

2024 年
米斯特國際企業股份有限公司
永續報告書

Sustainability Report

目錄

關於本報告書	2	5. 能資源管理	135
董事長的話	3	5.1 節能政策	136
1. 概況	4	5.2 水資源管理	138
1.1 米斯特組織概況	5	5.3 廢棄物管理	139
1.2 業務發展	16	5.4 違反環保法令揭露	139
1.3 市場未來成長性	18	6. 員工關係	140
1.4 財務關係	21	6.1 人權維護	141
1.5 利害關係人	23	6.2 員工多元共榮	142
1.6 重大性議題	29	6.3 人才培訓與發展	148
1.7 團體協約與公協會	34	6.4 薪酬與福利制度	149
2. 永續發展	35	6.5 職業安全與衛生	157
2.1 推動組織	36	7. 社會共榮	164
2.2 產品開發	42	7.1 社會公益	165
3. 公司治理	50	7.2 社區影響與投入管理	166
3.1 董事會治理	51	8. 附錄	167
3.2 提名委員會	68	8.1 GRI Standards 指標索引	168
3.3 審計委員會	71	8.2 SASB 指標	171
3.4 薪資報酬委員會	76	8.3 TCFD 索引	173
3.5 法規遵循與誠信經營	80		
3.6 供應商管理與評鑑	90		
3.7 資訊安全管理	99		
4. 風險管理	105		
4.1 風險管理程序	106		
4.2 風險評估	109		
4.3 氣候風險	111		

關於本報告書

本報告書為米斯特國際企業股份有限公司（以下簡稱「米斯特」、「本公司」）為履行企業之永續發展責任，所發行之第一本揭露企業永續發展狀況之年報，亦是米斯特第一年度對外發佈的非財務資訊年報。時尚的價值，不僅在於它的設計與工藝，善用資源、透明公開及永續轉型的核心理念更是米斯特所重視的價值，透過本報告書向各利害關係人呈現 2024 年本公司在經濟、環境與社會共榮的企業發展永續概況。

報告邊界範疇

涵蓋期間：

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

涵蓋範疇：

本報告書涵蓋範疇皆以米斯特之總公司、門店、倉庫為基準，原則考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求，其資料涵蓋範疇與財務年報報導範疇一致，任何的數據範疇調整將在本報告書中註明。

資訊重編

本報告書為米斯特首本發行之永續報告書，故無資訊重編之資訊。

報告書確信與查證

本年度本公司未執行永續報告書的確信與查證作業。未來我們將評估相關需求，以進一步提升報告書的資訊品質與可信度。

報告書依循法規、標準及原則

本報告書依循全球永續性報告協會所發佈之 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）及證券櫃檯買賣中心所發行之上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法進行報導。同時揭示美國永續會計準則委員會（SASB）發佈的永續會計準則指標，並提供國際金融穩定委員會（FSB）的氣候相關財務揭露建議（TCFD）相關之資訊。本報告書於附錄揭露 GRI、SASB、TCFD 指標及上櫃公司氣候相關資訊，供利害關係人快速檢索及查詢。

報告書發行和聯絡方式

發佈日期：2025 年 8 月

往後每年固定於 8 月發行永續報告書

地址：台中市西屯區市政北路二段 236 號 22 樓之 1

聯絡人：楊郁恆

電話：(04) 2254-9396 #700

傳真：(04) 2259-2576

董事長的話

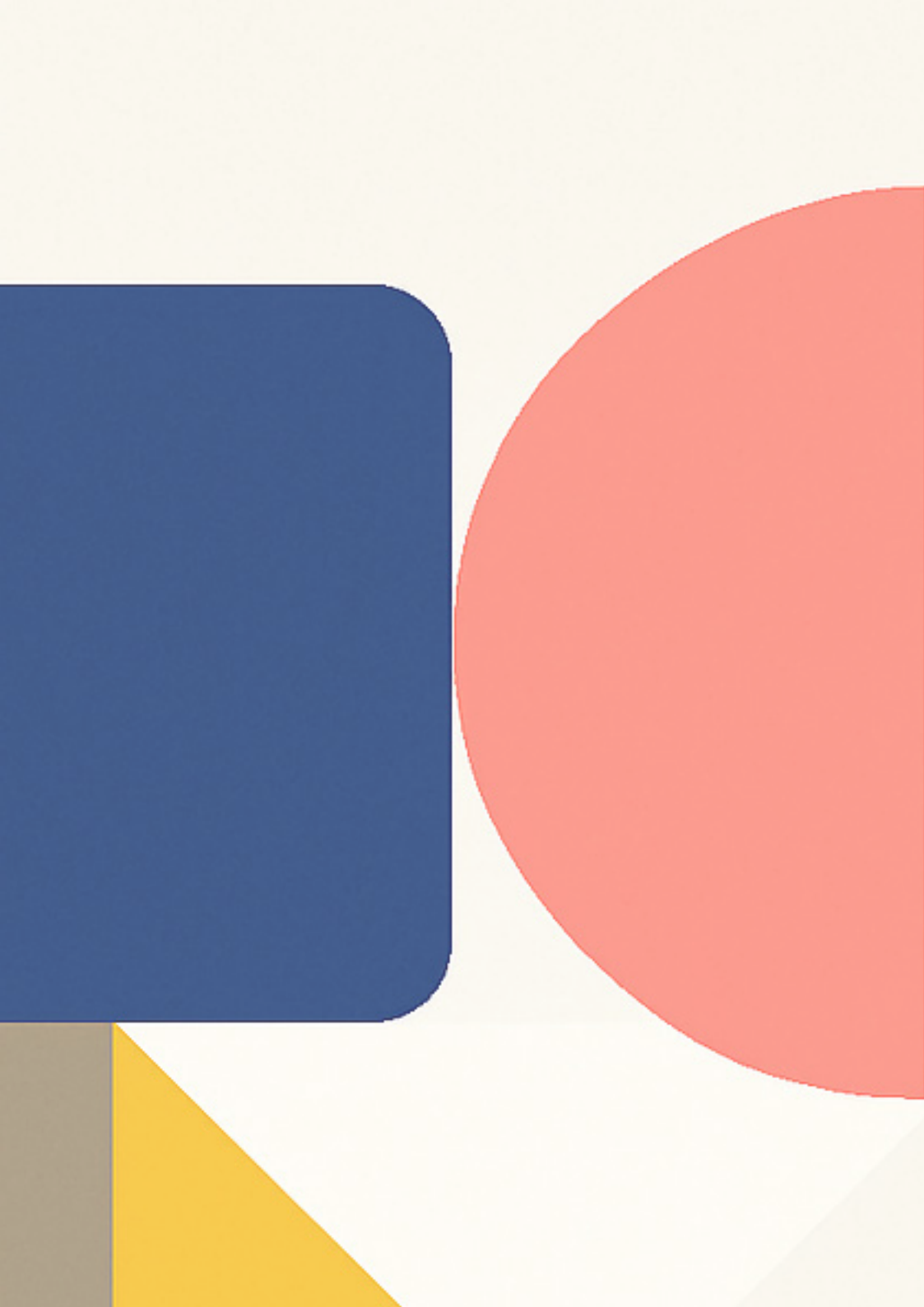
2024 年對眾多產業來說都是極具挑戰性的一年，尤其是在服裝產業這個充滿變化與競爭的領域。然而，我感到由衷的自豪與感激，因為我們的團隊用智慧與努力證明了一個事實：只要團結一心，面對任何挑戰，我們都能創造卓越的成果。

過去一年，我們不僅專注於滿足流行服飾市場需求，更致力於超越消費者的期望。我們的設計團隊不斷汲取最新的時尚靈感，結合創新的製造技術，推出了一系列備受消費者喜愛的服裝與配件產品。無論是日常服飾還是專業運動裝備，我們都成功地將品質與設計完美結合。在供應鏈管理方面，我們積極推進轉型，鼓勵供應鏈廠商採用更智能環保的方式生產，提升生產效率，縮短交貨週期，並有效降低成本。這些舉措讓我們能夠更迅速地響應市場需求，並為客戶提供更具競爭力的產品與服務。

同時，我們深知企業責任的重要性，在追求業績增長的同時，我們不忘回饋社會。通過採用環保布料、優化生產工藝以及支持文化發展和社會公益，實現了經濟效益與社會價值的雙贏。我們希望用行動來傳遞公司的價值觀，時尚不僅是美麗的代名詞，更是責任的體現。

展望未來，我們將繼續加強創新能力，深入探索環保永續與時尚製造的融合。同時，我們會更加重視消費者的個性化需求，推出更多貼合市場趨勢的產品，進一步提升品牌的全球競爭力。

最後，我想特別感謝每一位同仁與合作夥伴，同仁是公司最寶貴的資產；每一位合作夥伴，是我們共同成長的力量；以及每一位客戶，你們的支持是我們不斷前行的動力。讓我們攜手共進，在未來創造更多輝煌！祝大家幸福安康，事業蒸蒸日上！



1. 概況

米斯特組織概況

業務發展

品牌核心價值

財務績效

1. 概況

1.1 米斯特組織概況

米斯特成立於 2010 年，專注於服飾設計、商品研發與服飾品牌經營，擁有「Life8」等多個備受消費者喜愛的品牌。作為臺灣自有品牌服飾以 SPA（Speciality Retailer of Private Label Apparel）模式經營服飾品牌，米斯特國際以創新設計、高效生產與電商營運結合，推出兼具時尚、品質與平價的服裝、鞋款及配件。

公司秉持「品味生活，簡單擁有」的品牌理念，不斷拓展國內、外市場，透過電子商務和實體門市 OMO（Online Merge Offline）全通路零售虛實整合策略，佈局台灣線上及線下通路市場並拓展海外市場。米斯特國際亦注重產品多樣性及跨界合作，與多個知名 IP 及同業服飾品牌聯名，推出極具市場競爭力的商品。

近年來，公司以可持續發展為核心，積極推動環保服飾設計，致力於創造對社會和環境友善的價值。通過數位化轉型及智慧製造技術，米斯特國際正持續鞏固其在全球市場的競爭優勢。

1.1.1 公司發展歷史

年份	發展
2010 年	米斯特國際企業有限公司，實收資本額為新台幣 500 仟元。
2012 年	以「品味生活，簡單擁有」之概念創立「Life 8」品牌，佐以簡約、流行、評價之優勢，成為台灣男裝品牌電商的代表。
2013 年	進駐電子商務各大平台。 成為國際平台 ZALORA 台灣指定合作品牌，佈局香港、馬來西亞、新加坡電子商務市場。 設計師團隊之多樣態功能鞋設計，榮獲日內瓦發明獎、馬來西亞國際發明獎。
2015 年	現金增資台幣 20,044 仟元，法定盈餘公積轉增資新台幣 1,740 仟元，盈餘轉增資新台幣 7,260 仟元。實收資本額達新台幣 29,544 仟元。

年份	發展
2016 年	與國際精品設計師 Daniel Wong 聯名，平價時尚結合精品設計，推升品牌價值。本跨業合作融合時尚實體走秀與虛擬電子商務的特性，採用即秀即賣的突破性模式，成為 OMO 虛實整合的創新者。本聯名之行銷影片亦榮獲 USA Telly Awards 四大獎的殊榮。 以 Life 8 品牌在台中成立體驗旗艦店，這是台灣品牌首次由電商跨入實體大規模虛實整合的先例，更首創造型顧問服務。 整合全通路數據商情系統，收集線下資訊並整合線上數據，開啟全零售通路管理。 LINE 官方帳號上線。 獨家開發 3D 彈簧鞋大底，符合台灣人楦頭，並使用回復性超彈力大底與 3D 曲度腳床式鞋墊。 凱渥時尚聯名，時尚情侶鞋款新主張，藉由時尚圈力量渲染品牌知名度。 第一次現金增資新台幣 30,456 仟元，第二次現金增資新台幣 10,370 仟元，資本公積轉增資新台幣 38,260 仟元，實收資本額達新台幣 108,630 仟元。
2017 年	商品專利升級，獨家鞋款陸續開發太空滑板、渦輪運動、光束休閒、太空鞋款大底，加強疏水性、止滑及耐磨。 凱渥時尚第二次聯名，馬卡龍色系鞋款，透過時尚圈宣傳，觸及不同客源。 國際電影「變形金剛」官方授權，與強勢電影首次結合，拓展品牌多樣性。 EDWIN 跨界聯乘，雙品牌 DNA 結合雙方品牌元素，提升品牌曝光度及形象。 周杰倫「地表最強演唱會」跨界合作。 Lamigo 職棒冠軍鞋款聯名，結合運動元素，開拓客群。 員工認股新台幣 3,920 仟元，盈餘轉增資新台幣 5,350 仟元，現金增資新台幣 10,000 仟元，實收資本額達新台幣 127,900 仟元。

1. 概況

年份	發展
2017 年	實體門店累積達 12 家。
2018 年	全家便利商店全台 20 家店鋪導入 Life 8「線下體驗、線上購買」的消費體驗模式，並於全台數千家的全家便利商店銷售周邊商品。
2019 年	「BE-HEROES」運動品牌跨界合作、台灣之光王建民聯名合作。 獲創意總監周杰倫個人品牌「MRJ」之台灣獨家代理權。 電競世界大賽冠軍閃電狼戰隊聯名，WirForce 電競活動聯名，打入遊戲族群，擴大消費群眾。 實體門市跨入 Outlet、購物中心通路展店。
2020 年	推出 IP 授權商品，包含「STAR WARS 星際大戰」、「MARVEL 漫威」及「LINE FRIENDS」等。 結合影視文化開發聯名商品，包含電影「刻在你心底的名字」、影劇「神之鄉」等合作案。 實體門市累積達 16 家。
2021 年	創立 IP 授權圖 T 新品牌「ALL WEARS」並設立實體門市。 旗下品牌實體門市累積達 29 家。 現金增資新台幣 12,000 仟元，實收資本額達新台幣 139,900 仟元。 通過核准登錄興櫃。
2022 年	獲「NASA」（美國國家航空暨太空總署）、「酷企鵝」、「蛋黃哥」、「寶可夢」授權推出合作商品。 跨業合作與台北電影節、影視劇台北女子圖鑑開發聯名商品。 創立戶外機能休閒服飾新品牌「WILDMEET」並設立門市。 旗下品牌實體門市累積達 49 家。

年份	發展
2023 年	在台中 LaLaport 開立第一間多品牌複合門市「Life 8 Select」店型。 以永續、環保為概念推出服飾新品牌「EVENLESS」。 引進國際知名服飾品牌「BOY LONDON」並設立實體門市。 獲「哆啦 A 夢」授權推出合作商品。
2024 年	通過核准上櫃買賣。 現金增資新台幣 14,000 仟元，實收資本額達新台幣 153,900 仟元。 跨業與「乖乖」、「85 度 C」合作推出聯名商品，與插畫家 KING JUN、設計師 Daniel Wong 合作推出商品。 取得「大力水手」、「湯姆貓與傑利鼠」、「Rick and Morty」、「飛天小女警」、「蝙蝠俠」、「JOGUMAN」IP 授權。 與「QUICKCAMP」戶外露營品牌合作於門市展示商品。 以韓版情侶服飾概念創設新品牌「K：CODE」。 併購取得「MOLLIFIX」（瑪莉菲絲）品牌跨入女子機能運動服飾領域。 開設首家通路品牌門市「NONSPACE」，作為代理國外服飾品牌選品店。 旗下品牌實體門店累積達 87 家。

1. 概況

1.1.2 營運據點

總公司	
總公司	台中市西屯區市政北二路 236 號 22 樓之 1
物流中心	彰化縣鹿港鎮鹿工南四路 48 號
台北	
台北市南港區忠孝東路七段 369 號 A 棟 3 樓	台北市南港區忠孝東路七段 369 號 C 棟 5 樓
台北市南港區經貿二路 131 號 1 樓	台北市南港區經貿二路 131 號 3 樓
台北市中山區敬業三路 20 號 2 樓	台北市中山區南京西路 15 號 4 樓
台北市萬華區峨眉街 52 號 2 樓	台北市萬華區武昌街二段 77 號 4 樓
台北市信義區松壽路 11 號 B1	台北市信義區松壽路 11 號 3 樓
台北市信義區松壽路 12 號 3 樓	台北市大安區敦化南路 2 段 203 號 B1
台北市大安區忠孝東路三段 300 號 6 樓	台北市大同區承德路一段 1 號 3 樓
台北市大同區承德路一段 1 號 B2	台北市中正區忠孝西路一段 66 號 2 樓
台北市松山區南京東路三段 337 號	
新北	
新北市汐止區新台五路一段 93-99 號 C 棟 2 樓	新北市板橋區縣民大道二段 7 號 2 樓
新北市板橋區中山路一段 46 號 2 樓	新北市板橋區新店站 28 號

新北	
新北市中和區中山路三段 122 號 1 樓	新北市中和區中山路三段 122 號 2 樓
新北市永和區中山路一段 238 號 B1	新北市新店區中央路 159 號 4 樓
新北市新店區中興路三段 70 號 2 樓	新北市新店區中興路三段 60 號 3 樓
新北市新莊區新北大道四段 3 號 3 樓	新北市新莊區新北大道四段 3 號 4 樓
新北市樹林區樹新路 40-6 號 4 樓	新北市土城區學府路二段 210 號
新北市林口區文化三路一段 356 號 1 樓	新北市林口區文化二路一段 123 號 2 樓
基隆	宜蘭
基隆市中正區信一路 177 號 4 樓	宜蘭縣宜蘭市民權路二段 38 巷 6 號 2 樓
桃園	
桃園市中壢區春德路 189 號	桃園市中壢區春德路 159 號
桃園市中壢區中園路二段 501 號 3 樓	桃園市中壢區中園路二段 501 號 4 樓
桃園市桃園區中正路 61 號 3 樓	桃園市蘆竹區南崁路一段 112 號 3 樓
苗栗	
苗栗縣頭份市中央路 105 號 3 樓	苗栗縣頭份市中央路 105 號 6 樓
台中	
台中市北屯區松竹路一段 1257 號	台中市后里區福容路 201 號 B 區 1 樓
台中市后里區福容路 201 號 C 區 2 樓	台中市后里區福容路 201 號 D 區 1 樓
台中市東區進德路 700 號南館 3 樓	台中市東區進德路 600 號 4 樓北館

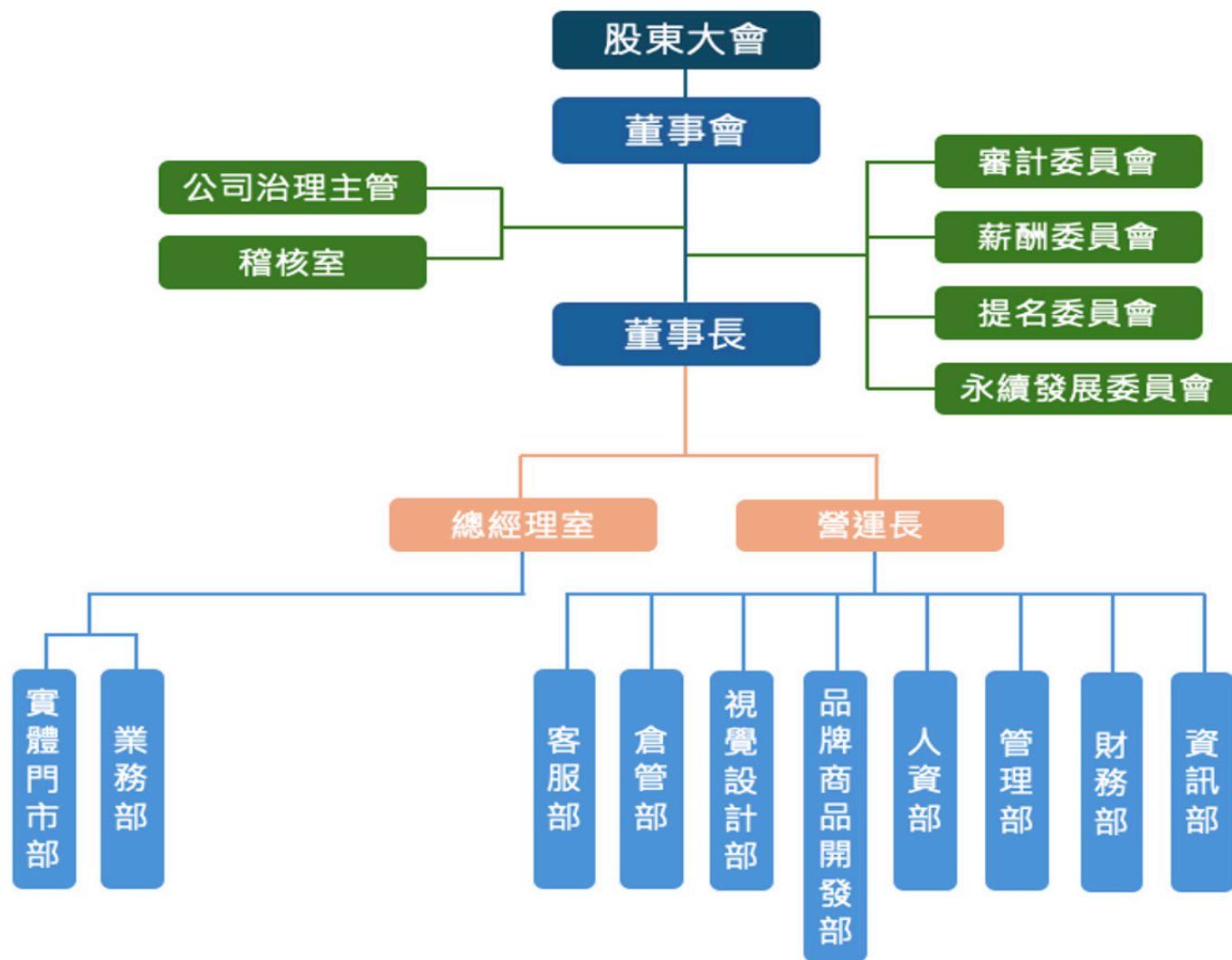
1. 概況

台中	
台中市東區復興路四段 186 號 6 樓	台中市東區復興路四段 186 號 4 樓
台中市東區復興路四段 186 號 2 樓	台中市西區台灣大道二段 459 號 7 樓
台中市西區中興街 279 號	台中市南屯區文心南路 289 號 3 樓
台中市南屯區文心南路 289 號 6 樓	台中市西屯區市政路 480 號 3 樓
台中市西屯區河南路三段 120 號 2 樓	台中市西屯區台灣大道三段 251 號南棟 10 樓
台中市西屯區台灣大道 301 號 6 樓	台中市梧棲區台灣大道十段 168 號 1 樓
嘉義	
嘉義市西區文化路 299 號 2 樓	嘉義市西區文化路 299 號 1 樓
嘉義市東區忠孝路 600 號 3 樓	
台南	
台南市中西區西門路一段 658-1 號 B1	台南市中西區西門路一段 658 號 5 樓
台南市中西區中山路 162 號 B1	台南市中西區中山路 166 號 5 樓
台南市東區中華路一段 366 號 A2 4 樓	台南市歸仁區歸仁大道 101 號 2 樓
台南市歸仁區歸仁大道 101 號 3 樓	
高雄	
高雄市大樹區學城路一段 5 號 3 樓	高雄市大樹區學城路一段 12 號 A 區 3 樓
高雄市大樹區學城路一段 12 號 C 區 2 樓	高雄市前鎮區中安路 1-1 號 2 樓

高雄	
高雄市前鎮區中安路 1-1 號 1 樓	高雄市前鎮區中華五路 789 號 3 樓
高雄市前鎮區三多三路 213 號 B1	高雄市岡山區捷安路一巷 2 號 1 樓
高雄市左營區高鐵路 115 號 2 樓	高雄市左營區站前北路 1 號 3 樓
高雄市左營區博愛二路 777 號 8 樓	高雄市鼓山區大順一路 115 號 6 樓
屏東	
屏東縣屏東市仁愛路 90 號 3 樓	屏東縣屏東市仁愛路 90 號 1 樓

1. 概況

1.1.3 米斯特組織架構



職稱	職掌
董事長	- 公司經營策略規劃、營運目標擬定及督導公司整體運作。統籌公司股物業務、董事會及股東會召開事宜。 - 公司營運策略及營運目標之推動、溝通與協調，並領導各事業單位任務之執行。
公司治理主管	- 辦理董事會及股東會會議相關事項。 - 製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料。 - 協助董事遵循法令等。
稽核室	- 各項內控制度建立、運作、稽核及檢討並提供改善建議。 - 查核內部控制制度之合適性與有效性。 - 其他依據法令規定執行事項。
審計委員會	負責監督財務報表的真實性、內部控制及風險管理，並與外部審計機構合作，確保財務報告符合法規與標準。
薪酬委員會	負責制定與審查高階管理層的薪酬與獎勵計畫，確保薪酬結構合理，能夠激勵管理層達成企業目標，同時符合股東利益。
提名委員會	負責董事會成員的遴選與提名，評估董事的資格、獨立性及適任性，以確保董事會的多元性與治理效率。
永續發展委員會	負責規劃與監督企業的環境、社會與治理（ESG）策略，確保公司在追求經濟成長的同時，也兼顧環境保護、社會責任與企業倫理。訂定永續發展目標、監督減碳與環保政策，並確保永續發展策略符合法規與利害關係人的期望。
總經理室	- 擬定公司短中長期目標與策略規劃、新事業之發展評估與推動。 - 企業形象、公共事務關係之維護與施行。

1. 概況

職稱	職掌
營運長	• 公司各項策略執行，監督管理各部門運作。 • 專責公司行銷宣傳、強化品牌形象、操作品牌活動、擬定網站或頻道行銷策略並規劃相關品牌宣傳。 • 規劃執行公司線上購物網站、業務執行。
實體門市部	• 實體門市展售服務、商品管理、門店管理。
業務部	• 公司品牌、商品推廣與通路拓展。
客服部	• 訂單承接服務、銷售查詢服務、退換貨售後服務、客訴處理。
倉管部	• 公司商品品質檢驗進貨、倉儲管理、出貨、退貨。
視覺設計部	• 品牌相關服裝、鞋類、配件等之相關圖像拍攝、製作及視覺設計。
品牌開發部	• 品牌相關服裝、鞋類、配件等之整體規劃、設計開發、採購。
人資部	• 人事任免、升降、調遷、離退、考績、獎懲、保險、薪資福利作業之辦理、職業安全衛生管理、教育訓練。
管理部	• 固定資產管理、盤點及制度建立與推行、辦公事務設備維護及管理、負責總務之庶務用品採購、維護與請款。
財務部	• 財務、會計運作與規劃作業，包括預算控制分析、稅務處理、財會制度建立與執行、資金之調度與運用、各項帳款、稅務相關之會計作業處理、股務相關作業、主管機關法律遵循暨公司治理業務推動。
資訊部	• 資訊系統作業規劃、功能開發、設計與管理，重大資訊專案導入與專業技術服務；電腦軟體、系統維護與管理，硬體設備管理、維護保養；資料處理與網路資訊安全管理。

1.2 業務發展

米斯特以電商 SPA (Special Retailer of Private Label Apparel, 自有品牌服飾專營商店) 模式運行，近似於超快時尚的營運模式，以每月推出多款服飾、鞋款、配件的高效創造力，領先國內其他品牌服飾同業。公司從品牌、企劃、商品設計、生產製作、廣告行銷、通路銷售，乃至於售後客服，全程一體化參與的創新營運模式，大幅提升傳統零售的品牌營運效率。

本公司是台灣 OMO (Online Merge Offline) 線上、線下虛實融合的領先者，藉由科學與數據的新營運模式，打造以消費者為中心的「全通路」優勢，公司將持續秉持 SPA 與 OMO 營運的核心競爭力，強化「多品牌、全通路」的業務發展策略，以強化公司長期的成長動能。除了原創品牌業務外，米斯特亦長期佈局運動（如職業棒球、籃球等等）、影視文化、音樂、電競等產業的品牌營運合作與周邊商品營銷，且在品牌營運服務（包含代理、經銷、跨業合作）亦有豐富經驗，本業務同樣是多品牌發展的重要策略。

於營運面而言，米斯特也是台灣第一家全通路品牌電商，主要業務為線上、線下快速時尚服飾、鞋類品牌及通路經營，產品包括服裝、鞋子、配件及包包等流行相關商品，而服鞋消費市場分級的金字塔定位大致分為：奢侈品類、時尚類、基本大眾類，本公司旗下品牌大多定位為流行類，介於時尚類與基本大眾類間的區塊，係以消費者市場為導向，兼具快時尚的應變力與市場大眾接受度高、風險低的優勢。

目前米斯特旗下擁有 6 個品牌

Life 8 (平價流行服飾)	ALL WEARS (授權設計服飾)	WILDMEET (戶外 Outdoor 品牌)	EVENLESS (極簡機能，永續環保、天然質料)	K : CODE (韓版情侶服飾概念)	MOLLIFIX (女子機能運動服域)
--------------------	-----------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------	------------------------

線上通路

品牌官方網站	電商平台	跨境電商	群募平台	團購類平台	社群電商 (社團)	直播
--------	------	------	------	-------	-----------	----

線下通路

百貨公司	購物中心	Outlet	「Life 8 Select」店型
------	------	--------	-------------------

1.2.1 短期發展計畫

持續拓展台灣市場，提高品牌能見度

截至 2024 年 12 月底，米斯特國際旗下各品牌全台實體門市數已達 87 家。展望未來，公司將積極尋找適合的地點持續展店，計劃每年根據市場反應新增 20 至 30 家門市。同時，我們將在線上官網及各大電商平台進一步拓展潛在消費者。為滿足消費者的穿搭與生活需求，公司將持續推出更多創新商品，並加入更多實用且生活化的商品與配件選擇，進一步提升品牌能見度，擴大既有品牌的營運能量，為消費者帶來更豐富的購物體驗。

開創多元店型

隨著網路媒體的蓬勃發展，消費者的品牌認知渠道與購物方式已逐漸模糊線上與線下的界線，消費體驗正成為新零售成功的關鍵。米斯特國際長期以來致力於跨領域合作，涵蓋運動、影視、明星及文創等多元領域。未來，我們的展店計畫將在各品牌獨立店型之外，探索整合旗下品牌的可能性，評估將服飾與運動、餐飲、居家、影視等元素結合，打造虛實融合的多元創意店型。透過數位化的曝光與消費者互動，我們期望為零售業注入更多創新理念，激發新零售的無限可能性，並為消費者帶來更豐富且獨特的購物體驗。

1.2.2 長期發展計畫

多元化品牌佈局

米斯特國際採用多品牌發展策略，透過不同品牌風格切入平價市場的空白區域，但始終以「簡約、流行、平價」為核心定位，滿足同一消費族群在不同風格與場景中的穿著需求。未來，我們將堅守創新營運模式，持續推進「多品牌發展」策略。不僅致力於原創品牌的深化，亦積極拓展品牌授權、跨業合作及代理經銷等多元布局。

我們期望通過多品牌的建立，打造各具特色的服飾風格定位，推動品牌的流行化、時尚化與生活化發展，創建涵蓋服飾、鞋包等全方位的品牌組合。同時，藉由多品牌資源的整合與共享，進一步提升營運效率，為市場帶來更多創新的可能性與價值。

拓展海外市場

為了構築更完善的品牌與通路藍圖，米斯特國際將持續評估市場趨勢，逐步展開海外業務布局。目前，公司將東南亞市場作為首要拓展目標，計劃採取與當地合作夥伴聯手的模式，例如代理或經銷，進一步進入區域市場。同時，米斯特評估台灣市場在短中期內仍具成長潛力，我們將海外市場的發展設定為長期策略，穩步推進。透過穩健的本地深耕與國際化布局相結合，我們期望為品牌開拓更多元的成長空間，實現長遠發展的願景。

1.3 市場未來成長性

米斯特國際的主要目標客群定位在 18 至 45 歲之間的消費族群，致力於透過時尚、年輕且具品味的品牌精神，滿足消費者日常穿搭一次購足的需求，實現 Life 8 品牌所倡導的「品味生活，簡單擁有」理念，藉由品牌多元化策略，精準切入不同市場需求。



ALL WEARS

以「IP 授權為設計概念」，強調「ONE FOR ALL」全天候、全客群的市場定位。



WILDMEET

秉持「Be Brave, Be Fearless（勇敢無畏）」的品牌精神，結合流行元素與科技機能，專注於平價流行的戶外休閒服飾。



EVENLESS

以「極簡機能、永續發展、天然質料」為核心，專注於機能性與環保設計，透過天然材料和永續理念，打造兼具機能性、舒適性與環保概念的穿搭風格，開啟一種新的綠色消費模式。



BOY LONDON

由 STEPHANE RAYNOR 於 1976 年創立，作為英國街頭時尚的先驅，以前衛、顛覆性的設計風格聞名，持續挑戰傳統服飾行業的界限，深受年輕消費族群的喜愛。

