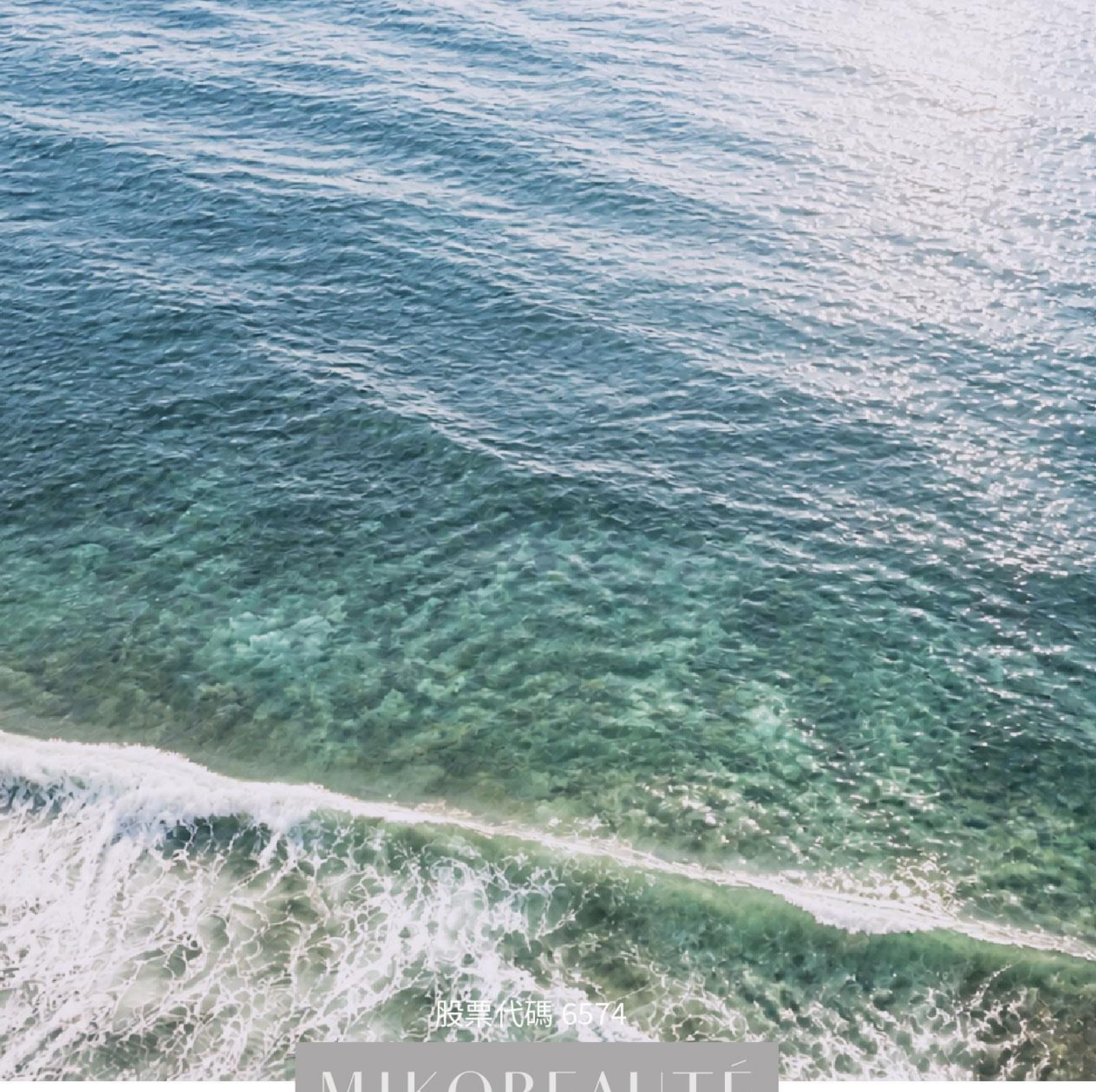


股票代碼 6574

MIKOBEAUTÉ

# 2025永續報告書

## Sustainability Report

霈方國際股份有限公司

MIKOBEAUTE INTERNATIONAL CO., LTD.

# Contents 目錄


| | |
|---|---|
| 01 \| 關於本報告書 | 00 |
| 1.1 經營者的話 | 01 |
| 1.2 關於本公司 | 03 |
| 1.3 報告書資訊 | 04 |
| 1.4 2025年重點績效 | 06 |
| 02 \| 永續經營 | 07 |
| 2.1 永續發展策略 | 08 |
| 2.2 推動永續發展機制 | 09 |
| 2.3 董事會及功能性委員會 | 12 |
| 03 \| 利害關係人與重大主題 | 16 |
| 3.1 利害關係人議合 | 17 |
| 3.2 決定重大主題流程 | 18 |
| 3.3 重大主題列表 | 19 |
| 3.4 重大主題管理 | 23 |
| 04 \| 誠信治理 | 25 |
| 4.1 經濟績效 | 26 |
| 4.2 誠信經營 | 27 |
| 4.3 溝通管道及申訴機制 | 28 |
| 4.4 風險管理 | 28 |
| 4.5 資訊安全 | 33 |
| 4.6 參與各類社團組織 | 35 |
| 4.7 產品管理 | 35 |
| 4.8 供應商管理 | 39 |
| 4.9 永續採購 | 42 |
| 05 \| 環境永續 | 45 |
| 5.1 氣候變遷 | 46 |
| 5.2 溫室氣體管理 | 49 |
| 5.3 能源管理 | 52 |
| 5.4 水資源管理 | 54 |
| 5.5 廢棄物管理 | 56 |
| 06 \| 社會共融 | 58 |
| 6.1 人力發展 | 59 |
| 6.2 職業安全及衛生 | 65 |
| 6.3 社區參與 | 66 |
| 07 \| 附錄 | 69 |
| 附錄一、GRI準則指標對照表 | 69 |
| 附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 | 77 |



# 01 | 關於本報告書

ABOUT THIS REPORT



## 1.1經營者的話



在充滿變革與挑戰的2025年，全球經濟環境持續受到通膨壓力、地緣政治風險及消費型態快速轉變等因素影響，各產業皆面臨轉型與創新的關鍵時刻。面對市場環境的快速變遷，霈方國際始終秉持『美創、科學、心價值』的品牌精神，以科學為基礎，融合美學與創新，持續深化企業體質、提升營運韌性，穩健朝向永續經營目標邁進。

自2002年成立以來，霈方國際始終致力於提供由內而外的美麗與健康體驗，持續關注消費者需求變化，打造適合東方女性膚質的保養品牌，並以專業品質與創新精神深耕市場。近年來，隨著美容產業發展趨勢改變及消費需求升級，公司積極推動營運轉型，逐步由傳統美容保養品牌經營模式，邁向結合醫學美容、健康管理及健康科技之美麗健康生態圈。

2025年，公司持續聚焦醫學美容事業發展，透過與合作醫美診所建立長期策略夥伴關係，提供品牌授權、營運顧問、行政代管、醫材及耗材供應、數據管理等多元整合方案，打造完整的醫學美容產業合作平台。同時，公司亦持續布局健康管理與健康科技領域，逐步拓展美麗與健康兼具之多元事業版圖。隨著相關業務穩定成長，已成為公司重要的成長動能，也展現霈方面對產業變化所具備的策略靈活性與經營韌性。

### ● 深化永續

面對全球氣候變遷與永續發展浪潮，霈方深信，企業追求成長的同時，更應積極承擔環境責任。雖然本公司所屬產業並非高耗能產業，但我們仍持續將環境永續理念融入營運管理與產品發展之中，致力降低營運活動對環境之影響。

近年來，公司持續推動節能減碳措施，於辦公場所及各營運據點全面導入LED節能照明，並定期檢視空調設備能源效率，同時推動文件電子化與數位會議，以降低紙張使用及營運碳足跡。同時，在產品開發及供應鏈管理方面，我們優先選用符合永續理念之原料與包材，並持續與供應商合作，推動禁用塑膠微粒及提升環保材質使用比例，逐步建構更具永續性的價值鏈。

2025年，公司亦持續推動溫室氣體盤查作業，逐步建立氣候風險管理機制，並依循國內外永續準則，強化永續資訊揭露，以提升企業永續治理能力與透明度。

## ● 社會參與

霈方始終相信，企業價值不僅來自經營績效，更來自對社會所創造的正向影響。對內，我們重視人才培育與員工照顧，持續打造友善、安全、健康且具發展性的工作環境，期望成為員工實現自我成長與價值的幸福企業。

對外，我們持續秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，長期投入公益與社會關懷行動，聚焦婦幼照護、健康促進及偏鄉關懷等議題。透過實際行動回應社會需求，善盡企業公民責任，為社會帶來更多正向影響力。

## ● 公司治理

良好的公司治理是企業永續經營的重要基石。霈方持續完善公司治理架構，強化董事會職能、保障股東權益、提升資訊透明度，並重視與各利害關係人之溝通與互動。

面對快速變化的經營環境，公司將持續落實誠信經營與風險管理機制，強化法令遵循，並將永續發展理念融入經營決策之中，以兼顧經濟績效、社會責任與環境保護，創造企業長期價值。

展望未來，霈方國際將持續以創新驅動成長，以永續引領發展，攜手全體員工、客戶、股東、供應商及各界利害關係人，共同朝向「經濟、社會與環境共好」的願景穩健邁進。

董事長暨總經理 呂慶盛

## 1.2 關於本公司

霈方國際股份有限公司(以下簡稱「霈方」、「本公司」或「我們」)成立於2002年10月2日,總部設於台北,為結合保養科技與美學概念的專業品牌經營企業。自創立以來,本公司持續深耕美容保養產品之研發與銷售,專注打造適合東方女性膚質的保養品牌,致力於提供消費者由內而外的美麗與健康體驗,並持續關注市場趨勢與消費需求變化,以滿足不同年齡層及族群之多元需求。

在累積深厚品牌經營基礎上,霈方近年積極推動營運轉型,逐步由傳統美容保養品牌經營模式,邁向結合醫學美容、健康管理及健康科技之美麗健康生態圈。透過整合集團資源及策略合作模式,持續拓展醫學美容、健康管理及健康科技等事業布局,打造涵蓋美麗、健康與生活品質的多元事業版圖。

集團旗下醫學美容事業以專業團隊與系統化管理為核心,透過品牌授權、商圈評估選址、營運顧問、行政代管、醫材銷售、設備租賃及數據管理等多元合作模式,協助合作夥伴提升營運效能與競爭優勢,並持續推動醫學美容產業之升級與發展。

| | |
|---|---|
| 公司名稱 | 霈方國際股份有限公司 |
| 總部地址 | 台北市大安區忠孝東路四段 310 號 6 樓 |
| 成立日期 | 2002年10月02日 |
| 上櫃日期 | 2017年09月04日 (股票代號6574) |
| 董事長 | 呂慶盛 |
| 總經理 | 呂慶盛 |
| 資本總額 | 219,900 仟元 |
| 營業額 | 新台幣621,684仟元 (2025年度) |
| 員工人數 | 61人 (截至2026年6月) |
| 主要業務 | 美容保養產品之研發與銷售、醫學美容及健康管理相關業務 |
| 產品服務 | 美容保養事業　28%<br>醫學美容事業　72%　(2025年度)<br>其他　0.35%　(2024年度) |
| 公司網址 | http://www.mikobeaute.com |

### 1.2.1 經營理念及核心價值

霈方以「以科學為基礎,融合美學與創新,致力於成為引領美麗與健康產業的國際標竿,推動永續價值,讓美麗成為世代自信的語言」作為企業願景,持續深化美容保養、醫學美容、健康管理及健康科技等事業布局,建構兼具美麗、健康與生活品質之美麗健康生態圈。

自創立以來,霈方始終相信,美麗不僅來自外在,更源自於身心健康、自信與生活品質的提升。因此,公司持續結合科學研究、創新技術與美學思維,提供符合市場需求的產品與解決方案,致力成為消費者值得信賴的美麗健康夥伴。

霈方以「美創、科學、心價值」作為企業核心價值，並將其落實於日常營運與永續發展策略中：

### 美創 (Beauty Innovation)

以美學為核心，持續投入產品研發與品牌創新，結合市場趨勢與消費需求，打造兼具品質、美感與價值的產品與體驗，持續提升品牌競爭力。

### 科學 (Science)

以科學為基礎，結合生物科技、醫學美容及健康科技等專業領域，持續導入創新技術與管理機制，提供安全、專業且值得信賴的產品與解決方案。

### 心價值 (Human Value)

秉持關懷、誠信與共好精神，重視員工、客戶、供應商及社會大眾之需求，積極投入社會公益、人才培育與永續治理，持續創造企業與社會共享價值。

霈方深信，企業永續經營不僅在於追求經濟績效，更應透過創新、美學與人文關懷，發揮正向影響力，與所有利害關係人攜手邁向永續未來。

## 1.3 報告書資訊

霈方國際股份有限公司 (以下簡稱「霈方」、「本公司」或「我們」) 自2023年起，每年定期發行永續報告書 (SustainabilityReport)，透過本報告書揭露公司於環境 (Environmental)、社會 (Social) 及治理 (Governance) 面向之管理方針、執行情形及績效成果，作為與利害關係人溝通的重要平台。

霈方持續將永續發展理念融入營運策略，透過產品創新、永續供應鏈管理、企業治理及社會參與等具體行動，強化核心本業與永續發展之連結，期望在追求企業成長與獲利之同時，持續善盡企業社會責任，創造經濟、社會與環境共好之永續價值。

### 1.3.1 編製依據

為完整揭露霈方國際於永續發展各面向之管理方針、執行成果及績效表現，並回應利害關係人關注議題，本報告書係參考全球永續性報告協會 (GlobalReporting Initiative, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards 2021)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議架構，並參酌 SASB Standards 之產業別永續揭露架構，以及政府主管機關「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製。

本公司秉持透明、誠信及負責任之態度，向利害關係人揭露本公司於經濟、環境、社會及公司治理等面向之策略、行動與績效，展現本公司落實永續經營及創造長期價值之決心。

### 1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為霈方國際股份有限公司出版第3本報告書，本報告書揭露期間為2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日止）之永續經營績效與相關作為。為提升資訊完整性及可比較性，部分內容亦揭露歷史年度數據。

本公司以年度為主，定期發行永續報告書，並揭露於本公司網站以及公開資訊觀測站。

前次報告發行時間：2025年8月

本次報告發行時間：2026年8月

### 1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露範圍以霈方國際股份有限公司為主，涵蓋總公司及各營運據點之永續管理績效。

### 1.3.4 資訊重編

本公司永續報告書無資訊重編情形。

### 1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書目前未取得第三方外部確信，資料及數據均來自內部自行統計及審查後之結果，財務數據為勤業眾信聯合會計師事務所審計後之公開資訊。

本公司溫室氣體盤查資訊已依ISO 14064-1:2018完成內部查證作業。本公司將將依主管機關規範逐步推動外部查證作業，以持續提升永續資訊之可靠性與透明度。

### 1.3.6 永續報告之責任單位

本公司由「永續發展專案小組」負責永續報告書之規劃、資料蒐集、編製及整合工作，並由各功能單位共同參與相關資訊蒐集與揭露，以確保資訊之完整性與正確性。

本報告書經相關權責單位審核後，提報董事會通過後正式發布。

如對本報告書內容有任何建議或疑問，歡迎與我們聯繫：

聯絡電話：0800-680-688

電子郵件：services@mikobeaute.com

公司網站：www.mikobeaute.com

為響應節能減碳及無紙化政策，本報告書以繁體中文電子版形式公開於本公司網站及公開資訊觀測站，供各界利害關係人查閱。

## 1.4 2025年重點績效

### E 環境面

- 完成 2025 年度溫室氣體盤查作業，類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量合計為 41.2808 $tCO_2e$
- 2025 年溫室氣體排放強度為 0.0664 $tCO_2e$／百萬元營收，較 2024 年 0.0674 $tCO_2e$／百萬元營收下降約 1.5%
- 持續推動辦公場所及營運據點照明設備採用 LED 節能燈具，提升能源使用效率
- 持續推動公文表單電子化、數位會議及數位化作業流程，降低紙張、碳粉耗用及通勤所產生之碳排放
- 產品開發優先選用符合再生利用及永續概念之原料，並持續提高環保材質、可回收材質或玻璃瓶器使用比例
- 持續推動產品包裝減量，減少不必要之包裝材料使用，並降低 EVA、泡殼等包材使用量

物流包裝緩衝材100%符合以下規範：

1.包裝材料不使用含聚氯乙烯(PVC)材質
2.紙類包材90%以上回收紙含量
3.塑膠包材摻配25%以上再生料
4.完成2025年度網際網路購物包裝材料減量確信報告

### S 社會面

- 持續重視顧客健康與安全，2025 年重大客訴案件 0 件、產品安全事件 0 件
- 提供消費者21天安心體驗承諾，保障消費者權益並提升顧客信任
- 自2022年起，連續4年贊助台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊「愛在澎湖」義診活動，截至2025年底累計捐贈金額達新臺幣3,500,000元
- 持續支持公益活動，累計捐贈新臺幣60萬元支持澎湖偏鄉棒球發展，推廣臺灣棒球文化及偏鄉體育教育
- 2025 年勞資會議每季召開 1 次，維持良好勞資溝通機制

### G 經濟與治理面

- 2025年營業利益較上年度成長120%
- 股利殖利率穩定表現，2025年度為3.8%
- 在地採購金額占總採購100%，在地供應商採購占比100%
- 完成2025年度所有供應商評鑑，合格率達100%
- 女性董事成員達43%，高於公司治理實務守則建議之30%目標
- 全體董事2025年度持續進修合計63小時
- 維持0貪腐、0賄賂、0違反公平交易案件
- 重大違法事件 0 件、誠信違反事件 0 件、資安事件 0 件、個資外洩事件 0 件



# 02 | 永續經營
SUSTAINABILITY MANAGEMENT




永續發展策略 | 推動永續發展機制 | 董事會及功能性委員會

## 2.1 永續發展策略

霈方以「以科學為基礎，融合美學與創新，致力於成為引領美麗與健康產業的國際標竿，推動永續價值，讓美麗成為世代自信的語言」作為企業願景，並以「美創、科學、心價值」作為核心價值，將永續發展理念融入企業經營策略與日常營運之中，致力於在追求企業成長與獲利的同時，兼顧環境保護、社會共融及公司治理，持續創造長期價值。




面對全球氣候變遷、人口結構改變及消費趨勢轉型等挑戰，霈方持續深化企業轉型，逐步由傳統美容保養品牌經營模式，邁向結合醫學美容、健康管理及健康科技之美麗健康生態圈，打造兼具美麗、健康與生活品質之多元事業版圖。

本公司以「經濟成長、社會共好、環境永續」為永續發展核心，持續推動下列永續策略：



環境面
1.推動節能減碳與低碳營運，降低營運活動對環境之影響
2.推動資源再利用，促進循環經濟發展
3.提升能源、水資源及各項資源使用效率
4.攜手供應鏈夥伴，倡議綠色採購



社會共融
1.尊重人權，重視機會平等、多元包容及員工權益
2.提供安全、健康及友善之工作環境
3.重視人才培育與員工發展，提升組織競爭力
4.深耕公益活動，落實社會關環



公司治理面
1.重視公司經濟、環境、社會治理，追求企業永續
2.落實誠信經營、法令遵循及風險管理機制
3.提升資訊透明度及永續資訊管理品質
4.強化與利害關係人之溝通與互動，建立互信共榮關係
5.建立資通安全制度，強化資通安全與個人資料保護

## 2.2 推動永續發展機制

霈方將永續發展視為企業長期經營的重要基礎，透過完善之治理架構及跨部門合作機制，將永續議題融入公司營運決策及日常管理流程，持續推動環境、社會及公司治理(ESG)相關工作。

本公司建立以董事會為最高監督層級之永續發展治理架構，並設置「永續發展專案小組」作為兼職推動單位，由高階管理階層帶領各功能單位共同推動永續發展相關工作，定期檢視永續發展目標、執行情形及績效成果，確保永續策略與公司整體經營方向一致，並持續提升企業永續治理能力。

### 2.2.1 推動永續發展之治理架構

本公司設置以董事會為最高監督層級之永續發展治理架構，由董事會督導公司永續發展策略、重大議題、風險管理及年度執行成果。

為落實永續發展工作，本公司設置「永續發展專案小組」作為兼職推動單位，由董事長擔任召集人、副董事長擔任副召集人，財務長擔任管理代表，召集各部門主管及指定專責人員共同參與，統籌推動公司永續發展相關工作。

