

2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目錄 CONTENTS



第1章

利害關係人與重大主題鑑別 05

1.1 企業永續發展委員會	06
1.2 確認利害關係人	08
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	08
1.4 鑑別重大主題	10
1.5 永續發展目標	14



第2章

關於佳醫 16

2.1 公司簡介	17
2.2 經營理念	21
2.3 管理系統	23
2.4 參與外部組織	23



第3章

誠信治理 24

3.1 治理實務	25
3.1.1 董事會	27
3.1.2 功能性委員會	29
3.1.3 內部稽核	31
3.1.4 倫理誠信	32
3.2 風險管理	33
3.3 法規遵循	35
3.4 營運績效	36
3.5 產品服務	39
3.5.1 產品品質及安全	39
3.5.2 客戶關係	41
3.6 資安防護	42



第4章

永續環境 44

4.1 溫室氣體管理	47
4.2 廢棄物管理	49
4.3 供應鏈管理	50
4.3.1 供應商評選機制	50



第5章

社會關懷 51

5.1 員工概況	52
5.1.1 人權保障	52
5.1.2 員工統計	53
5.2 適才適任	59
5.2.1 薪酬福利	60
5.2.2 人才培育	64
5.2.3 勞資溝通	66
5.3 職業安全衛生	66
5.3.1 職業安全衛生系統	66
5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查	66
5.3.3 職業健康服務推動	67
5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	69
5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	69
5.3.6 工作者健康促進	70
5.3.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	70
5.3.8 職業災害統計分析	71
5.4 公益參與	72
5.4.1 捐血活動	72
5.4.2 關懷弱勢	72
5.4.3 長期照護	73
5.4.4 獎助學金贊助	74

附錄 75

GRI內容索引	76
查證聲明	81

董事長的話

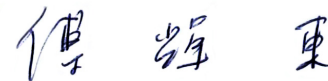
據聯合國的研究，全球溫室氣體排放量在近年已達到歷史高點且不斷在創新高，使我們更加意識到未來環境、經濟與社會的不確定性將成為新常態，這意味著要解除這個危機不能只靠單一個人或單一企業或單一國家，而是全球總動員不分你我共同承擔危機解除的責任。就企業角度而言，這個危機也考驗了企業的營運韌性，能永續經營的公司才是一個對員工對股東對社會負責任的公司，本公司在治理經營決策上須即時動態調整，才足以因應疫情及環境變化帶來之影響，惟有因應時局調整腳步，與時俱進創造經營新思維，才能彰顯企業永續發展之價值。

身為一家永續經營的企業，我們要負起社會責任，碳排放問題不僅是對企業的挑戰，更是對全球健康可持續性發展的威脅，我們必須採取積極行動，持續進行減碳工作。佳醫於2022年推導ISO 14064-1以進行溫室氣體盤查，具體量測碳排放量，採取自主減量措施、宣導節能減碳，透過教育訓練將減碳觀念深植於員工思維；亦於同年設置企業永續發展委員會，從Environment(E)、Social(S)、Governance(G)深度檢視公司面臨的挑戰，據以擬訂管理對策與國際接軌。

佳醫為生技醫療產業公司，經營血液透析、外科設備和耗材、血袋和傷造口及健康家電等，醫療產品均經過衛生福利部審查核准上市，產品安全無虞品質穩定，同時符合醫藥材GDP運銷法規規定及國際ISO 13485認證。自公司成立以來，不斷的創新產品，在產品品質安全的基礎上，提供了醫療產業全方位的服務，建立公司長期的穩定發展，另外，我們和供應商及客戶均有建立長期的夥伴關係，以確保產品和服務的持續性和完整性。

本公司一直關注社會責任，不僅照顧員工亦透過佳醫健康基金會關懷社會弱勢，推廣「生活照顧化，照顧生活化」，營造社會「共容與共融」，舉辦社區講座推廣健康照護觀念，推動居家看護及日照中心，讓長者受到妥善的照顧。另定期舉辦捐血活動，響應員工熱心參與「捐血一袋，救人一命」活動。

我們重視公司治理和誠信經營，在業務運營中絕不忽視ESG的重要性。我們清楚ESG的透明度是評價一家公司是否為負責任的企業衡量指標。我們將持續加強企業內部的完善治理、專注高規格的品質管理和提供高價值的客戶服務，以及採取有效措施減少碳排放確保優質的環境。我們將致力於保護人們的健康和幸福，不斷的提醒教育供應商和顧客，讓更多人瞭解ESG的重要性，共同為地球環境和人類健康作出更多的貢獻。



佳醫健康事業股份有限公司
董事長 傅輝東

編輯方針

佳醫健康事業股份有限公司(以下簡稱佳醫)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2022年永續報告書(以下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施與績效，佳醫健康期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2022年1月1日至2022年12月31日間之業務資料，資料範圍為佳醫台灣地區及營運據點，但不包括子公司。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之通用準則撰寫，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。其中，本報告書有關溫室氣體排放量，亦通過第三方外部查證通過ISO 14064-1溫室氣體盤查之數據。
- 本報告書亦委由格瑞國際驗證有限公司查證，通過AA 1000 AS進行Type 1中度保證等級進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄。

發行頻率

這是佳醫發布的第一本ESG報告書，未來佳醫每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於[公開資訊觀測站](#)及[本公司網站](#)下載，不另行列印紙本。

- 本次發布日期: 2023年9月。
- 下次發行日期: 2024年6月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

佳醫健康事業股份有限公司 | 公司治理主管

地址: 新北市中和區中正路880 號17 樓

電話: (02)2225-1888

Email: csr@excelsior.com.tw

公司網址: <https://www.excelsiormedical.com.tw/>



第1章

利害關係人與重大主題鑑別

利害關係人與重大主題鑑別

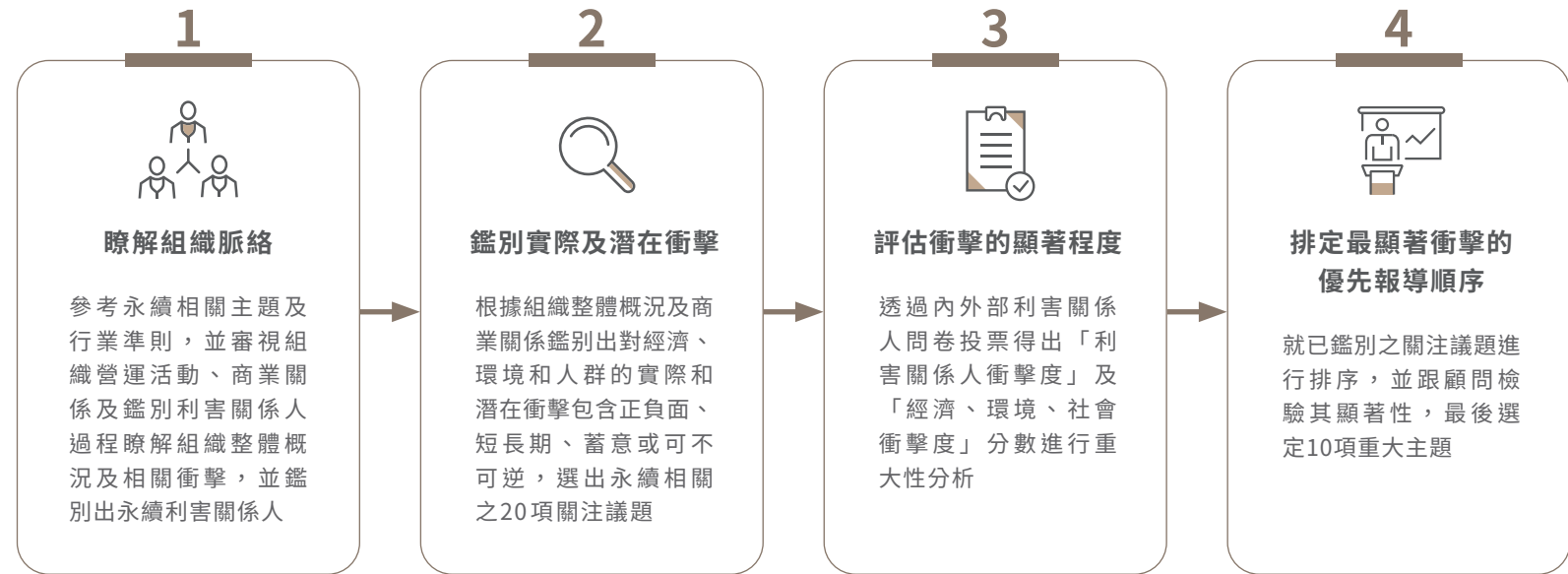
關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 企業永續發展委員會

佳醫為提升ESG企業永續發展的管理原則設置「企業永續發展委員會」，由佳醫健康事業股份有限公司副董事長擔任主任委員，總經理、公司治理主管、企劃總監、財務長、人事主管擔任副主任委員，召集各部門主管透過定期會議，就環境(E)、社會(S)、治理(G)相關議題制定因應措施及策略。



利害關係人與重大主題鑑別

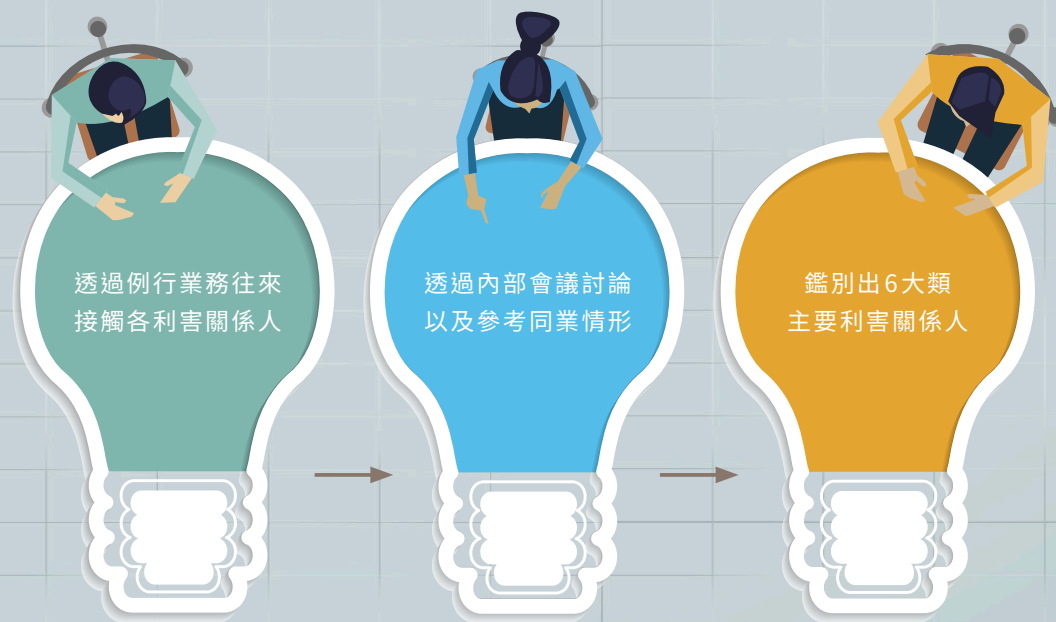
● 企業永續發展委員會組織圖



1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人

利害關係人為影響佳醫的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與佳醫的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6種類別對佳醫而言具有重要性的主要利害關係人，包含政府機關、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工、銀行。



1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

佳醫的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注佳醫之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注佳醫的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時佳醫亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由企業永續發展委員會彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保佳醫揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	▪ 經濟績效 ▪ 公司治理 ▪ 風險管理 ▪ 法規遵循	▪ 聯絡管道: 發言人 / 代理發言人 ▪ 股東常會 / 每年 ▪ 法人說明會 / 每年兩次 ▪ 官網投資人專區 / 每月 ▪ 公開資訊觀測站 / 不定期	第2章、關於佳醫 第3章、誠信治理 第4章、永續環境 第5章、社會關懷
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	▪ 公司治理 ▪ 法規遵循 ▪ 營運績效 ▪ 創新研發 ▪ 綠色產品 ▪ 產品責任 ▪ 客戶關係 ▪ 資安防護	▪ 聯絡管道: 業務單位 ▪ 客戶會議 / 每季 ▪ 視實際需要 / 不定期 ▪ 業務拜訪 / 每月 ▪ 客戶滿意度調查 / 每年 ▪ 電話、E-MAIL	第3章、誠信治理 第4章、永續環境
 供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供優質產品；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	▪ 永續供應鏈 ▪ 綠色採購 ▪ 節能減碳 ▪ 法規遵循	▪ 聯絡管道: 產品開發單位 ▪ 供應商業務檢討會議 / 每年 ▪ 電話、E-MAIL	第4章、永續環境 第5章、社會關懷
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	▪ 經營績效 ▪ 薪酬福利 ▪ 勞資關係 ▪ 職業健康與安全	▪ 聯絡管道: 人力資源單位 ▪ 勞資會議 / 每季 ▪ 員工申訴管道 / 不定期 ▪ 電話、E-MAIL	第5章、社會關懷

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
 銀行	銀行為公司營運中可得營運資金之重要來源之一，且同時與多家銀行合作分散風險為公司營運所必須。	- 法規遵循 - 營運績效 - 風險管理	- 聯絡管道: 財務單位 - 拜訪會議、電話、傳真、E-MAIL	第2章、關於佳醫 第3章、誠信治理
 政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務	- 公司治理 - 法規遵循 - 風險管理	- 聯絡管道: 法務 / 產品開發單位 / 財務單位 - 公文往來 / 不定時 - 主管機關宣導會、研討會 / 不定時	第3章、誠信治理

1.4 鑑別重大主題



面向	永續議題
環境面	在國內外環保意識上升的壓力下，為減輕產業發展過程中所帶來的溫室氣體問題，佳醫健康除必須符合溫室氣體相關法令要求外，並推動各項減少溫室氣體排放安案，善盡企業社會責任。
社會面	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
經濟面	追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

