
2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



醫影股份有限公司 since 1992
Medical Imaging Corporation

目錄

第一章 醫影永續、共見未來	1
1.01 經營者的話	1
1.02 關於醫影	3
1.02.1 公司簡介	3
1.02.2 組織活動與價值鏈	5
1.03 報告書資訊	6
1.03.1 編製依據	6
1.03.2 發行時間	8
1.03.3 聯絡資訊	8
第二章 致力永續、影像同行	10
2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	12
2.02.1 永續發展組織架構	12
2.02.2 運作情形	13
2.03 董事會及功能性委員會	15
2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果	15
2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	15
2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	19
2.03.1.3 對永續發展之持續進修	21
2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督	23
2.03.2 董事會結構及運作情形	24
2.03.2.1 成員及多元化	24
2.03.2.2 董事會運作情形	26
2.03.2.3 提名與遴選	29
2.03.2.4 利益迴避	31
2.03.2.5 董事績效評估	31
2.03.2.6 薪酬政策和薪酬決定流程	33
第三章 傾聽各方、共創永續	36
3.01 利害關係人溝通	36
3.02 決定重大主題之流程與重大分析	40

第四章 透視治理、誠信永續	49
4.01 經濟績效.....	49
4.01.1 財務績效分析	49
4.01.2 經濟價值產生與分配	52
4.02 稅務.....	54
4.02.1 稅務政策	54
4.02.2 稅務治理與管理	55
4.03 誠信經營.....	56
4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範.....	56
4.03.2 反貪腐機制	59
4.03.3 反競爭行為	65
4.04 風險管理.....	67
4.04.1 風險管理文化與原則	67
4.04.2 風險管理流程與架構	68
4.04.3 法規遵循	71
4.05 資訊安全及客戶隱私保護.....	77
4.05.1 資訊安全政策與管理架構	78
4.05.2 資訊安全管理措施	79
4.05.3 個人資料保護與客戶隱私機制	80
4.05.4 資訊安全教育訓練	80
4.05.5 2025 年度資訊安全及客戶隱私成果	81
4.06 產品及服務管理.....	82
4.06.1 產品品質管理政策	82
4.06.2 產品會議與品質訓練	83
4.06.3 消費者權益保護機制	83
4.06.4 申訴管道	84
4.06.5 2025 年度產品與服務管理成果	84
4.07 客戶服務	85
4.07.1 客戶互動與承諾	86
4.07.2 客戶需求回應與溝通	87
4.08 供應鏈管理.....	89
4.08.1 供應鏈概況	90
4.08.2 RBA 與廉潔承諾管理.....	91

4.08.3 在地採購與永續供應鏈	92
4.09 外部參與	94
第五章 社會共融、健康平權	96
5.01 人權政策與承諾	96
5.01.1 人力結構與多元組成	100
5.01.2 多元共融與性別平等	103
5.01.3 員工薪酬與福利制度	105
5.01.4 勞雇關係與溝通機制	108
5.01.5 人才培育與發展	110
5.02 職業安全及衛生	114
5.02.1 職業安全衛生政策	114
5.02.2 職業災害統計與預防措施	116
5.02.3 健康促進與職場安全文化	117
5.03 社會參與與影響力	120
5.03.1 對基礎設施之支持	120
第六章 氣候韌性、資源循環	123
6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123
6.02 溫室氣體管理	125
6.03 能源管理	127
6.04 水資源管理	130
6.05 廢棄物管理	132
第七章 附錄	135
7.01 附錄 1 - GRI 內容索引表	135
7.02 附錄 2 - SASB 內容索引表	143
7.03 附錄 3 - 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法對照表	144
7.04 附錄 4 - 有限確信報告	145

第一章 醫影永續、共見未來

本章作為醫影 2025 永續報告書之開篇，先由經營者的話傳達本公司對永續經營之理念與長期承諾，繼而完整介紹醫影之公司概况、營運範疇與核心價值，並說明本報告書之編製依據、揭露範圍與聯絡方式。醫影期盼利害關係人能藉由本章先行認識本公司之經營底蘊與永續發展定位，作為理解後續治理、社會及環境各面向作為之基礎。

1.01 經營者的話 (GRI 2-22)



醫影公司自創立以來，本著「誠信、服務、創新」的經營理念，希望給予大眾積極專精的服務品質及高成效果的醫療儀器及高階醫學影像管理，推廣預防勝於治療概念，提早診斷，照顧全民健康。我們的目標則是希望民眾可以了解醫療設備最新的趨勢及服務，我們用最真誠以及主動卓越的服務品質，滿足客戶的需求，不斷創新，進而達成持續成長與永續經營之目標。

在誠信治理方面，本公司持續強化公司治理與董事會運作，並訂定「誠信經營守則」，以落實誠信經營精神，推動資訊揭露的透明與合理，平衡各利害關係人的權益。我們設有多元溝通管道，並由專責人員回應利害關係人關注的議題。此外，本公司亦安排獨立董事定期與內部稽核主管及會計師進行面對面溝通，以協助其有效行使職權。為降低董事在執行職務時因錯誤或疏失可能導致公司與股東受損之風險，亦定期為董事投保「董事暨重要職員責任保險」，作為風險管理的一環。

在員工照顧方面，醫影公司秉持尊重多元與性別平權的原則，致力於打造友善的工

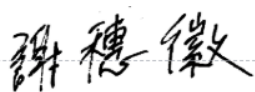
作環境，並規劃完善的薪酬福利與培訓制度，支持員工持續成長與發展。同時，我們重視員工身心健康，除定期辦理健康檢查外，亦舉辦年度員工旅遊與不定期聚餐活動，以促進同仁間的交流與凝聚力。唯有幸福的員工，方能提供更優質的產品與服務，共同實現對客戶的承諾。

在社會參與方面，醫影公司持續投入資源支持在地醫療發展，透過捐贈醫療院所，協助醫院推動社區醫療服務。為響應政府政策並守護婦女健康，亦與合作醫院推動乳房X光攝影車計畫，提供深入社區及職場的行動服務，擴大預防醫療。

感謝每位同仁的努力與付出，讓醫影在全球面臨經濟通膨與貨幣政策緊縮壓力下，2025 年度仍繳出亮眼營收成果。這不僅肯定了團隊的共同努力，也反映客戶與供應商夥伴長期以來的支持與信任。面對未來，醫影將持續精進、尋求改善，秉持對股東負責、對社會有貢獻的態度，致力於守護國人健康，邁向永續發展。

醫影股份有限公司

董事長



1.02 關於醫影 (GRI 2-1、2-6)

1.02.1 公司簡介 (GRI 2-1)

醫影股份有限公司 (以下簡稱「醫影」) 成立於 1992 年，深耕臺灣醫療設備產業逾三十年，致力於提供醫療設備租賃、影像醫學管理服務，以及醫療儀器之代理銷售與整合管理顧問業務，協助醫療機構提升設備運營效率、降低資本支出並強化臨床診斷品質。秉持「誠信、服務、創新」的經營理念，醫影持續以專業且穩定的服務品質，守護國人健康並推動醫療產業之永續發展。

在核心能力上，醫影累積 32 年在臺營運經驗，建構涵蓋前台服務、後台管理之垂直整合專業團隊；產品資源方面代理國際醫療科技品牌 GE Healthcare，提供最新設備、產品訓練與原廠售後服務技術交流；並與 6 家合作醫院之醫護團隊進行長期經驗交流及異業合作，提供單設備、多設備、買賣、租賃、投放、管理顧問等多元客製化合作模式，回應不同醫療機構的營運需求。

展望未來，醫影規劃以三大主軸持續推進：在現有服務方面，深化醫院管理顧問、設備租賃及藥品耗材買賣之市場擴展與滲透；在垂直整合方面，整合醫療設備租賃與影像醫學管理服務軟體等多系統，朝一站式服務策略目標前進；在多角化發展方面，跨域延伸至臺灣健診市場與動物影像市場，並擴展影像醫學之租賃管理服務與新產品代理範疇，開拓營運的長期成長空間。

為利讀者建立對本公司之初步認識，茲將公司法定身分、營運據點、主要業務、所有權架構及人力規模等基本資料彙整如表 1-1 所示：

表 1-1 醫影基本資料表

項目	內容
公司法定名稱	醫影股份有限公司
總部位置	臺北市信義區忠孝東路五段 510 號 19 樓之 2
產業類別	生技醫療業
主要產品或服務類型	產品：醫療設備及藥品 服務：醫療設備租賃、維修
產品應用領域	骨質密度測量儀、超音波掃描儀、血管攝影儀、數位 X 光攝影儀、電腦斷層掃描儀、磁共振造影掃描儀、乳房攝影儀、正子放射掃描儀及顯影劑等
營運據點	臺北市信義區忠孝東路五段 510 號 19 樓之 2
公司所有權的性質與法律形式	醫影股份有限公司於 2017 年 6 月首次登錄興櫃市場，2024 年 6 月 18 日興櫃轉上櫃掛牌，普通股股票代碼 6637。
員工總人數	截至 2025 年 12 月 31 日，員工總人數為 47 人。

為使利害關係人對本公司之永續經營實力及中長期成長路徑有整體性掌握，茲將

本公司既有之核心能力與相對應之未來發展策略對照彙整如表 1-2 所示：

表 1-2 醫影核心能力與未來發展策略對照表

核心能力	未來發展策略
營運經驗：32 年在臺經驗打造垂直整合、前台服務、後台管理之專業團隊。	深耕現有服務：持續擴展與滲透醫院管理顧問、設備租賃及藥品耗材買賣市場。
產品資源：代理國際醫療科技品牌 GE Healthcare 之產品，提供最新設備、產品訓練與原廠售後服務。	垂直整合：整合醫療設備租賃、影像醫學管理服務軟體等多項系統，以提供一站式服務為發展目標。
技術交流：與 6 家合作醫院之醫護團隊進行經驗交流及異業合作。	多角化發展：跨足臺灣健診市場、動物影像市場，並擴展影像醫學租賃管理服務及新產品代理業務。
客製化合作模式：提供單設備、多設備、買賣、租賃、投放及管理顧問等多元合作模式。	持續強化市場競爭力與服務創新，提升醫療影像整合服務價值，拓展多元營運版圖。

1.02.2 組織活動與價值鏈 (GRI 2-6)

GRI 2-6

醫影主要從事醫療儀器設備之買賣與租賃，並提供醫院專業整合管理顧問服務，於醫療儀器設備產業價值鏈中位居關鍵的中游角色。

一、產業價值鏈分工

- 上游：醫療器材研發與製造商、藥品研發與製造商。
- 中游 (醫影所處位置)：醫療器材銷售經銷及代理商、醫療器材行、醫療管理顧問公司。
- 下游：各類醫療院所。

二、醫影於價值鏈中創造的效益

- 對上游製造商：透過長期累積之經銷網路，協助國際醫材品牌快速進入臺灣市場、降低其銷售與管理成本，並擴大市場滲透率。
- 對下游醫療院所：即時提供所需之先進設備、原廠售後服務與技術支援，協助其縮短採購週期、優化資本支出並降低經營風險。

整體而言，醫影以中游整合者的角色，匯集下游醫療院所之多元需求，統一向上游製造商採購並搭配彈性存貨管理，依臨床需求配送與部署，促成上、中、下游業者有效分工，提升整體醫療儀器設備產業之運作效率與資源運用效益。如圖 1-1 所示。

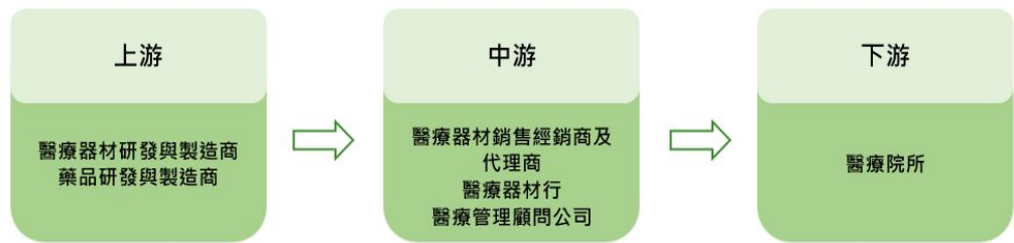


圖 1-1 醫影所處之醫療器材產業價值鏈

本公司主要業務內容涵蓋藥品經銷及銷售、醫療儀器設備之經銷及銷售、設備零件維修，以及醫療設備租賃管理業務等四大類；服務市場以臺灣為主，租賃管理業務則延伸至中國大陸地區。透過「銷售—維修—租賃管理」相互銜接的整合服務組合，本公司得以為醫療院所提供從設備購置、日常維護到長期租賃管理之一站式專業支援。各項業務之服務內容、規模與主要市場區域彙整如下表 1-3 所示。

表 1-3 醫影 2025 年主要產品/服務內容、數量與市場資訊

主要產品或服務內容	主要產品或服務數量	提供產品或服務的市場資訊
藥品經銷及銷售	181,755	臺灣
儀器設備經銷、銷售	100	臺灣
零件維修	283	臺灣
租賃管理業務	6	臺灣、中國

註：數量單位—藥品為「項次」、儀器設備為「臺」、零件維修為「次」、租賃管理為「家 / 合約」。
與上年度相比，本公司之現行行業別、價值鏈及其他業務關係均無顯著變化 (GRI 2-6)。

1.03 報告書資訊 (GRI 2-2、2-3)

1.03.1 編製依據 (GRI 2-2、2-3)

2025 年度永續報告書 (以下簡稱「本報告書」) 為醫影股份有限公司 (以下簡稱醫影或本公司) 發行之第二本永續報告書 (Sustainability Report)，公開揭

露醫影永續經營目標與行動方針，期望讓各界更深入了解醫影在永續發展上的各項努力與成果。

本報告書揭露資料涵蓋醫影於 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（同財務報導期間）全球據點之企業永續非財務資訊，其邊界包含母公司及子公司（永讚有限公司、樂誠有限公司、江蘇國贊醫療設備有限公司）於臺灣、中國、其他地區主要營運據點。財務數據與醫影合併財務報告揭露範疇一致，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）以新台幣為計算單位。若遇範疇不一致之情形，將於該數據及段落註明。另外，本公司為第二次發行報告書，無資訊重編之情事。

本報告書依循全球報告倡議組織（GRI）、永續性報導準則 2021 年版編製，並依據 SASB 醫療設備與用品行業準則（HC-MS）、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法及 TCFD 氣候相關財務揭露建議等進行編製撰寫。本報告書依循及參考之準則如下表 1-4 所示：

表 1-4 本報告書編製所依循之國內外永續準則

發布單位	依循準則
全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）	GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）
財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（Taipei Exchange, TPEX）	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
聯合國（United Nations, UN）	永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）
永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）	行業準則 - 醫療設備與用品（Health Care Distributors）
金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）	氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）

註：報導原則對應本報告書內容之章節及頁碼，請參見附錄。

管理流程

GRI 2-14

為確保本報告書之資訊品質與揭露透明度，本公司建立涵蓋資料蒐集、內部覆核及外部揭露之三階段編製流程，由各權責部門蒐集彙整、經主管覆核、永續發展委員會審議及董事會核備後對外揭露，編製流程如圖 1-2 所示：此外，本報告書委託勤業眾信聯合會計師事務所，依據全球永續揭露準則(GRI Standards)及確信準則第 3000 號「非歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限等級確信，並出具會計師有限確信報告，詳見本報告書附錄 4 - 會計師有限確信報告。

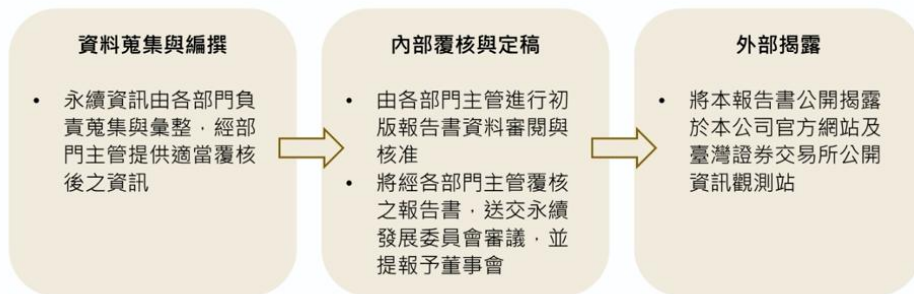


圖 1-2 本報告書編製、覆核與揭露流程

1.03.2 發行時間 (GRI 2-3)

本公司永續報告書發行週期為每年一次。

- 本年度 (2025 年)：報告書發行時間為 2026 年 8 月
- 下一年度 (2026 年)：報告書預計發行時間為 2027 年 8 月

1.03.3 聯絡資訊 (GRI 2-3)

醫影珍視所有關心本公司的利害關係者意見，並將持續傾聽回饋，堅守企業永續發展的承諾。如您對本公司有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫。本

報告書亦將同步公開於公司官方網站，方便利害關係人查閱。

- 公司名稱：醫影股份有限公司
- 聯絡地址：台北市信義區忠孝東路五段 510 號
19 樓之 2
- 聯絡部門：財務部
- 聯絡電話：(02) 2727-9535
- 電子郵件：mic.tw@msa.hinet.net



第二章 致力永續、影像同行

本章闡述醫影之永續發展策略與治理架構，說明本公司如何將永續理念融入經營決策核心。醫影以董事會為最高治理單位，透過永續發展委員會與五大推動小組建構由上而下之推動機制，並由董事會及功能性委員會督導永續策略之落實與績效。藉由健全之治理結構與明確之權責分工，醫影確保永續發展自決策層貫穿至日常營運，穩健邁向長期價值創造。

2.01 永續發展策略（GRI 2-22）

醫影身為臺灣醫療設備與影像管理服務之專業通路業者，深知所提供之醫療器材與服務直接攸關民眾健康與醫療品質。本公司將永續發展視為長期經營之核心承諾，目前處於推動企業永續發展之成長階段，已訂定《永續發展原則》作為各項永續行動之依循，以「誠信治理、永續環境和社會共融」三大面向為發展軸線，致力將永續價值融入經營策略、營運流程及供應鏈管理之中。

為確保永續推動具體落地，醫影每年定期將永續發展理念、重點目標、推動計畫與績效成果提交至董事會覆核，由董事會掌握整體推動方向並確認其與公司策略保持一致。本公司並參酌全球永續性報告協會 GRI 通用準則、SASB 永續會計準則、TCFD 氣候相關財務揭露建議書等國際永續報導框架，並以聯合國永續發展目標（SDGs）為長期校準方向，定期檢視揭露完整性與品質，持續精進永續資訊之透明度與可比性。

透過利害關係人議合與重大議題鑑別流程，醫影系統性掌握對營運具有潛在影響

及利害關係人關注之永續議題，並針對識別後之重大主題訂定管理方針與績效指標，積極回應各方期許。如有影響利害關係人之負面情事發生，由相關權責單位即時向董事會報告事由與因應措施，並將檢討結果回饋至管理機制，持續強化永續治理之韌性與回應能力。

永續發展目標 (對應 SDGs)

醫影以「希望、科技、健康」三大企業精神為發展核心，將永續經營理念與聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)相互扣合，建構出涵蓋環境、社會、員工、產品服務、治理與創新等面向之六大永續發展軸線。各軸線除呼應本公司於相關面向之長期承諾外，並依議題屬性對應至特定 SDGs，作為醫影推動永續發展之策略地圖與長期校準方向。各軸線之主題、對應 SDGs 與重點推動議題彙整如圖 2-1 所示。



圖 2-1 醫影永續發展六大策略軸線及對應 SDGs

2.02 推動永續發展機制

GRI 2-12、2-13、2-14

2.02.1 永續發展組織架構 (GRI 2-9)

醫影深知良好治理為永續發展之基石，為將永續理念有效融入經營決策與日常運作之中，本公司建構「董事會督導、永續發展委員會推動、各功能單位執行」之三層級永續治理架構，確保永續策略之擬訂、推動與檢視均能與公司整體經營方向保持一致，並透過定期會議、書面報告及專案溝通維持各層級資訊流通與決策連動。

醫影於 2025 年正式設置「永續發展委員會」，作為公司永續發展之核心推動平台，由謝穗徽董事長親自擔任召集人，並聘請會計主管車昕穎、董事周志誠、獨立董事黃崇興與何耕宇共同擔任委員，組成兼具治理、財會、業務與獨立監督等多元觀點之代表結構。委員會職責涵蓋掌握全球永續脈動與國際規範動向，系統性分析治理、環境、員工與人權等面向之永續議題風險與機會，並將永續價值與本公司核心業務相結合，訂立策略性永續發展願景與中長期推動目標。委員會至少每年召開一次例行會議，必要時得召開臨時會議，並將決議事項與年度推動績效定期向董事會報告，據以持續推動服務創新、強化企業永續發展能力，並回應投資人、客戶、員工與供應鏈夥伴等利害關係人之多元期許。如圖 2-2 所示。

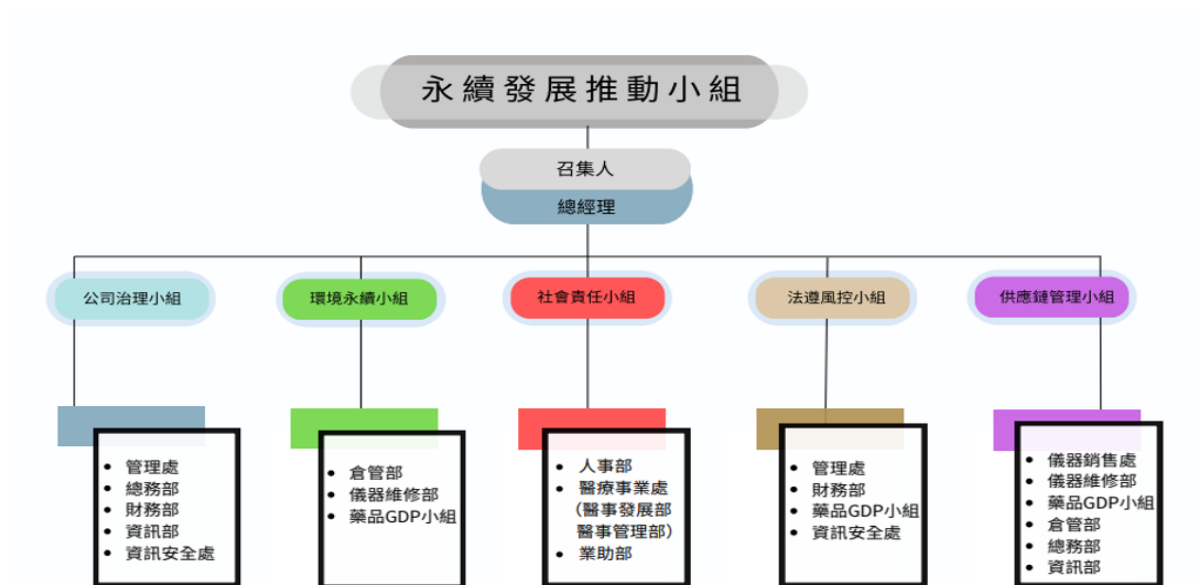


圖 2-2 永續發展推動小組五大功能組與部門對應

2.02.2 運作情形

醫影於永續發展委員會之下，依議題屬性設置五大永續推動小組，作為政策落實與績效執行之第一線單位。各小組由相關功能部門代表組成，依其專業職掌負責推動指定面向之 ESG 議題，並定期向永續發展委員會回報推動進度、重大議題辨識與績效成果，形成「政策—推動—回饋」之閉環機制，確保永續策略能由委員會層級之決議貫穿至日常營運實務。五大永續推動小組之核心職掌簡述如下：

- 公司治理小組：聚焦 ESG「G」面向，推動治理制度健全與資訊透明，涵蓋治理政策、誠信經營、法規遵循及跨部門協調。
- 環境永續小組：聚焦 ESG「E」面向，推動碳管理、能源效率、廢棄物循環、綠色供應鏈與環境資訊揭露。
- 社會責任小組：聚焦 ESG「S」面向，管理員工、社區與供應鏈等利

害關係人之社會影響，涵蓋勞權、職安、人權、教育訓練與公益參與。

- 法遵風控小組：整合永續發展之法規遵循與風險管理，涵蓋 ESG 風險辨識、反貪腐政策、內控稽核與重大事件應變。
- 供應鏈管理小組：將 ESG 理念導入採購與供應鏈體系，涵蓋永續採購、供應商 ESG 評估、供應鏈碳排協作及夥伴關係強化。