永續發展專案小組主要職責如下：

1.研擬公司永續發展政策、策略及年度目標。

2.蒐集及分析環境、社會及公司治理(ESG)內外部議題。

3.辦理永續風險與機會鑑別、評估及管理。

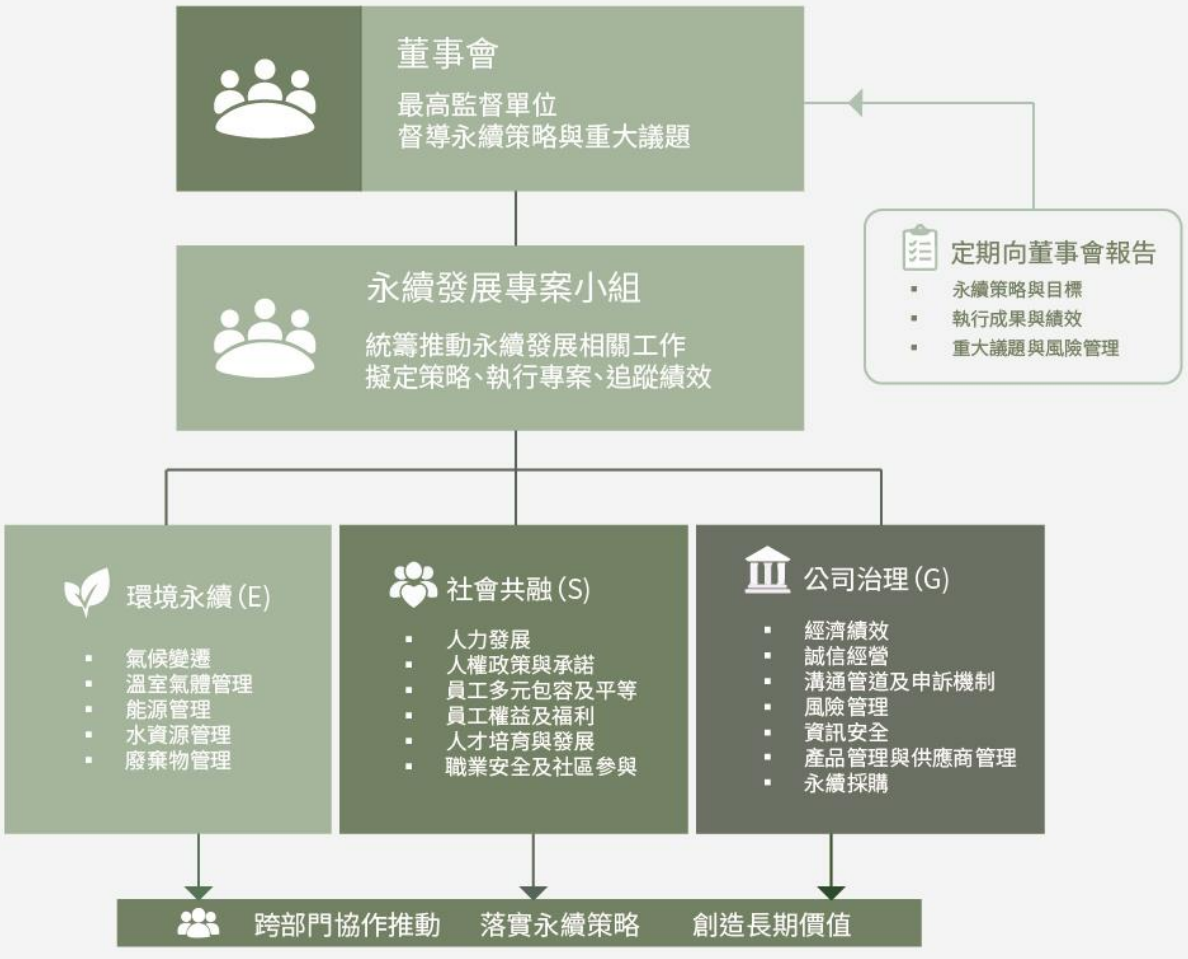
4.推動永續發展相關方案，並追蹤執行成果。

5.編製永續報告書及推動永續資訊管理。

6.定期向董事會報告永續發展執行情形。

本公司亦訂定「永續資訊管理之內部控制」及「永續報告書編製及驗證作業程序」，將永續資訊管理納入內部控制制度，以持續提升永續資訊揭露品質與可信度。

## 永續發展治理架構圖




### 2.2.2 運作情形

本公司持續推動永續發展相關制度及管理措施，並透過跨部門合作方式，強化永續治理與內部管理效能。2025年度重要推動成果如下：

- 持續依據「永續資訊管理之內部控制」及「永續報告書編製及驗證作業程序」執行永續資訊管理作業，並將相關作業納入年度內部稽核計畫。
- 定期向董事會報告永續發展推動情形，協助董事會掌握公司永續發展策略、重大議題及執行情形。
- 於2025年8月11日董事會通過2024年度永續報告書。
- 於2025年11月12日董事會報告2025年度永續發展執行情形。
- 持續推動溫室氣體盤查、氣候風險管理、永續供應鏈管理及永續資訊管理等相關工作，逐步提升企業永續治理能力。

## 2.2.3 聯合國永續發展目標(SDGs)｜需方關鍵永續發展目標

聯合國於2015年發布「2030永續發展議程」，提出17項永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，涵蓋健康福祉、優質教育、性別平等、合適工作與經濟成長、責任消費與生產、氣候行動、健全制度及多元夥伴關係等面向，作為全球共同推動永續發展的重要指引。

| SDG Goals | 需方對應SDGs之計劃與成果 | 對應章節 |
|---|---|---|
| 3 健康與福祉 | ＊持續重視顧客健康與安全，2025年重大客訴案件0件、產品安全事件0件。<br>＊提供消費者21天安心體驗承諾，保障消費者權益並提升顧客信任。<br>＊自2022年起連續4年贊助台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊「愛在澎湖」義診活動，截至2025年底累計捐贈新臺幣350萬元。<br>＊持續推動員工健康照護及安全工作環境。 | 4.7 產品管理<br>6.2 職業安全及衛生<br>6.3 社區參與 |
| 4 優質教育 | ＊ 建立員工教育訓練及人才培育機制，持續提升員工專業職能與永續知識。<br>＊ 2025年全體董事持續進修合計達63小時，強化公司治理及永續管理專業能力。<br>＊ 持續支持偏鄉醫療與醫學知識推廣，協助提升離島地區健康教育資源。 | 2.3 董事會及功能性委員會<br>6.1 人力發展<br>6.3 社區參與 |
| 5 性別平權 | ＊女性董事占董事會成員43%，高於公司治理實務守則建議之30%目標。<br>＊落實多元、包容及平等就業政策，不因性別、年齡、婚姻、身心障礙或其他因素給予差別待遇。<br>＊提供公平之招募、任用、薪酬、升遷及教育訓練機會。 | 2.3 董事會及功能性委員會<br>6.1 人力發展 |
| 8 合適的工作及經濟成長 | ＊2025年營業利益較上年度成長120%，持續提升企業營運績效及永續經營能力。<br>＊2025年度現金股利殖利率約3.8%，持續回饋股東。<br>＊每季召開1次勞資會議，建立雙向溝通機制，維護員工權益。<br>＊持續提供員工合理薪酬、福利、職涯發展及安全工作環境。 | 4.1 經濟績效<br>6.1 人力發展<br>6.2 職業安全及衛生 |
| 10 減少不平等 | ＊自2022年起連續4年贊助台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊「愛在澎湖」義診活動，截至2025年底累計捐贈新臺幣350萬元。<br>＊持續支持偏鄉醫療與醫學知識推廣，協助提升離島地區健康教育資源。 | 6.3 社區參與 |
| 11 永續城鄉 | ＊辦公場所及營運據點持續採用LED節能照明設備，提升能源使用效率。<br>＊推動公文表單電子化、數位會議及數位化作業流程，降低紙張、碳粉及通勤所產生之環境負荷。<br>＊落實一般生活廢棄物分類回收及合法清運，降低營運活動對周邊環境之影響。<br>＊優先採用在地供應商，支持在地產業及區域經濟發展。 | 4.9 永續採購<br>5.3 能源管理<br>5.5 廢棄物管理 |
| 12 責任消費及生產 | ＊在地採購金額占總採購100%，在地供應商採購占比100%。<br>＊完成2025年度所有供應商評鑑，合格率達100%。<br>＊完成2025年度網際網路購物包裝材料減量確信作業。<br>＊物流包裝緩衝材100%符合不使用含PVC材質、紙類包材含90%以上回收紙，以及塑膠包材摻配25%以上再生料等規範。<br>＊2025年工廠非有害廢棄物產生量為0.7264公噸，均依法完成清運及處理。 | 4.7 產品管理<br>4.8 供應商管理<br>4.9 永續採購<br>5.5 廢棄物管理 |
| 13 氣候行動 | ＊完成2025年度溫室氣體盤查作業，類別1及類別2溫室氣體排放量合計為41.2808 $tCO_2e$。<br>＊2025年溫室氣體排放強度為0.0664 $tCO_2e$／百萬元營收，較2024年下降約1.5%<br>＊持續推動LED節能照明、電子化表單、數位會議及能源使用管理。<br>＊將氣候風險納入風險管理機制，持續評估氣候變遷對營運據點、供應鏈及產品服務之影響。 | 4.4 風險管理<br>5.1 氣候變遷<br>5.2 溫室氣體管理<br>5.3 能源管理 |

| | | |
|---|---|---|
| 16 和平、正義及健全制度 | ＊2025年重大違法事件0件、誠信違反事件0件、資安事件0件及個人資料外洩事件0件。<br>＊建立董事會及功能性委員會治理架構，落實利益迴避、誠信經營及風險管理。<br>＊設置利害關係人溝通及申訴管道，確保意見得以及時反映與處理。 | 2.3 董事會及功能性委員會<br>4.2 誠信經營<br>4.3 溝通管道及申訴機制<br>4.4 風險管理<br>4.5 資訊安全 |
| 17 多元夥伴關係 | ＊透過利害關係人議合機制，持續與股東及投資人、員工、客戶、供應商、主管機關及社區溝通。<br>＊與供應商共同推動供應鏈管理、在地採購及永續包裝措施。<br>＊參與產業公協會及相關組織，掌握產業、法規及永續發展趨勢。<br>＊持續與學術及公益組織合作，推動偏鄉醫療、醫學知識推廣及社區關懷。 | 3.1 利害關係人議合<br>4.6 參與各類社團組織<br>4.8 供應商管理<br>4.9 永續採購<br>6.3 社區參與 |

## 2.3 董事會及功能性委員會




圖：董事會治理概況

董事會為本公司最高治理單位，負責督導公司經營策略、風險管理、內部控制及永續發展政策，並透過審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，協助董事會執行相關職責，以提升公司治理效能。

本公司董事會由7席董事組成，其中包含4席獨立董事，獨立董事席次占董事會總席次57%，董事會成員具備財務會計、產業經營、企業管理及法律等多元專業背景，並持續重視董事會專業性、多元化及獨立性。

董事會除定期檢視公司營運績效及風險管理外，亦積極關注永續發展相關議題，將永續發展納入企業經營決策，以落實公司永續經營目標。

### 2.3.1董事會對永續治理之角色及成果

董事會為本公司永續發展之最高監督單位，定期審視永續策略目標之達成情形，並就重大ESG議題進行指導與決策。永續報告書由永續發展專案小組編製後，提報董事會核准後正式發行。

2025年，本公司董事會通過2024年永續報告書，並於2025年11月12日召開之董事會中報告2025年永續發展執行情形。

### 2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會對永續治理之督導涵蓋以下面向：

1.永續發展策略目標及ESG重大議題管理方針。

2.督導環境、社會及公司治理(ESG)相關議題之推動情形。

3.監督重大永續風險與機會之辨識、評估及管理。

4.審議永續報告書及相關永續制度。

5.檢視永續績效及目標達成情形，並督導持續改善。

### 2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

本公司為強化董事會職能，確保董事會職責落實並持續提升決策品質，依據「上市上櫃公司治理實務守則」第 37 條訂定「董事會績效評估辦法」，建立制度化之績效評估機制。透過年度自我評估與必要時之外部評鑑，檢視董事會整體、各功能性委員會及個別董事成員之運作情形，作為持續優化治理結構與強化董事職能之依據。

董事會作為本公司最高治理單位，負責督導公司經營策略、風險管理、公司治理及永續發展相關事項。本公司透過董事會績效評估機制，檢視董事會於決策品質、議事效率、董事參與程度、功能性委員會運作及重大議題監督等面向之表現，並作為持續精進董事會運作及強化永續管理監督職能之參考。

本公司 2025 年度就董事會、功能性委員會及個別董事成員進行自我績效評估，採用問卷方式進行，並由議事單位統整回收問卷及評估結果。評估結果顯示，本公司董事會整體運作良好、溝通機制健全，並已將評估結果於 2026 年 3 月 12 日提報董事會。未來本公司將持續透過董事會績效評估制度，檢視董事會運作效能及對永續發展相關議題之監督情形，以提升公司治理與永續經營成效。

### 2.3.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，協助董事持續掌握公司治理、經濟、環境、社會、法令遵循、風險管理及產業趨勢等相關議題，以強化董事會對企業永續發展及營運風險之監督與決策能力。

2025 年度董事會全體董事進修時數合計達 63 小時，平均每位董事進修時數為 9 小時，課程內容涵蓋公司治理、證券法規、企業併購策略與規劃、氣候變遷與永續金融、永續報告書編製及內部控制等主題，有助於提升董事會對永續經營、公司治理及風險管理之專業知能。董事會進修情形可參閱霈方國際股東會年報第 40 頁。

## 2.3.2 董事會結構及運作情形

### 2.3.2.1 成員及多元化

本公司董事會為最高治理單位，依公司章程及相關法令規定組成，負責督導公司經營策略、營運績效、風險管理、內部控制、法令遵循及永續發展政策之執行情形。

本公司董事會由 7 席董事組成，其中包含 4 席獨立董事，獨立董事占董事會席次 57.1%，超過全體董事席次二分之一；女性董事占比 43%，已達公司董事會多元化政策目標。另本公司具員工或經理人身分之董事計 2 席，占董事會席次 28.6%，未逾全體董事席次三分之一，符合公司治理相關規範。

本公司董事會成員具備美容保養、生技醫療、半導體、行銷管理、財務會計、投資管理、資訊科技、企業經營及法律實務等專業背景，並具備營運判斷能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、領導能力及決策能力，足以支援公司中長期發展及永續經營需求。

| 多元化政策之具體管理目標 | 達成情形 |
| --- | --- |
| 女性董事成員之比例達一定比率 | 女性董事占比 43%，已達公司目標 |
| 獨立董事席次具一定比例 | 獨立董事 4 席，占董事會席次 57.1%，超過半數 |
| 具員工或經理人身分之董事席次應符合治理規範 | 具員工或經理人身分之董事計 2 席<br>占比 28.6%，未逾董事席次三分之一 |
| 董事成員具備公司營運所需專業能力 | 董事成員具備生技醫療、半導體、美容保養、行銷、財務會計、投資管理、資訊科技、企業經營、法律及風險管理等專業能力。 |
| 獨立董事任期規劃 | 獨立董事未有連續任期逾三屆之情形<br>符合公司治理目標 |

### 2.3.2.2 運作情形

本公司董事會依相關法令、公司章程及董事會議事規範定期召開會議，董事會議案內容涵蓋營運計畫、財務報告、盈餘分派、重要投資、內部控制、風險管理、法令遵循、資訊安全及永續發展等重大事項。

最近年度本公司董事會共召開 6 次，出席率為 89%。董事會依循董事會議事規則，若董事會成員對於董事會所決議事項與其自身或其代表之法人有利害關係，於討論與表決時應予迴避，以管控利益衝突之風險。

### 2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事之提名與遴選係依公司章程、董事選任程序及相關法令規定辦理，採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。

董事候選人之遴選除考量專業能力、經營管理經驗、產業知識及誠信品格外，亦重視董事會

整體組成之多元性與獨立性。獨立董事候選人並須符合主管機關所定獨立性資格條件，以確保其能客觀行使職權並發揮監督功能。

#### 2.3.2.4 利益迴避

本公司訂有董事會議事規範，董事對於會議事項如與其自身或其代表法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，應說明其利害關係之重要內容，並依法迴避討論及表決，且不得代理其他董事行使表決權。

相關利益迴避情形均依規定記載於董事會議事錄，以確保董事會決策之客觀性、公正性及透明度。

#### 2.3.2.5 薪酬政策

本公司董事及經理人薪酬政策係依公司章程、相關法令及公司內部規定辦理，並由薪資報酬委員會定期檢討董事及經理人之績效評估與薪資報酬政策、制度、標準及結構，提出建議後送董事會決議。

薪酬政策綜合考量公司營運績效、個人職責、專業能力、貢獻程度、同業水準及未來營運風險等因素，以建立合理且具激勵效果之薪酬制度，並使董事及經理人薪酬與公司長期發展及股東利益相連結。

### 2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會及薪資報酬委員會。功能性委員會除依法規應獨立行使職權外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

| 委員會名稱 | 組成與主要職權 | 2025年運作情形 |
|---|---|---|
| 審計委員會 | 於2025年6月26日選任第四屆審計委員會之委員，由4位獨立董事共同組成，任期3年，由獨立董事黃士軍先生為召集人。<br><br>**主要職權與監督事項：**<br>●協助董事會監督和控管公司財務報表之允當表達<br>●簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效<br>●公司內部控制之有效實施<br>●公司遵循相關法令及規則<br>●公司存在或潛在風險之管控 | ●共召開5次會議，出席率96.67%<br>●與會計師共進行3場溝通會議，針對財務報告查核(閱)結果進行說明討論、法令更新說明<br>●與內部稽核主管共進行4場溝通會議 |
| 薪酬委員會 | 於2025年6月26日選任第五屆薪酬委員會之委員，由4位獨立董事共同組成，任期3年，由獨立董事吳文濱先生為召集人<br><br>**主要職權與監督事項：**<br>●訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構<br>●定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬 | ●共召開3次會議，主要討論經理人任用及董事、經理人與員工之獎金與酬勞事宜 |



# 03 | 利害關係人與重大主題

STAKEHOLDERS AND MATERIAL TOPICS

17 多元夥伴關係

| 利害關係人議合 | 決定重大主題流程 | 重大主題列表 | 重大主題之管理 |
| --- | --- | --- | --- |

## 3.1 利害關係人議合

霈方國際秉持「美創、科學、心價值」之企業理念，致力於提供消費者由內而外的美麗健康服務。本公司深信，企業永續經營係建立於與利害關係人之互信、透明及良好溝通基礎上，因此透過多元且暢通之溝通管道，持續瞭解利害關係人對本公司在經濟、環境、社會及公司治理等面向之關注與期待，並作為營運決策及永續發展策略之重要參考。

為有效鑑別及管理利害關係人，本公司參考 AA1000 利害關係人議合標準所定義之依賴性、責任、影響力、關注急切程度及多元觀點等五大原則，依據本公司營運型態、產業特性及與各方互動關係，鑑別出六大主要利害關係人，包含員工、客戶及合作診所、股東與投資人、供應商、政府機關、社區及非營利組織。

本公司透過常態性及即時性之溝通機制，蒐集利害關係人關注議題與回饋意見，並將其納入重大主題鑑別、風險管理及永續發展規劃中，以持續精進公司治理品質及永續管理績效。

| 利害關係人 | 關注議題 | 溝通方式 | 溝通頻率 |
|---|---|---|---|
| 員工 | 薪資福利<br>職涯發展<br>職業安全<br>人權保障 | ●各項管理規章<br>●員工福利制度<br>●職工福利委員<br>●內外部訓練課程<br>●專業按摩舒壓服務<br>●定期召開勞資會議 | 不定期<br>不定期<br>不定期<br>不定期<br>每週兩次<br>每季一次 |
| 客戶及合作診所 | 銷售及售後服務<br>產品安全控管<br>品牌形象<br>客戶滿意<br>個資保護 | ●0800 客服專線<br>●客服電子信箱<br>●官方網站<br>●Line官方帳號、Facebook 粉絲團<br>●網路口碑監測<br>●合作會議 | 即時<br>即時<br>即時<br>即時<br>即時<br>不定期 |
| 股東與投資人 | 公司治理<br>營運績效<br>股東權益<br>資訊揭露<br>風險管理 | ●發言人及代理發言人制度<br>●定期召開股東會<br>●重大訊息公告<br>●參加證券商舉辦之法人說明會<br>●投資人專區訊息揭露 | 不定時<br>每年<br>即時<br>不定期<br>不定期 |
| 供應商 | 永續供應鏈管理<br>公平交易<br>永續採購 | ●良好的供應鏈溝通<br>●採購契約、供應商評核、供應商稽核制度 | 即時<br>每年 |
| 政府機關 | 法規遵循<br>資訊揭露<br>稅務及勞動法令 | ●公文往來<br>●參與法規座談會<br>●積極配合主管機關政令宣達<br>●與政府監理機關間溝通<br>●依法申報及公告資訊 | 不定期<br>不定期<br>即時<br>不定期<br>不定期 |
| 社區及非營利組織 | 社會參與<br>公益投入<br>環境保護 | ●參與公益活動/公益捐款<br>●公司網站與信箱 | 不定期<br>即時 |

