



世紀民生科技股份有限公司

2024 年永續報告書





目錄

關於本報告書.....	3	2.4 水資源與廢棄物管理	33
永續發展架構.....	5	3 幸福職場	34
永續價值鏈.....	6	3.1 人才招聘與結構	34
利害關係人溝通與重大議題.....	6	3.2 人才培訓與發展	36
1 穩健治理	9	3.3 友善職場與福利	40
1.1 關於世紀民生	9	3.4 職業安全衛生.....	40
1.2 公司治理.....	15	4 供應鏈管理	44
1.3 誠信經營與法規遵循.....	23	4.1 供應鏈管理	44
1.4 風險管理.....	26	附錄.....	47
2 環境永續	30	GRI 索引	47
2.1 氣候變遷因應	30	氣候相關資訊執行情形	49
2.2 能源管理.....	31	會計師有限確信報告	51
2.3 溫室氣體管理.....	32		



經營者的話

世紀民生自 1990 年創立以來，從專注於 IC 設計起步，逐步邁向多元化的 AI 應用發展。在這三十餘年的歷程中，我們見證了產業變革的挑戰與機會，也更堅信科技的力量不僅能創造商業價值，更能成為驅動永續發展的核心引擎。近年來，我們積極投入 AI 智能的領域，跨域結合健康科技與大數據資料庫，佈局「AI 智能大健康」產業。旗下品牌「朝和生醫」所推出的「AI 營養師」服務，透過演算法分析個人健康數據，為消費者量身推薦營養品，不僅提升產品精準行銷的效益，也實踐了「科技為人」的核心理念。此外，我們導入 AI 廣告投放系統，提升商品推廣的效率與準確性，將 AI 技術轉化為驅動營收的關鍵助力。2024 年我們的營業收入較前一年成長超過 600%，其中銷貨收入與廣告服務收入的亮眼表現，證明了我們在數位轉型與商業模式創新上的實質成果。

在追求企業成長的同時，世紀民生也致力於兼顧經濟效益與社會責任。我們成立「永續發展委員會」，積極回應「上市上櫃公司永續發展實務守則」之修訂方向，從制度面強化公司對經濟、環境、人群（包含其人權）影響的辨識與管理，也在 2024 年完成溫室氣體盤查，未來將以盤查結果作為節能減碳之依據，盼能精準掌握排放熱點，訂定減碳目標與行動方案，持續推動能源使用效率提升，邁向低碳營運，實現永續發展願景。在顧及環境的同時，我們更透過實際行動支持弱勢，例如捐贈衣物予伊甸基金會，不僅是回饋社會，也期盼讓善意在社會中不斷延伸。

世紀民生始終相信：企業不僅要對股東負責，更應對所有利害關係人，包括員工、客戶、投資人與社會大眾，展現長遠的承諾與誠信。我們珍視每一位員工的貢獻，視客戶為持續創新的動力，並以透明與負責的態度回應投資人的期待。未來，我們將持續擴大 AI 應用在生技與廣告領域的深度與廣度，讓科技成為驅動永續與獲利的推手。

感謝每一位同行者的信任與支持，世紀民生將以更堅定的步伐，走在通往智慧、健康與永續的道路上。



世紀民生 董事長 張祐銘



關於本報告書

世紀民生科技股份有限公司及其子公司（以下簡稱「世紀民生集團」、「本集團」或「我們」）近年來業務迅速拓展，為回應各方利害關係人的期待，並因應全球對永續議題日益增長的重視，自 2025 年起首次發行永續報告書，該報告書主要揭露本集團 2024 年度於經濟、環境、人群（包含其人權）等面向的具體績效與成果。今後，我們預計將每年定期出版永續報告書，並公開於官方網站，以此展現本集團對永續經營與發展的堅定承諾。

揭露範疇

本報告書資訊範疇包含母公司世紀民生科技股份有限公司（以下簡稱「世紀民生公司」、「本公司」或「母公司」）以及子公司翰禹科技股份有限公司（以下簡稱「翰禹」）、元僑有限公司（以下簡稱「元僑」）、雲康世紀股份有限公司（以下簡稱「雲康世紀」）。資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日（以下簡稱「報告期間」）。本報告書中財務績效為合併報表中數據；經濟、人群（包含其人權）相關數據涵蓋本集團財務報表所列之所有實體；環境揭露邊界僅包括世紀民生公司臺南辦公室場域。因考量過去年度資訊收集的完整度與難度，部分資訊僅以揭露2024年之數據為主。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月。

下次報告書預定發布時間：2026 年 8 月

依循準則

本報告書依循英國 AccountAbility 組織利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES）進行利害關係人之鑑別程序，以當責性原則為基礎制定之AA1000 v3標準執行相關資訊編製程序，且依全球報告倡議組織（The Global Reporting Initiative, GRI）發布之GRI Standards 2021之參照揭露標準，進行重大主題之管理程序。此外，參酌相關永續趨勢與評比，補充部分議題進行揭露。

內部審核

本報告書所載資料與數據，係由各相關單位收集並提供，經永續發展委員會 ESG 執行小組進行製作及校稿，完稿後送呈永續發展委員會審查及經董事會確認通過，完成內部審查程序後正式對外發布於集團官方網站。



外部確信/保證

本報告書中所載財務資訊，係依安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)查核後之財務報表為基礎，所有財務數字以新臺幣計價，並依國際財務報導準則(IFRSs)揭露。報告書內其他數據係為自行彙整與統計所得，以一般慣用之數值描述方式，採四捨五入為原則。

本報告書部分資訊業經秉承聯合會計師事務所依循中華民國確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信 (Limited Assurance)，有限確信報告附於本報告書附錄。

聯絡方式

我們相當重視與利害關係人的溝通，若對本報告書有任何想法，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，聯絡資訊如下：

聯絡窗口：朱麗娟經理

公司地址：臺南市安平區永華路2段248號8樓之6

公司電話：(06) 2988158

電子郵件：bigcity_21@yahoo.com.tw

公司網址：<https://www.myson.com.tw/>

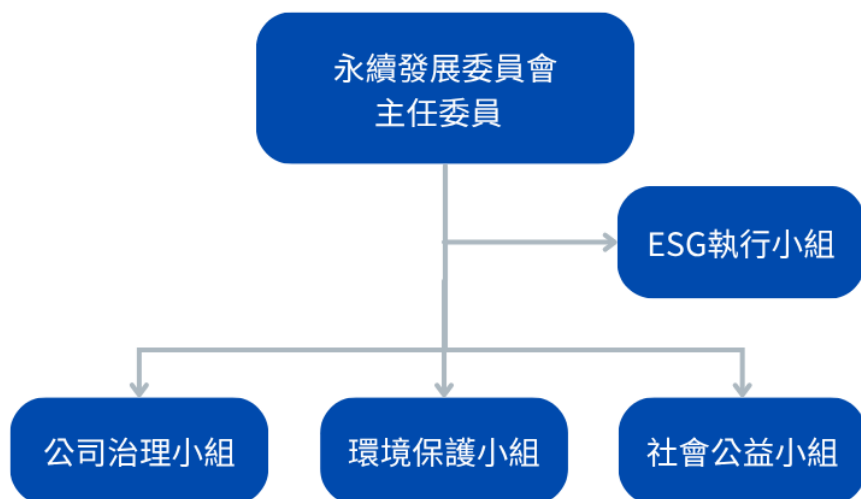


永續發展架構

世紀民生集團響應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals · SDGs)，並依經濟、環境、人群 (包含其人權) (Economy · Environmental · People) 三大構面推動企業永續經營。集團營運不再僅以獲利為核心，而需平衡經濟發展與社會責任、環境保護之間的關係，強化永續價值鏈的建立。

為落實永續發展策略並強化 ESG 治理架構，本集團於 2014 年依據「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」（該守則於 2021 年更名為「上市上櫃公司永續發展實務守則」）訂定「企業社會責任實務守則」，後續亦更名為「永續發展實務守則」。2022 年本集團進一步成立「永續發展委員會」，統籌集團永續政策與行動計畫，ESG 執行小組負責執行工作的推動，並依據經濟、環境、人群（包含其人權）設置三大功能性小組，各自進行不同面向之推動工作：公司治理小組負責法遵機制建置、風險管理、誠信經營與資訊揭露等治理議題；環境保護小組則聚焦於節能減碳、資源效率與環境風險控管；社會公益小組則致力於人權保障、員工照顧、社區參與及顧客關係管理等社會議題，透過各小組協同合作，將永續作為融入集團日常營運與決策流程。預計於 2025 年 8 月將永續發展委員會提升為董事會「功能性委員會」。

【永續發展委員會組織圖】





永續價值鏈

面對疫情後及高齡化帶來的健康意識提升，加以數位轉型與 AI 應用擴張的全球趨勢，世紀民生以「科技賦能生活」為核心理念，打造一條融合研發創新、智慧製造、應用落地與服務延伸的永續價值鏈。此價值鏈不僅強化企業在健康科技的市場競爭力，更積極回應社會與環境議題，實踐責任經營與創新驅動的永續發展目標。

1. 智慧製造 原料管理整合	2. 應用開發 整合多元產品	3. 數據平臺 智慧服務生態	4. 場景服務 擴展永續生活圈	5. 市場拓展 深化在地連結
● 販售無人機與機器人設備，掌握飛控、導航與精準控制核心技术。 ● 實施高效能製造流程與品質管理，減少資源浪費與生產碳足跡。 ● 導入智能化製程與資源整合，提升製造韌性與永續效率。	● 推動 AI 於智慧生活、精準行銷與大健康領域的場景應用，促進科技落地。 ● 以 AI 營養師、生物數據分析為基礎開發保健食品與外泌體產品，對應中高齡社會需求。 ● 強化產品包容性與使用便利性，提升全民科技福祉。	● 建置健康數據平臺與個人化營養管理系統，提供數據驅動的持續服務。 ● 發展自有電商與社群通路，實踐直效銷售與用戶互動，減少中間流程資源耗損。 ● 結合數據隱私保護與倫理思維，打造信任導向的智慧服務體驗。	● 提供從科技研發、產品體驗到日常應用的場景式整合服務。 ● 發展智慧裝修、健康餐飲、生活美學與廣告行銷等延伸事業，落實多元價值共創。 ● 將 AI 技術應用於社會服務與生活便利化，回應永續城市與健康社會的全球目標。	● 鎖定高齡照護、綠色生活等社會議題，發展具社會影響力的商業模式。 ● 強化 ESG 治理，導入節能減碳、永續採購、員工照顧等實踐機制，建立責任價值鏈。

利害關係人溝通與重大議題

利害關係人鑑別

利害關係人於公司永續發展歷程中，扮演著影響決策方向與治理效能的關鍵角色，其關注議題與互動關係對企業長期價值的創造具有深遠影響。世紀民生參考 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 之定義及 AA1000 利害關係人議合標準 (SES, Standard Engagement Stakeholder) 五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點與關注度，鑑別出股東/投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、銀行等六大類利害關係人。

本集團秉持公開透明原則，透過多元溝通機制與利害關係人建立長期互信關係。針對重大永續議題，主動傾聽各方關注與期望，納入決策流程，與利害關係人攜手共創永續發展藍圖。彙總 2024 年與主要利害關係人之溝通方式如下表：



【利害關係人溝通管道與頻率】

利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率與回應方式	2024 年利害關係人溝通實績
股東/ 投資人	1.2 公司治理 1.3 誠信經營與法規遵循 1.4 風險管理	1. 定期申報營業額資訊：每月 10 日前申報上月營業額 2. 年度財務報告：每會計年度終了後 3 個月內提交 3. 企業網站與公開資訊觀測站：財務報告、股務、重大訊息、稽核、產品資訊等 4. 透過企業網站/利害關係人專區/投資人專區 5. 設置發言人、代理發言人、投資人關係專區 6. 年度股東會並出版年報 7. 每年舉辦法人說明會至少一次 8. 不定期接待國內法人、券商來訪	1. 舉辦法人說明會 1 場，說明財務與營運相關訊息。 2. 召開股東常會、第一次臨時股東會各 1 次，相關資料已公布於公開資訊觀測站與公司網站，以供股東查詢。 3. 股東不定時以公司網站設立之電子郵件信箱或電話詢問相關訊息。
員工	3.1 人才招聘與結構 3.2 人才培訓與發展 3.3 友善職場與福利 3.4 職業安全衛生	1. 員工內部及外部教育訓練：內部教育訓練每月不定期舉行 2. 面談、電子信箱：不定期 3. 佈告欄、信箱、通訊群組不定期公告各項員工福利事項、福委會資訊、教育訓練資訊、公司政策及規定、公司重要營運訊息	1. 員工外部教育訓練：96.50 小時。 2. 每年 1 月舉辦前一年度 7 月至 12 月的績效考核；每年 7 月舉辦當年度 1 月至 6 月的績效考核。 3. 每年依據「勞工健康保護規則」的規定對符合資格的人員實施健康檢查。當年度共 2 位符合資格的人員，共 2 位實施健康檢查。
供應商	4.2 供應鏈管理	1. 透過企業網站/利害關係人專區提供資訊 2. 拜訪供應商及到廠勘驗 3. 進行廠商考核及評鑑	根據廠商配合度、施工及供料品質等項目評估，執行供應商評鑑。2024 年共考核廠商 9 家，評鑑工程數 15 筆。
客戶	4.1 產品創新與智慧應用 4.3 客戶健康安全與服務	1. 廣告文宣、社群媒體：不定期刊出 2. 提供多元溝通管道：服務專線、企業網站/利害關係人專區/客戶專區、利害關係人聯繫窗口、售後服務報修單	1. 客戶可透過網站利害關係人聯絡窗口與公司聯繫，2024 年度無相關互動。 2. 持續提供售後服務，2024 年無相關互動。
政府機關	1.2 公司治理 1.3 誠信經營與法規遵循 2.1 氣候變遷因應 2.2 能源管理 2.3 溫室氣體管理 2.4 水資源與廢棄物管理	1. 企業網站與公開資訊觀測站 2. 參與政府機關舉辦的新法規及業務說明會 3. 定期審閱政府機關網站法規 4. 透過公文往來及電話溝通	1. 將公司治理及企業社會責任施行情形登載於企業網站或公開資訊觀測站。 2. 參與上市公司業務宣導會 6 次。