各推動小組之詳細職責與工作範疇彙整如下表 2-1 所示：

表 2-1 永續推動小組五大功能組職責說明

永續推動小組	職責說明
公司治理小組	負責推動企業於 ESG 中「G」(Governance) 面向的策略與管理，強化治理制度之健全與透明。工作範疇涵蓋公司治理政策與制度建構、資訊揭露與透明度提升、誠信經營與法規遵循、永續治理相關議題之掌握與因應，以及跨部門之協調與溝通推動。
環境永續小組	負責協調並推動企業在 ESG 中「E」(Environment) 領域的目標實踐與資訊揭露。工作範疇包括碳管理與氣候風險應對、能源與資源效率提升、廢棄物管理與循環經濟導入、綠色產品與供應鏈倡議、環境法規遵循、環境資訊揭露與外部溝通，以及環保創新與最佳實務導入。
社會責任小組	負責規劃與推動企業在 ESG 中「S」(Social) 面向的相關實務，聚焦於員工、社區與供應鏈等利害關係人之社會影響管理。工作範疇包括員工權益與職場健康安全、人力資源發展與教育訓練、人權政策與遵循、供應鏈社會責任、社區參與與公益活動、利害關係人溝通與資訊揭露，以及參與多元社會永續倡議。
法遵風控小組	負責整合永續發展過程中之法規遵循與風險管理機制，確保企業行為合法合規並具備應對風險之韌性。工作範疇涵蓋永續法規遵循體系建構、ESG 風險辨識與評估、誠信經營與反貪腐政策、內控制度與稽核、重大法遵與風險事件之應變管理、ESG 揭露正確性控管，以及跨部門合作與倡議整合。 2025 年度本公司經評估，無重大違反誠信經營或貪腐之風險；且 2025 年度未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德之相關事件。
供應鏈管理小組	負責導入 ESG 理念至整體供應鏈體系，強化供應鏈永續性與風險管理，提升企業整體競爭力與韌性。工作範疇包括永續採購政策與制度建置、供應商 ESG 績效評估與稽核、供應鏈碳排管理與減量協作、供應商能力培育與夥伴關係強化、供應鏈風險控管、資訊揭露與利害關係人溝通，以及國際永續標準與倡議接軌。

藉由以上各小組執掌內容，對各項工作進行展開，透過編撰永續報告書，進行重大性議題分析與討論。

2.03 董事會及功能性委員會（GRI 2-9）

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果（GRI 2-12、2-13）

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形（GRI 2-12）

醫影建構清晰完整之公司治理與營運組織架構：最高決策層為股東會與董事會，董事會下設「審計委員會」、「薪資報酬委員會」與「永續發展委員會」三大功能性委員會，並配置「公司治理主管」與「稽核室」直接隸屬董事會，以確保治理獨立性與內部監督之有效運作。營運執行層由總經理統籌，下轄儀器銷售處、醫療事業處、管理處及資訊安全處等四大業務單位，分別負責產品銷售、醫療服務、後勤行政與資訊安全等核心職能，各單位依專業分工密切協作，共同支撐公司於醫療設備買賣、租賃管理與專業整合管理顧問服務等業務之穩健推展。本公司組織架構如圖 2-3 所示。

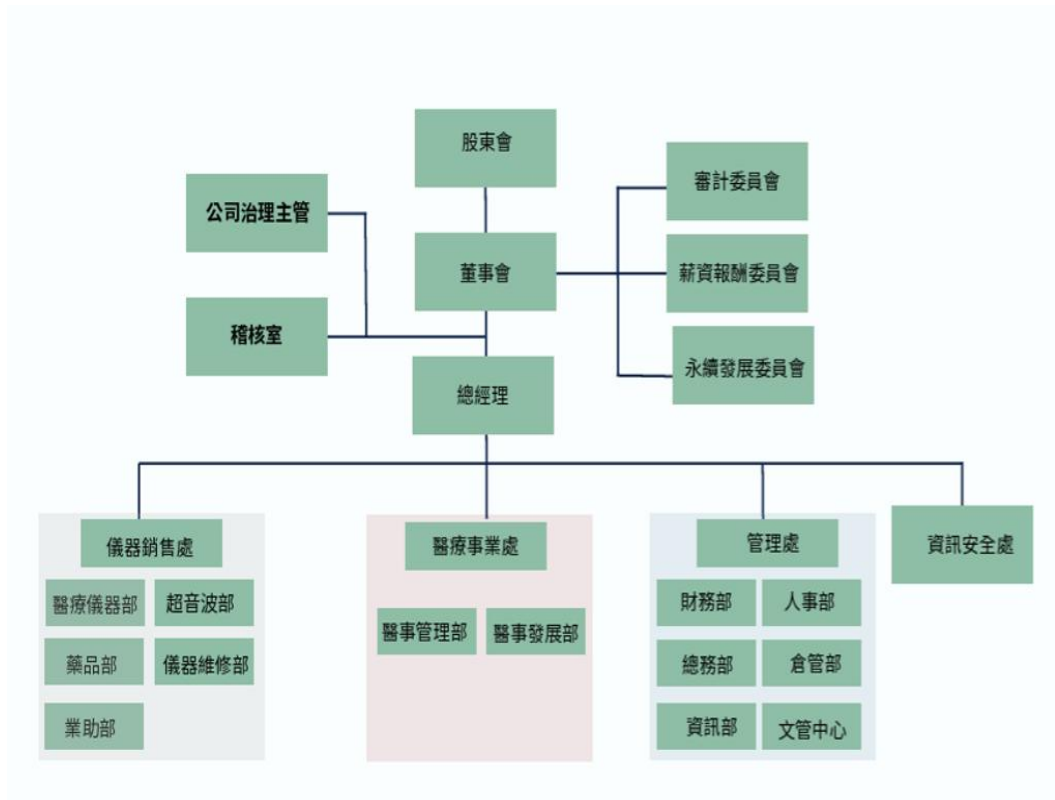


圖 2-3 醫影股份有限公司治理架構與業務組織

董事會

醫影董事會由 8 名董事組成，包括 4 名一般董事與 4 名獨立董事，平均任期 9 年。董事會為本公司最高治理機構，負責監督企業營運與發展，並管理公司於經濟、環境及社會（含人權）面向之衝擊。董事會依循《董事會議事規範》運作，每季至少召開 1 次例行會議，定期審視企業經營績效與永續目標推動進程，研擬重要永續議題之策略方向，並就關鍵重大事件包含經濟、環境、人權之衝擊及氣候變遷與營運相關之風險與機會與全體董事充分溝通。會議中並明確指派因應衝擊、風險與機會之權責單位，於後續會議追蹤執行情形，形成由策略決議貫穿至落地執行之閉環監督機制。2025 年共召開 5 次董事會，全體董事平均出席率為 97.5%，含委託出席則達 100%。

各功能性委員會

為提升治理單位之監督與管理效能，醫影於董事會之下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」與「永續發展委員會」三大功能性委員會。各委員會依循董事會核准之組織規程定期召集會議並行使職權，就所轄業務範疇進行討論與審議，相關決議事項與建議定期呈報董事會作為最終決策依據，確保治理運作緊扣公司永續發展目標及利害關係人之多元期望。

為利讀者掌握三大功能性委員會之治理運作概況，茲將各委員會依組織規程所訂之開會頻率、法定職權範疇、委員組成結構、2025 年度實際召開次數與平均出席率，以及對應之治理辦法依據等資訊彙整如下表。表內並提供 QR Code 連結至公開資訊觀測站醫影 (6637) 個股查詢頁，便於利害關係人進一步查閱委員會年度議案內容、決議結果及其他法定揭露事項。三大委員會 2025 年度均達 100% 平均出席率，反映委員對於職權行使之高度承諾，亦彰顯本公司治理機制運作之嚴謹與穩健。如表 2-2 所示。

表 2-2 2025 年度三大委員會召開情形與議案重點摘要

委員會	開會頻率	執掌	成員	出席率	辦法
薪資報酬委員會	每年至少召開兩次會議， 2025 年共召開 2 次會議	薪資報酬委員會依循組織規程，負責訂定並檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定董事及經理人之薪資報酬。此外，委員會履行職權時，應參考同業通常水準支給情形、公司經營成果及未來風險之關連合理性，確保薪酬制度具備與市場相符的合理性與競爭力。	由全體獨立董事組成 (共 4 位)	平均出席率 100%	
審計委員會	每年至少召開四次會議，	其職權包含監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選 (解) 任、適任性及獨立性評估、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關	由全體獨立董事組成 (共 4 位)	平均出席率 100%	

委員會	開會頻率	執掌	成員	出席率	辦法
	2025 年共召開 5 次會議	法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等，發揮制衡治理單位之功能。			
永續發展委員會	每年至少召開一次會議， 2025 年共召開 2 次會議	醫影永續發展委員會於 2024 年 8 月經董事會決議成立，作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責制定、推動與強化公司永續發展政策、年度計畫及策略，定期檢討、追蹤與修訂永續發展執行成效，並督導永續資訊揭露事項和審議永續報告書，以強化公司永續治理體系。委員會並於 2025 年 8 月於其下增設「永續推動小組」（公司治理、環境永續、社會責任、法遵風控、供應鏈管理五個小組）。	共 5 人：2 名董事（謝穗徽董事長、周志誠董事）、2 名獨立董事（黃崇興、何耕宇）及 1 名經理人（會計主管車昕穎）	平均出席率 100%	

更多有關功能性委員會之組成、職權、年度工作重點及相關決議等資訊，請詳閱本公司 2025 年年報



為呈現本公司功能性委員會成員之多元化情形，茲將三大功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會）合計 7 位不重複成員於性別、年齡層、學歷三大面向之組成分布，並以永續發展委員會於 2024 年 8 月成立前後之變化作為對照，反映本公司在治理結構上逐步強化女性參與及成員多元化之具體進展。如表 2-3 所示。

表 2-3 功能性委員會成員組成與多元化統計表

多元統計 / 年度		2025 年 (3 委員會合計 7 人)		2024 年 (永續委員會成立前 4 人)	
性別		人數	百分比	人數	百分比
	女	2	28.6%	0	0.0%
	男	5	71.4%	4	100.0%
年齡	41 ~ 50 歲	1	14.3%	0	0.0%
	51 ~ 70 歲	4	57.1%	2	50.0%
	70 歲 (含) 以上	2	28.6%	2	50.0%
學歷	博士	4	57.1%	3	75.0%
	碩士	3	42.9%	1	25.0%
	其他	0	0.0%	0	0.0%
合計		7	100.0%	4	100.0%

註 1：2025 年統計範圍為三大功能性委員會（審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會）之不重複成員合計 7 位。

註 2：2024 年數據為永續發展委員會（2024 年 8 月 13 日成立）成立前之四位獨立董事（審計委員會、薪資報酬委員會合計）。（因適用期間尚未屆滿，該等人員本年度未納入績效檢核）

資料來源：醫影 2025 年度年報。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估（GRI 2-14）

董事會每年至少一次審閱永續報告書草稿及相關績效數據，並就重大主題之管理成效進行評估，必要時調整永續發展策略方向。

永續發展委員會議案執行情形

依《永續發展委員會組織規程》第六條規定，本委員會之職責範圍涵蓋：(1) 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略；(2) 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；(3) 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；(4) 督導永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。為具體展現治理單位定期檢視永續推動進度、敦促經營團隊執行永續管理行動之治理機能，茲將永續

發展委員會 2025 年兩次會議之議案內容、決議結果及經營團隊後續執行情形彙整如

表 2-4 所示：

表 2-4 永續發展委員會 2025 年度議案執行情形

會議日期（期次）	議案類別	議案內容	委員會決議	經營團隊後續執行
2025.08.11（第一屆第三次）	報告案	2024 年度利害關係人溝通情形暨重大主題鑑別報告	全體出席委員無異議通過	鑑別結果顯示重大主題之內容與優先順序與前次評估維持一致，2025 年永續行動策略方向及資源配置延續既定規劃推動，未進行重大調整
2025.08.11（第一屆第三次）	討論案	成立永續推動小組	全體出席委員無異議通過，董事會同意通過	經營團隊於 2025 年 8 月正式增設公司治理、環境永續、社會責任、法遵風控、供應鏈管理 5 個永續推動小組，依部門職能指派 ESG 業務。
2025.08.11（第一屆第三次）	討論案	2024 年度永續報告書案	全體出席委員無異議通過，董事會同意通過	已於 2025 年 8 月 31 日依時程公告 2024 年度永續報告書
2025.11.10（第一屆第四次）	討論案	修訂《永續發展實務守則》	全體出席委員無異議通過，董事會同意通過	新版守則之修訂內容主要係對齊主管機關最新規範及用語，本公司既有實務作業流程已符合新版規範要求，現行作業流程持續沿用，並列入後續年度永續推動計畫之追蹤項目
2025.11.10（第一屆第四次）	討論案	修訂《永續報告書編製及確信之作業程序》	全體出席委員無異議通過，董事會同意通過	依新版作業程序執行 2025 年度永續報告書編製；本公司預計於 2028 年取得第三方確信單位確信意見。

上述兩次會議之議案完整涵蓋組織規程所列四項職責範疇——政策制定（成立永續推動小組）、執行追蹤（重大主題鑑別報告）、資訊揭露督導（永續報告書審議、編製及確信作業程序修訂）及守則制度督導（永續發展實務守則修訂）。所有議案經委員

會決議後均呈報董事會核可，相關後續執行情形於後續會議追蹤辦理，具體展現治理單位定期檢視永續策略推動進度、敦促經營團隊執行永續管理行動之閉環治理機制。

更多有關功能性委員會之組成、職權、年度工作重點及相關決議等資訊，請詳閱本公司 2025 年年報。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修（GRI 2-17）

為強化董事會與公司治理主管於永續治理面向之專業職能，鑒影依「上市上櫃公司董事進修推行要點」及「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規劃年度進修課程，並依據主管機關規範動態、公司業務發展需求及永續議題發展趨勢，安排涵蓋公司治理、財務會計、法令規範、產業趨勢及永續資訊揭露等多元主題之專業課程，俾使董事與公司治理主管持續精進其核心專業能力與決策判斷力。

2025 年度，本公司委請社團法人中華公司治理協會為全體 8 位董事（含 4 位獨立董事）規劃「分裂國際情勢下日趨整合之國際租稅」（3 小時）及「企業併購實戰演練」（3 小時）兩門進修課程，全體董事年度進修時數合計達 6 小時 / 人，皆符合「上市上櫃董事進修推行要點」所訂訓練時數要求。另 2 位董事額外進修財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦之「企業永續之風險管理與策略分析」、中華民國公司經營暨永續發展協會舉辦之「發行人資訊揭露與內線交易實務」、社團法人中華民國會計師公會全國聯合會舉辦之「永續報告書漂綠的法律責任」及「破權交易國際發展趨勢」，各 3 小時。

另為強化永續報告書編製與揭露之專業職能，本公司並安排公司治理主管車昕穎

參與財團法人會計研究發展基金會辦理之「永續資訊編製與申報實務研習班」(6 小時) 等永續主題課程，公司治理主管 2025 年度進修時數合計達 12 小時，符合「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」所訂年度訓練時數要求。2025 年度董事及公司治理主管進修情形彙整如表 2-5 所示：

表 2-5 2025 年度董事與公司治理主管進修情形

姓名	主辦單位	課程 / 演講名稱	每人進修時數
全體董事 (8 位成員)	社團法人中華公司治理協會	分裂國際情勢下日趨整合之國際租稅	3 小時
全體董事 (8 位成員)	社團法人中華公司治理協會	企業併購實戰演練	3 小時
獨立董事-洪宗賢	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業永續之風險管理與策略分析	3 小時
董事-周志誠	中華民國公司經營暨永續發展協會	發行人資訊揭露與內線交易實務	3 小時
董事-周志誠	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續報告書漂綠的法律責任	3 小時
董事-周志誠	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	破權交易國際發展趨勢	3 小時
公司治理主管 (車昕穎)	社團法人中華公司治理協會	分裂國際情勢下日趨整合之國際租稅	3 小時
公司治理主管 (車昕穎)	社團法人中華公司治理協會	企業併購實戰演練	3 小時
公司治理主管 (車昕穎)	財團法人會計研究發展基金會	永續資訊編製與申報實務研習班	6 小時

除上述外部正式進修課程外，董事會並透過下列三項機制持續接觸永續發展議題：

(1) 永續發展委員會定期將重大永續議題、ESG 風險與機會分析、永續資訊揭露事項等內容呈報董事會審議；(2) 年度永續報告書由董事會核可，過程中董事得實際檢視永續推動進度與績效；(3) 公司治理主管依法令更新動態，每季於董事會前邀請外部會計師或券商向董事說明最新規範變動，其中包含永續相關法規之最新要求。透過

「外部進修 + 內部議案審議 + 專家定期更新」之複合式機制，本公司持續強化董事會與管理階層於永續治理面向之專業判斷力與監督職能。

2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督（GRI 2-12、201-2）

醫影以董事會為氣候治理之最高單位，負責監督氣候相關風險與機會之辨識、評估、管理及揭露事項，並就氣候相關策略方向、資源配置與重大因應措施作成決議，確保氣候行動與公司整體永續發展策略保持一致。

治理架構與授權

醫影於 2024 年 8 月經董事會決議設置「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，成員包含 2 位董事、2 位獨立董事及 1 位經理人，負責統籌氣候變遷及永續策略之推動與監督，確保氣候行動與公司整體營運方針一致。針對已辨識或新出現之氣候相關風險，管理階層進行初步評估與因應分析，必要時彙整相關資訊與處理建議向董事會報告，以作為董事會監督、決策及資源配置之參考依據。透過上述治理架構，本公司持續強化氣候議題之管理機制，並將氣候風險納入整體營運管理與永續發展考量之中。

監督流程與整體風險管理整合

本公司董事會為風險管理最高決策單位，監督風險管理政策執行情形，確保風險管理機制有效運作。每年定期辨識及評估氣候風險與機會後增修訂策略與目標，追蹤專案執行情形及評估績效，並定期提報審計委員會及董事會。

已辨識之主要氣候風險與機會

面對全球氣候變遷之挑戰及臺灣 2050 淨零排放路徑之政策轉型趨勢，本公司依循氣候相關財務揭露建議書（TCFD）之揭露框架，從實體風險、轉型風險及機會三大面向系統性盤點氣候相關議題對本公司營運之影響。依本公司 2025 年氣候相關財務揭露分析，已辨識之主要氣候風險與機會彙整如表 2-6 所示：

表 2-6 醫影 2025 年氣候相關風險與機會辨識結果

類別	議題	衝擊影響面向	期間
實體風險	極端氣候所導致水災	財務面（醫療器材受損、財產損失）	中長期
實體風險	天災導致出貨遞延（如美國暴雪）	財務面、營運面、社會面	短期
轉型風險（法規）	強制排放量報導義務	財務面（成本增加、資產提前報廢）	中期
機會	提供未被市場滿足之醫療需求	財務面、營運面、社會面	短期

針對前述風險與機會，本公司管理階層已制定對應之因應措施（包括據點淹水評估、常用機型備貨機制、綠色供應鏈導入、減碳要求及氣候相關疾病新儀器代理機會評估等），定期提報審計委員會及董事會檢視。完整之氣候相關財務揭露依 TCFD 架構之治理、策略、風險管理與指標及目標四大核心要素編製，詳請參閱本報告書「附錄 3 - TCFD 氣候相關財務揭露」。

2.03.2 董事會結構及運作情形（GRI 2-9）

2.03.2.1 成員及多元化（GRI 2-9、405-1）

醫影董事會由 8 名董事組成，包含 4 名一般董事（含董事長 1 名）及 4 名獨立董事，獨立董事占比達 50%。第三屆董事會任期為 2023 年 6 月 9 日至 2026 年 6 月 8 日，平均任期 9 年。董事成員皆為本國籍，涵蓋醫療產業、財務會計、法律、學術研究、企業治理、永續發展等多元專業背景，確保董事會具備跨領域之專業判斷

力與決策視野，並能於決議過程中兼顧財務績效、利害關係人權益與永續發展面向。

本公司依《公司治理實務守則》第 20 條規定，建立董事會成員多元化政策，涵蓋「基本條件與價值」(性別、年齡、國籍、文化等) 及「專業知識與技能」(如法律、會計、產業、財務、行銷、科技、永續發展等) 兩大面向之衡量標準，並依董事會運作、營運型態及發展需求適時增修，以確保董事會成員具備執行職務所必須之知識、技能與素養。

依本公司 2025 年董事會組成統計，於性別、國籍、年齡、獨立性及管理職能等五大多元化面向之具體呈現如表 2-7 及圖 2-4 所示：

表 2-7 醫影董事會成員多元化組成統計表

多元化面向	組成	人數	占比
性別	女性	2 位	25%
性別	男性	6 位	75%
國籍	本國籍	8 位	100%
年齡分布	51-60 歲	3 位	37.5%
年齡分布	61-70 歲	1 位	12.5%
年齡分布	71-80 歲	3 位	37.5%
年齡分布	81-90 歲	1 位	12.5%
獨立性	獨立董事	4 位	50%
獨立性	一般董事	4 位	50%
管理職能	具經理人身份之董事	2 位	25%
管理職能	非兼任經理人之董事	6 位	75%

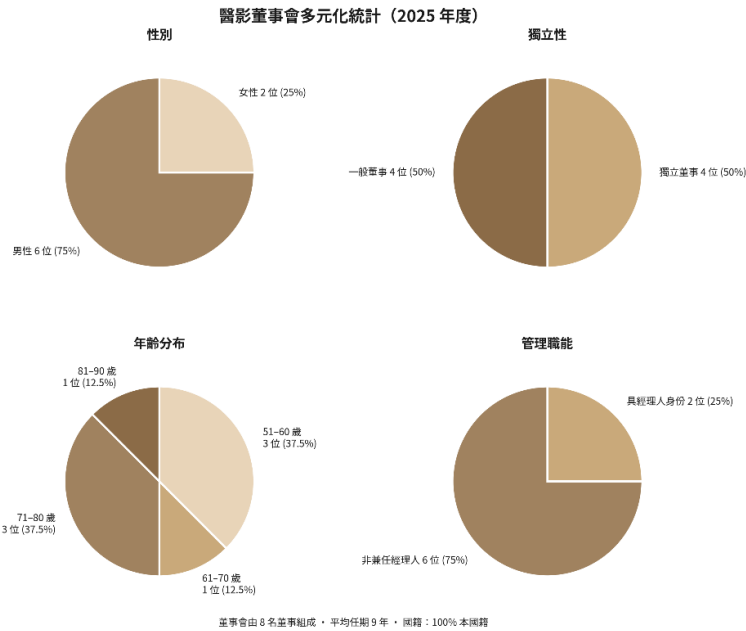


圖 2-4 醫影董事會多元化組成圖 (2025 年度)

本公司董事會多元化面向、互補及落實情形已優於《公司治理實務守則》第 20 條所載明之標準。未來將持續就董事會運作、營運型態及發展需求，適時檢視並調整多元化政策，並持續致力於提升女性董事占比及強化董事會於永續治理面向之專業組成，以提升董事會之代表性與決策品質，回應利害關係人對企業永續發展之多元期待。

2.03.2.2 董事會運作情形 (GRI 2-9)

董事選任與獨立性

醫影最高治理單位之提名與遴選流程皆依循《公司章程》及《董事選舉辦法》等相關法令規範辦理，相關資訊並對外公告，確保選任程序之合規性與資訊透明度。本公司採行法定候選人提名制度及累積投票制，由股東自董事候選人名單中選任之，藉此強化董事會代表股東權益之正當性與組成多元性。

為有效落實董事會獨立性，本公司現任董事間皆不具配偶或二親等以內之親屬關係，優於法令規定，董事及獨立董事均依法獨立行使職權，決策過程不受外部干預。

為進一步落實誠信經營與利益衝突管理，本公司於《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》中，針對董事及經理人之利益衝突迴避訂有明確規範；於《董事會議事規範》及各功能性委員會組織規程中，亦針對股東、獨立董事等利害關係人訂定迴避機制，確保決策之公正性。

當會議事項涉及董事本人或其代表法人之利益，且可能影響公司利益時，該董事應主動申明利益衝突，並依規定不得參與討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。所有利益迴避情形均詳實記錄於會議紀錄中，以維持決策之透明度與可稽核性。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司未發生重大利益衝突之情事。

從本屆運作整體觀察，本公司董事會自 2023 年 6 月 9 日至 2026 年 3 月 31 日累計召開 15 次會議，整體出席比率達 93%。對照 2025 單一年度 97.5% 之實際出席率與 100%含委託出席率，呈現董事於職權行使上之長期穩定性與年度高度承諾，並確保本公司於永續推動、財務監督及重大決策事項上能取得董事會之充分審議與共識。

表 2-8 和圖 2-5 所示，本公司董事會於性別、獨立性與成員專業組成等面向已建立穩健之多元化基礎。展望未來，本公司將依《公司治理實務守則》第 20 條規定，持續強化董事會多元化與獨立性，致力於漸進提升女性董事占比並強化永續治理面向之專業組成；另針對第十二屆（2025 年度）公司治理評鑑結果所列之優先加強事項，本公司已規劃對應之精進作為：（1）於公司網站完整揭露不合法及不道德行為（含貪腐）之檢舉制度；（2）於股東常會議事錄中詳實記載股東提問與公司回覆之重要內容，以深化資訊揭露完整性與利害關係人之信任基礎。透過持續優化董事會結構、制度透

明度與利益衝突管理機制三大治理面向，醫影將進一步建構穩健、可信賴之治理基礎，

支持本公司永續發展之長期承諾。如表 2-8 和圖 2-5 所示。

表 2-8 醫影 2025 年董事會出席情形

職稱	姓名	實際出席	委託出席	實際出席率
董事長	謝穗徽	5/5	0	100%
董事	名基投資（代表人：周志誠）	5/5	0	100%
董事	柯貴榮	5/5	0	100%
董事	名基投資（代表人：許慧貞）	4/5	1	80%
獨立董事	黃崇興	5/5	0	100%
獨立董事	陳維昭	5/5	0	100%
獨立董事	洪宗賢	5/5	0	100%
獨立董事	何耕宇	5/5	0	100%