## 3.2 決定重大主題流程

為系統性鑑別對本公司營運及利害關係人具重要性之永續議題，需方國際參考 GRI 準則之重大主題鑑別精神，並參酌雙重重大性概念，建立重大主題鑑別流程。本公司除評估永續議題對公司營運、財務表現及策略發展之影響外，亦評估公司營運對外部經濟、環境、社會及人權可能造成之實際或潛在衝擊，作為重大主題排序及揭露之依據。

### 第一步：議題盤點與鑑別

本公司廣泛蒐集潛在永續議題，作為重大主題鑑別之基礎。議題來源包含：

1. 參考國際準則及框架：參考 GRI 準則、SDGs 永續發展目標等國際永續框架，並參酌 SASB Standards 之產業別永續揭露架構，檢視與本公司美容保養、醫學美容、健康管理及健康科技等業務相關之永續風險與機會。
2. 蒐集利害關係人關注焦點：透過日常溝通、會議、問卷及業務互動等方式，瞭解員工、客戶及合作診所、股東與投資人、供應商、政府機關、社區及非營利組織等主要利害關係人關注議題。
3. 盤點產業趨勢與風險：分析美容保養、醫學美容、健康管理及相關產業之法規趨勢、市場變化、新興風險與機會。

### 第二步：衝擊評估與排序

本公司就各項永續議題進行衝擊評估與排序，評估面向包含：

1. 對公司之影響：評估該議題對公司營運、財務表現、法令遵循、品牌聲譽及策略發展之影響程度。
2. 對外部之衝擊：評估公司營運於該議題上，對經濟、環境、社會及人權可能造成之實際或潛在衝擊。

永續發展專案小組依據利害關係人回饋、產業趨勢、內部管理經驗及風險評估結果，對各項議題進行綜合評估與排序。

### 第三步：發展重大性矩陣

本公司將評估結果視覺化呈現，繪製重大性分析矩陣圖，以「對公司的影響程度」為 X 軸，「對環境與社會的衝擊程度」為 Y 軸，將各項議題標示於矩陣圖上。

依矩陣位置區分為高度重大、中度重大及低度重大議題。其中，位於高度重大區域之議題，列為本年度優先管理及揭露之重大主題。

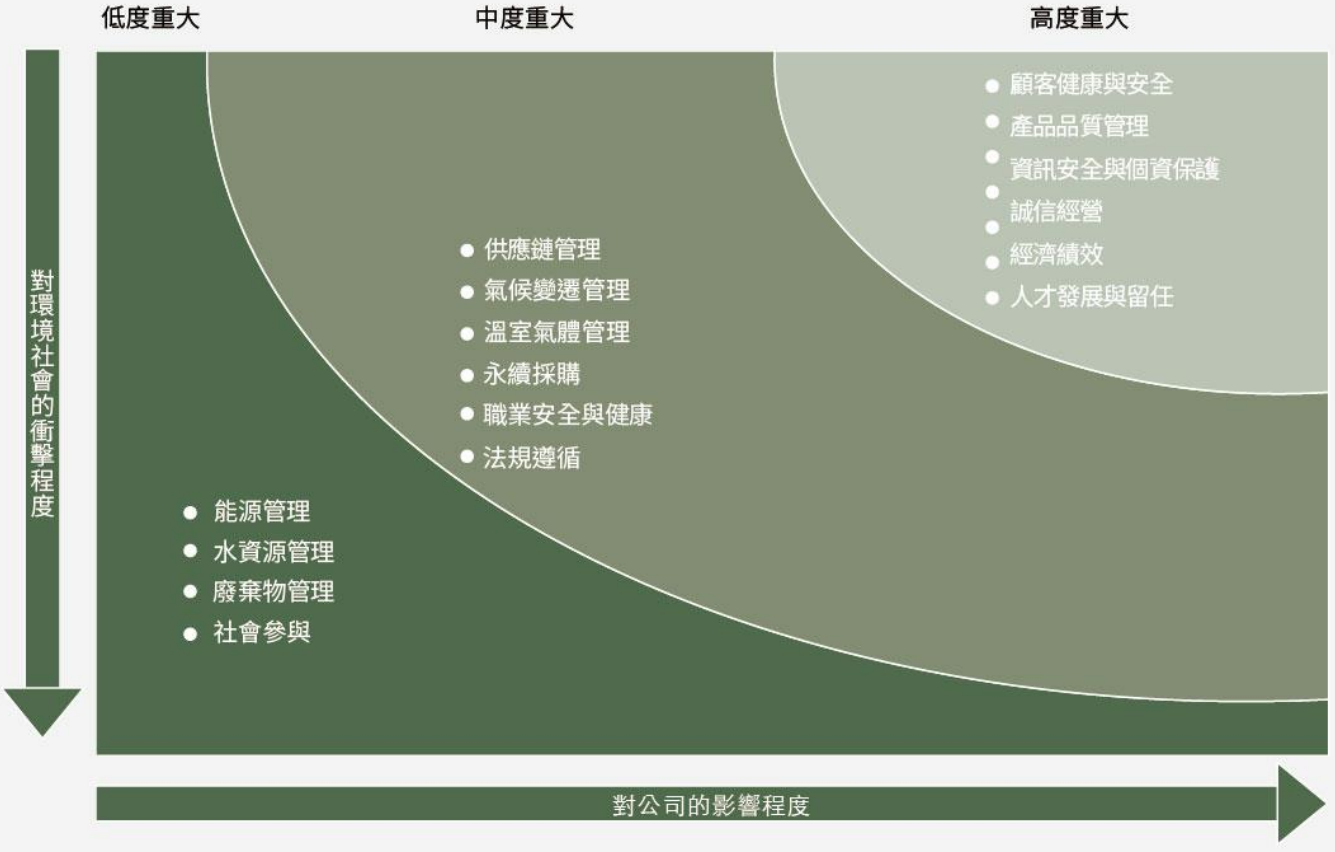
### 第四步：審查與確認

重大主題鑑別結果由永續發展專案小組或高階管理團隊審查，確認鑑別流程與評估結果之合理性及完整性，並視需要提報董事會審議或報告。經確認後之重大主題，作為本年度永續報告書揭露重點及永續管理方針之基礎

## 3.3 重大主題列表

本公司參考 GRI 準則之重大主題鑑別精神，並參酌雙重重大性概念，綜合評估利害關係人關注程度、對公司營運之影響程度，以及公司營運對外部經濟、環境、社會及人權可能產生之衝擊，完成重大主題排序分析。

評估結果顯示，本公司 2025 年度高度重大主題包含顧客健康與安全、產品品質管理、資訊安全與個資保護、誠信經營、經濟績效及人才發展與留任，為本公司優先管理及揭露之重大主題。其中，薪資福利屬人才發展與留任之重要管理內容，併入該重大主題進行管理與揭露。



| 重大性等級 | 重大主題 | 對應 GRI 準則 | ESG 面向 | 管理方針 | 管理目標 | 評量機制 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 高度 | 顧客健康與安全 | GRI 416 顧客健康與安全 | S | 強化產品及服務安全管理，保障客戶與消費者權益 | 維持產品及服務安全，降低客訴與風險事件 | 客訴紀錄、產品安全檢核、法規符合情形 |
| 高度 | 產品品質管理 | GRI 416 顧客健康與安全 | S / G | 落實產品品質控管、供應商管理及內部作業流程 | 持續提升產品品質與顧客滿意度 | 品質檢核、供應商評核、客戶回饋 |
| 高度 | 資訊安全與個資保護 | GRI 418 客戶隱私 | G | 建立資訊安全及個資保護管理機制 | 降低資安風險，避免重大個資外洩事件 | 資安事件、權限管理、資安宣導與教育訓練 |
| 高度 | 誠信經營 | GRI 205 反貪腐、GRI 2-27 法規遵循 | G | 落實誠信經營、內部控制及公司治理制度 | 維持誠信經營文化，避免重大違規事件 | 內部稽核、董事會監督、申訴與檢舉機制 |
| 高度 | 經濟績效 | GRI 201 經濟績效 | G | 穩健經營並提升營運效率與獲利能力 | 創造長期企業價值，維護股東及利害關係人權益 | 營收、營業利益、稅後淨利、每股盈餘 |
| 高度 | 人才發展與留任 | GRI 401 勞雇關係、GRI 404 訓練與教育 | S | 建構友善職場，重視薪資福利、人才培育、職涯發展及員工留任 | 提升員工穩定度、專業能力及留任意願 | 薪資福利制度、教育訓練時數、員工福利、勞資溝通、留任情形 |
| 中度 | 供應鏈管理 | GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估 | G / E | 建立供應商評核與合作管理機制 | 強化供應鏈穩定性與永續合作 | 供應商評核、採購合約、供應商溝通紀錄 |
| 中度 | 氣候變遷管理 | GRI 201-2 氣候變遷之財務影響及其他風險與機會 | E | 辨識氣候風險與機會，納入風險管理架構 | 提升氣候韌性與營運持續能力 | TCFD 架構揭露、氣候風險評估、因應措施 |
| 中度 | 溫室氣體管理 | GRI 305 排放 | E | 推動溫室氣體盤查及排放管理 | 建立排放清冊，逐步強化減量管理能力 | 溫室氣體排放量、排放強度、盤查進度 |
| 中度 | 永續採購 | GRI 204 採購實務 | E / G | 優先採購環境友善產品及符合永續理念之材料 | 提高綠色採購及環境友善材料使用比例 | 綠色採購紀錄、包材及原料選用情形 |
| 低度 | 職業安全與健康 | GRI 403 職業安全衛生 | S | 維護安全健康工作環境，降低職安風險 | 避免重大職災，提升員工健康意識 | 職災紀錄、健康促進措施、職安宣導 |
| 低度 | 法規遵循 | GRI 2-27 法規遵循 | G | 持續追蹤法規變動並落實法令遵循 | 維持重大違法事件為零 | 法遵檢核、主管機關往來、裁罰紀錄 |
| 低度 | 能源管理 | GRI 302 能源 | E | 提升能源使用效率，降低營運能源耗用 | 持續推動節能措施 | 電量、節能設備導入情形 |
| 低度 | 能源管理 | GRI 302 能源 | E | 提升能源使用效率，降低營運能源耗用 | 持續推動節能措施 | 電量、節能設備導入情形 |

| 重大性等級 | 重大主題 | 對應 GRI 準則 | ESG 面向 | 管理方針 | 管理目標 | 評量機制 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 低度 | 水資源管理 | GRI 303 水與放流水 | E | 宣導節水並追蹤用水情形 | 提升用水效率，降低水資源浪費 | 用水量、節水措施執行情形 |
| 低度 | 廢棄物管理 | GRI 306 廢棄物 | E | 推動廢棄物減量及資源有效利用 | 降低營運活動產生之廢棄物 | 廢棄物產生量、廢棄物密集度 |
| 低度 | 社會參與 | GRI 413 當地社區 | S | 透過公益活動及捐助回饋社會 | 持續投入公益與社區關懷 | 公益活動、捐贈紀錄、社區互動情形 |

## 3.3.1 重大主題列表說明

霈方國際依據第3.2節所述之重大主題鑑別流程，綜合考量利害關係人關注程度、永續議題對公司營運及財務表現之影響，以及公司營運對經濟、環境、社會與人權可能產生之實際或潛在衝擊，完成2025年度重大主題評估。

本年度共鑑別出 16項永續議題，並依重大性評估結果分為「高度重大」、「中度重大」及「低度重大」三個等級，作為永續策略規劃、風險管理、年度目標設定及本報告書資訊揭露之依據。

### ● 重大性分類

| 等級 | 主題數 | 說明 |
|---|---|---|
| 高度重大 | 6項 | 對公司營運、財務表現、品牌信任或利害關係人權益具有高度影響，列為本年度優先管理及揭露主題 |
| 中度重大 | 6項 | 對公司永續經營具有一定影響，納入日常管理、風險追蹤及持續改善範圍 |
| 低度重大 | 4項 | 現階段影響程度相對較低，仍持續追蹤其發展趨勢及管理成效 |

### ● ESG 面向統計

以下依各重大主題之主要管理屬性進行歸類；部分主題同時涉及兩個以上ESG面向，於重大主題列表中另以複合面向標示。

| 面向 | 涉及主題數 | 主題名稱(摘錄) |
|---|---|---|
| 環境(E) | 6項 | 氣候變遷管理、溫室氣體管理、永續採購、能源管理、水資源管理、廢棄物管理 |
| 社會(S) | 5項 | 顧客健康與安全、產品品質管理、人才發展與留任、職業安全與健康、社會參與 |
| 治理(G) | 5項 | 資訊安全與個資保護、誠信經營、經濟績效、供應鏈管理、法規遵循 |

● 重大主題觀察重點

1.產品與顧客權益為高度關注核心

「顧客健康與安全」及「產品品質管理」均列為高度重大主題，顯示產品安全、品質控管、服務穩定性及消費者權益，為利害關係人高度關注事項，亦與本公司美容保養、醫學美容及健康管理業務密切相關。

2.資訊治理及誠信經營重要性提升

「資訊安全與個資保護」及「誠信經營」列為高度重大主題，反映公司於數位化營運、客戶資料管理、法令遵循、內部控制及公司治理等面向所承擔之責任。本公司將持續強化權限管理、資安教育、稽核監督及誠信經營機制。

3.經濟績效與人才發展為永續經營基礎

「經濟績效」及「人才發展與留任」同列高度重大主題，顯示穩健營運、獲利能力、薪資福利、人才培育及員工留任，均為公司創造長期價值的重要基礎。其中，「薪資福利」納入「人才發展與留任」主題統一管理及揭露。

4.環境議題集中於營運管理與氣候韌性

環境面議題以「氣候變遷管理」、「溫室氣體管理」及「永續採購」為中度重大主題，反映公司現階段環境管理重點，主要著重於氣候風險辨識、碳排放盤查、環境友善材料選用及供應鏈合作。

5.基礎環境管理持續追蹤

「能源管理」、「水資源管理」及「廢棄物管理」現階段列為低度重大主題，主要係本公司目前營運型態以辦公場所及營運據點為主，環境衝擊相對有限；惟公司仍持續追蹤能源、水資源及廢棄物使用情形，並推動節能、節水及源頭減量措施。

● 管理及揭露方向

1.優先管理高度重大主題：針對6項高度重大主題，訂定管理方針、年度目標及績效指標，由相關權責單位負責執行與追蹤。

2.持續追蹤中度重大主題：將中度重大主題納入風險管理及部門日常作業，依營運變化、法規趨勢及利害關係人回饋，定期檢視其重大性。

3.維持低度重大主題基礎管理：持續蒐集能源、水資源、廢棄物及社會參與等相關數據，作為後續目標設定與改善措施之基礎。

4.定期檢視重大主題：未來將持續透過利害關係人溝通、產業趨勢分析及風險評估，檢視重大主題之適切性；如公司營運範疇、法規環境或利害關係人關注焦點發生重大變化，將適時調整重大主題排序及管理策略。

經確認之高度重大主題，將進一步連結相關權責單位、管理方針、年度目標及評量機制，具體管理作法與2025年度執行成果詳見下一節「3.4 重大主題管理」。

## 3.4 重大主題管理

霈方國際針對所鑑別出之高度重大主題，建立相應之管理方針、年度目標及追蹤機制，並由相關權責單位負責推動及檢視執行情形。2025年度本公司聚焦於顧客健康與安全、產品品質管理、資訊安全與個資保護、誠信經營、經濟績效及人才發展與留任等高度重大主題，持續將重大永續議題納入日常營運管理與永續發展策略中。

| 高度重大主題 | 管理方針與承諾 | 2025-2026 年目標／執行成果 | 後續管理方向 |
|---|---|---|---|
| 1. 顧客健康與安全 | 重視產品及服務安全，透過產品安全檢核、客服回饋及異常事件處理機制，保障客戶及消費者權益。 | •重大客訴案件：0件。<br>•產品安全事件：0件。<br>•客戶滿意度維持在 90% 以上。<br>•透過 0800 客服專線、客服電子信箱、官方網站、Line 官方帳號、Facebook 粉絲團及合作會議等管道，持續蒐集並回應客戶意見。 | 持續強化產品安全管理、客服回應效率及合作診所溝通機制，降低產品及服務風險 |
| 2. 產品品質管理 | 透過品質控管及供應商管理，提升產品品質與服務穩定度 | •重大產品品質異常事件：0件。<br>•在地採購金額佔總採購100%，在地廠商採購佔比100%。<br>•2025年完成所有供應商評鑑，合格率達100%。 | 持續優化供應商評核、產品品質檢核及客訴追蹤改善流程，提升產品品質一致性與顧客滿意度 |
| 3. 資訊安全與個資保護 | 建立資訊安全及個資保護管理機制，透過權限管理、系統維護及資料保護措施，降低資料外洩及系統風險 | •重大資安事件：0件。<br>•個資外洩事件：0件。<br>•每年至少辦理一次資安教育訓練，教育訓練完成率達100% | 持續強化資訊安全管理制度、內部資安宣導及系統權限管理，降低資安與個資風險 |
| 4. 誠信經營 | 落實誠信經營、公司治理及內部控制制度，維持透明、合規及負責任之經營文化 | •重大違法事件：0件。<br>•誠信違反事件：0件。<br>•申訴／檢舉案件：0件。 | 持續落實誠信經營、法令遵循、內部控制及申訴機制，提升公司治理品質與利害關係人信任 |
| 5. 經濟績效 | 穩健經營並提升營運效率與獲利能力，兼顧企業成長、股東權益及長期永續價值 | •合併營收達 621,684 仟元（+6.5%）<br>•營業利益達 175,854 仟元（+120.1%）<br>•稅後淨利 149,910 仟元（+66.1%）<br>•整體營運成果較前一年度顯著提升，展現公司持續優化營運效率、提升獲利能力及穩健經營之成果 | 持續深化醫學美容、健康管理及健康科技布局，優化費用結構與營運效率，提升長期營運韌性 |
| 6. 人才發展與留任 | 建構友善職場，重視薪資福利、員工權益、職涯發展及專業能力養成 | •持續推動薪資福利制度、職工福利委員會、內外部訓練課程、專業按摩舒壓服務及勞資會議等措施，促進員工身心健康與勞資溝通。<br>•員工平均受訓時數達每人每年 24 小時。<br>•建立與推動高潛力人才發展計畫。<br>•勞資會議次數：每季 1 次 | 持續強化薪資福利、人才培育、員工福利、職涯發展及勞資溝通機制，提升員工穩定度與組織競爭力 |

未來，本公司將持續透過重大主題管理機制，檢視各項永續績效與目標達成情形，並結合經營策略、風險管理及利害關係人期待，逐步強化永續治理能力，朝向建構醫學美容、健康管理及健康科技之美麗健康生態圈及企業永續發展目標邁進。

## ● 重大主題邊界

針對高度重大主題，本公司依其對組織內部及外部利害關係人之影響範圍，界定重大主題邊界如下：

| 重大議題 | 組織內 | | 組織外 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 總公司 | 員工 | 股東及投資人 | 客戶及合作診所 | 供應商及代工廠 | 政府機關 | 社區及非營利組織 |
| 顧客健康與安全 | ● | | | ● | ● | ● | |
| 產品品質管理 | ● | | | ● | ● | ● | |
| 資訊安全與個資保護 | ● | ● | ● | ● | | ● | |
| 誠信經營 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 經濟績效 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | |
| 人才發展與留任 | ● | ● | | | | ● | |

**註：● 表示該重大主題對該利害關係人或組織邊界具有直接或間接影響。**



# 04 | 誠信治理
INTEGRITY GOVERNANCE




| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 經濟績效 | 誠信經營 | 溝通管道及申訴機制 | 風險管理 | 資訊安全 |
| 參與各類社團組織 | 產品管理 | 供應商管理 | 永續採購 | |