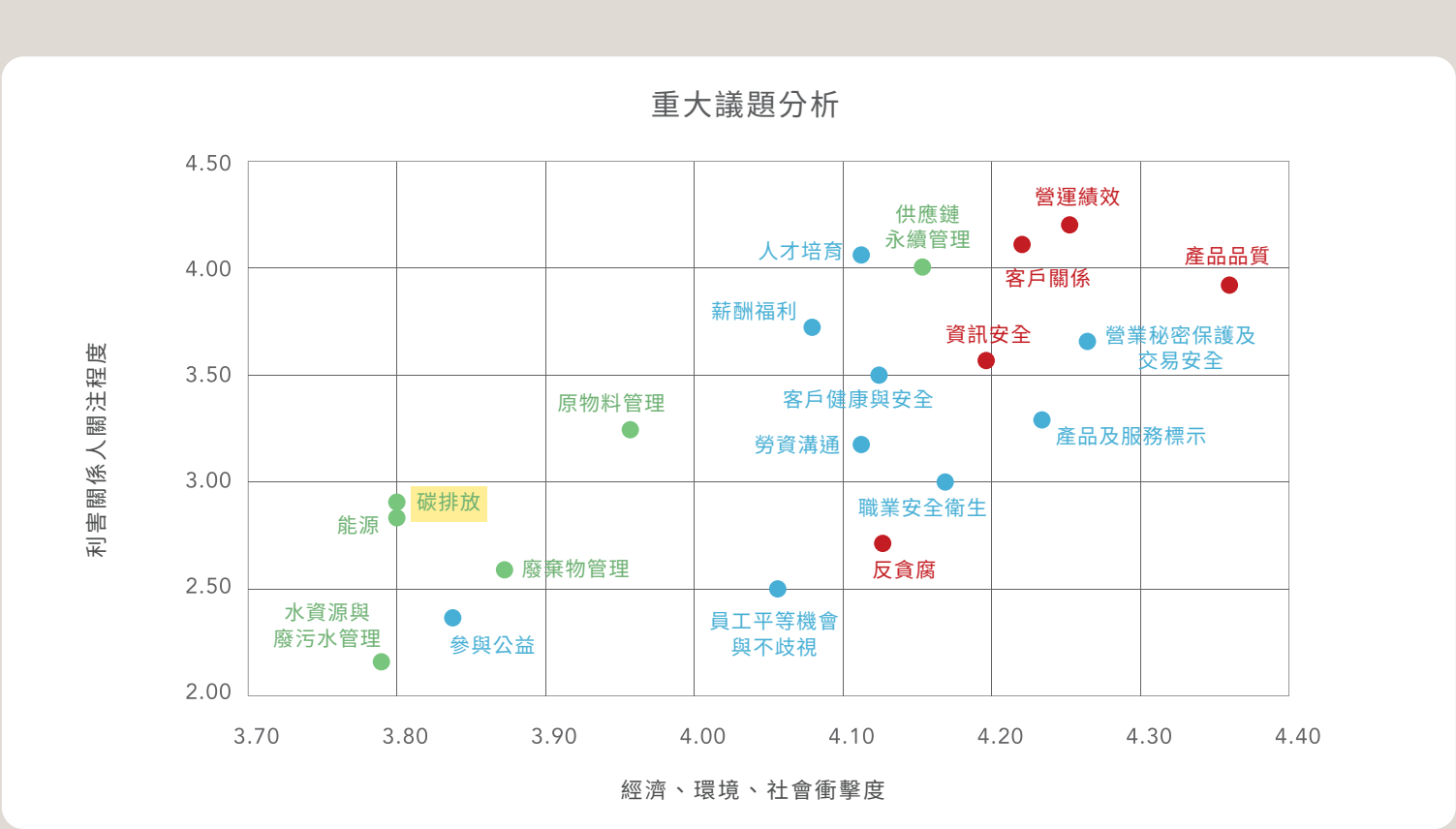
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫企業永續發展委員會擬定20項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收91份有效問卷，涵蓋股東/投資人22份、員工14份、客戶19份、供應商/承攬商12份、銀行20份、政府機關4份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司18位主管填寫各永續議題對佳醫產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由企業永續發展委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前9名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度佳醫應優先揭露環境、社會與經濟面向的9項重大主題分別為營運績效、客戶關係、產品品質、人才培育、產品品質、人才培育、供應鏈永續管理、營業秘密保護及交易安全、客戶健康與安全，另自願將碳排放作重大主題揭露。公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。



備註: 紅色字為治理面、綠色字為環境面及藍色字為社會面；無底色為正面衝擊、有黃色底為負面衝擊。

利害關係人與重大主題鑑別

● 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對公司的重要性	內部 邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	營運績效	因應市場環境變動，除提高血液透析及外科產品之市占率，並計劃持續引進其相關醫療耗材及設備，深耕醫療市場通路，結合關係企業之資源，運用策略聯盟之多角化延伸，以強化競爭力建構完整健康醫療控股事業為目標，持續憑藉著「用心、自主、創新、前瞻」之精神，為醫療保健產業提供全方位的健康服務。	●	●	●		GRI 201: 經濟績效 2016	3.4 營運績效
經濟	產品品質	醫療相關產品首重安全與效能，唯有提供優良品質的醫療相關產品才能獲得客戶信賴支持公司永續發展。	●	●	●		自訂主題	3.5 產品服務
經濟	客戶關係	與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。	●		●		自訂主題	3.5 產品服務
經濟	資訊安全	企業資訊系統穩定有助於公司經營，並提供給客戶安心及信賴感。	●		●		自訂主題	3.6 資安防護
社會	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	●				GRI 401: 勞雇關係 2016	5.2 適才適任

利害關係人與重大主題鑑別

面向	重大主題	對公司的重要性	內部 邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
社會	人才培育	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為醫療產業成為市場先驅。	●		●		GRI 404: 訓練與教育 2016	5.2 適才適任
社會	營業秘密保護 及交易安全	面對日益激烈的競爭環境，對於原廠產品定價、行銷策略，以及下游客戶的採購策略與其相關交易資訊，皆為公司重要之營業秘密，需給予嚴謹的資訊系統保護及安全交易機制，才能提升競爭力，以及維護原廠與客戶對公司持續高度的信任。	●		●		GRI 418: 客戶隱私 2016	3.6 資安防護
社會	客戶的健康 與安全	醫療相關產品首重安全與效能，唯有提供優良品質的醫療相關產品才能獲得客戶信賴，支持公司永續發展。	●		●		GRI 416: 顧客健康與安全 2016	3.5 產品服務
環境	供應鏈永續 管理	供應商能遵循法規以及符合環境永續發展的目標，使公司經由產品的經銷永續經營。	●	●			GRI 308: 供應商環境評估 2016 GRI 414: 供應商社會評估 2016	4.3 供應鏈管理
環境	碳排放	溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佳醫雖非能源使用大戶，但我們有鑑於同為地球一份子，一同響應溫室氣體減量是大家共同目標。	●		●		GRI 305: 排放 2016	4.1 溫室氣體管理

利害關係人與重大主題鑑別

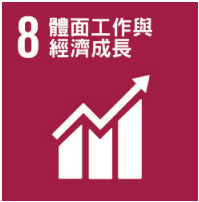
1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

佳醫將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保、減少排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，佳醫能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	佳醫健康
	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	▪ 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ▪ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
	3.4 透過預防與治療，將非傳染性疾病的死亡數減少，並促進心理健康。 3.d.強化的早期預警、風險減少，以及國人健康風險的管理能力	▪ 提供優質醫療器材以保障消費者健康。 ▪ 醫療器材皆取得 ISO 13485醫療器材品質管理系統認證及通過TFDA許可。 ▪ 佳醫健康基金會關懷社會弱勢及推廣健康照護理念。
	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	▪ 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ▪ 鼓勵同仁參與永續發展、職場性平及勞動人權等課程。
	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	▪ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ▪ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

利害關係人與重大主題鑑別

SDGs	細項目標	佳醫健康
	8.4 改善能源使用與生產效率。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	▪ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ▪ 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 ▪ 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ▪ 女性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障女性員工。 ▪ 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。
	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	▪ 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ▪ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	▪ 要求供應商應持續提供符合ESG產品，改良生產製程，降低廢棄物的產出。
	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	▪ 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 ▪ 透過利害關係人溝通，瞭解渠等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。





第2章

關於佳醫

關於佳醫

2.1 公司簡介

佳醫集團創立於1988年，初期以代理銷售血液透析設備耗材，逐步轉型為醫療服務整合通路商，並於2001年成功以「東貿國際股份有限公司」掛牌上櫃。結合多年醫療通路服務經驗與多角化經營策略，東貿國際於2007年正式轉上市，並於2009年更名為「佳醫健康事業股份有限公司」。憑藉累積多年之核心競爭力，佳醫集團持續擴大生技與醫療產業的投資與經營，同時積極佈局東南亞地區與集團國際化的腳步，以達到立足台灣、進軍國際。

佳醫集團自創立以來，憑藉所累積之核心競爭力，以新觀念、新模式整合各個醫療專業領域；佳醫集團持續在亞洲市場深耕，業務範圍包含了台灣、香港、菲律賓、馬來西亞等地區。透過不斷的合作與創新，期許成為亞洲最有價值之整合性醫療健康產業集團。

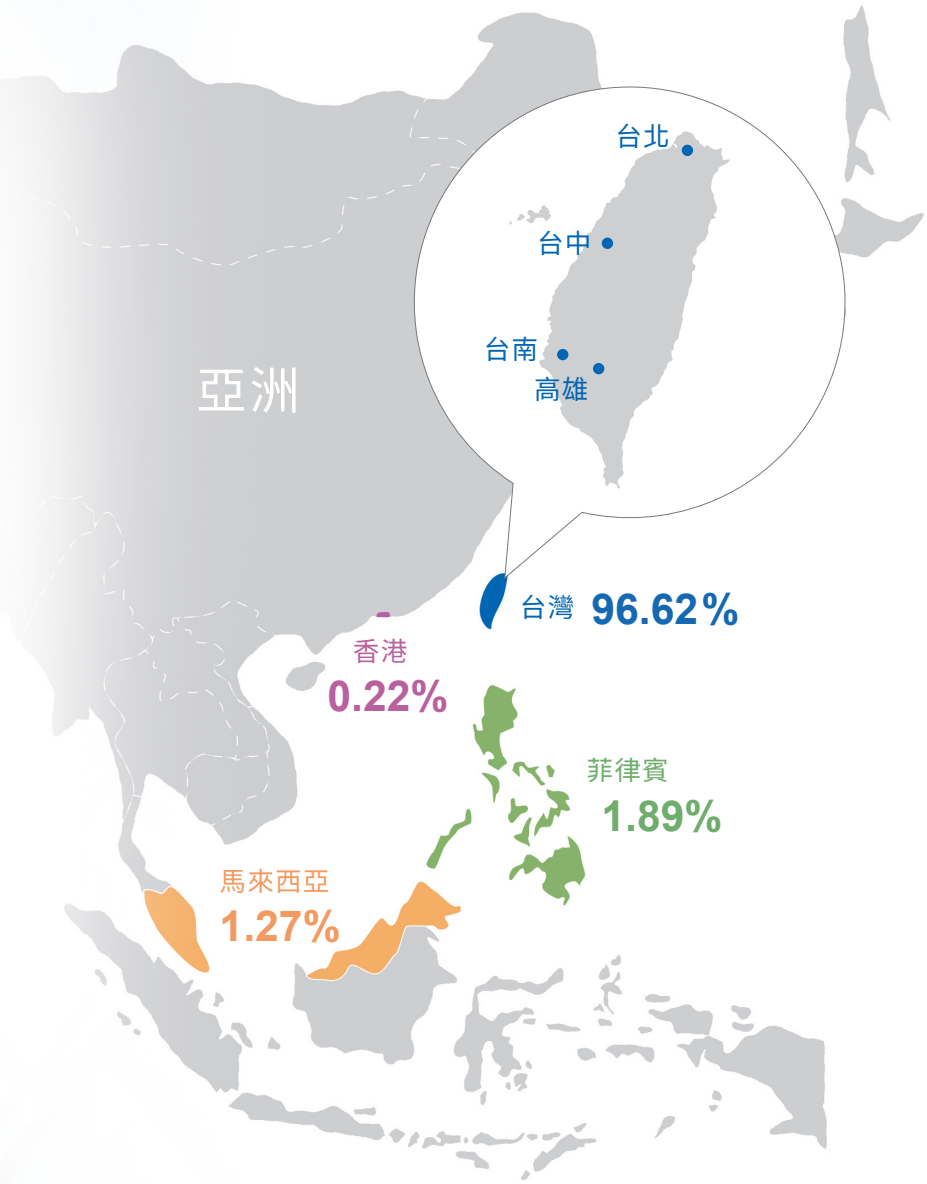
截至目前集團旗下共有三家台灣上市櫃公司(佳醫:股票代碼4104、曜亞:股票代碼4138、久裕:股票代碼4173)。

註: 有關佳醫健康重要沿革，請參閱2022年股東會年報 / 貳、公司簡介。 [[2022年年報](#)]



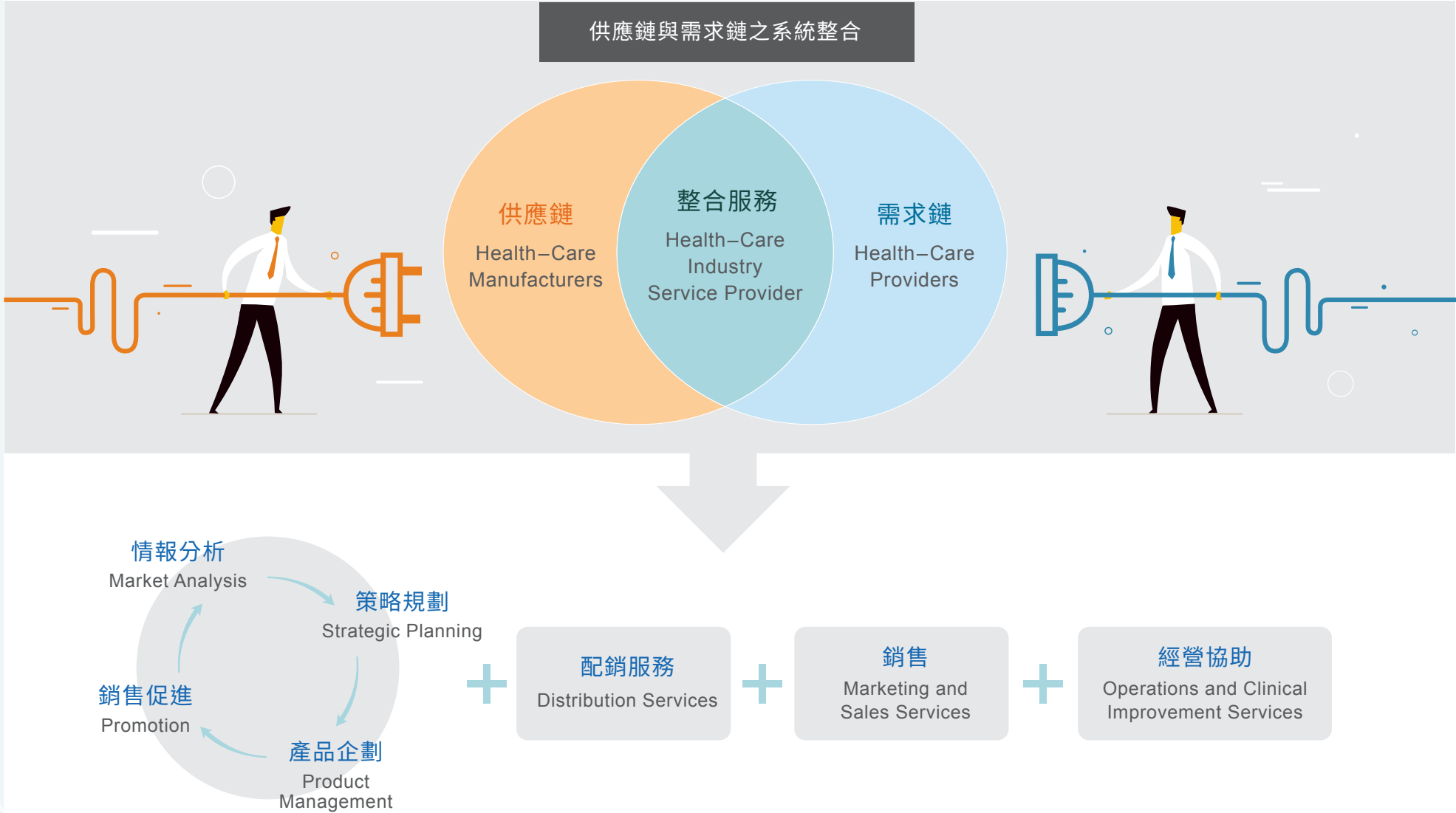
● 基本資料

公司名稱	佳醫健康事業股份有限公司
股票代號	4104
所處行業	上市生技醫療業
主要產品 / 服務	血液透析相關醫療耗材、 外科設備及耗材、血袋、造口 健康家電及保養品系列產品
總部位置	新北市中和區中正路880號17樓
資本額 (單位: 新台幣仟元)	1,482,064 仟元
當年度營收 (單位: 新台幣仟元)	2022年營收金額 7,186,828 仟元
股權佔比	本國法人43%、本國個人50%、 外國機構與外國個人7%
營運據點	台灣(台北、台中、台南、高雄) 菲律賓、馬來西亞、香港
各區營收比重	台灣 (96.62%) 香港 (0.22%) 菲律賓 (1.89%) 馬來西亞 (1.27%)



