

股票代碼：5314



世紀民生科技股份有限公司

2025 年永續報告書

目錄

經營者的話	2	3 幸福職場	34
關於本報告書	3	3-1 人才招募與結構	34
永續發展架構	5	3-2 人才培訓與發展	36
永續價值鏈	6	3-3 友善職場與福利	39
永續發展策略與短中長期目標	7	3-4 職業安全衛生	42
利害關係人溝通與重大議題	8	3-5 社會公益	42
重大議題價值鏈涉入程度及管理方針 ..	12	4 共築價值	43
1 穩健治理	14	4-1 供應鏈管理	43
1-1 關於世紀民生	14	4-2 客戶服務	46
1-2 公司治理	19	附錄	48
1-3 誠信經營與法規遵循	24	GRI 索引	48
1-4 風險管理	26	SASB 索引	50
2 環境永續	30	氣候相關資訊執行情形	51
2-1 氣候變遷因應	30	會計師有限確信報告	53
2-2 能源管理	31		
2-3 溫室氣體管理	31		
2-4 水資源與廢棄物管理	32		

經營者的話

世紀民生自創立以來，歷經產業環境與市場需求的變化，持續尋求新的成長機會。近年積極推動事業轉型與多元布局，將人工智慧 (AI)、數據應用與健康科技導入集團經營，拓展生技產業、數位行銷及多元事業。2025 年集團合併營收達新臺幣 29.74 億元，較 2024 年增加 373.32%，顯示轉型策略逐步發揮成果。

我們深知，企業成長不應僅以營收與獲利衡量，更應建立於良好治理、環境責任與社會關懷之上。2025 年，我們進一步提升永續治理層級，由董事會強化對永續策略、重大議題及執行績效之監督，並將永續理念融入日常營運與決策。同時，依循利害關係人關注，聚焦供應鏈管理、客戶服務、風險管理與資訊安全、友善職場、誠信經營及經營績效等重大議題，持續提升永續管理效能。

面對氣候變遷與環境風險，我們持續推動溫室氣體盤查及節能減碳，並透過節能設備汰換、流程電子化、減少紙張使用等措施，提升能源與資源使用效率，逐步邁向低碳營運。

在社會面向，我們重視人才培育、員工福利、人權保障及多元共融，並持續深化供應鏈管理。2025 年完成 62 家供應商評鑑，從源頭強化品質、誠信及永續管理；同時投入教育支持與社會關懷，公益經費共新臺幣 2,132 仟元，將企業成長的正向力量回饋社會。

展望未來，世紀民生將持續深化 AI、健康科技與數位應用，並強化風險管理、資訊安全、供應鏈韌性及氣候治理。我們將以穩健治理為基礎、科技創新為動能、永續發展為核心，與利害關係人及社會各界攜手前行，持續發揮兼顧經濟、環境與社會價值的影響力。

感謝所有利害關係人的長期支持，世紀民生將秉持誠信、創新與責任，持續以科技驅動成長，以永續引領未來，朝向智慧、健康與永續共好的企業願景穩健前進。



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的重視，自 2025 年起每年定期出版永續報告書，並公開於官方網站。本報告書為本集團第 2 本永續報告書，主要揭露本集團 2025 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，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」）、拓米創新生技股份有限公司（以下簡稱「拓米」）、崑崙科技股份有限公司（以下簡稱「崑崙」）、華瀚保險經紀人股份有限公司（以下簡稱「華瀚」），上述主體 2025 年合計營業收入占世紀民生集團合併財務報表營業收入約 89.24%。以上七間公司於本報告書合稱「世紀民生集團」、「本集團」或「我們」。

由於今年度報告書範疇由母公司擴大至包含 6 間子公司，且子公司於 2025 年前之 ESG 數據無系統化統計，做跨期比較將缺乏一致性與可比性，因此本報告書除經濟績效外，其他資訊以揭露 2025 年度單年度數據為主，資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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數據，治理揭露邊界僅包含世紀民生公司，環境揭露邊界則涵蓋 7 間母子公司；人群（包含其人權）相關數據除「績效考核」與「薪酬政策」外，因部分子公司蒐集困難，尚無法全數涵蓋，各章節、表格皆有註明涵蓋範疇。歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。

人群（包含其人權）揭露邊界	績效考核	薪酬政策
世紀民生公司	✓	✓
翰禹	✓	✓
元僑	✓	✓
雲康世紀	✓	✓
華瀚	✓	未統計
拓米	未統計	未統計
崑崙	未統計	未統計

本集團近年透過快速併購擴充營運版圖，旗下子公司橫跨電商、餐飲、保險經理人、直銷、工程及資訊軟體等多元領域。考量各事業體產業特性差異顯著，目前集團層級尚在推動管理體系整合，部分內部管理辦法與規章制度尚未制定一體適用於全集團之版本。因此，本報告書中凡涉及管理政策、規章制度及控制機制之描述，主要適用於母公司世紀民生公司，尚未涵蓋報告範疇內之所有子公司。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月。

下次報告書發行時間：2027 年 8 月

依循準則

本報告書依據英國AccountAbility機構發布之《AA1000 AccountAbility Stakeholder Engagement Standard 2015(AA1000 SES, 2015)》進行利害關係人鑑別與議合程序，並參考《AA1000 AccountAbility Principles (AA1000 AP, 2018)》之包容性、重大性、回應性及衝擊性原則，作為用永續資訊揭露之參考。

報告內容依循全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 發布之《GRI Standards (2021)》進行揭露；另考量永續資訊揭露之趨勢，衡量投資人之期望，將永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)作為本報告書之揭露資訊，以SASB消費品(Consumer Goods)領域的電子商務 (E_Commerce) 產業標準，作為編製本報告書基礎。此外，本報告書亦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

世紀民生公司訂有〈永續報告書編製及驗證之作業程序〉規範永續報告書之編製流程，首先由永續資訊執行小組 (以下簡稱「ESG 執行小組」) 找出涉及本公司的重大主題，由各相關單位負責蒐集所屬業務相關之資料及數據，經各單位主管初步審核後，交由 ESG 執行小組複核、彙總並編製為報告書，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第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

對於本報告書有任何疑問，或是對本集團有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。

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/>

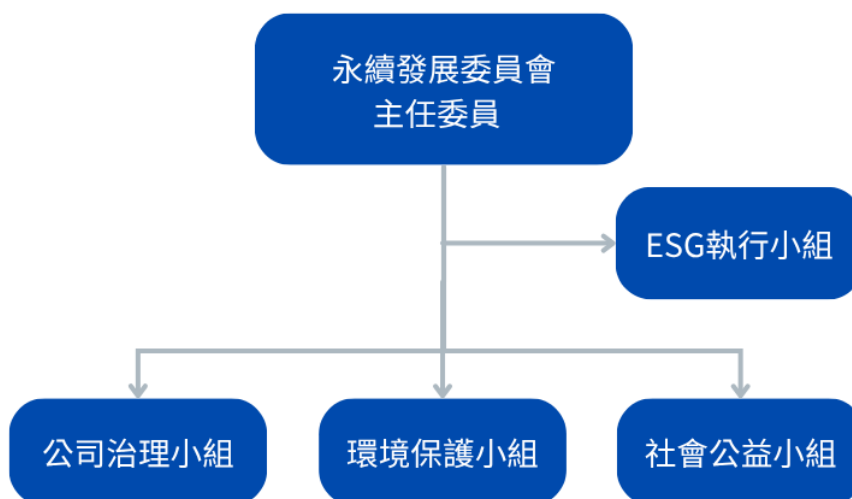
永續發展架構

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。集團營運不僅以獲利為核心，更期盼以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〉，後續更名為〈永續發展實務守則〉，並於 2022 年成立「永續發展委員會」，統籌推動集團永續政策與行動計畫。為進一步強化董事會對永續議題之監督與決策功能，本公司持续提升永續治理層級，2025 年將永續發展委員會納入功能性委員會，由董事會負責監督永續發展策略、重大議題管理及執行績效，並定期聽取永續發展委員會之工作報告。2025 年開會 1 次審查 2024 年永續報告書及有限確信報告案，確保永續發展目標與企業經營策略緊密結合，落實由上而下之永續治理機制。

永續發展委員會由 ESG 執行小組統籌執行工作的推動，並依據經濟、環境、人群 (包含其人權) 設置三大功能性小組，各自負責不同面向之推動工作：由「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、社區參與與顧客關係管理等社會議題，透過各小組協同合作，推動永續作為融入集團日常營運與決策流程。

|永續發展委員會組織圖



永續價值鏈

世紀民生集團致力於打造具韌性的價值鏈。作為一擁有自有品牌的網路零售商，我們從上游開始即嚴選合規供應商及合法代工大廠，確保產品品質；中游聚焦於自身的品牌經營、電商平台營運，建立品牌形象；下游則整合子公司與通路夥伴，透過多元銷售管道優化營運效能。面對環境永續挑戰，集團正積極推動能降低環境負擔的綠色包裝，以實踐集團對永續的經營承諾。

1. 上游 | 源頭管理

- 責任供應鏈管理：我們篩選具備國際認證（如 HACCP）的優質代工大廠合作，並透過供應商管理政策與定期稽核，從源頭確保成分的安全性、合法性，進而落實對消費者健康的長期承諾。

2. 中游 | 品牌營運

- 洞察消費需求：針對現代人對預防醫學與抗衰老的需求推出產品，打造具辨識度的自有品牌。
- 社群經營：由母公司 AI 行銷事業群經營 FB、IG、LINE 等社群，規劃廣告素材，負責品牌曝光。

3. 下游 | 多元推廣

- 布局多元通路：世紀民生建構全方位銷售管道，產品於第三方大型電商平台與自有品牌官網皆有販售，也與眾多團購主、直播主、經銷商及網紅洽談合作案，提高商品曝光，更透過子公司雲康世紀的直銷體系銷售商品，擴大接觸族群。
- 加強客戶服務品質：客戶可透過 LINE 官方帳號「5314 健康網」詢問所有產品相關事宜，且透過子公司朝和生醫打造的「AI 營養師」，享受 24 小時不間斷的個人化健康諮詢以及保健產品使用前後的諮詢服務，增加品牌黏著度。
- 推動包材減量：目前集團正積極研議包材減量，以更友善環境的方式追求營運績效。



註：世紀民生集團資源與收入重心已明確轉移至零售事業體，故本報告書於 2025 年辦理永續價值鏈之資訊重編，將原本跨領域之多元價值鏈範疇，統一調整為以「零售業」為核心之永續價值鏈。

永續發展策略與短中長期目標

永續發展策略		短期 (2026-2029)	中期 (2030~2040)	長期 (2041~2050)
G：建立高效、透明的管理體系，推動全面性公司治理				
1. 倫理與誠信經營 ▪ 遵守政府規範，確保合法合規經營 ▪ 提升員工誠信經營、法遵意識	(1) 供應商簽署〈供應商廉潔承諾書〉比例達 85% 。 (2) 員工誠信經營教育訓練完訓率達 80% 。 (3) 不道德、不誠信或貪腐之行為 0 起 (4) 每年辦理法遵、誠信相關教育訓練至少 1 場 。	(1) 供應商簽署〈供應商廉潔承諾書〉比例達 100% 。 (2) 員工誠信經營教育訓練完訓率達 90% 。 (3) 不道德、不誠信或貪腐之行為 0 起 。 (4) 每年辦理法遵、誠信相關教育訓練至少 2 場 。	持續深化誠信經營文化，建立完善治理與風險管理制度，提升企業長期信任與競爭力。	
2. 高效透明的管理機制及資訊揭露 ▪ 訂定完整管理機制 ▪ 定期鑑別、評估風險 ▪ 提升資訊透明度	(1) 將永續相關風險納入現行風險管理制度，定期進行鑑別與評估。 (2) 依據國際準則 (如 IFRS、GRI) 定期於永續報告書、財報揭露完整的財務/非財務資訊。 (3) 將 ESG 績效納入高階經理人之績效評估機制。	(1) 將永續相關風險納入現行風險管理制度，定期進行鑑別與評估。 (2) 依據國際準則 (如 IFRS、GRI) 定期揭露永續相關財務/非財務資訊。 (3) 提高 ESG 績效目標於高階經理人之績效評估佔比至 10%	持續強化公司治理、提升資訊透明度，保障股東與利害關係人權益並建立信任。	
3. 供應鏈管理 ▪ 強化供應鏈管理與責任採購。	(1) 持續採用環境、社會指標篩選供應商 (2) 定期進行供應商評鑑，檢視商品瑕疵率、短缺率、廠商商品入庫檢驗不良率。	(1) 持續採用環境、社會指標篩選供應商。 (2) 定期進行供應商評鑑，降低供應商供貨的瑕疵率、短缺率、廠商商品入庫檢驗不良率。	(1) 加強對供應商的環境、社會評估與要求。 (2) 嚴選供應商，維持供貨品質，確保客戶健康與安全。	
4. 客戶服務 ▪ 提升客戶購物體驗 ▪ 強化資安管理，保障客戶隱私	(1) 每年辦理資安相關教育訓練至少 1 場 (2) 建立客服案件的數據紀錄系統，追蹤重大品質異常客訴率	(1) 每年辦理資安相關教育訓練至少 2 場 。 (2) 持續取得 ISO 27001 資安認證。 (3) 重大品質異常客訴率降低。	持續改善客戶購買體驗、精進客戶服務品質。	
E：促進資源永續利用與環境友善，實現低碳循環經濟				
1. 能源管理與節能減碳 ▪ 推動溫室氣體盤查與全面性減碳管理	(1) 持續進行溫室氣體盤查，並因應 IFRS S2 進行更全面的盤查 (2) 推動節能設備汰換 (如 LED 照明、省水水龍頭等)，每年降低單位產能能耗 1% 。 (3) 推動內部會議、簽核行政流程無紙化措施，逐年降低人均用紙量 1% (4) 推動公司會議自備水杯，不提供瓶裝水。	(1) 每年降低單位產能能耗 1% 。 (2) 遴選供應商以符合環境永續經營的企業為優先考量。 (3) 逐年降低人均用紙量 2% 。	推動低碳營運與循環經濟模式，逐步邁向低碳與淨零發展。	