# 4 誠信治理

## 4.1 經濟績效

2025 年度本公司合併營業收入為新台幣 621,684 仟元，較 2024 年度 583,694 仟元成長 7%。在營運轉型策略推動下，本期營業利益達新台幣175,854仟元，較前一年度成長 120%；合併稅後淨利歸屬於母公司為新台幣 149,910 仟元，較前一年度成長 66%，整體獲利能力明顯提升。

2025 年度本公司因應市場變化調整營運結構，持續朝醫學美容、健康管理及健康科技等多元事業方向發展。雖營收結構轉變使整體毛利率由 2024 年度約 74% 下降至 2025 年度約 57%，惟公司同步優化通路費用及整體費用結構，營業費用率由 2024 年度之 60% 下降至 2025 年度之 29%，帶動營業利益及本期淨利均較前一年度顯著成長。

### 4.1.1 營業計劃實施成果

單位：新臺幣仟元

| 項目 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|
| 營業收入淨額 | 621,684 | 583,694 |
| 營業成本 | 266,532 | 152,052 |
| 營業毛利 | 355,152 | 431,642 |
| 營業費用 | 179,298 | 351,737 |
| 營業利益 | 175,854 | 79,905 |
| 營業外收入及支出 | 11,209 | 31,642 |
| 稅前淨利 | 187,063 | 111,547 |
| 所得稅費用 | 37,153 | 21,289 |
| 本期淨利 | 149,910 | 90,258 |
| 每股盈餘(新台幣/元) | 6.82 | 4.10 |

### 4.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位:新臺幣仟元

| 項目 | 基本要素 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|---|
| 產生之直接經濟價值 | 收入 | 621,684 | 583,694 |
| 分配之經濟價值 | 營運成本 | 266,532 | 152,052 |
| | 員工薪資和福利(註1) | 109,842 | 241,980 |
| | 支付出資人的款項(註2) | 65,970 | 48,378 |
| | 支付政府的款項(註3) | 37,093 | 21,158 |
| | 社區投資(註4) | 1,763 | 1,370 |
| 留存之經濟價值(註5) | | 149,910 | 90,258 |

註1:包含獎金、勞健保、退休金等用人費用
註2:配發之現金股利
註3:當年度實際支付之所得稅
註4:捐助社團及敦親睦鄰公益支出
註5:當年度稅後淨利

## 4.2誠信經營

### 4.2.1 誠信經營理念、政策、行為規範

霈方將誠信經營視為企業發展之根本。為全面落實誠信政策並防範不誠信行為,本公司透過「制度規範」、「教育宣導」與「監督機制」三大面向,由內而外形塑誠信企業文化:

完善制度規範:訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「工作規章」,要求董事會成員、管理階層及全體同仁執行業務時皆須符合高標準之道德規範,嚴禁收受不正當利益或任何違背受託義務之不法行為。

落實教育宣導:指定人力資源行政部為專責單位。同仁自新進報到起即接受誠信內規教育,並透過不定期之內部教育訓練與政策宣導,強化全員誠信意識。

健全舉報機制:設置外部檢舉與內部申訴信箱,為利害關係人提供透明、安全的溝通與舉報管道,確保經營環境之健全與永續。

透過上述機制的嚴格執行,2025年本公司全體同仁均確實遵守誠信經營守則,未發生任何貪瀆、賄賂或勒索等不誠信行為。

## 4.3 溝通管道及申訴機制

### 勞資溝通機制

霈方重視勞資雙向溝通，致力建立公開、透明且多元的溝通機制。員工可透過主管、人力資源單位、員工關懷信箱（employeecare@mikobeaute.com）及申訴機制等多元管道反映工作相關議題與建議，公司亦定期召開勞資會議，作為勞資雙方意見交流與溝通的重要平台。公司持續傾聽員工意見，保障員工權益，並透過良好的勞資互動，提升員工福祉，營造友善、尊重且具向心力的工作環境。

## 4.4 風險管理

董事會為本公司風險管理之最高治理單位，負責核定整體風險管理政策、監督推動成效，並將風險考量融入公司治理、日常營運及永續發展策略之中。本公司透過制度化之風險治理架構，由董事會訂定方向、管理單位落實執行、稽核單位獨立監督，形成由政策制定、風險辨識評估、日常控管至獨立查核之完整風險管理循環，並將相關風險資訊回饋董事會及審計委員會，據以檢討精進，強化公司治理韌性與永續經營能力。

### 4.4.1 風險管理機制

為確保風險管理制度之有效運作，本公司參考公司治理三道防線概念，由董事會監督、管理單位執行、稽核單位查核，建立權責分工明確之風險管理機制，各層級分工如下：

| 三道防線 | 分工說明 |
| --- | --- |
| 第一道防線<br>（營運與管理單位） | 由各營運及管理單位負責，於日常業務執行過程中辨識、評估並管理所面臨之營運風險，落實各項內部控制措施。 |
| 第二道防線<br>（風險管理與權責單位） | 由風險管理及相關權責單位負責，訂定風險管理政策、建立管理流程及監督機制，協助各單位進行風險評估與控制管理，並彙整風險管理資訊。 |
| 第三道防線<br>（內部稽核單位） | 由內部稽核單位執行獨立客觀之查核與監督，評估內部控制制度及風險管理機制之有效性，並將查核結果與改善追蹤情形提報董事會或審計委員會，形成獨立監督回饋機制。 |

上述三道防線並非各自獨立運作，而係透過風險辨識、風險衡量、風險監控及風險回應之循環流程相互串連，並由第三道防線之內部稽核單位定期查核執行成效，將查核發現回饋至風險管理政策與各單位管理措施，形成持續精進之風險管理循環，說明如下：

1.風險辨識：各營運單位定期檢視並辨識營運、財務、資訊安全、勞動安全、法令遵循、供應鏈及ESG（如氣候變遷、資源耗用、員工權益、社會責任等）面向之潛在風險，並特別關注可能影響企業聲譽、營運中斷或違法事件之風險因子。

2.風險衡量：依風險發生機率、影響程度及可控制性進行衡量與排序，並得納入情境模擬及氣候財務衝擊評估（參考TCFD架構），以建立可量化之評估基礎，作為資源配置與回應策略之依據。

3.風險監控：各單位依職掌建立日常風險監控機制，針對高風險事項設置預警指標，並透過關鍵風險指標（KRI）及標準作業程序進行追蹤管理；遇有重大異常事件，應即時通報管理階層，並於管理會議及永續推動小組會議中檢討應變。

4.風險回應：依風險屬性及可控程度，採取風險迴避、降低、轉移或接受等因應策略，並建立緊急應變及持續營運計畫；針對ESG相關風險，另訂定中長期改善策略，強化公司於永續議題中之韌性與應對能力。

#### 4.4.1.1 內部稽核運作

(1)稽核單位定位與職掌：本公司設置獨立之稽核單位（稽核室），直屬董事會，並設有專任稽核主管，以強化公司治理機制。內部稽核之目的係協助董事會及經理人檢查並評估內部控制制度之設計與執行效能，發掘潛在營運風險，並適時提出具體改善建議，以確保內部控制制度持續有效運作，達成營運目標，促進公司治理健全與永續經營。

(2)稽核執行依據：本公司依金管會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定「內部控制制度」、「內部稽核實施細則」及「內控自行評估作業程序」，以系統性執行風險導向稽核，確保各項營運活動符合法規及公司政策規範。

(3)年度稽核計畫：稽核室於每年底依風險評估結果擬定次年度稽核計畫，經董事會審議通過後執行；如遇重大變革事件或特定ESG議題查核需求，得機動辦理專案稽核。

(4)稽核執行與追蹤：稽核作業完成後，依程序編製稽核報告，呈董事會授權人員核閱；如發現重大缺失或異常事項，即時提出改善建議，並與相關單位協調修正計畫，定期追蹤改善成效，形成稽核循環之閉環管理。

(5)治理報告機制：稽核報告及缺失改善追蹤結果，除定期提報董事會授權人員查閱外，並於每月次月底前送交獨立董事，依公司治理實務定期向董事會及審計委員會報告內部稽核執行情形。

(6)內部控制自行評估：稽核室每年協助公司各單位及子公司辦理內部控制制度自行評估，覆核其執行成果與內部控制缺失，並整合相關發現，作為董事會與總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

(7)稽核人員專業訓練：本公司持續安排內部稽核人員參與主管機關或專業機構辦理之教育訓練與永續議題課程，包含公司治理、ESG風險管理、資訊安全等，強化稽核專業與查核品質。

(8)年度執行成果：2025年度稽核室依核定計畫完成各項查核作業，查無重大缺失或重大不符合項目。

內部稽核運作與閉環管理機制




本公司透過稽核單位之獨立監督職能，持續檢視並強化內部控制執行情形，並將查核結果回饋至風險管理政策與各單位管理措施，作為下述4.4.1.2風險管理政策持續優化之基礎，形成穩健之公司治理與風險控管循環。

#### 4.4.1.2 風險管理政策

董事會為本公司風險管理政策之最高監督單位，負責審議、核准及定期檢討整體風險管理架構，並監督政策執行成效，確保企業運作穩健。各營運單位於其業務職責範圍內，負責風險之初步辨識與控管，持續蒐集內外部相關資訊進行風險識別、分類、分析與評估，並提出具體因應策略與控制機制，將風險降至可接受程度，確保營運目標之達成。

為強化整體風險監控與應變機制，本公司建構橫向及縱向多層次之溝通與監督機制，包含定期與不定期之管理階層報告會議、產銷協調會議、營運預估模擬會議、部門協作會議及永續推動小組會議等，並結合日常管理稽核與跨部門合作，持續檢視、調整並優化風險因應措施，朝企業穩健治理與永續經營目標邁進。

#### ESG風險控制面向

為落實全面性風險管理機制，本公司針對傳統經營風險及ESG相關風險，建立系統化之辨識、衡量、監控及回應流程（詳見4.4.1所述風險管理機制），並由各營運單位與管理階層協作推動，提升公司應變能力及永續治理韌性。主要風險類別、議題及因應策略彙整如下：

| 風險類別 | 風險議題 | 因應策略 |
|---|---|---|
| 營運風險管理 | 外部環境風險 | ● 除依循相關法規及產業指引辦理外，持續蒐集市場競爭、消費趨勢及法規變動等資訊，適時調整營運策略與市場布局，以提升公司韌性及適應力。 |
| | 品牌與聲譽風險 | ● 訂有「客訴處理管理辦法」，建立即時應變與回應流程並進行關鍵原因分析，提出矯正及預防機制。<br>● 同時加強社群媒體監控，預防不實訊息與聲譽危機，維護品牌形象與客戶信任。 |
| 財務風險管理 | 利率風險 | ● 維持與主要往來銀行之良好合作關係，定期檢視財務結構及資金運用成效，追蹤利率走勢並靈活調整資金部位。 |
| | 匯率風險 | ● 以同幣別外幣庫存支應採購及相關費用支出，達成自然避險效果，並密切掌握國際金融情勢，適時調整外匯部位以降低匯率波動風險。 |
| | 通貨膨脹風險 | ● 密切關注上游原物料價格波動，評估成本結構與通膨壓力之關聯，與供應商保持良好互動，並視情況調整售價及庫存政策以維持營運彈性。 |
| 資訊風險管理 | 資訊安全與內外部威脅 | ● 部署防火牆、郵件安全防護、弱點掃描及防毒軟體等資訊安全防護機制。<br>● 建置異地備援與定期備份以保障關鍵資料完整性<br>● 辦理資安教育訓練與演練，強化員工資安意識。<br>● 執行資訊保密條款、密碼更新政策及權限控管，落實制度面防護。 |
| | ESG延伸管理 | ● 將資訊安全納入公司治理（G）之核心要素，建立重大資安事件通報與稽核機制，並視情況向董事會進行資訊風險揭露報告。 |

| 風險類別 | 風險議題 | 因應策略 |
| --- | --- | --- |
| 環境風險與氣候變遷管理 | 環境汙染風險 | ● 依廢棄物管理制度執行分類處理，定期稽核廢棄物處理廠商資格及最終處理去向<br>● 製程廢水集中收集後委由合格廠商清運。<br>● 推動LED節能照明、減塑政策及產品綠色包裝等環保行動。 |
| | 氣候變遷風險 | 推動文件電子化、減紙化及節水節電等日常行動，並就限水限電可能導致之營運衝擊訂定應變機制；配合政府溫室氣體盤查政策，規劃導入碳排查算及減碳目標設定，提前因應未來碳費、碳稅機制。 |
| | ESG揭露與責任機制 | 將環境相關指標納入ESG管理架構，由永續推動小組統籌追蹤，並於本報告書揭露各項環境風險控管成果與改善進度。 |

### 稽核機制強化

✓稽核室定期檢視各單位之風險辨識與應對作業情形，並將ESG議題納入年度查核計畫重點項目。

✓對高風險或具社會關注度之項目（如資訊安全、環保法規遵循、品牌聲譽危機等），優先排定專案查核。

✓稽核發現之缺失與改善情形，均提報董事會及審計委員會，作為風險管理政策檢討與精進之依據，形成由政策制定、執行控管至獨立稽核監督之完整風險管理循環。

## 4.4.2 法規遵循

霈方於2025年度並無重大違反法規事件。

註：本公司依據以下標準判定重大違反法規事件：

1.事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響。

2. 罰款金額是否達到或超過新台幣 20 萬元。

### ● 法遵核心目標

本公司在提供各項服務時，始終秉持合法合規的原則，重視法規之遵循，致力於在各項營運活動中落實法遵精神。於營運過程中，廣告與資訊揭露不僅是顧客認識療程與產品的第一步，更是顧客做出選擇前最關鍵的依據。若廣告內容存在誤導、誇大或隱匿不實，即可能對顧客造成錯誤期待、醫療風險，甚至引發申訴、法律責任或社會輿論風暴。

為此，我們設定以下三大法遵目標：

- 防止違法廣告行為（醫療法、消保法、食品安全衛生管理法等）。
- 確保所有對外廣告資訊合規、可追溯、經授權。
- 提供合作診所法律服務保護診所品牌聲譽，並降低受罰風險與潛在法律爭議。

適用範圍：所有公開或對客戶傳遞之文宣，包括但不限於：

- 官網、社群平台、電子報
- 實體型錄、傳單、戶外廣告
- 電視、報章雜誌、廣播、新聞稿、KOL業配文
- 病患見證、療程前後對照、影片

### ● 法務審核重點

| 審核項目 | 審查重點 | 違規風險 |
|---|---|---|
| 文案詞語 | 是否含有如「立即」、「無副作用」、「保證」、「一次見效」等誇大字眼 | 違反醫療法、消保法 |
| 醫療聲明 | 是否聲稱療效或引導誤解 | 違反醫療法、<br>化粧品衛生安全管理法 |
| 見證/前後<br>對照圖 | 是否具備書面授權、是否暗示療效 | 違反醫療法、個資法、<br>消保法 |
| 保養品<br>功能描述 | 是否標榜「治療」「抗痘」「改善病症」 | 違反化粧品衛生安全<br>管理法、藥事法 |

## 4.5 資訊安全

### 4.5.1 資訊安全管理

霈方國際股份有限公司始終恪守客戶合約內容與保密承諾，並為有效管控機密資訊及保護營運資料安全，公司目前正積極導入並建立符合 ISO/IEC 27001:2022 標準之資訊安全管理系統，預計於 2026 年 11 月完成外部驗證，並規劃將台灣主要營運據點納入資訊安全管理系統之適用範圍。

公司持續確保資訊之機密性、完整性與可用性，並積極因應數位轉型、電子商務及醫美產業合作模式之特性，強化資訊安全管理、客戶個人資料保護及營運資料控管。2026年公司全面檢視管理面、技術面及實體面之資安控制措施，完成關鍵核心系統與營運活動之關聯性分析，為正式導入 ISO/IEC 27001:2022 奠定基礎。

#### 對外防護

公司持續強化防火牆、入侵偵測與防禦系統（IDS/IPS），並規劃端點偵測與回應（EDR）等多層防禦機制，以提升外部威脅偵測及防護能力。同時，公司定期進行供應商資安審核及第三方服務廠商風險評估，並嚴格執行客戶、供應商及外部人員進入機房之身分驗證與設備管制流程，以降低外部連線、委外服務及實體進出所衍生之資安風險。

### 對內控管

公司已規劃依據 ISO/IEC 27001:2022 要求，重新盤點並優化存取權限管理、資料加密、事件日誌稽核及異地備援等機制。針對公司於商品銷售、電子商務、會員管理、客服回應、訂單處理、物流配送及行銷活動過程中所蒐集、處理或利用之客戶個人資料，公司將依資料性質採取分級保護、權限控管及最小化存取原則，落實相關保護措施，以降低資料外洩及不當使用風險。

此外，針對醫美合作診所，公司將依合作模式及實際需求，持續提供資安與個資保護相關資訊支援服務，協助合作診所強化資料保護意識與作業流程，共同提升合作場域之資訊安全管理品質。

### 資訊安全教育訓練

霈方國際股份有限公司將資訊安全教育訓練列為全體員工必修課程。新進同仁自報到日起，即接受資安政策、個人資料保護法及電子商務相關個資處理規範之宣導。

2026年公司已規劃針對資安、資訊、電商、客服及前線相關同仁，開設供應鏈資安風險管理、個人資料保護實務、社交工程防範等系列課程，並將於下半年陸續執行，以強化員工面對資安威脅之辨識與應變能力。

此外，公司每年將規劃不定期社交工程演練，包括釣魚郵件、假冒電話等情境，以提升全體員工對資訊安全威脅之敏感度與防範能力。

## 資訊安全重點工作項目

2026 年公司資訊安全重點工作項目如下：

1.全力推動 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統導入與驗證。

2.加強資安人才培育，深化專業技能與實戰能力。

3.擴大監控範圍，提升異常事件即時偵測與應變效率。

4.持續提供醫美合作診所資安與個資保護相關支援服務，協助合作診所強化資料保護意識與作業流程。

## 4.5.2 客戶隱私保護

本公司高度重視客戶隱私保護，並將個人資料安全視為企業永續經營之重要基礎。2026年截至目前，公司未收到任何疑似資安疑慮之投訴事件，亦無主管機關或第三方通報之重大資安或個資外洩事件。

本公司於商品銷售、電子商務、會員管理、客服回應、訂單處理、物流配送及行銷活動等營運過程中，可能蒐集、處理或利用客戶姓名、聯絡方式、訂單資訊、配送資訊及會員資料等個人資料。公司依個人資料保護法及相關法令規定，落實資料蒐集目的限制、權限控管、資料保存管理及最小化使用原則，確保客戶個人資料於合理必要範圍內使用。

除積極推動 ISO/IEC 27001:2022 認證外，公司亦持續強化電子商務平台、會員資料、客服紀錄及訂單資訊之保護機制，透過系統權限管理、資料存取控管、紀錄留存及內部宣導，降低個人資料外洩、誤用或未經授權存取之風險。

針對醫美合作診所，公司將依合作模式及實際需求，提供合作診所資安與個資保護相關支援服務，協助合作診所強化資料保護意識與作業流程，共同提升合作體系之個資保護品質。

未來公司將持續投入資源，強化資訊安全防護深度及個人資料管理機制，致力將資安事件發生率與影響程度降至最低，確保公司於營運過程中所蒐集、處理或利用之客戶個人資料及隱私獲得妥善保護。

## 4.6參與各類社團組織

本公司主要營業項目涵蓋美容保養、醫學美容、健康管理及健康科技等相關產品與服務。為掌握產業發展趨勢、促進產官學交流及強化永續合作，本公司積極參與相關產業公協會及專業組織，透過交流與合作，持續關注市場動態、法規趨勢、公司治理及產業創新發展。

本公司目前參與之社團組織包括台北市化粧品商業同業公會、進出口同業公會、新創總會、台灣產業控股協會、台灣董事學會、美僑協會及中華經營智慧分享協會。藉由參與各類社團組織，本公司與產業夥伴、政府機關及社會各界維持良好互動，共同推動產業健全發展，創造企業、產業及消費者共好的永續價值。

## 4.7 產品管理

霈方國際秉持「美創、科學、心價值」企業理念，致力於提供安全、有效且符合相關法規之產品，並將產品品質、顧客健康安全、資訊透明及消費者權益保護納入產品管理核心。公司建立涵蓋產品開發、原料採購、委託製造、品質檢驗、產品上市、行銷標示、客戶服務及上市後監測之產品全生命週期管理制度，確保產品符合主管機關法規及品質標準，持續提升消費者信賴與品牌價值。

