

股票代碼：6431

光麗生技控股股份有限公司

2024年永續報告書

本報告書公告位置：<https://www.kl-holdings.com/csr/esg#Investor>

發行日期：2025年8月29日

目錄

| | |
|-------------------------|----|
| 經營者的話..... | 5 |
| 編輯方針..... | 6 |
| 報告書報導原則..... | 7 |
| 關於本報告書..... | 8 |
| 撰寫依據及資訊品質..... | 9 |
| 發行頻率..... | 10 |
| 意見回饋..... | 10 |
| 一、利害關係人議合..... | 11 |
| 1.1 永續推動小組..... | 11 |
| 1.2 鑑別利害關係人..... | 14 |
| 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題..... | 15 |
| 1.4 鑑別重大主題..... | 17 |
| 1.5 重大主題與衝擊面向列表..... | 21 |
| 二、關於光麗生技..... | 22 |
| 2.1 公司簡介..... | 22 |
| 2.2 未來展望..... | 27 |
| 2.3 參與外部組織..... | 28 |
| 2.4 產品與服務..... | 28 |
| 2.4.1 顧客健康與產品責任..... | 29 |
| 2.4.2 產品標示..... | 31 |
| 2.4.3 客戶服務..... | 32 |

| | |
|------------------------|----|
| 三、誠信治理..... | 33 |
| 3.1 公司治理 | 33 |
| 3.1.1 董事會 | 34 |
| 3.1.2 功能性委員會 | 42 |
| 3.1.3 內部稽核 | 43 |
| 3.2 法規遵循暨誠信經營 | 46 |
| 3.2.1 透明的溝通與檢舉機制 | 47 |
| 3.3 營運績效 | 47 |
| 3.5 創新服務 | 51 |
| 四、永續環境..... | 53 |
| 4.1 氣候變遷風險與機會 | 53 |
| 4.2 能源管理 | 59 |
| 4.3 溫室氣體管理 | 60 |
| 4.4 廢棄物與有害物管理 | 61 |
| 五、社會關懷..... | 62 |
| 5.1 人權保障 | 63 |
| 5.2 人力概況 | 63 |
| 5.3 人才吸引與留任 | 70 |
| 5.3.1 薪酬福利 | 70 |
| 5.3.2 人才培育 | 73 |
| 5.4 勞資溝通 | 75 |
| 5.5 職業安全衛生 | 76 |
| 5.5.1 職業安全衛生管理..... | 77 |

| | |
|----------------------|----|
| 5.5.2 危害識別與風險評估..... | 77 |
| 5.5.3 預防與改善措施..... | 77 |
| 5.5.4 健康促進活動與服務..... | 78 |
| 六、附錄..... | 79 |
| 附錄一 GRI 內容索引..... | 79 |
| 附錄二 上櫃公司氣候相關資訊..... | 84 |

經營者的話

光麗生技自成立以來，始終秉持「創新研發、關懷健康、永續共好」的核心理念，持續深耕消費性生技與智慧醫療領域。我們相信，企業的價值不僅止於財務績效，更在於能否為社會與環境創造長期正面影響。

面對全球經濟環境與產業變化，我們持續加強研發能量，拓展新產品線，包括保養品、醫療保健及寵物美容等多元領域，並積極推動智慧醫療平台的發展，結合健康管理、長照服務與美麗事業，建構跨領域的整合生態圈。這不僅提升了我們的競爭力，也讓光麗生技能夠回應大眾對健康生活與永續發展的期待。

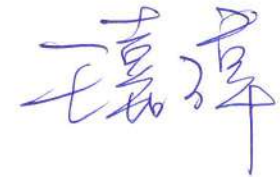
在環境面，我們重視資源管理與綠色製程，致力於降低生產對環境的影響；在社會面，我們關懷員工福祉、打造安全職場，並積極參與社會公益；在治理面，我們持續提升透明度與誠信經營，落實良好的公司治理機制。

展望未來，我們將持續以「永續」為核心，善用創新與科技，深化國際市場布局，並推動更多跨領域合作，期望在追求企業成長的同時，也能推動環境保護與社會共榮。

謹此，感謝股東、員工、合作夥伴與社會大眾一路以來的支持與信任。光麗生技將持續以專業、責任與堅定的信念，邁向兼顧成長與永續的未來。

光麗生技控股股份有限公司

董事長 王嘉璋



編輯方針

光麗生技控股股份有限公司（下稱光麗生技）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），本公司透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告書報導原則



光麗生技依循 GRI 準則報導原則編製永續報告書，秉持「永續性脈絡」、「完整性」、「準確性」、「平衡性」、「清晰性」、「可比較性」、「時效性」與「可驗證性」等八大原則，揭露公司對經濟、環境及社會之實質影響與具體作為，並定期發行永續報告書，確保利害關係人能即時掌握資訊、做出正確決策。

關於本報告書

| 揭露類別 | 涵蓋範圍 |
|---------|---|
| 期間 | 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，同財務報導期間。 另為考量揭露資料的完整性、可比較性及永續性脈絡，如有部分內容跨及不同年度，將另行於本報告書該章節說明。 |
| 資訊重編 | 本報告書無資訊重編情形。 |
| 營運據點 | 台灣（臺北） 中國（上海） |
| 財務數據 | 與合併財報數據一致 |
| 環安衛數據 | 台灣總部 上海廠區 |
| 員工數據 | 台灣總部 上海廠區 |
| 外部保證/確信 | 本報告書無第三方驗證。 |

撰寫依據及資訊品質

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards , IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 光麗生技制訂「永續資訊管理辦法」，由內部權責部門先行審查報告書揭露資訊的正確性，再由永續推動小組確認報告書已完整涵蓋全數重大主題，最終呈董事會決議通過。
- 已由本臻力行認證檢測 (浙江) 有限公司認證通過以下管理系統

| | | |
|------|----------------|-----------|
| 管理系統 | ISO 14001:2015 | ISO 22716 |
|------|----------------|-----------|



發行頻率

本報告書為本公司首次發行，未來將持續以每年一次的頻率發布（同財務報告），完整報告書之電子檔可於公司官網下載。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 年 8 月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

光麗生技控股股份有限公司

地址：臺北市中山區建國北路二段 66 號 9 樓

電話：(02)2517-8779

Email：esg@kl-holdings.com

公司官網：<http://www.kl-holdings.com/>

一、利害關係人議合

利害關係人與重大主題鑑別流程



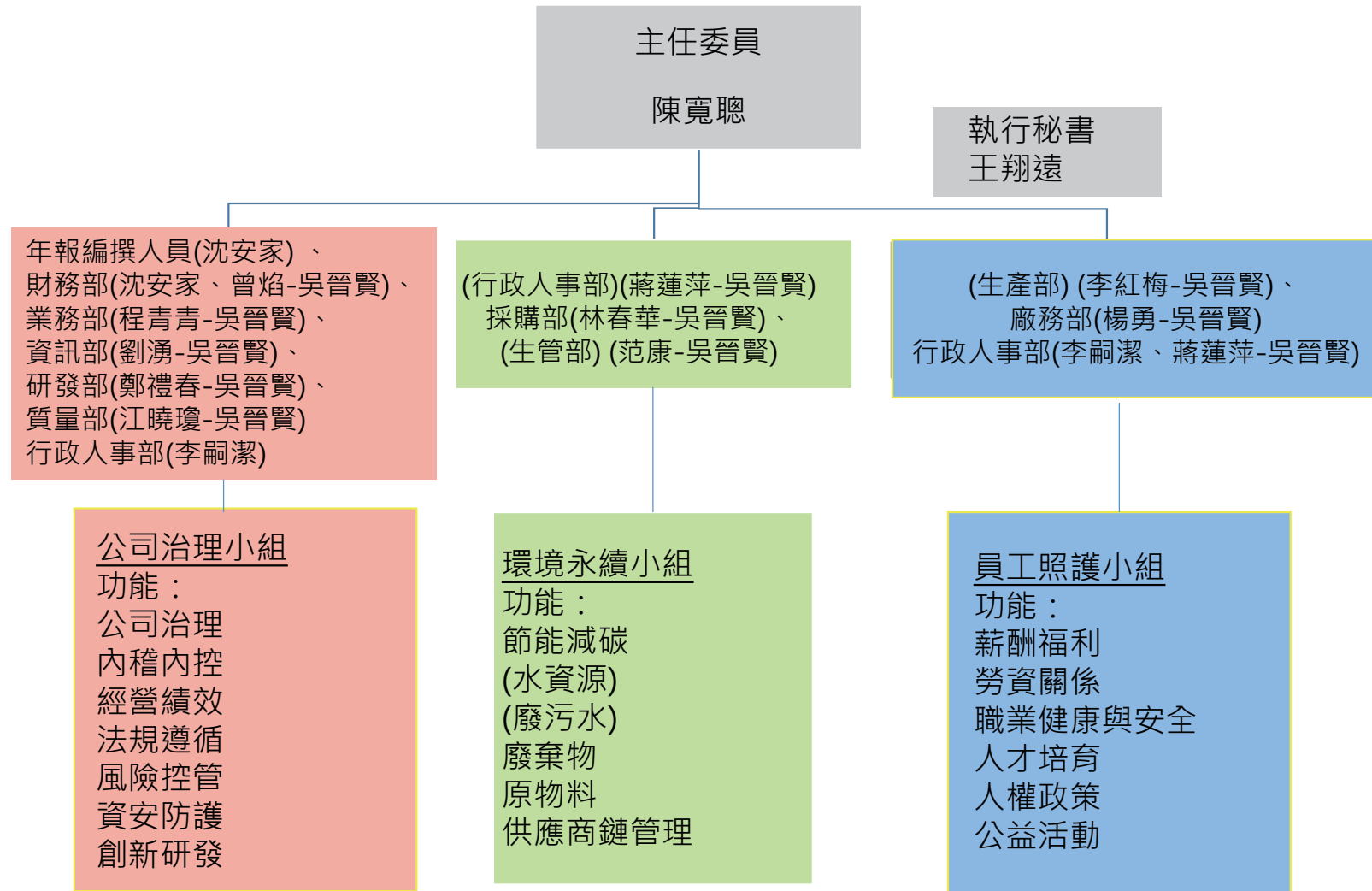
1.1 永續推動小組

光麗生技經董事會通過「企業社會責任實務守則」，授權陳寬聰董事長成立永續推動小組並擔任召集人，財務主管任執行秘書。永續推動小組負責擬定公司永續發展方針，推動相關策略與行動，致力於將永續經營理念逐步融入企業文化，於內部落實各項永續措施。

因應永續發展涵蓋環境、社會與經濟（以下簡稱 ESG）三大面向，永續推動小組設立多個專責小組，由各權責單位針對利害關係人所關注之議題，如環境保護、職業安全、供應鏈管理、勞動與人權、營運績效及公司治理等，進行資料蒐集與回應。此外，本公司已制訂永續報告書之編製作業程式，並將其納入內部控制制度架構中。每年永續推動小組將彙整前一年度之執行情形，向董事會報告，包括重大主題之鑑別結果、風險因應對策、各項目標及實施成效。永續推動小組每年定期向董事會提交報告，審視重大議題所訂定之

政策與目標是否具可行性，評估永續行動的具體落實成果，並於必要時提出調整建議，以實質參與並強化公司於 ESG 方面的推動力道與治理品質。

ESG永續推動小組組織圖



1.2 鑑別利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為與光麗生技互相影響的群體。由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，根據 AA1000 五大面向，包含個別利害關係人與光麗生技的依賴度、影響力、責任、關注度與多元觀點，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出 4 類對光麗生技而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶/消費者、供應商、員工。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

主要利害關係人由於身份類別不同，因此關注之議題亦多有差異。光麗生技各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注各利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時光麗生技亦能掌握各利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

光麗生技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推動小組收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 15 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保光麗生技所揭露永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

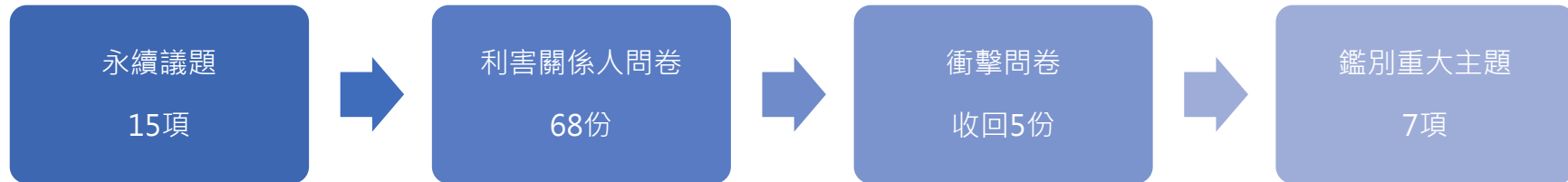
| 主要利害關係人 | 對公司的重要性 | 關注議題 | 溝通管道/頻率 | 當年度溝通統計 |
|---------|---|--|---|---|
| 股東 | 股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。 | 顧客健康與 產品責任 創新研發 營運績效 職業安全衛生 廢棄物與 有害物管理 | 聯絡窗口：發言人 王先生 電話：(02)2517-8779 分機 207 電子郵件：Shawnwang@kl- holdings.com 年報 公司網站投資人專區 年度股東會 | <ul style="list-style-type: none"> 定期透過交易所網站及每年度出版的年報，披露公司財報，並對經營情況和資料進行檢討分析 定期召開股東會議，向投資者說明營運績效，並回覆他們關切的問題 |

| | | | | |
|------------|--|---|---|---|
| <p>客戶</p> | <p>我們承諾將客戶需求放在第一順位，提供令客戶滿意的產品及服務是我們的核心理念。</p> | <p>創新研發 產品標示 客戶關係 創新研發 廢棄物與 有害物管理</p> | <p>聯絡窗口： 台灣：財務部 王先生 電話：(02)2517-8779 分機 207 電子郵件：Shawnwang@kl-holdings.com 上海：業務部 程小姐 電子郵件：yuki@yidaicos.cn 客戶會議 客戶意見調查 電話、E-MAIL</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 每年與重要客戶召開業務檢討含新產品介紹說明等會議。 ▪ 設有客戶意見信箱受理 ▪ 設有客戶服務專線 |
| <p>供應商</p> | <p>因公司產品與服務仰賴眾多供應商穩定提供，故公司與供應商長期維持良好互動。此外，公司與供應商夥伴也一起致力於環境保護、節能減碳、維護勞動人權等議題。</p> | <p>客戶關係 供應鏈管理 職業安全衛生 營運績效 產品標示</p> | <p>聯絡窗口： 台灣：財務部 王先生 電話：(02)2517-8779 分機 207 電子郵件：Shawnwang@kl-holdings.com 上海：採購部 林小姐 電子郵件：yidaicg@yidaicos.cn 採購合約 供應商稽核、問卷調查</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 每月/季定期與主要供應商舉行會議 ▪ 要求並協助供應商通過品質管理系統驗證，控管其原物料使用 ▪ 透過日常業務接觸傳達光麗生技包括環境、職安、人權等議題的理念，以利後續向上推行。 |

| | | | | |
|-----------|---|---|--|--|
| <p>員工</p> | <p>員工為公司營運不可或缺之根基，公司提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。</p> | <p>薪酬福利 勞資關係 營運績效 顧客健康與 產品責任 職業安全衛生</p> | <p>聯絡窗口： 台灣：行政人事部 李小姐 電話：(02)2517-8779 電子郵件：jessielee@kl-holdings.com 上海：行政人事部 蔣小姐 電子郵件：HR@kl-holdings.com 主管面談、日常關懷 教育訓練 勞資會議</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 秉持公正及不歧視的原則，提供員工平等的雇用機會 ▪ 設立完善的薪酬及福利制度，給予員工合理的待遇及獎勵。 ▪ 不定期提供各式教育訓練課程，精實專業技能。 |
|-----------|---|---|--|--|