2. 綠色物流與包材減量 減少貨物包裝及運輸造成的環境負面衝擊	(1) 優先選擇友善環境的供應商，以減少物流的碳排放。	(1) 提高客戶使用超商取件之比例 1%。 (2) 與循環包裝廠商合作，供應鏈採用循環包裝。	建立完整循環經濟管理模式，降低環境衝擊。
S：培育優秀人才，促進員工福祉，回應社會需求			
1. 健康與安全 提供安全健康工作環境	(1) 重大職業災害維持 0 件。 (2) 每年舉辦健康促進或健康講座 1 場。 (3) 舉辦員工關懷或家庭活動至少 1 場。 (4) 與健檢機構合作，依年齡或風險分層提供進階健檢與健康諮詢。	(1) 重大職業災害維持 0 件。 (2) 每年舉辦健康促進或健康講座 2 場。 (3) 舉辦員工關懷或家庭活動至少 2 場。 (4) 與健檢機構合作，依年齡或風險分層提供進階健檢與健康諮詢。	建立安全健康職場文化。
2. 人才培育與員工福祉 提供教育訓練與福利制度 保障員工反映職場問題的權益	(1) 提供教育訓練與順暢之升遷管道。 (2) 每半年進行一次績效評估，並搭配個人發展計畫以促進員工的個人成長。 (3) 建立員工滿意度調查制度	(1) 提供教育訓練與順暢之升遷管道。 (2) 每半年進行一次績效評估，並搭配個人發展計畫以促進員工的個人成長。 (3) 透過員工滿意度調查結果，根據員工反饋訂定工作環境改善目標或進行協商	建立長期人才發展與留任制度。
3. 公平與包容的工作環境 落實職場人權與禁止歧視政策 推動性別平等與多元共融文化	(1) 確保招聘過程的多元化和包容性，吸引來自不同背景的人才。 (2) 身心障礙或弱勢族群聘用符合法規或優於法規要求。 (3) 每年辦理人權與性別平等教育訓練至少 1 場。	(1) 確保招聘過程的多元化和包容性，吸引來自不同背景的人才。 (2) 身心障礙或弱勢族群聘用符合法規或優於法規要求。 (3) 每年辦理人權與性別平等教育訓練至少 2 場。	建立公平、多元與包容之職場文化。

註：本公司因多角化經營，ESG 短中長目標以集團中佔營收最大宗的世紀民生公司作為目標設定之主體。

利害關係人溝通與重大議題

利害關係人鑑別

在推動永續發展過程中，利害關係人扮演關鍵角色。世紀民生集團參考 GRI 準則 (GRI Standards 2021) 之定義及 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點與關注度，鑑別出七大類主要利害關係人：股東 / 投資人、員工、供應商、客戶、政府機關、銀行，以及 2025 年新增的「媒體」。

本集團透過多元溝通管道與公開透明機制，日常營運中持續與各類利害關係人保持良好互動，並就永續議題進行議合與回饋，作為調整永續策略與行動方向的重要依據。2025 年主要利害關係人溝通管道與互動方式詳見下表。

利害關係人溝通管道與頻率

利害關係人	關注議題章節	溝通方式及頻率與回應方式	2025 年利害關係人溝通實績
股東/ 投資人	1-1 關於世紀民生 1-3 誠信經營與法規遵循 1-4 風險管理 3-3 友善職場與福利	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 1 次。 8. 不定期接待國內法人、券商來訪。	1. 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。 2. 於官網揭露公司治理委員會運作情形。 3. 召開股東常會 1 次(5/22)、臨時股東會 1 次(1/17)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。 4. 舉辦法人說明會 4 場(4/8、6/27、9/18、11/24)，說明財務與營運相關訊息。 5. 召開重大訊息記者會 3 次。
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. 員工內外部教育訓練約：171 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 4 位實行健康檢查。
供應商	1-3 誠信經營與法規遵循 4-1 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	1. 2025 年拜訪供應商 36 家，到廠勘驗 24 次。 2. 根據廠商配合度、施工及供給品質等項目評估，執行供應商評鑑。2025 年共考核廠商 62 家。
客戶	4-1 供應鏈管理 4-2 客戶服務	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，2025 年度無相關互動。 2. 持續提供售後服務，2025 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	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. 2025 年共召開 1 次公司治理會議，討論公司治理評鑑結果。 3. 參與上市公司業務宣導會 4 次。

利害關係人	關注議題章節	溝通方式及頻率與回應方式	2025 年利害關係人溝通實績
	2-4 水資源與廢棄物管理		
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. 電話及電子郵件溝通。	1. 專人拜訪：拜訪 3 家銀行，洽談銀行借款額度。
媒體	3-5 社會公益	1. 不定期發布新聞稿/記者會/採訪活動 2. 專職單位及專人溝通回覆	1. 發布新聞稿 45 次、記者採訪活動 8 次

註：本表之 2025 年利害關係人溝通實績為世紀民生公司溝通之成果，非全集團。

重大議題鑑別

永續議題的辨識與管理，有助於明確世紀民生集團在永續發展階段中應關注之治理重點，並作為回應利害關係人需求與期望的依據。本集團參考 GRI 通用準則 (GRI Standards 2021) 及 AA1000 當責性原則標準，結合國際報導原則與同業實務，透過「蒐集、鑑別與檢討」三大步驟進行重大性分析，評估營運活動與產品對經濟、環境與人群構面的實質衝擊，並納入利害關係人關注程度作為議題判定依據。

本報告遵循 GRI 報導八項原則——準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性，據檢視內容之完整性與一致性，以回應利害關係人主要關切之議題。2025 年度重大議題鑑別結果為「供應鏈管理」、「客戶服務」、「風險管理 (含資安)」、「友善職場與福利」、「誠信經營與法規遵循」、「經營績效」。本年度重大議題鑑別作業依循 GRI 重大議題識別流程辦理，除檢視國際永續發展趨勢、法規要求、產業發展方向及同業關注議題外，亦首次透過利害關係人線上問卷調查蒐集各利害關係人對永續議題之關注程度與意見回饋，作為重大主題評估的重要參考依據。

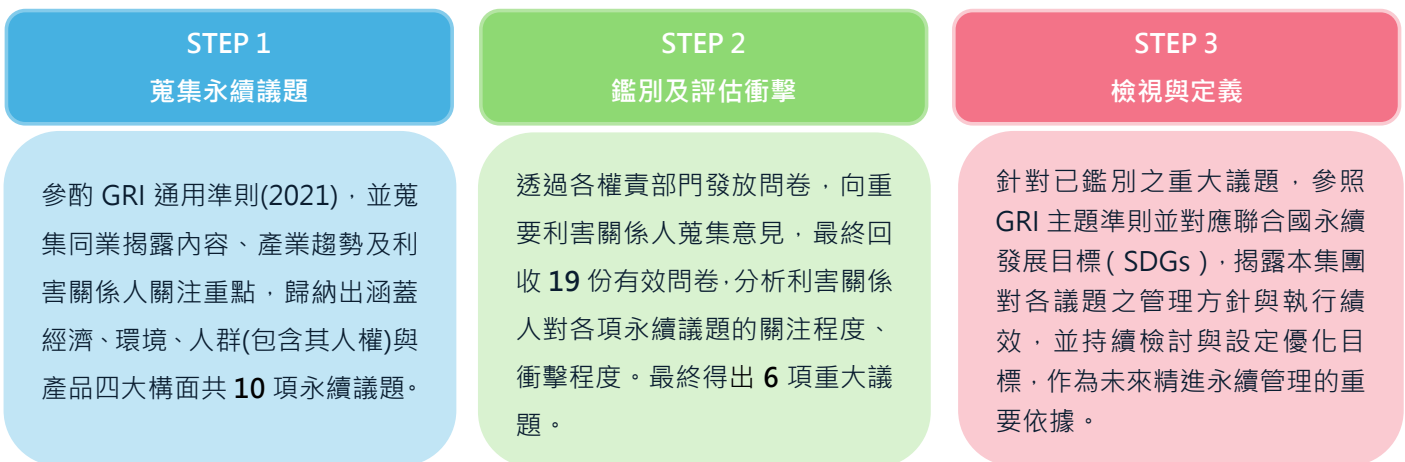
藉由系統化的利害關係人議合機制，本集團得以更深入了解各利害關係人所關注之永續議題，並據以評估其對企業營運及利害關係人的影響程度，進一步聚焦永續管理重點，提升永續治理的回應性與有效性，展現本集團持續精進永續管理及落實永續經營承諾之決心。

重大議題調整說明

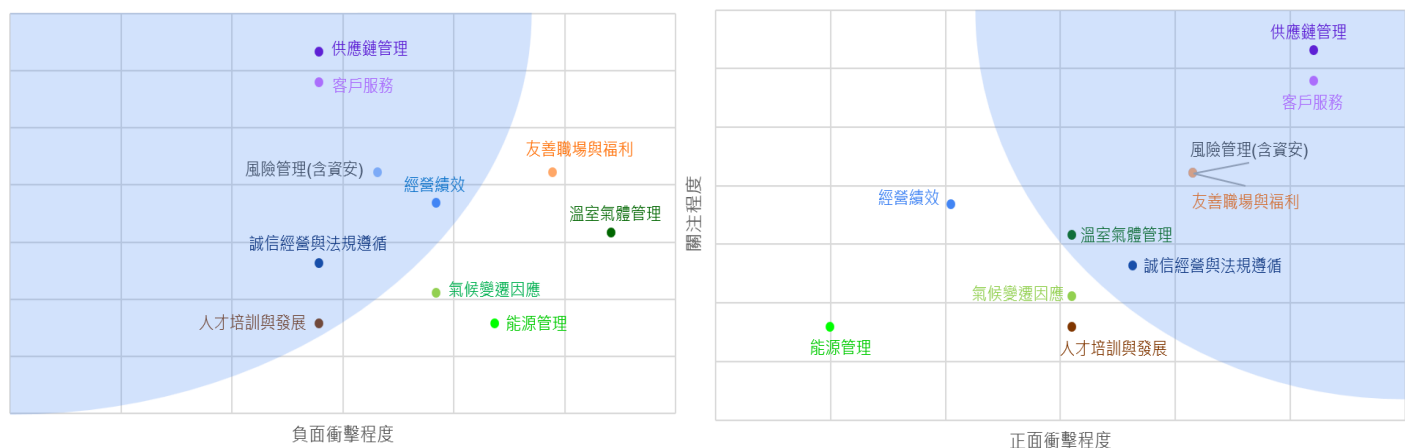
排序	2024 年重大議題	排序	2025 年重大議題	調整說明
		1	供應鏈管理	議題細分及排序調整。上一年度的「客戶健康安全與服務」於報告期間細分為「客戶服務」及「供應鏈管理」。 由於世紀民生公司主業為電子商務，販售之產品皆非自行製造，係由供應鏈提供，因此供應鏈對本公司營運有極高的影響力。
4	客戶健康安全與服務	2	客戶服務	議題細分及排序調整。上一年度的「客戶健康安全與服務」於報告期間細分為「客戶服務」及「供應鏈管理」。 客戶服務著重在客戶溝通及回應；供應鏈管理則因世紀民生販售之食品實際上為供應商生產，因此供應鏈的管理品質能反映出客戶健康安

排序	2024 年 重大議題	排序	2025 年 重大議題	調整說明
				全的議題。本公司主業為電子商務，客戶服務為本行業極其重要的，此項重大議題排名趨前反映了集團核心業務特性。
3	人才培訓與發展	3	風險管理 (含資安)	議題細分。上一年度重大主題「公司治理」涵蓋過於廣泛，於是報告期間將公司治理細分為風險管理、經營績效、誠信經營等多個明確的議題。 利害關係人高度關注企業風險管理能力，因其與營運韌性、保障消費者權益並提升長期競爭力有高度相關。且電子商務的行業特性會收集大量顧客資料，故資安獲得相當程度的重視。
2	友善職場與福利	4	友善職場與福利	排序調整。去年友善職場與福利為第 2 名，係因重大議題為內部高層自訂，反映內部對員工照顧的自我期待；今年納入外部利害關係人 (如消費者、供應商、投資人) 調查後，外部聲量顯著向供應鏈、風險管理等企業營運防線轉移。
1	公司治理	5	誠信經營與法規遵循	議題細分。本集團業務跨足保健食品、保險、直播電商等多個領域，今年利害關係人調查結果反映了外部對多軌業務合法性的期待。
		6	經營績效	議題細分。利害關係人高度關注集團多角化經營下的財務健康度、長期獲利穩定。這代表利害關係人期待集團以具體的財務績效與透明資訊回歸永續經營的實際面。

重大議題鑑別流程



重大議題矩陣圖



重大議題價值鏈涉入程度及管理方針

重大議題	對應 GRI	衝擊發生區間 ¹	受衝擊範圍 ²	受衝擊之利害關係人							管理方針	管理指標	2025 年執行績效	2026 年目標
				股東/ 投資人	客戶	供應商	員工	政府 機關	銀行	媒體				
供應鏈管理	GRI 204：採購實務 GRI 308：供應商環境評估 GRI 414：供應商社會評估	上游原料 供應及製造 中游採購	內外部	◎		◎		◎			強化供應鏈管理與責任採購。	(1) 篩選新供應商之評鑑標準 (2) 評鑑既有供應商之評鑑標準 (3) 評鑑新/既有供應商之頻率	- 新/既有供應商之篩選/評鑑標準已納入環境、社會面之考量，2025 年採此評鑑標準，已針對 62 家供應商進行年度評鑑。 - 擬定 AI 大健康版本之供應商管理政策（原先僅有裝修事業之供應商管理政策）。	- 持續採用含有環境、社會標準的篩選新供應商、評估既有供應商。 - 供應商評估頻率維持每年至少一次。
客戶服務	GRI 416：顧客健康與安全 GRI 418：客戶隱私	中游營運 下游客戶	內外部	◎	◎			◎			提升客戶購物體驗，同時強化資安管理，保障客戶隱私	(1) 完善客服紀錄系統 (2) 重大品質異常客訴率 (3) 資安教育訓練課程數量	- 今年未收到任何重大品質異常客訴 - 舉辦資安教育訓練課程 1 場次	- 建立可追蹤客服紀錄的系統，以持續追蹤客訴率 - 資安教育訓練課程至少 1 場次
風險管理（含資安）	自訂指標	上中下游全面影響	內外部	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	訂定完整風險管理及內控機制，並定期鑑別、評估風險	(1) 優化風險管理制度，並將永續相關風險納入考量 (2) 鑑別、評估風險之頻率 (3) 資安事件件數	- 首次正式透過線上問卷調查利害關係人對永續議題的重視程度，並針對永續議題進行風險管理 - 資安事件件數 0 件	- 至少召開 1 次風險管理相關會議 - 至少進行 1 次資安演練 - 資安事件件數維持 0 件