● 佳醫健康在整體產業鏈的上中下游位置圖

本公司為醫療產品系統整合通路商，營運主要模式以「整合資源」方式，提供客戶除醫療行為外之服務，亦擔任醫療院所之醫務管理顧問角色，以「醫務管理」之模式，建構醫療相關通路系統，其上、中、下游之關聯性如下圖所示：



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

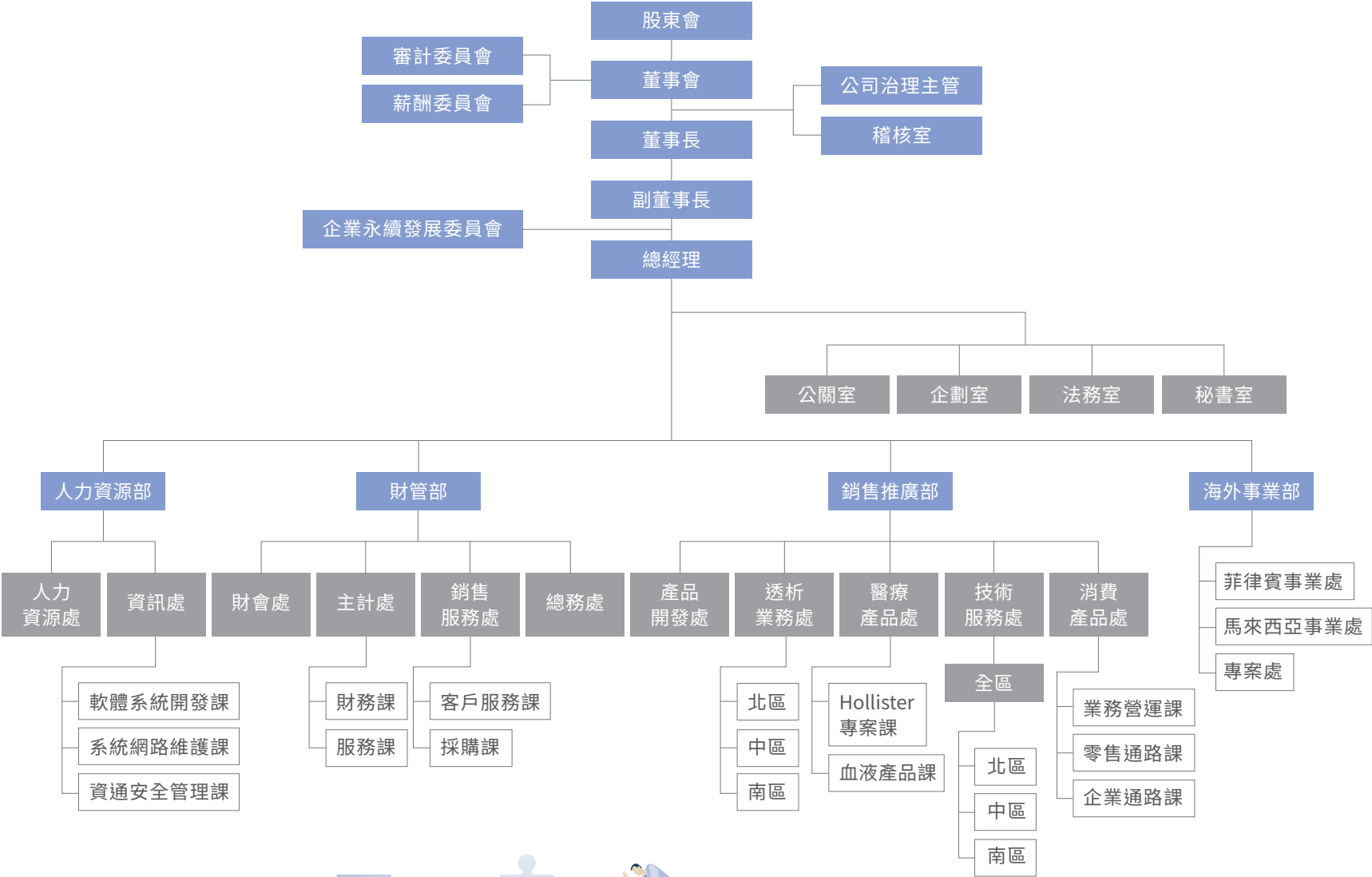
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

● 組織結構



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

2.2 經營理念

佳醫健康之經營理念係以建構完整健康醫療控股事業為目標，實質上為資源整合通路商。因此，透過轉投資等方式，採取多元代理方式取得優良產品的代理權，並搭配多元行銷及對醫療院所之管理、諮詢服務，進行本業的延伸，有效提供客戶完整的多元服務，深耕醫療市場通路，未來將導引全球高品質的醫療服務進入多國市場。



● 企業願景

整合醫療生化技術產銷專業領域，建立亞洲醫療健康產業之投資及經營團隊，提供全方位最佳品質之醫療保健服務，謀求社會大眾健康。

貿易代理

積極尋求代理或經銷醫療產業所需之醫療產品，引進具競爭力之產品，發展多樣化產品銷售模式。

醫療通路

持續整合上下游醫療資源，與醫療產業策略夥伴合作，發展具競爭力之價值鏈服務，擴大醫療通路規模。

醫藥物流

主動拓展國內外原廠銷售推廣及經銷物流服務，取得ISO 13485、醫療器材GDP、西藥藥品GDP之認證，結合各大醫療院所之需求，建構具差異化之全方位醫藥物流服務。

海外事業

複製台灣經驗以延伸海外生技醫療市場，藉由東南亞透析藥水生產製造領域，積極拓展海外佈局全球。



2.3 管理系統

佳醫通過之管理系統見下表，另預計於2023年下半年通過ISO 14064-1組織型溫室氣體盤查標準。

系統名稱	證書有效日期
ISO 9001 品質管理系統	2026/02/26
ISO 13485 醫療器材品質管理系統	2026/02/26
醫療器材優良運銷準則(GDP)	2026/02/14
西藥藥品優良製造規範(第三部: 運銷)(GDP)	2025/08/24

2.4 參與外部組織

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

外部協會名稱	參與身份
新北市商業會	會員
台北市醫療器材商業同業公會	會員
新北市電器商業同業公會	會員
中華民國西藥代理商同業公會	會員
台北市進出口商業同業公會	會員
新北市醫療器材商業同業公會	會員



第3章

誠信治理

誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時，運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

本公司依證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能。董事會亦通過「誠信經營守則」、「道德行為準則」，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，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。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考：[管理辦法 <https://reurl.cc/V8Q45Q>]

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，訂定內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司經2022年8月4日董事會決議通過，任命周臣孝財務長自2022年9月1日起擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事、獨立董事就任及持續進修、提供董事、獨立董事執行業務所需之資料、協助董事、獨立董事遵循法令等。於2022年度已進修與公司治理相關課程12小時。

本公司之財務報表均委託安侯建業聯合會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。



● 2022年公司治理主管業務執行成果

1

協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，透過內部稽核主管及簽證會計師單獨會談瞭解公司財務業務，目前皆已達成充分溝通及最新法規之報告。
- (4) 依照公司產業特性，獨立董事及一般董事都有完成年度進修課程。



2

協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規。
- (3) 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

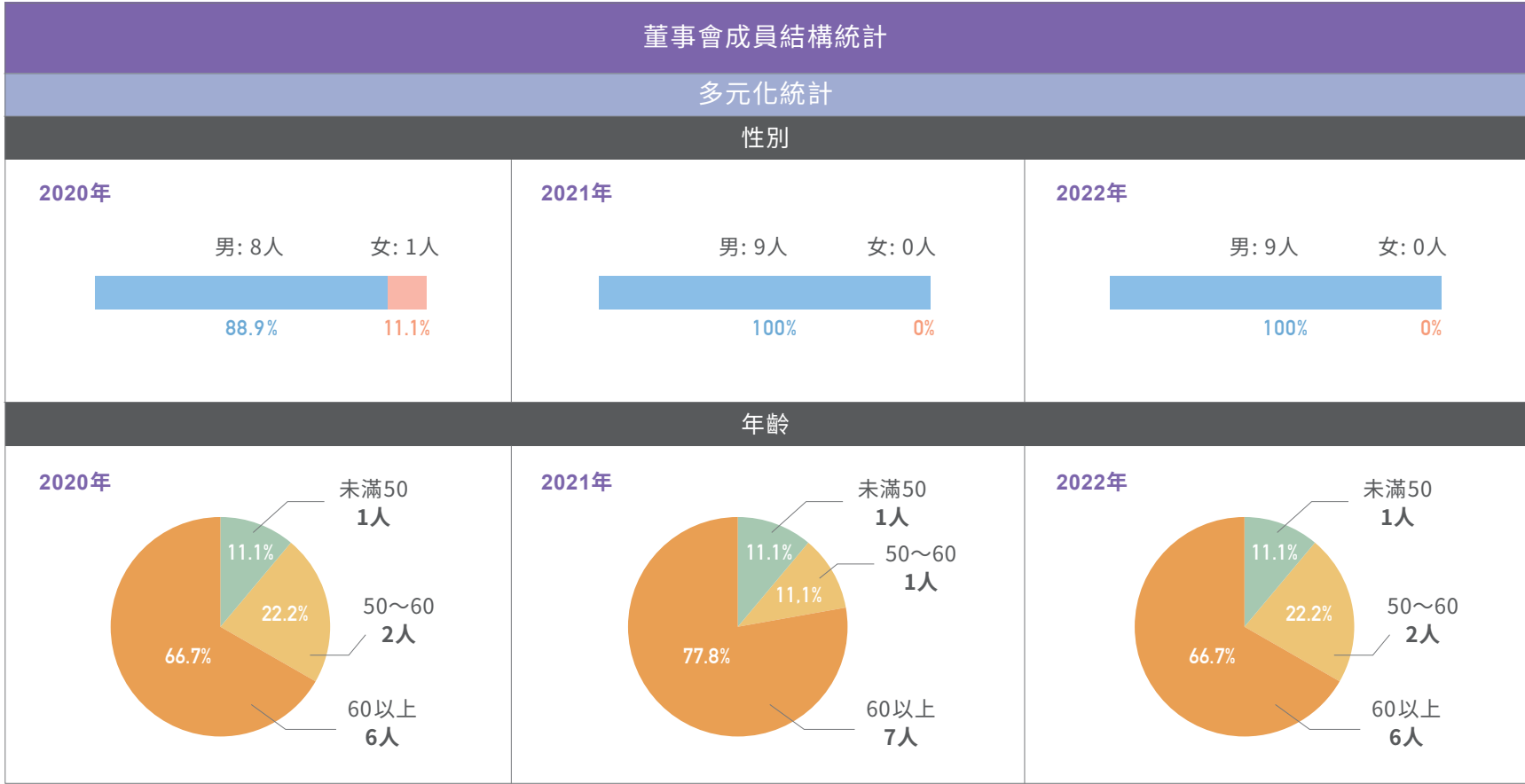


3

本公司董監事暨重要職員責任保險續約，保額美金1,000萬元。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司依公司章程載明董事採候選人提名制度，股東就董事候選人名單中選任之。透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據公司治理實務守則規定，現任董事會由九位董事組成，其中包含三位獨立董事，比率達33%。另二席外部董事占比為22%，不具公司經理人身分之董事達董事席次二分之一以上，董事間超過半數之席次，不具有配偶或二親等以內的關係，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2022年共召開7次董事會。



目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

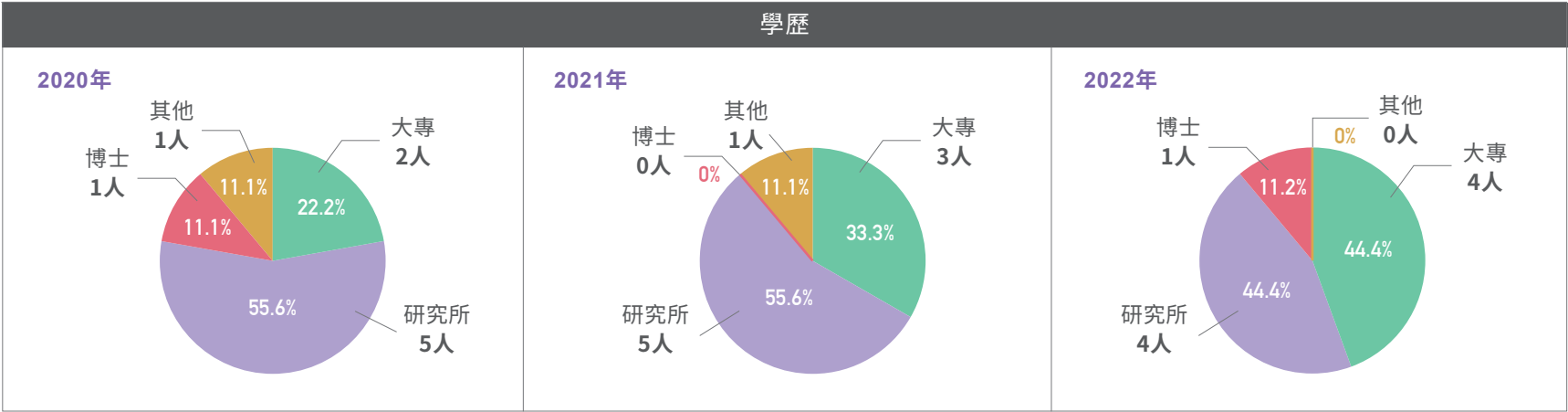
關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄



註: 有關佳醫健康董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及多元化政策，請參閱2022年年報及董事會多元化政策。 [2022年年報 / 董事會多元化政策]

董事會介紹及出席情況:

職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗
董事長	傅輝東	100%	14	產業、醫療、企業管理
董事	張憲政	100%	6	產業、醫療、企業管理
董事	張明正	100%	9	產業、醫療、企業管理
董事	謝炎盛	86%	6	產業、企業管理
董事	陳敦領	100%	0	產業、醫療
董事	傅若軒	100%	15	產業、醫療、企業管理
獨立董事	張五益	100%	1	會計、企業管理
獨立董事	郭育嘉	100%	5	法律、企業管理
獨立董事	詹乾隆	100%	4	會計、企業管理

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」及訂定「獨立董事職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事對於會議之事項，有自身利害關係時，於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並於該事項討論及表決時離席。並不得代理其他董事行使其表決權。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問卷自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效評估			
自評(問卷)	2020年	2021年	2022年
董事會	99	99	99
審計委員會	99	100	100
薪酬委員會	99	99	99

本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2022年全體董事進修合計60小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備公司治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在生技醫療產業經營的範疇努力不懈。

3.1.2 功能性委員會

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

● 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2022年共召開6次審計委員會會議，全體出席率達100%。



內部稽核主管每季於座談會向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。2022年獨立董事與稽核主管共召開2次會議；此外，2022年獨立董事亦與會計師召開3次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