2025年，公司持續依循GRI 416（顧客健康與安全）及GRI 417（行銷與標示）精神，透過完善之品質管理制度、法規遵循、產品資訊揭露及客戶回饋機制，落實產品責任與企業永續經營。

### 4.7.1 產品安全與品質管理

霈方國際將產品安全與品質視為品牌經營及消費者信賴的重要基礎，建立涵蓋產品開發、原料與包材選用、供應商管理、委託製造、生產製程、成品檢驗及上市後品質追蹤之管理機制，確保產品於各階段均符合相關法規、產品規格及公司品質要求。

#### ● 產品品質把關流程

公司於產品開發初期，即依產品定位、配方特性、使用方式及適用對象進行品質與安全評估，並由產品開發、採購、供應鏈、法規及相關單位共同確認產品規格、原料文件、製造條件、檢驗標準及包裝標示內容。

產品品質管理流程包括：




所有產品須完成相關品質確認及檢驗，確認符合既定規格後，方可進行上市及出貨。

#### ● 原料及供應商管理

霈方依產品需求選用符合品質規格之原料及包材，並要求供應商提供必要之產品規格、成分資料、檢驗報告、安全資料或其他品質證明文件，以確認原料來源、品質及安全性。

公司亦透過供應商遴選、資格審查及定期評鑑機制，檢視供應商之品質管理能力、供貨穩定性、法規符合性及異常改善能力。若發現原料、包材或供應品質異常，將立即要求供應商進行原因調查及提出改善措施，必要時暫停採購或重新評估合作資格。

#### ●委託製造及製程管理

霈方委託具備相關製造能力及品質管理制度之製造廠進行產品生產，並依產品類別、製造流程及法規要求，確認製造環境、設備、人員操作、生產紀錄及品質管制措施。

化粧品之製造及包裝作業，原則上由符合化粧品優良製造準則或 ISO 22716 品質管理要求之合作廠商執行。生產過程中，製造廠須依核定配方、製程條件及產品規格進行作業，並保存相關批次生產與檢驗紀錄，以確保產品品質穩定及具備追溯能力。

### ● 原料、半成品及成品檢驗

公司依產品類別、配方特性、劑型及使用方式，制定適當之品質檢驗項目。相關檢驗可包括：

- 外觀、顏色、氣味及質地
- pH值、黏度及其他理化性質
- 微生物檢驗
- 內容量及包裝完整性
- 安定性測試
- 包材相容性測試
- 重金屬、塑化劑、甲醛或其他特定安全性項目
- 依產品特性執行之功效、安全性或第三方檢驗

實際檢驗項目依產品屬性、風險程度及法規要求決定。必要時，公司委託具公信力之第三方實驗室進行相關檢測，以提高產品品質及安全性之客觀性。

### ● 批次管理與產品追溯

需方建立產品批次管理及追溯制度，保存原料、包材、生產、檢驗、入庫及出貨等相關紀錄。當產品發生品質異常、消費者反映或其他安全疑慮時，可依產品批號追溯相關原料、生產批次、製造紀錄及流向，並進行原因分析及風險評估。

若確認產品未符合品質規格，公司將依異常程度採取隔離、停售、退貨、銷毀、改善或召回等措施，以防止不合格產品流入市場。

### ● 品質異常與持續改善

公司透過品質異常紀錄、消費者反饋、客訴案件、供應商異常及產品檢驗結果，持續檢視品質管理成效。針對重大或重複性異常，由相關單位進行原因分析，提出矯正及預防措施，並追蹤改善結果。

未來，需方將持續配合法規更新與產品多元化發展，強化供應商分級管理、委託製造廠品質稽核、產品風險評估、檢驗標準及文件追溯制度，逐步提升產品安全與品質管理之完整性。

2025年品質管理績效

- 產品上市前品質審查完成率：100%
- 因產品品質不符法規遭主管機關重大裁罰：0件
- 重大產品品質異常事件：0件
- 產品品質相關客訴案件完成調查及回覆率：100%

### 4.7.2 顧客健康與安全

霈方將顧客健康與安全視為產品管理之重要原則，建立產品安全管理流程，包括原料供應商資格審查、配方安全性評估、委託製造廠品質管理、生產品質管制、成品檢驗、包裝標示審查及上市後品質監測，確保產品符合相關法規及品質要求。

所有產品均須完成品質確認後方可上市販售，並依產品特性執行微生物、理化、安定性等必要檢測。公司亦透過0800客服、官方網站、客服信箱及各通路持續蒐集消費者意見，如發現品質異常或安全疑慮，即啟動調查與改善程序，以保障消費者權益。

2025年產品安全績效：

- 重大產品安全事件：0件
- 因健康安全原因產品召回：0件
- 因產品安全違反法規遭裁罰：0件

### 4.7.3 行銷與標示

霈方國際遵循《化粧品衛生安全管理法》及相關法規要求，建立產品標示及行銷內容管理機制，確保產品包裝、標示、廣告及宣傳內容符合真實、完整及合法原則，並保障消費者知情權益。

所有產品於上市前均須完成法規審查，確認產品名稱、成分、用途、使用方式、注意事項、容量、保存期限及製造資訊等揭露內容符合相關規範，協助消費者充分了解產品資訊並正確使用產品。公司並建立跨部門審查機制，產品包裝、標示及行銷宣傳內容均須經相關單位審核確認後始得發布，以確保產品資訊揭露之正確性、一致性及法規符合性，並避免誇大、誤導或缺乏科學依據之宣稱。

公司持續關注法規修訂及主管機關公告，適時檢視並更新產品標示及行銷內容，確保產品資訊及行銷傳播符合相關法令要求，降低產品標示及廣告宣傳相關風險。

2025年績效：

- 產品標示違規案件：0件
- 因行銷宣稱違反法規遭裁罰：0件

### 4.7.4 客訴與產品召回

霈方重視每一位消費者的使用體驗，建立完整客戶服務及客訴處理機制，透過多元溝通管道即時受理消費者意見，並由專責單位進行案件分類、原因分析、改善追蹤及結案管理。

若發現產品存在品質或安全風險，公司將依內部管理程序立即啟動風險評估，必要時採取停售、回收或召回等措施，並通知相關利害關係人，以降低產品風險及維護消費者權益。

客訴管理流程：




2025年績效：

- 重大產品召回：0件
- 因產品品質造成重大消費者健康危害事件：0件
- 客訴案件100%完成調查及回覆

●客戶溝通管道

霈方提供多元管道的即時 B2C 溝通方式：

1.銷售人員面對面諮詢服務

2.0800 專線(0800-680-688)

3.客服信箱(services@mikobeaute.com)

4.官方網站(www.mikobeaute.com)

5.Facebook 粉絲團

經由上述管道反應的產品與服務，本公司均會記錄後依照所發生之門市及其區域分類後，請單位主管立刻進行了解及處理，待結案後將處理情形記錄之，以作為門市管理問題檢討之依據。

2025年消費者服務專線及其他管道總計接獲160件服務案件，每月平均服務13位消費者，結案率100%。本公司記錄每位消費者的體驗回饋作為調整產品、服務與營運管理各相關面向的改善進步依據。

## 4.8 供應商管理

### 4.8.1 供應商永續管理

供應商是霈方建立美麗健康生態圈的重要合作夥伴，其所提供之醫療器材、醫療耗材、醫美產品及相關服務，不僅直接影響產品品質、醫療安全及顧客體驗，更關係企業品牌信譽與永續經營。

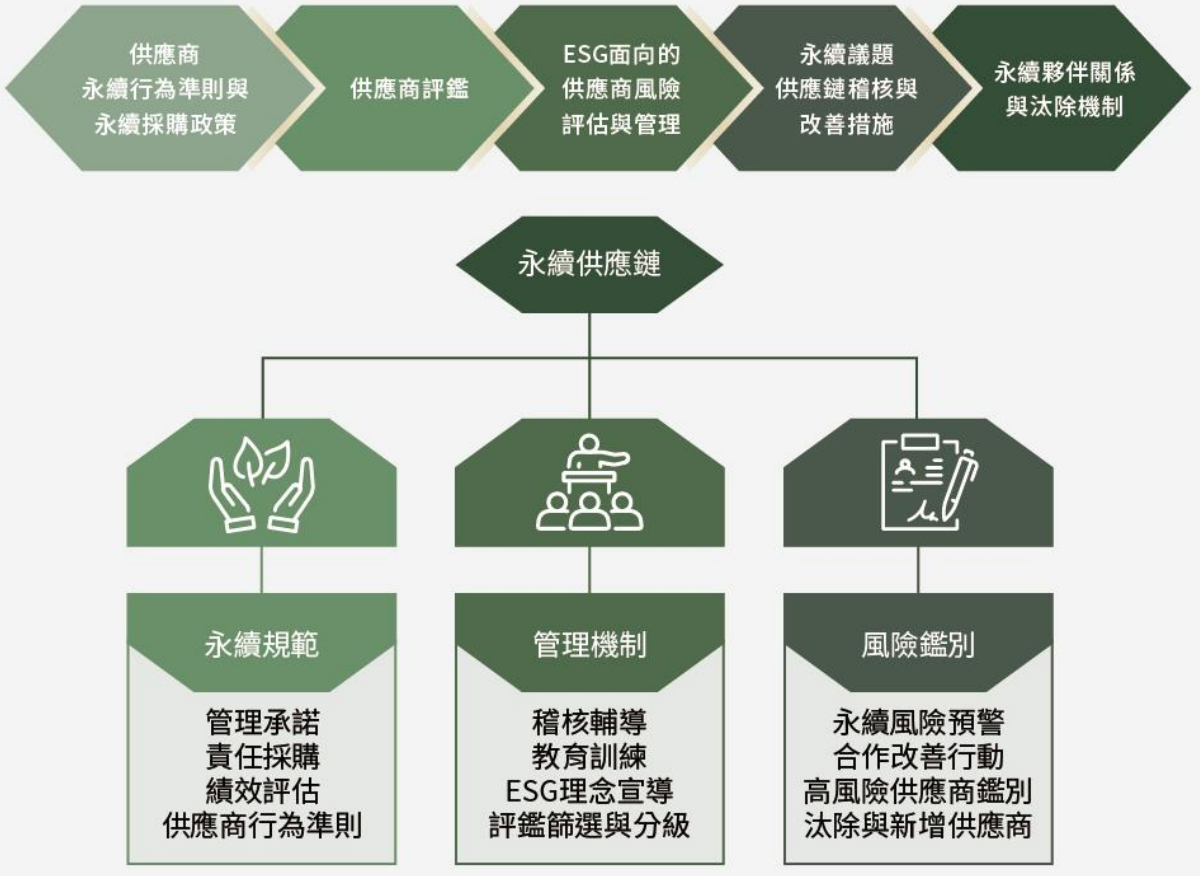
因應公司逐步由傳統美容保養品牌轉型為結合醫學美容、健康管理及健康科技之整合服務平台，需方持續強化供應鏈治理，要求合作供應商共同遵循企業永續發展理念，重視公司治理、誠信經營、法規遵循、環境保護、勞工權益及職業安全衛生，共同降低供應鏈風險，提升永續競爭力。

本公司制定《供應商永續行為準則》，將ESG管理納入供應商合作評估，管理面向包括：

- 公司治理與法令遵循
- 商業誠信及資訊安全
- 環境管理與減碳措施
- 勞工人權與職業安全
- 產品品質與醫療安全
- 永續採購及風險管理

若供應商發生重大違法事件、產品品質異常、醫療安全事故、重大環境污染或違反人權等情形，經查證屬實，本公司得視情節要求限期改善或終止合作，以降低供應鏈風險。

需方亦將供應商ESG承諾納入年度供應商評鑑項目，透過持續溝通、教育及改善機制，與供應商共同打造兼具品質、安全及永續價值的供應鏈。



### 4.8.2 供應商評鑑與品質管理

產品安全是醫療服務的重要基礎，也是霈方永續經營的重要承諾。

本公司針對醫療器材、醫療耗材、醫美產品及相關服務供應商，建立供應商資格審查及定期評鑑制度，於合作前即進行供應商資格審核，確認其符合主管機關法規及相關品質管理制度，包括：

- 醫療器材或藥品相關合法許可文件
- GMP、ISO 13485、ISO 9001、ISO 22716等品質管理系統（依產品類別適用）
- 原廠授權或合法代理資格
- 產品追溯及品質管理制度
- 售後服務與教育訓練能力

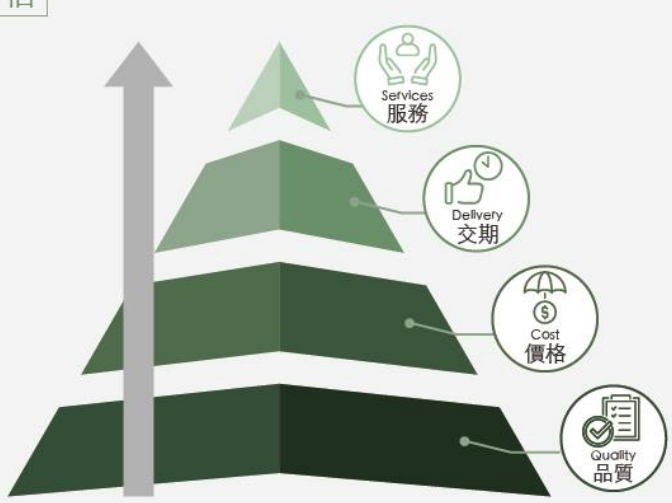
必要時，由採購部門與相關單位共同進行供應商實地訪查，了解其品質管理、倉儲物流、原物料管理、生產流程及風險控管能力，作為合作評估依據。

合作期間，本公司定期依據下列指標進行供應商績效管理：

- 產品品質
- 交貨準時率
- 法規符合性
- 客戶服務效率
- 異常改善能力
- 永續管理表現

若供應商發生品質異常、交貨延誤、法規違規或重大客訴事件，將立即啟動改善機制，必要時停止採購或終止合作，以維護醫療品質及消費者權益。

金字塔型的供應商評估



### 4.8.3 醫療產品供應鏈風險管理

為確保醫療品質及產品供應穩定，霈方建立供應鏈風險管理機制，針對醫療器材、醫療耗材及醫美產品進行供應風險評估，包含產品品質、法規符合性、供貨穩定性、代理授權及供應中斷等面向，並透過多元供應來源、適當安全庫存及定期供應商檢視，提升供應鏈韌性，降低營運風險，確保診所醫療服務不中斷。

## 4.9 永續採購

### 4.9.1 責任採購政策

霈方秉持「品質、安全、永續」三大核心原則推動責任採購，於採購決策中兼顧品質、法規、環境及社會責任，並逐步將ESG管理納入供應商合作條件。

採購原則包括：

- 優先採購符合政府法規及品質管理制度之產品
- 優先選擇具永續管理能力之供應商
- 推動節能減碳及綠色物流
- 降低一次性包裝及資源浪費
- 建立透明、公平及誠信採購制度

透過責任採購政策，霈方持續提升供應鏈韌性，共同推動醫療美容產業永續發展。

### 4.9.2 永續產品與產品安全

因應醫美及健康管理市場快速發展，霈方持續引進符合國內外法規及品質標準之醫療器材、醫療耗材及健康管理產品，確保產品安全與臨床品質。

產品引進時，除確認合法上市資格外，亦評估：

- 產品安全性
- 臨床有效性
- 品質穩定性
- 原廠品質管理制度
- 售後維護能力
- 使用者教育訓練

透過完整的產品管理流程，降低醫療風險，提升顧客安全及醫療品質。

### 4.9.3 永續包裝與物流管理

需方持續推動綠色物流與包裝減量，透過包裝設計優化及物流管理，降低資源消耗與碳排放，落實循環經濟理念。

包裝設計遵循3R原則：

- Reduce：減少不必要包裝
- Reuse：提升包材重複利用率
- Recycle：優先採用可回收材料

主要措施包括：

- 優先採用可回收及環保包材。
- 依產品尺寸配置適當物流箱型，降低「大箱裝小物」情形。
- 減少一次性塑膠緩衝材料，逐步以紙材或環保替代材料取代。
- 優化包裝設計，降低包材使用量及運輸重量。
- 持續提升物流配送效率，降低運輸過程能源消耗。

- **永續採購與物流減碳實踐**

需方配合政府推動資源循環及包裝減量政策，持續優化物流包裝管理，依循環境部相關規範，從源頭管理包裝材料使用，降低包裝廢棄物產生。

近年持續推動：

- 包裝尺寸最佳化，降低紙箱使用量。
- 採用高強度輕量化紙箱，提高包裝效率。
- 減少塑膠緩衝材使用，提升紙類包材比例。
- 提升物流裝載效率，降低配送碳排放。
- 持續追蹤包裝材料使用量及減量成果。

根據該法規，網路購物業者應遵守以下要求：

- 包裝應優先使用可回收或再利用材質。
- 禁止使用PVC塑膠材料、過度包裝或非必要的緩衝材。
- 每年應提報包裝用量及減量成果，並逐年達成減重目標。

本公司自2023年起逐步導入以下包裝減量措施：

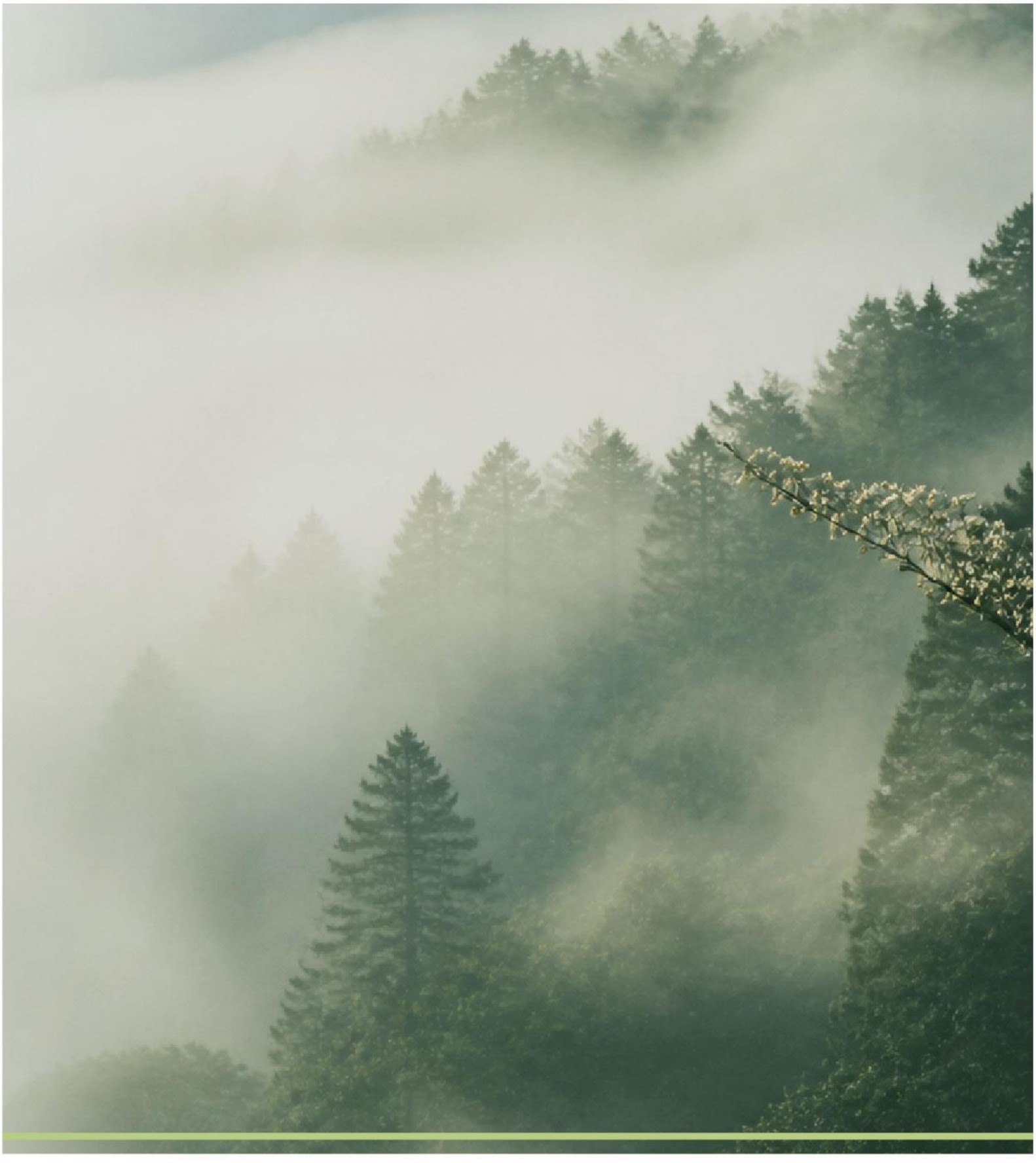
1.優化紙箱材積使用：依據商品特性與訂單內容，使用符合其規格之紙箱，避免「大箱小物」，有效降低材積與使用重量。