友善職場與福利	GRI 401：勞雇關係 GRI 405：員工多元化與平等機會 GRI 406：不歧視	中游營運	內部	◎			◎	◎			落實職場人權與禁止歧視政策；建立員工福利制度並保障員工反映職場問題的權益	(1) 多元族群聘用人數 (2) 人權與性平教育訓練課程數量 (3) 員工滿意度調查分數 (4) 優化員工福利制度	- 身心障礙者聘用人數 4 位，原住民 1 位 - 人權相關教育訓練 1 場 - 開始實施員工福儲信託計畫	- 持續進行多元招募與聘用，增加多元族群聘用人數 - 人權與性平教育訓練至少 1 場 - 建立員工滿意度調查問卷並試行
誠信經營與法規遵循	GRI 2-27：法規遵循 GRI 206：反競爭行為 GRI 307：有關環境保護的法規遵循 GRI 419：社會經濟法規遵循	上中下游全面影響	內外部	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	確保集團合法經營並提升員工誠信經營、法遵意識	(1) 供應商簽署〈供應商廉潔承諾書〉比例 (2) 員工誠信經營教育訓練參與率 (3) 每年辦理法遵、誠信教育訓練之課程數量 (4) 不道德、不誠信或貪腐之行為件數	2025 年十萬元以上供應商皆已簽署〈供應商廉潔承諾書〉。 - 辦理 1 場次員工誠信經營教育訓練，共 11 人次參與，參與率 61.11% - 不道德、不誠信或貪腐之行為 0 件	- 維持〈供應商廉潔承諾書〉簽署率 85%以上 - 員工誠信經營教育訓練參與率達 80% - 法遵、誠信教育訓練課程舉辦至少 1 場次 - 不道德、不誠信或貪腐之行為維持 0 件
經營績效	GRI 201：經濟績效	上游供應商 中游營運	內外部	◎		◎	◎	◎	◎	◎	強化公司治理與營運管理，提升經營穩定性	(1) 營業收入成長率 (2) 直接經濟價值創造與分配	- 營業收入成長率 373.32% - 直接經濟價值 2,973,547 仟元	- 持續提升營運績效，維持營收穩定成長 - 持續創造經濟價值，維持穩健營運及合理獲利能力

註：1.價值鏈上中下游造成衝擊的位置 2. 受該議題衝擊之範圍 3. 衝擊包含實際、潛在衝擊 4. 本表格揭露範疇為世紀民生公司，非全集團

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	股票代號	5314
成立日期	1991 年 7 月 29 日	統一編號	22099815
產業類別	上櫃其他	主要經營業務	保健食品批發、零售。無店面零售業。
董事長	張祐銘	總經理	張碩文
實收資本額	146,000,000 元	公司位址	臺南市安平區永華路二段 248 號 8 樓之 6

發展歷程

世紀民生科技股份有限公司前身為 1991 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。

世紀民生集團 2024 年起以 AI 驅動的健康科技服務創下營收新高，至 2025 年成長動能仍相當強勁，多元收入及靈活的科技運用能力為集團帶來翻倍的營收。本集團將持續結合 AI、大數據與跨界資源，打造科技與生活融合的全方位事業。

本集團自 2025 年下半年展開「鳳凰計畫」，至今營運範疇已涵蓋保健食品電商、餐飲、保險經理及直播零售等跨領域業務。面對產業快速變革，世紀民生不斷擴展多元事業觸角，旨在透過短期併購策略，快速補足製造技術與數位營運缺口，積極建構產業垂直整合模式。面對跨業經營的複雜度，集團致力於提升營運資訊透明度，確保併購擴張過程符合永續治理與法規遵循標準。

里程碑

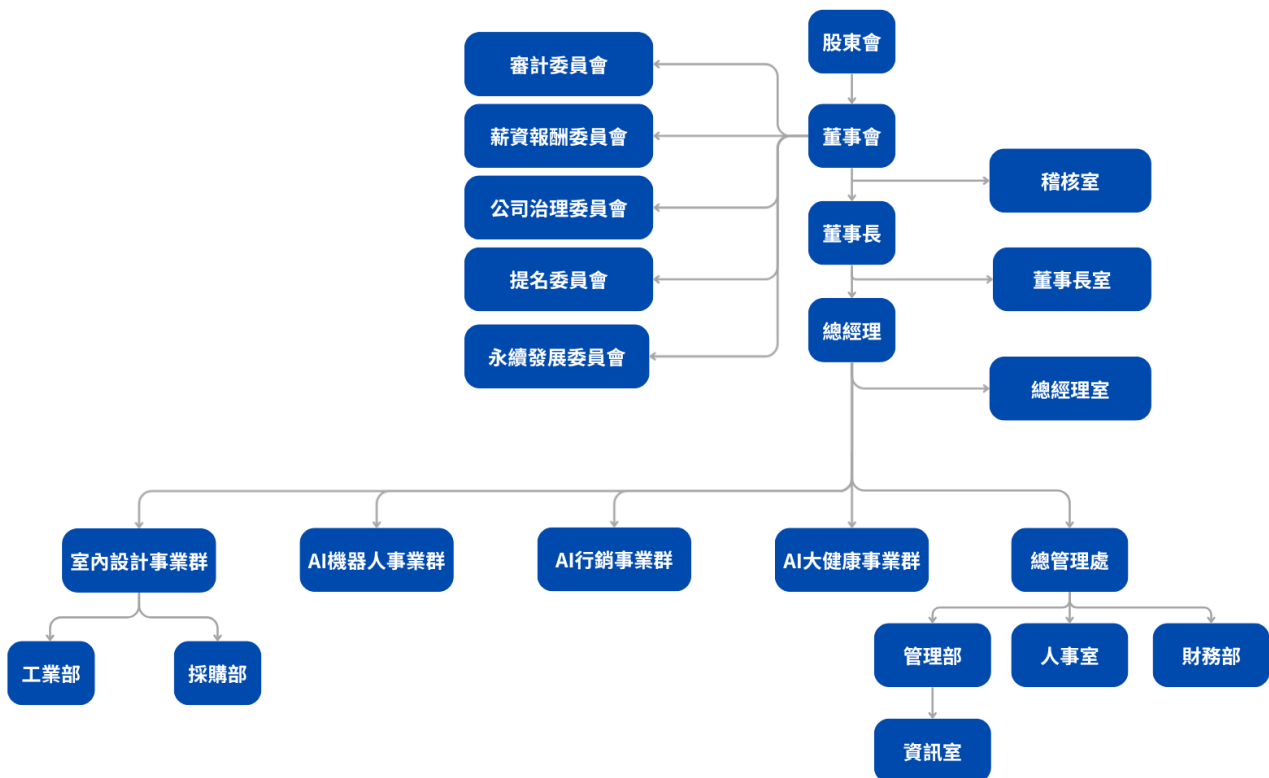
年代	事項
1990 年代 技術領先奠基期	1991 年創始團隊於美國加州成立 Myson Technology, Inc.，在新竹科學園區成立「民生科技股份有限公司」。
	全球首用 CMOS 製程設計乙太網路同軸電纜收發器，市佔率高達 90%以上，成為全球第一供應商。
	1996 年中華民國證券櫃檯買賣交易中心掛牌交易。
	CRT 監視器用 OSD 產品全球第一供應商，全球市佔率達 33%。
2000 年代 光通訊與車用電子布局期	2001 年裕隆集團入主經營團隊，同年 10 月與世紀半導體合併，更名為「世紀民生科技股份有限公司」。
	Flash MCU 產品成功應用於 LCD 監視器，成為全球第一供應商，市佔率達 45%以上。
2010 年代 車電拓展與事業重整期	2010 年，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	2021 年上曜集團入主經營團隊。
	2023 年正式跨足 AI 智能機器人與無人機市場。
	2023 年透過代理品牌「朝和生醫」進軍大健康產業。
	2025 年，朝和生醫成立股份有限公司，切入中高齡保健市場。同時，世紀民生集團持續併購多個行業，實踐「AI 智慧大健康生態圈」的整合發展計畫，並逐步建立自有銷售通路。

報告範疇內母子公司之產品與服務

各營業據點		所提供產品或服務	
公司名稱	位置	類別	客戶類型
世紀民生科技股份有限公司 (母公司)	台灣	銷售積體電路系統、食品雜貨、建材買賣、室內裝潢業及廣告行銷	消費者 (C 端)
翰禹科技股份有限公司	台灣	服飾買賣業及安全監控產品	
元僑有限公司	台灣	餐飲業	
雲康世紀股份有限公司	台灣	食品什貨批發業	
華瀚保險經紀人股份有限公司	台灣	保險經紀業	
拓米創新生技股份有限公司	台灣	網路社群媒體經營及銷售商品	
崑崙科技股份有限公司	台灣	資訊軟體服務業	企業 (B 端)

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。



部門執掌

部門		工作執掌
董事會		董事長負責召開董事會，監督公司營運，以決定公司重要決策，規劃公司未來經營方向及目標。
審計委員會		協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。
薪資報酬委員會		訂定定期檢討本公司董事及經理人年度及長期績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
公司治理委員會		健全公司治理制度及提昇董事會效能，並將所提建議提交董事會討論。
提名委員會		協助董事會完成有關本公司董監事、經理人之提名、審查等作業
永續發展委員會		實踐企業公民社會責任，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，並負責監督、審核永續報告書。
稽核室		內部稽核財務、業務、品質及關係企業稽核等相關事宜。
總經理		統籌全盤策劃及執行董事會決議事項，並協助各部門主管推展公司各項業務。
總管理處	財務部	負責預算編制與檢核、財務規劃、資金調度、帳務處理、報表編製、內部控制及股務等有關事宜。
	人事室	負責人事、福利、教育訓練等有關事宜。
	管理部(含資訊室)	負責庶務、營繕、會議、環保、門禁安全、安全衛生、財產管理及資訊系統軟硬體之建立、更新及維護等有關事宜。
室內設計事業群		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、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 大健康事業群		從企劃、營運、會員服務及數位發展等方向共同推動，積極發展大健康產業。整合電商、直播與會員活動，透過多元數位通路販售生技產品，利用科技強化產品推廣與健康服務之結合。
AI 行銷事業群		主要負責品牌曝光、銷售轉換與通路經營、社群媒體經營，提升品牌黏著度。
AI 機器人事業群		主責無人機機體、電子模組、電池系統之銷售。

營運概況

為因應後疫情時代線上零售與數位行銷市場之變化，世紀民生集團近年積極轉型並透過多元化併購與跨界合作擴張營運版圖。集團目前事業範疇涵蓋大健康生技產品銷售、數位與社群行銷服務、保險經紀、餐飲服務、室內裝修工程及資訊軟體等多元領域。

集團目前以生技產品銷售為核心營收來源。在生技與健康領域，透過子公司朝和生醫引進「AI 營養師」數位諮詢工具，建立保健食品知識資料庫，協助提供消費者產品建議。在智慧設備領域，集團自 2024 年起經營無人機代理銷售業務，產品涵蓋小型標準多旋翼、中型多軸機型及具備垂直起降（VTOL）能力的長程載重無人機等機型。面對跨領域營運之複雜性，集團持續透過自有電商平台、社群媒體、直銷與代理通路整合銷售資源，同時加強跨產業供應鏈管理與合規治理，以維護營運穩定與利害關係人權益。

財務績效——合併財報範圍

2025 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 29.74 億元，年增幅高達 373.32%，展現強勁成長動能。營收主力來自生技產品之銷售，共 1,620,533 仟元，佔 54.50%，為推升營收的主要動力。

世紀民生集團積極搶攻健康市場，販售多款保健食品，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，並搭配 AI 投放廣告。

此外，世紀民生目前已具備物流、救援與長距離載具功能的多款無人機產品，未來將積極跨足專業型無人機市場，與多家國際系統大廠洽談合作，推進在地化生產策略。

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，2025 年股利與利息支出為 5.20 億元，員工薪資與福利則花費 2.16 億元。2025 年留存經濟價值較 2024 年大幅增長 158.56%。世紀民生集團將持續佈局未來，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		2025 年	
	營業收入	營業占比	營業收入	營業占比
銷貨收入	392,306	62.45%	2,302,725	77.44%
生技產品	230,684	36.72%	1,620,533	54.50%
生活用品	-	-	335,577	11.28%
連結器、線材成品及電子產品	-	-	177,824	5.98%
服飾配件	161,622	25.73%	168,791	5.68%
佣金收入	0	0	486,236	16.35%
廣告服務收入	68,700	10.94%	65,224	2.19%
工程收入	122,318	19.47%	62,688	2.11%
餐飲收入	39,726	6.32%	41,190	1.39%
建材銷售收入	829	0.13%	0	0%
其他	4,351	0.69%	15,484	0.52%
合計	628,230	100 %	2,973,547	100%

註：本表以合併報表角度呈現，收入包含其餘非報告範疇的子公司收入

| 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	2023 年	2024 年	2025 年
產生之直接經濟價值	收入	85,353	628,230	2,973,547
分配之經濟價值	營運成本	68,912	245,935	1,270,308
	員工薪資和福利	15,421	49,584	216,261
	支付出資人的款項	701	422	520,333
	支付政府的款項	0	0	108,747
	社區投資	0	496	0
留存之經濟價值		319	331,793	857,898