◎ 薪資報酬委員會

佳醫健康為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2022年共召開4次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：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，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外針對經理人包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含：財務性指標(財務與業務績效指標)及非財務性指標(領導力、品德操守、所轄部門法令遵循)及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議，目前尚未將公司的ESG績效與董事會、經理人之薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

◎ 薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	張五益	4	100%	111.7.14 連任
獨立董事	郭育嘉	2	100%	111.7.14 新任
獨立董事	詹資生	2	100%	舊任
委員	施美惠	2	100%	舊任
獨立董事	詹乾隆	2	100%	111.7.14 新任

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	張五益	6	100%
獨立董事	郭育嘉	6	100%
獨立董事	詹乾隆	4	100%
獨立董事	詹資生	2	100%



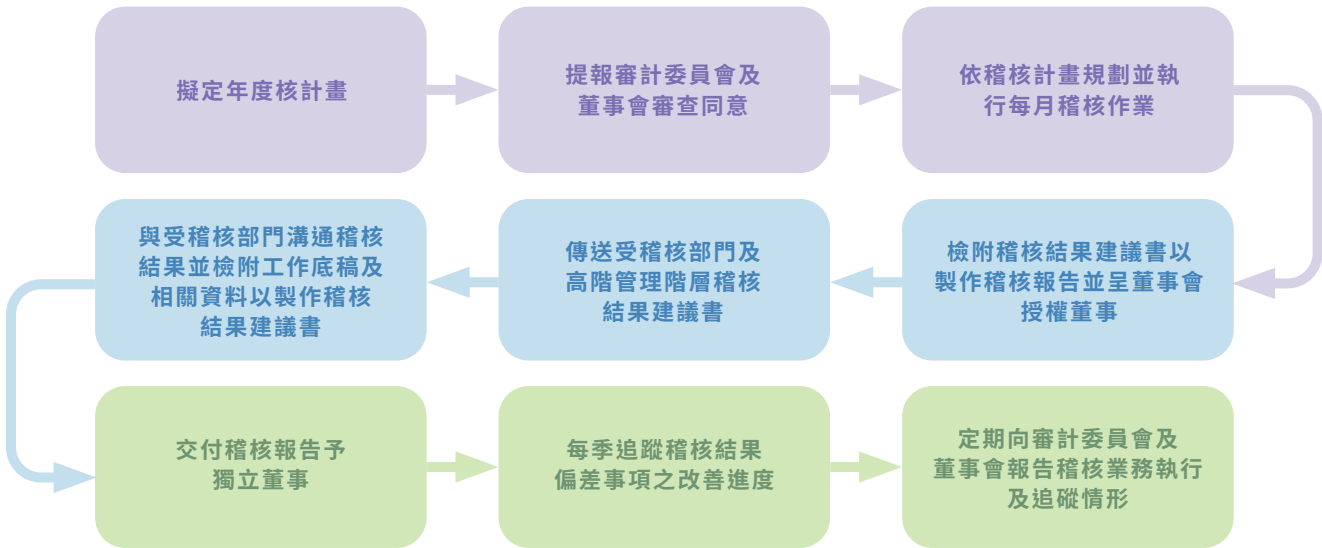
3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核人員共計1人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免應由董事長核定。內部稽核主管及人員之薪資報酬應由董事長核定；其考評應由董事會授權之董事代為核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。本公司內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2022年稽核人員受訓1人次合計12小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2022年稽核室共執行115項稽核作業，稽核結果無重大缺失符合率93%，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。



3.1.4 倫理誠信

誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由人力資源處向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，佳醫健康「企業永續發展委員會」下轄公司治理組，負責推動公司誠信經營，由公司治理主管擔任該組負責人，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，確保誠信經營守則之落實，制訂「誠信經營政策暨守則」，並由董事會決議通過；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

同時，本公司依「公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司預計制定「供應商永續發展管理程序」，其與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司於2022年向主管進行誠信經營教育訓練，共計32人次，時數2小時，而向在職同仁進行線上誠信訓練共計169人次，時數1小時；同時公司治理主管應就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，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至2022年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

3.2 風險管理

佳醫為強化公司治理並健全風險管理作業，訂定「風險管理政策」，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

佳醫風險管理架構

單位	職責
董事會	風險管理政策之最高決策單位，負責公司整體風險之最終責任。董事會應依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，持續監督風險管理機制之有效運作，充分掌握風險狀況，並確保擁有適足之資本以因應所涉風險。
企業永續發展委員會	執行ESG永續發展風險管理之權責單位，負責執行風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、重要風險之預警、評估潛在損失、處理對策之追蹤或風險解除之通報及彙整重大風險事件處理結果，每年定期向董事會報告。
各業務單位	因應內外部環境、法令調整進行風險管理制度之規劃與修正，明確辨識其所面臨之各項風險，並依規定執行必要之自評作業及風險管理作業，以利本公司將所涉風險控制於可承擔之範圍內。

風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略(因應措施)
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	1. 檢討用水用電情形尋找可行節能方案。 2. 計劃導入智能節能設備。 3. 減少非必要差旅，改視訊作業。 4. 訂定節能減碳管理辦法。
	缺水、缺電	1. 不定時宣導節水節電。 2. 定時督促管委會巡檢發電機保養事宜確保緊急時能使用。

風險類別	風險說明	風險管理策略(因應措施)
 員工關懷	發生職災(含新冠疫情衝擊)	1. 新冠疫情期間，上班前透過熱顯像儀測量體溫。 2. 新冠期間不定時提供快篩劑避免感染。 3. 新冠期間預防性提供口罩(N95口罩)及適時提供防護衣避免感染。 4. 新冠期間辦公區域分流及居家上班，避免群聚感染。 5. 為員工身心靈健康倡導正常規律生活。 6. 重視工作環境安全，專人考取消防安全證照並不定期召開消防演練課程。 7. 確實檢查個人防護器具，有缺少或過期主動更換。 8. 公司提供完善教育訓練，充份瞭解儀器並依規定操作相關作業程序。 9. 請專業職護進駐公司協助員工改善健康問題。
 營運績效	發生資安事件	1. 定期執行資安查核、核心業務系統備援回復演練。 2. 定期向同仁發佈資安危害事件及資安防護觀念宣導訊息。 3. 定期檢視核心系統是否有資安風險的遺漏。 4. 資訊設備取得及應用規範皆需符合資通安全政策精神，資訊設備軟硬體皆需經由合法管道取得，以符合內外稽核的要求。 5. 計劃導入ISO 27001資訊安全系統為目標取得認證。 6. 加入合規資安組織，以第一時獲取資安相關訊息，以提前防犯資安相關的危害。 7. 資安主管及權責人員定期參與資安研討會議等課程，以強化最新資安防護觀念。
	產品責任(面臨回收/下架)	1. 定期稽核製造商確保生產品質。 2. 定期稽核物流商確保儲運品質。 3. 關注國內外衛生主管機關不良品通報系統以便及時反映。 4. 建立產品回收標準作業流程以便接收到回收通知時能立即啟動避免影響擴大。 5. 產品符合醫藥材GDP法規及國際ISO 13485認證。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。首先，就公司治理面而言，本公司設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列之法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司之政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則作業程序」及員工工作規則，內容包含保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、檢舉制度等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立良好的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁或電子郵件公告提供法規遵循指引，使同仁能獲取法規資訊。

最後，在環安衛面向，本公司預計制訂「供應商永續發展管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，2022年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、職業安全、勞動人權、洩漏客戶隱私、產品責任、產品標示等重大違法紀錄。



3.4 營運績效

重大主題		營運績效
對公司的重要性		因應市場環境變動，除提高血液透析及外科產品之市佔率，並計劃持續引進其相關醫療設備及耗材，深耕醫療市場通路，結合關係企業之資源，運用策略聯盟之多角化延伸，以強化競爭力建構整合性醫療健康產業集團為目標，持續藉著「用心、自主、創新、前瞻」之精神，為醫療保健產業提供全方位的健康服務。
政策/承諾		本公司繼續朝向多元化發展邁進，包含引進新世代醫療產品及服務、健康家電產品(大家電及空氣清淨機)，持續關注政府新南向政策，藉由轉投資馬來西亞之透析藥水廠，配合集團政策拓展海外醫療市場。
目標	短期	血液透析方面加入NephroCare Limited及Cardinal Medical Services Ltd.洗腎中心的通路規模後，可提高相關設備耗材市占率，以2022年國內人工腎臟銷售總量約1200萬支計算，市占率將可自24%提高至28%，同時也積極尋求代理其他醫療專科所需醫療產品，以期發展多樣化之產品銷售業務。
	中長期	對外整合上下游醫療資源，引進醫療具競爭力之新產品，增加異業策略夥伴，持續擴大醫療通路。對內則精簡組織降低各項管銷成本，提高經營績效。 配合政府啟動新南向計畫，向上垂直整合血液透析事業，併購馬來西亞透析藥水工廠，後續完成查廠後，將擴大既有客戶，發展東南亞地區。
當年度投入資源及具體成果		1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，奠定長期獲利基礎。 2. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發具競爭力之新產品以拉開差距，維持品質優勢。
負責部門/申訴機制		銷售推廣部
評估機制/成果		營收/淨利等

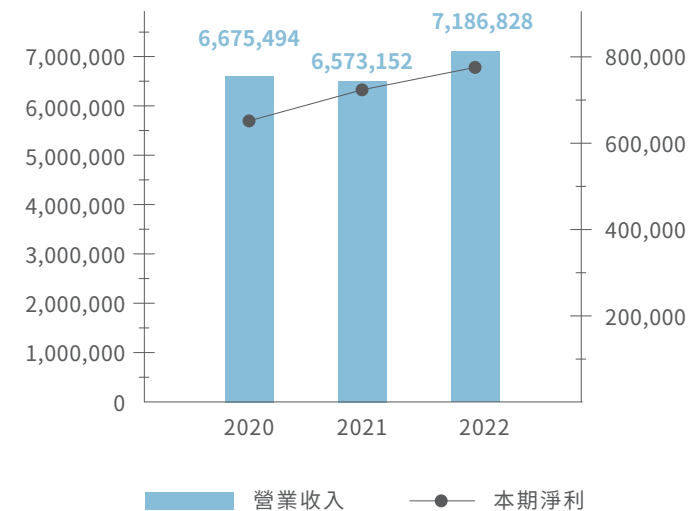
◎ 最近三年財務狀況 (合併財務報告)

單位: 新台幣仟元

項目	2020年	2021年	2022年
營業收入	6,675,494	6,573,152	7,186,828
營運成本	5,368,996	5,200,533	5,673,716
營業毛利	1,306,574	1,372,619	1,513,112
營業淨利	529,070	595,026	606,612
本期淨利	669,086	722,289	785,301
每股盈餘 (單位: 元)	4.06	4.10	4.50

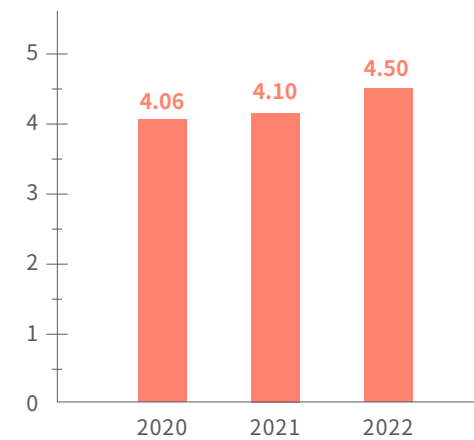
營業收入 & 本期淨利

單位: 新台幣仟元



每股盈餘

單位: 元

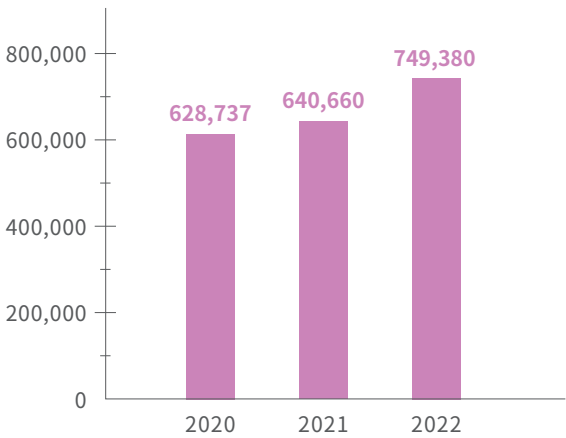


單位: 新台幣仟元

項目	2020年	2021年	2022年
員工薪資與福利	628,737	640,660	749,380
支付出資人的款項	494,021	494,021	564,595
支付政府的款項	160,297	151,447	178,399

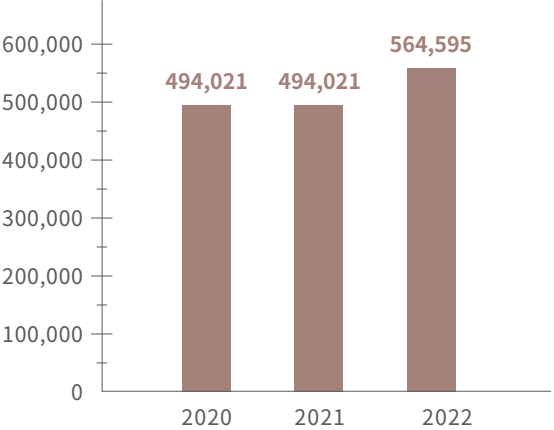
員工薪資與福利

單位: 新台幣仟元



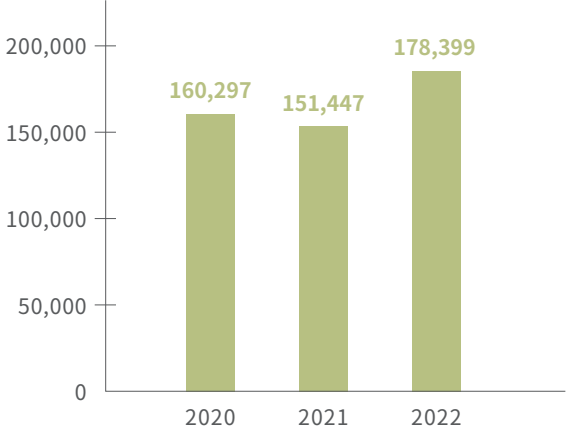
支付出資人的款項

單位: 新台幣仟元



支付政府的款項

單位: 新台幣仟元



3.5 產品服務

醫療器材與藥品是用來醫治疾病以及維護身體健康的人生必需品，佳醫身為醫藥產品與服務的提供者，其使命除了將製造商的優良產品推廣給使用者之外，也時刻在監督從原料製程到成品品質以及物流配送過程與客戶使用後的反饋藉以促進民眾用藥安全及身體健康。因此，佳醫領先同業率先在主管機關法規頒定之初即申請西藥優良運銷規範(GDP)以及醫療器材優良運銷規範(GDP)自願性審查並核准通過；此外，佳醫也以非製造業者申請ISO 13485醫療器材品質管理系統認證，不僅遵循法規進行產品運銷也採用管理系統來確保產品品質取得客戶信賴。

