

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

MEDICINE
HEALTH
TREATMENT
DOCTOR
SURVEY
RECIPE



目錄

CONTENT

董事長的話	03
編輯方針	04
2025 年度永續績效一覽	05



1) 利害關係人與重大主題鑑別	06	4) 永續環境	56
1.1 確認利害關係人	07	4.1 溫室氣體管理	60
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	08	4.2 廢棄物管理	65
1.3 鑑別重大主題	10	4.3 水資源管理	66
1.4 永續發展目標	17	4.4 供應鏈管理	67
		4.5 氣候變遷管理	69
2) 關於佳醫	20	5) 社會關懷	74
2.1 公司簡介	21	5.1 員工概況	75
2.2 經營理念	25	5.2 適才適任	79
2.3 管理系統	27	5.3 職業安全衛生	88
2.4 參與外部組織	27	5.4 公益參與及社會共融	99
3) 誠信治理	28	6) 附錄	105
3.1 治理實務	29	附錄一：GRI 內容索引表	106
3.2 風險管理	40	附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	113
3.3 法規遵循	43	附錄三：上市公司氣候相關資訊	115
3.4 營運績效	44	附錄四：查證聲明	119
3.5 產品服務	46		
3.6 資安防護	53		

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

董事長的話

近年來，全球地緣政治局勢持續動盪，2025年國際政經情勢在主要經濟體政策走向與區域衝突未歇之下，仍為市場經濟帶來高度不確定性。美國政府政策的不確定性，使國際市場對其全球貿易政策調整、美中關係變化仍須保持審慎觀察，相關發展持續影響全球供應鏈重組與台灣經濟發展動能。佳醫作為國內規模領先的醫療產品服務整合通路商，受景氣循環影響相對較小，並在穩定成長的基礎上，持續強化供應鏈韌性與市場競爭優勢，以確保未來的營運穩健發展。

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，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。佳醫自2023年起每年完成ISO 14064-1溫室氣體盤查及第三方確信，具體量測碳排放量，推動北部辦公大樓節能電梯更換、全力推動作業流程無紙化減少碳排放，並透過教育訓練宣導節能減碳，將減碳觀念深植於員工思維。

佳醫一直關注社會責任，透過佳醫健康基金會關懷社會弱勢，為失智症長者舉辦佳醫奧林匹克運動會，推廣「生活照顧化，照顧生活化」，營造社會「共容與共融」，捐助偏鄉學校物資、發放獎學金鼓勵腎友學生向學，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，設立輔具回收、清潔及消毒提供者循環使用，鼓勵公司員工參與志工活動，讓長者受到妥善關懷。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。

佳醫於從事企業經營之同時，積極實踐永續發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進永續發展。



傅輝東

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2025年永續報告書(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2025年1月1日至2025年12月31日間之業務資料，資料範圍為佳醫台灣地區的營運據點，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國際認可的全球永續性標準理事會(GSSB)發布之GRI永續性報導準則(GRI Standards) 2021年版之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與SASB準則(Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱SASB)，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引、SASB準則索引、上市公司氣候相關資訊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ISO14064-1溫室氣體盤查之數據。
- 若與上一版報告相較，本報告書中如有更動部分同步於相關內文中註明。
- 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

這是佳醫發布的第四本ESG報告書，未來佳醫每年會發布報告，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佳醫網站下載，不另行列印紙本。

- 本次發布日期：2026年8月。
- 下次發行日期：2027年8月。

● 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

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/>



2025 年度永續績效一覽



公司治理

成長 3%

2025年度營業收入為8,789,236仟元，較2024年度營業收入8,538,546仟元，成長3%。

每股盈餘 4.7 元

2025 年度每股盈餘為4.70元，較2024 年度每股盈餘4.50元，成長0.2元。

資安事件 0 次

2025年度未發生重大資訊安全事件。



環境永續

盤查 ISO 14064-1

導入溫室氣體盤查機制，將氣候風險納入營運策略，強化公司的永續韌性。

下降 9.7%

2025 年度碳排強度為0.1337 (公噸CO₂e / 百萬元)，相較於2024年度0.1481 (公噸CO₂e / 百萬元)，下降9.7%。

環保違規 0 件

2025年度 0 違規事件。



社會共融

工傷 1 件

2025 年員工發生工傷事件 1 件。

4 次

依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，藉以促進勞資和諧。

職安違規 0 件

2025 年無發生職安違規事件。

服務 38,931 人次

深耕社區照護、長者關懷與長照服務體系建置，2025 年共服務 38,931 人次。

A pair of hands is shown from the bottom, cupping a glowing globe of the Earth. The globe is covered with a complex network of white and yellow lines and dots, representing a global network or data flow. The background is a soft, warm gradient of orange and yellow, with a large, semi-transparent hexagon containing the number '1' on the right side.

1

利害關係人與 重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別

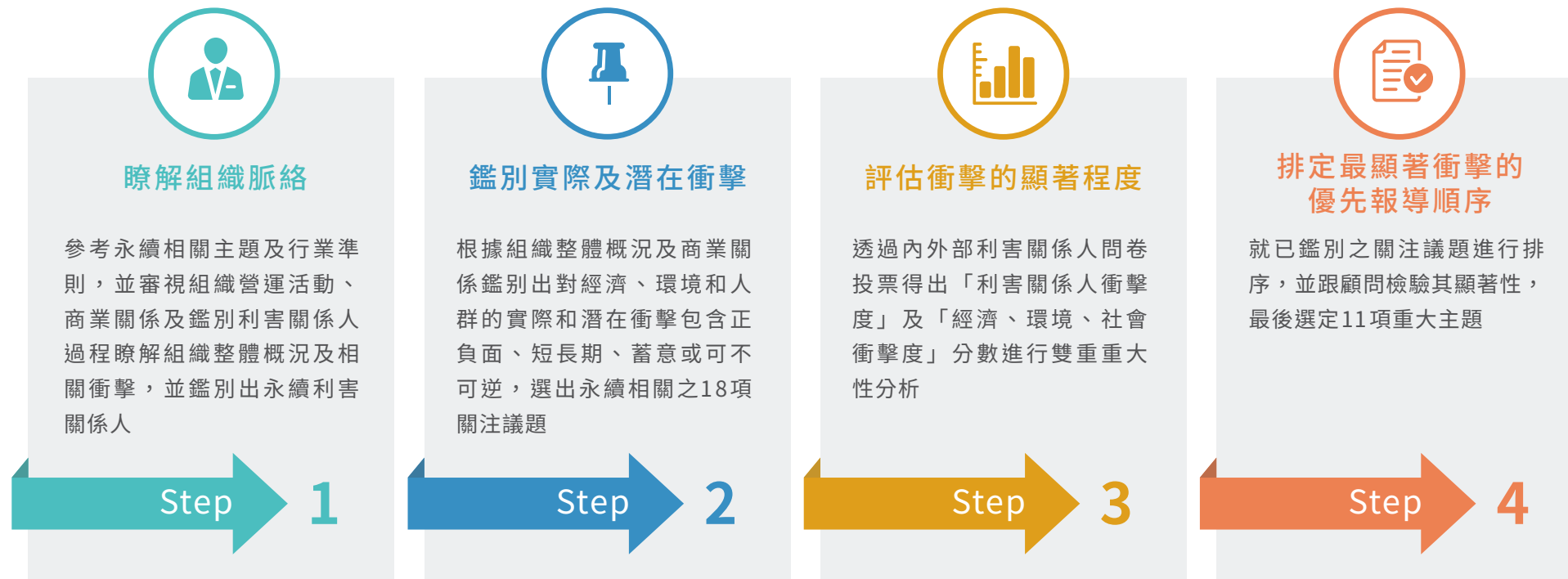
1.1 確認利害關係人

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 鑑別重大主題

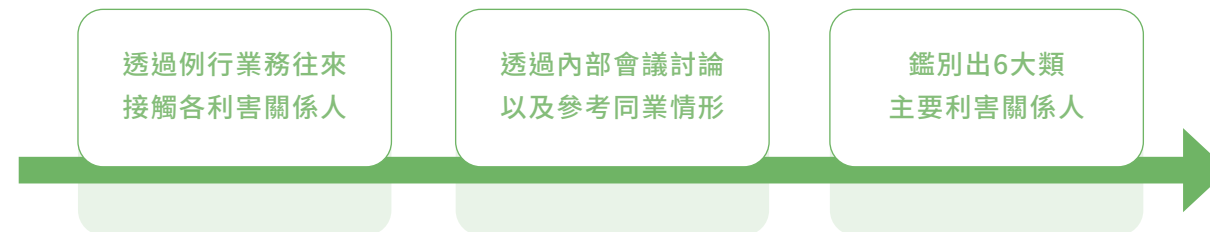
1.4 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 確認利害關係人

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。



利害關係人與重大主題鑑別

1.1 確認利害關係人

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 鑑別重大主題

1.4 永續發展目標

1.2 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。

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。	- 營運績效 - 誠信治理 - 資訊安全 - 產品品質與安全	- 聯絡管道：發言人/代理發言人 - 股東常會/每年 - 法人說明會/每季 - 官網投資人專區/每月 - 公開資訊觀測站/不定期	2、關於佳醫 3、誠信治理
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。	- 誠信治理 - 資訊安全 - 客戶關係 - 節能減碳 - 氣候變遷管理 - 產品品質與安全	- 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	3、誠信治理 4、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。	- 供應鏈永續管理 - 原物料管理 - 節能減碳 - 氣候變遷管理 - 人權政策	- 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	4、永續環境 5、社會關懷

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

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
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。	• 薪酬福利 • 勞資溝通 • 職業安全與衛生 • 人才培育 • 人權政策	• 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	5、社會關懷
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。	• 營運績效 • 誠信治理 • 資訊安全	• 聯絡管道：財務單位 • 拜訪會議、電話、傳真、E-MAIL	2、關於佳醫 3、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。	• 誠信治理 • 資訊安全 • 節能減碳 • 職業安全與衛生 • 人權政策	• 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	3、誠信治理 4、永續環境 5、社會關懷

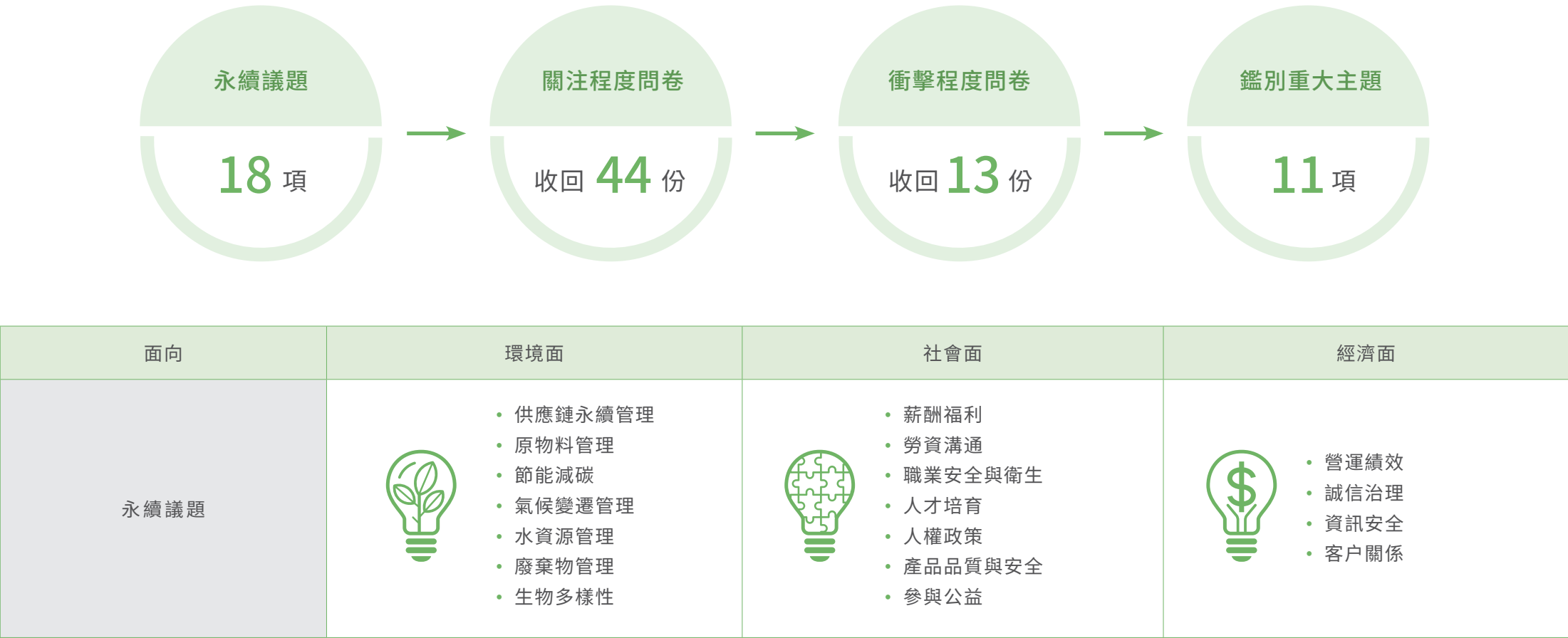


利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

1.3 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



利害關係人與重大主題鑑別

1.1 確認利害關係人

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 鑑別重大主題

1.4 永續發展目標

關於佳醫

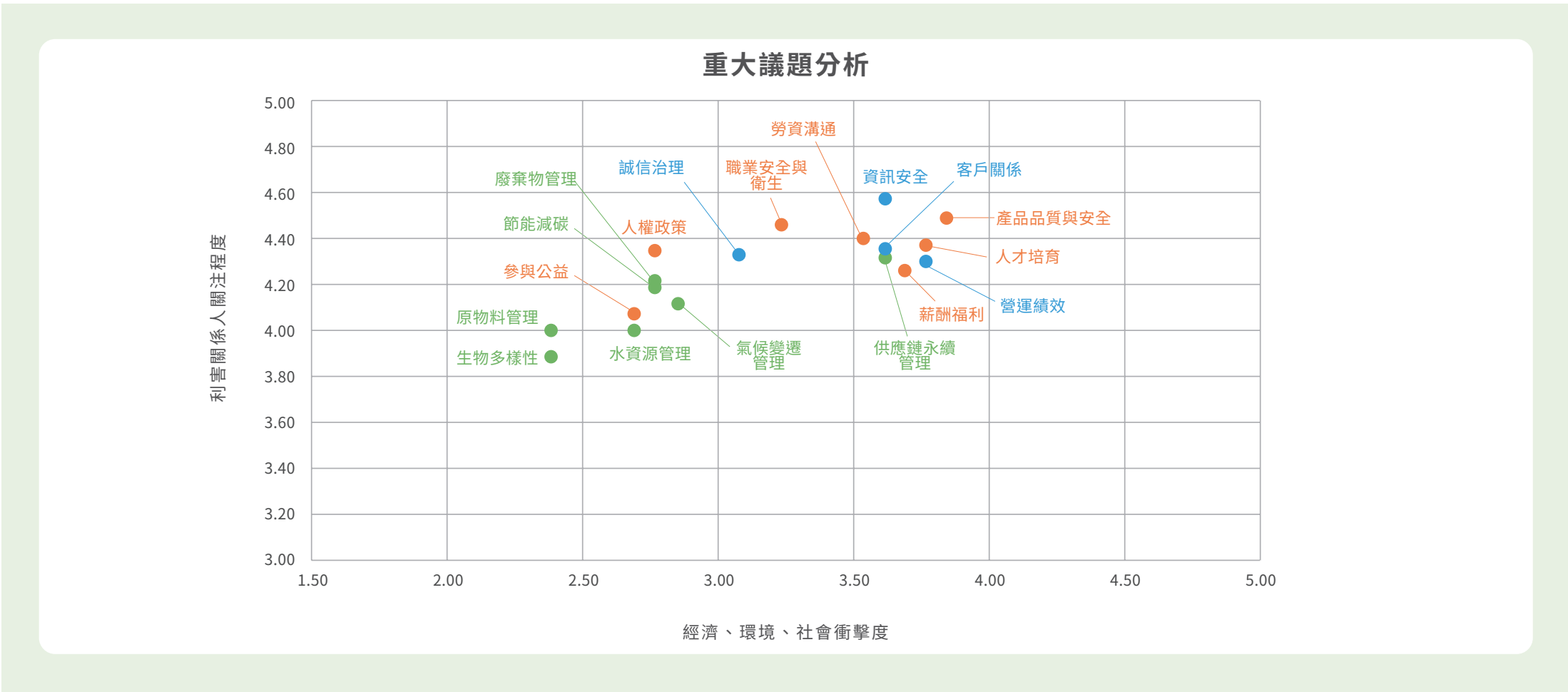
誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫永續發展委員會擬定18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44份有效問卷，涵蓋各利害關係人類別，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13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並透過雙重重大性分析得出重大主題矩陣圖，再經由公司治理小組討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前10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、社會與經濟面向前10項重大主題分別為產品品質與安全、資訊安全、人才培育、營運績效、客戶關係、薪酬福利、供應鍊永續管理、勞資溝通、職業安全與衛生、及誠信治理，另自願將節能減碳作重大主題揭露，共計11項重大主題，並透過永續推行委員會與專家討論其正負面及實際潛在衝擊影響，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。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

1.1 確認利害關係人

1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

1.3 鑑別重大主題

1.4 永續發展目標

關於佳醫

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

與2024年相比，重大主題變動情形如下，針對每項重大主題負責部門提出執行方案與短中長期目標，定期檢視績效。

排序	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
1	營運績效	產品品質與安全	↑ 1
2	產品品質	資訊安全	↑ 3
3	客戶關係	人才培育	↑ 3
4	薪酬福利	營運績效	↓ 3
5	資訊安全	客戶關係	↓ 2
6	人才培育	薪酬福利	↓ 2
7	產品及服務標示	供應鏈永續管理	↑ 2
8	營業秘密保護及交易安全	勞資溝通	新增
9	供應鏈永續管理	職業安全與衛生	新增
10	誠信治理	誠信治理	不變
11	節能減碳(自訂)	節能減碳(自訂)	--



利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正 / 負面 實際 / 潛在	衝擊描述	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	產品品質與安全	正面實際	2025無發生醫療糾紛事件。	●	●	●		GRI 416： 顧客健康與安全 2016 GRI 417： 行銷與標示 2016	3.5.1 產品品質及安全
經濟	資訊安全	正面實際	2025公司無資安事件發生，並維持ISO 27001資安系統有效性，以落實資安防護。	●		●		自訂主題	3.6 資安防護
社會	人才培育	正面實際	2025年平均受訓時數高於2024年達到19.99小時以上。	●		●		GRI 404訓練與教育：2016	5.2.2 人才培育

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

面向	重大主題	正 / 負面 實際 / 潛在	衝擊描述	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	正面實際	2025 年獲利相對 2024 年成長，有助於投資者持續投資。	●	●	●		GRI 201 經濟績效: 2016	3.4 營運績效
經濟	客戶關係	正面實際	2025年滿意度達標，平均98分以上。	●		●		自訂主題	3.5.2 客戶關係
社會	薪酬福利	正面實際	2025年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。	●				GRI 401 勞雇關係: 2016	5.2.1 薪酬福利



利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

面向	重大主題	正 / 負面 實際 / 潛在	衝擊描述	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		
環境	供應鏈 永續管理	正面潛在	現有供應商皆為國際品牌大廠皆已有既定之管理模式，目前並無重大違規事件。	●	●			GRI 204：採購實務 2016 GRI 308： 供應商環境評估 2016 GRI 414： 供應商社會評估 2016	4.4 供應鏈管理
社會	勞資溝通	正面實際	2025年無員工因權益受損之申訴事件發生，並每季皆有召開勞資協調會議。	●				GRI 402： 勞/資關係 2016	5.2.3 勞資溝通
社會	職業安全與 衛生	正面實際	2025年無發生重大工安事件。	●				GRI 403： 職業安全衛生 2018	5.3 職業安全衛生