註：留存之經濟價值 (C) = 產生之直接經濟價值 (A) - 分配之經濟價值 (B)

| 財務概況

單位：新臺幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總資產	245,186	612,819	5,111,337
總負債	62,215	161,877	2,252,480
總股東權益	182,971	450,942	2,858,857
營業收入	85,353	628,230	2,973,547
營業成本	68,912	245,935	1,270,308
營業毛利	16,441	382,295	1,703,239

推銷費用	5,135	79,066	372,843
管理費用	18,368	33,929	259,646
研究發展費用	0	2,252	7,453
其他費用	0	0	53
營業淨利	-7,062	267,048	1,063,264
營業外收入及支出	37,952	-1,074	725,094
稅前淨利	30,890	265,974	1,788,358
所得稅費用	0	-2,325	108,747
本年度淨利	30,890	268,299	1,679,611
其他綜合損益	26,520	24,432	12,390
本年度綜合損益總額	57,410	292,731	1,692,001
每股盈餘（基本）（元）	2.11	0.91	5.56

註：2024 年報告書之營業淨利、每股盈餘誤植，故 2025 年進行資料重編。

1-2 公司治理

董事會成員與架構

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〉等內部規章，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。

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。本公司設董事 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				
					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	國立臺灣大學 EMBA 碩士/國立中山大學高階管理碩士/億載會第 17 屆會長		√		√	√
董事	上曜建設開發(股)公司代表人：張碩文	男	41-50	國立高雄科技大學電子工程系博士候選人/樹德科技大學資訊工程研究所碩士		√		√	
董事	上曜建設開發(股)公司代表人：曾鵬光	男	51-60	國立成功大學建築學系博士		√	√	√	
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	√	√			
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		√		√	
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	√	√			

職稱	姓名	性別	年紀	主要學經歷	多元化核心專業				
					財務會計	商務	法律	市場行銷	產業科技
獨立董事	王瑞琪	女	51-60	中山大學人力資源管理研究所/ 台灣神隆股份有限公司人力資源暨行政處處長	V	V		V	

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。2025 年度共召開 15 次董事會，並依據公司章程與相關法規召集與執行程序，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 2025 年年報揭露內容。

【董事會出席情況】

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	張祐銘	15	0	100%
董事	張碩文	15	0	100%
董事	曾鵬光	15	0	100%
獨立董事	任家嵐	15	0	100%
獨立董事	陳沛均	15	0	100%
獨立董事	石毓璟	15	0	100%
獨立董事	王瑞琪	15	0	100%

董事進修情形

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。

2025 年世紀民生公司無新任董事，而針對現任董事的進修，共安排 42 小時的進修課程，每人至少 6 小時以上，符合法定進修時數要求。進修內容橫跨公司治理與法律遵循、永續發展與氣候金融等議題。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	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展	3
		社團法人台灣董事學會	共治年代下的標竿作為	3
董事	張碩文	財團法人證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展	3
		社團法人台灣董事學會	擁抱 AI 熱潮：掌握生成式 AI 的商業密碼	3

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	進修時數 (小時)
董事	曾鵬光	社團法人台灣投資人關係協會	打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3
		證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展	3
獨立董事	任家嵐	社團法人中華民國內部稽核協會	內線交易與財報不實實務探討與因應之道	6
獨立董事	陳沛均	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3
		證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展	3
獨立董事	石毓璟	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
獨立董事	王瑞琪	社團法人台灣投資人關係協會	公司治理升級：打造人才競爭力新局 國際產業人才趨勢與因應策略	3
		財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3

功能性委員會運作

為強化董事會職能、健全監督機制並落實公司治理，本公司於董事會架構下設置審計委員會、薪資報酬委員會、公司治理委員會、提名委員會與永續發展委員會，協助董事會專業分工，提升治理透明度與管理效率。永續發展委員會運作情況請參考本報告書**永續發展架構**。

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。2025 年共召開 13 次會議，審議事項包括財務報告與盈餘分配、內部控制與稽核監督、重大資產交易與投資布局、簽證會計師之評核與委任、風險管理、資安與法規遵循、關係人交易與組織規範修訂等議題。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 2025 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

本公司設有薪資報酬委員會，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。委員會由四位董事組成，全數為獨立董事，並由其中一人擔任召集人及主席，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。2025 年薪資報酬委員會共開會 2 次，審議事項包含實施員工福儲信託計畫，以及提請通過本公司經理人 2024 年度年終獎金討論案，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 2025 年報**揭露內容。

公司治理委員會

世紀民生公司於 2023 年修訂通過〈公司治理委員會組織規程〉設立公司治理委員會。委員會由董事長及 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。2025 年共開會 1 次，討論事項為 2024 年公司治理評鑑改善情形報告、ESG 永續經營相關情形，以及督導公司風險管理落實情形報告。所有議案經全體出席委員無異議通過。

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。2025 年，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。相關提案及建議事項均須提報董事會審議。2025 年度因無涉及提名委員會職權範圍之提案或相關議案，故未召開提名委員會會議。

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	獨立董事 (召集人)	王瑞琪	13	0	100%
	獨立董事	任家嵐	13	0	100%
	獨立董事	陳沛均	13	0	100%
	獨立董事	石毓璟	13	0	100%
薪資報酬委員會	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)	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	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%
	董事	張祐銘	1	0	100%
	獨立董事	王瑞琪	1	0	100%
提名委員會	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)	陳沛均	0	0	N/A
	董事長	張祐銘	0	0	N/A
	獨立董事	石毓璟	0	0	N/A
永續發展委員會	職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
	董事長(召集人)	張祐銘	1	0	100%
	總經理	張碩文	1	0	100%
	特助	林郁全	1	0	100%
	財務經理	朱麗娟	1	0	100%
	稽核主管	施芑彤	1	0	100%

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。董事會及功能性委員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，並將會議紀錄依規定保存。另，在關係人交易管理方面，董事與經理人每年均須辦理聲明，並將結果彙整提報審計委員會審閱，相關資訊已揭露於世紀民生公司 2025 年年報中。

董事會與功能性委員會績效評估

為持續提升公司治理效能與決策品質，本公司依據〈董事會績效評估辦法〉，每年定期辦理董事會、功能性委員會及個別董事成員之內部績效評估，至少每三年委託外部專業獨立機構或外部專家學者團隊評估一次。

2025 年內部績效評估透過問卷調查方式進行，問卷內容涵蓋董事對董事會運作評估、董事對自身參與度評估、各委員對所屬委員會運作評估等面向；評估指標包括董事/委員對公司營運之參與程度、對職責之認知、決策品質、組成與選任、內部控制等。評估由 3 位董事及 4 名獨立董事各自填寫問卷後由稽核室負責回收統計評估結果。2025 年評估結果已於 2025 年 12 月 17 日提報董事會，並列為日後董事遴選及薪酬制度規劃之參考依據。

此外，本公司委託勤恩管理顧問股份有限公司做為外部獨立評估單位，邀集外部專家學者擔任執行委員，辦理董事會、董事成員及功能性委員會績效之外部評估，本次外部評估係於 2025 年度完成，評估期間涵蓋 2024 年 5 月 29 日至 2025 年 5 月 28 日。外部評估結果已揭露於世紀民生公司網站/投資人專區/公司治理專區/功能性委員會，作為公司持續優化董事會治理機制之參考。

依據內外部績效評估結果及外部專業機構建議，本公司持續推動治理精進措施，包括：

1. 強化董事及高階經理人永續績效與薪資報酬與酬制度永續 (ESG) 績效之連結：公司將提升永續指標數據管理能力，妥善管理永續指標數據以確保績效指標可被準確地定期記錄、評估與分析，以利永續績效獎酬方案的指標選用、績效計算與追蹤等，待統計方式及各項外部確信均作業成熟後，將納入經理人之績效指標之一部份持續建立永續績效目標及衡量指標，強化永續數據管理與追蹤機制，待相關制度及衡量方式成熟後，評估將 ESG 績效指標納入董事及高階經理人績效評估，以深化永續治理與經營策略之整合。
2. 實體股東常會輔以視訊，推動多元化提升股東會參與機制：於兼顧股東權益保障與公司營運穩定之前提下，逐步精進股東會運作機制，持續評估導入實體股東會搭配視訊輔助之可行性，並兼顧法令規範、資訊安全及營運穩定，以提升股東參與便利性及溝通品質。
3. 及時制定推動企業價值提升計劃並提報董事會且對外揭露措施：持續評估訂定具體提升企業價值之相關措施，並研議提報董事會討論之可行性及揭露相關資訊之適當性，以強化公司治理作為及投資人關係經營。
4. 參考主管機關提供之資格條件檢查表，作為審核獨立董事適任性之重要依據：預計於下次董事改選時，針對被提名之董事逐一確認其資格均符合相關檢查表所列之內容及要求，以確保董事資格審查作業之完備性與合規性。

5. 修正《提名委員會組織規程》，以明訂委員會之組成人數：預計於 2026 年底前完成修正及提報董事會通過。

董事會內部績效評估

評估對象	評估構面	2024 年結果	2025 年結果
整體董事會	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 提升董事會決策品質。 (3) 董事會組成與結構。 (4) 董事的選任及持續進修。 (5) 內部控制。	4.93	4.82
董事成員	(1) 公司目標與任務之掌握。 (2) 董事職責認知。 (3) 對公司營運之參與程度。 (4) 內部關係經營與溝通。 (5) 董事之專業及持續進修。 (6) 內部控制。	4.93	4.84
審計委員會	(1) 對公司營運之參與程度。 (2) 功能性委員會職責認知。 (3) 提升功能性委員會決策品質。 (4) 功能性委員會組成及成員選任。 (5) 內部控制。	5	4.75
薪資報酬委員會		5	4.75
公司治理委員會		5	4.73
提名委員會		5	2025 年無開會

註：僅揭露 2024 年及 2025 年。

1-3 誠信經營與法規遵循

世紀民生公司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，本公司制定〈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。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，並透過官網揭露政策與實施情形。

誠信經營

本公司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、在職員工及新入職員工，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。世紀民生公司於 2025 年共辦理誠信主題訓練 1 場，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。

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	2025 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	每年不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【防範內線交易、企業誠信經營、落實人權政策及資通安全】，共計培訓 11 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 11 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。	2025 年度十萬元以上保健食品供應商合約 36 份及裝修工程發包或材料採購合約 26 份，皆已簽署〈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

世紀民生公司建構完整的法遵管理體系，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。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。

重大違規事項判定標準說明

面向	判定標準
金額規模	世紀民生公司受主管機關處 100 萬元以上之重大裁罰及處分。
營運影響	可能對股東權益或證券價格有重大影響者。

2023 年至 2025 年本公司皆無發生重大違規事項，2025 年一般違規事項有 4 起，係因網路刊登產品廣告違反《食品安全衛生管理法》，遭臺南市政府衛生局裁罰 4 次，罰款共計 940 仟元。

重大違規事項

單位：件數；次數；新臺幣仟元

違反類別	項目	2023 年	2024 年	2025 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	1	4
	非金錢裁罰次數	0	0	0
	裁罰總次數	0	1	4
	罰款金額	0	70	940

檢舉機制

世紀民生公司於 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（sunyd_101@yahoo.com.tw）、電話（06-298-8158），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。2025 年並無接獲上述相關檢舉案件，且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。

1-4 風險管理

世紀民生公司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，透過風險辨識、評估、控制、監督、通報與揭露等流程，確保潛在風險能有效掌控與妥善因應。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控管措施，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

本公司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



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，世紀民生集團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：

風險辨識與因應

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. 114 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机制製造保健食品。
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，及取得足夠資金、銷售量不足之流動性風險。	1. 利率：臺灣金融市場仍處於低利率環境，本公司 114 年借款而產生之利息費用，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。
		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。	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. 公司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

風險類型	風險說明	現狀	未來因應措施
			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 114 年 12 月 29 日風險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，同日向董事會報告。	公司將進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各施工中或完工建案及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. 114 年 6 月 18 日及 11 月 28 日皆於公司內部進行防範內線交易+誠信經營+落實人權政策+資通安全教育訓練各約 2 小時。 3. 114 年 11 月 14 日、11 月 27 日及 12 月 16 日舉辦多場 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查的教育訓練，每場約 4~6 小時。 4. 114 年 11 月 28 日舉辦電子郵件社交工程介紹與防護教育訓練約 2 小時。 5. 不定時在公司群組發布資安宣導資訊，114 年共進行 3 次宣導。	於內部控制制度訂定資安及電算機個資保護細則，內部稽核每年不定期抽查。部署基礎資安防線：設置防火牆、防毒軟體、定期資料備份及不斷電設備。

資訊安全管理

世紀民生公司重視資訊安全治理，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，上曜集團資訊安全由其資訊室負責統籌，設置資安專責人員及主管各 1 名，負責政策制定、資源調度與資安措施規劃與執行。資訊室定期檢視並修訂〈資訊安全管理政策〉，並每年報告執行情形，世紀民生稽核室亦將資通安全檢查作業納入年度稽核計劃進行查核作業，受稽單位依照缺失進行改善及追蹤，以確保公司與客戶機密資訊安全，維護業務永續運作。為強化資安聯防，上曜集團資安主管已加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC），以取得第一手資安情資並參與資安宣導。

資訊安全管理措施

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。

資訊安全措施執行成果

本公司跟隨母集團上曜集團，持續強化資訊安全管理機制，提升資訊設備、網路防護及資訊資產安全性。2025 年持續執行資訊設備汰換及 Windows 系統升級作業，並加強員工資訊安全宣導，以提升整體資安防護能力。

為強化員工資安意識，世紀民生公司派員參與由母集團於 2025 年 11 月 28 日辦理「電子郵件社交工程介紹與防護」教育訓練，共 11 人參與。另持續提升資訊安全管理能力，安排資安相關人員參與專業訓練，以增進資安防護及事件應變能力。