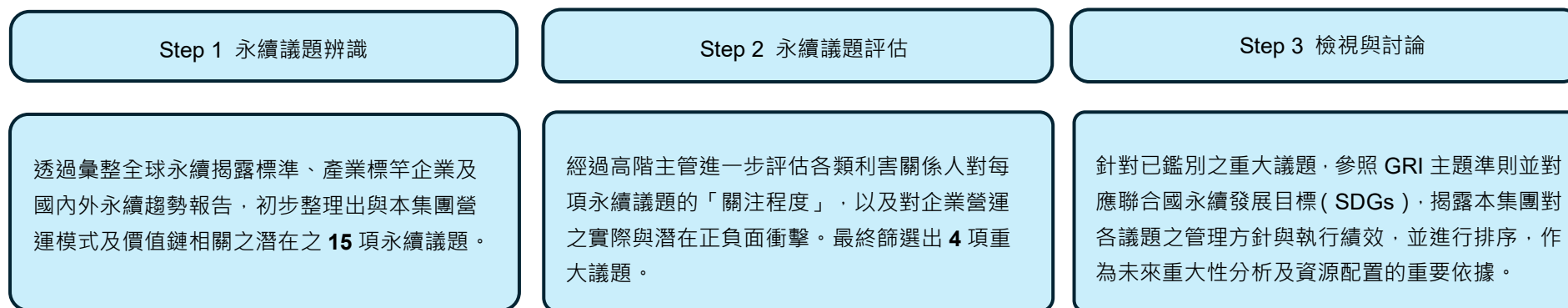


利害關係人	關注議題	溝通方式及頻率與回應方式	2024 年利害關係人溝通實績
銀行	1.3 誠信經營與法規遵循 1.4 風險管理 2.1 氣候變遷因應	1. 專人拜訪：不定期。 2. 企業網站與公開資訊觀測站。 3. 電話及電子郵件溝通。	1. 洽談銀行借款額度。 2. 召開公司治理會議，討論公司治理評鑑結果。

重大議題鑑別

為深入了解重要利害關係人對公司推動各項永續議題之關注與期待，本集團參考 AA1000 當責性原則標準與 GRI 準則報導原則 (GRI Standards 2021) 所揭示之八項原則，包括準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性的脈絡、時效性及可驗證性，結合全球永續揭露規範、產業標竿實務及國內外永續趨勢報告，最後透過「永續議題辨識、永續議題評估、檢視與討論」三大步驟執行重大主題鑑別，並彙整利害關係人透過電話訪談、意見信箱、會議面談等日常互動所提出之意見，由高階主管進一步聚焦並分析相關永續議題，評估其對公司營運活動於經濟、環境及人群（包含其人權）等面向所產生之實際與潛在正負面衝擊。針對分析結果進行溝通與討論後，最終歸納出四項重大永續議題，包含「公司治理」、「友善職場與福利」、「人才培訓與發展」、「客戶健康安全與服務」，作為 2024 年本報告書編撰之核心依據，並持續觀察與追蹤利害關係人關注之長期永續目標推動情形。

【重大議題鑑別流程】





1 穩健治理

1.1 關於世紀民生

公司名稱	世紀民生科技股份有限公司
成立日期	1991 年 7 月 29 日
股票代號	5314
產業類型	上櫃其他
公司地址	臺南市安平區永華路二段 248 號 8 樓之 6
統一編號	22099815
董事長	張祐銘
總經理	張碩文
實收資本額	146,000,000 元
主要營業業務	保健食品批發、零售。 無店面零售業。

發展歷程

世紀民生科技股份有限公司前身為 1990 年創立於新竹科學園區的「民生科技股份有限公司」，專注於微控制器（MCU）與通訊晶片領域之研發。2001 年，與世紀半導體合併後更名為「世紀民生科技股份有限公司」，總部遷至臺南，開啟多元領域佈局與跨界整合新篇章。

秉持成為全球領先 IC 設計品牌的願景，世紀民生長期專注於 MCU 平臺與視訊、通訊等應用技術整合，業務涵蓋手機通訊晶片、嵌入式系統、車載模組、視訊監控解決方案等，並以 100% 臺灣製造之高品質電子元件，實踐在地採購與環境永續的雙重承諾。近年積極拓展無人機與 AI 智能機器人等新興科技應用，展現卓越的自主開發實力與創新動能。

面對產業快速變革，世紀民生不斷擴展多元事業觸角，自 2023 年起跨足裝修工程，並轉投資翰禹、元僑、雲康世紀等公司，進軍餐飲業與電商零售，2024 年更以 AI 驅動的健康科技服務創下營收新高。集團持續以核心 IC 技術為本，結合 AI、大數據與跨界資源，打造科技與生活融合的創新價值，全面佈局智慧健康、數位行銷與永續發展新藍圖。

【世紀民生集團多元事業發展】

公司名稱	營業項目	轉投資持股
世紀民生（母公司）	IC 設計、裝修工程	-
翰禹	安全監控產品之設計及銷售、網路購物（服飾類商品）	100%
元僑	餐飲業	82.78%
雲康世紀	食品什貨批發業	100%



【里程碑】

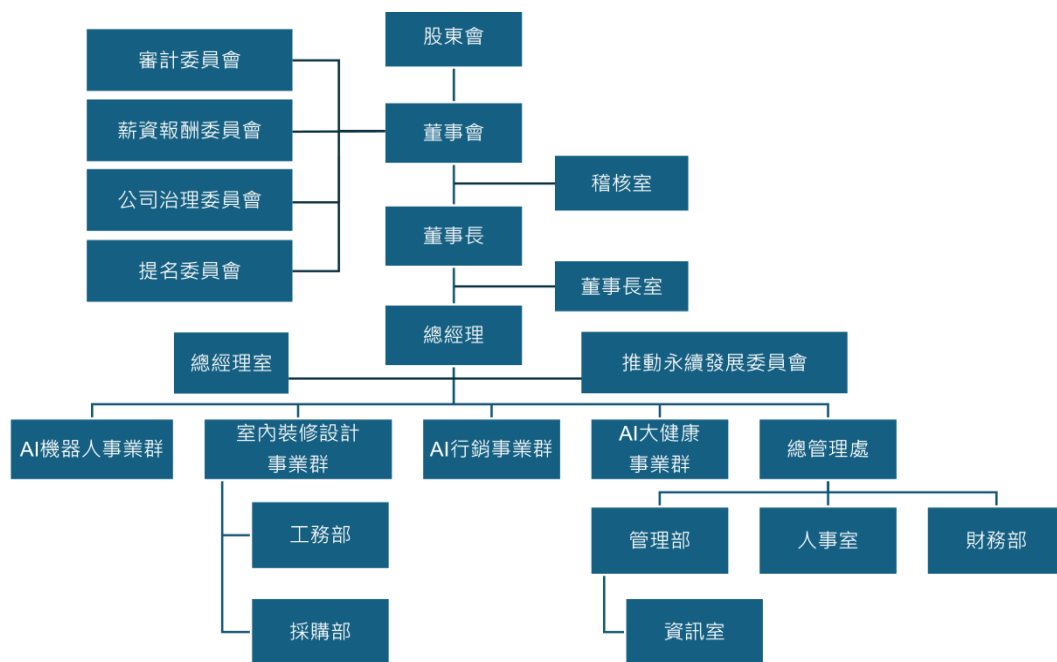
年代	事項
1990 年代 技術領先奠基期	創始團隊於美國加州成立 Myson Technology, Inc.，在新竹科學園區成立「民生科技股份有限公司」。
	全球首用 CMOS 製程設計乙太網路同軸電纜收發器，市佔率高達 90%以上，成為全球第一供應商。
	中華民國證券櫃檯買賣交易中心掛牌交易。
	CRT 監視器用 OSD 產品全球第一供應商，全球市佔率達 33%。
2000 年代 光通訊與車用電子布局期	2001 年裕隆集團入主經營團隊，同年 10 月與世紀半導體合併，更名為「世紀民生科技股份有限公司」。
	Flash MCU 產品成功應用於 LCD 監視器，成為全球第一供應商，市佔率達 45%以上。
2010 年代 車電拓展與事業重整期	全球首家推出 1.25G 光纖後放加驅動及微控制器之高集成度晶片。
	2015 年投資入股翰禹科技股份有限公司 (ZAVIO)，產品研發專注於網路攝影機產品及監控解決方案。
2020 年代 轉型重啟期	上曜集團入主經營團隊。
	正式跨足 AI 智能機器人與無人機市場。
	透過代理品牌「朝和生醫」進軍大健康產業。
	推出融合 AI 營養師與生物數據分析的保健食品與外泌體產品。
	結合德國專利認證之成份「Eob686」，推出臺灣首創可口服外泌體產品。專為銀髮族設計，切入中高齡保健市場。
	建立自有電商平臺、社群與直銷通路。



組織架構

世紀民生公司自 2021 年啟動重大轉型以來，持續推動多角化經營策略，業務規模迅速擴張。為因應未來成長動能與營運需求，我們持續擴充組織編制，增設多個專責部門，以全面提升管理效率與營運效能，強化企業體質，迎戰快速變動的市場環境。本公司董事會為公司治理的核心，肩負重大決策職責，並從經濟、環境與人群（包含其人權）等多元面向，確保企業能穩健發展與實現永續價值。董事會相關制度與運作詳見「1.2 公司治理」章節。

【公司組織架構圖】



【部門執掌】

部門	工作職掌
董事長室	協助董事會召開相關事宜、執行董事長日常交辦專案工作
稽核室	內部稽核相關事宜。
總經理室	建立公司經營體制，評估並整合各部門營運管理計畫，確保經營目標之達成；公司經營合理化各項事務之策劃與推動；公司經營方針、指標之追蹤管理。
總管理處 (財務部)	綜理公司財務、資金調度、投資管理、預算分析及報告、會計、成本、稅務、股務等事宜。
總管理處 (資訊室)	綜理應用系統規劃、開發評估及維護公司電腦系統安全與應用。
總管理處 (管理部)	綜理員工招募、聘任、核薪及員工福利事項之規劃與執行；一般行政總務廠務及財產管理；網站維護等。
室內裝修設計事業群	承攬集合住宅裝修工程，原物料之採購及買賣、工程管理業務，及對供應商管理及運用。工程進度計劃之排定、產能交期之控制及工程品質之溝通協調。
AI機器人事業群	負責產品之研發設計、演算法優化、人機互動介面開發與整合。涵蓋機構設計、感測系統、語音識別、視覺辨識等智能應用功能。
AI行銷事業群	運用 AI 與大數據進行消費者行為分析、市場趨勢預測與客群分眾管理。透過數據洞察進行精準行銷策略規劃，並透過自動化系統投放個人化廣告、EDM、社群貼文與 LINE 訊息，提高轉換率與品牌黏著度，打造全方位智慧化行銷流程。
AI大健康事業群	積極推動大健康產業發展，引進朝和生醫保健食品，並由企劃、營運、會員服務及數位發展等方向共同推動，透過人工智慧、大數據分析及多元數位通路，整合電商、直播與會員活動，強化產品推廣與健康服務之結合，期能建立完善之健康支持系統，實現全民健康與產業永續之目標。



營運概況

後疫情時代促使線上零售與精準行銷需求快速擴張，企業紛紛加速佈局以數據驅動的客製化行銷策略，近年智能健康服務亦加速成長，顯示 AI 導向的健康科技正成為新一波產業藍海。面對數位轉型與智慧化浪潮，世紀民生積極轉型，跨足 AI 健康管理、智能機器人、數據行銷、室內裝修以及餐飲事業等多元領域，打造融合科技與民生應用的創新事業布局。

2024 年世紀民生正式進入 AI 智能機器人與無人機市場，代銷多款無人機產品，包括小型標準多旋翼、中型多軸機型與具垂直起降 (VTOL) 能力的長程載重無人機；在健康科技方面，透過代理品牌「朝和生醫」推出保健食品，進軍大健康產業。除保健食品外，朝和生醫也提供 AI 營養師的即時諮詢服務，並透過大語言模型深度學習本公司全系列保健品，並建立專屬知識資料庫，依據消費者需求提供科學化的產品建議與生活指引。本集團同步建立自有電商平臺與社群、直銷通路，推動健康數據應用與個人化營養管理，持續擴大營收動能。

此外，集團亦涉足裝修工程、餐飲服務、服飾行銷及廣告服務等多元事業，持續以科技賦能，打造涵蓋日常應用與健康管理的全方位產業布局，全面推進 AI 與生活融合的未來藍圖。

【本集團旗下事業群分布】

事業群	室內裝修設計事業群		AI 機器人事業群		AI 行銷事業群	AI 大健康事業群
商品項目	裝修工程		數位監控系統 無人機與 AI 智能機器人		服飾與廣告 直播平臺	智能穿戴、保健食品
內容	提供集合住宅一站式裝修服務，涵蓋採購、工程管理與施工控制。強化排程、產能與品質管理，打造高效、美感兼具的居住空間。		專注於智能機器人與無人機技術的研發與設計，涵蓋機構開發、感測系統整合、人機互動介面、語音與視覺辨識等智能功能，推進智慧製造與自動化服務領域發展，為未來智慧生活應用奠定基礎。		應用 AI 與大數據進行消費者分析、精準行銷與自動化廣告投放（社群、EDM、LINE 等），整合 CRM 與推薦引擎，強化顧客關係。2024 年進軍電商零售，打造 AI 驅動的新銷售模式。	聚焦預防醫學與個人化健康管理，整合智能穿戴與 AI 健康平臺，進行 24 小時監測與預警。結合保健食品、運動、遠距醫療，透過「朝和生醫」推動「AI 營養師」服務，打造智慧健康生態系。