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

面向	重大主題	正 / 負面 實際 / 潛在	衝擊描述	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	誠信治理	正面實際	2025無發生貪腐、內線事件及相關申訴案件。	●	●	●		GRI 205：反貪腐 2016	3.1.3 倫理誠信
環境	節能減碳	負面潛在	針對政府要求淨零碳排部份，佳醫已於2023年導入ISO 14064-1，集團子公司導入盤查公司數62.5%，將於2026年完成100% ISO 14064-1盤查導入。	●		●		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

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

1.4 永續發展目標

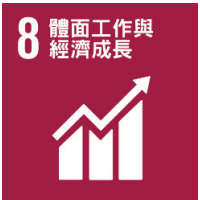
聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。佳醫將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保、減少排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，佳醫能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

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。

利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

- 關於佳醫
- 誠信治理
- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

SDGs	細項目標	佳醫健康
	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。
	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。	- 公司的召募、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。



利害關係人與重大主題鑑別

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續發展目標

SDGs	細項目標	佳醫健康
12 永續的消費與生產模式	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	推動「醫療輔具媒合企劃」。由佳醫輔具部門派車至醫療院所回收閒置輔具，並送交專業消毒廠執行四道消毒程序及一次全面檢修，以確保輔具使用安全，並提升其再生利用價值。
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規劃之中。 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	2025 年進行溫室氣體盤查與查證報告，以此為基礎制定碳排放減量計畫，以展示碳減排方面的進展。 - 依據氣候變遷等議題，決定重大風險項目，並訂定氣候變遷風險與機會因應措施。
16 和平、正義與健全的司法	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。





關於佳醫

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

關於佳醫

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

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，逐步轉型為醫療產品服務整合通路商，並於2001年以「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根，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)



公司沿革

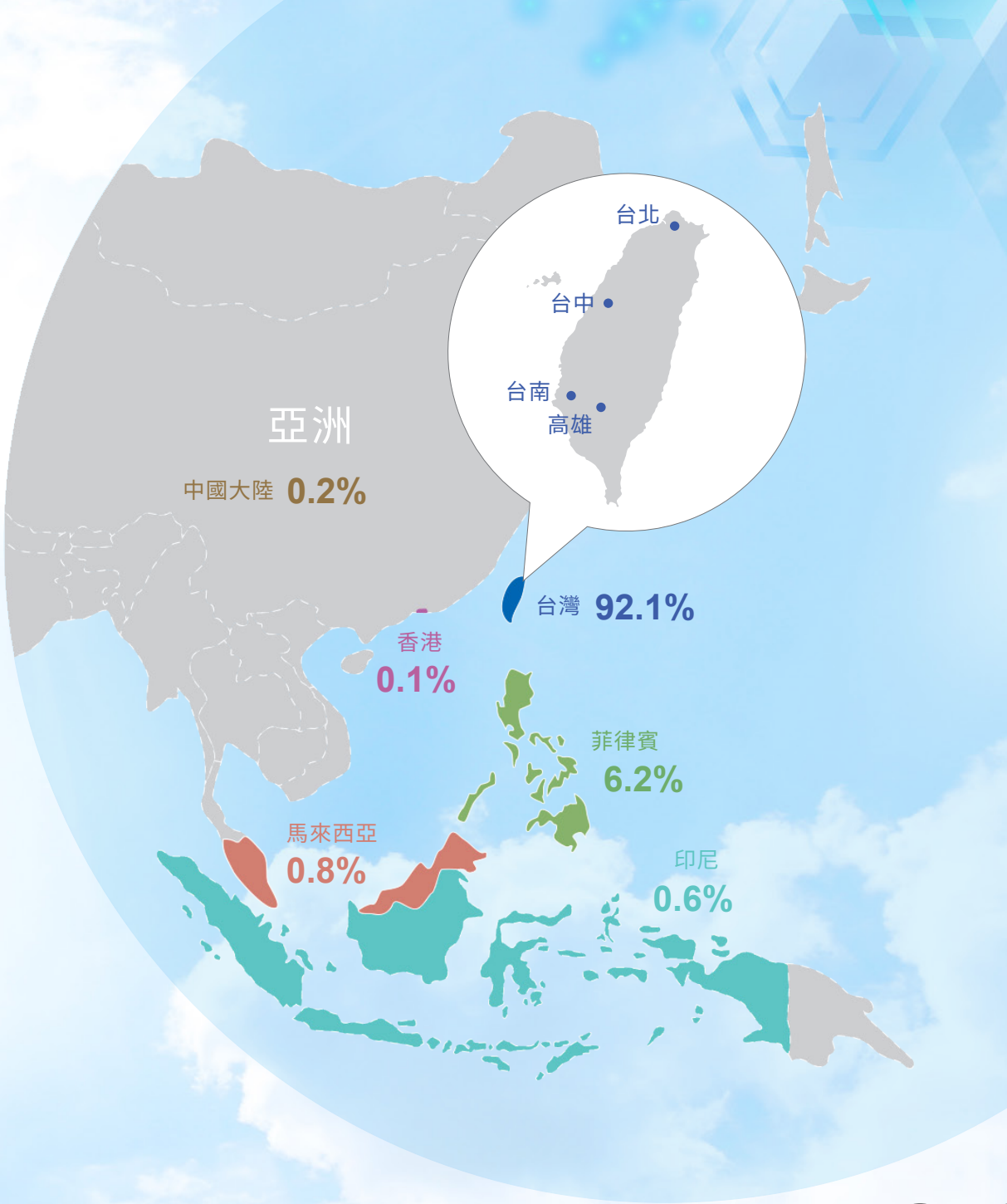
註：有關佳醫健康重要沿革，
請參閱官網佳醫健康事業公司沿革。

關於佳醫

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

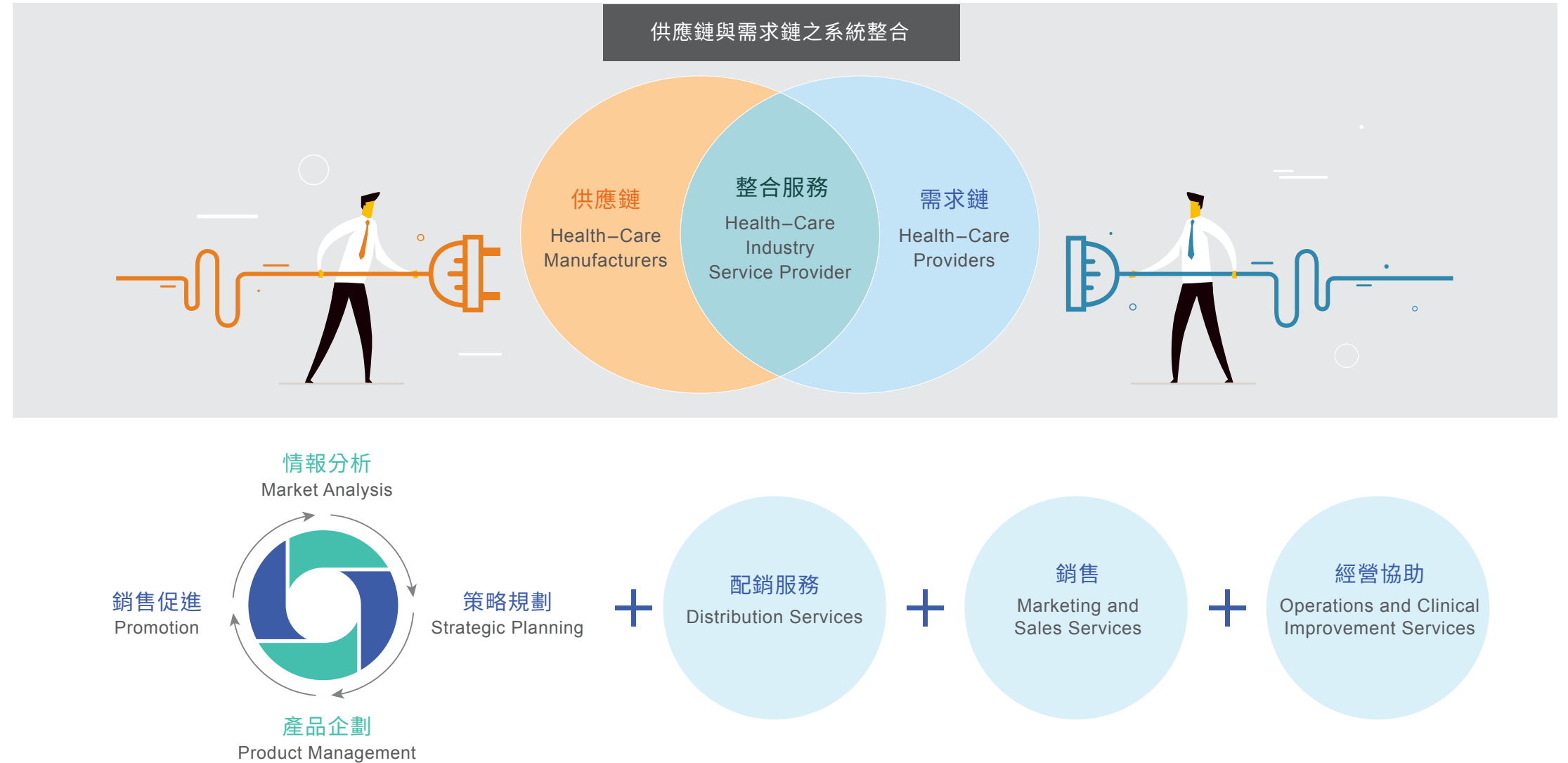
基本資料

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	血液透析相關醫療設備及耗材、外科設備及耗材、血袋、傷造口及健康家電系列產品
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)	1,883,675仟元 (114/12/31 1,715,674仟元)
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	2025年營收金額 8,789,236仟元
股權佔比	本國法人44%、本國個人53%、外國機構與個人3%
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(92.1%) 香港(0.1%) 菲律賓(6.2%) 馬來西亞(0.8%) 印尼(0.6%) 中國大陸(0.2%)



佳醫健康在整體產業鏈的上中下游位置圖

佳醫為醫療產品服務整合通路商，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：



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

組織結構



關於佳醫

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

誠信治理

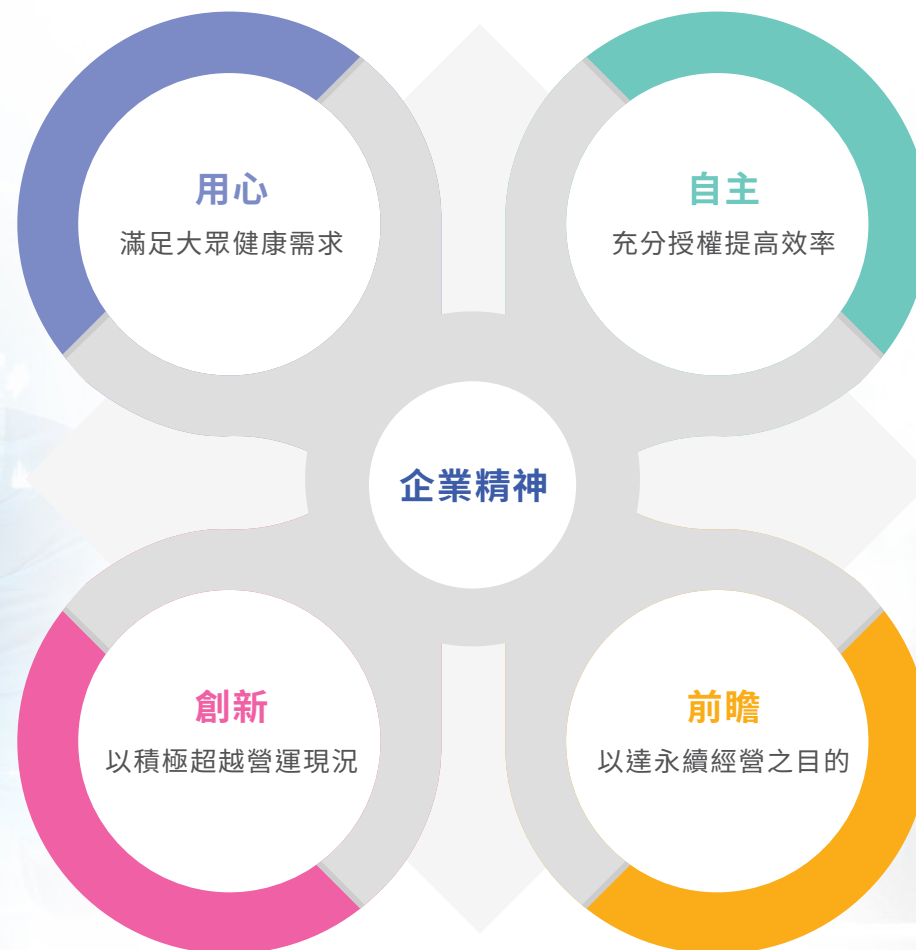
永續環境

社會關懷

附錄

2.2 經營理念

佳醫之經營理念係以建構醫療健康產業集團為目標，實質上為系統整合通路商。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。



關於佳醫

2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 管理系統

2.4 參與外部組織

誠信治理

永續環境

社會關懷

附錄

企業願景

整合醫療健康產業各專業領域，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。



關於佳醫

2.3 管理系統

佳醫通過之管理系統整理如下：

系統名稱	證書有效日期
西藥藥品優良製造規範(第三部：運銷)(GDP)	2029/8/24
ISO 9001品質管理系統	2028/12/8
ISO 13485 醫療器材品質管理系統	2028/12/15
醫療器材優良運銷準則 (GDP)	2029/2/13
ISO 27001 資通安全管理系統	2027/9/11

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
TWCERT (台灣電腦網路危機處理暨協調中心)	會員
CISO (台灣資安主管聯盟)	會員



3

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

永續環境

社會關懷

附錄

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。

佳醫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，佳醫亦秉持正確、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](#)

3.1 治理實務

佳醫重視公司治理，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。佳醫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，佳醫任命財務副總經理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(含獨立董事)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(含獨立董事)遵循法令等。

佳醫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佳醫持續努力的目標，2025年公司治理評鑑級距落於36%~50%間，較去年下降一級，主要為公司治理評鑑增加永續比例，如員工滿意度調查及環境面相關指標，而這些將是佳醫未來續推動永續發展需強化改善處。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

永續環境

社會關懷

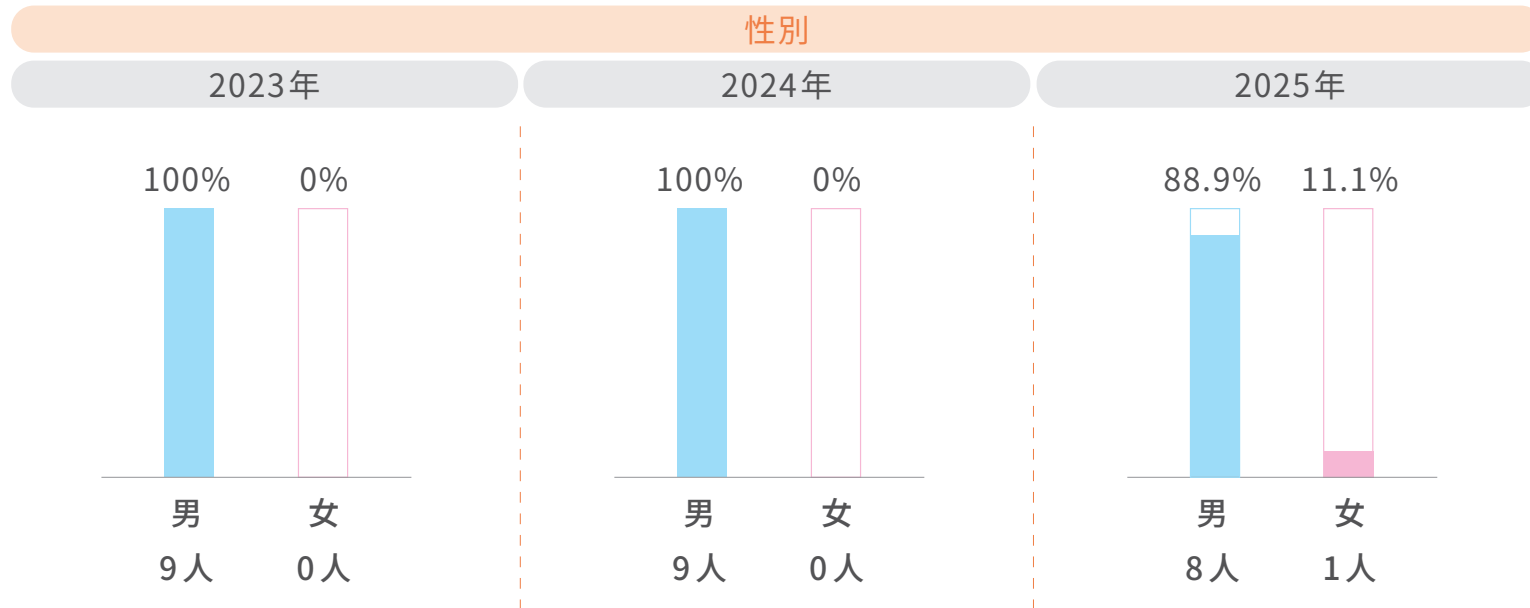
附錄

● 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。佳醫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，其中包含一名女性董事，占比為11%，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、討論重要關鍵議案，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。2025年共召開6次董事會。

董事會成員結構統計：(多元化統計)



董事會多元化政策

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，請參閱官網-公司治理運作-董事會成員多元化政策。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