本公司 2025 年末發生重大網路攻擊、資訊安全事件，亦未接獲客戶隱私侵害或資料遺失之重大申訴，持續透過資訊安全管理措施降低資安風險，保障資訊資產與利害關係人權益。

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。2025 年本集團考量業務內容後，初步鑑別出多項氣候相關風險，包括供應鏈穩定性、能源與資源管理、法規要求提升等多面向。

本公司為強化組織應變與治理能力，定期向董事會報告氣候變遷因應事項，並同步推動永續管理相關人才培訓，2025 年分別於北中南辦公室舉行 ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體盤查的教育訓練，每場約 2~6 小時。另於台南辦公室舉行永續內控與永續確信理論與實務盤查培訓課程、GRI 全球永續性報告準則實務應用 6 小時。透過教育訓練持續提升氣候風險應對能力。

氣候治理機制

世紀民生集團建構完整的氣候治理制度，由董事會作為氣候相關議題之最高監督與決策單位，負責督導氣候策略方向及重大管理事項。管理階層透過永續發展委員會、ESG 執行小組及相關功能單位推動氣候管理工作，由總經理統籌執行董事會決議事項，協調各部門進行氣候風險辨識、管理措施規劃及執行成果追蹤。各單位依職責定期檢視氣候變遷可能造成之實體風險與轉型風險，並依據風險發生可能性、影響程度及與營運策略之關聯性進行評估，提出相應因應措施。

目前本集團採用「氣候相關財務揭露工作小組 (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」架構為基礎，未來將逐步配合主管機關所發布之永續揭露藍圖，對應《IFRS S2：氣候相關揭露準則》，建立涵蓋「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標與目標」四大構面之資訊揭露框架，評估氣候變遷對營運、財務與整體策略可能產生的衝擊，確保風險管理機制持續進化。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。

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)	- 在不同氣候情境下，經營策略所具備之韌性。 - 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。 - 類別一、類別二和類別三溫室氣體排放和相關風險。

本集團辨識氣候變遷可能帶來之多項風險，包括極端氣候導致物流配送中斷、營運據點能源成本上升、包裝材料及原物料價格波動，以及氣候法規與碳管理要求日趨嚴格等。為因應法規趨勢，

另一方面，為提升供應鏈韌性，本集團將環境永續納入供應商管理機制，於〈供應商管理政策〉中要求供應商遵循環境法規、降低污染、推動綠色產品及能源管理，並於原物料採購時優先評估低碳產品，以降低氣候變遷對營運之衝擊。

2-2 能源管理

2025 年世紀民生集團總能源總消耗量為 3,922.2859 十億焦耳 (GJ)，主要使用能源為外購電力，其次為天然氣及汽油；外購電力占整體能源使用之 78.80%；其次為天然氣，占比 11.47%。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

單位：十億焦耳 (GJ)

能源類別	2025 年
汽油	308.0955
柴油	73.4753
液化石油氣	0.0030
天然氣	449.9314
外購電力	3,090.7808
能源總用量	3,922.2859
當年度營業額 (百萬元)	2,653.669
能源密集度 (GJ/百萬元)	1.4781

註：

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公告 114 年熱值、能源署 114 年能源產品單位熱值表；
(2) 熱值換算焦耳：1cal=4.187J
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)。
3. 數據範疇：世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、歲泓。
4. 外購電力未包含再生能源。

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。本公司自 2024 年起聘請外部專家協助進行溫室氣體盤查，2025 年完成本公司辦公室範圍內溫室氣體盤查及獨立第三方確信；接續，於 2026 年完成本集團溫室氣體盤查，並據以規劃減碳行動方案，逐步推動減量措施。

依據 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查結果，本報告範疇內之母子公司全年總排放量達 531.558 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。其中，類別一 (直接排放) 占總排放量約 32.05%，主要來自逸散源 (118.9045 tCO₂e)；類別二 (輸入能源的間接溫室氣體排放) 占總排放量 67.95%，皆為外購電力產生，排放量為 361.1724 tCO₂e。本次盤查結果已完成內部檢核程序，確認盤查資料之完整性與正確性。

溫室氣體排放量

排放種類	主要項目	2025 年	單位
類別 1：直接溫室氣體排放與移除	固定式燃燒	23.7125	公噸 CO ₂ e
	移動式燃燒	27.7683	
	製程排放	0	
	逸散源	118.9045	
合計		170.3853	
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放	外購電力	361.1724	
合計		361.1724	
排放總量 (a)		531.558	
當年度營業額 (b)		2,653.669	新臺幣百萬元
排放密集度 (c) = (a/b)		0.2003	公噸 CO ₂ e / 新臺幣百萬元
溫室氣體類別/排放量		2025 年	單位
二氧化碳 CO ₂		450.7612	公噸 CO ₂ e
甲烷 CH ₄		16.7818	
氧化亞氮 N ₂ O		0.7625	
氫氟碳化物 HFCs		63.2523	
合計		531.558	

註：

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、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、歲泓。
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，2025 年產業電力排放係數為 0.466 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。

節能措施與目標

世紀民生集團為落實減碳路徑，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。自 2025 年起擴大溫室氣體盤查範圍至子公司，未來將滾動檢討中長期溫室氣體減量目標，全集團共同邁向永續未來。

2-4 水資源與廢棄物管理

2025 年世紀民生集團全年總取水量為 7.9889 百萬公升，用水來源全部為自來水，並無使用地下水或其他水源；本集團未涉及高風險水源使用，亦無顯著耗水行為。依據世界資源研究所 (WRI) 水風險地圖集 (Aqueduct Water Risk Atlas) 分析結果，世紀民生集團各營運據點皆位於中低水資源壓力地區，整體營運面臨之水資源風險相對較低。

廢棄物方面，本集團目前主要營運型態涵蓋辦公室、電商倉儲及餐飲門市。2025 年度各營運據點產生之廢棄物，主要依營運場所管理機制，委由大樓管委會、百貨商場或外部清運業者統一處理。

考量部分營運據點之廢棄物係由場所管理單位統一清運，終端清運業者目前亦未提供各公司個別廢棄物之實際秤重資料，因此集團現階段尚無法取得完整且具一致性之公噸重量數據。針對各子公司之廢棄物清運方式及資料取得情形，說明如下：

- 大樓管委會統一清運：世紀民生公司、雲康世紀、華瀚及崑崙之廢棄物主要為員工日常生活所產生之一般廢棄物，屬一般生活垃圾，非屬事業廢棄物，故未納入本年度廢棄物統計範圍。
- 百貨商場統一清運：元僑之門市廢棄物由百貨商場統一清運，清運費用依門市營業面積計收，現階段未提供個別門市之廢棄物秤重紀錄。
- 定額包月清運：拓米之廢棄物委由外部清運業者定期清運，採按月定額計費方式，現階段無個別清運重量紀錄。
- 依垃圾袋用量推估：翰禹則依實際使用之垃圾袋規格及數量，估算廢棄物重量，作為廢棄物量之推估依據。

本集團未來將逐步優化各事業體之廢棄物管理機制，規劃於集團內部營運據點導入相關設備，並主動與合作之廢棄物清運業者協調溝通，以取得確實之廢棄物重量數據，落實數據管理與源頭減量目標。

| 水資源使用量

單位：百萬公升

主要項目	2025 年
自來水用水量 (a)	7.9889
地下水用水量 (b)	0
其他水源，如雨水 (c)	0
總取水量合計 (d) = (a+b+c)	7.9889
廢污水產生量 (e)	0
其他水源 (f)	7.9889
總排水量合計 (g) = (e+f)	7.9889
總耗水量合計 (h) = (d-g)	0

註：

1. 本表數據包含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、崑崙。
2. 子公司元僑為餐飲業，應有耗水，但由於餐飲業耗水量小且難以估計，故採取水量等於排水量之假設，耗水量為 0，因此排水量與取水量一致。

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。採行公平、公開、無歧視的招募原則，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻、語言、身心障礙等身分因素給予差別待遇。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。2025 年末發生重大人權事件。

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。

本集團積極推動職場多元與包容，積極招募身心障礙者及原住民以促進多元群體就業。截至 2025 年底，身心障礙者晉用人數為 4 人，原住民員工 1 人。

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、拓展招募管道，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、促進員工的多元性，攜手打造專業卓越、永續共好的工作團隊。

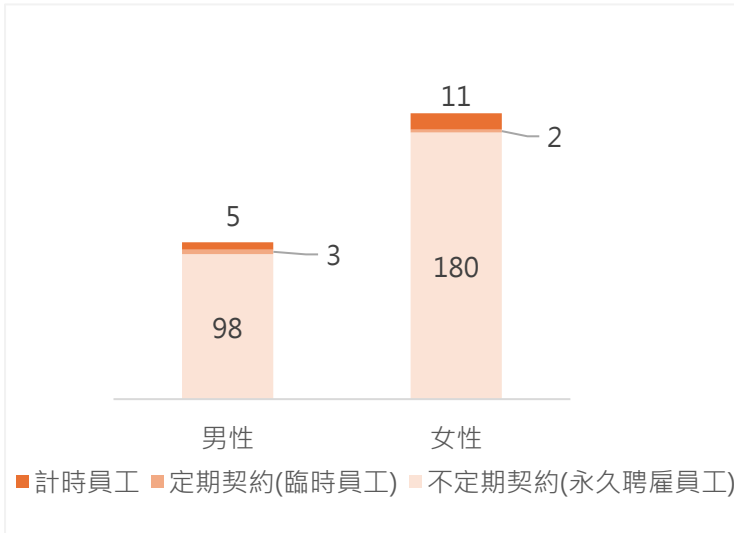
人力結構

本集團目前 100%營運與人力皆在臺灣，無跨境勞動法規或海外勞工權益保障之風險。截至 2025 年 12 月 31 日，本集團員工總數為 299 人，男性 106 人，女性 193 人。

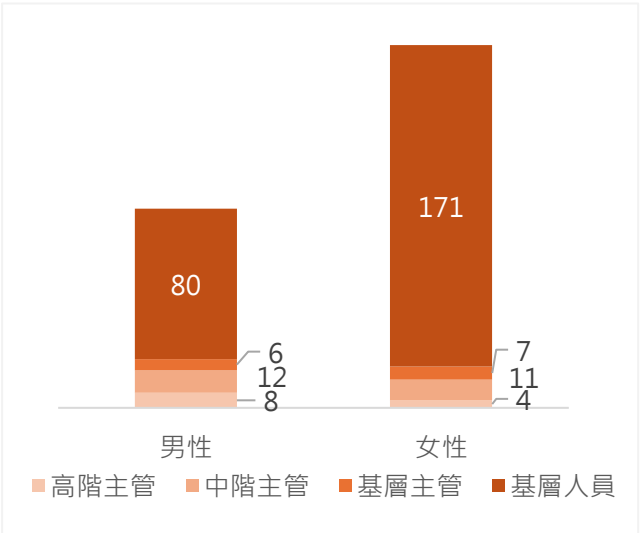
子公司華瀚因其保險經紀產業特性，外勤業務主要仰賴承攬性質之業務員，雙方非屬勞動契約關係。為落實資訊透明度，本報告書將華瀚之非員工業務夥伴獨立統計：截至 2025 年 12 月 31 日，華瀚有 299 位男性業務員，563 位女性業務員。

職級結構方面，截至 2025 年底，高階主管 12 人、中階主管 23 人、基層主管 13 人，基層人員共 251 位。2025 年女性職員平均占比達 64.55%，女性主管占有所有主管比例達 45.83%。整體人力結構以 30-50 歲以上最多，有 150 位。本集團將持續優化人力結構，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。

|2025 年人力結構概況 (契約類別/性別)



|2025 年人力結構概況 (職級類別/性別)



|人力結構 (職級類別/年齡)

單位：人數

職務類別	2025 年		
	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上
高階主管	1	5	6
中階主管	5	11	7
基層主管	4	8	1
基層人員	108	125	18
小計	118	149	32
合計	299		

註：本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、崑崙。

人員流動

2025 年世紀民生集團新進員工 271 人，離職員工 271 人，皆為自願離職。整體新進率、離職率、自願離職率均為 90.64%。高流動率主要來自世紀民生公司及子公司崑崙及元僑，新進人員集中在崑崙 98 人、元僑 91 人，兩家子公司的新進人數合計佔集團總新進人數的 69.74%；離職人員主要由元僑 85 人、世紀民生 73 人，以及崑崙 69 人所組成。

按人員異動情況分析，元僑係因餐飲業特性，人員流動率較高；世紀民生公司係因 2025 年有大量員工轉至子公司朝和生醫及創電商所致；子公司崑崙科技於 2025 年第 4 季始併入集團範疇，納入營運時間較短，尚無法進行 2025 全年度離職原因分析，本集團未來將持續追蹤並優化人力管理。

按年齡層分析，2025 年新進及離職人員年齡區間多落在 30 歲以下、31-50 歲，皆為 118 人。集團將持續檢視人力配置與薪酬架構，落實員工關懷機制，優化工作環境以提升留才率。

2025 年人員流動概況 (年齡別) 單位：人數；%

年齡區間	30 歲以下	31-50 歲	50 歲以上
新進人員	134	112	25
新進比率	114.53%	75.17%	78.13%
離職人員	118	118	35
離職比率	100.85%	79.19%	109.38%

2025 年人員流動概況 (性別) 單位：人數；%

性別	男性	女性
新進人員	99	172
新進比率	93.40%	89.58%
離職人員	87	184
離職比率	82.08%	95.83%

註：

1. 本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、歲泓。
2. 新進 (離職) 率 = 當年度該類別新進 (離職) 人數 ÷ 當年度該類別年底在職總人數。

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 2025 年針對員工所辦理的內外部教育訓練共 284 小時，參訓人次達 103 人次，教育訓練總支出金額為 34 仟元，每人平均受訓時數為 13.56 小時。課程以基層人員為主要對象，內容多聚焦法律遵循與專業知識培訓。2025 年度除了過去既有的課程類型外，集團更額外規劃了溫室氣體盤查、GRI 相關課程，深化集團永續認知。