自 2012 年成立以來，米斯特國際專注於服務目標客戶，累積了豐富的消費行為數據。相較於女性消費者，男性消費者展現了更高的品牌忠誠度，且對時尚相關商品的需求逐年增長，成為公司內最具價值的客戶資產。同時，中性風格和 Lifestyle 取向的服飾及鞋款市場潛力巨大，Life 8 品牌作為中性流行品的代表，目前消費族群中約有 35% 的女性購買紀錄，顯示中性時尚已成為吸引多元消費者的重要趨勢。隨著總體經濟的成長，國民可支配所得逐步提升，消費者對於過去被視為非生活必需品的需求也不斷增加。近年來，台灣服飾產業受益於平價、快速流行的時尚潮流，以及旅遊和運動風氣的盛行，掀起了機能性服飾的熱潮，進一步推動市場需求的穩定成長。

服裝消費具有明顯的季節性特徵，銷售表現通常隨季節波動而變化。第 4 季的週年慶活動是每年的銷售高峰，其次是農曆春節前的採購旺季。根據統計，2022 年全台布疋及服飾品零售業營業額突破 300,000 仟元，而 2023 年，台灣衣著鞋襪及服飾用品的消費支出達 607,500 仟元，占民間消費結構比重由 2018 年的 4.60% 成長至 2023 年的 5.30%。這一增長顯示了服飾消費的重要性不斷提升。

1. 概況

此外，近年來台灣人均所得及每人民間消費支出，除 2020 年因疫情影響短暫下降外，均呈現穩定增長。2022 年，隨著疫情逐漸趨緩和經濟活動恢復正常，人均所得上升，民間相關消費支出隨之增加，為服飾產業注入了新的成長動能，未來可望繼續推動市場的穩健發展。

台灣平均每人所得與消費

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
人均年所得 (GNI)	877,020 元	952,302 元	1,008,406 元	1,044,651 元	1,130,042 元
人均年消費支出	410,122 元	417,131 元	448,644 元	491,898 元	513,611 元

資料來源：行政院主計處；本公司整理

台灣民間消費及年增長率

項目	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
民間年消費支出	99,458 億元	96,716 億元	97,893 億元	104,624 億元	114,821 億元
年增率	2.96%	(2.76%)	1.22%	6.87%	9.75%

資料來源：行政院主計處；本公司整理

服飾零售業為典型內需導向產業，隨著台灣消費結構轉型，整體零售市場已全面邁入以消費者需求為核心的時代。近年來，衣著與服飾品在台灣民間消費中的占比持續上升，展現出穩健的市場成長潛力。根據經濟部統計處資料，2024 年布疋及服飾品零售業營業額已達新台幣 352,909,160 元，較 2023 年成長 2.16%，並已連續五年呈現穩定增長，顯示服飾消費在國內市場的重要性日益提升。

同時，2024 年全台民眾在衣著、鞋襪及服飾用品之消費支出總額高達新台幣 5,975 億元，並已連續七年維持正成長態勢。另觀察國內人均所得與平均每人民間消費支出表現，亦呈現穩定上升趨勢，顯示整體消費動能仍具延展性，對服飾產業形成良好支撐。未來隨著消費者對品質、設計與品牌價值的重視提升，服飾零售業可望持續受惠於內需市場動能，推升整體產業穩定發展。

1.3.1 發展遠景之因素與因應對策

有利因素

1. 產品市場定位明確，擁有精準的目標客戶群，並可依據目標客戶的消費行為及情境來推出相關可延伸之商品。
2. 按照不同商品進行跨功能團隊編組，可促成內部良性競爭及合作，以持續推出熱賣商品。
3. 持續累積消費者行為線上及線下數據資料庫，可作為業務發展決策上客觀評估的依據，包括商品開發、跨界合作案評估、店址及人流數據評估等。
4. 具備快時尚 SPA 模式的競爭優勢，可依照市場環境快速進行調整與優化。
5. 在全球未來新零售模式的趨勢下，具備線上與線下的整合能力，可透過線上購物與線下體驗店的服務提升，達到全通路的競爭優勢。

不利因素

1. 國內快時尚市場競爭激烈。
2. 庫存過季之風險。

因應對策

米斯特現有 SPA 快速市場反應與商品調整的能力，將在競爭加劇的市場中，具備優異的競爭力與適應力。

品牌開發部針對不同商品類別設定生產與銷售預量，並能搭配過去產品銷售數據來開發相關商品，可隨時掌握時尚商品的動態。因採取「小數量、多批次追加、多款式」的彈性製造及模組化生產模式，當商品熱賣時才會即時與供應商再次下單。透過米斯特與供應商長期穩定的關係，故能以較低的庫存風險，又不失銷售機會的方式，來滿足消費者的需求。

1. 概況

1.4 財務績效

2024 年，米斯特國際在穩健的經營基礎上，持續推進多品牌發展策略，成功應對多變的市場環境與全球經濟挑戰。在消費需求復甦與內需市場增長的雙重驅動下，公司在營收規模、獲利能力以及市場佔有率方面均實現穩定成長。

項目 / 年度	2023 年	2024 年	增（減）金額	變動比例（%）
營業收入	743,481 仟元	822,629 仟元	79,148 仟元	10.65%
營業成本	291,519 仟元	297,634 仟元	6,115 仟元	2.10%
營業毛利	451,962 仟元	524,995 仟元	73,033 仟元	16.16%
營業費用	378,380 仟元	463,671 仟元	85,291 仟元	22.54%
營業淨利	73,582 仟元	61,324 仟元	(12,258) 仟元	(16.66%)
營業外收入及支出	(567) 仟元	818 仟元	1,385 仟元	(244.27%)
稅前淨利	73,015 仟元	62,142 仟元	(10,873) 仟元	(14.89%)
所得稅利益（費用）	(14,841) 仟元	(12,243) 仟元	2,598 仟元	(17.51%)
本期淨利	58,174 仟元	49,899 仟元	(8,275) 仟元	(14.22%)
其他綜合損益	(39) 仟元	39 仟元	78 仟元	(200.00%)
本期綜合損益	58,135 仟元	49,938 仟元	(8,197) 仟元	(14.10%)

最近二年度營業收入、營業純益及稅前純益重大變動之主要原因：（就前後期變動達百分之二十以上分析說明）

(1) 營業收入、營業成本、營業毛利增加、營業淨利增加及稅前淨利增加：主係持續展店營業規模成長，致營業收入、營業成本、營業毛利營業淨利增加及稅前淨利連帶上升。

1.4.1 財務風險事項分析評估

米斯特專注於服飾零售事業經營，並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之情形發生。然為能有效控管相關風險，提升財務運作安全性，本公司已依據證期局的相關法令規定，訂定包括「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」以及「取得或處分資產處理程序」等相關作業規範。同時公司內部稽核單位依據證期局訂頒「公開發行公司建立內控制度處理準則」，訂有相關制度進行風險管理及評估作業。

董事會在幫助公司辨認及管理風險時，扮演重要的角色。

米斯特依照證券交易法第 14 條之 4 訂定「審計委員會組織規程」並設置審計委員會作為董事會授權監督。

下列事項為主要目的：

- 一、 公司財務報表之允當表達。
- 二、 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 三、 公司內部控制之有效實施。
- 四、 公司遵循相關法令及規則。
- 五、 公司存在或潛在風險之管控。

米斯特秉持企業願景及社會長期永續之責任，建置企業風險管理機制，並制定相關管理規範以控制可能影響營運及獲利的各種策略、營運、財務及損害等潛在風險管理。本公司已於 2024 年 12 月 23 日針對當年度所面臨之財務、策略及營運、資訊安全及法律遵循和政策變化等風險管理情形，以及風險評估報告於董事會。

1.5 利害關係人

1.5.1 利害關係人鑑別

米斯特參考 AA1000 SES 利害關係人議和標準（2015），基於依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspective）五大原則，進行利害關係人的識別與分析。我們藉由這些原則，判斷哪些團體或組織對公司營運具有重大影響力，或受公司影響較深。

經鑑別，與米斯特直接相關的主要利害關係人包含：

 **股東 / 投資人** 公司成長的重要支持者，以穩健的經營與透明的財務管理，為公司創造長期價值。

 **員工** 公司發展的核心力量，公司致力於提供良好的工作環境與成長機會，共同實現公司與個人的進步。

 **消費者** 公司的經營核心，消費者多樣化的需求與回饋會直接影響公司的商品設計方向。

 **供應商** 穩定供應鏈的重要夥伴，決定產品的品質與交付穩定性。

 **政府 / 主管機關** 政策的規範與制定、監管者，政策確保並監督公司依法運作並符合社會責任。

 **社會（社區、媒體）** 社會是公司營運的環境與基礎，社會大眾皆期望企業履行社會責任並促進正面影響。

米斯特國際一直珍視與所有利害關係人的緊密聯繫，並致力於建立透明、互信且合作的夥伴關係。我們深知，無論是股東、投資人、員工、消費者、供應商、政府機關，還是社會大眾，每一位都是推動公司成長的重要力量。

我們相信，透過開放的溝通與合作可以更深入了解大家的需求與期待，並在此基礎上，制定對彼此都有利的經營策略。在這個變化快速的時代，利害關係人的支持與參與，對我們的長遠發展至關重要。因此，米斯特將不斷優化與各方的互動方式，攜手共創可持續的未來。

1.5.2 利害關係人溝通與回應

為了與利害關係人建立有效的溝通機制，米斯特採用「被接收 (to be received)」、「被理解 (to be understood)」、「被接受 (to be accepted)」及「採取行動 (to get action)」的原則，確保溝通的全面性與精準性。我們致力於以清晰的方式向各方傳遞公司在永續管理上的進展與承諾，並積極回應各方關切。透過這套系統化的溝通方式，米斯特不僅確保利害關係人的權益能夠被充分維護，更在雙向互動中鞏固了彼此的合作關係。我們相信，完善的溝通是維持長期信任與協作的基礎，未來，米斯特將持續優化溝通流程，與利害關係人共同推動可持續發展目標的實現。

本年度利害關係人溝通情況已於 2024 年 03 月 14 日提交至董事會進行報告，相關摘要如下表所示：

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
股東 / 投資人	- 公司治理 - 營運績效 - 財務表現 - 股利政策	- 舉辦股東常會：每年 1 次 - 召開法人說明會：每年至少 1 次 - 發行公司年報：每年 1 次 - 發行公司財報：每季 1 次 - 公司資訊觀測站：依規定發佈（不定期） - 以電話、電子郵件回覆股東詢問：隨時 - 聯絡窗口 發言人 林瑞達 總經理 (04) 2254-9396 #706 iven@life8.com.tw 代理發言人 趙廣安 財務部兼管理部協理 (04) 2254-9396 #706 leslie@life8.com.tw	- 舉辦股東常會：1 次 - 發行公司年報：已上傳於公開資訊觀測站 - 發行公司財報：已上傳於公開資訊觀測 - 發佈重大訊息：共 39 則 - 召開董事會：共 8 次
員工	- 經營績效 - 人才培訓	- 本公司設有職工福利委員會、薪酬委員會等組織 - 員工健康檢查：每 2 年至少 1 次 - 公司內部電子公告欄發佈訊息：不定期	- 每年年初人事單位將上年度個人考績記錄表彙整發至各單位進行初評、複評核定等考核 - 內部員工訓練：共 18 次，共 1178 人次

1. 概況

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
員工	- 經營績效 - 人才培訓	- 舉辦勞資會議：每 3 個月至少 1 次 - 員工申訴管道：專線電話與電子信箱 - 新人面試與網路公告：不定期 - 聯絡窗口： 申訴電話 (04)2254-9396 #703 申訴電子信箱 wanzul@gmail.com	- 召開薪酬委員會：共 4 次 - 發放員工旅遊補助金 - 公司內部電子公告欄：不定期 - 召開勞資會議：共 6 次
消費者	- 產品品質滿意度 - 產品開發 - 客訴處理程序	- 提供客戶填寫滿意度調查表：不定期 - 電話 / 實地拜訪、回覆客戶問題及申訴電話：隨時 - 於官網、年報中提供產品資訊：不定期 - 聯絡窗口： 發言人 林瑞達 總經理 (04)2254-9396 #706 iven@life8.com.tw 代理發言人 趙廣安 財務部兼管理部協理 (04)2254-9396 #706 leslie@life8.com.tw	- 客戶滿意度調查表：不定期，採隨貨、傳真、E-mail 等方式發放問卷，以紙本方式回收問卷 - 客戶滿意度調查滿意度為 90% - 透過各種方式與客戶溝通，持續給予客戶優良品質的產品與服務
供應商	- 產品品質與安全 - 從業道德 - 法規遵循 - 公司營運 - 誠信經營	- 依據 ISO 9001 供應商評比及內部評估 - 提供廠商溝通管道（電話 / 電子郵件）：隨時 - 業務人員拜會：不定期	2024 年度依據 ISO 9001 完成內部稽查和查表及供應商評鑑表，外部供應商的評鑑結果均為合格

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年溝通實績
政府 / 主管機關	- 社會參與 - 社會公益 - 公司訊息發佈	- 依法遵循主管機關之要求並定期申報重大訊息揭露於公開資訊觀測站：不定期 - 參與主管機關舉報之討論會、座談會：不定期 - 配合主管機關監督與查核：不定期 - 透會議、電話、電子郵件、公文及函件溝通事宜：隨時 - 聯絡窗口： 發言人 林瑞達 總經理 (04)2254-9396 #706 iven@life8.com.tw 代理發言人 趙廣安 財務部兼管理部協理 (04)2254-9396 #706 leslie@life8.com.tw	- 公文、重大訊息：依規定發佈 - 公開資訊觀測站：依規定發佈 - 本年度皆依法遵循主管機關之要求並定期申報
社會 (社區、媒體)	- 社會參與 - 社會公益 - 公司訊息發佈	- 舉辦記者會或發佈新聞稿：不定期 - 召開法人說明會：每 3 年至少 1 次 - 公司網站訊息公佈：不定期 - 聯絡窗口： 發言人 林瑞達 總經理 (04)2254-9396 #706 iven@life8.com.tw 代理發言人 趙廣安 財務部兼管理部協理 (04)2254-9396 #706 leslie@life8.com.tw	- 電話、電子郵件溝通：隨時 - 公司網站訊息公佈：不定期

1.5.3 方法學與流程

米斯特透過參考全球性規範與標準、產業規範、同業與異業的標竿實踐以及組織年度目標，廣泛蒐集永續相關議題。經內部討論與外部評估後，最終篩選出 17 個核心主題。蒐集過程以多項國際指引為基礎，包括 GRI 永續報導準則、聯合國全球盟約（UN Global Compact）、本產業特定議題，以及國內外永續評比如道瓊永續指數（DJSI）、MSCI ESG 指數等。此外，還參考永續會計準則委員會（SASB, Sustainability Accounting Standards Board）行業準則及責任商業聯盟（RBA, Responsibility Business Alliance）行為準則，為永續發展策略提供全面且具體的方向。

7 大類永續議題來源

蒐集永續議題 17 項

公司治理與風險管理、營運與財務狀況、誠信經營與法規遵循、供應鏈管理、資訊安全與客戶隱私、公司服務品質、永續經營產品創新與開發、員工培訓與訓練、社會投資與參與、氣候變遷因素、能源與溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、空污管理、人才吸引與留任、員工權益與多元平等、職業健康與安全。

米斯特的願景、策略

米斯特致力於透過時尚、年輕且具品味的品牌精神，滿足消費者日常穿搭一次購足的需求，實現 Life 8 品牌所倡導的「品味生活，簡單擁有」理念，並實現永續經營與成長，同時兼顧員工福利、股東權益，充分實踐社會責任。

日常營運績效、成果

米斯特透過創新經營模式和積極的市場拓展，持續提升品牌影響力，並在競爭激烈的服飾零售市場中展現出色的營運成果。結合永續經營策略，實踐公司穩健發展與社會責任並行的目標。

各單位蒐集利害關係人之回饋

米斯特國際高度重視與利害關係人的溝通，並建立了多元化的回饋蒐集機制，以確保能充分了解各方需求，並在營運策略與永續發展中反映這些聲音。各單位依照利害關係人的特性，設計專屬的溝通與回饋管道，形成一套系統化的蒐集流程。各單位將蒐集到的回饋進行彙整與分析，提交至管理層與相關部門進行討論，並在必要時納入企業決策。同時，透過年度報告與公開資訊，回應利害關係人的關切，確保雙向溝通的透明性與有效性。

參考 DJSI 永續評比問卷

DJSI 永續評比是全球公認的永續性評估指標之一，專為衡量企業在環境、社會及公司治理方面的表現而設計。其評比問卷由道瓊指數公司與標準普爾全球（S&P Global）共同制定，涵蓋多個產業及全球領導企業的永續性表現。問卷設計考量不同行業的特性，提供專屬於各產業的永續性評估標準，使評比結果更具參考價值。企業可依據問卷內容進行內部檢視，找出在 ESG 管理中的優勢與不足，作為未來改進與優化的依據。

服飾相關同業關注項目

服飾相關同業關注的議題集中在環境永續、社會責任與產品創新三大方向。同業致力於降低供應鏈碳排放，採用環保材料如回收纖維與天然材質，並推行廢棄物減量策略。在社會責任方面，確保公平勞動條件、工人權益及社區參與是核心，並強調多元與包容的產品設計。產品創新則聚焦科技機能與時尚設計。隨著數位化與法規標準的推進，透明供應鏈與合規經營也成為行業的重要發展方向。

參考 SDG 發展指標

SDG 發展指標是用於衡量全球在經濟、社會與環境領域進展的標準化工具，共涵蓋 17 項目標、169 項具體目標及 232 項指標。這些指標聚焦於消除貧窮、減少不平等、促進健康福祉、優質教育、負責任的消費與生產，以及應對氣候變遷等關鍵領域。透過與 SDGs 的對應，服飾產業能更系統化地實現永續發展目標，為經濟、環境及社會創造長遠價值。

1.6 重大性議題

米斯特依據 GRI Standards 準則，並參考國內外永續發展趨勢與標準（如：聯合國永續發展目標 SDGs、TCFD、SASB 以及上櫃公司永續報告書編制辦法），結合公司內部討論與外部專家建議，針對經濟、環境與社會三大面向進行全面性評估與系統性議題蒐集。最終，統整出 17 項核心永續議題，並設計「外部利害關係人問卷」與「衝擊度問卷」，深入分析這些議題對企業的影響與衝擊程度，作為永續策略制定的重要基礎。

我們透過紙本與線上問卷調查，蒐集利害關係人（包括股東 / 投資人、員工、消費者、供應商、政府及社會）對各永續議題的關注程度。調查結果中關注度較高的議題將被視為潛在重大議題，並由內外部專家進行檢視與分析，以確認是否存在關鍵議題的遺漏。

在鑑別出重大議題後，我們進一步依據高階主管對這些議題的正、負面影響的衝擊程度及其發生可能性，編製出重大性議題矩陣圖，作為永續發展策略的重要參考。2024 年米斯特的外部利害關係人問卷回收，有效問卷回收共有 166 份。

1.6.1 決定重大性議題管理

重大議題的確定需要平衡企業內外部利害關係人的期望，同時考量組織自身經營活動的影響。我們彙整利害關係人問卷調查的結果，計算各永續議題的平均得分（0 分為最低關注，5 分為最高關注），並引入 z 值作為判定標準。

z 值的作用在於衡量各議題的重要性是否顯著高於或低於其他議題，為分析提供數據基礎。如果某項議題的 z 值高於特定範圍，代表其在整體數據中的重要性偏高，需列為優先關注的議題；相反，若 z 值低於一定範圍，則該議題被歸類為次要議題。這種方法確保了議題鑑別的客觀性與科學性，為後續永續策略的制定提供了有力支持。

最終，米斯特將 z 值大於 0 的永續議題訂定為重大議題，總共有 8 項，分別為：「誠信經營與法規遵循」、「資訊安全與客戶隱私」、「公司服務品質」、「永續經營產品創新與開發」、「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」、「職業健康與安全」。

永續議題	平均數	Z 值	永續議題	平均數	Z 值
公司治理與風險	3.41	-0.87	水資源管理	3.23	-1.32
營運與財務狀況	3.64	-0.29	廢棄物管理	3.33	-1.07
誠信經營與法規遵循	3.84	0.19	空污管理	3.29	-1.17
供應鏈管理	3.51	-0.63	人才吸引與留任	4.14	0.96
資訊安全與客戶隱私	4.33	1.42	員工權益與多元平等	4.34	1.45
公司服務品質	4.15	0.97	員工培訓與訓練	4.17	1.02
永續經營產品創新與開發	3.78	0.04	職業健康與安全	4.31	1.36
氣候變遷因素	3.50	-0.65	社會投資與參與	3.69	-0.17
能源與溫室氣體管理	3.17	-1.46	-	-	-

1.6.2 重大性議題揭露與管理

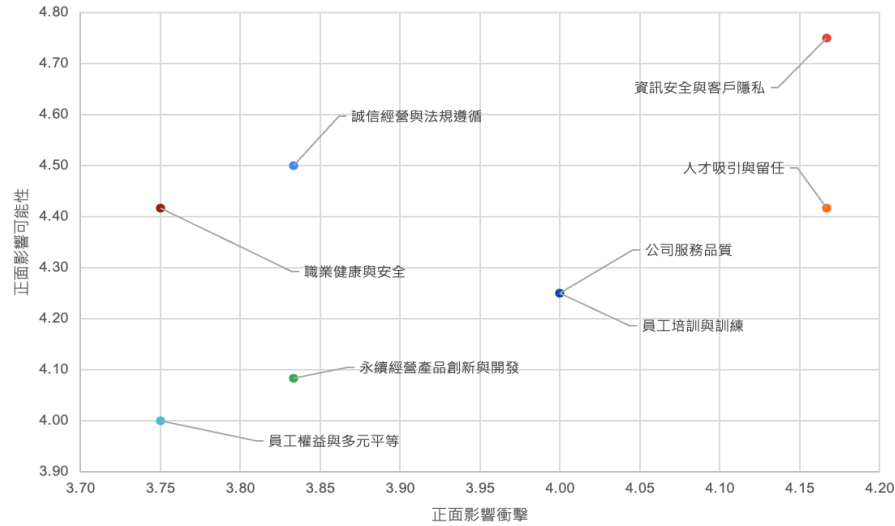
重大性議題的揭露與回應是企業永續發展的重要環節，體現了公司對利害關係人關切的重視與回應能力。米斯特透過全面的議題鑑別過程，聚焦對企業營運和利害關係人影響深遠的關鍵議題，並以透明的方式揭露其相關資訊。我們致力於針對每項重大議題制定具體行動計畫，並通過內外部溝通機制，確保議題回應的有效性與落實，進一步推動永續價值的實現。2024 年，我們採用 GRI 準則作為報告框架，從兩個層面進行評估，一是利害關係人對永續議題的重視程度；二是永續議題對米斯特的營運可能產生的正負面影響與衝擊。

基於深入分析，我們確立了關鍵議題，並據此制定長期永續發展目標。同時，我們透過內部績效指標的監測、參與國際永續評比，以及關注全球發展趨勢，持續檢視並優化行動效果。

我們堅持透明與開放的原則，積極與利害關係人保持緊密溝通，主動分享永續策略的進展情況。透過這樣的努力，我們確保各項目標與行動契合未來永續願景，並為企業與社會創造共贏的價值。2024 年米斯特的議題衝擊度問卷共對 12 位內部高級主管進行問卷調查，有效問卷的回收數為 12 份。

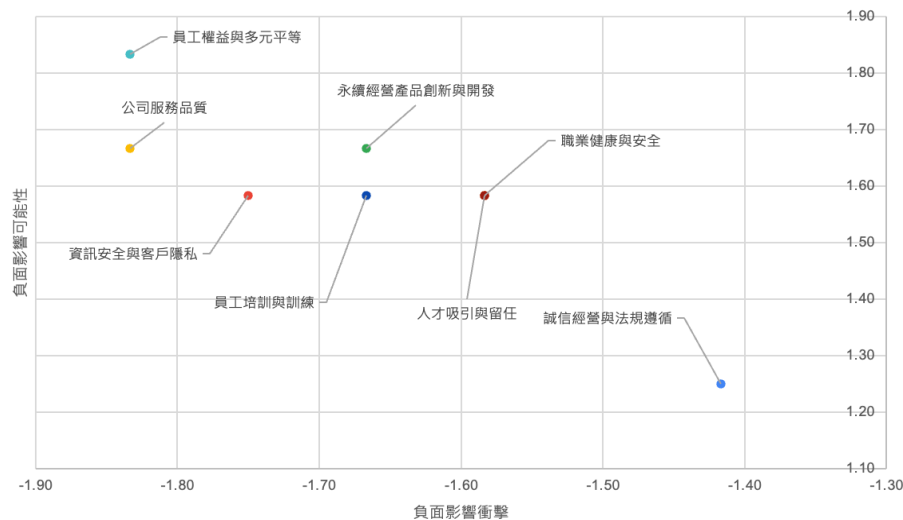
1. 概況

正面影響評估矩陣



本公司針對 8 項重大性議題加以分析，以內部高階主管為受訪者的衝擊度問卷結果作為依據，編撰出正面影響評估矩陣圖，評估企業內部對於重大性議題的發生可能性及衝擊度程度。由於數據較為集中，因此將 X 軸（正面影響的衝擊度）的範圍調整為 3.70 至 4.20；Y 軸（正面影響的可能性）的範圍調整為 3.90 至 4.80。由此矩陣圖可以得知，內部高階主管認為「員工權益與多元平等」、「永續經營產品創新與開發」、「職業健康與安全」、「誠信經營與法規遵循」為企業帶來正面影響的可能性與衝擊度較低；「資訊安全與客戶隱私」、「人才吸引與留任」、「員工培訓與訓練」則是對於內部高階主管而言，能夠帶來極高的正面影響可能性與衝擊度。

負面影響評估矩陣



根據同一份衝擊度問卷結果中的負面影響項目結果作為依據，編撰出負面影響評估矩陣圖。內部高階主管認為「誠信經營與法規遵循」相較於其他重大性議題，對於企業造成的負面可能性與衝擊度較小；而「資訊安全與客戶隱私」、「公司服務品質」、「永續經營產品創新與開發」、「人才吸引與留任」、「員工權益與多元平等」、「員工培訓與訓練」、「職業健康與安全」則是內部高階主管一致認為對企業造成的負面影響可能性與衝擊度極高的重大性議題。

1.6.3 重大性議題管理

面向	重大議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	米斯特	下游	
治理	誠信經營與法規遵循	- 正面：公司在業務運作中堅守誠信原則，全面遵循相關法律法規，建立透明、公正的營運文化，贏得客戶與合作夥伴的信任。 - 負面：若缺乏誠信經營或忽視法規，可能導致企業信用受損，面臨法律訴訟或經濟制裁，對公司形象造成重大打擊。	√	√	√	3.4 法規遵循與誠信經營
治理	資訊安全與客戶隱私	- 正面：公司採取先進的技術和管理手段，確保資訊安全並妥善保護客戶的隱私權，增強客戶信心與忠誠度。 - 負面：若未妥善管理資訊安全或發生資料洩露，可能導致信任危機、法律責任與財務損失，嚴重影響品牌聲譽。	√	√		3.6 資訊安全管理
治理	公司服務品質	- 正面：公司以客戶為中心，不斷提升產品與服務的品質，滿足市場需求並創造卓越的使用體驗。 - 負面：服務品質不佳可能導致客戶流失、品牌聲譽受損，甚至招致負面宣傳和市場競爭壓力。		√	√	1.2 業務發展 1.3 市場未來成長性
治理	永續經營產品創新與開發	- 正面：公司致力於可持續發展，積極投入創新產品的開發，以創造經濟價值和環境效益。 - 負面：若未能持續創新或忽視永續性，可能喪失市場競爭力，甚至被淘汰，無法應對環境或市場的挑戰。	√	√		2.2 綠色產品
治理	人才吸引與留任	- 正面：公司提供富有吸引力的薪酬與職涯發展機會，打造良好的工作環境，吸引並留任高素質人才。 - 負面：公司若無法提供完善且具有吸引的誘因以吸引或留住優秀人才，可能導致公司的核心競爭力下降，並增加公司招聘與培訓的成本。	√	√	√	6.3 人才培訓與發展 6.4 薪酬與福利制度

1. 概況

面向	重大議題	說明	價值鏈			對應章節
			上游	米斯特	下游	
治理	員工權益與多元平等	- 正面：公司尊重員工權益，推動多元與包容文化，營造公平、友善的工作環境，提高員工的滿意度與忠誠度。 - 負面：忽視員工權益或未推行多元平等，可能引發內部矛盾或法律糾紛，影響公司內部穩定性與外部形象。	V	V	V	3.4 法規遵循與誠信經營
治理	員工培訓與訓練	- 正面：公司積極提供多元化的培訓計劃，促進員工專業技能與職涯發展，提升組織整體效能。 - 負面：缺乏完善的培訓計劃可能導致員工技能不足，降低工作效率與市場競爭力。		V	V	3.6 資訊安全管理
社會	職業健康與安全	- 正面：公司建立健全的職業健康與安全管理體系，確保員工工作環境的安全與健康，提升工作滿意度。 - 負面：忽視職業健康與安全可能引發意外事故、員工流失，甚至面臨法律與聲譽風險。	V	V	V	1.2 業務發展 1.3 市場未來成長性

1.7 團體協約與公協會

米斯特致力於保障員工權益與勞資和諧，並積極參與產業發展與政策倡議，以善盡企業社會責任，回應利害關係人之期待。

團體協約與勞資關係

本公司目前尚無簽訂正式團體協約，惟依法設有勞資會議，並定期召開以促進雙方溝通與協商，維護勞資關係和諧。公司重視員工權益保障，相關工作條件與福利事項均依法規與公司制度辦理，並持續優化溝通管道。

公協會與產業組織參與

本公司截至報告年度止未參與任何國內外公協會、業界聯盟或專業產業組織，亦未擔任相關組織的董事會成員或執行委員。未來將持續關注產業脈動，視業務發展與永續議題需求，評估參與之適切性，以促進產業交流與責任實踐。

2. 永續發展

推動組織

綠色產品

2.1 推動組織

2.1.1 永續發展委員會

米斯特於 2021 年 7 月 26 日經董事會通過訂定「企業社會責任實務守則」，並於 2022 年 4 月 22 日修訂為「永續發展實務守則」，作為推動永續發展的指導方針。另米斯特於 2025 年 3 月 14 日成立永續發展委員會，該委員會為專責推動永續發展的單位，由董事長直接監督其執行狀況，團隊成員高度關注環保、誠信經營及勞工權益等社會責任議題，並透過部門會議及主管會議不定期向員工宣導相關理念，逐步將永續發展目標融入各部門的用作之中。

米斯特的永續發展委員會定期每年向董事會匯報工作進展，確保策略目標的落實與執行的透明度。委員會成員架構設計旨在確認責任分工明確且全面涵蓋組織內的相關領域，有效結合不同部門的專業知識與資源，促進公司整體的永續發展。

職稱	姓名	產業經歷	專業能力
召集人	林瑞豪	米斯特國際企業股份有限公司董事長	擁有企業管理、市場行銷及領導決策、品牌開發及經營之能力，帶領本公司成長，並強化公司治理及落實環境永續。
委員	高端訓	亞太行銷數位轉型聯盟協會創會長	專長數位行銷、數位轉型、風險管理及市場洞察能力。現職為揚秦國際企業(股)公司獨立董事。
委員	陳明麗	首威國際有限公司高級顧問	具商業經營、行銷、危機處理及行銷公關之能力，現職為首威國際有限公司高級顧問。

2024 年度因無需重大決策或議案審議，故未召開正式會議，惟委員會成員仍透過其他管道參與監督與推動相關工作。

2. 永續發展

董事會永續發展相關培訓課程

職稱	姓名	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事	詹克群	公司治理 - 面向利益關係人 - 上市櫃公司如何拉近與資本市場距離	3	6
		上市櫃董事進修課程 - 國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3	
獨立董事	高端訓	企業員工獎酬策略與工具運用探討	3	6
		從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理 策略	3	
獨立董事	陳明麗	公司治理、證券法規與企業社會責任	3	6
		2024 獨董菁英研訓院 - 全球頂尖企業董事會的創新思維與轉型策略	3	
法人董事代表	林瑞豪	公司治理、證券法規與企業社會責任	3	9
		數位行銷	3	
		上市櫃董事進修課程 - 國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3	
法人董事代表	林瑞達	循環經濟與永續經營新趨勢	3	6
		上市櫃董事進修課程 - 國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3	
法人董事代表	林益誠	公司治理、證券法規與企業社會責任	3	6
		上市櫃董事進修課程 - 國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3	
獨立董事	俞明德	公司治理、證券法規與企業社會責任	3	6
		公司治理 - 面對碳焦慮 - 歐盟碳關稅及台灣碳費即將開徵，企業該如何因應與布局	3	
獨立董事	李培芬	公司治理、證券法規與企業社會責任	3	6
		公司治理 - 面對碳焦慮 - 歐盟碳關稅及台灣碳費即將開徵，企業該如何因應與布局	3	