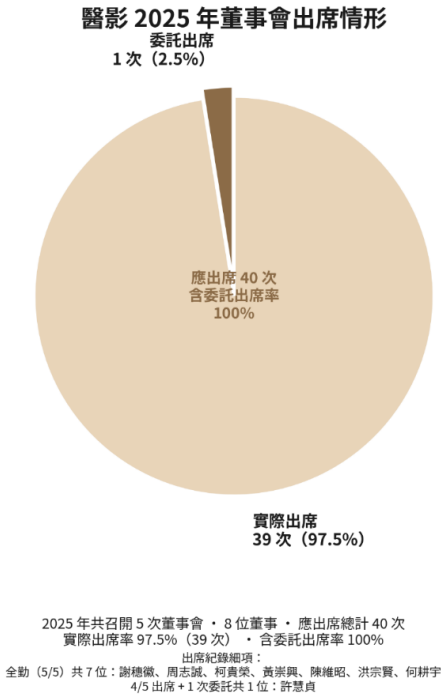


圖 2-5 醫影 2025 年董事會出席率分布

2.03.2.3 提名與遴選 (GRI 2-10、2-11)

醫影目前設有 8 席董事，包含 4 席一般董事 (含董事長 1 名) 及 4 席獨立董事 (占 50%)。其中男性 6 位、女性 2 位，性別比例呈現 75%/25% 之組成。本公司董事採法定候選人提名制度及累積投票制，由股東會選任產生，董事成員來自不同年齡層、涵蓋醫療產業、財務會計、法律、學術研究、企業治理及永續發展等多元專業領域，並具備跨產業之經驗、素養與文化背景，為公司董事會帶來多元樣貌，能於不同專業視角下對公司相關議案提出建議與判斷。如表 2-9 所示。

表 2-9 醫影董事會成員多元化、核心職能與任期分布表

職稱	姓名	國籍	性別	兼任員工	50-59歲	60-69歲	70-79歲	80-89歲	營運判斷	經營管理	財務會計	商學經濟	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	法律知識	永續創新	數位	任期3年以下	任期4-6年	任期7年以上
董事長	謝穗徽	中華民國	女	V		V			V	V			V	V	V	V		V	V			
董事	周志誠	中華民國	男				V		V	V	V	V	V		V	V	V	V				
董事	許慧貞	中華民國	女	V	V				V	V			V	V	V	V		V	V			
董事	柯貴榮	中華民國	男				V		V	V			V	V	V	V		V				
獨立董事	陳維昭	中華民國	男					V	V	V			V	V	V	V		V				V
獨立董事	黃崇興	中華民國	男				V		V	V	V	V	V		V	V		V	V			V
獨立董事	何耕宇	中華民國	男		V				V	V	V	V	V		V	V		V			V	
獨立董事	洪宗賢	中華民國	男		V				V	V			V		V	V	V	V			V	

2.03.2.4 利益迴避 (GRI 2-15)

公司董事於 2025 年對董事會所列之下列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，均主動說明立場，且依規定不加入討論及表決，亦不代理其他董事行使表決權，相關迴避情形詳實記錄於會議紀錄中。如表 2-10 所示。

表 2-10 醫影 2025 年度董事會利益迴避執行情形

會議日期	議案內容	利益迴避之董事	利益迴避原因	參與表決情形
2025.03.10	經理人 2025 年度每月薪酬、年終獎金發放案	謝穗徽	兼任本公司經理人	除謝董事穗徽依法迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025.03.10	本公司 2024 年度員工及董事酬勞分配案	謝穗徽	員工酬勞分配	除謝董事穗徽依法迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025.03.10	本公司股票上櫃前現金增資發行普通股之經理人員工認股分配案	謝穗徽	兼任本公司經理人	除謝董事穗徽依法迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。
2025.12.26	2025 年度本公司經理人各項薪酬給付彙整報告案	謝穗徽、許慧貞	兼任本公司經理人	除謝董事穗徽及許董事慧貞依法迴避外，其餘出席董事無異議照案通過。

另依年報揭露，獨立董事於 2025 年度對審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會所列議案，均無利益迴避情事。本公司透過上述迴避機制之具體執行，確保各項議案均能由無利害關係之董事客觀獨立地進行討論與表決，截至 2025 年 12 月 31 日，本公司未發生重大利益衝突之情事。

2.03.2.5 董事績效評估 (GRI 2-18)

醫影評估董事會在監督組織經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序係依循《董事會績效評估辦法》進行，確保董事會成員忠實履行職責，並以最高善良管理人注意義務執行業務。本公司每年至少執行一次董事會、個別董事成員及功能性委員會內部績效評估，且須每 3 年委請外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次董事會之

績效評估。內外部評估標準皆於綜合考量公司營運、經濟、環境與人群之相關衝擊後訂定，並應於次一年度第一季結束前完成。

醫影 2025 年度採用問卷方式進行董事會、董事成員及各功能性委員會之內部績效自評作業，問卷由公司治理單位統一回收後，整理評估結果報告，提送董事會檢討及改進，並擬定精進措施，以掌握董事會與功能性委員會之運作效能。本公司已於 2026 年 1 月底前完成 2025 年度績效評估，並於 2026 年 3 月 9 日呈送董事會報告，評估結果整體平均分數達 4.9 分（滿分 5 分），各項均為標準以上，且無重大改善項目。相關結果並作為董事會及各功能性委員會成員績效、薪酬及提名續任之參考，2025 年度績效自評範圍、評估方式及衡量項目彙整如表 2-11 所示：

表 2-11 醫影 2025 年度董事會、董事成員及功能性委員會績效自評

評估範圍	評估期間	評估方式	衡量項目	自評結果
董事會	2025.01.01– 2025.12.31	董事會內部自評	1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制 6.對永續經營（ESG）之參與	達標準以上
董事成員	2025.01.01– 2025.12.31	董事成員自評	1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之選任及持續進修 6.內部控制	達標準以上
審計委員會 薪資報酬委員會 永續發展委員會	2025.01.01– 2025.12.31	各委員會成員自評	1.對公司營運之參與程度 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	達標準以上

註：上述 5 大評估範圍（董事會、董事成員、審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會）
2025 年度自評整體平均分數為 4.9 分（滿分 5 分），均為標準以上，無重大改善項目。

透過每年內部自評、每 3 年外部評估之雙軌機制，醫影持續精進董事會與功能性委員會之運作效能，確保治理機構之策略決策、職責履行與利害關係人衝擊管理能力均維持高水準，並支持本公司於財務監督、永續推動與重大決策事項上之長期穩健發展。

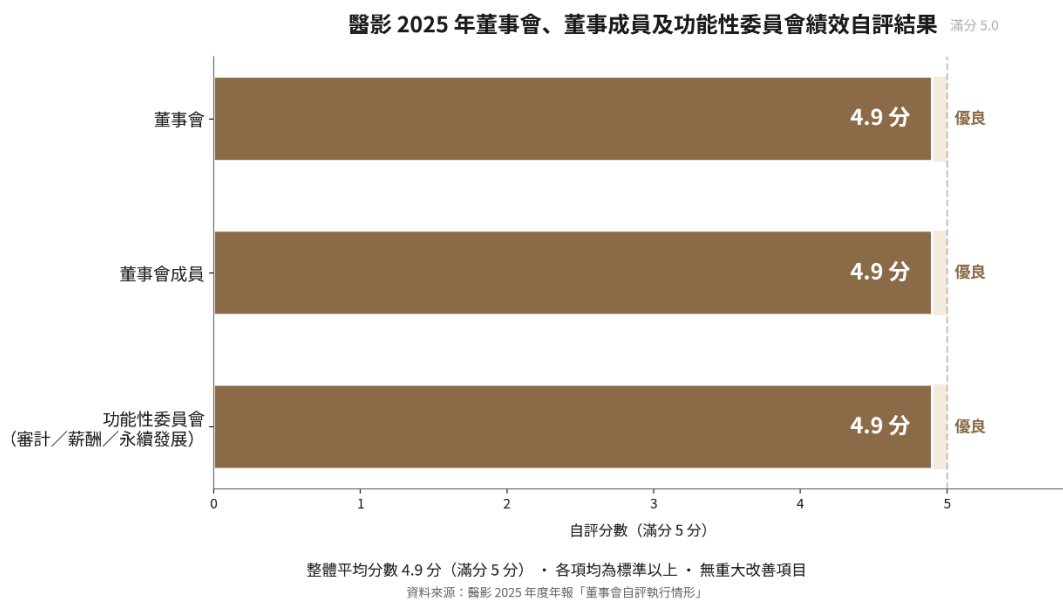


圖 2-6 醫影 2025 年度董事會、董事成員及功能性委員會績效自評分數

2.03.2.6 薪酬政策和薪酬決定流程（GRI 2-19、2-20）

員工薪酬與調薪政策

本公司薪酬政策根據經營利潤狀況、績效考核結果以及激勵員工長遠發展之考量訂定，鼓勵同仁持續精進、穩健展現績效，與公司共同邁向永續成長目標。為落實成果共享之經營理念，公司提供包括分紅、年終獎金及員工酬勞等獎酬機制。本公司依《公司章程》規定，當年度如有獲利，應提撥百分之二至百分之五為員工酬勞，並配

合公司整體營運狀況調整發放比例，以茲獎勵同仁在工作上的努力表現。另為持續激勵員工，公司治理單位每年年底將當年度與員工相關之各項薪酬給付政策彙整向薪資報酬委員會報告。2024 年度薪資報酬委員會通過決議，為感謝全體同仁與公司共同努力優化獲利、創造經營成效，擬進行經理人及全體員工調薪，調薪幅度依個人工作表現調升 3%~6%。

董事、總經理及副總經理酬金給付原則

針對董事、總經理及副總經理之酬金給付原則，係依《公司章程》及董事會通過之《董事報酬及酬勞分派辦法》規定辦理。董事之酬金包括車馬費、報酬及盈餘分派之董事酬勞；本公司當年度如有獲利，依《公司章程》規定，董事酬勞不得高於百分之五，且須經股東會決議通過始得分派。總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工酬勞，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對公司之貢獻度，參酌同業水準而議定，並由薪資報酬委員會審核之。獨立董事之薪酬則採權數比例制，依職務、參與公司事務之程度等給予不同權數，予以合理之酬勞，並經薪資報酬委員會通過後提報董事會決議。

薪酬規劃綜合考量

醫影在董事及經理人薪酬規劃上，除依循薪資報酬委員會訂定之薪酬政策外，亦綜合考量經濟績效、投入時間與職責、目標達成狀況、兼任職務表現，以及公司對同等職位之歷年報酬水準。薪資報酬內容涵蓋現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利、離職給付、各項津貼及其他具實質獎勵之措施，以確保整體薪酬結構具備市場競爭力

與長期激勵效果。

薪酬支付實績與比例分析

為提升薪酬資訊揭露之透明度，並具體呈現董事會與高階經理人薪酬與公司經營績效之連結性，本公司依《公司治理實務守則》及主管機關規範，揭露最近二年度（2024 年度與 2025 年度）支付董事（含獨立董事）及總經理、副總經理薪酬總額占公司稅後純益之比例，並區分「本公司」與「財務報告內所有公司（合併基礎）」兩個維度呈現，俾利股東與利害關係人從不同視角檢視薪酬合理性、薪酬制度與經營績效之動態平衡，以及薪資報酬委員會審議機制之治理成效。如表 2-12 所示。

表 2-12 董事與高階經理人薪酬比例表占稅後純益比

單位：%

職稱	2024 年度		2025 年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事（含獨立董事）	14.89%	17.34%	13.26%	15.49%
總經理及副總經理	12.04%	14.49%	10.71%	12.93%

資料來源：醫影 2025 年度年報「最近二年度支付本公司董事、監察人、總經理及副總經理酬金占稅後純益比例之分析」

醫影 2024 至 2025 年度董事與高階經理人薪酬占稅後純益之比例均呈下降趨勢：

本公司董事由 14.89% 降至 13.26%、總經理及副總理由 12.04% 降至 10.71%；合併報告所有公司部分，董事由 17.34% 降至 15.49%、總經理及副總理由 14.49% 降至 12.93%。本公司在 2025 年度營運成長與獲利提升之同時，薪酬支付比例同步下降，反映醫影在追求經營績效與股東權益最大化之間維持平衡，亦體現薪資報酬委員會對薪酬合理性之嚴謹審視

第三章 傾聽各方、共創永續

本章說明醫影如何傾聽並回應利害關係人之期待，並據以鑑別本公司之永續重大主題。醫影參考 AA1000 與 GRI 準則，系統性鑑別重點利害關係人、建立多元溝通管道，並透過雙重重大性分析評估各項議題對組織營運及對經濟、環境與人群之影響。藉由嚴謹之重大性鑑別流程，醫影聚焦最關鍵之永續議題，作為後續治理、社會及環境行動規劃之依據。

3.01 利害關係人溝通 (GRI 2-29)

利害關係人鑑別

醫影的主要營運業務為醫療器材設備租賃及管理，以及儀器設備、藥品、零件、影像軟體等之經銷。基於此業務特性，本公司參考國際 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，依據下列五大鑑別面向，由永續推動小組與各部門主管共同辨識具重大影響之利害關係人群體，如表 3-1 所示

表 3-1 AA1000 SES 利害關係人鑑別五大面向

鑑別面向	說明
責任 (Responsibility)	本公司對其負有法律、契約、財務或道德責任之對象。
影響力 (Influence)	對本公司決策、營運或永續策略具影響力之對象。
張力 (Tension)	對本公司產品、服務或政策可能持有疑慮或關注之對象。
多元觀點 (Diverse Perspectives)	能對本公司營運及永續議題提出不同觀點之對象。
依賴性 (Dependency)	直接或間接依賴本公司產品、服務或活動之對象。

經上述 AA1000 SES 五大鑑別面向之綜合評估，並由永續推動小組偕同各部門主管進行跨單位內部討論後，本公司依醫療設備管理與經銷產業之特性、價值鏈關係及對外部經濟、環境與社會之潛在影響，逐項評估各群體與本公司業務模式之關聯強度，

最終鑑別出 2025 年度六類重點利害關係人。本年度鑑別結果經永續發展委員會於 2025 年 8 月 11 日審議並呈送董事會，作為年度永續行動規劃及重大主題鑑別之基礎，且與 2024 年度結果維持一致。如表 3-2 所示

表 3-2 2025 年度六類重點利害關係人

利害關係人類別	鑑別理由 (主要面向)
員工	責任、依賴性-員工依賴公司提供合理薪酬、職涯發展與安全工作環境。
股東及投資人	責任、影響力-影響公司治理結構與資金來源，共同分享經營成果。
客戶 (醫院、健檢中心、影像醫學科)	責任、依賴性、多元觀點-客戶依賴本公司提供穩定設備供應與技術支援。
供應商 (含國際醫療科技品牌)	影響力、依賴性-影響本公司產品線、品質、技術更新與永續供應鏈表現。
政府機關	責任、影響力-依法配合主管機關規範並回應產業政策變動。
社區及非營利組織	張力、多元觀點-關注本公司在預防醫療、健康促進等社會議題之投入。

上述鑑別結果經 2025 年 8 月 11 日永續發展委員會審議，並呈送董事會報告，作為本公司重大主題鑑別與年度永續行動規劃之依據。本公司依 AA1000SES 原則定期檢視與更新利害關係人鑑別結果；2025 年度鑑別結果與前一年度維持一致，反映本公司利害關係人群體相對穩定，且既有溝通機制能有效回應其關切議題。

利害關係人溝通管道與頻率

針對六類利害關係人所關注之不同議題，醫影建構多元、即時且雙向之溝通機制，透過實體會議、視訊溝通、問卷調查、定期會議、公開資訊揭露、公司網站投資人專區及專屬信箱等多種管道，主動聆聽利害關係人之建議與期待，並依其重要性適時回應與追蹤辦理情形。此外，本公司亦定期於年報及永續報告書中公開揭露溝通成果，作為利

害關係人檢視本公司治理透明度與永續執行成效之參考依據，並將議合結果回饋至重大主題鑑別與年度永續行動規劃之循環檢視中。如表 3-3 所示。

表 3-3 醫影 2025 年度利害關係人溝通機制與關注議題

利害關係人	對醫影的重要性	溝通機制與頻率	前五大關注議題（正負向衝擊合計）	重點議合成果
供應商	供應商與醫影攜手建構互惠互惠的價值鏈，醫影期望與供應商共同成長，建立長期穩定合作關係，確保供貨品質穩定，並強化 ESG 三面向之平衡發展，打造負責的永續供應鏈。	• 供應商評鑑（每年） • 業務溝通（即時 / 不定期）	• 經營績效 • 誠信經營 • 客戶服務 • 產品品質管理 • 供應鏈管理	• 接獲訂單後立即與供應商商討交期與客戶需求等事項。 • 2025 年完成 111 家供應商之年度評鑑，合格率达 100%。 • 針對年度交易金額前五大供應商導入減碳要求。
客戶	醫影重視客戶回饋及需求，醫療院所作為主要客戶，本公司致力於提供醫護人員最佳產品與服務，以提升客戶滿意度為目標，協助客戶解決問題並滿足其需求。	• 客戶滿意度調查（不定期） • 客戶拜訪（不定期） • 客訴管理制度（不定期） • 籌辦產品使用者會議（不定期）	• 產品品質管理 • 人才培育與發展 • 客戶服務 • 法規遵循 • 誠信經營	• 業務人員及高階主管不定期拜訪客戶，有效掌握客戶需求。 • 客戶服務人員依需求提供到院服務，客戶滿意度達 100 分。 • 配合主要客戶之 ESG 目標，訂定減碳目標及策略。
股東及投資人	醫影積極創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理之績效表現，並與投資人共享成長結果，提升投資人信心與支持度，創造投資價值。	• 公開資訊觀測站揭露（每月 / 每季 / 每年） • 股東常會（每年 1 次） • 法人說明會（每年 2 次） • 公司網站投資人專區（即時） • 發言人與代理發言人（常態）	• 誠信經營 • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 經營績效 • 風險管理	• 2025 年 6 月 27 日召開股東常會，通過 2024 年度盈餘分派案。 • 2025 年共召開 2 次法人說明會（2025/03/12、2025/11/26）。 • 每月公布營收狀況於公開資訊觀測站，並不定期於公司網站更新財務及業務訊息。

利害關係人	對醫影的重要性	溝通機制與頻率	前五大關注議題（正負向衝擊合計）	重點議合成果
政府機關	符合政府規範為企業經營之基本，醫影嚴格遵循法律規範並配合政府政策，以取得政府之信任、支持與合作機會，創造良好的外部環境。	- 公開資訊觀測站上傳 / 揭露（定期） - 來往函文及電子郵件（即時） - 參與主管機關舉辦之宣導會（不定期）	- 誠信經營 - 法規遵循 - 公司治理 - 經營績效 - 職業安全衛生	2025 年共參與 9 場主管機關舉辦之宣導會與政策說明。 - 嚴格遵循《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關規範。 - 依時程申報各項財務、業務及內部控制資訊。
員工	醫影致力於營造健康安全之工作環境，使每位員工能獲得妥善照顧與發展機會，藉此吸引優秀人才加入與留任，共創多元發展之職場環境。	- 勞資會議（每季 1 次） - 動員會議（不定期） - 內部申訴信箱（即時）	- 誠信經營 - 人才培育與發展 - 公司治理 - 經營績效 - 風險管理	2025 年共舉辦 4 次勞資會議，促進勞資關係之和諧。 - 本公司雖未成立工會、無團體協約，惟每季定期舉辦勞資會議，具備透明溝通管道，且勞資會議之決議適用所有員工。 - 依《人權政策》落實平等就業與健康職場。 - 持續優化薪酬與福利制度，提升人才留任率。
社區及非營利組織	善盡企業社會責任係企業存在之重要價值，醫影積極扮演企業公民角色，透過暢通之溝通管道與社區保持良好互動關係，創造正面影響力。	- 公司網站（即時） - 相關部門對外窗口（即時） - 會議（不定期）	- 法規遵循 - 公司治理 - 水資源管理 - 經營績效 - 誠信經營	2025 年 12 月 26 日董事會通過「對非關係人之捐贈案」。 - 持續支持地區醫療公益與健康促進活動。

3.02 決定重大主題之流程重大性分析 (GRI 3-1、3-2、3-3)

重大性分析流程與結果

為了解永續發展相關議題對醫影營運之影響，以及對於經濟、環境及人群 (包含人權) 之衝擊程度，醫影參考 GRI 永續報告準則 2021 年版(GRI Sustainability Reporting Standards 2021)、永續會計準則委員會 (SASB) 行業準則——醫療設備與用品 (Health Care Distributors)、產業特性、同業與標竿企業考量之議題，揀選 18 項與本公司相關之永續議題。透過問卷調查邀請六類利害關係人填答，並採用「雙重重大性 (Double Materiality)」分析方法評估各項議題對公司價值以及對經濟與治理、環境、人群 (包含其人權) 之衝擊程度。依據問卷調查結果，並考量臺灣 2050 淨零排放路徑對國內企業之影響，經內部主管討論後達成共識，決定沿用 2024 年度鑑別之 11 項重大議題。重大議題之分析流程與鑑別結果如表 3-4 和圖 3-1 所示：

表 3-4 醫影 2025 年重大主題鑑別 4 階段流程

階段	階段名稱	核心動作	內容說明
1	瞭解組織脈絡	定義 6 類利害關係人	依循 AA1000 SES 利害關係人議合標準之五大原則「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」，透過發放利害關係人問卷，鑑別出 6 大類內外部利害關係人群體。
2	鑑別實際及潛在衝擊	彙整 18 項永續議題發放衝擊評估問卷	參考國際永續規範與標準 (GRI Standards、SASB 指標)、行業特性與國內外同業作法，歸納出包含 9 項經濟與治理面議題、4 項環境面議題及 5 項人群 (包含其人權) 面議題，並邀請內部部門主管及其他內外部利害關係人群體填寫衝擊度問卷。
3	評估衝擊顯著性	雙重重大性分析	邀請 6 類利害關係人群體及內部團隊評估議題之正向與負向衝擊程度：◆ 財務重大性 (Financial Materiality)：對「公司價值」之衝擊程度。◆ 影響重大性 (Impact Materiality)：對「經濟與治理、環境、人群 (包含其人權)」之衝擊程度。

階段	階段名稱	核心動作	內容說明
4	排序並優先報導最顯著的衝擊	繪製矩陣圖，鑑別 11 項重大議題	依據雙重重大性矩陣結果與雙向衝擊程度，排序年度重大議題，鑑別出年度重大議題，並進一步擬訂追蹤管理方針，以確實回應利害關係人之關注事項。



圖 3-1 醫影 2025 年重大主題鑑別 4 階段流程

重大議題衝擊管理

針對 2025 年度鑑別之 11 項重大議題，醫影依循 GRI 2021 永續報告準則之揭露要求，以雙重重大性（Double Materiality）之觀點全面評估各議題對公司營運價值之潛在衝擊（含機會與風險），以及對外部經濟、環境與人群（包含其人權）之正向與負向影響。為將鑑別結果具體轉化為永續行動，本公司透過「永續發展委員會 → 永續推動小組 → 各業務部門」之三層級治理架構，針對每一項重大議題訂定對應之管理政策、年度目標、具體行動方案、績效指標與責任歸屬單位，並依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環機制持續追蹤、檢討與優化執行成效。

為呼應國際永續發展趨勢、強化外部溝通與資訊揭露之一致性，本公司並將各重

大議題對應至聯合國永續發展目標 (UN SDGs) 之相關目標，作為利害關係人檢視本公司在全球永續議程之貢獻軌跡之參考。各項重大議題之衝擊內涵、管理方針、年度目標達成情形及未來行動規劃，詳如後續章節依「議題說明 → 衝擊鑑別 → 管理方法 → 目標與績效 → 未來展望」之揭露架構逐項說明，俾利利害關係人完整檢視醫影於各重大議題上之責任承擔、管理成效與持續改善之軌跡。如表 3-5 所示。

表 3-5 醫影 2025 年重大議題管理彙整表 (衝擊 / 政策 / 成果 / GRI)

重大議題與排序	風險衝擊說明	上游供應商	中游醫影	下游客戶	政策與管理	2025 年執行成果	對應 GRI 指標	對應章節
1.經營績效	有效財務管理優化體質、穩定創造盈餘績效；反之恐致財務虧損與營運中斷。	●	●		建立穩定經營策略，提高營運效率與獲利能力。	持續獲利。	GRI 201 經濟績效	4.01、4.01.1、4.01.2
2. 產品品質管理	穩定品質奠定營運基礎；反之恐影響營收與客戶信任。	●	●	●	建立產品品質管理制度，確保醫療設備與藥品品質符合規範。	客戶滿意度達 100 分，供貨品質穩定。	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	4.06、4.06.1、4.06.2
3. 誠信經營	商業道德為合法營運之本；反之恐致裁罰並損害商譽。	●	●	●	落實誠信經營政策與反貪腐機制。	未發生重大違反誠信事件。	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐	4.03、4.03.1、4.03.2
4. 公司治理	治理健全強化營運穩定度與透明度；反之損害股東及利害關係人權益。		●		強化董事會職能及公司治理制度。	董事會及功能性委員會運作正常。	GRI 2 一般揭露 GRI 405 員工多元化與平等機會	2.02、2.03