財務績效

2024 年世紀民生集團多角化經營成果顯著，全年合併營收達新臺幣 6.28 億元，年增幅高達 636.04%，展現強勁成長動能。營收主力來自五大事業體，包括室內裝修設計、AI 機器人、AI 行銷事業、AI 大健康，以及餐飲服務等。其中，包含健康食品、服飾行銷等在內之銷貨收入達新臺幣 3.92 億元，占總營收 62.45%，為推升營收的主要來源。

世紀民生集團積極搶攻健康市場，結合代理品牌「朝和生醫」推出多款保健食品，並轉投資「雲康世紀」，透過其直銷通路迅速打開市場，成效斐然。我們進一步結合 AI 技術，推出「AI 營養師」數據化健康管理服務，搭配 AI 廣告投放技術推動精準行銷。此外，世紀民生具備物流、救援與長距離載具功能的多款無人機產品已完成小批量（1,000~3,000 臺）量產出貨。

世紀民生集團將產生之經濟價值廣泛分配予多方利害關係人，集團持續履行對出資人之財務責任，2024 年股利與利息支出為 422 仟元，員工薪資與福利則花費 49,584 仟元，更於社區投資了 496 仟元，履行企業社會責任。2024 年留存經濟價值較 2023 年大幅增長，世紀民生將持續佈局未來，推動長期價值累積。

【產品營業收入占比】

單位：新臺幣仟元；%

產品類別	2024 年	
	營業收入	營業占比
銷貨收入	392,306	62.45%
工程收入	122,318	19.47%
廣告服務收入	68,700	10.94%
餐飲收入	39,726	6.32%
建材銷售	829	0.13%
其他	4,351	0.69%
合計	628,230	100.00%

【組織所產生及分配的直接經濟價值】

單位：新臺幣仟元

經濟價值類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
產生之直接經濟價值	收入	18,432	85,353	628,230
分配之經濟價值	營運成本	1,641	68,912	245,935
	員工薪資和福利	19,044	15,421	49,584
	支付出資人的款項	668	701	422



	支付政府的款項	-	-	-
	社區投資	-	-	496
留存之經濟價值	產生之直接經濟價值 - 分配之經濟價值	-2,921	319	331,793

【財務概況】

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
總資產	184,225	245,186	612,819
總負債	61,764	62,215	161,877
總股東權益	122,461	182,971	450,942
營業收入	18,432	85,353	628,230
營業成本	1,641	68,912	245,935
營業毛利	16,791	16,441	382,295
推銷費用	822	5,135	79,066
管理費用	29,250	18,368	33,929
研究發展費用	-	-	2,252
營業淨利	-13,281	-7,062	268,299
營業外收入及支出	10,610	37,952	-1,074
稅前淨利	-2,671	30,890	265,974
所得稅費用	-	-	-2,325
本年度淨利	-2,671	30,890	268,299
其他綜合損益	-39,144	26,520	24,432
本年度綜合損益總額	-41,815	57,410	292,731
每股盈餘（基本）（元）	-0.18	2.11	18.25



1.2 公司治理

世紀民生公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」作為公司治理運作之依歸，訂定「公司治理實務守則」，在內部管理機制與公司治理上皆遵守相關法令辦理，落實營運及財務等各項資訊透明化，注重股東權益，並透過董事會加強對公司營運督導與管理。本公司設置審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及公司治理委員會，以利董事會執行其職責。為確保股東權益，本公司除了透過企業網站及公開資訊觀測站揭露公司相關財務業務及公司治理資訊，亦設有發言人及代理發言人機制專責處理股東建議或糾紛等問題，依法善盡公司資訊揭露之責任及義務。

董事會成員與架構

董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的中心，其職責包括經營規劃與營運管理、提出財務與股利政策議案、建立公司治理實務守則等。公司經營階層定期向董事會報告經營績效，並由董事會決議未來的經營方針及重大政策。本集團設董事 5 至 9 人，任期 3 年，採候選人提名制。報告期間業經股東常會全面改選董事及股東臨時會補選獨立董事，本屆董事任期自 2024 年 5 月 29 日至 2027 年 5 月 28 日，由 7 席具備多元專長之董事組成，包含財務會計、商務、法律、市場行銷、產業科技等，包含 4 名獨立董事，符合「臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」中「獨立董事不得少於董事席次三分之一」、「半數以上獨立董事之連續任期不得超過三屆」及「應有過半數董事未兼任員工或經理人」等法規要求。

目前董事會成員包含 3 位男性董事，4 位女性董事，女性占比為 57.14%，本公司積極延攬女性人才，持續推動性別多元價值。我們亦將定期揭露董事會成員性別結構與多元化推動成果，落實資訊透明原則，接受利害關係人監督，共同促進董事會治理效能與永續發展價值的實現。。

【董事會成員資訊】

職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業					備註
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技	
董事長	勁弘有限公司代表人：張祐銘	男	51-60	臺大商學院碩士 中山大學機械工程學士 億載會第 17 屆會長 上裕營造 董事長 永輝室內裝修（股）董事長 大都會網路科技（股）董事長 臺產建設（股）董事長		V		V	V	1. 2024.5.27 選（就）任 2. 與董事張碩文為二親等親屬



職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業					備註
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技	
董事	上曜建設開發(股)公司代表人：張碩文	男	41-50	樹德科技大學資訊工程研究所碩士				V	V	1. 2024.5.27 選(就)任 2. 與董事長張祐銘 為二親等親屬
董事	永捷創新科技(股)公司代表人：曾鵬光	男	51-60	國立成功大學建築學系博士		V	V			2024.5.27 選(就)任
獨立董事	任家嵐	女	51-60	逢甲大學會計系 精品科技股份有限公司財務經理 和鑫光電股份有限公司財務經理	V		V			2024.8.28 選(就)任
獨立董事	陳沛均	女	51-60	中正大學高階主管管理碩士在職專班 寶盛眼鏡行經理		V		V		2024.8.28 選(就)任
獨立董事	石毓璟	女	41-50	輔仁大學生活應用科學系餐飲管理組 威旭資訊有限公司人資部經理 輝能科技(股)公司人資處副處長 穩懋半導體(股)公司薪酬管理專案經理			V		V	2024.8.28 選(就)任
獨立董事	王瑞琪	女	61-70	中山大學人力資源管理研究所 臺灣神隆股份有限公司人力資源暨行政處處長	V			V		2024.8.28 選(就)任
董事	趙天從	男	61-70	新營高中		V		V		2024.5.29 解任
獨立董事	徐守德	男	61-70	美國阿拉巴馬大學財務管理博士 德明財經科技大學教授兼校長	V	V				2024.5.29 解任
獨立董事	許綺初	女	41-50	臺南應用科技大學會計系 元富證券股份有限公司承銷部經理 第一金證券股份有限公司承銷部協理	V	V				2024.5.29 連任 2024.7.1 當選無效解任



職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業					備註
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技	
獨立董事	林沂錡	女	51-60	國立中山大學高階管理碩士 均豐人力資源有限公司總經理		V		V		2024.5.29 連任 2024.7.1 當選無效解任
獨立董事	楊茹惠	女	41-50	中國信託證券投資信託(股)公司法人 董事代表人 床的世界(股)公司獨立董事	V	V		V		2024.5.29 新任 2024.7.1 當選無效解任
獨立董事	陳立行	男	51~60	南華大學碩士學位/永捷創新科技(股) 公司獨立董事/華恩煙酒有限公司業務 經理		V				2024.5.29 新任 2024.7.1 當選無效解任

註：為遵循「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第三條規定，原 2024 年 5 月 29 日選任四名獨立董事因同時兼任其他集團公司獨立董事而於 7 月 1 日解任，並於 2024 年 8 月進行補選。



董事會運作

本公司訂定「董事會議事規範」，規定董事會至少每季召開一次，以確保決策的即時性與有效性。董事應親自出席董事會及其所屬功能性委員會會議，若無法親自出席，得依公司章程規定委由其他董事代理；透過視訊參與者，視同親自出席。若董事就討論議題與本人或所代表之法人間存在利害關係，應主動說明其關係內容，並於可能損及公司利益時，迴避該議題之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以落實利益迴避原則，強化公司治理之公正性與效能。2024年度共召開 14 次董事會，並依據公司章程與相關法規召集與執行情序，董事出席率達 100%，展現董事對於公司營運之高度關注與責任承諾。董事會重大決議事項請參考世紀民生公司 2024 年年報揭露內容。董事出（列）席情形如下：

【董事會出席情況】

職稱	姓名	實際出（列）席次數	委託出席次數	實際出（列）席率（%）
董事長	張祐銘	14	0	100%
董事	張碩文	14	0	100%
董事	曾鵬光	14	0	100%
獨立董事	任家嵐	7	0	100%
獨立董事	陳沛均	7	0	100%
獨立董事	石毓環	7	0	100%
獨立董事	王瑞琪	7	0	100%
董事	趙天從	2	0	100%
獨立董事	徐守德	2	0	100%
獨立董事	許綺初	4	0	100%
獨立董事	林沂錡	4	0	100%
獨立董事	楊茹惠	2	0	100%
獨立董事	陳立行	2	0	100%

董事進修情形

世紀民生相信，好的決策來自持續的學習與成長。為使董事會成員在快速變化的環境中能與時俱進，本公司依據「上市上櫃公司董事進修推行要點」，長期推動董事進修制度，配合公司當前發展方向及治理實務趨勢並依據成員之專業背景安排多元的進修機會，協助董事強化專業視野、掌握 ESG 與公司治理的最新趨勢，以符合經營實務上的需求。



2024 年，世紀民生公司共安排 69 小時的進修課程，每人至少 6 小時以上，並且新任董事進修時數至少達 12 小時，符合證交所「上市上櫃公司董事進修推行要點」之規定。進修內容橫跨 ESG 與永續發展、公司治理、內部控制、氣候風險管理、財務資訊揭露以及公司經營策略規劃等議題。這些課程不僅協助董事會成員提升風險判斷與溝通決策能力，也加強了本公司面對全球市場挑戰的韌性。

【董事會進修概況】

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數（小時）
董事長	張祐銘	社團法人臺灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳 驅動營運管理再升級	3
		社團法人臺灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
董事	張碩文	社團法人臺灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳 驅動營運管理再升級	3
		社團法人臺灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
董事	曾鵬光	社團法人臺灣投資人關係協會	碳交所助力及展望&數據為本精準減碳 驅動營運管理再升級	3
		社團法人臺灣董事學會	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3
獨立董事	任家嵐	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 新竹場	3
		社團法人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
		社團法人中華民國內部稽核協會	從公司治理看薪工循環與勞動事件法	6
獨立董事	陳沛均	財團法人臺灣金融研訓院	公司治理論壇	3
		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年永續發展委員會暨永續長座談會（上櫃公司）	3
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	建立 ESG 永續策略提升競爭力	3
		財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報審閱常見缺失及取得/處分資產常見問題	3
獨立董事	石毓璟	社團法人臺灣董事學會	國際化大挑戰 解密日本商社的成長決策	3
		證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 臺北第一場	3
		證券櫃檯買賣中心	2024WIW：AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲專題講座	3
		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-誠信經營守則	3
獨立董事	王瑞琪	社團法人中華公司治理協會	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會——臺南場	9
		財團法人臺灣金融研訓院	公司治理論壇	3



功能性委員會運作

為協助董事會有效履行職責，本公司設置四個功能性委員會：審計委員會負責監督財務報導與內部控制；薪資報酬委員會就高階管理層之薪酬政策提供建議；公司治理委員會則統籌公司治理制度的建置與優化；提名委員會專責董事與經理人之遴選及董事會結構規劃。各委員會之議事過程皆詳實記錄審議事項及決議內容，並依規定保存，重要決議則依法揭露於年報及股東會報告中。各委員會組織規章及 2024 年詳細決議內容請參考[世紀民生公司網站/投資人專區/公司治理專區/功能性委員會](#)之揭露內容。以下為本公司功能性委員會之詳細介紹：

審計委員會

世紀民生公司依據「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」設置審計委員會，由全體獨立董事組成，負責監督財務報表之表達、簽證會計師之任用及獨立性、內部控制運作、法令遵循及風險管理，以及審查與修正內控制度與重大財務交易處理程序、重要人事任免之審議、評估內控成效、處理涉及董事利害關係之議案、重大資金調度或背書保證、具股權性質之有價證券發行等事項，確保公司治理機制健全運作。2024 年共召開 7 次會議，審議事項包括財務與會計監督、內控制度與舞弊防範、重大財務交易與投資、法規遵循與關係人交易、資訊安全及整體風險管理等議題。所有議案皆經全體出席審計委員無異議通過，前述溝通內容請參考[世紀民生公司 2024 年年報](#)揭露內容；[獨立董事與稽核主管及會計師溝通情形](#)請詳[世紀民生公司網站/投資人專區/公司治理專區/內部稽核組織及運作情形](#)。

薪資報酬委員會

本公司於 2011 年設立薪資報酬委員會，由三位董事組成，至少包含獨立董事一名，負責規劃及審議董事及經理人之績效達成情形與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並定期檢討本規程，提出修正建議。未來擬研議將永續績效指標納入薪酬制度，逐步建立強化企業永續發展的機制。2024 年薪資報酬委員會共開會 3 次，審議事項包含推舉召集人、董事長薪酬及董事車馬費暨總經理、財務暨會計主管薪資報酬，以及提請本公司經理人 2023 年度員工酬勞發放，並就重大事項向董事會提報。所有議案皆照案通過，運作情形請參考[世紀民生公司 2024 年報](#)揭露內容。