2.1.2 公司永續政策

- 本公司推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利的同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。
- 本公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。
 - 一、落實公司治理。
 - 二、發展永續環境。
 - 三、維護社會公益。
 - 四、加強企業永續發展資訊揭露。
- 本公司考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。股東向本公司提出涉及永續發展之相關議案時，董事會宜審酌列為股東會議案。
- 本公司應遵循「上市上櫃公司治理實務守則」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」參考範例，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。
- 本公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實，本公司之董事會於公司推動永續發展目標時，應充分考量利害關係人之利益並包括下列事項：
 - 一、提出永續發展使命或願景，制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
 - 二、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
 - 三、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

本公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形，其作業處理流程及各相關負責之人員應具體明確。
- 本公司宜定期舉辦推動永續發展之教育訓練，包括宣導前條第 2 項等事項。

2. 永續發展

- 本公司為健全永續發展之管理，宜建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展之專（兼）職單位，負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。
- 本公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。
- 本公司致力於提升能源使用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生材料，使地球資源能永續利用。
- 本公司依其產業特性建立合適之環境管理制度，該制度應包括下列項目：
 - 一、收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。
 - 二、建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。
 - 三、訂定具體計畫或行動方案等執行措施，定期檢討其運行之成效。
- 本公司依相關法規及「上市上櫃公司治理實務守則」辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之永續發展相關資訊，以提升資訊透明度。本公司揭露永續發展之相關資訊如下：
 - 一、經董事會決議通過之永續發展之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。
 - 二、落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。
 - 三、公司為永續發展所擬訂之推動目標、措施及實施績效。
 - 四、主要利害關係人及其關注之議題。
 - 五、主要供應商對環境與社會重大議題之管理與績效資訊之揭露。
 - 六、其他永續發展相關資訊。
- 本公司編制永續發展報告書得採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動永續發展情形，並取得第三方確信或保證，以提高資訊可靠性。其內容應包括：
 - 一、實施永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。
 - 二、主要利害關係人及其關注之議題。
 - 三、公司於落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及策進經濟發展之執行績效與檢討。
 - 四、未來之改進方向與目標。
- 本公司隨時注意國內外永續發展相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進公司建置之永續發展制度，以提升推動永續發展成效。

2.1.3 推動永續發展之執行情形

根據《2019 全球福祉趨勢報告》（2019 Global Wellness Trend Report），近年來，服飾製造業積極推動環保製程，廣泛採用回收材質及無毒化學品，並致力於開發綠色材料，這些措施已成為進入國際品牌供應鏈的「基本門檻」。在消費端方面，報告顯示，雖然消費者購買服飾時「是否符合環保理念」並非首要考量，但仍有高達七成的消費者表示願意選購使用可分解材質或低碳排放製程的服飾，其中更有三成消費者表達高度意願。這表明，採用環保材質的服裝市場具有極大的發展潛力，值得未來持續關注。

米斯特於 2023 年推出新品牌「EVENLESS」，該品牌是以「極簡機能，永續發展、天然質料」為設計理念，保持衣著的本質，融入符合需求的機能設計，採用天然質料與永續概念，打造涵蓋機能、舒適、環保穿搭的風格品牌。

各部門永續相關執行情形

單位	內容
董事會	主要職責：監督公司整體永續發展目標的規劃與執行，定期審查 ESG 報告與績效，確保符合法規及利害關係人需求。 執行情形：制定 ESG 政策方向，審核各部門永續行動計劃及其進展，並確保資源配置到位。
公司治理主管	主要職責：協助董事會推動公司治理相關工作，包含法規遵循、風險管理及內部控制。 執行情形：定期檢視公司治理與永續發展政策，確保決策透明化與符合相關法規。
稽核室	主要職責：負責內部稽核，確保永續行動的執行符合政策及流程要求。 執行情形：定期審查 ESG 專案執行成效，提供改善建議，並出具稽核報告供管理層參考。
實體門市部	主要職責：負責門市營運永續化，包括節能減碳及客戶教育。 執行情形：推行店鋪環保措施，如減少一次性塑料使用及教育顧客綠色消費。
業務部	主要職責：促進永續產品的銷售與市場推廣，強化客戶對永續價值的認同。 執行情形：提供符合 ESG 標準的商品推薦，並建立與客戶之間的綠色合作夥伴關係。

2. 永續發展

單位	內容
客服部	主要職責：負責與客戶溝通永續相關資訊，提升顧客服務中的永續體驗。 執行情形：回應客戶對永續產品的諮詢與需求，提供永續政策的透明化資訊。
倉管部	主要職責：提升倉儲物流的永續效能，降低運輸過程中的碳排放及廢棄物管理。 執行情形：引進智慧物流系統，優化運輸路線。
視覺設計部	主要職責：負責在視覺設計中融入永續元素，傳遞企業的綠色理念。 執行情形：在廣告與包裝設計中使用可回收材料，並宣導永續價值觀。
品牌商品開發部	主要職責：創新開發符合永續原則的商品，提升產品生命週期效益。 執行情形：開發使用環保材質的商品，以及使用 RFID 電子標籤並推動使用環保包裝材料。
人資部	主要職責：推動永續相關的內部培訓，促進多元與平等的職場文化。 執行情形：定期舉辦永續主題的員工教育，並完善性別平等及多元文化政策。
管理部	主要職責：統籌公司內部永續資源的運用與績效評估。 執行情形：整合各部門永續行動計劃，確保資源分配及執行目標一致。
財務部	主要職責：負責永續相關財務管理，包括綠色投資及永續成本控管。 執行情形：規劃與管理 ESG 相關預算。
資訊部	主要職責：藉由數位技術支持以促進永續發展。 執行情形：提供數據分析與智慧化管理，實現數據驅動的永續管理。

2.2 產品開發

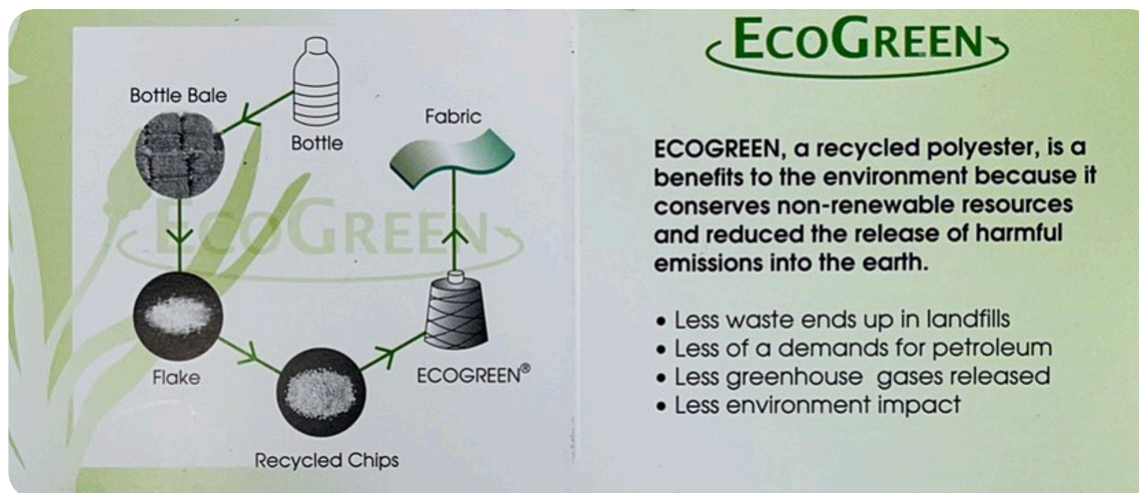
2.2.1 創新技術與服務

✦ SEWWOOL 產品

美食帶來滿足的同時，也產生了大量的廢棄物，其中廢牡蠣殼的堆積不僅造成環境污染，還會因長時間暴露在空氣中產生惡臭，進而影響沿海生態與社區環境。此外，這些貝殼若未經適當處理，將進一步加劇海洋污染問題，對水質、生態鏈與海洋生物的生存環境構成嚴重威脅。

面對這項挑戰，SEAWOOL 以創新科技為解方，透過將廢棄貝殼與回收的 PET 寶特瓶結合，開發出一種可應用於紡織品的全新技术。這項技術不僅賦予廢棄資源新的生命，還能有效降低傳統紡織業對原生資源的依賴，減少碳足跡與塑膠污染。SEAWOOL 的材料擁有天然的抗菌、除臭與快乾特性，適用於服飾、家居紡織等多種領域，為永續時尚與環保產業帶來嶄新的可能性。

SEAWOOL 的創新不僅解決了廢棄物問題，更體現了循環經濟的價值，讓過去難以處理的牡蠣殼與塑膠瓶成為具備功能性與環保價值的高性能材料。在追求時尚與舒適的同時，SEAWOOL 也讓我們離永續未來更近一步。

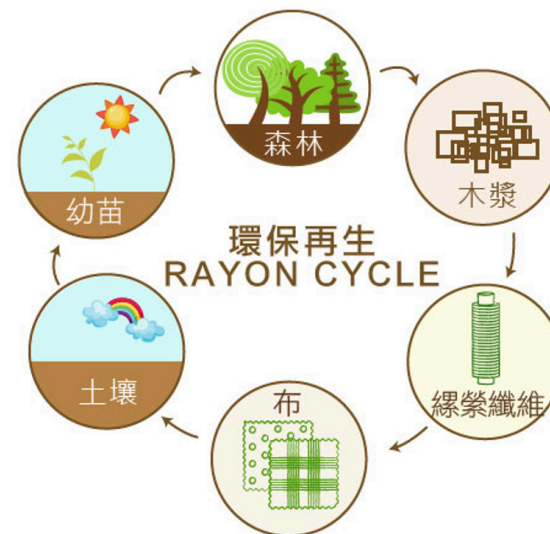


2. 永續發展

✦ 再生纖維：嫪縈

嫪縈（Rayon）是一種由天然纖維素製成的環保再生纖維，主要來自竹子、棉花、木漿等植物性原料，經過精細的工藝處理後，轉化為可用於紡織的高品質纖維。由於其來源天然，嫪縈具備可自然分解的特性，相較於合成纖維（如聚酯、尼龍），對環境的負擔更低，不會造成長期的塑膠微粒污染，是更符合永續理念的選擇。

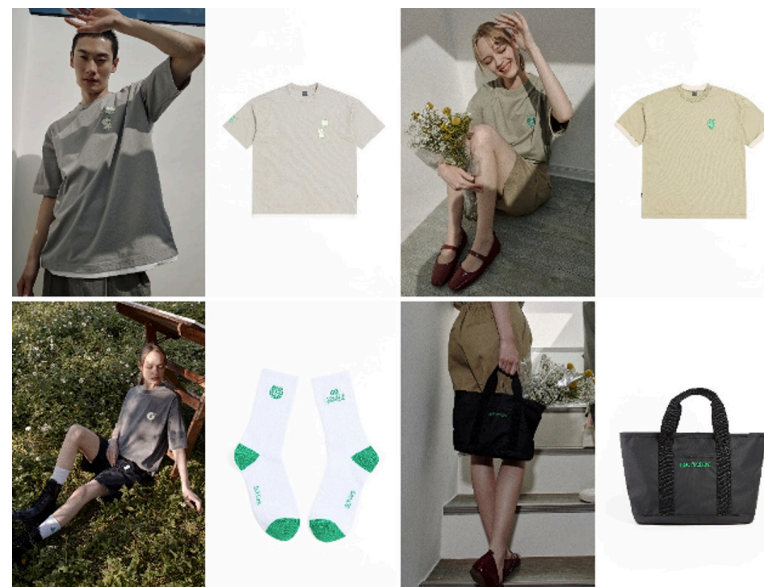
除了環保特性，嫪縈纖維也擁有優異的穿著體驗。其質地柔軟透氣、親膚舒適，能有效吸濕排汗，減少悶熱與黏膩感，特別適合炎熱潮濕的氣候。此外，嫪縈的低致敏性使其較不易對肌膚產生刺激，對於敏感肌或長時間穿著需求的人來說，是一種溫和且友善的布料選擇。



✦ Sorona 產品 x LINE FRIENDS 愛地球設計系列

Sorona 是一種革命性的生物基聚合物，其核心成分 Bio-PDO 透過生物技術生產，取代了傳統石化來源的 PDO，實現更環保的製程。其 37% 的原料來自可循環再生的植物性資源，使其比傳統合成纖維更具可持續性。

Sorona 憑藉其優異的彈性、柔軟度及耐用性，提供與傳統聚酯（PET）相媲美的性能，同時大幅降低對環境的影響，相比尼龍 6（Nylon 6）的生產過程中的能源消耗減少 30%，溫室氣體排放減少 63%，並且在廢棄後比一般合成纖維更容易被生物降解。此外，Sorona 獲得了「OEKO-TEX Standard 100」和「USDA Certified Biobased Product」等多項環保認證，進一步證明其可持續性與安全性。透過這項創新材料，服裝與紡織產業得以在保持高機能性的同時，朝向更永續的方向發展，減少對石化資源的依賴，為全球環保目標貢獻一份力量。



✦ 加菲貓 x 綠色意象圖案設計

在全球關注環保永續的潮流下，結合知名 IP「加菲貓」（Garfield）來推動綠色意識，不僅讓環保議題變得更輕鬆易懂，也能透過加菲貓的幽默個性，引起更廣泛的共鳴。作為一隻懶散卻又機智的橘貓，加菲貓的形象深入人心，無論是愛吃千層麵、討厭星期一，還是耍賴偷懶的生活態度，都讓他成為全球家喻戶曉的經典角色。這樣的特質，恰好可以用來巧妙包裝環保訊息，讓永續概念更有趣、更具有影響力。

USE ALTERNATIVE ENERGY SOURCES



2.2.2 產品中化學物質管理

米斯特重視產品對人體健康與環境的影響，致力於從源頭控管產品中可能含有的有害化學物質，並確保所有產品皆符合國內外相關法規與客戶要求，以提升產品安全性與品牌信賴度。為落實化學品管理，公司依據國際常見規範（如歐盟 REACH 法規、美國 CPSIA 法案與 RoHS 指令等），建置產品中限制物質管理程序，涵蓋原物料採購、產品設計、測試驗證至產品上市之各階段，確保產品符合法規規範並具可追溯性。此外，米斯特亦遵循 CNS 15290「紡織品安全規範（一般要求）」國家標準，該標準與國際環保要求接軌，針對不同用途紡織品之安全性訂有以下規範，以保障消費者健康：

- 游離甲醛：嬰幼兒用紡織品須低於 20 ppm；與皮膚直接接觸者低於 75 ppm；與皮膚非直接接觸及室內裝飾用產品低於 300 ppm。
- 禁用之偶氮染料 (azo colorants)：含量不得超過 30 mg/kg。
- 鎘 (Cadmium)：禁止於紡織品及服飾配件中使用含鎘材料。
- 鉛 (Lead)：12 歲以下兒童用紡織品之表面塗料含鉛量不得超過非揮發物總含量的 90 mg/kg。
- 物理性安全要求：兒童衣物應符合 CNS 15291「兒童衣物安全規範—兒童衣物之繩帶及拉帶」之規定。
- 有機錫 (Organotin compounds)：嬰幼兒用紡織品限量為 0.5 mg/kg；與皮膚直接或非直接接觸及室內裝飾用產品限量為 1.0 mg/kg。

米斯特將上述國際法規與國家標準納入日常產品設計、採購與品質驗證管理流程，並持續關注全球化學品管理趨勢，定期更新限制物質清單及供應商合規要求，確保產品符合法規要求與消費者健康安全期待，進一步強化品牌責信與市場競爭力。

法規遵循與限制物質控管程序

本公司持續追蹤並依循歐盟 REACH 法規、美國消費品安全改進法案（CPSIA）、有害物質限制指令（RoHS）等國際規範，建立企業內部的「限制物質清單（Restricted Substances List, RSL）」，並定期進行更新與內部通報。

為確保產品從源頭即符合法規，我們導入以下控管機制：

1. 供應商合規生命制度：所有材料供應商皆需簽署 RSL 合規聲明，並提供符合標準之檢測報告（如 OEKO-TEX®、bluesign® 等認證）。
2. 原料審核制度：採購前必須經過產品設計部與品保部門的物質篩選機制，避免高風險化學品流入設計流程。
3. 第三方驗證測試：針對高風險品類（貼身衣物等），定期抽樣送交具有 ISO/IEC 17025 資格之實驗室（如 SGS 或 Intertek）進行檢測。

化學物質風險評估管理

為有效評估與降低化學物質對人體與環境之潛在危害，米斯特建置化學品風險管理架構，從產品開發初期即納入風險評估流程，涵蓋以下項目：

- 設計前期風險辨識

產品設計開發階段即啟動化學品風險初篩，評估各項材料可能含有之高關注物質（如重金屬、揮發性有機化合物、全氟化物等），並規劃替代方案。

- 化學品替代機制推動

針對高風險物質（如 PVC、防潑水劑），積極尋找低毒或無毒替代材料，並與供應商協作優化配方。

- 風險矩陣管理工具導入

內部建立「化學品風險矩陣」，依據危害程度與接觸機率進行分級控管與優先處理，確保有限資源聚焦於關鍵風險項目。

此外，公司亦定期為產品開發、採購與品質管理部門辦法人法規遵循與化學品管理教育訓練，以強化員工法規意識與實務應用能力。並定期進行稽核與稽查機制，落實制度執行與持續改善。透過法規遵循與風險控管雙軌並行之策略，米斯特持續提升產品安全性與企業責任，邁向對消費者、環境與產業更永續的價值鏈管理。

2.2.3 產品及品質管理

本公司的產品與品質管理主要借鏡國際知名快時尚企業的 SPA 供應鏈經營模式，透過建構核心的商品開發團隊，搭配線上及線下的消費者行為數據來進行產品開發及參考。以少量、多樣及快速的產品開發管理及高效率的生產模式，再結合線上電子商務運營與線下直營店通路，實現 OMO 虛實融合的新零售通路模式，快速提供消費者生活時尚。米斯特的商品是設計師收集大量的流行元素自行開發設計，並提供設計圖給供應商，由供應商負責原料之處理到生產，故本公司是直接購入成品。由於商品從設計到完工，牽涉到的細節甚廣，除了最基本的布料外，還有配件、布標、縫線等，都可能有千百種設計元素搭配選擇。

米斯特透過完善的管控流程，確保供應商品質穩定，以維持整體供應鏈效能與產品競爭力。主要管理措施如下：

1. 公司對供應商實施定期評鑑管理，並依據供應商之特性進行分級，以作為後續採購策略與合作安排之依據。
2. 米斯特與供應商簽訂之採購契約書中，均明確載明商品驗收程序、瑕疵處理與售後保固要求，以及商品包裝規範與標準，若供應商未依約定事項履行，公司保有拒收貨品或扣款之權利，以保障供貨品質與履約責任。
3. 在商品檢驗程序方面，完成詢比議階段後，入選供應商需先進行商品打樣作業，確認其供貨品質是否符合公司規範要求。供應商於投產初期完成成品時，須先寄送確認樣品予公司審核，待品質確認無誤後，方可進行大量生產，以降低到貨後發生退貨之風險。最終成品到貨後，倉管部門亦將依據 AQL 國際產品檢驗標準進行驗收，確保產品品質穩定並符合公司標準。

2.2.4 包材減量計畫

為落實資源循環利用與減少一次性包裝材料之環境負荷，米斯特國際企業股份有限公司自 2023 年度起推動網路購物包裝材料減量管理計畫，並定期委託資誠聯合會計師事務所辦理包裝材料確信作業，以檢視減量成效，作為未來包裝優化策略之依據。

2023 年度，本公司網路銷售訂單總數為 8,670 件，對應之包裝材料總重量為 941.155 公斤；2024 年度網路銷售件數則增至 20,496 件，包裝材料總重量為 2,067.983 公斤。儘管整體銷售規模大幅提升，惟經換算後，2024 年包裝材料之平均單件減重率達 7.053%，顯示本公司在提升物流效率同時，亦積極落實包裝精簡目標。為進一步提升包裝減量成效，米斯特已於 2025 年 3 月 28 日內部會議決議，未來將持續推動以替代包裝方式取代傳統紙箱使用，降低紙箱依賴，並強化部門協作以持續優化包裝設計與材料選用，朝向減塑、減紙與資源最適化之目標邁進。

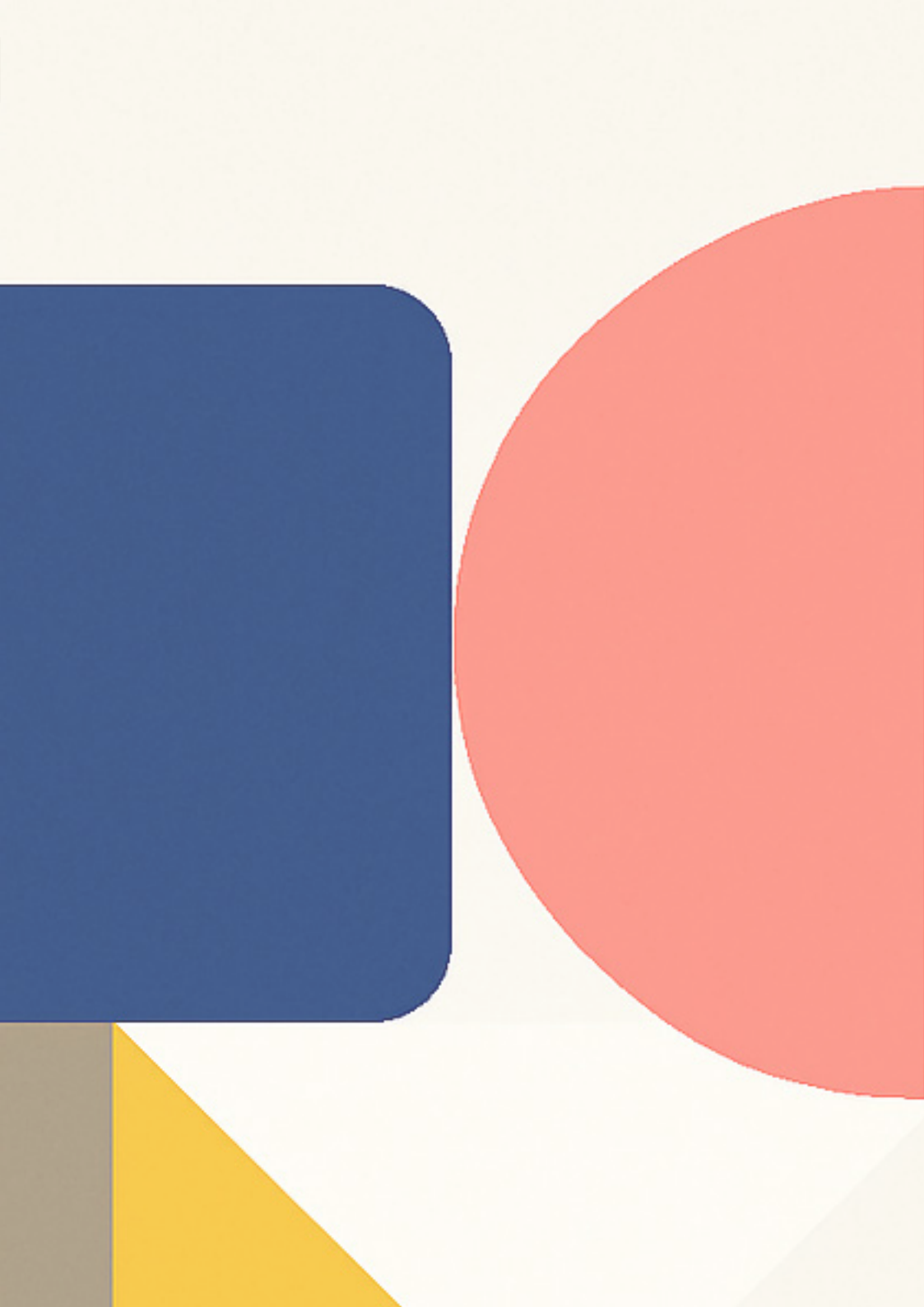
項目	申報內容
1	分年目標：平均包裝材減重率
2	年度之網際網路銷售件數為 20,496 件
3	年度之網際網路購物包裝材料分項重量總和如下： 紙包裝箱（袋）重量總和為 1,792.445 公斤 塑膠包裝箱（袋）重量總和為 264.894 公斤 膠帶重量總和為 10.644 公斤
4	年度之網際網路購物包裝材料重量總和為 2,067.983 公斤
5	年度平均網際網路購物包裝材料重量為 0.101 公斤
6	基準年平均網際網路購物包裝材料重量為 0.109 公斤
7	已完成年度之其他相關佐證資料之準備： 1. 包裝材料供應者清單及進貨明細。 2. 包裝材料之回收紙混合率或再生料摻配比例佐證資料。 3. 膠帶材質佐證資料。
8	減量成果申報：平均包裝材料減重率為 7.053%

2.2.5 永續未來展望

隨著全球對環境、社會與治理（ESG）議題的關注越來越高，米斯特深刻體會到，永續發展不只是企業的責任，更是我們邁向未來的重要推動力。我們將永續理念融入企業的核心價值，並相信，環保創新、社會福祉與誠信治理是長遠發展的關鍵。

米斯特的目標是成為永續材料與綠色製程的領導品牌。我們積極推動低碳經濟與資源循環利用，開發兼顧環境與市場需求的產品。我們不斷尋找更具前瞻性的技術與合作夥伴，打造綠色供應鏈，並努力降低營運對環境的影響，讓永續發展不只是口號，而是每一天的行動。我們相信，員工、客戶與社區都是推動永續發展的重要夥伴。因此，我們持續優化員工的工作環境與職涯發展，並積極參與地方社區，透過多元包容與共享價值的方式，一起讓社會變得更美好。

良好的公司治理是確保永續發展的根基。未來，米斯特將透過數位化與智慧化轉型，讓內部治理架構更加透明，同時加強與利害關係人的溝通與合作，確保我們的決策既穩健又具創新力。展望未來，米斯特將持續以永續願景為核心，擴大我們在全球市場的影響力。我們不只希望推動綠色經濟，更期待透過永續發展，帶動更多產業與社會一起創造價值，為未來世代打造更繁榮、和諧的環境。我們相信，米斯特的每一份努力，都將成為全球邁向永續的重要一環！



3. 公司治理

董事會治理

提名委員會

審計委員會

薪資報酬委員會

永續發展委員會

法規遵循與誠信經營

供應商管理與評鑑

資訊安全管理

3.1 董事會治理

米斯特根據「公司治理守則」20 條，已訂定董事會結構與董事會成員整體應具備之能力。本公司董事會為公司最高治理單位，下設審計委員會、薪酬委員會、提名委員會、永續發展委員會。審計委員會負責財務報告、簽證會計師選任及獨立性與績效、內部控制有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之控管；薪酬委員會則負責董事、經理人之薪資報酬政策及制度予以評估；提名委員會則負責董事會及各委員會之建置、成員資格條件及績效予以評估；永續發展委員會則負責制定、推動及強化永續政策、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

董事會已依照公司發展之需求尋覓適當成員，另外米斯特亦訂定了「董事檢舉辦法」與「董事會議事規則」，以建立良好的董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能。

本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或董事會決議行使職權。本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。

董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，其整體應具備能力如下：

營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力
產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力

董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。米斯特董事會應依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

本公司獨立董事之資格，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 2 條、第 3 條以及第 4 條之規定。

本公司獨立董事之選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 5 條、第 6 條、第 7 條、第 8 條以及第 9 條之規定，並應依據「上市上櫃公司治理實務守則」第 24 條規定辦理。

本公司董事之選舉，均應依照「公司法」第 192 條之 1 所規定之候選人提名制度程序為之，為審查董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第 30 條所列各款情事等事項，不得任意增列其他資格條件之證明文件，並應將審查結果提供股東參考，俾選出適任之董事。

 董事因故解任，致不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者，公司應自事實發生之日起 60 日內，召開股東臨時會補選之。獨立董事之人數不足，「證券交易法」第 14 條之 2 第 1 項但書、台灣證券交易所上市審查準則相關規定或中華民國證券櫃檯買賣中心「證券商營業處所買賣有價證券審查準則第 10 條第 1 項各款不宜上櫃規定之具體認定標準」第 8 款規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起 60 日內，召開股東臨時會補選之。

3.1.1 董事會職權

董事會成員多元性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，米斯特已於「公司治理實務守則」第 20 條明訂董事會成員之多元化政策。守則內明確表明董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不應逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬定適當之多元化方針，應包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：姓名、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員背景包含具備電商及時尚產業之經營背景或熟悉通路行銷及連鎖品牌管理，並包含財會及金融等領域之專業人士，成員結構已符合專業資格與經驗之多元性。

董事提名與選任

本公司訂有「董事選舉辦法」，董事之選任採候選人提名制，透過公平、公正、公開之董事選任程序，並考量專業背景、產業經歷等，應普遍具備執行職務所必須之知識、技能與素養。

1. 本公司董事之選舉採單記名累積投票法，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。
2. 董事會應製備與應選出董事人數相同之選舉票，並加填其權數，分發出席股東會之股東，選舉人之記名得以在選舉票上所印出席證號碼代之。
3. 本公司董事，由股東會就有行為能力之人選任之，並依本公司章程所定之名額，分別計算獨立董事、非獨立董事之選舉權，依選舉票統計結果，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，為獨立董事、非獨立董事。

依第一項同時當選為董事者，應自行決定充任董事，其缺額由股東會另行選任。

如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。

4. 選舉開始前，應由主席指定具有股東身份之監票員、計票員各若干人，執行各項有關職務。董事之選舉，由董事會設置投票箱，於投票前由監票員當眾開驗。被選舉人如為股東身份者，選舉人需在選舉票「被選舉人」欄填明被選舉人戶名及股東戶號；如非股東身份者，應填明被選舉人姓名及身分證明文件編號。惟政府或法人股東為被選舉人時，選舉票之被選舉人戶名欄應填列該政府或法人名稱，亦得填列該政府或法人名稱及其代表人姓名；代表人有數人時，應分別加填代表人姓名。

5. 投票完畢後當場開票，開票結果由主席當場宣佈，包含董事當選名單與其當選名單與其當選權數。

前項選舉事項之選舉票，應由監票員密封簽字後，妥善保管，並至少保存一年。

但經股東依公司法第一百八十九條提起訴訟者，應保存至訴訟終結為止。

6. 當選之董事由本公司董事會分別發給當選通知書。不符「證券交易法」第 26 條之 3 第 3 項、第 4 項規定者，當選失其效力。

3.1.2 董事會組織架構

董事會運作

董事會是本公司的最高治理機構，每屆任期為三年，依據相關法令與公司章程，或經股東會決議，履行其職責並對股東負責。為促進董事之間的溝通與交流，並確保對公司經營議題的充分討論，本公司積極鼓勵董事親自出席會議，以提高決策的參與度與效率。在 2024 年，董事會共召開 8 次會議，並於年初設定目標出席率為 90%。

目前董事會由 8 名成員組成，其中包含 4 位獨立董事（50%）與 4 位非獨立董事（50%），確保治理結構的多元性與專業性。成員的年齡分佈廣泛，31-40 歲共有 1 人（12.5%）、41-50 歲共有 3 人（37.5%）、51-60 歲共有 2 人（25%），61-70 歲共有 2 人（25%），充分體現了經驗與活力的結合。

在性別多元化方面，現有董事中有 2 名為女性，佔董事會成員比例 25%，尚未達到三分之一（即 33.33%）。

本公司致力於在未來進一步推動性別平等，並加強董事會在專業背景、年齡層次及性別上的多元性，藉由多元化的結構設計，完善治理體系，提升決策品質與企業競爭力。

職稱	姓名	選（就）任日期	任期	主要經（學）歷	目前兼任本公司其他公司之職務
董事長兼營運長	林瑞豪	2024.06.17	3 年	國立成功大學機械工程學系學士 國立台灣大學機械工程研究所碩士 國立台灣大學會計博士候選人	米斯特國際企業股份有限公司營運長 歐堤國際企業有限公司代表人
董事兼總經理	林瑞達	2024.06.17	3 年	世新大學財務金融系學士	米斯特國際企業股份有限公司總經理 可霖有限公司代表人 水發國際股份有限公司監察人 寬沐股份有限公司監察人
董事	林益誠	2024.06.17	3 年	國立台灣海洋大學機械與機電工程學系學士 淡江大學機械研究所碩士	米斯特國際企業股份有限公司總經理特助 亞納士有限公司代表人