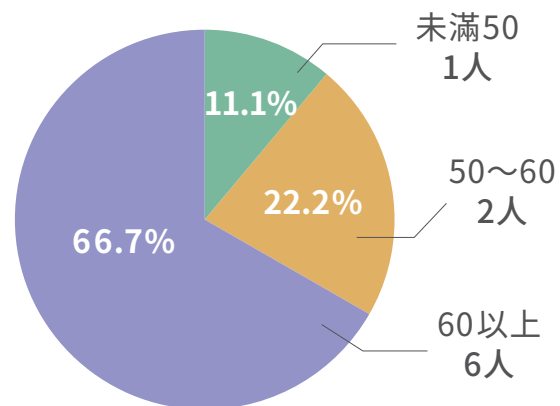
永續環境

社會關懷

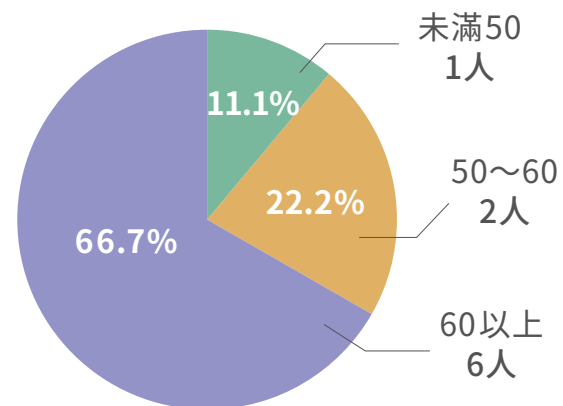
附錄

年齡

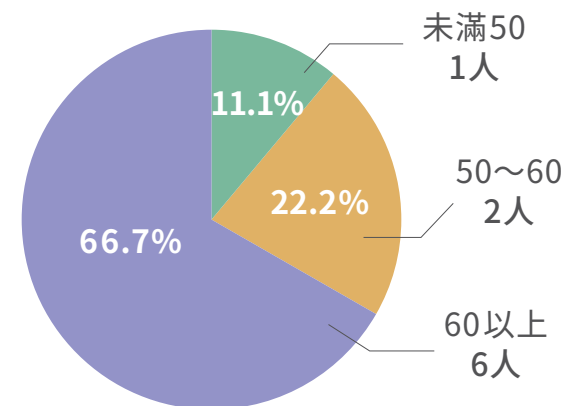
2023年



2024年

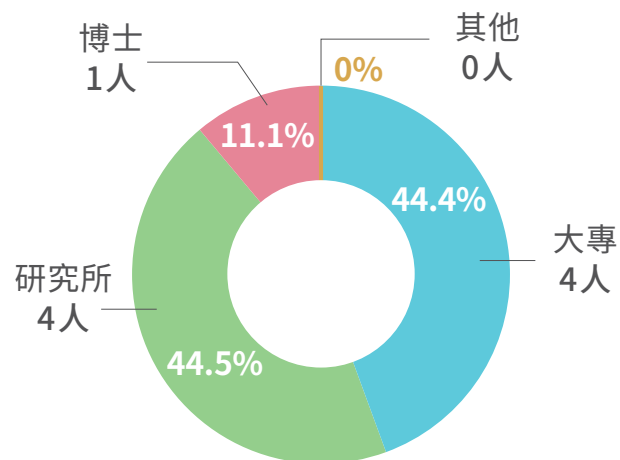


2025年

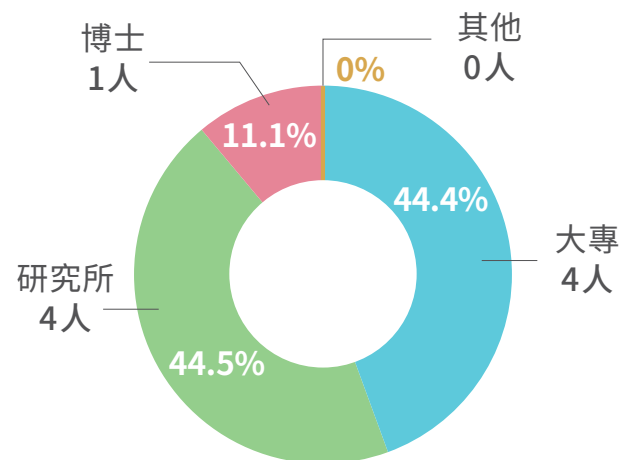


學歷

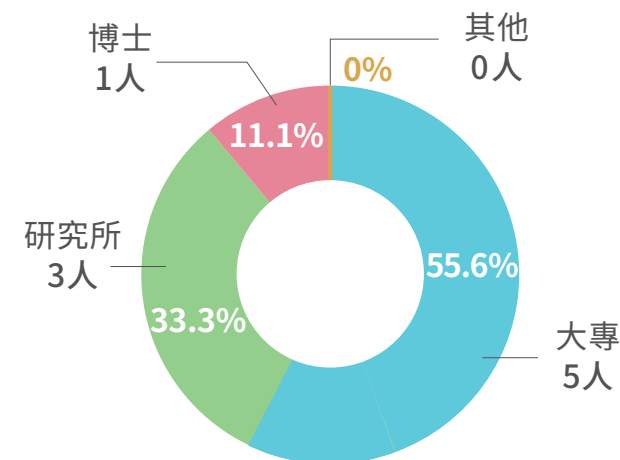
2023年



2024年



2025年



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

董事會介紹及出席情況：

職稱	姓名	應出席次數	實際出(列)席次數	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	6	6	100%	11	產業、醫療、企業管理
董事	張憲政	6	6	100%	6	產業、醫療、企業管理
董事	張明正	6	6	100%	13	產業、醫療、企業管理
董事	謝炎盛	6	6	100%	4	產業、企業管理
董事	陳敦領	6	6	100%	0	產業、醫療
董事	傅若軒	6	6	100%	16	產業、醫療、企業管理
獨立董事	詹乾隆	6	6	100%	2	會計、企業管理
獨立董事	郭明怡	4	4	100%	2	法律、企業管理
獨立董事	黃崇鎮	4	4	100%	0	商務、企業管理
獨立董事	張五益(註)	2	2	100%	0	會計、企業管理
獨立董事	郭育嘉(註)	2	2	100%	4	法律、企業管理

註：2025年度董事任期屆滿改選，其獨立董事皆為任期屆滿解任。

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

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，佳醫董事會通過「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，同時董事長傅輝東未兼任公司總經理，以確保其獨立性。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事討論會議之事項，有自身利害關係時，於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)	2023年	2024年	2025年
董事會	99	98	99
審計委員會	100	99	100
薪酬委員會	99	99	99
永續發展委員會	--	100	100

註：佳醫自2023年12月設置隸屬於董事會之永續發展委員會，故自2024年度進行該功能性委員會評分。

佳醫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，積極鼓勵並統一安排董事進修相關專業課程，2025年全體董事進修合計66小時，課程內容包含如下表

課程名稱	課程時數
國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6小時
內部人股權交易法律遵循宣導	3小時
防範內線交易宣導	3小時
企業風險及法遵風險管理議題及實務分享	3小時
ESG治理面面觀-從知道到做到	3小時
談綠色及轉型金融行動方案-永續發展藍圖與董事責任	3小時
董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	3小時
地緣政治風險下台灣產業2026上半年營運策略與展望	3小時

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

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、永續發展委員會，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。佳醫董事會通過「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，2025年共召開5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，其內容包含內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。2025年獨立董事與稽核主管共召開2次會議；此外，2025年獨立董事亦與會計師召開4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。

審計委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	詹乾隆	5	5	100%
獨立董事	郭明怡	3	3	100%
獨立董事	黃崇鎮	3	3	100%
獨立董事	張五益(註)	2	2	100%
獨立董事	郭育嘉(註)	2	2	100%

註：2025年度董事任期屆滿改選，其獨立董事皆為任期屆滿解任。



誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

薪資報酬委員會

佳醫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，2025年共召開2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，就該辦法評估項目如：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，2025年支付董事、總經理及副總經理之酬金分配可參考114年報，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(領導能力、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，公司的ESG績效未來逐步與董事會、經理人之薪酬連結。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
獨立董事	詹乾隆	2	2	100%
獨立董事	郭明怡	1	1	100%
獨立董事	黃崇鎮	1	1	100%
獨立董事	張五益(註)	1	1	100%
獨立董事	郭育嘉(註)	1	1	100%

註：2025年度董事任期屆滿改選，其獨立董事皆為任期屆滿解任。



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

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「永續發展委員會」，由佳醫三席獨立董事及公司治理主管擔任委員，並由公司治理主管擔任主任委員，下轄公司治理組、合作夥伴組、員工權益組、環境永續組、社會參與組。本委員會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。除了各單位及相關工作小組不定期開會，全體委員透過ESG會議確認目標成效及進度檢討，由內部稽核主管進行查證，定期向董事長及董事會報告實施成效及改進方向，另訂定「永續報告書編製及確信之作業程序」以確保永續報告書品質。

永續發展委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數	實際出席次數	實際出席率(%)
主任委員	周臣孝	2	2	100%
委員	詹乾隆	2	2	100%
委員	郭明怡	2	2	100%
委員	黃崇鎮	2	2	100%



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

永續環境
社會關懷
附錄

永續發展委員會組織圖



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

3.1.3 倫理誠信

重大主題		誠信治理
對公司的重要性		公司營運須秉持誠信原則，才能造就與客戶、原廠供應商之間穩固的合作關係。藉由誠信相關政策的宣導，讓員工了解相關規定重要性，保障股東、合作夥伴及員工權益。
政策/承諾		佳醫秉持誠信正直的核心價值與廉潔、透明及負責的經營理念，訂定以誠信為基礎之政策，創造誠信正直之經營環境。
目標	短期	- 董事、經理人全員參與誠信經營教育訓練。 - 員工接受誠信訓練2小時。 - 每年進行防範內線交易宣導，無發生內線交易。 - 新廠商100%皆簽署供應商承諾書。
	中長期	透過各項管理辦法及內控制度之修訂，及舉辦教育訓練課程，以防範任何不正當利益或違反誠信行為，達到無發生違反誠信及內線交易事件。
當年度投入資源及具體成果		- 向董事進行誠信經營守則及防範內線交易之宣導，並重申財報公告封閉期不得交易公司股票。 - 向同仁以線上教育平台進行誠信經營守則及防範內線交易課程，並於課程結束進行測驗，共計196人次接受課程訓練，每人每次為2小時，共計392小時。 - 無發生內線交易或違反誠信情形。
負責部門/申訴機制		公司治理主管/02-22251888、csr@excelsior.com.tw

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，佳醫要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。佳醫以法遵為本，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守則，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。



誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

對內而言，佳醫「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負責人，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法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，佳醫依「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，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，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，佳醫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；最後佳醫制定「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，並將遵守佳醫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，佳醫2025年度向同仁以線上教育平台宣導誠信經營守則，並於課程結束後進行測驗，統計員工教育訓練人次為196人次；並進行防範內線交易課程宣導，課程內容包括：內線交易法規解析、內線交易構成要件與認定、保密作業、內線交易查核與違反之罰則、及實務案例說明。

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。佳醫截至2025年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

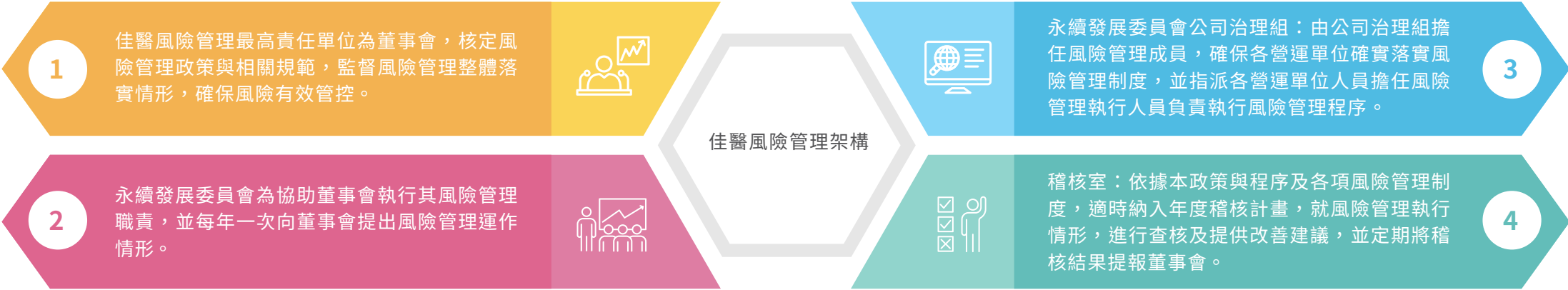


誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

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。



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，並確保擁有適足之措施以因應所涉風險。
永續發展委員會公司治理組	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，以利佳醫將所涉風險控制於可承擔之範圍內。

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

風險管理：佳醫針對面臨風險進行辨識並制定因應策略

風險以五大類別歸納標示：O 營運風險、F 財務風險、S 資安風險、En 環境風險、Em 新興風險

衝擊程度	極高				O. 經銷代理權異動風險
	高			S. 資訊機密性風險	O. 產品成本價格風險 O. 產業發展競爭風險 O. 匯率變動風險 S. 資安意識風險 Em. 勞動力供需風險
	中				En. 疫情流行風險
	低				
	極低				
		極低	低	中	高

發生機率

風險地圖標示橘色部分之高、中風險區域代表已經超過公司可承受之風險胃納，需優先採取風險調適策略和因應措施，以降低其發生機率或是潛在衝擊程度，並密切監督其改善成效。

誠信治理

重大風險項目以及所採取因應策略

重大風險項目	因應策略
經銷代理權異動風險	1. 採多品牌與國產化策略，降低營運中斷風險：佳醫針對血液透析系列產品(如洗腎機、人工腎臟)採取多品牌代理(如Nikkiso、FMC、Asahi)及國產化備援策略，大部分耗材可於國內製造，進口不足時能彈性採購，確保供貨穩定，降低營運中斷風險。 2. 外科產品線市場領先，營運基礎穩固：與Medtronic 合作經銷外科手術產品(如縫合器、電燒機、超音波刀等)，目前國內主要醫院皆為其客戶，市場占有率約達60%，顯示公司於外科醫材領域具穩定領導地位與長期競爭力。 3. 以通路整合與實績強化代理關係降低異動風險：透過銷售實績與通路優勢爭取原廠信任，並以整合銷售、維修、行銷、客服、物流與金流的一站式服務模式，提升合作黏著度，有效減少經銷代理權異動之風險。
產品成本價格風險	2025年度毛利率14.12%與2024年度毛利率14.79%差異不大，血液透析已屬成熟型產業，另積極尋求代理其他醫療專科所需之醫療產品，以期發展多樣化之產品銷售業務。
產業發展競爭風險	對外整合上下游醫療資源，引進醫療相關具競爭力之新產品，增加異業策略夥伴，持續擴大醫療通路，以取得競爭優勢。
匯率變動風險	2025年度兌換收益4,323仟元與2024年度兌換收益1,955仟元，本公司為外幣需求型之產業，因採購商品而持有不同之幣別，將持續關注總體經濟數據並採取適當的避險策略，以維持穩健的財務狀況。
資安意識風險 資安機密性風險	1. 2024年度已取得ISO 27001資訊安全國際認證，持續強化現有資通安全環境。 2. 委由第三方的資安公司執行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等資安健檢。 3. 持續定期執行資安查核及教育訓練。 4. 每年不定期宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。 5. 2025年無任何資安事件及相關個資遺漏情形。



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

勞動力供需風險	1. 2025年度非擔任主管職務之員工薪酬中位數(801仟元)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. 2025年度離職率為10.19%相較2024年度5.45%上升4.74%，係因部份員工職涯發展規劃，故轉調集團其他事業單位，每年將持續觀察人員離職指標。
疫情流行風險	流行病疫情期間，上班前透過熱顯像儀測量體溫、不定時提供快篩劑避免感染、預防性提供口罩(N95)及適時提供防護衣避免感染、辦公區域分流及居家上班，避免群聚感染。整體而言全公司努力達成醫療不中斷進而為社會貢獻其心力。

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。

為提升同仁從業道德與法規遵循認知，佳醫根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行法規培訓，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，使同仁能獲取最新之法規資訊。

佳醫整體法遵實務而言，2025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。



誠信治理

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，持續憑藉著「用心、自主、創新、前瞻」之精神提供全方位的健康服務。
政策/承諾		整合醫療產業各專業領域，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。
目標	短期	血液透析方面陸續自國外引進具競爭力的產品以提高相關設備耗材之市占率，另積極尋求代理其他醫療專科所需之醫療產品，以期發展多樣化之產品銷售業務。每年營收成長1%。
	中長期	對外整合上下游醫療資源，引進醫療相關具競爭力之新產品，增加異業策略夥伴，持續擴大醫療通路，由國內跨足亞洲，奠定長期獲利基礎。對內則繼續精簡組織降低各項管銷成本，提高經營績效。
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，同時維持品質優勢。 3. 2025年營收8,789,236仟元，相對2024年成長3%。
負責部門/申訴機制		醫療產品部/ 電話、E-MAIL

近年來，全球地緣政治局勢持續動盪，2025年國際政經情勢在主要經濟體政策走向與區域衝突未歇之下，仍為市場經濟帶來高度不確定性。所幸，佳醫作為國內規模領先的醫療產品服務整合通路商，佳醫受景氣循環影響相對較小，並在穩定成長的基礎上，持續強化供應鏈韌性與市場競爭優勢，以確保未來的營運穩健發展。

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

營運計劃

1. 強化投資布局

深耕台灣醫療市場並積極尋求醫療產業策略夥伴，透過轉投資持續整合上下游醫療資源，發展具競爭力之價值鏈服務，擴大醫療通路規模；同時複製台灣經驗延伸海外醫療市場，藉由馬來西亞透析藥水廠進入生產製造領域，以延伸獲利來源。

2. 推動品牌經營策略

推廣自有品牌「日電通」Nihon Fix等健康家電及透過電商及實體通路推廣自有品牌「DR CYJ 髮胜肽」及新品牌「伊啞」，銷售健髮產品、美容美體服務以及結合AI人工智能膚質檢測，提供新世代消費者不一樣的臉部美容體驗。

3. 深耕社區長照服務

配合政府長期照顧十年計畫，除積極籌設長照社團法人，拓展社區長照據點，建置長照醫療共同照顧網絡，並強化照顧服務職能分級，提供醫養合一之照護模式，以滿足有照護需求之民眾。

4. 發展醫療不動產租賃業務

結合資產管理公司的專業特質，持續發展醫療不動產租賃業務，配合關係企業擴大醫療通路並尋求穩定、安全及合理之不動產標的，以達成綜合效益極大化之目標。

近年來，隨著台灣經濟持續成長，國民所得穩步提升，民眾對健康的重視程度日益提高。加上人口老化及肥胖、糖尿病、高血壓等慢性疾病患者增加，市場對醫療保健與相關產品的需求大幅攀升。佳醫集團將順應醫療供需結構的變化與成長趨勢，積極布局，掌握產業發展契機，進一步鞏固市場領導地位。

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	8,233,404	8,538,546	8,789,236
營運成本	6,557,836	6,753,082	6,916,602
營業毛利	1,675,568	1,785,464	1,872,634
營業淨利	702,880	753,316	727,539
本期淨利	922,850	971,055	965,607
每股盈餘(單位:元)	4.35	4.50	4.70
員工薪資與福利	869,002	880,266	980,904
支付出資人的款項	669,152	702,610	809,980
支付政府的款項	221,230	203,307	216,300
社區投資	500	0	380
留存的經濟價值	784,686	879,547	845,974

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

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。



官網產品介紹

3.5.1 產品品質及安全

重大主題		產品品質與安全
對公司的重要性		醫材及藥物首重安全與效能，唯有提供優良品質的產品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，代理或經銷高品質產品。 承諾：不販賣未經核准之醫材及藥品。
目標	短期	1. 維持主管機關/及國際 ISO 13485 醫療器材品質系統認證。 2. 無違反產品相關品質及安全法規。
	中長期	有效降低產品不良率，提升客戶對公司產品信賴。
當年度投入資源及具體成果		1. 維持 ISO 13485 醫療器材品質管理系統的運作，並在 2025 年 12 月通過換證稽核。 2. 落實供應商稽核，分別至 2 家藥品製造廠；1 家醫材製造廠等實地稽核確保上述公司符合品質要求。 3. 100% 皆取得醫療器材許可證。
負責部門/申訴機制		負責部門：產品開發處 申訴機制：客服專線及客訴/ 瑕疵申請

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

永續環境

社會關懷

附錄

佳醫集團的醫藥銷售網絡，包括各級醫療院所、診所、連鎖藥局、單點藥局、量販店等，提供原廠強勢的通路覆蓋率，以及國際服務水平之專科推廣團隊。為維持競爭優勢與優質客戶服務品質，每位業務同仁均透過雲端業務管理系統，除了完整提供及時行銷業務訊息外，客戶關係管理系統(CRM)更即時傳遞國際醫學會議、臨床報告、產品資訊、醫療新知等專業知識予醫師及藥師，提高服務速度及效率。

佳醫代理經銷之醫療器材主要係以國內外大廠為主，並經過完整的評估流程，皆會請廠商提供相關產品安全佐證資料，並取得TFDA醫療器材許可證。因產品儲存及配送高標準之品質要求，佳醫集團每年會安排不同的廠商進行產品稽核，針對製造、品保等運作進行相關評估，以確保產品品質及安全符合法規及公司要求，並遵循ISO 13485及適用的醫療器材法規的要求，能和國際醫療器材大廠快速有效溝通，符合客戶品質的要求，並確保發生產品安全時，能透過原物料的批次追溯能快速的收集相關資訊，以降低產品安全相關風險。

