佳醫創照健康
ASIA BEST LIFE CARE

2025
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT






目錄
CONTENT



1 基本資訊 03

1.1 關於本報告書 04
1.2 董事長的話 07
1.3 利害關係人議合 08
1.4 重大議題管理 11

2 公司治理 16

2.1 公司簡介 17
2.2 治理結構 20
2.3 經濟績效 24
2.4 責任商業行為 25
2.5 風險管理 29
2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護 32

3 產品服務 36

3.1 產品服務 37
3.2 客戶健康與安全 38
3.3 產品品質管理 39

4 永續供應 40

4.1 產業供應鏈管理 41
4.2 永續供應鏈管理 41
4.3 在地採購 42

5 環境友善 43

5.1 氣候變遷管理 44
5.2 溫室氣體管理 50
5.3 能源管理 51
5.4 水資源管理 54
5.5 廢棄物管理 56

6 員工照護 57

6.1 人力資本 58
6.2 薪酬與福利 61
6.3 多元發展 64
6.4 職場安全 65

7 社會共榮 74

7.1 社會投資 75

附錄 79

A1. GRI準則索引表 79
A2. SASB準則索引表 87
A3. 加強揭露永續指標 93
A4. 氣候相關資訊 94



1

基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 董事長的話
1.3 利害關係人議合
1.4 重大議題管理

基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 董事長的話
1.3 利害關係人議合
1.4 重大議題管理

公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

1.1 關於本報告書

佳醫創照健康股份有限公司（以下簡稱「佳醫創照」、「本公司」或「我們」）秉持永續經營理念，持續強化公司治理、環境管理、員工照顧、客戶服務及社會責任，並透過永續資訊揭露提升企業透明度及與利害關係人之溝通。

本報告書為佳醫創照首次發行之永續報告書，向各界利害關係人說明本公司於永續發展各面向之管理政策、推動成果及未來目標。我們期盼透過持續且透明的資訊揭露，讓利害關係人瞭解佳醫創照推動永續發展之成果，並給予寶貴建議，作為本公司持續精進永續管理的重要參考。

1.1.1 報導期間

本報告書揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與本公司 2025 年度財務報表之報導期間一致。

為使利害關係人完整瞭解本公司永續發展之推動情形，部分內容適度揭露報導期間前後之重大事件、管理措施或相關資訊，並於相關章節說明其適用期間。

本公司規劃每年定期編製及發布永續報告書，並於官方網站公開揭露。

- 前次報告書發行時間：首次發行
- 本次報告書發行時間：2026 年 10 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月



1.1.2 報告邊界與範疇

本報告書以佳醫創照健康股份有限公司為主要揭露主體，報導範圍涵蓋本公司於臺灣地區之主要營運據點。

除各章節另有說明外，財務資訊原則上依本公司個體財務報表之報導範圍揭露；環境、員工、職業安全衛生、產品與服務及其他非財務資訊，則依各項永續議題之實際管理範圍及資料蒐集情形進行揭露。

本公司部分轉投資事業及其他關係企業之永續資訊蒐集與管理制度尚在建置階段，目前尚未全面納入本報告書之非財務資訊揭露範圍。如特定永續指標之統計範圍與上述報導邊界不同，將於相關章節、數據表或附註中另行說明。

未來，本公司將視永續管理制度建置情形及資訊蒐集成熟度，逐步檢視並完善永續資訊之報導範圍。

1.1.3 撰寫依據

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）發布之 GRI 永續性報導準則（GRI Standards）編製，並參考永續會計準則（SASB Standards）之 Health Care Delivery（HC-DY）產業準則，以揭露與本公司產業特性相關之永續資訊。

氣候相關資訊則參考國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」（IFRS S2），以及氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）所提出之治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心構面，進行氣候相關風險與機會之辨識及揭露。

此外，本公司亦參酌我國主管機關及證券市場相關永續資訊揭露規範進行編製，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引及 SASB 準則索引，供利害關係人參照。

1.1.4 資訊重編

本報告書為本公司首次編製之永續報告書，故無前期永續資訊重編或重大修正之情形。

1.1.5 內部控制

本公司為確保永續資訊揭露之正確性、完整性及一致性，由各權責單位依職掌負責永續相關資訊之蒐集、彙整及初步檢核，並由負責永續事務之權責單位統籌年度永續報告書之規劃、編製及跨部門溝通協調。

各項揭露內容完成彙整後，由相關權責單位就資料來源、統計範圍、計算方式及內容合理性進行確認與覆核，重大資訊並依本公司相關內部管理程序進行必要之檢視，以提升永續資訊揭露之可靠性與品質。

本公司將持續配合永續資訊揭露相關法令及管理需求，逐步強化永續資訊之蒐集、覆核、保存及內部控制機制。

基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 董事長的話
1.3 利害關係人議合
1.4 重大議題管理

公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

1.1.6 外部保證/確信

本報告書未委託外部獨立第三方機構辦理整體報告書之確信作業。報告書內容係由本公司各權責單位依職掌提供相關資訊，並經內部確認及覆核程序完成編製，以提升揭露資訊之正確性、完整性及一致性。

本公司將依相關法令規範、永續資訊揭露需求及永續管理制度發展情形，持續評估導入第三方確信之必要性及可行性，以逐步提升永續資訊揭露之品質與可信度。

1.1.7 聯絡資訊

若您對本報告書內容或佳醫創照永續發展相關議題有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫：

聯絡單位：佳醫創照健康股份有限公司
聯絡窗口：公司治理主管
電話：02-2226-6188 #1346
電子信箱：csr@ablh.com.tw
公司網站：https://www.ablh.com.tw/
地址：新北市中和區新民街37號9樓



基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 董事長的話
1.3 利害關係人議合
1.4 重大議題管理

公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

1.2 董事長的話

致關心佳醫創照永續發展的朋友們：

當臺灣快速邁入超高齡社會，長期照顧已從單一的社會福利議題，逐步轉變為攸關國家發展、家庭韌性與社會永續的重要基礎。佳醫創照健康股份有限公司順應人口結構與健康照護需求的轉變而設立，期望透過專業化與制度化經營，打造具永續價值的長期照護服務平台。我們以「資訊整合、設備租賃、專業賦能」為核心定位，並透過長照社團法人及居家服務事業之投資與合作，持續建構更具效率、透明與永續發展能力的長照服務體系。

我們深刻理解，長照產業所面臨的挑戰，不僅在人力與資源，更在於制度、治理與營運韌性。如何協助第一線照護服務單位在合法合規、財務穩健及專業管理的基礎上長期經營，是佳醫創照持續努力的重要方向。因此，自創立以來，我們即持續將 ESG 理念融入企業經營與決策思維，積極投入長照服務體系之建構、整合與優化，期望在企業成長的同時，也為產業與社會創造長期價值。

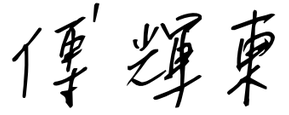
在環境永續方面，我們透過設備租賃與資產循環利用模式，提升照護設備之使用效率及生命週期價值，減少不必要的資源耗用。同時持續導入資訊管理系統，強化資產管理與營運效率，並逐步建立能源、溫室氣體、水資源及廢棄物等環境管理機制，作為未來推動綠色營運與資源有效利用的重要基礎。

在長照產業發展方面，我們透過投資、輔導與專業支持，協助長照社團法人及居家服務機構建立治理架構與標準化管理流程，提升營運管理、照護品質及服務安全。我們亦重視照護相關人員的專業培訓、職涯發展及勞動權益，期望讓長照工作不只是服務與付出，更能成為值得長期投入與持續發展的專業職涯。

在公司治理方面，我們秉持誠信、透明與法令遵循之經營原則，持續完善公司治理、風險管理及內部控制機制，並將長期價值創造納入營運與投資決策考量。佳醫創照不僅致力於提供健康照護相關產品與服務，更期望成為長照產業轉型的整合者、賦能者與推動者。透過資源整合、資訊科技、專業管理及營運支持，我們協助合作機構提升治理能力與管理效率，推動長照服務朝向制度化、專業化與永續化發展。

我們始終相信，企業真正的價值，在於能否回應社會的重要需求，並持續為利害關係人創造長期且正向的影響。面對未來，佳醫創照將持續深化 ESG 策略，強化資訊科技應用、優化設備循環與資源管理模式，並攜手更多長照夥伴，共同建構兼具效率、品質與永續價值的長照服務生態系，為臺灣高齡社會的永續發展穩健前行。

佳醫創照健康股份有限公司
董事長 傅輝東



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

本公司參考 AccountAbility AA1000 Stakeholder Engagement Standard（AA1000 SES 2015），依據依賴程度、責任、迫切性、影響力及多元觀點等五項原則，鑑別對本公司營運具有影響力，或可能受到本公司營運活動影響之個人、團體及組織。

本公司綜合考量營運特性、商業模式、價值鏈、服務對象及永續發展目標，共鑑別出六類主要利害關係人，包括股東／投資人、客戶、員工、供應商、主管機關及合作夥伴，並將其意見作為重大主題鑑別、永續策略規劃、管理措施制定及永續資訊揭露之重要參考。

1.3.2 利害關係人溝通

為充分瞭解並適切回應各類利害關係人之需求與關注事項，本公司依不同利害關係人之特性及互動關係，建立多元溝通管道，持續蒐集其對公司營運、產品與服務、公司治理、員工權益、環境管理及永續發展等議題之意見與建議。

本公司定期彙整利害關係人之溝通情形及關注議題，並將相關意見納入重大主題鑑別、永續策略規劃及資訊揭露之參考，以持續強化利害關係人議合成效及永續治理品質。2025 年各類主要利害關係人之溝通管道、頻率、主要關注議題及溝通成果彙整如下。



佳醫創照主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道/頻率	負責單位	溝通結果
股東/投資人	股東及投資人為本公司重要資金提供者。本公司秉持公平、公正及透明原則，保障股東合法權益，並透過適切之資訊揭露及溝通機制，建立長期互信關係。	營運績效、公司治理、法規遵循、風險管理、永續發展	• 年度股東會/每年一次 • 企業官網/隨時 • 公司公告／依法令及實際需求辦理 • Email:stock@ablh.com.tw	股務單位	• 辦理股東會 1 次； • 透過公司網站揭露公司資訊，並回應投資人詢問。
客戶	客戶為本公司持續經營及服務品質提升的重要夥伴。本公司致力提供安全、可靠且具品質之健康照護相關產品與服務，持續提升客戶滿意度及服務體驗。	客戶健康與安全、產品品質與安全、服務品質、資訊安全、法規遵循、客戶滿意度	• 客戶會議/不定期依實際需要 • 客戶拜訪/不定期依實際需要 • 客戶滿意度調查/每年一次 • 聯絡窗口:業務/客服02-2226-6188及客戶服務專線及客訴處理機制 • Email:service@ablh.com.tw	業務處/客戶服務處	• 持續提供客戶服務及售後支援，透過客服窗口、客戶拜訪及客戶滿意度調查蒐集客戶意見，作為持續改善服務品質之依據。 • 2025年0客訴事件。 • 2025年客戶滿意度調查平均分數89分。
員工	員工為本公司提供優質服務及維持營運穩定的重要基礎。本公司重視薪酬福利、人才培育、職業安全衛生及員工權益，致力營造安全、健康及友善之工作環境。	薪酬福利、人才培育、職業安全衛生、勞資溝通、人權、平等與多元	• 勞資會議/每季 • 員工申訴管道/全年不定期 • Email: hr@ablh.com.tw	人資部	• 定期召開勞資會議，辦理教育訓練及職業安全宣導，並提供員工多元溝通及申訴管道。 • 職場健康問卷回收率62%。

利害關係人	關係說明	關注議題	溝通管道/頻率	負責單位	溝通結果
供應商	公司與供應商維持長期合作關係，重視產品品質、法規遵循及永續管理，攜手提升供應鏈永續績效。	供應鏈永續管理、產品品質與安全、法規遵循、人權、職業安全、綠色採購	• 供應商評鑑/每年一次 • 簽署供應商永續發展承諾書/業務往來時 • 供應商討論會議/不定期依實際需要 • Email: order@ablh.com.tw	採購處	• 持續與供應商就採購、品質及交期等事項進行溝通，並宣導供應商遵循法令及永續管理要求。
主管機關	為公司重要監理及合作夥伴，公司持續配合法令要求，落實合法合規經營。	法規遵循、公司治理、資訊安全、職業安全衛生、環境管理（含能源、溫室氣體、水資源及廢棄物）	• 主管機關宣導會、研討會及教育訓練／依主管機關規劃及政策推動，不定期參與 • 公文往來／依需要 • 法定申報／依主管機關規定 • Email: stock@ablh.com.tw	法務組	• 配合主管機關完成各項法定申報及查核作業，並參與法規宣導及教育訓練，持續掌握法規最新資訊。
合作夥伴（醫療院所、社福團體、學術研究機構、策略合作廠商等）	公司重視與合作夥伴建立長期互信及合作關係，透過跨領域合作、資源整合、專業交流及創新服務，共同提升健康照護服務品質，攜手創造永續價值。	服務品質、合作發展、法規遵循、資訊安全、創新服務、永續發展	• 業務合作會議／依實際需求辦理 • 專案合作與交流／不定期 • 電話、電子郵件及線上會議／隨時 • Email：service@ablh.com.tw	業務處	• 持續與醫療院所、社福團體、學術研究機構及策略合作夥伴就健康照護服務、專案合作、資訊交流及創新服務等事項保持密切溝通，透過專案合作、教育訓練及跨領域交流，共同提升健康照護服務品質與合作效益。

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

本公司參考 AA1000 之四大原則：包容性、重大性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題（2021）之要求，評估本公司於經濟、環境及人權等面向所造成之實際與潛在正、負面衝擊，據以鑑別重大主題，作為永續管理及資訊揭露之重要依據。

重大主題評估流程如下：

Step 1. 了解組織脈絡

1. 歸納產業屬性：本公司針對營運活動、商業模式、產品與服務、產業特性、價值鏈、服務對象及商業關係進行盤點與分析，瞭解本公司於健康照護及長期照護產業之定位，以及可能對經濟、環境及人群造成之正面與負面衝擊，作為重大主題鑑別之基礎。
2. 辨識永續議題：本公司綜合考量營運策略、核心資源、持續營運需求、法規要求，以及供應鏈與價值鏈各環節可能產生之衝擊，並參考國際永續發展趨勢、同業揭露資訊、產業關注議題及利害關係人意見，共彙整20項永續議題，作為後續重大主題評估之議題母體。

Step 2. 決定重大議題

本公司透過利害關係人問卷調查及內部管理階層評估，綜合分析各項永續議題對利害關係人之關注程度，以及對本公司營運之衝擊程度。

本年度共回收利害關係人有效問卷76份，涵蓋股東／投資人、客戶、員工、供應商、政府機關及合作夥伴等主要利害關係人；另由11位管理階層主管依據公司營運策略、風險管理、法規要求及價值鏈衝擊等面向，就各項永續議題對本公司營運之影響程度進行評估。

基本資訊

1.1 關於本報告書
1.2 董事長的話
1.3 利害關係人議合
1.4 重大議題管理

公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

本公司綜合利害關係人關注程度及公司營運衝擊程度之評估結果，並參考國際永續發展趨勢、產業特性、同業揭露資訊及本公司營運策略，綜合評估各項議題之重大衝擊程度，確認本年度重大主題。

經綜合分析與評估，共鑑別出10項重大主題，包括營運績效、薪酬福利、資訊安全、法規遵循、人才培育、勞資溝通、供應鏈永續管理、職業安全衛生、客戶健康與安全及產品品質與安全。

上述重大主題係依據其對本公司經濟、環境及人權之實際與潛在正、負面衝擊，並綜合考量利害關係人關注程度及公司營運影響程度後確認，作為本公司永續管理、目標設定及永續資訊揭露之核心議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

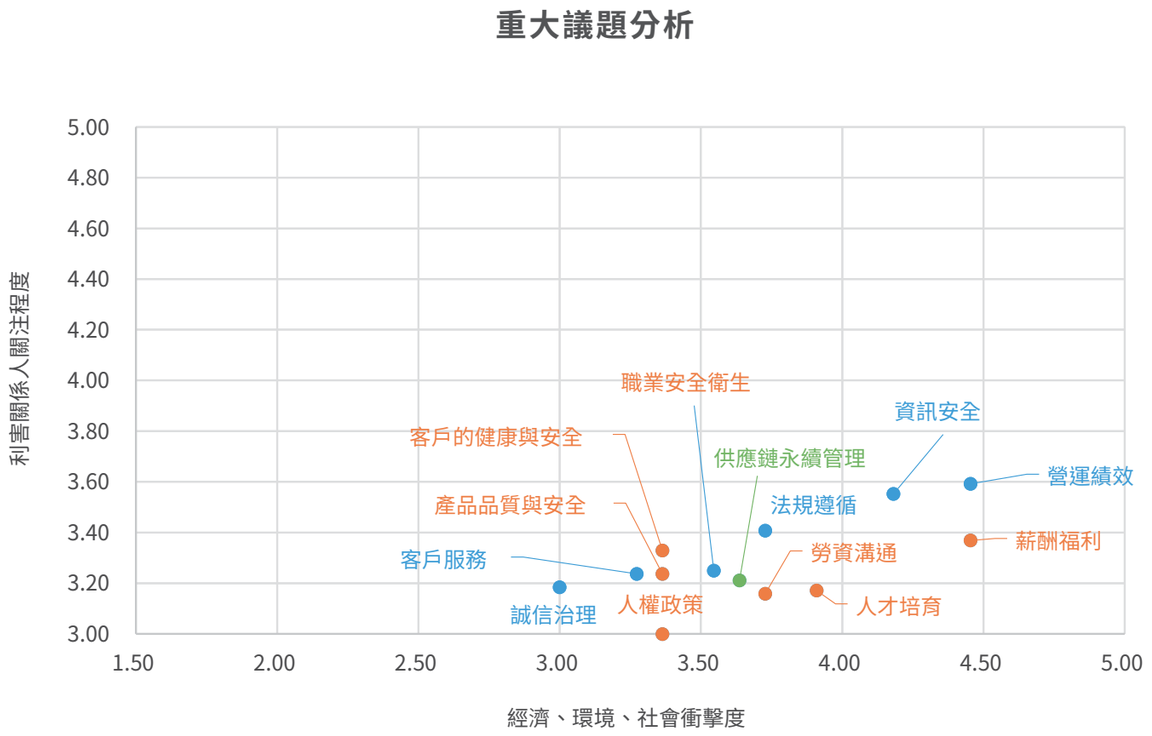
本公司依據重大主題評估結果，檢視各重大主題之管理方針、管理目標及績效指標，並由各權責單位依職掌蒐集、彙整及確認年度資料，確保重要永續資訊完整揭露於本報告書中，以回應利害關係人所關注之重大主題及永續議題。

年度永續報告書編製完成後，由各權責單位進行資料覆核及內容確認，並由負責永續事務之專責單位統籌報告書之編製、整合及品質檢核，以確保揭露資訊之正確性、完整性及一致性。

Step 4. 持續檢視

本公司將每年持續檢視重大主題管理措施之執行情形及目標達成情形，並結合新年度重大主題評估結果，分析重大主題之變動情形及其原因。檢討結果將於永續報告書中適當揭露，以回應利害關係人之關注，並作為持續精進永續管理的重要依據。

● **永續議題正負面衝擊評估**



1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司重視重大主題之衝擊管理及利害關係人溝通，由負責永續事務之權責單位統籌重大主題評估、永續資訊蒐集及永續報告書編製，並協調各權責單位依其職掌推動相關管理措施、追蹤績效及辦理改善。

本公司透過多元利害關係人溝通管道，持續蒐集各類利害關係人之意見與建議，並綜合考量營運策略、產業發展趨勢、法規要求、風險管理及實際與潛在衝擊，定期檢視重大主題之適切性、管理成效及目標達成情形，作為永續策略規劃、資源配置及資訊揭露之依據。

配合公司治理及上市規劃，本公司將持續完善永續治理架構，強化董事會對重大主題及永續發展事項之監督，並視公司治理發展需求，評估設置永續發展委員會或其他適當之治理機制，以提升永續決策及管理效能。



重大議題列表

▼2025年度重大主題之衝擊、影響邊界與管理目標

重大議題	對應之GRI主題	主要衝擊及衝擊性質 正/負面 實際/潛在	管理行動	影響範圍(邊界)			KPI與目標			管理評估機制	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游	短期目標(1–2年)	中期目標(3–5年)	長期目標(5年以上)		
營運績效	GRI 201 經濟績效	正面／實際：穩健的營運績效有助於提升企業競爭力，支持健康照護及長期照護服務發展，創造利害關係人共享價值。	持續提升營運效率、財務績效及服務品質，強化企業經營韌性。	V	V	V	提升營運效率，達成年度營運及財務目標。	持續提升營收成長及營運韌性，拓展健康照護及長期照護服務據點。	建立完整健康照護整合服務體系，持續提升企業競爭力與永續經營能力。	定期檢視財務績效、營運成果及經營管理指標，並持續追蹤改善。	2.3 經濟績效
薪酬福利	GRI 401 勞雇關係	正面／實際：完善薪酬福利制度有助吸引及留任優秀人才，提升員工向心力及組織競爭力。	建立公平合理薪酬制度及完善福利措施，打造友善職場。		V		定期檢視薪酬福利制度及員工福利措施。	提升員工滿意度與人才留任率，打造友善幸福職場。	建立具市場競爭力之薪酬福利制度，吸引及留任優秀人才。	定期檢視薪酬福利制度、福利措施及員工滿意度。	6.2 薪酬與福利
資訊安全	GRI 418 客戶隱私	負面／潛在：資訊安全事件可能導致個人資料外洩、營運中斷及商譽受損。	建立資訊安全管理制度，強化個人資料保護及資訊安全防護措施。		V	V	完成年度資安教育訓練、風險評估及弱點掃描。	強化資安治理，降低資安事件發生風險。	維持重大資訊安全事件零發生，持續提升資安成熟度。	定期辦理資訊安全風險評估、弱點掃描、教育訓練及管理審查。	2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護
法規遵循	GRI 2-27 法規遵循	正面／實際：落實法令遵循及內部控制，可降低營運風險並維護企業信譽。	建立法令遵循及內部控制制度，持續追蹤法規變動。	V	V	V	法遵教育宣導及內部控制制度持續落實。	完善法遵管理機制，強化法規遵循文化。	建立完善法遵治理文化，重大違法事件零發生。	定期辦理法令遵循檢視、內部稽核及缺失改善追蹤。	2.4.5 法規遵循
人才培育	GRI 404 訓練與教育	正面／潛在：持續培育專業人才，有助提升服務品質及企業競爭力。	建立完善教育訓練制度及人才發展機制。		V	V	完成年度教育訓練計畫，提升員工專業能力。	建立關鍵人才及接班培育制度提升組織競爭力。	建立完整人才發展體系，打造學習型組織。	定期檢視教育訓練成果、員工發展及訓練成效。	6.3.1 培育訓練