公司治理委員會

世紀民生公司 2023 年為強化公司治理功能，設立公司治理委員會，委員由董事長及 2 名獨立董事組成，並至少 1 人具財務或治理專業背景。委員會主要職責包括審議董事會運作及公司治理相關規章、功能性委員會組織規程之訂定與修正，以及執行董事會交辦事項，強化公司治理架構與運作效能。委員會得視需要召開會議，並可邀請內外部專業人員列席提供建議。2024 年共開會 1 次，討論事項為推舉公司治理委員會召集人，經全體出席同意通過。

提名委員會



為強化董事提名制度及公司治理，世紀民生公司依據「公司治理實務守則」設立提名委員會，於 2023 年通過制定「提名委員會組織規程」，並將原「公司治理暨提名委員會」正式拆分為「公司治理委員會」與「提名委員會」，明定成員組成、職責與運作原則。委員會由董事長及 2 名獨立董事組成，負責制定並檢討董事及經理人之組成、資格條件等選任標準及繼任計畫，以及董事會所屬各委員會之建置、職責及運作，審核各委員會成員之資格條件及潛在利益衝突，遴選並審核董事及經理人之適任人選，評估獨立董事之獨立性並向董事會提名候選人，評估被提名人之資格條件以及是否遵循公司法之規定等，以及規劃並執行董事進修計畫。所有建議案皆須提報董事會審議。2024 年委員會共召開 2 次會議，重要決議包括提名董事（含獨立董事）候選人建議參考名單、主任委員推選案，皆經全體出席委員無異議通過。

【功能性委員會出席情形】

功能性委員會	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率（%）
審計委員會	2024 年 1 月 1 日至 5 月 29 日 ^{註 1} 止，共開會 2 次				
	獨立董事（召集人）	徐守德	2	0	100%
	獨立董事	許綺初	2	0	100%
	獨立董事	林沂錡	2	0	100%
	2024 年 8 月 28 日至 12 月 31 日止，共開會 5 次				
	獨立董事（召集人）	王瑞琪	5	0	100%
	獨立董事	任家嵐	5	0	100%
	獨立董事	陳沛均	5	0	100%
	獨立董事	石毓璟	5	0	100%
薪資報酬委員會	2024 年 1 月 1 日至 5 月 29 日止，共開會 1 次				
	獨立董事（召集人）	許綺初	1	0	100%
	獨立董事	林沂錡	1	0	100%
	獨立董事	楊茹惠	1	0	100%
	2024 年 8 月 28 日至 12 月 31 日止，共開會 2 次				
	獨立董事（召集人）	石毓璟	2	0	100%
	獨立董事	任家嵐	2	0	100%
	獨立董事	陳沛均	2	0	100%
	獨立董事	王瑞琪	2	0	100%
公司治理委員會	2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，共開會 1 次				



功能性委員會	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
	獨立董事 (召集人)	任家嵐	1	0	100%
	獨立董事	王瑞琪	1	0	100%
	獨立董事	張祐銘	1	0	100%
提名委員會	2024 年 1 月 1 日至 5 月 29 日止，共開會 1 次				
	董事長 (召集人)	張祐銘	1	0	100%
	獨立董事	許綺初	1	0	100%
	獨立董事	徐守德	1	0	100%
	2024 年 8 月 28 日至 12 月 31 日止，共開會 1 次				
	董事長 (召集人)	張祐銘	1	0	100%
	董事 (臨時委員)	張碩文	1	0	100%
	董事 (臨時委員)	曾鵬光	1	0	100%

註：1. 2024 年 5 月 29 日前任委員屆滿，新任委員於 2024 年 8 月 28 日上任。2. 各功能性委員會年度間會議決議結果以及集團對委員會意見之處理，請參考世紀民生公司 2024 年年報。

董事會與功能性委員會績效評估

穩定出席為董事履行治理職責的基礎，亦為績效衡量的重要指標。世紀民生公司於 2023 年修訂「董事會績效評估辦法」，要求董事會整體、各成員及功能性委員會每年至少執行一次內部自評，並每三年委託外部獨立機構進行評鑑，確保董事會全面履行治理與永續責任。據此，本公司預計於 2025 年執行董事會績效外部評估。評估範疇涵蓋營運參與、決策品質、組成結構、選任與進修、內控制度等五大構面，透過自評、同儕互評與專家評鑑，全面檢視治理效能與永續策略執行力。2024 年本公司董事會及功能性委員會績效自評整體平均分數皆為極優，運作獲正面評價。

評估對象	董事會	董事成員	薪酬委員會	審計委員會	提名委員會	公司治理委員會
評估結果	4.93 極優	4.93 極優	5 極優	5 極優	5 極優	5 極優

利益衝突管理

世紀民生公司依據「公司法」訂定之董事會及功能性委員會相關規範，建構完善的利益揭露與利益迴避機制。凡董事審議之議案涉及其本人、配偶、二親等內親屬，或與其具有控制或從屬關係之法人利益時，均須於會議中主動說明利害關係，並依法辦理利益迴避，不得參與該案之討論與表決，亦不得代理其他



董事行使表決權。倘業務執行過程中可能產生利益衝突情形，董事及相關人員亦應主動事前通報並迴避，以維護決策之客觀性及公正性。董事會會議紀錄將詳細記載涉及董事姓名、議案重點及實際迴避狀況。

1.3 誠信經營與法規遵循

世紀民生秉持誠信經營為企業永續發展之核心理念，透過相關制度的建置與文化推動，持續強化內部誠信治理。本集團制定《誠信經營守則》，明確要求全體員工於執行職務及對外互動時，嚴格遵循誠信原則，杜絕任何形式的不當行為，包括不誠信交易、不公平競爭、賄賂及貪污等情事。

誠信經營

為強化誠信經營的管理效能，世紀民生設置「誠信經營工作小組」，負責統籌誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等相關治理事務，定期檢視政策執行成效，持續優化管理制度，並透過官網揭露政策與實施情形。本公司要求員工於日常工作中恪守誠信與公司規範，所有員工入職時須簽訂「員工保密契約書」並詳閱「員工須知宣導暨安全衛生工作守則」，內容明定誠信經營、防貪腐、禁止損害商譽、保守營業機密、競業禁止及利益迴避等相關條款。

本集團每年不定期辦理誠信經營與相關法規之教育訓練及會議，對象涵蓋董事、經理人、新人及在職員工，藉此深化全員誠信與法遵意識，確保公司拓展各項業務的同時能遵守相關法令規定。世紀民生於 2024 年共辦理誠信主題訓練 1 場，參與人數 20 人，相關教材亦同步上傳至內部系統，提供未能出席者自學參考；世紀民生透過制度規範、組織監督與教育推動，強化員工對組織倫理的認識與實踐，提升企業行為的合規性與社會認同。



▲「防範內線交易、企業誠信經營及人權政策」課程照片



本集團設有供應商管理制度，2024 年簽訂合約的供應商已全數簽署「供應商廉潔承諾書」，強化雙方合作期間之廉潔與誠信原則，詳見「4.3 供應鏈管理」章節，相關誠信經營之策略以及 2024 年實施成果如下表：

【誠信經營與法律遵循成果】

誠信經營措施	具體作法與執行情形	2024 年度成果
建立檢舉制度與獎懲機制	設有檢舉信箱，明訂檢舉處理流程、保密原則與獎懲措施。如涉高階主管將報請獨立董事處理，並要求相關單位檢討改進。	無檢舉案件發生
誠信經營教育訓練	每年定期辦理誠信主題課程，包括企業肅貪、誠信經營、法規遵循等內容，並針對新進人員辦理教育訓練。	舉辦教育訓練，共計培訓 20 人次。
防範內線交易	每年辦理董事及經理人內線交易法令宣導，並預告各季財報公告封閉期間，落實交易限制與風險提醒。	與誠信經營教育訓練共同舉辦，共計培訓 20 人次。
契約誠信條款與供應商承諾	採購合約附加「供應商廉潔承諾書」，強化供應鏈誠信合作原則。	2024 年度簽訂的 45 份合約當中，已全數簽署「供應商廉潔承諾書」。
內控制度與風險稽核	內部稽核人員不定期查核誠信制度遵循情形，並製成稽核報告提報董事會。	所有查核事項均完成並向董事會報告。

法規遵循

世紀民生公司秉持對產品安全與法規責任的堅定承諾，建構完整的法遵管理體系。本集團透過網站公告、定期會議及稽查作業，加強內部單位間的溝通協作，確保各項作業流程依法執行，落實全生命週期的法規遵循，從製造、上市到售後皆符合國內外相關法令與產業標準。我們定期關注主管機關公告、掌握國際法規趨勢與產業動向，針對重大法規變動，即時啟動內部應變程序，由權責單位檢視營運流程與產品規格，必要時進行系統性調整，並提交經營團隊作為決策依據。

本公司經董事會通過「防範內線交易管理作業程序」、「公司治理實務守則」等政策，明確訂定員工在經營活動與職務執行中應遵循之倫理準則與行為規範。全體員工須恪守保密義務，於採購與交易過程中不得牟取不當利益，嚴禁行賄、收受回扣等違法行為。進行商業往來前，員工應審慎評估供應商、客戶或其他合作對象之合法性、誠信紀錄及是否符合相關政策之規定，並確實遵循政府法規，確保所有交易程序公平、透明。透過制度化的公司治理機制，落實法令遵循與企業永續發展，涵蓋環境保護、職業安全與資訊揭露等領域。2024 年集團內部未發現員工與供應商之間有不當利益收受情形，亦無因貪腐違規導致與合作夥伴終止或未續約的個案，無涉及反競爭、貪腐或壟斷等不法行為，顯示在誠信經營與法遵實踐上的持續努力。

2024 年本集團旗下朝和生醫產品「瞳の光 葉黃素魚油軟膠囊」因廣告內容涉及誇大不實，違反「食品安全衛生管理法」，遭臺南市政府衛生局裁罰一次，罰款 70 仟元。除該食品相關事件外，對於本次因廣告內容不當而觸法的情形，本集團正視相關缺失，依主管機關指示完成廣告下架及內部檢討，未來將強化產品行銷與法規審查機制，避免類似情形再次發生。



【重大違規事項】

單位：件數；次數；新臺幣仟元

違反類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
貪腐、賄賂和違反公平交易法事件相關事件	違反件數	0	0	0
反競爭行為及反托拉斯和壟斷	違反件數	0	0	0
違反環境法規	罰款次數	0	0	0
	非金錢裁罰次數	0	0	0
	裁罰總次數	0	0	0
	罰款金額	0	0	0
違反社會與經濟法規	罰款次數	0	0	1
	非金錢裁罰次數	0	0	0
	裁罰總次數	0	0	1
	罰款金額	0	0	70

檢舉機制

為強化誠信經營並落實風險防範機制，世紀民生於 2022 年建立「公司內、外部人員對於不合法（包括貪污）與不道德行為的檢舉制度」，明確訂定檢舉程序與保護機制，鼓勵揭露任何違法或不道德行為。總經理室專責受理檢舉案件，並於官網設置獨立檢舉信箱、電話，提供員工、股東及外部利害關係人多元、便捷之檢舉方式。針對涉及董事或高階主管之案件，將直接提報獨立董事審議，確保處理公正客觀。本集團亦建立完善的檢舉人保護機制，嚴格保密其身份與內容，並承諾保護檢舉人不因揭弊行為而受任何形式之報復或不當對待，以完善的規範打造誠信、安全的營運環境。2024 年並無接獲上述相關檢舉案件，且本集團內部未發現員工與供應商之間有不當利益收送情形，亦無因貪腐違規導致與合作夥伴終止或未續約的個案。

【檢舉管道】

1.專線：(06) 298-8158

Email：sunyad_101@yahoo.com.tw

地址：臺南市安平區永華路二段 248 號 20 樓之 6

2.朱麗娟 財會主管 發言人

電話：(06) 298-8158

3.鄧佩宜 代理發言人

電話：(06) 298-8158



1.4 風險管理

世紀民生集團為強化公司治理體系，提升風險應對能力，已於 2022 年經董事會審議通過「風險評估管理辦法」，藉由系統化的管理架構與流程，確保各項風險控制在可承受範圍內，促進公司穩健經營與永續發展。

風險管理範疇與組織架構

世紀民生集團將風險管理涵蓋於各項業務與組織層級，董事會為公司風險管理之最高決策及督導單位，負責核定公司相關政策及管理辦法，確保其機制有效運作；總經理負責執行風險管理決策，協助與監控跨部門單位進行風險管理作業及溝通，至少每年一次向董事會報告執行情形。各功能單位主管則負責單位內風險辨識與管控措施，確保管理流程與內部控制制度有效落實；另由稽核室負責督導各權責部門遵循核決權限與相關風險管理辦法及程序，以確保全體員工之風險管理意識及執行成效。

【風險組織架構】

單位	職責
董事會	擔任風險管理之最高決策單位，負責政策核准與監督，推動整體風險管理之落實。
風險管理小組	擬訂並統籌推動風險管理政策、架構與機制，定期向董事會報告執行情形；由總經理擔任風險管理小組召集人。
各功能單位主管	執行單位內部風險辨識、評估與管控作業，並確保內控機制落實
稽核室	查核風險管理制度執行成果，並納入資通安全項目以強化內控管理。