在醫療器材產品的銷售與服務過程中，佳醫嚴格遵循《醫療器材管理法》及相關法令，確保產品資訊揭露及標示內容的正確性與合法性。公司建立跨部門內部審查與控管機制，並定期執行法規遵循檢視及教育訓練，以強化風險管理並降低違規風險。年度內部查核結果顯示，2025年度未發生違反產品標示或廣告宣傳相關法令之情事，充分展現公司對產品責任、利害關係人權益及永續經營的重視與承諾。

此外，佳醫高度重視客戶權益與病人安全，將其納入公司治理與永續管理，訂定明確的客戶申訴處理程序。公司設有專門管道受理客戶意見與申訴，並建立標準化之受理、調查與回覆機制，確保意見即時處理並作為持續改善依據。針對醫療器材使用過程中可能發生的不良反應或異常事件，本公司依循衛生主管機關《醫療器材嚴重不良事件通報辦法》，辦理事件蒐集、評估及通報，以保障使用者安全與客戶權益，2025年度本公司未接獲或發生醫療器材嚴重不良事件通報，產品使用安全性維持穩定，風險管理機制運作良好。

另針對消費產品部之產品如家用電器設備於產品的說明書都會列出產品使用注意事項，以讓消費者正確使用產品，若於產品有問題時，產品主體上均有標示公司相關資料、產品型號、服務專線，消費者可以透過0800服務專線，詢問產品相關問題，產品說明書上亦有提供產品保固卡、簡易故障排除方式，也有提供服務專線詢問產品相關問題，另外產品官方網站有提供產品的說明書下載、商品維修保固註冊、服務專線及郵件等方式。

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

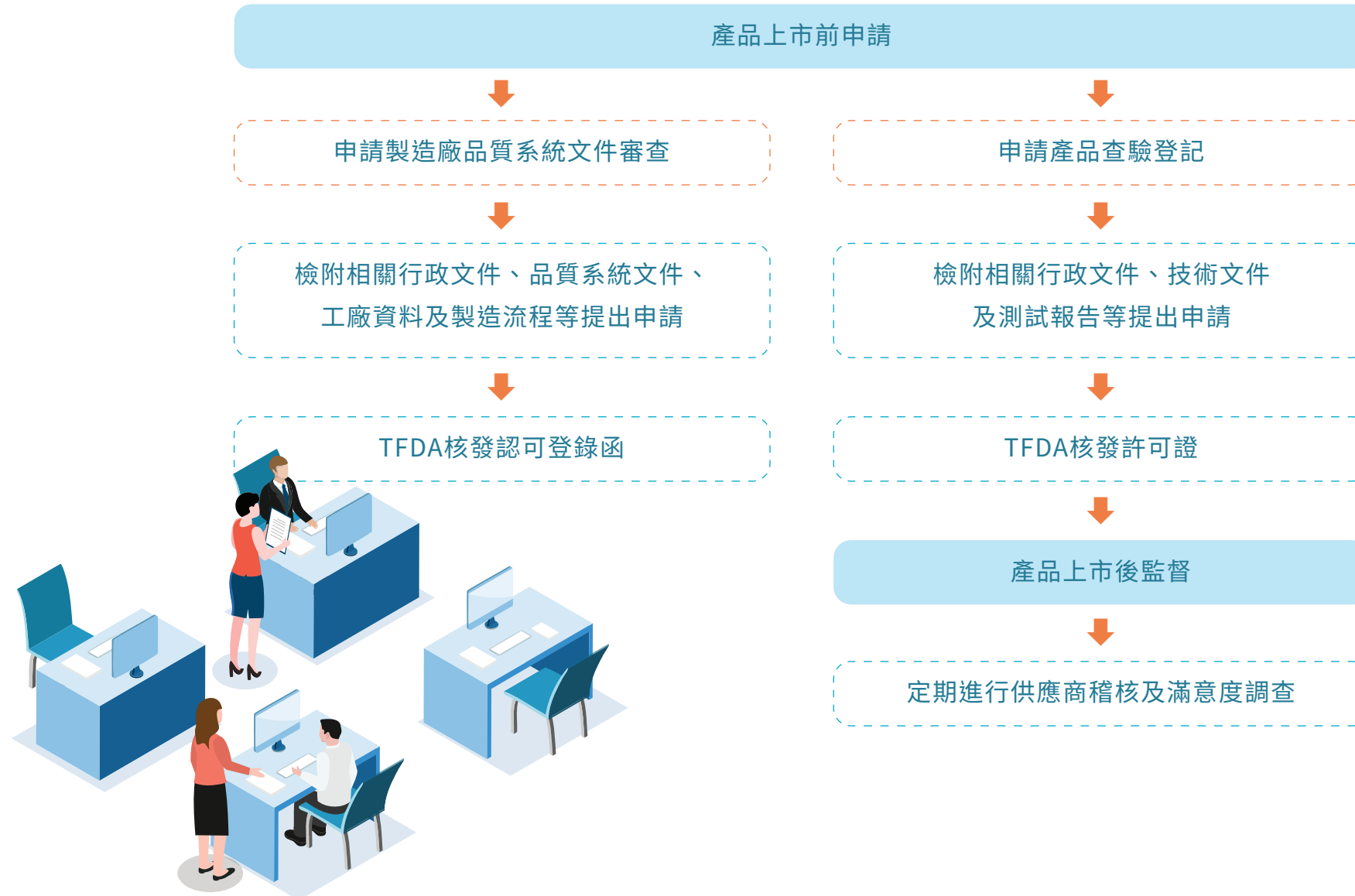
3.6 資安防護

永續環境

社會關懷

附錄

醫療器材查驗登記流程



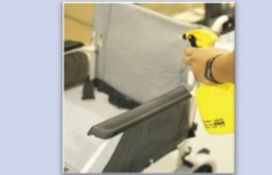
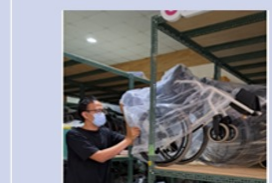
誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

佳醫秉持環境永續發展與關懷弱勢族群之理念，於2024年開始推動「醫療輔具媒合企劃」。由佳醫輔具部門派車至醫療院所回收閒置輔具，並送交專業消毒廠執行四道消毒程序及一次全面檢修，以確保輔具使用安全，並提升其再生利用價值。2025年透過本企劃之推動，成功媒合並提供安全無虞之醫療輔具予有需求之對象，實際協助5人次受益，不僅減輕其照護負擔，亦落實資源循環與社會關懷之目標。本企劃媒合對象為佳醫集團服務之低收入及中低收入族群，涵蓋北區居家服務個案、長期照護機構及透析院所之實際需求者。輔具再生處理過程中所衍生之運輸、清潔消毒與維修耗材等相關費用，均由佳醫健康基金會支應，透過資源循環再利用機制，協助弱勢族群取得所需輔具，並促進社會公益與永續發展。

相關輔具租賃服務與資訊可至佳醫輔具租賃官網查詢，或透過LINE官方帳號(@465ckgat)進行諮詢。

輔助清潔消毒流程圖

1.輔具回送至清潔消毒廠	2.第一次消毒_次氯酸	3.第二次消毒_100度高溫	4.第三次消毒_O3臭氧
			
5.高溫乾燥消毒	6.檢測維修	7.品檢包裝	8.倉儲管理
			

佳醫之相關醫療產品皆有進行上市後監督之機制及風險分析管理，定期收集醫療器材上市後資訊，包括客戶抱怨、召回通告及主管機關通報，以確保產品安全無虞。透過深化供應鏈穩定性與嚴格品管，佳醫將產品風險降至最低。於2025報告年度內，本公司未觸發產品回收程序，亦無因品質問題導致之重大補償案件。



誠信治理

3.5.2 客戶關係

重大主題		客戶關係
對公司的重要性		本公司重視與客戶之長期合作關係，針對每一項客訴均積極處理並持續改善溝通流程，以確保服務品質。透過穩健的品質管理與專業服務，提升客戶滿意度，並建立信任基礎，進而促進業務持續成長。
政策/承諾		品質第一 顧客滿意
目標	短期	1. 重視客戶需求 本公司重視客戶需求，針對每一項客訴或反饋迅速回應並妥善處理，以降低客戶疑慮並維護信任關係。 2. 為客戶提供價值 透過專業且高品質的客戶服務，持續提升客戶滿意度與體驗，確保合作關係長期穩健發展。 3. 提升客戶滿意度 客戶滿意度調查平均分數達 85 分以上。 
	中長期	1. 建立雙贏的客戶合作關係 本公司致力與客戶建立互信與雙贏的服務夥伴關係，強化長期合作與共同成長。 2. 持續提升客戶滿意度 透過專業服務與積極回應客戶需求，目標達成客戶滿意度調查平均分數達 90 分以上，以確保服務品質與合作成效。
當年度投入資源及具體成果		1. 2025年共參與3場醫療領域之研討會。 2. 2025年針對業務進行專業性課程訓練共43人次。 3. 客戶滿意度調查問卷90份，回收有效問卷85份，達成客戶滿意度調查平均分數為98分，2025年度客戶平均滿意度調查分數達標。
負責部門/申訴機制		客戶服務課/申訴管道

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

原廠供應商持續為公司業務同仁及維修工程師提供定期教育訓練，提升產品專業知識，以便即時回應客戶諮詢、加強服務品質並建立穩健的銷售團隊。透過訓練，員工能迅速提升客戶對產品的熟悉度，減少客戶疑慮與抱怨，增進信任感。同時，持續改善物流配送時間與到貨品質，確保產品供應穩定，並提供完善的售後服務與維護支援。2025年，佳醫安排業務同仁參與由原廠供應商舉辦之教育訓練，訓練內容聚焦於上市後安全監視與通報相關規範，全年累計參訓人次達43人次，有效強化業務人員之法規認知與通報能力，進而提升整體服務品質。

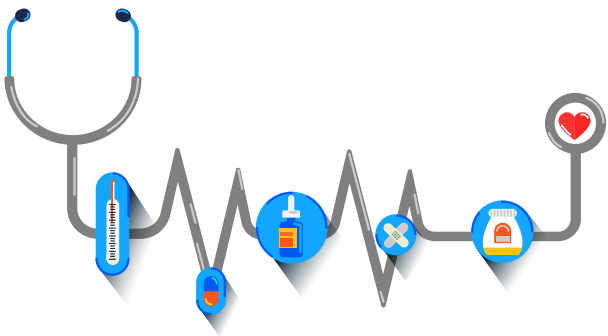
每年，品質管理部門會從客戶資料庫中，依據本年度具交易紀錄之醫療院所名單，隨機抽取15%客戶進行滿意度調查；其中包含交易金額排名前2%之主要客戶、2%之醫院客戶，以及11%隨機選取之一般客戶，以確保樣本代表性與結果可靠性。調查範圍涵蓋業務服務、客服服務、物流配送及整體服務，各項目採5分制(5分：非常滿意，4分：滿意，3分：尚可，2分：待改善，1分：不滿意)。業務部門透過電子郵件、電話訪談或親訪等方式發放問卷，並於調查結束前回收，最後由品質管理部門彙整結果，用於改善服務流程與提升客戶體驗。

客戶滿意度調查	2023年	2024年	2025年
平均分數	98	96	98

為提供客戶更專業的服務，佳醫每年皆會參與不同的專業醫療領域之研討會或展覽，以下列舉2025年共參與之活動。

台灣腎臟醫學會2025年度會員大會暨學術演講會

佳醫透過現場技術講解，協助醫療專業人員深入了解佳醫透析產品的技術特性與臨床應用。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

3.1 治理實務

3.2 風險管理

3.3 法規遵循

3.4 營運績效

3.5 產品服務

3.6 資安防護

永續環境

社會關懷

附錄

台灣傷口造口及失禁護理學會 2025 年度會員大會暨學術研討會

佳醫透過實際操作演示與臨床應用分享，協助醫療專業人員深入了解造口照護方法及相關產品特性。



腸造口定位與基礎造口護理工作坊

佳醫與臨床專家及護理團隊共同推動基層護理人員在造口照護上的實務應用與知識提升。



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

- 永續環境
- 社會關懷
- 附錄

佳醫高度重視客戶個人資料與機敏健康資訊之保護，已依《個人資料保護法》制定個資保護規定並落實執行。在制度面，涉及機敏健康資訊之資訊系統，設有嚴謹之權限控管機制，僅限經授權人員依職務所需存取；在人員面，定期對具相關權限之同仁實施個人資料保護法及資訊安全教育訓練，以強化法遵意識與實務操作能力。此外，於業務或法定需求下如須提供機敏資料予非權限人員，皆先進行去識別化處理，確保無從辨識特定當事人，藉此降低風險並維護客戶隱私權益。2025年度，本公司未接獲任何涉及客戶個人資料或機敏健康資訊洩漏的申訴案件，顯示現行個資保護制度與權限控管機制運作良好，有效維護客戶隱私與資料安全。

3.6 資安防護

重大主題		資訊安全
對公司的重要性		企業資訊系統穩定運作
政策/承諾		建置紮實資安制度。強化堅強資安環境。養成團隊資安能力。
目標	短期	2025年ISO 27001資訊安全國際認證完成續評。 - 持續進行核心業務各部門定期檢討會議，規範資訊核心業務等級以避免越級取得，相關核心業務存取與修改，以確保其取得的合法性。 - 相關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。 - 定期資通安全檢測含弱點掃描、滲透測試、社交工程演練及資安健診。 - 搭配第三方專業資安公司建構端點監控應變服務。 2025年無因資安事件發生而造成公司商譽損失及客戶個資外洩。
	中長期	- 維持強化核心業務資訊系統安全穩定運作。 - 推動資訊系統安全認證的連線，以強化系統運作安全。 - 持續汰除較弱防護設備建構完整資安防護體系。
當年度投入資源及具體成果		2025年完成ISO/IEC 27001資訊安全管理系統管理續評，持續定期檢討核心業務系統是否有資安風險的遺漏。 2025無任何資安事件及相關個資遺漏情形。 2025重要資訊設備加入MDR的監控服務。
負責部門/申訴機制		- 負責部門：資通安全管理課 - 申訴機制： ① 分機 #3213 ② 主管電子郵件： emp651@excelsior.com.tw

誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

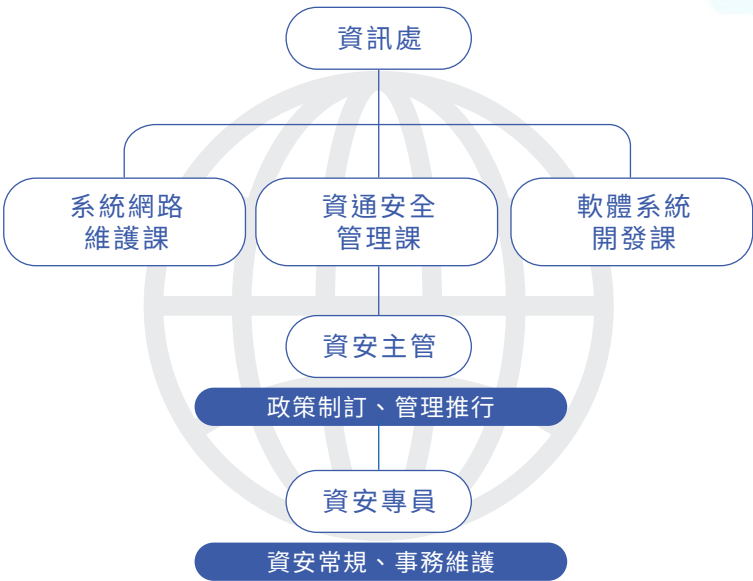
佳醫於現行的管理辦法中，系統安全管控機制其中包含人員到職起帳號權限建立開啟的規範，到離職等，資訊系統皆由專責人員，負責建立開啟變更關閉，分工詳細，以避免一人多工造成權限管控有所遺漏，進而造成可能的資安風險。公司內部的資訊系統相關管理辦法事項，每年皆經由內部稽核人員一同審視，當中若有不合乎於當下的資通安全要求，則會立即進行討論溝通調整，並定期每半年進行同仁間的資安查核，經由查核的同時一併向同仁宣導並教育訓練基本的安全防護及認知。

2025年持續與TWCERT(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)及CISO(台灣資安主管聯盟)以及參考數位發展部資通安全署每月所提供資安月報，以取得更多面相資安訊息，經由國內主要資安聯防組織，每日取得即時資安層面最新訊息，以提前防護縮短潛在資安情事危害的發生。另外核心業務的資訊系統，除每天磁帶的備份以外，高雄公司也建立的一套資訊備援環境，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，並會以磁帶機進行備份，磁帶每週異地存放分批備份，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2025年度無任何資安事件及相關個資遺漏情形。

2025 年執行項目

項目	執行情況
強化進行資安查核	協助同仁自我確認資訊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。
年度資安專案	持續進行弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等資安健診、備援演練皆已完成演練持續委由經第三方認證專業的資安公司協助輔導進行測試演練。
資安人員教育訓練	外聘講師完成三個小時以上的資安相關研討及教育訓練。
資安執行	完成年度資安查核執行、備援回復演練執行。

資通安全風險管理架構



誠信治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 產品服務
- 3.6 資安防護

資安宣導	每半年定期公告宣導資安訊息，提升同仁日常資安危機意識。
資安端點佈署	重點端終加入MDR的防護，防毒續約版本更新。
新ERP異地備援	2025年底已建制完成
資安認證 ISO 27001	2025年認證續評
資通 LiNMS & Graylog 建置	執行完成



資安宣導





4

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

社會關懷

附錄

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境保護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

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

減碳

- 辦公室空調溫度設定為 26°C，中午休息時間關燈半小時，以減少碳排放。
- 本公司擔任辦公大樓委員，推動辦公大樓冷卻水泵啟用智能節電，由需求的熱負荷變化經程式以變頻器控制冷卻水泵輸出達到節電效果。此節能設備可每分鐘隨時以手機或電腦查核節能成效，並增設螢幕以顯示節電情形，整棟大樓2025年共計節省157,088.9度電，節能38.23%。
- 全力推動無紙化，檢視工作流程逐步採電子化取代紙本作業，採購單線上簽核並以電子郵件自動發出、部分客戶完成訂單電子化、出貨單由五聯式改為三聯式、薪資條無紙化、例行性日報表改以電子檔案留存等，報表紙2025年採購1,405公斤較2024年2,356公斤減少40%，影印紙2025年採購660包較2024年700包減少5.7%。



- 透由辦公大樓管委會推動北區辦公大樓更新節能電梯，2024/12進場施作，已於2025年完成全棟客梯更換。
- 每年定期保養空調設備，維持冷房效率減少用電。

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

社會關懷

附錄

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。
- 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。



永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

4.1 溫室氣體管理

重大主題		節能減碳
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		公司帶頭提高員工對氣候變化的意識，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. 持續ISO 14064-1溫室氣體碳盤查，維持第三方查證作業。 2. 宣導相關節能減碳理念，經董事會決議通過訂定每年溫室氣體排放量強度至少減少1%。
	中長期	1. 每年持續進行ISO 14064-1溫室氣體碳盤查。子公司陸續於2024年至2026年完成碳盤查。 2. 持續進行節能減碳的相關的措施，經董事會決議通過以2022年為基準年，訂定五年溫室氣體排放量強度累積減少10%。
當年度投入資源及具體成果		1. 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。 2. 持續推行少紙化以期達成減碳的目標。 3. 2025年排放強度相對2024年下降9.7%，與基準年比較下降15.0%。
負責部門/申訴機制		庶務課 / affairs@excelsior.com.tw

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，持續估算佳醫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。

組織邊界設定採用營運控制權方式設定，即對於其所管理或營運控制下之設施，組織擁有百分之百溫室氣體排放與移除。盤查之溫室氣體主要為二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF6)與三氟化氮(NF3)七類。依ISO 14064-1：2018版進行類別1至類別6盤查及第三方驗證之年度。