2.採用輕量化與環保材質：訂製較輕型紙箱，提升結構效能，所有材質皆符合環境部可回收性規範。

3.減少緩衝材使用：透過精準包裝設計降低空隙率，減少緩衝材用量，並以紙材替代部分塑料緩衝包材。

| 項目/年度 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|
| 網際網路銷售件數(件) | 2,587 | 1,542 |
| 網際網路包裝材料 | | |
| 總重量 (kg) | 507.644 | 223.536 |
| 包裝箱 (kg) | 478.730 | 216.826 |
| 緩衝材 (kg) | 24.116 | 1.705 |
| 膠帶 (kg) | 4.798 | 5.005 |

結論：2025年度平均包裝減重率達30%以上，已達分年目標。



# 05 | 環境永續

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY




氣候變遷 | 能源管理 | 水資源管理 | 廢棄物管理

# 5 環境永續

## 5.1 氣候變遷

氣候變遷已成為全球企業永續經營不可忽視之重要議題。近年極端氣候事件頻率與強度增加，對供應鏈穩定、營運持續性、能源成本及市場需求均可能造成影響。根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布之《2025 年全球風險報告》，環境及氣候相關風險仍為全球中長期重要風險之一，顯示企業須持續強化氣候韌性、風險管理及資訊揭露品質。另依歐盟哥白尼氣候變遷服務（Copernicus Climate Change Service, C3S）資料，2024 年為全球有紀錄以來最熱的一年，且為首個全年平均溫度超過工業化前水準 1.5°C 的年份，反映全球升溫趨勢及極端氣候風險持續加劇。

國際氣候治理亦持續推進。第 30 屆聯合國氣候變遷大會（COP30）於 2025 年在巴西貝倫舉行，各國持續就氣候調適、氣候資金、能源轉型及減碳路徑等議題進行協商，顯示全球低碳轉型趨勢已逐步影響企業營運環境。

本公司主要從事美容保養、醫學美容、健康管理及健康科技等相關業務，雖非能源密集型產業，仍深刻體認氣候變遷可能對營運據點、物流配送、供應鏈穩定及消費市場需求產生影響。因此，本公司持續將氣候變遷議題納入永續發展及風險管理架構，透過節能減碳、綠色採購、包材優化、供應鏈管理及溫室氣體盤查等作為，逐步提升氣候韌性，降低營運活動對環境之影響。

資料來源：WEF Global Risks Report 2025、Copernicus Climate Change Service、UNFCCC COP30

### 5.1.1 氣候相關財務揭露 (Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)

為強化氣候變遷風險與機會之管理，本公司參考氣候相關財務揭露建議架構（TCFD），從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向，說明本公司對氣候相關議題之管理情形，作為投資人及利害關係人了解本公司氣候行動與管理措施之依據。

**(1) 治理**

本公司設置以董事會為最高監督層級之永續發展治理架構，負責監督氣候相關風險與機會之管理，並審議相關策略及執行情形。董事會自 2022 年起定期檢視溫室氣體盤查及查證進度，最近一次於 2026 年 5 月 12 日報告在案。

在管理階層方面，本公司設立「永續發展專案小組」作為氣候變遷相關事務之推動單位，由董事長擔任召集人、副董事長擔任副召集人，並由財務長擔任管理代表，召集各單位主管，依公司營運特性辨識氣候風險與機會，統籌規劃並推動相關因應措施及行動方案。

2025 年度，本公司持續推動溫室氣體盤查、氣候風險管理及節能減碳相關工作，並透過永續發展專案小組及相關會議機制，檢視氣候風險之辨識與評估結果，逐步將氣候議題納入整體營運風險管理架構。

**(2) 策略**

本公司依營運特性辨識氣候相關風險與機會，並依短期、中期及長期進行分析，評估其對業務營運、發展策略及財務之影響，據以規劃因應措施。

| 期間 | 氣候風險／機會 | 業務影響 | 策略影響 | 財務影響 |
|---|---|---|---|---|
| 短期 | 極端氣候事件、供應鏈中斷 | 颱風、豪雨等事件可能造成物流配送、產品供貨及合作據點營運短暫受影響。 | 強化供應商管理、合作夥伴溝通及緊急應變措施。 | 可能增加原物料、物流及營運維護成本，並造成短期營收波動。 |
| 中期 | 法規趨嚴、低碳轉型、綠色消費需求提升 | 消費者對環境友善產品及永續營運之期待提升，可能改變產品及業務需求結構。 | 評估導入環保包材、低碳營運模式及綠色採購，並協助合作夥伴提升永續管理能力。 | 可能增加永續管理、資訊系統及節能改善投入，惟有助提升營運效率及品牌價值。 |
| 長期 | 氣候政策持續趨嚴、實體風險加劇、永續商機增加 | 供應鏈穩定性、原物料取得及產業經營模式可能受到影響。 | 強化氣候治理、供應鏈管理及永續產品發展，建構醫學美容、健康管理及健康科技之永續布局。 | 原物料及能源成本可能上升，惟有助提升品牌價值、擴大市場機會及帶動長期成長。 |

## ● 氣候風險與機會分析

| 實體風險 | 極端降雨、颱風及天然災害 | 極端氣候事件頻率增加 | 平均溫度上升 |
|---|---|---|---|
| 風險描述 | 可能造成物流配送延遲、營運據點受影響、人員安全風險或設備損毀。 | 可能導致供應鏈中斷、原物料或耗材供應不穩定。 | 營運據點空調用電需求增加，推升能源使用成本。 |
| 可能時點 | 中期 | 長期 | 長期 |
| 衝擊程度 | 中 | 高 | 低 |
| 財務影響 | 營運成本增加、營收波動 | 營運成本增加、供貨風險提升 | 營業費用增加 |
| 因應措施 | 建立緊急應變流程、遠端辦公機制及資訊系統異地備援；定期檢視建物、火災及產物保險。 | 1.定期職安宣導，加強天災應變。<br>2.建立長期供應策略夥伴，強化備援供應商名單，持續檢視供應鏈穩定性。 | 辦公空間及營運據點設定適當空調溫度，採用 LED 照明及節能設備。 |

| 轉型風險 | 原物料及能源價格波動 | 市場及消費者偏好轉變 | 法規及資訊揭露要求提高 |
|---|---|---|---|
| 風險描述 | 氣候因素及能源價格波動可能影響原物料、包材及營運成本。 | 消費者對環境友善產品及低碳營運之期待提升，可能影響產品及業務選擇。 | 溫室氣體盤查、永續資訊揭露及查證要求可能增加管理成本。 |
| 可能時點 | 短期 | 中期 | 短期/中期 |
| 衝擊程度 | 中 | 中 | 高 |
| 財務影響 | 營運成本增加、營業費用增加 | 產品成本增加 | 營業費用增加 |
| 因應措施 | 1.供應商長期供貨策略夥伴；強化備援供應商名單。<br>2.原料尋找替代品、多樣性。<br>3.辦公室與營運據點提高節能減碳活動，落實綠色採購。 | 推動產品包裝減量、環保包材、綠色採購及產品升級。 | 善用主管機關與公協會的輔導站資源，降低人員學習成本。 |

| 氣候機會 | 低碳產品與服務 | 公司形象與投資人關注提升 |
|---|---|---|
| 機會描述 | 綠色消費及永續產品需求提升，有助於推動環保包材及低碳營運。 | ESG 揭露及氣候治理能力提升，有助於強化公司形象與投資人信任。 |
| 可能時點 | 中期 | 中期 |
| 衝擊程度 | 低 | 低 |
| 財務影響 | 營運成本短期增加，長期提升競爭力 | 有助於品牌聲譽、投資及募資環境 |
| 因應措施 | 優先評估可回收、環境友善或再生材料包材，減少過度包裝。 | 持續強化永續資訊揭露、氣候治理及溫室氣體管理 |

(3) 風險管理

本公司已將氣候相關風險納入整體風險管理架構，透過系統化流程進行辨識、評估及管理。於風險辨識階段，本公司蒐集氣候相關資訊與外部趨勢資料，並結合公司營運特性，辨識可能影響公司營運之實體風險及轉型風險；於風險評估階段，則依風險發生可能性及影響程度，評估其對營運及財務之潛在衝擊，並進行風險分級管理。

在風險管理方面，本公司透過定期及不定期的管理報告會議、產銷會議、部門內部會議、永續小組討論等會議，以及日常的督導，隨時檢視氣候風險辨識與評估，並納入整體營運風險管理架構中，包括保險規劃、供應商備援、節能改造、產品升級、建立異地備份與災害應變流程等。

(4) 指標與目標

本公司已依據 ISO 14064-1：2018 標準及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 執行 2025 年度溫室氣體盤查作業，並建立溫室氣體排放清冊及相關管理機制。相關溫室氣體管理策略、減量目標及排放量資訊，請詳見本章 5.2「溫室氣體管理」。

## 5.2 溫室氣體管理

霈方國際秉持「美創、科學、心價值」之企業理念，深知企業經營與環境永續息息相關。本公司從辦公室空調管理、照明系統汰換、產品包材減量至物流配送優化，逐步建立可持續追蹤之碳管理架構，並以精確掌握排放結構作為規劃減碳策略及管理措施之基礎。

本公司參照 ISO 14064-1：2018 標準，於 2025 年正式啟動系統化溫室氣體盤查，透過「溫室氣體盤查推動小組」統籌各單位數據蒐集，並導入內部查證機制，以提升數據透明度與準確性，為邁向 2050 淨零轉型奠定管理基礎。

### 5.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

(一) 企業對於因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

| 面向 | 具體策略與行動計畫 |
| --- | --- |
| 營運管理 | 1. 節能照明：辦公場所及營運據點照明設備優先採用 LED 節能燈具。<br>2. 能源管理：定期檢視及維護空調、照明及各項用電設備，提升能源使用效率。<br>3. 數位轉型：推動公文表單電子化及數位會議，減少紙張、碳粉耗用及通勤產生之碳排放。 |
| 產品與研發 | 1. 原料升級：產品開發優先選用符合永續發展及環境友善之原料。<br>2. 純淨承諾：攜手供應商禁用塑膠微粒或合成蠟顆粒。<br>3. 包材優化：提高可回收材質、環保材質或玻璃瓶器使用比例，降低原生塑料使用量。 |
| 倉儲與物流 | 1. 包裝減量：遵循環境部相關規範，持續推動物流包材減量及緩衝材精簡。<br>2. 循環物流：評估循環包及重複使用包裝之可行性，降低一次性廢棄物產生。 |
| 採購管理 | 綠色採購：辦公設備、事務用品及印刷品優先採購具環保標章、節能標章或其他環境友善認證之產品。 |

(二) 企業溫室氣體排放量減量目標

本公司承諾積極參與全球減碳行動，並依主管機關規範及公司營運發展情形，逐步建立溫室氣體盤查、管理及減量機制，初步目標如下：

| 期間 | 具體策略與行動計畫 |
| --- | --- |
| 短期目標 | 完成 2026 年度合併報表邊界之溫室氣體盤查，並提升數據完整性與公信力。 |
| 長期目標 | 配合國家 2050 淨零排放目標，持續推動低碳營運及減碳管理。 |

(三) 企業溫室氣體排放量減量之預算與計畫

本公司將依營運需求及減碳管理進程，逐步投入節能設備、能源管理、數位化作業及盤查管理等相關資源，主要計畫如下：

1.持續推動辦公場所及營運據點照明設備汰換為高效率節能燈具或 LED 燈具。

2.定期檢查及維護空調系統與用電設備，減少能源浪費。

3.持續宣導並落實節約用水、用電及用紙等節能措施。

4.推動文件、表單及作業流程電子化，降低紙張及碳粉耗用。

5.持續執行溫室氣體盤查作業，建立排放管理機制，作為後續減量規劃依據。

(四) 企業產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

本公司透過產品包裝減量、原物料適量管理、數位化資訊提供及循環包裝設計等方式，降低產品及服務流程對環境之影響，相關作為如下：

1.持續推動產品包裝減量，減少不必要之包裝材料使用。

2.原物料採購採適量管理，降低庫存過高及產品報廢情形，減少資源浪費。

3.避免產品過度包裝，減少額外包裝材料之使用。

4.出貨紙箱使用之紙類包材須添加回收紙 90% 以上，以降低環境負擔；並回收原廠紙箱，再次用於出貨。

5.減少 EVA、泡殼等包材之使用量。

6.新品仿單內容印刷至外盒內部，減少紙張使用。

7.持續評估導入補充包、可替換內芯及其他循環包裝設計，降低塑膠瓶器使用量。

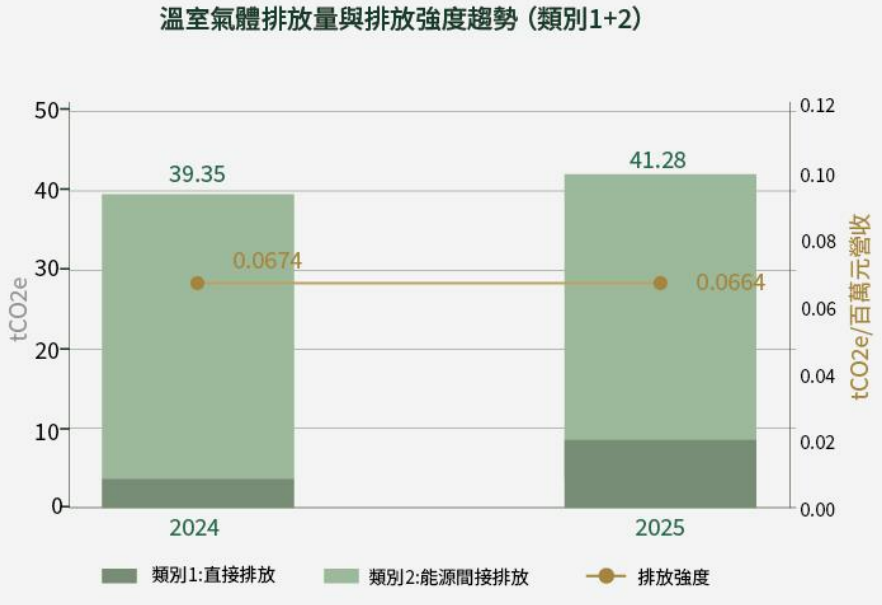
8.新產品開發優先評估採用可回收、環境友善或再生材料之綠色包材。

9.透過數位化服務及資訊提供，降低紙本資料使用，提升資源使用效率。

## 5.2.2 溫室氣體排放量




圖：2025 年類別 1–4 溫室氣體排放占比




圖：溫室氣體排放量與排放強度趨勢（類別1＋2）

霈方國際採用「營運控制權法」進行盤查，凡由本公司直接管理或營運控制之設施，其溫室氣體排放均 100% 認列。

2025 年度類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量合計為 41.2808 $tCO_2e$。其中，類別 1 直接排放為 8.5430 $tCO_2e$，較 2024 年增加，主因為 2025 年啟動正式盤查後，更全面鑑別公務車燃料、冷媒設備及化糞池等逸散排放源；類別 2 能源間接排放為 32.7378 $tCO_2e$，較 2024 年下降，反映本公司持續推動 LED 照明汰換、空調系統能效提升等節能措施之成效。

2025 年溫室氣體排放強度，依類別 1 及類別 2 合計計算，為 0.0664 $tCO_2e$／百萬元營收，較 2024 年之 0.0674 $tCO_2e$／百萬元營收 下降約 1.5%。雖 2025 年因盤查範圍更完整，致排放絕對值略增，惟隨營運效率提升與資源優化，排放密集度仍呈下降趨勢。

單位：$tCO_2e$

| 項目 | 2025 年度 | 2024年度 |
|---|---|---|
| 類別 1：直接排放 | 8.5430 | 3.6904 |
| 類別 2：能源間接排放 | 32.7378 | 35.6630 |
| 小計 | 41.2808 | 39.3534 |

註1：溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮等 7 種。

註2：電力排放係數採用能源局公告 2024 年電力排放係數 0.474 $kgCO_2e$／kWh。

為深化對整體價值鏈溫室氣體排放之掌握，本公司於 2025 年擴大盤查範圍至類別 3 及類別 4。2025 年類別 1 至類別 4 之總排放量為 491.1671 $tCO_2e$，其中以「類別 4：產品間接排放」占比最高，主要來源包括採購產品、資本財及能源上游等排放。

單位：$tCO_2e$

| 排放型式 | 排放源說明 | 排放量 | 占比 |
|---|---|---|---|
| 類別 1：直接排放 | 公務車燃料、冷媒設備、化糞池 | 8.54 | 1.74% |
| 類別 2：能源間接排放 | 全台辦公室及門市之外購電力 | 32.74 | 6.67% |
| 類別 3：運輸間接排放 | 上、下游運輸、員工通勤 | 32.98 | 6.71% |
| 類別 4：產品間接排放 | 採購產品、資本財、能源上游 | 416.90 | 84.88% |
| 總計 | 類別 1 至類別 4 合計 | 491.16 | 100% |

## 5.3 能源管理

霈方國際為消費性通路業者，營運型態屬非能源密集產業，惟面對全球氣候變遷及淨零排放目標趨勢，本公司積極將能源管理納入永續營運策略之核心。近年全球極端氣候頻率與強度顯著提升，根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發布之風險報告指出，環境相關議題持續位居全球風險前十名，霈方身為地球公民，深感企業應在營運同時履行減碳義務，以實際行動回應氣候風險。

本公司自 2022 年起制訂並落實《節能減碳管理政策》，以配電、照明、空調、資訊系統、用水等基礎設備為優先改善項目，全面汰換為節能裝置，並推行數位化管理，減少紙張耗用與設

備使用頻率。為進一步提升節能行動效果，公司亦導入行為面管理機制，透過內部教育訓練、制度設計與現場提醒，逐步將節能觀念內化為全體員工之日常習慣。

### 5.3.1 能源使用政策

為因應氣候變遷與國際淨零碳排趨勢，霈方國際持續以實際行動落實節能減碳原則。透過制度化管理、設備升級及行為引導，積極降低能源使用對環境造成之衝擊。

本公司環境管理政策主要有以下方向：

1.員工教育與行為宣導：定期進行節能宣導與訓練，強化全體同仁節約用電、用水、減紙等日常行為內化，並於門市與總部持續設置節能提示標語，引導節能文化落實。

2.作業與行為面規範：建立節電日常管理 SOP

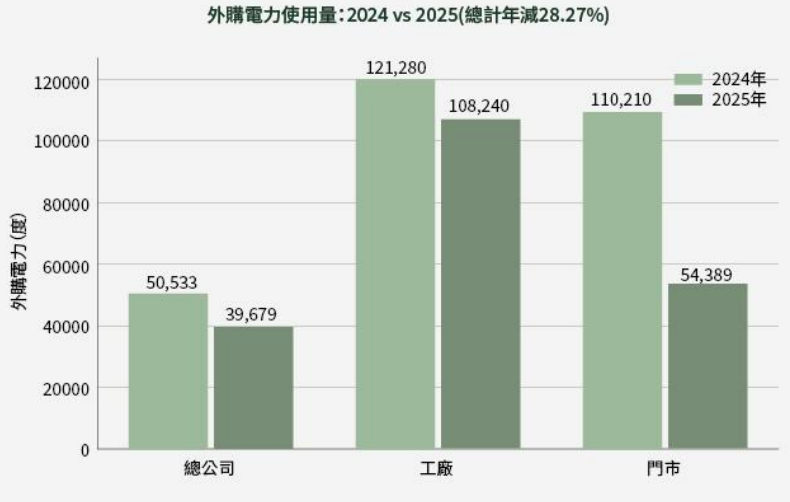
- 門市於晨間關閉騎樓燈，並依日照長短調整招牌燈及騎樓燈使用時間。
- 冷氣出風口與濾網每週定期清潔，以維持空調效能。
- 非使用空間（會議室、哺乳室等）應隨手關閉照明與冷氣。
- 總部窗戶加裝窗簾以降低日照熱源，減少空調負荷。