重大議題	對應之GRI主題	主要衝擊及衝擊性質正/負面實際/潛在	管理行動	影響範圍(邊界)			KPI與目標			管理評估機制	報告書對應章節
				上游	公司營運	下游	短期目標（1–2年）	中期目標（3–5年）	長期目標（5年以上）		
勞資溝通	GRI 402 勞資關係	正面／實際：建立良好勞資關係，有助提升員工向心力及組織穩定。	建立多元溝通及申訴機制，保障員工權益。		V		建立多元溝通及申訴機制，維護良好勞資關係。	提升員工參與及組織向心力，打造友善職場文化。	建立開放互信之勞資關係，促進企業永續發展。	定期召開勞資會議，檢視員工意見及申訴案件處理情形。	6.1.3 勞資協議
供應鏈永續管理	GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估	正面／潛在：建立永續供應鏈管理機制，可降低供應風險並提升供應鏈永續績效。	推動供應商管理、供應商評鑑及永續理念宣導。	V	V		建立供應商管理制度，推動供應商評鑑及永續理念宣導。	提升供應商永續管理能力，深化永續合作關係。	建立永續供應鏈管理體系，攜手供應商共同創造永續價值。	定期辦理供應商評鑑、供應商績效追蹤及改善管理。	4.2 永續供應鏈管理
職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生	正面／實際：提供安全健康工作環境，降低職業災害風險，保障員工健康。	落實職業安全衛生管理及健康促進措施。		V		落實職業安全衛生管理及健康促進措施，降低職業災害風險。	持續提升職場安全及健康管理成效，建立安全工作環境。	建立零重大職業災害之安全文化，打造健康永續職場。	定期辦理職業安全巡檢、教育訓練及健康管理措施。	6.4 職場安全
客戶健康與安全	GRI 416 顧客健康與安全	正面／潛在：提供安全可靠之健康照護及長期照護服務，保障客戶健康與安全。	建立照護安全及服務品質管理制度，持續提升服務品質。	V	V	V	強化照護安全及服務品質，提升客戶滿意度。	持續優化健康照護服務流程，提升服務品質與安全。	建立以客戶為中心之健康照護服務模式，持續提升照護品質。	定期檢視服務品質、客戶回饋、滿意度調查及改善情形。	3.2 客戶健康與安全
產品品質與安全	GRI 416 顧客健康與安全、GRI 417 行銷與標示	正面／實際：提供符合品質及安全要求之產品與服務，保障客戶權益並提升品牌信譽。	建立產品品質管理、驗收及客訴處理機制。	V	V	V	建立完善產品品質管理及客訴處理機制。	持續提升產品品質管理及品質穩定性，降低品質風險。	建立全面品質管理文化，持續提供安全、可靠之產品與服務。	定期檢視品質異常、客訴案件及改善成果，持續精進品質管理制度。	3.3 產品品質管理

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



2

公司治理

2.1 公司簡介
2.2 治理結構
2.3 經濟績效
2.4 責任商業行為
2.5 風險管理
2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護

基本資訊

公司治理

2.1 公司簡介
2.2 治理結構
2.3 經濟績效
2.4 責任商業行為
2.5 風險管理
2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護

產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

佳醫創照健康股份有限公司為佳醫集團旗下專業健康照護服務公司，秉持「全人、全齡健康照護」理念，致力提供多元、多層級且具整合性的健康照護服務。公司整合集團資源，結合智慧科技、醫療專業及長期照護服務，提供醫療機構、長期照護機構、健康服務相關機構及一般民眾完整且多元的健康照護解決方案，持續提升照護品質、營運效率及服務價值。

面對高齡化社會及健康照護需求持續成長，佳醫創照健康持續深化健康照護整合能力，建構完善的醫療與長期照護服務網絡，並透過創新服務模式及數位科技應用，打造以人為中心的健康照護平台，朝成為臺灣值得信賴的健康照護整合服務提供者邁進。

本公司以「資訊整合、設備租賃、專業賦能」為核心商業模式，整合醫療照護、長期照護及健康服務，提供設備租賃、醫療耗材供應、資訊整合及專業賦能等多元服務，致力打造完整的健康照護整合解決方案，持續提升服務品質、營運效率及企業永續價值。

公司名稱	佳醫創照健康股份有限公司
成立日期	2018年11月9日
公司總部	新北市中和區新民街37號9樓
產業類別	健康照護及長期照護服務業
主要產品或服務	主要經營醫療耗材銷售、醫療設備銷售及租賃、設備維護維修、醫療資訊服務及健康照護整合解決方案。
實收資本額	1,726,350仟元
2025年合併淨銷售額	1,140,946仟元
股權佔比	本國法人90%、本國個人8%、外國機構與外國個人2%,
營運據點	台灣新北市
各區營收比重	台灣100%

經營理念

以關懷為核心，打造全方位健康照護服務

佳醫創照健康深耕健康照護與長期照護領域，以「專業、溫暖、同理、陪伴」為核心價值，提供涵蓋醫療照護、長期照護、居家服務、照護設備、醫療資訊及照護諮詢等整合性服務。我們結合創新科技、專業團隊及集團資源，持續提升照護品質與服務效率，協助不同生命階段的健康照護需求，實踐以人為本的健康照護理念，創造使用者、合作夥伴及社會共享價值。

企業願景

成為台灣最值得信賴的健康照護整合服務提供者

佳醫創照健康積極響應政府「長期照顧十年計畫2.0」政策，致力建構多元、多層級且具整合性的健康照護服務體系，串聯醫療、長期照護與健康促進資源，打造完善的醫照整合照護網絡，滿足不同生命階段及高齡社會日益多元的照護需求。

我們持續深化專業人才培育，推動智慧科技應用及創新服務模式，提升照護品質與服務效率，提供安全、專業、適切且有尊嚴的照護服務，攜手利害關係人共同實踐健康、永續與共享價值。



核心優勢



本公司以「資訊整合、設備租賃、專業賦能」三大核心優勢，提供完整健康照護整合服務，持續提升服務品質及市場競爭力。

管理系統

佳醫創照健康持續推動各項管理制度建置與驗證，以提升營運管理效能、服務品質及風險管理能力。公司目前已通過之管理系統認證如下表所示，並將持續依循國際標準完善管理制度。

為配合國家淨零轉型政策及強化氣候治理能力，本公司已規劃導入ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，預計於 2026 年完成首次溫室氣體盤查，並持續完善溫室氣體管理制度，作為推動減碳策略及永續發展的重要基礎。

系統名稱	證書有效日
西藥藥品優良製造規範（第三部：運銷）(GDP)	2027/05/19
ISO 27701隱私資訊管理系統	2028/09/01
ISO 27001資通安全管理系統	2028/10/25

公協會會員

佳醫創照健康重視產業交流與專業合作，積極參與健康照護、長期照護及醫療相關公協會，透過與產官學界及產業夥伴的交流合作，掌握法規政策、產業趨勢及技術發展，持續提升專業服務能力與經營管理效能。同時，藉由參與各項專業論壇、教育訓練及交流活動，促進健康照護產業經驗分享與資源整合，共同推動健康照護服務品質提升及產業永續發展：

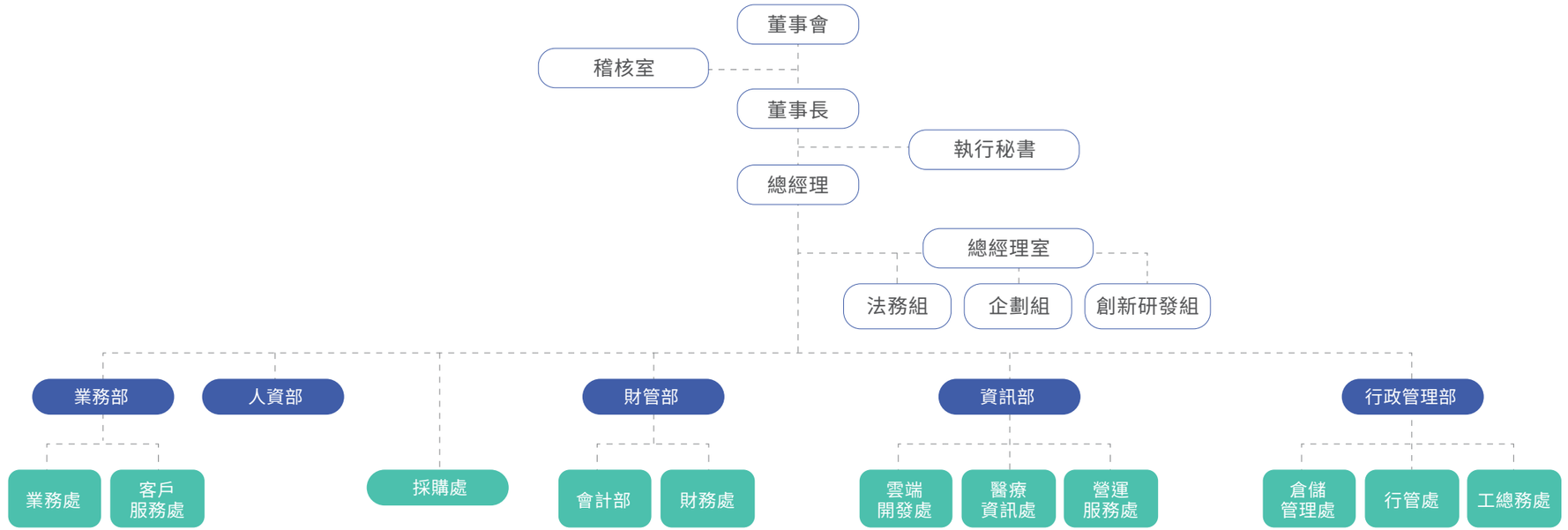
公協會組織	會員身分
TATIA臺灣輔具暨長期照護產業發展協會	一般會員
新北市醫療器材商業同業公會	一般會員
中華民國食品餐飲ESG推廣協會	一般會員

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司秉持誠信經營、法令遵循及永續發展理念，建立完善之公司治理架構，以股東會、董事會、監察人、董事長、總經理及各職能部門為治理主體，透過明確之權責分工與監督機制，提升經營透明度、決策品質及企業永續經營能力，保障股東及各利害關係人權益。

本公司治理架構如下圖所示：



股東會為本公司最高權力機關，依法行使公司重大事項之決議權；董事會則為公司最高經營決策與治理監督機構，負責公司經營策略、重大投資、財務管理、風險管理、內部控制及永續發展等重大事項之審議與監督。

董事長依董事會決議綜理公司經營方向，並督導經營團隊執行董事會決議事項；總經理負責公司整體營運管理，統籌各部門業務推動及跨部門協調，確保經營策略有效落實。

監察人依法獨立執行監督職責，查核公司財務報表、業務執行情形及董事依法執行職務情形，維護公司及全體股東權益。

本公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》建置內部控制制度，各部門依權責執行內部控制作業，並由稽核室獨立執行內部稽核，定期查核各項制度及作業流程之有效性，提出改善建議並持續追蹤改善成果，稽核結果定期提報董事會，以持續提升內部控制及風險管理效能。

本公司財務報告委由安侯建業聯合會計師事務所查核簽證，並依法提請監察人審查，以確保財務資訊之正確性及可靠性。

配合創新板上市規劃，本公司將持續精進公司治理制度，預計於2026年設置公司治理主管，由董事會任命，負責統籌董事會及股東會議事運作、董事及監察人就任與持續進修安排、提供董事履職所需資訊、協助法令遵循及公司治理相關事務；另規劃設置審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會專業分工與監督功能。未來審計委員會成立後，監察人制度將依法停止適用，相關監督職權將由審計委員會依法行使，內部稽核報告亦將依法定期提報審計委員會及董事會審議，持續完善公司治理架構，逐步與上市公司治理制度接軌。

2.2.2 董事會

董事會運作與組成

董事會為本公司重要經營決策及治理監督機構，對股東及各利害關係人負有忠實義務，並以善良管理人之注意義務審慎履行職責。董事會負責審議公司經營策略、重大投資、財務管理及重要營運事項，並監督內部控制、風險管理、法令遵循、資訊安全及永續發展等重要議題，督導經營團隊落實董事會決議，以確保公司穩健經營並創造長期價值。

依公司章程規定，本公司設董事三至九人、監察人一至二人，均由股東會依法選任，並採定期改選制度。董事及監察人之遴選以專業適任、誠信廉潔及用人唯才為原則，並綜合考量性別、年齡、教育背景、專業領域、產業經驗及經營管理能力等多元因素，以強化董監事整體專業性及治理效能。

董事會原則上每季至少召開一次，必要時得召開臨時董事會。審議事項包括年度經營計畫、財務報表、重大投資、重要營運事項、內部控制制度、風險管理、重大法令遵循事項及其他依法應提董事會決議之事項，並持續追蹤重要決議之執行情形。

2025 年度董事會共召開 4 次會議，各項議案均依《公司法》、公司章程及《董事會議事規範》等相關規定辦理，董事出席情形良好，充分發揮經營決策與監督功能。

因應公司未來上市櫃規劃，本公司將依適用法令逐步強化董事會組織及功能性委員會之設置，並持續將永續發展、風險管理、資訊安全及氣候變遷等重要議題納入董事會監督範疇，以提升公司治理透明度及永續競爭力。

董事會多元化

本公司重視董監事組成之多元性，董事及監察人之選任除考量誠信、專業能力及產業經驗外，亦兼顧性別、年齡、教育背景、專業領域及管理能力等多元面向，透過不同專業背景與實務經驗之成員參與公司治理與決策，提升整體決策品質及治理效能。

截至 2025 年底，本公司董監事成員結構如下：

多元化統計/年度			2025年	
			人數	百分比
董監事	性別	男	3	75.00%
		女	1	25.00%
	年齡	未滿50	1	25.00%
		50～60	2	50.00%
		60以上	1	25.00%
	學歷	研究所	3	75.00%
		大學	1	25.00%
		其他	0	0.00%

2025 年董事及監察人共 4 人，其中男性 3 人，占 75%；女性 1 人，占 25%；50 歲以上董監事共 3 人，占 75%。在學歷方面，研究所學歷者 3 人，占 75%，大學學歷者 1 人，占 25%。董監事成員具備醫療健康、長期照護、企業經營、投資管理及財務會計等多元專業背景，有助於公司於經營策略及重大決策過程中納入不同專業觀點，提升董事會決策品質及整體治理效能。

董事會運作情形

2025年度董事會共召開4次會議，各董事出席情形如下：

職稱	姓名	董事實際出席率／監察人列席率	兼任其他公司董事的家數	主要專業背景／經驗
董事長	傅輝東	0%	11	醫療健康、長照產業及企業經營
董事	蘇秀鑾	100%	4	醫療健康、長照營運及照護服務
董事	鄒旭昇	100%	4	投資管理、財務管理及企業經營
董事	周臣孝	100%	2	財務會計、內部控制及企業管理

註1：兼任其他公司董事家數不含本公司，實際統計範圍包含公開發行及非公開發行公司者，應依公司董監事兼任資料一致揭露。
註2：董事長傅輝東於2025年度董事會均委託董事蘇秀鑾代理出席，故親自出席率為0%。2026年度董事長已親自出席董事會議，展現積極參與公司治理之作為。

董事進修

本公司重視董事專業知能之持續精進，鼓勵董事依其職務需求及公司治理相關實務，持續參與公司治理、財務會計、法令遵循、風險管理、資訊安全、永續發展及醫療照護產業趨勢等相關課程，以提升董事履職能力及董事會整體治理效能。

未來，本公司將配合公司治理制度之完善及上市櫃規劃，持續強化董事進修機制，並依董事職務需求、專業背景及公司發展情形，鼓勵參與公司治理、誠信經營、ESG 永續管理、風險管理、資訊安全及相關產業趨勢等課程，以持續提升董事會專業職能。

2025 年度相關董事進修課程如下：

課程名稱	課程時數
ESG治理面面觀–從知道到做到	6
企業風險及法遵風險管理議題及實務分享	6

董事及高階主管薪酬結構

本公司董事及高階管理階層之薪酬，係綜合考量其職責、專業能力、經營績效、市場薪酬水準及公司整體營運成果等因素，並兼顧公司長期發展及股東權益，以建立合理且具市場競爭力之薪酬制度。

2025年度本公司尚未設置薪資報酬委員會。因應未來上市櫃規劃，本公司將依相關法令規定設置薪資報酬委員會，逐步完善董事及高階管理階層之薪酬治理制度，並定期檢視薪酬政策之適當性及合理性。

本公司亦持續規劃強化高階管理階層績效與公司永續發展目標之連結，將依公司治理制度發展及實際營運需求，逐步建立財務績效與非財務績效兼具之績效評估機制，使薪酬制度能兼顧公司經營成果、風險管理及長期永續價值。

董事會績效評估

為持續提升董事會運作效能及公司治理品質，本公司於 2026 年 2 月訂定《董事會績效評估辦法》，正式建立董事會績效評估機制。

依據該辦法，本公司原則上自 2026 年度起每年辦理董事會整體及個別董事績效評估，評估面向包括董事會運作效率、董事參與程度、決策品質、董事會組成與結構、專業知能、持續進修、內部控制及風險管理等。評估結果將作為董事遴選、教育訓練及董事會持續精進之參考。

未來，本公司將依實際執行情形持續檢討董事會績效評估機制，並適時評估委由外部專業機構辦理董事會績效評估之可行性，以持續接軌公司治理最佳實務。

利益衝突管理

本公司重視董事、監察人及經理人執行職務之獨立性與公正性，依《公司法》、《董事會議事規範》及相關內部規範落實利益衝突管理。

董事對於董事會議案如涉及本人、配偶、二親等以內血親，或與其具有控制從屬關係之法人而有利害關係者，應依相關規定主動揭露利害關係之重要內容；如有害於公司利益之虞時，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。相關利益迴避情形並應記載於董事會議事錄，以維護董事會決策之客觀性、公正性及透明度。

本公司另訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《內部重大資訊處理作業程序》及《防範內線交易管理辦法》等相關制度，作為董事、經理人及全體員工執行職務之遵循依據，持續強化誠信經營、資訊揭露及利益衝突管理機制。

《誠信經營作業程序及行為指南》由權責單位負責制度修訂、宣導、執行、教育訓練、諮詢及監督等相關事項，並依公司內部規範辦理執行情形之報告與追蹤，持續精進誠信經營管理制度。

2025年度，本公司未發生重大利益衝突案件，亦無董事因利益衝突而違反相關法令或公司內部規範之情形。



2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

佳醫創照健康股份有限公司秉持穩健經營及永續發展之理念，持續關注健康照護產業、市場需求及整體經營環境變化，透過健全之財務管理及內部控制機制，提升營運效率與資金運用效益，並兼顧股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人之權益。

本公司依營運策略、市場需求及實際營運情形進行財務管理與資源配置，由管理階層定期檢視營運績效、財務狀況及資金需求，適時調整資源配置。財務會計單位依相關法令及適用之會計準則編製財務報告，並持續進行財務分析及風險控管，作為董事會及管理階層進行營運管理、經營決策及資金運用之重要依據。

本公司目前尚未上市，財務報告依相關法令及適用之會計準則辦理。未來隨公開發行及上市規劃推進，將依相關法令規定持續完善財務資訊揭露機制，提升資訊透明度及公司治理品質。

2025年度，本公司持續深耕健康照護整合服務市場，透過醫療設備及相關產品供應、設備租賃、資訊整合、專業服務及長照資源整合等核心業務，並持續推動營運流程優化及資源整合，以提升服務品質及營運效率。

2025年度，本公司合併營業收入為新臺幣1,140,946仟元，較2024年度成長6.84%；營業毛利為467,257仟元，營業利益為165,986仟元，稅前淨利為202,172仟元，稅後淨利為158,599仟元，每股盈餘為0.79元，整體營收及獲利表現較前一年度成長，展現穩健之營運成果。

▼2025 年財務績效

(單位：新臺幣仟元；每股盈餘及現金股利為元／股)

項目	2024年	2025 年
營業收入	1,067,871	1,140,946
稅前淨利（淨損）	161,374	202,172
稅後淨利（淨損）	126,129	158,599
每股盈餘（虧損）	0.59	0.79
現金股利	0.30	0.40

註：財務資訊係依本公司 2025 年度經會計師查核之合併財務報告彙整。

直接產生及分配的經濟價值

本公司首次依循GRI 201-1「直接產生及分配的經濟價值」進行相關資訊彙整，以2025年度合併財務報告及相關財務資料為基礎，呈現公司營運活動所產生及分配之經濟價值，藉此瞭解公司營運對員工、出資人、政府及其他利害關係人所產生之經濟影響。

依目前彙整之財務資料，2025年度本公司產生的直接經濟價值為1,177,453仟元，較2024年度增加7.09%；分配的經濟價值為955,968仟元，保留的經濟價值為221,485仟元。經濟價值主要透過營運成本、員工薪資與福利、出資人回饋、政府稅捐及社區投資等方式進行分配，反映公司在追求穩健經營的同時，亦持續與利害關係人共享營運成果。

▼2025 年度直接產生及分配的經濟價值(單位:仟元)

經濟價值	項目	2024年	2025年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,067,871	1,140,946
	金融投資收入	9,928	10,538
	資產銷售收入	0	0
	權利金收入	0	0
	取得政府補助款	18,788	14,830
	其他收入	2,900	11,139
產生的直接經濟價值		1,099,487	1,177,453
經濟分配	營運成本	388,224	355,201
	員工薪資與福利	454,772	491,267
	支付予出資人款項	64,664	66,898
	支付予政府款項	28,505	41,874
	社區投資	2,805	728
	其他支出	0	0
分配的經濟價值		938,970	955,968
保留的經濟價值		160,517	221,485

註1：本表係依本公司114年度合併財務報告及相關財務資料彙整，相關數據以新臺幣仟元表達。

註2：保留的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

佳醫創照秉持「誠信、廉潔、透明、負責」之經營理念，將誠信經營視為企業永續發展的重要基石，要求董事、監察人、經理人及全體員工於執行職務時遵循誠信原則及相關法令規範，致力建立公平、公正且值得信賴之企業文化，並維護股東、客戶、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之權益。