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

佳醫致力節能減碳，以有效降低碳排放量，減少對環境污染，佳醫超淨抗敏清淨機DC36013型及DC36003型向經濟部能源署分別取得能源效率第一級、第二級節能標章。



溫室氣體排放源類別	描述
直接溫室氣體排放 (範疇1)	佳醫所擁有或控制的排放源，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。
能源間接排放 (範疇2)	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。
其他間接溫室氣體排放 (範疇3)	針對公司其他的活動所產生的排放，為ISO 14064-1類別三～類別六加總。 無顯著性類別五及類別六間接溫室氣體排放。 在範疇三內所計算的內容包含： / A / 廢棄物處理 / B / 採購商品及服務 / C / 員工商務差旅 / D / 其他能源間接

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

近年依排放源類型分析排放量統計 (公噸CO₂e/年)

		2023		2024		2025	
排放源類別一至六		排放當量	加總	排放當量	加總	排放當量	加總
類別一(範疇一)							
固定		0.0000	48.8383	0.0000	42.2263	0.0000	18.5409
移動		22.3365		15.5870		10.0113	
逸散		26.5018		26.6393		8.5296	
類別二(範疇二)							
外購電力		203.0317	203.0317	209.6562	209.6562	193.9659	193.9659
類別三(範疇三)							
業務或員工出差運輸所產生之排放	飛機	0	414.4525	6.6100	442.6138	16.7900	437.9400
	高鐵	10.0171		10.4596		9.2302	
	私車公用	404.4354		425.5442		411.9198	
類別四(範疇三)							
組織購買原料開採、製造與加工過程所產生溫室氣體排放	紙張	5.3669	75.8141	16.8083	89.1150	2.3787	75.2381
電力間接	電力	39.9898		43.0370		45.3405	
汽油間接	汽油	5.7233		4.0625		2.6542	
由處置固體與液體廢棄物產生之排放	廢棄物處理	24.7340		25.2071		24.8647	

註：1. 全球暖化潛勢(GWP值)預設採用IPCC第六次評估報告(AR6)(2021)之GWP值。
2. 溫室氣體排放係數係採用環境部最新公告之溫室氣體排放係數管理表。

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

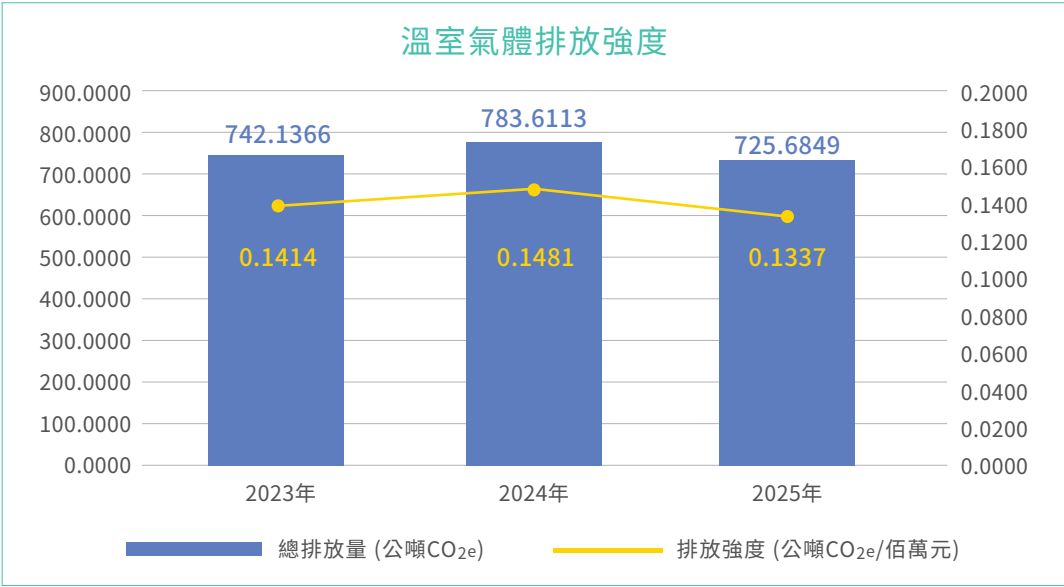
溫室氣體減量措施

佳醫致力於減少溫室氣體減量，故推行辦公室空調溫度設定為26℃，中午休息時間關燈半小時，辦公室更換節能燈具350盞等多項措施，2025年因用電量減少及少紙化推行成效，整體排放強度相對2024年下降9.7%，與基準年比較下降15.0%。

溫室氣體排放強度			
溫室氣體 排放強度	總排放量 (公噸CO ₂ e)	營業收入 (佰萬元)	強度 (公噸CO ₂ e/佰萬元)
2022年(基準年)	732.3479	4,654.42	0.1573
2023年	742.1366	5,246.87	0.1414
2024年	783.6113	5,290.98	0.1481
2025年	725.6849	5,429.43	0.1337

註：營收為佳醫個體營收，非集團合併營收。

2025年北區及南區範疇一化糞池納管，故數據相對前一年下降。



溫室氣體排放量強度(依範疇)				
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e/佰萬元)	類別一 (範疇一)	類別二 (範疇二)	類別三~六 (範疇三)	總計
2023年	0.0093	0.0387	0.0934	0.1414
2024年	0.0080	0.0396	0.1005	0.1481
2025年	0.0034	0.0357	0.0945	0.1337

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

近年七大溫室氣體排放量統計表

公噸CO ₂ e/年		CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總量
排放當量	2023	21.4449	18.5213	0.6758	8.1963	0.0000	0.0000	0.0000	48.8383
	2024	15.2219	18.4663	0.3418	8.1963	0.0000	0.0000	0.0000	42.2263
	2025	9.6116	0.8562	0.3029	7.7702	0.0000	0.0000	0.0000	18.5409
氣體別占比	2023	43.91%	37.92%	1.38%	16.78%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	2024	36.05%	43.73%	0.81%	19.41%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%
	2025	51.84%	4.62%	1.63%	41.91%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

佳醫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。

原已致力節省紙本用量，與客戶以電子資料方式交換產生出貨訂單者，皆以系統自動拋轉資料人員線上審核方式處理；為能再節省紙張用量，於2024年11月1日將人工訂單填寫紙本送交業務主管簽核的部份，改以電子簽核的方式為之，統計2023年11月~2024年10月報表紙採購量為2169.1350Kg，2024年11月~2025年10月報表紙採購量為1485.2740Kg，減少683.861Kg。2025年廢棄物密集度為0.0137公噸/營業額，相對前一年下降2.20%，達到每年下降1%之目標。

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。由管委會安排高智慧企業有限公司處理。
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。
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。

有害事業廢棄物(生物醫療廢棄物)：

委託日友環保科技股份有限公司處理及良衛環保工程有限公司清除。

廢棄物總類	處理方式	2023	2024	2025
一般事業廢棄物 (員工生活垃圾) (公噸)	焚化	72.710	74.143	72.640
有害事業廢棄物 (存貨)(公噸)	焚化	1.976	0	1.800
總量(公噸)		74.686	74.143	74.440
總營業額(百萬)		5,246.870	5,290.980	5,429.430
廢棄物密集度(公噸/營業額)		0.0142	0.0140	0.0137

註：2024年無存貨報廢。

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

4.3 水資源管理

根據ESI(Environment Sustainable Index)的統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)的Aqueduct工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，本公司所在地區面臨缺水的風險為10-20%，為了因應缺水之風險，水資源的管理也是一項重大的課題。

佳醫位於新北市中和區，自來水源取自翡翠水庫，且因全球環保意識興起，北區辦公大樓加裝水龍頭節水片，出水量減少約70%~80%。惟本公司辦公大樓係以使用廠辦空間做為用水分攤之比例，於2024年係因增加辦公場域故使分攤之用水量增加，其中區辦公室位於台中市南區，自來水源取自德基水庫，其南區辦公室位於高雄三民區，其水源來自高屏溪攔河堰及伏流水，皆非位於水資源壓力區。

單位：百萬公升	2023年	2024年	2025年
取水量	1.720	2.035	2.102

註：取水皆為自來水(第三方的水)，因無法計算排水量，故取水量等於排水量，因此無耗水量數據。

2025年用水強度為0.00039，相對前一年下降0.66%，未達到每年下降1%之目標。

	2023年	2024年	2025年
總用水量(佰萬公升)	1.720	2.035	2.102
總營業額(百萬)	5,246.87	5,290.98	5,429.43
用水強度(佰萬公升/營業額)	0.00033	0.00038	0.00039

註：營收為佳醫個體營收，非集團合併營收。



永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

4.4 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，使公司經銷代理的產品符合客戶的期待。
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，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ESG評鑑機制，分階段執行。 2. 新舊供應商考核宣導後續相關ESG評鑑內容。 3. 以國內藥品及醫療器材供應商為主，配合年度品質稽核時同步進行永續評鑑。 4. 新供應商100%簽署「供應商永續發展承諾書」。
	中長期	1. 完成新舊供應商ESG三個層面的評鑑。 2. 評鑑分數低於設定之廠商持續追蹤其改進狀況。 3. 2030年內藥品及醫療器材供應商全數簽署「供應商永續發展承諾書」。 4. 2028年完成主要供應商評鑑。
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評鑑項目。 2. 新供應商100%簽署「供應商永續發展承諾書」。 3. 供應商自評表之複評完成率100%。
負責部門/申訴機制		產品開發處 / csr@excelsior.com.tw



永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

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。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。

供應商選擇不單僅針對其價格做為唯一考量因素，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要求藥品及醫材供應商100%通過如 ISO 13485、PIC/S GMP及ISO 9001等同之品質管理系統，進行定期評鑑考核，並以確保供應商品質、交期、服務，皆能符合其採購需求。

公司對合格供應商實施定期評鑑與績效管理，評估內容涵蓋品質表現、交期達成率、服務回應效率及法規遵循情形，並依評鑑結果進行分級管理。評鑑結果作為後續採購決策、合作深度調整及風險控管之重要依據，以持續提升供應鏈整體績效。

當供應商於供應過程或評鑑中發現品質、交期或法規遵循等異常情形時，公司將依異常風險程度要求供應商提出改善計畫，並進行追蹤與自評表之複評；對於重大或未能有效改善之供應商，將視情況採取限制供貨、暫停合作或終止往來等措施。同時，公司亦建置備援供應商機制，以降低供應中斷風險，確保營運持續性，在2025年6間供應商自評結果及4間供應商品質稽核結果無異常，皆符合公司供應商管理期望，不須進行後續改善要求。

透過完善之供應商管理制度，公司持續強化供應鏈之品質、安全與韌性，並與供應商共同落實企業社會責任，朝向永續發展目標邁進。

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，已於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，與供應商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。目前佳醫針對新藥品及醫材供應商要求簽署「供應商永續發展承諾書」，透過環境、社會之承諾篩選合格適任供應商，另針對原有藥品及醫材供應商則於年度合約更換時，同步要求簽署「供應商永續發展承諾書」，預計2028年以前達成100%簽署。同時，針對國內藥品及醫材供應商也啟動「供應商永續發展自評表」機制，預計10家。截至2025年，本公司已完成10家供應商自評，達成100%覆蓋率。其中，2025年度內共完成6間供應商之自評及複評，其自評平均分數為89.5分，符合佳醫對永續供應鏈要求。對於無法配合之供應商，則進行柔性勸導適時改善，如涉及違反程序所規範之事項，且違反主管機關法定規定且情節重大時，佳醫得隨時終止或解除契約，並得將其列管為拒絕往來對象。2025年度本公司未出現任何涉及重大違規或違反法規的供應商。這顯示供應商在佳醫永續供應鏈管理制度下，能持續維持合規與高標準運作。透過自評機制及柔性勸導措施，整體供應鏈運作穩健，風險可控。此結果反映出佳醫在供應鏈永續管理上的有效落實，也展現我們對於合法合規及社會責任的嚴謹承諾。

佳醫供應商篩選準則

- 需具有營利事業登記證或合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 取得 ISO 管理系統為優先，如 ISO 9001、ISO 13485、ISO 14001等。



永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

社會關懷

附錄

4.5 氣候變遷管理

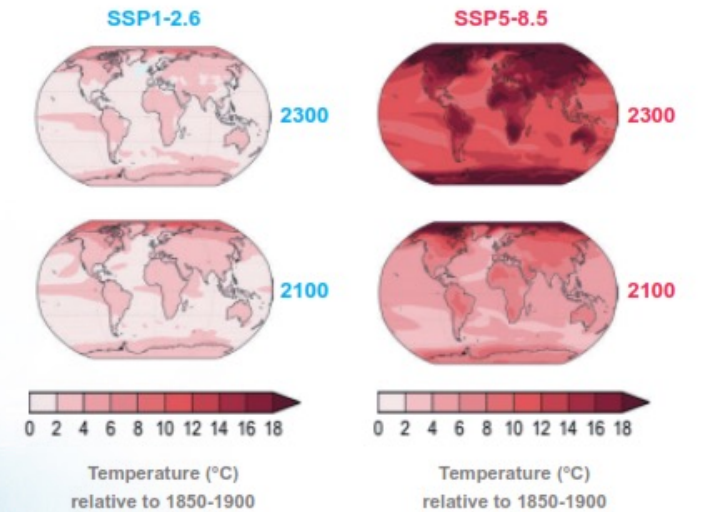
近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。佳醫除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解佳醫於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

治理

佳醫氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。委員會下設各工作組，由環境永續組統籌結合各工作組進行相關資料收集調查，另每年針對TCFD氣候治理因應措施如溫室氣體盤查等向董事會層級報告相關績效。

策略

因應氣候相關風險和機會影響佳醫的策略和財務規劃，佳醫參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此參考科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用 TCCIP (氣候變遷整合服務平台) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬佳醫在理想情境 (SSP1-2.6) 和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，如因升溫導致用量電量增加，而相關費用也會同步上漲，故佳醫會發展優化服務流程減少浪費或透過硬體投資，減少用電量使用以降低對財務的衝擊影響。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

社會關懷

附錄

風險管理 (Risk management)

佳醫透過永續發展委員會於「ESG執行會議」中進行討論，於前述SSP5-8.5情景中對於轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出佳醫可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成每年度新台幣伍佰萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。最終鑑別出與佳醫營運範疇相關的氣候風險與機會，並藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。



TCFD 風險管理流程



註：此流程圖說明佳醫針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，ESG永續發展委員會進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效。

永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理

氣候變遷風險與機會因應					
風險與機會	類型	議題	時間範疇	對公司營運及財務的衝擊	風險與機會之因應措施
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價	短期、中期、長期	氣候變遷造成的普遍溫度上升，歐盟透過碳稅期有效抑止溫室氣體之過量排放，增加公司營運成本。	1. 導入ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查，量測碳排放量，並採取自主減量措施。 2. 待評估購買碳權以達成碳中和。
轉型風險	市場	原物料成本上漲	短期、中期、長期	因資源供給量減少或限縮，導致需求端成本提高。	透過與供應商建立更緊密的合作關係，協商更有利的採購條件，或尋找替代供應商，以降低原物料成本波動的影響。
實體風險	長期性	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	短期、中期、長期	1. 營運成本提高 2. 基礎建設成本升高	能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期、中期、長期	1. 產能下降或中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷)。 2. 影響勞動力管理和規劃(如衛生、安全、缺勤)。 3. 現有資產沖銷和提前報廢。	建立緊急應變計畫：制定針對颱風、洪水等極端天氣的應變計畫，明確員工職責、疏散路線和應急聯絡方式，確保在災害發生時能迅速反應，減少人員和財產損失，及定期進行演練。
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	短期、中期	合規成本和保費等營運成本增加。	1. 佳醫持續每年盤查，並通過第三方查證。 2. 預計2026年全數子公司完成盤查，並規劃於2028年經第三方查證。
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	中期、長期	降低營運成本(如透過提升效率和降低成本)	1. 持續投資發展自動化資訊與倉儲管理系統，保持在資訊客製化與出貨效率化。 2. 與國內運輸業者進行策略合作，建立專業分工與業務綜效的整合物流服務。