3.設備與採購政策：

- 優先採購具節能標章之事務設備、生財設備。
- 全面使用 LED 節能照明及變頻空調裝置，汰換舊式高耗能設備。
- 水電資源維護與巡檢制度：工務部門定期檢視總部與門市用電、用水設備，異常狀況即時處理，以減少能源與資源流失。
- 數位轉型與少紙化政策：持續推動電子簽核與流程無紙化，紙張使用量較 2024年減少約 20%；紙張採購以環保再生紙為優先，兼顧環保與成本。

惟目前公司總部中央空調電力由大樓總電表分攤，無法獨立計算單一部門能源使用情形，本公司已透過節能制度與員工行為管理，希望有效穩定總體能源耗能。

### 5.3.2 能源使用情況




圖：外購電力使用量趨勢

霈方國際之主要能源為外購電力，能源使用集中於照明、空調、冷藏設備及資訊系統等辦公與零售所需設施。2025 年度全公司總外購電力使用量為 202,308 度，相較於 2024 年度的 282,043 度，大幅減少了 79,735 度，減幅達 28.27%。

此用電量之顯著下降，主要源於本年度營運據點與生產規模之調整，包含工廠於 2025 年 9 月終止租約退租，以及部分門市進行縮編與整合。除營運據點異動外，公司亦同步落實自主節能措施，積極汰換舊型耗電設備並更換高效能 LED 節能產品，進一步優化各據點的能源使用效率，實踐綠色營運目標。

| 外購電力(度)/年度 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|
| 總公司 | 39,679 | 50,553 |
| 工廠 | 108,240 | 121,280 |
| 門市 | 54,389 | 110,210 |
| 總計 | 202,308 | 282,043 |

## 5.4 水資源管理

霈方重視水資源永續利用，持續透過設備優化與行為管理提升用水效率：

1.節水設施：於辦公區域與門市水龍頭加裝節流閥，適當調降出水量。工務單位定期檢修給水與排水設備，防止漏水或異常造成資源浪費。

2.教育宣導：透過內部溝通管道及例行會議加強節水觀念教育，鼓勵員工從日常實踐水資源節約。

### 5.4.1 水資源管理或減量目標

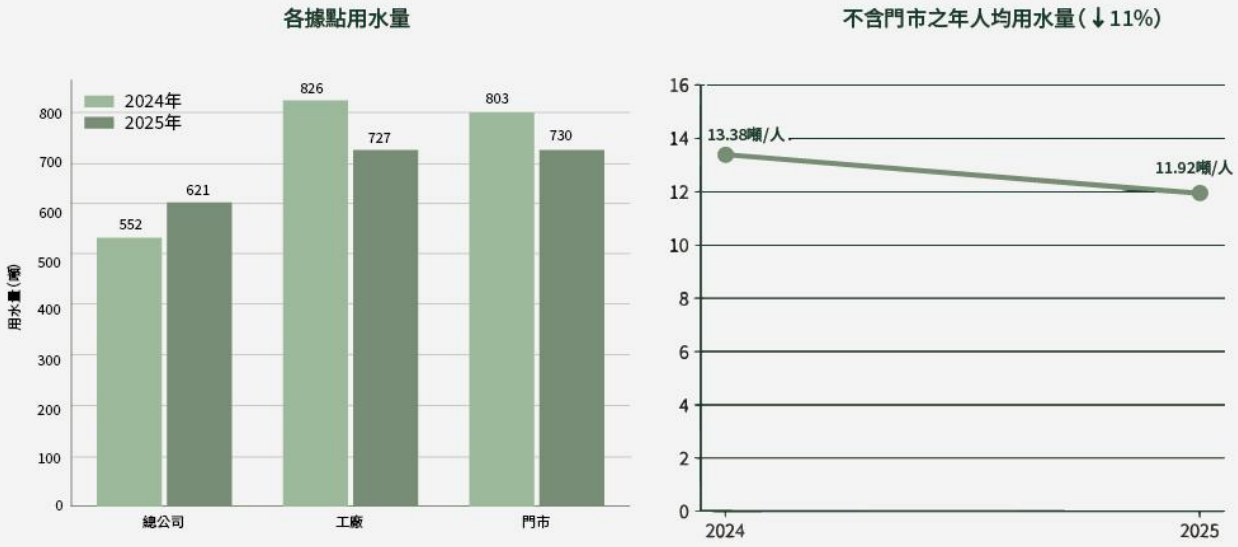
霈方國際重視水資源永續管理，雖非高用水型產業，仍積極從制度面與行為面推動節水作為，確保資源有效利用並降低環境衝擊，為持續落實綠色營運，霈方國際以 2025 年度 (114 年) 之營運現況為新基準，訂定未來中長期水資源管理目標：

1.總用水量年度控制目標：以 2025 年度總用水量 2,078 噸為基準，訂定 2026 年起每年總用水量持續減少 1% 至 2% 為目標。

2.人均用水強度目標 (不含門市)：以總公司及營運據點之員工人數為依據，持續推動精緻化節水管理，目標至 2026 年起，將年人均用水量穩定控制在 13 噸/人 以下。

公司亦將持續強化員工節水意識，透過內部定期宣導，培養良好用水習慣，並視營運成長動態調整目標基準，確保達成實質節約水資源之效益。霈方承諾將節水納入永續營運核心策略，邁向長期水資源穩定與環境友善發展。

## 5.4.2 用水情況




圖：用水量與人均用水量趨勢

霈方2025 年度總公司、工廠及門市總用水量為 2,078 噸，較 2024 年的 2,181 噸持續減少 4.72%。本年度用水量下降，核心關鍵在於內部落實自主節水與管理優化；同時配合工廠於 9 月底退租及零售門市縮編等營運調整，共同促成資源顯著節約。

這使得不含門市之年人均用水量由 13.38 噸大幅下降 11% 至 11.92 噸，成功實踐在員工成長（103 人增至 113 人）下仍持續節約水資源的承諾。

綜合觀察，2025 年度平均每月用水量降至 173.17 噸（2024 年為 181.8 噸），連續兩年創近年新低，印證霈方國際的綠色營運政策已取得實質進展。管理政策與綠色營運思維已逐步內化至日常營運，有效邁向水資源永續經營之長期目標。

| 用水量(噸)/年度 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|
| 總公司 | 621 | 552 |
| 工廠 | 727 | 826 |
| 門市 | 730 | 803 |
| 總計 | 2,078 | 2,181 |

| 類別/年度 | 2025年 | 2024年 |
|---|---|---|
| 用水量(噸) | 1348 | 1378 |
| 人數(不含門市) | 113 | 103 |
| 人均用水量(噸) | 11.92 | 13.38 |
| 與去年同期增減(%) | -2.18% | -11.21% |

## 5.5 廢棄物管理

霈方持續落實廢棄物管理及資源循環理念，依據《廢棄物清理法》及相關環保法規，建立廢棄物分類、貯存、清運及處理管理機制，透過源頭減量、資源回收及合法清運，降低營運過程對環境之影響。

2025年公司持續朝醫學美容、健康管理及品牌經營發展，並於下半年結束工廠營運，因此廢棄物管理重點逐步由製造端轉向辦公場所、物流倉儲及合作診所等營運據點，持續精進各據點之廢棄物管理制度。

本公司各類廢棄物管理方式如下：

- 一般生活廢棄物：總公司及各營運據點產生之一般生活廢棄物，均依所在地規定處理，並委由大樓管理單位或合法清運業者統一清運及妥善處理。
- 醫療相關及事業廢棄物：合作診所於診療過程所產生之醫療相關廢棄物、醫療耗材及其他事業廢棄物，均依相關法令進行分類管理，並委由具合法資格之清除處理機構進行清運及最終處理，以降低環境及公共衛生風險。
- 報廢產品及資產管理：逾效期產品、醫療耗材、設備零組件及其他報廢資產，均依公司內部管理程序辦理報廢，並委由合法處理機構回收或處置，避免不當流入市場，確保產品安全及環境保護。

資源循環與減量措施：持續推動電子化文件及無紙化作業、優化包裝設計及包材減量、加強資源回收分類，並透過員工環保宣導及與供應商合作推動循環包材，共同提升資源使用效率，落實循環經濟精神。

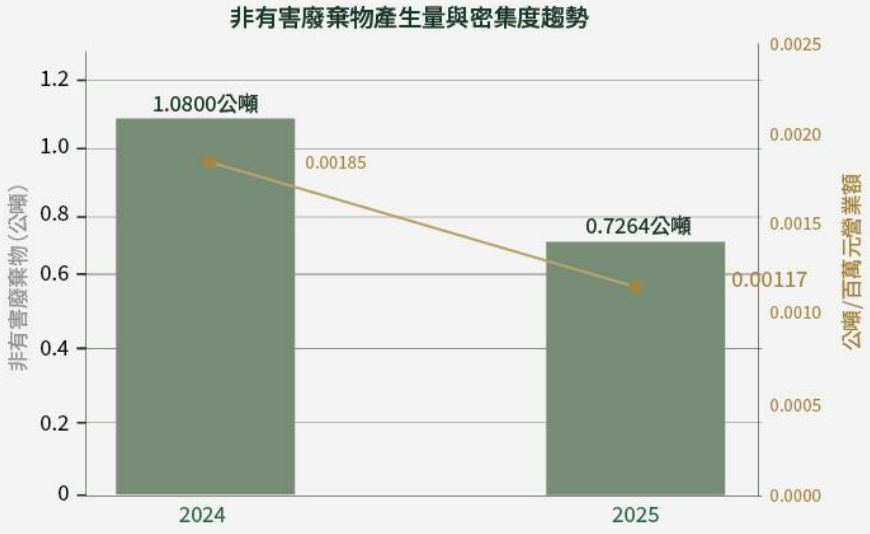
總公司位於商業辦公大樓，一般生活廢棄物由大樓管理單位統一委託合法清運業者處理，因清運量係以整棟（層）大樓共同計算，無法區分本公司實際產生量，故未納入本報告書廢棄物量化統計範圍。

### 5.5.1 廢棄物管理及減量目標

為降低營運活動對環境之影響，霈方持續推動廢棄物源頭減量及資源循環，並訂定以下管理目標：

1.持續推動電子化及無紙化作業，降低紙張及一次性用品使用。
2.優化辦公場所及營運據點之垃圾分類及資源回收機制，提高可回收資源回收率。
3.持續推動包材減量及循環利用，降低包裝廢棄物產生。
4.配合公司營運轉型，持續精進各營運據點廢棄物管理措施，提升資源使用效率，朝向低碳循環營運目標邁進。

## 5.5.2 廢棄物產生情況




圖：非有害廢棄物產生量與密集度趨勢

2025年因工廠於下半年結束營運，製造活動逐步停止，廢棄物產生型態亦由製程相關廢棄物逐步轉為以辦公場所及營運據點之一般生活廢棄物為主。

本年度廢棄物量化統計範圍以工廠營運期間產生之廢棄物為主，總公司一般生活廢棄物因由辦公大樓統一清運，清運量包含其他租戶產生之廢棄物，且未能區分本公司實際產生量，因此未納入本報告書廢棄物量化統計範圍。

2025年度未產生有害廢棄物；非有害廢棄物共計0.7264公噸，包括工廠生活性廢棄物0.47公噸及製程廢液0.2564公噸，均依法完成清運及申報作業。

- 最近二年度廢棄物產出量

| 年度 | 有害廢棄物(公噸) | 非有害廢棄物(公噸) | 總重量(公噸) | 廢棄物密集度(公噸／百萬元營業額) |
|---|---|---|---|---|
| 2025 | 0 | 0.7264 | 0.7264 | 0.00117 |
| 2024 | 0 | 1.0800 | 1.0800 | 0.00185 |

2025年非有害廢棄物較2024年減少0.3536公噸，主要係工廠於下半年結束營運，製造活動逐步停止，使生活性廢棄物及製程相關廢棄物產生量下降，廢棄物密集度亦由2024年的0.00185公噸／百萬元營業額下降至2025年的0.00117公噸／百萬元營業額，顯示廢棄物產生強度持續降低。



# 06 | 社會共融

SOCIALINCLUSION




人力發展 | 職業安全與衛生 | 社會參與

# 6 社會共融

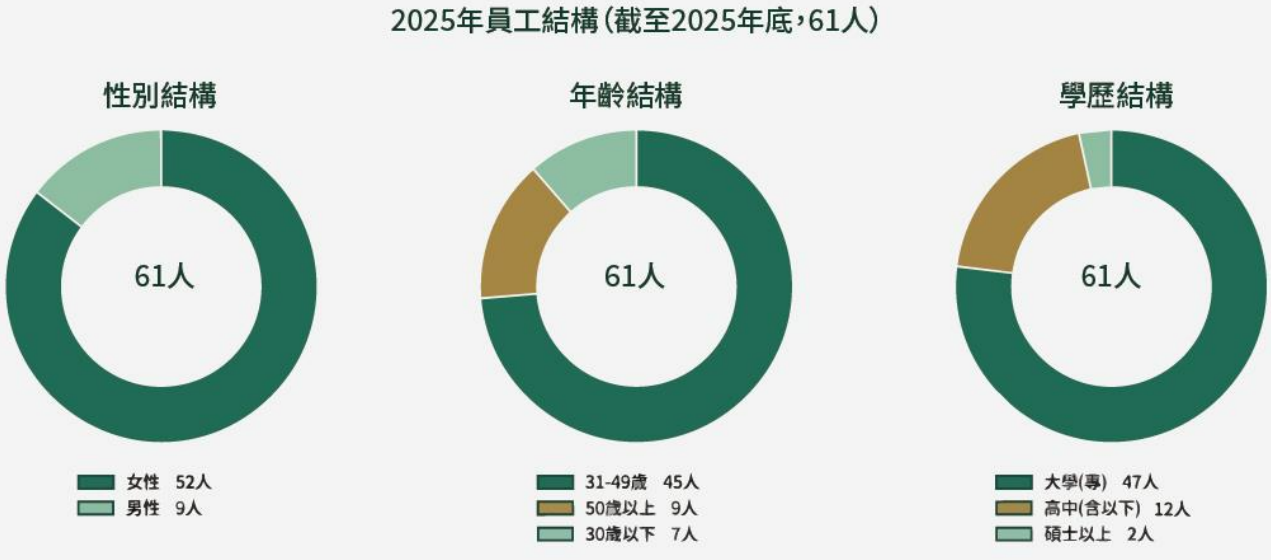
## 6.1 人力發展

### 6.1.1 人權政策與承諾

霈方秉持公平任用及適才適所的人才理念，尊重多元背景，提供平等的就業機會。公司依循相關勞動法令，不聘僱未滿 15 歲之人員，並於人才招募、任用、培育及發展過程中，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等因素，而有任何差別待遇或歧視情形，致力打造公平、尊重且友善的工作環境。

### 6.1.2 人力結構

#### 6.1.2.1 員工結構




圖：2025 年員工結構

截至 2025 年底，員工總人數為 61 人，其中男性 9 人，占 14.8%；女性 52 人，占 85.2%。年齡分布方面，30 歲以下員工占11.5%、31–49 歲員工占 73.8%、50 歲以上員工占 14.8%，各年齡層人才共同投入公司營運與發展。

| 項目 | 類別 | 人數 |
|---|---|---|
| 職務類型 | 管理階層 | 6 |
| | 非管理人員 | 35 |
| | 門市人員 | 20 |
| 學歷 | 碩士以上 | 2 |
| | 大學(專) | 47 |
| | 高中(含以下) | 12 |
| 年齡 | 50 歲以上 | 9 |
| | 31~49 歲 | 45 |
| | 30 歲以下 | 7 |
| 性別 | 男性 | 9 |
| | 女性 | 52 |

2025年新進及離職人員性別及年齡分布：

| 項目 | | 性別 | | 年齡 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 男 | 女 | 50 歲以上 | 31-49 歲 | 30 歲以下 |
| 新進人員 | 人數 | 1 | 16 | 3 | 12 | 2 |
| | 占比 | 6% | 94% | 17% | 71% | 12% |
| 離職人員 | 人數 | 25 | 106 | 26 | 84 | 21 |
| | 占比 | 19% | 81% | 20% | 64% | 16% |

### 6.1.2.2 非員工結構

關於非員工工作者，2025 年 12 月共有2名非員工工作者，2名為女性，負責辦公室清潔工作。非員工工作者相較於員工總人數，比例為 0.9%。

### 6.1.3 員工多元包容及平等

需方重視員工基本人權，尊重每位員工的人格尊嚴及平等權利，並遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令，保障員工合法權益，致力打造公平、尊重、安全且友善的工作環境。

為落實人權政策，公司遵循以下原則：

- 禁止童工

本公司遵循法令規定，不聘僱未滿 15 歲之人員，保障兒童及少年勞動權益。

- 禁止歧視

公司於招募、任用、培育及發展等各項人力資源管理流程中，秉持公平原則，不因種族、性別、年齡、宗教、婚姻狀況、身心障礙或其他依法受保障之身分而有任何差別待遇。

● 禁止職場騷擾

本公司禁止任何形式之性騷擾、職場霸凌及其他不當言語、肢體或精神騷擾行為，致力營造尊重與友善的工作環境。

●禁止強迫勞動

公司尊重所有工作者之基本人權，禁止任何形式之強迫、脅迫或非自願勞動，並保障員工依法享有自由就業及離職之權利。

● 提供安全健康的工作環境

公司持續完善職場安全與健康管理，提供安全且舒適的工作環境，設置消防設備、監視系統、哺乳室等設施，並定期維護工作環境，降低職業安全風險。

霈方持續推動人權保障措施，並設有員工申訴及溝通機制，由專責單位受理及妥善處理相關案件，持續營造尊重人權、平等友善且安全的工作環境，作為企業永續發展的重要基礎。

### 6.1.4 員工權益及福利

● 員工薪資

霈方相信，人才是企業永續發展的重要基石，因此持續建構公平、透明且具競爭力的薪酬福利制度，重視員工的工作環境、身心健康及職涯發展，並提供完善的薪資與福利措施，保障員工權益。

除依法提供各項勞動權益及社會保險外，公司亦提供多元福利措施，涵蓋薪資獎酬、保險保障、休假制度、健康照護、節慶禮金及員工關懷等面向，持續營造安全、健康且友善的工作環境，期望提升員工幸福感與組織向心力，與員工共同創造永續價值。

本公司提供之薪資及福利項目如下：

| 福利種類 | 內容 |
| --- | --- |
| 薪資 | 員工聘僱合約所約定之報酬 |
| 獎金 | 業績獎金、績效獎金、年終獎金 |
| 保險 | 勞保、健保、團體保險、勞工退休金提撥 |
| 假期 | 例假日、休息日、國定假日、特別休假、補休假、公假、公傷病假、普通傷病假、事假、婚假、喪假、生理假、產檢假、產假、陪產檢及陪產假、育嬰留停、家庭照顧假、育兒工時調整、哺(集)乳時間 |
| 補助 | 依勞工健康保護規則之健康檢查 |
| 休閒育樂 | 部門聚餐 |
| 節慶獎金 | 三節禮金、生日禮金 |
| 設施 | 員工休息區(茶水區)、自動販賣機、哺乳室 |
| 福利 | 員工福利品、按摩放鬆 |

### ● 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊揭露

為落實薪資資訊透明原則，依據櫃買中心相關規定，揭露本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如下：

| 非擔任主管職務之全時員工 | 2025年 | 2024年 | 變動情形 |
|---|---|---|---|
| 薪資平均數（仟元） | 769 | 867 | -11.3% |
| 薪資中位數（仟元） | 626 | 723 | -13.41% |

註：兩年度非擔任主管職務之全時員工薪資(年薪)

### ● 安心舒適的工作環境

需方重視員工的工作環境與職場體驗，致力提供安全、舒適且便利的辦公空間，協助員工提升工作效率與身心健康。

公司定期維護辦公環境，除每日清潔外，亦委由專業廠商定期進行空調、飲水設備等清潔保養，維持良好的辦公品質及環境衛生，降低感染風險。

此外，公司提供完善的休憩空間與生活機能，茶水間設置咖啡機、微波爐、水波爐、烤箱、蒸飯箱、冰箱及冷藏櫃等設備，並設有哺乳室及自動販賣機，提供員工便利且舒適的工作環境，兼顧工作與生活需求。