本公司董事會為誠信經營政策之最高督導單位，負責監督誠信經營政策及相關制度之建立與執行情形；各權責單位依職掌配合相關制度之落實。未來將視公司營運發展及法令變動情形，逐步完善誠信經營制度之推動、宣導及管理機制。

本公司參考《上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例》及相關法令規定，訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《內線交易防治辦法》、《內部重大資訊處理作業程序》及《檢舉制度》等規章，並經董事會審議通過後實施，作為董事、監察人、經理人及全體員工執行職務之遵循依據。

本公司要求董事、監察人、經理人及全體員工於執行職務時，如涉及利益衝突情形，應依公司相關規定主動揭露並採取適當之利益迴避措施，以維護公司及利害關係人權益。

除建立相關制度外，本公司亦透過既有內部管理、供應商管理及商業往來管理機制落實誠信經營原則，並將隨公司營運發展逐步強化教育宣導及相關管理措施，以持續深化誠信經營文化。

誠信經營管理措施

為落實誠信經營政策，本公司已建立相關制度及管理規範，並依公司營運發展及法令要求，逐步完善誠信經營相關管理措施：

對象	管理措施
董事、監察人及經理人	已訂定誠信經營及防範內線交易相關規範，作為執行職務及管理重大未公開資訊之遵循依據；未來將配合法令要求及公司發展規劃辦理相關宣導。
全體員工	依公司誠信經營、道德行為及相關內部管理規範辦理；未來規劃透過新進人員教育訓練、內部公告及教育宣導等方式，逐步強化員工誠信經營及法令遵循意識。
供應商	依既有供應商管理機制辦理合作評估及管理，並逐步將誠信經營及商業道德要求納入供應商管理機制。

商業往來管理

本公司要求董事、監察人、經理人及全體員工於商業往來過程中遵循誠信經營相關規範，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、餽贈、賄賂或其他不當利益。

針對供應商及其他合作夥伴，本公司依既有供應商及契約管理機制辦理合作評估與管理，並逐步將誠信經營及商業道德原則納入相關管理作業。若發現合作對象涉及不誠信行為，本公司將依契約約定及相關管理規範，視情節採取適當之處理措施，以降低營運及合作風險，維護公平、誠信之商業往來關係。

教育訓練及宣導

本公司重視誠信經營文化之建立，目前已訂定誠信經營、道德行為、防範內線交易及重大資訊管理等相關制度，作為董事、經理人及員工之遵循依據。

未來將視公司營運發展、公開發行及相關法令要求，逐步規劃誠信經營及法令遵循之教育宣導，並適時向董事、經理人及相關人員宣導重大未公開資訊管理及防範內線交易等相關規範，以持續強化誠信經營及法令遵循意識。

2.4.2 反貪腐機制

佳醫創照秉持誠信經營及法令遵循原則，透過誠信經營制度、內部控制制度及內部稽核機制，管理營運過程中可能涉及之貪腐、賄賂及不當利益風險。

本公司依營運特性及內部控制制度，將財務管理、採購作業及商業往來等列為較具誠信風險之管理環節，透過權責分工、分層授權、會計覆核、契約管理及內部稽核等機制進行風險控管。未來將視公司營運發展及永續管理需求，逐步完善貪腐風險辨識、評估及追蹤管理機制。

主要風險及管理措施：

風險項目	主要風險	管理措施
財務管理	不當請款、資金挪用、虛假報支或帳務異常	建立授權核決、會計覆核、付款審查及內部稽核機制。
採購管理	收受不當利益、利益衝突或採購程序不當	依採購管理程序辦理，透過比價、驗收、權限核決及供應商管理等機制降低相關風險。
商業往來	回扣、佣金、餽贈、賄賂或其他不正當利益	落實誠信經營及商業道德規範，並於契約中納入禁止不正當利益條款。

法遵管理及內部監督

本公司透過內部控制制度及內部稽核作業，檢視相關作業程序及法令遵循情形，並視法令變動及實際營運需要適時檢討管理制度，以降低營運及誠信風險。

稽核室依年度稽核計畫執行相關查核，查核發現如有缺失或改善事項，依公司內部程序進行追蹤，並依規定向管理階層及董事會報告，以持續強化內部控制及法令遵循管理。

反貪腐績效

截至2025年底，本公司未查獲或接獲重大貪腐、賄賂、不當利益、侵占公司資產或其他重大違反誠信經營之案件。

2025年度反貪腐管理成果如下：

項目	2025年度成果
重大貪腐案件	0件
賄賂案件	0件
不當利益或侵占公司資產案件	0件
重大違反誠信經營案件	0件

2.4.3 公平競爭

佳醫創照遵循《公平交易法》及其他相關法令規定，秉持公平、公正及誠信原則從事各項商業活動，不從事聯合行為、限制競爭、價格操縱、圍標、壟斷或其他妨礙市場公平競爭之行為。

本公司要求董事、監察人、經理人及全體員工於執行業務時遵循相關法令及公司規範，並與客戶、供應商及合作夥伴建立公平、透明且合法之商業關係，以維護市場交易秩序及企業信譽。

2025 年度，本公司未發生因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為而遭提起之法律行動，亦無因此遭主管機關重大裁罰之情形。

2.4.4 檢舉制度及溝通管道

為建立誠信、透明之企業文化，並及時辨識及處理可能違反誠信經營、法令或公司規章之行為，本公司依《檢舉制度》建立檢舉及溝通機制，提供員工、股東、客戶、供應商、合作夥伴及其他利害關係人反映意見或提出檢舉。

本公司設有公司官網利害關係人專區、電子郵件及電話等聯絡管道。檢舉案件原則上應提供具體事證，以利後續調查；匿名檢舉如具備足以進行查證之具體內容，本公司仍得依案件情形啟動調查程序。

案件受理後，由相關權責單位依《檢舉制度》辦理調查。調查人員如與案件具有利害關係，應主動迴避，以維持調查程序之客觀、公正及獨立性；涉及董事、監察人或高階管理階層之案件，依公司權責程序提報適當層級處理，必要時提報董事會。

本公司對檢舉人身分、檢舉內容及調查資料予以保密，並禁止對檢舉人採取任何不利或報復行為。經調查確認之案件，依事件性質採取必要之處理、改善及後續追蹤措施，以持續強化公司治理及誠信經營。

檢舉案件處理流程：



檢舉聯絡窗口

對象	聯絡單位	聯絡方式
股東／投資人	發言人或 股務單位	02-2226-6188 stock@ablh.com.tw
客戶／供應商／ 合作夥伴	稽核室	02-2226-6188
員工	人力資源 權責單位	02-2226-6188 hr@ablh.com.tw

2025 年度，本公司未接獲重大違反誠信經營之檢舉案件，亦未發生因重大違反誠信經營而遭主管機關裁罰之情形。

2.4.5 法規遵循

佳醫創照重視法令遵循，依公司業務性質及各營運據點適用之相關法令進行管理，並透過各權責單位之日常管理、法令資訊掌握及內部控制機制，持續強化法令遵循及降低違規風險。

本公司依 GRI 2-27「法規遵循」揭露要求，彙整 2025 年度違反法令及相關裁罰情形。考量違規事件之性質、影響程度及裁罰金額，本公司以單一事件罰鍰金額達新臺幣 10 萬元以上作為重大違反法規事件之量化判定標準。

2025 年度，本公司無單一違規事件之罰鍰金額達新臺幣 10 萬元以上，故無符合本報告書重大性判定標準之重大違反法規事件。

本公司將持續關注營運相關法令及主管機關規範之變動，透過內部管理、法令遵循及改善追蹤機制，強化各項業務之法遵管理，以降低違規風險並維護公司及利害關係人權益。

2.5 風險管理

2.5.1 風險管理機制

面對外部環境快速變動、法令規範日益複雜、資訊安全威脅、供應鏈波動及氣候變遷等挑戰，佳醫創照健康股份有限公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續強化風險管理及內部控制機制，以降低各項風險對公司營運、財務、法令遵循及利害關係人權益可能造成之影響。

2025年度，本公司尚未建立統一之企業風險管理制度，相關風險主要透過既有內部控制制度、各權責單位之日常管理及內部稽核機制進行管控。各權責單位依業務性質、作業程序及實際營運需求，管理產品品質、產品供應、存貨、財務、資訊安全、法令遵循、人力資源及營運持續等相關風險。

管理階層負責掌握公司重大營運事項，並協調各權責單位採取必要之因應措施；稽核室則依年度稽核計畫辦理內部控制制度及相關作業之查核，針對查核發現事項提出改善建議並追蹤改善情形。如發生重大異常事項，各權責單位依既有內部通報及管理程序向管理階層反映，必要時提請董事會審議或報告。

為配合公司營運發展、公開發行及公司治理制度建置，本公司於2026年4月15日經董事會通過「風險管理政策與程序」，正式確立以董事會為風險管理最高治理單位，由風險管理小組及各營運單位共同執行之風險管理權責架構，作為後續推動企業風險管理之依據。

管理層級／單位	主要職責
董事會	審議重大營運事項，並就重大風險或異常事項進行監督。
管理階層	掌握重大營運風險，協調各權責單位研擬及執行因應措施，並視重大性向董事會報告。
稽核室	依年度稽核計畫查核內部控制制度及相關作業執行情形，並追蹤缺失及改善事項。
各權責單位	依業務職掌及既有作業程序管理所屬業務風險，並於發現異常或重大事項時依內部程序進行通報及處理。

2.5.2 風險管理流程

2025年度，本公司主要由各權責單位依既有內部控制制度、作業程序及日常管理機制進行風險管控。2026年4月15日經董事會通過「風險管理政策與程序」後，本公司逐步建立一致化之風險管理流程，主要包括風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查等五項程序：

一、風險辨識

各營運單位依公司策略目標、業務職掌及短、中、長期目標，考量內外部風險因子及利害關係人關注議題，透過適當之分析工具及由上而下、由下而上之溝通方式，辨識可能影響公司目標達成之潛在風險事件。

二、風險分析

針對已辨識之風險事件，綜合考量現有管控措施、過往經驗及相關案例，分析其發生機率與影響程度，並據以計算風險值。

三、風險評量

依風險分析結果與公司風險胃納進行比對，判斷風險等級及處理優先順序，作為後續風險回應方案之依據，並將相關評量結果提報風險管理小組核定。

四、風險回應

各營運單位依風險評量結果，考量公司策略目標、利害關係人觀點、風險胃納及可用資源，規劃適當之風險回應措施，並持續追蹤執行情形。

五、監督與審查

由風險管理執行人員會同各營運單位持續監控風險及回應措施執行情形，適時回報風險管理小組並留存相關紀錄，持續檢視風險管理機制之有效性。

後續本公司將依「風險管理政策與程序」，逐步將企業永續及氣候變遷等相關議題納入風險管理考量，並參考永續重大主題評估結果，關注環境、社會、人權及治理等面向可能對公司營運及利害關係人造成之實際或潛在影響，作為風險管理及永續策略調整之參考。

2.5.3 主要風險及因應措施

本節所列主要風險，係本公司於2026年編製本報告書期間，依據2025年度營運情形、產業環境、既有管理資料及各權責單位提供之資訊進行辨識與彙整。

2025年度，各項風險主要透過既有內部控制制度、作業程序及各權責單位日常管理措施進行管控。本公司並於2026年4月15日經董事會通過「風險管理政策與程序」，作為後續推動風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應及監督與審查等作業之管理依據，持續強化整體風險管理機制。

風險類型	風險項目	風險說明及主要衝擊	因應措施及2025年度執行情形
營運風險	產品品質與安全	藥品、醫療耗材或醫療設備如發生品質異常、規格不符或產品回收，可能增加處理成本，影響產品供應、客戶權益及公司信譽。	本公司依既有作業程序辦理進貨驗收、品質異常通報、產品追溯及回收作業，並持續關注供應商交貨品質。2025年度接獲供應商通知部分藥品發生品質或製程異常情形，本公司均依規定辦理產品回收及追蹤作業；年度產品到貨瑕疵率約為0.05%，未發生重大客戶健康與安全事件。
營運風險	產品供應與庫存	醫療設備、藥品及耗材如發生交期延誤、缺貨或庫存不足，可能影響客戶服務及營運持續；庫存過高亦可能增加資金占用及存貨跌價風險。	本公司持續掌握供應商交期、庫存水位及客戶需求，並依產品特性及實際營運需求維持適當庫存。2025年度平均存貨週轉天數為21天，符合不超過30天之管理目標。
營運風險	產品成本與價格	原廠供貨價格、匯率、物流成本及市場供需變化，可能增加採購成本，影響產品毛利及營運績效。	本公司透過供應商議價、採購條件管理、成本分析及產品組合調整，降低成本波動之影響。2024年度及2025年度合併毛利率分別約為40%及41%，整體毛利表現維持穩定。

風險類型	風險項目	風險說明及主要衝擊	因應措施及2025年度執行情形
營運風險	產業競爭與市場需求	市場競爭、客戶需求及醫療與長期照護服務模式變化，可能影響業務拓展及營收成長。	本公司持續關注醫療及長期照護產業趨勢、客戶需求與市場變化，深化客戶合作關係，並依市場需求調整產品與服務組合，提升整合服務能力。
資訊安全風險	資訊機密性、完整性及可用性	網路攻擊、系統中斷、資料遭竄改或個人資料外洩，可能影響營運持續及客戶權益，並衍生法令遵循與商譽風險。	本公司持續依ISO/IEC 27001資訊安全管理系統執行相關管理及防護措施，並規劃導入ISO/IEC 27701隱私資訊管理系統。另定期辦理弱點掃描、滲透測試、社交工程演練、資訊安全查核及教育宣導，並持續強化資訊系統備援及存取權限管理。經內部確認，2025年度未發生重大資訊安全事件或個人資料外洩事件。
財務風險	現金流量、應收款項與資金成本	客戶付款延遲、應收款項回收不佳，以及利率或資金成本變化，可能影響公司資金調度及財務成本。	本公司依實際營運及資金需求辦理財務管理，持續掌握現金流量、應收款項、資金需求及財務績效，並透過授信、催收及資金管理機制降低相關風險。
環境風險	溫室氣體排放與能源成本	能源價格上升，以及溫室氣體盤查、氣候資訊揭露等法令及市場要求，可能增加公司能源使用、制度建置及資訊管理等營運成本。	2025年度，本公司持續蒐集及追蹤營運據點用電情形，並透過空調、照明及辦公設備管理、節能宣導等措施，強化能源使用管理。後續自2026年起導入 ISO 14064-1:2018 組織型溫室氣體盤查制度，逐步建立溫室氣體排放量化及管理機制。
環境風險	極端氣候與營運持續	颱風、豪雨、高溫、停電或物流中斷，可能影響營運據點、人員安全、設備運作及產品配送，進而影響營運持續。	本公司透過既有緊急應變、資訊備援及供應鏈調度機制，持續掌握天候及營運狀況，並依實際情形調整人員出勤、產品配送及重要物資配置，以降低極端氣候事件對營運之影響。
公共衛生風險	傳染病與重大疫情	傳染病或重大疫情可能影響員工健康、人力調度、產品供應及客戶服務，並增加防疫管理及營運成本。	本公司依疫情發展及主管機關相關要求，採取必要之健康監測、環境清潔消毒、人力調度及防護措施，並掌握醫療設備與耗材之供應情形。經內部確認，2025年度未因重大傳染病事件造成營運重大中斷。
法規遵循風險	法規遵循與訴訟	未能遵循藥品、醫療器材、長期照護、個人資料保護、職業安全及公司治理等相關法令，可能造成裁罰、營運限制或商譽影響。	各權責單位依業務範圍掌握適用法令及主管機關規範之變動，並依實際需要調整相關制度及作業程序，透過內部控制及內部稽核機制降低法令遵循風險。經內部確認，2025年度無單一違規事件之罰鍰金額達新臺幣10萬元以上。
人力資源風險	人才招募與留任	醫療、資訊、業務及管理專業人才不足或人員流動，可能影響營運效率、服務品質及組織穩定。	本公司持續檢視薪酬福利、市場薪資水準、人才培育及員工溝通機制，並依員工績效、職務需求及公司營運情形，適時調整薪酬與人才管理措施，逐步強化教育訓練、人才發展及留任機制。

2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護

因應高齡社會及數位轉型趨勢，佳醫創照健康持續推動數位治理、資訊安全及智慧照護發展，以「科技整合、智慧照護、以人為本」為核心理念，結合資訊科技、智慧設備及照護服務，提升營運效率、資訊安全及照護服務品質。

公司將資訊安全及個人資料保護視為數位轉型的重要基礎，持續維運 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統及 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統，透過風險管理、權限控管、資訊安全檢測、教育訓練及事件應變等機制，強化資訊安全與個人資料保護能力。

同時，公司持續推動智慧照護科技及數位應用，整合照護資訊、智慧設備與管理系統，逐步建構兼具安全、效率與人本價值之智慧照護服務模式。

2.6.1 資訊安全治理

佳醫創照健康建立資訊安全管理機制，由資訊安全相關管理人員及工作小組共同推動資訊安全與個人資料保護工作，管理範疇涵蓋資訊安全政策、風險管理、權限控管、資訊安全事件應變、個人資料保護、內部稽核及持續改善等事項。

資訊安全治理由資安長統籌相關管理工作，並透過跨部門合作落實各項資訊安全管理要求。公司定期辦理資訊安全風險評估、內部稽核及管理審查，檢視資訊安全管理制度之適切性及有效性，並依檢視結果進行必要之改善。

各業務單位依其職務及業務權責配合執行資訊安全及個人資料保護措施，將相關管理要求融入日常營運流程，持續提升資訊安全治理能力及營運韌性。



2.6.2 資訊安全管理

資訊安全管理制度

佳醫創照健康已建立並持續維運 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統及 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統，透過制度化管理維護資訊之機密性、完整性及可用性，並強化個人資料及隱私資訊之保護。



在人員與帳號管理方面，公司依人員到職、在職異動及離職等不同階段，辦理帳號建立、權限異動及停用作業，並依職務及業務需求配置必要之存取權限，以降低未授權存取及資訊外洩風險。

資訊安全與隱私管理制度定期透過內部稽核、風險評估及管理審查等機制進行檢視，針對發現之改善事項進行追蹤與調整，以確保管理制度持續符合公司營運及資訊安全管理需求。

風險管理與資安防護

為提升資訊安全韌性，公司依資訊安全風險及系統重要性辦理各項資訊安全檢測、演練及查核，主要包括。

- 每季辦理弱點掃描。
- 每年辦理滲透測試及社交工程演練。
- 每年辦理資訊安全風險評鑑。
- 定期辦理資訊系統備援及回復演練。
- 每半年辦理全公司資訊安全查核。
- 定期檢討核心業務系統資訊安全風險。
- 不定期發布資訊安全宣導訊息。

公司並持續蒐集外部資訊安全威脅情資，掌握新興資安風險及攻擊趨勢，作為資訊安全預警、事件通報及防護措施調整之參考。

資訊安全教育訓練

佳醫創照健康將資訊安全教育訓練納入日常管理，透過教育訓練及不定期資訊安全宣導，強化員工對帳號密碼安全、社交工程、資訊安全事件及個人資料保護等議題之認知。

2025年度，資訊安全相關人員均完成至少1小時之資訊安全教育訓練及相關專業研討課程，持續提升資訊安全專業能力及風險意識。



2025年度資訊安全管理推動成果

項目	2025年度推動成果	持續精進方向
ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統	持續維運資訊安全管理系統，透過風險評估、內部稽核及管理審查等機制，維護資訊之機密性、完整性及可用性。	持續維持管理系統有效運作及辦理相關驗證與改善。
ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統	已建立並取得ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統驗證，強化個人資料與隱私資訊之系統化管理。	持續維持管理系統有效運作，強化隱私風險管理及持續改善。
資訊安全教育訓練	辦理資訊安全教育訓練及資安宣導，提升員工資訊安全意識。	持續辦理教育訓練及資安宣導。
弱點掃描	依規劃辦理弱點掃描，檢視資訊系統潛在弱點並進行改善。	持續辦理弱點掃描。
滲透測試	辦理滲透測試，檢視資訊系統安全性及潛在風險。	每年定期執行。
社交工程演練	辦理社交工程演練，提升員工辨識釣魚郵件及相關資安威脅之能力。	每年持續辦理。
資訊安全風險評鑑	完成年度資訊安全風險評鑑，檢視核心系統及相關資訊安全風險。	每年定期辦理並追蹤改善。

2.6.3 智慧照護科技整合

佳醫創照健康持續推動智慧照護科技整合，以智慧照護整合平台為核心，串聯中央監控管理、行動照護、智慧感測及相關智慧照護設備，整合照護資訊與管理系統，提供即時監測、異常警示、遠端管理及照護資訊整合等功能。

透過智慧科技應用，協助照護人員掌握住民健康狀況及照護需求，提升照護效率與服務品質，並降低照護過程可能產生之安全風險。

公司亦持續結合智慧監控、安全防災、健康管理及智慧照護等應用，逐步營造兼具安全性、便利性及人性化之長期照護環境。



圖：各類智慧照顧科技整合應用於照護場域之示意圖

2.6.4 科技創新與智慧照護應用

佳醫創照健康秉持「以人為本」之理念，持續結合照護專業與數位科技，發展符合高齡社會及長期照護需求之創新應用。

公司與學術單位合作，運用AR擴增實境及VR虛擬實境技術發展失智症情境體驗教材，透過情境模擬協助照護人員、學生及一般民眾理解失智者之生活經驗及照護需求，提升失智照護認知、同理心及相關專業能力，促進失智友善環境之建立。

此外，公司持續推動照護經驗與流程數位化，透過照護資訊累積及分析，協助照護人員掌握個案需求、提升照護流程一致性及工作效率，逐步強化數位科技於長期照護服務之應用。

未來，公司將持續整合智慧科技、健康管理及照護服務資源，深化智慧照護及數位服務應用，提升服務品質與營運效率，打造兼具科技、人文及永續價值之智慧照護服務模式。

2.6.5 個人資料與隱私保護

• 個人資料保護政策

佳醫創照健康重視客戶、照護對象、員工、求職者、供應商、合作夥伴及其他利害關係人之個人資料與隱私保護。鑑於醫療及長期照護服務涉及個人及健康相關資訊，公司將個人資料與隱私保護納入資訊安全及公司治理管理範疇。