3.5.1 產品品質及安全

重大主題		產品品質 / 客戶的健康與安全
對公司的重要性		藥物首重安全與效能，唯有提供優良品質的藥物才能獲得客戶信賴支持公司永續發展。
政策 / 承諾		政策: 與國內外原廠採用符合優良製造規範的原物料及製程的製造商合作，代理或委託製造高品質產品 承諾: 不販賣未經核准之醫療器材及藥品
目標	短期	取得主管機關品質系統認證
	中長期	有效降低產品不良率，提升客戶
當年度投入資源及具體成果		1. 動員公司相關部門投入人力編製符合醫療器材優良運銷準則的標準作業流程文件共25份，並在2022年6月份接受衛福部委託的工研院量測中心實地審查。 2. 委託貝爾國際認證機構輔導ISO 13485醫療器材品質管理系統的建置，並在2022年12月接受實地審查。 3. 分別至藥品供應商濟生公司、安星公司；醫材供應商善德公司；物流服務供應商集康公司等實地稽核確保上述公司符合品質要求。
負責部門 / 申訴機制		負責部門: 產品開發處 申訴機制: 02-2225-1888 及客訴 / 瑕疵申請
評估機制 / 成果		- 產品瑕疵較上一年度減少10%。 100%皆取得醫療器材許可證。 0事件因公司產品發生醫療安全事件導致回收。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

● 公司目前之商品(服務)項目

	項目	描述
血液透析系列產品	醫療器材類有人工腎臟、血液迴路管及穿刺針等。藥品類有洗腎藥水、藥粉、生理食鹽水、紅血球生成素及抗凝血劑等。洗腎用設備有洗腎機、洗腎機專用消毒劑及中央供液系統等。	血液透析俗稱「洗腎」。腎臟主要負責維持體內水分恆定、酸鹼平衡、血壓穩定、製造紅血球生成素和維生素D3，以及排泄、代謝廢物和藥物等功能。當腎臟功能衰退到一定程度時，會漸漸出現水腫、代謝性酸中毒、不易控制的高血壓、貧血、腎性骨病變、甚至因為毒素在體內堆積，造成皮膚癢、容易瘀青、流血不止等現象。所以，腎臟功能一旦出現上述尿毒症徵候時，只有藉「洗腎」將尿毒素、水分排出體外，以減輕尿毒症狀，並穩定生命徵象。
外科耗材用品及設備	縫合線、自動縫合器、內視鏡手術器械、電燒機、腫瘤治療儀、組織凝結儀及超音波刀等醫療耗材	需要進入人體 / 生物組織進行治療的耗材或能量器械。現代的外科手術從開放式走向內視鏡的微創型式，但仍視臨床上病人需求讓醫師做專業判斷。適合開刀者，可透過開放式 / 內視鏡手術，利用電燒儀器進行切割已移除有害組織；不適合開刀者，可以消融的方式用器械進入組織中以高溫讓其壞死。
其他	空氣清淨機系列等健康家電、血袋相關產品及人工傷造口產品	健康家電: 本公司推出自有品牌「超淨」系列產品，致力推廣空氣清淨機搭配循環扇使用，並推出具時尚造型的家電產品，以融入居家佈置的美學概念，讓健康概念與生活品質可同時擁有。 血袋: 代理日本JMS品牌，供應國內各捐血中心及生技公司儲存臍帶血之用。 人工傷造口: 代理Hollister人工肛門等傷口與造口等護理產品，用以供應國內各大醫院提供手術病患使用。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

3.5.2 客戶關係

重大主題		客戶關係
對公司的重要性		與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。
政策/承諾		品質第一 顧客滿意
目標	短期	1. 重視客戶需求，迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。 2. 為客戶提供價值，提供良好的客戶服務。
	中長期	1. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。 2. 達成客戶滿意度調查分數平均標準值為90分。
當年度投入資源及具體成果		1. 重視客戶需求，迅速排解客訴抱怨降低客戶不信任感。 2. 為客戶提供價值，提供良好的客戶服務。 3. 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。 4. 達成客戶滿意度調查分數平均標準值為90分。
負責部門/申訴機制		客戶服務課/申訴管道
評估機制/成果		2022年客戶平均滿意度調查分數達標。

3.6 資安防護

重大主題		資訊安全 / 營業秘密保護及交易安全
對公司的重要性		企業資訊系統穩定經營
政策 / 承諾		穩健資安防護觀念，人人提防時時上口
目標	短期	預計2023年底前制定完整資通安全相關政策，並不定期辦理資通安全教育訓練，訓練同仁對資通安全的認知與強化同仁對於資通安全相關責任及觀念建立。
	中長期	▪ 公司相關核心業務各部門會定期檢討，規範資訊核心業務等級以避免越級取得機會發生，相關核心業務存取與修改，皆需知會業務主責人員以確保其取得的合法性。 ▪ 資訊設備取得及應用規範皆需符合資通安全政策精神，資訊設備軟硬體皆需經由合法管道取得，以符合內外稽核的要求。 ▪ 相關資通安全的檢測含弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、資安的健診。 ▪ 預計2025年底前推舉課級單位一名同仁擔任資通安全官種子，於第一時間向上反應問題，向下輔導同仁間解釋相關業務如何遵守資通安全相關要務。 ▪ 永續維持核心業務資訊系統安全穩定運作執行。 ▪ 預計2024年底前對外核心業務資料皆需加密後始得傳輸，解密方式不得經由同一途徑得知。 ▪ 公司無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。 ▪ 預計2025上半年前本公司取得 ISO/IEC 27001 認證。
當年度投入資源及具體成果		▪ 執行ISO/IEC 27001資訊安全管理系統管理要項中，帳號權限管理、Log管理、機房監視。 ▪ 定期進行資安查核，協助同仁確認資訊設備系統的保全及登入認證機制是否妥當，並持續進行資安觀念的建立。 ▪ 不定期發佈資安宣導訊息。
負責部門 / 申訴機制		▪ 負責部門: 資訊安全管理課 ▪ 申訴機制: 1. 資訊安全管理課人員分機 #3213 2. 資訊安全管理課主管電子郵件: emp651@excelsior.com.tw

重大主題	資訊安全 / 營業秘密保護及交易安全
評估機制 / 成果	▪ 相關資通安全的檢測含弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、資安的健診、備援演練等任務每二年需進行一次演練，預計妥由經第三方認證專業的資安公司協助輔導進行測試演練。 ▪ 定期執行資安查核、備援回復演練。 ▪ 每年不定期公告宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。 ▪ 定期檢討核心業務系統是否有資安風險的遺漏 ▪ 2022無任何資安事件及相關個資遺漏情形。

佳醫健康事業股份有限公司於現行的管理辦法中，相關系統安全管控機制，其中包含人員到職起帳號權限建立開啟的規範，到離職等，資訊系統皆由專責人員，負責建立開啟變更關閉，分工詳細，以避免一人多工造成權限管控有所遺漏，進而已造成相關的資安風險，公司內部的資訊系統相關管理辦法事項，每年皆經由內部稽核人員一同審視，當中若有不合乎於當下的資通安全要求，則會立即進行討論溝通調整，並定期每半年進行同仁間的資安查核，經由查核的同時一併向同仁宣導並教育訓練基本的安全防護及認知。

另外核心業務的資訊系統，除每天磁帶的備份外及在高雄公司也建立的一套備援環境，24小時即時同步，以避免核心資訊系統因故而造成企業長時間的營運中斷，公司對於資料的保全相當重視，資料除每天透過網路儲存伺服器(NAS)的備份之外，尚會以磁帶機進行備份，磁帶進而每週異地存放，磁帶則以分批輪值備份，各區資料於每週定期進行異地備份，以防範任何未知形態的資安危害及確保重要資料完整安全，公司核心資訊系統每半年皆會進行異地備份回復演練，每二年會進行異機還原演練，以確保備援及備份資訊系統環境正常運作。在全體同仁的努力下於2022無任何資安事件及相關個資遺漏情形。



第4章

永續環境

永續環境

佳醫在追求均衡發展，永續經營之前提下，制訂「永續發展實務守則」，對外企業保護環境與落實職業安全的決心，對內要求員工認知保護環境與落實職業安全的重要性，持續創造環保有益社會，且以職業安全衛生和環保作為公司永續經營的基本考量。

我們的政策



預防汙染



保護環境



保障安全



風險管理



遵守法規



持續改善

我們的做法

減碳

辦公室空調溫度調整 26°C，減少碳排放。

減廢－ 垃圾分類

- 推動垃圾分類，設立資源回收箱，達到減廢。
- 宣導減少紙張用量，降低生活垃圾量。
- 在公司的家電產品，在設計理念中除節能的功能外，要符合「消耗最少資源，製造最少廢棄物」的原則，並建立綠色消費新觀念。

事業廢棄物

對企業內之事業廢棄物依管理辦法進行管制作業，並依照各廢棄物之特性進行分類與儲存，再委託合格之廠商進行清理。

緊急應變

- 佳醫各辦公室訂有緊急應變計畫，並規劃緊急應變小組，於發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理。每半年定期舉行自衛消防編組演練，員工皆須實際操作滅火器，並透過演練小組模擬實作，培養同仁緊急應變和自我安全管理的能力，在災情尚未擴大時即能採取相應對的行動，降低危機所造成的衝擊與傷害。
- 配合消防隊授予員工消防逃生、急救等相關訓練。2022年依據消防防護計畫書，辦理演練共2場。依編組於現場總指揮，通報班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班等進行演練，以利同仁面臨緊急事件發生時，能迅速處置，降低人員傷害及環境影響。



4.1 溫室氣體管理

重大主題		碳排放
對公司的重要性		溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佳醫雖非能源使用大戶，但我們有鑑於同為地球一份子，一同響應溫室氣體減量是大家共同目標。
政策/承諾		佳醫公司提供相關的培訓和教育，提高員工對氣候變化的意識和知識，並鼓勵員工節約能源、減少能源浪費，以降低公司對於環境影響。
目標	短期	1. 導入ISO 14064-1溫室氣體碳盤查。 2. 宣導相關節能減碳理念。
	中長期	1. 每年持續進行ISO 14064-1溫室氣體碳盤查。 2. 持續進行節能減碳的相關的措施。
當年度投入資源及具體成果		盤查公司整體排放源，並完成ISO 14064-1 第三方查證作業確保盤查有效性。
負責部門/申訴機制		總務處

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，佳醫雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，佳醫導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，並於2023年度委由第三方獨立查證機構格瑞實施查核，期望透過盤查及外部查證以便瞭解現況趨勢提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據。

● 直接溫室氣體排放(範疇1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為冷氣空調、飲水機、冷藏設備、公務車油耗、公務車冷媒、化糞池逸散，範疇一的主要能源為公務車用油量，用油量統計為10,900.6公升，總排放量為54.7177公噸CO₂e。

● 能源間接(範疇2)及其他間接溫室氣體排放(範疇3)

本公司範疇2能源間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括總公司及各區辦公室區域之用電，範疇二的主要能源為用電量，用電量統計為390,147.5度，範疇2之總排放量為198.5851公噸CO₂e。其他間接排放(範疇3)針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，範疇3為ISO 14064-1類別三～類別六總量加總，在範疇三內所計算的內容包含：

a. 廢棄物焚化處理	b. 採購商品及服務	c. 員工商旅旅行	d. 能資源間接
------------	------------	-----------	----------

計算內容總量為479.0451公噸CO₂e

佳醫2022年依排放源類型分析排放量統計					
排放源類型		範疇1	範疇2	範疇3	總排放當量
		直接排放	能源間接	其他間接	
2022年	排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	54.7177	198.5851	479.0451	732.3479
	氣體別占比(%)	7.47%	27.12%	65.41%	100%

佳醫2022年溫室氣體排放量密度			
溫室氣體排放密集度	營業收入(仟元)	總排放量(噸CO ₂ e)	密集度(噸CO ₂ e/營收)
2022年	4,654,419	732.3479	0.00015734
註: 營收為佳醫個體營收，非整體集團的合併營收			

4.2 廢棄物管理

本公司除了辦公室產出之一般生活垃圾，也有混合五金廢料事業廢棄物，廢棄物實行資源回收並由辦公大樓集中委外處理或自行丟垃圾車，並針對各區域單位確認廢棄物方式統計，公司各種廢棄物，廢棄物內容分別為設備更換零件廢品及包材，嚴格委託當地經主管機關核可廠商進行無害化處理，確保合法統一處置。

● 各區域辦公室生活廢棄物管理作法：

- 台北辦公室：辦公大樓集中委外處理。
由管委會委安排高智慧企業有限公司處理(新北環廢乙清字第0196號)
- 台中辦公室：辦公大樓集中委外處理。
由管委會安排欣欣環保工程有限公司處理(ISO 9001認證)
- 台南/高雄辦公室：自行丟垃圾車。



● 公司混合五金廢料處理方式：

委託合格環保公司處理

廢棄物總類	2020年	2021年	2022年
一般事業廢棄物	1.571公噸	3.93公噸	0 (註1)

註1: 2022年無存貨報廢



4.3 供應鏈管理

重大主題		供應鏈永續管理	
對公司的重要性		供應商能遵循法規以及符合環境永續發展的目標，使公司經由產品的經銷永續經營。	
政策/承諾		品質第一、客戶滿意、交貨準時、持續改善、遵守政府環保法規、不使用禁用物質一直是佳醫品質、安全與綠色產品管理政策之目標，來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視品質、環境、安全管理等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期成為具永續價值的綠色供應鏈。	
目標	短期	1. 建立相關的永續評鑑機制。	2. 新舊供應商考核宣導後續相關永續評鑑內容。
	中長期	1. 完成新舊供應商ESG三個層面的永續評鑑。	2. 評鑑分數低於設定之廠商持續追蹤其改進狀況。
當年度投入資源及具體成果		1. 完成新舊供應商相關考核，並宣導後續加入ESG永續評鑑項目。 2. 完成供應商ESG永續評鑑項目check list內容。	
負責部門/申訴機制		產品開發處	

佳醫管理階層承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好防止職災、環境保護與污染預防的工作，善盡企業的社會責任。公司採購之醫療產品符合相關法令法規及環保、安全之要求。為維持高品質，輔以國際管理系統標準之要求進行持續改善。

佳醫已規劃建立供應鏈管理程序，將供應鏈導入進行「人權、環境、安全、衛生與管理系統」的相關評核，掌握供應商在環安衛方面的管理與落實程度。我們持續鼓勵供應商重視經營道德，保障勞工人權，重視勞工工作環境與安全衛生，並開發削減環境衝擊的材料和製程。

4.3.1 供應商評選機制

供應商選擇並不單僅針對其價格做為唯一考量因素，進而是依供應商之優勢對比風險考量為基礎。如何維持與供應商良好的關係其最重要，公司針對於藥品及醫材供應商進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合佳醫採購需求。

2022年新增加4家藥品及醫材供應商，完成考核4家供應商，因應後續導入ESG評鑑，目前新舊供應商ESG評比目前為0家，於2023年起佳醫會完成規劃新增環境面、社會面及公司面相關評比項目，會陸續完成新舊供應商永續評比，以建立「供應商永續發展管理程序」，落實相關供應商評估作業，若無法配合之供應商則進行柔性勸導供應商適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且對供應來源社區之環境與社會造成重大衝擊時，本公司得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。

我們除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視社會責任，預計於2023年起導入新舊供應商評選時增加供應商企業社會責任評估項目，期許供應商與共同善盡企業的社會責任，並做好風險管理與營運持續計畫。



第5章

社會關懷

社會關懷

佳醫健康重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，並舉辦家庭日，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；佳醫提供完整教育訓練管道，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，佳醫加強職業教育，降低工作環境之潛在危險，減少職業災害發生機率，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，佳醫除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 員工概況

佳醫平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

佳醫重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。佳醫的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，佳醫遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，佳醫亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。