3. 公司治理

職稱	姓名	選（就）任日期	任期	主要經（學）歷	目前兼任本公司其他公司之職務
董事	詹克群	2024.06.17	3 年	國立台灣大學會計學系學士 國立交通大學經營管理研究所碩士 國泰證券（股）公司資本市場處資深經理	星達管理顧問股份有限公司董事長 星達壹投資股份有限公司董事長 星達貳投資股份有限公司董事長 星達三投資股份有限公司董事長 格帝控股股份有限公司董事長 展逸國際企業股份有限公司董事暨財務長兼發言人 逸啟飛運動教育股份有限公司監察人 紫金堂股份有限公司董事 鎔睿國際數位股份有限公司董事 樂群資本股份有限公司董事長
獨立董事	俞明德	2024.06.17	3 年	國立台灣大學經濟學系學士 俄亥俄州州立大學經濟研究所博士 靜宜大學校長 靜宜大學財金系教授 國立交通大學管理學院專任教授 國立台灣大學財務金融系教授 遠東國際商業銀行股份有限公司董事	國立清華大學科技管理學院教授 智微科技（股）公司獨立董事 開曼美食達人股份有限公司獨立董事 聯訊捌創業投資股份有限公司董事
獨立董事	李培芬	2024.06.17	3 年	東方設計大學美術工藝學系學士 國立台灣大學國際企業研究所碩士 國立臺北商業技術學院助理教授 台灣連鎖加盟促進協會秘書長 八方雲集國際股份有限公司顧問 實際投資開發社企股份有限公司董事 真龍天子股份有限公司監察人	社團法人臺灣服務業發展協會 總顧問 臺灣歐德傢俱（股）公司 顧問 智力基因（股）公司 董事 一同向上國際（股）公司 監察人 一道彩虹社會企業（股）公司 監察人

職稱	姓名	選（就）任日期	任期	主要經（學）歷	目前兼任本公司其他公司之職務
獨立董事	高端訓	2024.06.17	3 年	加州大學爾灣分校大數據科學學程結業 國立中興大學企業管理系學士 國立中興大學企業管理系研究所碩士 國立臺北大學企業管理系研究所博士 王品餐飲股份有限公司品牌總經理 奧美廣告股份有限公司業務企劃總監 李奧貝納股份有限公司大數據品牌首席顧問 中華民國商業總會品牌加速中心品牌長	國立臺北大學 EMBA 兼任教授 國立政治大學企管系兼任教授 亞太行銷術味轉型聯盟協會創會長 揚秦國際企業股份有限公司獨立董事
獨立董事	陳明麗	2024.06.17	3 年	淡江大學大眾傳播學系學士 美國舊金山州立大學廣播電視文學碩士 宏泰建設股份有限公司策略長 財團法人林堉璘宏泰教育基金會執行長 誠品股份有限公司企業發展室資深總監 中國電視事業股份有限公司記者	首威國際有限公司高級顧問

獨立性情形

本公司董事彼此間具「證券交易法」第 26-3 條所列關係者，計有林瑞豪、林瑞達及林益誠三席，三人互為二等親，合計佔公司董事席次為八分之三，未逾半數以上，尚無違反證券交易法有關董事獨立性之規定。

本公司四位獨立董事自 2021 年 09 月 03 日及 2023 年 09 月 28 日股東會選任前 2 年及截至目前為止，符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第 3 條第 1 項 5-8 款之規定。說明如下：

1. 獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親，未有擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人。
2. 獨立董事本人、配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親（含利用他人名義），均未持有公司股份。
3. 獨立董事本人及所任職或擔任董監事之機構或公司，最近二年度並無提供本公司或關係企業審計服務，且未有提供累計報酬超過 50 萬元之商務、法務、財務或會計等服務。
4. 獨立董事本人並未擔任以下公司或機構之董事、監察人或受僱人：
 - (1) 與公司董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司。
 - (2) 與公司董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司。
 - (3) 直接持有公司已發行股份總數百分之五以上、持股前五名、依公司法第 27 條第 1 項或第 2 項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東。
 - (4) 與公司有財務或業務往來之特定公司或機構。

利益衝突迴避

董事會之運作依據「董事會議事規則」，董事對於會議事項中有利益衝突疑慮之情事，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論與表決，並不代理其他董事行使其表決權。

董事會開會情形

米斯特 2024 年董事會共開會 8 次（A），董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列）席次數（B）	委託出席次數	實際出（列）席率（%）（B/A）	備註
董事長	林瑞豪	8	0	100.00%	-
董事	林瑞達	8	0	100.00%	-
董事	林益誠	8	0	100.00%	-
董事	詹克群	8	0	100.00%	-
獨立董事	俞明德	8	0	100.00%	-
獨立董事	李培芬	8	0	100.00%	-
獨立董事	高端訓	6	2	75.00%	-
獨立董事	陳明麗	7	1	87.50%	-

其他應記載事項：

一、 董事會之運作如有下列情形之一者應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

（一） 證券交易法第 14 條之 3 所列事項：

本公司已設置審計委員會，不適用證券交易法第 14 條之 3 之規定。

（二） 除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無此情事。

3. 公司治理

3.1.3 董事專業精進

為提升董事們在公司治理中的專業能力與決策效率，米斯特持續推動董事專業精進課程。透過定期的培訓與學習課程，董事們能夠深入了解最新 ESG、稅務、會計、風險管理、經營管理、法規治理等資訊，進一步強化其履行董事會職能之能力。通過專業精進，本公司董事不僅能有效應對快速變化的經營環境，亦能在多元視角下制定更具前瞻性及穩健性的決策，為企業與利害關係人創造長期價值。2024 年，每位董事平均進修時數為 6.38 小時。

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事長兼營運長	林瑞豪	2024.04.18	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程：國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3.0 小時
		2024.08.28	社團法人中華財經發展協會	數位行銷	3.0 小時
		2024.09.06	社團法人中華公司治理協會	公司治理、證券法規與企業社會責任	3.0 小時
董事兼總經理	林瑞達	2024.04.18	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程：國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3.0 小時
		2024.11.22	社團法人中華財經發展協會	循環經濟與永續經營新趨勢	3.0 小時
董事	林益誠	2024.04.18	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程：國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3.0 小時
		2024.09.06	社團法人中華公司治理協會	公司治理、證券法規與企業社會責任	3.0 小時
董事	詹克群	2024.04.18	社團法人台灣專案管理學會	上市櫃董事進修課程：國際產業趨勢及跨國企業經營專案管理	3.0 小時
		2024.08.05	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理：面向利益關係人 - 上市櫃公司如何拉近與資本市場距離	3.0 小時
董事	俞明德	2024.05.27	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理：面對碳焦慮 - 歐盟碳關稅及台灣碳費即將開徵，企業該如何因應與布局	3.0 小時
		2024.09.06	社團法人中華公司治理協會	公司治理、證券法規與企業社會責任	3.0 小時

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數
獨立董事	李培芬	2024.05.27	財團法人台北金融研究發展基金會	公司治理：面對碳焦慮 - 歐盟碳關稅及台灣碳費即將開徵，企業該如何因應與布局	3.0 小時
		2024.09.06	社團法人中華公司治理協會	公司治理、證券法規與企業社會責任	3.0 小時
獨立董事	高端訓	2024.05.07	社團法人中華公司治理協會	從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略	3.0 小時
		2024.08.09	社團法人中華公司治理協會	企業員工獎酬策略與工具運用探討	3.0 小時
獨立董事	陳明麗	2024.04.30	社團法人中華獨立董事協會	2024 獨董菁英研訓院：全球頂尖企業董事會的創新思維與轉型策略	3.0 小時
		2024.09.06	社團法人中華公司治理協會	公司治理、證券法規與企業社會責任	3.0 小時

3.1.4 董事會績效評估

本公司於 2021 年 09 月 16 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」。並已於 2025 年第 1 季完成 2024 年度董事會績效評估作業，由提名委員會製成報告提報於 2025 年 01 月 22 日董事會。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
每年一次	2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日	董事會、個別董事成員	董事會內部自評、董事成員自評

評估內容

- 董事會績效評估之衡量項目，包括下列五大面向：
 - 對公司營運之參與程度。
 - 提升董事會決策品質。
 - 董事會組成與結構。
 - 董事的選任及持續進修。
 - 內部控制
- 董事會成員（自我）績效評估之衡量項目，包括下列六大面向：
 - 公司目標與任務之掌握
 - 董事職責認知。
 - 對公司營運之參與程度。
 - 內部關係經營與溝通。
 - 董事之專業及持續進修。
 - 內部控制。

當年度及最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估

- 一、 本公司於 2021 年 09 月 03 日設立審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行其監督職責；並於 2023 年 09 月 28 日股東臨時會增設獨立董事為 4 席，以強化董事會運作之獨立性。
- 二、 本公司訂有「董事會績效評估辦法」，董事會每年定期進行內部自我評鑑，且本公司設有公司治理主管負責公司治理相關事務，以強化董事會效能及提供董事行使職務所需之支援。
- 三、 本公司致力提升資訊透明度，除指定發言人及代理發言人，並架設公司網站投資人專區指派專人負責財務業務訊息之更新，俾利投資大眾可即時獲得本公司之相關資訊。

評估方式：以自評方式進行

- 一、 「董事會績效考核自評問卷」由公司治理主管進行評估，評估面向包括：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制等五大面向，共 45 個面向。
- 二、 「董事成員自評問卷」由全體董事成員自評，評估面向包括：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修以及內部控制等六大面向，共 23 個項目。
- 三、 「功能性委員會績效考核自評問卷」由各功能性委員會召集人進行評估，評估面向包括：對公司營運之參與程度、功能性委員職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任以及內部控制等五大面向，共 26 個項目。

評估結果

一、 董事會：

董事會於各面向得分情形如下表，平均得分為 4.93 分（滿分為 5 分），依照評估結果評定為「優」以上，顯示董事會有善盡指導及監督公司策略之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合主管機關及相關法規公司治理要求。

自評五大面向	董事會	
	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	12	4.9
B. 提升董事會決策品質	12	5.0
C. 董事會組成與結構	7	4.9
D. 董事之選任及持續進修	7	4.9
E. 內部控制	7	5.0
合計 / 平均分數	45	4.93

二、 董事成員：

本公司董事（含獨立董事）共 8 席，2025 年 01 月 02 日發出「董事成員自評問卷」8 份，有效回收問卷 8 份。經各董事自評後，於各面向得分情形如下表，平均得分為 4.93 分（滿分 5 分），依照各董事之自評結果，評定為「優」以上。

自評五大面向	董事成員	
	題數	平均得分
A. 公司目標與任務之掌握	3	4.9
B. 董事職責認知	3	5.0
C. 對公司營運之參與程度	8	4.9
D. 內部關係經營與溝通	3	4.9
E. 董事之專業及持續進修	3	4.9
E. 內部控制	3	5.0
合計 / 平均分數	23	4.93

3. 公司治理

3.1.5 董事會及高階管理階層薪酬政策

董事成員與高階管理階層的酬金設計，主要基於董事會績效評估的辦法與程序，結合公司整體營運績效、產業未來的發展需求及運作方向，同時考量個人對公司經營的實質貢獻，提供合理且具競爭力的報酬。該薪酬方案經薪資報酬委員會專業審議後，提交董事會決議通過，並於股東會中報告。

透明與公平的薪酬政策是公司治理體系的核心要素之一，不僅促進管理階層的責任感與積極性，還有助於公司實現長期競爭優勢及價值創造，為企業的永續發展奠定穩固基石。

一般董事及獨立董事之酬金

職稱	姓名	董事酬金								A、B、C、D 等四項總額及佔稅後純益之比例	
		報酬 (A)		退職退休金		董事酬勞 (C)		業務執行費用 (D)		本公司	財務報告內所有公司
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司		
董事長兼營運長	林瑞豪	-	-	-	-	298	298	-	-	298 0.60%	298 0.60%
董事兼總經理	林瑞達	-	-	-	-	149	149	450	450	599 1.20%	599 1.20%
董事	林益誠	-	-	-	-	149	149	-	-	149 0.30%	149 0.30%
董事	詹克群	-	-	-	-	149	149	-	-	149 0.30%	149 0.30%
獨立董事	俞明德	264	264	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%
獨立董事	李培芬	264	264	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%
獨立董事	高端訓	264	264	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%
獨立董事	陳明麗	264	264	-	-	-	-	-	-	264 0.53	264 0.53%

職稱	姓名	兼任員工領取相關酬金								A、B、C、D、E、F、G 等七項總額及佔稅後純益之比例		領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金
		薪資、獎金及特支費等 (E)		退職退休金 (F)		員工酬勞 (G)				本公司	財務報告內所有公司	
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司				
						現金金額	股票金額	現金金額	股票金額			
董事長兼營運長	林瑞豪	1,564	1,564	-	-	-	-	-	-	1,862 3.73%	1,862 3.73%	-
董事長兼總經理	林瑞達	1,953	1,953	108	108	-	-	-	-	2,660 5.33%	2,660 5.33%	-
董事	林益誠	663	663	40	40	-	-	-	-	852 1.71%	852 1.71%	-
董事	詹克群	-	-	-	-	-	-	-	-	149 0.30%	149 0.30%	-
獨立董事	俞明德	-	-	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%	-
獨立董事	李培芬	-	-	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%	-
獨立董事	高端訓	-	-	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%	-
獨立董事	陳明麗	-	-	-	-	-	-	-	-	264 0.53%	264 0.53%	-

除上表揭露外，最近年度公司董事提供服務（如擔任母公司 / 財務報告內所有公司 / 轉投資事業非屬員工之顧問等）領取之酬金：無。

3. 公司治理

總經理之酬金

職稱	姓名	薪資 (A)		退職退休金 (B)		獎金及特支費等 (C)		員工酬勞金額 (D)				A、B、C、D、四項總額及佔稅後純益之比例 (%)		領取來自子公司以外轉投資事業或母公司酬金
		本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司	本公司		財務報告內所有公司		本公司	財務報告內所有公司	
								現金金額	股票金額	現金金額	股票金額			
董事長兼營運長	林瑞豪	1,564	1,564	-	-	-	-	-	-	-	-	1,564 3.13%	1,564 3.13%	-
總經理	林瑞達	1,953	1,953	108	108	-	-	-	-	-	-	2,061 4.13%	2,061 4.13%	-

給付酬金之政策、標準與組合、訂金酬金之程序、與經營績效及未來風險之關聯性

本公司董事、獨立董事及總經理酬金，係同時考量公司營運績效、未來產業景氣波動之風險，以及未來經營可能面臨之營運風險、交易風險、財務風險等因素訂定，並將視經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀求公司永續經營。整體而言，給付政策與經營績效之關聯性呈正相關，並同時考量產業波動之風險。給付原則說明如下：

A. 董事：

依據本公司章程、董事及經理人酬勞管理辦法規定執行，本公司董事執行其職務時，得給付報酬，各項報酬由董事會參酌薪資報酬委員建議，依其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌業界之水準議定之：董事酬勞係依公司章程規定提撥：年度如有獲利，應提撥不高於 2%，並經薪資報酬委員會及董事會決議後提報股東常會報告後給付。

B. 總經理及營運長：

依據本公司董事及經理人酬勞管理辦法規定執行，酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，薪資及獎金係由薪資報酬委員會依其所擔任之職務及對公司之貢獻，並參酌同業薪資水準，給予合理之報酬；員工酬勞係依公司章程規定提撥：年度如有獲利，應提撥不低於 1% 為員工酬勞，並經薪資報酬委員會及董事會決議通過後提報股東常會後給付。

3.2 提名委員會

優秀的領導團隊是企業長遠成功的關鍵。提名委員會的主要職責，就是確保董事會和高階管理團隊擁有具備專業能力、符合企業價值觀，並能推動公司長遠發展的人才。提名委員會致力於建立公平、透明的提名流程，確保每一位候選人都符合米斯特的發展策略與永續經營目標。米斯特秉持獨立、公正與專業的原則，定期檢視董事會的組成，確保團隊具備多元視角與專業能力。

米斯特依據「上市上櫃公司治理實務守則」第 20 條第 3 項之規定訂定提名委員會之組織規程，並將組織規程公開於本公司的官方網站及公開資訊觀測站，以利各利害關係人查閱。

米斯特之提名委員會應有超過半數獨立董事參與，本屆由 2 位獨立董事及 1 位非獨立董事組成，董事加入提名委員會之任期，除法令或本公司章程、規則另有規定者外，為董事會推舉之日起，至董事任期屆滿、辭任本委員會或董事之職務、或董事會另行推舉以代替原董事為提名委員會成員之日止。

運作目的

- 一、 制定董事會成員、監察人及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事、監察人及高階經理人候選人。
- 二、 建構及發展董事會及各委員會之組織架構，進行董事會、各委員會、各董事及高階經理人之績效評估，並評估獨立董事之獨立性。
- 三、 訂定並定期檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計劃。
- 四、 訂定本公司之公司治理實務守則。

3. 公司治理

職責範圍

提名委員會應辦理下列事項：

- 依本公司規模及業務性質，考量本公司董事、監察人及高階經理人所需之專業知識、技術及經驗暨性別及獨立性，訂定並定期檢討董事、監察人及高階經理人之人數及應符合之條件。
- 依據前款所訂定之人數及條件，尋找適任之董事及監察人人選，向董事會提出董事及監察人候選人名單，並審慎評估被提名人之資格條件及有無「公司法」第 30 條所列各款情事等事項，並依「公司法」第 192 條之 1 規定辦理。
- 提名獨立董事候選人名單時，應注意被提名人（相較於其他候選人）之資歷、專業、誠信及兼任其他公司董事、監察人、委員會成員或主席之情形暨是否符合證券交易法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法暨台灣證券交易所或中華民國證券櫃檯買賣中心所定獨立董事之條件，務以能契合股東長遠利益為主要考量。
- 依據第 1 款所訂定之人數及條件，尋找適任高階經理人人選，進行事先審查，並將審查結果暨高階經理人建議參考名單，提經董事會議定。

提名委員會組成

職稱	身份別	姓名	任期	備註
召集人	獨立董事	俞明德	2021.06.24-2024.09.02	於 2024.06.28 續任
委員	獨立董事	李培芬	2021.06.24-2024.09.02	於 2024.06.28 續任
委員	董事	詹克群	2021.06.24-2024.09.02	於 2024.06.28 續任

2024 年共開會 4 次，委員列席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	俞明德	4	0	100.00%	應出席 4 次
獨立董事	李培芬	4	0	100.00%	應出席 4 次
董事	詹克群	4	0	100.00%	應出席 4 次

其他應記載事項：

敘明提名委員會主要議案之會議日期、期別、議案內容、提名委員會成員建議或反對事項內容、提名委員會決議結果以及公司對提名委員會意見之處理：不適用。

2024 年提名委員會開會內容

日期	會議事項
2024.01.25	本公司董事會、功能性委員會、董事會成員、委員會成員年度績效評估案
2024.03.13	提名及審查獨立董事候選人名單
2024.07.19	本屆提名委員會召集人推舉案

3.3 審計委員會

審計委員會是公司治理的重要機制之一，旨在協助董事會履行監督職責，確保公司財務報表的公正性、內部控制的有效性及法規遵循的合規性。為健全米斯特的公司治理並強化董事會功能，依據「證券交易法」第 14 條之 4、公開發行公司審計委員會行使職權辦法及本公司章程之相關規定，訂定審計委員會之組織規程，以利遵循。

米斯特之審計委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。委員會獨立董事任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，米斯特應自事實發生之日起 60 日內，召開股東臨時會補選之。

運作目的

米斯特審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

- 一、 公司財務報表之允當表達。
- 二、 簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。
- 三、 公司內部控制之有效實施。
- 四、 公司遵循相關法令及規則。
- 五、 公司存在或潛在風險之管控。

職責範圍

- 依證券交易法第 14 條之 1 規定訂定或修正內部控制制度。
- 內部控制制度有效性之考核。
- 依證券交易法第 36 條之 1 規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 涉及董事自身利害關係之事項。

- 涉及董事自身利害關係之事項。
- 重大之資產或衍生性商品交易。
- 重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及需經會計師查核簽證之第二季財務報告。
- 其他公司或主管機關規定之重大事項。

前項事項決議應經審計委員會全體成員二分之一以上同意，並提董事會決議。

審計委員會組成

職稱	身份別	姓名	任期	備註
召集人	獨立董事	俞明德	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.17 續任
委員	獨立董事	李培芬	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.17 續任
委員	獨立董事	高端訓	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.17 續任
委員	獨立董事	陳明麗	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.17 續任

3. 公司治理

2024 年共開會 8 次，委員列席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	俞明德	8	0	100.00%	應出席 8 次
獨立董事	李培芬	8	0	100.00%	應出席 8 次
獨立董事	高端訓	6	2	75.00%	應出席 8 次
獨立董事	陳明麗	7	1	87.50%	應出席 8 次

註 1：本公司於 2021 年 09 月 03 日股東臨時會通過設置審計委員會替代監察人制度。

其他應記載事項：

- 審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會召開日期、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容、審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：
 - （一）證券交易法第 14 條之 5 所列事項
 - （二）除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之決議事項。
- 獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形。
- 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形（應包括公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等）：
 - （一）稽核主管每月將內部稽核報告交付獨立董事查閱，隨時針對委員疑問進行討論溝通；並列席審計委員會報告稽核業務執行情形及內控辦法修改之溝通，如有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。
 - （二）本公司簽證會計師每年至少一次於審計委員會中報告財務報表查核結果，以及其他相關法令要求之事項進行報告及溝通，若有特殊狀況時，亦會即時與審計委員會委員進行溝通。

2024 年米斯特審計委員會工作重點

1. 完成內部控制制度有效性之考核。
2. 委任 2024 年度簽證會計師及審議公費報酬。
3. 審議 2023 年營業報告書及財務報告。
4. 取具簽證會計師事務所出具之超然獨立聲明書，作為簽證會計師獨立性評估之依據。
5. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2024 年審計委員會開會內容

日期	會議事項
2024.01.25	修訂「AM-001 印鑑管理辦法」
2024.03.13	本公司 2023 年度財務報表及營業報告書案 本公司 2023 年度盈餘分派案 本公司 2023 年度「內部控制制度有效性之考核」及「內部控制制度聲明書」案 修訂本公司內部控制制度及管理辦法部分條文案 修訂本公司「公司章程」部分條文案 本公司簽證會計師之獨立性及適任性評估暨委任案
2024.05.13	本公司 2024 年度第 1 季個別財務報告 本公司 2023 年度盈餘分派現金股利配息率調整案 本公司金融機構融資契約到期申請展期案
2024.06.28	修訂「FD-035 申請暫停及恢復股票櫃檯買賣作業程序」 購買商標及部分資產案
2024.07.19	購買 F 品牌商標及部分資產案 本公司會計主管異動案

3. 公司治理

日期	會議事項
2024.08.12	本公司 2024 年度第 2 季個別財務報告
2024.11.13	本公司 2024 年度第 3 季個別財務報告 本公司金融機構融資契約到期申請展期案
2024.12.23	本公司「2025 年度內部稽核計畫」案 本公司「2025 年度營業預算」案 增訂本公司「永續資訊管理辦法」

3.4 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會是公司治理體系中的關鍵組成部分，旨在協助董事會就董事及高階管理階層的薪資結構、報酬政策與長期激勵方案提供建議與監督。委員會以專業性與公平性為核心，確保薪酬政策能有效激勵管理團隊，促進公司經營目標的達成，同時符合股東利益及市場競爭力。為健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第 3 條之規定，訂定本公司薪資報酬委員會組織規程，以資遵循。

本委員會成員不得少於三人，由董事會決議委任之，其中過半數成員應為獨立董事。本委員會成員之專業資格與獨立性，應符合薪資報酬委員會職權辦法第 5 條及第 6 條之規定。

委員會之功能

本公司薪資報酬委員會之功能，係以專業客觀之地位，就本公司董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

委員會職責範圍

米斯特之薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。但有關監察人薪資報酬建議提交董事會討論，以監察人薪資報酬經公司章程訂明或股東會決議授權董事會辦理者為限。

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 三、定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

年報中應揭露董事、監察人及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

委員會履行原則

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
- 不應引導董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 訂定董事、監察人及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事、監察人及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
- 本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

前兩項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事、監察人及經理人酬金一致。

薪資報酬委員會組成

職稱	身份別	姓名	任期	備註
召集人	獨立董事	俞明德	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.28 續任
委員	獨立董事	李培芬	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.28 續任
委員	獨立董事	高端訓	2021.09.03-2024.09.02	於 2024.06.28 續任

2024 年度共開會 4 次，本委員會每年至少召開 2 次，以下為獨立董事出席情形：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	俞明德	4	0	100.00%	應出席 4 次
獨立董事	李培芬	4	0	100.00%	應出席 4 次
獨立董事	高端訓	3	1	75.00%	應出席 4 次

註 1：本公司於 2021 年 09 月 03 日設置薪資報酬委員會。

其他應記載事項：

董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理（如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因）：無。

薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無。

2024 年薪資報酬委員會開會內容

日期	會議事項
2024.01.25	2023 年度經理人年終獎金分配案 本公司 2023 年度現金增資發行新股經理人認股案
2024.03.13	本公司 2023 年度員工酬勞及董事酬勞分派案 本公司經理人調薪案
2024.05.13	本公司獨立董事薪酬案
2024.07.19	本屆薪資報酬委員會召集人推舉案 本公司獨立董事薪酬案 本公司新任會計主管薪資案

3.5 法規遵循與誠信經營

本公司堅持以誠信為核心價值，致力於營造公開透明、公平負責的營運環境，並依據相關法規及國際準則建立完善的內部規範與管理架構。我們秉持「公開、誠信、守法」的經營原則，米斯特於 2021 年 07 月 26 日董事會通過「誠信經營守則」、「公司誠信經營作業程序及行為指南」作為具體規範本公司內部人員於執行業務時應注意之事項，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動及內部管理。

為了確保法規遵循，米斯特建立了一套完善的內部控制與監督機制，透過定期的審查與評估，確保各部門及員工全面符合法規要求並有效執行相關規範。同時，米斯特積極與政府、監管機構及產業夥伴保持密切聯繫，隨時掌握法規變動趨勢，快速調整經營策略以適應最新規範。

法規遵循與誠信經營是米斯特實現企業永續發展的核心基石。透過合法合規的營運模式，米斯特不僅強化了自身市場競爭力，還積極承擔企業社會責任，致力於創造經濟、社會與環境共融共榮的永續價值。

為確保誠信經營的管理體系健全，本公司應設立隸屬於董事會的專責單位，配備充足資源及具備專業能力的人員，負責制定並監督執行誠信經營政策及相關防範方案。該單位的主要職責包括以下項目，並需定期（至少每年一次）向董事會提交報告：

- 一、協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 二、定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 三、規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 四、誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 五、規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 六、協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。

3.5.1 政策與制度

本公司已制定相關管理辦法：

- (1) 誠信經營守則
- (2) 誠信經營作業程序及行為指南
- (3) 公司內部重大資訊處理作業程序
- (4) 公司治理實務守則
- (5) 永續發展實務守則
- (6) 防範內線交易管理辦法

其中「誠信經營」之相關政策主要以下列項目為核心：

一、禁止不誠信行為

本公司之董事、經理人、受雇人、受任人或具有實質控制能力者（以下簡稱實質控制者），於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益（以下簡稱不誠信行為）。

前項行為之對象，包括公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，以及任何工、民營企業或機構及其董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受雇人、實質控制者或其他利害關係人。

二、利益之態樣

本守則所稱利益，其利益係指任何有價值之事物，包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。但屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。

三、法令遵循

本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

四、政策

本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

五、防範方案

本公司為達成前條之經營理念及政策，於「員工工作守則」及「從業人員道德規範」等相關作業規範中訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案（以下簡稱防範方案），包含作業程序、行為指南及教育訓練等。

本公司訂定防範方案，應符合公司及其集團企業與組織營運所在地之相關法令。

本公司於訂定防範方案過程中，宜與員工、工會、重要商業往來交易對象或其他利害關係人溝通。

六、防範方案之範圍

本公司建立不誠信行為風險之評估機制時，應定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之事妥性與有效性。

本公司訂定防範方案時宜參酌國內外通用之標準或指引，至少應涵蓋下列行為之防範措施：

- 一、行賄及收賄。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

3. 公司治理

七、承諾與執行

本公司應要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受雇人遵守誠信經營政策。

本公司及其集團企業與組織應於其規章、對外文件及公司網站中明示誠信經營之政策，以及董事會與高階主管階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。

本公司針對第一、第二項誠信經營政策、聲明、承諾及執行，應製作文件化資訊並妥善保存。

1. 誠信經營商業活動

本公司營本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。

本公司於商業往來之前，應考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為，避免與涉有不誠信行為者進行交易。

本公司與代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象簽訂之契約，其內容應包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

2. 禁止行賄及收賄

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益。

3. 禁止提供非法政治獻金

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者，對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻，應符合政治獻金法及公司內部相關作業程序，不得藉以謀取商業利益或交易優勢。

4. 禁止不當慈善捐贈與贊助

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者，對於慈善捐款或贊助，應符合相關法令及內部作業程序，不得為變相行賄。

5. 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者，不得直接或間接提供或接受任何不合理禮物、款待或不正當利益，藉以建立商業關係或影響商業交易行為。

6. 禁止侵害智慧財產權

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人或實質控制者，應遵守智慧財產相關規範、公司內部作業程序及契約規定；未經智慧財產權所有人同意，不得使用、洩漏、處分、毀損或其他侵害智慧財產權之行為。

7. 禁止從事不公平競爭之行為

本公司應依相關競爭法規從事營業活動，不得固定價格、操縱投標、限制產量或配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業準類等方式，分享或分割市場。

8. 防範產品及服務損害利害關係人

本公司及本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者，於產品與服務之研發、採購、製造、提供或銷售過程，應遵循相關法規與國際準則，確保產品及服務之資訊透明性及安全性，並落實於營運活動，以防止產品或扶助直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。有事實足認其商品、服務有危害消費者或其他利害關係人安全與健康之虞時，原則上應即回收該批產品或停止其服務。

9. 組織與責任

本公司之董事、監察人、經理人、受雇人、受任人及實質控制者應盡善良管理人之注意義務，督促公司防止不誠信行為，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保誠信經營政策之落實。

10. 業務執行之法令遵循

本公司之董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者於執行業務時，應遵守法令規定及防範方案。

3. 公司治理

11. 利益迴避

本公司應制定防止利益衝突之政策，據以鑑別、監督並管理利益衝突所可能導致不誠信行為之風險，並提供適當管道供董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突。

本公司董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間應自律，不得有不當相互支援。

本公司董事、經理人、受雇人、受任人與實質控制者不得藉其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。

12. 會計與內部控制

公司應就具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留秘密帳戶，並應隨時檢討，俾確保該制度之設計及執行持續有效。

本公司內部稽核單位應依不誠信行為風險之評估結果，擬定相關稽核計畫，內容包括稽核對象、範圍、項目、頻率等，並據以查核防範方案遵循情形，且得委任會計師執行查核，必要時，得委請專業人士協助。前項查核結果應通報高階管理階層及誠信經營專責單位，並作成稽核報告提報董事會。

13. 作業程序及行為指南

本公司應第六條規定訂定作業程序及行為指南，具體規範董事、監察人、經理人、受雇人及實質控制者執行業務應注意事項，其內容宜涵蓋下列事項：

- 一、提供或接受不正當利益之認定標準。
- 二、提供合法政治獻金之處理程序。
- 三、提供正當慈善捐贈或贊助之處理程序及金額標準。
- 四、避免與職務相關利益衝突之規定，及其申報與處理程序。
- 五、對業務上獲得之機密及商業敏感之料之保密規定。
- 六、對涉有不誠信行為之供應商、客戶及業務往來交易對象之規範及處理程序。
- 七、發現違反企業誠信經營守則之處理程序。
- 八、對違反者採取之紀律處分。

14. 教育訓練及考核

本公司之董事長、總經理或高階管理階層應定期向董事、受雇人及受任人傳達誠信之重要性。

本公司應對董事、經理人、受雇人、受任人及實質控制者舉辦教育訓練與宣導，並得邀請與公司從事商業行為之相對人參與，使其充分瞭解公司誠信經營之決心、政策、防範方案及違反不誠信行為之後果。

本公司應將誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確有效之獎懲制度。

15. 資訊揭露

本公司應建立推動誠信經營之量化數據，持續分析評估誠信政策推動成效，於公司網站、年報及公開說明書揭露其誠信經營採行措施、履行情形及前揭量化數據與推動成效等，並於公開資訊觀測站揭露誠信經營守則之內容。

16. 誠信經營政策與措施之檢討修正

本公司應隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人之受雇人提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提升公司誠信之落實成效。

17. 施行

本公司之誠信經營守則經董事會通過後施行，並提報股東會，修正時亦同。

本公司依前項規定將誠信經營守則提報董事會討論時，應充分考量各董事之意見，並將其反對或保留之意見，於董事會議事錄載明；如獨立董事不能親自出席董事會表達反對或保留意見者，除有正當理由外，應事先出具書面意見，並載明於董事會議事錄。

3.5.2 舉報與防範

本公司與他人簽訂契約時，應充分了解對方之誠信經營狀況，並將本公司誠信經營政策納入契約條款，於契約中至少應明訂下列事項：

- 一、 任何一方知悉有人員違反禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身份、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他不正當利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查。一方如因此而受有損害時，得向他方請求損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。
- 二、 任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方得隨時無條件終止或解除契約。
- 三、 訂定明確且合理之付款內容，包括付款方式、須符合之相關稅務法規等。