重大議題與 排序	風險衝擊說明	上游 供應商	中 游 醫 影	下 游 客 戶	政策與管理	2025 年執行成 果	對應 GRI 指標	對應章節
5. 客戶服務	良好溝通管道滿足客戶需求；反之導致滿意度下降與客戶流失。		●	●	建立客戶服務與客訴處理機制。	客戶滿意度達 100 分。	GRI 2 一般揭露	4.07、 4.07.1、 4.06.3
6. 供應鏈管理	穩健供應鏈強化品質與韌性；反之提升財務損失風險。	●	●		建立供應商評鑑制度及永續供應鏈管理機制。	完成 111 家供應商評鑑，合格率 100%。	GRI 204 採購實務	4.08、 4.08.1、 4.08.2、 4.08.3
7. 人才吸引與留任	持續調整薪酬福利吸引並留任人才；反之恐致人才流失與管理斷層。		●		提供具競爭力薪酬福利及友善職場環境。	持續優化薪酬福利制度。	GRI 2 一般揭露 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞/資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	5.01.1、 5.01.2、 5.01.3、 5.01.4
8. 人才培育與發展	訓練資源與職涯發展發揮員工潛能；反之降低公司競爭力。		●	●	推動教育訓練及職涯發展制度。	持續辦理教育訓練課程。	GRI 404 訓練與教育	5.01.5
9. 風險管理	提前識別評估潛在風險穩健營運；反之恐致財務損失與營運中斷。		●	●	建立風險管理制度及內控制度。	定期執行風險評估與追蹤。	GRI 201 經濟績效	4.04、 4.04.1、 4.04.2
10. 法規遵循	主動掌握法規嚴守規範降低違法衝擊；反之恐致裁罰與聲譽受損。	●	●	●	建立法遵管理制度及教育訓練。	無重大違法或裁罰事件。	GRI 2 一般揭露 GRI 206 反競爭行為	4.04.3、 4.03.3

重大議題與排序	風險衝擊說明	上游 供應商	中 游 醫 影	下 游 客 戶	政策與管理	2025 年執行成果	對應 GRI 指標	對應章節
11. 氣候策略與碳管理	評估氣候相關風險與機會降低營運衝擊；反之錯失新業務並增加負面影響。	●	●		推動溫室氣體盤查及減碳管理。	完成溫室氣體盤查與減碳推動作業。	GRI 302 能源 GRI 305 排放	2.03.1.4、 6.01、 6.02、 6.03

為呈現重大議題管理之階段性執行藍圖，醫影針對 11 項重大議題依短期（2026 年）、中期（2028 年）、長期（2030 年）三段時間軸訂定階段性目標，並對應揭露各議題之管理政策與 2025 年度執行成果，俾使利害關係人得循時間進程檢視本公司永續行動之推進軌跡。本表所列目標將依年度進度滾動檢討，並於後續年度永續報告書中持續追蹤達成情形。各重大議題之政策、執行成果與短中長期目標彙整如表 3-6 所示：

表 3-6 醫影 11 項重大議題政策、執行成果與短中長期目標

重大議題	政策與管理	2025 執行成果	2026 短期目標	2028 中期目標	2030 長期目標
1. 經營績效	建立穩定經營策略，提高營運效率與獲利能力。	持續獲利。	提升營業利益率，降低營運成本。	拓展市場與客戶群，提升企業競爭力。	維持穩健成長，確保企業長期發展。
2. 產品品質管理	持續引進高品質醫療影像設備，確保產品符合市場需求。	因應國人對疑癌愈加重視，提升相關機器（如正子造影與磁振造影設備）引進量。2025 年已有 2 家醫療院所向醫影採購。	持續評估與選擇優質設備供應商，提升產品品質穩定性。	提供完整設備管理與維護服務，提升客戶信賴。	同中期目標。
3. 誠信經營	設立內部稽核與風險控管機制，	2025 年無涉及任何貪腐、賄賂、利益衝突、洗錢或內線交易行為；累計	強化內部檢舉機制，提升合規與透明度。	確保治理單位、內部員工及供應	持續強化誠信經營文化。

重大議題	政策與管理	2025 執行成果	2026 短期目標	2028 中期目標	2030 長期目標
	建立反貪腐政策。	34 人次參與誠信經營訓練。		鏈夥伴遵守誠信經營原則。	
4. 公司治理	強化董事會職能；配合主管機關公司治理藍圖逐步提升評鑑級距。	2024 年 8 月 13 日成立永續發展委員會；2025 年 8 月增設永續推動小組 5 組。	完成 ESG 報告、提高資訊揭露透明度、完善董事會運作。	公司治理評鑑成績提升一級距。	持續提升公司治理實務，符合市場規範。
5. 客戶服務	提供高品質醫療影像與技術支援，提升客戶體驗。	客戶滿意度達 100 分。	客戶滿意度維持 90 分以上，降低申訴案件。	同短期目標。	同短期目標。
6. 供應鏈管理	建立與主要供應商長期合作夥伴關係，確保供應鏈穩定。	2025 年完成 111 家供應商之年度評鑑，合格率達 100%；無終止合作之供應商。	強化與供應商之溝通與合作機制，確保醫療設備供應穩定。	針對關鍵供應商進行風險評估，確保供應穩定性。	持續提升供應鏈管理，確保產品符合市場需求。
7. 人才吸引與留任	建立具競爭力之薪酬與福利制度，提升員工參與度。	2025 年離職率 2.13%。	員工流動率降低至 10% 以下。	提供員工穩定年資，確保人才永續發展。	同中期目標。
8. 人才培育與發展	不定期舉辦強化專業技能培訓。	2025 年共辦理 24 場次教育訓練，累計受訓總時數 323 小時、人均受訓時數 6.87 小時。	規劃年度員工受訓計畫。	建立內部績效評鑑制度。	提供持續學習與發展機會，確保員工職涯成長。
9. 風險管理	建立基本風險管理框架，確保符合法律規定及營運穩定。	2025 年未有違法情事發生。	持續符合法規要求，避免系統性風險，確保公司營運穩定。	同短期目標。	同短期目標。
10. 法規遵循	確保業務符合法律規定，並定期進行內部檢視。	2025 年未有違法情事發生。	重大違規事件 0 發生。	定期檢討法規變動並確保符合要求；遵循市場法	同中期目標。

重大議題	政策與管理	2025 執行成果	2026 短期目標	2028 中期目標	2030 長期目標
				規，確保企業運營穩定。	
11. 氣候策略與碳管理	推動節能減碳措施，降低日常營運的環境影響。	2025 年排水量較 2024 基準年減少 6.98% (取水量 0.401→0.373 百萬公升) 。	提升辦公室設備使用效率，降低能源使用。	逐步汰換高耗能設備，提升環保效能。	建立長期節能策略。

為呈現本公司 2025 年度 11 項重大議題之排序邏輯與鑑別依據，茲將前述雙重大性矩陣之問卷調查結果，依各議題對「公司價值」及對「經濟與治理、環境、人群 (包含其人權)」之衝擊度分數加以彙整，並輔以各議題對本公司業務模式、營運核心及利害關係人關注程度之質性分析說明，列示如下表。表中並一併呈現各議題與 2024 年度鑑別結果之變動情形，俾利讀者掌握本公司重大議題管理之延續性與穩定性。如表 3-7 所示。

表 3-7 2025 年重大主題排序說明表

排序	重大議題	對公司價值衝擊度 (滿分 6 分)	對 ESG 衝擊度 (滿分 6 分)	排序依據說明	較 2024 變動
1	經營績效	5.5	5.1	經營績效為企業永續發展之根本，攸關股東權益、員工就業穩定及對社會與經濟之貢獻。本公司業務模式以醫療設備租賃管理及經銷為主，穩定盈餘為支撐長期投入永續、研發與人才培育之核心動力，故列為 2025 年首要重大議題。	維持一致
2	產品品質管理	5.4	4.7	醫療影像設備之品質直接攸關醫護人員臨床判斷與民眾就醫安全，攸關下游客戶信任及本公司商譽。產品瑕疵或品質不穩可能造成醫療事故、客戶流失及商譽損害，故列為次要重大議題。	維持一致

排序	重大議題	對公司價值衝擊度 (滿分 6 分)	對 ESG 衝擊度 (滿分 6 分)	排序依據說明	較 2024 變動
3	誠信經營	5.2	5.7	對 ESG 衝擊度為全部議題中最高，反映利害關係人對企業道德與反貪腐之高度期待。本公司已訂定《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《反貪腐政策》，並全年無涉及貪腐情事，列為核心治理議題。	維持一致
4	公司治理	3.4	5.5	健全治理結構為股東權益及企業透明度之基礎。本公司董事會由 8 名董事組成（含 4 名獨立董事），設有審計、薪資報酬及永續發展三大功能性委員會，並於 2024 年 8 月成立永續發展委員會強化永續治理。	維持一致
5	客戶服務	5.0	4.4	醫療院所為本公司主要下游客戶，客戶滿意度直接影響業務續約及推薦。2025 年客戶滿意度達 100 分，反映優質服務對企業營運價值之高度貢獻。	維持一致
6	供應鏈管理	3.6	4.2	本公司產品線高度依賴上游國際醫療科技品牌（如 GE 醫療設備），穩健供應鏈是業務韌性之關鍵。2025 年完成 111 家供應商評鑑、合格率 100%，並對前五大供應商導入減碳要求。	維持一致
7	人才吸引與留任	1.9	5.6	對 ESG 衝擊度極高（5.6），反映人才為永續發展核心資本。本公司持續優化薪酬福利並建立人權政策，致力降低人才流失風險、確保業務延續性。	維持一致
8	人才培育與發展	2.5	4.7	教育訓練與職涯發展機制是員工潛能發揮及企業競爭力提升之關鍵。本公司定期辦理各層級訓練課程，2025 年共辦理 24 場次教育訓練，人均受訓 6.87 小時。	維持一致
9	風險管理	1.3	4.6	涵蓋財務、營運、法規、氣候等多面向風險。本公司由董事會作為風險管理最高治理單位，建立風險辨識、衡量、監督與管控之完整機制，2025 年未有違法情事。	維持一致
10	法規遵循	0.6	5.5	法規遵循為企業營運之最低門檻，對外部 ESG 衝擊度極高（5.5），對內部公司價值之直接衝擊度相對較低（0.6），故排序居於後段，但仍列入重大議題。2025 年未有違法情事。	維持一致
11	氣候策略	1.7	1.1	雙軸衝擊分數雖屬中低區段，惟考量臺灣 2050 淨零排放路徑之國家政策方向及國際 ESG 揭露趨勢（如 TCFD、	特別納入 (同 2024)

排序	重大議題	對公司價值衝擊度 (滿分6分)	對 ESG 衝擊度 (滿分6分)	排序依據說明	較 2024 變動
	與碳管理			IFRS S2) , 本議題對中長期業務韌性具策略意義, 故特別納入為第 11 項重大議題。2025 年排水量較 2024 基準年減少 6.98%。	

矩陣呈現本公司 18 項候選永續議題之雙重重大性評估結果，X 軸反映各議題對組織營運之綜合影響、Y 軸反映對經濟、環境及人群（包含其人權）之綜合衝擊。紅色標籤代表公司治理（G）面向、橙色代表社會（S）面向、綠色代表環境（E）面向。位於矩陣右上區之議題綜合衝擊最為顯著，本公司據此鑑別出 11 項重大議題作為本年度永續行動規劃之重點關注對象。如圖 3-2 所示。

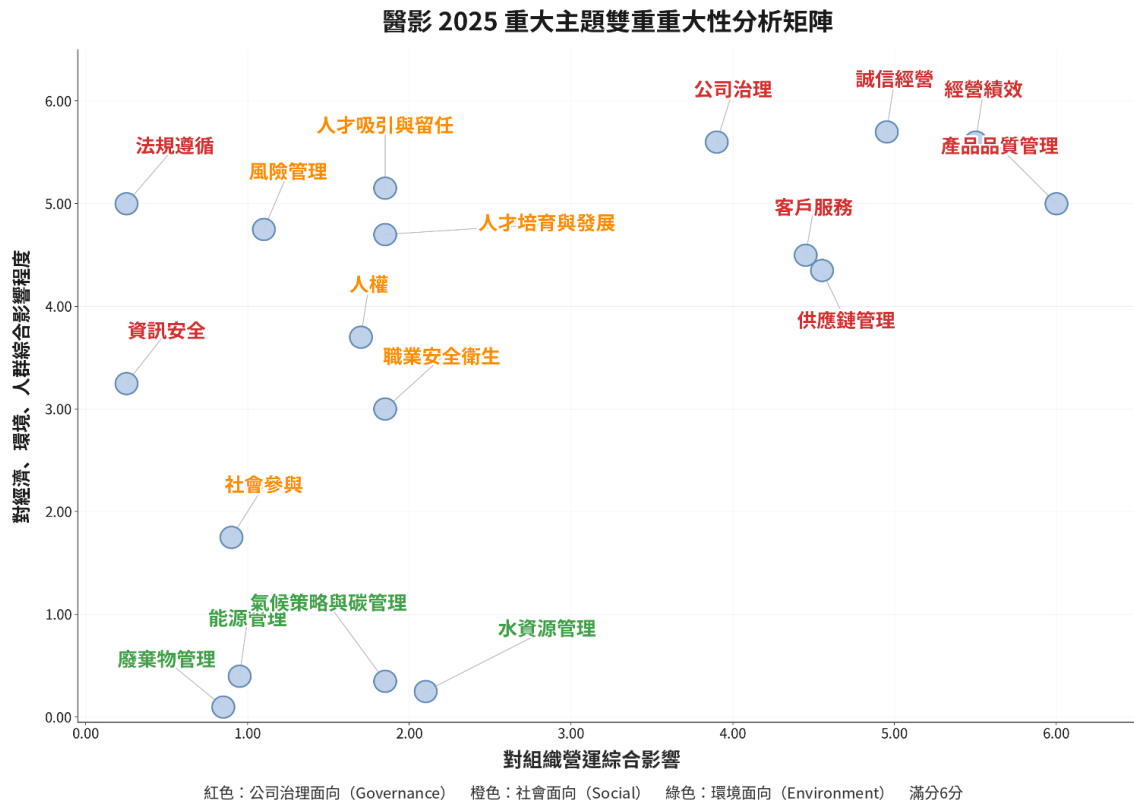


圖 3-2 醫影 2025 重大主題雙重重大性分析矩陣

第四章 透視治理、誠信永續

本章呈現醫影於公司治理與經濟面向之作為與成果，涵蓋經濟績效、稅務治理、誠信經營、風險管理、資訊安全、產品與服務管理、客戶服務、供應鏈管理及外部參與等重大主題。醫影深信健全之治理與誠信文化為企業永續之根基，故持續強化董事會職能、落實法規遵循與內部控制，並將 ESG 風險管理納入營運決策。透過透明之治理機制與穩健之風險控管，醫影致力兼顧財務績效、利害關係人權益與長期永續發展。

4.01 經濟績效 (GRI 201)

4.01.1 財務績效分析 (GRI 201-1)

(一) 產業趨勢與營運環境

生技醫療產業為臺灣政府積極推動之六大核心戰略產業之一，醫療器材則為臺灣生技醫療產業中產值、出口比例及成長率最高之子產業。依據國際顧問機構 Frost & Sullivan 之研究報告指出，透過監測診斷提升醫療效益、降低醫療成本之趨勢已逐漸成形，預防、監測及診斷占整體醫療支出之比重將由 2012 年之 35% 成長至 2025 年之 49%，反映全球醫療思維正自治療端逐步前移至預防與早期診斷端。

近年來，臺灣醫材產業以人工智慧 (AI)、雲端運算及行動感測技術為核心驅動力，持續開發行動機器人、智慧診斷、自動化檢測及高階醫材等創新產品，並於臨床場域驗證中陸續取得實質成果。展望未來，臺灣醫材產業將致力於全球智慧醫療及精準健康市場中發揮創新優勢；醫影亦將堅守創新精進之核心理念，於醫療影像設備管理之深耕基礎上，創造醫療新價值，攜手客戶共同推動健康升級。

（二）醫影 2025 年度財務表現

醫影自 1992 年成立至今，深耕臺灣醫療影像設備管理產業逾 32 年，業務涵蓋醫療設備代理、租賃、影像系統整合管理及藥品經銷等垂直整合服務，並透過子公司布局健診、動物影像等多元領域。2025 年度於設備銷售大幅成長之主軸支撐下，本公司財務表現雙雙提升：

- 合併營業收入新台幣 1,164,380 仟元，較 2024 年度 829,026 仟元 成長 40.45%。
- 本期淨利新台幣 185,543 仟元，較 2024 年度 165,019 仟元 成長 12.44%。
 - 營業利益占實收資本比率達 84.27%，較 2024 年度 82.13% 提升 2.14 個百分點。
 - 每股盈餘維持 7.17 元之穩定水準。

營收與淨利雙成長，主要係設備銷售收入大幅增加所致，反映本公司產品線及客戶基礎於後疫情階段持續擴張，展現本公司於追求長期價值與財務成果間之穩健平衡。

（三）財務收支情形

本公司 2025 年度於設備銷售大幅成長之主軸支撐下，營收、營業損益、稅前淨利、本期淨利均較 2024 年度呈雙位數成長，具體財務收支情形彙整如表 4-1 所示。

表 4-1 醫影 2024–2025 年度合併財務收支比較

項目	2025 年度	2024 年度	增 (減) 金額	增 (減) %
營業收入	1,164,380	829,026	335,354	40.45%
營業毛利	350,427	336,092	14,335	4.27%
營業損益	225,915	199,670	26,245	13.14%
營業外收入及支出	10,415	8,707	1,708	19.62%
稅前淨利	236,330	208,377	27,953	13.41%
本期淨利	185,543	165,019	20,524	12.44%

註：金額單位為新台幣仟元。資料來源：醫影 2025 年度年報。

(四) 獲利能力分析

本公司 2025 年度獲利能力指標呈現「核心營運比率持續提升、整體報酬率因資本擴張略受稀釋」之雙軸特性，茲將資產報酬率、股東權益報酬率、占實收資本比率、純益率及每股盈餘等六項主要獲利能力指標與 2024 年度比較如表 4-2 所示。

表 4-2 醫影 2024–2025 年度獲利能力指標

獲利能力指標	2025 年度	2024 年度
資產報酬率 (ROA)	12.31%	16.29%
股東權益報酬率 (ROE)	18.42%	22.66%
營業利益占實收資本比率	84.27%	82.13%
稅前純益占實收資本比率	88.15%	85.72%
純益率	15.93%	19.91%
每股盈餘 (EPS)	7.17 元	7.17 元

註：資料來源：醫影 2025 年度年報

(五) 績效解讀與成長動能

本公司 2025 年度核心營運獲利能力持續強化，營業利益占實收資本比率及稅前

純益占實收資本比率均較 2024 年度提升（分別自 82.13%→84.27%、85.72% → 88.15%）。資產報酬率（ROA）及股東權益報酬率（ROE）較 2024 年度下降，主係本公司於 2025 年度辦理現金增資，致股本及股東權益基期擴大；惟營業實質獲利仍呈雙位數成長、每股盈餘維持 7.17 元之穩定水準，反映本公司於擴張資本之同時，仍維持優異之經營效率。

展望未來，本公司將以穩健設備銷售、租賃與管理顧問服務為核心成長動能，並透過多角化發展與服務創新強化中長期競爭力，重點推動方向包括：

1. 積極拓展毛利率及營業利益率較高之租賃及管顧收入，持續提升整體營運競爭力。
2. 強化醫療設備代理與整合管理服務，深化與醫療院所客戶之長期合作關係。
3. 多角化布局，跨足健診市場、動物影像市場及新產品代理業務，建立第二、第三成長曲線。

（六）現金流量穩健性

本公司 2025 年度營業活動淨現金流入主要來自營業收入產生之應收款項收現；現金流出主要用於採購醫療設備、償還借款及發放現金股利等用途。本公司最近年度尚無現金流量不足之虞，反映本公司財務體質穩健、營運資金充裕，足以支應營運所需、業務擴張投入與股東回饋。

4.01.2 經濟價值產生與分配（GRI 201-1、201-4）

依據 GRI 201-1（直接產生與分配之經濟價值）之揭露要求，醫影將 2025 年度合併財務報表所產生之經濟價值劃分為產生、分配及留存三類，完整呈現本

公司對員工、出資人、政府、社區等各類利害關係人之經濟價值貢獻。本表揭露

範圍涵蓋醫影股份有限公司及其子公司之合併財務資料，如表 4-3 所示

表 4-3 醫影 2025 年度經濟價值產生與分配表

類別	項目	內涵說明	2025 年度 (新台幣仟元)	占營業收入比率
產生的經濟價值	營業收入	醫療設備銷售、租賃、藥品經銷及維修服務等合併營收	1,164,380	100.00%
分配的經濟價值	營業成本	醫療設備及藥品進貨成本、租賃管理成本等	813,953	69.91%
分配的經濟價值	員工薪資與福利	薪資、獎金、勞健保、退休金提撥、團體保險、員工旅遊、三節福利等	85,065	7.30%
分配的經濟價值	支付出資人的款項	銀行借款利息費用 + 現金股利支付	104,156	8.95%
分配的經濟價值	支付政府的款項	所得稅費用 (含當期及遞延所得稅)	50,787	4.36%
分配的經濟價值	社區投資	2025 年度經董事會決議通過之對非關係人捐贈案	6,470	0.56%
分配的經濟價值	政治捐款	依《誠信經營守則》規定，全年無任何政治捐款	0	0.00%
留存的經濟價值	產生 - 分配之差額	留存於本公司之未分配盈餘，作為後續營運投資、研發及永續發展之資金來源	103,949	8.92%

註 1：金額單位為新台幣仟元。資料來源：醫影 2025 年度年報合併財務資料。

註 2：本公司依《誠信經營守則》及《道德行為準則》規定，全年度無任何形式之政治捐款，亦無任何貪腐、賄賂或利益衝突情事。

政府財務援助揭露 (GRI 201-4)

依據 GRI 201-4 揭露要求，醫影 2025 年度未自政府獲得任何形式之財務援助，包括但不限於政府補助款、租稅減免、稅額抵減、研發投資抵減、出口獎勵金或其他政府補貼。本公司業務以醫療設備代理銷售、租賃管理、藥品經銷及維修服務之商業流通模式為主，獲利動能全數來自市場化之商業活動，反映本公司營運獨立性與市場競

爭力。

經濟價值之永續意涵

醫影 2025 年度透過穩健之設備銷售與服務業務創造新台幣 1,164,380 仟元之營業收入，並依據國際永續準則之原則，將此經濟價值合理分配予各類利害關係人：營業成本回饋上游供應鏈夥伴、員工薪酬支持員工生計與職涯發展、稅金回饋國家社會、社區投資回饋偏鄉醫療照護需求；同時本公司保留適當留存盈餘支撐本公司中長期永續發展所需之資本投入與研發創新，形成「創造價值→合理分配→永續再投入」之良性循環。

4.02 稅務 (GRI 207)

醫影全力支持稅務透明化，依循國際永續準則 GRI 207 (稅務) 之揭露要求，公開本公司稅務政策、治理機制及納稅情形，反映本公司對誠信經營與企業公民責任之長期承諾。

4.02.1 稅務政策 (GRI 207-1)

本公司嚴格遵循營運所在地之稅法規範，並秉持下列四項稅務核心原則：

1. 合法合規：依《所得稅法》、《稅捐稽徵法》、《營業稅法》、《加值型及非加值型營業稅法》等相關稅法規定誠實納稅，不從事任何形式之逃漏稅或激進稅務規劃。
2. 誠信揭露：所有稅務資訊均依國際財務報導準則 (IFRS) 允當表達，並接受外部簽證會計師獨立查核。
3. 不利用避稅天堂或關係人交易避稅：本公司及子公司均依獨立交易原則 (Arm's Length Principle) 辦理關係人交易，符合移轉訂價 (Transfer Pricing) 相關法規。

4. 支付合理稅金：醫影視繳納稅款為對營運所在地社會與經濟之直接貢獻，無利用稅務優惠不當降低稅負之情事。

4.02.2 稅務治理與管理 (GRI 207-2)

本公司視稅務管理為公司治理與營運風險管理之重要一環，由董事會作為稅務治理之最高決策單位，並透過業務執行、內部稽核、治理監督三層級防線之分工協作，確保稅務作業之合規、準確與透明。具體治理架構如表 4-4 所示：

表 4-4 醫影稅務治理三層級防線架構

層級	單位	職責
第一線：執行層	財務部	日常稅務申報、繳納及作帳；確保稅務申報及時、正確。
第二線：監督層	稽核室	定期稽核稅務相關內部控制，檢視合規情形。
第三線：治理層	審計委員會 + 董事會	審核年度稅務簽證報告；監督稅務政策執行；核准重大稅務事項。

本公司委請外部專業簽證會計師事務所辦理年度稅務簽證業務，會計師服務涵蓋：

- 年度稅報及申報書於次年度申報期限前完成。
- 協助公司稅務規劃並提供建議。
- 提供稅簽問題解決，協助回覆稅務主管機關詢問。
- 定期主動更新稅法及 IFRS 會計準則。