5.1.2 員工統計

高素質人才是企業永續經營持續發展的基礎，積極培育人才方能使企業創新與成長。佳醫以提供各項教育訓練，來培育人才在經營管理所需之專業知識與技能，以發掘並培養未來之領導管理人才；同時導入公司經營理念與精神，以凝聚向心力與共識，加速企業成長，提升組織整體效能。

具體而言，佳醫全體員工皆屬於不定期契約類型(即正職員工)，僅1位2022年簽約之實習生，公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。

其次，員工主要可分為外勤與內勤，外勤由於業務性質緣故，以男性居多；內勤則主要從事行政管理工作，以女性為主。至於年齡分布而言，近年不論是外勤或內勤，50歲以下的員工合計約佔65%，代表佳醫現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞，另針對性別平等部份，佳醫超過50%女性員工，高階管理者近40%，可見公司針對女性員工之重視。

佳醫台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。由清潔公司承攬合約並派任非員工的工作者，主要工作為清潔人員3位，皆為派遣人員。



統計/年度		2020年		2021年		2022年	
員工總數 (註1)		199		197		205	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	95	1	96	1	99	0
	女	103	0	100	0	105	1
地區	台灣	197	0	196	0	204	0
	海外	2	0	1	0	1	0

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

統計/年度		2020年		2021年		2022年	
勞雇類型 (註3)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	96	0	97	0	99	0
	女	103	0	100	0	105	1
地區	台灣	197	0	196	0	204	0
	海外	2	0	1	0	1	0

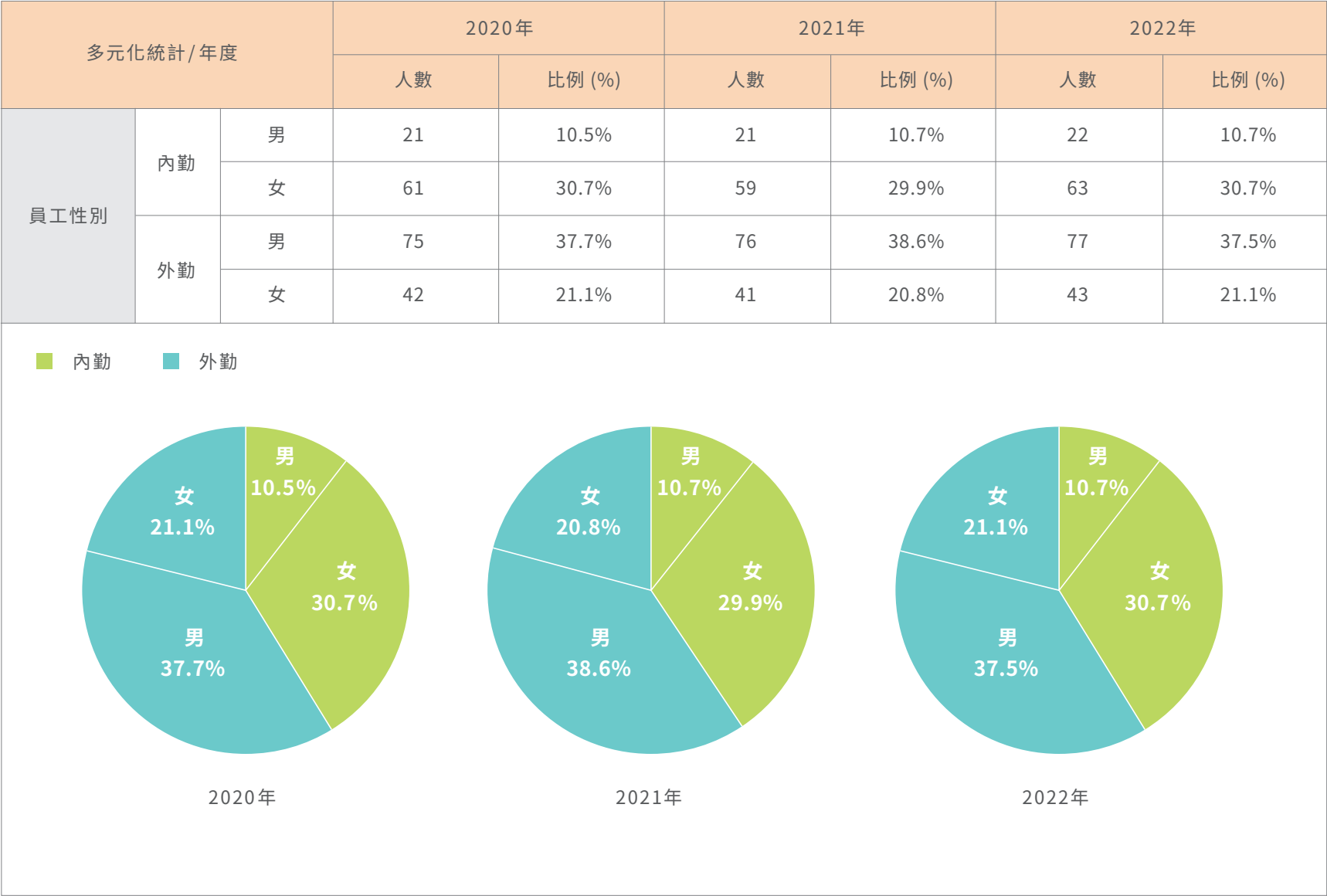
註1: 請以當年底 (12/31) 的員工總數為準。

註2: 勞雇合約分為非固定期限契約員工 (正職) 與固定期限契約員工 (短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假)。

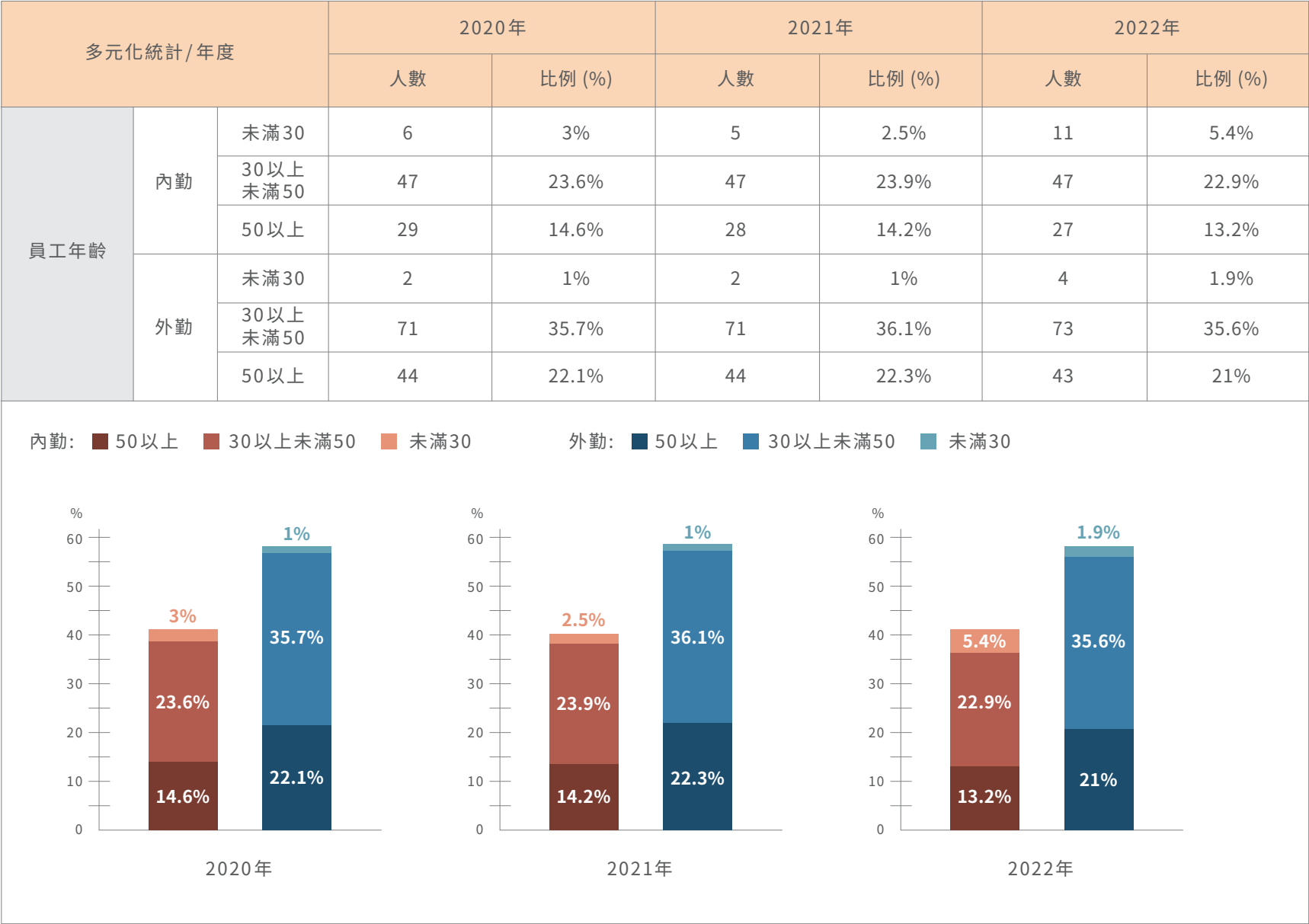
註3: 勞雇類型分為全職員工 (一週工時達法定工時上限) 及兼職員工 (一週工時未達法定工時上限, 僅為部分工時人員, 如工讀生、計時人員)。

註4: **無時數保證的員工:** 沒有被公司保證最低或固定工作時數的員工, 其可能需視公司要求而處於可工作狀態, 但公司沒有契約義務為該類員工提供每天、每週或每月最少或固定的工作時數。臨時員工, 若公司無此類型員工可不揭露。

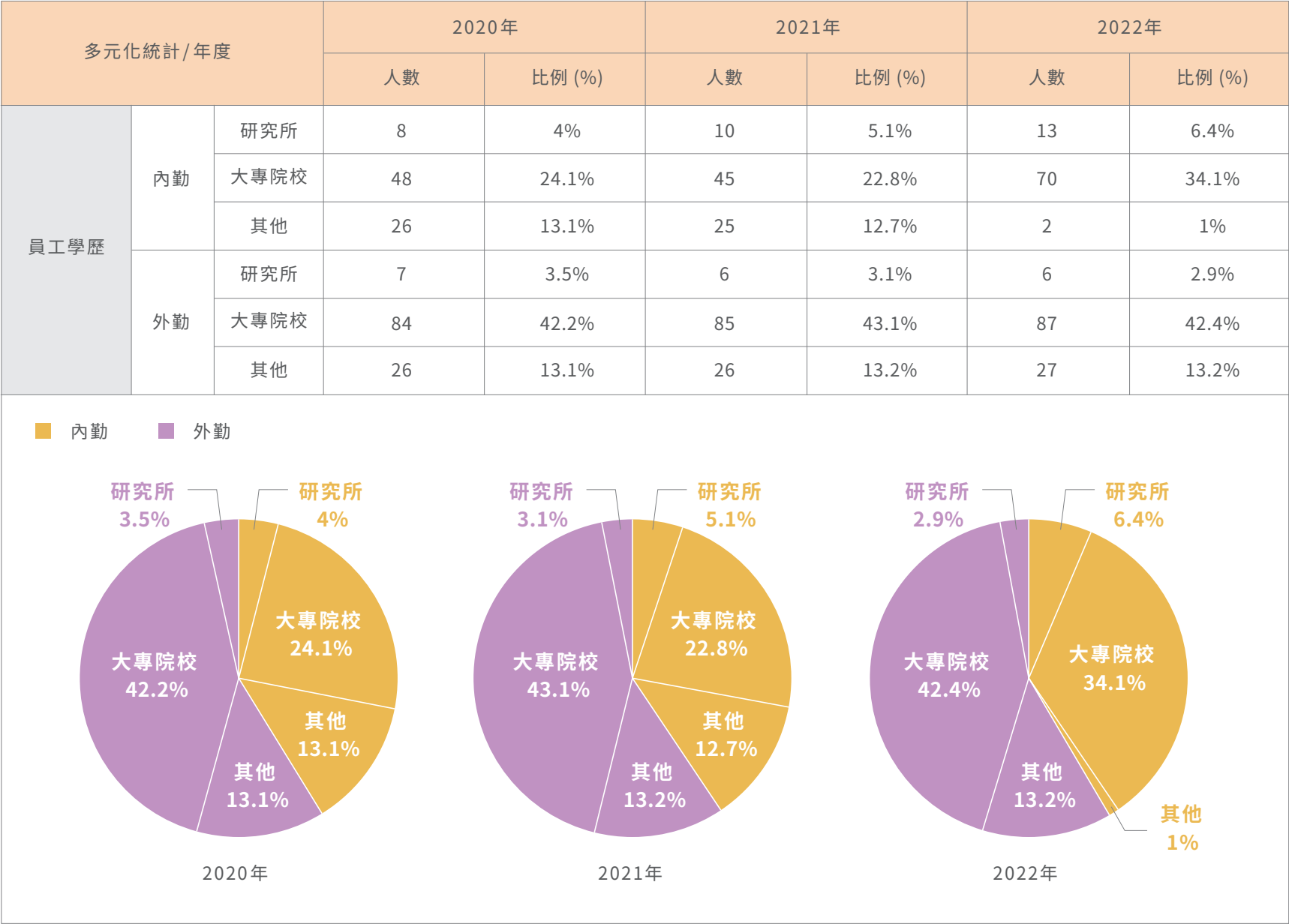




註: 未滿30歲的外勤百分比=(當年底未滿30歲的外勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。
研究所學歷的內勤百分比=(當年度研究所學歷的內勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。



註: 未滿30歲的外勤百分比=(當年底未滿30歲的外勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。
研究所學歷的內勤百分比=(當年度研究所學歷的內勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。



註: 未滿30歲的外勤百分比=(當年底未滿30歲的外勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。
研究所學歷的內勤百分比=(當年度研究所學歷的內勤總數 / 當年底的員工總數) *100%。

多元化統計 / 年度			2020年		2021年		2022年	
			總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
性別	新進員工	男	5	5.2%	9	9.3%	11	11.2%
		女	8	7.8%	4	4.0%	13	12.3%
	離職員工	男	6	6.3%	9	9.3%	8	8.1%
		女	5	4.9%	7	7.0%	7	6.6%
年齡	新進員工	未滿30	4	50.0%	1	14.3%	14	93.3%
		30以上 未滿50	7	5.9%	10	8.5%	10	8.3%
		50以上	2	2.7%	2	2.8%	0	0.0%
	離職員工	未滿30	0	0.0%	2	28.6%	6	40.0%
		30以上 未滿50	9	7.6%	10	8.5%	8	6.7%
		50以上	2	2.7%	4	5.6%	1	1.4%
學歷	新進員工	研究所	2	13.3%	5	31.3%	4	21.1%
		大專院校	10	7.6%	8	6.2%	19	14.1%
		其他	1	1.9%	0	0.0%	1	2.0%
	離職員工	研究所	1	6.7%	4	25.0%	1	5.3%
		大專院校	9	6.8%	12	9.2%	14	10.4%
		其他	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%