1.4 鑑別重大主題

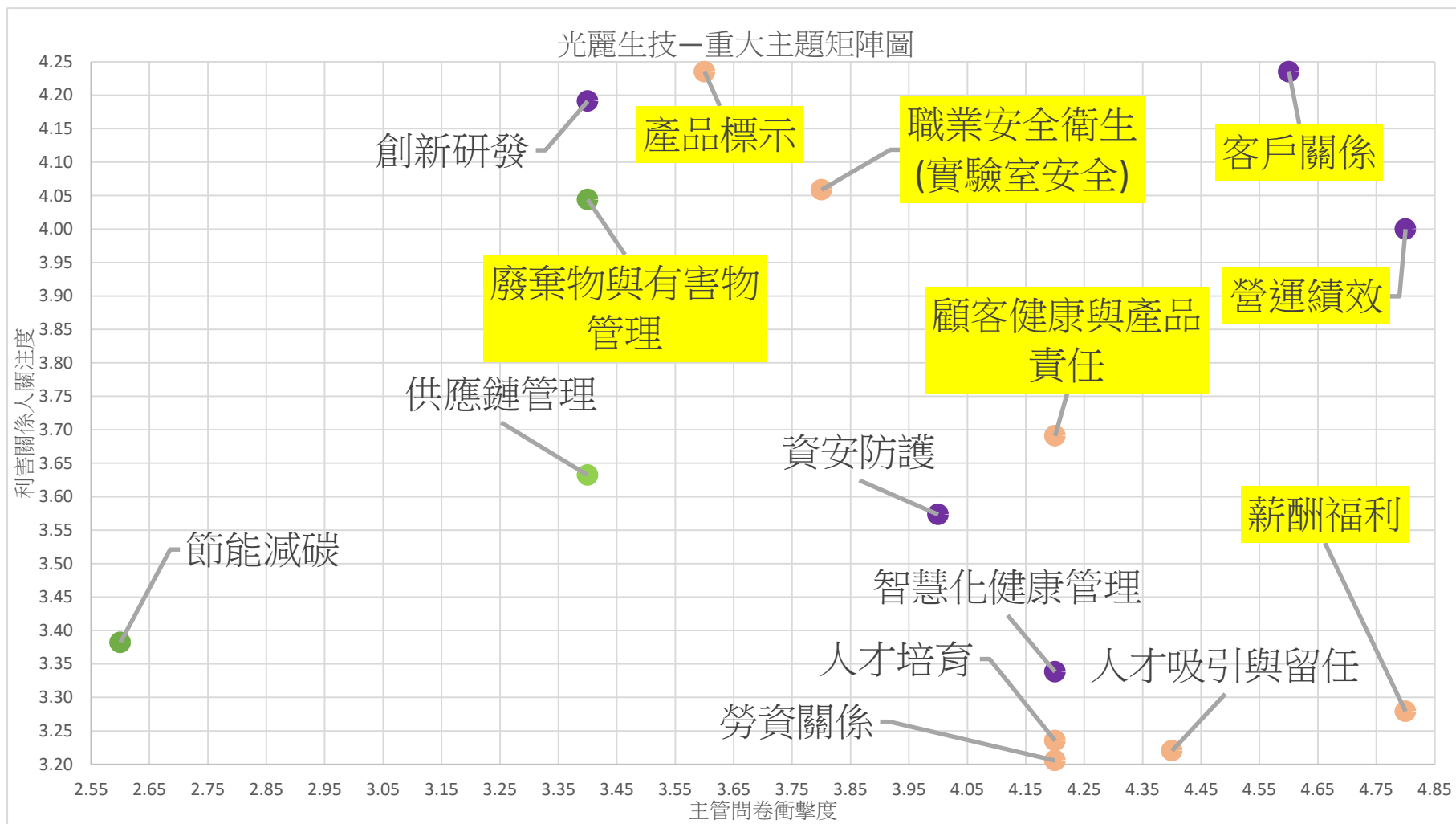
重大主題鑑別流程



| 面向 | 永續議題 |
|-----|--|
| 環境面 | 節能減碳、廢棄物與有害物管理、供應鏈管理 |
| 社會面 | 薪酬福利、職業安全衛生 (實驗室安全)、人才吸引與留任、人才培育、勞資關係、顧客健康與產品責任、產品標示 |
| 經濟面 | 營運績效、客戶關係、智慧化健康管理、資安防護、創新研發 |

永續推動小組擬定 15 項永續議題，並透過發放線上問卷給主要利害關係人，蒐集各項議題對其造成之衝擊程度，最終回收 68 份有效問卷，涵蓋股東 6 份、員工 20 份、客戶 21 份及供應商 21 份，據此建立利害關係人觀點。另同步發放問卷給公司內部 5 位主管評估各議題對公司內外部之衝擊程度，兩者彙整後形成重大主題矩陣圖，經永續推動小組審議確認，擇定環境、社會與經濟三構面中各自分數高者作為年度重大主題，計列入 7 項，按分數乘積之高低排列依序為：客戶關係、營運績效、薪酬福利、顧客健康與產品責任、職業安全衛生 (實驗室安全)、產品標示、廢棄物與有害物管理等。

上述議題均為公司在面對全球營運挑戰、回應股東與客戶期待之際，亦需兼顧之潛在風險與轉機。例如：如未善盡環境與社會責任，恐損及公司聲譽與信任；然若能妥善掌握風險、轉化為機會，將有助於公司在經濟績效、環境保護及社會共榮間取得平衡，實現永續經營。



註：黃底為今年度重大主題。

1.5 重大主題與衝擊面向列表

| 面向 | 重大主題 | 衝擊面向 | | 對應 GRI 準則 | 報告書章節 |
|-----|-------------------|-------|-------|-----------------|-----------------|
| | | 實際/潛在 | 正/負面 | | |
| 經濟面 | 客戶關係 | 實際 | 正面 | 自訂主題 | 2.4.3 客戶服務 |
| 經濟面 | 營運績效 | 潛在 | 正面/負面 | GRI 201：經濟績效 | 3.3 營運績效 |
| 環境面 | 廢棄物與有害物管理 | 潛在 | 正面/負面 | GRI 305：廢棄物 | 4.4 廢棄物與有害物管理 |
| 社會面 | 薪酬福利 | 實際 | 正面/負面 | GRI 401：勞雇關係 | 5.3.1 薪酬福利 |
| 社會面 | 顧客健康與產品責任 | 實際 | 正面 | GRI 416：顧客健康與安全 | 2.4.1 顧客健康與產品責任 |
| 社會面 | 職業安全衛生 (實驗室安全) | 實際/潛在 | 正面 | GRI 403：職業安全衛生 | 5.5 職業安全衛生 |
| 社會面 | 產品標示 | 潛在 | 正面 | GRI 417：行銷與標示 | 2.4.2 產品標示 |

二、關於光麗生技

2.1 公司簡介

光麗生技控股股份有限公司及旗下集團（以下簡稱光麗生技）為一家專注於美妝保養品領域的專業代工（CDMO）企業，集市場分析、產品企劃、配方研發、生產製造、法規諮詢與包裝設計於一體，為全球美妝品牌提供全方位的一站式服務。集團營運總部與研發創新核心設於台灣，關鍵生產據點——上海儀玳化妝品有限公司，則擁有符合國際標準的現代化廠房與先進的自動化產線，並已通過 ISO 22716 化妝品優良製造規範（Cosmetics GMP）及 ISO 14001 環境管理系統等多項國際認證，確保從原料到成品的每一個環節皆達到最高品質與安全標準。

秉持「品質、創新、服務」的核心理念，本公司深耕面膜、精華液、乳霜類等護膚產品的配方技術與生產工藝，研發團隊持續洞察市場趨勢，致力於開發高效、安全且符合潮流的創新產品。憑藉卓越的研發實力與穩定的生產品管，光麗生技已成為眾多國內外知名美妝品牌信賴的合作夥伴，提供高品質的 ODM/OEM 服務，客戶遍及亞洲、歐美等地，在全球美妝供應鏈中扮演著不可或缺的關鍵角色。

憑藉著與國際品牌合作的深厚經驗與國際級製造標準，本公司不僅能滿足客戶大規模的生產需求，更能提供從零到一的產品孵化服務。我們協助客戶進行市場定位、商品規劃、獨特配方開發、瓶器包材設計與採購，乃至協助客戶完成各國的產品送檢與法規註冊，以高度客製化且彈性的服務模式，幫助品牌客戶在激烈的市場競爭中建立獨特優勢，實現商業價值。

台灣總部將持續作為集團的營運決策與前瞻研發中心，上海儀玳則專注於精實生產與智慧製造的再升級。光麗生技將持續投入永續發展 (ESG) 的實踐，深化綠色製程與環保包材的應用，並透過數位化管理提升營運效率。我們致力於不斷提升自身的核心競爭力，擴展全球服務版圖，期許成為全球美妝產業中最值得信賴的 CDMO 領導品牌。

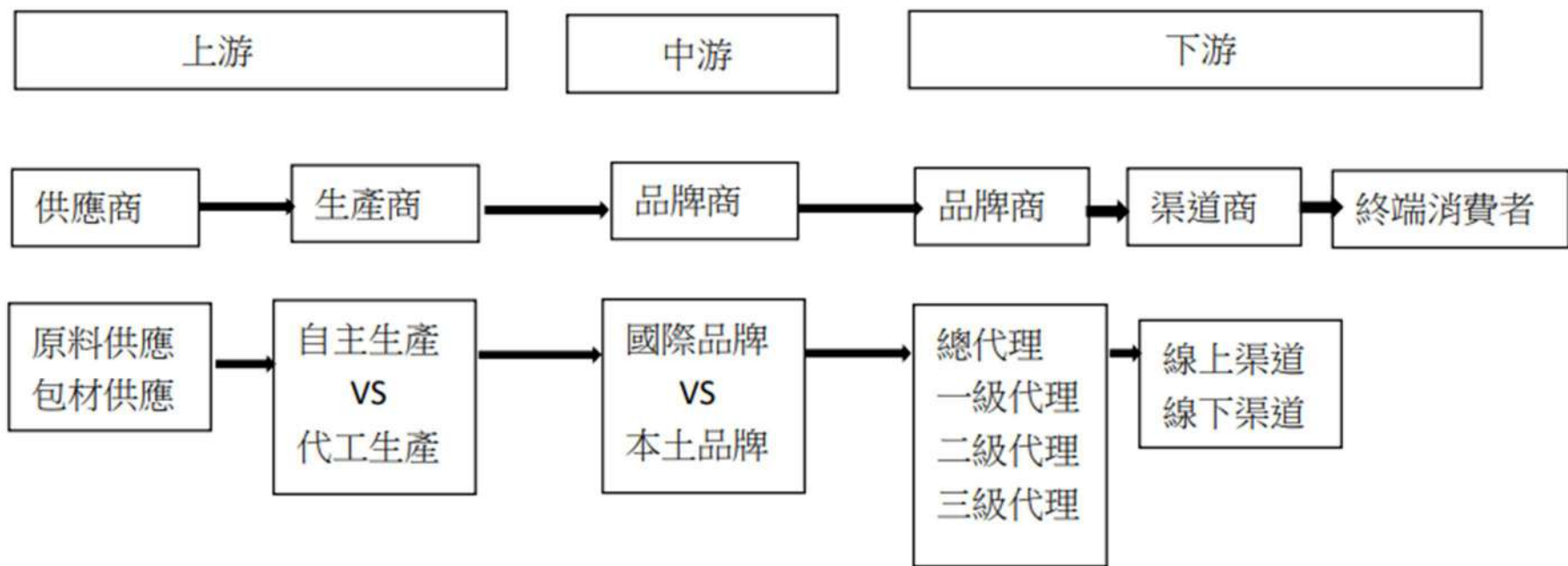
| | | | |
|-------------------------|---|--------|--|
| 公司名稱 | 光麗生技控股股份有限公司 | | |
| 行業別 | 生技醫療業 | | |
| 總部位置 | 臺北市中山區建國北路二段 66 號 9 樓 | | |
| 資本額 (單位：新台幣仟元) | 973,988 仟元 | | |
| 股權結構 | 本國法人 6.19%、本國個人 38.97%、外國機構與外國個人 54.84% | | |
| 當年度合併營收 (單位：新台幣仟元) | 354,707 仟元 | | |
| 員工人數 | 臺灣：24 人 (含駐點上海之 3 位員工) 海外：163 人 | | |
| 營運據點 | 臺灣 (臺北) 中國 (上海) | | |
| 主要產品/服務 | 護膚品 ODM/OEM | | |
| 主要產品銷售比重 | 面膜類 | 16.80% | |
| | 膏霜乳液類 | 30.28% | |
| | 化妝水、精華類 | 29.54% | |

| | | | |
|--------|------|--------|--|
| | 洗滌類 | 6.45% | |
| | 其他 | 16.93% | |
| 各區營收比重 | 中國 | 98.81% | |
| | 中國香港 | 1.05% | |
| | 法國 | 0.14% | |

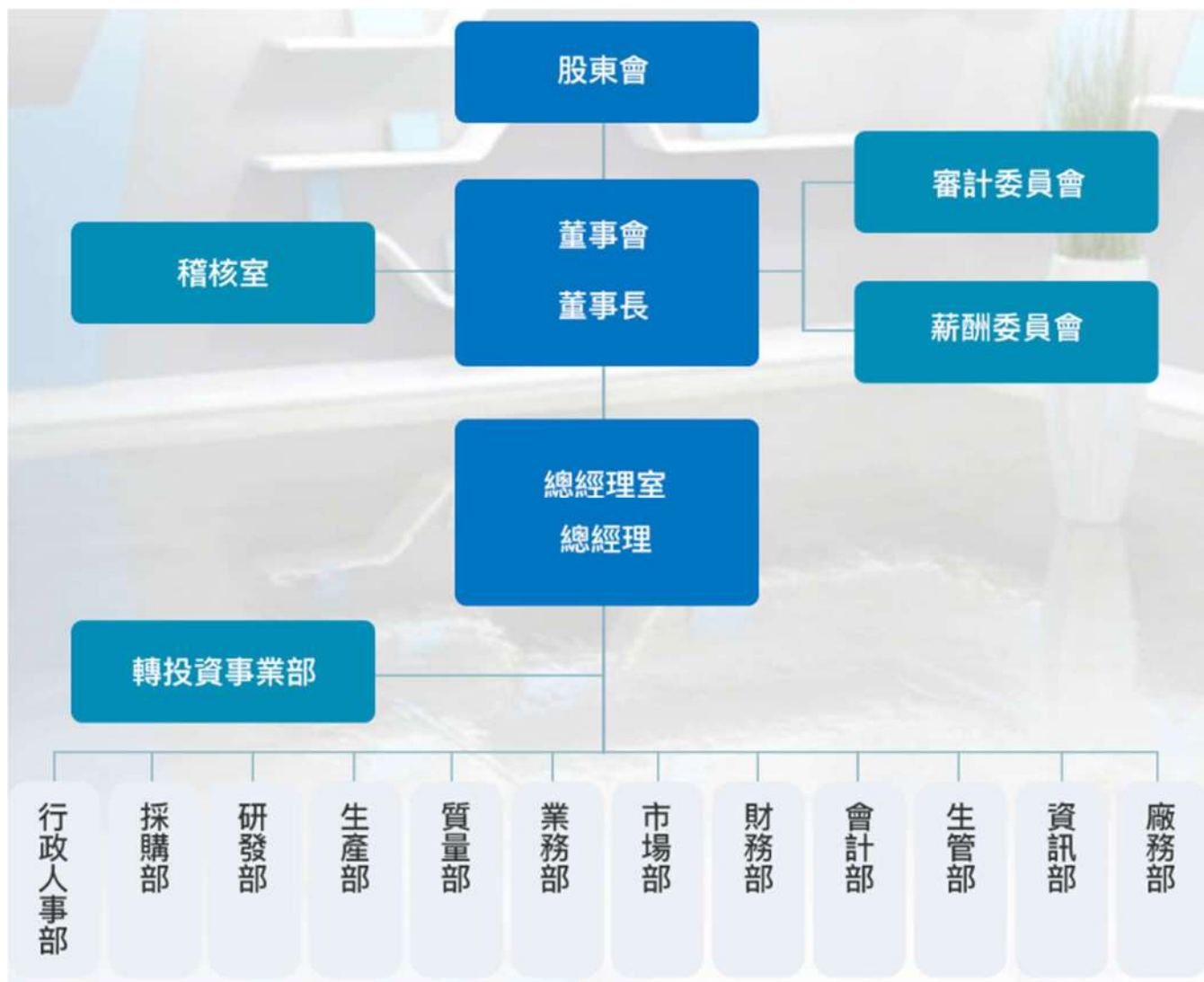
註：資料統計至 2024 年底。有關光麗生技的重要沿革，請參閱公司官網。

光麗生技價值鏈

光麗生技為保養品相關產業，上游主要為原料供應商、包材製造商及容器製造商，另一部分為生產代工廠及品牌製造廠；中游為品牌廠商；下游為代理商、渠道商及終端消費者。上海儀玳位於產業上游，著重於保養品研發、設計及開發生產為主要定位。產業之上、中、下游關聯性列示如下：