公司依《個人資料保護法》及相關法令要求，並透過 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統，建立個人資料與隱私資訊管理機制，針對個人資料之蒐集、處理、利用、保存、傳輸、存取及銷毀等階段進行管理。

公司依合法及特定目的、必要性與安全管理等原則辦理個人資料相關作業，並依業務需求及職務權責進行存取權限管理，以降低個人資料外洩、遺失、竄改或不當使用之風險，保障當事人權益。

基本資訊

公司治理

2.1 公司簡介
2.2 治理結構
2.3 經濟績效
2.4 責任商業行為
2.5 風險管理
2.6 數位治理、資訊安全與智慧照護

產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
附錄

個人資料保護管理機制

公司設置個人資料保護相關管理組織及工作小組，負責個人資料保護制度之規劃、風險評估、教育訓練、管理措施檢討及事件應變等工作，各單位依其業務權責落實個人資料保護相關管理要求。

主要管理措施包括：

- 遵循《個人資料保護法》及相關法令要求。
- 僅於合法且特定目的範圍內蒐集、處理及利用個人資料。
- 依職務及業務需求進行個人資料存取及權限管理。
- 定期辦理個人資料保護及資訊安全教育訓練。
- 建立個人資料事件通報、應變及改善機制。
- 定期檢視個人資料保護及隱私管理風險。
- 持續檢討及改善個人資料保護管理制度。

公司並將個人資料保護管理整合於資訊安全管理制度中，透過帳號權限管理、資料存取控管、資訊安全查核、風險評估及事件管理等措施，持續強化個人資料生命週期管理及隱私保護能力。



2025年度執行情形

2025年度，公司持續推動個人資料保護及隱私管理相關工作，透過教育訓練、管理制度檢討、事件應變及資訊安全管理等措施，強化個人資料保護管理效能。

2025年度推動成果如下：

項目	2025年度成果
個人資料保護教育訓練	1 場
個資管理制度檢討	1 次
個資事件通報演練	1 次
重大個資外洩事件	0 件
重大客戶隱私侵害事件	0 件
違反個資法遭主管機關裁罰	0 件

未來推動方向

本公司將持續依循《個人資料保護法》及相關法令要求，維運 ISO/IEC 27701 隱私資訊管理系統，持續檢視個人資料生命週期管理、存取權限、隱私風險及事件應變機制。

未來亦將透過教育訓練、資訊安全查核、風險評估及管理制度持續改善，提升資訊安全及個人資料保護管理成熟度，維護客戶、照護對象、員工及其他利害關係人之權益。



3

產品服務

3.1 產品服務
3.2 客戶健康與安全
3.3 產品品質管理

3.1 產品服務

3.1.1 產品與服務簡介

佳醫創照健康以「全人、全齡健康照護整合服務商」為發展定位，秉持「專業、溫暖、同理、陪伴」之服務理念，整合醫療產品、照護用品、醫療設備、營養照護、資訊科技及長期照護等資源，依據不同生命階段及健康照護需求，提供具連續性且以人為本之健康照護產品與服務，致力提升照護品質與生活品質。

公司服務對象涵蓋醫療院所、長期照護機構、健康服務機構及一般民眾，透過產品供應、設備租賃、資訊軟硬體服務及長照整合服務等多元模式，滿足不同健康與照護需求。同時將客戶健康與安全及產品品質納入營運管理重要環節，持續提供安全、可靠之健康照護服務。



專業長照服務

居家生活照顧 / 機構照顧/ 生活復能



健康促進方案

營養食品 / 醫療耗材 / 日常健康管理



個人化照護規劃

依需求提供個人健康照顧方案

目前主要提供之產品與服務如下：

產品／服務類別	主要內容
西藥製劑	錠劑、液劑、散劑、丸劑、膠囊、軟膏及注射劑等。
醫療器材與照護用品	提供醫療耗材（棉花棒、紗布、OK繃、醫用口罩等）、照護用品及醫療輔具（輪椅、助行器、洗澡便盆椅等），協助提升照護品質與使用安全。
醫療設備租賃服務	提供輪椅、電動照護床、氣墊床、氧氣機、輪椅斜台板及其他照護設備租賃服務，並提供設備維護及輔具清潔消毒服務，延長設備使用壽命，確保設備衛生及安全。
照護耗材	提供尿布、看護墊、濕紙巾及清潔用品等日常照護用品，滿足長照機構及居家照護需求
營養照護產品	提供粉狀、液狀口飲及管灌營養補充品，協助不同照護需求族群維持良好營養狀態。
糊狀調理食品包	「我食我膳」糊狀調理食品系列，由營養師團隊依據國際吞嚥障礙飲食標準（IDDSI）研發，共15種口味，提供吞嚥困難及特殊飲食需求族群安全、均衡且美味的飲食選擇。
資訊軟硬體產品與服務	提供資訊軟硬體產品銷售、維修及售後服務，依客戶需求提供相關技術支援。
長照整合服務	提供居住型照顧服務及長期照護整合服務，結合醫療照護、照護產品、營養支持及健康管理資源，提供連續性且全方位的健康照護服務。

● 特色產品－「我食我膳」質地調整食品

因應高齡化社會及咀嚼、吞嚥困難族群日益增加之飲食需求，佳醫創照健康由營養師團隊依據國際吞嚥障礙飲食標準研發「我食我膳」質地調整食品系列，以生活化餐食設計為理念，兼顧食品安全、營養均衡及飲食品質，協助吞嚥困難者享有安全、美味且具尊嚴之飲食體驗。

「我食我膳」目前共開發15種口味，產品特色及適用情境包括：

1. 專為咀嚼及吞嚥困難者設計，亦可作為醫療專業照護之餐食選擇。
2. 適用於頭頸癌、口腔術後、腸胃道疾病、中風及化療等需特殊飲食照護之族群。
3. 可作為語言治療師進行吞嚥功能評估及復健訓練之輔助餐食。
4. 可作為鼻胃管移除訓練個案之標準化餐食。
5. 餐食以主菜、副菜及蔬菜等生活化菜色設計，兼顧營養均衡與日常飲食習慣。

● 產品榮獲「Eatender銀髮友善食品」肯定

- 2023 年銀髮友善食品 Eatender 配菜類質地友善獎
- 2023 年銀髮友善食品 Eatender 質地獎
- 2024 年銀髮友善食品 Eatender 質地獎



3.2 客戶健康與安全

客戶健康與安全是佳醫創照健康提供產品與服務的重要核心。公司將使用者健康、安全及照護品質納入產品與服務管理流程，並依不同產品及服務特性建立相應之安全管理措施，降低產品使用、設備操作及照護服務可能產生之健康與安全風險。

公司服務涵蓋醫療院所、長期照護機構、健康服務機構及一般民眾，因應不同服務對象與產品特性，依循相關法令及內部管理制度，從產品供應、設備租賃、照護用品、營養照護至客戶服務等面向，持續強化客戶健康與安全管理。

管理政策與承諾

佳醫創照健康將客戶健康與安全視為營運管理的重要責任，並秉持下列管理原則：

- 提供符合品質及安全要求之產品與照護服務。
- 依產品及服務特性遵循相關健康、安全及法令要求。
- 強化醫療設備及輔具之維護、清潔與安全管理。
- 落實產品異常及健康安全事件之通報與處理。
- 建立客戶意見及申訴管道，持續改善產品與服務品質。
- 持續提升客戶服務品質及照護體驗。

管理目標

期間	管理目標
短期（1～2年）	持續優化產品與醫療衛材配送及服務流程，提升供應穩定性與服務效率，降低產品及服務過程之健康安全風險。
中長期（3年以上）	持續精進客戶健康與安全管理機制及服務品質，深化醫療與健康照護服務整合，建立值得信賴之健康照護合作夥伴關係。

客戶健康與安全管理措施

依不同產品及服務特性，公司持續推動下列健康與安全管理措施：

- 依產品及服務特性遵循相關健康、安全及法令要求。
- 針對醫療設備及照護輔具辦理維護、清潔及消毒作業。
- 提供產品使用、設備操作及相關服務諮詢。
- 建立產品異常及客戶健康安全事件之反映與處理機制。
- 持續蒐集客戶意見及使用回饋，作為服務改善之依據。

申訴與溝通機制

佳醫創照健康重視客戶意見及使用回饋，建立客戶服務與申訴管道，針對產品品質、使用問題、服務內容或其他相關事項，由權責單位進行受理、協調及追蹤。

項目	內容
負責單位	客戶服務課
客服專線	02-2226-6188
電子郵件	service@ablh.com.tw

2025年度執行情形

2025年度，公司持續透過產品管理、設備維護、客戶服務及產品異常處理等機制，落實客戶健康與安全管理。

2025年度未發生重大客訴事件，亦未發生因產品或服務造成之重大客戶健康與安全事件。

公司持續透過客戶服務專線、電子郵件及相關溝通管道蒐集客戶意見，由權責單位進行追蹤及改善，作為精進產品、服務流程及提升客戶滿意度之重要依據

3.3 產品品質管理

產品品質與安全是佳醫創照健康提供健康照護產品與服務的重要基礎。藥品及醫療耗材之品質不僅攸關客戶健康與安全，也是建立客戶信任及公司永續經營的重要基礎。公司依循相關法令及品質管理要求，持續強化藥品運銷及產品品質管理，以確保提供安全且符合規範之產品。

管理政策與承諾

佳醫創照健康重視藥品及醫療耗材之品質與安全，針對西藥運銷要求合作藥商符合西藥優良運銷規範（GDP）相關要求，以維持藥品於儲存及運輸過程之品質。

公司並遵循相關法令規範，不販售未經主管機關核准之產品，並於接獲產品品質異常通知時，依規定辦理相關處理及回收作業，以保障客戶健康與使用安全。

2025年度執行情形

佳醫創照健康於2023年取得西藥優良運銷規範（GDP）認證，2025年度持續維運相關品質管理制度，以確保西藥於儲存及運輸過程符合相關品質要求。

2025年度，公司依供應商產品品質異常通知，共辦理3件藥品回收作業，涉及產品檢驗結果異常、品質規格及主管機關核准內容等事項。上述案件均依相關規定辦理回收及後續處理，未造成重大客戶健康與安全事件。

管理目標

期間	管理目標
短期（1～2年）	持續維運西藥優良運銷規範（GDP）品質管理制度，並配合主管機關相關品質系統查核。
中長期（3年以上）	持續強化產品及供應鏈品質管理，降低產品不良及回收事件發生風險，並持續精進客訴反應與處理機制。



4

永續供應

4.1 產業供應鏈管理
4.2 永續供應鏈管理
4.3 在地採購

佳醫創照健康重視供應鏈之品質與穩定性，透過供應商評選、管理及後續評估，持續掌握產品品質、交貨及服務情形，以維持公司營運及健康照護服務之穩定供應。因應永續發展趨勢，公司亦逐步將環境、社會及公司治理理念納入供應鏈管理，與供應商共同提升供應鏈永續價值。

4.1 產業供應鏈管理

佳醫創照健康主要採購項目包括醫療耗材、資訊軟硬體設備、清潔消毒用品、質地調整食品，以及其他健康照護相關產品與專業服務。供應商類型涵蓋產品供應商、資訊科技服務商、物流業者及維修服務商等合作夥伴，共同支援公司醫療健康與長期照護相關業務之營運，並維持產品與服務供應之穩定性。

公司將供應商管理視為維持產品品質、服務品質及營運穩定的重要基礎，由採購處統籌供應商管理相關作業。供應商評選不以價格作為唯一考量，並依產品或服務特性，綜合評估產品品質、交貨情形、服務能力及合作配合度等因素，以選擇符合公司營運需求之合作夥伴。

針對藥品供應商，公司依相關法令及西藥優良運銷規範（Good Distribution Practice, GDP）要求進行管理，以確保藥品於儲存、運輸及配送過程中之品質與安全。

此外，公司透過供應商後續評估及客戶回饋機制，持續掌握供應商於產品品質、交貨及服務等面向之表現，並將相關結果作為後續合作、改善及供應商管理之參考依據。

2025 年度，公司持續辦理供應商後續評估作業，定期檢視供應商於產品品質、交貨情形及服務表現等面向之合作情況，以維持供應品質、服務水準及合作關係之穩定性。

4.2 永續供應鏈管理

供應鏈永續管理為佳醫創照健康重要之永續議題。公司以「品質穩定、交貨準時、持續改善、遵守法規及不使用禁用物質」作為品質、安全及綠色產品管理方向，並持續向供應商宣導品質、環境、安全衛生及企業社會責任等相關議題。

管理階層承諾提供符合相關法令及品質標準之安全產品與服務，並規劃逐步將人權、環境、職業安全衛生及管理制度等永續面向納入供應商管理與評估機制，鼓勵供應商重視誠信經營、勞工權益、工作環境安全及環境保護，共同提升供應鏈之永續韌性與長期合作價值。

管理目標

期間	管理目標
短期（1～2年）	1. 建立供應商 ESG 評鑑機制，並採分階段方式推動。 2. 向供應商宣導 ESG 評鑑相關內容。 3. 逐步於年度供應商評核作業中納入 ESG 永續評估。
中長期（3年以上）	1. 逐步完成新、舊供應商之 ESG 評鑑。 2. 持續追蹤評鑑結果未達設定標準之供應商改善情形。 3. 以五年內完成供應商全數簽署《供應商永續發展承諾書》為目標。

2025年度執行情形

2025年度，公司完成供應商後續評估作業，並針對後續將ESG相關項目納入供應商評鑑之規劃進行宣導，作為推動永續供應鏈管理之基礎。

公司規劃自2026年起分階段推動供應商簽署《供應商承諾書》，並導入《廠商評估表》，逐步將 ESG 相關項目納入年度供應商評估作業。

對於後續評估結果未達管理標準之供應商，公司將透過溝通及持續追蹤方式協助改善；如涉及違反主管機關法令且情節重大者，公司得視實際情形重新評估或終止合作關係。

4.3 在地採購

佳醫創照健康在符合產品品質、安全及相關法規要求之前提下，考量與國內供應商、代理商及具在地服務能力之合作夥伴合作，以提升供貨效率、售後服務及技術支援能力，並維持供應鏈穩定性。

公司採購之醫療耗材、資訊設備及其他健康照護相關產品，多透過國內供應商、代理商或具在地服務能力之合作夥伴提供產品及相關支援。

目前公司尚未建立在地採購金額占比之統計資料，後續將視實際管理需求逐步建立供應商所在地及採購資訊之統計機制，作為供應鏈管理及永續採購之參考。



5

環境友善

5.1 氣候變遷管理
5.2 溫室氣體管理
5.3 能源管理
5.4 水資源管理
5.5 廢棄物管理

環境管理方針與執行情形

佳醫創照健康將環境保護及氣候變遷議題納入永續經營管理，並依營運特性建立環境管理機制，管理範疇涵蓋氣候變遷、溫室氣體排放、能源使用、水資源及廢棄物管理。公司透過資料蒐集、績效追蹤、風險評估、教育宣導及改善措施，持續降低營運活動對環境可能造成之影響。

2025 年度，本公司推動能源、水資源及廢棄物管理，蒐集並追蹤營運據點之用電及用水資料，落實空調、照明及辦公設備節能管理、節水宣導、設備巡檢、廢棄物分類、資源回收、無紙化作業及設備循環利用等措施，並關注氣候變遷可能對營運活動造成之影響，作為後續環境績效管理及改善之依據。

後續本公司將持續完善環境管理機制，並自2026年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，辦理溫室氣體盤查教育訓練、排放源鑑別及活動數據蒐集，逐步建立溫室氣體排放量化及管理機制；同時持續推動能源、水資源、廢棄物及氣候風險管理，強化環境績效追蹤及持續改善。

5.1 氣候變遷管理

全球氣候變遷與淨零排放趨勢持續發展，極端高溫、強降雨、颱風及洪水等實體風險，以及氣候法規、資訊揭露、能源價格與供應鏈減碳要求等轉型風險，均可能對公司營運據點、員工安全、產品配送、醫療設備維護及長期照護服務造成影響。另一方面，能源效率提升、設備循環利用、數位化管理及低碳照護服務等發展趨勢，亦為公司帶來提升營運效率、降低營運成本及拓展永續服務的契機。

佳醫創照將氣候變遷議題納入企業風險管理及永續發展策略，持續關注國內外氣候政策、法規制度、技術發展及市場趨勢，逐步建構氣候治理與管理機制。本公司參考國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」（IFRS S2）及氣候相關財務揭露建議（TCFD），依治理、策略、風險管理、指標與目標四大核心構面，辨識及評估氣候相關風險與機會，並滾動檢討管理策略與因應措施，以提升面對氣候變遷之營運韌性及低碳轉型能力。

5.1.1 氣候治理

本公司逐步將氣候變遷議題納入整體風險管理及永續發展管理，由董事會監督氣候相關風險與機會之管理方向，管理階層負責統籌及推動相關工作，並依執行情形向董事會報告重大氣候議題、管理措施及執行成果。

目前由管理階層整合各權責單位，共同推動溫室氣體盤查、能源管理、節能減碳、水資源管理、廢棄物管理及氣候風險管理等工作，並依年度執行情形檢視氣候相關風險與機會及各項因應措施。未來，本公司將配合營運發展、法規變動及永續資訊揭露要求，持續完善氣候治理架構與管理作業，提升氣候風險管理能力及營運韌性。

5.1.2 氣候風險與機會鑑別評估

為瞭解氣候變遷對公司營運可能造成之影響，本公司參考政府間氣候變遷專門委員會第六次評估報告（IPCC AR6）及 TCFD 建議架構，蒐集國內外氣候政策、法規制度、能源市場、技術發展及氣候科學等資訊，透過資料分析與跨部門討論，辨識可能影響公司營運之氣候風險與機會。

氣候風險與機會鑑別流程如下：



Step 1. 蒐集氣候與產業背景資訊

蒐集國內外氣候趨勢、政策法規、產業發展及營運環境資訊，並盤點公司營運據點、能源使用、溫室氣體排放及環境管理現況。



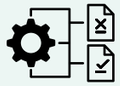
Step 2. 辨識氣候風險與機會

依 TCFD 架構辨識轉型風險、實體風險及氣候相關機會，分析其對營運、產品與服務、供應鏈及財務績效之潛在影響。



Step 3. 評估重大性

由各權責單位評估影響／獲益程度及發生可能性，並考量影響期間與潛在營運及財務影響，進行排序並辨識重大議題。



Step 4. 擬定管理策略與因應措施

針對重大風險與機會研擬管理措施、調適方案及減碳策略，並視議題特性規劃管理目標與績效指標。



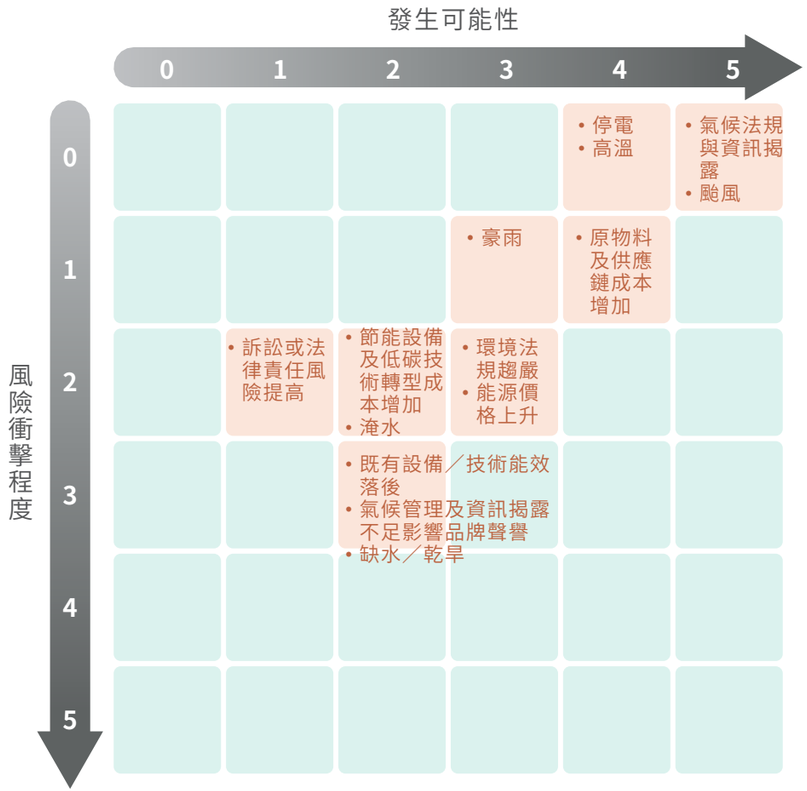
Step 5. 持續追蹤改善

檢視管理措施與目標執行情形，依據法規、營運狀況及外部環境變化滾動調整，並依公司治理機制提報重大議題及管理成果。

各項氣候風險與機會分別就「影響／獲益程度」及「發生可能性」兩項構面進行評估，各構面採 0 至 5 分評分，兩項分數加總後作為重大性排序依據；另綜合考量影響期間及可能產生之營運與財務影響，作為後續管理策略與因應措施之參考。總分達 8 分（含）以上者，列為重大氣候風險或機會。

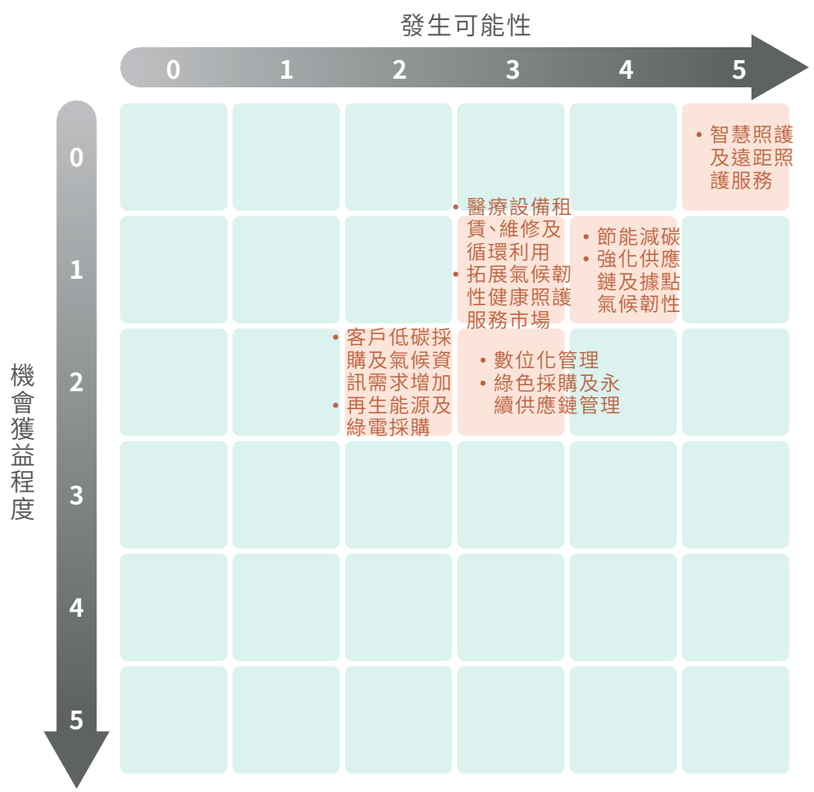
本年度共盤點 23 項氣候風險與機會，包括 14 項風險及 9 項機會；經評估後，共辨識 8 項重大氣候議題，包括 5 項重大風險：「氣候法規與資訊揭露」、「原物料及供應鏈成本增加」、「颱風」、「停電」及「高溫」，以及 3 項重大機會：「節能減碳」、「智慧照護及遠距照護服務」及「強化供應鏈及據點氣候韌性」。