2025 年度於 8 月 11 日經本公司審計委員會(第三屆第十一次會議)核准「2025 年度會計師財務及稅務報告簽證公費審核案」，稅務治理機制運作正常。

4.02.3 2025 年度納稅情形 (GRI 207-4)

依本公司 2025 年度合併財務報表，所得稅費用為新台幣 50,787 仟元，較 2024 年

度 43,358 仟元成長 17.13%；有效稅率為 21.49%，略高於臺灣現行法定營利事業所得稅率 20%，主要係部分費用之稅務性質差異所致，如表 4-5 所示。

表 4-5 醫影 2024-2025 年度納稅情形

項目	2025 年度 (仟元)	2024 年度 (仟元)	增 (減)
稅前淨利	236,330	208,377	+13.41%
所得稅費用	50,787	43,358	+17.13%
本期淨利	185,543	165,019	+12.44%
有效稅率	21.49%	20.81%	+0.68 個百分點

註 1：金額單位為新台幣仟元；有效稅率 = 所得稅費用 ÷ 稅前淨利。

註 2：資料來源：醫影 2025 年度年報。

4.02.4 稅務利害關係人議合 (GRI 207-3)

本公司透明回應主管機關及稅務相關利害關係人之查詢：

- 稅務主管機關：依時揭露財務與納稅資料，配合稅務查核；2025 年度無任何稅務違規或裁罰事件。
- 股東及投資人：透過公開資訊觀測站、年報、法人說明會及股東常會揭露完整財務與稅務資訊。
- 外部會計師：配合會計師事務所內部輪調機制(2025 年度依規辦理變更簽證會計師)，確保簽證之獨立性與客觀性。

4.03 誠信經營 (GRI 205)

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 (GRI 205-1、205-2)

(一) 誠信經營理念

醫影基於公平、誠實與透明原則從事商業活動，將誠信經營視為公司長期經營與永續發展之核心價值，致力於建構具公信力與正直文化之企業形象。本公司不僅將誠

信視為法律遵循之最低要求，更主動將其內化為日常營運之行為準則與決策思維，並透過完善之制度設計、教育訓練與內部稽核機制，持續強化全體人員之倫理意識與風險辨識能力。

（二）誠信經營政策

為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，醫影依《上市上櫃公司誠信經營守則》及相關法令，建立四大誠信經營政策文件體系，均經董事會通過，並於規章及對外文件中明示誠信經營之承諾，如表 4-6 所示。

表 4-6 醫影誠信經營政策文件體系

政策文件	規範重點
《誠信經營守則》	全公司誠信經營之原則性指引。
《道德行為準則》	員工個人道德與行為標準。
《誠信經營作業程序及行為指南》	具體執执行程序與行為標準。
《供應商管理政策》	供應鏈端誠信原則之延伸。

為強化集團內部誠信經營制度之一致性與貫徹力度，本公司將《誠信經營作業程序及行為指南》之適用範圍從母公司延伸至所有具實質控制能力之關係企業，涵蓋臺灣、薩摩亞及中國大陸等三地營運據點之子公司與合資投資事業，確保全集團於誠信經營議題採取一致之治理標準，如表 4-7 所示。

表 4-7 《誠信經營作業程序及行為指南》適用範圍

對象類別	涵蓋範圍
母公司	醫影股份有限公司
子公司（100%持股）	永讚有限公司、樂誠有限公司和江蘇國贊醫療設備有限公司
合資投資事業	溫州頤影健診醫院有限公司和蒼南頤影綜合門診部有限公司等具實質控制能力之機構

（三）行為規範

為具體落實誠信經營理念，本公司依《上市上櫃公司誠信經營守則》第 7 條規定，明定全體成員之行為規範如下：

1. 適用對象與恪守誠信原則

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及任何具實質控制能力者，於從事業務活動過程中，均應恪守誠信原則。

2. 禁止行為（依《上市上櫃公司誠信經營守則》第 7 條第 1 項）

上述成員嚴禁從事下列行為：

- 直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。
- 為其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，以謀取或維持利益。
- 禁止對象（依《上市上櫃公司誠信經營守則》第 7 條第 2 項）

前述禁止行為之對象，包括但不限於：如表 4-8 所示。

表 4-8 誠信經營禁止行為對象

對象類別	具體範疇
公部門	公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員。
私部門	任何公私營機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

（四）不誠信行為風險範疇與處理機制

本公司針對營業範圍內具較高不誠信行為風險之活動，將行賄、收賄、侵害營業秘密、銷售時直接或間接損害消費者之權益、健康與安全等列為高風險防範重點：

- 刑事責任：若涉及依相關法律規定之刑事責任者，移送檢調單位偵辦並追

究行為者之民事責任。

- 內部管控：各部門主管對所屬員工之工作及品德予以督導考核，如有違常情事即時陳報稽核室。

上述行為規範涵蓋公部門與私部門所有可能接觸對象，並依《上市上櫃公司誠信經營守則》第 7 條為法定依據，全面落實該守則之防範要求，展現醫影對誠信經營毫無妥協之承諾。

4.03.2 反貪腐機制（GRI 205-1、205-2、205-3）

醫影深知貪腐風險可能源自業務鏈各環節，故定期依循《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《道德行為準則》和《內部控制制度聲明書》等政策，就營業範圍內具較高不誠信行為風險之活動進行盤點與評估，並將評估邊界從母公司延伸至所有具實質控制能力之子公司。依本公司年報所揭露之風險評估邊界，2025 年度反貪腐風險評估涵蓋本公司及其子公司，橫跨臺灣、薩摩亞及中國大陸三地營運據點。

（一）反貪腐風險評估範疇

本公司風險評估邊界以醫影為主，並基於與營運本業之攸關性及對重大主題之影響程度，將子公司納入評估範疇。2025 年度反貪腐風險評估之執行方式如表 4-9 所示。

表 4-9 醫影 2025 年度反貪腐風險評估方法論

評估面向	內容
評估頻率	每年定期評估
執行單位	公司治理小組（永續推動小組之一）
依循政策	《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《道德行為準則》、《內部控制制度聲明書》
評估標的	業務運營及供應鏈
評估邊界	本公司及子公司，橫跨臺灣、薩摩亞、中國大陸三地營運據點

目前推動進展：

- 2025 年度醫影尚未要求供應商簽署反賄賂承諾書，預計於後續年度規劃導入。
- 本公司已參與客戶舉辦之相關教育訓練，持續強化全體成員之反貪腐意識。

（二）反貪腐政策溝通與教育訓練

本公司已訂定《誠信經營守則》並不定期與員工宣導，並透過實體與線上學習等方式對本公司董事、經理人及員工執行誠信經營議題相關之訓練，內容含反貪腐及賄賂教育訓練。2025 年度推動重點如表 4-10 所示。

表 4-10 2025 年度反貪腐政策溝通與教育訓練推動重點

項目	推動內容
訓練人次	2025 年度實體與線上合計累計 34 人次參與訓練。
學習驗證	訓練後進行測驗，以驗證學習成效。
主管強化訓練	針對主管級員工加強誠信經營相關訓練。
高層承諾	全體董事及高階管理階層均已出具《誠信經營聲明書》，自上而下展現反貪腐之承諾。

（三）2025 年度反貪腐政策溝通與訓練統計

為符合 GRI 205-2（反貪腐政策與程序之溝通及訓練）之揭露要求，醫影按治理單位及員工類別（依地理及職級）分別揭露 2025 年度反貪腐政策溝通與訓練之執行

情形。揭露範疇涵蓋本公司臺灣母公司及中國子公司江蘇國贊醫療設備有限公司，如

表 4-11 和 4-12 所示。

表 4-11 醫影 2025 年度反貪腐政策溝通統計

反貪腐政策 溝通	治理單位 (董事會)	員工 (臺灣)		員工 (中國)		員工人數合計
		主管	非主管	主管	非主管	
已溝通人數	8	9	34	0	0	43
該類別人數總計	8	9	34	0	4	47
溝通人數佔比	100%	100%	100%	0%	0%	91%

表 4-12 醫影 2025 年度反貪腐政策訓練統計

反貪腐政策訓練	治理單位 (董事會)	員工 (臺灣)		員工 (中國)		員工人數合計
		主管	非主管	主管	非主管	
已訓練人數	8	7	25	0	0	32
該類別人數總計	8	9	34	0	4	47
訓練人數佔比	100%	78%	74%	50%	0%	72%

註 1：主管職定義為經理級以上。

註 2：員工總數 47 人為年報揭露之資料。

註 3：2025 年度訓練累計 34 人次為實體與線上合計（年報揭露之資料），涵蓋經理人及員工於誠信經營議題（含反貪腐及賄賂教育訓練）之參與情形。其中台灣主管 2 人視訊及線上課程均參加，故人次為 34 人。

註 4：本表依 GRI 205-2 揭露要求，按治理單位及員工類別（依地理及職級）分別揭露。

申訴與舉報機制（GRI 2-26）

（一）制度目的與適用範圍

醫影鼓勵內外部利害關係人就不誠信、不道德行為，或涉及環境、經濟、社會及人權衝擊之情事進行檢舉或提供建議，以維護企業正直與透明之經營文化。本公司依公司治理藍圖規範及公司治理評鑑優先加強事項，建立完善之申訴與舉報調查制度，提供公正、透明之溝通管道。

不誠信行為風險之負面影響係指本公司人員於執行業務過程中，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。

（二）申訴管道與專責處理

本公司於企業官網設立舉報聯絡信箱及申訴與舉報機制，並於「工作規則」明訂員工意見申訴管道，如表 4-13 所示。

表 4-13 醫影申訴與舉報管道

對象	申訴管道
內外部利害關係人	官網檢舉信箱： mic.tw@msa.hinet.net
員工	工作規則所定員工意見申訴管道
客戶	客戶服務申訴管道（依《個人資料保護管理辦法》辦理）

本公司指派專責人員負責接收與處理檢舉案件。本公司對於申訴事項採用保密原則，僅有專責人員與董事長可以查閱，以確保檢舉人之安全性。

（三）檢舉案件三要件

為兼顧申訴管道之便利性與檢舉案件之可調查性，本公司明定所有檢舉案件須具備下列三項要件：檢舉人資訊、被檢舉人資訊及具體事證，並接受具名或匿名提出，俾確保檢舉內容足以據以展開調查程序，如表 4-14 所示。

表 4-14 檢舉案件應具備之三要件

要件	說明
檢舉人資訊	檢舉人應提供姓名及身分證字號，亦可採匿名方式提出，惟須附上可聯絡檢舉人之有效聯絡方式，包括地址、電話或電子郵件信箱。
被檢舉人資訊	提供被檢舉人之姓名，或其他足以辨識其身分之特徵資料。
具體事證	檢舉內容須附具體且可供查證之事證，以利相關機關據以展開調查程序。

（四）檢舉案件處理流程

本公司處理檢舉案件時，依醫影所定作業程序進行，並由專責單位負責執行。整體處理流程涵蓋判斷受理、調查、處置、文件保存、檢討改善及董事會報告等六大步驟，形成完整之檢舉案件處理閉環，如圖 4-1 所示。

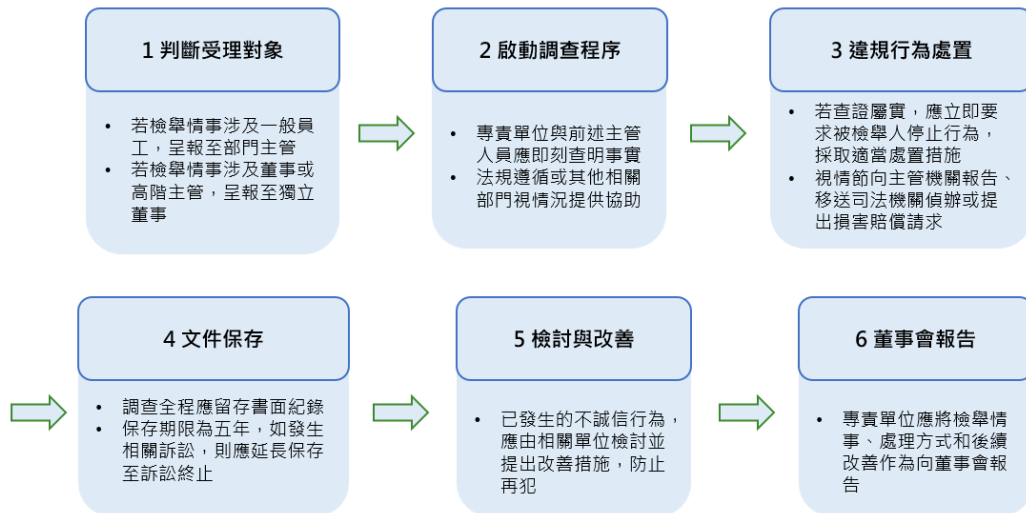


圖 4-1 醫影檢舉案件處理六大步驟流程圖

透過上述六大步驟之循序處理，本公司確保每一檢舉案件均能獲得公正、透明且具備可追蹤性之處理，並依檢舉情事性質分流至部門主管（涉及一般員工）或獨立董事（涉及董事或高階主管），強化權責劃分與獨立性監督。文件保存年限至少 5 年；如發生相關訴訟，延長保存至訴訟終止，確保調查紀錄之完整性與可追溯性。

（五）保密與檢舉人保護機制

本公司於檢舉案件處理過程中，建立完整之保密與保護機制：

- 嚴格保密原則：相關人員應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉內容，確保資訊不外洩
- 個案彙報機制：針對個案性質透過適當途徑向權責高層主管彙報
- 檢舉人權益保障：承諾保障檢舉人權益，使其不因檢舉行為而遭受任何形式之不當處置或報復
- 依既定程序處理所有檢舉案件均依既定程序審慎處理，以維護制度公正與

組織風險控管之完整性

(六) 2025 年度申訴與舉報運作成果

醫影現行之申訴機制係由公司員工及主管參考主管機關所頒布之行為指南範本所制定，目的在於提供內外部利害關係人公正、透明之溝通管道。如表 4-15 所示。

表 4-15 醫影 2025 年度申訴與舉報運作成果

項目	2025 年度成果
與誠信經營相關之申訴案件（含匿名舉報）	0 件
涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷之違法情事	0 件
違反供應商管理政策之檢舉事項	0 件
涉及客戶隱私洩露或行銷標示違規之申訴	0 件

截至目前為止，本公司尚未發生檢舉事件，亦無收到來自利害關係人之具體回饋案例。

(七) 持續精進方向

雖 2025 年度無檢舉案件發生，惟醫影定期檢視申訴案件處理流程與整體運作成效，確保申訴機制具備實質功能，並能有效反映與處理潛在問題，維護公司良善治理與利害關係人之權益。

針對 2025 年度（第十二屆）公司治理評鑑結果所列「優先加強事項」之「訂定並詳細於公司網站揭露公司內、外部人員對於不合法（包括貪腐）與不道德行為的檢舉制度」一項，本公司已規劃於 2026 年度完成下列精進作為：

- 於公司網站完整揭露不合法（包括貪腐）及不道德行為之檢舉制度。
- 強化檢舉管道之透明度與可近性。

- 建立明確之檢舉後追蹤回饋機制。

4.03.3 反競爭行為 (GRI 206-1)

醫影全力支持公平、自由競爭之市場環境，依循 GRI 206 (反競爭行為) 之揭露要求，承諾不從事任何反競爭行為、反托拉斯及壟斷之活動，並透過完整之治理機制與內部監督，確保業務行為符合營運所在地法令規範。

(一) 反競爭行為政策承諾

醫影業務以醫療設備代理銷售、租賃管理、藥品經銷及維修服務之商業流通模式為主，本公司深知公平競爭為醫療器材產業健康發展之基石，並於下列政策文件中明確承諾不從事任何違反公平競爭之行為，如表 4-16 所示。

表 4-16 醫影反競爭行為防範政策依據

政策文件	主要規範
《誠信經營守則》	全公司公平、誠實之商業行為原則。
《道德行為準則》	員工不得從事違反市場秩序之行為。
《誠信經營作業程序及行為指南》	具體禁止不正當競爭與市場壟斷行為。
《供應商管理政策》	要求供應鏈夥伴遵守公平交易原則。

(二) 反競爭行為防範範疇

本公司依臺灣《公平交易法》及營運所在地相關法令，明定下列禁止之反競爭行為，如表 4-17 所示。

表 4-17 醫影反競爭行為防範範疇

行為類別	具體禁止項目
反托拉斯 (Antitrust)	不與競爭同業締結任何限制市場競爭之聯合協議（如價格操縱、市場分割、產量限制等）。
市場壟斷 (Monopoly)	不利用市場地位從事獨占性、排他性或差別性之不公平交易行為。
不公平競爭 (Unfair Competition)	不從事虛偽不實或引人錯誤之表示或表徵，不損害他人營業信譽。
限制競爭 (Restrictive Practices)	不對交易相對人為不正當之限制競爭行為，包括限定轉售價格、搭售、獨家交易等。

（三）反競爭行為防範機制

本公司透過下列多層級內部機制防範反競爭行為之發生：

- 政策層：於四大誠信經營政策文件中明定不從事反競爭行為之承諾
- 教育訓練：將反競爭行為防範納入誠信經營教育訓練內容，2025 年度累計 34 人次參與訓練
- 內部稽核：稽核室定期查核業務行為是否符合公平交易規範
- 外部驗證：會計師事務所每年查核內部控制制度，包含業務交易之公平性
- 申訴管道：若發現任何違反公平競爭之情事，內外部利害關係人均可透過官網檢舉信箱（mic.tw@msa.hinet.net）檢舉

（四）2025 年度反競爭行為成果

透過上述政策、訓練、稽核、驗證、申訴五層防範機制之有效運作，醫影 2025

年度於反競爭行為防範方面達成下列具體成果，如表 4-18 所示。

表 4-18 醫影 2025 年度反競爭行為成果

項目	2025 年度成果
涉及反競爭行為（如限制競爭、價格操縱、市場分割等）之違法情事	0 件
涉及反托拉斯（Antitrust）之違法情事	0 件
涉及市場壟斷（Monopoly）之違法情事	0 件
涉及不公平競爭之申訴 / 檢舉案件	0 件
公平交易委員會調查或裁處事件	0 件

2025 年度醫影並無涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷等違反誠信經營之情事，充分展現本公司對公平競爭原則之堅守。展望未來，醫影將持續強化教育訓練與內部稽核機制，並依業務擴張範圍（含臺灣、薩摩亞、中國大陸三地）檢視當地公平交易法規之最新發展，確保全集團於各營運據點均嚴守公平競爭原則

4.04 風險管理（GRI 2-25）

企業在追求穩健發展與永續經營的同時，需具備前瞻性風險管理架構。針對醫影而言，雖無高度製造或海外大規模營運風險，仍高度重視可能影響營運之相關風險，例如：財務、法遵及供應鏈等風險。透過建立完善之風險辨識與監控機制，協助本公司掌握潛在風險來源，並視實際情況調整營運策略與內部管理流程，以降低因突發事件、外部政策變化或市場供需波動所造成之衝擊。醫影亦透過定期向董事會報告相關風險項目，強化治理單位之監督功能，藉由穩健之風險應對，落實企業持續經營之目標。

4.04.1 風險管理文化與原則（GRI 2-25）

醫影預計於 2026 年建立風險治理與管理架構。該架構將以董事會為風險管理之最高治理單位，並指派適當單位負責推動與執行；風險管理政策與程序將由該單位

審查，經董事會核定後施行。整體風險管理體系將涵蓋董事會、功能性委員會（審計委員會、永續發展委員會）及高階管理階層，使風險管理與企業策略目標緊密結合，並明確界定重大風險項目，以提升風險辨識之全面性、前瞻性與完整性。

為由上而下落實風險管理文化，本公司規劃於風險治理架構建立後，由治理單位與高階管理階層提出風險管理聲明與承諾、設置風險治理單位，並提供全體員工風險管理專業訓練。相關架構與作為將依循風險管理八大原則規劃，使風險管理非僅風險治理單位之職責，而係整合公司各單位，透過跨部門之溝通、協調與聯繫，強化整體業務之風險應對能力，落實企業全方位風險管理。本公司風險管理八大原則如表 4-19 所示。

表 4-19 醫影風險管理八大原則

原則	內容
整合性	將風險管理視為所有活動之一部分。
結構化和全面性	以結構化和全面性之方式推動風險管理，獲得一致且具可比較性之結果。
客製化	依據企業所屬環境、規模、業務特性、風險性質與營運活動，制定適切之風險管理框架與流程。
包容性	將利害關係人之需求與期望納入考量，提高並滿足利害關係人對企業風險管理之瞭解與期待。
動態	適當並及時預測、監控、掌握和回應企業內部和外部環境之變化。
有效資訊利用	依據歷史、當前資訊及未來趨勢，作為建構風險管理之基礎，並將資訊及時、清晰地提供利害關係人參考。
人員與文化	提升治理與管理單位對風險管理之重視程度，並透過各層級人員完善之風險管理相關培訓機制，提升企業整體之風險意識與文化，將風險管理視為公司治理與日常作業之一部分。
持續改進	透過學習與經驗，不斷改善風險管理與相關作業流程。

4.04.2 風險管理流程與架構（GRI 2-25）

為將前述風險管理八大原則具體落實於日常運作，醫影建構循環式之風險管理

流程，從風險之主動辨識至最終揭露，形成完整之治理閉環，如圖 4-2 所示。

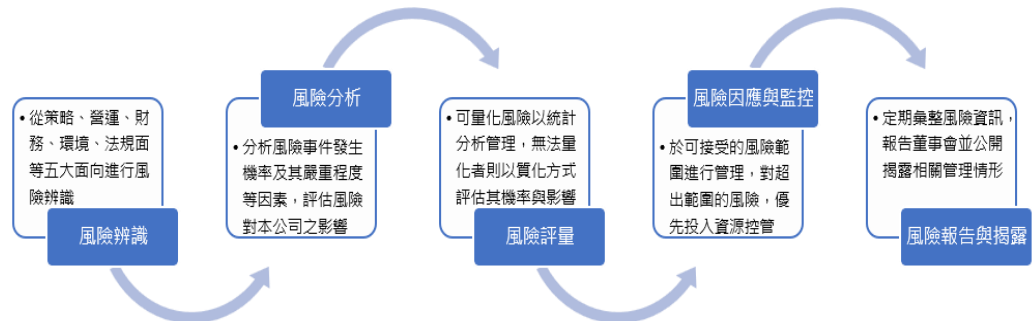


圖 4-2 醫影風險管理流程圖

醫影建立完整之五大步驟風險管理流程：風險辨識→風險分析→風險評量→風險因應與監控→風險報告與揭露，形成完整之風險治理閉環。其中，本公司從策略、營運、財務、環境和法規等五大面向辨識風險；可量化風險以統計分析管理，無法量化者則以質化方式評估其機率與影響；對超出可接受範圍之風險，優先投入資源控管；並定期彙整風險資訊，報請董事會及公開揭露相關管理情形。

（一）風險管理組織架構與職責

本公司風險管理架構由董事會、風險管理推動與執行單位及各營運單位共同運作，以確保風險管理機制之有效性與落實。其中，董事會負責核定風險管理政策、程序與架構；風險管理推動與執行單位負責擬訂政策與量測標準，進行公司風險辨識、分析與監督，並安排風險管理相關訓練；營運單位則負責所屬業務範圍內之風險辨識、執行與回應。如表 4-20 所示。

表 4-20 醫影風險管理組織架構與職責

執行單位	職責角色
董事會	- 核定風險管理政策、程序與架構。 - 確保營運策略方向與風險管理政策一致。 - 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化。 - 監督並確保整體風險管理機制之有效運作。 - 分配與指派充足且適當之資源，使風險管理有效運作。
風險管理推動與執行單位 (永續推動小組之法遵風控小組)	- 擬訂風險管理政策、程序與架構。 - 擬訂風險胃納(風險容忍度)，並建立質化與量化之量測標準。 - 分析與辨識公司風險來源與類別，並定期檢討其適用性。 - 定期(至少一年一次)彙整並向董事會提報本公司風險管理執行情形。 - 協助與監督各部門風險管理活動之執行。 - 協調風險管理運作之跨部門互動與溝通。 - 執行董事會之風險管理決策。 - 規劃風險管理相關訓練，提升整體風險意識與文化。
營運單位(各業務/管理部門)	- 負責所屬單位之風險辨識、分析、評量與回應，並於必要時建立相關危機管理機制。 - 定期提報風險管理資訊予風險管理推動與執行單位。 - 確保所屬單位風險管理及相關控制程序有效執行，以符合風險管理政策。

(二) 風險類型與管理措施

醫影依業務特性辨識主要風險類型，並依年報所揭露之利率變動、匯率變動及通貨膨脹等財務風險，訂定對應之管理措施，如表 4-21 所示。

表 4-21 醫影主要風險類型與管理措施

面向	風險類型	管理措施	權責單位
經濟	財務風險 (利率變動)	本公司於 2024 年及 2025 年度之利息收入分別為 5,243 仟元及 11,745 仟元，占營業收入淨額之比率分別為 0.63%及 1.01%，對本公司損益之影響有限。另本公司 2024 年及 2025 年度之利息費用分別為 2,660 仟元及 6,916 仟元，占營業收入淨額之比率分別為 0.32%及 0.59%，對本公司損益之影響亦屬有限。	財務部