公司組織結構



2.2 未來展望

新客戶與新銳客戶開發

- 爭取新客戶與新銳客戶的開發, 2024年度新客戶開發其中包括 泊本、聽研、摩登記憶及 seeyoulady等新客戶。

新產品與技術的開發

- 延攬前嘉南藥理大學化妝品科技研究所所長洪偉章 教授為研發副總,並擴大設立研發中心。

新廠房完工

- 目前新廠房已於2023年 6月驗收完工並投產, 產能預計成長2-3倍。

發展寵物洗護相關產品

- 鑑於中國養寵人攀升寵物 相關市場龐大,故目前已開發寵物相關產品, 其中包括寵物洗護用品及潔耳液等產品。

2.3 參與外部組織

光麗生技除精進自身產品競爭力外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。



上海日用化學品行業協會/會員

上海東方美谷化妝品技術研究中心/會員

2.4 產品與服務

| | |
|-------|---|
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none">● 將「顧客健康與安全」視為企業營運的最高準則，承諾從產品開發到最終檢驗的每一個環節，都以提供最安心、穩定且有效的產品為目標。● 透過提供專業的健康醫學資訊與諮詢服務，成為值得信賴的健康夥伴，為社會整體福祉做出貢獻。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none">● 維持客戶滿意度調查平均分數均於 98 分以上● 建立線上諮詢服務及客訴處理的標準作業程序(SOP)，於 3 個工作日內全數回覆。 |

| | |
|-----------------|---|
| 負責部門 | 業務部 |
| 年度執行情形 /投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> ● 維持十萬級潔淨生產車間與實驗室的運作，包含對溫濕度、壓差等關鍵環境參數的 24 小時監控。 ● 持續維護 ISO 22716 (GMP)等管理體系的有效運作，並依其規範執行內部稽核與管理審查。 ● 完成定期的客戶滿意度調查 |
| 評估機制/成果 | <ul style="list-style-type: none"> ● 造成顧客使用後健康問題的事件為 0 起 ● 客戶反饋意見、業界口碑 |

2.4.1 顧客健康與產品責任

對於美妝保養品產業而言，產品的安全性是我們對客戶及終端消費者最基本的承諾，每一次的肌膚接觸都承載著一份信任，因此，光麗生技將「顧客健康與安全」視為最高準則，貫穿於從產品開發、原料採購、生產製造到最終檢驗的每一個環節，致力於提供全球客戶最安心、穩定且有效的產品。上海儀玳製造廠區已取得 ISO 22716 化妝品優良製造規範(GMP)、GMPC 化妝品良好生產規範及 ISO 14001 環境管理系統等多項認證。這代表我們從人員、廠房、設備、原料、生產過程到品質管制的每一個流程，皆遵循國際最高標準，確保產品在整個生命週期中的安全性與合規性。光麗生技投入大量資源，打造了一個能從源頭杜絕污染、確保產品純淨的生產環境：

- **醫藥級潔淨車間**：廠區按照 GMP 標準，設計並建造了**十萬級潔淨生產車間與實驗室**。車間內採用三級過濾（初效、中效、高效）的空氣淨化系統，對溫度（18-26°C）、相對濕度（45%-65%）及壓差等關鍵環境參數進行 24 小時監控，確保車間內的塵埃粒子、微生物等指標均符合國際標準，為產品安全提供最堅實的硬體保障。
- **原料安全審核**：我們深刻理解「安全、綠色、天然」是市場的永恆主題。在配方開發階段，光麗生技便積極參考**美國環境工作組組織(EWG)的安全標準**，優先選擇安全評分低、無刺激、無負擔的風險物質，特別是在嬰幼兒護理（baby care）等高標準產品線，更是以新法規為基準，從成分、技術到工藝嚴格把控，致力於開發安全無刺激的產品。

為確保交付給客戶的每一批產品都安全無虞，光麗生技建立了一套從內部到外部的多層次、全方位的檢測驗證體系，包含內部與外部驗證：

- **內部專業實驗室**：廠內設立了專業的**微生物檢驗實驗室與理化檢測實驗室**，配備了先進的檢測儀器。使光麗生技具備了從原料、半成品到成品的自主檢測能力，能即時監控產品在各生產階段的品質與安全狀態。
- **外部權威機構驗證**：除了內部品管，光麗生技定期將產品送往**國家藥監局(NMPA)認可的第三方檢測機構**進行檢測。透過外部獨立單位的驗證，不僅確保了檢測結果的公正性與客觀性，也為產品的安全性提供了更具公信力的背書。
- **功效與安全性評價**：因應《化妝品功效宣稱評價規範》等新法規要求建立一套完整的化妝品安全性、安定性及功效性檢測平台，為產品的每一項宣稱提供堅實的科學數據支持，確保資訊的真實透明，保障消費者的權益。

2.4.2 產品標示

光麗生技密切關注並遵循《化妝品監督管理條例》、《化妝品標籤管理辦法》等最新法規的實施。上述規範中明確了註冊備案人的品質安全責任、原料報送碼制度及功效宣稱評價要求，為此公司也建立了更為嚴謹的內部管理流程，設有專責的品質與法規部門，負責審核所有產品標示、包裝及廣告宣傳內容，確保其合法性、準確性與真實性，並對最終的功效宣稱負起責任。光麗生技的審核與追溯機制如下：

- **全成分一致性**：確保所有產品標示的成分列表，均與實際生產配方完全一致。在產品開發階段，法規部門即介入審核，確保所有標示內容符合目標市場的法規要求。
- **內外部雙重驗證**：品質部門會對標示內容進行最終審核。同時，為確保資訊的客觀準確，光麗生技不僅在內部對成品進行檢驗觀察，也定期將產品送往第三方權威檢測機構進行抽檢與驗證，確保標示與內容物相符。
- **完善的可追溯系統**：建立完善的產品追溯系統，從原料來源、生產批號到成品出庫皆有紀錄。一旦發現任何標示相關的潛在問題，此系統能協助我們迅速追溯源頭，及時進行糾正與改善。

光麗生技堅決杜絕任何形式的誇大或不實廣告。為此，所有對外發佈的廣告、文宣及數位行銷內容，在發佈前都必須經過法規與品質部門的嚴格審核，確保其措辭與宣稱均符合廣告法及相關規範。此外，因應《化妝品功效宣稱評價規範》的要求，我們已將功效

驗證納入研發的核心環節，所有關於產品功效的宣稱（如保濕、修護等），都必須具備相應的科學實驗數據支持。我們透過內部的功效評價實驗室及合作的第三方機構進行測試，確保向消費者傳遞的每一項產品功效，都是真實、可信且有據可查的。

2.4.3 客戶服務

美妝CDMO事業

- 針對品牌客戶，我們提供以「專業、高效、可靠」為核心的一站式專案服務，從產品開發、生產製造到售後支持，皆設有專責部門，確保溝通的順暢與問題的即時解決。

醫療生技事業

- 針對終端消費者與合作診所，我們則以「知識賦能與專業諮詢」為核心，不僅提供醫療服務，更致力於成為大眾信賴的健康知識平台，建立長期的健康夥伴關係。

光麗生技定期執行客戶滿意度調查，系統性地蒐集與分析客戶意見，調查項目涵蓋「產品品質」、「交貨期」、「配合度」及「售後服務」等，最近一次針對 10 家客戶的滿意度平均分數達 99 分，回饋中特別提及「業務溝通及時，能跟進產品生產週期」、

「對於售後情況反應迅速」、「管理層對專案支持度高，積極配合解決難題」等正面反饋，是對公司的肯定也是我們持續優化的動力。如有收到客訴問題，均由業務部門接收、分析並追蹤，確保每一個問題都能得到妥善處理，並將其轉化為改善內部流程的契機。

此外，光麗生技也將提升公眾健康識能視為一項重要的社會責任，透過官方網站的「健康醫學」專區，持續提供由專業醫療團隊撰寫或審閱的健康資訊，內容涵蓋疾病預防、健康生活、醫療新知等多個面向；亦提供線上諮詢管道，讓民眾能針對健康議題提出疑問，由專人提供初步指引，讓光麗生技成為顧客值得信賴的健康夥伴，為全社會人群的整體福祉貢獻一份心力。

三、誠信治理

3.1 公司治理

董事會任命公司治理主管，負責協助董事就任、執行職責、持續進修、法令遵循，依法辦理董事會與股東會相關事務等，2024年度公司治理主管進修相關課程時數達 9 小時。同時，本公司財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項公開資訊，係由財會部確認並交由主管覆核後，再公開資訊發布，以確保各項重大資訊皆能正確且及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

3.1.1 董事會

董事會每年聽取營運方針、未來短中長期營運目標以及永續經營策略，並由董事長指示公司未來營運方向，最後在管理階層共同擬定後呈董事長核示。公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題於財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向董事長報告調查結果。董事長視具體結果對公司營運產生重大危害與否評估於董事會報告，並由董事會對提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024 年公司無相關潛在負面重大事件發生。

光麗生技之董事會議事規則皆有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。最高管理階層為總經理，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理非由同一人擔任，以落實公司治理。

現任 3 席獨立董事，在各功能性委員會皆可充分討論並提出建議供董事會參考，有效發揮其職能。本公司設有審計委員會及薪酬委員，3 席委員皆為獨立董事，同時過半數董事也未有兼任員工或經理人之情事。

3.1.1.1 董事會提名與遴選

光麗生技為加強董事會之獨立性及多元性，發揮策略指導功能，依據「董事會議事規範」及「公司治理實務守則」要求，董事（含獨立董事）採候選人提名制選任之，光麗生技於董事會成員之提名與遴選時，已取得每位董事（含獨立董事）提供的書面聲明、工作經歷，及親屬關係表，以確認董事本身、配偶及其三親等以內親屬對於公司之獨立性。另獨立董事皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法」第十四條之二所訂資格要件，且獨立董事皆已依「證券交易法」第十四條之三賦予充分參與決策及表示意見之權力，據以獨立執行相關職權。

光麗生技於「公司治理實務守則」第 20 條中明訂，董事會成員組成應考量多元化，不限制性別、種族及國籍，除具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力
2. 會計及財務分析能力
3. 經營管理能力
4. 危機處理能力

- 5. 產業知識
- 6. 國際市場觀
- 7. 領導能力
- 8. 決策能力

董事會成員及多元化指標：

| 多元化統計/年度 | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|----------|----|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 董事會成員 | 性別 | 男 | 6 | 66.67% | 6 | 66.67% | 6 | 66.67% |
| | | 女 | 3 | 33.33% | 3 | 33.33% | 3 | 33.33% |
| | 年齡 | 未滿 50 | 1 | 11.11% | 1 | 11.11% | 0 | 0.00% |
| | | 50 ~ 65 | 4 | 44.44% | 3 | 33.33% | 4 | 44.44% |
| | | 65 以上 | 4 | 44.44% | 5 | 55.56% | 5 | 55.56% |
| | 學歷 | 研究所 | 5 | 55.56% | 5 | 55.56% | 5 | 55.56% |
| | | 大專院校 | 3 | 33.33% | 3 | 33.33% | 3 | 33.33% |
| | | 其他 | 1 | 11.11% | 1 | 11.11% | 1 | 11.11% |

未來視董事會運作、營運型態及發展需求適時調整多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

| 職稱 | 姓名 | 實際出席率 | 能力/背景/經驗 |
|------|---|----------------------|---|
| 董事長 | BRIGHTNESS CO., LTD. 代表人：陳寬聰 | 100% | 開煌資本(股)公司董事長 東南亞投資顧問(股)公司董事長 |
| 董事 | FULL VICTORY INTERNATIONAL CO., LTD. 代表人：方榮忠 | 100% | 台灣全麗集團顧問 |
| 董事 | GOAL REACH TRADING CO., LTD. 代表人：方祥銘 | 註 ¹ 87.5% | 上海仙萃生物科技有限公司監事兼總經理 上海全麗生物科技有限公司監事兼總經理 |
| 董事 | 張清璉 | 100% | 香港上市公司中國數碼文化執行董事 新華財經傳媒公司亞洲區董事總經理 |
| 董事 | 張清惠 | 100% | 保綠資源(股)公司副董事長 |
| 董事 | 廖敏政 | 100% | 佳世達資深協理及影像事業部本部長 日本仙台 MGT 精密董事 |
| 董事 | 方曉薇 | 100% | 上海璞萃生物科技有限公司執行董事 上海璞萃生物科技有限公司執行董事兼研發總監 |
| 獨立董事 | 蔡明堂 | 100% | 宏佳騰動力科技(股)公司獨立董事 普誠科技(股)公司內部總稽核 |
| 獨立董事 | 王輝賢 | 100% | 寶綠特資源再生科技(股)公司獨立董事 資誠聯合會計師事務所合夥會計師 |

| | | | |
|------|-----|------|----------------------------------|
| 獨立董事 | 邱士芳 | 100% | 八方雲集國際(股)公司獨立董事 普華商務法律事務所資深律師 |
|------|-----|------|----------------------------------|

註 1：方祥銘董事其中一次為委託出席

註 2：董事之能力/經驗/背景此處僅簡要呈現，詳細請參本公司年報。

由於董事任期屆滿，本公司於 2025 年 5 月 29 日董事會決議全面改選，並選任董事長，惟本報告書報導期間為 2024 年度，故所揭露董事會資訊為該年度董事會成員。

3.1.1.2 董事會績效評估與薪酬

| 董事會績效評估 | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|
| 自評 (問卷) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
| 董事會 | 4.80 | 4.76 | 4.77 |
| 董事成員 | 4.90 | 4.78 | 4.82 |
| 審計委員會/ 薪酬委員會 | 4.98 | 4.86 | 4.70 |

績效評估結果不僅作為日後董事提名或續任時之重要依據，也可提供訂定個別董事薪資報酬的參考，藉以精進董事會運作品質。

董事長薪酬係根據光麗生技「董事會績效評估辦法」，總經理薪酬以公司經營績效指標來制定，並提交薪酬委員會審議後，再呈董事會決議。董事與經理人的薪酬政策主要為固定薪資與浮動薪資，並無包含簽約金、招聘獎勵金、離職金、退休福利或索回機制，目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待推行更為成熟後再行研議。