▼氣候變遷風險矩陣圖



註：橫軸為發生可能性，縱軸為衝擊程度，各構面評分為 0 至 5 分；兩項分數加總達 8 分（含）以上者，列為重大氣候風險。

▼氣候變遷機會矩陣圖



註：橫軸為發生可能性，縱軸為獲益程度，各構面評分為 0 至 5 分；兩項分數加總達 8 分（含）以上者，列為重大氣候機會。

5.1.3 氣候風險與機會衝擊評估

本公司在董事會監督及管理階層推動下，針對達重大性門檻之氣候相關風險與機會，進一步評估其對公司營運、策略及財務可能產生之影響，並考量影響／獲益程度、發生可能性、影響期間及潛在財務影響等面向，研擬相應之管理方針與因應措施，以提升氣候調適能力及營運韌性。

本公司依營運規劃及氣候議題特性，將時間範疇區分為短期 1～2 年、中期 3～5 年及長期 6 年以上，作為重大氣候議題衝擊評估及管理策略規劃之依據。

▼重大氣候風險與機會之衝擊及因應措施

主類別	子類別	風險或機會項目	說明及潛在財務影響	影響程度	發生時間	發生可能性	管理方針
風險	政策和法規風險	氣候法規與資訊揭露	隨著溫室氣體盤查、永續資訊揭露及 IFRS S2 等規範逐步推動，公司須投入人力、制度、資訊管理及外部專業資源；若未能及時因應，可能增加法令遵循風險並影響資訊揭露品質。潛在財務影響包括管理、委外、資訊系統及制度建置成本增加。	5	短期	5	1. 建立氣候治理及法遵管理機制，持續追蹤國內外氣候相關法規及揭露要求。 2. 依適用時程持續完善 IFRS S2、溫室氣體盤查及永續資訊揭露相關制度。 3. 建立跨部門資料蒐集、覆核及教育訓練機制。 4. 視管理需求適時運用外部專業資源協助制度建置與能力提升。
	市場風險	原物料及供應鏈成本增加	極端天氣、能源價格變動、運輸中斷及原物料供應不穩，可能推升醫療耗材、輔具、設備、包材及物流成本，並造成交期延誤或供貨不足。潛在財務影響包括採購、物流、庫存及備援成本增加，以及營業收入減少。	4	短期	4	1. 建立關鍵供應商管理及替代供應來源。 2. 定期評估重要供應商、原物料及物流風險。 3. 視採購需求採行策略採購、適度安全庫存及替代品管理。 4. 持續追蹤重要原物料價格、供貨及交期狀況，以提升供應鏈韌性。
	立即性風險	颱風	強風、豪雨、積淹水、停電及道路中斷，可能造成設施設備受損、資訊或通訊中斷、物流配送延誤及照護服務調度困難。潛在財務影響包括營業收入減少，以及人力調度、設備修繕、物資備援及保險成本增加。	5	短期	5	1. 建立颱風及天然災害緊急應變程序。 2. 重要據點建置防淹水及防災設施。 3. 建立物流及居家服務備援調度機制，定期演練營運持續計畫。 4. 適當投保天災保險。
		停電	颱風、豪雨、高溫或電網異常可能造成供電中斷或品質不穩，影響資訊系統、通訊、冷藏、照護、倉儲及客服作業。潛在財務影響包括營業收入減少，以及備援電力、設備維護、設備損壞或資料復原成本增加。	5	短期	4	1. 盤點資訊、通訊、冷藏及照護等關鍵用電設備。 2. 依重要性配置UPS、緊急照明、行動電源或備援發電設備。 3. 落實資訊系統異地備份、斷電保護及復原測試。 4. 建立停電通報、設備安全關閉、客戶通知及替代作業程序。 5. 逐步完善停電應變及營運持續機制，並依需求辦理相關測試或演練。

主類別	子類別	風險或機會項目	說明及潛在財務影響	影響程度	發生時間	發生可能性	管理方針
風險	長期性風險	高溫	極端高溫日數及持續時間增加，可能提高居家服務與物流人員之熱危害風險，加重高齡者及慢性病照護需求，並提高空調用電、設備散熱及維護需求。潛在財務影響包括用電、設備維護、人力調度及職業安全成本增加，以及服務需求與營收結構變動。	5	短期	4	1. 建立高溫作業指引及異常通報機制。 2. 對居家服務及物流人員辦理熱危害教育與健康關懷。 3. 強化高齡及慢性病照護對象之高溫關懷、提醒與轉介。 4. 定期維護空調、改善隔熱與通風，優先汰換高耗能設備。 5. 追蹤高溫日、用電、人員異常及服務需求變化，持續調整措施。
機會	資源使用效率	節能減碳	透過能源盤點、高效率空調與照明汰換、用電異常管理及員工節能行為，可降低電力使用、溫室氣體排放與設備維護成本，並提升營運效率及資本支出效益。	4	短期	4	1. 辦理各據點能源使用盤點。 2. 推動LED照明、高效率空調及智慧能源管理。 3. 定期追蹤能源使用績效，持續提升能源使用效率。 4. 持續推動節能宣導與員工節能行為。
	產品和服務	智慧照護及遠距照護服務	發展人工智慧、遠距照護、數位健康監測及異常通報服務，可減少部分不必要之人員移動，並於極端天氣或交通中斷期間維持部分照護服務。潛在財務影響包括營業收入及服務需求增加，以及研發、系統建置與設備投資增加。	5	中期	5	1. 盤點極端天氣及交通中斷情境下之照護需求。 2. 持續發展遠距監測、異常通報及數位健康管理服務。 3. 建立產品安全、資訊安全、個人資料保護及服務品質管理機制。 4. 深化與科技、醫療及相關合作夥伴之合作。 5. 持續追蹤服務使用、異常處理、客戶滿意度及相關營運成果。
	韌性	強化供應鏈及據點氣候韌性	透過供應商備援、安全庫存、跨據點支援、防災措施、備援電力及營運持續管理，可降低服務中斷與資產損失，並提升服務可靠度及客戶信任。潛在效益包括降低營運中斷、損失及緊急採購成本，並提升履約與收入穩定性。	4	短期	4	1. 建立關鍵供應商、物資、設備、系統及據點清單。 2. 規劃替代供應來源、安全庫存、跨據點支援及緊急採購機制。 3. 依風險評估結果強化防災、備援電力及資訊備份措施。 4. 逐步完善營運持續及氣候災害應變演練機制。 5. 追蹤服務中斷、履約情形、損失及改善措施執行情形。

▼氣候風險與機會管理行動之財務影響

依前述重大氣候風險與機會之管理方針，本公司進一步評估各項管理行動可能造成之財務影響，並於下表說明相關因應措施對成本之影響程度。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應

環境友善

5.1 氣候變遷管理
5.2 溫室氣體管理
5.3 能源管理
5.4 水資源管理
5.5 廢棄物管理

員工照護
社會共榮
附錄

▼管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	氣候法規與資訊揭露	3	0	1	1	1	2	0
市場風險	原物料及供應鏈成本增加	1	1	1	0	2	2	0
立即性風險	颱風	3	2	2	0	3	2	2
立即性風險	停電	3	3	3	1	2	2	1
長期性風險	高溫	3	2	2	0	2	1	1
資源使用效率	節能減碳	1	2	2	0	0	1	0
產品和服務	智慧照護及遠距照護服務	3	2	3	4	0	2	0
韌性	強化供應鏈及據點氣候韌性	3	2	2	0	1	2	2



5.2 溫室氣體管理

因應全球氣候變遷、淨零排放趨勢及國內外氣候治理要求，佳醫創照健康持續關注溫室氣體管理及低碳轉型議題，並將其納入環境永續管理的重要推動方向。公司秉持「盤查、管理、減量、揭露」之管理原則，逐步建立溫室氣體管理制度，掌握營運活動之溫室氣體排放情形，作為推動減碳措施及提升氣候韌性之基礎。

本公司主要從事健康照護整合服務、醫療設備租賃與維護、智慧照護及長期照護相關服務，營運過程未涉及高耗能製造程序。主要溫室氣體排放來源包括營運據點之外購電力、空調及冷凍設備冷媒逸散，以及交通運輸等營運活動。

5.2.1 溫室氣體盤查

佳醫創照健康自2026年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，依組織營運特性建立盤查邊界、進行排放源鑑別及活動數據蒐集，並逐步建置排放量計算、資料覆核及文件保存等管理程序，以提升溫室氣體資訊之一致性、可追溯性及可比較性。

目前已完成外購電力活動數據之彙整及排放量計算。2025年度外購電力排放量為 34.7005 tCO_2e，較2024 年度 28.5416 tCO_2e 增加 21.58%；外購電力排放強度由2024 年度 0.0734 tCO_2e／百萬元營收增加至2025 年度 0.0882 tCO_2e／百萬元營收。後續將依 ISO 14064-1:2018 盤查作業持續彙整其他排放源資訊，以完整掌握組織溫室氣體排放情形。

▼外購電力溫室氣體排放分析表

溫室氣體排放量	2024年	2025 年
外購電力排放量（tCO_2e）	28.5416	34.7005
外購電力排放強度（tCO_2e／百萬元營收）	0.0734	0.0882

註1：本表目前揭露已完成量化之外購電力排放量，不代表完整組織型溫室氣體排放總量。
註2：外購電力排放量係依2024及2025 年度實際用電量及各年度適用之電力排放係數計算。
註3：排放強度係以各年度外購電力排放量除以當年度營業收入計算；2024 年度及2025 年度營業收入分別為388.673百萬元及393.471百萬元。
註4：完整溫室氣體排放資訊將依ISO 14064-1:2018盤查結果彙整。

▼ 溫室氣體管理目標

管理項目	短期（~2026年）	中期（2027～2028年）	長期（2029年以後）
溫室氣體盤查	完成ISO 14064-1盤查，建立基準年排放資料。	持續辦理年度盤查及排放趨勢分析。	依營運發展逐步完善盤查範圍。
減量管理	辨識主要排放來源及排放熱點。	依盤查結果設定管理及減量目標。	持續降低溫室氣體排放強度。
資訊管理	建立數據蒐集、計算、覆核及保存機制。	強化數據品質及內部查核。	持續提升資訊揭露品質。
教育宣導	辦理盤查及低碳營運教育訓練。	提升員工碳管理知能。	深化低碳營運文化。

5.2.2 溫室氣體減量

本公司依營運特性及溫室氣體排放來源，從能源效率、設備管理、交通運輸、數位化作業及資源循環等面向推動減量措施，並將依年度盤查結果持續檢視主要排放來源及減量成效。

本公司將依 ISO 14064-1 盤查結果持續檢視溫室氣體排放結構及主要排放來源，逐步建立減量指標與管理目標，並配合主管機關規範及永續資訊揭露要求，持續提升溫室氣體資訊之完整性、可追溯性及可比較性。

▼溫室氣體減量措施

減量面向	管理措施
能源管理	持續追蹤營運據點用電情形，推動節約用電、高效率設備及非必要設備關閉等措施。
冷媒管理	定期保養空調及冷凍設備，留存冷媒補充、維修及設備管理紀錄，降低冷媒逸散風險。
交通運輸	妥善規劃公務行程，推廣視訊會議、大眾運輸及共乘，降低交通運輸所產生之排放。
數位化管理	推動電子簽核、電子表單、電子發票及線上協作，降低紙張使用及相關間接排放。
資源循環	推動醫療設備租賃、維護、整備及循環使用，延長設備使用年限並提升資源使用效率。
綠色採購	持續評估節能、環保及低碳產品之採購可行性，逐步將環境因素納入採購管理。
教育宣導	辦理氣候變遷、溫室氣體盤查及低碳營運相關宣導，提升員工節能減碳意識。

5.3 能源管理

隨著全球能源轉型、氣候變遷及淨零排放議題日益受到重視，提升能源使用效率已成為企業推動環境永續及低碳營運的重要工作。佳醫創照健康主要從事健康照護整合服務、醫療設備租賃與維護、智慧照護及長期照護相關服務，營運過程未涉及高耗能製造程序，能源使用以營運據點之外購電力為主，主要供應空調、照明、資訊及辦公設備使用。

本公司秉持「節能優先、效率提升、持續改善」之管理原則，持續蒐集及追蹤能源使用數據，並透過空調與照明管理、設備維護、高效率設備及員工節能宣導等措施，提升能源使用效率，逐步建立能源績效管理基礎。

5.3.1 能源使用情形

本公司目前已完成2024及2025 年度外購電力活動數據彙整。2025 年度外購電力使用量為 74,305.1 kWh，較2024 年度 60,214.3 kWh增加 23.40%。以1 kWh＝0.0036 GJ換算，2025 年度外購電力能源消耗量為 267.498 GJ，2024 年度為 216.771 GJ。

以各年度營業收入計算，2024 年能源密集度為 0.558 GJ／百萬元營收，2025 年為 0.680 GJ／百萬元營收。2025 年能源使用量增加，主要係本公司於 2024 年底由與母公司合署辦公調整為獨立辦公，用電範圍及設備用電需求隨之增加。本公司將持續追蹤各營運據點之能源使用情形，作為後續提升能源使用效率及推動節能管理之依據。

▼外購電力能源消耗分析表：

能耗項目	2024年	2025 年
外購電力使用量（kWh）	60,214.3	74,305.1
外購電力能源消耗量（GJ）	216.771	267.498
能源密集度（GJ／百萬元營收）	0.558	0.680

註1：能源消耗量依實際外購電力使用量換算，1 kWh＝0.0036 GJ。
註2：能源密集度係以各年度外購電力能源消耗量除以當年度營業收入計算；2024年度及2025 年度營業收入分別為388.673百萬元及393.471百萬元。
註3：本表目前揭露已完成彙整之外購電力能源使用情形。
註4：2024及2025 年度營運據點及用電範圍有所變動，年度能源使用量之變化亦受營運據點調整影響。

▼ 能源管理目標

管理項目	短期（~2026年）	中期（2027～2028年）	長期（2029年以後）
能源資料管理	建立主要營運據點能源使用統計及分析機制。	持續追蹤能源使用趨勢，提升資料完整性及可比較性。	依營運規模逐步完善能源績效管理機制。
節能改善	持續推動空調、照明及辦公設備節能措施。	依能源使用趨勢推動設備效率提升及節能改善。	持續提升能源使用效率，降低能源使用強度。
教育宣導	辦理節能及低碳營運宣導。	持續提升員工能源管理及節能知能。	深化全員節能文化。

5.3.2 節能措施

為提升能源使用效率及降低營運活動之能源耗用，佳醫創照健康將節能管理落實於日常營運，並結合辦公場域之建築節能設計、高效率設備及員工節能行為，持續推動低碳辦公及能源管理措施。

本公司總部進駐遠雄擎天大樓，藉由建築整體節能設計、自然採光及高效率設備，打造兼顧工作環境品質與能源效率之綠色辦公空間。建築規劃設有綠意陽台、開放式景觀及休憩空間，並透過挑高門廳及雙面自然採光設計，引入自然光線及戶外綠意，有助於提升辦公舒適度，降低白天照明需求。另設置共享交誼空間及多功能會議室，可供教育訓練及員工交流等多元用途，提高空間使用效率。

為落實節能管理，公司持續推動下列措施：

一、智慧通風管理

辦公大樓設置一氧化碳偵測及智慧監控系統，可依環境監測結果自動控制排風設備運轉，在維持地下停車場及公共空間空氣品質的同時，避免排風設備長時間運轉造成能源浪費。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應

環境友善

5.1 氣候變遷管理
5.2 溫室氣體管理
5.3 能源管理
5.4 水資源管理
5.5 廢棄物管理

員工照護
社會共榮
附錄

二、高效率空調管理

辦公區域採用中興電工機械股份有限公司高效率水冷容積式變頻空調設備，其性能係數（COP）為4.53，高於能源效率基準值4.45，可有效提升冷房效率並降低空調耗能。

公司並配合集團節能政策，辦公室空調原則維持於26°C，並依實際使用需求適度調整；另定期執行空調設備巡檢、濾網清潔及保養作業，以維持最佳運轉效率，降低設備因老化或積塵造成之耗能增加。

三、照明節能管理

公共區域採用高效率LED照明設備，並配置二線式控制系統；地下停車場則採感應式照明控制，依實際使用需求自動啟閉照明，以降低非必要照明耗電。

公司亦持續宣導善用自然採光、隨手關燈及關閉非必要照明設備，降低日常用電需求。

四、辦公設備節能

為降低辦公設備能源耗用，公司持續推動下列措施：

- 鼓勵員工於長時間離席或下班時關閉電腦、螢幕及周邊設備電源。
- 優先採購具能源效率之辦公及資訊設備。
- 定期維護資訊設備，提升設備運轉效率及使用年限。
- 依實際使用需求妥善配置設備，避免閒置耗能。

五、公務交通管理

公司妥善規劃公務行程，鼓勵採用視訊會議、大眾運輸或共乘方式，以降低公務交通所衍生之能源消耗及溫室氣體排放；如有公務車輛，均定期辦理保養維護，以維持最佳燃油效率。

六、數位化及無紙化管理

持續推動電子簽核、電子表單、電子發票及線上文件管理，減少紙張使用及列印需求，同時降低紙張生產、運輸及廢棄處理所衍生之能源消耗。

七、能源教育與宣導

公司透過教育訓練、內部公告及日常宣導，持續提升員工節能意識，鼓勵將節能行為融入日常工作，包括：

- 隨手關閉照明及電源。
- 合理使用空調設備。
- 優先利用自然採光。
- 配合午休時段熄燈0.5小時。
- 鼓勵各單位提出節能改善建議，共同推動節能文化。

目前本公司尚未針對各項節能措施建立獨立之節電量或節能效益量化統計。未來將配合能源資料管理制度之建立，逐步強化能源使用分析、節能措施執行紀錄及成效追蹤，提升能源管理資訊之完整性、可追溯性及可驗證性。

5.4 水資源管理

水資源為維持企業日常營運及提供健康照護服務的重要基礎。本公司秉持珍惜水資源、提升用水效率及落實環境永續之理念，將水資源管理納入日常環境管理，透過用水資料管理、設備維護及節水宣導，降低不必要之用水耗用，持續提升水資源使用效率。

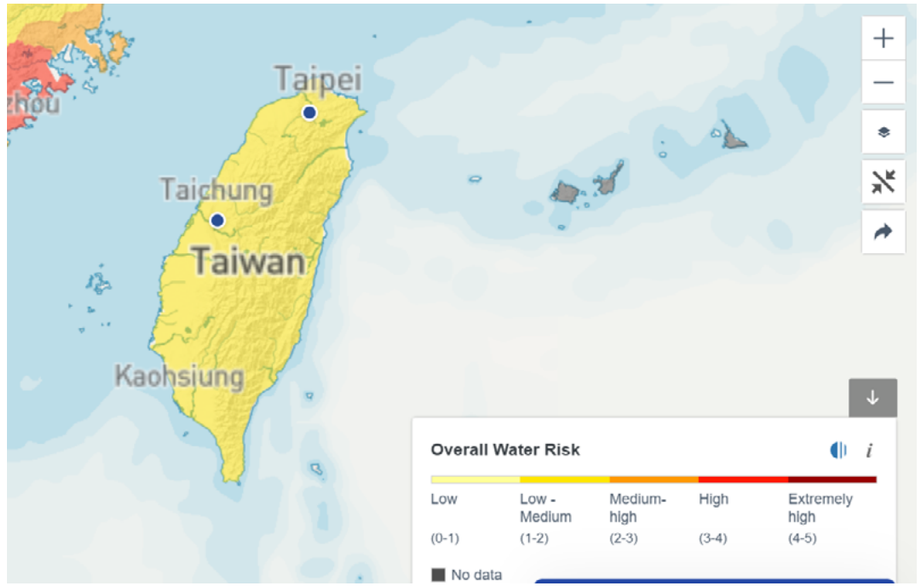
本公司營運過程未涉及高耗水製程，用水主要為辦公場所及服務據點之生活、環境清潔及設備清潔用水。考量氣候變遷可能增加乾旱、降雨不均及區域性供水不穩定等風險，本公司持續關注各營運據點供水情形，並透過節水管理及設備維護提升營運韌性。

5.4.1 水資源來源與風險管理

本公司各營運據點用水主要來自第三方供應之自來水，未直接取用地下水、地表水、河川水或海水，亦未設置重大取水設施。營運所產生之排水主要為生活污水及一般清潔用水，依各據點所在建築物之排水系統進行處理及排放。

本公司參考世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）之 Aqueduct Water Risk Atlas，檢視主要營運據點所在地區之整體水資源風險。評估結果顯示，總公司及台中辦公室所在地之整體水資源風險均為低中度（1–2）。本公司將持續關注各據點之供水情形及氣候變遷可能造成之影響，並透過節水管理與設備維護，降低供水異常對營運之影響。

▼ 主要營運據點水資源風險評估



據點	主要取水來源	地區	整體水資源風險等級
總公司	自來水	台灣新北市中和區	低中(1-2)
台中辦公室	自來水	台灣台中市南區	低中(1-2)

本公司總部所在之遠雄擎天大樓於公共區域採用省水標章衛生設備及感應式水龍頭，並設有雨水回收系統，回收雨水供景觀澆灌使用，以提升水資源利用效率並降低自來水使用需求。惟考量氣候變遷可能造成區域性缺水、限水或供水不穩定，本公司仍將持續關注營運據點之水資源供應風險，並視實際營運情形納入營運持續管理。