註1: 新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%

註2: 離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) *100%

統計/2022	女性員工	全體員工	女性高階主管	高階主管總數
總數	106	205	13	33
女性占比	51.71%	---	39.39%	---

5.2 適才適任

健全的人力資源是佳醫得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑佳醫吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，佳醫健康公司亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利	
對公司的重要性		提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	
政策/承諾		透過公司目標政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。『員工』是公司最重要的資產，照顧到職員們身心靈的健康絕對不能忽略！因為讓員工們保持好的狀態，對公司運行來說堪稱「基石」，並於不定期舉辦家庭日。好的職場環境也能讓好的人才繼續留下，並在職場上發揮實力。 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力表現績效評核」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。	
目標	短期	1. 每年員工績效評核平均80分以上。	2. 依照員工個人績效貢獻適時調整獎金核發總額。
	中長期	1. 非擔任主管職務之員工薪酬中位數位於生技產業平均值以上。 2. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 3. 提高員工滿意度，建立幸福企業。	
當年度投入資源及具體成果		1. 招募與任用: 依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的效率。 2. 薪資福利: 依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 3. 教育訓練: 依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。 4. 團險保障範圍涵蓋全體員工。 5. 成果--100%達成，2022年員工績效評核平均達80分以上。	
負責部門/申訴機制		人力資源部 / hrenfield@excelsior.com.tw	

佳醫依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，佳醫為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，原則上全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，佳醫的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，2022年非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數相對2021年上升，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

再者，佳醫為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有職工福利委員會，並定期召開勞資會議，辦理各項福利措施有年節禮金、生日禮金、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、急難貸款及救助金、員工子女教育獎學金、國內外旅遊、聚餐及其他比賽等戶外活動。

單位：人 / 新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2021 年	191	893	756
2022 年	191	941	793
差異	+0	+48	+37

2022 年檢視的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	95	99	95.9%
	女	104	106	98.1%
員工類別	內勤	80	85	94.1%
	外勤	119	120	99.2%

註：員工績效考核排除任職未滿3個月及實習生。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

員工福利項目	描述
勞工保險	悉依勞工保險法令規定辦理。
全民健康保險	悉依全民健康保險法規定辦理。
團體保險	公司全額負擔投保團體保險，保險內容包含員工定期壽險、意外險、住院醫療險及職業傷害保險。
員工健康檢查	為保障員工健康安全，公司每年定期舉辦免費健康檢查，以協助員工掌握身體之細微變化訊息。
員工酬勞	依本公司章程規定每年度如有獲利，由董事會擬案於不低於百分之一之比例提撥員工酬勞，經董事會通過並提報股東會。
年終獎金	每年年終公司依年度營運狀況提撥，發放日於每年農曆年前，依員工到職日按比例計算。發放對象為當時在職之員工。
職工福利金制度及運用情形	A. 創立時就公司資本總額提撥百分之1。 B. 依公司每月營業收入總額提撥百分之0.075。 C. 於每位員工之每月薪資中提撥百分之0.5。 D. 福利金之運用包括: 福利補助(結婚禮金、生產補助、生日禮金、喪葬補助疾病慰問、急難救助等)、文康活動(員工旅遊、慶生、社團活動、藝文活動等)、其他福利補助端午、中秋、尾牙等。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2020 年	2021 年	2022 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	2	0
	女	1	0	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	0	2
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	1	2
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	100%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	0	1	1
留任率 (C / 前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	100%
註1: 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。 註2: 復職率=(當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。 註3: 留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) *100%。				

- 確定福利計畫(舊制)，依勞動基準法規定，每月按適用該法令規定之退休辦法之員工薪資總額提撥2%退休金，依法令規定存入台灣銀行專戶。
- 確定提撥計畫(新制): 係依勞工退休金條例之規定，依勞工每月工資6%支提繳率，提撥制勞工保險局支勞工退休金個人專戶。

5.2.2 人才培育

重大主題		人才培育	
對公司的重要性		公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為醫療產業成為市場先驅。	
政策/承諾		公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。	
目標	短期	1. 新進人員職能受訓率達100%。	2. 平均受訓時數/人相對前年上升。
	中長期	1. 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 2. 持續開辦實習生菁英實習計劃，促進實習生畢業後轉正職，提升個人競爭力。 3. 精進員工及主管的專業知識及管理能力。提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。 4. 建立學習護照並與績效考核制度連結。 5. 建立e-learning學習系統。 6. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。	
當年度投入資源及具體成果		1. 檢視領導職能: 2022年檢視全員職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 2. 學習平台改版: 強化使用者體驗與便利性，則有實體與線上線學習課程。 3. 回應疫情需求: 受COVID-19影響，疫情期間新增多元的學習方式，並提供主管與員工的遠端工作，推廣宣傳期間並完成閱覽。 4. 落實全員遵守道德行為準則: 2022舉辦三場全員實體及線上課程並完成測試，公司全員參與，深化全員遵守道德行為準則。 5. 安排人員取得專業執照(甲業主管、ISO 13485主稽人員資格等)。 6. 鼓勵員工參其職務所需之技能報名參加外訓，公司給予定額費用補助或專案減免。 人員平均受訓時數。專業人員證照取得及維護。	
負責部門/申訴機制		人力資源部 / hrenfield@excelsior.com.tw	
具體成果		1. 2022年人員平均受訓3.45小時 2. 100%專業人員證照取得及維護	

對佳醫來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此佳醫向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

一、新進人員

- A. 於到職日由人力資源處說明工作規則、介紹公司概况及辦公室環境介紹、認識同仁。
- B. 定期由人力資源處召開新進員工教育訓練課程，內容含：公司組織及執掌簡介、公司各項管理辦法說明、職工福利委員會簡介、資訊系統簡介、網路環境介紹、NOTES系統簡介。

二、在職員工：每位員工每年編列教育訓練經費預算，由人力資源室統籌並按季辦理業務在職訓練。

三、專業訓練：對於公司產品之專業訓練，由原廠提供，每年一至二次。

佳醫依照上述所建立的訓練制度架構，每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任，以及人員職能落差等方向去擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據，2022年因導入道德行為準則及ISO 13485醫療器材品質管理系統，故針對相關推動人員皆有進行受訓，另因技術層面的員工以男性居多，故訓練時數明顯高於女性員工。

統計 / 年度		2022 年
每名員工受訓平均時數 (註1)		3.45
員工依性別受訓平均時數 (註2)	女	1.71
	男	5.32
員工依類別受訓平均時數 (註3)	內勤	2.50
	外勤	4.13
註1: 全體員工平均受訓時數為 (當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數)。 註2: 每名女性員工平均受訓時數為 (當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數)。 註3: 各類別員工平均受訓時數為 (當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數)。		

5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。佳醫恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含事業處主管、公司治理主管及人事部門主管等，和勞方代表協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位，有效提升勞工地位，其所爭取之權益100%適用於全體員工。

同時，佳醫亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2022年佳醫健康勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。



5.3 職業安全衛生

5.3.1 職業安全衛生管理系統

佳醫遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。自主導入職業安全衛生管理作業方式，職場安全與同仁健康，是我們致力推動與維護的目標，為確保健康及安全的職場環境，和促進勞資雙方溝通，本公司依「職業安全衛生法」暨相關子法，訂定職業安全衛生工作守則、職業安全衛生管理計畫、自動檢查計畫、作業環境測定實施要點及職業安全衛生教育訓練辦法，並公告實施。

5.3.2 危害辨識、風險評估及事故調查

佳醫建立了相關機制，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。2022年對於工作環境安全，提供安全手冊工作守則的主旨在於維護員工職業安全與衛生健康之目的，強化職業安全衛生之教育訓練，落實職業安全衛生之有效管理，降低工安事故及職業病之發生率與嚴重度。相關流程管理包括各相關部門負責人員對公司活動、設施、服務過程產生的安衛危害進行鑑別，員工在平常作業環境中碰到有危害風險的情況，在勞資會議上提出並記錄，公司針對提出之議題進行相關措施的訂定，建立友善職場，並遵循法規；針對每一作業流程之可能造成風險原因（不安全行為、不安全環境）、源於工作場所附近或外部的相關活動對工作場所內人員健康安全造成的危險源及可能造成之危害作說明。

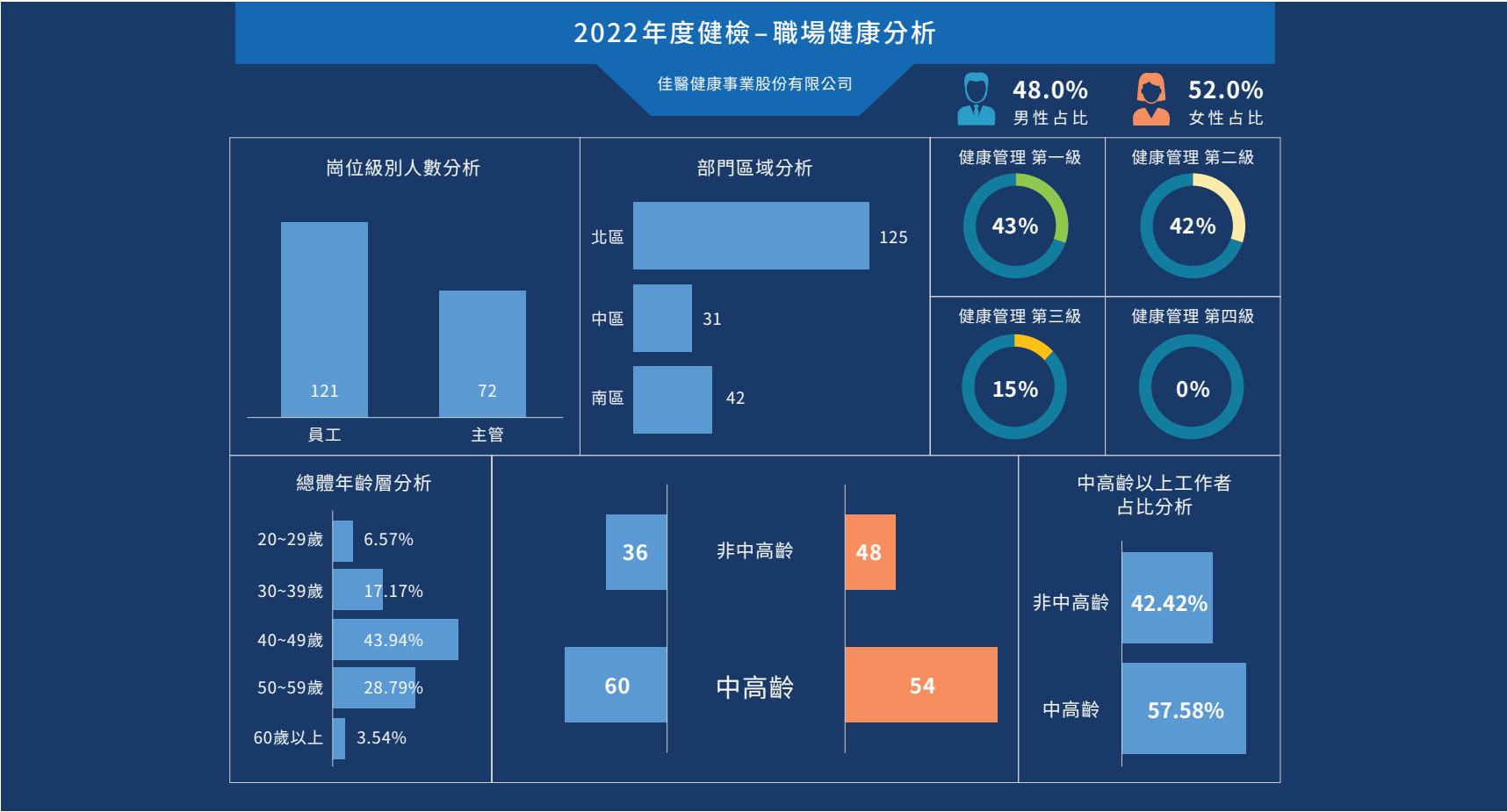
若員工察覺工作區域存在危險時，可自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告實際情況，公司發生事故時，第一時間先進行事故狀況判定，隨後通報主管完採取相關對應措施，處理完之後進行事故調查，以確保職業安全災害不會再次發生。

5.3.3 職業健康服務推動

本公司為推動「職業疾病預防」及「健康促進」，確保工作場所能成為令人安心的健康職場，俾培育身心健康的員工，我們依公共衛生三段五級概念，執行職場健康管理計畫，並融合《渥太華健康促進行動綱領策略》，推動職場健康促進方案，持續性提供具系統化且循環式品質管理的員工健康保護計畫。

職場健康管理與職業病預防執行措施如下：

1. 提供優於法令之員工定期健康檢查，每年安排至「勞工體格及健康檢查認可醫療機構」每年辦理全體同仁健康檢查，於健康檢查後辦理健康檢查報告諮詢服務，依據同仁之年齡與健康風險進行個案分級管理，並定期安排勞工健康服務醫護人員臨場諮詢追蹤，主動關心同仁健康狀況並主動通知異常者回診追蹤與複檢。



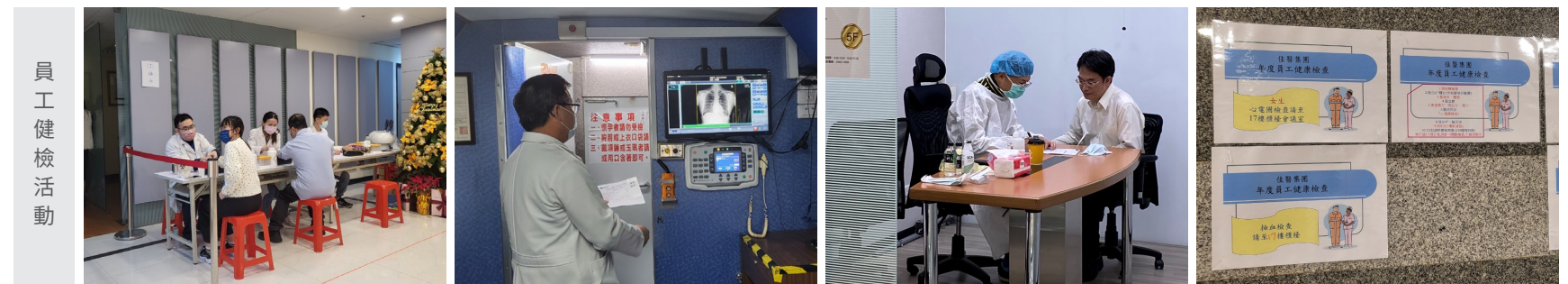
2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫: 配合年度健康檢查分析結果以及透過異常工作負荷風險辨識評估問卷進行風險分析，2022年度有效問卷率達83%，異常工作負荷促發疾病高風險人數為0。
3. 人因性危害預防計畫: 進行同仁自覺肌肉骨骼症狀調查，以電子郵件方式提供預防保健資訊，並配合臨場服務醫師諮詢，提供改善工作環境與習慣之建議。
4. 母性員工健康保護計畫: 進行全面環境風險評估，並於獲悉同仁懷孕時即填寫「母性健康風險評估表」評估其工作環境與內容對母體健康之影響，保障孕產期同仁之職場安全與健康。
5. 執行職務遭受不法侵害預防計畫: 定期進行年度工作場所危害辨識及風險評估分析，透過定期舉行相關講座、活動，強化同仁應對能力與降低作業風險，提高職場作業安全性，2022年無發生不法侵後事件。

● 健康管理

公司均依法提供勞工健康服務臨場健康諮詢服務，聘僱職業安全衛生管理人員及特約勞工健康服務醫師/護理師，同仁於上班時間亦可進行專業醫療諮詢，發展個人技巧並提供支持性環境。