註：短期為1-3年、中期為3-5年、長期為6-10年

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

利害關係人與重大主題鑑別

關於佳醫

誠信治理

永續環境

4.1 溫室氣體管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

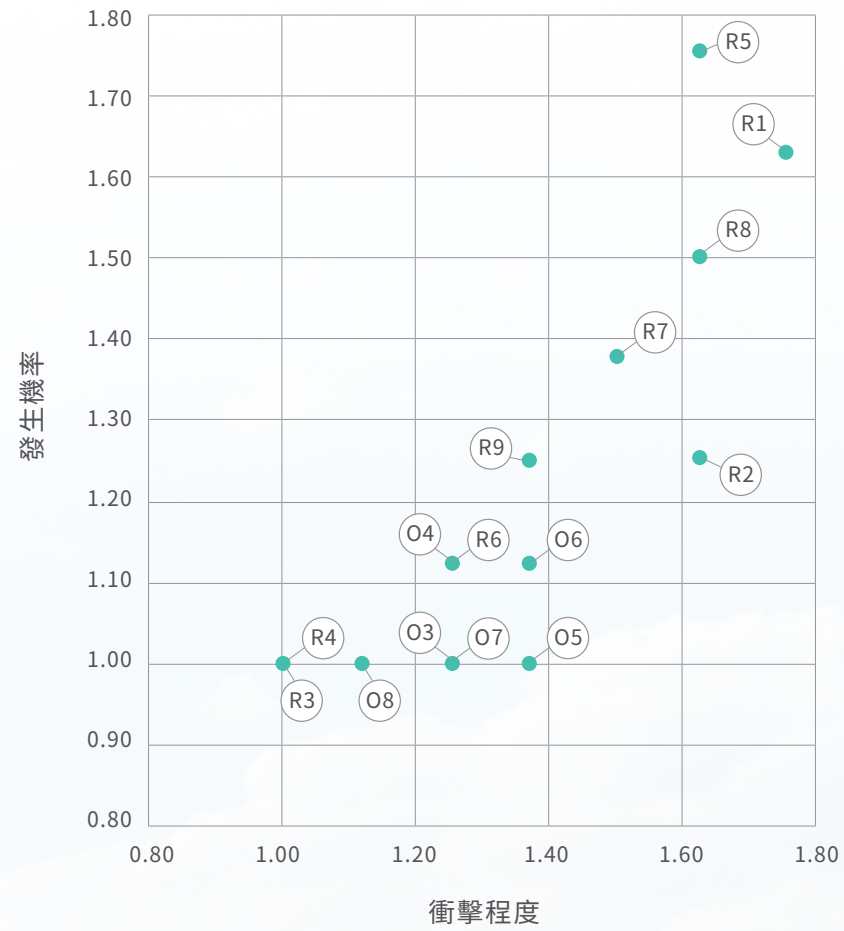
4.4 供應鏈管理

4.5 氣候變遷管理

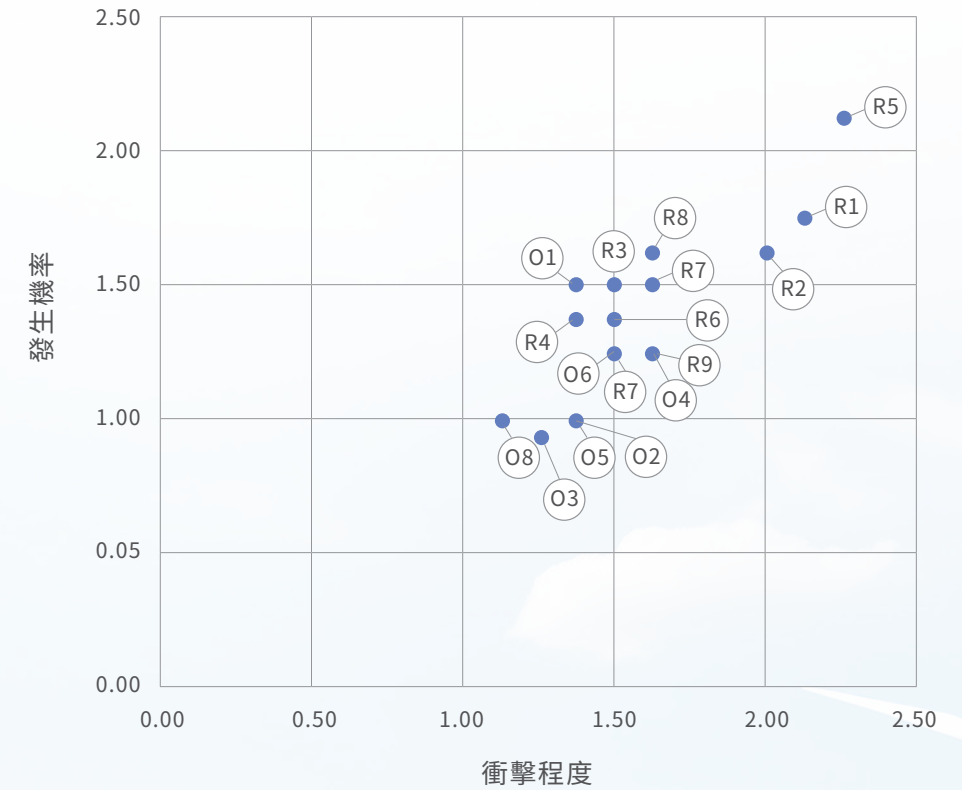
社會關懷

附錄

短期

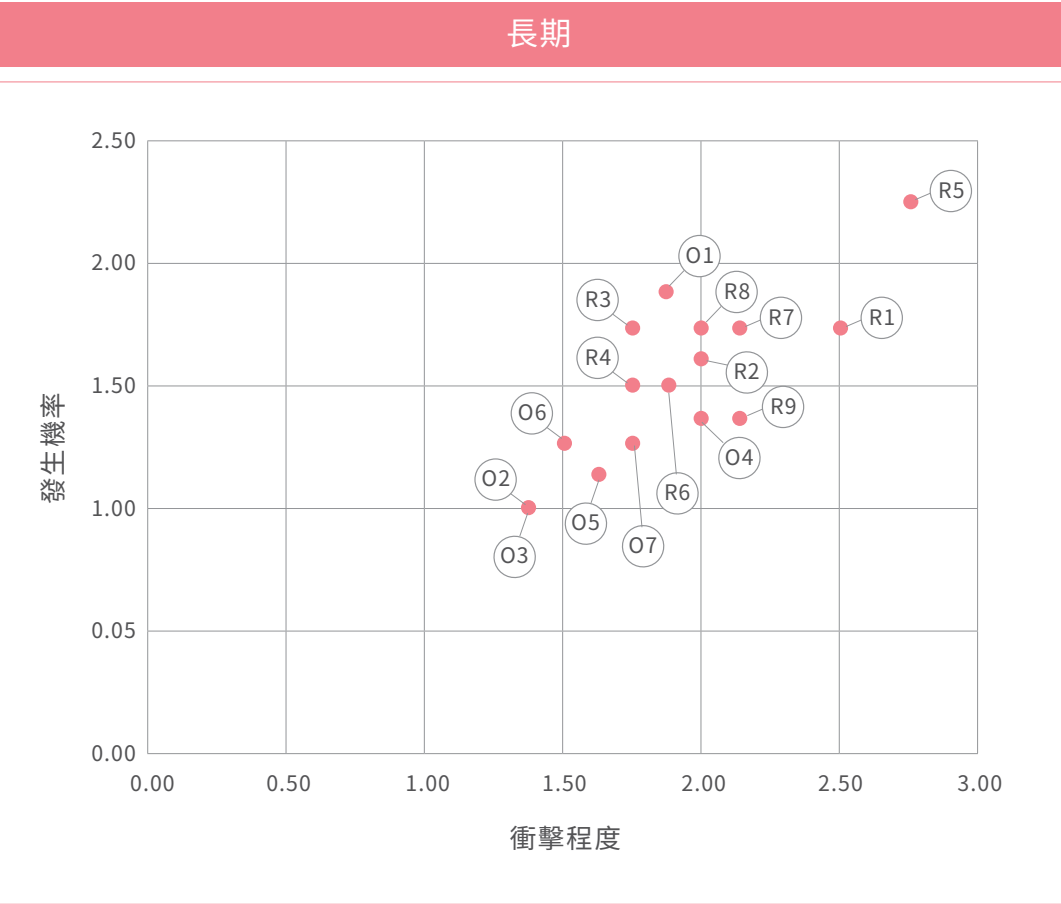


中期



永續環境

- 4.1 溫室氣體管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 4.4 供應鏈管理
- 4.5 氣候變遷管理



指標目標
(Metrics & Targets)

- 佳醫依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：
1. 每年依循ISO 14064-1，完成第三方盤查溫室氣體盤查報告書。
 2. 以2022年為基準年，每年減少碳排放強度1%以上，五年累積減少10%。

風險與機會	項次	代號	議題
轉型風險	政策和法規	R1	提高溫室氣體排放定價
		R2	強化排放量報導義務
	技術	R3	以低碳商品替代現有產品和服務
	市場	R4	客戶行為變化
		R5	原物料成本上漲
	名譽	R6	利害關係人的關注與負面回饋日益增加
實體風險	立即性	R7	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	長期性	R8	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化
		R9	平均氣溫上升
機會	資源效率	O1	採用更高效率的運輸方式
		O2	回收再利用
		O3	減少用水量和耗水量
機會	能源來源	O5	採用獎勵性政策
		O6	使用新技術
機會	產品和服務	O7	開發和/ 或增加低碳商品和服務
		O8	消費者偏好轉變
機會	市場	O9	善用公共部門獎勵辦法

A globe is shown in the background, slightly out of focus. Overlaid on the right side of the globe is a large white hexagon containing the number 5. At the bottom of the image, there is a row of six stylized human figures in various colors (light green, dark green, orange, light blue, light green, and dark green).

5

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

附錄

社會關懷

佳醫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，讓員工眷屬融入佳醫大家庭，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。

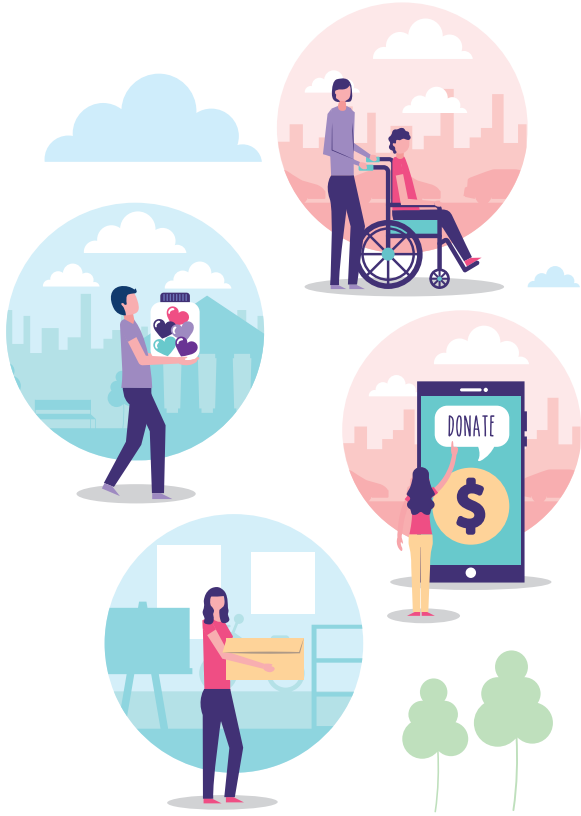
5.1.1 人權保障

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。

2023年12月29日公告人權政策，2025年進行人權教育宣導。

人權宣導	人數	時數
管理層(經理級)	27	27
員工	170	170

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。2025年無接獲檢舉、申訴案件。



社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

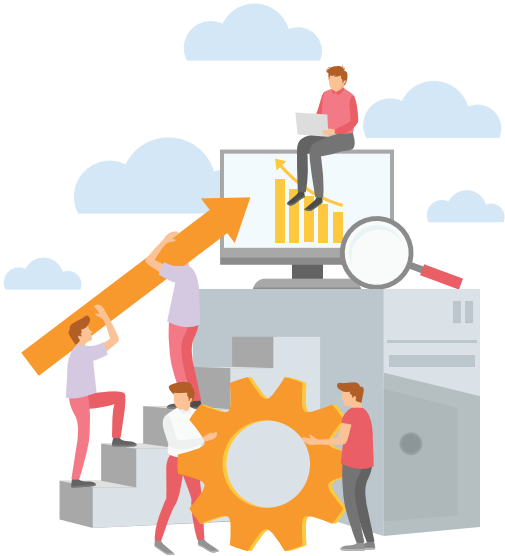
5.1.2 員工統計

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)，平均服務年資15年，平均年齡45.9歲，2025年期間共有7位簽約之實習生，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。非員工身份工作者由清潔公司承攬合約並派任，主要工作為清潔人員1位，皆為派遣人員，與2024年一致無顯著變化。

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		215		220		216	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	107	0	108	2	106	0
	女	106	2	108	2	110	0
地區	台灣	212	0	217	0	213	0
	海外 (註3)	3	0	3	0	3	0
勞雇類型 (註4)		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	107	0	108	2	106	0
	女	106	2	108	2	110	0
地區	台灣	212	0	217	0	213	0
	海外	3	0	3	0	3	0

註1：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：海外馬來西亞2位，菲律賓1位。
註4：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)。



社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

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60.2%以上，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。身心障礙員工共2位，符合法規要求。



多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
員工	內勤	性別	男	27	12.6%	27	12.3%	25	11.6%
			女	63	29.3%	67	30.5%	66	30.5%
		年齡	未滿30	14	6.5%	17	7.7%	15	6.9%
			30以上 未滿50	46	21.4%	41	18.6%	39	18.1%
			50以上	30	14.0%	36	16.4%	37	17.1%
		學歷	研究所	9	4.2%	11	5.0%	12	5.56%
			大專院校	76	35.3%	81	36.8%	77	35.65%
			其他	5	2.3%	2	0.9%	2	0.93%
	外勤	性別	男	80	37.2%	83	37.7%	81	37.5%
			女	45	20.9%	43	19.5%	44	20.4%
		年齡	未滿30	5	2.3%	7	3.2%	6	2.8%
			30以上 未滿50	78	36.3%	69	31.4%	70	32.4%
			50以上	42	19.5%	50	22.7%	49	22.7%
		學歷	研究所	12	5.6%	10	4.6%	9	4.16%
			大專院校	89	41.4%	90	40.9%	91	42.13%
			其他	24	11.2%	26	11.8%	25	11.57%

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%。

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

秉持著對人才價值的尊重，佳醫制度始終保持高度靈活性以因應勞動力市場變化。2025年離職人數較2024年上升4.74%，主要係因應公司任務需求及部份員工職涯發展規劃，轉調集團其他事業單位，主要是集中在30歲以上未滿50歲這個區間。



員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例 (註)	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	10	4.65%	14	6.36%	7	3.24%
	30以上 未滿50	10	4.65%	6	2.73%	10	4.62%
	50以上	1	0.47%	1	0.45%	3	1.38%
性別	男	10	4.65%	12	5.45%	7	3.24%
	女	11	5.12%	9	4.09%	13	6.01%
離職員工							
年齡	未滿30	10	4.65%	3	1.36%	7	3.24%
	30以上 未滿50	6	2.79%	6	2.73%	13	6.01%
	50以上	1	0.47%	3	1.36%	2	0.92%
性別	男	5	2.33%	5	2.27%	11	5.09%
	女	12	5.58%	7	3.18%	11	5.09%

註：新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。
離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數) * 100%。

另針對性別平等部份，佳醫超過50%女性員工，高階管理者近44.44%，可見公司針對女性員工之重視。佳醫高階主管的比例100%皆為台灣人。

統計/2025	女性員工	全體員工
總數	110	216
女性占比	51%	--

統計/2025	女性高階主管	高階主管總數
總數	16	36
女性占比	44.44%	--

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

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. 每年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. 2030年員工滿意度達80分以上，建立幸福企業。	
當年度投入資源及具體成果		1. 修改公司章程本公司年度如有獲利，應依該年度之績效情形提撥百分之六至百分之十為員工酬勞，及不高於百分之二為董監事酬勞。 員工酬勞數額中，應提撥不低於30%為基層員工分派酬勞。 2. 2025年非擔任主管職務之員工薪酬中位數位於上市生技產業平均值以上。 3. 團險、意外險及僱主意外責任險保障範圍涵蓋全體員工。 4. 2025年員工績效評核人數為97.7%，績效平均達80分以上。	
負責部門/申訴機制		人力資源部 / emp872@excelsior.com.tw	

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

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，2025年員工績效評核人數為97.7%，績效平均達80分以上。

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，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。故2025年非擔任主管職務的員工年薪中位數下降為離職員工比新進員工薪資較高。

2025年檢視的員工		檢視人數	類別人數	比例
性別	男	102	104	98.0%
	女	109	112	97.3%
員工類別	內勤	99	102	97.0%
	外勤	112	114	98.2%

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
2024年	206	984	815
2025年	205	990	801
差異	-1	+6	-14



社會關懷

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性互動。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，佳醫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、國內外旅遊、聚餐及其他比賽等戶外活動。

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	依佳醫章程規定每年度如有獲利，由董事會擬案於不低於1%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1%。 B. 依公司每月營業收入總額提撥0.75%，優於法規0.5%。 C. 於每位員工之每月薪資中提撥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。

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

員工旅遊

佳醫健康為提供員工良好的家庭照顧，每年皆有舉辦集團家庭日活動，2025年於淡江大學紹謨紀念體育館舉辦集團家庭日「幸福繽紛樂」，暢遊校園並尋寶完成集章活動，參與本活動員工、眷屬共計約1,800人次，投入經費約760萬。另針對員工彈性工時制度，讓所有同仁可依本身狀況調整上下班時間，便於照顧家庭，另員工平均服務年資15年，平均年齡45.9歲，故員工較無育嬰留停需求。



社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

員工育嬰留停

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	1	3
	女	2	3	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	1
	女	0	3	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	1	0
	女	0	3	0
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	3	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	100%	75%	--
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	2	0	1
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	100%	--	33.3%
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%。				

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

2025 年集團家庭日



退休金制度

- 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%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

社會關懷

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. 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，2030年全類別皆達平均受訓時數20小時/每人以上。 3. 每年滾動式檢討學習護照與績效考核制度連結有效性，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：2025年人資舉辦中高階主管及重點培訓人員之營運策略會議，進一步增強職場競爭力，成為企業永續發展的關鍵人才。 2. 線上學習平台：平台提供員工個人化的學習，能清楚掌握自己的學習歷程，亦或是透過學習藍圖規劃自主學習進度，依學習平台員工可清楚瞭解學習發展現況。在持續不斷的推動數位學習下，2025年人員平均受訓19.99小時相對2024年平均受訓時數17.61增加。 3. 2025年新進人員職能受訓率達100%。 4. 安排人員取得專業執照 (甲業主管、ISO 13485主稽人員資格、防火管理人等)。	
負責部門/申訴機制		人力資源部 / emp872@excelsior.com.tw	

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

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、辦公室環境介紹及認識同仁。
- 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：

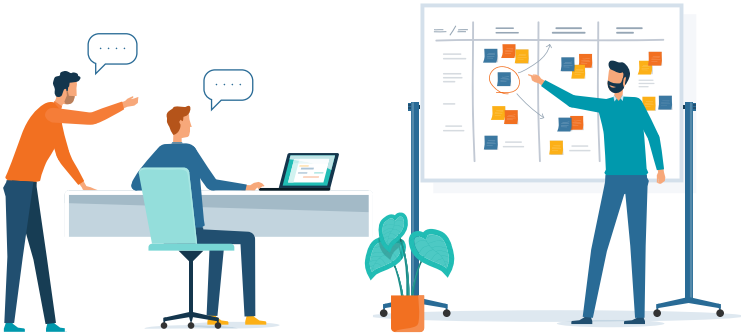
每位員工每年編列教育訓練經費預算，由人力資源室統籌並按季辦理業務在職訓練。

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，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。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。2024年線上學習平台正式上線，故整體訓練時數明顯提升至19.99小時/每人，必修課程達成率達96.7%。

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)。



統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數 (註1)		12.85	17.61	19.99
員工依性別受訓 平均時數 (註2)	女	15.52	18.28	19.83
	男	10.16	16.92	20.18
員工依類別受訓 平均時數 (註3)	內勤	33.19	23.93	24.42
	外勤	5.64	13.38	16.51

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

5.2.3 勞資溝通

重大主題		勞資溝通	
對公司的重要性		公司秉持開放尊重的理念，建立多元化的勞資溝通管道，尊重員工的意見，促進勞資關係的和諧，良好的勞資關係可提升員工士氣與向心力，對營運績效的提升亦有助益。	
政策/承諾		建立多元化的勞資溝通管道，維持順暢的勞資雙向溝通與交流，讓公司資訊能夠及時、正確有效的傳達；提供員工申訴管道，傾聽其聲音及意見或對公司的建議，均要求權責單位主管予以適當適時的回應，作為提升與改善公司管理效益之依據，並訂定工作目標與KPI工作項目定期溝通列入考核。	
目標	短期	1. 定期溝通會議：勞資會議、職工福利委員會等。 2. 人力資源：績效考核、意見反應管道、人事公告等。 3. 各級主管會議溝通：如面對面即時溝通、單位/部門例會溝通、跨部門會議溝通。	
	中長期	勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的發展計畫、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。	
當年度投入資源及具體成果		1. 2025年召開四次勞資會議。	2. 2025年0件員工申訴違法事件/未發生勞資爭議情事。
負責部門/申訴機制		人力資源部 申訴專線電話：02-22251888分機1521及8885 申訴專用傳真：02-22212269 申訴專用電子信箱：emp872@excelsior.com.tw	

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，其所爭取之權益適用於全體員工，另也透過職工福利委員會收集員工意見，並將相關決議作成會議紀錄提供給全體員工知悉。另當公司發生重大營運變化致影響員工就業權利以及各項勞務條件的變更時，佳醫將遵守《大量解雇勞工保護法》規定終止勞動契約的最短預告期間，我司為於60日前預告以利員工知悉。

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，2025年佳醫健康勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

社會關懷

5.3 職業安全衛生

重大主題		職業安全與衛生
對公司的重要性		員工是公司最重要的工作夥伴，透過提供安全的工作環境及健康管理，能有效降低傷病所致之缺席及工安意外帶來的營運風險與成本，從而促進員工歸屬感與生產力。
政策/承諾		本公司承諾 安全至上、全員參與、預防為主 。遵循國家職安相關法令，持續推動並優化職業安全衛生管理作業，攜手外部顧問及協力廠商建構友善健康的職場環境與工作氛圍，致力於維持 零工傷 之目標。
目標	短期	1. 職業安全衛生管理作業宣導達成100%覆蓋率。 2. 員工接受教育訓練4小時。 3. 員工健康檢查參檢率達90%。 4. 2026新增物理治療師與心理諮商師健康訪談服務及相關講座，並導入數位化健康管理系統。
	中長期	透過職業安全衛生管理作業、數位化安全監控/健康管理系統及定期舉辦教育訓練和健康促進課程，以降低工傷比例為零作為目標，並促進精準員工健康管理，提升員工身心健康韌性。職場常見之三高問題風險族群每年以降低5%作為優化目標。進而落實預防性管理。
當年度投入資源及具體成果		• AED「自動體外心臟電擊去顫器」定檢並透過消防演練授予同仁急救知識。 • 由大樓管委會全面更換電梯系統，通過建築物升降設備檢查合格，並每月定期維護確保同仁安全。 • 連續四年舉辦職場健康服務，每年固定舉辦四場講座。 • 員工接受職業安全衛生教育訓練(內訓)4.5小時。 • 員工健康檢查參檢率達92%。 • 全年度職災傷害及職業病統計共1人數。 • 每季召開勞資會議檢討指標，2025年度本公司1件職災傷害/職業病統計。
負責部門/申訴機制		職業安全主管 申訴專線電話: 02-22251888分機6616 申訴專用傳真: 02-22212269 申訴專用電子信箱: U00024@excelsior.com.tw