5.4.2 用水情形

本公司持續蒐集及彙整營運據點用水資料，逐步建立用水管理基礎。本報告書之報告範圍為母公司，未涵蓋子公司所屬長照與居家服務機構。目前用水數據之統計範圍僅涵蓋母公司台中辦公室；台北辦公室因用水由辦公大樓管理單位統一管理，未個別計量及分攤用水度數，故尚無法取得實際用水量。由於尚未取得母公司完整用水資料，目前尚未建立整體用水密集度。

台中辦公室2025年用水量為74.13噸，較2024年之92.11噸減少17.98噸，降幅約19.52%。其用水來源均為第三方供應之自來水，未使用地下水或其他天然水源。

▼ 取水量(單位:百萬公升,ML)

取水來源類別	水質指標	2024年	2025年
第三方的水	淡水	0.09211	0.07413
總取水量		0.09211	0.07413
具水資源壓力地區取水量	淡水	0	0

註1：本表統計範圍僅涵蓋母公司台中辦公室,用水量依水費單及相關用水紀錄彙整。
註2：台北辦公室因未個別計量及分攤用水度數,未納入本表統計;子公司所屬長照與居家服務機構則不在本報告書範圍內。
註3：目前尚未具備完整且可直接計量之排水量及耗水量資料,故以年度取水量作為現階段主要水資源量化管理指標。

▼ 水資源管理目標

管理項目	短期 (~2026年)	中期 (2027～2028年)	長期（ 2029年以後）
用水管理	建立主要營運據點用水資料蒐集及彙整機制。	完善用水趨勢及異常用水分析。	建立完整用水績效管理機制。
節水措施	持續推動節水宣導、設備巡檢及漏水預防。	評估導入節水設備及改善措施。	持續提升整體用水效率。

5.4.3 節水措施

為提升水資源使用效率並降低不必要之用水耗用，本公司將節水管理融入日常營運，持續推動下列措施：

- 定期巡檢給水設備及管線，降低漏水風險。
- 採用省水標章衛浴設備及感應式水龍頭，提升用水效率。
- 宣導隨手關閉水龍頭及珍惜水資源觀念，培養員工節水習慣。
- 落實辦公場所、倉儲空間及服務據點合理用水管理。
- 依營運環境評估雨水回收或其他水資源再利用方式。
- 持續追蹤用水情形，針對異常用水進行原因分析及改善。

未來，本公司將持續完善用水資料蒐集及分析機制，追蹤年度用水變化及節水措施執行情形，並依營運需求評估節水設備及水資源再利用措施之可行性，持續提升水資源管理績效。



5.5 廢棄物管理

本公司秉持「源頭減量、資源循環、合法處理」之環境管理原則，將廢棄物管理納入日常營運，透過垃圾分類、資源回收、無紙化作業、減塑及設備循環利用等措施，降低廢棄物產生及營運活動對環境之影響。

本公司營運活動可能產生一般生活廢棄物、資源回收物、紙類及包裝材料、廢棄資訊與辦公設備，以及依法應分類管理之事業廢棄物。各類廢棄物均依《廢棄物清理法》及相關法令規定進行分類、貯存、清運及處理，並依廢棄物性質由辦公大樓管理單位或合法清除處理業者辦理後續處置，以降低對環境及公共衛生之影響。

5.5.1 廢棄物分類及管理

本公司辦公場所產生之一般生活廢棄物及資源回收物，均依所在地規定辦理分類及回收，並由辦公大樓管理單位或委託之合法清除處理機構辦理清運及後續處理。

照護服務過程中，如產生感染性廢棄物、尖銳器具、醫療耗材或其他依法屬醫療事業廢棄物之廢棄物，相關服務據點應依廢棄物特性及法令要求分類、包裝、標示及妥善貯存，並委託具合法資格之清除處理機構辦理清運及最終處理，以降低對員工、照護對象、社區及環境之風險。

公司亦將持續檢視醫療設備、資訊設備及其他資產汰換後之處理方式，優先評估維修、轉用、再利用或委託合法回收處理，以延長設備使用年限並促進資源循環。

2025年度廢棄物管理情形

2025年度各類廢棄物目前尚未建立公司個別重量統計資料。其中，部分一般生活廢棄物及資源回收物係由營運據點所在大樓統一收集及清運，無法直接取得屬於本公司之個別重量；其他廢棄物相關數據亦尚在建立及彙整管理機制，因此本年度暫不揭露廢棄物產生量、回收量及處理量等量化資訊。

公司將持續完善廢棄物資料蒐集及管理方式，逐步掌握廢棄物種類、產生量、清運及處理情形，以提升廢棄物資訊之完整性及可追溯性。

5.5.2 源頭減量及資源循環措施

佳醫創照健康從辦公作業、資源使用及設備管理等面向推動廢棄物源頭減量及資源循環。自2024年起，公司逐步推動採購流程、採購單簽核、發票管理及其他行政作業電子化，降低紙本文件之使用及保存需求，持續朝無紙化辦公方向發展：

- 推動電子簽核、電子表單、電子發票及線上文件管理等無紙化作業。
- 落實一般廢棄物分類及資源回收制度。
- 宣導減少使用一次性塑膠製品、免洗餐具及其他一次性用品。
- 鼓勵重複使用辦公用品、包裝材料及可再利用物品。
- 推動醫療設備租賃、保養、整備及循環使用，延長設備使用壽命。
- 依設備狀況評估維修、轉用、回收或合法處理方式。
- 持續辦理環境保護、垃圾分類及資源回收宣導。
- 配合各營運據點特性，持續精進廢棄物分類、貯存及委外處理措施。

未來，本公司將持續透過源頭減量、分類管理、資源循環及合法處理等方式降低營運活動之環境負荷，並逐步建立廢棄物量化資料及處理流向管理機制，作為後續環境績效管理及持續改善之依據。



6

員工照護

6.1 人力資本
6.2 薪酬與福利
6.3 多元發展
6.4 職場安全

佳醫創照高度重視員工勞動權益，致力於打造幸福、安全且具包容性的職場環境。公司在人力政策上提供友善且平等的工作機會，落實性別平等政策，持續營造相互尊重、無歧視的職場文化。

在薪酬與留才策略方面，公司提供具市場競爭力的薪酬水準，強化員工對企業的認同感與向心力，進而提升人力穩定度，支持公司長期且穩健的營運發展。

為提升整體人力素質，佳醫創照建構完整的教育訓練體系，不定期辦理多元專業訓練課程，協助員工精進專業能力、強化職場競爭力；同時，透過透明且制度化的升遷管道，使員工得以清楚掌握職涯發展方向，提升組織內部的正向激勵。

在勞資關係方面，公司重視雙向溝通與良性互動，透過定期召開勞資會議，提供員工表達意見的正式管道，並以善意回應與理性協商為原則，凝聚勞資共識，建立互信基礎。

6.1 人力資本

佳醫創照秉持公平與包容原則，平等對待全體員工，透過完善的平權措施，持續消弭任何可能導致職場不對等的勞動條件，確保員工勞動權益獲得充分保障，營造公正、友善且安心的工作環境。

健全且穩定的人力資源為佳醫創照得以永續經營的重要關鍵。為吸引並留任優秀人才，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，並透過獎勵機制肯定員工在工作績效與長期貢獻上的付出，形塑重視人才價值的組織文化。

同時，佳醫創照秉持平等對待員工的理念，建構透明且制度化的考核與獎懲機制，營造公平競爭的良性職場氛圍，鼓勵同仁持續投入心力與責任感，提升組織整體表現。

在職涯發展方面，公司落實升遷資訊公開與制度透明，使工作表現優良之員工能獲得相應的晉升機會，帶動組織內部學習標竿與正向激勵的風氣，持續培育具潛力之關鍵人才。另透過年度教育訓練計畫，協助員工精進專業能力，促進其在各自專業領域中持續成長，實現自我價值，並強化公司整體人力競爭力。

6.1.1 人力管理

員工為本的人力資源管理

佳醫創照重視並保障員工基本人權，致力於形塑尊重人權與多元包容的友善職場環境。公司尊重員工結社自由，關懷並保障弱勢族群權益，嚴格禁止童工，杜絕任何形式之強迫勞動，並消除僱傭與就業過程中可能發生的歧視行為，確保不發生任何侵犯或違反人權之情事。

同時，佳醫創照落實性別平等原則，公平對待所有員工，營造安全、尊重且具尊嚴的工作環境。在薪酬制度方面，公司秉持公平、公正與一致性原則，確保員工薪資之核敘與給付，不因個人性別、年齡、種族、宗教信仰或政治立場而有所差異，保障員工在薪酬與就業機會上的平等權益。

人權保障與申訴機制

佳醫創照遵循勞動與人權相關法令，並針對新進人員及在職員工持續宣導人權保障與勞動權益等重要事項，提升全體同仁對人權議題之認知與重視。

公司亦建置完善且暢通的檢舉與申訴管道，供員工反映相關疑慮，由專責人員受理並依程序進行盡責調查，並嚴格遵守個人資料保護原則，確保檢舉人身分與相關資訊之保密性；經查證屬實者，公司承諾不對檢舉人採取任何形式之不利處置或報復行為。

2025年度，佳醫創照未接獲任何涉及人權或勞動權益之檢舉或申訴案件。

績效與職涯發展

佳醫創照依據年度營運目標達成率及公司獲利表現，訂定員工薪酬政策，提供符合當地法令且具市場競爭力的薪酬待遇。

為確保員工工作表現能適切反映於個人薪酬，原則上全體員工皆定期接受績效與職涯發展檢核，考核結果亦納入升遷與發展評估。

具專業技術特長的員工可透過努力成長為該領域的專業人員；具管理能力與領導潛力的員工，則可逐步發展為管理階層，提供員工多元的職涯發展空間。

6.1.2 人才聘雇

高素質人才為企業永續經營與持續發展之關鍵基礎，唯有積極培育與留任人才，方能驅動企業創新並支持長期成長。

佳醫創照透過系統化的教育訓練機制，持續強化員工在經營管理與專業實務上所需之知識與技能，並著重於潛力人才之發掘與培養，以建構穩定且具延續性的領導與管理人才梯隊。

同時，公司藉由導入經營理念與核心價值，凝聚員工對組織的認同感與共識，進而提升整體組織效能，加速企業成長。

● 聘僱型態

佳醫創照致力於提供員工長期且穩定的工作機會。在僱傭關係方面，本公司員工均採不定期契約聘僱，並以全職員工為主要聘僱型態，使員工得以安心投入工作，降低就業不確定性，並保障其基本經濟生活。

除本公司直接聘僱之員工外，另有由外包清潔公司依合約派任之非員工工作者，主要從事辦公場所清潔工作。2025年度派任人數為1人，與2024年度相較未有顯著變化。

▼ 近三年員工人數

統計/年度		2023		2024		2025	
員工總數（註1）		26		26		31	
勞雇合約（註2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	11	0	7	0	10	0
	女	15	0	19	0	21	0
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	11	0	7	0	10	0
	女	15	0	18	1	18	3

註1：以當年底(12/31)的員工總數為準。
註2：勞雇合約分為不定期契約員工及定期契約員工；定期契約係指依特定期間、季節性、特定性工作或其他依法得簽訂定期契約之情形。
註3：勞雇類型分為全職員工及兼職員工；全職員工係依公司正常工作時間提供勞務者，兼職員工則為部分工時人員，如工讀生或計時人員。

▼ 員工多元化統計表

多元化統計/年度		2023		2024		2025	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
性別	男	11	42.3%	7	26.9%	10	32.3%
	女	15	57.7%	19	73.1%	21	67.7%
年齡	未滿30	2	7.7%	2	7.7%	2	6.5%
	30以上-未滿50	15	57.7%	18	69.2%	20	64.5%
	50以上	9	34.6%	6	23.1%	9	29.0%
學歷	研究所以上	4	15.4%	3	11.5%	7	22.6%
	大學	18	69.3%	18	69.3%	20	64.5%
	專科	3	11.5%	5	19.2%	4	12.9%
	高中職以下	1	3.8%	0	0%	0	0.0%

未滿30歲之比例＝(當年底未滿30歲員工人數 ÷ 當年底員工總數)×100%。
研究所以上學歷之比例＝(當年底研究所以上學歷員工人數 ÷ 當年底員工總數)×100%。

就整體人力結構而言，佳醫創照員工依工作性質與職能分布於不同崗位，性別組成呈現多元樣貌。

就年齡分布來看，近年50歲以下員工合計約占七成以上，顯示公司以中壯年員工為人力主幹，並結合具豐富實務經驗之資深主管與具活力之年輕團隊共同合作，形成穩定且具延續性的人才結構。

整體人力配置完善，未有明顯人力缺口情形，有助於支持公司營運之穩定與永續發展。

新進與離職情形

本公司持續關注人力流動情形，並透過完善之招募、教育訓練、績效管理及職涯發展制度，協助員工適應工作環境，提升留任意願。

2025年度離職率較2024年度下降，顯示本公司人力結構趨於穩定。員工離職時均由權責主管辦理離職面談，了解離職原因及蒐集改善建議，作為精進人力資源政策及優化工作環境之參考。

▼ 近三年員工新進及離職統計

年度	新進人數	新進率	離職人數	離職率
2023	7	27%	9	35%
2024	9	35%	6	23%
2025	8	26%	5	16%

註1：新進率＝當年度新進員工人數÷當年底員工總數×100%。
註2：離職率＝當年度離職員工人數÷當年底員工總數×100%。

6.1.3 勞資協議

佳醫創照秉持開放且相互尊重的理念，建立多元且暢通的勞資溝通管道，重視並回應員工意見，持續促進勞資關係之和諧。

良好的勞資關係不僅有助於提升員工士氣與對公司的向心力，亦能強化組織凝聚力，進而對營運績效與企業長期穩健發展產生正向助益。

勞資溝通機制

佳醫創照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，使公司資訊能夠及時、正確且有效地傳達。

公司亦提供員工申訴及意見反映管道，傾聽員工聲音、意見及對公司的建議，並由權責單位主管適時予以回應，作為提升及改善公司管理效益之依據。

▼ 公司現行溝通機制包括

溝通管道	說明
勞資會議	依法每季定期召開，提供勞資雙方就勞動條件、員工權益及工作環境等事項進行溝通。
員工互助會	就員工福利、補助及相關活動進行討論與規劃。
績效考核	透過績效考核及工作目標設定，進行工作表現與職涯發展溝通。
意見反映管道	提供員工反映意見、建議及申訴事項。
人事公告	傳達人力資源政策、制度及相關資訊。

勞資會議運作

順暢且有效的勞資溝通有助於促進勞資合作，使員工得以瞭解公司之營運方向、業務概況與市場環境，同時也讓管理階層即時掌握員工的勞動條件與實際需求，作為建構友善職場環境之重要依據。

佳醫創照恪遵相關法令，內部人事與行政管理均符合各營運據點所在地之勞動法規，並依法至少每三個月召開一次勞資會議。

勞資會議由資方代表與勞方代表共同參與，透過定期且制度化的溝通與協商，促進勞資關係和諧發展。員工得於會議中表達意見，並就勞動條件之改善提出建議；經協商爭取之權益適用於全體員工，進一步提升勞工參與度與勞動權益保障。

當公司發生重大營運變動，可能影響員工就業權利或勞動條件時，佳醫創照將依《勞動基準法》規定，遵守終止勞動契約之最短預告期間及相關程序，確保員工權益獲得妥善保障。

申訴管道及年度成果

- 負責部門：人資部
- 申訴專線：02-2226-6188分機1304及1306
- 申訴傳真：02-2225-6588
- 申訴電子信箱：e05013@ablh.com.tw、hr@ablh.com.tw
- 2025年度，佳醫創照未發生勞資爭議情事，員工申訴違法事件為0件。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 公平且具競爭力的薪酬

佳醫創照依年度營運目標、公司獲利情形、職位評價、個人專業能力、工作經驗及績效表現，建立公平且具市場競爭力之薪酬制度。

本公司定期參考同業及市場薪資調查結果，並綜合考量國內經濟成長率、物價指數、產業調薪情形及員工個人績效，適時檢視薪資結構及辦理調薪。

員工薪酬之核敘不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、婚姻狀況或身心狀況而有差別待遇。公司如有獲利，則依公司章程及相關規定，透過員工酬勞、年終獎金或其他獎勵方式，與員工共享營運成果。

2025年度，本公司員工績效評核平均達80分以上；非擔任主管職務之員工年薪中位數較前一年度增加3.6%。

薪酬管理目標

短期目標：
1. 每年度員工績效評核平均達80分以上。
2. 依員工個人績效及貢獻，適時調整獎金核發。
3. 定期檢視市場薪資及內部薪酬公平性。

中長期目標：
1. 非擔任主管職務之員工薪酬中位數維持於生技及醫療照護相關產業合理水準。
2. 持續優化績效、薪酬及職涯發展之連結機制。
3. 提升員工滿意度及留任意願，打造幸福職場。

6.2.2 完善福利措施

為提升員工工作幸福感及組織認同，佳醫創照設置員工互助會，辦理職工互助金之提撥與管理，並提供保險、健康檢查、節慶禮金、婚喪生育補助、員工活動及急難救助等多元福利，照顧員工及其家庭需求，營造友善且具支持性的工作環境。

員工福利項目

項目	說明
保險福利	本公司依法為員工辦理勞工保險及全民健康保險，並提供團體保險，由公司全額負擔保費，保障內容包含定期壽險、意外傷害保險、住院醫療保險及職業災害保險等，以提供員工完善之保險保障。
員工健康檢查	每年定期辦理全員免費健康檢查，旨在協助員工掌握個人生理數據變化訊息，達成早期發現與預防管理目標，守護同仁健康。
員工酬勞	依公司章程落實利潤共享制度，年度獲利時，由董事會決議提撥不低於1%為員工酬勞，相關議案經董事會核准後，依法提報股東會報告。
年終獎金	年終獎金悉依年度經營績效核發，發放依據為在職員工入職年度比例計薪，統一於農曆春節前完成撥付。
年節及生日福利	提供端午、中秋、生日及其他節慶禮金或福利
婚喪生育補助	提供結婚、生育、喪葬、疾病慰問及其他福利補助。
急難救助	對遭遇重大事故或生活困難之員工及其家庭提供適當協助。
員工活動	辦理家庭日、員工旅遊、員工聚餐、下午茶、社團活動及其他文康活動。
制服及工作支持	依工作需要提供制服或相關工作資源。
辦公休憩空間	規劃員工休憩空間，協助員工舒緩工作壓力。

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度	提撥情形
新制	本公司同仁採行新制退休金制度（適用《勞工退休金條例》），公司每月依法提撥員工薪資總額之6%至勞保局管理之「勞工退休金個人專戶」。員工亦可依個人意願，自願提撥薪資最高6%作為自提退休金。該制度具專戶管理、強制提撥、專款專用等特性，確保退休金累積安全。

2025集團家庭日

本公司亦透過家庭日活動，邀請員工眷屬共同參與，增進員工家庭對公司文化及工作環境之認識，強化員工、家庭與組織間之連結。



6.2.3 友善育兒職場

佳醫創照依相關法令提供產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪、家庭照顧假、生理假及其他法定假別，支持員工兼顧工作及家庭照護責任。

對提出育嬰留職停薪申請之員工，公司依規定辦理相關作業，並於留停期間及預定復職前進行必要聯繫，協助員工了解復職安排及相關權益。

2025年度，本公司無員工申請育嬰留職停薪，亦無育嬰留停應復職人員，因此復職率及留任率不適。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

本公司重視員工人才培育與職涯發展，依員工不同任職階段及工作職能需求，規劃多元化教育訓練機制，透過新進人員訓練、在職訓練及專業訓練三大面向，協助員工建立工作所需之知識、技能與專業能力，並持續提升組織整體人力資源品質。

學習管道	培訓課程
新進人員訓練	提供基礎職前訓練，內容涵蓋公司組織、工作規範、職業安全、服務理念及相關制度，協助新進員工了解工作環境與職務要求，順利融入組織。
在職訓練	依公司年度發展方向、法令要求及工作需求，規劃共通性與管理職能課程，涵蓋法令遵循、職業安全、資訊安全、性別平等、職場不法侵害預防及管理能力等，持續強化員工職能與工作品質。
專業訓練	由各部門主管依業務特性、職務需求及員工專業能力，安排專業課程、實務操作、工作指導及經驗傳承，提升員工專業知識與實務能力。

透過上述三類培育機制，公司依員工不同職涯階段提供適切的學習與發展機會，鼓勵員工持續學習與專業成長，並依工作需求及個人職能發展，逐步建立多元化人才培育與職涯發展機制。

人才培育目標

短期目標：
1. 新進人員必要職能訓練完成率達100%。
2. 持續提升員工平均受訓時數。
3. 法令要求或職務必要之專業證照取得及維護率達100%。

中長期目標：
1. 建立職能導向之主管培訓制度。
2. 建立員工學習護照，逐步與績效考核及職涯發展連結。
3. 推動線上學習與數位課程，逐步完善學習資源。
4. 依組織發展需求培育具領導能力及專業深度之關鍵人才。

6.3.2 績效考核

本公司採行績效管理制度，每季辦理績效評核，透過定期檢視工作目標、執行成果及員工表現，進行績效回饋與雙向溝通，並作為人才發展及相關管理決策之參考，以肯定員工之努力與貢獻，激勵個人績效持續提升。2025年度，符合考核資格之員工績效評核覆蓋率達100%。

針對績效未達預期目標之員工，本公司提供相應之輔導與支持機制，由直屬主管主動了解原因並提供必要協助，協助員工檢視問題、設定改善目標及擬定具體改善措施，並視實際情形推動「績效改善計畫」。透過主管與員工持續溝通及追蹤改善情形，協助員工提升工作表現與專業能力，營造支持員工成長及職涯發展之工作環境。

6.4 職場安全

佳醫創照將員工視為企業最重要的核心資產，深知安全、健康的工作環境不僅攸關員工身心福祉，亦是維持營運穩定與企業永續發展的重要基礎。本公司秉持「安全是我們共同的責任」之理念，以預防為核心，遵循《職業安全衛生法》及相關法令規範，透過職業安全衛生管理、危害辨識與風險評估、教育訓練、工作者參與、健康管理及持續改善等措施，降低職場安全與健康風險，持續營造安全、健康且具韌性之工作環境。公司並以「零工傷」作為長期職業安全願景。