3.1.1.3 董事進修情形

| 職稱 | 姓名 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 |
|-----|-----|----------------------|------------------------|------|
| 董事長 | 陳寬聰 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |
| 董事 | 廖敏政 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |

| | | | | |
|----|-----|----------------------|------------------------------------|------|
| 董事 | 張清璉 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |
| 董事 | 張清惠 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監事暨公司治理主管系列課程-如何發揮董事會所屬功能委員會之興利職能 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監事暨公司治理主管系列課程-企業財務認知-行為財務與公司決策 | 3 小時 |
| 董事 | 方榮忠 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |
| 董事 | 方曉薇 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |
| 董事 | 方祥銘 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |

| | | | | |
|------|-----|----------------------|---------------------------|------|
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會 | 3 小時 |
| 獨立董事 | 王輝賢 | 社團法人中華公司治理協會 | 資訊安全治理的趨勢與挑戰(上) | 3 小時 |
| | | 社團法人中華公司治理協會 | 資訊安全治理的趨勢與挑戰(下) | 3 小時 |
| | | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 113 年度防範內線交易宣導會 | 3 小時 |
| 獨立董事 | 邱士芳 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業併購策略與規劃 | 3 小時 |
| | | 社團法人中華公司治理協會 | 如何設計治理與管理，讓企業接班不再是永續經營的障礙 | 3 小時 |
| 獨立董事 | 蔡明堂 | 中華民國內部稽核協會 | 從案例談內部稽核新定位-倫理道德與法律的交會 | 6 小時 |

為提升董事會在永續發展議題上的專業能力，本公司每年安排董事相關進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力，進修課程內容涵蓋公司治理、誠信經營、資訊安全等面向，外來也將拓展至氣候變遷、

循環經濟、社會責任等議題，廣納外部專家分享的國際趨勢與最佳實踐案例。2024 年度董事進修總時數 63 小時，ESG 相關課程達 36 小時

3.1.2 功能性委員會

光麗生技董事會共 9 席，獨立董事為 3 席，佔董事席次 33%，董事會下轄審計、薪酬兩委員會，委員全數由獨立董事擔任。

3.1.2.1 審計委員會

審計委員會協助董事會監督管理階層活動，包含重要資本支出、重大交易等對財務有重大影響的事項，並確保公司財務報表允當表達以及內部控制制度有效運作，並將評估結果提交予董事會討論。

2024 年度審計委員會開會 7 次，獨立董事平均出席率為 100%。有關於審計委員會會議內容，請參閱本公司年報第 25 至 26 頁。

3.1.2.2 薪資報酬委員會

本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬合理性。

光麗生技之公司章程明定當年度若有獲利，如有累積虧損在預留彌補其數額後，尚有餘額時則應提撥不高於 15% 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；另應提撥不高於 3% 為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派比率應由董事會決議行之，並於股東會報告。

2024 年度薪酬委員會開會 2 次，獨立董事平均出席率為 100%。有關於薪酬委員會會議內容，請參閱本公司年報第 34 頁。

3.1.3 內部稽核

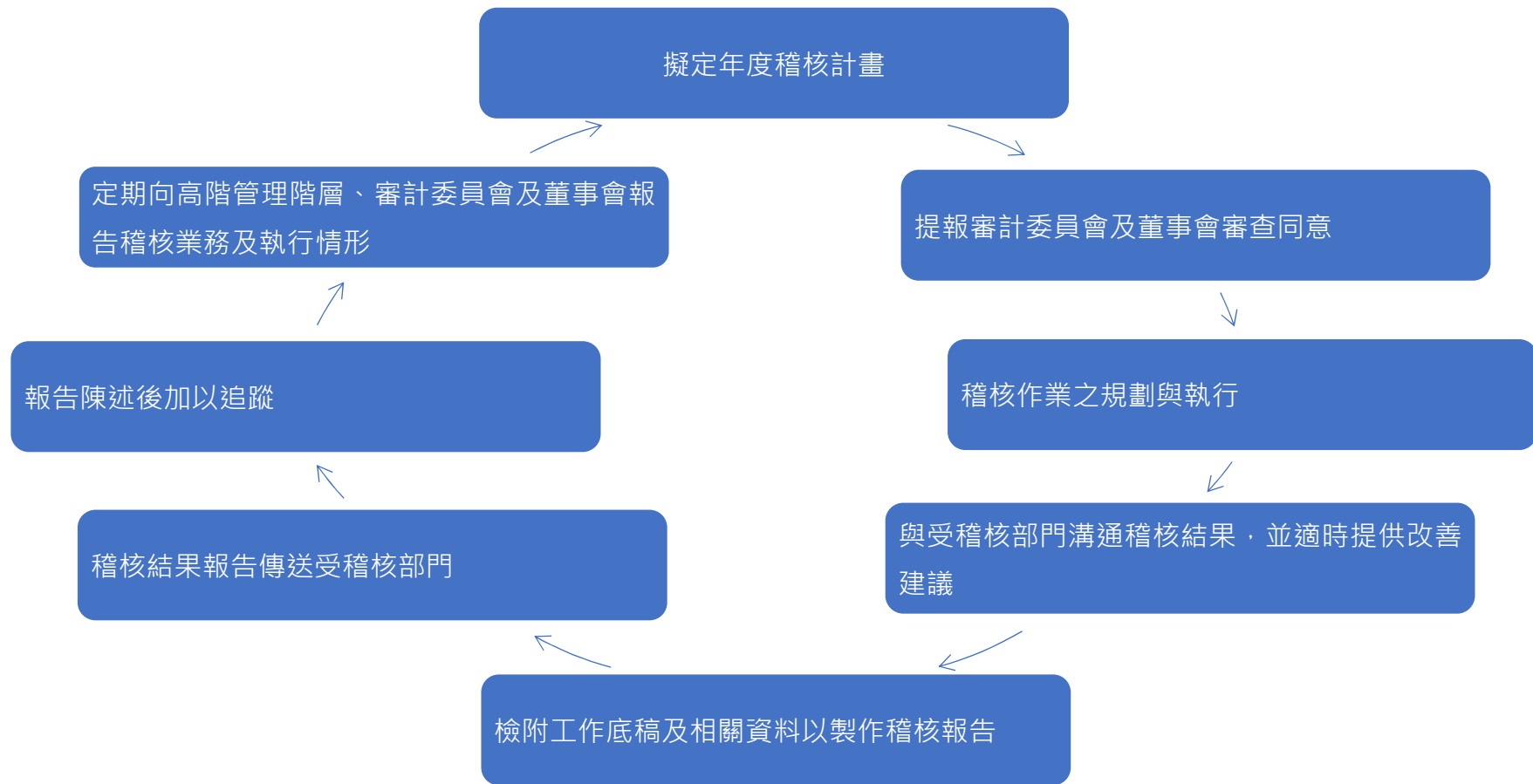
光麗生技依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量各事業體及子公司整體營運實務，設計符合現況且能有效執行之內控制度，並隨時檢討改進，來因應快速變化的環境。為確保獨立性與公正性，依規設置獨立單位稽核室，並根據公司「內部稽核之組織及運作」規定，配置專任稽核人員，直接隸屬董事會。

除稽核室把關外，董事會及管理階層亦每年檢視各部門自評結果及稽核報告。稽核主管定期列席董事會報告稽核執行情形，至少每季一次向獨立董事說明內部稽核與內控制度之運作成效。稽核室每年覆核公司各部門及子公司之內控自評報告，併同缺失與異常改善追蹤結果，提供董事會及總經理作為內控制度有效性評估及聲明書出具之依據。

內部稽核與獨立董事近 3 年溝通情形

| 日期 | 溝通重點 |
|-----------------|---------------------|
| 2022 年 1 月 26 日 | 2021 年 12 月稽核業務執行報告 |

| | |
|-------------|------------------------------------|
| 2022年2月7日 | 2022年1月稽核業務執行報告 |
| 2022年3月25日 | 2022年2月稽核業務執行報告 2021年度內部控制聲明書 |
| 2022年5月10日 | 2022年3月稽核業務執行報告 |
| 2022年8月25日 | 2022年4-7月稽核業務執行報告 |
| 2022年11月11日 | 2022年8-10月稽核業務執行報告 |
| 2023年3月24日 | 2023年1-2月稽核業務執行報告 |
| 2023年5月8日 | 2023年3-4月稽核業務執行報告 |
| 2023年8月28日 | 2023年5-7月稽核業務執行報告 |
| 2023年11月9日 | 2023年8-10月稽核業務執行報告 |
| 2024年1月10日 | 2023年11-12月稽核業務執行報告 |
| 2024年3月15日 | 2024年1-2月稽核業務執行報告 2023年度內部控制聲明書 |
| 2024年5月13日 | 2024年3-4月稽核業務執行報告 |
| 2024年8月26日 | 2024年5-7月稽核業務執行報告 |
| 2024年11月12日 | 2024年8-10月稽核業務執行報告 |



為提升稽核專業能力，公司持續安排稽核人員進修與參與主管機關指定訓練，年度累計受訓人次為 1 人次、總計 12 小時。2024 年度共執行 69 項稽核作業，稽核符合率達 100%，無重大缺失項目且所有不符合項目皆在期限內完成改善。

3.2 法規遵循暨誠信經營

光麗生技建立完善的治理架構，由董事會作為最高督導單位，以稽核室為誠信經營政策推動單位，由稽核室制定與修訂「誠信經營守則」，作為全體董事、經理人及員工執行業務時的最高道德標準。守則經董事會於 2022 年通過並提報股東會後發布實施，若有發生違反「誠信經營守則」之情事，將由稽核室向董事會進行報告。守則摘要包括：

1. 誠實經營商業活動：在所有商業活動中保持誠實和正直，不從事任何欺詐或欺騙行為。
2. 利益迴避：避免任何可能導致個人利益與公司利益相衝突的情況。
3. 智慧財產權：未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、燬損或有其他侵害智慧財產權之行為。
4. 禁止不公平競爭行為：在所有業務往來中保持公平公正，避免不正當競爭。
5. 禁止行賄及收賄：拒絕和抵制任何形式的賄賂和腐敗行為。
6. 教育訓練與考核：將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。

光麗生技之「誠信經營守則」適用於董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，涵蓋所有營運據點內之人員。本公司不僅要求員工遵守道德規範，更透過持續的教育訓練，強化高階管理層與治理單位的法治觀念與治理責任。2024 年董事已完成多項專業進修，課程涵蓋「防範內線交易宣導會」、「內部人股權交易法律遵循說明會」等，總計達 39 小時，展現了管理階層對誠信治理與永續發展的重視與承諾。

光麗生技由專責單位定期將修法訊息即時傳達各部門相關人員，並且每年各部門於法令遵循自評表填寫自評是否符合法令事項，於董事會報告法尊評估情形。

3.2.1 透明的溝通與檢舉機制

光麗生技依據「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，建立了獨立且保密的檢舉管道，任何內、外部人士若發現潛在的違規或不誠信行為，皆可透過獨立信箱檢舉，亦歡迎諮詢、提供意見，公司對檢舉事項將指派適當人員處理。所有檢舉案件均由董事會指派的稽核單位專責處理，並承諾在受理日起 15 個工作日內完成初步查核，向董事長提報調查情形；若情事涉及董事或高階管理階層，應呈報至獨立董事。光麗生技明訂了調查標準作業程序，並採取嚴格的保密機制，確保舉報人的身分受到妥善保護，絕不因善意舉報而遭受任何不當處置。2024 年度檢舉信箱受理反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為、違反公司誠信經營守則行為之件數均為 0 件，亦無收到主關機違反法規之裁罰。如若發生，則相關單位將即時通報管理階層，並依據內部控制及矯正機制展開調查與改善作業。

3.3 營運績效

| | |
|-------|---|
| 政策/承諾 | 透過美妝 CDMO 事業的穩健營運與醫療生技平台的創新佈局，追求集團整體營收與獲利的持續成長，並將經營成果與全體股東、員工及社會共享。 |
| 目標 | ● 優化成本結構與產品組合，提升整體毛利率與營業利益率 |

| | |
|-----------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ● 上海儀玳新廠產能利用率持續提升，確保各部門達成關鍵績效指標(KPI) ● 開發新市場，建立戰略夥伴關係，加強供應鏈與產業鏈合作，提升投資報酬率(ROI) ● 導入數位化管理工具，優化內部營運流程，減少資源浪費。 |
| 負責部門 | <p>財務部 王先生</p> <p>電話：(02)2517-8779 分機 207</p> <p>電子郵件：Shawnwang@kl-holdings.com</p> |
| 年度執行情形 /投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> ● 產能與技術投入：上海儀玳松江新廠全年度穩定運營，其效益於 2024 年完整體現；延攬前嘉南藥理大學化妝品科技研究所所長洪偉章教授擔任研發副總，強化創新配方開發能力 ● 市場開發投入：積極參與上海 CBE 美博會等國際展會，拓展全球能見度。2024 年已成功爭取到泊本、聽研、摩登記憶等新銳品牌客戶。 ● 前瞻研發投入：正式啟動與和迅生命科學在特管法框架下的再生醫療製劑委託開發合作，聚焦於退化性關節炎及癌症治療項目，為未來商業化奠定基礎。 |
| 評估機制/成果 | <ul style="list-style-type: none"> ● 定期績效審視：經營管理團隊以每月及每季為單位，召開營運會議，檢視集團合併及各事業體的關鍵財務與營運指標，並與年度預算進行比較分析。 ● 董事會監督：所有營運績效分析結果均定期呈報至董事會，由董事會負責監督目標達成情況與策略有效性。 |

在全球人口高齡化與後疫情時代健康意識全面提升的雙重浪潮下，「大健康」與「美麗經濟」已成為全球最具成長潛力的產業趨勢。消費者對於個人化、高效率的護膚方案與精準預防的健康管理需求日益殷切，驅動了整個生技產業鏈的創新與變革。光麗生技精

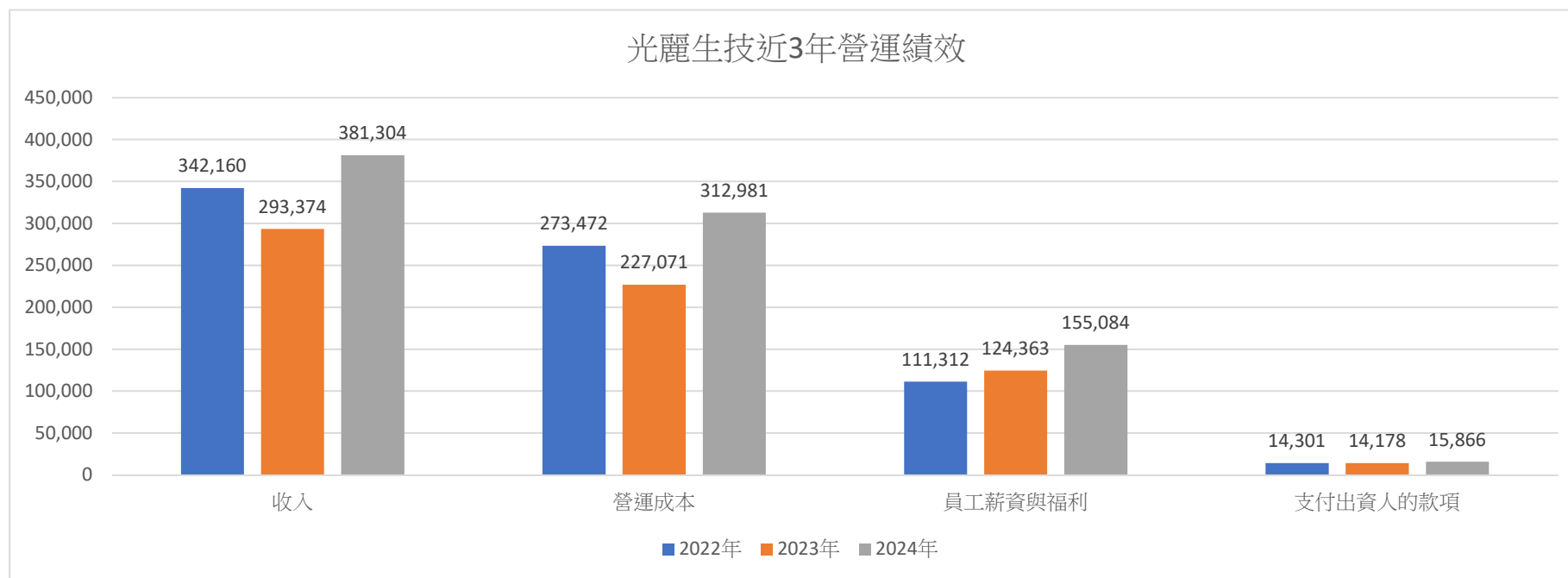
準掌握此市場脈動，於 2022 年成功由光電產業轉型，確立了以「美妝保養品 CDMO」與「智慧醫療平台」為雙核心的集團營運策略，致力於滿足人們從外在美麗到內在健康的全面需求。