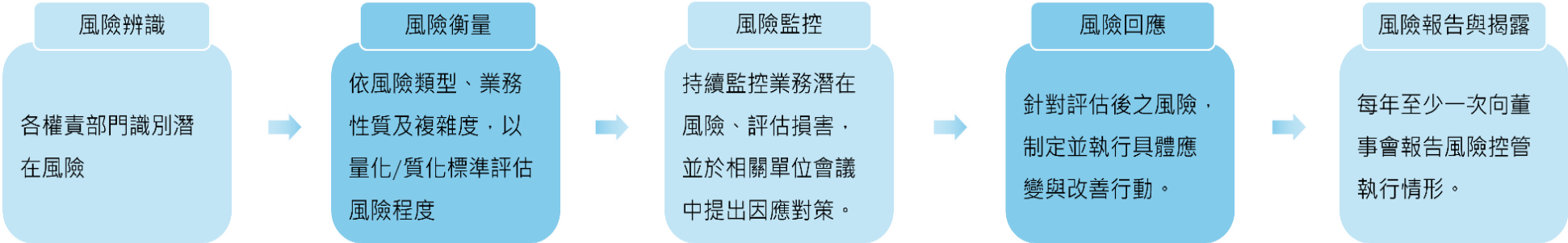
風險管理與因應

本集團依據各部門營運特性與日常作業，透過風險辨識、衡量、監控、回應、報告與揭露等流程，持續進行風險管理，並透過年度內部控制自行評估作業，針對可能影響營運或合規之風險進行盤點與修正。稽核室依據各項流程之風險程度與重大性，規劃年度稽核計畫與執行順序，以強化預警能力與風險控管效能。

各類風險依性質分類後，由對應之責任單位依照「風險評估管理辦法」執行差異化管理與追蹤。當發生突發或重大風險事件時，第一線單位須即時通報管理階層，啟動應變機制，確保在最短時間內進行處置與溝通，將對營運與聲譽之衝擊降至最低。



風險管理流程



風險辨識與因應

在快速變動的全球市場環境中，企業面臨來自經濟、技術、法規、營運與資安等多方面的潛在風險。為確保營運穩定與永續發展，世紀民生建立系統化的風險管理機制，透過風險辨識、評估與因應措施的持續精進，強化組織韌性並提高風險應對能力。以下彙整本集團目前關注之主要風險類型，並針對現況與未來因應作法加以說明，展現集團積極管理風險、提升治理效能的具體實踐：

風險類型	風險說明	現狀	未來因應措施
策略風險	總體經濟情勢變動、產業市場變化、技術發展變革、政策法規變動及競爭者變化等風險。	1. 2024 年國內外並無重要政策及法律變動對本集團造成重大影響。	1. 隨時注意並掌握任何可能影響公司營運的政策及法令，並配合調整集團內部相關制度。
		2. 隨著人工智能、自動駕駛等新興應用領域快速發展，產業面臨技術迭代與跨領域整合的加速變革，對既有營運模式與研發能力帶來挑戰。	2. 評估開發技術與市場的風險，利用長期耕耘並堅持投入，配合與客戶策略合作
營運風險	開發作業、供應商、原物料及產品價格波動、顧客銷售、人力資源、企業形象、租稅、法律訴訟等各項營運要素變動風險。	1. 原料供應不穩：本集團進銷貨客戶尚屬分散，除與供應商維持良好關係外，與銷售客戶亦未有集中單一對象之情事	1. 未來將視產品發展及產業趨勢，適度維持均衡、穩健之交易，以保持最佳營運績效。
		2. 食品安全：要求代工廠導入 ISO 22000 食品安全管理系統以及 HACCP 食品安全管制系統，並且全產品通過 SGS 檢驗方能販售。	2. 持續監督代工廠以高規格之食安管理機制製造保健食品
財務風險	包括因利率、匯率等波動產生之市場風險，交易對象之信用違約風險，及	1. 利率：臺灣金融市場仍處於低利率環境，且本集團 2024 年並無借款而產生之利息費用，故利率變動對本集團整體營運之影響有限。	1. 定期評估銀行借款利率變動之情形並依實際需求主動與銀行協商利率之調降或其他措施，減少利率波動對公司整體營運之影響。



風險類型	風險說明	現狀	未來因應措施
	取得足夠資金、銷售量不足之流動性風險。	2. 匯率：本公司外幣交易主要因外銷及進口原物料所產生；外幣淨部位多為美金資產。本集團 2024 年之兌換（損）益佔當年度合併營業收入及本期淨利（損）比率分別為 0.07%、0.17%。	2. 隨時蒐集匯率變化及走勢預測之資訊，依實際資金需求及匯率變動情形，適度調整外匯存款部位；藉由進銷款項之自然沖抵產生一定之避險效果；增加開發不同供應商之貨源，以降低進口所產生匯率波動之影響。
		3. 通貨膨脹：最近年度通貨膨脹對本公司之損益不致有明顯之影響。	3. 集團將持續致力於各項營運成本之降低，密切注意原、物料之供需與價格變動狀況，適時調整庫存，以期降低對損益之影響。
危害風險	因颱風、地震、洪災、傳染性疾病、水電等公共設施供應中斷、戰爭或恐怖攻擊、社會動亂、罷工、工安意外事故等天然災害或重大危害事件之風險	1. 以董事會為氣候議題之最高決策單位，於 2024 年 10 月 23 日主管會議中鑑別重大氣候風險與機會，經董事會層級之公司治理委員會督導後，向董事會報告。	集團將進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各施工中或完工建及案營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。
其他風險	因資訊安全、法規政策、經營權異動等等，而造成重大損失之風險。	1. 資通安全：內部訂定資通安全政策並配置專責人員，並採取多項措施避免資安風險。 2. 不定時在公司群組發布資安宣導資訊，2024 年共進行 3 次宣導。	除繼續執行現有措施以外，未來亦持續定期進行全體員工資安教育訓練，提升員工資安意識。



資訊安全管理

本集團重視資訊安全治理，為確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，訂定「資訊安全管理政策」，由母集團上曜建設股份有限公司負責規劃資訊安全措施。2024 年期間並無發生重大資訊安全風險事件。

【資訊安全控制措施】

項目	具體作為
防火牆防護	防火牆設定連線規則；如有特殊連線需求需額外申請開放；監控分析防火牆連線報告。
使用者上網控管機制	使用自動網站防護系統控管使用者上網行為；自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
防毒軟體	使用多種防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。
作業系統更新	作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。
資訊備份機制	重要資訊資料庫於資料庫主機定時自動備份，定期執行資料回復演練。
異地存放	伺服器及項資訊系統備份檔，分開存放於子公司。
資訊中心檢查登記	資訊中心檢查資料備份、防毒軟體更新等。
資安聯防	參加「台灣電腦網路危機處理協調中心（TWCERT/CC）」作為資安聯防會員，資安宣導活動及來源管道。
教育訓練	定期進行全體員工資安教育訓練課程提升員工資安意識。



2 環境永續

2.1 氣候變遷因應

面對全球氣候變遷日益嚴峻及各國減碳政策加速推動，世紀民生集團將氣候相關風險與機會視為永續經營的核心議題，積極強化氣候治理架構，並全面納入營運策略與風險管理體系中。2024 年本集團完成重大氣候風險與機會的初步鑑別，範圍涵蓋供應鏈穩定性、能源與資源管理、社會責任及環境影響等多面向，確保營運策略更具前瞻性與韌性，掌握外部環境變化與市場動態，並規劃溫室氣體盤查與查證時程。本公司為強化組織應變與治理能力，定期向董事會報告，並同步推動碳管理相關人才培訓、減碳策略目標訂定、控管機制建構及內部查核制度，持續提升氣候風險應對效能。

氣候治理機制

世紀民生集團建立系統化的氣候治理機制，將氣候變遷議題納入公司治理架構與高階決策流程。由公司治理委員會擔任核心推動單位，總經理統籌各部門每年進行風險辨識與因應策略擬定，並整合彙報至董事會，確保氣候風險與機會的管理具系統性與一致性。各部門依據職掌定期盤點氣候變遷可能帶來的實體與轉型風險，評估其發生可能性與衝擊程度，據以擬定應對措施並落實執行，確保氣候議題實質納入營運決策與資源配置中。本公司採用「氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」架構如下所示：

項目	TCFD 建議揭露項目
治理 (Governance)	● 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 ● 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。
策略 (Strategy)	● 鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。 ● 在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。
風險管理 (Risk Management)	● 在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。 ● 在氣候相關風險的鑑別和評估流程。 ● 在氣候相關風險的管理流程。 ● 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在本集團的整體風險管理制度。
指標與目標 (Metrics & Targets)	● 說明本集團依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。 ● 管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 ● 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險。



氣候風險與轉型機會

本集團辨識出多項轉型風險，包括碳稅法規上路、供應鏈低碳轉型壓力與市場對低碳產品的偏好等。針對短期內的法規變動，母公司已完成 2024 年溫室氣體盤查與外部查證作業，並規劃擬定減量行動方案，以達成低碳生產目標。中期則要求供應商揭露排碳資訊、設立減碳目標，並導入環境面篩選機制，以強化供應鏈韌性；長期則積極投入低碳產品研發與顧客減碳合作，提升競爭力與市場回應速度。

面對能源與產品低碳化的全球趨勢，集團亦積極尋求氣候相關機會。中期將擴大太陽能等再生能源的導入與設置，並設定再生能源使用目標，降低對傳統能源依賴。長期則與供應鏈共同制定減碳期程與目標，推出符合市場需求的低碳產品，創造新的營收來源。此外，配合政府碳定價與減碳政策，集團提前部署節能與低碳採購策略，雖短期內將增加原物料與製程成本，卻有助於降低未來若超量碳排放將會產生罰款的風險與提升集團品牌形象，實現長遠經營價值。上述本集團於氣候變遷因應之執行情形請參考附錄「氣候相關資訊執行情形對照表」。

2.2 能源管理

2024 年世紀民生公司臺南辦公室場域能源總消耗量為 145.6261 十億焦耳 (GJ)，主要使用能源為汽油與外購電力；汽油用量來源為公務車，占整體能源使用之 59.46%；其次為空調設備所需電力，占比 40.54%。我們持續推動節能減碳政策，從日常營運著手實踐綠色管理，具體措施包括：辦公室落實隨手關燈、午休與下班後巡視辦公室關閉電器；逐步汰換高耗能設備為節能電器；空調定期維護保養，以降低耗電量。此外，我們亦積極推動作業流程電子化，精簡紙本作業，提升營運效率之餘亦減少能源與資源消耗。

【能源消耗總用量】

能源類別 (單位)	2024 年	轉換為 GJ	備註
汽油總用量 (L)	2,655.8400	86.5910	1. 能源熱值 (GJ，即十億焦耳)：能源使用量 x 熱值係數； (1) 熱值係數參考行政院環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 (2) 熱值換算焦耳：1cal=4.18J；電力 3,600 kJ/kWh；汽油 32,604kJ/L
外購電力總用量 (kWh)	16,398.6316	59.0351	
能源總用量 (GJ)		145.6261	
當年度營業額 (百萬元)		628.230	2. 能源密集度 (十億焦耳 / 百萬元) = 能源總用量 (十億焦耳) / 當年度營業額 (百萬元)
能源密集度 (GJ/百萬元)		0.2318	3. 數據範疇：本表揭露範疇為世紀民生公司之臺南辦公室 4. 本公司依照辦公室員工數與母集團上曜建設分攤外購電力總用量。



2.3 溫室氣體管理

依據主管機關公布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」及相關法規要求，世紀民生集團須於 2026 年起揭露 2025 年度母公司個體之溫室氣體盤查成果。為積極回應全球永續發展趨勢與強化碳管理治理，2024 年本集團率先針對母公司執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，針對類別一至六進行顯著性評估及活動數據收集，盤查結果委託第三方獨立機構之會計師事務所執行有限確信，確認盤查數據之準確性與完整性。

根據 2024 年溫室氣體盤查結果，全年總排放量達 18.0852 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。其中，類別一 (直接溫室氣體排放與移除) 占比約 38.22%，主要來自移動式燃燒 (6.2629 tCO₂e)，排放源為公務車之汽油使用；類別二 (輸入能源的間接溫室氣體排放) 排放量為 7.9398 tCO₂e，主要由外購電力產生，占比 43.90%。

【溫室氣體排放量】

排放種類		主要項目	2024 年	單位	備註
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	固定式燃燒		-	公噸 CO2e	1. 盤查範圍採用營運控制權法。 2. 本表揭露範疇為世紀民生公司之臺南辦公室。 3. 電力排放係數係採用當年度能源署公布之電力排放係數，2024 年電力排放係數為 0.474 公斤 CO2e/度。 4. 燃料及冷媒排放係數參考環境部溫室氣體排放量之研究彙總資料 - 排放係數管理表 6.0.4 版或質量平衡。 5. 全球暖化潛勢係數 (GWP) 係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021) 之數據。
	移動式燃燒		6.2629		
	製程排放		-		
	逸散源		0.6486		
合計			6.9115		
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放	外購電力		7.7729		
合計			7.7729		
類別 4：組織使用產品之間接溫室氣體排放			3.1997		
排放總量 (a)			17.884		
當年度營業額 (b)			628.230	新臺幣百萬元	
排放密集度 (c) = (a/b)			0.0285	公噸 CO2e / 新臺幣百萬元	
溫室氣體類別/排放量			2024 年	單位	
二氧化碳 CO2			16.9830	公噸 CO2e	
甲烷 CH4			0.4799		
氧化亞氮 N2O			0.1911		
氫氟碳化物 HFCs			0.2301		
合計			17.884		