米斯特鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，制定『舞弊行為檢舉辦法』。檢舉案經查證屬實者，除依法令或公司相關規定處理外，將依檢舉情事之情節輕重，提供檢舉人適當獎勵。內部人員如有虛報或惡意指控之情事，將予以紀律處分，情節重大者予以革職。

本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱、專線或委託其他外部獨立機構提供檢舉信箱、專線，供本公司內部及外部人員使用。

檢舉人應提供下列資訊

- 一、 檢舉人之姓名、身分證號碼，亦得匿名檢舉，及可聯絡到檢舉人之地址、電話、電子信箱。
- 二、 被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身份特徵之資料。
- 三、 申訴管道：檢舉暨申訴信箱 appeal@life8.com.tw。

米斯特處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

處理檢舉情事程序

- 一、 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。
- 二、 本公司專責單位及前款受陳報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由稽核或其他相關部門提供協助。
- 三、 如經證實被檢舉人確有違法相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並予適當之處置，必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。
- 四、 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以紙本或電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 五、 對於檢舉情事經查證屬實者，應責成本公司相關單位檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕類似行為再度發生。
- 六、 本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

內部宣導、建立獎懲、申訴制度及紀律處分

本公司專責單位每年舉辦一次內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受雇人及受任人傳達誠信之重要性。

本公司應將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。

本公司對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解僱。

本公司將視情節輕重於內部網站揭露違反誠信行為之人員職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

吹哨者制度

- 身份保密：公司承諾檢舉人身份保密，未經檢舉人書面同意，不得洩露其個人資訊。
- 防止報復：檢舉人因檢舉行為而遭受不當對待時，公司將啟動保護措施，包含採取法令行動以維護檢舉人的合法權益。

誠信經營教育訓練

在當今競爭激烈的市場中，誠信經營已成為企業永續發展的關鍵基石。誠信不僅關乎品牌形象，更是建立客戶信任、促進長期合作的重要原則。米斯特始終堅信，唯有在誠信的基礎上，才能真正實現企業的價值與社會責任。

為進一步落實這項信念，米斯特將於 2025 年正式啟動誠信經營教育訓練計畫。此計畫旨在透過專業培訓與實務指導，提升團隊對誠信原則的理解與實踐能力，確保我們的每一項決策、每一個行動都符合道德標準，並為合作夥伴及消費者帶來安心與信任。

米斯特相信，誠信經營不僅是一種責任，更是成就卓越企業文化的根本。我們將持續努力，以誠信為本，共同邁向更永續、更美好的未來。

3.5.3 違反案件

本公司於 2024 年並未發生任何反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、貪腐、環保或勞工等方面的罰款或案件。

3.6 供應商管理與評鑑

米斯特深知供應鏈管理對企業永續發展的重要性，因此致力於與供應商建立透明、互信及長期穩定的合作關係。我們以嚴謹的評估標準，定期對供應商進行全面性的管理與審查，確保其在品質、交期、成本、服務以及環境與社會責任等方面符合本公司的要求。

為強化供應鏈的韌性與競爭力，本公司積極推動供應商與我們共同遵循高標準的商業道德，並採取持續改善的原則，協助供應商提升其經營能力與永續發展績效。透過完善的管理機制與評鑑流程，我們期望能與供應商攜手共創共享的價值，並共同為經濟、社會與環境的永續發展作出貢獻。

本公司的價值鏈涵蓋上下游供應商、客戶以及合作夥伴，具體如下：

上下游	類型	數量
通路商	百貨	49 家

供應商	數量
一階供應商	49 家
一階以外之供應商	-

3.6.1 米斯特供應鏈管理

米斯特產品是委外生產，直接購入成品。目前採用類似 ZARA 之供應鏈模式，透過上下游協同與雙贏之共識目標，建議「以消費者為中心」的合作流程。雖供應鏈多為中小工廠，但彈性及配合度極高，且供應商之銷售客戶不乏知名或百貨專櫃品牌，顯示供應商在品質方面符合產業標準。本公司目前持續往來之供應商約 20 家，其中約有 60% 供應商交易往來 3 年以上，商品產地主要為台灣及中國，比重分別為 10% 及 90%；採購週期視存貨種類及產地來源而異，約介於 30 至 90 天之間。主要製程列示如下：



3. 公司治理

米斯特對供應商採取嚴謹的管理機制，並定期執行供應商評鑑。為確保供應鏈的環保與安全性，供應商需確認其提供的原物料（包括回收再利用材料）及包裝材料均不含有害物質。此外，在年度供應商評核與新原料驗證過程中，供應商需簽署或提交不含有害物質的保證文件，以共同維護產品品質與環境永續。

米斯特的供應商管理政策也包含簽署「無有害物質保證與無衝突礦產金屬宣告」，這些措施旨在促進供應鏈的透明與責任。我們期許成為服飾產業的高標準，與供應商共同推動永續發展，致力於提供高品質且環境友善的產品給顧客。

供應商行為準則



勞工

供應商應尊重所有勞工的基本權利，禁止任何形式的強迫勞動、童工及歧視行為，並確保勞工享有公平薪酬、合理工作時間及合法福利。同時，供應商應提供暢通的溝通管道，促進和諧的勞資關係。



健康與安全

供應商應提供安全、健康的工作環境，落實職業健康與安全管理，防止意外事故與職業病的發生。應定期對員工進行安全培訓，並建立應急處置機制，以保障所有工作人員的安全與健康。



環境

供應商需遵守所有適用的環保法律法規，並積極採取措施減少對環境的影響，包括節約能源資源、減少污染及廢棄物管理。供應商應推動使用可持續材料及技術，共同促進環境的永續發展。



企業倫理

供應商應堅守誠信經營的原則，杜絕任何形式的賄賂、貪污及不正當競爭行為。應建立內部機制，保障商業活動的透明度與合法性，並尊重所有合作夥伴的知識產權與商業機密。



管理

供應商應建立完善的內部管理體系，包含合規管理、風險控制及品質保證等。需定期審查和更新其運作流程，以持續提升管理效率與合作成效，並確保所有供應鏈活動符合規範和期望。

3.6.2 供應商評鑑作業辦法

米斯特的商品是自行開發設計，並提供設計圖給供應商，由供應商負責原料之處理，故本公司是直接購入成品。由於商品從設計到完工，牽涉到的細節甚廣，除了最基本的布料外，還有配件、布標、縫線等，都可能有千百種選擇，故本公司透過以下管控流程確保供貨品質之穩定：

(1) 對供應商定期評鑑管理

本公司為確保商品品質及營運效率，於採購作業程序訂有供應商管理作業，並落實執行對供應商定期評鑑，將評鑑結果填寫於「廠商評核表」。供應商如有：(A) 相同物品或服務價格顯著高於其他廠商 (B) 延遲交貨之情形 (C) 交貨品質不良 (D) 其他足以損害公司權益之情事 (E) 有不配合其他要求之情形，公司之採購人員會與之協商改善，若協調未果，將另覓其他供應商交易。

(2) 依供應商之特性分級

A. 依據供應商特性及優勢區分，藉以達到品質優良且成本較低之目的（例如：棉 TEE 和襯衫會分屬不同工廠生產）。

(3) 本公司將供應鏈分為主、副廠，各項商品皆有兩家以上供應商可供應，以減少供貨不穩定之風險。副廠之機制亦可作為熱銷商品快速增加供貨之因應措施，可藉由主廠及副廠同時生產，在短時間內提高產能補充貨源。本公司與供應商簽訂採購契約書皆有載明商品驗收程序、瑕疵與售後保固、以及商品包裝規範與包裝標準，若未依約定事項辦理，公司有權拒收或扣款。

(4) 商品檢驗：在完成詢比議階段後，入選供應商會進行商品打樣，以利確認供應商供貨品質是否符合公司要求，該供應商在投產初期完成成品時，即先寄樣品給公司（確認樣品），待確認品質無誤後，始請供應商進行大量生產，以減少到貨後退貨之情形。倉管部門並依照 AQL 國際產品檢驗標準來驗收成品。

供應商評鑑

本公司透過供應商永續聲明書以確保供應商在與本公司的合作過程中會執行其責任與承諾。聲明書內容中會要求供應商遵守以下規定：

1. 遵守相關勞動法規及尊重基本勞動人權（包含聯合國《世界人權宣言》、《企業和人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公認標準），禁用童工、禁止任何形式之歧視、禁止強迫勞動、禁止人口販運、落實同工同酬，並保障員工結社自由及團體協商權。
2. 遵守勞工健康與職業安全衛生相關法令規範，提供所屬員工安全與健康之工作環境，透過適當之訓練及預防措施，追蹤管理職業傷害及職業病等，確保其營運活動不致直接或間接危害員工或他人。
3. 遵守環境保護相關法律規定，採行各項措施包括落實環境衝擊評估與管理、氣候變遷與溫室氣體減量、綠色採購等，以降低對自然環境之衝擊及污染。
4. 遵守誠信經營原則，禁止不法行為，尊重智慧財產權，保護個人資料和隱私，遵守公平競爭之法令、利益衝突迴避、並建立吹哨者制度。

供應商聲明書是一份由供應商簽署的正式文件，旨在確認供應商在合作過程中所應履行的責任與承諾。該永續聲明書用於表明供應商的合規性、商業道德的保證，同時為雙方合作提供法律依據和道德約束。最後，供應商需表明如果發生違反聲明書內容的情況，願意承擔相應的法律和經濟責任。該聲明書需由供應商正式簽署，以作為具有法律效力的文件，為雙方的商業合作提供保障。

供應商特裁

評鑑人員判定不合格之廠商，若有特殊狀況（如：單一供應來源，特殊製程等）必須對其採購或發包時，需特裁為合格廠商時，請於合格廠商名冊中作特別標注，並載明特裁之理由。

供應商評鑑結果

2024 年度，本公司委外供應商評鑑共評鑑了 10 家主要供應商，評鑑項目包含：(A) 相同物品或服務價格顯著高於其他廠商 (B) 延遲交貨之情形 (C) 交貨品質不良 (D) 其他足以損害公司權益之情事 (E) 有不配合其他要求之情形。

考核結果如下：

評鑑項目	分數	佔比 (%)
有相同物品或服務價格高於其他廠商之情形	7.3	10%
有延遲交貨之情形	26.4	30%
有品質不良之情形	25.7	30%
有其他足以損害公司權益之情形	20	20%
有不配合要求之情形	10	10%
小計	89.4	100%

3.6.3 供應鏈 ESG 計畫

米斯特始終致力於推動永續發展，並關注企業在環境、社會及公司治理（ESG）方面的責任。雖然我們目前尚未正式啟動供應鏈 ESG 計畫，但我們深知，建立一個兼顧環保與社會責任的供應鏈，對於企業的長遠發展至關重要。

未來，米斯特將積極評估並探索供應鏈 ESG 計畫的可行性，並定期報告計畫的實施成果，並透過年報向董事會匯報，以確保供應商持續遵守我們制定的準則，並推動永續發展的目標。期望透過與供應商的緊密合作，導入更環保的生產流程、提升勞工福祉，並強化供應鏈的透明度。我們相信，唯有攜手合作，才能共同打造更負責任、更永續的產業環境，為社會與地球帶來正面的影響。

3.6.4 供應商管理流程

為有效掌握供應商的永續性風險狀況，米斯特針對既有供應商及新供應商進行評估，確認其是否符合「供應商行為準則」及相關基本要求，並確保其評鑑結果達到合格標準。同時，我們強調供應鏈人員與供應商之間的有效溝通與管理，幫助供應商建立基本的永續能力，成為米斯特長期合作的可靠夥伴。



1. 永續供應鏈策略

米斯特高度重視永續供應鏈管理對企業發展的重要性，為此制定了永續供應鏈策略，作為企業供應鏈管理的最高指導原則。該策略除了涵蓋品質（Quality）、快速服務（Speed）、技術創新能力（Innovation/Technical）、交期（Delivery）及成本（Cost）等核心要素外，更將企業永續發展納入其中，致力於推動整體供應鏈的永續價值提升，實現長期穩定的合作與共榮。

2. 永續風險評估制度

為了加強供應鏈永續風險的監控，米斯特於 2025 年起預計向所有供應商發送永續風險聲明書，範圍包括所有供應商。永續聲明書會要求供應商填寫相關資訊，以確保供應商在「永續使命」、「勞工風險」及「健康與安全」議題的表現。

未來透過持續的資訊蒐集與深入分析，米斯特期望能夠有效辨識出具有潛在高風險的供應商，並適時採取管理與改善措施，降低供應鏈風險。

3.6.5 供應鏈環境績效與供應商教育訓練

供應鏈環境績效

米斯特致力於提升供應鏈的環境績效，將環保理念深植於供應鏈管理中，要求供應商在業務運營中採取負責任的環境行動。我們定期評估供應商的環境表現，關注其在以下方面的表現：



碳排放與能源效率：鼓勵供應商使用可再生能源，降低生產過程中的碳足跡。



廢棄物管理：推動資源回收與再利用，減少對環境的影響。



環保材料應用：優先採用對環境友善的原材料，支持循環經濟發展。

透過這些措施，我們與供應商共同努力，降低供應鏈對生態環境的影響，並實現綠色永續的營運模式。

米斯特將持續強化供應鏈環境績效的管理，並在供應商教育訓練中融入更多創新元素。我們相信，通過與供應商的密切合作與共同成長，能進一步實現環境、經濟與社會價值的平衡，打造真正可持續的供應鏈體系。

3.6.6 永續供應鏈治理與風險管理

米斯特深知供應鏈在企業永續經營中所扮演的重要角色，因此建立完善的供應商管理制度與多層次稽核機制，持續推動供應鏈夥伴落實環境保護、勞動人權與社會責任，確保從原料到製成的每一環節皆符合法規並符合道德標準。



環境法規遵循與水資源管理

為降低供應商生產設施對環境可能造成之影響，米斯特國際企業股份有限公司要求一階供應商及一階供應商以外供應商均應遵守所在地之環境相關法規，包括廢水排放許可、排放標準及合約中所約定之環保要求。

截至 2024 年底，多數供應商已主動向本公司確認其符合當地法規規範，惟整體合規驗證與現場稽核作業尚未全面完成。未來，米斯特將自 2025 年起，逐步導入環境合規審查與稽核制度，以強化對供應鏈環境風險之掌握，提升整體合規性與資訊透明度，並促進供應鏈永續治理之落實。



勞動守則稽核與人權風險控管

米斯特致力於推動供應鏈遵循國際人權與勞動標準，包括 ILO 核心勞工標準，持續強化供應鏈管理體系。目前，公司已完成對供應商之人權風險初步調查與評估，並據以辨識潛在高風險供應商，作為後續監督與管理之依據。雖尚未全面啟動實地稽核與第三方審查機制，惟已規劃自 2025 年起，優先針對 Tier 1 供應商及具較高風險之 Tier 2 供應商，逐步推動稽核作業與改善計畫。

同時，米斯特正著手建構完整之稽核政策與標準作業流程，未來將聚焦於工時管理、薪資核實、加班制度等核心人權議題之監督，並將稽核結果納入供應商管理機制中，期以系統化方式持續提升供應鏈人權管理之完整性與有效性。



供應鏈重大風險識別

根據內部風險鑑別與過往稽核經驗，目前供應鏈最重大風險包括：

- 勞動風險：部份製造工廠存在工時紀錄不實、超時加班與薪資計算不透明等問題。
- EHS 風險（環境健康與安全）：部分廠區缺乏標準化化學品儲存與應變計畫，恐造成突發事故風險。

米斯特透過教育訓練、現場改善指導與績效追蹤，協助供應商降低上述風險並提升營運韌性。



原物料管理與風險應對策略

米斯特將原物料視為供應鏈永續轉型的起點，針對重點原料建立優先清單，評估其在環境（碳足跡、水足跡、土地利用）與社會（原產地人權、勞動條件）風險，並制定採購轉型策略：

優先原料	風險說明	對應機會與應對策略
棉花	高水資源消耗、人權風險集中（特定產地）	提升有機棉與再生棉採購比例，導入農場認證供應商。
聚酯纖維	高碳排與微塑膠污染	增加再生聚酯（rPET）比例，與回收商合作建立透明供應鏈。
合成染料	化學性風險高、EHS 控制需求大	推動使用低毒性或天然染料，並限制禁用物質的供應使用。



原物料採購量與認證比例

2024 年度米斯特之原料採購資訊如下：

- 棉類原料：共採購 113 公噸，其中有機棉與 BCI 棉占比 0%
- 聚酯原料：共採購 169 公噸，其中再生聚酯占比 0%
- 天然纖維（含麻、嫘縈）：共採購 0 公噸。
- 整體經第三方認證（如 GOTS、GRS、OEKO-TEX）之原料量：占總採購量約 0%

未來米斯特將持續擴大認證原料採購比例，強化與具永續能力之供應商合作，並導入供應鏈碳盤查與生命週期評估（LCA）工具，以提升整體供應鏈透明度與永續績效。

3.7 資訊安全管理

在數位化時代，資訊安全已成為企業營運不可或缺的一環。米斯特深刻認識到資訊安全管理對於保護公司資產、客戶數據以及供應鏈穩定運作的重要性，因此致力於建立全面且有效的資訊安全管理體系。我們以預防為核心，結合風險管理與技術手段，確保數據的機密性、完整性及可用性。透過制定嚴謹的資訊安全政策與實施措施，米斯特不僅確保內部系統與數據免受威脅，還致力於提升員工的安全意識，建立強有力的防禦能力。我們的目標是以高標準的資訊安全管理，維護客戶信任，提升業務運營的韌性，並為企業的永續發展奠定堅實基礎。

3.7.1 資訊安全組織架構與管理

資訊安全管理架構（資訊安全推動小組）

1. 米斯特由資訊安全工作小組負責資訊安全政策管理與規劃，以及資訊安全相關事件處理與通報。
2. 資訊安全工作小組非隸屬使用者單位之獨立部門，負責統籌並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或程序等。
3. 米斯特設立之資訊部門，由營運長擔任資安專責主管，資訊部主管擔任資安專責人員，負責公司資通安全相關工作之實施、監督與政策宣導，暨公司內部資訊安全系統之維護、建置與監控。內部稽核單位將資通安全檢查列入每年年度稽核計畫之稽核項目，以確保資安管理之有效性。

營運長：資安專責主管

內部稽核單位：確保資安管理之有效性

資訊安全應變小組：

資訊主管及資安專責人員

資訊安全工作小組：

各部門最高主管

具體管理方案

本公司已依據相關法令規定，訂定「資訊循環」、「個人資料保護之管理」、「個人資料保護管理作業規範」及「資訊安全管理辦法」等內控辦法，對系統權限、設備安全、個人資料維護、資安事件處理等進行作業規範。茲就資料與系統管理、人員與設備管理、環境管理等三大面向說明本公司資通安全之相關管控措施：

辦公室網路安全	防範詭物網路攻擊	應用層防禦	基礎設施層防禦	日常維運改善與演練	針對消費者個人資料保護	重要資料之控管權限及機密資料之保管措施
---------	----------	-------	---------	-----------	-------------	---------------------

3.7.2 資訊安全政策與處理程序

在個人資料保護及資訊安全的內控制度上，本公司訂有「個人資料保護之管理」、「資訊循環」及「資訊安全管理辦法」，對系統權限、設備安全、個人資料維護、資安事件等進行規範。在資安核心目標上，因本公司專注於服務零售客戶，而對於零售業而言，最常見的資安問題為「消費詐騙」，即竊取會員資料及訂單資料進行詐騙等，故本公司資安管理之核心為「消費者個人資料」之保護，包括會員資料、訂單與信用卡資訊。針對信用卡資訊的處理，在儲存、傳輸、處理消費者付款信用卡認證之訊息皆以信用卡銀行及財金資訊進行加密機制傳輸。

基於縱橫防禦之上，本公司採「滾動式持續優化」策略，從事前管理、事中應變及事後優化三大面向改善資安。在事前管理部分，包括即時監控，偵測與辨識資安攻擊；事中應變部分，則是在資安事件發生時，能快速回應，進行資安保護以控制事件；事後優化部分，在資安事件發生後，記取教訓，經由事後優化持續改善資安作為，改善本公司資安體質。透過建立完整的資訊安全防護系統，並規劃通過國際資安和個資管理系統認證，從系統面、技術面、程序面降低企業資安及個資威脅，主要政策目標如下：

- A. 確保資訊資產之機密性及完整性。
- B. 確保依據部門職能規範進行資訊存取。
- C. 確保資訊系統之持續運作，以及營運的安全性及連續性。
- D. 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行。

一、資料與系統管理

1. 資料分級保護：依資料內容定義分級，規範重要資料之控管權限及機密資料之保管措施，以防範資訊外流之風險。
2. 資料顯示保護：以隱碼遮蔽方式顯示個人相關資料。營業單位人員除經適當授權外，僅會接觸經隱碼後之相關會員資料，無法直接識別該會員之個人資訊，以達資料顯示保護目的。
3. 資料傳輸保護：透過 HiLink VPN 網際網路傳輸資訊系統資料時，係以加密傳輸通訊協定，上傳至 POS 系統，以達資料傳輸保護目的。
4. 使用者身份識別：本公司員工如因業務而有輸出、輸入會員個人資料之需求時，均需輸入使用者自身代碼及識別密碼，並僅限於權責範圍管控內操作。上述使用者代碼更需定期強制變更識別密碼，以強化安全性。
5. 使用者權限識別：公司系統對各部門與職級所能存取之資訊功能與權限有明確分級制度，用以控管使用者資料蒐集、處理與利用之情形，另每年定期審查使用者帳號與權限之合理性，以落實權限控管與資料保護機制。
6. 系統環境保護：針對電商平台設置防火牆控管機制，以避免外部網路直接連接重要主機，提高整體資料傳輸之安全性。
7. 系統漏洞偵測：公司規劃委請第三方資安認證廠商——中華資安驗證，包括弱點測試與資安健檢，以強化改善資訊架構弱點，提高系統防禦能力並降低各種網路攻擊之危害。
8. 資料與系統復原：公司已建立系統與資料每日備份機制，並要求相關人員適時演練執行災難復原流程，透過模擬系統故障或數據損失來進行系統復原測試，強化確保備份資料得以還原及有效恢復正常運作，以降低營運風險。
9. 存取記錄軌跡：除系統使用權限分級外，資料庫系統存有監視使用者連線資料庫操作之稽核軌跡，防火牆檢測並處理應用程式異常流量亦有 LOG 檔，可隨時查核以防範異常存取之風險。

二、人員與設備管理

1. 人員作業防護：本公司設有電子郵件過濾機制（防火牆及防毒軟體），以防止駭客透過社交工程郵件侵害本公司系統，於 113 年度進行社交演練。
2. 人員教育訓練：公司不定期辦理資訊安全教育訓練及宣導，並派員參與外部機構相關訓練，以提高本公司員工資訊安全意識。代發送 EDM 廠商「譯碼遞」，均已於簽署之服務合約內載明相關個人資料保護條款，倘若外部廠商違反相關規定，應負損害賠償責任並可終止相關業務。
3. 外部廠商管理：本公司針對接觸消費者個資之外部廠商，物流廠商「新竹貨運」、「大榮貨運」及「宅配通」等。
4. 端點設備防護：本公司電腦已安裝中控行監控之趨勢防毒軟體，並要求定期更新病毒碼及執行端點防護掃毒，以達監控所有端點防護安全。
5. 設備軟體維護：定期更新升級設備軟體，以避免軟體漏洞成為資安破口。
6. 設備弱點偵測：規劃委請第三方廠商進行資安健檢，以檢測安全漏洞，協助強化設備與系統安全問題。

三、環境管理

1. 資訊機房管理：本公司伺服器設備全部委外存放於中華電信，該類機房設有嚴格門禁管制、空調系統（維持機房恆溫）及不斷電系統以維持系統運作之穩定性。
2. 對外網路防護：本公司內部與門市皆採用中華電信 HiLink VPN，所有門市電腦對外連線均會繞送回防火牆（台中總部）控管，以防止外部網路對內部資源之惡性攻擊或竊取。
3. 合作廠商管理：
 - (1) 資安承諾：本公司委外資訊系統廠商，均簽訂合約載明資訊安全與保密協定，以提升雙方資安認知共識。
 - (2) 資安健檢、認證及稽核：本公司於 2024 年度委請第三方廠商進行資安健檢、認證及稽核，並出具相關報告書以強化對客戶資訊的防護與管控。再評估規劃導入 ISO27001 之認證。

四、個人資料保護管理

為加強會員個人資料之保護，本公司除執行前開資訊系統、權限管理等管控機制外，亦就會員個人資料採取相關防護措施，茲說明如下：

1. 資料來源：本公司設有會員制度，已依「個人資料保護法」告知有關個人資料蒐集、處理及利用之相關事項，會員資訊蒐集包含姓名及聯絡方式（手機號碼或地址）等個人之料。
2. 資料儲存加密：將會員之機密資訊（如：手機號碼或地址）予以隱碼儲存。
3. 明訂合約確保法規遵循：本公司已於所有聘僱契約內明定應遵守個人資料保護之義務條款。

五、投入資通安全管理之資源

本公司組織運作係以團隊為主，編制資安相關之團隊共計 3 名，含資安專職人員共 1 名，年度資安預算編列依防護需求持續投入。

重大資通安全事件

最近三年度及截至本報告書刊印日止，因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施：無。

資安災難復原計畫

在當今數位時代，組織不論規模大小，都仰賴各種資訊科技系統來支援營運與日常作業。隨著網路威脅及攻擊手段不斷演進，任何資安漏洞都可能造成嚴重後果，包含資料外洩、系統停擺與商譽受損等。為了在面臨資安事件時能迅速且有效地應變，並將組織損失降至最低，制定一套完善的資安災難復原計畫顯得格外重要。

資安事件通報流程

(1) 事件發生：員工在工作中發現或懷疑資訊安全異常，應立即上報部門主管，並在一小時內通報資訊部。

(2) 初步通報：

部門主管將事件向資訊部通報，通報內容包含：

- 事件發生時間
- 事件描述（事件分類、事件說明、影響範圍等）

(3) 事件評估與確認：

資訊部收到通報後，應立即啟動事件評估，確認事件性質、範圍及影響等級。

資訊部在評估後通報權責主管及資訊安全工作小組，以確保事件得到適當管理與追蹤。

(4) 緊急應對與控制措施：

對於已確認之高風險事件，資訊部應立即啟動應對方案，包括封鎖受影響系統、調整網路防火牆規則等等。

中、低風險事件，資訊部可根據事件的嚴重性逐步採取合適的處理措施。

本公司定期測試演練資訊系統復原計畫或依現況調整計劃內容，以確保緊急應變與控制措施之有效性。

4. 風險管理

風險管理程序

風險評估

4.1 風險管理程序

風險管理是確保組織穩定與持續營運的關鍵要素。透過明確的「風險管理程序」與有效的「風險評估」機制，組織得以及早偵測可能影響營運的各種威脅，並制定適切的因應方案。建構一套完整的保護架構，能夠有效鞏固整體公司的韌性。

本公司辦理各項業務應透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，以達成下列風險與報酬合理化之目標。除應遵守主管機關相關規定外，悉依本公司於 2022 年 01 月 27 日通過董事會制訂之「風險管理辦法」辦理。



(1) 確認風險來源

組織先從外部情勢（如經濟、法規、市場、技術）與內部管理（如流程、資源、歷史經驗）著手，檢視各種可能影響營運的因素，進而明界定風險範圍。這一步能協助組織釐清在日常作業或策略規劃中可能被忽略的潛在威脅，並為後續管理奠定基礎。

(2) 辨識風險類型

風險來源與類別一般歸納為以下構面，主要包含策略風險、營運風險、財務風險、資訊風險、法遵風險、誠信風險、其他新興風險（如：氣候變遷或傳染病相關風險）。風險辨識時，應涵蓋本公司各項業務與營運活動，以充分瞭解本公司風險概況，並考量外部環境，掌握風險變動情形。

各營運單位依據公司策略目標及董事會核定之風險管理政策與程序，就其所屬單位之短、中、長程目標與業務職掌進行風險辨識，依據以往經驗及資訊，並考量內、外部風險因子、利害關係者關注重點等，透過「由下而上」及「由上而下」的分析討論，結合策略風險與營運風險，全面辨識可能導致公司目標無法達成、造成公司損失或負面影響之潛在風險事件。

(3) 風險控制作業程序

- i. 建構及維持有效之風險管理架構，確保風險管理運作完整性並落實制衡機制，以提升分工效能。
- ii. 建立完善的風險辨識、分析、評量、監督及控管機制，使風險控制在公司可承受範圍，達到風險與報酬合理化之目標，提升企業價值。
- iii. 建立溝通管道，適度與內、外部利害關係人進行風險溝通和協商，以確保風險管理持續適用與有效運作。
- iv. 將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，推動由上而下的風險管理文化，增強各級人員風險管理意識，全面落實風險管理。

(4) 風險分析與評量

各營運單位應針對已辨識風險事件之性質及特徵進行了解，考量現有相關管控措施之完整性、過往經驗、同業案例等，分析風險事件之發生機率與影響程度，據以計算風險值。管理部可依據公司風險特性擬定適切的量化或質化量測標準，作為風險分析之依據。

風險評量的目的是提供企業作為決策之依據，透過將風險分析結果與風險胃納加以比對，決定需優先處理之風險事件，並作為後續擬定回應措施選擇之參考依據。各營運單位應依據風險分析結果，對照經審計委員會核定之風險胃納，依據風險等級規劃與執行後續風險回應方案。相關風險分析與評量結果應確實記錄，並提報風險管理委員會進行核定。

(5) 風險回應

本公司對於所面臨風險應採取以下適當之因應措施：

- i. 消除風險：召開內部會議，討論消除風險之必要及可能措施。
- ii. 降低風險：訂定目標及相關措施，以降低重大議題之營運風險。
- iii. 分散風險：最高管理者召集相關部門，研議各種分散風險之措施。
- iv. 轉嫁風險：以契約之方式，將所失風險或法律責任風險移轉給他人承擔。
- v. 承擔風險：應訂定重大議題之管制措施及目標，以控制既有之風險。

(6) 風險監督與審查

本公司風險監督與審查機制包含下列原則：

- i. 各營運部門主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控並採取必要措施。
 - ii. 稽核單位若發現重大風險，為及財務或業務狀況或法令遵循者，應立即採取適當措施並向董事會報告，且應持續追蹤。
 - iii. 本公司有關各項風險之辨識、分析、衡量、監督、審查與報告等流程，應能因應經營環境與業務、營運活動之變化而調整。
- 審計委員會應審查風險管理政策、程序與架構及風險管理執行情形，並將相關審查結果績效衡量與報告事項中。

4.2 風險評估

風險評估是整個風險管理流程中的關鍵步驟，透過量化或定性的方法系統化分析已辨識之風險的發生機率與影響程度，組織得以找出真正急需關注的高風險領域並排定優先順序，進而更精準分配資源。有效的風險評估不僅能降低突如其來的損失，也有助於管理層在競爭市場中保持穩定與韌性，同時增強決策的品質與可持續發展的能力。

4.2.1 財務風險評估

一、利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

1. 利率變動：

本公司 2024 年度利息支出為 735 仟元，對本公司損益並無重大影響。且相關人員隨時觀察利率走勢，積極與各金融機構往來議價，以利將公司未來融資成本控制在市場利率相對之低點。

2. 匯率變動：

本公司 2024 年度兌換利益（損失）為 (39) 仟元，進、銷貨以新台幣為主，部分費用使用外幣，且公司無從事外匯買賣合約，故匯率變動對公司損益尚無重大影響。

3. 通貨膨脹：

對於國內物價指數變動與通貨膨脹的狀況，本公司隨時注意市場價格之波動，故通貨膨脹對本公司的損益尚無重大影響之情事。

二、從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

本公司專注於零售事業經營，並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之情形發生。然為能有效控管相關風險，提升財務運作安全性，本公司已依據金融監督管理委員會證券期貨局的相關法令規定，訂定包括「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」以及「取得或處分資產處理程序」等相關作業規範。同時本公司之稽核單位依據金融監督管理委員會證券期貨局訂頒「公開發行公司建立內控制度處理守則」，對於相關制度進行風險管理及查核作業。

三、未來研發計畫及預計投入之研發費用：

本公司主要產品包括服裝、鞋子、相關配件等，研究發展部門及人員係為本公司的商品開發部，預計 2025 年本公司將持續投入開發符合更輕量化以及更加環保之材質以達穿著更舒適之商品。本公司 2022 至 2024 年度研發費用如下表，未來將視商品開發進度與結果持續投入相關費用。

年度	研發費用	營業收入佔比
2022	8,928 仟元	1.76%
2023	11,609 仟元	1.56%
2024	23,274 仟元	2.83%

四、國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司日常營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並隨時關注國內外政策發展趨勢及法規變動情形，蒐集相關資訊提供經營階層決策參考，並諮詢相關專業人士，以即時調整本公司相關營運策略。本公司最近年度及截至本報告書刊印日止，國內外重要政策及法律變動對本公司財務業務未有重大之影響。