6.4.1 職業安全衛生管理

佳醫創照將「員工健康」與「職場安全」納入日常營運管理，依循職業安全衛生相關法令建立管理制度，並透過職業安全衛生工作守則、自主檢查、作業環境監測及教育訓練等措施，落實職場危害預防與風險管理，持續朝向「零災害、低風險、促進健康」之管理方向邁進。

一、職業安全衛生管理措施

佳醫創照透過職業安全衛生管理措施，將安全衛生要求落實於日常作業及工作環境管理。2025年度相關工作內容涵蓋危害辨識與風險評估、員工健康檢查、消防及職業安全教育訓練、機房與儲藏室環境安全管理、心理健康與職業病預防，以及電氣設備安全檢查等事項，以降低工作場所潛在危害，維護員工安全與健康。

二、三大管理原則

本公司以「風險辨識與主動監測、勞資諮詢與參與、資訊透明與規範揭露」三大原則，作為推動職業安全衛生管理之重要方向。

（一）風險辨識與主動監測

佳醫創照透過作業環境監測、設備安全檢查及日常管理機制，主動辨識工作場所可能存在之安全與健康危害。針對監測或檢查結果發現之異常情形或潛在風險，由權責單位進行評估並採取必要之矯正與預防措施，以降低職業災害及營運中斷風險。

（二）勞資諮詢與參與機制

佳醫創照重視工作者對職業安全衛生管理之參與，透過職業安全衛生委員會及相關會議與溝通機制，使員工得以就工作環境、安全衛生措施及潛在風險提出意見與改善建議，並將相關回饋納入管理制度之檢討與改善。

（三）資訊透明與規範揭露

佳醫創照透過企業內部系統、公告欄、教育訓練及相關溝通管道，傳達職業安全衛生工作守則、管理規範及安全衛生相關資訊，使員工了解職場安全規範、法定權益與應盡義務，提升安全意識與法令遵循能力。

三、危害辨識與風險評估

佳醫創照依循PDCA管理循環建立危害辨識、風險評估及事故調查機制，由各權責部門針對公司活動、設施及服務過程進行危害鑑別，並針對辨識結果採取適當之控制與改善措施。

（一）危害辨識與風險評估機制

本公司主要從以下兩類風險來源進行辨識：

1. 內部因素：包括作業流程中可能產生之不安全行為、設備或設施異常，以及其他可能影響工作者安全與健康之工作條件。

2. 外部因素：包括工作場所周邊環境或其他外部活動，可能對工作者造成之安全與健康影響。

針對鑑別之顯著風險，公司依相關法令與內部管理規範採取控制措施，並適時檢視及修訂職業安全衛生工作守則與教育訓練內容，以持續降低職場安全風險。

（二）事故通報與調查流程

為確保事故發生時能迅速處置並防止類似事件再次發生，公司建立標準化事故調查程序，由總經理擔任調查小組召集人，必要時召集相關部門主管及專業人員共同進行事故調查。

事故處理包含：



公司藉由事故通報、現場控制、根因分析、改善追蹤及經驗分享，將事故經驗轉化為後續風險管理與教育訓練之依據，持續強化組織事故預防能力。

（三）安全文化與工作者權益保障

1. **危險退避權：**佳醫創照於新進人員教育訓練中，向員工說明職業安全衛生相關義務及自我保護權利。當員工發現工作場所具有立即發生危險之虞時，除應立即通報外，得停止作業並退避至安全場所。
2. **通報保護機制：**公司遵循職業安全衛生相關法令，承諾不因員工依法行使危險退避權或通報安全疑慮，而對其進行懲處或其他不利待遇。

（四）PDCA持續改善機制

佳醫創照將危害辨識、風險評估、事故調查及管理成效納入PDCA管理循環，透過「規劃、執行、查核、改善」持續檢視制度之有效性與適用性，並依實際管理結果優化作業流程。

PDCA階段	管理內容
P－規劃（Plan）	辨識危害與風險，制定職業安全衛生管理目標及相關措施。
D－執行（Do）	落實安全衛生管理程序、教育訓練及風險控制措施。
C－查核（Check）	透過自主檢查、風險評估及管理成效檢視確認執行情形。
A－改善（Act）	依查核與事故調查結果採取改善措施，修正管理流程並持續追蹤。



透過PDCA持續改善機制，佳醫創照持續強化職業安全衛生管理制度，降低職場安全與健康風險。

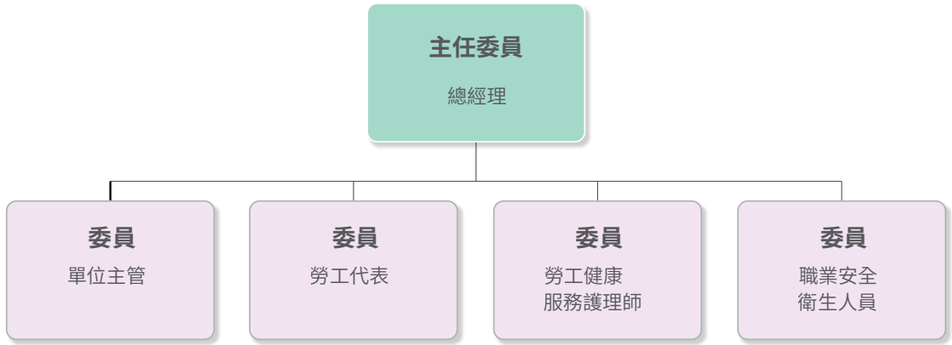
6.4.2 職業安全衛生治理

佳醫創照透過職業安全衛生委員會、管理權責分工及勞資參與機制，建立職業安全衛生治理架構，使安全衛生議題得以由管理階層至各權責單位共同推動，並納入員工意見及實務需求。

1. **職業安全衛生委員會：**佳醫創照設置職業安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員（召集人），委員包含職業安全衛生人員、各部門主管、工程技術人員及勞工代表；勞工代表由員工推選產生。委員會每三個月召開一次會議。

主要職責包括：

- 針對公司安全衛生政策提出建議。
- 審議職業災害防止計畫及安全衛生管理規章。
- 檢討作業環境監測結果與健康促進成效。
- 協調跨部門安全衛生管理事項。



2. **職安衛管理組織**：本公司透過管理階層、職業安全衛生主管、職業安全衛生人員及各部門共同推動安全衛生管理。由總經理透過職業安全衛生委員會督導重大職安衛事項；職業安全主管負責職安衛管理工作的推動、溝通及協調；各部門則依業務內容及工作環境落實危害辨識、安全管理及改善措施。

3. **勞資參與：**佳醫創照透過「職業安全衛生委員會」及「勞資會議」建立雙向溝通機制，使員工得以參與職場安全、勞動條件及健康促進相關議題之討論。

勞資會議由資方代表與勞方代表共同組成，主要討論勞資關係、勞動條件、福利措施、工作環境改善及員工健康促進等議題。

公司並建立「提案→討論→決策→執行」之追蹤機制，針對工作者提出之建議或安全疑慮進行討論與追蹤。所有會議紀錄與決策結果依公司內部機制進行傳達，以提升資訊透明度。

員工亦得針對職場安全、勞動權益或不法侵害等事項提出申訴或檢舉，公司遵循保密原則並保障申訴人不因反映問題而遭受不利待遇。2025年度本公司接獲之勞資爭議或職安衛相關申訴案件為0件。

6.4.3 職業安全衛生教育訓練

佳醫創照秉持「賦能員工，深植安全文化」之理念，依據《職業安全衛生法》及《職業安全衛生教育訓練規則》，依不同工作者身分、職務需求及作業特性規劃分級、分眾之職業安全衛生教育訓練，使工作者具備危害辨識、風險預防及緊急應變之基本能力。

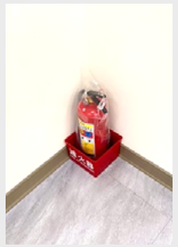
職業安全衛生教育訓練架構

訓練類別	實施對象	訓練目標	課程內容	時數與頻率
新進人員職前訓練	• 新進正式員工 • 派遣人員 • 實習生	建立基礎安全認知，確保上工前即具備危害辨識能力。	• 職安衛法規與工作守則 • 環境危害辨識與通報 • 危險退避權 • 緊急避難與消防設施使用	• 新進人員於到職前完成至少 1 小時訓練
在職人員定期複訓	• 全體在職員工	更新法規資訊，強化安全意識並提升應變熟練度。	• 最新法規宣導 • 年度事故案例回顧 • 健康促進 (人因工程、心理健康) • 緊急應變演練(消防/急救)	• 定期制 • 每3年至少3小時。 • (依職務性質與法規要求調整)
專業證照人員回訓	• 特定職務人員 • 急救人員 • 防火管理人 • 職安衛業務主管	維持法定證照效力，精進專業應變與管理技能。	• 依各主管機關規定之回訓課程 • 專業技能實務操作	• 依證照效期辦理 • 配合外部專業機構開課時間，定期派員受訓。
承攬商與外包訓練	• 清潔人員 • 修繕施工廠商	確保外部夥伴遵守安衛規範，落實源頭管理	• 作業危害告知 • 施工安全許可申請程序 • 禁止事項與動線說明	• 作業前實施 • 於施工前或簽約時完成危害告知。

2025年度公司職安衛工作計畫亦包括消防及職業安全教育、心理健康與辦公室安全文化、久坐及頸椎傷害預防、壓力舒緩，以及風險評估與相關SOP宣導等。



6.4.4 職業健康管理



辦公室臨場服務暨環境訪視工作內容

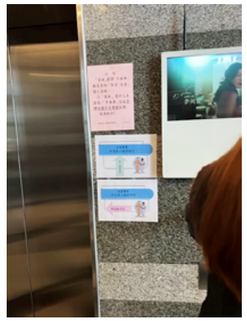
佳醫創照持續推動職業疾病預防與健康促進，透過健康檢查、健康風險評估、分級管理、臨場健康服務及健康促進活動，建立系統化之員工健康管理機制，提升員工健康意識及自主管理能力，營造安全、健康且友善的工作環境。

1. 健康檢查與分級管理

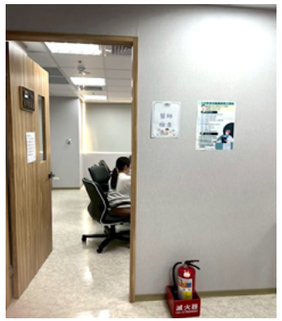
2025年度，公司委由勞工體格及健康檢查認可醫療機構新泰綜合醫院辦理員工健康檢查，並同步實施NMQ肌肉骨骼症狀調查、個人與工作疲勞量表及簡式健康量表等健康問卷。

公司將健康檢查結果與健康問卷進行綜合分析，並由職業健康醫護人員依員工年齡及健康風險進行分級管理、關懷訪談及後續追蹤。2025年度累計辦理職場健康臨場服務13場次，總服務時數超過26小時。

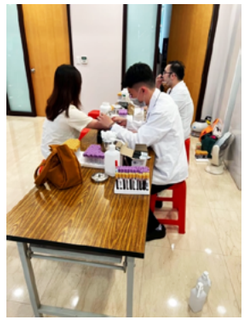
員工健檢活動集錦　**員工健康檢查-路線導引**


醫師問診


理學檢查


血液檢查


X光檢查





健康風險分級管理

級別	管理方式
第一級	健康檢查及問卷結果正常，以自我健康管理及定期健康檢查為主。
第二級	部分結果異常需注意，提供健康指導資訊並建議調整生活習慣。
第三級	部分結果異常且需定期追蹤，提供個別健康指導，必要時安排臨場服務醫師諮詢。
第四級	結果異常且需積極管理或治療，以電訪或面談追蹤，並安排醫師諮詢。

2025年度第一級需關懷1人，已完成訪談1人；第二級需關懷9人，已訪談3人；第三級需關懷7人，已訪談3人；第四級0人。

2. 異常工作負荷促發疾病預防

公司依健康檢查取得之年齡、性別、血脂、吸菸習慣及血壓等健康資訊，結合個人與工作疲勞量表進行健康風險評估。

2025年度職場健康問卷有效回收18份，回收率為62%；異常工作負荷相關評估人數共18人，其中12人已完成健康面談，並依評估結果提供壓力管理、健康衛教及工作適性建議。

3. 三高與體重健康管理

2025年度健康檢查結果顯示，代謝症候群異常比例為23.50%，總膽固醇偏高比例為23.50%，BMI異常比例為70.60%。鑑於BMI異常比例相對較高，公司將體重管理列為後續健康促進重點，並辦理「吃對時間與食物的健康減重法」講座，加強員工健康飲食及體重管理觀念。

4. 人因性危害預防

公司透過NMQ肌肉骨骼症狀調查，掌握員工自覺肌肉骨骼不適情形。2025年度共18名員工完成調查，其中辨識疑似危害者1人，並已完成健康訪談，訪談完成率為100%。

公司另透過實體宣導及電子郵件進行人因性危害衛教，並辦理「肩頸痠痛不只是小事」健康講座，協助員工了解久坐、不良姿勢及肌肉骨骼相關健康風險。

5. 工作場所母性健康保護

2025年度母性健康保護適用人數為0人，當年度未啟動個案管理。公司仍持續維持母性健康風險辨識、評估、通報及管理機制，以保障適用工作者之健康與安全。

6. 職場不法侵害預防

佳醫創照依相關法令及內部規範進行工作場所不法侵害危害辨識與風險評估，並透過工作場所設計、行政管理、工作安排、申訴管道及教育宣導等措施，預防員工於執行職務期間遭受身體或精神不法侵害。

2025年度辦理「友善職場停看聽──營造健康職場好心情」教育課程，共5人參與；當年度未接獲職場不法侵害事件通報。

7. 中高齡及高齡工作者健康管理

公司將中高齡及高齡工作者之健康需求納入職業健康管理規劃，並以異常工作負荷、人因性肌肉骨骼危害、健康檢查異常及員工主動反映工作不適等因素作為風險辨識依據。

公司規劃於2026年度進一步推動中高齡及高齡工作者安全衛生相關管理措施，持續強化工作適性評估及健康保護。

8. 臨場健康服務與健康促進

佳醫創照委任合格勞工健康服務醫療機構新泰綜合醫院，定期安排特約醫師及護理人員提供臨場健康服務與健康諮詢，員工亦可透過預約方式，就個人身心健康相關議題取得專業協助。

2025年度健康促進活動由人力資源單位統籌，並由特約勞工健康服務護理人員協同執行。公司依員工健康檢查、健康問卷及實際需求，整合醫療與健康服務專業資源，規劃健康飲食、人因性危害預防、職場不法侵害預防及視力保健等主題課程。

2025年度健康促進講座成果

課程名稱	健康促進面向	參與人次	整體滿意度
吃對時間與食物的健康減重法	健康飲食與體重管理	4	5.00分
肩頸痠痛不只是小事	人因性危害預防	4	4.75分
友善職場停看聽——營造健康職場好心情	職場不法侵害預防	5	4.25分
眼睛的秘密任務：眼睛保健小秘訣	視力保健	7	4.75分

除辦理健康講座外，公司亦持續推動麻疹、流感、肌少症、更年期、戒菸、熱危害、胃食道逆流、視力保健、高血壓及心血管健康等衛教主題，提升員工健康自主管理意識。

健康職場認證

佳醫創照積極響應衛生福利部國民健康署推動之「健康職場認證」計畫，自2024年起持續落實無菸職場及健康促進措施，透過自主管理、健康教育及健康支持性環境之建置，提升員工對健康管理及生活品質之重視。

本公司於2025年取得「健康職場認證——健康啟動標章」。2025年度持續推動員工健康管理、健康教育及職場環境改善等措施，強化員工健康意識與職場支持，營造企業與員工共同發展之健康職場環境。



6.4.5 職業災害管理

佳醫創照持續透過危害辨識、自主檢查、教育訓練及健康管理等措施預防職業災害，並建立事故通報與調查機制，使事件發生時得依既定程序進行通報、調查、改善與追蹤，降低類似事件再次發生之可能性。

1. 職業傷害及職業病統計

統計項目

▼ 員工--職業傷害及職業病統計

統計/年度		2024年	2025年
總經歷工時		50,000	59,040
死亡事故	人數	0	0
	比例	0	0
嚴重職業傷害（排除死亡）(註2)	人數	0	0
	比例	0	0
職業病（含可記錄）(註3)	人數	0	0
	比例	0	0
可記錄職業傷害 (註3)	人數	0	0
	比例	0	0

註1：職業傷害相關比率以每1,000,000工作小時計算。
註2：嚴重職業傷害係指因職業傷害導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害；嚴重職業傷害統計排除死亡人數。
註3：可記錄之職業傷害或職業病包括死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、接受超出急救範圍之醫療、失去意識，或經醫療專業人員診斷之重大傷害或疾病。
註4：可記錄職業傷害比率＝可記錄職業傷害人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

2. 非員工工作者職業災害統計

2025年度尚未蒐集非員工工作者之職業傷害及職業病相關統計資料，後續將於確認資料蒐集方式及統計口徑後，逐步完善相關資訊揭露。

3. 2025年度職業災害管理成果

2024年至2025年間，本公司員工於工作場所內未發生死亡事故、嚴重職業傷害、可記錄職業傷害或職業病。

期間曾發生1起員工上下班通勤交通事故，依本報告職業傷害統計口徑未列入上述可記錄職業傷害統計。公司仍協助員工依相關規定辦理職業災害保險相關事宜，並持續透過交通安全宣導等措施，提升員工通勤安全意識。

公司將持續透過危害辨識、職業安全衛生教育訓練、事故通報與調查及改善追蹤等管理機制，降低職業災害風險，持續朝「零工傷」之長期職業安全願景邁進。





7

社會共榮

7.1 社會投資

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮
7.1 社會投資
附錄

7.1 社會投資

7.1.1 社會參與成果

佳醫創照長期深耕健康照護與長期照護領域，除持續提升本業服務品質外，亦重視企業營運與社會需求之連結。公司依核心業務及社會需求，聚焦於「高齡共融與健康促進」、「弱勢關懷」及「專業公益與資源循環」三大方向，持續推動社會公益行動。

公司結合照護專業、員工參與、佳醫健康基金會、長照服務單位及相關合作夥伴之資源，透過志工服務、公益物資、專業服務及資源媒合等方式，回應高齡者、失智長者、弱勢家庭及其他有照護需求族群之實際需要，並將企業專業轉化為具體社會價值。

2025 年度主要社會參與行動包括「佳醫奧林匹克盃運動會」、「寒冬送暖公益專案」及「二手翻新愛心輔具計畫」，分別從高齡社會參與、弱勢生活支持及照護資源再利用等面向投入社會。

2025年，佳醫創照持續發揮健康照護與長期照護領域之專業優勢，透過與佳醫健康基金會、長照服務單位及相關合作夥伴協力，將企業資源轉化為具體社會支持，促進高齡者健康與社會參與、改善弱勢族群生活需求，並提升照護資源之使用效益。

● 高齡共融與健康促進｜佳醫奧林匹克盃運動會

2025年，佳醫創照參與由佳醫健康基金會舉辦之首屆「佳醫奧林匹克盃運動會」。活動結合運動會與園遊會形式，融入長期照護資源及服務特色，邀請接受居家式、社區式及機構住宿式長照服務之長者共同參與，為失智長者、高齡者及其家庭打造兼具健康促進、社會參與及家庭支持之共融活動。

活動依高齡者身體狀況及日常生活需求，設計適合長者參與的安全趣味競賽，透過團體活動及互動遊戲，鼓勵長者增加身體活動與認知刺激，同時促進其與家人、照護人員及其他參與者之交流。

佳醫創照員工亦投入志工服務，協助活動現場工作，並陪伴長者參與競賽及闖關活動。活動另邀請照護產業合作夥伴共同參與，透過健康、營養及照護相關互動內容，將專業知識轉化為易於理解的健康教育。

透過本次活動，佳醫創照將長期照護服務由照護場域延伸至社會參與，鼓勵長者走入社區、增加人際互動，並促進社會大眾對失智症及高齡照護議題之理解與包容，持續營造高齡友善的社會環境。






安心再+1隊






感謝狀
佳醫創照健康股份有限公司
蘇秀鑾


2025
佳醫奧林匹克盃運動會
佳醫創照健康股份有限公司


首屆公益運動會成果
450人齊聚一堂
180位長輩熱情參與
27隊來自長照機構、日照與失智據點
100位志工愛心支援
40+家企業響應公益
推動健康促進
增進公共利益
落實社區照顧
高齡友善
企業夥伴
身體力行
傳遞愛
社會影響力
公益推廣
65歲以上老年失智症人口數
113年約35萬人
120年將逾47萬人
130年近68萬人
顯示未來社區長者失智症人口數推估結果有逐年攀升趨勢。









弱勢關懷｜寒冬送暖公益專案

佳醫創照持續關注經濟及生活資源相對不足之族群，透過與佳醫健康基金會合作整合公益資源，將企業於照護領域所累積的關懷精神延伸至社會。

2025年，公司參與「寒冬送暖公益專案」，深入南投縣中寮鄉清水村，針對當地中低收入原住民之冬季生活需求提供協助，共提供16份羊毛被予有需要之民眾，協助其因應冬季低溫及基本生活需求。

透過本次公益物資投入，公司期望減輕弱勢族群之生活負擔，並結合基金會及在地資源強化社會支持，以具體行動落實弱勢關懷與社會共融。本項行動亦呼應聯合國永續發展目標SDG 1「終結貧窮」，透過基本生活物資支持回應經濟弱勢族群之需求。



專業公益與資源循環｜二手翻新愛心輔具計畫

佳醫創照結合長期照護服務及輔具相關專業，推動「二手翻新愛心輔具計畫」，透過需求轉介、資源媒合、清潔消毒、設備維修、適配服務及使用衛教等方式，使仍具使用價值之二手輔具重新投入照護服務，兼顧弱勢支持與資源有效利用。