節能措施與目標

世紀民生公司 2024 年首次針對臺南辦公室進行類別一到六的溫室氣體盤查，並以 2024 年為排放基準年，每年設定碳排放量較前一年度減少 3%的具體目標。為落實減碳路徑，將自 2025 年起擴大盤查範圍並持續導入各項節能專案、優化內部能源管理機制，減少對環境的衝擊，達成兼顧成本與資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展，並訂定中長期節約方針，落實低碳營運，朝向企業永續與淨零排放目標邁進。

2.4 水資源與廢棄物管理

世紀民生公司位於臺南之辦公室場域用水來源全部為自來水，並無使用地下水或其他水源；本公司未涉及高風險水源使用，亦無顯著耗水行為。所有取水皆為生活用水，故排水量與取水量一致。廢棄物方面，本公司辦公室場域位於商用大樓，所產生之廢棄物主要源自員工生活產生（如紙類、一般垃圾），由大樓管委會統一收運處理，依「廢棄物清理法」屬於一般廢棄物，非屬於事業廢棄物，故未單獨統計。

【水資源使用量】		單位：百萬公升
主要項目	2024 年	
自來水用水量 (a)	0.0575	
地下水用水量 (b)	-	
其他水源，如雨水 (c)	-	
總取水量合計 (d) = (a+b+c)	0.0575	
廢汙水產生量 (e)	-	
其他水源 (f)	0.0575	
總排水量合計 (g) = (e+f)	0.0575	
總耗水量合計 (h) = (d-g)	-	

註 1. 水資源數據僅包含世紀民生臺南辦公室場域。
 註 2. 本公司依照辦公室員工數與母集團上曜建設分攤用水量數據。



3 幸福職場

3.1 人才招聘與結構

人權政策

我們認同並依循「聯合國世界人權宣言（UDHR）」、「聯合國全球盟約（UNGC）」、「聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）」等國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。遵守臺灣之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。為建立全體同仁的人權意識，每年辦理相關教育訓練，持續宣導人權政策與實務原則，使能合理的應對不同挑戰。本集團嚴格遵守國內勞動相關法規與國際人權標準，堅決禁止聘用童工，亦不容許任何形式之強迫勞動或未成年勞工從事具危害性的工作。全體員工的工作條件與權益均依「勞動基準法」等相關法令保障，確保提供公平、合法與尊重人權的就業環境。當面臨營運調整而可能對人力產生重大影響時，本集團將依規定辦理預告與協商程序，秉持透明與尊重原則，妥善溝通與因應，致力維護勞資雙方權益並穩定工作關係。由於本集團尚未成立工會，目前尚無團體協約簽訂事項。

人才招聘

世紀民生集團依據公司經營策略擬定人才招聘計畫，積極延攬各領域的優秀人才加入團隊，強化長期競爭優勢。我們透過多元且公開的管道進行招募，包括官網、人力銀行及內部推薦等方式，並持續拓展招募途徑，期盼接觸更多元的人才資源，進一步提升組織的創新動能與整體競爭力，並儲備人力以因應未來發展需求。另亦會根據市場變化，適時調整薪資結構，確保具有合理且具吸引力的薪酬水準，在缺工時代維持人才吸引的優勢。

依據「身心障礙者權益保障法」第 38 條以及「原住民族工作權保障法」第 12 條規定，本集團為提供弱勢朋友穩定就業及自立生活的機會，積極招募更多身心障礙者，期望為他們提供多元平等的工作機會。惟目前尚無聘用足額身障人士及原住民，我們將持續努力招募更多類型的員工的加入。面對多變的市場環境與人才流動趨勢，本集團亦持續優化招募制度與流程，並依據不同單位及區域特性，調整招募策略與用人配置，確保人力資源與集團發展同步，攜手打造專業卓越、永續共好的工作團隊。

人力結構

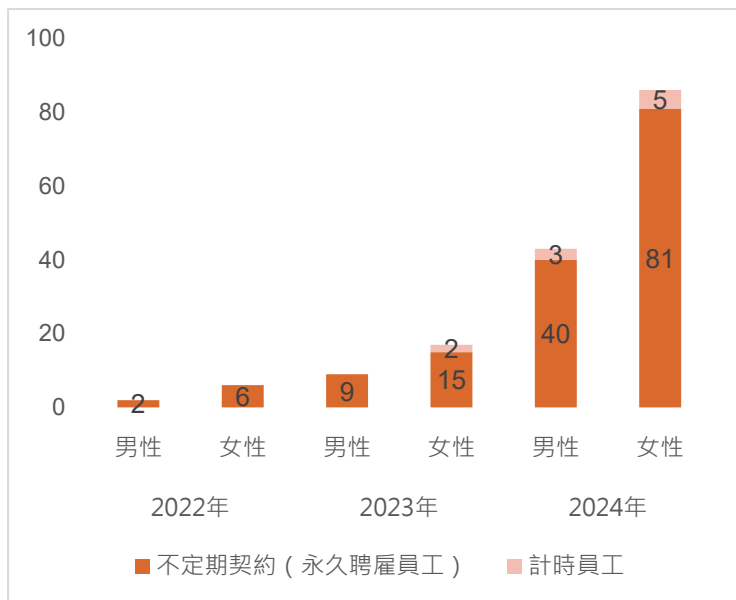
世紀民生集團落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇，亦尊重其文化習俗，並長期提倡員工多元平等，致力於打造性別友善的職場環境。截至 2024 年 12 月 31 日，世紀民生集團員工總數為 129 人，男性 43 人，女性 86 人，主要以不定期雇員為主，共有 121 位。



職級結構方面，截至 2024 年底，高階主管 3 人、中階主管 3 人、基層主管則為 22 人，且整體管理職中女性占比逐年提升，2024 年女性職員平均占比達 66.67%，女性主管占比亦達 53.57%。整體人力結構以 30 至 50 歲員工為主要核心，是公司營運的重要支柱。本集團將持續優化用人結構與人力規劃，促進性別平等與多元共融，打造具吸引力與永續性的工作環境，鞏固集團長期競爭力，展現本集團在性別平衡與女性領導力推動上的成果。

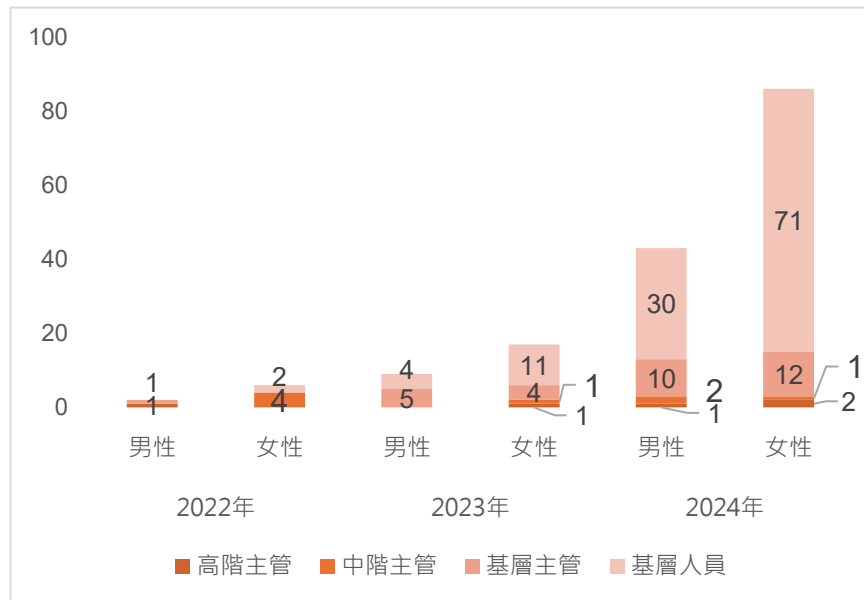
【人力結構概況（契約類別/性別）】

單位：人



【人力結構概況（職級類別/性別）】

單位：人



【人力結構（職級類別 / 年齡）】

單位：人

年度		2022 年			2023 年			2024 年		
年齡區分		30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30 至 50 歲	50 歲以上
職級類別	高階主管	-	-	1	-	1	-	-	2	1
	中階主管	-	3	1	-	1	-	-	1	2
	基層主管	-	1	-	5	4	-	5	15	2
	基層人員	-	1	1	9	4	2	35	43	23
合計		8			26			129		

註：高階主管為協理級（含）以上主管；中階主管為經（副）理級以上主管；基層主管為課階主管及組長。



人員流動

2024 年世紀民生集團新進人員共 203 人，整體新進比率為 157.36%；2024 年離職人員共 107 人，整體離職比率為 82.95%。離職率相對一般公司較高，主因為子公司元僑（餐飲業）之人員流動率較高。由於餐飲業特性及營運環境壓力，導致留才難度提升。從年齡層觀察，2024 年新進與離職情況皆集中於 30 歲以下族群，本集團將持續檢視餐飲業人力配置，透過彈性工時與員工關懷機制，逐步改善工作條件與職場環境。

【人員流動概況】

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
性別區分	男性	女性	男性	女性	男性	女性
新進人員	0	0	16	34	77	126
新進比率	0.00%	0.00%	177.78%	200.00%	179.07%	146.51%
離職人員	3	1	9	23	47	60
離職比率	150.00%	16.67%	100.00%	135.29%	109.30%	69.77%

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
年齡區分	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上
新進人員	0	0	0	28	18	4	106	68	29
新進比率	0.00%	0.00%	0.00%	200.00%	180.00%	200.00%	265.00%	109.68%	107.41%
離職人員	0	2	1	14	14	4	77	22	8
離職比率	0.00%	40.00%	33.33%	100.00%	140.00%	200.00%	192.50%	35.48%	29.63%

註 1：新進（離職）率=當年度該類別新進（離職）人數÷當年度該類別在職員工人數。

註 2：新進員工人數含中途離職人員。

3.2 人才培訓與發展

教育訓練

人才培育為企業永續發展的重要根基，因此世紀民生集團將員工的培訓與專業發展視為關鍵投資。為了打造持續學習的職場環境，協助同仁強化專業知識、技能與職場態度，我們規劃多元的課程內容，涵蓋新進人員訓練、現職員工之在職進修，並搭配學習成效評估機制，期待員工的個人成長能與公司經營目標接軌。在員工進修及教育訓練規畫上，我們制訂「教育訓練管理辦法」，以強化員工之管理/專業知識及技能，提昇員工素質與能力，其課程包含職前訓練、通識訓練、管理訓練、專業訓練、品質目標認知訓練。



世紀民生集團 2024 年辦理內外部教育訓練共 118.5 小時，參訓人次達 30 人次，教育訓練總支出金額為 29.7 仟元，每人平均受訓時數為 0.9 小時。課程以基層人員為主要對象，內容多聚焦法律遵循與證照培訓；內外訓時數與參訓人次相較於過去 2 年都有明顯上升，除因員工人數增加外，我們也安排更多課程供員工學習，持續強化團隊整體專業力。

【教育訓練實施情形】

項目	2022 年	2023 年	2024 年	單位
年度訓練總金額	28.70	24.50	29.67	新臺幣仟元
年度訓練總時數	55.50	71.00	118.50	小時
年度訓練總人次	10	19	30	人次
內訓總時數	-	14.00	22.00	小時
外訓總時數	55.50	57.00	96.50	小時

【依據員工職別與性別統計之訓練情形】

年度		2022 年		2023 年		2024 年		2024 年度依職稱分類的 訓練平均時數
訓練類別	項目/性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
年度訓練總時數	高階主管	-	-	4.00	-	2.00	-	-
	中階主管	-	27.00		29.00		33.00	-
	基層主管	16.50	-	20.00	-	-	23.50	-
	基層人員	-	12.00		18.00	9.00	51.00	-
年度訓練平均時數	高階主管	-	-	-	-	2.00	-	0.67
	中階主管	-	6.75	-	29.00	-	33.00	11.00
	基層主管	16.50	-	4.00	-	-	1.96	1.07
	基層人員	-	6.00	-	1.64	0.31	0.72	0.59
依性別分類的訓練平均時數		8.25	6.50	2.67	2.76	0.26	1.25	-



【各主題受訓人數/時數】

年度	2022 年				2023 年				2024 年			
課程項目	受訓 人數 (男)	受訓 人數 (女)	受訓 時數 (小時)	費用 (新臺幣 仟元)	受訓 人數 (男)	受訓 人數 (女)	受訓 時數 (小時)	費用 (新臺幣 仟元)	受訓 人數 (男)	受訓 人數 (女)	受訓 時數 (小時)	費用 (新臺幣 仟元)
內部稽核人員持續進修	2	2	24.00	13.20	-	2	12.00	6.60	-	2	12.00	6.60
內部稽核初任人員職前 訓練	-	-	-	-	3	-	18.00	9.90	-	3	18.00	9.90
公司治理主管持續進修	-	2	12.00	8.00	-	4	12.00	-	-	3	12.00	-
會計主管持續進修	-	2	12.00	7.50	-	2	12.00	8.00	-	2	12.00	8.00
專業知識培訓	1	1	7.50	-	-	1	3.00	-	1	7	34.50	5.17
法規遵循	-	-	-	-	3	4	14.00	-	3	8	22.00	-
建材展觀展	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	8.00	-
合計	3	7	55.50	28.70	6	13	71.00	24.50	4	26	119.00	29.67

績效考核

完善的員工績效評估流程能確保員工在晉升與任用上的適用性，世紀民生集團每年定期進行公平合理的績效評估，並將評估結果做為下年度薪資調整、核發獎金及酬勞發放的依據，期許能提升每位員工及組織的整體績效。目前升遷考核由部門主管依據員工日常表現進行判斷，2024 年員工接受考核的占比為 54.26%。

【員工績效考核情形】

單位：人數

人力類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
應考核人數	高階主管	0	1	0	1	1	2
	中階主管	0	0	0	0	2	1
	基層主管	1	1	5	5	10	12
	基層人員	3	3	7	14	30	71
合計		9		32		129	
實際考核人數	高階主管	0	0	0	0	0	0