依職級分析，高階主管受訓課程分別為法規遵循及證照訓練；中階主管、基層主管、基層人員的課程皆側重於法規遵循、專業知識培訓，主要目的為提升日常工作所需技能。

依性別分析，2025 年男性員工平均訓練時數為 0.54 小時/人，女性則為 1.17 小時/人。女性訓練時數顯著高於男性，主因在於世紀民生集團以生技保健食品為核心業務，產品專業知識與法規遵循要求較高，受訓資源多集中於此；加上該相關業務之從業同仁以女性佔絕大多數，因而拉升女性平均時數。

華瀚屬於保險經紀產業，其企業營運仰賴大量業務員，而業務員與公司為承攬關係，屬 GRI 定義之「非員工」，故本章節特將員工與非員工資訊分別揭露。根據《保險經紀人管理規則》第四章〈教育訓練〉，保險經紀人應於執業證照有效期間每年平均參加在職教育訓練 16 小時以上，5 年總計需達 80 小時；且換發執業證照前二年每年平均參加法令課程時數不得少於 8 小時。保險經紀業務員的性別分布高度集中於女性，是以女性訓練時數遠高於男性。

2025 年教育訓練實施情形

項目	員工	非員工 (華瀚業務員)	單位
年度訓練總金額	34	3,274	新臺幣仟元
當年度總營收		2,653,669	新臺幣仟元
訓練總金額/總營收	0.00%	0.12%	%
年度訓練總時數	284.00	11,686.50	小時
當年度員工總數	299	862	人

每員工年度訓練平均時數	0.95	13.56	小時
年度訓練總人次	103	2,580	人次
內訓總時數	274.50	11,566.50	小時
外訓總時數	78.00	120.00	小時

註：本表數據含世紀民生、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚（包含員工與非員工）、拓米、崑崙。

依據職級別與性別統計之訓練情形——員工

單位：小時；小時/人次

年度		2025 年		2025 年依職級分類訓練平均時數
訓練類別	項目/性別	男性	女性	
年度訓練總時數	高階主管	9.00	0.00	
	中階主管	0.00	10.50	
	基層主管	8.50	0.00	
	基層人員	40.00	216.00	
	小計	57.50	226.50	
	合計	284		
年度訓練平均時數	高階主管	1.13	0.00	0.75
	中階主管	0.00	0.95	0.46
	基層主管	1.42	0.00	0.65
	基層人員	0.50	1.26	1.01
依性別分類的訓練平均時數		0.54	1.17	

註：本表數據含世紀民生、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚（僅包含員工）、拓米、崑崙。

依據職級別與性別統計之訓練情形——非員工（華瀚業務員）

單位：小時；小時/人次

年度		2025 年	
訓練類別	項目/性別	男性	女性
年度訓練總時數	基層業務員	3691.50	7947.00
	合計	11638.50	
年度訓練平均時數	基層業務員	12.35	14.12

2025 年各主題受訓人次/時數

單位：人次；小時；新臺幣仟元

年度	員工				非員工(華瀚業務員)			
	受訓人次 (男)	受訓人次 (女)	受訓 時數	費用	受訓人次 (男)	受訓人次 (女)	受訓 時數	費用
內部稽核人員持續進修	0	2	12.00	7	0	0	0	0
內部稽核初任人員職前訓練	0	1	18.00	10	0	0	0	0
公司治理主管持續進修	0	1	3.00	0	0	0	0	0
會計主管持續進修	0	0	0	0	0	0	0	0
專業知識培訓	4	39	154.00	0	450.00	1174	7,011.50	1,745
法規遵循	11	24	83.00	0	271.00	532	3,295.00	161
建材展觀展	0	0	0.00	0	0	0	0	0
證照訓練	2	0	14.00	17	8.00	5	120.00	61
管理課程	0	0	0	0	54.00	86	1,260.00	1,307
合計	17	67	284.00	34	783.00	1797	11,686.50	3,274

註：本表數據含世紀民生、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚（包含員工與非員工）、拓米、崑崙。



▲員工人權教育訓練



▲員工永續相關教育訓練

績效考核

完善的員工績效評估機制，有助於了解員工工作表現及組織整體績效，並作為人才培育與升遷決策的重要參考。世紀民生集團每年定期進行績效評估，現行升遷考核主要由部門主管依據員工日常工作表現進行評估。2025 年應考核人數為 300 位，實際完成考核人數為 80 位，考核覆蓋率為 26.67%；本項數據僅涵蓋世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑及華瀚等 5 家公司。

2025 年績效考核覆蓋率偏低，主要係因雲康世紀（直銷事業）及元僑（餐飲業）目前尚未建立完善員工績效考核機制，致應考核人數與實際考核人數產生較大落差。未來集團將逐步協助子公司建立並落實員工績效考核機制，擴大績效評估涵蓋範圍，提升集團整體績效管理制度的一致性與完整性。

績效考核流程主要由直屬主管依據員工日常工作表現、職務職責履行情形及目標完成狀況進行初評，並由事業群主管或總經理複評，透過主管逐級評核機制，確保績效評估具一致性與客觀性，並協助主管掌握員工工作表現與部門整體績效。世紀民生公司績效考核依不同職級進行規劃，中階主管、基層主管及基層人員均納入績效評估機制，全年分為兩次辦理。高階主管之績效表現則另由董事會及薪資報酬委員會依據公司整體經營績效、策略執行成效等面向進行評估，不適用本項員工績效考核制度。

員工績效考核情形

單位：人數

人力類別	項目	2025 年	
		男性	女性
應考核人數	高階主管	2	3
	中階主管	6	5
	基層主管	9	11
	基層人員	86	178
合計		300	
實際考核人數	高階主管	1	1
	中階主管	1	1
	基層主管	1	5
	基層人員	19	51
合計		80	
接受定期考核員工比例		26.67%	

註：本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚；崑崙、拓米未統計。

內部轉職與晉升

世紀民生集團設有內部輪調與轉職機制，提供員工多元職涯發展機會。2025 年因應集團多元事業體併購及組織架構調整，人力配置以維持既有職務穩定及因應營運需求為主，當年度未有員工進行職務晉升或跨部門轉職。未來集團將持續依各事業體之人力需求及員工職涯發展規劃，適時檢視並優化內部升遷與輪調機制，拓展員工職涯發展機會。

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，透過透明且平等的薪酬政策，將企業營運績效適度回饋予員工。針對具相關專業及工作經驗之人員，本集團依錄取者之學經歷、專長及證照等核定待遇，並參考市場薪資水準、整體經濟與產業景氣、政府法令、集團營運狀況及組織結構等因素適時調整，薪酬核定不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及個人績效達成情形核定。董事及經理人酬金結構、薪資報酬委員會運作情形，請參考世紀民生公司 2025 年年报相關揭露內容。

本集團以基本薪資為基礎，並依職務內容、市場行情及績效成果進行定期檢視與調整，以維持薪酬公平性及市場競爭力。2025 年非主管全時員工平均年薪為新臺幣 520 仟元，薪資中位數為 415 仟元。

在性別薪酬比較方面，本集團依主管機關申報口徑，於計算非擔任主管職務之全時員工薪資時排除經理人，以確保一般員工薪資資訊具代表性。因此，部分職級之性別薪酬比較會受到實際人數及薪酬統計母體影響。2025 年高階主管男性及女性各 1 人，其中男性高階主管兼具經理人身分，依前述統計口徑予以排除，故男性高階主管於本表之比較母體為 0，無法形成具代表性的性別薪酬比例。

其餘職級則依實際納入統計之男性及女性員工薪酬進行比較。2025 年中階主管、基層主管及基層人員之男性與女性薪酬比例，顯示男性薪酬水準略高於女性，惟各職級人數及職務內容不同，薪酬比例亦可能受到職務配置、年資、績效及薪酬結構等因素影響。本集團將持續檢視薪酬制度及性別薪酬差異，朝向更公平、透明且具激勵性的薪酬架構發展。

就整體薪資結構而言，2025 年最高薪資個人年薪為新臺幣 2,681 仟元，所有員工（不包含該最高薪酬個人）年度總薪酬中位數為 414 仟元，年度總薪酬比率為 647.32%。最高薪資個人年薪較前一年度增加 263.86%，一般員工年度總薪酬中位數則較前一年度增加 13.36%。整體薪酬水準之變動主要受個別職務、績效獎酬及年度人力配置等因素影響，本集團將持續檢視薪酬結構之合理性與公平性，並逐步完善具市場競爭力及激勵性的薪酬制度。

非主管全時員工薪資

項目	2025 年	單位
薪資總額	46,755	新臺幣仟元
員工人數	90	人
薪資平均數	520	新臺幣仟元
薪資中位數	415	新臺幣仟元

註：本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑，係排除高階主管，且員工人數以員工實際在職月數加權計算。

平均薪酬比例 (性別)

職級薪酬類別	基本薪資		基本薪資加薪酬	
	男性	女性	男性	女性
高階主管	-	1	-	1
中階主管	1.2	1	1.2	1
基層主管	1.1	1	1.4	1
基層人員	1.4	1	1.1	1

- 註：
1. 本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑。
 2. 本表「高階主管」之薪酬統計已依主管機關規定扣除兼任經理人職務之同仁。因扣除後之男性高階主管人數為 0 人，無可統計之薪酬數據，故相關比率以「-」呈現。

年度總薪酬比率

單位：新臺幣仟元；%

項目	2025 年
薪酬最高個人之年度總薪酬	2,681
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	414
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	263.86%
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	13.36%
年度總薪酬比率 ¹	647.32%
年度總薪資報酬變化比率 ²	19.75%

- 註：
1. 年度總薪酬比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
 2. 年度總薪資報酬變化比率=組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。
 3. 本表數據含世紀民生、翰禹、雲康世紀、元僑。

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。2025 年本集團提供員工固定補助金共計新臺幣 44 仟元，彈性補助金共計新臺幣 817 仟元。

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。

2025 年員工福利落實情形

單位：新臺幣仟元；人數

福利類別	項目	金額	受惠人數
固定補助金	生日禮金	32	32
	員工結婚津貼	7	2
	員工生育禮金	0	0
	喪葬禮儀金	5	3
	合計	44	37

彈性補助金	員工旅遊	247	7
	春節	165	176
	勞動節	40	40
	端午節	218	202
	中秋節	148	72
	其他	0	0
	合計	817	497

註：本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、崑崙。



▲ 2025 年歐洲員工旅遊



▲ 員工禮品—保健食品

育嬰留停

本集團依據《性別平等工作法》及相關勞動法令，保障所有符合資格之員工依法享有育嬰留職停薪、產檢假、陪產假、產假等家庭照顧相關權益，致力於營造性別平等與工作家庭平衡的友善職場環境。2025 年共有 3 位員工符合育嬰留停資格，實際申請人數亦為 3 人，申請率為 100%，而當年度復職人數 2 人，佔比 66.67%，顯示公司提供之育嬰留停制度與職場支持措施，有助於員工兼顧家庭照顧責任與職涯發展。本集團持續鼓勵所有符合資格之同仁依自身需求運用相關制度，並透過友善管理措施、性別平等宣導及家庭照顧支持，營造尊重多元、性別平權及工作與生活平衡的職場文化。

| 育嬰留停概況

年度	2025 年	
項目\性別	男性	女性
享有育嬰留停資格人數 (A)	0	3
實際申請育嬰留停人數 (B)	0	3
預定該年度復職人數 (C)	0	2
實際復職人數 (D)	0	2
復職後 12 個月仍在職人數 (E)	-	-
育嬰留停申請率 (B) / (A)	-	100%
留職期滿復職率 (D) / (C)	-	100%
復職週年留任率 (E) / 前一年度實際復職人數 (D)	-	-

註：本表數據含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、崑崙。

3-4 職業安全衛生

世紀民生集團重視員工的職場安全與健康，持續推動職業安全衛生教育訓練及宣導活動，並建立相關管理政策與措施，致力提供安全、健康的工作環境，讓員工與合作夥伴安心工作、發揮所長，共同邁向企業永續發展。

職安管理流程

本集團業務涵蓋多元事業，其中職業安全衛生風險相對較高之業務包括世紀民生公司裝修事業群及子公司元僑餐飲業務。針對裝修事業，世紀民生公司依《職業安全衛生法》第 34 條第 1 項規定訂定〈安全衛生工作守則〉，明確規範現場作業人員應遵守之安全衛生要求。另由母集團上曜建設指定職業安全衛生專責人員，督導職業安全衛生管理計畫之執行，並配合作業需求辦理日常安全衛生巡查、作業標準制定及異常狀況通報，以降低高處墜落、感電及物體倒塌等常見職業危害。

為強化作業安全，現場作業人員須依規定執行作業前後檢查，確實遵循標準作業流程、正確使用個人防護具，並參與相關教育訓練，以提升職業安全衛生意識及自我防護能力。另為降低事故發生後之影響，集團建立急救、事故通報及現場保存等應變機制，以提升事故處置與應變能力。在員工健康管理方面，集團透過健康促進措施及風險評估機制，並結合職護人員到場服務，持續關注員工身心健康與工作適配性，提供必要的健康管理與支持。

職安教育訓練

2025 年子公司元僑（餐飲業）針對在職人員辦理食品安全衛生教育訓練，以落實餐飲業務之職安與食安規範，共開課 1 次，受訓人數 12 人，時數共 36 小時。近三年度本公司無因工作相關疾病導致的死亡案例，亦無可記錄之與工作有關的健康不良事件。

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。2025 年共計 6 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	2025 年	
	男性	女性
一般健康檢查	2	4
特殊健康檢查	2	4

註：

1. 世紀民生公司依《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；同仁於當年度 8 月底前年資滿一年者，得安排健康檢查。
2. 2025 年報告範疇內僅世紀民生公司有施行員工健康檢查，其餘子公司未施行。