集團的核心子公司——上海儀玳作為專業的美妝保養品 CDMO 廠，深耕市場多年，憑藉其通過 ISO 22716 (GMP)與 ISO 14001 等國際認證的卓越品質，贏得眾多國際知名品牌的信賴。為應對持續增長的訂單需求，儀玳位於上海松江區佔地 31,000 平方米的現代化新廠已於 2023 年 6 月正式投產，預計將提升 2 至 3 倍的產能，為集團提供了強勁且穩定的營收與現金流。同時，儀玳積極拓展產品線，切入高潛力的寵物洗護市場，展現其靈活應變與開拓新商機的强大動能。

| 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 單位：新台幣仟元 |
|--------------|---------|---------|---------|----------------------|
| 收入 (A) | 342,160 | 293,374 | 381,304 | 採用年報-綜合損益表-營業收入 |
| 營運成本 (B) | 273,472 | 227,071 | 312,981 | 採用年報-綜合損益表-營業成本 |
| 員工薪資與福利 (C) | 111,312 | 124,363 | 155,084 | 採用年報-重要會計項目-員工福利費用 |
| 支付出資人的款項 (D) | 14,301 | 14,178 | 15,866 | 採用年報-綜合損益表-財務成本+現金股利 |

| | | | | |
|----------------------------|----------|----------|-----------|---------------------|
| 支付政府的款項 (E) | - | - | - | 採用年報-綜合損益表-所得稅費用+罰金 |
| 社區投資 (F) | - | - | 89 | 公益或基礎建設(如休閒設施)支出 |
| 留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F) | (56,925) | (72,238) | (102,716) | |

註：捐贈予儀玳所處之在地社區「葉樹鎮老年基金會」，主動關懷當地居民的期望或需求。金額以匯率 4.455725 換算為新台幣報導



3.5 創新服務

面對全球美妝產業法規日趨嚴謹，以及消費者對產品功效性與安全性的高度要求，光麗生技積極因應產業變化，將研發策略從傳統的代工生產，升級為以科學驗證為核心、軟硬體整合的創新型 CDMO 模式。為此，我們在上海儀玳新廠投入建置佔地 3,000 平米的功效評價實驗室，引進多樣高精尖檢測設備，建立從原料篩選、配方安定性到終端產品功效驗證的完整檢測能力，確保產品不僅符合各國最新法規，更能為客戶提供強而有力的科學數據支持，以此提升產品附加價值與市場競爭力。

同時，為深化核心技術並提升生產效率與永續性，我們持續投入製程優化。在此基礎上，我們更於 2023 年取得八項實用新型專利，涵蓋乳化、分裝、除塵到儲存等自動化製程環節。透過智慧化生產，達成提升產能、穩定品質、降低能耗與損耗的多重目標，展現我們在精實生產與環境友善製造上的技術實力。

此外，為確保研發方向的前瞻性，光麗生技生醫積極整合產學資源，延攬在化妝品功效與原料開發領域、中草藥發酵化妝品領域享有盛譽的教授，領導數十人的專業團隊，將頂尖學術知識轉化為具商業價值的創新應用。憑藉強化的研發量能與上海新廠擴充的多元產線（如安瓶、口紅唇膏類），將業務觸角延伸至高潛力的寵物美容保養市場，透過多元化的產品組合與深厚的技術底蘊，建構更為完整的市場解決方案，進一步鞏固公司在美妝 CDMO 產業中的專業地位與營運實力。

成功開發之產品/技術

- 一種方便存取和便攜的化妝品樣品試管

51

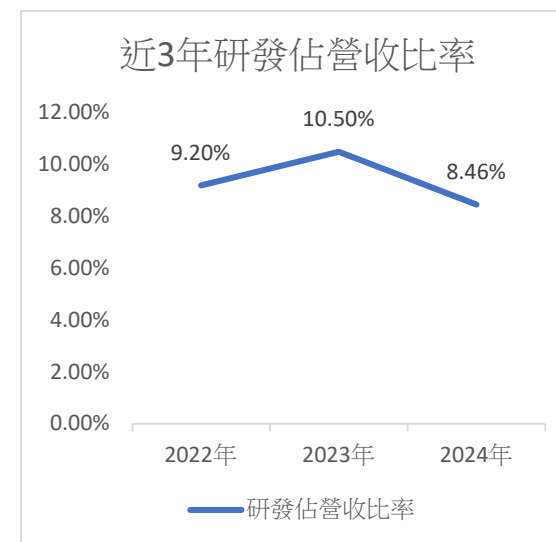


- 化妝品乳化設備
- 一種化妝品分類儲存架
- 一種化妝品生產用化妝品的分裝裝置
- 一種用於化妝品研究用乳液分散機
- 一種化妝品車間除塵裝置
- 一種化妝品加工用乳液加注裝置
- 一種紙製品加工用表面油墨印刷設備



近 3 年投入研發的人力&費用

| (單位：新台幣仟元/人) | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|----------------|--------|--------|--------|
| 研發費用(台幣仟元) | 32,265 | 30,804 | 32,250 |
| 研發/營收比率 | 9.2% | 10.50% | 8.46% |
| 研發人力 | 17 | 17 | 15 |
| 博士及碩士研究人員 | 1 | 1 | 2 |
| 大專研究人員 | 15 | 15 | 13 |



四、永續環境

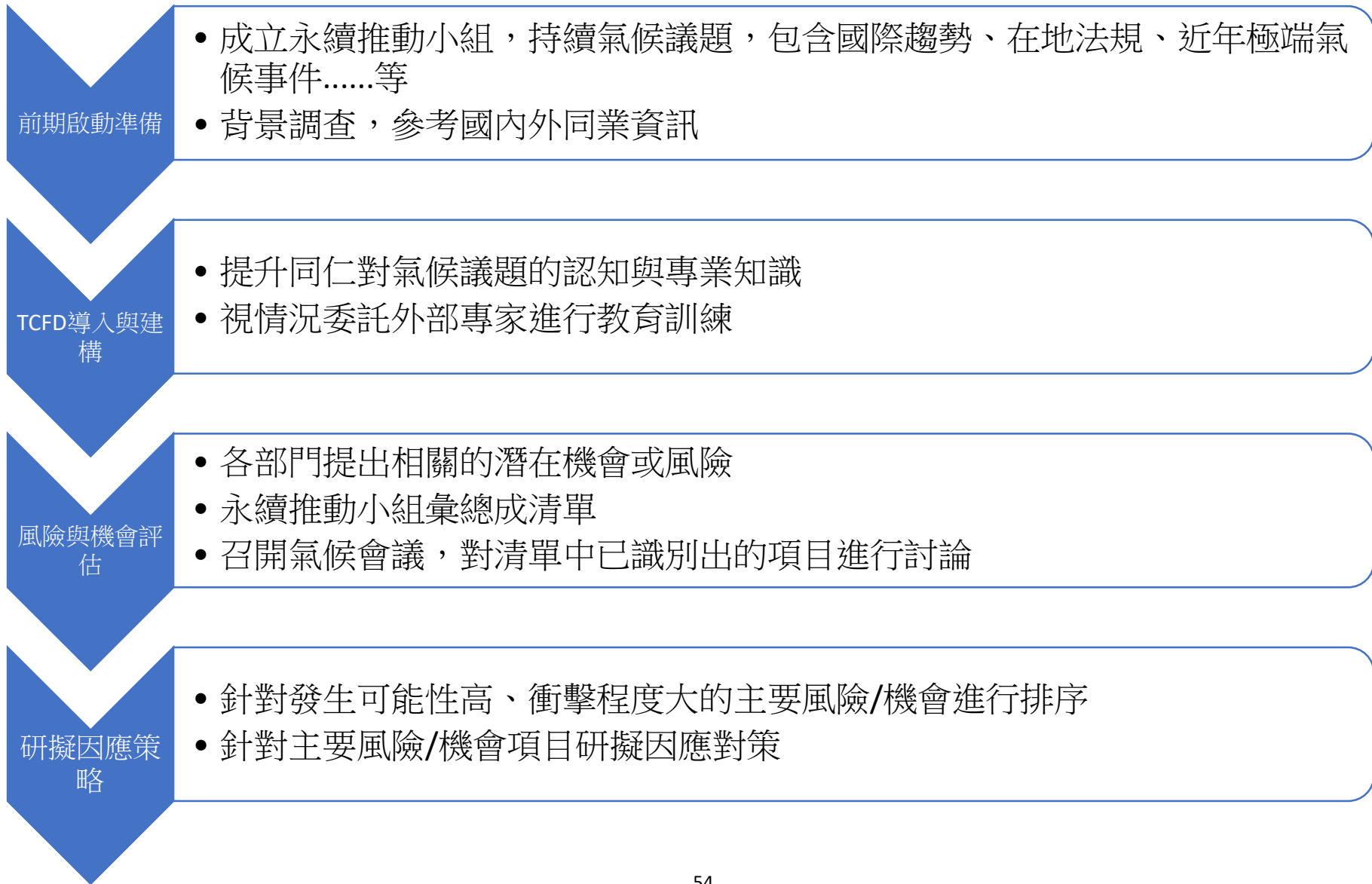
光麗生技積極回應環境議題，指派「永續推動小組」下「環境永續小組」作為專責單位統籌規劃，確保營運過程符合法規並降低對環境的衝擊。本章節將進一步揭露光麗生技在氣候風險與機會、能源耗用、溫室氣體排放、廢棄物與有害物管理等方面相應的管控措施，展現公司如何從管理制度到實際行動，逐步實現綠色永續的目標。

4.1 氣候變遷風險與機會

氣候變遷的風險對企業營運構成實質威脅，其影響無論在日常生活或是企業營運中都不可忽視，各國政府也逐漸制定修訂各項法規，要求企業將氣候變遷議題納入公司營運管理中。為有效因應全球氣候變遷的挑戰，光麗生技已將永續發展納入營運核心，並參考國際金融穩定委員會 (FSB) 發布之 TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項要素的框架，鑑別及管理公司的氣候風險與機會。

針對識別出的風險和機會，永續推動小組定期向董事會報告，由董事會負責監督執行情況，並統籌各相關部門按照《巴黎協定》、國家 2050 年淨零排放目標及主管機關的《氣候變遷因應法》等要求，進行相關的營運風險評估，確保氣候治理與公司整體策略目標一致。

氣候風險與機會評估流程圖



| 氣候變遷相關風險與機會揭露架構 | | | |
|-----------------|---|--|--|
| 治理 | 由董事會作為氣候相關議題的最高督導單位。董事會負責監督氣候變遷對公司營運活動的影響，並審議公司整體的永續發展策略。日常管理則由行政管理部及環安衛專責單位負責，整合各部門（如生產、研發、採購等）的氣候相關行動，彙整年度計畫與執行成果，並定期向董事會提報，確保氣候治理的有效落實。 | | |
| 策略 | 本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端對供應鏈減碳、綠色原物料及循環包材的要求，以及生產據點（上海）可能面臨的實體氣候事件。而氣候變遷帶來的機會則主要體現在產品與服務面，本公司在天然發酵物萃取的核心技術與符合永續趨勢的產品開發能力，將有助於光麗生技回應市場需求並開拓新商機。具體如下列舉： | | |
| | 短期（1-5年） | 中期（5-10年） | 長期（10年以上） |
| | 轉型風險-市場： 客戶（國際美妝品牌）對供應鏈減碳排放揭露與減量要求增加 實體風險-立即性： 颱風、強降雨等極端天氣事件對廠區營運造成衝擊 機會-產品和服務： 開發或擴大低碳/天然/綠色產品線，以回應市場對「純淨美妝(Clean Beauty)」的需求 機會-資源效率： 透過上海新廠的節能設計與製程優化，降低單位產品的能資源消耗 | 轉型風險-政策與法規： 加強排放報告義務、產品與服務的要求與監管，面臨可能徵收碳費 轉型風險-名譽： 利害關係人對企業在永續議題上的表現日益關注 機會-能源來源： 評估於廠房屋頂建置太陽能光電系統或採購綠電 | 實體風險-長期性： 平均溫度上升導致廠房空調能耗增加；降雨模式改變影響天然萃取物原料的穩定性與價格 機會-市場： 憑藉在永續產品的領先地位，建立新的市場夥伴關係，進入高端綠色美妝供應鏈。 |
| 風險管理 | 本公司已訂定《風險管理政策》並經董事會通過，作為風險管理的最高指導原則。公司每年由專責單位進行風險因子鑑別，其中已包含氣候變遷等新興風險。針對鑑別出的氣候風險，光麗生技會評估其對營運、財務及供應鏈的潛在衝擊，並依據風險等級擬定應對策略，涵蓋管理目標、權責歸屬及具體行動方案，將氣候風險控制在可接受的範圍內。關於本公司如何鑑別、評估及管理氣候相關風險/機會，請參上圖「 氣候風險與機會評估流程圖 」 | | |

| | | |
|-----------|-------|---|
| 指標和 目標 | 指標-風險 | 範疇一、範疇二的溫室氣體排放量 |
| | 指標-機會 | 低碳產品線佔總營收的百分比 使用再生能源佔總能源消耗的百分比 投入在綠色製程、節能設備或永續原料研發的預算與支出。 |
| | 目標 | 完成集團溫室氣體盤查 降低溫室氣體排放強度 降低能源密集度 |

| 主要氣候變遷風險與機會因應 | | |
|---------------|---|---|
| 主要風險/ 機會項目 | 對公司財務的衝擊情境 | 因應策略 |
| 轉型風險 | 國內外客戶（如國際美妝品牌）對供應鏈的溫室氣體排放及永續性要求日益嚴格，包括要求揭露產品碳足跡、使用再生能源、採用循環包材等。若光麗生技未能設立明確的減碳目標或無法提供符合客戶要求的綠色產品，將可能影響訂單承接能力，導致營收下降。此外，未來中國大陸實施的碳費或碳稅制度，將直接增加上海廠區的營運成本。 | <ol style="list-style-type: none"> 以「發酵植物萃取物」等核心技術為基礎，持續開發天然、低碳足跡的原料與配方，並積極佈局 PCR 再生塑料、單一材質等環保包材解決方案，協助客戶達成其永續目標。 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，建立碳排放數據的管理能 |
| 實體風險 | 氣候變遷所引發的極端天氣事件，對營運廠區構成直接威脅。例如，強降雨或颱風可能導致的洪災，不僅會造成廠區被迫停工，生產活動中斷，更可能導致精密設備與實驗室損壞，進而引發延遲出貨的風險。另一方面，長期的氣候模式改變，如乾旱或降雨不均，可能影響部分天然植物原料的收成與品質，導致採購成本上升及供應鏈不穩定。這些實體風險情境，皆可能對公司的營運成本及供應鏈穩定性帶來實質的負面衝擊。 | <ol style="list-style-type: none"> 強化營運韌性：定期檢視並更新廠區的天然災害應變計畫，評估廠區防洪設施能力，並確保關鍵設備與原物料有適當的保險覆蓋 供應鏈多元化：針對易受氣候影響的天然原料，積極開發第二供應來源或替代性原料，以分散供應中斷的風險。 |

| | | |
|------|---|--|
| 氣候機會 | <p>消費者對「純淨美妝」、「永續環保」的偏好日益增強，驅使品牌客戶尋求具備綠色研發與製造能力的供應商。光麗生技若能憑藉在天然發酵原料、功效驗證平台及環保製程上的優勢，將可優先獲得重視永續價值的客戶青睞，有助於拓展高毛利的市場份額，並吸引更多對環境責任感強的客戶群體，進而增加公司營收，強化與客戶的長期夥伴關係，在綠色經濟轉型中掌握市場先機。</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 打造綠色 CDMO 品牌：將永續性作為核心行銷訴求，主動向客戶溝通光麗生技在 ISO 14001、節能製程、綠色原料開發上的實績，將永續績效轉化為商業競爭力。 2. 開發永續解決方案：成立專案小組，為客戶提供包含低碳配方、循環包材、產品碳足跡計算等一站式的永續產品解決方案，創造新的服務價值。 |
|------|---|--|