人力類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
	中階主管	0	0	3	3	0	1
	基層主管	1	1	3	2	6	11
	基層人員	3	3	3	16	21	31
合計		8		30		70	
接受定期考核員工比例		88.89%		93.75%		54.26%	

註：全年在職未滿三個月者，不予參與年度考核。

內部轉職與晉升

世紀民生集團重視人才的多元發展與職涯彈性，透過內部晉升與轉職機制，協助員工依據專長、志趣或組織需求進行橫向與縱向發展，提升整體組織韌性與人力運用效率。2024 年集團共計有 3 人晉升，皆為女性，晉升職位以中高階職務為主。在內部轉職方面，我們鼓勵員工跨部門或職能嘗試，發展更多元職涯路徑，2024 年有 4 人完成轉職，皆為女性。

【轉職晉升概況（依性別）】							單位：人數；%
年度	2022 年		2023 年		2024 年		
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
晉升人數	-	-	-	-	-	3	
晉升占比	-	-	-	-	-	100%	
轉職人數	-	-	-	2	-	4	
轉職占比	-	-	-	100%	-	100%	



3.3 友善職場與福利

薪酬政策

世紀民生集團提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。我們針對具相關專業及工作經驗之人員，按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，同時參照市場薪資動態、整體經濟及產業景氣變動、政府法令規定、集團營運狀況及組織結構之必要而有所調整，且不會因性別或族群而有所差異。依公司章程規定，本集團年度如有盈餘，將先彌補累積虧損後，再提撥 1%至 10%作為員工酬勞，並酌提不超過 5%作為董事及監察人酬勞。個別員工酬勞包含經營績效獎金，獎金金額則依年度營運成果與績效達成情形核定。

本集團以基本薪資為基礎，並依據職務內容、市場行情與績效成果進行定期調整，以確保整體薪酬具公平性與市場競爭力。2024 年非主管全時員工平均年薪達新臺幣 371.31 仟元，薪資中位數為 365.64 仟元。

無論是基本薪資或基本薪資加薪酬，2024 年基層人員、基層主管、中階主管的女性薪資水準皆明顯優於男性，而高階主管薪酬則為男性略優於女性。就整體薪資結構而言，2024 年最高薪資個人年薪與員工中位數之比率為 730.13%，該年度最高薪者年薪年增率為 3.25%，高於一般員工之年薪中位數成長率 0.46%，集團將持續努力，朝向更公平且具激勵性的薪資架構發展。

【非主管全時員工薪資】

單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
薪資總額	10,495.47	4,081.40	22,649.70
員工人數 (人)	12	7	61
薪資平均數	874.62	583.06	371.31
薪資中位數	841.04	519.93	365.64

註：本表數據含世紀民生集團全體受僱員工，係排除高階主管、部分中階主管以及在職、新進與離職未滿六個月以上員工之年度平均人數。

【職級薪酬類別 (性別)】

項目	基本薪資		基本薪資加薪酬	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	1.03	1	1.12	1
中階主管	0.40	1	0.39	1
基層主管	0.64	1	0.62	1



基層人員	0.59	1	0.62	1
------	------	---	------	---

註：薪酬比例以女性薪資為 1 進行計算。

【年度總薪酬比率】

單位：新臺幣仟元

項目	2024 年
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	100.91
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	3.25%
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比	0.46%
年度總薪酬比率 ¹	730.13%
年度總薪資報酬變化比率 ²	706.52%

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

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

員工福利

本集團重視每位員工的付出，因此致力打造優良的工作環境，讓同仁在貢獻專業之餘也能享有完善的薪酬與福利制度。除依法為員工投保勞保、健保及團保外，我們依規定成立職工福利委員會，辦理國內外員工旅遊、婚喪補助、進修補助、慶生活動等，亦提供三節禮金、健康檢查、伙食補助、撫卹及傷殘補助等實質照顧。

為支持員工兼顧家庭照顧與職涯發展，世紀民生集團依《性別工作平等法》及相關勞動法令，提供育嬰留職停薪、產檢假、陪產假、產假等家庭照顧措施，鼓勵員工於育兒階段適時申請。2024 年有 3 位符合育嬰留停資格之員工，皆為女性，2024 年申請員工 0 位。雖 2024 年無人申請，本集團仍持續保障員工申請之權益，營造支持家庭照護與工作並重的職場環境，未來亦將視需求優化相關配套制度，協助員工安心育兒、順利返職。

為協助員工提升生活品質、實現居住需求，2023 年起與母集團上曜集團同步推行「吸引及留任人才補助辦法」，工作滿一年之集團員工購買上曜集團之成屋或預售屋，即可申請購屋成交價格 20% 的購屋補助金，集團將分十年期給付，以此鼓勵長期留任，留住優秀人才。



【員工福利落實情形】

單位：新臺幣仟元；人

福利類別	項目	2022 年		2023 年		2024 年	
		金額	受惠人數	金額	受惠人數	金額	受惠人數
固定補助金	生日禮金	1.20	12	6.00	6	20.00	20
彈性補助金	員工旅遊	-	-	158.55	3	-	-
	勞動節	14.00	14	3.00	3	14.00	14
	端午節	12.00	12	3.00	3	22.00	22
	中秋節	11.00	11	4.00	4	-	-
	其他	-	-	15.00	2	-	-



▲尾牙活動



▲員工聚餐—涵花庭



▲鼓茶樓

3.4 職業安全衛生

世紀民生公司重視員工職場安全與健康，持續推動職業安全衛生教育訓練與宣導活動，並建立完善的內部管理政策—期盼所有同仁與合作夥伴皆能在穩定的環境中發揮所長，共同邁向企業永續發展的願景。

本公司依「安全衛生法」第三十四條第一項規定，訂定內規「安全衛生工作守則」，明確規範現場作業之同仁們須確實遵守相關安全規範，為確保工作環境安全、符合法規標準，由母集團上曜建設指定職業安全衛生專責人員，負責督導整體職業安全衛生管理計畫的執行。2024 年承攬上裕營造有限公司（以下簡稱



「上裕公司」) 興建「湖映白大樓」之裝修工程，共參與 3 次由上裕公司主辦之協議組織會議，由其勞安人員與本公司進場裝修工程之廠商進行安全衛生宣導相關會議，以釐清責任分工與說明危害預防對策。

配合母集團作業，進行日常的安全衛生巡查、作業標準擬定、教育訓練推動與異常狀況回報，以防止高處作業墜落、電氣觸電、物體倒塌等常見職業危害。現場作業人員須配合進行作業前後檢查，嚴格遵守操作流程、使用個人防護具，並積極參與訓練，提升自我保護意識。為防範事故擴大，特別強調急救流程、事故通報與現場保存等應變機制。針對健康管理，集團要求員工定期接受健康檢查，並設有健康促進計畫與風險評估機制，結合職護人員之到場服務，確保員工身心健康與工作適配性。2024 年度本集團全年未發生任何職業災害事故。

員工健檢

在健康促進方面，世紀民生公司依據「勞工健康保護規則」規定辦理員工健康檢查，並由醫護人員提供後續健康諮詢與追蹤指導。2024 年共計 2 人接受健康檢查，後續將持續追蹤，以保障員工身心健康。

檢查項目	2022 年		2023 年		2024 年	
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般健康檢查	2	1	-	-	-	2
特殊健康檢查	-	-	-	-	-	-

註：依《勞工健康保護規則》第 17 條規定，對在職勞工實施定期一般健康檢查。



4 供應鏈管理

4.1 供應鏈管理

供應商是我們永續營運的重要夥伴，因此對供應商訂定有相關管理規範，在合作中共同追求高水準的品質，且在營運過程中降低對社會、環境的衝擊，兼顧企業永續經營及成長，因此制定「永續發展實務守則」推動供應商夥伴共同承擔企業社會責任。本於誠信經營以及與供應商互利原則，2024 年訂定「供應商廉潔承諾書」，要求供應商絕不以不正當手段或不正當利益誘使世紀民生或其關係人接受違反誠信交易之一切資料，並將此承諾書附於每份正式的採購合約書，彰顯我們對誠信、廉潔的重視。2024 年度新簽訂的 45 份合約當中，已全數簽署「供應商廉潔承諾書」。

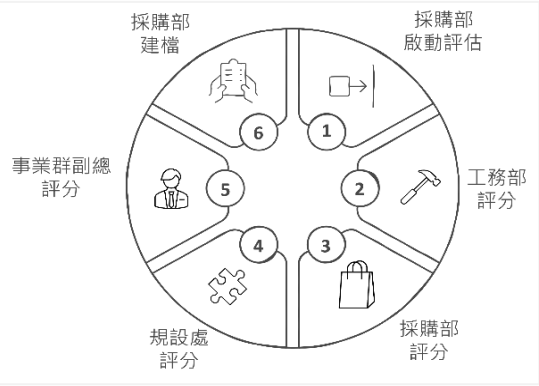
此外，我們訂定「供應商管理政策」，進行供應商遴選、管理、考核、評選；在合約中要求供應商遵循環保、安全、衛生等議題之規範；嚴格要求誠信經營與交易。集團供應商依採購內容可分為：原料類、工程類及商品類三大類別，依循「供應商管理政策」，採購執行上秉持嚴謹、公平、公開的原則。

供應商考核機制

為落實永續管理的精神，世紀民生集團於室內裝修設計事業群每年定期以「廠商評分表」遴選供應商，依照「交貨進度、品質、勞工安全衛生、工地管理、環保、協調配合度、業界評鑑、財務狀況」等面向進行評核，流程上由採購部啟動評估，陸續經過各部門及事業群副總進行評分後，最後由採購部建檔，審慎評估供應商。

評核結果區分為 A、B、C、D 四個等級，作為採用廠商的參考依據，B 級（評核分數 75-89 分）以上為合格供應商，D 級（評核分數未達 60 分）則列為不合格供應商，停止採用。2024 年本集團針對供應商進行年度評鑑，共計評核 9 家，分數均達 B 級以上。

其他事業群方面，雖於 2024 年度尚未執行供應商評鑑作業，但已著手研擬相關評核制度，未來將逐步建構並導入供應商評鑑機制，以提升供應鏈管理效能與永續表現。



▲世紀民生供應商評核流程

【供應商考核機制】

部門	評鑑項目	材料評分百分比	工程評分百分比
工務部 (A) 50%	1. 工程進度/交貨進度	20.00%	12.50%
	2. 工程/材料品質	20.00%	12.50%



	3. 勞工安全衛生	-	7.50%
	4. 工地管理	-	7.50%
	5. 環保	-	2.50%
	6. 協調配合	10.00%	7.50%
	※材料供應商，工務部僅評第 1、2、6 項目		
採購部 (B) 12.5%	1. 業界評鑑	1.25%	1.25%
	2. 詢價配合度	2.50%	2.50%
	3. 緊急配合	2.50%	2.50%
	4. 財務狀況	1.25%	1.25%
	5. 承作品質	5.00%	5.00%
規設處 (C) 12.5%	1. 協調配合	6.25%	6.25%
	2. 專業度	6.25%	6.25%
副總 (D) 25%	1. 副總複評 (D1)	25.00%	25.00%
評鑑等級：□A 級 (90 分以上) □B 級 (75 分~未達 90 分) □C 級 (60 分~未達 75 分) □D 級 (未達 60 分)			

採購概況

2024 年世紀民生集團採購總金額為新臺幣 267,362.55 仟元，其中世紀民生公司為集團內採購之大宗，佔 71.19%，其中以商品類的生技產品、服飾為主；全集團採購金額次高的則為翰禹，佔 26.20%，主要採購生技產品、服飾。本集團優先選用在地供應商，以縮短產品生產與運輸距離，降低碳排放，減輕環境負荷，同時促進國內產業發展與經濟活力。2024 年度在地採購金額達 265,756.58 仟元，佔全年採購總額之 99.4%。展望未來，我們將持續推動在地採購策略，深化與本地供應鏈的合作關係，透過實際行動擴大在地經濟之正面影響，與供應商攜手實踐永續經營願景。

【2024 年在地採購統計】

單位：間；新臺幣仟元；%

公司名稱	採購類型	供應商總間數	採購金額	在地供應商間數	在地採購金額	在地採購金額比例
世紀民生	原料類 (鋼筋)	1	11,473.38	1	11,473.38	100.00%
	工程類 (裝潢工程等)	96	54,232.31	94	52,626.34	97.03%
	商品類 (生技產品、服飾等)	50	124,639.00	50	124,639.00	100.00%
元僑	食材	14	6,979.81	14	6,979.81	100.00%



翰禹	商品類 (生技產品、服飾等)	18	70,038.06	18	70,038.06	100.00%
合計		179	267,362.55	177	265,756.58	99.40%

綠色採購

世紀民生集團希望透過綠色採購減少營運過程中對環境的各類衝擊，減少自然資源的耗用，降低污染產出，並於供應商管理政策中，要求協力廠商重視環境保護、廢棄物處理及污染防治，以實踐企業社會責任。2024 年度，我們的綠色採購主要為裝修材料的採購，包含磁磚、隔音地坪，採購金額新臺幣 6,837.77 仟元，占集團全年總採購金額約 2.56%。未來，本集團將持續擴大綠色採購的佔比，並與符合環保、循環經濟精神之供應商合作，共同推動集團向低碳與永續方向轉型。

【2024 年綠色採購資訊】

單位：間；新臺幣仟元

公司名稱	採購類型	綠色供應商間數	2024 年綠色採購金額
世紀民生	磁磚	1	22.85
	隔音地坪	1	6,814.92
	合計	2	6,837.77



附錄

GRI 索引

使用聲明	世紀民生科技股份有限公司 參考 GRI 準則編製，揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日
使用的 GRI	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於世紀民生	9
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3
2-4	資訊重編	無	-
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3
營運活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續價值鏈 1.1 關於世紀民生	6、9
編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
2-7	員工	3.1 人才招募與結構	34
		3.2 人才培訓與發展	36
		3.3 友善職場與福利	40