我們更針對常見疾病及員工健康檢查異常項目分析，提供醫療保健資訊及健康諮詢服務，推動預防醫學與疾病防治，加強同仁健康意識，以達健康生活及健康促進之目的。

除了幫助同仁掌握生理狀況，我們同樣重視心理健康議題。本公司彙整政府機關與非營利組織提供之各項服務資源，以「心理諮詢」、「法律諮詢」、「醫療防治」、「照護/其他諮詢」與「自我量測」等五大主題，導引同仁快速查詢所需資訊；本公司並與非營利專業心理諮商機構合作，導入免付費諮詢專線、心理師一對一晤談等諮詢服務，針對家庭面、情感面、人際關係面與法律面等多元議題提供協助，透過專業人員的導引，有助同仁釐清問題根源並提升解決問題的能力。我們相信透過專業人員的指引，有助同仁釐清問題根源，進而提升求助者解決問題的能力。



5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通

佳醫依法設置勞資溝通委員會、消防管理委員會。勞資溝通委員會係由各部門主管、人資單位同仁及勞工代表所組成，其中勞工代表係從各單位中遴選出，消防管理委員會由主任委員由總經理擔任。

勞資會議每三個月(每季)召開一次，並負責審議、協調、建議勞資雙方的相關事項、健康管理及健11康促之提案，保障員工安全與健康的工作環境。其他工作者參與、諮詢及溝通具體作為如下：

- 每三個月一次勞資會議，討論相關勞資及消防安全議題，並針對議題制定相關制度及改善對策。
- 建立申述管道，統計2020~2022年申述案件為0件。

5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練

佳醫非常重視職業安全衛生，為確保員工的安全與健康，我們定期提供職業安全衛生之工作者訓練。在2022年度，我們提供了多次職業安全衛生之工作者訓練。這些訓練涵蓋了各種主題，包括甲種業務主管、職業安全衛生、自衛消防編組訓練...等等。透過這些訓練，員工能夠更加熟悉各種安全衛生措施，並且能夠快速、有效地應對潛在的危險。

此外，公司也鼓勵員工積極參與職業安全衛生之相關課程，並且提供相關的費用補助，以促進員工的專業成長。透過持續的訓練與教育，員工能夠更加瞭解職業安全衛生的重要性，並且能夠在工作中保持高度警覺，確保自身的安全與健康。

- 完成職業安全衛生課程，共計51人次培訓，每次進行6小時課程，通過率100%，其他課程為進行消防演練(內容涵蓋消防相關項目操作練習及相關防災項目)。

職
安
訓
練
活
動



5.3.6 工作者健康促進

佳醫一直致力於員工健康的促進，並認為員工的健康是公司長期發展的基礎。在2022年度，本公司實施了多項工作者健康促進計畫，以幫助員工保持身心健康。

佳醫為員工提供定期的健康檢查，包括但不限於身體檢查，也提供會館舒壓福利，以確保員工的身體狀況得到及時發現和治療。同時，我們也提供了豐富多樣的健康教育資源，包括但不限於飲食、運動、心理健康等等，以幫助員工掌握健康生活的方法和技巧。

除此之外，公司推出了一系列的健康促進講座及活動，如職場紓壓講座、芳療講座...等等，以鼓勵員工積極參與健康生活的實踐，並增進員工之間的交流和合作，同時也提高員工對健康生活的認識和意識。



5.3.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

佳醫深刻認識到職業安全衛生對於公司業務的重要性。在業務活動中，我們會盡最大的努力預防和減輕與職業安全衛生直接相關的衝擊。

公司會定期進行風險評估，以確定可能對員工安全和健康造成潛在危害，我們會採取有效的措施來消除或控制這些風險，以確保員工能夠在安全和健康的環境中工作，透過預防和減輕與職業安全衛生直接相關的衝擊，我們能夠為員工的安全和健康保障做出更多的努力，同時也為公司的可持續發展打下更堅實的基礎。

2022年公司針對造成營運衝擊的新冠疫情及維護職業安全，做出相關的措施，措施如下：

1. 新冠疫情期間，上班前透過儀器測量體溫。
2. 新冠期間預防性不定時提供快篩劑避免感染。
3. 新冠期間預防性提供口罩(N95口罩)及防護衣避免感染。
4. 新冠期間辦公區域分流及居家上班，避免群聚感染。
5. 為員工身心靈健康倡導規律正常生活。
6. 重視工作環境安全，取得專人消防安全考取證照並不定期召開消防演練課程。
7. 切實檢查個人防護具及使用工具，有缺漏主動更換。
8. 制定「職業安全衛生管理訓練手冊」，並安排相關人員進行教育訓練，使得充分了解相關作業程序，以維護工作安全。

5.3.8 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2020~2022年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件(含可記錄之職業病)，且任何工傷類事故發生，秉持零工傷精神，佳醫持續進行安全訓練之實施，以預防低爾後產生職業傷害之可能性。

佳醫員工 – 職業傷害及職業病統計				
統計/年度		2020年	2021年	2022年
總經歷工時		411,124	405,960	419,416
職業傷害造成的死亡事故 (註1)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 (註2)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 (註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病 (註3)	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1: 以每百萬工作小時計算比率。

註2: 嚴重的職業傷害: 職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康17狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3: 可記錄之職業傷害或職業病: 由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，但數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷；

註4: 可記錄之職業傷害比率為: (可記錄之職業傷害人數x200,000)/總經歷工時。

註5: 非員工之職業傷害及職業病統計未蒐集，計畫於2021年度納入揭露。

5.4 公益參與

5.4.1 捐血活動

捐血一袋，救人一命，佳醫定期推廣「捐血」活動，在中和公司大樓與捐血中心配合響應捐血活動，這三年因為管委會控制Covid-19疫情，造成活動不連續，未來疫情因素排除，本公司仍會持續推廣捐血活動，過去此活動成果如下：2018年募集了110袋血；2021年募集了78袋血，2020年我們改以捐贈血袋予台北，新竹，台中，台南及高雄捐血中心，總量2300個以上血袋約近台幣百萬的價值，2022年因疫情及各地捐血量減少，故在捐血活動及捐血袋活動暫停舉辦，佳醫本著醫療初心及捐血救人精神，本公司承諾會持續進行捐血公益活動號召。



5.4.2 關懷弱勢

本公司推展醫療公益服務，照顧弱勢，透過「佳醫基金會」致力於幫助弱勢團體並號召集團同仁，以實際行動推廣社會公益活動，讓社會充滿愛心及關懷。2022年主要活動有南投縣草屯鎮弱勢家庭冬令救助捐款20萬，相關受領資格系由里長提報發放之。

5.4.3 長期照護

「佳醫基金會」深耕社區，長者照護，推動社區照護及相關知識，舉辦老人照顧相關論壇活動如肌少症，吞嚥障礙防患及改善；基金會以散播「生活即是照顧，照顧生活化」的知識及舉辦多場老人參與活動，讓長者過著有品質的老年生活。佳醫基金配合政府政策，建置失智據點、健康促進、公托及、級巷弄長照站及關懷據點，於過去三年服務的年度總人次統計如下所示：

生活即是照顧、照顧生活化

社區復能	寵物治療	社交活動	園藝輔療
藝術輔療	膳食彩繪	活力體適能	智慧膝力環

企業服務核心價值延伸-深耕社區&長者照護

2020-2022年日照據點

單位：年度總人次

年度	2020年			2021年			2022年		
社區據點	失智據點	健康促進	公托	失智據點	C級巷弄長照站	公托	失智據點	關懷據點	C級巷弄長照站
松山	2,032			1,646			2,611		
大安				403			2,160		
文山	988			1,870			2,432	936	
三峽		1,020	67			169			234
惠蓀					2,423				3,472

2020年 2021年 2022年

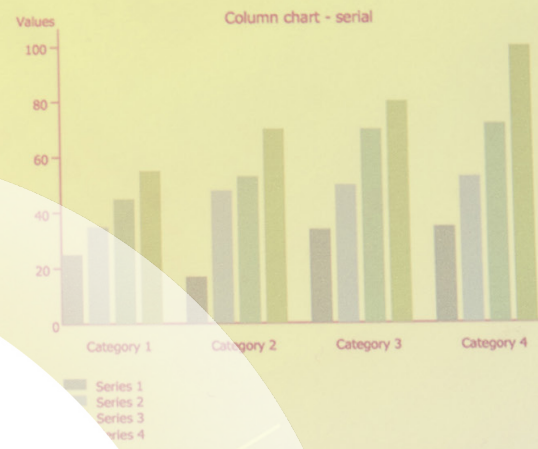
松山失智服務據點 大安失智服務據點 文山社區關懷據點

5.4.4 獎助學金贊助

佳醫基金會為資助家庭經濟弱勢及洗腎中心透析病友在學學生，鼓勵其順利完成學業，訂定獎助學金辦法，經過申請、審核流程，每年13-16個人不等，過去三年已發放新台幣83萬元，其中2022年有13人取得資格，共發放新台幣26萬元。



Category	Series 1	Series 2	Series 3	Series 4
Category 1	80	85	70	59
Category 2	90	98	65	50
Category 3	120	110	80	70



附錄

GRI 內容索引表

★為重大主題

使用聲明		佳醫健康事業已依循GRI準則報導2022年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1		GRI 1: 基礎 2021
適用的GRI 行業準則		本公司產業類別為上市生技醫療業，尚無GRI行業準則



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	17	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	17	
	2-7	員工	5.1 員工概況	52	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	52	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	25	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務、3.2 風險管理	25, 33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 企業永續發展委員會	6	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	25	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	25	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	25	
	2-21	年度總薪酬比例	---	--	保密規定限制 / 該資訊屬內部機密，不對外公開。

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

GRI 2：一般揭露 2021					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	32	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	35	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	8	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	66	
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	

經濟面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 經濟績效（營運績效）					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	36	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	36	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	---	--	資訊不完整待資料收集完成後揭露
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	60	
	201-4	取自政府之財務補助	---	--	保密規定限制 / 該資訊屬內部機密，不對外公開。
市場地位					
GRI 202: 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	53	內部經討論後不揭露此項目

目錄

董事長的話

編輯方針

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

環境面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
能源					
GRI 302: 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 溫室氣體管理	47	
	302-3	能源密集度	4.1 溫室氣體管理	47	
★ 排放 (碳排放)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 溫室氣體管理	47	
GRI 305: 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	47	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	47	
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	47	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	---	--	不適用 / 未有排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	---	--	不適用 / 未有排放
廢棄物					
GRI 306: 廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 廢棄物管理	49	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄物管理	49	
★ 供應商環境評估 (供應鏈永續管理)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 供應鏈管理	50	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 供應鏈管理	50	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.3 供應鏈管理	50	

社會面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 勞雇關係 (薪酬福利)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	60	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	53	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利	60	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	60	
職業安全衛生					
GRI 403: 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生系統	66	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.3 職業健康服務推動	67	
			5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	69	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	69	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	69	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 工作者健康促進	70	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	70	
	403-9	職業傷害	5.3.8 職業災害統計分析	71	
	403-10	職業病	5.3.8 職業災害統計分析	71	
★ 訓練與教育 (人才培育)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	64	
GRI 404: 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	64	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	64	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	64	
★ 供應商社會評估 (供應鏈永續管理)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 供應鏈管理	50	
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.3 供應鏈管理	50	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 供應鏈管理	50	
★ 顧客健康與安全					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質及安全	39	
GRI 416: 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.5.1 產品品質及安全	39	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.1 產品品質及安全	39	

★ 客戶隱私 (營業秘密保護及交易安全)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	42	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	42	

自訂主題					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 客戶關係					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶關係	41	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.2 客戶關係	41	
★ 產品品質					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 產品品質及安全	39	
自訂重大主題	自訂	0 重大異常事件發生	3.5.1 產品品質及安全	39	
★ 資訊安全					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	42	
自訂重大主題	自訂	無重大資安事件發生	3.6 資安防護	42	

查證聲明 (中文)



佳醫健康事業股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2308003

佳醫健康事業股份有限公司(以下簡稱佳醫)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2022 年永續報告書進行評估和查證外,與佳醫並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關佳醫之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人士,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於佳醫提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由佳醫回覆。

保證範圍

- 佳醫與格瑞驗證協議的查證範圍包括:
1. 整份永續報告書內容及佳醫在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效。
 2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳醫遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
 3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結佳醫之永續報告書內容,對於佳醫的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關佳醫 2022 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了佳醫對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為佳醫所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

查證方法

- 為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:
- 對來自外部團體相關於佳醫之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
 - 與佳醫管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
 - 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
 - 在抽樣基礎上稽核佳醫之績效數據;
 - 審查報告中所作宣告的支持性證據;
 - 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

第一頁(共二頁)



細審查結果如下:

包容性

佳醫已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府機關、股東/投資人、客戶、供應商/承攬商、員工及銀行等,並於 2022 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境和人等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳醫的包容性議題。

重大性

報告書已載明佳醫所關注環境、社會與經濟等主題,並鑑別出 10 項重大主題包括營運績效、客戶關係、產品品質、人才培育、供應鏈永續管理、營業秘密保護及交易安全、薪酬福利、資訊安全、客戶的健康與安全及碳排放等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了佳醫的重大性議題。

回應性

佳醫執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了佳醫的回應性議題。

衝擊性

佳醫已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。佳醫已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了佳醫的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

佳醫提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了佳醫的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供佳醫使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2023 年 08 月 03 日簽署發行



簽證
陳文俊 總經理



AA1000
Licensed Report
000-250/V3-M7PVG

第二頁(共二頁)

查證聲明 (英文)



Independent Assurance Statement Based on 2022 Sustainability Report of EXCELSIOR MEDICAL CO., LTD.

Statement No.: 2308003

EXCELSIOR MEDICAL CO., LTD. (hereinafter referred to as EXCELSIOR) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2022 sustainability report, GREAT has no financial relationship with EXCELSIOR.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant EXCELSIOR's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the independent assurance statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this independent assurance statement.

This independent assurance statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by EXCELSIOR to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this independent assurance statement or related matters will be answered by EXCELSIOR.

The Scope of Assurance

The verification scope of EXCELSIOR and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of EXCELSIOR from January 1, 2022 to December 31, 2022;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of EXCELSIOR's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report
- This statement is made in Chinese and translated into English for reference.

Verification Opinion

We summarize the content of EXCELSIOR's sustainability report, and provide a fair standpoint of EXCELSIOR's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of EXCELSIOR in 2022, such as economy, society, environment and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate EXCELSIOR's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by EXCELSIOR is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

Verification method

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to EXCELSIOR's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To discuss with the managers of EXCELSIOR about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of EXCELSIOR on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

Conclusion

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:

- **Inclusivity**

Page 1 of 2



EXCELSIOR has established a process of cooperation with government agencies, shareholders/investors, customers, suppliers/contractors, employees and banks, etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2022, involving economy, environment, people and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of EXCELSIOR.

- Materiality

The report has stated that EXCELSIOR focuses on Environment, Society and Economy topics, and identified 10 major topics including operating Performance, customer relations, product quality, talent education, supply chain sustainable management, trade secret protection and transaction security, salary benefits, information security, customer's health and safety, and carbon emission, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of EXCELSIOR.

- Responsiveness

EXCELSIOR responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of EXCELSIOR.

-Impact

EXCELSIOR has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. EXCELSIOR has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of EXCELSIOR.

-GRI Guidelines

EXCELSIOR provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers EXCELSIOR's social responsibility and sustainability themes.

Assurance level

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

Responsibility

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of EXCELSIOR. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team AUG 03, 2023

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager

W. J. Chen



Page 2 of 2



佳醫健康事業
Excelsior Medical