4.2 能源管理

光麗生技 2024 年總能源耗用量約為 15,392 十億焦耳 (GJ)，以百萬元營收為單位計算的能源密集度為 41.6824 (GJ / 百萬元新台幣)，並以此作為績效指標，以檢視及討論如何精進。統計邊界為台北總部辦公室以及位於上海生產製造工廠。本公司為化妝品研發、製造加工產業，在此行業特性下主要生產使用之能源為外購電力及公務車用汽油，用電全數為向當地電力公司購買；天然氣主要用於生產化妝品膏狀物時乳化鍋的燃料，另有少部分用於員工餐廳伙食烹製；柴油則為貨車所用，另有少部分係緊急發電機備用。其餘非屬本公司控制或擁有 (組織外部) 的能源耗用，因難以取得資訊，且對於能否降低其能耗，公司影響力也有限，因此在無準確數據來源或具備合理估算方法之前，暫不揭露數據品質較低的數據，本公司也積極研擬導入溫室氣體盤查，以更標準的方法評估計算。

數據來源方面，外購電力來源於電力公司每期的電費帳單；天然氣與柴油、汽油均由財務部負責蒐集購買單據加總，並交由財務主管覆核，並留意是否有異常之處或不必要浪費之情事，提醒相關部門加以追蹤。光麗生技將公司能源情況視為日常營運管理重要環節，落實節能與管理政策。

光麗生技 能源耗用統計

| 能源項目 | 外購電力(GJ) | 天然氣(GJ) | 柴油(GJ) | 車用汽油(GJ) | 消耗能源總量(GJ) | 外購電力百分比 | 合併總營收 (百萬元新台幣) | 能源密集度 (GJ/百萬元新台幣) |
|--------|------------|------------|----------|------------|-------------|----------|-------------------|----------------------|
| 2022 年 | 3,523.5576 | 228.3000 | 827.4788 | 4,241.1006 | 8,748.3036 | 39.9477% | 342.160 | 25.7787 |
| 2023 年 | 7,192.2456 | 901.2428 | 338.8482 | 5,466.5622 | 13,614.1434 | 51.7469% | 293.374 | 47.3760 |
| 2024 年 | 8,296.8228 | 1,586.7493 | 440.9058 | 5,569.1801 | 15,392.3107 | 52.2021% | 381.304 | 41.6824 |

註：能源使用量、能源密集度計算皆以四捨五入法取至小數點後第四位。

1 度(kWh)=3.6*10⁶ 焦耳(J)；1 十億焦耳(GJ)=10⁹ 焦耳(J)；1 卡=4.184 焦耳。

能源使用量=燃料使用量*燃料熱值，熱值係數依據經濟部能源署公告。

4.3 溫室氣體管理

氣候變遷主要原因之一是由溫室氣體排放所引發，現已成為全球共同關注的重要議題，光麗生技亦積極響應國際趨勢與國家政策。本公司預計於 2025 年起導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度，以掌握組織內部排放量，做為未來推動減碳與淨零轉型的基礎依據。

公司溫室氣體排放來源有：直接排放（範疇一）、間接排放（範疇二）及其他間接排放，直接排放是由本公司所擁有或控制的排放源，「直接排放源」目前僅識別製程用燃燒設備乳化鍋、員工餐廳廚房瓦斯（固定燃燒）以及自有公務車用汽油（移動燃燒）；「間接排放源」則皆為外購電力；至於其他間接排放（範疇三）排放源是由其他公司/單位所擁有或控制的，對於此範疇之溫室氣體排放量，因無法掌控其活動及難以取得相關數據，僅進行排放源鑑別之工作，暫不予以量化，僅定性列舉包含：

1. 上游的運輸和配送。
2. 下游的運輸和配送。
3. 購買的商品和服務。
4. 員工通勤。

光麗生技近三年度溫室氣體排放統計

| 排放源類型 | | 範疇 1 | 範疇 2 | 總排放當量 (公噸 CO2e) | 合併營收 (新台幣百萬元) | 溫室氣體 排放強度 |
|--------|-------------------|----------|----------|--------------------|------------------|--------------|
| | | 直接排放 | 能源間接 | | | |
| 2022 年 | 排放當量 (公噸 CO2e) | 372.0216 | 498.1919 | 870.2135 | 342.160 | 2.5433 |
| | 占比(%) | 42.7506% | 57.2494% | 100% | | |
| 2023 年 | 排放當量 (公噸 CO2e) | 456.6369 | 986.9359 | 1,443.5728 | 293.374 | 4.9206 |

| | | | | | | |
|--------|--------------------------------|----------|------------|------------|---------|--------|
| | 占比(%) | 31.6324% | 68.3676% | 100% | | |
| 2024 年 | 排放當量 (公噸 CO ₂ e) | 507.7136 | 1,092.4150 | 1,600.1286 | 381.304 | 4.1965 |
| | 占比(%) | 31.7295% | 68.2705% | 100% | | |

註：係數引用經濟部能源署最新公告數據 6.0.4 版；電力係數為為經濟部能源署最新公告之 0.474 公斤 CO₂e/度。

GWP 值 (全球暖化潛勢) 採用 AR6 (IPCC 第六次評估報告) 所載

4.4 廢棄物與有害物管理

| | |
|-----------------|---|
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> 在營運過程中，致力於從源頭減少廢棄物的產生，並以合法、合規且環境友善的方式，對所有廢棄物進行妥善的分類、儲存與處置。 承諾最大化資源的回收利用，將可回收廢棄物委託給專業機構進行資源化處理，以實際行動回應循環經濟。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> 維持廢棄物處理相關法規違規事件為 0 每年皆重新審視廠內原物料與製程，評估是否有新增的潛在危險廢棄物，並預先納入管理範疇。 |
| 負責部門 | 質量部 |
| 年度執行情形 /投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> 持續依據公司內部的《廢棄物管理制度》及 ISO 14001 環境管理系統，執行廢棄物的日常管理。 在廠區內設置清晰的分類回收設施，並對危險廢棄物採取專區儲存、加鎖管理及明確標示等措施。 對員工進行妥善處置廢棄物、垃圾分類回收等觀念宣導 |
| 評估機制/成果 | <ul style="list-style-type: none"> 廢棄物處理的合約、轉移聯單及申報紀錄，均符合當地的環保法規要求。 供應商稽核與評估，查核其證照有效性、處理流程的合規性 |

光麗生技產生的廢棄物主要分為兩大類：一般生活廢棄物與事業廢棄物與有害廢棄物。台北總部僅產生一般生活廢棄物；至於事業廢棄物與有害事業廢棄物則皆來自上海儀玳工廠，則採取廢棄處理與回收再利用並行。為確保廢棄物有效的控制與適當處理，本公司已依據 ISO 14001 環境管理系統的要求，制定了詳盡的《廢棄物管理制度》，明確規範了從廢棄物辨識、分類、收集、儲存到最終處置的全流程作業標準，以及行政、生產、品管等各相關部門的職責。廢棄物之處理方式如下：

一般事業廢棄物

- **廢包材與廢木桶**：此類屬於可回收一般廢棄物，委託上海當地合格之再生資源回收有限公司，進行回收與資源化再利用。
- **污泥**：生產過程中產生的污泥，則委託上海海原實業環境科技有限公司進行專業且合規的最終處置。

有害事業廢棄物

- **儲存與標示**：危險廢棄物被存放在設有明確警示標示的專用區域，並採取防滲漏、防溢散措施，禁止與非危險廢棄物混合存放。
- **合規轉移與處置**：光麗生技產生的有害事業廢棄物（如：實驗室廢物、沾染化學品的廢棄包裝物等），均委託持有上海當地危險廢物經營許可證的廠商進行專業處置。所有轉移過程均通過「上海市危險廢物管理信息系統」進行申報，並保存完整的轉移聯單，確保每一筆危險廢棄物的處理都有跡可循。

五、社會關懷

光麗生技致力打造一個多元共融、平等尊重且充滿成長潛力的職場環境。公司堅守性別平等與反歧視的原則，確保所有員工無論性別、年齡、族群、宗教信仰或文化背景，皆享有同等的工作權益與發展機會，並在安全、友善的職場中發揮所長。

為吸引並挽留優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，進一步提升員工歸屬感與職涯黏著度，強化組織穩定與整體營運韌性。同時，公司建構系統化教育訓練與人才培育機制，依照業務需求與個人職涯規劃定期舉辦各類訓練課程，全面提升專業職能與職場競爭力。升遷制度亦貫徹公開透明、公平公正的原則，讓每一份努力與投入都能獲得合理評價與實質回饋，確保員工擁有公平成長的職涯階梯。公司亦持續推動員工健康促進措施，關懷同仁身心福祉。

5.1 人權保障

光麗生技認同普世的人權價值，以聯合國《世界人權宣言》（Universal Declaration of Human Rights）、《聯合國全球盟約》（United Nations Global Compact）第一與第二條原則、《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights）之保護、尊重及補救三大原則以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）等人權公約做為制定人權政策的參考依據，謹守營業所在地國家法令規範並透過加入「責任商業聯盟」，定期檢視人權政策的執行狀況，以確保人權保障工作之落實。以保障員工應有的權益，相關措施包括：

- 保護與尊重：
為保護與尊重人權，形塑有益人權保障的良好環境，避免營業活動出現可能造成人權侵犯或負面影響的行為。
- 申訴與補救：
為保護員工及價值鏈夥伴之人權免受侵犯或負面影響，光麗生技確保其有權就所認為可能侵犯人權之行為進行申訴、通報或投訴，並要求對任何侵犯人權或產生負面影響之行為給予補救。
- 管理與調查：
為持續實踐及優化人權治理，協助營業過程之人權維護工作可隨著營運發展而持續進步，包括採取宣導與教育訓練、盡職調查與回饋機制。

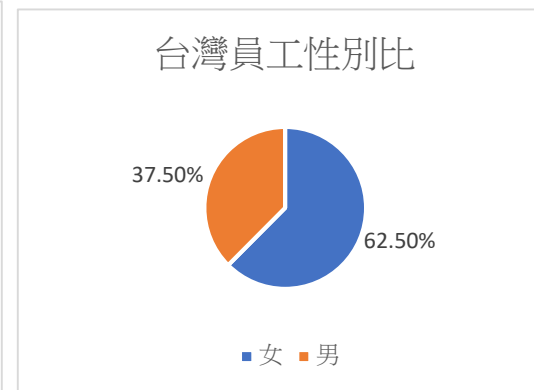
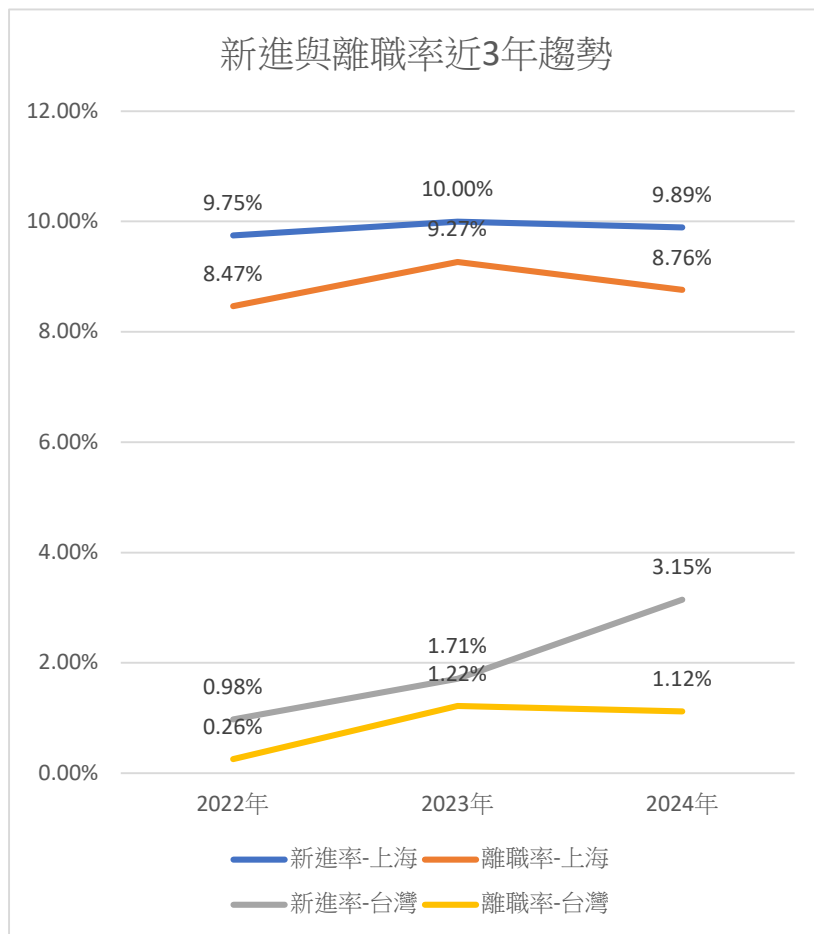
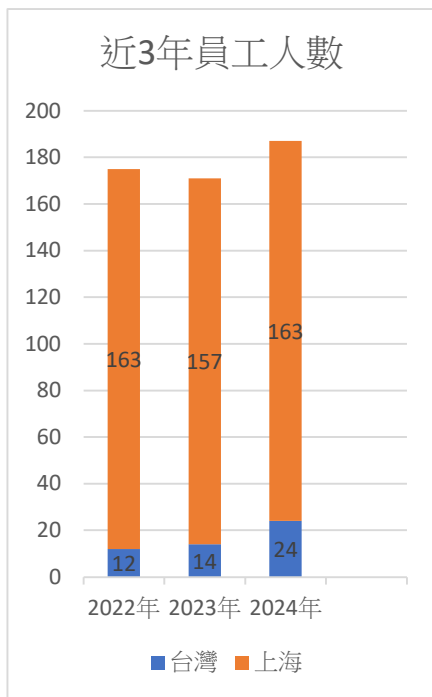
光麗生技遵循當地勞動人權法規，對於不論新進人員或在職員工宣導人權保障、勞工權益等重要訊息，本公司 2024 年度未有違反人權的紀錄。