### ● 請假及休假制度

需方重視員工工作與生活平衡，提倡合理工時管理，鼓勵員工於工作時間內有效率完成工作，並充分運用各項休假制度，適時安排休息與家庭生活，以維護身心健康。

### ● 育嬰留職停薪制度

需方重視友善育兒職場，支持員工依法申請育嬰留職停薪及相關育兒假別。

員工申請育嬰留職停薪期間，公司將依部門人力需求及業務狀況適時進行人力配置；於留停期滿復職時，亦與員工充分溝通工作安排，協助順利返回工作崗位，兼顧員工家庭照顧需求及職涯發展。

| 2025 年育嬰留停情形 | | |
|---|---|---|
| 項目 | 女 | 男 |
| 當年度享有育嬰留停資格人數(A) | 15 | - |
| 當年度申請育嬰留停人數(B) | 5 | - |
| 申請率(B/A) | 33% | - |
| 預定該年度復職人數(C) | 5 | 1 |
| 該年度實際復職人數(D) | 1 | 0 |
| 復職率(D/C) | 20% | 0% |
| 上一年度復職人數(E) | 7 | - |
| 上一年度復職滿一年人數(F) | 2 | - |
| 留任率(F/E) | 29% | - |

- 職工福利委員會

霈方於 2017 年成立職工福利委員會，致力於規劃及推動各項員工福利措施，增進員工福祉與組織凝聚力。職福會每季與公司共同舉辦部門聚餐等員工活動，透過交流互動提升團隊合作與向心力。

此外，公司亦提供三節禮金、生日禮金、團體保險、舒壓按摩等福利措施，持續營造友善的工作環境，提升員工幸福感。

- 激勵與福利

霈方重視員工的付出與貢獻，透過薪酬、獎金及多元福利制度，提供具競爭力的整體薪酬與完善照護措施。

除依法提供勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥外，公司亦提供團體保險、定期健康檢查、部門聚餐、員工福利品及員工購物優惠等福利措施，並依經營績效及個人表現提供績效獎金及激勵獎金，持續提升員工福祉與組織向心力。

## 6.1.5 團體協約

本公司目前未成立企業工會，亦未簽訂團體協約；公司持續透過勞資會議、員工申訴及溝通機制等多元管道，建立良好的勞資溝通機制，促進勞資關係和諧。

### 6.1.6 人才培育與發展

霈方相信人才是企業持續成長與永續發展的重要基石，重視員工專業能力養成及職涯發展，透過完善的教育訓練制度及多元學習資源，協助員工持續提升專業能力，培育具備專業素養及管理潛力的人才，打造學習型組織。

為持續強化人才發展，公司推動以下措施：

提供內部及外部教育訓練資源，鼓勵員工持續精進專業能力。

依職務需求規劃新人訓練、專業訓練及管理職培訓課程。

透過績效管理及職涯發展機制，協助員工設定工作目標並持續成長。

- 教育訓練制度

霈方依不同職務及職涯發展需求，規劃完整的教育訓練制度，涵蓋新進人員訓練、專業能力訓練、儲備主管培訓、內部講師制度及在職訓練等，協助員工逐步建立專業知識與管理能力。除總公司同仁外，亦針對門市及美容健康相關人員規劃完整教育訓練課程，包含產品教育、專業技能、銷售服務、顧客服務、經營管理及新品教育等，持續提升專業知識與服務品質。

- 新進人員訓練

介紹公司組織架構、工作流程和規章制度、禮儀、溝通等，幫助新人快速適應公司文化、工作內容與流程。

- 儲備訓練

針對有潛力的員工進行公司內部升遷訓練，涵蓋專業知識、領導力、溝通技巧、商業技能、危機處理等培訓。

- 在職訓練

透過各種形式的學習活動來提升員工自身的職位專業知識和實現工作目標。

- 企業內部講師訓練

協助員工掌握教學能力、有效傳授知識和技能為目標，培養教導部屬的能力，以在公司內部進行教育訓練活動。

- 鼓勵在職學習

霈方鼓勵員工持續學習與自我成長，除定期辦理內部教育訓練外，亦視業務需求安排員工參與外部專業課程及研習活動，持續提升專業知能及工作能力，建立完善的人才培育機制。

| 課程名稱 | 對象 |
| --- | --- |
| 公司簡介 | 新人 |
| 新進人員訓練 | 新人 |
| 產品教育訓練 | 新人 |
| 專業能力訓練 | 新人/主管/一般員工 |
| 銷售服務課程 | 所有銷售人員 |
| 儲備訓練課程 | 主管/一般員工 |
| 內部講師課程 | 主管/一般員工 |

- 績效管理制度

霈方建立績效管理制度，考核對象為到職滿三個月之正式員工，依公司經營目標、部門目標及個人工作成果進行績效評核。

公司透過定期績效追蹤及績效評估，協助員工檢視工作成果與發展方向，並結合職涯發展及人才培育機制，提供適當的培訓與發展機會，作為人才培育、職務發展及獎勵制度的重要依據。

## 6.2 職業安全及衛生

### 6.2.1 職業安全及衛生政策

霈方重視職業安全與員工健康，致力提供安全、健康且友善的工作環境，並遵循《職業安全衛生法》及相關法令規定，持續推動職業安全衛生管理，降低職場風險，保障員工安全與健康。

公司職業安全衛生管理重點如下：

- 遵循法令規範

遵循《職業安全衛生法》及相關法令，落實職業安全衛生管理制度，保障員工工作權益。

- 風險辨識與預防

定期檢視工作環境及潛在風險，持續改善作業環境及安全措施，降低職業災害發生風險。

- 安全教育訓練

依工作需求辦理職業安全衛生宣導及教育訓練，提升員工安全意識及緊急應變能力。

- 健康照護

依法辦理員工健康檢查，並透過職場健康服務及健康促進措施，關懷員工身心健康。

- 持續改善與溝通

定期檢視職業安全衛生管理措施，並建立溝通及改善機制，持續提升職場安全管理成效。

### ● 職業安全與健康管理

霈方持續推動職業安全與健康管理制度，透過風險預防、教育訓練、健康促進及安全管理等措施，降低職業災害風險，營造安全健康的工作環境。

公司定期辦理工作環境巡檢，持續檢視職場安全及設備狀況，並依據法令要求落實各項安全管理措施；同時鼓勵員工建立正確的安全觀念，共同維護健康、安全的工作環境。

截至 2025 年底，依申報臺北市政府勞動檢查處資料統計，本公司工傷事件 0 件，失能傷害頻率 0%。

## 6.3 社區參與 (Social Engagement )

### ● 社會參與政策

霈方國際秉持「關懷社會、回饋社會」的企業精神，將社會公益視為企業永續發展的重要一環。公司持續關注健康照護、偏鄉醫療、教育培力及弱勢族群關懷等社會議題，透過長期公益合作與資源投入，支持具社會影響力的公益計畫，期望結合企業與專業組織的力量，提升醫療可近性、促進健康平權，並與合作夥伴共同創造永續價值。

霈方國際認為，企業投入公益不應僅止於單次捐助，而應建立在長期參與、在地需求與跨域合作的基礎上。因此，公司持續整合企業、醫療及教育資源，將公益投入由資金支持延伸至社區健康促進、醫學知識推廣及人才培育，逐步建立更具延續性的社會支持網絡。

### ● 持續支持離島偏鄉醫療服務

醫療資源分布不均，是臺灣偏鄉及離島地區長期面臨的重要議題。相較於都會地區，離島居民在醫療服務取得、疾病篩檢及健康資訊接觸等方面，仍可能受到地理環境與資源配置的限制。

為回應離島社區的健康照護需求，霈方國際自2022年起，連續四年贊助台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊辦理「愛在澎湖」義診活動，支持醫療團隊深入澎湖各地社區，提供基礎醫療服務、健康諮詢、疾病篩檢及健康衛教，增加居民接觸健康照護資源的機會，並關注高齡長者及弱勢族群的健康需求。

2025年，楓杏醫療服務團隊於暑假期間進駐澎湖，持續推動社區巡迴義診及醫學知識推廣。霈方國際除提供經費支持外，亦參與社區關懷與在地交流，了解居民的實際健康需求，使企業公益資源能夠更貼近地方，提升計畫執行的適切性與社會效益。

截至2025年底，霈方國際累計捐贈金額達新臺幣350萬元。透過持續且穩定的投入，公司與專業醫療團隊共同推動離島健康照護，協助居民建立預防保健及健康管理觀念，並為縮短城鄉醫療資源落差、提升居民健康福祉及促進社會共融貢獻企業力量。

### ● 結合醫療服務與教育培力

醫方國際在支持離島醫療服務的同時，也關注醫學教育與在地人才培育。公益計畫除提供社區義診及健康衛教外，亦透過醫學體驗、醫護職涯分享及相關學習活動，引導在地學生認識醫療與健康照護領域，拓展其對升學及職涯發展的想像。

公司期望透過醫療服務與教育推廣並行的方式，除回應居民當前的健康照護需求，也為當地學子創造更多接觸醫學知識及探索未來發展方向的機會。藉由教育啟發與長期陪伴，逐步形成「在地培力、人才成長、回饋家鄉」的正向循環，強化離島社區的自主發展能力與長期韌性。

### ● 深化跨域合作與在地連結

醫方國際將企業ESG行動定位為資源整合與社會協作的持續過程。除了投入公益資源，公司也重視與醫療團隊、教育單位及地方社群之間的合作，期望透過不同專業及資源的結合，使公益服務更有效回應地方需求。

透過社區義診、健康衛教、醫學知識推廣、職涯交流及在地參與，霈方國際持續深化與澎湖社區的連結，將企業資源轉化為可持續的社會行動，並支持地方建立兼具健康照護與教育培力的社會支持網絡。

### ● 2025年公益成果

| 項目 | 2025年成果 |
|---|---|
| 公益專案 | 「愛在澎湖」義診活動 |
| 主要社會議題 | 偏鄉醫療、離島健康照護、健康平權、弱勢關懷及教育培力 |
| 主要關注對象 | 澎湖社區居民、高齡長者、弱勢族群及在地學生 |
| 合作單位 | 台北醫學大學楓杏社會醫療暨醫學知識推廣服務隊 |
| 合作期間 | 2022年至2025年，連續4年 |
| 公益投入方式 | 經費贊助、公益合作及在地參與 |
| 主要服務內容 | 基礎醫療服務、健康諮詢、疾病篩檢、健康衛教及醫學知識推廣 |
| 累計捐贈金額 | 新臺幣350萬元 |

## ● 未來推動方向

未來，霈方國際將持續關注偏鄉與離島地區的健康照護及社會需求，整合企業資源，深化與醫療、教育及公益單位的合作。公司亦將逐步強化公益計畫的成果追蹤，透過投入金額、活動場次、服務地區、服務人次及受益對象等指標，了解計畫執行情形及社會影響。

霈方國際將持續以長期、穩定且具在地連結的方式推動社會參與，落實企業社會責任，促進健康平權與社會共融，並與各利害關係人共同創造更具韌性及永續性的社會價值。




(照片說明) 霈方國際連續四年支持「愛在澎湖」義診計畫，攜手合作夥伴持續投入偏鄉醫療服務，實踐企業社會責任。

# 7 附錄

## 7.1 附錄一、GRI Standards 指標對照表

使用聲明：

霈方國際股份有限公司永續報告書已依循GRI準則編制，本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日

使用GRI 1：GRI 1: 2021年版

適用GRI行業準則：無

| 準則 | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| GRI 2:一般揭露2021 | | | |
| 2-1 | 組織詳細資訊 | 1.2 關於本公司 | 03 |
| 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 1.3.3報告邊界與範疇 | 05 |
| 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 1.3.2報告涵蓋期間、頻率<br>1.3.6永續報告之責任單位 | 05<br>05 |
| 2-4 | 資訊重編 | 1.3.4資訊重編 | 05 |
| 2-5 | 外部保證/確信 | 1.3.5外部確信/保證情形 | 05 |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業行為 | 1.2 關於本公司<br>4.8 供應商管理 | 03<br>39 |
| 2-7 | 員工 | 6.1.2.1 員工結構 | 59 |
| 2-8 | 非員工的工作者 | 6.1.2.2 非員工結構 | 60 |
| 2-9 | 治理結構與組成 | 2.2.1推動永續發展之治理架構<br>2.3.2.1成員及多元化<br>2.3.3功能性委員會結構及運作情形 | 09<br>14<br>15 |
| 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 2.3.2.3提名與遴選 | 14 |
| 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.3.2.4利益迴避 | 15 |
| 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理方面的角色 | 2.3.1.1永續管理之角色及督導情形 | 13 |
| 2-13 | 衝突管理的負責人 | 2.2.1推動永續發展之治理架構 | 09 |
| 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.3.1.1永續治理之角色及督導情形 | 13 |
| 2-15 | 利益衝突 | 2.3.2.4利益迴避 | 15 |
| 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.2.2運作情形 | 10 |
| 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.3.1.3對永續發展之持續進修 | 13 |
| 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.3.1.2督導永續管理之績效評估 | 13 |
| 2-19 | 薪酬政策 | 2.3.2.5薪酬政策 | 15 |

| 準則 | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| GRI 2：一般揭露2021 | | | |
| 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.3.2.5薪酬政策 | 15 |
| 2-21 | 年度總薪酬比率 | 省略揭露<br>(基於工作守則薪酬涉及隱私、保密規定限制，故不予揭露)<br>2.3.2.5薪酬政策<br>6.1.4 員工權益及福利 | <br><br><br>15<br>61 |
| 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 2.1永續發展策略 | 08 |
| 2-23 | 政策承諾 | 4.2.1誠信經營理念、政策、行為規範<br>5.2 溫室氣體管理<br>6.1.1人權政策與承諾 | 27<br>49<br>59 |
| 2-24 | 納入政策承諾 | 4.2.1誠信經營理念、政策、行為規範<br>4.7.1產品安全與品質管理<br>5.2 溫室氣體管理<br>6.1.1人權政策與承諾 | 27<br>36<br>49<br>59 |
| 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 4.3溝通管道及申訴機制 | 28 |
| 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 4.3 溝通管道及申訴機制 | 28 |
| 2-27 | 法規遵循 | 4.4.2法規遵循 | 32 |
| 2-28 | 公協會的會員資格 | 4.6 參與各類社團組織 | 35 |
| 2-29 | 利害關係人議合方針 | 3.1利害關係人議合 | 17 |
| 2-30 | 團體協約 | 6.1.5 團體協約 | 63 |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | |
| 3-1 | 決定重大主題的流程 | 3.2決定重大主題的流程 | 18 |
| 3-2 | 重大主題列表 | 3.3 重大主題列表 | 19 |
| 3-3 | 重大主題管理 | 3.4 重大主題之管理 | 23 |
| GRI 3 特定準則 | | | |
| GRI 201: 經濟績效2016 | | | |
| 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 4.1 經濟績效 | 26 |
| 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 5.1 氣候變遷 | 46 |
| 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 4.1 經濟績效 | 26 |
| 201-4 | 取自政府之財務援助 | 4.1 經濟績效 | 26 |

| 準則 | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| GRI 202: 市場地位2016 | | | |
| 202-1 | 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 | 6.1.3員工多元包容及平等 | 60 |
| 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 6.1.3員工多元包容及平等 | 60 |
| GRI 203：間接經濟衝擊2016 | | | |
| 203-1 | 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 | 6.3 社區參與 | 66 |
| GRI 204: 採購實務2016 | | | |
| 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 4.8 供應商管理<br>4.9 永續採購 | 39<br>42 |
| GRI 205：反貪腐2016 | | | |
| 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 4.2誠信經營 | 27 |
| 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2025年無此情事 | |
| GRI 301: 物料2016 | | | |
| 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 4.9 永續採購 | 42 |
| 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 4.9 永續採購 | 42 |
| 301-3 | 回收產品及其包材 | 4.9 永續採購 | 42 |
| GRI 302: 能源2016 | | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 5.3.2 能源使用情況 | 53 |
| 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | 5.3.2 能源使用情況 | 53 |
| 302-3 | 能源密集度 | 5.3.2 能源使用情況 | 53 |
| 302-4 | 減少能源消耗 | 5.3.2 能源使用情況 | 53 |
| GRI 303: 水與放流水2018 | | | |
| 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 5.4 水資源管理<br>5.4.1 水資源管理或減量目標 | 54<br>54 |
| 303-5 | 耗水量 | 5.4 水資源管理<br>5.4.1 水資源管理或減量目標<br>5.4.2 用水情況 | 54<br>54<br>55 |

| 準則 | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁碼 |
| --- | --- | --- | --- |
| GRI 305: 排放2016 | | | |
| 305-1 | 直接(範疇一)溫室氣體排放 | 5.2.2 溫室氣體排放量 | 51 |
| 305-2 | 能源間接(範疇二)溫室氣體排放 | 5.2.2 溫室氣體排放量 | 51 |
| 305-3 | 其他間接(範疇三)溫室氣體排放 | 5.2.2 溫室氣體排放量 | 51 |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 5.2.2 溫室氣體排放量 | 51 |
| 305-5 | 溫室氣體排放強度 | 5.2.1溫室氣體管理之策略、方法、目標 | 49 |
| GRI 306: 廢棄物2020 | | | |
| 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 5.5　廢棄物管理<br>5.5.1 廢棄物管理及減量目標 | 56<br>56 |
| 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 5.5　廢棄物管理<br>5.5.1 廢棄物管理及減量目標 | 56<br>56 |
| 306-3 | 廢棄物的產生 | 5.5.2 廢棄物產生情況 | 57 |
| 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 5.5.2 廢棄物產生情況 | 57 |
| GRI 308:供應商環境評估2016 | | | |
| 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 4.8 供應商管理 | 39 |
| 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 4.8 供應商管理 | 39 |
| GRI 401: 勞雇關係2016 | | | |
| 401-1 | 新進員工和離職員工 | 6.1.3員工多元包容及平等 | 60 |
| 401-2 | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利 | 6.1.4 員工權益及福利 | 61 |
| 401-3 | 育嬰假 | 6.1.4 員工權益及福利 | 61 |
| GRI 403: 職業安全衛生2018 | | | |
| 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 6.2.1職業安全及衛生政策 | 65 |
| 403-6 | 工作者健康促進 | 6.2.1職業安全及衛生政策 | 65 |

| 準則 | 揭露項目 | 對應章節及特別說明 | 頁碼 |
| --- | --- | --- | --- |
| 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 | 6.1.6 人才培育與發展 | 64 |
| 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 6.1.6 人才培育與發展 | 64 |
| 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 6.1.6 人才培育與發展 | 64 |
| GRI 405:員工多元化與平等機會2016 | | | |
| 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 6.1.3員工多元包容及平等 | 60 |
| 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 | 6.1.4員工權益及福利 | 61 |
| GRI 406: 不歧視 2016 | | | |
| 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 6.1.3員工多元包容及平等 | 60 |
| GRI 414: 供應商社會評估 2016 | | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 4.8 供應商管理 | 39 |
| 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 4.8 供應商管理 | 39 |
| GRI 416: 顧客健康與安全 2016 | | | |
| 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 4.7.1產品安全與品質管理<br>4.7.2顧客健康與安全 | 36<br>38 |
| 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 4.7.1產品安全與品質管理<br>4.7.2 顧客健康與安全 | 36<br>38 |
| GRI 417:行銷與標示 2016 | | | |
| 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 4.7.3 行銷與標示 | 38 |
| 414-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示<br>相關法規的事件 | 4.7.3 行銷與標示 | 38 |
| 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 4.7.3 行銷與標示 | 38 |
| GRI 418: 客戶隱私 2016 | | | |
| 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 4.5.2 客戶隱私保護 | 34 |

## 7.2 附錄二、氣候相關資訊對照表

| 主題 | 揭露項目 | 對應章節 | 頁碼 |
| --- | --- | --- | --- |
| 公司治理 | ▪ 董事會監督氣候相關風險與機會<br>▪ 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用 | 2.2 推動永續發展機制<br>2.3 董事會及功能性委員會<br>5.1 氣候變遷 | 9<br>12<br>46 |
| 策略 | ▪ 已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會<br>▪ 對組織業務、策略與財務規劃有發生重大影響的氣候風險與機會<br>▪ 不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊 | 5.1 氣候變遷 | 46 |
| 風險管理 | ▪ 組織辨別和評估氣候風險流程<br>▪ 組織管理氣候相關風險的流程<br>▪ 鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理 | 4.4 風險管理<br>5.1 氣候變遷 | 28<br>46 |
| 目標與指標 | ▪ 揭露範疇一、二、三的排放量與相關風險<br>▪ 組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標 | 5.1 氣候變遷<br>5.2 溫室氣體管理<br>5.3 能源管理 | 46<br>49<br>52 |