社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

● 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，佳醫依「職業安全衛生法」暨相關子法，訂定職業安全衛生工作守則並公告實施，涵蓋於管理系統之員工人數100%。

● 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。對於工作環境安全，提供職業安全衛生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，公司針對於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。

為提昇佳醫健康事業股份有限公司對於天然災害、火災及意外事故等緊急事件之處理，建立危機預防機制及危機事件處理模式，確保同仁員工之安全，降低損害並迅速復原，訂定緊急應變程序，定期進行演練並檢討改善。

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

● 5.3.3 職業健康服務推動

佳醫持續推動「職業疾病預防」及「健康促進」，打造工作場所成為令人安心的健康職場，以促進員工的身心健康，延續公共衛生三段五級概念為基礎，兼併《渥太華健康促進行動綱領策略》，施行職場健康管理七大計畫及職場健康促進活動，於2025年持續地落實系統性及循環式品質管理之員工健康保護計畫，實現多元性健康促進規劃。

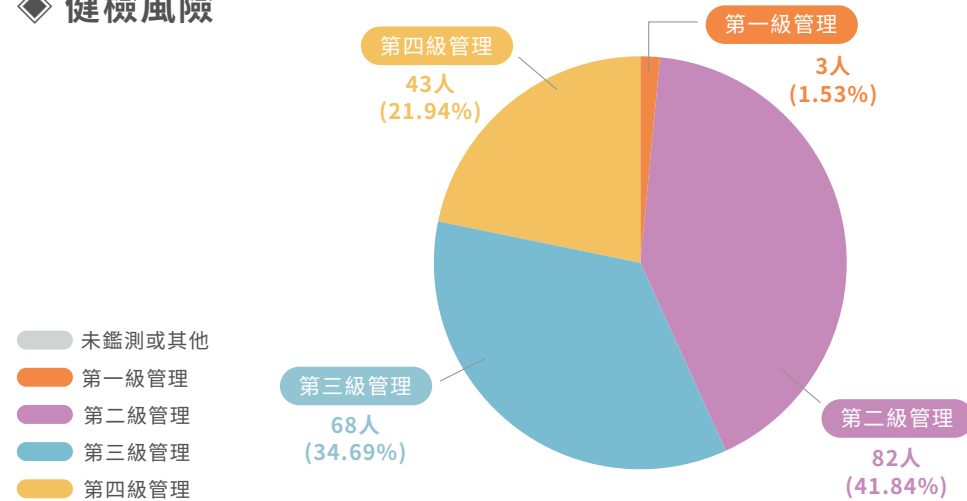
職場健康管理與職業病預防執行措施如下：

2025年邀請「勞工體格及健康檢查認可醫療機構」新泰醫院到場，為全體同仁提供優於法令之年度勞工體格及健康檢查，並同時進「NMQ 肌肉骨骼症狀調查表」、「個人及工作疲勞量表」及必要時實施「簡式量表」之職場健康管理問卷調查，依據健康檢查結果給予健康檢查報告諮詢服務，並和前述健康問卷調查結果進行分析，與同仁之年齡和健康風險進行交叉比對與健康分級管理。從定期安排之勞工健康服務臨場關懷，透過職業健康醫護人員訪談及追蹤，進行同仁健康管理及促進，並關懷與敦促健康數據異常者主動就醫追蹤與複檢。

2025年起導入全新健康軟體管理系統，透過數位整合平台為同仁們提供智慧健康促進及精準醫療健管服務，四大項計畫風險分類參考最新資料來源，包含衛福部國健署成人健康體位(BMI)、代謝症候群、三高防治、更新之血壓定義之分級標準進行自動統計分析。

2025年健檢完成率92%，體檢報告透過管理系統彙整分析，進行高風險人員健康分級管理。職場健康臨場關懷訪談共計39場，超過78小時。

◆ 健檢風險



第一級管理 健康檢查與問卷調查分析結果全部正常，僅需自我健康管理，定期檢查。

第二級管理 健康檢查與問卷調查分析結果部分異常需注意，提供健康指導資訊並建議調整生活習慣。

第三級管理 健康檢查與問卷調查分析結果部分異常需定期追蹤，提供個別健康指導資訊，必要時安排臨場服務醫師諮詢。

第四級管理 健康檢查與問卷調查分析結果異常需積極管理或治療，以電訪、面談方式提供追蹤治療及個別健康指導資訊，並安排臨場服務醫師諮詢。

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

1 異常工作負荷促發疾病保護計畫：

依據年度勞工體格及健康檢查結果之「年齡」、「性別」、「總膽固醇」、「高密度脂蛋白膽固醇」、「吸菸」及「血壓」數據，進行Framingham Risk Score十年心血管疾病風險預測分析，佐以「個人及工作疲勞量表」之職場健康調查問卷進行風險交叉比對。

- (1) 2025年度佳醫有效問卷回收共94份，為健檢日發行之二維碼問卷調查，然因為首年推行數位化問卷方法，故回收率相較於2024年較低，擬於2026年度推動數位問卷同時結合各單位主管宣導以提升回收率。
- (2) 針對工作及工作相關疲勞分數偏高者，由護理師暨人事主管進行臨場關懷與工作評估，針對問卷中、高風險及情緒困擾者提供壓力管理建議，經統計當年度異常工作負荷預防已完成8位員工的深度健康面談。
- (3) 依上述健康檢查結果綜合顯示，追蹤員工三高風險族群比例，盛行率由前期2024年77%降至2025年73.2%，經由健康管理及促進活動下降3.8%，其異常項目多屬辦公室常見之體重血壓超標或慢性新陳代謝系統問題；延續往年護理師執行健康管理，對同仁們宣導健康體位及三高預防，2025年進階規劃舉辦「吃對時間與食物的健康減重法」及「中秋美食輕鬆選，月餅烤肉健康吃」講座之飲食控制相關的健康促進活動，強化同仁對自身健康之重視及落實健康保健，優化健康意識以降低十年心血管風險指數及三高風險。

2 人因性危害預防計畫：

透過「NMQ 肌肉骨骼症狀調查表」調查同仁自覺之肌肉骨骼症狀，以電子郵件方式發放及健檢日QR掃碼進行調查，於臨場關懷訪談時了解同仁生活習慣、作業型態及肌肉骨骼困擾之起因，精準提供衛教資訊，並透過臨場服務醫師諮詢，提供改善建議及轉介就醫資訊。2025年回填肌肉骨骼症狀調查表同仁共95人，訪談人數23人，透過實體與電子郵件進行衛教宣導于所有同仁，衛教覆蓋率100%。同年並舉辦「肩頸酸痛不止是小事」之健康促進活動，帶領同仁認識不良姿勢及辦公室久坐可能導致之肌肉僵化不適症狀，並教導相關伸展舒緩運動，強化危害預防意識進而落實人因性保健。

3 工作場所母性健康保護計畫：

2025年度共0位母性健康保護者，評估與通報機制維持運作，本年度無個案啟動。

4 執行職務遭受不法侵害預防計畫：

依循法規實施年度工作場所之預防危害辨識及風險評估、預防措施調查及預防作業場所檢核包含物理環境、工作場所設計、行政管理措施、適性配工及工作設計，於2025年度全台辦公場域持續進行職場反霸凌衛教宣導及相關教育課程參與人數共196人，參與率達91.8%，培養同仁事件應對能力與作業風險管控意識，確保職場作業之絕對安全性，當年度職場不法侵害事件通報0件。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

5 中高齡及高齡工作者安全衛生計畫：

管理系統定義年滿45歲且符合異常工作負荷促發疾病/人因性肌肉骨骼危害/特作健(體)檢異常/一般健(體)檢異常或長住院/主動回報工作不適，任一危險因子符合即為中高齡族群，2025年度因系統轉換暫停執行此計畫，預計2026年重新啟動。

6 本年度舉辦職場健康促進講座「眼睛的秘密任務：眼睛保健小秘訣」相關共1場，參與同仁對講座整體滿意度4.75分(今年度改用數位問卷之5分量表)。

上述 1 ~ 5 項健康促進執行計畫之運作內容，均由專案人員統籌控管；如需向公司進行相關成果或執行情形回報時，應落實個人資料保密機制，確保員工隱私與資訊安全。

健康管理

公司遵循法規，委由合格之特約勞工健康服務醫療機構「新泰綜合醫院」提供勞工健康服務，每月固定臨場進行同仁的健康諮詢/關懷服務，透過內部職業安全衛生管理委員會成員安排特約之勞工健康服務醫師/護理師臨場時間與地點，開放同仁安排預約，針對個人身心狀況，取得專業醫療諮詢及健康資訊，塑造安心工作環境及健康職場。

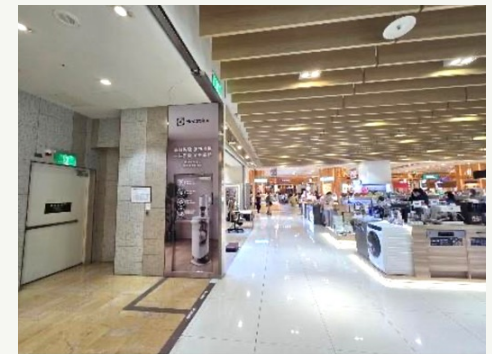


百貨專櫃臨場服務暨環境訪視工作內容

核心營運指標：訪視計畫總覽 Key Operational Metrics: Visit Plan Overview

2024年度成果	2025年度成果	訪視各站
14次 櫃位實地訪視	13次 櫃位實地訪視	共21個據點 100%完成不法侵害評估及母性保護計畫評估

打造安全工作場域：北中南據點環境危害辨識與改善建議



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

經職業安全衛生管理委員會偕同特約勞工健康服務醫師/護理師一起擬定職場健康管理計畫，針對換季保健、心血管保護、人因性危害預防、食安環保、無菸環境、工作過負荷、及頻繁使用3C產品導致之眼部不適等進行健康管理，提供個別員工健康檢查數據異常之衛教宣導及健康諮詢之服務，2025年職業健康宣導涵蓋以下衛教題目：

1 「流感來襲，如何抵擋」

2 天氣忽冷忽熱，護「心」大作戰

3 告別腰酸背痛

4 辦公室防疫小知識：當心諾羅病毒來搗亂

5 守護健康×愛護地球×永續生活從你我開始

6 打造無菸職場：守護健康，從戒菸做起

7 陽光很毒辣，防護才不怕!、預防熱危害

8 胃酸逆流傷食道保護健康要知道

9 好視成雙，職場亮晶晶

10 白袍高血壓 (White Coat Hypertension)、中秋美味健康不累

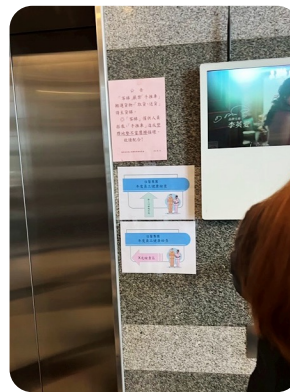
11 飛蚊症

12 冬季護心指南：寒冷天氣也要守護心血管

藉由日常衛教宣導，提升同仁健康保健意識，進而預防常見疾病，透過精準健康及相關促進作為，協助同仁們打造健康職場與生活。

公司重視員工健康狀況，致力於營造安全健康的品質與文化，為提醒同仁注意健康狀態，訂立〈勞工健康保護與職業病預防管理程序〉，優於法令規定，每年定期舉辦至少一次的健康檢查，讓員工於工作崗位上能安心工作；並請職業安全衛生管理相關人員定期參加職安人員法定回訓，完善員工的安全管理；我們也透過內部郵件宣導分享健康促進知識、環安衛訊息等資訊，時刻提醒同仁健康安全的重要，藉以深化與建立同仁的安全意識，打造全方位的健康照護網絡。

員工健檢 活動集錦



員工健康檢查-路線導引



醫師問診



理學檢查



血液檢查



X光檢查



社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

● 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，勞資溝通委員會及消防管理委員會主任委員皆由總經理擔任。

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、健康管理及健康促進之提案，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、職業安全、消防及安全議題，並針對議題制定相關制度及改善對策。
- 建立申訴管道，統計2021~2025年申訴案件為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2025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，包括甲種業務主管複訓、職業安全衛生教育訓練、防火管理人複訓、自衛消防編組訓練(內容涵蓋消防相關項目操作練習及相關防災項目)。...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。

職安相關訓練

課程名稱	受訓期間	受訓人次	總訓練時數
自衛消防編組訓練(內訓)	2025/1/1~2025/12/31	71	262
防火管理人複訓(外訓)	2025/7/29	1	6
職業安全衛生教育訓練(內訓)	2025/7/28-2025/9/30	194	873
新進員工教育訓練(內訓)	2025/1/1~2025/12/31	25	25



社會關懷

職安訓練活動



● 5.3.6 工作者健康促進

佳醫持續致力於促進員工身心靈健康，每一位同仁都是公司重要的事業發展夥伴，協助同仁們發展身心健康、生命意義及工作價值，是職場健康促進的宗旨，也是企業永續穩固發展之磐石。在2025年度，佳醫持續推動多面向之工作者健康促進計畫，協助同仁建立健康意識，提升健康促進涵蓋率，普及每一位員工，並期許能延伸到其家庭，達成全齡照護、精準健康之願景。

2025年度由人力資源單位主導，特約勞工健康服務護理師協力舉辦，並依據同仁們喜好及需求，整併內外部師資，規劃多元之健康教育課程，涵蓋健康飲食、減重法、肢體伸展運動及視力保健之趨勢議題，落實提供健康知識以增進同仁們的健康福祉、珍愛生命、傳播健康。

	1	2	3	4
健康促進講座	吃對時間與食物的健康減重法	中秋美食輕鬆選月餅烤肉健康吃	肩頸痠痛不只是小事	眼睛的秘密任務：眼睛保健小秘訣
講座滿意度 (五分量表)	5分	4.75 分	4.75 分	4.75 分

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

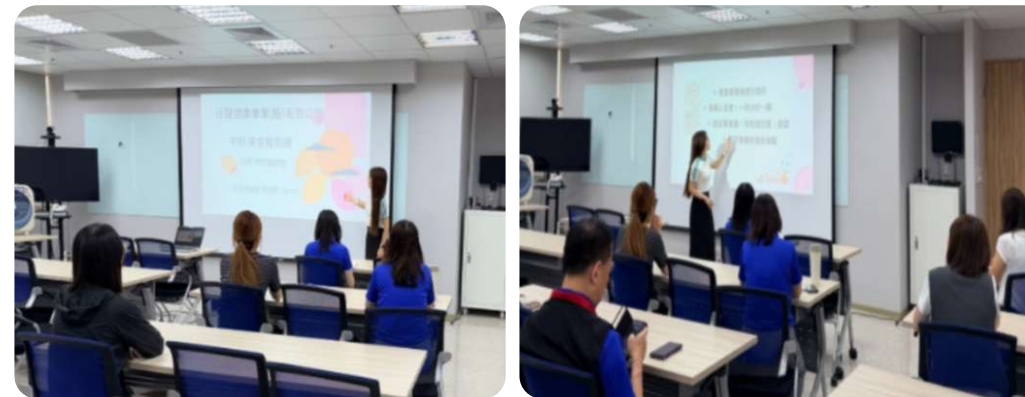
附錄

健康講座活動集錦

講座 「吃對時間與食物的健康減重法」



講座 「中秋美食輕鬆選，月餅烤肉健康吃」



講座 「肩頸痠痛不只是小事」



講座 「眼睛的秘密任務：眼睛保健小秘訣」



社會關懷

● 5.3.7 預防和減輕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 and 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。

2025年公司針對員工在職業安全上，做出相關的措施，措施如下：

- 1. 為員工身心靈健康倡導規律正常生活。
- 2. 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。
- 3. 切實檢查個人防護具及使用工具，有缺漏主動更換。
- 4. 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。



衛生福利部國民健康署92年起輔導職場推動菸害防制工作及職場各項健康促進工作，並於96年起辦理全國「健康職場認證」，佳醫亦於2024年起一併響應認證計畫，積極落實無菸職場，提供職場員工健康的工作環境，擔負應有之企業社會責任，同時自主管理系統化之實施方式，透過職場團體力量建立健康支持性環境及提升職場健康促進工作之效能，以期建立企業同仁健康工作環境之觀念，提升生活水平。透過積極落實健康管理與促進作為，於2024年取得健康職場認證啟動標章。佳醫於2025年持續推動健康職場，致力於維護同仁身心靈健康，增強職場續航力。

職場名稱	113	
標章總筆數2筆	促進	0
	啟動	2
	菸害	0
佳醫健康事業股份有限公司		啟動



社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

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，在2025年發生一起因搬貨導致腳部扭傷事件，發生後公司已完成現場安全宣導，並持續強化職安衛教育訓練。以預防重複性傷害發生，確保員工擁有安全且健康的工作環境。秉持零工傷精神，佳醫持續進行安全訓練之實施，以預防爾後職業傷害之發生。

佳醫員工 — 職業傷害及職業病統計				
統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時		422,744	429,392	427,592
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	1
	比例	0	0	2.3%
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 x 1,000,000)/總經歷工時

註5：非員工之職業傷害及職業病統計未蒐集待收集方式確認後再進行揭露

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

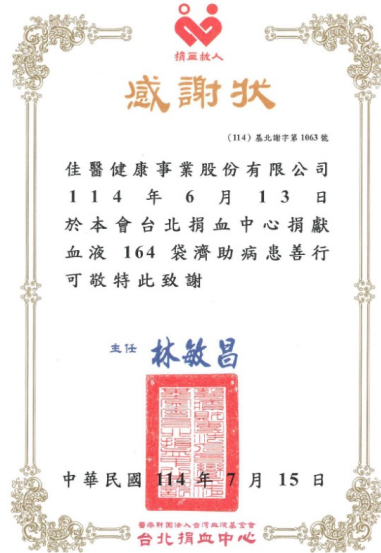
5.4 公益參與及社會共融

5.4.1 捐血活動



佳醫持續推廣「捐血救人」之公益理念，長期與捐血中心合作，於公司據點定期舉辦捐血活動，鼓勵同仁及社區民眾以實際行動支持醫療體系。2025年，本公司將延續既有辦理模式，持續透過完善的活動規劃與宣導機制，公司治理主管周臣孝副總帶頭推廣捐血公益，相關實際成果與數據將依年度執行情形揭露如下所示。

2023 年	2024 年	2025 年
124 袋	143 袋	164 袋



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

● 5.4.2 員工志工參與

3 良好健康
與社會福利



佳醫鼓勵員工參與社會服務，持續推動「點燃滿滿的愛意志工活動」，透過組織化志工行動，投入長照機構與日照中心之陪伴與關懷服務。2025年，志工活動將延續以長者陪伴、互動式活動與節慶主題為核心，並持續累積內部志工經驗與執行能量，讓志工服務成為企業文化的一部分，2025年12月我們在聖誕節前夕志工們準備豐盛的食物猶如聖誕大餐，同時將場地台北市兆如安養護中心佈置了聖誕樹及裝飾品再搭配音樂輔療活動。