5.2 人力概況

光麗生技憑藉穩健營運模式與高效團隊合作，長年維持穩定的人力結構。公司近年也積極吸引優秀人才，同時也重視組織穩定與人才保留，透過具市場競爭力的薪酬制度與良好的職場氛圍，進而降低人事流動率，確保經驗傳承與作業效率得以延續。觀察近 3 年的員工流

動率，可見不論是台灣或上海的新進率及離職率都穩定保持在較低的比率，且新進率呈上升趨勢；而離職率呈下降趨勢，此外 3 年度新進率皆大於離職，反映有更多的人才願意留任於光麗生技，有更多量能承接開發的新業務，也對公司未來永續經營有正面幫助。

截至 2024 年度，台灣全體員工皆為非固定期限契約之人員；而上海則全數為固定期限契約。所有員工皆為全職，顯示公司提供長期且穩定的就業環境，讓員工得以安心投入工作、發展職涯，並獲得應有的勞動保障與經濟穩定。在人力組成方面，光麗生技持續推動性別平等，以台灣總部而言，員工男女性別比例維持幾近各半，展現公司在多元共融上的積極作為；而上海方面則因產業特性，較多女性員工從事本產業，光麗生技嚴格把關所有崗位之選才、錄用，並無因性別有所區別。不論台灣或上海營運據點，皆 100% 聘用該國在地人才擔任高階主管，展現公司願意與在地社群合作，發掘並吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步促進當地經濟發展。



員工統計

| 統計/年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|--------|----|--------|------|--------|------|------------------|------|
| 員工總數 | | 175 | | 171 | | 187 | |
| 勞雇合約類型 | | 無固定期限 | 固定期限 | 無固定期限 | 固定期限 | 無固定期限 | 固定期限 |
| 性別 | 男 | 6 | 46 | 6 | 46 | 9 | 46 |
| | 女 | 6 | 117 | 8 | 111 | 15 ^{註1} | 117 |
| 地區 | 台灣 | 12 | 0 | 14 | 0 | 24 ^{註1} | 0 |
| | 上海 | 0 | 163 | 0 | 157 | 0 | 163 |

註1：另有一名育嬰留停同仁。

註2：資料統計系全年度曾任職的員工人數。

註3：本表數據範圍為台灣總部及上海儀玳彙總。

非員工之工作者統計

| 統計/年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|-------|----|-----------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| 工作者總數 | | 4 | | 22 | | 88 | |
| 契約類型 | | 派遣 | 委任 | 派遣 | 委任 | 派遣 | 委任 |
| 性別 | 男 | 1 | 2 ^{註3} | 1 | 3 ^{註3} | 1 | 3 ^{註3} |
| | 女 | 1 | 0 | 18 | 0 | 84 | 0 |
| 地區 | 台灣 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 上海 | 1 ^{註2} | 2 | 18 ^{註2} | 2 | 84 ^{註2} | 2 |

註1：2024 年度因發展新業務，故增加委任顧問，並且派遣人員也大幅增加。

註 2：皆為產線作業之派遣臨時工，公司依據生產排程需求調整派遣工人數，此處統計為 2024 年底人數。年度中所有曾工作過的累積人數分別為 2022 年：202 人；2023 年：341 人；2024 年：1,161 人。

註 3：為與產品相關之顧問

員工多元化指標統計

| 多元化統計/年度 | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|----------|----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 |
| 台灣 | 性別 | 男 | 5 | 45.45% | 6 | 42.86% | 9 | 37.50% |
| | | 女 | 6 | 54.55% | 8 | 57.14% | 15 | 62.50% |
| | 年齡 | 未滿 30 | 0 | 0.00% | 1 | 7.14% | 2 | 8.33% |
| | | 30 以上 未滿 50 | 9 | 81.82% | 8 | 57.14% | 15 | 62.50% |
| | | 50 以上 | 2 | 18.18% | 5 | 35.71% | 7 | 29.17% |
| | 學歷 | 研究所 | 1 | 9.09% | 3 | 21.43% | 5 | 20.83% |
| | | 大專院校 | 9 | 81.82% | 9 | 64.29% | 15 | 62.50% |
| | | 其他 | 1 | 9.09% | 2 | 14.29% | 4 | 16.67% |

| 多元化統計/年度 | | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | | |
|----------|----|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | 人數 | 百分比 | |
| 上海 | 直接 | 性別 | 男 | 20 | 12.27% | 18 | 11.46% | 19 | 11.66% |
| | | | 女 | 66 | 40.49% | 60 | 38.22% | 59 | 36.20% |
| | 年齡 | 未滿 30 | 5 | 3.07% | 5 | 3.18% | 5 | 3.07% | |
| | | 30 以上 未滿 50 | 61 | 37.42% | 55 | 35.03% | 55 | 33.74% | |
| | | 50 以上 | 20 | 12.27% | 18 | 11.46% | 18 | 11.04% | |

| | | | | | | | | | |
|--|------|------|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 學歷 | 研究所 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | |
| | | 大專院校 | 4 | 2.45% | 2 | 1.27% | 3 | 1.84% | |
| | | 其他 | 82 | 50.31% | 76 | 48.41% | 75 | 46.01% | |
| | 性別 | 男 | 26 | 15.95% | 28 | 17.83% | 27 | 16.56% | |
| | | 女 | 51 | 31.29% | 51 | 32.48% | 58 | 35.58% | |
| | | 年齡 | 未滿 30 | 19 | 11.66% | 16 | 10.19% | 18 | 11.04% |
| | 間接 | 年齡 | 30 以上 未滿 50 | 39 | 23.93% | 43 | 27.39% | 46 | 28.22% |
| | | | 50 以上 | 19 | 11.66% | 20 | 12.74% | 21 | 12.88% |
| | | | 學歷 | 研究所 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 |
| | 大專院校 | 42 | | 25.77% | 46 | 29.30% | 49 | 30.06% | |
| | 其他 | 35 | | 21.47% | 33 | 21.02% | 35 | 21.47% | |

註：統計範圍包含非員工的工作者。計算方式如下

未滿 30 歲的直接人員百分比 = (當年底未滿 30 歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100% 。

研究所學歷的間接人員百分比 = (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) * 100% 。

新進離職統計-台灣

| 員工新進與離職統計/年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|--------------|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 總數 | 比例 | 總數 | 比例 | 總數 | 比例 |
| 新進員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿 30 | 0 | 0.00% | 1 | 0.24% | 2 | 0.45% |
| | 30 以上 未滿 50 | 5 | 1.28% | 4 | 0.98% | 10 | 2.25% |
| | 50 以上 | 0 | 0.00% | 2 | 0.49% | 2 | 0.45% |

| | | | | | | | |
|-------------|-------------|---|-------|---|-------|----|-------|
| 性別 | 男 | 2 | 0.51% | 4 | 0.98% | 6 | 1.35% |
| | 女 | 3 | 0.77% | 3 | 0.73% | 8 | 1.80% |
| 學歷 | 研究所 | 1 | 0.26% | 2 | 0.49% | 3 | 0.67% |
| | 大專/大學/碩士 | 4 | 1.03% | 5 | 1.22% | 11 | 2.47% |
| | 其他 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 離職員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿 30 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 0.22% |
| | 30 以上 未滿 50 | 0 | 0.00% | 3 | 0.73% | 2 | 0.45% |
| | 50 以上 | 1 | 0.26% | 2 | 0.49% | 2 | 0.45% |
| 性別 | 男 | 0 | 0.00% | 3 | 0.73% | 2 | 0.45% |
| | 女 | 1 | 0.26% | 2 | 0.49% | 3 | 0.67% |
| 學歷 | 研究所 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| | 大專/大學/碩士 | 1 | 0.26% | 5 | 1.22% | 5 | 1.12% |
| | 其他 | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |

新進離職統計-上海

| 員工新進與離職統計/年度 | | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|--------------|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 總數 | 比例 | 總數 | 比例 | 總數 | 比例 |
| 新進員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿 30 | 25 | 6.41% | 28 | 6.83% | 31 | 6.97% |
| | 30 以上 未滿 50 | 10 | 2.56% | 13 | 3.17% | 9 | 2.02% |

| | | | | | | | |
|-------------|-------------|----|-------|----|-------|----|-------|
| | 50 以上 | 3 | 0.77% | 0 | 0.00% | 4 | 0.90% |
| 性別 | 男 | 23 | 5.90% | 31 | 7.56% | 27 | 6.07% |
| | 女 | 15 | 3.85% | 10 | 2.44% | 17 | 3.82% |
| 學歷 | 研究所 | 9 | 2.31% | 29 | 7.07% | 23 | 5.17% |
| | 大專/大學/碩士 | 25 | 6.41% | 12 | 2.93% | 21 | 4.72% |
| | 其他 | 4 | 1.03% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% |
| 離職員工 | | | | | | | |
| 年齡 | 未滿 30 | 19 | 4.87% | 21 | 5.12% | 18 | 4.04% |
| | 30 以上 未滿 50 | 8 | 2.05% | 12 | 2.93% | 19 | 4.27% |
| | 50 以上 | 6 | 1.54% | 5 | 1.22% | 2 | 0.45% |
| 性別 | 男 | 18 | 4.62% | 26 | 6.34% | 21 | 4.72% |
| | 女 | 15 | 3.85% | 12 | 2.93% | 18 | 4.04% |
| 學歷 | 研究所 | 3 | 0.77% | 11 | 2.68% | 9 | 2.02% |
| | 大專/大學/碩士 | 26 | 6.67% | 22 | 5.37% | 27 | 6.07% |
| | 其他 | 4 | 1.03% | 5 | 1.22% | 3 | 0.67% |

註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。僅統計台灣地區員工。

註 2：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該之員工總數) *100%。

如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) *100%。

離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該員工總數) *100%。

如未滿 30 歲離職員工率= (當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數) *100%。

5.3 人才吸引與留任

5.3.1 薪酬福利

| | |
|-----------------|--|
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none">● 平等且合理的待遇，同工同酬● 支持同仁兼顧家庭與工作，落實育嬰留停並協助復職。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none">● 招募更多優秀人才● 平均薪資較過往成長● 員工餐廳與員工宿舍的設備、環境優化 |
| 負責部門 | 行政人事部 |
| 年度執行情形 /投入資源 | <ul style="list-style-type: none">● 薪資成長，且高於法規最低薪資要求● 積極協助育嬰留停同仁生活與工作，盡力照顧其需求並幫助其日後更好的復職留任。 |
| 評估機制/成果 | <ul style="list-style-type: none">● 員工人數、新進與離職比例。● 員工福利項目。● 育嬰留停情形 |

健全且具競爭力的人力資源制度，是光麗生技長期穩健發展與邁向永續的基礎動能。為吸引並留任優秀人才，公司致力提供符合市場水準、具吸引力的薪酬福利制度，並依公平原則，建立清晰透明的獎酬與考核制度，讓具績效貢獻與長期服務的同仁獲得合理報酬，形成正向的激勵循環，推動良性競爭文化。公司薪資制度不僅重視績效表現，也兼顧專業能力與個人潛力發展，每位員工均接受年度績效與職涯發展評核，考核結果將作為薪資調整、職位晉升及獎勵制度的參據，使每一分付出都能被公平肯定，讓員工在工作中找到成就感與長期歸屬。

公司全面遵循同工同酬原則，不因性別、年齡、婚姻、宗教、政治立場、身心障礙或種族背景等差異而給予不同待遇，期望打造多元共融的職場環境，讓員工能安心投入專業工作，進一步培養對企業的認同與向心力。同時，我們主動分享經營成果，鼓勵員工與企業共同成長。

| 非主管職務之全時員工 | | 員工人數 | 年薪平均數 | 年薪中位數 |
|------------|--------|------|--------|--------|
| 台灣 | 2023 年 | 14 | 758 仟元 | 813 仟元 |
| | 2024 年 | 24 | 785 仟元 | 753 仟元 |
| | 差異 | +10 | +27 仟元 | -60 仟元 |

此外，公司對基層作業員的薪資標準皆高於法定最低工資，保障每位員工的基本經濟生活需求。

基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

臺北：

| 性別 | 標準薪資與當地基本工資比例 |
|----|---------------|
| 男 | 2.40 |
| 女 | 1.10 |

註：台灣總部多為管理階層，基層崗位需求低，男性基層人員為特殊危險工種，故薪資較高。
標準薪資定義為全年度薪酬合計，含所有獎金與津貼等。

上海：

| 性別 | | 標準薪資與當地基本工資比例 |
|------|---|---------------|
| 間接人員 | 男 | 2.62 |
| | 女 | 2.41 |
| 直接人員 | 男 | 1.76 |
| | 女 | 1.46 |

註：間接人員無基層員工，因此所統計人員為管理階級之基層，故薪資較高。
標準薪資定義包含加班費。

全職員工福利

| | | |
|------------------|--------------|-------------|
| ● 年終獎金 (視營運績效調整) | ● 生日禮金 | ● 員工餐廳 (上海) |
| ● 三節獎金、禮品 | ● 團體保險 | ● 員工宿舍 (上海) |
| ● 結婚/喪葬補助 | ● 帶薪颱風假 | |
| ● 交通津貼 | ● 法定傳染病隔離帶薪假 | |

為保障員工退休的財務規劃，光麗生技退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)，保障同仁未來請領退休金的權益。

確定提撥計畫 (新制退休金)

- 光麗生技自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶，2024 年度依照確定提撥計畫中明定此制度應提撥之金額已分別於合併綜合損益表認列，費用為新臺幣 11,711 仟元。

5.3.2 人才培育

員工職能與素養是保持公司產品競爭力，以及後續推動各項永續政策的基礎。光麗生技每年度規劃並執行年度訓練計畫，整合各部門訓練需求，依照職務性質與組織發展規劃訓練內容，打造結構完整、因材施教的培訓制度。其中涵蓋：

- **職前訓練**：針對新進人員辦理入職培訓，介紹公司歷史、願景、組織文化、職責流程與相關規章制度，協助新員工迅速融入職場環境。
- **在職訓練**：依據各部門實務需求安排內外部課程，強化員工專業知識、技能與跨部門合作能力。
- **專業與管理訓練**：針對中高階主管與潛力人才，安排管理、領導、決策、專案執行等進階課程，培養管理梯隊與未來接班人力。

訓練形式包括內部培訓、跨部門專案課程、外聘專家分享、研討會、線上學習資源、實務操作與輪調交流等，確保員工能以多元、靈活方式與公司一同成長。光麗生技也確保公平、包容的學習環境，員工不因性別、年齡、部門而有所差異，皆能獲得同等機會爭取學習資源，詳細統計時數可詳下表：