面向	風險類型	管理措施	權責單位
經濟	財務風險 (匯率變動)	本公司持有若干國外營運機構投資，因此受多種不同貨幣所產生之匯率風險，主要為美元及人民幣。財務部門與金融機構保持密切關係，持續觀察匯率變動情形，充分掌握國際間匯率走勢及變化訊息，以隨時就匯率波動所產生之影響應變，並在現貨市場靈活調節外幣部位。	財務部
經濟	財務風險 (通貨膨脹)	本公司最近年度及截至年報刊印日止，無顯著之通貨膨脹情形產生，過去之損益亦無因通貨膨脹而產生重大影響。本公司隨時注意市場價格波動，並與供應商維持良好關係，未來將持續觀察市場價格之變動趨勢，並與不同供應商議價，以降低通貨膨脹對本公司造成之影響。	財務部
治理	法遵風險	法遵風控小組統籌醫療器材法規、租稅法規、上櫃公司治理規範等法令更新；公司治理主管每季於董事會前請外部專業人士（會計師或券商）向董事說明法令更新。	法遵風控小組 / 公司治理主管
治理	資通安全風險	資通安全風險管理由管理處統籌，資訊部主管擔任主席，內部稽核為觀察員；內部稽核人員每年就內部控制制度 - 電腦化資訊處理循環進行資通安全查核。	管理處 / 資訊部
社會	供應鏈風險	供應鏈管理小組評鑑主要供應商；最大供應商為奇異亞洲醫療設備股份有限公司，已制訂供應商管理政策並要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範。	供應鏈管理小組

註：氣候相關風險(含實體風險與轉型風險)依 TCFD 框架進行辨識與管理，詳見 6.01 氣候變遷因應與 TCFD

4.04.3 法規遵循 (GRI 2-27)

醫療器材設備產業高度受法規監管，尤其在產品安全、品質管理等領域，各國法令日益嚴格。醫影主要營運於臺灣與中國市場，提供醫療設備租賃、買賣與醫療院所管理顧問等服務，面對全球法規及環保政策趨勢，本公司建立法令遵循機制，持續關注可能對業務與財務造成重大影響之政策變化與法規更新，並確實遵循各營運市場所在國家及地區之相關規定，透過主動合規管理與內部控管機制，降低未遵循法規所可能帶來之罰款、商譽損害或營運風險。

4.04.3.1 法規遵循管理

醫影建立完整法規遵循管理體系，涵蓋組織、政策、訓練、改善及成果揭露五大構面，從制度面到執行面全方位落實法令遵循。

(一) 法規遵循管理組織與職責

醫影建立多層級之法規遵循管理組織，權責劃分清楚，如表 4-22 所示。

表 4-22 醫影法規遵循管理組織與職責

層級	單位	職責
最高治理層	董事會	核定法規遵循重大事項；監督法規遵循機制有效運作。
監督審議層	審計委員會	審核內部控制制度有效性；審議法令更新提醒；2025 年度共召開 5 次。
公司治理層	公司治理主管 (車昕穎，管理處處長、財務長兼任)	每季於董事會前請外部專業人士(會計師或券商)向董事說明法令更新。
執行層	永續推動小組之法遵風控小組	統籌醫療器材法規、租稅法規、上櫃公司治理規範等法令更新。
稽核層	稽核室	定期查核法規遵循情形；獨立向董事會報告。
部門督導	各部門主管	督導考核所屬員工之工作及品德；如有違常情事即時陳報稽核室。

(二) 法規遵循政策規範與運作情形

醫影依循證券交易法、公司法、醫療器材管理法、個人資料保護法、公平交易法等主要法規，建立內部規章與作業程序，並透過證券交易法第 14 條之 5 規定之審計委員會審議機制及第 14 條之 1 規定之內部控制制度，確保法規遵循之有效運作。2025 年度修訂或新訂之重要法規遵循相關規章如表 4-23 所示。

表 4-23 醫影 2025 年度法規遵循相關規章修訂情形

規章名稱	修訂類別	通過日期
公司治理實務守則	修訂	2025/03/10
董事會議事規範	修訂	2025/03/10
薪工循環	修訂	2025/03/10
智慧財產管理辦法	新訂	2025/08/11
人權政策	新訂	2025/08/11
內部稽核制度實施細則	修訂	2025/11/10
永續發展實務守則	修訂	2025/11/10
永續報告書編製及確信之作業程序	修訂	2025/11/10
核決權限表	修訂	2025/12/26

資料來源：2025 年報:第三屆審計委員會審議事項。

(三) 法規遵循教育訓練

醫影法規遵循教育訓練採多層次架構設計治理層由董事進修強化決策能力；管理層由公司治理主管季度法令更新確保即時合規；執行層透過誠信經營、反貪腐及資安宣導等訓練深化員工法規意識。各項訓練之具體執行情形已分別於相關章節揭露，如表 4-24 所示。

表 4-24 醫影法規遵循與風險管理教育訓練概況

層級	訓練對象	訓練主題	詳見章節
治理層	董事與獨立董事（8 位）	國際租稅、企業併購等公司治理進階課程	2.03.1.3 對永續發展之持續進修
管理層	公司治理主管	每季法令更新（外部會計師 / 券商主講）	2.03.1.3 對永續發展之持續進修
執行層	全體員工	誠信經營（含反貪腐、賄賂、利益衝突）	4.03.2 反貪腐機制
執行層	全體員工	資安宣導（日常宣導，提升資安意識）	4.04.1 風險管理機制

(四) 主管機關裁罰案件之溝通與改善作法

醫影若遭主管機關裁罰，依下列流程進行溝通與改善：

- 第一時間呈報:稽核室及法遵風控小組立即向董事長及審計委員會回報。
- 原因分析:由相關業務部門協同法遵風控小組進行裁罰原因分析。
- 改善措施:擬訂改善計畫並追蹤執行進度。
- 董事會報告:由獨立董事與內部稽核主管溝通，經審計委員會決議通過後向董事會報告。
- 制度精進:必要時修訂相關內部規章，納入後續稽核重點。

(五) 2025 年度法規遵循成果

2025 年度，醫影在公司治理及產品與服務等方面，皆嚴格遵守相關法規，無任何違規遭主管機關裁罰或警告的紀錄，經理人亦未涉入或違反內線交易規定。同時，全年未發生任何貪腐或賄賂及違反產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示、行銷傳播等相關事件，顯示公司制度具備良好控管機制，並持續將法律遵循與日常作業整合，確保營運穩定與責任治理並行。如表 4-25 所示。

表 4-25 醫影 2025 年度法規遵循成果

項目	2025 年度成果
違規遭主管機關裁罰或警告之紀錄	0 件
經理人涉入或違反內線交易規定之事件	0 件
已確認之貪腐事件及採取行動	0 件
違反產品與服務之健康與安全法規之事件	0 件
違反產品資訊與標示法規之事件	0 件

項目	2025 年度成果
違反行銷傳播法規之事件	0 件
重大違反隱私法規或客戶資料外洩之事件	0 件

4.04.3.2 內部控制與內部稽核

本公司永續報告書之編製及確信作業程序已納入內部控制制度，並由內部稽核依年度稽核計畫執行查核，確保永續資訊揭露之正確性與完整性。

（一）稽核室之獨立性與職責

為確保內部稽核作業之有效執行，醫影建立健全且具制度化之稽核制度，藉以強化公司內控體系並落實法規風險管理。為維持稽核作業之獨立性與客觀性，本公司特設稽核室，直接向董事會報告，並由具會計或財務專長之獨立董事簽核及審閱。

稽核室之主要工作目標為協助董事會及管理階層檢視與評估內部控制制度之設計與執行成效，確認：

- 作業流程之正確性與遵循性。
- 重大財務與營運活動之有效控管。
- 公司治理機制之健全運作。
- 資通安全等重要事項之風險控制。
- 反競爭行為、反托拉斯及壟斷等重大不當行為之即時辨識與因應。

（二）政策規範

本公司依循《內部稽核制度實施細則》(2025/11/10 修訂)，對內部控制制度

進行系統性檢查，評估現行政策與作業程序之有效性與遵循程度，並衡量其對各項營運活動之影響，檢查結果亦作為訂定年度稽核項目、時間、程序與方法之依據。稽核報告之範疇涵蓋：

- 重大財務與營運活動
- 公司治理機制
- 資通安全等重要事項
- 反競爭行為、反托拉斯及壟斷等重大不當行為之辨識

(三) 內部控制與內部稽核運作情形

2025 年度醫影內部控制與內部稽核機制依循《內部稽核制度實施細則》運作，透過審計委員會審議、稽核室定期查核及會計師外部查核等多層次機制，完整覆蓋公司治理、財務營運及資通安全等重大議題，本年度重點運作情形彙整如表 4-26 所示。

表 4-26 醫影 2025 年度內部控制與內部稽核重點運作

項目	2025 年度運作情形
內部稽核制度實施細則修訂	2025/11/10 第三屆審計委員會第十二次會議審議通過修訂
內部稽核年度計畫	2025/12/26 第三屆審計委員會第十三次會議通過「2026 年度稽核計畫表
獨立董事與內部稽核主管溝通	全年共 5 次（每次審計委員會均含內部稽核主管溝通議程）
內部稽核季度執行情形報告	每季向審計委員會報告（2025 年第 1-4 季稽核計畫執行情形）
內部控制制度聲明書	2025/03/10 第三屆審計委員會第九次會議通過 2024 年度內部控制制度聲明書
會計師事務所每年查核內控	已依規定執行，未委託會計師專案審查內部控制制度
資通安全查核	內部稽核人員每年就「內部控制制度—電腦化資訊處理循環」進行查核

(四) 內部控制與內部稽核教育訓練

本公司透過下列方式持續強化內部稽核人員專業能力：

- 公司治理主管車昕穎具備國際內部稽核師考試及格、臺灣會計師考試及格、大陸會計師考試及格等專業資格。
- 稽核人員依規定參加主管機關認可之專業訓練。
- 內部控制相關規章修訂後即時宣導至各業務部門。

(五) 2025 年度內部控制與內部稽核成果

經審計委員會審議、稽核室定期查核及會計師事務所外部查核確認，醫影 2025 年度內部控制與內部稽核機制有效運作，未發現重大缺失，本年度具體成果彙整如表 4-27 所示：

表 4-27 醫影 2025 年度內部控制與內部稽核運作成果

項目	2025 年度成果
內部控制制度查核重大缺失	無（內部控制制度聲明書已揭露於公開資訊觀測站）
涉及反競爭行為、反托拉斯及壟斷之法律行動	0 件
因資通安全風險對公司財務業務產生重大影響之事件	0 件
審計委員會召開次數	5 次
獨立董事與內部稽核主管溝通次數	5 次
內部稽核制度實施細則修訂	1 次（2025/11/10）

本公司透過定期稽核與案件追蹤，掌握異常狀況之性質與後續處置情形，作為內部管理與制度精進之依據，進一步維護公司營運之永續性與社會信賴。

4.05 資訊安全及客戶隱私保護（GRI 418）

隨著醫療數位化與雲端服務之快速發展，資訊安全與客戶隱私保護已成為醫療器材服務業之關鍵治理議題。醫影主要客戶為醫療院所，業務涉及醫療設備運作數據、租賃合約、客戶營運資訊等敏感資訊；本公司深知資訊安全為持續經營之根本，持續

強化資通安全防護體系，並嚴格遵循《個人資料保護法》，確保客戶資料之機密性、完整性與可用性。

4.05.1 資訊安全政策與管理架構（GRI 418-1）

（一）資訊安全治理組織架構

本公司資通安全風險管理由管理處統籌，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，訂定資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，如表 4-28 所示。

表 4-28 醫影資訊安全治理組織架構

層級	單位 / 人員	職責
最高治理層	董事會	監督資訊安全管理機制有效運作。
統籌層	管理處	統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。
資安主席	資訊部主管	擔任資安會議主席；檢視資訊安全與資訊保護方針及政策；落實資訊安全管理措施有效性。
資訊安全主管	儀器銷售處副總經理兼資訊安全主管施沛澤	統籌資訊安全管理體系；推動、協調、監督與審查資訊安全管理相關事項。
觀察員	內部稽核	以觀察員身分參與；每年就「內部控制制度 - 電腦化資訊處理循環」進行資通安全查核。
執行層	資安人員及全體員工	日常宣導資安訊息；配合資訊安全政策執行。

（二）資訊安全政策依循

醫影依《資訊管理控制作業》、《個人資料管理保護辦法》、《電腦化資訊處理作業及資通安全管理規則》等規範，明確規範資訊部門之職能與權責劃分，確保資訊單位能以超然獨立之立場執行相關職務。本公司為防範駭客入侵及惡意程式攻擊，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求、最高

規格之機密資訊保護服務。

4.05.2 資訊安全管理措施 (GRI 418-1)

醫影資訊安全管理措施涵蓋四大面向和網際網路資安管控、資料存取管控、應變復原機制及宣導與檢核，並依《電腦化資訊處理作業及資通安全管理規則》落實執行，如表 4-29 及 4-30 所示。

表 4-29 醫影資訊安全管理四大面向

面向	具體管理措施
網際網路資安管控	• 架設防火牆 • 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描 • 各項網路服務之使用應依據資訊安全政策執行
資料存取管控	• 電腦設備有專人保管，並設定帳號與密碼 • 依據職能分別賦予不同存取權限 • 調離人員取消原有權限
應變復原機制	• 定期檢視緊急應變計劃 • 定期演練系統復原 • 建立系統備份機制，落實異地備份
宣導及檢核	• 隨時宣導資訊安全資訊，提升員工資安意識 • 定期執行資通安全檢查，並呈報高階管理層

表 4-30 醫影 2025 年度投入資通安全管理之具體資源

項目	內容
防火牆	FortiGate 61F (含防毒、網頁過濾、DNS 過濾、IPS 過濾)。
防毒軟體	ESET-每日自動執行掃描作業。
電腦化資訊處理規範	制訂《電腦化資訊處理作業及資通安全管理規則》，並定期執行。
資安演練	不定時進行內部釣魚、攻擊等社交工程演練，提升內部資訊安全。
資料存取權限	依職能分別賦予存取權限；新增、刪除、異動須填具員工電腦帳號申請表及資訊需求申請表，經權責主管簽核同意後賦與權限。

4.05.3 個人資料保護與客戶隱私機制 (GRI 418-1)

(一) 個人資料保護管理

醫影訂立《個人資料管理保護辦法》，規範員工於個資事件發生導致利害關係人權益受損時，依《個人資料管理事件緊急應變程序》進行適當之回應與處理。本公司嚴格遵循《臺灣個人資料保護法》，確保客戶個資之安全與符合相關規範。

(二) 客戶申訴處理機制

本公司高度重視客戶資料安全及隱私之維護，設有完善之客戶申訴處理機制，如表 4-31 所示。

表 4-31 醫影客戶資料管理申訴處理流程

步驟	處理內容
1	客戶依既定流程提出資料管理之申訴。
2	由相關業務單位負責受理、登錄與釐清事實責任。
3	完成客訴處理報告。
4	提出具體矯正及預防措施。
5	回應客戶資料管理權益，並持續強化服務品質與信任基礎。

(三) 資安違規處理

當員工違反資安相關規範及程序時，本公司依資安違規處理流程進行處置，並視違規情節進行人事處分 (包括員工當年度考績或採取必要之法律行動)。

4.05.4 資訊安全教育訓練 (GRI 404-2 、 418-1)

醫影將資訊安全講習列為全體員工必修課程，透過年度資安講習針對電腦、機房與網路進行防護教育，確保全體員工知悉資安保護之重要性。本公司依據績效指標及成熟度評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善作為，

確保本公司重要機密資訊不外洩。如表 4-32 所示。

表 4-32 醫影 2025 年度資訊安全教育訓練統計

訓練主題	訓練對象	訓練簡要說明	總受訓人數 (人次)	總受訓時數 (小時)	總場次 (場)
2025 年度資 安講習	全體員工	為提升公司員工的資安意識與應變能力，本 次資安講習針對近期資安趨勢、企業內部防 護機制、常見攻擊手法及應對措施進行說 明，確保公司業務及數據安全。	39	0.5	1

4.05.5 2025 年度資訊安全及客戶隱私成果 (GRI 418-1)

經內部稽核年度資通安全查核確認，醫影 2025 年度資訊安全與客戶隱私保護機
制有效運作，未發生資料外洩或重大資安事件，本年度具體成果彙整如表 4-33 所示。

表 4-33 醫影 2025 年度資訊安全及客戶隱私成果

項目	2025 年度成果
經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴 (GRI 418-1)	0 件
接獲客戶資料洩露之投訴事件	0 件
因資通安全風險對公司財務業務產生重大影響之事件	0 件
重大駭客入侵或惡意程式攻擊事件	0 件
違反《個人資料保護法》遭主管機關裁罰事件	0 件

2025 年度醫影並未接獲關於客戶資料洩露和侵害客戶隱私等投訴事件，亦
未發生因資通安全風險對公司財務業務造成重大影響之事件。

未來精進方向：本公司將持續導入資安防禦創新技術，規劃採購雙伺服器系
統，提高伺服器安全，以保護公司 ERP 系統穩定運作；並將資安控管機制整合
內化於軟硬體維運等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護本公司重要資產
之機密性、完整性及可用性。

4.06 產品及服務管理 (GRI 416、417)

醫影作為亞太地區醫療影像設備領導服務商，深知醫療設備與藥品之品質直接影響病患健康與醫療院所之診斷成效。本公司主要從事醫療儀器設備買賣、醫療設備租賃及提供醫院專業整合管理顧問服務，遵守相關法令規定，積極強化內部管理與提昇管理品質及績效，並建立完整之產品品質管理體系，確保產品全生命週期之品質、安全與服務水準。

4.06.1 產品品質管理政策 (GRI 416-1)

(一) 品質政策與承諾

醫影秉持「品質第一、服務用心」之經營理念，致力於提供大眾積極專精的服務品質及高成效果的醫療儀器，並推廣預防勝於治療概念，提早診斷，照顧更多全民健康。本公司品質政策經總經理訂定，並透過會議 (如新進人員培訓、管理審查會議與訪客說明) 及書面方式，向公司內部同仁佈達與溝通，藉以建立由上而下之品質文化。

(二) 醫影經銷產品之品質保證

本公司經銷之醫療影像設備及藥品主要來自奇異亞洲醫療設備股份有限公司 (GE HealthCare)，所有產品均通過原廠國際品質認證並經本公司審慎評估符合國內法規要求。醫影經銷產品涵蓋，如表 4-34 所示。

表 4-34 醫影經銷產品主要類別

產品類別	主要產品
影像醫學設備	骨質密度測量儀、超音波掃描儀、血管攝影儀、數位 X 光攝影儀、電腦斷層掃描儀、磁振造影掃描儀、乳房攝影儀、正子放射掃描儀。
顯影劑及藥品	Sonazoid 立梭影 (肝臟病灶顯影劑之全台獨家經銷權) 等。
醫療管理服務	醫療設備租賃、醫院專業整合管理顧問服務。

（三）售後服務與專業技術支援

醫影擁有經驗豐富之業務及技術團隊，提供最新醫療資訊及最完善的產品訓練，由專業人員行銷至各醫療院所，裝機後更提供專業人員為醫療院所進行訓練課程，提供醫療院所高規格品質的售後服務。本公司藉由培訓專業維修工程師，可提供高階影像醫學設備之售後及日常維護保養服務，確保產品全生命週期之品質與穩定性。

4.06.2 產品會議與品質訓練（GRI 416-1、404-2）

（一）品質類管理審查會議

為追蹤品質管理系統之績效，總經理每年召開品質類管理審查會議，討論品質管理系統有關外部與內部議題之變更，以及品質管理系統績效與有效性資訊等。會議結論經檢討確認後，作為下年度品質政策調整及內部管理精進之依據。

（二）員工品質相關訓練

本公司將品質與服務理念透過下列方式落實至全體員工，如表 4-35 所示。

表 4-35 醫影 2025 年度品質與服務相關訓練

訓練類型	訓練對象	訓練內容
新進人員培訓	新進員工	公司品質政策、服務理念、產品知識基礎。
管理審查會議	主管階層	品質管理系統績效檢討、外部與內部議題變更。
訪客說明	業務團隊 / 外部訪客	品質政策佈達與品牌價值溝通。
產品專業訓練	業務及技術團隊	提供最新醫療資訊及最完善的產品訓練。
維修工程師培訓	技術團隊	高階影像醫學設備之售後及日常維護保養。

4.06.3 消費者權益保護機制（GRI 417-1）

醫影針對產品與服務之顧客健康與安全、行銷或標示等議題，遵循相關法規及國際

準則，已制定多項保護消費者及客戶權益之政策，規範員工不得於銷售時直接或間接損害消費者之權益、健康與安全。

本公司消費者權益保護相關政策依循下列章節之完整揭露：

- 《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《供應商管理政策》，詳見 4.03.1 章「誠信經營理念、政策、行為規範」
- 《個人資料保護管理辦法》及個資保護與客戶隱私機制，詳見 4.05.3 章「個人資料保護與客戶隱私機制」

4.06.4 申訴管道（GRI 2-26）

醫影設有完善之客戶申訴管道，以處理消費者不滿意或申訴案件：

- 官網檢舉信箱：mic.tw@msa.hinet.net
- 客戶服務申訴管道（依《個人資料保護管理辦法》辦理）。
- 員工意見申訴管道（依《工作規則》辦理）。

本公司申訴管道與處理程序之完整揭露：

- 通用申訴與舉報機制（含三要件及六大處理步驟），詳見 4.03.2 章「申訴與舉報機制」。
- 客戶資料管理申訴處理（含 5 步驟處理流程），詳見 4.05.3 章「個人資料保護與客戶隱私機制」

4.06.5 2025 年度產品與服務管理成果（GRI 416-1、417-1）

經本公司內部稽核及各業務部門督導確認，醫影 2025 年度產品與服務管理機制

有效運作，本年度產品與服務管理相關之獨有指標成果彙整如表 4-36 所示：

表 4-36 醫影 2025 年度產品與服務管理成果

項目	2025 年度成果
產品召回事件	0 件
醫療設備故障導致醫療院所重大客訴	0 件
違反《醫療器材管理法》之事件	0 件
品質類管理審查會議召開情形	依年度計畫召開

註：與產品與服務之健康與安全 (GRI 416-2)、資訊與標示 (GRI 417-2)、行銷傳播 (GRI 417-3) 相關之違規 0 件，詳見 4.04.2.1 (五) 法規遵循成果表；與客戶隱私 (GRI 418-1) 相關之投訴 0 件，詳見 4.05.5 資訊安全及客戶隱私成果表

2025 年未發生任何違反與產品與服務的安全和健康法規、未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，以及未遵循行銷傳播相關法規之相關事件。

未來精進方向：本公司將持續引進具競爭力之新產品、擴大服務通路、經銷更完整之產品線，並持續加強提供高附加價值之服務、增加策略夥伴，以達經濟規模；同時將台灣優質的醫療服務品質國際化，擴展整體佈局至亞太地區醫療設備市場租賃及管理，領先同業成為亞太地區醫療服務事業領導者。

4.07 客戶服務 (GRI 2-29)

為達成永續經營之目標，客戶服務是醫影營運中至關重要之一環。本公司將客戶之需求與感受放在第一位，提供客製化之服務，並力求在提供產品及服務之前與之後的每個環節盡心盡力，向客戶展現醫影之專業與貼心。醫影十分注重客戶之回饋，積極採取行動改良與客戶互動之模式，致力於維持高客戶滿意度，藉由高品質之服務與溝通，維繫長期且穩固之客戶關係。

4.07.1 客戶互動與承諾 (GRI 2-29)

客戶關係維護

醫影堅信客戶是公司的重要資產，致力於建立穩固之長期客戶關係。以「客戶至上」為核心，應用醫影之專業提供最適合客戶之產品及服務，並保持透明順暢之溝通，隨時更新服務進度與客戶需求。業務部門設有制度化之客戶關係維護策略，透過定期與不定期拜訪，動態掌握客戶需求；積極參與研討會，增進客戶及其他與會者交流，並從中開發潛在客群。2025 年醫影共參加 30 場研討會及工作坊，重要參與活動包含，如表 4-37、圖 4-3 和 4-4 所示。

表 4-37 醫影 2025 年度重要研討會參與情形

日期	活動名稱	主辦單位	地點
2025/04/20	無疤甲狀腺微創新紀元研討會	台灣介入放射線學會	台中金典酒店 13 樓金典廳
2025/09/13	2025 會員大會暨學術研討會	台灣骨鬆肌少關節防治學會	高雄長庚醫院兒童大樓六樓藍廳



圖 4-3 2025 無疤甲狀腺微創新紀元研討會

2025/04/20 於台中金典酒店 13 樓金典廳，由臨床應用專員進行超音波即時影像示範(GE HealthCare 超音波設備)，與會專科醫師近距離學習無疤甲狀腺微創技術之

影像導引操作



圖 4-4 2025 會員大會暨學術研討會

2025/09/13 醫影於高雄長庚醫院兒童大樓六樓藍廳展示 GE Lunar iDXA 最新骨質密度儀及 GE Logiq 系列肌肉骨骼神經超音波，與會醫師及醫療專業人員進行專業交流。