2025年，佳醫創照台北居服機構轉介有輔具需求之家庭，由佳醫健康基金會協助媒合適用之二手輔具，並結合相關專業資源進行清潔、消毒、維修及整新。

完成整新後，由基金會關懷志工及居服主管至受助家庭提供到府輪椅適配與使用衛教，使輔具除能順利交付外，亦能符合受助家庭之實際使用需求。

2025年度共協助2個家庭改善行動輔具需求。透過二手輔具再利用，不僅延長設備使用年限及價值，亦降低有需求家庭取得輔具之負擔，使有限資源得以持續發揮社會效益。

未來，佳醫創照將持續結合長照服務據點、專業技術與公益資源，逐步完善輔具需求轉介、媒合及服務機制，持續將本業專業轉化為具體社會價值。



▼ 2025年社會參與專案實績

公益主軸	活動／專案名稱	主辦／合作單位	主要受益對象	佳醫創照投入方式	2025年度成果	公益投入
高齡共融 與健康促進	佳醫奧林匹克盃 運動會	佳醫健康基金會 及相關合作夥伴	失智長者、 長照長者及其家屬	員工志工服務、 活動協助、長者陪伴、 健康與照護知識推廣	辦理1場高齡共融活動， 邀請居家、社區及機構 長照長者參與	
弱勢關懷	寒冬送暖公益專案	佳醫健康基金會	南投縣中寮鄉清水村 中低收入原住民	結合公益資源 提供冬季禦寒物資	協助16位有需要之民眾	羊毛被16份
專業公益與資源循環	二手翻新 愛心輔具計畫	佳醫健康基金會、 佳醫創照台北居服 機構及相關專業單位	有行動輔具需求 之家庭及長者	需求轉介、輔具媒合、 清潔消毒、維修整新、 到府適配及使用衛教	共協助2個家庭 改善行動輔具需求	二手輔具 及相關整新服務



A1. GRI準則索引表

使用聲明：佳醫創照已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的ESG資訊
適用GRI 1：基礎2021

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露2021	2-1組織詳細資訊	2.1.1基本資訊	17	NA	
	2-2組織永續報導中包含的實體	1.1.2報告邊界與範疇	5		
	2-3報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1報導期間	4		
		1.1.7聯絡資訊	6		
	2-4資訊重編	1.1.4資訊重編	5		
	2-5外部保證/確信	1.1.6外部保證/確信	6		
	2-6活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	17		
		3.1 產品與服務	37		
		4.1.產業供應鏈管理	41		
	2-7員工	6.1.2人才聘雇	59		
	2-8非員工的工作者				本年度尚無統計。
	2-9治理結構及組成	2.2.1治理架構	20		
	2-10最高治理單位的提名與遴選	2.2.1治理架構	20		
	2-11最高治理單位的主席	2.2.1治理架構	20		

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露2021	2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1重大議題評估流程	11		
		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
	2-13衝擊管理的負責人	1.4.1重大議題評估流程	11		
		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
	2-14最高治理單位於永續報導的角色	1.1.5內部控制	5		
		1.4.1重大議題評估流程	11		
	2-15利益衝突	2.2.2董事會	21		
	2-16溝通關鍵重大事件	2.2.2董事會	21		
	2-17最高治理單位的群體智識	2.2.2董事會	21		
	2-18最高治理單位的績效評估	2.2.2董事會	21		
	2-19薪酬政策	2.2.2董事會	21		
	2-20薪酬決定流程	2.2.2董事會	21		
	2-21年度總薪酬比率	6.2.1公平且具競爭力的薪酬	61	2-21-b	年度總薪酬增加比率，將依國際原物料價格、總體經濟環境及不同年度之產銷情形而定。
	2-22永續發展策略的聲明	1.2董事長的話	7		
	2-23政策承諾	2.4.1誠信經營	25		
		6.1.1人力管理	58		
	2-24納入政策承諾	2.4.1誠信經營	25		
		6.1.1人力管理	58		

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露2021	2-25補救負面衝擊的程序	1.4.2重大議題衝擊管理	13		
		2.4.1誠信經營	25		
		6.1.1人力管理	58		
	2-26尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1誠信經營	25		
		6.1.1人力管理	58		
	2-27法規遵循	2.4.5法規遵循	28		
	2-28公協會的會員資格	2.1.1基本資訊	17		
	2-29利害關係人議合方針	1.3.1鑑別利害關係人	8		
		1.3.2利害關係人溝通	8		
	2-30團體協約	6.1.3勞資協議	60		本公司尚無成立公會與簽訂團體協約。
GRI 3：重大主題2021	3-1決定重大主題的流程	1.4.1重大議題評估流程	11		
	3-2重大主題列表	1.4.2重大議題衝擊管理	13		

重大議題揭露

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
GRI 201：經濟績效2016	201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1經濟價值	24		
	201-4取自政府之財務援助	2.3.1經濟價值	24		
資訊安全					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
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	2.6.5 個人資料與隱私保護	34		
能源管理與綠建築					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
GRI 302：能源2016	302-1組織內部的能源消耗量	5.3.1能源使用情形	51		
	302-3能源密集度	5.3.1能源使用情形	51		
	302-4減少能源消耗	5.3.2節能措施	52		
廢棄物管理					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
GRI 306：廢棄物2020	306-1廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5.1 廢棄物分類及管理	56		
	306-2廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.5.1 廢棄物分類及管理	56		
		5.5.1 廢棄物分類及管理	56		
	306-3廢棄物的產生	5.5.1 廢棄物分類及管理	56		

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 306：廢棄物2020	306-4廢棄物的處置移轉	5.5.1 廢棄物分類及管理	56		
	306-5廢棄物的直接處置	5.5.1 廢棄物分類及管理	56		
客戶永續衝擊管理					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
職業安全衛生					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
		6.4.1職業安全衛生管理	65		
GRI 403：職業安全衛生2018	403-1職業安全衛生管理系統		—		
	403-2危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-3職業健康服務	6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-4有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-5有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1培育訓練	64		
		6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-6工作者健康促進	6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-7預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4.1職業安全衛生管理	65		
	403-8職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		—		
	403-9職業傷害	6.4.5職業災害管理	72		
	403-10職業病	6.4.5職業災害管理	72		

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
勞僱關係					
3-3重大主題管理		1.4.2重大議題衝擊管理	13		
GRI 401：勞雇關係2016	401-1新進員工和離職員工	6.1.2人才聘雇	59		
	401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	1.1.3邊界範疇	5		
		6.2.2完善福利措施	62		
	401-3育嬰假	6.2.3友善育兒職場	63		

特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效2016	201-2氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.1.3氣候風險與機會衝擊評估	47		
	201-3確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2完善福利措施	62		
GRI 202：市場地位2016	202-1不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.2.1平等優渥薪酬	61		
	202-2雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2人才聘雇	59		
GRI 204：採購實務2016	204-1來自當地供應商的採購支出比例	—	—	全項	本公司於報告期間尚未統計來自當地供應商的採購支出比例，故本年度未揭露相關資訊。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 205：反貪腐2016	205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1誠信經營	25		
	205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1誠信經營	25		
GRI 206：反競爭行為2016	206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1誠信經營	25		
GRI 301：物料2016	301-1所用物料的重量或體積	—	—	全項	本公司目前尚未建立主要物料使用重量或體積之完整統計資料，故本年度暫不揭露此項量化資訊。後續將視營運管理及永續資訊揭露需求，逐步建立相關資料蒐集及統計機制。
GRI 303：水與放流水2018	303-3取水量	5.4.2 用水情形	55		
	303-4排水量	5.4.2 用水情形	55		
	303-5耗水量	5.4.2 用水情形	55		
GRI 305：排放2016	305-1直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	50		
	305-2能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	50		
	305-3其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	50		
	305-4溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	50		
GRI 402：勞資關係2016	402-1關於營運變化的最短預告期	6.1.1人力管理	58		

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
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	6.3.1培育訓練	64		
	404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2績效考核	64		
GRI 405：員工多元化與平等機會2016	405-1治理單位與員工的多元化	2.2.1治理架構	20		
		6.1.2人才聘雇	59		
GRI 406：不歧視2016	406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1.1人力管理	58		
GRI 408：童工2016	408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1.1人力管理	58		
GRI 409：強迫或強制勞動2016	409-1具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.1.1人力管理	58		
GRI 411：原住民權利2016	411-1涉及侵害原住民權利的事件	6.1.1人力管理	58		
GRI 417：行銷與標示2016	417-1產品和服務資訊與標示的要求	3.3.產品品質管理	39		
	417-2未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3.產品品質管理	39		
	417-3未遵循行銷傳播相關法規的事件	—	—	全項	本報告書目前未揭露 2025 年度違反行銷傳播相關法規之事件統計。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

A2. SASB準則索引表

使用聲明：佳醫創照已依循SASB準則報導2025年1月1日至12月31日期間的ESG資訊

SASB行業別：

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
永續揭露指標	HC-DY-130a.1	能源管理	(1)總能源消耗量、 (2)電網電力百分比及 (3)再生能源百分比	量化	2025年度總能源消耗量為267.498 GJ，電網電力占總能源消耗量100%；2025年度未使用可歸屬於本公司之再生能源，再生能源占比為0%。	GJ、%	5.3 能源管理	51	—	—
永續揭露指標	HC-DY-150a.1	廢棄物管理	醫療廢棄物總重量及依焚化、再循環或處理、掩埋之百分比	量化	—	公噸、%	5.3 能源管理	—	—	本報告書目前未揭露醫療廢棄物相關量化資訊，因長照法人尚未納入本次報告邊界，故本年度未揭露此項指標。
永續揭露指標	HC-DY-150a.2	廢棄物管理	(1)有害及(2)無害藥品廢棄物總重量及各處置方式百分比	量化	—	公噸、%	5.3 能源管理	—	—	本報告書目前未揭露有害及無害藥品廢棄物之量化資訊，且長照法人尚未納入本次報告邊界，故本年度未揭露此項指標。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
永續揭露指標	HC-DY-230a.2	病患隱私及電子健康紀錄	確保客戶個人健康資料紀錄及其他個人資料之政策及實務描述	討論及分析	已建立個人資料及隱私保護管理機制，並透過 ISO/IEC 27001及ISO/IEC 27701管理系統進行資訊安全與隱私管理	不適用	2.6.5 個人資料與隱私保護	34	—	—
永續揭露指標	HC-DY-230a.3	病患隱私及電子健康紀錄	(1)資料侵害數量、 (2)涉及個人資料及個人健康資料之比例、 (3)各類受影響客戶人數	量化	2025年度資料侵害事件0件，涉及個人資料及個人健康資料之事件均為0件，受影響客戶人數0人	數量、%	—	—	—	—
永續揭露指標	HC-DY-230a.4	病患隱私及電子健康紀錄	與資料安全及隱私相關法律程序造成之貨幣性損失總額	量化	資料安全及隱私相關法律程序造成之貨幣性損失總額0元	貨幣	—	—	—	—
永續揭露指標	HC-DY-240a.1	低收入病患之途徑	對管理病患保險狀態組合之策略之討論	討論及分析	—	不適用	—	—	全項	本公司主要營運模式並非醫院病患保險及醫療給付管理，依實際營運範圍評估不適用。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
永續揭露指標	HC-DY-250a.2	照護品質及病患滿意度	嚴重應通報事件之數量	量化	本報告期母公司報告邊界未涵蓋直接營運之照護機構，故本指標暫不適用。	件	—	—	—	照護機構尚未納入本期永續報告書揭露邊界，因此本報告期未揭露嚴重應通報事件數量；後續如擴大報告邊界，將依實際營運資料進行揭露。
永續揭露指標	HC-DY-250a.3	照護品質及病患滿意度	每家醫院之院內合併症比率	量化	—	%	—	—	全項	本公司報告邊界未涉及醫院營運者，故不適用。
永續揭露指標	HC-DY-250a.6	照護品質及病患滿意度	每家醫院之(1)非計畫性及(2)總再住院次數	量化	—	數量	—	—	全項	本公司報告邊界未涉及醫院營運者，故不適用。
永續揭露指標	HC-DY-260a.1	管制物質之管理	管理管制物質已開立處方數量之政策及實務描述	討論及分析	—	不適用	—	—	全項	本公司未從事管制藥品處方開立業務，故不適用。
永續揭露指標	HC-DY-270a.2	訂價及帳單透明度	服務價格如何對外公開之討論	討論及分析	依公司產品及服務價格公開方式評估適用性	不適用	—	—	全項	本公司未直接提供醫療程序、臨床診療或居住型照護服務，相關長期照護服務主要由關係單位營運，因此本指標所述醫療服務訂價及帳單透明度與本公司主要營運模式不具直接適用性，故本報告期未予揭露。

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
永續揭露指標	HC-DY-270a.3	訂價及帳單透明度	25項最常見服務中，訂價資訊公開可取得之數量及占服務總數比例	量化	—	數量、%	—	—	全項	本公司未直接提供醫療程序、臨床診療或居住型照護服務，相關長期照護服務主要由關係單位營運，亦無依「25項最常見醫療服務」進行服務訂價及價格資訊揭露之情形，因此本指標與本公司主要營運模式不具直接適用性，故本報告期未予揭露。
永續揭露指標	HC-DY-320a.1	勞工健康與安全	(a)直接員工及(b)約聘員工之總可記錄事件比率（TRIR）	量化	2025年度直接員工總經歷工時為59,040小時，可記錄職業傷害0件，直接員工TRIR為0；約聘及其他非員工工作者相關資料尚未完整建立。	比率	6.4.5 職業災害管理	72	—	2025年度尚未建立完整之約聘及其他非員工工作者工作時數與可記錄職業傷害統計，因此暫無法計算其TRIR；後續將配合資料蒐集機制逐步完善。
永續揭露指標	DY-330a.1	員工招募、發展與留任	醫師、非醫師醫療保健專業人員及其他員工之自願與非自願離職率	量化	已揭露人力資本及員工聘僱相關資訊；惟目前尚未依SASB職類及自願、非自願離職類型進行分類統計	%	6.1 人力資本	60	SASB職類別離職率	現行人力統計口徑與SASB職類分類不同

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
永續揭露指標	HC-DY-330a.2	員工招募、發展與留任	對醫療保健專業人員人才招募與留任所作努力之描述	討論及分析	本公司透過薪酬福利、教育訓練、績效管理、人才培育及職涯發展等措施推動人才招募與留任；相關措施適用於公司所聘僱之專業及一般人員。	不適用	6.2 薪酬與福利、6.3 多元發展	61、64	否	—
永續揭露指標	HC-DY-450a.1	氣候變遷對人類健康及基礎設施之影響	因應極端氣候實體風險、氣候相關疾病及應急整備與應變之政策與實務描述	論及分析	本公司已進行氣候相關風險辨識，包含颱風、高溫等實體風險，並透過風險管理及相關營運應變機制降低可能造成之營運衝擊。	不適用	5.1 氣候變遷管理、2.5 風險管理	44、29	氣候變遷造成疾病罹病率或死亡率變化之相關內容	本公司非直接提供醫院或臨床診療服務之機構，未建立氣候相關疾病罹病率及死亡率之醫療統計；惟已就與公司營運相關之極端氣候實體風險及應變措施進行揭露。
永續揭露指標	HC-DY-510a.1	舞弊及不必要程序	與醫療舞弊有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	不適用	不適用	—	—	全項	本公司未直接提供醫療程序或臨床診療服務，亦非相關醫療給付制度之醫療服務提供者，因此本指標與本公司主要營運模式不具直接適用性，故本報告期未予揭露。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	揭露說明	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
活動指標	HC-DY-000.A	活動指標	(1)設施及(2)病床之數量，按類型	量化	不適用	不適用	—	—	全項	本報告主體未直接營運醫院、居住型照護機構或其他設有病床之照護設施；相關長期照護機構係由關係單位營運，因此本指標不適用於本期報告邊界。
活動指標	HC-DY-000.B	活動指標	(1)住院病患及(2)門診病患之數量	量化	不適用	不適用	—	—	全項	本公司未直接提供住院或門診醫療服務，無住院病患及門診病患統計，因此本指標與本公司主要營運模式不具直接適用性。

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

A3. 加強揭露永續指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	• 消耗能源總量：267.498 GJ • 外購電力百分比：100 % • 再生能源使用率：0 %	十億焦耳(GJ),百分比(%)	51	本項係依目前已完成彙整之能源資料揭露；如後續盤查辨識其他能源使用，將同步更新。
二	總取水量及總耗水量	量化	• 總取水量：中部辦公室0.07413千立方公尺(m^3) • 總耗水量：目前尚未具備完整且可直接計量之排水量及 • 耗水量資料，因此本年度暫不揭露總耗水量。	千立方公尺(m^3)	55	本年度以目前已完成資料彙整之中部辦公室用水量作為主要水資源量化管理指標。
三	所產生廢棄物之重量，有害廢棄物之百分比及回收之百分比	量化	• 廢棄物總量　0　公噸(t) • 有害事業廢棄物之百分比及回收之百分比皆為0%	公噸(t),百分比(%)	56	2025年度各類廢棄物目前尚未建立公司個別重量統計資料。部分一般生活廢棄物及資源回收物係由營運據點所在大樓統一收集及清運，因此本年度暫不揭露廢棄物總量、有害廢棄物占比及回收比例。公司將持續完善廢棄物種類、產生量、清運及處理流向之量化管理機制。
四	說明職業災害人數及比率	量化	• 2025年度職業災害人數為 0人，職業災害比率為 0%。	比率(%),數量	72	詳職業安全衛生相關章節。
五	依產品類別之主要產品產量	量化	本公司主要從事健康照護整合服務、醫療設備租賃與維護、智慧照護及長期照護相關服務，營運模式非以製造生產為主，故「主要產品產量」指標 不適用。	—	—	—

基本資訊
公司治理
產品服務
永續供應
環境友善
員工照護
社會共榮

附錄

A1. GRI準則索引表
A2. SASB準則索引表
A3. 加強揭露永續指標
A4. 氣候相關資訊

A4. 氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
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。	• 請詳章節 5.1.1 氣候治理。本公司逐步將氣候變遷議題納入整體風險管理及永續發展管理機制，由董事會監督氣候相關風險與機會之管理方向，管理階層負責統籌與推動相關管理工作，並依執行情形向董事會報告重大氣候議題及管理成果。	44
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	• 請詳章節 5.1.2 氣候風險與機會鑑別評估及 5.1.3 氣候風險與機會衝擊評估。	45 47
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	• 請詳章節 5.1.3 氣候風險與機會衝擊評估。	47
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。	• 請詳章節 5.1.1 氣候治理及 5.1.2 氣候風險與機會鑑別評估。	44 45
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	• 本年度尚未執行氣候情境分析，因此尚無相關情境、參數、假設、分析因子及量化財務影響資訊。	—
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。	• 目前尚未訂定完整之氣候轉型計畫。本公司已建立氣候風險與機會鑑別及管理機制，並透過能源管理、溫室氣體盤查、節能減碳、供應鏈及據點韌性等措施逐步強化氣候管理。後續將依盤查結果及管理需求逐步建立相關指標與目標。	—
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	• 目前尚未使用內部碳定價作為規劃工具。	—
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	• 目前尚未設定量化溫室氣體減量目標。本公司預計先完成ISO 14064-1溫室氣體盤查並建立基準年排放資料，後續依盤查結果設定管理及減量目標。目前亦尚未使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）。	—
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(另填於9-1及9-2)。	• 詳9-1及9-2。	—

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1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CO_2e)、密集度(公噸CO_2e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

2025年

本公司自2026年起導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查制度，依組織營運特性建立盤查邊界、進行排放源鑑別及活動數據蒐集，並逐步建置排放量計算、資料覆核及文件保存等管理程序。

截至本報告書編製期間，已完成外購電力活動數據之彙整及排放量計算。

1. 外購電力排放量：34.7005公噸CO_2e

2. 外購電力排放強度：0.0882公噸CO_2e／百萬元營收

上述資訊為目前已完成量化之外購電力排放量，不代表2025年度完整組織型溫室氣體排放總量。完整範疇一、範疇二及範疇三排放資訊將依ISO 14064-1:2018盤查結果彙整。

2024年

1. 外購電力排放量：28.5416公噸CO_2e

2. 外購電力排放強度：0.0734公噸CO_2e／百萬元營收

2024年度完整組織型溫室氣體盤查資料尚未建立，目前揭露資訊以已完成量化之外購電力排放為主。

2024年度及2025年度外購電力排放量係依各年度實際用電量及適用之電力排放係數計算；排放強度則以各年度外購電力排放量除以當年度營業收入計算。

9-1-2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年度及2025年度目前尚未辦理第三方溫室氣體查證或確信。

本公司自2026年起導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查制度，目前持續進行排放源鑑別、活動數據蒐集、排放量計算、資料覆核及相關文件建置。

後續將依主管機關規範、公司永續資訊揭露需求及溫室氣體管理進程，評估辦理第三方查證或確信。

9-2 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。

溫室氣體管理基準年及減量目標

本公司自2026年起導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查制度，目前正辦理組織型溫室氣體排放源鑑別、活動數據蒐集及排放量量化作業，並將依完整盤查結果建立溫室氣體管理基準年。

現階段尚未完成完整組織型溫室氣體盤查，因此尚未正式建立溫室氣體管理基準年及設定量化減量目標。

短期將以完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查、建立基準年排放資料，以及辨識主要排放來源與排放熱點為主要工作；中期將依盤查結果設定管理指標及減量目標；長期則持續推動減碳措施，降低溫室氣體排放強度。

減量策略及具體行動計畫

本公司依營運特性及溫室氣體排放來源，從能源管理、設備管理、交通運輸、數位化作業、資源循環、綠色採購及教育宣導等面向推動減量措施，並將依年度盤查結果持續檢視主要排放來源及減量成效。

1. 能源管理：持續追蹤營運據點用電情形，推動節約用電、高效率設備及非必要設備關閉等措施。
2. 冷媒管理：定期保養空調及冷凍設備，留存冷媒補充、維修及設備管理紀錄，降低冷媒逸散風險。
3. 交通運輸：妥善規劃公務行程，推廣視訊會議、大眾運輸及共乘，降低交通運輸所產生之排放。
4. 數位化管理：推動電子簽核、電子表單、電子發票及線上協作，降低紙張使用及相關間接排放。
5. 資源循環：推動醫療設備租賃、維護、整備及循環使用，延長設備使用年限並提升資源使用效率。
6. 綠色採購：持續評估節能、環保及低碳產品之採購可行性，逐步將環境因素納入採購管理。
7. 教育宣導：辦理氣候變遷、溫室氣體盤查及低碳營運相關宣導，提升員工節能減碳意識。

減量目標達成情形

由於本公司目前尚未完成完整組織型溫室氣體盤查，且尚未正式建立基準年及設定量化減量目標，因此本年度尚不適用減量目標達成率之評估。

後續將依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查結果，持續檢視溫室氣體排放結構及主要排放來源，逐步建立減量指標與管理目標，並於目標設定後持續追蹤年度執行情形及減量成效。

佳醫創照健康
ASIA BEST LIFE CARE

佳醫創照健康股份有限公司