五、科技改變及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司針對網路商務與消費者相關的科技演變均保持密切觀察。隨著規模擴充下，商品管理益顯重要，因此透過資訊系統之運用，取得銷售商品最快速銷售情報，以有效控制商品之進貨，達到低庫存管理且不喪失銷售機會，故運用資訊科技，加強提供即時性的商品與服務，才能在競爭中求發展，成長中求突破，故科技改變對公司財務業務，尚無重大影響。

六、企業形象改變對企業危機管理之影響及因應措施：無。

七、進行併購之預期效益、可能風險及因應措施：無。

八、擴充廠房之預期效益、可能風險及因應措施：無。

九、進貨或銷貨及中所面臨之風險及因應措施：

本公司主要係由自有官網、平台業者、自有實體門市、其他實體通路銷售商品給終端消費者，故無單一客戶銷售金額達銷貨總額百分之十以上之情形。本公司部分單一廠商之進貨達進貨總額百分之十以上，對供應商之進貨是取決於年度中各類熱銷商品而定，若前後年度熱銷商品不同而導致向不同工廠進追加進貨，則會產生供應商變動之情形。本公司與主要供應商已建立穩定之合作關係，供貨品質及交期均能符合要求，並未發生供貨短缺、中斷或延期之情事。

4. 風險管理

十、董事、監察人或持股超過百分之時之大股東，股權大量移轉或更換對公司之影響、風險及因應措施：無。

十一、經營權之改變對公司之影響、風險及因應措施：無。

十二、訴訟或非訟事件，應列名公司及公司董事、監察人、總經理、實質負責人、持股比例超過百分之時之大股東及從屬公司已判決確定或尚在繫屬中之重大訴訟、非訟或行政爭訟事件，其結果可能對股東權益或證券價格有重大影響者，應揭露其系爭事實、標的金額、訴訟開始日期、主要涉訟當事人及截至年報刊印日止之處理情事：無。

十三、其他重要風險及因應措施：無。

4.3 氣候風險

米斯特將氣候因素納入公司風險管理政策，並透過定期的風險辨識、評估、控制、監督與溝通等管理程序，以全盤掌握並有效因應氣候變遷風險。董事會指派永續發展委員會專責管理氣候議題，依循 TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）架構進行風險與機會的辨識，並推動相應的因應措施及方案。同時，公司根據氣候變遷研究報告、風險評估報告、利害關係人的回饋以及 ESG 評鑑所關注的議題，撰寫符合建議的風險架構，並將氣候相關風險劃分為兩大類，以更系統化地進行管理與監督。

4.3.1 氣候變遷治理

米斯特相信，推動企業永續發展不是某一個部門的事，而是全公司上下共同努力的成果。為了達成這個目標，我們透過董事會、功能性委員會及高階主管的通力合作，一步步將永續理念融入公司的日常營運。

董事會負責為公司指引長遠的發展方向，並制定永續經營的策略。他們定期關注市場趨勢及環境變化，並在做出重大決策時，像是資本支出、企業併購或撤資等，將氣候變遷帶來的風險與機會一併納入考量，以確保公司的發展方向與永續目標一致。

高階主管則負責將這些策略落實在日常工作中。他們推動減碳、節能、能源轉型、綠色採購及永續產品創新等計劃，確保每一步行動都符合永續發展的原則。同時，他們也負責和各種利益相關者溝通，推動企業社會責任，進一步提升米斯特的品牌形象。

4.3.1.1 氣候相關風險與機會之治理

因應氣候變遷法規不斷更新，以及極端氣候帶來的挑戰，米斯特積極回應各種氣候風險，同時尋找潛在的機會。為了強化相關管理，我們將於 2025 年成立永續發展委員會，以更系統化的方式推動永續行動。永續發展委員會由董事會授權成立，成員由具備永續專案知識與專業能力的高階主管組成，專責管理與氣候相關的風險與機會。該委員會的核心職責包括制定並推動公司的 ESG 策略，涵蓋減碳、資源循環及社會責任等多方面議題。

永續發展委員會將與高階主管密切合作，負責設立具體的減碳目標及執行計劃，並持續監督進度，確保與永續發展目標一致。此外，該委員會將定期檢視並向董事會報告公司在氣候風險與機會方面的進展，協助公司在決策時採取前瞻性行動，提升企業的抗風險能力與競爭力。

除了永續發展委員會，審計委員會與薪酬委員會也參與氣候相關議題的治理工作。

米斯特相信，透過這些專責委員會的緊密合作，我們將能更妥善地應對氣候變遷挑戰，同時把握永續發展帶來的新機會，確保企業在追求成長的同時，持續為社會與環境創造正面影響。

4.3.1.2 氣候相關風險與機會之技能與專業能力發展

米斯特的董事會共有 8 名董事，各董事之專業能力如下表所述。

姓名	職稱	性別	產業經驗				專業能力				永續相關職能
			經營管理	建設	財務會計	教育	經營管理	財務會計	美術	機械工程	
林瑞豪	董事長	男			√			√		√	√
林瑞達	董事	男			√			√			√
林益誠	董事	男								√	√
詹克群	董事	男	√		√		√	√			√
俞明德	獨立董事	男			√	√		√			√
李培芬	獨立董事	女	√			√	√		√		√
高端訓	獨立董事	男				√	√				√
陳明麗	獨立董事	女	√				√				√

4. 風險管理

米斯特深知，公司治理單位的專業知識、技能及豐富經驗，對於推動永續發展至關重要。為強化這方面的能力，我們將自明年起每年舉辦內部永續培訓計畫，以確保相關人員具備應對永續挑戰的知識與能力。

在計畫的第一年，培訓將聚焦於氣候變遷議題，協助團隊深入了解氣候風險與機會，並提升應對策略。根據此計畫，米斯特的所有董事每年將參與 6 至 12 小時的永續課程，持續進修並強化永續知識，以確保公司決策與營運能夠符合永續發展的趨勢與需求。透過這項培訓，我們期盼能凝聚共識，並發揮治理單位的專業優勢，為米斯特的永續發展奠定穩固基礎。

4.3.1.3 氣候相關風險與機會政策之權衡

為了確保公司能夠妥善應對氣候變遷帶來的風險，公司的 ESG 小組會進一步評估這些風險與機會的特性，包括其發生的可能性、影響範圍、脆弱程度以及發展速度，藉此確認初步應對策略是否合適，2024 年度米斯特雖尚未召開正式會議，惟相關議題已納入工作進程，並規劃於 2025 年度召開專案會議以擬定具體行動方案。

在面對氣候變遷所帶來的挑戰與轉型機會時，米斯特於決策過程中始終將氣候相關風險與機會納入整體考量，作為企業穩健推進永續發展的重要依據。永續發展委員會負責統籌氣候議題之治理工作，並依據「風險治理核心政策」，定期審閱由氣候風險管理小組彙整之風險與機會盤點結果，以及其與永續環境小組協作擬定的初步應對策略。

在內部審議階段，永續發展委員會將綜合評估各項氣候議題的發生機率、潛在衝擊程度、系統脆弱性與變化速度等面向，以確認對策是否充足，並評估其對營運、財務與公司整體韌性之影響。針對已識別之重大風險與機會，委員會將據以研擬調整方向，或就其他關鍵決策提出氣候因子的整合建議。完成評估與審查程序後，永續發展委員會每年定期向董事會報告氣候風險與機會清單更新情形與相關決策進展，強化董事會於公司策略執行與風險監理層面的掌握，並確保氣候治理與企業長期價值創造目標保持一致，進一步提升米斯特在面對外部環境快速變化時的韌性與調適能力。

4.3.2 氣候變遷策略

永續發展對米斯特來說，不只是選項，而是我們從創立以來就放在核心的位置。而氣候變遷，更是這條路上無法忽視的重要挑戰。為了主動面對這個全球性議題，我們從識別氣候風險開始，延伸到探索其中蘊藏的轉型機會，並將這些洞察融入公司的營運策略與日常決策中。這些努力，幫助我們不只是在氣候變遷下穩住步伐，更讓永續成為米斯特成長過程中自然的一部分，也強化了我們的品牌競爭力與營運韌性。

在辨識與我們業務高度相關的氣候風險與機會時，我們參考了《國際財務報導準則第 S2 號行業基礎施行指引第 3 冊——裝修材料與家具》（以下簡稱「IFRS S2 指引第 3 冊」）。透過初步盤點與評估，我們聚焦於三項關鍵揭露主題：溫室氣體排放、能源管理以及水資源管理。

從 2024 年開始，米斯特將每年運用情境分析方法，持續識別氣候相關議題並強化風險管理機制。我們模擬多種氣候發展情境，針對營運成本、收入創造、營運中斷、供應鏈風險與重大事件等面向進行評估，以掌握可能產生較大財務衝擊的風險或潛在機會，進一步規劃出更具前瞻性的應對策略。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

以下為米斯特氣候變遷風險與機會的鑑別流程，涵蓋了識別、評估、分析到調適的各個階段，確保能夠系統性的因應氣候挑戰。

步驟 1	風險與機會識別、評估	公司透過內部訪談及 TCFD 揭露架構，分析潛在的風險與機會，進一步掌握氣候變遷對營運與財務的影響。
步驟 2	氣候 TCFD 問卷發放與回收	公司深入了解各種風險和機會對營運的具體影響，包括影響的時間點、來源，以及財務層面的潛在衝擊，並透過量化問卷發放，鑑別出氣候相關風險與機會。
步驟 3	分析氣候相關衝擊	根據 TCFD 指引及情境分析工具，我們將在報告書內進行相應的財務揭露，以清楚說明我們對氣候變遷相關風險與機會的理解及應對策略。
步驟 4	因應調適	目前我們已識別出潛在的風險和機會，接下來將針對這些風險和機會制定相應的應對措施，並計劃在後續會議中跟進進展。最終，我們將向董事會報告風險管理情況，確保管理層對應對氣候變遷風險的策略有清晰的了解。

4. 風險管理

透過公司內部的深入討論與分析，米斯特識別並彙整出 16 項氣候相關風險因子，作為氣候風險管理的基礎。我們透過問卷調查方式，系統性評估各項風險對營運造成的潛在衝擊，並依據不同時間尺度進行分期分析，包括短期（2024–2026 年）、中期（2027–2030 年）與長期（2031–2050 年）。在此過程中，米斯特針對各階段可能面臨的轉型風險與實體風險進行全面評估，並同步擬定相應的管理策略，提升對氣候變遷的因應能力。同時，也積極探索潛在機會，以確保企業在永續發展的路徑上穩健前行，強化中長期的營運韌性與價值創造能力。

期間	定義	與策略性決策規劃時程之連結
短期	1 至 3 年 2024 至 2026 年	本公司重大決策之規劃週期平均約為兩年，兩年為期重新檢視與調整。
中期	3 至 5 年 2027 至 2030 年	本公司策略性決策預期在五年內會有明顯成效。
長期	5 年以上 2031 至 2050 年	本公司積極配合政府「2050 年淨零排放路徑」及相關政策，規劃於 2050 年達成淨零排放。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

本公司所辨認出之風險與機會對本公司整體均有影響，對於價值鏈的不同產生不同的影響；氣候變遷帶來的挑戰與機遇，使公司必須積極調整經營策略，以確保可持續發展及競爭優勢。如下：

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險位於經營模式 / 價值鏈的何處		
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化： 極端氣候事件如颱風或暴雨可能影響門市營運與物流配送，造成營收中斷與商品損耗。	√	√	√
	長期性	平均氣溫上升： 高溫影響消費者服飾偏好與購物型態，需調整產品設計與行銷節奏。		√	√
	長期性	海平面上升： 國內外低窪地區物流倉儲與供應基地面臨淹水風險，增加營運中斷機率。	√	√	√

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險位於經營模式 / 價值鏈的何處		
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價： 若政府實施碳稅或碳費，將提高供應鏈製造成本與運輸費用。	√	√	
	政策和法規	強化排放量報導： 對零售業導入碳盤查要求，需投入更多資源進行數據揭露與供應商合作。	√	√	
	政策和法規	產品服務要求與監管： 未來法規可能要求產品須揭露原料來源與環境影響，影響商品設計與供應鏈選擇。	√	√	
	政策和法規	訴訟風險： 若產品被認定涉及環境或倫理爭議，恐面臨消費者或 NGO 的法律行動。		√	√
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務： 市場對永續材質與低碳製程產品需求上升，傳統款式可能面臨淘汰。		√	√
	技術	新技術投資失敗： 投資可回收材質、生質纖維、節能照明等綠色技術若無法成功導入，恐造成資源浪費。	√	√	
	技術	低碳技術轉型成本： 包含設計、採購、包裝轉型等改造成本增加，影響營收與毛利率。	√	√	
	市場	客戶行為變化問題： 消費者轉向支持有永續標籤或 ESG 概念品牌，對一般快時尚產品忠誠度下降。		√	√
	市場	市場訊息不確定性： 國內外對於永續標準與法規快速變化，導致品牌定位與商品策略難以穩定。		√	
	市場	原物料上漲： 天候影響棉、皮革、金屬等天然原料供應穩定性，增加成本壓力。	√	√	
	名譽	消費者偏好變化： 對環保材質、簡約設計、可回收包裝的喜好提升，需加快商品開發反應速度。		√	√
	名譽	產業污名化： 快時尚產業常被視為高碳排、高浪費行業，若品牌未能提出具體轉型作為，恐遭市場批評與排斥。		√	√

4. 風險管理

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險位於經營模式 / 價值鏈的何處		
轉型風險	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加： 投資人、通路、NGO 對於企業是否落實 ESG 日益關注，若缺乏揭露與作為，恐影響資金與合作關係。		V	V
機會	技術	開發低碳設計系列產品： 主動推出具再生材質、低碳製程等特徵的產品線，打造品牌差異化優勢，切入永續時尚市場。	V	V	V
	技術	導入低碳包裝： 透過包裝材質輕量化、採用可回收材料或模組化包裝設計，降低整體碳排與運輸能耗。	V	V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前及預期影響描述

本公司定期檢視重大長期策略目標，並訂定「2050 年淨零排放」及「低碳轉型」為兩大願景，以具體回應國家 2050 淨零排放政策。針對氣候相關風險與機會，公司將詳實說明目前與預期在營運模式及資源配置上的調整方向與應對作法。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	特定地區物流與門市營運中斷風險提升，需臨時調整配送路線與排班。	需建立更彈性的營運機制，例如異地備援、智慧物流系統；考慮店鋪選址風險評估納入極端天氣因子。	部分供應商因極端氣候事件出貨延遲，影響商品到貨時間。	原物料來源不穩定風險上升，需拓展多元供應商、導入風險控管機制，增強供應鏈韌性。
	長期性	平均氣溫上升	季節商品需求變異，例如冬季商品銷售週期縮短，影響商品企劃。	長期需調整產品開發節奏與品項，例如導入更多透氣、抗 UV 等材質產品，並優化倉儲管理。	夏季運輸耗能增加、倉儲成本上升（如需空調）、人員作業疲勞。	考慮改良包裝與物流設計，降低高溫損耗與碳足跡，並與供應商共同推動綠色供應鏈轉型。
	長期性	海平面上升	暫無影響。	中長期需重新評估倉儲與門市地點，避免設置於海平面上升風險區；納入長期資產配置規劃考量。	港口或沿海物流節點之運輸能受影響風險增加。	預備替代港口或陸路運輸選項，並與關鍵供應商共同建立災害應變計畫，確保物流水平穩運作。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	暫無影響。	若碳成本持續上升，將增加營運成本，須評估碳足跡與產品售價調整策略。	暫無影響。	尋找低碳供應商、與供應鏈合作減碳以降低成本衝擊。
	政策和法規	強化排放量報導	初步建立盤查流程，增加人力與系統成本。	須導入數據管理系統、建構全面排放資訊揭露能力，符合法規要求。	暫無影響。	要求供應鏈逐步導入碳盤查並公開排放資訊，形成監管壓力。
	政策和法規	產品服務要求與監管	暫無影響。	須加速產品設計與原料選擇符合更嚴格標準，否則恐影響市占與品牌形象。	價值鏈須配合環保材質或包裝	將需更換不合規供應商或協助其轉型。
	政策和法規	訴訟風險	暫無影響。	未來若未揭露碳排或執行減碳計畫，可能引發股東或消費者訴訟。	暫無影響。	須建立風險預警與法律因應機制，避免間接法律責任。
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務	初步開發環保材質與永續包裝系列商品。	擴展綠色產品線有助品牌形象與市場競爭力，成為營運轉型契機。	有部分供應商導入環保布料供應。	須擴大與具永續認證的供應商合作，形成差異化優勢。
	技術	新技術投資失敗	對低碳技術評估保守，尚未進行大規模投資。	若過早投資不成熟技術，可能導致成本回收不易與資源浪費風險。	暫無影響。	須提高供應鏈對技術轉型的適應能力，避免斷鏈與風險擴散。
	技術	低碳技術轉型成本	部分設備與技術升級產生初期投入成本。	長期需持續投資節能設施、低碳運營模式，增加資本支出壓力。	供應商升級成本反映在報價上。	有導入綠色技術的供應商成本高，恐影響成本結構與毛利。
	市場	客戶行為變化問題	綠色消費意識抬頭，部分客群轉向永續品牌。	若無對應行銷策略及綠色商品線，恐流失環保導向客群。	客戶要求商品溯源與減碳資訊增加。	必須協調供應鏈提供透明資訊與永續認證。

4. 風險管理

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型風險	市場	市場訊息不確定性	ESG 法規與市場趨勢變動快速，增加策略制定難度。	須建立即時應變與風險預警系統，避免誤判市場趨勢。	難以掌握上游供應商轉型進度與風險。	須建立供應商相關評鑑制度，掌握轉型狀況與潛在風險。
	市場	原物料上漲	有機棉、回收紗等永續材料成本高於傳統材料。	商品定價壓力增加，須重新評估商品組合與價值主張。	上游原物料波動頻繁，造成價格不穩。	要求供應鏈導入環保認證，否則將被市場淘汰。
	名譽	消費者偏好變化	年輕族群偏好有環保訴求品牌。	須導入循環經濟概念，進行產品再設計與市場溝通。	供應鏈必須提供低碳材質與友善製程。	要求供應鏈導入環保認證，否則將被市場淘汰。
	名譽	產業污名化	服飾產業高碳排形象引發品牌疑慮。	須主動揭露永續行動與績效，重塑形象與信任。	合作品牌或供應商形象易受牽連。	須建立供應商行為準則與永續審查機制。
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加	ESG 評比與投資人關注度上升，需額外溝通成本。	建立定期溝通機制、強化透明度與回應機制。	NGO 與媒體可能針對特定供應鏈問題進行揭露。	須加強供應鏈監督、提高反應與危機處理能力。
機會	技術	開發低碳設計系列產品	初步推出使用環保材質的商品（如有機棉、回收纖維）。	可吸引對永續有認同的消費者族群，提升品牌差異化與市場佔有率。	供應商開始提供低碳原料選項。	將持續深化與永續材料供應商的合作，強化整體產品線的低碳特性。
	技術	導入低碳包裝	部分產品導入減塑與紙材包裝，減少包材碳排。	可進一步優化產品碳足跡，並強化品牌永續形象，提升 ESG 評分與客戶認同。	現有包材供應商提供環保替代材質。	須與供應商共同優化包裝設計，探索可回收或生物可分解材質，建立循環包裝機制。

氣候相關風險與機會對策略與決策之影響

本公司依據氣候變遷風險與機會的鑑別結果，並參考「2050 淨零碳排」目標、國內外減碳趨勢與政策發展，規劃出貼近自身營運模式的策略與行動計畫，致力於確保業務穩健推進、強化競爭優勢，並在全球低碳轉型浪潮中掌握成長契機。

基於上述原則，本公司將公開揭露因應氣候相關風險與機會所採取的營運調整與資源配置，包括現階段做法與未來規劃，同時說明落實氣候目標的具體措施，以符合法規規範及產業標準。除了積極減少營運過程中的碳排放外，本公司亦重視綠色創新推動、供應鏈管理優化，以及對低碳技術與永續解決方案的持續投入，藉此提升企業整體韌性並強化長期競爭力。

為確保策略執行成效，本公司將定期檢視並靈活調整行動方案，因應市場變化與政策導向，適時修正方向。透過整合內外部資源、深化與利害關係人之合作關係，我們將持續強化預測、應變與調適能力，以積極負責的態度推動永續發展，致力於在邁向淨零排放的進程中，同步創造經濟與社會價值。

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	因應局部性強降雨、颱風等極端天氣增加，內部調整門市營運時程與人員調度，並臨時調整物流安排；部分門市需增加災害預警與應變指引的教育訓練支出。	中長期須強化營運據點抗災能力，例如投資門市防災建設、更新排水系統，並預留資本預算以因應突發營運中斷所產生的損失；營運策略亦將納入極端氣候熱點區的風險避險考量。
	長期性	平均氣溫上升	影響尚不明顯。	未來可能需重新設計全年產品線策略，投入更多預算於溫感調控商品研發，並優化物流與倉儲系統以適應高溫；另須評估導入高效節能設備的資本投資，調整建築能源資源分配配置。
	長期性	海平面上升	影響尚不明顯。	將重新規劃物流與倉儲空間布點，避免投資高風險地區，並需預留搬遷或租賃替代據點的資本預算；同時建立跨區物流應變計畫，確保供應鏈不中斷。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	部分進口商品成本上升，內部已開始盤點碳密集品項；預算上需增加對碳足跡相關資料的蒐集與分析支出。	預期需導入產品碳定價內部機制，以反映外部碳成本；營運資金配置將逐步納入碳成本控制指標。
	政策和法規	強化排放量報導	建立初階排放盤查制度，增加跨部門人力及數據系統建置預算。	未來須持續投入資金擴充碳盤查範疇（範疇三）與第三方查證費用，並建立永續資訊揭露平台與治理機制。

4. 風險管理

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
轉型風險	政策和法規	產品服務要求與監管	為因應產品法規要求，營運流程納入更多環保材質與包裝審核流程，商品開發週期略為延長。	資源配置將更集中於產品設計階段的合規管理，並需定期培訓團隊因應法規變動，擬編列專責合規預算。
	政策和法規	訴訟風險	內部風險評估增列 ESG 法遵項目，導入外部顧問進行潛在爭議案例研判。	未來需設置 ESG 法務專責資源，並預留潛在訴訟應對基金，建立與利益關係人對話機制降低爭議風險。
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務	商品開發策略轉向環保訴求，已將部分研發預算轉移至永續材質測試與市場調研。	未來將擴大低碳產品線比重，並投入專案式預算發展新材料、整合供應鏈永續條件，重新編列研發與行銷資源比例。
	技術	新技術投資失敗	部分新技術導入延後，內部調整評估機制以降低資源浪費風險。	設置新技術評估與風險審查機制，導入試點制或漸進式投資架構，以靈活分配資本並保留調整空間。
	技術	低碳技術轉型成本	對節能設備、綠電購買進行初步評估，調整年度設備汰換預算優先順序。	中長期將設定技術升級路徑圖，分期配置資本支出與運營預算，並可能引入外部永續融資以平衡財務壓力。
	市場	客戶行為變化問題	客戶需求導向影響行銷與通路策略，已有部份行銷預算轉向永續品牌形象溝通。	預期需重塑品牌核心價值並擴編 ESG 專責溝通團隊，將更多資源投注於顧客關係管理與綠色價值鏈傳遞上。
	市場	市場訊息不確定性	因應法規與市場訊息快速變化，內部已於 2025 年成立永續發展委員會進行趨勢追蹤與應變機制建構。	未來將投入更多資源於外部政策監測、產業情報蒐集與內部教育訓練，以強化策略靈活調整能力與決策速度。
	市場	原物料上漲	成本壓力促使公司積極尋求替代材料與議價合作，提升議價與採購策略能力。	將加速導入再生材料與國內供應網絡建構，並整合採購與永續目標，提升原物料管理效率與彈性。
	名譽	產業污名化	為回應產業碳密集形象，公司已主動揭露永續績效並導入 ESG 評比參與。	將透過公私協作、品牌故事重塑、供應鏈共好行動等策略，投資於形象重建與社會認同建立。

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
轉型風險	名譽	產業污名化	為回應產業碳密集形象，公司已主動揭露永續績效並導入 ESG 評比參與。	將透過公私協作、品牌故事重塑、供應鏈共好行動等策略，投資於形象重建與社會認同建立。
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加	公司強化回應機制並建立多元溝通管道，如發行永續報告書、設置意見回饋窗口。	預期將建立更完整的 ESG 溝通與協作平台，投資於利害關係人參與機制，並整合入決策流程，提升透明度與信任感。
機會	技術	開發低碳設計系列產品	產品設計導入永續思維，部份商品線已開始採用回收纖維、有機棉等環保材質，並增加研發與品質測試預算。	未來將擴大永續設計導入範圍，預計增設專責研發單位與跨部門綠色設計流程，資源分配將更聚焦於綠色商品創新與市場導入。
	技術	導入低碳包裝	為降低碳排與塑膠使用，初步採用紙製與減量設計包裝，已調整採購與印刷供應商合作策略。	長期將導入循環包裝系統並強化包材追溯與標示設計，預期需增加初期投資成本與教育推廣預算，同時建立專案式採購與設計管理制度。

4. 風險管理

氣候相關風險與機會對報導期間財務狀況、財務績效及現金流量之影響

本公司所鑑別之氣候相關風險與機會，已逐步對經營模式、資源配置及供應鏈運作產生具體影響。根據不同風險性質與機會型態，其對財務狀況、財務績效與現金流量的影響具有短、中、長期之差異，影響如下：

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	可能影響之時間區隔			報導期間財務影響
			短期	中期	長期	
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	√	√	√	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，對本期攸關財務影響如下：本期尚無攸關之財務影響。
	長期性	平均氣溫上升		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	長期性	海平面上升			√	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	政策和法規	強化排放量報導	√	√	√	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，對本期攸關財務影響如下：本期因強化排放量報導義務如永續報告書編制及溫室氣體相關盤查，產生相關支出 32 萬元。
	政策和法規	產品服務要求與監管		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	政策和法規	訴訟風險			√	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	新技術投資失敗		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	低碳技術轉型成本		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	市場	客戶行為變化問題	√	√		此風險可能影響區間為短期及中期，對本期尚無攸關之財務影響。
	市場	市場訊息不確定性	√	√		此風險可能影響區間為短期及中期，對本期尚無攸關之財務影響。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	可能影響之時間區隔			報導期間財務影響
			短期	中期	長期	
轉型風險	市場	原物料上漲	√	√		此風險可能影響區間為短期及中期，對本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	消費者偏好變化		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	產業污名化		√		此風險可能影響區間為中期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
機會	技術	開發低碳設計系列產品		√	√	此機會可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	技術	導入低碳包裝		√	√	此機會可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。

氣候相關風險辨認、評估

面對氣候變遷所帶來的潛在衝擊，米斯特依據 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，建立系統性的氣候風險辨認與評估機制，以掌握對公司營運、財務與策略構面之影響。透過跨部門協作，本公司結合內部營運經驗與外部氣候趨勢資訊，針對短期至長期可能發生之實體風險與轉型風險進行識別，並評估其對營運模式、供應鏈、資源分配與財務表現的潛在影響。

在辨識階段，公司聚焦於與服飾零售業營運高度相關之氣候變數，包括極端天候、氣溫上升、原物料取得風險、法規變化與消費行為轉變等，並導入氣候情境模擬與產業趨勢比對，提升辨識之前瞻性與準確性。評估階段則透過定性與定量分析，對風險發生機率與潛在衝擊進行分級，做為後續資源配置、策略規劃與財務揭露之依據。本公司將持續滾動式檢討氣候風險評估結果，強化資料收集能力與應變機制，提升整體氣候韌性，並落實永續治理承諾。

短期	中期	長期
2024 年至 2026 年	2027 年至 2030 年	2031 年至 2050 年

氣候韌性評估總表：分析範圍設定於主要營運地點（台灣）

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	主要假設	選用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力	
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化	1. 營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」。2. 國家或地區層級變數之影響依據科技部及中央研究院環境變遷研究中心等單位聯合發布之臺灣氣候變遷評析更新報告，就氣候模式而言，臺灣冬季將逐步縮短、年總降雨量逐步增加，且暴雨降雨強度有增加趨勢。	1. SSP 2-4.5 2. SSP 5-8.5	2026 年至 2050 年	評估影響：根據情境分析的結果（參見「實體風險情境分析：不同情境下之風險程度」），本公司在高度排放情境（SSP5-8.5）下，就中期及長期而言有中度至高度不等的立即性及長期性實體風險；在中度排放情境（SSP2-4.5）下，本公司長期而言很可能發生立即性實體風險如颱風、洪水及高溫限電，亦可能發生水資源匱乏議題。	
	長期性	平均氣溫上升					
	長期性	海平面上升					
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價		2050 年淨零排放			韌性能力：米斯特的永續發展委員會已將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相應對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。
	政策和法規	強化排放量報導					
	政策和法規	產品服務要求與監管					
	政策和法規	訴訟風險					
	技術	以低碳產品替代現有產品與服務					
	技術	新技術投資失敗					
	技術	低碳技術轉型成本					
	市場	客戶行為變化問題					
	市場	市場訊息不確定性					
	市場	原物料上漲					
	名譽	消費者偏好轉變					
	名譽	產業污名化					
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加					

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050 年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
提高溫室氣體排放定價	風險程度	低度	中度	高度
強化排放量報導		高度	高度	高度
產品服務要求與監管		高度	高度	高度
訴訟風險		低度	低度	低度
以低碳產品替代現有產品與服務		低度	中度	低度
新技術投資失敗		低度	中度	高度
低碳技術轉型成本		低度	中度	高度
客戶行為變化問題		高度	中度	低度
市場訊息不確定性		高度	中度	低度
原物料上漲		低度	中度	高度
消費者偏好變化		高度	高度	高度
產業污名化		高度	高度	低度
利害關係人關注與負面回饋增加		中度	中度	中度

4. 風險管理

實體風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	實體風險情境分析						
	情境	SSP 2-4.5			SSP 5-8.5		
	時間區隔	短期	中期	長期	短期	中期	長期
氣候模式發生極端變化	風險程度	低度	中度	高度	低度	高度	高度
平均氣溫上升		中度	中度	高度	低度	高度	高度
海平面上升		低度	低度	中度	低度	中度	高度

氣候相關情境分析

轉型風險情境分析

SSP 情境	轉型風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP 2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	短期內營運成本將因應節能設備更新、綠色包材採用及初步碳管理機制導入而有所增加。然而，在逐步調整的政策環境下，公司可透過產品創新、品牌溝通與供應鏈合作，強化永續競爭優勢，預期中長期對財務績效將有穩定回報。 隨溫室氣體排放定價上升，企業需支付更高碳成本，以政府政策 2030 年收取碳費一噸 1200 至 1800 元為估計，並依照本公司目前推估排碳量達 1449.091 噸，預估碳費為 173.89 萬至 260.84 萬，對公司整體營收成本而言，影響較大，另依照假設出口國家對每公噸碳排放徵收 20 美元的碳關稅，將導致營業成本增加。
SSP 5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	若碳費或碳稅制度於短期內快速上路，將使得整體營運成本急遽上升，特別是對供應鏈中高碳排放製程依賴度較高之環節，將產生顯著壓力。公司亦需同步投入龐大資源於碳排資料整合、第三方盤查與符合新法規之合規作業，對行政與法務體系造成高負荷。 市場對永續商品與品牌責信的敏感度大幅提高，若未能及時推進產品組合重整、採購永續原料與提升供應鏈透明度，將喪失具 ESG 要求之國際買家合作機會。

實體風險情境分析

SSP 情境	實體風險情境假設	估計可能之財務影響
SSP 2-4.5	全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	極端氣候事件的發生頻率雖有上升，但整體風險仍屬可控範圍。對本公司而言，短期內可能需增加門市設備維護費用與防災系統升級投資，以提升營運據點的氣候韌性。為因應高溫與不穩定氣候對物流與倉儲作業的干擾，公司將持續優化調度與配送機制，導致營運支出小幅上升，並可能影響部分地區商品週轉效率，對現金流動性產生間接影響。然而，此情境下整體財務衝擊相對溫和，主要屬於基礎設施與營運調整的階段性投入。
SSP 5-8.5	全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	氣候風險加劇，極端降雨、強風及海平面上升對營運據點造成更大威脅。低窪或沿海地區的門市與倉儲設施可能面臨營運中斷、資產損失甚至搬遷壓力，造成資本支出增加與資產減損風險。同時，異常氣候將擾亂消費模式與區域物流穩定，進一步壓縮營收表現與毛利空間。此外，保險費用可能因風險提升而調升，對固定成本造成持續壓力。若未有效應對此類風險，恐影響本公司之現金流穩定性與整體財務韌性。