4.07.2 客戶需求回應與溝通（GRI 2-29）

客戶滿意度管理程序

為提供客戶最適切之產品與服務，醫影定期進行客戶滿意度問卷調查，了解客戶端之需求與期待，並根據滿意度調查結果，調整與改善相關之服務內容，以提升客戶之信賴，利於維持長期穩固之關係。醫影利用送貨之時，請客戶填寫並回擲滿意度調查問卷，透過下列四階段流程運作、如圖 4-5 所示。



圖 4-5 醫影客戶滿意度管理流程圖

客戶滿意度管理採四階段流程-問卷調查→資料蒐集→統計分析→擬定因應改善措施，確保客戶意見得以系統化反映並推動服務精進。

在統計分析階段，本公司針對下列五大面向進行分析，調查該年度合作之所有客戶之體驗、如表 4-38 所示。

表 4-38 醫影客戶滿意度調查五大評估面向

評估面向	評估內容
產品功能	設備功能性、技術規格、性能表現。
服務效率	訂單處理速度、回應時效、配送準時性。
技術能力	售後維修專業度、技術問題解決能力。
服務態度	業務團隊溝通態度、客戶導向意識。
問題回應	客訴處理效率、改善措施落實程度。

依據分析結果，由醫療事業處負責針對分數未達 80 分之項目規劃因應改善措施。

2025 年問卷平均滿意度達 100 分以上，客戶滿意度調查時間範圍為 2025 年第 1 季至 2025 年第 2 季。未來將持續以審慎之態度滿足客戶需求，以維持最高滿意度。

客戶申訴處理程序

醫影依《客戶申訴處理作業程序》辦理，確保客戶之申訴得到及時且有效之處理。申訴範圍涵蓋產品及服務品質、人員專業能力與服務態度等之建議。為提升申訴便利性，醫影提供維修免付費專線 0800-010770，第一時間接獲申訴內容後，優先釐清責任歸屬，並由負責部門執行後續之矯正作業與措施，並致力於接獲申訴 4 小時內回覆申訴案件。如圖 4-6 所示。

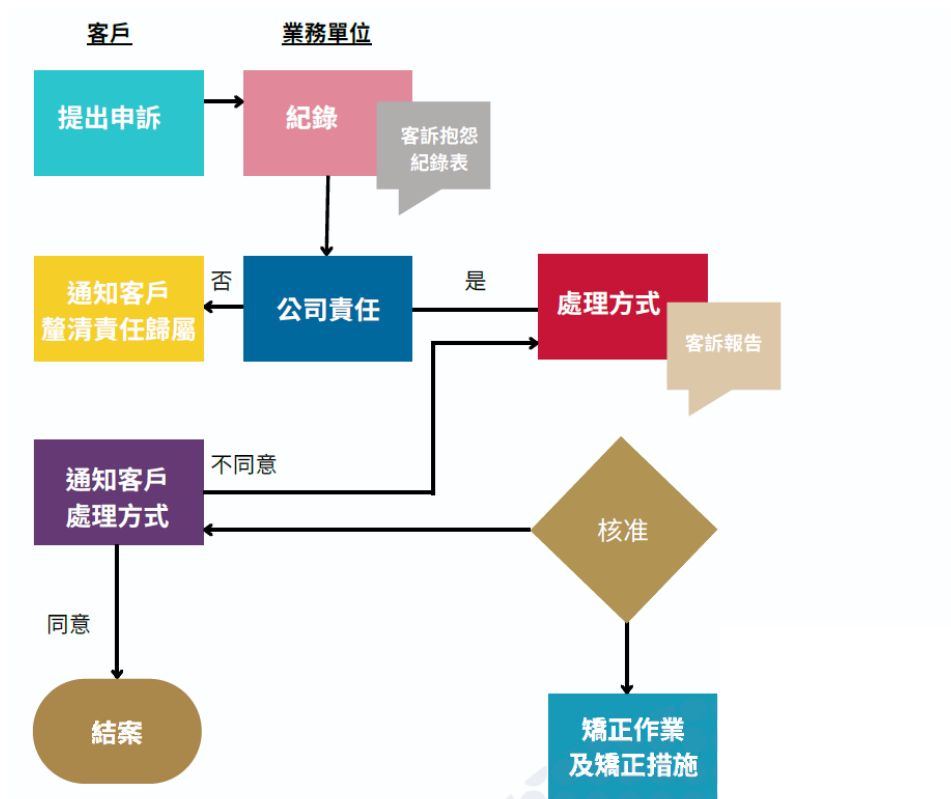


圖 4-6 醫影客戶申訴處理作業流程圖

客戶申訴處理流程涵蓋提出申訴→業務單位記錄（客訴抱怨紀錄表）→公司責任判定→處理方式（客訴報告）→核准→矯正作業及矯正措施（同意）或通知客戶處理方式（不同意）→結案。

透過以上措施，醫影承諾每位客戶之意見皆能被完整反映並受到妥善處理。截至目前未接獲客戶對產品有任何疑義導致需退貨之情況發生，亦未於 2025 年發生重大客訴案件。

4.08 供應鏈管理（GRI 204）

供應鏈之韌性與醫影之永續營運有緊密之連結性，如何與供應商合作以利提升永續治理成效，已成為醫影推動永續發展之重要一環。醫影將永續理念納入供應鏈管理机制，致力於提升產品與服務品質，同時回應利害關係人之期望。透過持續溝通與穩

定合作，本公司確保供應商在品質、成本與交期等方面表現符合標準，並提升供應鏈穩定性，以滿足市場需求。

4.08.1 供應鏈概況（GRI 2-6）

醫影隸屬於生技醫療產業，主要提供醫療儀器設備之買賣與租賃服務，同時提供醫療院所整合型管理顧問服務。本公司所處之醫療器材產業價值鏈位置如表 4-39 所示。

表 4-39 醫影所處之醫療器材產業價值鏈

產業鏈位置	角色
上游	醫療器材研發與製造商 / 藥品研發與製造商（如 GE HealthCare）
中游	醫影（醫療器材經銷及代理商 / 醫療器材行 / 醫療管理顧問公司）
下游	醫療院所

由於核心設備多數為國際知名醫療設備及藥品研發製造商供應，故本公司格外重視供應鏈長期之穩定性與合作夥伴之信賴基礎。本公司最大供應商為奇異亞洲醫療設備股份有限公司（GE HealthCare），為其臺灣區經銷商，2024 年及 2025 年度主要進貨供應商分別占進貨淨額 84.7% 及 77.1%。為與主要供應商持續維持合作夥伴關係，醫影藉由培訓專業維修工程師，提供高階影像醫學設備之售後及日常維護保養服務，並搭配行銷通路優勢，增加供應商對本公司之依存度，產生不可替代之地位，不致任意變更經銷權。

2025 年與醫影進行交易之供應商共有 136 家，除包含為醫影提供行政服務之供應商外，共有 39 家為本公司醫療顯影器材之主要供應商。為有效管理醫療器材供應商，醫影以全年交易金額達新台幣 500 萬元以上作為門檻，篩選出第一階供應商共

4 家。在這些第一階供應商中，醫影針對對公司營運至關重大之主供應商及總交易金額前 3 大供應商列為關鍵供應商，並密切關注關鍵供應商之概況。

4.08.2 RBA 與廉潔承諾管理（GRI 205-2）

醫影深知供應鏈倫理治理為永續經營之關鍵，雖目前尚未正式導入 RBA（Responsible Business Alliance，責任商業聯盟）認證制度，但依循 RBA 五大領域精神，勞工、健康與安全、環境、倫理和管理系統，將相關規範納入既有政策架構，並透過商業往來前之誠信評估及主要供應商之 ESG 策略落實，逐步建構符合國際標準之供應鏈治理機制。

（一）RBA 五大領域之政策對應

為將 RBA 五大領域精神具體落實於供應鏈管理，醫影將各領域要求對應至本公司既有政策文件，形成完整之治理規範體系，表 4-40 所示。

表 4-40 醫影對應 RBA 五大領域之政策架構

RBA 領域	醫影對應政策	規範重點
勞工（Labor）	《供應商管理政策》 《人權政策》	要求供應商遵守勞動法律規定、尊重國際公認基本勞動人權，禁止強迫勞動、雇用童工、職場歧視及性騷擾。
健康與安全 （Health & Safety）	《供應商管理政策》	要求供應商在職業安全衛生議題遵循相關規範。
環境（Environment）	《供應商管理政策》 氣候相關供應鏈管理	要求供應商在環保議題遵循相關規範；尋找綠色供應鏈，並針對年度交易金額前五大供應商提出減碳要求。
倫理（Ethics）	《誠信經營守則》 《道德行為準則》 《供應商管理政策》	以公平、誠實與透明之方式進行商業活動，禁止行賄、收賄、利益衝突、洗錢、內線交易等不誠信行為。
管理系統 （Management Systems）	商業往來前供應商評估作業	商業往來前進行客戶及供應商評估作業，避免與不誠信公司交易；由永續推動小組下設之供應鏈管理小組統籌推動供應鏈管理事宜。

(二) 供應商誠信評估機制

醫影以公平與透明之方式進行商業活動，並於商業往來前進行客戶及供應商評估作業，避免與不誠信公司交易。評估範圍包含：

- 法規符合性:採購前審慎評估產品是否符合國內法規要求。
- 誠信紀錄:評估往來對象之誠信紀錄。
- ESG 表現:主要供應商奇異亞洲醫療設備股份有限公司(GE HealthCare)已訂定 ESG 相關方向策略，並已具體實施。

(三) 廉潔承諾管理現況

醫影採取逐步建構之導入策略部分項目已落實運作(如商業往來前評估、主要供應商 ESG 確認)，部分項目預計於後續年度規劃導入(如反賄賂承諾書、RBA 行為準則)。本年度推動現況彙整如表 4-41 所示。

表 4-41 醫影 2025 年度廉潔承諾管理推動現況

項目	2025 年度推動狀態	未來規劃
要求供應商簽署反賄賂承諾書	尚未實施	預計於後續年度規劃導入
要求供應商簽署 RBA 行為準則承諾書	尚未實施	視業務發展需要評估導入
主要供應商 ESG 策略確認	GE HealthCare 已實施	持續與供應商強化 ESG 溝通
商業往來前供應商評估	落實	持續強化評估深度
參與客戶舉辦之 ESG 相關訓練	已參與	持續累積 ESG 推動能量

展望未來，本公司將持續評估正式導入 RBA 認證制度之可行性，並規劃逐步要求供應商簽署反賄賂承諾書與 RBA 行為準則承諾書，深化供應鏈倫理治理體系，對應國際供應鏈永續標準之發展趨勢。

4.08.3 在地採購與永續供應鏈 (GRI 204-1)

醫影因產業特性與產品規格需求，主要醫療設備多購自國際大型研發製造廠商。

儘管如此，本公司仍致力於在可行範圍內，透過向台灣本地設立之公司採購，包含臺灣登記之外商子公司、本國設備經銷商、本國維修與技術服務商、物流與行政服務供應商等，強化在地經濟連結，並支援當地就業與服務韌性。

本公司在地採購比例係依 GRI 204-1 (在地採購) 揭露標準計算，「在地供應商」係指採購對象之同一地理市場供應商，即供應商之公司法人登記地理位置，而非產品實質研發或製造地。本公司最大供應商奇異亞洲醫療設備股份有限公司 (GE HealthCare) 雖為 GE 集團於亞洲之服務子公司，惟其法人登記於臺灣，依 GRI 204-1 標準歸屬於「在地供應商」範疇。

2025 年度醫影總採購金額約為新台幣 1,027,169 仟元，其中屬於在地採購之金額占比為 100.00%，2025 年無直接向國外供應商採購之項目。如圖 4-7 所示。

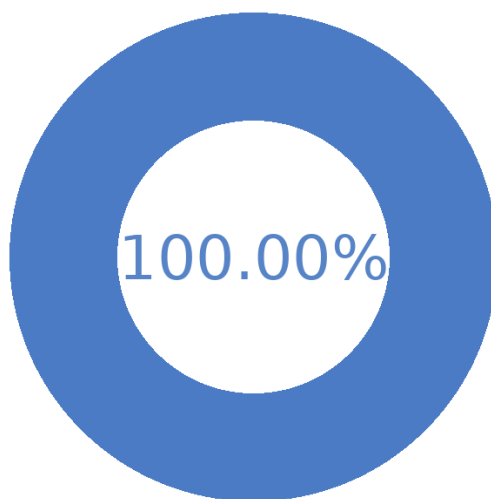


圖 4-7 醫影 2025 年度在地採購金額比例

醫影 2025 年度依 GRI 204-1 標準揭露之在地採購比例為 100.00%。

註 1：醫影營運據點主要位於臺灣，在地之定義為臺灣。

註 2：「在地」係依 GRI 204-1 標準指採購對象之公司法人登記地理位置為臺灣，含臺灣登記之外商子公司（如奇異亞洲醫療設備股份有限公司，雖為 GE 集團子公司，惟其法人登記於臺灣），非產品實質研發或製造地。

註 3：未來，醫影將評估納入「實質產品來源」之揭露面向，提供更完整之在地經濟貢獻資訊。

為完整呈現本公司供應鏈之地理分布特性，醫影依供應商提供之產品與服務內容進行分類，並區分國內外家數，2025 年度供應商分布情形如表 4-42 所示。

表 4-42 醫影 2025 年度供應商類型與地理分布

供應商類型	主要提供產品 / 服務內容	供應商地理位置 (國內)	供應商地理位置 (國外)	總家數
設備供應商	醫療影像設備 (骨質密度測量儀、超音波掃描儀、CT、MRI 等)	10	0	10
藥品/顯影劑供應商	醫療顯影劑 (Sonazoid 立梭影等)、相關藥品	1	0	1
維修與技術服務	設備維修、零件供應、技術支援	24	0	24
物流與配送	設備運送、倉儲、安裝、進口報關	4	0	4
行政與營運服務	辦公用品、IT 服務、辦公租賃、印刷品	82	0	82
人力資源服務	教育訓練、人力外包、會計 / 法律顧問	18	0	18
跨類別供應商	已計入上列各類,不重複計入	(3)	0	(3)
合計		136	0	136

註 1：醫影營運據點主要位於臺灣，以上提及在地之定義為臺灣本表所列國內供應商係依 GRI 204-1 標準，指公司法人登記於臺灣之供應商，含臺灣登記之外商子公司；國外供應商指直接向境外法人下單之供應商。

未來，醫影將在既有條件下，持續評估可行之採購策略，於維持服務品質之同時，逐步提升「實質在地」採購比例（含本國研發和本國製造之產品），深化對台灣本土產業之支持。

4.09 外部參與 (GRI 2-28)

醫影深知產業協作為永續發展之重要基礎，透過參與相關產業同業公會，強

化專業交流、知識共享與產業共榮，並掌握法規與市場趨勢，回應利害關係人對企業

永續經營之期待。2025 年度本公司參與之公協會彙整如表 4-43 所示。

表 4-43 醫影 2025 年度公協會會員資格

項次	公協會名稱	參與身分	參與說明
1	台北市醫療器材商業同業公會	會員	醫材公會為醫療器材產業之重要資訊平台，提供產業動態、舉辦研討會與展覽，並帶領會員參與國際展會促進合作，同時協助會員與政府溝通、掌握法規變動。醫影透過加入公會，掌握最新法規與新興醫材資訊，拓展與廠商之接觸機會。

展望未來，醫影將持續深化與產業公協會之合作，並評估參與更多 ESG 相關之

產業倡議，透過跨界合作回饋產業與社會，推動醫療器材產業之永續發展。

第五章 社會共融、健康平權

本章闡述醫影於社會面向之承諾與實踐，涵蓋人權保障、人力結構與多元共融、薪酬福利、人才培育與發展、職業安全衛生及社會參與等重大主題。醫影秉持「以人為本」之理念，致力於打造尊重多元、健康安全之工作環境，並透過完善之薪酬福利與人才發展制度，支持同仁與企業共同成長。同時，醫影積極善盡企業社會責任，以自身專業回饋社區與社會，促進健康平權與社會共融。

5.01 人權政策與承諾（GRI 2-23、2-24、406-1、408-1、409-1）

醫影秉持「以人為本」之理念，致力於守護每位同仁之基本人權，尊重並包容每位員工。本公司堅決反對任何形式之歧視與騷擾，並確保所有員工於工作中享有平等之機會。透過建立公平透明之管理制度，致力營造尊嚴、安全、平等之工作環境，讓員工得以安心工作並實現自我價值。

（一）人權政策制定

為將人權承諾具體落實於本公司治理體系，並回應利害關係人對企業人權治理之期待，醫影依據國際人權公約與倡議內容，於 2025 年 8 月 11 日經審計委員會第三屆第十一次會議審議通過，並同日經董事會核定通過訂定《人權政策》。本政策作為本公司人權治理之最高指導原則，涵蓋員工、供應商及客戶等多元利害關係人，並透過教育訓練、申訴機制及定期檢視，確保政策有效落實。如表 5-1 所示。

表 5-1 醫影《人權政策》制定歷程

時間	治理程序	內容
2025/08/11	審計委員會（第三屆第十一次）	審議通過《人權政策》訂定案，全體出席委員無異議通過。
2025/08/11	董事會	核定通過《人權政策》訂定案，全體出席董事照案通過。

（二）人權政策核心承諾

醫影依據聯合國《世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國工商業與人權指導原則》

(UNGPs) 及國際勞工組織 (ILO) 核心公約等國際人權標準制定政策內容，主要承諾事項彙整如表 5-2 所示。

表 5-2 醫影人權政策核心承諾

承諾構面	具體內容	對應國際標準
禁止強迫勞動	承諾不以暴力、威脅、欺騙、脅迫等方式強迫任何人勞動。	ILO 第 29 號 第 105 號公約
禁止雇用童工	承諾不雇用未達法定最低工作年齡之兒童，並避免年輕勞工從事危險工作。	ILO 第 138 號 第 182 號公約
禁止職場歧視	不因性別、性取向、年齡、宗教、種族、國籍、身心障礙、政治立場、婚姻狀況等而有差別待遇。	ILO 第 100 號 第 111 號公約
禁止職場騷擾	杜絕性騷擾、職場霸凌及任何形式之人身侵犯。	ILO 第 190 號公約
保障結社自由	尊重員工集會結社、團體協商之權利。	ILO 第 87 號 第 98 號公約
合理工時與報酬	遵循當地勞動法規，提供符合當地基本工資以上之合理薪酬，避免過長工時。	UDHR 第 23、24 條
健康與安全	提供安全、衛生、健康之工作環境，詳見 5.02 職業安全及衛生。	ILO 第 155 號公約
個人隱私保護	尊重員工個人資料與隱私權，避免不當蒐集、處理及利用。	UDHR 第 12 條

註：醫影《人權政策》依據國際人權公約與倡議制定，涵蓋之國際標準包含：聯合國《世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國工商業與人權指導原則》(UNGPs)、國際勞工組織 (ILO) 核心公約等

（三）人權議題之關注對象與管理機制

醫影人權治理涵蓋員工、供應商及客戶三大利害關係人群體，並依議題性質指派

權責單位，建立完善之申訴管道，確保人權承諾於各環節落實，如表 5-3 所示，

表 5-3 醫影人權議題特別關注對象與申訴機制

特別關注對象	核心議題	負責單位	申訴機制
所有員工	• 平等 • 反歧視 • 強迫勞動 • 性騷擾	管理處 (人事業務)	電子信箱：mic.tw@msa.hinet.net
供應商所有員工	• 童工 • 強迫勞動 • 工時 • 安全衛生	管理處	電子信箱：mic.tw@msa.hinet.net
客戶	• 資料隱私與安全	醫療事業處 儀器銷售處	電子信箱：mic.tw@msa.hinet.net 售後服務專線：0800-010-770

註：申訴信箱限制信箱登入權限，讓員工與利害關係人能安心於非公開平台反應意見。客戶資料隱私詳細管理機制請參見 4.05 資訊安全及客戶隱私保護。

(四) 供應鏈人權延伸

醫影深知人權承諾不僅涵蓋本公司員工，亦應延伸至供應鏈夥伴，透過《供應商管理政策》之機制，確保人權承諾於整個價值鏈中落實。本公司已制定《供應商管理政策》，要求供應商遵守勞動法律規定，及尊重國際公認基本勞動人權，承諾事項包括禁止強迫勞動、雇用童工、職場歧視及性騷擾等。如表 5-4 所示。

表 5-4 醫影供應鏈人權治理機制

治理面向	具體機制	對應政策
政策要求	要求供應商遵守勞動法律規定，及尊重國際公認基本勞動人權。	《供應商管理政策》
採購前評估	採購前審慎評估供應商是否符合國內法規要求。	《供應商管理政策》
誠信評估	商業往來前進行供應商評估作業，避免與不誠信公司交易。	《誠信經營守則》

註：供應鏈人權詳細管理機制 (含 RBA 五大領域對應) 請參見 4.08.2 RBA 與廉潔承諾管理及 4.08.4 供應商管理機制。

(五) 人權教育訓練與宣導

為確保人權政策具體落實於日常營運，醫影透過多元管道進行人權理念之宣導，強化全體員工之人權意識與認知，並建立員工對申訴機制之熟悉度，如表 5-5 所示。

表 5-5 醫影人權宣導管道

宣導方式	內容	適用對象
電子信件	定期發送人權相關訊息，強化員工人權意識	全體員工
內部公告欄	張貼人權政策、申訴管道資訊	全體員工
內部會議	於季會、勞資會議等場合宣導人權理念	全體員工
新進人員訓練	將人權政策納入新進員工入職訓練	新進員工

註：人權宣導與教育訓練由管理處統籌規劃及執行。

(六) 2025 年度人權承諾成果

經本公司管理處及各業務單位定期檢視，並透過電子信箱、勞資會議等多元回饋管道確認，2025 年度未發生任何人權相關違規事件，具體成果彙整如表 5-6 所示：

表 5-6 醫影 2025 年度人權承諾成果

項目	2025 年度成果
《人權政策》訂定	2025/08/11 經審計委員會及董事會核定通過
歧視事件 (GRI 406-1)	0 件
性騷擾事件	0 件
童工雇用事件 (GRI 408-1)	0 件
強迫勞動事件 (GRI 409-1)	0 件
員工申訴案件	0 件
違反《供應商管理政策》之檢舉事項 (含人權議題)	0 件
人權宣導場次 (電子信件、公告欄、內部會議)	1 場
人權教育訓練受訓人次	0 人次

5.01.1 人力結構與多元組成（GRI 2-7、405-1）

醫影在人才任用上秉持多元、平等與共融之原則，制定明確且具包容性之招募政策，保護所有求職者與員工，不因性別、年齡、種族、國籍或身心障礙等個人特徵而受到不公平對待。截至 2025 年 12 月 31 日，本公司正式員工總數為 47 人，較 2024 年保持穩定，員工結構穩健且具發展彈性。

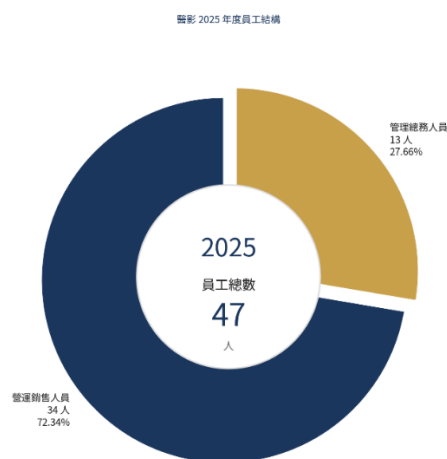
（一）員工總人數與職務分布

醫影員工 100% 為全職正式員工，無兼職及臨時員工；依職務性質分為「管理總務人員」與「營運銷售人員」兩大類別，如表 5-7 和圖 5-1 所示。

表 5-7 醫影最近 2 年員工人數及結構

職務類別	2024 年（人）	2025 年（人）	2025 年占比
管理總務人員	13	13	27.66%
營運銷售人員	34	34	72.34%
合計	47	47	100.00%

註：2025 年無全職員工以外之勞雇類別



資料來源：年報 line 1494-1496 | 統計基準日：2025/12/31

圖 5-1 醫影 2025 年度員工結構

醫影 2025 年度員工總數為 47 人，其中營運銷售人員占 72.34% (34 人)，管理總務人員占 27.66% (13 人) 反映本公司作為醫療設備經銷商之業務型人力結構。

(二) 平均年齡與服務年資

醫影員工平均年齡與服務年資呈穩定提升趨勢，反映本公司人才留任成效良好員工普遍具備良好之專業能力與實務經驗，對公司營運效率與品質具正面貢獻，如表 5-8 所示。

表 5-8 醫影員工平均年齡與服務年資

項目	2024 年	2025 年
平均年齡 (歲)	43.19	43.47
平均服務年資 (年)	6.52	7.43

註：2025 年平均服務年資較 2024 年增加 0.91 年，反映本公司員工留任穩定，組織經驗持續累積。

(三) 學歷分布

醫影員工教育程度普遍處於良好水準，大專以上學歷合計達 97.87%，反映本公司具備產業專業基礎之人才結構。員工學歷組成穩定，支持本公司於醫療影像設備經銷、顧問服務及售後技術支援等業務之專業要求，如表 5-9 和圖 5-2 所示。

表 5-9 醫影員工學歷分布

學歷	2024 年	2025 年
博士	0.00%	0.00%
碩士	12.76%	12.76%
大專	82.98%	85.11%
高中以下	4.26%	2.13%
合計	100.00%	100.00%