		3.4 職業安全衛生	42
2-8	非員工的工作者	3.1 人才招募與結構	34
治理			
2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理	15
2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理	15
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理	15
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展架構	5
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展架構	5
2-15	利益衝突	1.2 公司治理	15
		1.3 誠信經營與法規遵循	23
2-16	溝通關鍵重大事項	利害關係人溝通與重大主題鑑別	6
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理	15
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理	15
2-19	薪酬政策	1.2 公司治理	15
		3.3 友善職場與福利	40
2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理	15
		3.3 友善職場與福利	40
2-21	年度總薪酬比率	3.3 友善職場與福利	40



策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	永續發展架構	5
2-23	政策承諾	1.2 公司治理	15
2-24	納入政策承諾	1.2 公司治理	15
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通與重大議題	6
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人溝通與重大議題	6
2-27	法規遵循	1.3 誠信經營與法規遵循	23
2-28	公協會的會員資格	目前無參與任一公協會	-
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與重大議題	6
2-30	團體協約	本公司目前未設立工會，故未簽訂任何團體協約	-
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人溝通與重大議題	6
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大議題	6
3-3	重大主題管理	利害關係人溝通與重大議題	6
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 公司治理	15
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	3.1 人才招募與結構	34
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.3 友善職場與福利	40

401-3	育嬰假	3.3 友善職場與福利	40
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	3.2 人才培訓與發展	36
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	3.2 人才培訓與發展	36
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.2 人才培訓與發展	36
GRI 405：多元與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 人才招募與結構	34
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.3 友善職場與福利	40



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。	- 稽核室每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證時程規劃，以及人才培訓、策略目標、控管機制、內部查證規劃。 - 透過鑑別經營潛在的風險，重大風險類別包含「財務投資風險」、「營運風險」、「<u>污染與氣候變遷的風險</u>」、「產品施工風險」及「公司治理風險」等五大風險，並依據各風險提出因應策略後向董事會報告。																								
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）。	1.氣候風險<table><tr><th>風險類型</th><th>風險內容</th><th>時間點</th><th>因應措施</th><th>財務影響</th></tr><tr><td>轉型風險</td><td>「政策與法規」 各國碳稅/碳稅法陸續適用</td><td>短期</td><td>完成 2024 年溫室氣體盤查作業，以及外部確信，未來規畫根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。</td><td>營業成本</td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>【政策與法規】 因應產品碳足跡 低碳趨勢，可能 須調整或更換配合之供應商</td><td>中期</td><td>要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程及導入供應商環境面評估篩選機制。</td><td>採購成本</td></tr><tr><td>轉型風險</td><td>【顧客行為改變】 低碳產品的需求上升</td><td>長期</td><td>發展並提供客戶低碳產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。</td><td>營業收入</td></tr></table> 2.氣候機會					風險類型	風險內容	時間點	因應措施	財務影響	轉型風險	「政策與法規」 各國碳稅/碳稅法陸續適用	短期	完成 2024 年溫室氣體盤查作業，以及外部確信，未來規畫根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。	營業成本	轉型風險	【政策與法規】 因應產品碳足跡 低碳趨勢，可能 須調整或更換配合之供應商	中期	要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程及導入供應商環境面評估篩選機制。	採購成本	轉型風險	【顧客行為改變】 低碳產品的需求上升	長期	發展並提供客戶低碳產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
風險類型	風險內容	時間點	因應措施	財務影響																						
轉型風險	「政策與法規」 各國碳稅/碳稅法陸續適用	短期	完成 2024 年溫室氣體盤查作業，以及外部確信，未來規畫根據盤查結果擬定可行之減量計畫，以期達成低碳生產目標。	營業成本																						
轉型風險	【政策與法規】 因應產品碳足跡 低碳趨勢，可能 須調整或更換配合之供應商	中期	要求供應商揭露溫室氣體排放情形並擬定減碳目標與期程及導入供應商環境面評估篩選機制。	採購成本																						
轉型風險	【顧客行為改變】 低碳產品的需求上升	長期	發展並提供客戶低碳產品，並與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入																						



項目		執行情形				
			機會內容	時間點	因應措施	財務影響
			使用再生能源	中期	擴大使用及裝設太陽能等再生能源設施及設定使用再生能源目標	營業成本
			推出低碳產品	長期	與主要供應鏈廠商協作，共同擬定減碳目標與期程，以有效減少產品碳足跡，符合客戶需求及低碳趨勢。	營業收入
3.	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	- 政府推動碳定價機制，若超量碳排放將會產生罰款，額外增加營運成本。 - 配合政府法規減碳目標，將需提高節能減碳產品比例，設計及採購低碳原物料會造成成本上升。				
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。	風險管理不只影響集團營運，亦對集團聲譽等有重大影響，整體風險管理相關政策經董事會通過並訂有書面原則，每年由各部門辨識出風險事項並提出因應策略後，在會議中跟總經理回報，再由總經理呈報公司治理委員會後於董事會中報告。各相關部門依職掌內容評估各項風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險。				
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。	目前尚未使用情境分析來評估參數及主要財務影響。				
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。	請參閱如上 2 說明。				
7.	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用內部碳定價作為規劃工具。				
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。	目前尚未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。	請見 2.3 溫室氣體盤查				



會計師有限確信報告

永續報告書有限確信報告



會計師有限確信報告

世紀民生科技股份有限公司 公鑒：

世紀民生科技股份有限公司民國 113 年永續報告書，業經本會計師針對世紀民生科技股份有限公司所揭露之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

世紀民生科技股份有限公司所揭露之績效指標（以下簡稱「標的資訊」）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

1. 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
2. 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

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

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

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

秉承聯合會計師事務所

會計師 羅 偉 哲

中 華 民 國 114 年 8 月 12 日



附件一

確信項目彙總表

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準																									
1.	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團 臺南辦公室場域</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <td>專用汽油</td><td></td><td>86.5910</td><td>十億焦耳</td></tr> <tr> <td>非再生電力</td><td></td><td>59.0351</td><td>十億焦耳</td></tr> <tr> <td>總計</td><td></td><td>145.6261</td><td>十億焦耳</td></tr> </table>	世紀民生集團 臺南辦公室場域		2024 年		專用汽油		86.5910	十億焦耳	非再生電力		59.0351	十億焦耳	總計		145.6261	十億焦耳	2.2 能源管理	GRI 302-1：2016 組織內部的能源消耗量									
世紀民生集團 臺南辦公室場域		2024 年																										
專用汽油		86.5910	十億焦耳																									
非再生電力		59.0351	十億焦耳																									
總計		145.6261	十億焦耳																									
2.	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團 臺南辦公室場域</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <td>取水量－ 依來源劃分</td><td>第三方－ 淡水</td><td>0.0575</td><td>百萬公升</td></tr> <tr> <td>總取水量</td><td></td><td>0.0575</td><td>百萬公升</td></tr> <tr> <td>總耗水量</td><td></td><td>0</td><td>百萬公升</td></tr> </table>	世紀民生集團 臺南辦公室場域		2024 年		取水量－ 依來源劃分	第三方－ 淡水	0.0575	百萬公升	總取水量		0.0575	百萬公升	總耗水量		0	百萬公升	2.4 水資源與 廢棄物管理	GRI 303-3：2018 取水量 GRI 303-5：2018 耗水量									
世紀民生集團 臺南辦公室場域		2024 年																										
取水量－ 依來源劃分	第三方－ 淡水	0.0575	百萬公升																									
總取水量		0.0575	百萬公升																									
總耗水量		0	百萬公升																									
3.	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團 新進員工</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <td></td><td></td><td>人數</td><td>比例</td></tr> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>男性</td><td>77</td><td>179.07%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>126</td><td>146.51%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">依年齡</td><td>30 歲以下</td><td>106</td><td>265.00%</td></tr> <tr> <td>31-50 歲</td><td>68</td><td>109.68%</td></tr> <tr> <td>50 歲以上</td><td>29</td><td>107.41%</td></tr> </table>	世紀民生集團 新進員工		2024 年				人數	比例	依性別	男性	77	179.07%	女性	126	146.51%	依年齡	30 歲以下	106	265.00%	31-50 歲	68	109.68%	50 歲以上	29	107.41%	3.1 人才招募 與結構	GRI 401-1：2016 按年齡層及性別劃分 之新進及離職員工 人數及比例
世紀民生集團 新進員工		2024 年																										
		人數	比例																									
依性別	男性	77	179.07%																									
	女性	126	146.51%																									
依年齡	30 歲以下	106	265.00%																									
	31-50 歲	68	109.68%																									
	50 歲以上	29	107.41%																									

(接次頁)

(承前頁)

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準																												
3.	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團 離職員工</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <td></td><td></td><td>人數</td><td>比例</td></tr> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>男性</td><td>47</td><td>109.30%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>60</td><td>69.77%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">依年齡</td><td>30 歲以下</td><td>77</td><td>192.50%</td></tr> <tr> <td>31-50 歲</td><td>22</td><td>35.48%</td></tr> <tr> <td>50 歲以上</td><td>8</td><td>29.63%</td></tr> </table>	世紀民生集團 離職員工		2024 年				人數	比例	依性別	男性	47	109.30%	女性	60	69.77%	依年齡	30 歲以下	77	192.50%	31-50 歲	22	35.48%	50 歲以上	8	29.63%	3.1 人才招募 與管理	GRI 401-1：2016 按年齡層及性別劃 分的新進及離職員 工人數及比例			
世紀民生集團 離職員工		2024 年																													
		人數	比例																												
依性別	男性	47	109.30%																												
	女性	60	69.77%																												
依年齡	30 歲以下	77	192.50%																												
	31-50 歲	22	35.48%																												
	50 歲以上	8	29.63%																												
4.	<table border="1"> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團</th><th colspan="2">2024 年</th></tr> <tr> <td></td><td></td><td colspan="2">平均訓練時數</td></tr> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>女性</td><td colspan="2">1.25</td></tr> <tr> <td>男性</td><td colspan="2">0.26</td></tr> <tr> <td rowspan="4">依員工類別</td><td>高階主管</td><td colspan="2">0.67</td></tr> <tr> <td>中階主管</td><td colspan="2">11.00</td></tr> <tr> <td>基層主管</td><td colspan="2">1.07</td></tr> <tr> <td>基層人員</td><td colspan="2">0.59</td></tr> </table>	世紀民生集團		2024 年				平均訓練時數		依性別	女性	1.25		男性	0.26		依員工類別	高階主管	0.67		中階主管	11.00		基層主管	1.07		基層人員	0.59		3.2 人才培訓 與發展	GRI 404-1：2016 每名員工每年接受 訓練的平均時數
世紀民生集團		2024 年																													
		平均訓練時數																													
依性別	女性	1.25																													
	男性	0.26																													
依員工類別	高階主管	0.67																													
	中階主管	11.00																													
	基層主管	1.07																													
	基層人員	0.59																													

註：上表簡稱「世紀民生集團」係指世紀民生科技股份有限公司、翰禹科技股份有限公司、元僑有限公司及雲康世紀股份有限公司。



溫室氣體聲明有限確信報告



溫室氣體聲明之有限確信報告

世紀民生科技股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行世紀民生科技股份有限公司(以下簡稱「世紀民生公司」)民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書(以下簡稱「溫室氣體聲明」)之類別 1 直接溫室氣體排放與類別 2 能源間接排放(以下簡稱「類別 1 與類別 2」)之有限確信案件,詳列於附件一。

世紀民生公司對溫室氣體聲明之責任

世紀民生公司之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO 14064-1:2018 組織層級溫室氣體排放與移除之量化及報告附指引之規範」(以下簡稱「ISO 14064-1」)編製溫室氣體聲明,且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制,以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響,此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整,以及報導之數值須彙總不同氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定,該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

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

執業人員之責任

類別 1 與類別 2—有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別 1 與類別 2 之有限確信案件,基於所執行之程序及所獲取之證據,對第一段所述世紀民生公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信,並作成有限確信之結論。

依確信準則 3410 號之規定,本有限確信案件工作包括評估世紀民生公司採用 ISO 14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應,以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程

- 1 -

◎台南所/70848 台南市安平區永華路二段248號16樓之3 ◎高雄所/80284 高雄市苓雅區建國一路109號9樓之3

傳承,堅定,當責

Legendary & Steadfast Accountancy

序,有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述世紀民生公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷,該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估,以及與相關紀錄之核對或調節。

基於本案件情況,本執業人員於執行上述程序時:

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

相較於合理確信案件,有限確信案件所執行程序之性質及時間不同,其範圍亦較小,故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此,本執業人員不對世紀民生公司溫室氣體聲明在所有重大方面,是否依照 ISO 14064-1 編製,表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1 與類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據,本執業人員並未發現第一段所述世紀民生公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明之類別 1 與類別 2 在所有重大方面有未依照 ISO 14064-1 編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後,任何確信標的資訊或適用基準之變更,本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

秉承聯合會計師事務所

會計師 羅偉哲

羅偉哲



中 華 民 國 114 年 8 月 12 日

- 2 -

附件一：確信標的資訊彙總表

溫室氣體聲明之報告邊界	
1.世紀民生科技股份有限公司(台南辦公室)	
2.翰禹科技股份有限公司(台南辦公室)	
3.元僑有限公司(台南辦公室)	
4.雲康世紀股份有限公司(台南辦公室)	
排放源類別	排放當量 (公噸 CO ₂ e)
類別 1: 直接溫室氣體排放	6.9115
類別 2: 能源間接排放	7.7729

- 3 -