4.3.3 氣候變遷風險管理

氣候相關辨認、評估

面對氣候變遷帶來的長期挑戰與潛在衝擊，米斯特依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，建置具前瞻性與系統性的氣候風險評估流程，以全面掌握氣候變化對公司營運模式、供應鏈穩定性與財務表現所可能造成之影響。本公司將由永續發展委員會主責統籌風險辨識作業，結合內部各部門實務經驗與國內外氣候趨勢研究，針對短期至長期期間內可能發生之實體風險與轉型風險進行盤點與分析，並納入情境模擬與業界基準對比，強化整體風險識別之完整性與準確度。

在實體風險方面，米斯特特別關注極端氣候事件可能對門市營運、物流配送與倉儲安全造成之干擾；而在轉型風險方面，則聚焦於碳定價政策上路、低碳原料採購成本上升、消費者綠色意識改變與品牌責信期待提升等議題，評估其對公司營運策略與成本結構所帶來的變動壓力。評估階段則運用定性與定量工具，分析各類風險之發生機率與潛在財務衝擊，並依據其嚴重程度進行分級排序，作為未來資源配置、減緩策略擬定與揭露重點決策的重要依據。未來，米斯特將持續滾動式檢討氣候風險識別與管理作業，精進跨部門協作與資料分析能力，並同步強化調適機制與董事會層級之氣候治理，以提升企業在永續轉型過程中的應變能力與營運韌性，落實長期穩健發展之永續承諾。

米斯特氣候變遷風險與機會評估流程

1. 問卷調查氣候變遷對企業的衝擊度
2. 評估營運環境影響
3. 鑑別氣候風險與機會

方法

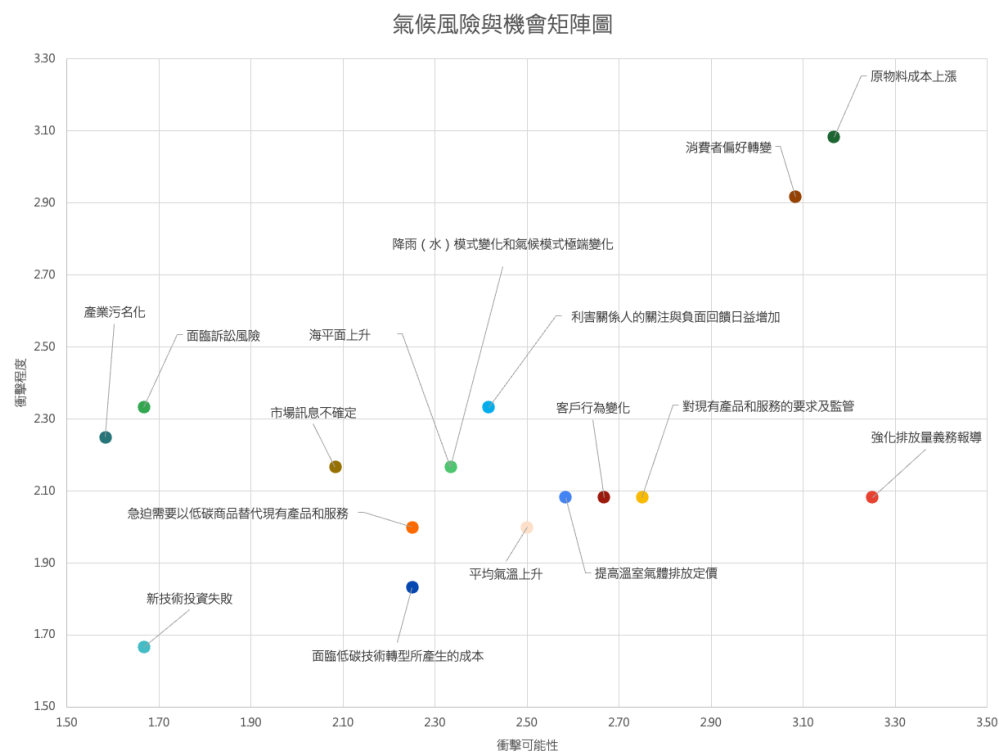
為系統性掌握氣候相關風險對本公司營運與策略的潛在影響，米斯特採用以下兩階段方法進行風險評估：

1. 問卷調查

廣泛蒐集來自公司內部各部門及外部專業顧問的意見與判斷，藉此了解各項氣候風險因子對公司不同層面所可能產生的影響。問卷內容涵蓋 16 項風險項目，涵蓋實體風險、轉型風險與企業聲譽等構面，並要求填答者針對風險發生的可能性與潛在衝擊進行評分。

2. 問卷分析

為提升數據分析的準確性與可比性，米斯特運用 Z 值標準化（Z-score normalization）對調查所得數據進行處理。此方法可有效消除不同因子在評分單位與量級上的差異，使得所有風險因子的得分轉換為統一的尺度。經標準化後，各風險因子可在相同基準下進行橫向比較，進一步辨識出相對重要性較高之氣候風險項目，作為後續策略規劃與風險管理之依據。



米斯特於 2024 年完成共 16 項氣候變遷相關風險的鑑別，並透過發送問卷予內部高階主管進行深入分析與評估。本次調查共回收有效問卷 12 份，藉由量化各風險因子的發生可能性與企業衝擊程度，繪製出氣候風險與機會矩陣，作為制定策略方針與環境目標之依據。為落實對氣候變遷的積極回應，本公司持續推動多項節能、節水與減廢措施，鼓勵全體員工參與營運流程優化與低碳行動，逐步強化內部綠色營運效率。此外，米斯特亦致力於研發具備環境友善特性的服飾材料與包裝設計，藉由商品本身體現永續理念，回應全球氣候變遷所帶來的挑戰。本公司持續深化環境永續文化，將永續發展視為核心營運價值，並以實際作為為長期穩健經營奠定基礎。

米斯特對所辨認及評估公司之氣候相關風險與公司其他各類風險併同考量，根據其可能發生程度（X 軸）給予乘數 1 至 5 之權重，並根據其對企業的衝擊程度（Y 軸）給予乘數 1 至 5 之權重，進行排序並繪製關鍵風險之矩陣圖。由於問卷回收後統計出的數據較為集中，故在製作矩陣圖時，將 X 軸數值調整為 1.5 至 3.5；Y 軸數值調整為 1.5 至 3.3。

4. 風險管理

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度 Z 值	企業衝擊程度 Z 值	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	氣候風險	0.34	-0.34	中
2	強化排放量報導義務		1.64	-0.34	中
3	對現有產品和服務的要求及監管		0.66	-0.34	中
4	面臨訴訟風險		-1.46	-0.37	低
5	以低碳產品替代現有產品和服務		-0.32	-0.57	低
6	新技術投資失敗		-1.46	-1.51	低
7	低碳技術轉型成本		-0.32	-1.04	中
8	客戶行為變化		0.50	-0.34	中
9	市場訊息不確定性		-0.64	-0.10	低
10	原物料成本上漲		1.48	2.48	高
11	消費者偏好轉變		1.32	2.01	高
12	產業污名化		-1.62	0.13	中
13	利害關係人的關注與負面回饋增加		0.01	0.37	高
14	氣候模式發生極端變化		-0.15	-0.10	低
15	平均氣溫上升		0.17	-0.57	中
16	海平面上升		-0.15	-0.10	低

氣候相關機會辨認、評估

在氣候機會的辨識與分析過程中，米斯特運用情境分析工具，參考國際能源總署（IEA）提出之「2050 年淨零排放情境（Net Zero Emissions, NZE）」作為評估依據，並結合台灣國家發展委員會於《2050 淨零排放路徑及策略總說明》中所揭示的關鍵戰略，作為判斷氣候機會潛力的重要參考架構。

同時，本公司亦根據服飾零售業的商業特性，綜合考量原物料與製造端之低碳技術創新、綠色設計趨勢、消費者偏好轉變及政策激勵措施等多重因素，進一步辨識可能創造營收成長或營運優化之潛在機會，並據以研擬對應策略，包括擴展環保產品線、導入永續包裝設計、強化 ESG 品牌溝通與供應鏈合作機制等。

透過上述機制，米斯特將持續強化氣候機會管理能力，並將永續發展視為企業核心營運策略之一，積極掌握低碳轉型所帶來之市場動能與創新契機，推動企業穩健成長，並為利害關係人創造長期價值。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨識影響及使用情況
開發低碳設計系列產品	以 IEA「2050 年淨零排放情境（NZE）」為主要參考依據，搭配 SSP2-4.5 情境假設，在全球與國內逐步落實碳中和目標的前提下，消費者對永續時尚、低碳商品之需求顯著提升。產業亦須加速產品結構轉型，以滿足法規與市場雙重壓力。	在氣候政策日益明確與消費者綠色偏好升溫的雙重推動下，低碳設計產品被視為差異化競爭的關鍵。本公司已評估永續材質（如回收纖維、有機棉）之可行性，並啟動小規模產品線試作，未來將擴大投入研發預算與跨部門協作，以建構具 ESG 價值的產品策略，提升品牌吸引力並拓展新市場機會。
導入低碳包裝	在 NZE 情境與台灣 2050 淨零排放政策驅動下，包裝廢棄物與塑料管制成為政策與產業共同關注議題。加上 SSP5-8.5 情境模擬中極端天候增加，也推升對物流穩定性與包裝韌性的需求。	為回應政策趨勢與降低營運碳足跡，低碳包裝被視為一項可行且可見度高的永續行動。米斯特已初步導入可回收、減量設計的紙質包裝，並規劃導入循環包裝或生物可分解材質，以提升品牌綠色形象與顧客好感度。此策略同時有助於控管包材成本波動，並因應未來潛在的法規限制。

4.3.4 氣候風險指標與目標

米斯特將根據政府規定之時程，積極推動溫室氣體減排計劃，以應對氣候變遷帶來的挑戰。目標是在 2030 年度溫室氣體排放範疇一、範疇二與範疇三共減排 5%，2050 年度溫室氣體排放範疇一、範疇二與範疇三共減排 25%。為了達到這一目標，公司將更加致力於推動門市與總公司的節能措施，並將高耗能設備更新為節能設備，以及提升能源使用效率。

本公司於 2024 年度報導期間所產生之範疇一、範疇二與範疇三之溫室氣體絕對總排放量（以公噸 / 二氧化碳當量表達），列示如下：

溫室氣體絕對總排放量表

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇 1	固定	0.0000	1.4534
	移動	0.4246	
	逸散	1.0288	
範疇 2	外購電力	1,445.1876	1,445.1876
範疇 3	營運過程中產生的廢棄物	2.4479	2.4479

溫室氣體相關策略性目標 以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2024 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑 / 其中目標
2050 年淨零 排放	範疇 1 溫室氣體總 排放量	公噸二氧化碳 當量 (tCO ₂ e)	量化	1.4534	1.4534	溫室氣體排放 減量	個體	絕對目標	至 2050 年	2030 年度溫室 氣體總排放量減 少 5%。 2050 年度溫室 氣體總排放量減 少 25%。
	範疇 2 溫室氣體總 排放量	公噸二氧化碳 當量 (tCO ₂ e)	量化	1,445.1876	1,445.1876	溫室氣體排放 減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體總 排放量	公噸二氧化碳 當量 (tCO ₂ e)	量化	2.4479	2.4479	溫室氣體排放 減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 1 至範疇 3 溫 室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳 當量 (tCO ₂ e)	量化	1,449.091	1,449.091	溫室氣體排放 減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

針對其他長期策略性目標，包括轉型風險、實體風險及相關氣候機會的具體指標與管理目標，米斯特將依據政策發展、技術演進與市場變化，持續擬定具體推動方向與階段性成果指標。未來，公司將強化內部溝通與永續教育機制，提升全體同仁對氣候議題與永續行動的理解與參與度，推動日常營運中節能減碳、資源使用優化等實際作為。

透過上述行動，米斯特期望逐步邁向 2030 年與 2050 年之減碳目標，並在服飾零售產業中發揮引領作用，持續深化永續產品設計、供應鏈協作與品牌價值提升，打造兼顧經濟成長與環境責任的營運模式。

5. 能資源管理

節電政策

水資源管理

廢棄物管理

違反環保法令揭露

5.1 節能政策

米斯特辦公區位於一般商用辦公大樓，並未配置高耗能設施。然而，米斯特仍積極推動能源使用效率提升，藉此降低營運過程中的溫室氣體排放。為達成此目標，公司已制定並推行全面的節電政策，鼓勵各部門導入高效能設備與符合綠色設計原則的辦公設備，同時落實日常作業中的節能措施，包括即時關閉閒置設備、優化空調與照明設定時程，以及定期檢測與維護主要耗能設施。相關節能目標將依據市場趨勢與法規變化進行滾動式檢討與調整，確保政策能持續發揮實質減碳成效。

在推廣層面，米斯特重視員工參與與節能意識的培養，透過定期舉辦講座、宣導活動及內部溝通，提升同仁對節能行動的理解與實踐力。各部門亦肩負節電落實責任，例如隨手關閉未使用設備、調整空調溫度至合理區間、善用自然光等行為，並透過團隊協作強化整體執行力。節能成果與執行情形將納入年度報告進行揭露，提升永續管理的透明度與公信力。

展望未來，米斯特將持續關注國內外能源政策與市場變動趨勢，適時調整節能措施與管理標準，並評估導入可再生能源與智慧節能技術的可行性。我們深信，唯有透過系統化的管理與全員參與，方能兼顧營運穩定與環境責任，落實企業對永續發展的承諾。

年度	用電度數
2024	3,048,919.04

5.1.1 溫室氣體排放揭露與減碳目標

米斯特於 2024 年首次進行溫室氣體盤查作業，盤查範圍涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）以及部分範疇三（其他間接排放）之排放源，並彙整相關結果製作為年度報告。

本年度尚未進行第三方查證，亦尚未取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準之驗證證書，後續將視營運規模與法規要求，持續強化盤查流程並評估進行查證之可行性，以提升盤查結果之公信力與透明度。

2024 年米斯特溫室氣體範疇別及排放量統計表									
範疇一					範疇二		範疇三		總排放量
	固定燃燒排放	移動燃燒排放	製程排放	逸散排放		能源間接排放		營運過程產生的廢棄物	
排放當量 (公噸) tCO2e/ 年	1.4534					1,445.1876		2.4497	1,449.091
佔比 (%)	0.00%	0.07%	0.00%	0.03%	0.10%	99.73%	99.73%	0.17%	100.00%

2024 年為米斯特第一年進行碳盤查，並以 2024 年作為排放基準年，總排放量為 1449.091 CO2e 公噸 / 年，以今年的數據為基礎，設立並推動節能計畫，預計每年降低 1% 以達成減量目標。

5.2 水資源管理

米斯特深知水資源為永續營運的重要資產，並將其納入環境管理的重要面向之一。雖公司本身營運型態屬服飾與配件零售業，直接用水量相對有限，然仍透過水資源管理政策，於日常營運及供應鏈管理中落實節水行動，以降低整體水足跡並善盡企業責任。

於營運面，米斯特強調門市與辦公空間之用水效率，透過使用節水設備、定期檢測管線與設施維護，減少不必要耗水；同時，透過內部教育訓練與日常倡議，提升全體員工的節水意識與行動力。於供應鏈面，則積極鼓勵合作廠商導入節水工法與循環用水系統，尤其在染整等高耗水製程中，導入高效設備與流程優化，減緩對水資源與生態環境的衝擊。

此外，米斯特亦重視與利害關係人共享水資源治理成果，定期向董事會與外部揭露水資源管理績效，並與在地社區、供應鏈夥伴合作交流節水實務與環保知識。我們也積極參與環境團體及水資源相關倡議，支持在地水環境保育與生態系統復育行動。

未來，米斯特將持續提升水資源管理策略的深度與廣度，在確保產品品質與顧客體驗的同時，為全球水資源永續盡一份心力。

米斯特 2024 年的總用水量

年度	取水量 (單位：百萬公升)	排水量 (單位：百萬公升)	耗水量 (單位：百萬公升)
2024 年	19,529.29	19,529.29	0.00

註 1：取水來源皆屬於淡水。

註 2：用水量計算方式為每人平均用水量 × 每月上班天數 × 每月上班人數，加總全年度月份之資料。

本公司屬於買賣業，並無因生產活動產生污染之情事，主要用水為一般生活用水。

5. 能資源管理

5.3 廢棄物管理

由於米斯特辦公處的廢棄物皆由大樓管理單位統一回收，無法直接取得實際數據，因此在計算辦公處的廢棄物產生量時，係依據環境部公示的全國一般廢棄物每日每人平均產生量，先乘上每月的員工人數，再考量上班天數後，推算出當月的廢棄物總量。

年度	2024 年
每月平均人數	353.92 人
每月平均上班天數	16.02 天
廢棄物合計	68,046.32 公斤

為確保廢棄物皆被合法且有效的處理，辦公室皆依照大樓管理之規定，依照垃圾回收程度分類。依據公平、公正與公開之原則，嚴格審核處置廢棄物廠商之合法資格。藉由上述程序逐層篩選，選出風險最小的處置廢棄物廠商，進行妥善處理運作與記錄。公司定期對廢棄物處理廠商進行稽查，以確保負責統籌各類廢棄物的日常管理與數量統計，並協助各單位推動相關減廢及回收工作。



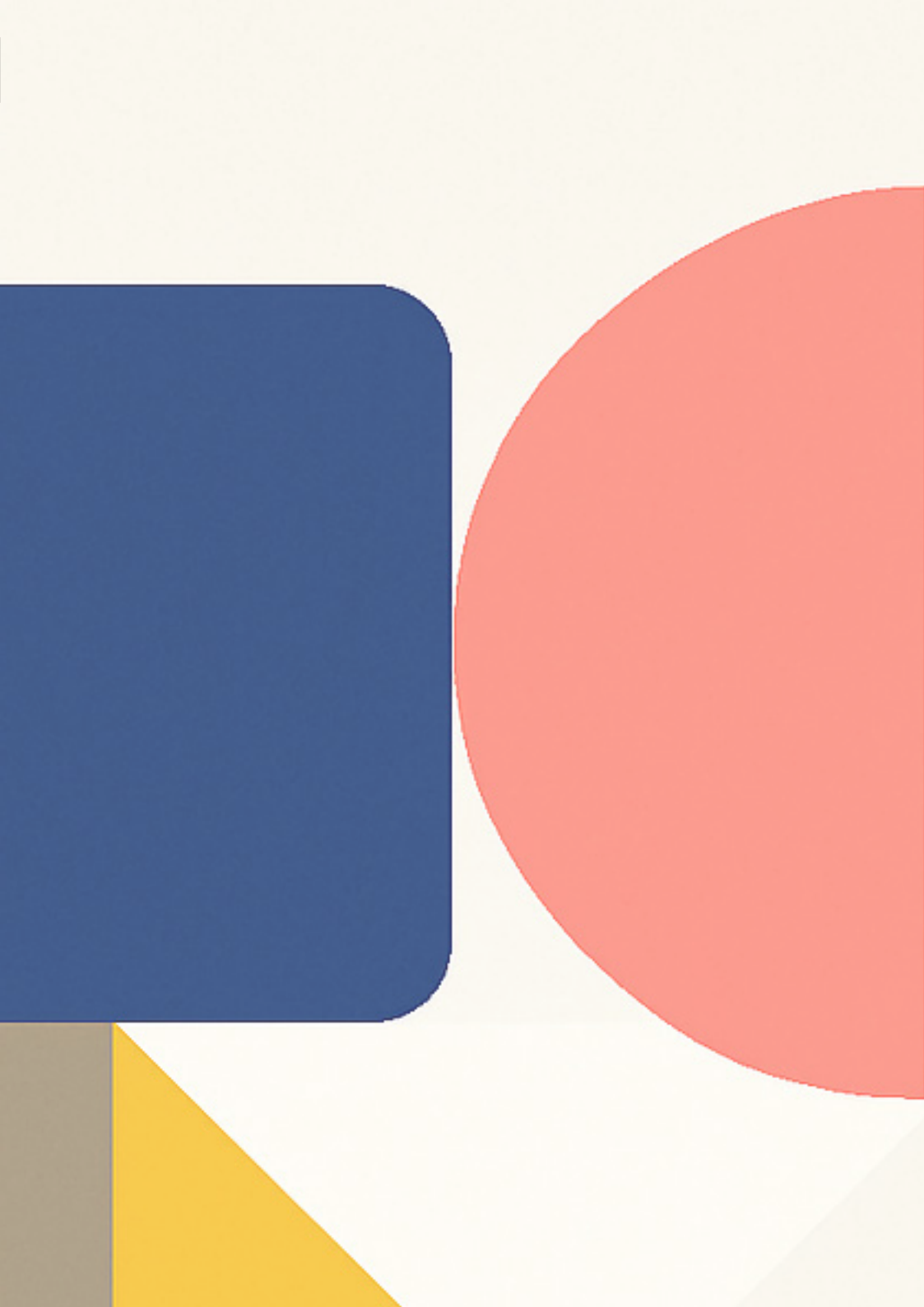
辦公室廢棄物皆有妥善管理，並由商辦大樓協助回收。



實施辦公室廢紙回收，將使用過的辦公室紙張回收再利用。

5.4 違反環保法令揭露

米斯特一向重視環境保護，並確實依循相關環保法令及規範辦理各項營運活動。本公司致力於降低對環境的潛在衝擊，並於日常營運中持續強化污染防制及資源有效利用等作為。經內部稽核與相關單位確認，於 2024 年度期間，本公司未有因環境污染事件而遭主管機關告發之情事，亦未因此產生任何損失。



6. 員工關係

人權維護

員工多元共榮

人才培訓與發展

薪酬與福利制度

職業安全與衛生

6.1 人權維護

米斯特深知，尊重與保障人權是企業實踐社會責任的核心價值，亦是建立永續發展基礎的重要一環。因此，我們致力將人權理念融入日常營運與組織文化中，確保員工、供應鏈夥伴及社會各界的基本權益皆受到妥善保障。

本公司參照《聯合國世界人權宣言》、《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》及《責任商業聯盟行為準則》等國際人權準則，訂定明確的「工作守則」與人事管理辦法，確保員工權益符合法規與倫理標準。

我們明確禁止童工、積極消除對女性的歧視，並保障身心障礙者的平等參與權。此外，米斯特亦致力於提供多元、包容且平等的就業機會，從求職階段至在職期間皆秉持公平對待原則。透過建構安全健康的工作條件、營造性別友善的職場氛圍，並推動身心健康與工作生活平衡的相關措施，使每一位員工皆能於尊重與尊嚴中發揮所長。

米斯特「永續發展實務守則」中第4章的「維護社會公益」中第18條明確寫明，本公司遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。本公司為履行其保障人權之責任，制定相關之管理政策與程序，其包括：



提出企業之人權政策或聲明。



評估公司營運活動及內部管理隊人權之影響，並訂定相應之處理程序。



定期檢討企業人權政策或聲明之實效。



涉及人權侵害時，應揭露所涉利害關係人之處理程序。

米斯特恪守國際公認之勞動人權原則，包含結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁止童工、杜絕各類強迫勞動及消除僱傭與就業歧視等，並全面檢視人力資源政策，確保在招募、任用、薪資、福利、訓練、考核與晉升等面向，均無因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻或家庭狀況而產生差別待遇，落實公平與平等之人力管理。

為維護員工權益，本公司亦設置透明且具信賴性的申訴機制，提供暢通且易於使用之申訴管道，確保所有員工皆能在不受報復之風險下提出訴求。我們承諾對所有申訴案件均給予妥適回應，以維護勞工權益，營造尊重、公平的工作環境。

6.2 員工多元共榮

員工多元共榮是米斯特追求卓越與創新的基石之一。我們相信，每位員工的獨特背景、經驗與觀點都能為組織帶來無限的可能性。透過營造包容、多元且尊重的工作環境，米斯特致力於讓每位員工都能在職場中感受到平等與支持，充分發揮其潛力。我們將多元共榮的理念融入企業文化與政策中，鼓勵開放的對話與協作，讓多樣性成為推動組織成長與創新的力量，同時展現我們對員工、社會與永續發展的承諾。

6.2.1 員工組成與關係

員工是公司最寶貴的資產，米斯特承諾遵守國家勞動法律法規，遵守性別平權以及消除任何偏見，於各項工作徵才時不分性別、族群、年齡，給予同工、同質、同酬。確保員工不會因為種族、性別、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

2024 年員工性別比例與員工年齡分佈

	男性員工數量	女性員工數量	男性員工比例	女性員工比例	總員工數
員工人數	107	170	38.63%	61.37%	277

年齡分佈	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-69 歲
員工人數	157	84	25	10	1

2024 年主管性別比例與主管年齡分佈

	男性主管數量	女性主管數量	男性主管比例	女性主管比例	總主管數
員工人數	29	49	37.18%	62.82%	78

年齡分佈	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-69 歲
主管人數	33	30	13	2	0

6. 員工關係

2024 年新進員工性別比例與員工年齡分佈

	男性員工數量	女性員工數量	男性員工比例	女性員工比例	總員工數
員工人數	76	115	39.79%	60.21%	191
年齡分佈	20-29 歲	30-39 歲	40-49 歲	50-59 歲	60-69 歲
員工人數	134	37	10	10	0

所有員工依全國區域、性別、年齡分組統計

契約類型 / 地區	北部		中部		南部		東部	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
全職員工	8.32%	12.28%	5.15%	8.71%	8.71%	11.00%	0.00%	2.38%
兼職員工	40.59%	32.67%	31.68%	38.61%	12.87%	24.75%	1.00%	0.00%

離職人數統計 (年齡)				
項目	北部	中部	南部	東部
<30 歲	95	87	66	5
30-50 歲	29	17	22	2
>50 歲	2	2	0	0
總計	126	106	88	7

註 1：外籍人員之定義為台灣聘僱之正職非當地國籍人員。

註 2：身障人員人數為經中重度加權計算後之人數。

註 3：因人種統計困難，目前以國籍進行分類；其他人種以亞洲國家以外的國籍統計。

非員工工作者

除正式編制內之全時員工外，米斯特國際企業股份有限公司於日常營運中亦有仰賴部分非員工工作者協助完成特定業務職能，主要類型為由外部業者所派遣之人員。截至 2024 年底，本公司所聘用之非員工工作者共計 121 人，由合約簽訂之公司指派進駐，提供倉儲與物援、門市與活動、行銷與拍攝、行政與專案等支援服務。該等非員工工作者雖非由本公司直接僱用，惟其工作地點、時間及內容皆與公司日常營運密切相關，故本公司亦將其納入人力結構管理與工作環境關注範疇。

為保障所有於本公司營運場所中工作的個人之基本勞動權益，米斯特已要求外包業者提供符合勞動法規之聘僱條件，並於合約中明訂其應保障之保險、工時及薪資標準。未來，米斯特將持續關注非員工工作者之權益保障議題，並於必要時擴大資訊揭露範圍，以回應利害關係人對人力結構透明度之期待。

6.2.2 員工溝通管道

員工權益與溝通是米斯特營造和諧職場文化與推動永續發展的核心要素。我們深信，尊重與保障員工權益，不僅是企業應履行的基本責任，更是激勵員工熱忱與創造力的關鍵。為此，公司致力於建立公平、公正且透明的工作環境，並提供多元的溝通管道，確保員工的聲音能被傾聽與重視。我們通過完善的政策與機制，保障每位員工在職場中的權利，同時促進雙向交流，增強員工對企業的認同感與歸屬感，攜手共創卓越未來。

米斯特致力於建立員工與管理階層之間的有效溝通平台，透過多樣化的管道，包括定期會議、意見調查及反映機制，確保員工的聲音與需求能夠被充分了解與關注。我們重視員工在薪資福利、職涯發展、工作環境及權益保障等方面的訴求，並以主動的方式回應，致力於達成共識與和諧，打造充滿信任與凝聚力的職場氛圍。

 本公司選舉勞資代表共計勞方 5 人、資方 5 人，每季定期召開勞資會議，透過勞資雙方互動以及雙向溝通，針對工作環境、員工發展訓練以及薪資福利等項目進行意見交流，以此了解員工的訴求，進而增進員工與公司間的互信基礎以及向心力，2024 年米斯特共計召開 6 次會議討論。

 透過公司內部網站以及員工滿意度問卷調查，使員工們能夠輕易參與意見反饋，並充分地表達意見。米斯特期望能夠打造出一個透明的溝通環境，為舒適、友善、尊重且和諧的職場共同努力。

溝通形式	勞資會議	員工滿意度調查
頻率	每年 6 次	每年 1 次
方式	- 勞資雙方代表共 10 人，人數對等。 - 遵行勞動法令，協調勞資關係。透過雙方定期溝通，促進勞資雙方的意見表達與良好關係。	- 公司內部網站連結。 - 匿名填寫。

6.2.3 員工滿意度調查

米斯特秉持「以人為本」的核心理念，視員工為公司最重要的資產。為有效掌握員工需求與感受，並作為推動人力資源政策與組織文化優化的依據，本公司每年定期辦理員工滿意度調查，以量化方式檢視員工對於工作環境、管理制度、福利待遇與職涯發展等面向之滿意度與建議。

2024 年度員工滿意度調查由人力資源部門主導，調查期間為 2024 年 11 月至 12 月，採線上匿名問卷方式進行，涵蓋全體正式員工，回收率達 73%。問卷採用五點量表（滿分為 5 分）進行評分，題項涵蓋工作資源、工作挑戰性、職場關係、薪酬福利、職涯發展、溝通透明度、企業文化等七大面向，共 15 項指標，協助公司全面性掌握員工關注議題。

本次調查評分採用 5 分制，調查結果摘要如下：

問卷調查結果	
整體滿意度	3.67
最高得分項目	
同事間合作氛圍	4.23
上級尊重與支持	4.22
福利措施符合期待	4.13
上下級溝通有效	4.02
相對低分項目	
工作量適中性	2.89
工作挑戰性	3.08
薪資競爭力	3.31

6. 員工關係

上述結果反映出，米斯特在營造合作氛圍與主管互動方面表現優異，員工普遍感受到來自上級的支持與同儕間的良好協作關係。然而，在薪酬制度、工作挑戰性及工作負荷等項目則顯現出員工的期待與實際體驗仍存落差。為此，我們已著手擬定下列改善計畫，並預計於 2025 年度持續推進：



優化人力配置與工作量平衡

- 針對高負荷部門進行人力檢視與資源調整，導入自動化工具以減輕重複性行政負擔。
- 建立工時追蹤與預警機制，適時調整工作節奏與支援安排，減少過勞風險。



提升職務挑戰性與專業發揮機會

- 推行「職能優化與輪調機制」，鼓勵員工參與跨部門專案，增加專業應用廣度與挑戰性。
- 建立個人職涯發展諮詢管道，協助員工探索與規劃長期職涯路徑。



強化薪酬激勵與市場競爭力

- 定期參照同業市場薪資水準，檢視內部薪酬結構與獎酬制度，建立具競爭力與激勵性的薪資架構。
- 將績效導向獎酬與員工目標對齊，提升員工對公平性的認同參與感。



健全員工回饋與申訴制度

- 優化現行意見回饋管道，建置專屬的「員工聲音平台」，提升匿名性、即時性與反應速度。
- 建立「意見反映回應 SOP」，落實意見處理、回應與追蹤，並定期公告改善成果。

未來，米斯特將持續透過年度滿意度調查、部門座談會與日常溝通等多元方式蒐集員工聲音，作為推動制度精進與文化塑造的重要參考。我們相信，唯有員工安心、認同與投入，企業方能長期穩健發展，朝向共好願景邁進。

6.3 人才培訓與發展

人才培訓與發展是米斯特驅動企業成長與創新的核心策略之一。我們堅信，員工的專業能力與成長是公司競爭力的基石，因此致力於打造系統化且多元化的培訓與發展計劃，滿足不同職涯階段的學習需求。我們不僅提供技能提升與專業培訓，還注重員工的個人潛能開發與領導力培養，幫助每位員工在職業道路上持續進步，同時實現個人價值與企業目標的雙贏。

本公司為提升員工素質及工作技能，積極鼓勵員工參加各項訓練課程，除了針對員工專業知識之需要與傳承規劃內部訓練課程外，員工並得視業務及工作上的需要申請外部教育訓練，進而創造公司與員工之整體利益。

在 2024 年，我們共舉辦了 18 次內部員工教育訓練，共計培訓 1178 人次。透過這些培訓課程，我們幫助員工在職業生涯中不斷地成長進步，以下是我們的訓練培育體系：