3-5 社會公益

世紀民生集團在致力提升營運成果的同時，我們亦投入在地關懷與公益行動，創造企業與社會共榮的正向循環。本集團 2025 年所參與之各項公益行動皆為自發性投入，投入的面向包含教育支持及社會關懷、文化傳承層面，經費投入共 2,132 仟元，盼能發揮企業正向影響力，實現企業與社會共榮的美好願景。

公益投入

永續面向	公益活動內容	2025 年經費投入 (仟元)
教育支持	世紀民生公司捐贈中山大學研究發展處與世界和平基金會合作支持臺灣橋梁計畫	700
社會關懷	翰禹捐贈多批衣物給伊甸基金會 ¹	1,282

註：社會關懷之捐贈衣物價值之估算金額，係依衣物品項、材質、數量及折扣後價格計算，非實際現金支出金額。

4 共築價值

4-1 供應鏈管理

世紀民生公司秉持供應鏈即企業夥伴之理念，透過制度化管理提升合作品質與誠信經營。本公司依據〈供應商管理政策〉，對所有協力廠商確立 ESG 實行準則，要求廠商遵守或超越當地勞動法規，嚴禁聘用童工、強迫勞動、性別歧視、身心虐待等，同時亦強調廢棄物清理、使用環保產品及落實環境保護，並將上述之人權、環境面之表現納入遴選新供應商、評鑑既有供應商之評核表單內進行資格審查。此外，針對採購金額達十萬元以上之合約，均要求簽署〈供應商廉潔承諾書〉，明確禁止任何賄賂、回扣或不當利益輸送行為。2025 年未發生因違反廉潔承諾而中止合約之案件。詳細管理政策內容請見世紀民生官網/社會責任/企業永續發展相關資訊。

管理政策	管理措施
供應商遴選與資格審查	依業務類別實施差異化遴選： - 生技保健類：審查食品業者登錄、工廠登記、GMP、ISO 22000、HACCP 驗證，並檢附 COA、MSDS 及原料來源證明，必要時進行實地查廠。 - 裝修工程類：工程進度/交貨進度、工程/材料品質、勞工安全衛生、工地管理、環保、協調配合度、業界評鑑、詢價配合度、緊急配合度、財務狀況等項目。
年度考核與績效評估	每年由採購部門發起評核，呈送部門主管評分及總經理複評，將結果分為 A~D 級，存檔備查。原則上公司僅與 B 級以上供應商合作，C 級供應商則列入觀察，對於不適任之供應商(D 級)我們將保留終止合作之權利。
誠信經營與廉潔承諾	所有新簽訂金額達 10 萬元以上合約，須簽署〈供應商廉潔承諾書〉，承諾不得涉及賄賂或不當利益，違者立即終止合作。
契約規範與社會責任要求	合約要求供應商遵守勞動法規、安全衛生及環保相關規定，且禁止童工與強迫勞動，保障勞工權益。裝修工程合約中並加強要求施工現場之職業安全衛生規範；保健食品則強調產品品質安全，確保食品安全。
環境永續作為	要求現場廢棄物依法清理、降低揚塵與廢水污染，並優先採用環保建材。
品質安全	生技保健類供應商須遵守《食品安全衛生管理法》及相關子法，符合條件之供應商應建立 HACCP 系統（包含危害分析與關鍵管制點(CCP)設定等），並配合世紀民生公司建立回收與銷毀機制、進行庫存安全管理等，確保消費者食用安全。

註：本表範疇僅包含世紀民生公司。

採購概況與在地採購

2025 年世紀民生集團採購總金額為新臺幣 953,809 仟元，主要集中在生技產品、生活用品與服飾。

本集團優先選用在地供應商，以支持國內產業發展與經濟活力；同時，在地採購亦有助於提升供應效率、縮短交期，並強化緊急需求下的供應彈性與備援能力。2025 年度在地採購金額達 671,989 仟元，占全年採購總額 70.45%。展望未來，本集團將持續推動在地採購策略，深化與本地供應商及供應鏈夥伴的合作關係，透過實際採購行動擴大在地經濟的正面影響，並與供應商攜手實踐永續經營願景。

| 當年度採購資訊

單位：間；新臺幣仟元；%

採購類型	詳細採購項目	供應商數	2025 年採購金額	佔總採購金額比例	在地供應商數	2025 年在地採購金額	佔總在地採購金額比例
生技產品	健康食品及用品	44	341,488	35.80%	40	321,976	47.91%
生活用品與服飾	生活用品與服飾	64	506,834	53.14%	60	244,526	36.39%
工程類	裝修工程等	36	48,914	5.13%	36	48,914	7.28%
設備類	其他設備、裝修設備	3	174	0.02%	3	174	0.03%
費用類	裝修相關	3	293	0.03%	3	293	0.04%
食材	食材	14	7,445	0.78%	14	7,445	1.11%
寵物用品	寵物用品	11	48,661	5.10%	11	48,661	7.24%
合計		175	953,809	100%	166	671,989	100%

註：

1. 在地採購定義：供應商設置在臺灣本土、交易對象為具有臺灣營利事業機構統一編號之廠商。
2. 本表範疇包含世紀民生公司、翰禹、雲康世紀、元僑、華瀚、拓米、崑崙。

供應商考核機制

世紀民生公司每年進行廠商考核作業，考核對象為前一年度（自 7 月至次年 6 月底）已完成工程結算並有保留款或尾款支付之工程發包或材料採購合約供應商。考核由採購部門啟動，透過〈廠商評分表〉彙整工務部、採購部、規劃設計處等相關單位評分，經總經理或副總經理複評後，交由採購部存檔備查。

在一致的 ESG 與誠信管理架構下，本集團依業務標的性質分類，針對「生技保健類」與「裝修工程類」的供應商管理重點略有不同：

- 生技保健類供應商：在滿足集團人權與環保共通準則之基礎上，評鑑重點以《食品安全衛生管理法》為核心，結合《食品安全衛生管理法施行細則》、《食品良好衛生規範準則（GHP）》、《食品添加物使用範圍及限量暨規格標準》、《食品標示相關法規》、《食品安全管制系統準則（HACCP）》、《食品工廠建築及設備設廠標準》等相關子法，以法規遵循、產品品質、食安合規與原料溯源為關注重點。
- 裝修工程類供應商：除遵循共通之人權與環保規範外，評鑑重點強化工地管理、工程品質與職業安全衛生（如施工現場職安與空氣污染防制）。

| 供應商考核項目—裝修工程類

部門	評鑑項目	材料評分百分比	工程評分百分比
工務部 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	0	7.50%
	4. 工地管理	0	7.50%
	5. 環保	0	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 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 12.5%	1. 協調配合	6.25%	6.25%
	2. 專業度	6.25%	6.25%
副總 25%	1. 副總複評	25.00%	25.00%

| 供應商考核項目—生技保健類

評鑑項目	評鑑細項	百分比
品質管理 35%	製程良率	10.00%
	成品檢驗報告完整性與準確性	10.00%
	相關認證 (GMP/HACCP/ISO)	10.00%
	重大品質事件/產品召回紀錄	5.00%
成本與價格 15%	報價競爭力	5.00%
	價格結構透明度	5.00%
	成本改善配合度	5.00%
交期與服務 10%	交期準時率	5.00%
	服務速度與問題解決能力	5.00%
風險與合規 10%	供貨穩定性	5.00%
	財務穩定性	5.00%
環境與社會 責任 10%	環境保護與廢棄物管理	5.00%
	環境衛生與職業安全衛生	5.00%
總經理總評 20%	單位主管總複評	20.00%

為落實永續管理的精神，世紀民生公司裝修工程類每年定期以〈新廠商審核表〉及〈廠商評分表〉遴選、評鑑供應商，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；生技保健類的新供應商則須填具〈供應商資料表〉，並檢附相關證照與文件，如食品業者登錄、工廠登記、GMP 等，且本公司得派員或委託第三方進行實地查廠。

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；C 級列入觀察名單，需提出改善計畫並追蹤；D 級（評核分數未達 60 分）為不合格供應商，停止採用。2025 年本公司針對供應商進行年度評鑑，共計評核 62 家，生技保健類 36 家（共 36 筆評分），全數評分為 A 級，裝修工程類 26 家（共 37 筆評分），分數均為 B 級。

AI 大健康事業群之供應商管理政策及評鑑機制係 2025 年新增，未來針對其他事業群及子公司，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。

| 供應商考核結果

供應商類別	項目	2025 年	考核評級與管理		
			分數評級	分數級距	管理手段
既有供應商	供應商之數量 (a)	72	A	90 分以上)	優先採購
	當年度已稽核之數量 (b)	62	B	75-89 分)	建議合作
	當年度稽核百分比 (b/a)	86.11%	C	60-75 分	請供應商提出改善計畫並追蹤
			D	59 以下	不續約或停止採用

註：本表揭露範疇僅包含世紀民生公司。

4-2 客戶服務

購物體驗

世紀民生公司早期以半導體業務起家，現已逐步轉型為科技電商平台，致力將數位技術導入日常營運，提供便捷且安心的購物體驗。

作為集團核心成長引擎的「AI 大健康事業群」，配置專責行銷團隊統籌品牌曝光、銷售轉換與通路經營。團隊以顧客需求為核心，運用數據分析動態優化關鍵字投放、預算配置與受眾定位，並持續改善介面視覺體驗。此外，透過經營 KOL 合作、社群互動及線上客服，搭配 AI 營養師，整合線上電商與線下服務，有效提升消費者黏著度與品牌價值。

為因應數位時代消費者行為的快速轉變，世紀民生公司積極精進技術平台，建構智慧化的「AI 大健康」生態圈，提供消費者更具互動性與個人化的消費旅程。



- **AI 營養師諮詢服務：**創新推出「AI 營養師諮詢服務」，將艱深晦澀的病理與營養學報告，轉譯為親切易懂的個人化飲食及生活建議，並依據消費者輸入的個人需求進行分析，提供最適合的保健產品建議。
- **全通路便捷下單：**我們建構了多元的銷售通路。消費者可透過官網直接瀏覽並訂購，亦可透過 MOMO、蝦皮、松果等電商平台進行選購，並支援信用卡、貨到付款等多種便利支付方式。
- **透明的退換貨與退款流程：**本公司設置了線上「退貨表單」，消費者可隨時於線上申請退貨，公司會主動聯絡合作物流前往取件，不需消費者奔波。
- **多元出貨與配送：**為了提供消費者穩定的到貨品質，我們針對不同平台實施智慧倉儲調度。官網訂單由專屬外部倉庫出貨；蝦皮與松果訂單則透過系統匯入外部倉庫進行揀貨；而高要求之保健食品，則配合各大平台的寄倉規範妥善存放出貨。

客戶健康安全

身為一個主要販售保健食品的電商平台，本公司採取多項措施以確保客戶使用產品的健康安全，所有商品皆清楚標示應有資訊，如成分來源、供應商、及使用安全說明等。由於世紀民生公司的保健食品皆由代工廠生產，因此訂有詳細的供應商管理政策，透過有條件篩選新供應商、定期評鑑既有供應商以控管供應商品質，進而確保商品安全，詳細供應商管理方法請見 **4-1 供應鏈管理**。

除管理供應商外，本公司也採取多項措施守護客戶健康：

1. **效期管理：**世紀民生公司每樣商品皆須符合效期管理規範，以確保消費者購買之商品皆在有效期限內，並透過適度降價販售即期品與福利品，減少不必要的浪費。流程為每周整理庫存清單→達最低效期(6個月)的貨品退倉→暫存倉(啟動即期品販售)減少不必要的浪費。

2. 食品溯源：遵循衛生福利部食品安全及衛生品質的公告建立商品、原料、成品之供應來源及流向之追溯追蹤系統。每月以電子資料上傳至衛生福利部食品藥物管理署之食品追溯追蹤管理資訊系統（非追不可），截至 2025 年底，上傳商品數為 38 件，可有效掌握商品來源及流向。

服務品質

在客戶服務方面，世紀民生公司透過網路、社群媒體等多元通路，提供消費者優質的保健食品，並致力於提供便利的溝通管道，消費者可透過電話客服、線上文字客服、智能客服、蝦皮問問等多元化的服務管道協助消費者解答產品資訊、追蹤訂單及處理退換貨需求等。

本公司已於 2026 年導入 ISO9001，並訂定〈客戶滿意度及客訴管理程序〉，針對線上購物達一定金額及次數的消費者進行滿意度調查。調查的項目包含產品品質、交期達成、服務效率、產品異常處理等等，期能有效追蹤客戶滿意度，洞悉消費者需求，逐步優化客戶服務品質。

客戶隱私

世紀民生公司致力於落實資訊安全與個人資料保護，為使消費者安心於線上購物並保障公司資訊安全，本公司持續完善資訊安全措施。本公司於 2026 年已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，之後將每年持續維護此系統認證，保障公司內部資料與客戶隱私安全。

為維護消費者的隱私權，落實個人資料保護及管理，5314 健康網設有隱私政策專區，詳細說明對於消費者資料的蒐集、處理、利用及管理，均遵守中華民國政府之《個人資料保護法》及相關法令規範。截至 2025 年 12 月 31 日止，本公司無以出售、出租或以其他方式將數據或資訊分享給第三方，所有個資皆進行妥善保管及保護，2025 年也未收到任何來自內外部機關投訴資料外流的相關事件。詳細資安措施請見本報告書 1-4 風險管理章節。

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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	14
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	永續價值鏈 1-1 關於世紀民生	6 14
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 14
2-7	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	34 36 39 42
2-8	非員工的工作者	3-1 人才招聘與結構 3-2 人才培訓與發展	34 36
治理			
2-9	治理結構及組成	1-2 公司治理	19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-2 公司治理	19
2-11	最高治理單位的主席	1-2 公司治理	19

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-2 公司治理	19
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 1-3 誠信經營與法規遵循	19 24
2-16	溝通關鍵重大事項	利害關係人溝通與重大議題	8
2-17	最高治理單位的群體智識	1-2 公司治理	19
2-18	最高治理單位的績效評估	1-2 公司治理	19
2-19	薪酬政策	1-2 公司治理 3-3 友善職場與福利	19 39
2-20	薪酬決定流程	1-2 公司治理 3-3 友善職場與福利	19 39
2-21	年度總薪酬比率	3-3 友善職場與福利	39
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	19
2-24	納入政策承諾	1-2 公司治理	19
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通與重大議題	8
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	8
2-27	法規遵循	1-3 誠信經營與法規遵循	24
2-28	公協會的會員資格	目前無參與任一公協會	-