佳醫公司為了響應9月21日國際失智症日，搭配財團法人佳醫健康基金會9月19日於臺北市大安運動中心舉辦首屆「2025佳醫基金會奧林匹克盃運動會」。本屆以「憶起來佳醫，幸福再+1」為主題，號召來自臺北市、新北市、桃園市的長照機構、日照中心與失智據點，有27支隊伍180位長輩熱情參與，加上志工、陪同家屬與工作人員等近450人齊聚一堂，攜手響應國際失智症日。



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄



財團法人佳醫健康基金會網址：
<https://www.ehf.org.tw/>



董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

● 5.4.3 關懷弱勢族群

1 消除貧窮



本公司透過佳醫健康基金會，持續推動弱勢關懷與社會扶助行動，結合集團資源與同仁參與，2025年將持續以「共好共融」為核心精神，深化公益投入。佳醫基金會為響應環保及永續理念，會主動到長期照護中心回收輔具的活動，同時將其清潔及消毒之後，再將其送給需要的弱勢族群。本公司透過客戶合作的通路，呈報需要輪椅的清寒人士，再配合其身材尋覓最適宜的輪椅，再請志工人員將輪椅送達使用者，這個活動是很耗費時間及人力，但我們秉持永續理念，佳醫有醫療設備維修的能力及人力，故可以將輪椅回收及整理及消毒猶如全新般再送給需要的清寒人士，以節省地球資源浪費及消終結貧窮的目標。



2025年贈送台中市和平區中低收入戶之原住民計16位寒冬送暖公益活動，購置了石墨稀棉被及個人化電暖器讓其過個溫暖的寒冬。

社會關懷

- 5.1 員工概況
- 5.2 適才適任
- 5.3 職業安全衛生
- 5.4 公益參與及社會共融

5.4.4 長期照護投入

3 良好健康
與社會福利



佳醫健康基金會秉持促進全民健康與公共利益之宗旨，持續深耕社區照護、長者關懷與長照服務體系建置，佳醫健康基金會持續以散播「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。2025年將延續配合政府政策，建置失智據點、關懷據點、C級巷弄長照站、公托，並持續透過知識推廣與實務投入，提升長者生活品質。

企業服務核心價值延伸 – 深耕社區 & 長者照護
生活即是照顧、照顧生活化

防詐宣導



延緩失能



體適能訓練



青銀共融



藝術輔療



社區共餐



失智運動會



認知促進



住宿型機構、日照中心、失智社區服務據點及社區照顧關懷據點之長期照顧相關活動實境

2023~2025年日照據點及服務總人次

單位：年度總人次

類別	社區據點	2023年	2024年	2025年	成長比例
失智據點	松山	7,139	8,614	4,347	-49.5% (搬家 & 個案轉入日照)
	大安	4,230	5,133	5,344	4.1%
	文山	4,545	5,155	5,044	-2.2%
	中正	未設立	4,491	5,044	12.3%
	中壢	未設立	3,205	3,531	10.1%
C級巷弄長照站	高雄	5,266	5,321	8,181	53.7%
公托	三峽日照	4,377	4,029	3,608	-10.4%
關懷據點	文山	2,785	3,403	3,832	12.6%

社會關懷

5.1 員工概況

5.2 適才適任

5.3 職業安全衛生

5.4 公益參與及社會共融

附錄

● 5.4.5 獎助學金計畫

4 優質教育



佳醫健康基金會持續推動獎助學金制度，支持家庭經濟弱勢學生與透析病友在學子女，協助其安心就學並順利完成學業。2025年將依既有制度辦理申請、審核與發放作業，持續以教育支持培育人才，每位金額最高新台幣2萬，自2019年開始實施至今已累積受惠學生83位，發放的學校有小學、高中、大學等遍佈45家，至2025年12月止已累積發放新台幣152萬元，其中2025年共有7位取得資格並發放新台幣14萬元，佳醫健康基金會持續發放獎學金，培育人才。

● 5.4.6 實習生培育計畫

4 優質教育



8 體面工作與經濟成長



佳醫自啟動實習生計畫以來，持續投入人才培育與產學合作。2025年將延續中長期人才培養機制，提供實習生跨單位學習與職涯發展機會，作為集團未來人才儲備的重要來源，2025年培育了7名實習生。



6

附錄

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：永續會計準則SASB對照表

附錄三：上市公司氣候相關資訊

附錄四：查證聲明

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB
對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

附錄

● 附錄一：GRI內容索引表

使用聲明	佳醫健康事業已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的内容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	佳醫產業類別為上市生技醫療業，尚無GRI行業準則				
重大主題	★為重大主題				

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	21	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	04	
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	21	
	2-7	員工	5.1 員工概況	75	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	75	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	29	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	29	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	29	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	29	

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB
對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
治理	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	29 40	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.2 功能性委員會	34	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	29	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	29	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	29	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	29	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	29	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	29	
	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
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
	2-23	政策承諾	3.1.3 倫理誠信	38	
	2-24	納入政策承諾	3.1.3 倫理誠信	38	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3 倫理誠信	38	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.3 倫理誠信	38	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	43	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	27	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	08	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	87	

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：永續會計準則SASB
對照表

附錄三：上市公司氣候相關資訊

附錄四：查證聲明

GRI 3：重大主題 2021					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	10	
	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	10	
經濟面					
★ 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	44	
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	44	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5 氣候變遷管理	69	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	79	
	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	76	
★ 反貪腐 (誠信治理)					
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.3 倫理誠信	38	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.3 倫理誠信	38	

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：永續會計準則SASB
對照表

附錄三：上市公司氣候相關資訊

附錄四：查證聲明

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	60	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.1 溫室氣體管理	60	
	302-3	能源密集度	4.1 溫室氣體管理	60	
★ 排放 (節能減碳)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 溫室氣體管理	60	
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	60	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	60	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.1 溫室氣體管理	60	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 溫室氣體管理	60	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 溫室氣體管理	60	
	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 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，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	65	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄物管理	65	
★ 供應商環境評估 (供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 供應鏈管理	67	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 供應鏈管理	67	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.4 供應鏈管理	67	

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB
對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

人群(包含人權) 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	79	
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	76	
	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	79	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	79	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	79	
★ 勞/資關係 (勞資溝通)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 勞資溝通	87	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	87	
★ 職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	88	
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 職業安全衛生管理系統	89	
	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 5.3.4 工作者參與、諮詢及溝通	90 94	
	403-3	職業健康服務	5.3.3 職業健康服務推動	90	
	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	94	

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
附錄二：永續會計準則SASB
對照表
附錄三：上市公司氣候相關資訊
附錄四：查證聲明

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	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	94	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 工作者健康促進	95	
	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 預防和減輕職業安全衛生的衝擊	97	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 職業安全衛生管理系統	89	
	403-9	職業傷害	5.3.8 職業災害統計分析	98	
	403-10	職業病	5.3.8 職業災害統計分析	98	
★ 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	85	
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	85	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.2 員工統計 5.2.2 人才培育	76 85	
	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	85	
★ 供應商社會評估 (供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 供應鏈管理	67	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.4 供應鏈管理	67	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 供應鏈管理	67	
★ 顧客健康與安全 (產品品質與安全)					
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	46	
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	46	
	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	46	

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB
對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 行銷與標示 (產品品質與安全)					
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	46	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5.1 產品品質及安全	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5.1 產品品質及安全	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5.1 產品品質及安全	46	
★ 客戶隱私 (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	53	
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	53	
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	50	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.2 客戶關係	50	

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

● 附錄二：永續會計準則SASB對照表

● 健康照護/醫療設備及用品

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
負擔能力與定價	HC-MS-240a.2	說明如何向客戶或其代理商披露每種產品的價格信息	質化	-	依據 ISO 13485 規範訂定合約審查相關文件。
	HC-MS-240a.3	與上一報告期間相比，以下方面的百分比變化： (1) 加權平均標價和 (2) 產品組合的加權平均淨價	量化	百分比 (%)	產品項目多元，且銷售價格因客戶合約有所差異，無法將此量化比較。
商品安全	HC-MS-250a.1	(1)發布召回的次數，(2) 召回總數	質化	(件,個)	2025年無發生召回情形。
	HC-MS-250a.2	列出公共醫療產品安全或不良事件警示資料中的醫療產品列表	質化	-	2025年無公共醫療產品安全或不良事件警示情形。
	HC-MS-250a.3	與產品相關的死亡人數	量化	-	無
	HC-MS-250a.4	針對違反良好生產規範 (GMP) 或同等標準的行為採取的執法行動數量 (按類型)	量化	-	2025年無違反現行良好生產規範事件。
誠信銷售	HC-MS-270a.1	因不實營銷聲明的法律訴訟所造成的總金額損失	量化	NT\$	2025年無因標示不實而發生之違法事件。
	HC-MS-270a.2	規範產品標籤外使用的道德規範說明	質化	-	以衛生主管機關核定之仿單所載適應症為使用依據。
產品設計與產品	HC-MS-410a.1	對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論	質化	-	不適用 (醫療器材均以人體健康為主要考量)
	HC-MS-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈之產品總重量，按 (1) 器材與設備及 (2) 消耗品	量化	(噸t)	2025年持續推動「醫療輔具媒合企劃」。佳醫輔具部門派車至醫療院所回收閒置輔具，並經消毒廠執行四道消毒程序及一次檢修，確保輔具安全無虞並提升再生利用價值。

附錄

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容																		
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	實體工廠與一級供應商針對製程與產品品質實施第三方稽核百分比(%)	量化	百分比 (%)	佳醫無生產工廠，但公司100%有通過 ISO 13458，而藥品及醫材供應商100%通過如 ISO 13485、PIC/S GMP及ISO 9001等同之品質管理系統。																		
	HC-MS-430a.2	描述在供應鏈中保持可追溯性的努力	質化	-	產品均有製造批號在運銷過程中會詳細記錄供後續追溯。																		
	HC-MS-430a.3	描述關鍵物質使用的風險管理	質化	-	佳醫經銷代理之醫療器材皆會請廠商提供相關產品安全佐證資料，並取得TFDA醫療器材許可證。																		
商業誠信	HC-MS-510a.1	與賄賂、貪汙相關的法律訴訟總損失金額	量化	NT\$	2025年度無發生與賄賂、貪汙相關的法律訴訟案件。																		
	HC-MS-510a.2	描述與醫療保健專業人員互動的道德守則	質化	-	詳見報告書章節3.1.3 倫理誠信																		
活動指標 (Activity Metrics)																							
-	HC-MS-000.A	已銷售單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	2025年銷售量 <table><tr><th>品項</th><th>量 (單位：個、桶、包、台)</th></tr><tr><td>外科耗材</td><td>2,462,060</td></tr><tr><td>人工腎臟、血液迴路管、穿刺針</td><td>13,143,002</td></tr><tr><td>紅血球生成素、藥水、藥粉</td><td>5,325,231</td></tr><tr><td>藥品</td><td>3,885,768</td></tr><tr><td>血袋及傷造口產品</td><td>652,727</td></tr><tr><td>醫學美容設備</td><td>1,882</td></tr><tr><td>家電產品</td><td>32,297</td></tr><tr><td>醫療設備</td><td>1,390</td></tr></table>	品項	量 (單位：個、桶、包、台)	外科耗材	2,462,060	人工腎臟、血液迴路管、穿刺針	13,143,002	紅血球生成素、藥水、藥粉	5,325,231	藥品	3,885,768	血袋及傷造口產品	652,727	醫學美容設備	1,882	家電產品	32,297	醫療設備	1,390
品項	量 (單位：個、桶、包、台)																						
外科耗材	2,462,060																						
人工腎臟、血液迴路管、穿刺針	13,143,002																						
紅血球生成素、藥水、藥粉	5,325,231																						
藥品	3,885,768																						
血袋及傷造口產品	652,727																						
醫學美容設備	1,882																						
家電產品	32,297																						
醫療設備	1,390																						

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB
對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

● 附錄三：上市公司氣候相關資訊

項目		執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。委員會下設各工作組，由環境永續組統籌結合各工作組進行相關資料蒐集調查，另每年針對TCFD氣候治理因應措施如溫室氣體盤查等向董事會報告。
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中長期)。	因應氣候相關風險和機會影響之策略和財務規劃，本公司參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會IPCC第六次評估報告AR6中的共享社會經濟途徑SSP1–2.6及SSP5–8.5作為氣候議題分析之基礎資料庫。以1850–1900年為基準，全球未來200年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此參考科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬佳醫在理想情境 (SSP1–2.6) 和最劣情境 (SSP5–8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施，如因升溫導致用量電量增加，而相關費用也會同步上漲，故本公司透過硬體投資及進一步優化系統流程減少浪費，減少用電量使用以降低對財務的衝擊影響。時間範疇為短期為1–3年、中期為3–5年，長期為6–10年。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險、實體風險及機會經鑑別有六個， 1. 提高溫室氣體排放定價，其對營運及財務的衝擊為氣候變遷造成的溫度上升，增加公司營運成本。 2. 原物料成本上漲，其對營運及財務的衝擊因資源供給量減少或限縮，導致營運成本提高。 3. 降雨(水) 模式變化和氣候模式的極端變化其對營運及財務的衝擊為營運成本提高。 4. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，其對營運及財務的衝擊為營運中斷(如停產、運輸困難、供應鏈中斷)。 5. 強化排放量報導義務，其對營運及財務的衝擊為合規成本和保費等營運成本增加。 6. 採用更高效率的運輸方式，可降低營運成本。

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	TCFD 風險管理流程 STEP 1: • 由永續發展委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 • 氣候風險及營運範圍評估 STEP 2: • 建立氣候風險與機會項目清單 • 建立內部營運衝擊調查問卷，原則上3年進行1次調查。 STEP 3: • ESG委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析 • 決定重大風險項目 STEP 4: • 建立執行策略及目標設定 STEP 5: • 每年透過永續發展委員會會議滾動檢討執行策略及目標之成效
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	佳醫透過永續發展委員會於「ESG執行會議」中進行討論，於前述SSP5–8.5情景中對於轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出佳醫可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成每年度新台幣伍佰萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。最終鑑別出與佳醫營運範疇相關的氣候風險與機會，並藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。

附錄

6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	氣候變遷風險與機會因應，其實體風險、轉型風險及機會共6項： 1. 提高溫室氣體排放定價，其風險與機會之因應措施為導入ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查，量測碳排放量，並採取自主減量措施。 2. 原物料成本上漲，其風險與機會之因應措施為透過與供應商建立更緊密的合作關係，協商更有利的採購條件，或尋找替代供應商，以降低原物料成本波動的影響。 3. 降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化其風險與機會之因應措施為能源方面更換低耗能的設備，以因應平均氣溫上升導致用水、用電增加。 4. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高，其風險與機會之因應措施為建立緊急應變計畫：制定針對颱風、洪水等極端天氣的應變計畫，明確員工職責、疏散路線和應急聯絡方式，確保在災害發生時能迅速反應，減少人員和財產損失。 5. 強化排放量報導義務，其風險與機會之因應措施為持續每年盤查溫室氣體，並通過第三方查證，並持續於ESG報告揭露，並將子公司納入盤查，並經第三方查證。 6. 採用更高效率的運輸方式，其風險與機會之因應措施為持續投資發展自動化資訊與倉儲管理系統，保持在資訊客製化與出貨效率化，及與國內運輸業者進行策略合作，建立專業分工與業務綜效的整合物流服務。 本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標： 1. 每年依循ISO 14064-1，完成第三方盤查溫室氣體盤查報告書。 2. 每年減少碳排放強度1%以上，五年累積減少10%。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入

附錄

- 附錄一：GRI內容索引表
- 附錄二：永續會計準則SASB對照表
- 附錄三：上市公司氣候相關資訊
- 附錄四：查證聲明

8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證數量。	氣候變遷風險與機會因應措施與制定的指標項目，每年透過永續發展委員會會議滾動檢討執行策略及目標之成效。未來會評估碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標之可行性。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	詳見如下表

1-1 最近兩年度溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

溫室氣體排放強度	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	營業收入 (佰萬元)	強度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)
2024年	783.6113	5,290.98	0.1481
2025年	757.0382	5,429.43	0.1337

溫室氣體涵蓋範圍：總公司+台中+台南+高雄辦公室

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	
2024、2025年 確信範圍：總公司+台中+台南+高雄辦公室 確信機構：格瑞國際驗證有限公司 確信準則：ISO 14064-3：2019 確信意見：類別一~二為合理保證/類別三~六為有限保證	

董事長的話

編輯方針

2025 年度永續績效一覽

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

附錄一：GRI內容索引表

附錄二：永續會計準則SASB
對照表

附錄三：上市公司氣候相關資訊

附錄四：查證聲明

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

基準年定為2022年，氣體排放量強度為0.1573，於2024年經董事會通過訂定溫室氣體排放量強度較基準年每年至少減少1%，五年累積減少10%為減量目標，推行辦公室空調溫度設定為26°C，中午休息時間關燈半小時，辦公室更換節能燈具350盞等多項措施，減少約12公噸CO₂e，2025年因用電量減少及少紙化推行成效，整體排放強度相對2024年下降9.7%，與基準年比較下降15.0%。

附錄四：查證聲明



佳醫健康事業股份有限公司 2025 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2005013

佳醫健康事業股份有限公司(以下簡稱佳醫健康)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，格瑞驗證除了針對該公司 2025 年永續報告書進行評估和查證外，與佳醫健康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健康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。除對查證事實提出聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此聲明書的任何人，格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本聲明書係基於佳醫健康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。對於這份聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由佳醫健康回覆。

保證範圍

佳醫健康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健康在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳醫健康遵循 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. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估佳醫健康遵循適用的 SASB 準則揭露的符合性。
4. 本聲明書以中文作成，並翻譯成英文以供參考。

意見聲明

我們總結佳醫健康之永續報告書內容，對於佳醫健康的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關佳醫健康 2025 年的環境、社會及公司治理等特定績效指標是據正確無誤地展現，報告書所揭露的績效指標展現了佳醫健康對識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。我們認為佳醫健康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 永續性報導準則和 SASB 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健康之公司政策的議題，進行高階管理的審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
 - 與佳醫健康之主管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職員；
 - 在抽樣基礎上稽核佳醫健康之績效數據；
 - 審查報告中所作宣告的支持性證據；
 - 針對佳醫健康之報告及其相關 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。
 - 針對佳醫健康使用 SASB 準則的指標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 永續性報導準則和 SASB 準則的詳細審查結果如下：

包容性

佳醫健康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，於 2025 年展開一系列利害關係人活動，涉及經濟、環境和社會等一系列重

第一頁(共二頁)



大主題。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了佳醫健康的包容性議題。

重大性

報告書已載明佳醫健康所關注經濟、環境和社會面向等主題，並鑑別出 11 項重大主題包括產品品質與安全、資訊安全、人才培育、營運績效、客戶關係、薪酬福利、供應鏈永續管理、勞資溝通、職業安全與衛生、誠信治理及節能減碳等。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了佳醫健康的重大性議題。

回應性

佳醫健康執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括股東常會、法人說明會、官網投資人專區、公開資訊觀測站、客戶會議/滿意度調查、供應商業務檢討會議、勞資會議、員工申訴管道、銀行拜訪/會議、主管機關公文往來/宣導會/研討會、電話及電子信箱等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健康的回應性議題。

衝擊性

佳醫健康已鑑別，並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。佳醫健康已建立監督、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，本報告涵蓋了佳醫健康的衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

佳醫健康提供有關依循 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健康的社會責任與永續性主題。

SASB 準則

佳醫健康提供有關依循 SASB 準則(健康照護/醫療設備及用品之永續會計準則 HC-MS, 2023-12 版本)之自我宣告與相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照 SASB 準則的永續揭露主題、指標與會計數據已被揭露、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健康適用的 SASB 準則的永續揭露主題與會計指標。

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

本聲明書的意見聲明供佳醫健康使用。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 2026 年 06 月 03 日簽署發行



簽證 陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



佳醫健康事業
Excelsior Medical

佳醫健康事業股份有限公司