員工技能提升課程

提供各種專業課程與語文課程補助金額，包括專業知識的學習和技能的提升。



領導能力培養計畫

幫助有潛力的員工發展領導才能，學習如何有效地管理團隊和領導項目。



專業知識交流

員工可以分享彼此的專業知識和經驗，從而促進團隊之間的學習與成長。



新進員工培訓計畫

為新進員工提供全面的訓練課程，包括公司文化、業務流程、產品知識等各方面的培訓，以幫助新進員工盡快融入團隊並熟悉工作內容。

6. 員工關係

2024 年員工訓練統計

課程名稱	班次數	總人數	總時數	總費用
新進人員訓練 8H	1 次	6 人次	8h*1 堂 =8 小時 8H*6 人 =48 小時	13,354 元
專業職能訓練 4H	13 次	943 人次	4H*13 堂 =52 小時 4H*943 人 =3772 小時	708,359 元
通識訓練 8H	3 次	178 人次	8H*3 堂 =24 小時 8H*178 人 =1,424 小時	91,507 元
其他訓練課程 3H	1 次	51 人次	3H*1 堂 =3 小時 3H*51 人 =153 小時	18,921 元
合計	18 次	1178 人次	5,397 小時	832,141 元

6.4 薪酬與福利制度

米斯特深知，完善的薪酬與福利制度是吸引人才、留住核心員工及激發組織活力的關鍵。我們以市場為導向，參考行業標準及公司內部績效，設計具激勵性與公平性的薪酬架構，確保每位員工的努力與貢獻都能獲得合理回饋。在福利方面，我們致力於提供全方位支持，包括健康醫療保障、職涯成長計劃、家庭照護協助，以及多樣化的休閒與教育資源，滿足員工在職場與生活中的多重需求。此外，公司亦定期檢視薪酬與福利政策，根據市場變化與員工反饋持續優化，確保制度的競爭力與靈活性，為員工打造有利於成長與幸福的工作環境。

6.4.1 薪酬政策

薪酬政策是米斯特吸引與留住優秀人才、激勵員工積極投入的重要基石。我們堅持公平、公正、透明的原則，根據市場競爭力、員工績效及職務價值設計薪酬制度，確保每位員工的努力與貢獻獲得合理回報。我們相信，具激勵性與競爭力的薪酬政策，不僅能提升員工的工作滿意度與投入感，還能助力公司實現長期成長與卓越發展。

2024 年，米斯特共召開了 4 次薪資報酬委員會，專注討論薪酬與報酬的相關事宜。我們建立具有競爭力及公平性的薪資制度，依員工所具備的相關能力而決定薪資，不因種族、宗教、出身背景、身心障礙、性別、性向、婚姻、政黨、年齡或其他因素而導致薪資的不同。公司薪資規定皆高於政府勞工法規相關規定，並落實同工同酬，現行各項薪酬制度共有績效獎金、員工酬勞、生日假、團體保險等，另設有職工福利委員會，提供婚喪喜慶津貼補助、中秋禮券（盒）、旅遊補助、每季聚餐等休閒活動，以確實保障員工權益、增進職工福利。

在 2024 年度，本公司任用基層員工時，不分性別等因素給予的薪資標準皆高於法規所訂之 27,470 元。以本年度各類員工收入最低類別人員，約為基本工資之 1.51 倍，最高收入個人總收入為中位數員工之 4.34 倍。

2024 年報酬 / 基本薪資比		
職務別	男	女
主管	668,643 / 2.028403713	552,097 / 1.674848319
職員	388,359 / 1.178130688	391,037 / 1.186254702
兼職人員	202,733 / 0.615013348	205,286 / 0.62275816

6. 員工關係

2024 年度薪酬指標	
比較項目	比例
基層薪資 / 最低薪資	1.49
最高成長 / 中位數	25.56
最高收入 / 中位數	4.34

非擔任主管職務之全時員工資訊						
員工薪資總額 (仟元)	員工人數 - 年度平均 (人)	員工薪資 - 平均數 (仟元 / 人)		員工薪資 - 中位數 (仟元 / 人)		每股盈餘 (元 / 股)
		2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	
100,249	201	499	448	444	411	3.31

年度總薪酬比率公式

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪資}}{\text{所有員工 (不包括該薪資最高之個人) 之年度總薪酬中位數}} = 2024 \text{ 年度總薪酬比率 } 4.34\%$$

年度總薪酬變化比率公式

$$\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比}}{\text{所有員工 (不包括該薪資最高之個人) 之年度總薪酬中位數增加百分比}} = 2024 \text{ 年度總薪酬變化比率 } 26.40\%$$

薪酬決定標準流程

薪資的決定是一項綜合多方因素的過程，旨在確保對員工的貢獻給予公平合理的回報，同時與公司的人力資源策略保持一致。以下為薪資決定的標準流程。

a. 職務分析與職位評估

- 職務分析：明確該職位的核心職責、工作範圍及所需的技能與資格。
- 職位評估：根據職位的工作內容、責任範圍及對公司的影響，對其在組織中的相對價值進行評估。

b. 市場薪酬調查

- 蒐集並分析行業內類似職位的市場薪酬數據，確保薪資水準具有競爭力，能夠吸引並留住優秀人才。
- 另外根據地區、行業和公司規模等因素進行市場對標。

c. 薪資結構設計

- 設定薪資範圍，通常包括最低薪資、中位薪資及最高薪資。
- 根據職位評估結果及市場調查數據，將職位分配到對應的薪資等級或薪資範圍內。

d. 員工個人因素考量

- 教育背景與專業資格：評估員工的學歷、證書及專業技能。
- 工作經驗：考慮員工的相關經歷及年資。
- 績效表現：根據個人績效評估結果決定薪酬調整幅度。

e. 內部公平性檢視

- 檢查同一職級或類似職位的薪資一致性，確保內部公平性，避免薪資不平等。

f. 薪資決策與核准

- 初步薪資方案由人力資源部門制定，並提交相關管理層進行審核。
- 獲得高層管理或薪酬委員會的最終核准。

6. 員工關係

g. 薪資溝通

- 由直屬主管或人力資源部門與員工進行薪資溝通，解釋薪資決定的依據與結構。
- 回答員工可能的疑問，確保溝通透明且完整。

h. 定期檢討與調整

- 每年進行薪資檢討，根據市場薪資變動、企業經營狀況及員工績效對薪酬進行調整。
- 確保薪資政策能隨時反映內外部環境的變化。

年終獎金

本公司每年依照當年度獲利狀況扣除累積虧損後，如尚有餘額，應提撥員工酬勞不低於 1%，董事及監察人酬勞不高於 2%。

員工績效考核

每年年初人事單位將上年度個人考核紀錄表彙整，發至各單位進行初評、複評核定等考評。

本公司 2024 年平均員工福利費用為 3,545 元；2024 年平均員工薪資費用為 31,785 元；該年度平均員工薪資費用調整變動為 3,908 元。

6.4.2 福利制度與措施

本公司依法設立職工福利委員會，遴選福利委員辦理各項福利措施，且每年均訂定年度預算及計畫，以合理運用職工福利金。此外，本公司員工除享有年假、勞健保及團保等一般福利外，另享有員工旅遊補助、中秋節禮金（盒）、婚喪補助、員工聚餐等各項福利措施。



福利措施

員工旅遊補助、員工優惠折扣。



設備方面

員工不定期零食飲料、哺乳室。



補助方面

伙食補助、生育補助、團險保障、結婚津貼、喪葬慰問金、定期健康檢查、特約商店。



獎金方面

員工績效獎金、年終獎金。



訓練方面

每年編定符合公司所需之教育訓練計畫，同時編列教育訓練費用預算，作為員工進修及提升專業知識使用，並鼓勵員工考取相關證照，並給予適當獎勵。



設置哺乳室提供在職哺育婦女使用，並給予員工育嬰假。

6. 員工關係

2024 年	女性	男性
申請育嬰假人數	4 人	1 人
復職人數	0 人	1 人
育嬰假留職停薪中	2 人	0 人



員工福利

短期員工福利係以預期支付之非折現金額衡量，並於相關服務提供時認列為費用。



退休金

本公司依據「勞動基準法」之規定，訂有確定福利之退休辦法，適用於民國 94 年 7 月 1 日實施「勞工退休金條例」前所有正式員工之服務年資，以及於實施「勞工退休金條例」後選擇繼續適用勞動基準法員工之後續服務年資。員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年以內（含）的服務年資每滿一年給予兩個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予一個基數，惟累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額 2% 提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行。另本公司於每年年度終了前，估算前項勞工退休準備金專戶餘額，若該餘額不足給付一年度內預估符合退休條件之勞工依前述計算之退休金數額，本公司將於次年度三月底前一次提撥其差額。

1. 確定提撥計畫：對於確定提撥計畫，係依權責發生基礎將應提撥之退休基金數額認列為當期之退休金成本。預付提撥金於可退還現金或減少未來給付之範圍內認列為資產。
2. 確定福利計畫：確定福利計畫下之淨義務係以員工當期或過去服務所賺得之未來福利金額折現計算，並以資產負債表日之確定福利義務現值減除計畫資產之公允價值。確定福利淨義務每年由精算師採用預計單位福利法計算，折現率係使用資產負債表日與確定福利計畫之貨幣及期間一致之政府公債（於資產負債表日）之市場殖利率。

本公司之確定福利退休計畫基金資產，係由台灣銀行按該基金年度投資運用計畫所定委託經營項目之比例及金額範圍內，依勞工退休基金收支保管及運用辦法第六條之項目（即存放國內外之金融機構，投資國內外上市、上櫃或私募之權益證券及投資國內外不動產之證券化商品等）辦理委託經營，相關運用情形係由勞工退休基金監理會進行監督。該基金之運用，其每年決算分配之最低收益，不得低於依當地銀行二年定期存款利率計算之收益，若有不責，則經主管機關核准後由國庫補足。因本公司無權參與該基金之運作及管理，故無法依國際會計準則第 19 號第 142 段規定揭露計畫資產公允價值之分類。民國 113 年 12 月 31 日構成該基金總資產之公允價值，請詳政府公告之各年度勞工退休基金運用報告。



員工酬勞及董監酬勞

員工酬勞及董監事酬勞係於具法律或推定義務且金額可合理估計時，認列為費用及負債。嗣後決議實際配發金額與估列金額有差異時，則按會計估計值變動處理。另以股票發放員工酬勞者，計算股數之基礎為董事會決議日前一日收盤價。

6.5 職業安全與衛生

職業安全與健康是企業永續發展的核心之一，也是保障員工福祉與提升組織效能的關鍵。我們深知安全的工作環境是員工生產力與身心健康的基石，亦是企業對社會負責任的重要體現。為防止職業災害的發生，米斯特於 2022 年 02 月 08 日依「職業安全衛生法」第 34 條第 1 項設立「安全衛生守則」，作為公司全體員工遵循之依據，以確保人員的安全與健康。

適用範圍與人員

「安全衛生守則」適用於本公司全體事業各處所及全體勞工。該守則所稱之雇主，係指事業主或事業之經營負責人；內容所稱之工作場所負責人，指雇主或於該工作場所代表雇主從事管理、指揮或監督工作者從事勞動之人；勞工係指本單位雇用從事工作獲致工資者；工作者係指勞工、自營工作者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。

相關權責單位

1. 本公司設職業安全衛生人員，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項
 - (1) 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
 - (2) 機械、設備或器具之管理。
 - (3) 危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
 - (4) 有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
 - (5) 危險性工作場所之製程或施工安全評估。
 - (6) 採購管理、承攬管理及變更管理。
 - (7) 安全衛生作業標準。
 - (8) 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
 - (9) 安全衛生教育訓練。
 - (10) 個人防護具之管理。
 - (11) 健康檢查、管理及促進。

1. 本公司設職業安全衛生人員，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫事項
 - (12) 安全衛生資訊之搜集、分享及運用。
 - (13) 緊急應變措施。
 - (14) 職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件調查及統計分析。
 - (15) 安全衛生管理紀錄及績效評估措施。
 - (16) 其他安全衛生管理措施。
2. 各部門主管管理、指揮、監督等有關人員，負責執行下列勞工安全衛生事項
 - (1) 職業災害防止事項。
 - (2) 職業安全衛生管理計畫等執行事項。
 - (3) 定期檢查、重點檢查、檢點及其他有關檢查督導事項。
 - (4) 定期或不定期實施巡視。
 - (5) 提供改善工作方法。
 - (6) 擬定安全作業標準。
 - (7) 教導及督導所屬依安全作業標準方法實施。
 - (8) 其他雇主交辦有關安全衛生管理事項。
3. 現場作業人員之權責
 - (1) 作業前確實檢點、檢查作業環境及設備，發現異常時，應立即依權責逕行處理並（或）報告上級主管。
 - (2) 作業中應恪遵安全作業標準及本守則諸有關規定。
 - (3) 應切實遵照規定確實使用個人防護具。
 - (4) 應接受從事工作所必要之安全衛生教育、訓練。
 - (5) 受僱時應實行體格檢查，並接受定期健康檢查及遵守健康管理。
 - (6) 未具備合格操作人員資格，不得從事危險性機械、設備之操作。

作業程序

1. 工作場所、設備依規定所裝置之安全衛生防護設備，作業勞工應遵守以下事項：
 - (1) 不得任意拆卸貨使其失去效能。
 - (2) 如確因工作需要，暫時拆除或使其失去原有效能時，應於工作完畢後，立即恢復原狀。
 - (3) 發現被拆除或有喪失其效能時，應依權責予以補救並報稿上級主管。
2. 為防止墜落災害，高處作業勞工應遵守下列事項：
 - (1) 在高度 2 公尺以上處所進行作業時，應該處所架設施工架等方法設置工作台。
 - (2) 在高度 2 公尺以上之屋頂、地面、樓面、牆面開口部分，階梯、坡道、工作檯等場所作業時，應裝置護欄、護網或設置護蓋等設施。
 - (3) 高度在 1.5 公尺以上之作業場所，應設置安全上下之設備。
 - (4) 在高度 2 公尺以上處所娑夜食，應確實使用安全帶、安全帽等必要之防護具。使用移動梯前應檢查梯子構造是否堅固，其材質不得有顯著之損傷、腐蝕等現象，寬度應達 30 公分以上，應有防止移動梯滑溜或轉動之設施：、儘可能作業時應由另一人扶著梯腳以防梯子翻覆。
 - (5) 使用合梯前應檢查梯子構造是否堅固，其材質不得有顯著之損傷、腐蝕等現象，踏板之梯面寬度應達 5 公分以上、兩梯腳間應採用堅固之繫材扣牢，腳部應有防滑絕緣腳座套，不得以合梯當作二工作面之上下設備使用，禁止站立於頂板作業。儘可能合梯作業時應由另一人扶著梯腳以防合梯翻覆。
3. 為防止電器災害，所有作業勞工應遵守下列事項：
 - (1) 電器器材之裝設與保養，非合格之電器技術人員不得為之。
 - (2) 從事電器作業（例如換燈泡、搭接線路、廣告招牌換裝、冷氣機維修、抽水馬達維修）前應先斷電，再以三用電錶驗電筆進行檢電，確認機具或設備無帶電後再行作業。
 - (3) 配電盤各路無熔絲開關（NFB, no fuse breaker）應標明所控制設備名稱。

3. 為防止電器災害，所有作業勞工應遵守下列事項：
- (4) 清洗機具設備時應先行斷電，另避免以水沖洗設備帶電部位，清洗人員應穿著雨鞋避免赤腳。
 - (5) 不得以濕手或濕操作棒，操作電器開關。
 - (6) 於潮濕場所（例如廚房、冰箱、大型冷凍庫）或良導體內部使用之電器機具，個線路應設置高敏感、高速型漏電斷路器（額定電流 30mA、跳脫時間 0.1 秒）。電動機具之外殼應妥為接地。
 - (7) 良導體機器設備內之狹小空間，或於鋼價等致有觸及高導電性接地物之虞之場所，作業時所使用之交流電焊機應裝設自動電擊防止裝置。

教育與訓練

1. 本單位所屬工作者對於勞工安全衛生教育及預防災變之訓練，有接受之義務。
2. 經政府指定具有危險性之機械或設備，未經中央主管機關認可之訓練或經濟能檢定合格之人員，不得充任為操作人員。
3. 新雇或調換作業勞工參與或接受教育訓練之時數，不得少於 3 小時課程如下：
 - (1) 作業安全衛生有關法規概要。
 - (2) 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則。
 - (3) 作業前、中、後之自動檢查。
 - (4) 標準作業程序。
 - (5) 緊急事故應變處理。
 - (6) 消防及急救常識暨演練。
 - (7) 其他與勞工作業有關之安全衛生知識。

甲、從事使用生產性機械或設備、車輛系營建機械、高空作業車、捲揚機等之操作及營造作業、缺氧作業、電焊作業等應各增列 3 小時；

對製造、處置或使用危害性化學品者應增列 3 小時。

6. 員工關係

4. 各級業務主管人員於新雇或在職於變更工作前，應參照下列課程增列 6 小時。

- (1) 安全衛生管理與執行。
- (2) 自動檢查。
- (3) 改善工作方法。
- (4) 安全作業標準。

5. 健康指導及管理措施

經指派之人員辦理勞工健康保護事項：

- (1) 健康管理：如一般及特殊健康檢查分級管理、選工、配工、職業傷病統計分析與健康風險評估等措施。
- (2) 健康促進：如勞工健康、衛生教育與指導、癌症篩選、三高預防、工作壓力舒緩及員工協助方案等身心健康促進措施。
- (3) 協助相關部門辦理職業病預防：加強職業安全衛生業務主管走入工作場所，時常到工作現場巡視，發現製造流程中所存在的潛在健康危害因子，提供現場職業衛生保健諮詢等各項工作。

6. 新進勞工應確實施行體格檢查，為維護勞工健康，在職勞工應依規定接受本單位所排定實施之各項定期檢查。

在職勞工應依下列規定接受定期健康檢查：

- (1) 年滿 65 歲以上者，每年定期檢查一次。
- (2) 年滿 40 歲未滿 65 歲者，每 3 年定期檢查一次。
- (3) 年齡未滿 40 歲者，每 5 年定期檢查一次。

7. 於勞工經一般體格檢查、特殊體格檢查、一般健康檢查、特殊健康檢查或健康追蹤檢查後，應採取下列措施：

- (1) 參採醫師建議，告知勞工，並適當配置勞工於工作場所作業。
- (2) 對檢查結果異常之勞工，應由醫護人員提供其健康指導；其經醫師健康評估結果，不能適應原有工作者，應參採醫師之建議，變更其作業場所、更換工作或縮短工作時間，並採取健康管理措施。
- (3) 將檢查結果發給受檢勞工。
- (4) 將受檢勞工之健康檢查紀錄彙整成健康檢查手冊。

8. 醫護人員臨廠服務辦理下列事項：

- (1) 勞工之健康教育、健康促進與衛生指導之策劃及實施。
- (2) 工作相關傷病之防治、健康諮詢與急救及緊急處置。
- (3) 協助僱主選配勞工從事適當之工作。
- (4) 勞工體格、健康檢查紀錄之分析、評估、管理與保存及健康管理。
- (5) 職業衛生之研究報告及傷害、疾病紀錄之保存。
- (6) 協助僱主與職業安全衛生人員實施工作相關疾病預防及環境改善。

防護設備之準備、維持及使用

1. 各部門主管及管理、指揮、監督有關人員，平時應監督所屬勞工確實依下列規定辦理：

- (1) 工作場所、機械、設備等之防護設施，應經常檢查並保持其性能。
- (2) 個人防護器具，使用後應妥為清理、維護，並做妥善之保管。
- (3) 有人員墜落之工作場所，如勞工需要上下、水平移動時，應穿戴安全帽、背負式安全帶並使用雙掛勾。現場如有物體飛落之虞，作業勞工應確實使用安全帽等防護設備。如有進入營繕工作場所作業人員，應確實正確戴用安全帽。
- (4) 從事電器作業或工作中有接近帶電體等情事時，該相關作業勞工應採斷電為優先之原則，如無法斷電下，採行活線作業，應確實使用絕緣防護設備。

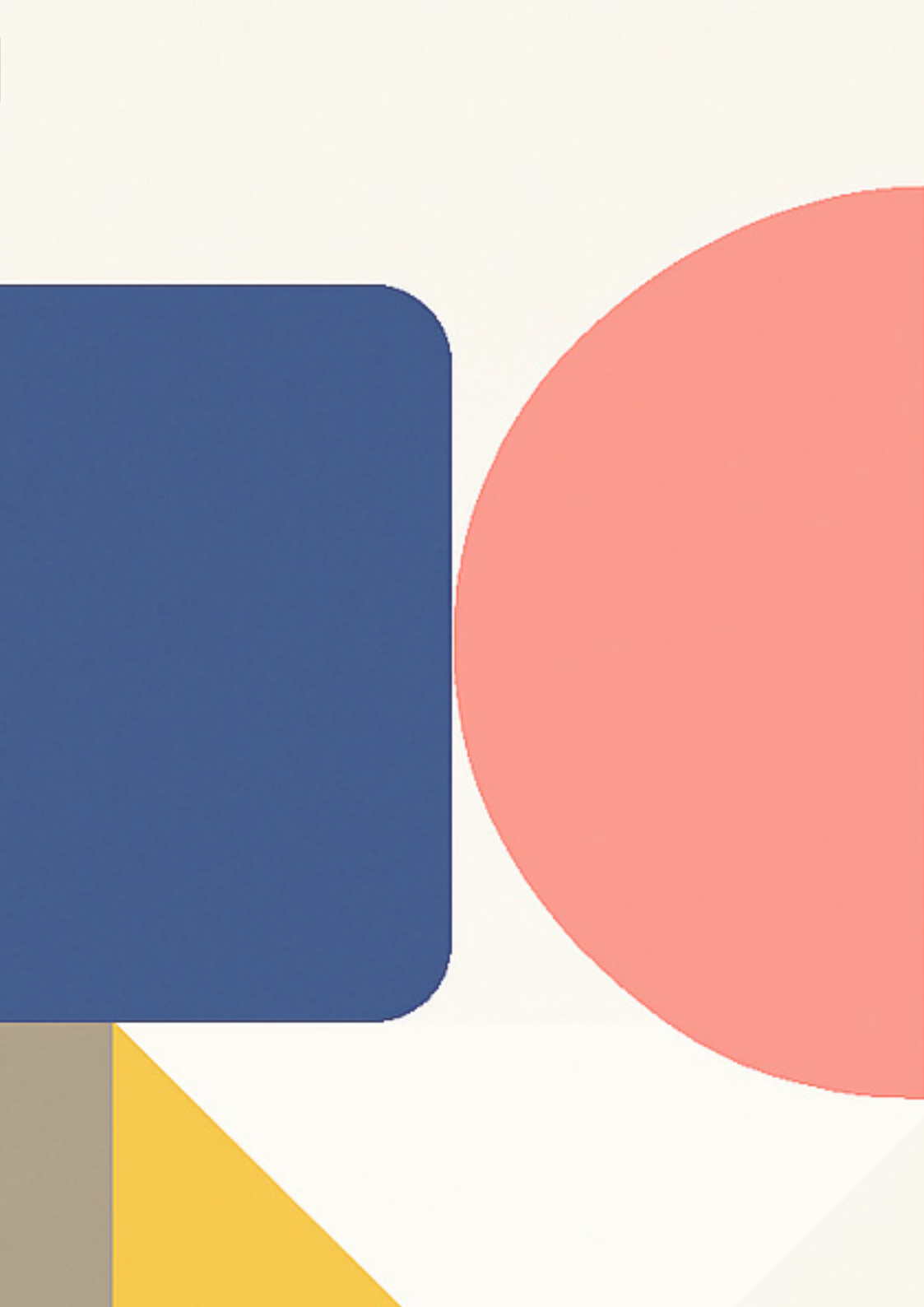
防護設備之準備、維持及使用

本單位遇有事故發生時，除悉依緊急應變計畫之規定實施急救及搶救外，並應立即以最快之方式通報僱主、工作場所負責人、勞工安全衛生人員及有關人員。

1. 勞動場所發生下列重大職業災害情事之一時，除採取緊急急救、搶救等措施外，並於 8 小時內通報勞動檢查機構（上下班途中發生之災害毋需通報，惟 2 個工作場所間的交通往返屬執行職務，符合勞動場所之定義，期間所發生交通事故或意外，仍需通報）

6. 員工關係

- (1) 死亡災害時。
 - (2) 同時罹難人數在 3 人以上時。
 - (3) 發生災害人數在 1 人以上，且需住院治療（如屬留院觀察毋需通報）。
 - (4) 其他經中央主管機關指定公告之災害。
2. 勞動場所發生職業災害時，部門主管或管理、指揮、監督有關人員以及勞工安全衛生人員，應即配合實施災害發生原因之調查、分析與統計，並擬定妥善之因應對策，依行政作業程序層報。
3. 其他有關安全衛生事項
- (1) 違反本守則規定之員工，得視情節輕重函報主管機關依法予以處分。
 - (2) 其他有關安全衛生事項，依安全衛生單位制定之各項管理辦法或作業規範內容規定。
- 本公司不定期針對災害警示、緊急逃生等狀況配合商辦管理中心及各大賣場管理單位舉辦消防演練，確保員工有足夠認知，發生緊急狀況時不致慌亂。本年度未發生火災事件。
 - 新進員工需進行安全衛生教育訓練課程。



7. 社會共榮

社會公益

社區影響與投入管理

7. 社會共榮

7.1 社會公益

社會公益是人類良知的體現，是將個人力量融入集體福祉的過程。在這個過程中，我們不僅延伸了自身的影響力，更拉近了彼此之間的距離。無論是小小的善舉，還是宏大的計畫，每一份努力都在構築一個更為公正、和諧的社會。讓我們攜手前行，為下一代鋪設充滿希望的未來。



等家寶寶協會：電子發票捐贈

在社會的角落，有許多孩子正在等待一個溫暖的家，「等家寶寶協會」致力於為這些孩子提供更多的資源與支持。我們相信，每一張電子發票都承載著愛與希望。透過簡單的捐贈，您可以將原本遺忘的紙本或電子發票，化為協助這些孩子的實際力量。您的每一次捐贈，不僅是一份善意的傳遞，更是為孩子們的未來增添一抹亮光。米斯特官方網站消費的發票捐贈系統中綁定「等家寶寶」，為該協會提供一份支持。



捐贈服飾與鞋款至馬來西亞

在世界的某個角落，有許多人正面臨資源匱乏的挑戰，特別是適合的服飾與鞋款更是不可或缺的生活必需品。我們的捐贈計畫旨在將多餘的衣物與鞋款送往馬來西亞，為當地的弱勢群體提供溫暖與支持。每一件衣物、每一雙鞋子，都承載著愛心的重量，並傳遞著關懷的溫度。讓我們一起行動，以實際行動減少浪費，同時為有需要的人帶來更有尊嚴的生活。



7.2 社區影響與投入管理

米斯特的公司總部台中市西屯區，我們將營運所在地—包括西屯區及其鄰近行政區—視為核心社區，並以強化在地關係與促進共融共好為目標，持續投入各項具體行動，回應社區所面臨之社會與環境議題。透過商業活動外溢效應、文化參與、公益服務與人才就業策略，米斯特積極扮演企業公民的角色，提升社區福祉與認同感。

界定社區影響範圍

本公司界定之社區範圍，涵蓋總部所在地台中市西屯區及鄰近區域（如北屯區、南屯區等），涵蓋社區居民、教育機構、非營利組織與地方政府單位等利害關係人。所有社區參與與回饋活動，皆以直接影響或互動密切之區域為核心推展。針對非營運據點地區的特定投入，則多基於公益倡議、長期合作夥伴或重大社會議題關注而進行擴展。

2024 年度社區投入策略與行動措施



社會弱勢關懷與公益服務

與中部地區社福機構合作，舉辦年節物資捐贈行動，包含食品、日用品、文具與童書等。

未來，米斯特將持續檢視社區投入成效，並強化與地方政府、學校、社福團體與社區居民之溝通協作，期望透過長期、系統性投入與多元參與，擴大正向影響力，實踐企業社會責任，邁向共融永續的在地發展目標。

8. 附錄

GRI Standards 指標索引

SASB 指標

TCFD 索引

8.1 GRI Standards 指標索引

編號	揭露指標	章節	頁數
GRI 2 一般揭露			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	2
2-2	組織永續報告中包含實體		
2-3	報導期間、頻率及聯絡		
2-4	資訊重編		
2-5	外部保證 / 確信		
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.6 供應商管理與評鑑	90
2-7	員工	6.2 員工多元共榮	142
2-8	非員工的工作者	6.2 員工多元共榮	142
2-9	治理結構及組成	3.1 董事會治理	51
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 董事會治理	51
2-11	最高治理單位主席	3.1 董事會治理	51
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 推動組織	36
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 推動組織	36
2-14	最高治理單位於永續報告的角色	3.1 董事會治理	51
2-15	利益衝突	3.1 董事會治理	51
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 推動組織	36
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 董事會治理	51
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 董事會治理	51
2-19	薪酬政策	6.4 薪酬與福利制度	157

8. 附錄

編號	揭露指標	章節	頁數
2-20	薪酬決定流程	6.4 薪酬與福利政策	149
2-21	年度總薪酬比率	2.1 推動組織	36
2-22	永續發展策略的聲明	2.1 推動組織	36
2-23	政策承諾	2.1 推動組織	36
2-24	納入政策承諾	2.1 推動組織	36
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4 舉報與防範	76
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 舉報與防範	76
2-27	法規遵循	3.4 舉報與防範	76
2-28	公協會的會員資格	1.7 團體協約、公協會的成員	34
2-29	利害關係人議和方針	1.5 利害關係人	23
2-30	團體協約	1.7 團體協約、公協會的成員	34
GRI 3 重大主題			
3-1	決定重大主題的流程	1.5 利害關係人	23
3-2	重大主題列表	1.6 重大性議題	29
3-3	重大主題管理	1.6 重大性議題	29

編號	揭露指標	章節	頁數
主題準則			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.3 氣候風險	111
301-1	所用物料的重量或體積	2.2 產品開發	42
302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 節能政策	136
303-3	取水量	5.2 水資源管理	138
303-4	排水量	5.2 水資源管理	138
303-5	耗水量	5.2 水資源管理	138
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 節能政策	136
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 節能政策	136
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.1 節能政策	136
401-1	新進員工和離職員工	6.2 員工多元共榮	142
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.4 薪酬與福利制度	149
401-3	育嬰假	6.4 薪酬與福利制度	149
403-1	職業安全衛生管理系統	6.5 職業安全與衛生	157
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.5 職業安全與衛生	157
403-3	職業健康服務	6.5 職業安全與衛生	157
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 職業安全與衛生	157
403-6	工作者健康促進	6.5 職業安全與衛生	157
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 人才培訓與發展	148
405-1	治理單位與員工的多元化	6.2 員工多元共榮	142

8.2 SASB 指標

表一：永續揭露主題與指標						
主題	指標	類別	度量單位	代碼	章節	頁數
產品中化學品之管理	維持遵循限制物質法規之流程之討論	討論與分析	不適用	CG-AA-250a.1	2.2 產品開發	42
	管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論對評估及	討論與分析	不適用	CG-AA-250a.2	2.2 產品開發	42
供應鏈中之環境影響	(1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議 1 之百分比	量化	百分比 (%)	CG-AA-430a.1	3.6 供應商管理與評鑑	90
	(1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所已完成永續服飾聯盟之 Higg 場所環境模組 (Higg FEM) 評估或類似環境資料評估之百分比	量化	百分比 (%)	CG-AA-430a.2	3.6 供應商管理與評鑑	90
供應鏈中之勞動條件	(1) 一階供應商場所及 (2) 一階以外之供應商場所已依勞動行為守則查核之比例，(3) 由第三方查核人員進行之總查核次數之百分比	量化	百分比 (%)	CG-AA-430b.1	3.6 供應商管理與評鑑	90
	(1) 供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率及 (2) 相關之改正行動比率	量化	比率	CG-AA-430b.2	3.6 供應商管理與評鑑	90
	供應鏈中最大之 (1) 勞動風險及 (2) 環境、健康與安全風險之描述	討論與分析	不適用	CG-AA-430b.3	3.6 供應商管理與評鑑	90

表一：永續揭露主題與指標

主題	指標	類別	度量單位	代碼	章節	頁數
原料取得	(1) 優先原料之清單；就每一優先原料：(2) 最可能威脅取得之環境或社會因素，(3) 討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及 (4) 因應營業風險與機會之管理策略	討論與分析	不適用	CG-AA-440a.3	3.6 供應商管理與評鑑	90
	(1) 所購買優先原料之數額，按原料別，及 (2) 經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	量化	公噸	CG-AA-440a.4	3.6 供應商管理與評鑑	90

表二：活動指標

活動指標	類別	度量單位	代碼	章節	頁數
(1) 一階供應商及 (2) 一階以外之供應商之數量	量化	數量	CG-AA-000.A	3.6 供應商管理與評鑑	90

8.3 TCFD 索引

面向	TCFD 建議揭露項目	章節	頁數
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.3 氣候風險	111
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.3 氣候風險	111
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.3 氣候風險	111
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.3 氣候風險	111
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.3 氣候風險	111
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.3 氣候風險	111
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.3 氣候風險	111
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.3 氣候風險	111
指標與目標	揭露組織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。	4.3 氣候風險	111
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 （如適用）溫室氣體排放和相關風險。	5.1 節能政策	136
	描述組織在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。	4.3 氣候風險	111