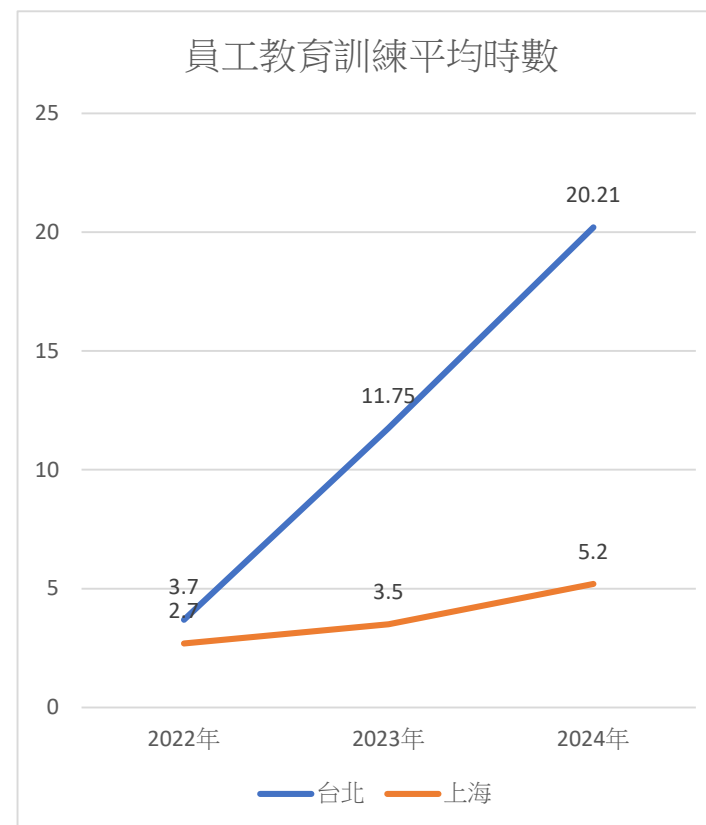
員工受訓時數統計

| 統計/年度 | | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|---------------|----|--------|--------|--------|
| 臺北 | | | | |
| 每名員工平均受訓時數 | | 3.70 | 11.75 | 20.21 |
| 依性別分類員工平均受訓時數 | 女 | 3.70 | 6.71 | 11.66 |
| | 男 | 3.70 | 5.04 | 8.55 |
| 上海 | | | | |
| 每名員工平均受訓時數 | | 2.70 | 3.50 | 5.20 |
| 依性別分類員工平均受訓時數 | 女 | 2.8 | 3.10 | 3.90 |
| | 男 | 2.2 | 5.30 | 8.60 |
| 依類別分類員工平均受訓時數 | 直接 | 2.5 | 2.10 | 2.40 |
| | 間接 | 2.9 | 5.60 | 8.00 |

註：當年度員工總數以 12 月 31 日為準。

每名員工平均受訓時數=當年度全體員工受訓總時數 / 當年度員工總數。

每名男性/女性(直接/間接)員工平均受訓時數=當年度男性/女性(直接/間接)員工受訓總時數 / 當年度男性/女性(直接/間接)員工總數。



2022 受疫情影響，培訓規劃執行困難，致使與前一年度有較大差異。而 2024 年則是配合新業務發展，教育訓練以通識及專業課程並重，並視員工需求增加類別，因此受訓時數較往年有大幅增加。

5.4 勞資溝通

光麗生技持續致力於營造一個重視尊重、信任與雙向溝通的職場氛圍，並嚴格依循《勞動基準法》、《職業安全衛生法》及《勞工保險條例》等相關法規，保障所有員工之合法權益。雖本公司尚無設置工會，亦未曾接獲團體協約之協商需求，因此未與勞方簽署團體協約，惟對於勞資關係的重視並未因此有所減損。我們建置多元溝通管道，包括部門會議、經營管理會議、週會、勞資會議、一對一面談，並提供申訴專線與專用信箱等管道。此外，公司視實際需求召開申訴處理會議，以確保員工聲音被充分聆聽與處理，依法每季召開一次的勞資會議，作為員工與管理階層對話的重要平臺。定期舉行勞資會議，讓勞工參與公司經營管理，達到協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然，透過雙方對話，員工也能夠掌握公司營運方向，提出建議與關切，公司亦能即時回應、妥善評估並落實於內部政策之中，進而強化勞資雙方的互信與合作。

若遇公司營運變動導致可能影響員工權益之重大決策，公司將依《勞動基準法》相關規定，服務滿三個月以上未滿一年者，將提前十日預告；滿一年以上未滿三年者，提前二十日；服務三年以上者則提前三十日說明與通知。倘涉及大量資遣，則依《大量解僱勞工保護法》，將於 60 日前完成對主管機關及相關單位的通報作業，並公告告知員工。期間內，人事單位亦將主動與受影響人員面談，提供轉職建議或相關協助措施，以降低衝擊。

光麗生技重視與尊重員工的權益與聲音，建置各種單向及雙向的宣導與溝通方式，致力建立開放與透明的溝通環境。

單向宣導

- 電子郵件通知 - 宣布公司規範事項及傳遞高階管理階層給員工的信
- 佈告欄 - 提供與勞工相關政策，健康與安全衛生、及企業活動的訊息

雙向溝通

- 員工意見 / 關懷信箱 - 收集員工投訴聲音並予以回應

- 服務/申訴專線-電子信箱專線
- 勞資會議 - 定期與員工代表交流

經由組織與全體員工的共同努力，光麗生技成功建立起具高度信賴基礎的工作文化。2024 年度未曾發生任何形式的歧視、強迫勞動、童工聘用或侵犯人權之行為，也無勞資爭議事件記錄。

5.5 職業安全衛生

| | |
|-----------------|---|
| 政策/承諾 | <ul style="list-style-type: none"> ● 全員參與，鼓勵員工積極參與職安衛事務，聆聽員工反饋並持續改善 ● 將所有標準、程序及事件皆詳實記錄存檔，作為年度持續強化的依據。 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ● 維持 0 職災事件 ● 深化各崗位（包含實驗室與生產線）的專業職安知能 ● 定期引進外部專家講座，提升全員應變能力與健康意識。 |
| 負責部門 | 行政人事部 |
| 年度執行情形 /投入資源 | <ul style="list-style-type: none"> ● 健康環境優化，於辦公及會議區域空調出風口加裝紫外線抑菌燈，提升室內空氣品質。 ● 辦理新進/在職員工安全衛生教育訓練 ● 定期舉行防災消防演練 |
| 評估機制/成果 | <ul style="list-style-type: none"> ● 職業災害事件與損失工時統計為 0 ● 職安相關教育訓練時數與完訓率 |

- 內外部稽核所發現之不符合事項與改善成效。

5.5.1 職業安全衛生管理

光麗生技依循「職業安全衛生法」及上海當地相關法規，建立並推行 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，確保不論台灣總部或上海工廠的員工都能在一個安全、健康且優質的環境中工作，管理系統 100%涵蓋實體營運據點。公司設立了勞工安全衛生專責單位，負責推動各項勞工安全管理工作，並透過員工代表的參與及定期溝通，讓職安衛管理體系能更貼近第一線人員的實際需求，共同塑造全員參與的職場安全文化。

5.5.2 危害識別與風險評估

- **實驗室安全管理：**光麗生技實驗室在佈局上嚴格遵循安全規範，將試劑區、儀器區、操作區等進行功能分區，並保持適當安全距離。針對化學品與試劑，我們建立完整的台帳與使用紀錄，並依其性質與危險性分類儲存；其中，危險化學品更存放於專用危險品櫃，實行雙人雙鎖管理，確保使用安全。
- **生產環境風險控制：**持續推行「5S 活動」以優化工作環境；並落實「自動檢查」及「走動管理」，確保員工操作設備的安全性。

5.5.3 預防與改善措施

1. **設施設備安全：**所有儀器設備均由專人負責，並按照計畫定期進行維護保養與校準。對滅菌鍋等具潛在危險的設備，我們設置了明顯的安全警示標識，並制定標準作業程序(SOP)，操作人員必須完成專業培訓並取得資格後方可上崗。
2. **個人防護與教育：**公司為員工備妥工作服、安全鞋、帽子等各項必要的安全防護器具(PPE)，並嚴格要求員工依規定配戴使用。我們定期辦理新進與在職員工的安全衛生教育訓練，並每年舉行消防防災演練，以提升全員的安全意識與緊急應變能力。

3. **廢棄物安全處置**：實驗過程中產生的廢棄試劑等危險廢棄物，均依內部《廢棄物管理制度》統一收集，存放於專用危廢倉，並定期交由具備合格資質的第三方單位進行安全、合規的處理。

5.5.4 健康促進活動與服務

光麗生技不僅關注工作中的安全，更重視員工整體的健康，致力於創造一個舒適、健康的工作場域，並提供必要的資源，守護員工的身心健康。為因應後疫情時代的挑戰，我們主動於辦公區及會議室的空調出風口加裝紫外線抑菌燈，以提升室內空氣品質，降低交叉感染風險；在疫情期間，公司亦主動提供 N95 口罩、醫療口罩及酒精等防疫物資。此外，我們也定期實施作業環境檢測，確保工作場所的各項環境指標符合法規標準，並依法規為特定崗位的員工安排健康檢查，主動關懷員工的長期健康。

在落實上述政策下，2024 年度無發生職業災害，亦無職業病事件。

六、附錄

附錄一 GRI 內容索引

| 使用聲明 | 光麗生技控股股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的資訊 | | | | |
|------------------------|---|---------------|------------------------|----------------|-----------|
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 | | | | |
| 適用的 GRI 行業準則 | 目前尚無適用的 GRI 行業準則 | | | | |
| 主題 | GRI 準則編號 | GRI 準則標題 | 報告書對應章節 | 頁碼 | 省略理由/必要解釋 |
| GRI 2：一般揭露 2021 | | | | | |
| 組織及報導實務 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1 公司簡介 | 22 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 8 | |
| | 2-3 | 報告期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 8 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 發行頻率、意見回饋 | 8 10 | |
| | 2-5 | 外部保證/確信 | 關於本報告書 | 8 | |
| 活動與工作者 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1 公司簡介 | 24 | |
| | 2-7 | 員工 | 5.2 人力概況 | 63~64 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 5.2 人力概況 | 63~64 | |
| 治理 | 2-9 | 治理結構及組成 | 1.1 永續推動小組 3.1 公司治理 | 11~12 32~41 | |
| | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選 | 3.1.1.1 董事會提名與遴選 | 34 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 3.1.1 董事會 | 33 | |

| | | | | | |
|----------|------|------------------|---------------------------------------|----------------------|---------------|
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 | 14 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 1.1 永續推動小組 | 11~12 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 撰寫依據及資訊品質 | 9 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 3.1.1 董事會 | 33 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 | 14 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 3.1.1.3 董事進修情形 | 38~41 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 3.1.1.2 董事會績效評估與薪酬 | 37~38 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 3.1.1.2 董事會績效評估與薪酬 | 38 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 3.1.1.2 董事會績效評估與薪酬 3.1.2.2 薪資報酬委員會 | 38 42 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比例 | 保密規定限制 | - | 薪酬屬公司保密範圍故不揭露 |
| 策略、政策與實務 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 經營者的話 | 5~6 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 2.1 公司簡介 2.4 產品與服務 5.1 人權保障 | 21~22 27~30 62 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.1 公司簡介 2.4 產品與服務 5.1 人權保障 | 21~22 27~30 62 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 3.2.1 透明的溝通與檢舉機制 | 46 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 3.2.1 透明的溝通與檢舉機制 | 46 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 3.2 法規遵循暨誠信經營 | 45~46 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.3 參與外部組織 | 26~27 | |

| | | | | | |
|------------------------|-------|-------------------------|---------------------------------------|-------------|------|
| 利害關係人議合 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.2 鑑別利害關係人 1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題 | 13 14~16 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 5.4 勞資溝通 | 74 | |
| GRI 3：重大主題 2021 | | | | | |
| *標記為重大主題，其餘為自願揭露主題 | | | | | |
| 重大主題 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.4 鑑別重大主題 | 17~19 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.5 重大主題與衝擊面向列表 | 20 | |
| 經濟面 | | | | | |
| *營運績效 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 3.3 營運績效 | 46~47 | |
| GRI 201：經濟績效 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 3.3 營運績效 | 48~49 | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 4.1 氣候變遷風險與機會 | 56~57 | |
| | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 5.3.1 薪酬福利 | 72 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 不適用 | - | 無此事項 |
| 市場地位 | | | | | |
| 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 | 5.3.1 薪酬福利 | 70 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 5.2 人力概況 | 63 | |
| *顧客健康與產品安全、產品標示、客戶服務 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 2.4 產品與服務 | 27 | |
| 環境面 | | | | | |
| 能源 | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------|-------|----------------------------|---------------|-------|---|
| GRI 302 : 能源 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 4.2 能源管理 | 58 | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 4.2 能源管理 | 58 | |
| 排放 | | | | | |
| GRI 305 : 排放 2016 | 305-1 | 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 | 4.3 溫室氣體管理 | 59~60 | |
| | 305-2 | 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 | 4.3 溫室氣體管理 | 59~60 | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 4.3 溫室氣體管理 | 59~60 | |
| *廢棄物與有害物管理 | | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 4.4 廢棄物與有害物管理 | 60 | |
| GRI 306 : 廢棄物 2020 | 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 4.4 廢棄物與有害物管理 | 60~61 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 4.4 廢棄物與有害物管理 | 60~61 | |
| | 306-3 | 廢棄物的產生 | 資訊不完整 | - | 僅蒐集部分筆數廢棄物清運重量；並且台灣總部辦公室之一般生活廢棄物由大樓管委會統一處理，難以統計數量。待隔年度強化日常作業流程以更完整的蒐集資料，再行揭露。 |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | | | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | | | |
| 社會面 | | | | | |
| *薪酬福利 | | | | | |
| GRI 3 : 重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.3.1 薪酬福利 | 69 | |
| GRI 401 : 勞雇關係 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 5.2 人力概況 | 66~68 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 | 5.3.1 薪酬福利 | 71 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 5.2 人力概況 | 64 | 公司提供不分性別之育嬰假。台灣總部 2024 年度 1 人申請；上海 |

| | | | | | |
|-----------------------------|--------|---------------------------|-----------------|----|--|
| | | | | | 2022~2024 年度皆為 1 人申請， 2023 年及 2024 年 1 人實際復職，且 1 年後仍留任，復職率、留任率均為 100% |
| 勞/資關係 | | | | | |
| GRI 402：勞/資溝通 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 5.4 勞資溝通 | 74 | |
| *職業安全衛生 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 | 3-3 | 重大主題管理 | 5.5 職業安全衛生 | 75 | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 5.5.1 職業安全衛生管理 | 76 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 5.5.2 危害識別與風險評估 | 76 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 5.5.4 健康促進活動與服務 | 77 | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 5.5.1 職業安全衛生管理 | 76 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 5.5.3 預防與改善措施 | 76 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 5.5.4 健康促進活動與服務 | 77 | |
| | 403-7 | 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.5.3 預防與改善措施 | 76 | |
| GRI 403：職業安全衛生 2018 | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 5.5.1 職業安全衛生管理 | 76 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 5.5.4 健康促進活動與服務 | 77 | |
| | 403-10 | 職業病 | 5.5.4 健康促進活動與服務 | 77 | |
| 訓練與教育 | | | | | |
| GRI 404：訓練與教育 2016 | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 5.3.2 人才培育 | 73 | |
| 員工多元化與平等機會 | | | | | |

| | | | | | |
|-----------------------------|-------|-------------|------------------------------|-------------|--|
| 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 | 3.1.1.1 董事會提名與遴選 5.2 人力概況 | 35 65~66 | |
|-----------------------------|-------|-------------|------------------------------|-------------|--|

附錄二 上櫃公司氣候相關資訊

| 氣候相關資訊執行情形 | |
|--|---|
| 項目 | 執行情形 |
| 1.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。 | 詳本報告書「4.1 氣候變遷風險與機會」章節 |
| 2.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)。 | |
| 3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | |
| 4.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.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。 | |
| 6.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。 | |
| 7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 本公司現階段尚未規劃碳定價、碳抵換及再生能源憑證，預計於 115 年完成溫室氣體盤查。 |
| 8.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。 | |
| 9.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 | 依上市上櫃公司專屬路徑圖，本公司應於 115 年完成盤查、117 年度完成外部查證確信，將依規定時程辦理。 |