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
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	8
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	8
3-2	重大主題列表	利害關係人溝通與重大議題	8
3-3	重大主題管理	利害關係人溝通與重大議題	8
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1-1 關於世紀民生	14
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4-1 供應鏈管理	43
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1-3 誠信經營與法規遵循	24
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	3-1 人才招聘與結構	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	39
401-3	育嬰假	3-3 友善職場與福利	39
GRI 405：多元與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	3-1 人才招聘與結構	34

編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼
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	39
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-3 誠信經營與法規遵循	24
GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1-4 風險管理	26

SASB 索引

SASB 產業別：CG-CE 電子商務

代碼	主題	指標	揭露內容
永續揭露主題及指標			
CG-EC-130a.1	硬體基礎設施能源與水管理	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	(1) 3922.2859 (GJ) (2) 100 % (3) 0%
CG-EC-130a.2		(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	(1) 總取水量：7.9889 百萬公升 (2) 總耗水量：0 百萬公升 臺灣非屬基線水壓力高地區
CG-EC-130a.3		對將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃中之討論	本公司無資料中心
CG-EC-220a.1	資料隱私及廣告標準	其資訊被用於次要目的之使用者數量	0 人
CG-EC-220a.2		對與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	本公司目前之廣告投放主要委由廣告企劃公司執行，未將消費者個人資料提供予廣告企劃公司作為精準廣告、受眾分析或再行銷用途。對於因交易及服務所取得之消費者資訊，依實際業務需求及相關法令進行管理與使用。
CG-EC-230a.1	資料安全	辨認及因應資料安全風險之作法之描述	見 1-4 風險管理
CG-EC-230a.2		(1)資料被侵害數量 (2)屬於個人資料被侵害之百分比 (3)受影響之使用者數量	(1) 資料被侵害數量 0 件 (2) 屬於個人資料被侵害之佔比：- (3) 受影響之使用者 0 位 因資料受侵害所實施的改正行動：2025 年末發生資料被侵害事件
CG-EC-330a.1	員工招募、包容性與績效	員工投入百分比	本年度未統計員工投入度
CG-EC-330a.2		所有員工之(1)自願及(2)非自願離職率	見 3-1 人才招募與結構
CG-EC-330a.3		(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	見 3-1 人才招募與結構
CG-EC-330a.4		需要工作簽證之技術員工百分比	世紀民生集團無需要工作簽證之技術員工。
CG-EC-410a.1	產品包裝與配銷	產品運輸之總溫室氣體(GHG)足跡	由合作物流業者產生，目前尚無直接統計本公司產品運送所產生溫室氣體足跡數據。未來將視可行性與合作夥伴協調納入相關排放資訊，以利全面掌握供應鏈碳排放狀況。
CG-EC-410a.2		對減少產品運送之環境影響之策略之討論	世紀民生公司目前已針對綠色物流、包材減量議題進行內部討論。為降低終端配送產生的碳排放，集團將優化網路下單介面，設計「店到店」推薦按鈕，透過前端 UI/UX 設計引導消費者選擇超商或指定據點集中取貨，以降低宅配個案配送所產生的碳足跡。
活動指標			
CG-EC-000.A		個體定義之使用者活動之衡量	本公司透過各網購平台及官網銷售健康食品，2025 年蝦皮、MOMO、官網等商品觀看次數已達 34.4 萬次。

代碼	主題	指標	揭露內容
CG-EC-000.B		資料處理能力，外包百分比	今年無相關統計。
CG-EC-000.C		運輸次數	世紀民生 2025 年健康食品銷貨約 10.47 億元，其中約 1% 是透過超商取貨、蝦皮店到店、客戶自取的方式銷售。

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。	本公司董事會為氣候相關風險與機會之最高監督與決策單位，將氣候風險管理、節能減碳、溫室氣體盤查與永續資訊揭露納入公司治理與營運決策；管理階層則透過永續發展委員會、ESG 執行小組及公司治理 / 環境保護 / 社會公益三個功能小組推動相關工作，並規劃將永續發展委員會提升為董事會功能性委員會。
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）。	考量本集團營運涵蓋無人機與機器人設備、AI 智能健康應用、保健食品及自有電商與社群通路，短期風險包括極端氣候造成物流與配送中斷、營運據點停電或空調成本上升；中期風險包括能源價格上漲、包材與原料成本波動、食品與健康產品法規要求提升，以及未來碳管理與資訊揭露成本增加；長期機會則包括 AI 健康科技、健康數據服務、低接觸零售數位電商通路擴張，有助提升服務效率、產品附加價值與市場差異化。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	極端氣候事件可能導致物流延誤、營運據點短暫中斷、用電成本增加及商品配送效率下降；轉型行動則可能增加節能設備、包裝優化、供應鏈管理、盤查與確信等成本，但也有助於提升品牌信任、營運效率與資料透明度。對本公司而言，氣候風險的財務影響主要體現在營運費用、供應鏈成本與投資支出之變動。
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。	本公司已將氣候風險納入整體風險管理制度，由董事會擔任最高決策單位，總經理擔任風險管理小組召集人，各功能單位主管執行風險辨識、評估與控管，稽核室負責查核與追蹤。氣候議題與其他策略、營運、法遵及資安風險相同，均依辨識、評估、控管、通報與揭露流程辦理。
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。	本公司現階段已先就極端氣候、能源價格波動、供應鏈中斷、低碳法規趨嚴及數位營運用能增加等議題進行質性分析，作為氣候風險管理之基礎；惟截至目前，尚未正式導入完整財務量化模型之情境分析。後續將視盤查數據成熟度、營運據點邊界完整性及主管機關要求，逐步導入更完整之情境分析工具與財務敏感度評估。

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。	本公司現階段之轉型方向包括：持續辦理溫室氣體盤查、提升營運能源效率、擴大環境數據蒐集邊界、推動作業流程電子化、強化綠色採購與供應商管理、優化電商與物流流程，以及運用AI與數據分析提升健康產品與行銷服務效率。管理指標建議包括：溫室氣體總排放量、排放密集度、能源總用量、能源密集度、綠色採購金額及占比、供應商評鑑家數、主要據點盤查覆蓋率等；管理目標則建議以2024年母公司個體盤查結果為基礎年，先完成2025年全集團邊界盤查，再逐步設定中長期量化減碳與效率改善目標。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未正式導入內部碳定價制度；惟已透過溫室氣體盤查、能源管理、供應鏈管理及永續治理機制，持續關注未來國內碳費制度與低碳法規發展，作為後續評估導入內部碳管理工具之依據。
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。	本公司現階段以完成溫室氣體盤查、建立環境管理基礎資料、提升能源使用效率及擴大管理邊界為優先，短期目標為完成2025年度全集團盤查資料整併與管理機制建置；中期目標為逐步降低排放密集度與能源密集度，提升綠色採購比重及供應鏈永續管理成效。依目前資料，尚未見董事會正式核定之中長期量化減碳目標、RECs或碳抵換使用情形，建議待2025年度最終盤查與董事會決議後再補入。
9. 溫室氣體盤查與減量指標與目標。	詳本報告書2-3 溫室氣體管理

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 114 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 吳秋鈴

吳秋鈴



事務所地址：台南市安平區永華路二段 248 號 16 樓之 3

中華民國 115 年 8 月 21 日

- 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

Legend & Steadfast Accountancy

附件一

確信項目彙總表

永續指標聲明之報告邊界

1. 世紀民生科技股份有限公司（台南辦公室）
2. 翰馬科技股份有限公司（台北辦公室）
3. 元倫有限公司（環球購物中心 A9 門市及 A19 門市）
4. 震康世紀股份有限公司（台中辦公室）
5. 拓米創新生科技股份有限公司（高雄辦公室）
6. 歲源科技股份有限公司（台北、新北、台中、高雄辦公室）
7. 華瀚保險經紀人股份有限公司（高雄、台北、桃園、新竹、台中、台南辦公室）

以上合稱「世紀民生集團」。

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準														
1.	<table><tr><th>世紀民生集團</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>汽油</td><td>308.0955 十億焦耳</td></tr><tr><td>柴油</td><td>73.4753 十億焦耳</td></tr><tr><td>液化石油氣</td><td>0.0030 十億焦耳</td></tr><tr><td>天然氣</td><td>449.9314 十億焦耳</td></tr><tr><td>外購電力</td><td>3,090.7808 十億焦耳</td></tr><tr><td>總計</td><td>3,922.2859 十億焦耳</td></tr></table>	世紀民生集團	2025 年	汽油	308.0955 十億焦耳	柴油	73.4753 十億焦耳	液化石油氣	0.0030 十億焦耳	天然氣	449.9314 十億焦耳	外購電力	3,090.7808 十億焦耳	總計	3,922.2859 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	2025 年																
汽油	308.0955 十億焦耳																
柴油	73.4753 十億焦耳																
液化石油氣	0.0030 十億焦耳																
天然氣	449.9314 十億焦耳																
外購電力	3,090.7808 十億焦耳																
總計	3,922.2859 十億焦耳																
2.	<table><tr><th>世紀民生集團</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>總取水量</td><td>7.9889 百萬公升</td></tr><tr><td>總取水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比</td><td>0%</td></tr><tr><td>總耗水量</td><td>0.0000 百萬公升</td></tr><tr><td>總耗水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比</td><td>0%</td></tr></table>	世紀民生集團	2025 年	總取水量	7.9889 百萬公升	總取水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比	0%	總耗水量	0.0000 百萬公升	總耗水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比	0%	2-4 水資源與 廢棄物管理	SASB CG-EC-130a.2 (1) 總取水量，於基礎水 壓力高或極高區域之 百分比 (2) 總耗水量，於基礎水 壓力高或極高區域之 百分比				
世紀民生集團	2025 年																
總取水量	7.9889 百萬公升																
總取水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比	0%																
總耗水量	0.0000 百萬公升																
總耗水量於基礎水壓力高 或極高區域之百分比	0%																

（接次頁）

- 3 -

（承前頁）

編號	標的資訊	對應章節	適用基準																																																										
3.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團</th><th colspan="2">2025 年</th></tr> <tr> <th colspan="2">新進員工</th><th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>男性</td><td>99</td><td>93.40%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>172</td><td>89.58%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">依年齡</td><td>30 歲以下</td><td>134</td><td>114.53%</td></tr> <tr> <td>31-50 歲</td><td>112</td><td>75.17%</td></tr> <tr> <td>50 歲以上</td><td>25</td><td>78.13%</td></tr> <tr> <td>依地區</td><td>臺灣</td><td>271</td><td>90.94%</td></tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團</th><th colspan="2">2025 年</th></tr> <tr> <th colspan="2">離職員工</th><th>人數</th><th>比例</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>男性</td><td>87</td><td>82.08%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>184</td><td>95.83%</td></tr> <tr> <td rowspan="3">依年齡</td><td>30 歲以下</td><td>118</td><td>100.85%</td></tr> <tr> <td>31-50 歲</td><td>118</td><td>79.19%</td></tr> <tr> <td>50 歲以上</td><td>35</td><td>109.38%</td></tr> <tr> <td>依地區</td><td>臺灣</td><td>271</td><td>90.94%</td></tr> </tbody> </table>	世紀民生集團		2025 年		新進員工		人數	比例	依性別	男性	99	93.40%	女性	172	89.58%	依年齡	30 歲以下	134	114.53%	31-50 歲	112	75.17%	50 歲以上	25	78.13%	依地區	臺灣	271	90.94%	世紀民生集團		2025 年		離職員工		人數	比例	依性別	男性	87	82.08%	女性	184	95.83%	依年齡	30 歲以下	118	100.85%	31-50 歲	118	79.19%	50 歲以上	35	109.38%	依地區	臺灣	271	90.94%	3-1 人才招聘與結構	GRI 401-1：2016 按年齡、性別及地區劃分之新進及離職員工人數及比例
世紀民生集團		2025 年																																																											
新進員工		人數	比例																																																										
依性別	男性	99	93.40%																																																										
	女性	172	89.58%																																																										
依年齡	30 歲以下	134	114.53%																																																										
	31-50 歲	112	75.17%																																																										
	50 歲以上	25	78.13%																																																										
依地區	臺灣	271	90.94%																																																										
世紀民生集團		2025 年																																																											
離職員工		人數	比例																																																										
依性別	男性	87	82.08%																																																										
	女性	184	95.83%																																																										
依年齡	30 歲以下	118	100.85%																																																										
	31-50 歲	118	79.19%																																																										
	50 歲以上	35	109.38%																																																										
依地區	臺灣	271	90.94%																																																										
4.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">世紀民生集團</th><th colspan="2">2025 年</th></tr> <tr> <th colspan="2"></th><th colspan="2">平均訓練時數</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">依性別</td><td>女性</td><td></td><td>1.17</td></tr> <tr> <td>男性</td><td></td><td>0.54</td></tr> <tr> <td rowspan="4">依員工類別</td><td>高階主管</td><td></td><td>0.75</td></tr> <tr> <td>中階主管</td><td></td><td>0.46</td></tr> <tr> <td>基層主管</td><td></td><td>0.65</td></tr> <tr> <td>基層人員</td><td></td><td>1.01</td></tr> </tbody> </table>	世紀民生集團		2025 年				平均訓練時數		依性別	女性		1.17	男性		0.54	依員工類別	高階主管		0.75	中階主管		0.46	基層主管		0.65	基層人員		1.01	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		2025 年																																																											
		平均訓練時數																																																											
依性別	女性		1.17																																																										
	男性		0.54																																																										
依員工類別	高階主管		0.75																																																										
	中階主管		0.46																																																										
	基層主管		0.65																																																										
	基層人員		1.01																																																										

- 4 -