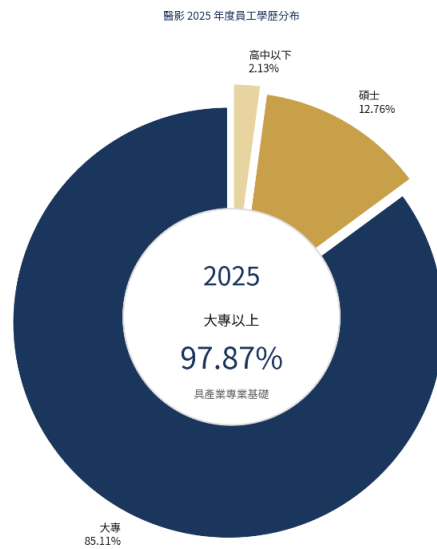


圖 5-2 醫影 2025 年度員工學歷分布

(四) 性別、年齡與職級分布

為完整揭露本公司員工之多元組成特性，醫影依性別、年齡與職級等多重維度進行統計分析，呈現整體人力結構之均衡發展。在性別分布上，男女員工比例反映本公司於性別平等職場環境之具體成果；在年齡結構上，員工以 30-50 歲區間為主，具備良好之專業能力與實務經驗；在職級結構上，主管與非主管之比例呈現穩定之組織分層，如表 5-10 所示

表 5-10 醫影 2025 年員工性別與年齡分布

		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇類別	全職員工	18	38.3%	29	61.7%	47	100.00%
職級	主管	2	11.1%	7	24.1%	9	19.1%
	非主管	16	88.9%	22	75.9%	38	80.9%
年齡	< 30 歲	4	22.2%	3	10.4%	7	14.9%
	30-50 歲	8	44.5%	19	65.5%	27	57.4%

		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
	> 50 歲	6	33.3%	7	24.1%	13	27.7%

註 1：所有員工類別皆以人數計算；統計數據以 2025 年 12 月 31 日之員工在職情形計算。

註 2：主管係指經理職位以上員工。

註 3：2025 年無身心障礙聘用人員、少數族群（原住民）聘用人員。

（五）工作地區分布

醫影營運據點主要位於臺灣臺北總部，所有正式員工 100% 任職於臺灣，反映本公司以臺灣市場為核心之營運策略。至於中國大陸營運，係由子公司獨立執行（永讚有限公司、樂誠有限公司、江蘇國贊醫療設備有限公司），非本永續報告書之揭露範圍，如表 5-11 所示。

表 5-11 醫影 2025 年員工依工作地區分布

		臺灣		中國大陸	
		人數	比例	人數	比例
勞雇類別	全職員工	43	91.49%	4	8.51%

註 1：所有員工類別皆以人數計算；統計數據以 2025 年 12 月 31 日之員工在職情形計算。

註 2：2025 年無全職員工以外之勞雇類別。

註 3：中國大陸子公司獨立營運，非本永續報告書揭露範圍。

5.01.2 多元共融與性別平等（GRI 405-1、406-1）

醫影注重職場的多樣性（文化與性別），擬定最佳行動計畫，並提供平等就業機會。本公司堅信多元背景之員工能為組織帶來不同視角與創新動能，致力於營造尊嚴、安全、平等之工作環境。

（一）多元共融政策

為將多元共融理念具體落實於人才管理，醫影透過《人權政策》明確承諾平等任用原則，禁止任何形式之歧視從性別、年齡、族群到身心障礙與婚育狀況，全方位保障員工平等就業機會，如表 5-12 所示。

表 5-12 醫影多元共融政策面向

面向	承諾內容
性別平等	男女平權-同工同酬、升遷機會均等
年齡多元	不因年齡限制聘用-重視不同世代之專業互補
族群包容	不因種族、國籍、宗教、文化背景而有差別待遇
身心障礙友善	提供合理工作環境調整，支持身心障礙者就業
婚育友善	提供完善育嬰留停、彈性工時等措施，支持育兒員工

註：詳細人權承諾與申訴機制請參見 5.01 人權政策與承諾。

（二）董事會性別平等

為體現公司治理層面之性別平等承諾，醫影重視董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含 2 位女性成員，女性董事占比達 25%，反映本公司於最高治理階層之多元化承諾，未來仍持續致力於提升女性董事占比目標，如表 5-13 所示。

表 5-13 醫影董事會性別組成

項目	男性	女性	合計
董事人數	6	2	8
占比	75.00%	25.00%	100.00%

註：本屆董事任期 2023/06/09 至 2026/06/08

（三）女男薪酬比率

醫影提供之薪酬皆符合當地法規要求，且不因性別、性取向、年齡、宗教、種族、

國籍、身心障礙、政治立場、婚姻狀況等有所差異。2025 年度本公司非主管全時員工之薪資平均數為新台幣 884 仟元、中位數為新台幣 821 仟元；非主管職女性對男性之平均薪酬（含基本薪資與獎金）比率為 0.8986：1。薪酬最高者之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數之比率為 2.02：1。主管職部分，因主管人數較少，為避免揭露後可辨識個別員工薪酬，本公司不予單獨揭露該職級之女男薪酬比率。

5.01.3 員工薪酬與福利制度（GRI 401-2、405-2）

醫影透過建立公平透明之薪酬制度，確保員工皆能獲得應有報酬；除依循《勞動基準法》之規範，更提供優於法規之福利制度，包含員工認股制度、團體保險等打造一個尊重人權、安全與幸福感之職場環境，讓員工得以安心工作並實現自我價值。

（一）薪酬政策

醫影提供之薪酬皆符合當地法規要求，且不因性別、性取向、年齡、宗教、種族、國籍、身心障礙、政治立場、婚姻狀況等有所差異。在薪資之外，亦考量員工年度績效表現與公司營運狀況，發放年終獎金與三節禮金，以此激勵同仁工作熱忱與潛能。2024 年進行一次結構性調薪，依據個人工作表現調漲薪資 3%至 6%。

為符合法令揭露要求，本公司依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四之二條」揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊如表 5-14 所示。

表 5-14 醫影 2025 年非主管全時員工薪資揭露

項目	2024 年（仟元/人）	2025 年（仟元/人）	變動百分比
非主管全時員工薪資平均數	871	884	1.49%
非主管全時員工薪資中位數	765	821	7.32%

註：最高治理單位與高階管理階層之薪酬政策請參閱 2.03.2.6 薪酬政策和薪酬決定流程。資料依上市公司編製與申報永續報告書作業辦法第四之二條揭露。

（二）員工福利措施

醫影深知員工福利為留才與凝聚向心力之關鍵，除依法提撥退休金、團體保險等基本保障外，另設置認股制度、彈性工時、節慶禮金、員工聚餐等優於法令之福利措施，全方位照顧員工於工作、生活與健康面向之需求，如表 5-15 和圖 5-3 所示。

表 5-15 醫影員工福利措施總覽

福利類別	具體項目
職場福利	員工專屬團體保險（壽險、意外險、醫療險）、員工認股制度、年終獎金、勞工退休金提撥（6%）、彈性工時
節慶福祉及年度活動	三節獎金（農曆春節、端午節、中秋節）、員工聚餐、尾牙活動
健康關懷與生活照護	生育補助津貼、產假、育嬰假、婚喪津貼、健康檢查、員工旅遊



圖 5-3 醫影 2025 年度尾牙旺年會

醫影 2025 年度尾牙旺年會於 2026 年 2 月 6 日舉辦，全體同仁齊聚共度，體

現本公司重視團隊凝聚與員工幸福職場之承諾。

（三）退休金制度

醫影自 94 年 7 月 1 日起實施勞工退休金新制，依循《勞工退休金條例》規定為全體員工提撥退休金，保障員工退休後之生活基本經濟安全。本公司依《勞工退休金條例》規定每月提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，並依退休金條例及本公司人事管理辦法之相關規定，據以辦理退休事宜。

（四）員工認股制度

為強化員工長期激勵機制與留任，醫影透過員工認股權憑證之發行，將員工利益與公司長期發展連結，讓員工不僅是受雇者，更是公司之共同股東。

醫影於 2024 年 3 月通過《2024 年度員工認股權憑證發行及認股辦法》，以吸引及留任優秀人才，並激勵員工及凝聚員工向心力。2025 年度復通過《2025 年度員工認股權憑證發行及認股辦法》，持續推動員工長期激勵機制。

（五）健康照護

員工健康為公司穩健營運之基石，本公司透過定期健康檢查、團體醫療保險及健康促進計畫等多元機制，全方位守護員工身心健康。

醫影依循《勞工健康保護規則》辦理新進人員報到前體格檢查，並不定期全額補助在職員工健康檢查，善盡企業照顧之責任。2025 年共有 1 人參與健康檢查，2024 年共有 34 人參與健康檢查。此外，醫影全體員工皆享有團體保險，其中包含壽險及醫療險，為員工之健康提供更完善之保障。

（六）育嬰留停與生育福利

為支持與鼓勵員工在工作之餘兼顧家庭生活，醫影依循臺灣《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》建立完備之育嬰留職停薪制度，不分性別皆享有此權益。所有員工皆享有彈性上下班制度，方便同仁視家庭照護需求，將上下班時間往前或往後一小時調整。為呈現本公司育嬰留停制度之具體運作成效，2025 年度相關統計如表 5-16 所示。

表 5-16 醫影 2025 年度育嬰留停統計

項目	男性	女性	總計
2025 年度享有育嬰假之員工總數	0	0	0
2025 年度申請育嬰假員工總數	0	0	0
2025 年育嬰留停後應復職人數 (A)	0	0	0
2025 年育嬰留停後實際復職人數 (B)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職人數 (C)	0	0	0
2024 年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	0	0	0
復職率 $\% = B/A * 100$	0	0	0
留任率 $\% = D/C * 100$	0	0	0

5.01.4 勞雇關係與溝通機制（GRI 402-1）

醫影深知良好之內部溝通為推動公司營運之重要基石。因此，鼓勵員工積極反應想法與意見，並設置多元溝通管道，包含勞資會議、聯絡信箱及定期內部會議，確保勞資雙方之意見充分交流，建構和諧穩定之勞雇關係。

（一）勞資會議機制

為促進勞資和諧關係，醫影定期召開勞資會議，並提供完整之溝通管道，以即時

聽取員工心聲與建議，作為公司各項福利調整與制度優化之參考依據。

2025 年共召開 4 場勞資會議，會議由勞資雙方各派 2 名代表出席，共提案 4 案，議題包含年終獎金、端午及中秋獎金和尾牙等。會議上由相關單位針對提案內容進行說明，並於下次會議追蹤報告，確保員工提案獲得正式回應與後續落實。本公司自成立以來勞資關係和諧，積極建立雙向及開放之溝通方式，尚無重大勞資糾紛及損失之情事發生。

（二）員工溝通管道

為建立多元、便捷之溝通環境，醫影設置 4 種員工溝通與申訴管道，從即時溝通之內部會議，到非公開反映之聯絡信箱，確保員工於不同情境下皆能找到適合之溝通方式，如表 5-17 所示。

表 5-17 醫影員工溝通與申訴管道

管道	內容
聯絡信箱	mic.tw@msa.hinet.net (限制信箱登入權限-保障員工反映意見之隱私)
勞資會議	定期召開-討論員工關注議題並規劃因應措施
內部會議	季會、月會等場合-雙向溝通公司營運狀況
網站舉報信箱	公司網站設有舉報聯絡信箱-指派專責人員受理檢舉

（三）無工會組織與團體協約現況

醫影目前無工會組織，故未與員工簽署團體協約。惟本公司仍然注重經營和諧之勞資關係，透過勞資會議、聯絡信箱及內部會議等多元管道，確保勞資雙方意見充分交流。自成立以來勞資關係和諧，積極建立雙向及開放之溝通方式，尚無重大勞資糾紛及損失之情事發生。

（四）2025 年度勞資關係成果

經本公司管理處檢視 2025 年度勞資關係運作情形，並透過勞資會議、聯絡信箱等多元管道確認，本年度勞資關係穩定和諧，未發生任何重大勞資糾紛或員工申訴案件，具體成果彙整如表 5-18 所示。

表 5-18 醫影 2025 年度勞資關係成果

項目	2025 年度成果
重大勞資糾紛	0 件
員工申訴案件	0 件
勞工檢查違反《勞動基準法》事項	0 件
因勞資糾紛所遭受之損失	0 元
勞資會議召開場次	4 場

5.01.5 人才培育與發展（GRI 404-1、404-2）

人才為企業穩健成長與永續發展之關鍵基石。為打造能激發員工熱情與潛能之職場環境，醫影致力於兼具多元、平等與共融之人才招聘政策，並建構完整之教育訓練體系，包含入職訓練、基礎法律遵循課程、專業職能進修等，透過公開透明之評核機制保障員工權益，實現職場平權。

（一）招募管道與人才任用

為有效吸引適合人才，醫影依據各用人單位之實際需求及整體營運發展方向進行人才招聘，搭配內部培訓機制與舊帶新制度，確保新人快速融入並發揮所長。

本公司由人力資源單位統籌辦理相關招募作業，並以求職平台為主要徵才管道，以提

升招募效率與人才觸及率。目前公司對具備實務經驗之業務人才需求最為殷切，為有效銜接新進人員並加速融入，公司善用既有內部人力資源，建構部門內部培訓機制，推動舊帶新制度，有效縮短新人磨合期，並提升整體團隊運作效能。此外，公司也提供內部輪調機制，並設有完善之培育及透明之升遷制度，留任優秀人才，降低離職率。

（二）新進與離職員工統計

為呈現本公司人才流動現況，本公司依年齡與性別區分新進及離職員工結構，作為人力資源規劃與職場環境提升之參考依據：

2025 年新進員工總計 1 人，新進率為 2.13%；離職員工總計 1 人，離職率為 2.13%。如表 5-19 所示。

表 5-19 醫影 2025 年新進及離職員工結構

	年齡	男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	< 30 歲	1	100%	0	0%	1	100%
	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	> 50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
總計		1	100%	0	0%	1	100%
離職員工	< 30 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	30-50 歲	0	0%	0	0%	0	0%
	> 50 歲	1	100%	0	0%	1	100%
總計		1	100%	0	0%	1	100%

（三）教育訓練體系

為持續強化人力資本，醫影針對全體員工規劃多層次之教育訓練，從新進員工之入職訓練，到主管級員工之誠信經營訓練，再到專業職能進修，形成完整之人才培育

體系，對應公司治理、業務專業、職能法遵與資訊安全等多元面向。

醫影訓練內容涵蓋入職訓練、溫室氣體盤查、資訊安全講習等基礎課程，另針對主管級員工加強誠信經營相關訓練，以落實公司治理與誠信經營原則。同時，各部門亦依實際業務需求，自行規劃內部訓練或委外參與專業職能課程，如表 5-20 所示。

表 5-20 醫影 2025 年度內外部教育訓練統計

訓練主題	訓練對象	訓練簡要說明	總場次 (場)
入職訓練	新進員工	旨在讓新進同仁得以快速熟悉公司環境，並上手職務所需技能。課程內容包含公司內部系統之基礎操作，以及針對同仁所屬部門之職務內容提供基本說明	1
業務部門訓練	業務部全體員工	新客開發、新產品介紹	7
誠信經營	全體主管級員工	季會口頭報告。2025 年實體與線上合計累計 34 人次參與並於訓練後進行測驗	2
職能教育訓練	職能員工	由外部單位提供公司藥師、勞工安全、輻射防護相關職能員工訓練課程	13
12 月資安講習	全體員工	個人電腦使用、網路使用之規定及機房安全管理	1

2025 年共辦理 24 場次教育訓練，累計員工受訓總時數達 323 小時，人均受訓時數為 6.87 小時。本公司將持續透過專業課程提升員工專業能力與整體組織效能。此外，公司亦於 2025 年 1 月 16 日進行溫室氣體盤查訓練，由外部顧問教授課程。介紹溫室氣體盤查方法，以利公司依循上市櫃公司永續發展路徑圖之時限完成溫室氣體盤查與查證。

(四) 員工受訓時數統計

為呈現本公司員工教育訓練之具體投入成效，本公司依職級與性別統計 2025 年

度員工受訓時數，確保訓練資源之分配公平性與全員參與，如表 5-21 所示。

表 5-21 醫影 2025 年度員工受訓時數

類別	主管（女）	主管（男）	非主管（女）	非主管（男）	合計
受訓總時數	68	17	145	93	323
該類別員工總人數	7	2	22	16	47
平均受訓時數	9.71	8.50	6.59	5.81	6.87

註：主管係指經理職位以上員工

（五）績效考核制度

醫影透過健全之績效考核制度，結合員工與主管之定期面談，確保員工職涯發展獲得適切支持，並作為晉升與薪酬獎金調整之客觀依據。

本公司訂有員工績效考核制度，定期追蹤在職員工之工作表現，協助員工職涯發展，並作為晉升與薪酬獎金調整之參考依據。績效考核由員工與直屬主管進行面談，了解工作目標達成狀況與員工自訂期許，並由主管完成面談紀錄。此外，醫影亦重視新進員工適應情況，於試用期結束後，由直屬主管進行面談，填寫績效考核評估表，並依據員工適應情形提供需要之協助與回應。

為呈現本公司績效考核制度之具體落實成效，2025 年度員工接受績效及職業發展檢核之統計如表 5-22 所示。

表 5-22 醫影 2025 年員工接受績效及職業發展檢核之統計

類別	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	7	7	100.00%
男性主管	2	2	100.00%
女性非主管	19	22	86.36%
男性非主管	15	16	93.75%

類別	接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
總計	43	47	91.49%

註 1：主管係指經理職位以上員工。

註 2：2025 年共有 3 位女性非主管及 1 位男性非主管未接受檢核，為中國子公司之員工，故有 4 位員工未接受績效及職業發展檢核。

5.02 職業安全及衛生（GRI 403）

醫影深知員工安全與健康為企業永續經營之核心基礎，透過建立符合《職業安全衛生法》之安全職場環境，搭配定期教育訓練、健康檢查及消防防災演練，全方位守護員工於工作場域之身心健康。本公司以「零職災、零職業病」為目標，持續優化職場安全文化與健康促進機制，致力於營造尊嚴、安全、平等之工作環境。

5.02.1 職業安全衛生政策（GRI 403-3、403-4）

本公司透過職業安全衛生委員會及勞資會議，讓工作者及其代表參與職業安全衛生管理系統之制定、實施與評估；相關職安衛資訊並透過公告、教育訓練及內部溝通管道提供予全體工作者。

（一）政策依據與承諾

醫影作為位於臺北市區之辦公型醫療器材經銷企業，雖無從事生產製造項目，仍嚴格遵循國內職業安全衛生相關法令，並承諾提供員工安全與健康之工作環境，如表 5-23 所示，

表 5-23 醫影職業安全衛生政策依據

法規類別	適用法規
職業安全衛生法令	《職業安全衛生法》
勞工健康法令	《勞工健康保護規則》

法規類別	適用法規
公共安全法令	《公共安全建築法規》
消防法令	《消防法規》
勞工衛生安全法令	《勞工衛生安全法規》
廢棄物處理法令	《廢棄物清理法》

本公司並無違反環保法令及重大洩漏之情事，且注重環境保護及保障員工健康及安全，依各項法規規定維護工作環境並依法申報。

（二）政策目標

醫影職業安全衛生政策以「三零目標」為核心，零職災、零職業病、零違規，並結合年度落實檢視與持續改善機制，確保政策有效運作，如表 5-24 所示。

表 5-24 醫影職業安全衛生政策目標

政策目標	具體承諾
零職業災害	建立完善之職場安全防護機制，杜絕職業傷害事件發生
零職業病	透過健康檢查、健康促進及職場環境改善，預防職業相關疾病
零違規	嚴格遵循職業安全衛生相關法令，確保合規營運
持續改善	定期檢視職安衛運作情形，逐步提升職場安全文化

（三）治理組織與權責

為確保政策具體落實，醫影指派職業安全衛生負責同仁，並結合大樓管委會之消防防災演練機制，形成內外協同之職安衛治理架構，如表 5-25 所示。

表 5-25 醫影職業安全衛生治理組織與權責

治理層級	權責單位	主要職責
政策制定	管理處	訂定職安衛政策與目標、督導執行情形
執行落實	職業安全衛生負責同仁	參加乙種職業安全衛生業務主管訓練、辦理職安衛宣導
健康促進	管理處（人事業務）	辦理新進員工體格檢查、補助在職員工健檢
消防安全	大樓管委會	定期執行消防檢查、舉辦消防防災演練
全員參與	全體員工	配合內部會議之職安衛宣導與訓練

5.02.2 職業災害統計與預防措施（GRI 403-9、403-10）

為落實「零職災、零職業病」之政策目標，醫影建構「預防→訓練→演練→檢核」

四階段循環機制，從專業人員培訓到全員消防演練，並透過年度成果統計檢視成效。

（一）預防措施

為防患於未然，醫影採取「教育訓練、演練實作、定期檢查」三位一體之預防機

制，從專業人員培訓到全員消防演練，建構完整之職場安全防護網，如表 5-26 所示。

表 5-26 醫影職業災害預防措施

預防構面	具體作為
專業人員訓練	安排職業安全衛生負責同仁定期進行「乙種職業安全衛生業務主管訓練」
全員宣導	不定期於公司內部會議進行職業安全衛生之宣導
消防安全檢查	公司所在大樓定期執行消防檢查——確保所有人員於緊急狀況下能夠安全撤離
消防防災演練	定期參與大樓管委會舉辦之消防防災演練
新進員工體格檢查	依循《勞工健康保護規則》辦理新進人員報到前體格檢查
在職員工健檢補助	不定期全額補助在職員工健康檢查

（二）職業安全衛生教育訓練

醫影重視職安衛教育訓練之系統性推動，結合外部專業訓練與內部宣導，確保全

體同仁具備必要之安全意識與緊急應變能力，如表 5-27 所示。

表 5-27 醫影 2025 年度職業安全衛生教育訓練

訓練項目	訓練對象	訓練性質	2025 年場次/人次
乙種職業安全衛生業務主管訓練	職安衛負責同仁	外部專業訓練	1 場/1 人

註：詳細教育訓練架構請參見 5.01.6 (三) 教育訓練體系。

(三) 2025 年度職業災害統計

經本公司管理處及職安衛負責同仁定期檢視，並透過大樓消防檢查及員工健康檢查結果確認，2025 年度未發生任何職業災害事件，達成「零職災」之政策目標，如表 5-28 所示。

表 5-28 醫影 2025 年度職業災害統計

職災類型	男性	女性	合計
死亡事件	0	0	0
重大職業傷害 (不含死亡)	0	0	0
可記錄之職業傷害	0	0	0
職業相關疾病	0	0	0
損失工時	0 小時	0 小時	0 小時
職災千人率	0	0	0

註：本公司未發生任何職災事故，未來將持續以零職災與零職業病事件為目標。

(勞工檢查違反《勞動基準法》事項：無)

5.02.3 健康促進與職場安全文化 (GRI 403-3、403-6)

醫影深知員工健康為公司穩健營運之基石，員工的健康對公司發展至關重要，不僅能讓員工安心工作穩定發揮所長，提高工作效率及生產力，更能鞏固員工滿意度與忠誠度，降低離職率。本公司透過完整之健康促進機制與職場安全文化建構，全方位守護員工身心健康。

(一) 健康檢查制度

醫影依循《勞工健康保護規則》建立完整之健康檢查制度，從新進員工之體格檢查，到在職員工之健康檢查補助，確保全體員工於各階段皆享有健康保障，如表 5-29 所示，

表 5-29 醫影健康檢查制度

健檢類型	適用對象	補助情形	法規依據
新進人員體格檢查	新進員工	入職前辦理	《勞工健康保護規則》
在職員工健康檢查	在職員工	不定期全額補助	《勞工健康保護規則》
團體醫療保險	全體員工	入職第一天起加保（壽險、意外險、醫療險）	公司福利政策

2025 年共有 1 人參與健康檢查。詳細員工福利與健康照護內容請參見 5.01.4

(五) 健康照護。

(二) 職場安全文化建構

醫影透過多元管道推動職場安全文化，從內部會議之即時宣導，到大樓管委會之實作演練，確保安全意識內化為日常工作習慣，如表 5-30 所示。

表 5-30 醫影職場安全文化推動機制

推動方式	內容	頻率
內部會議宣導	於季會、月會等場合進行職安衛宣導	不定期
消防防災演練	參與大樓管委會舉辦之消防防災演練	定期
消防設施檢查	大樓定期執行消防檢查，確保緊急狀況可安全撤離	定期
健康檢查活動	安排員工定期健康檢查	定期
資安宣導（職場安全延伸）	12 月資安講習，機房安全管理	年度

(三) 員工健康促進措施

醫影將健康促進融入員工福利體系，透過多元健康關懷措施，提升員工身心健康與生活品質，如表 5-31 所示。

表 5-31 醫影員工健康促進措施

健康促進構面	具體措施
生理健康	定期健康檢查、團體醫療保險（壽險、意外險、醫療險）
心理健康	彈性工時（上下班時間可前後 1 小時調整）、員工溝通管道
家庭照顧	產假、陪產假、產檢假、育嬰留停、生育補助津貼
工作生活平衡	員工聚餐、員工旅遊、尾牙活動、節慶獎金

註：詳細員工福利措施請參見 5.01.4 員工薪酬與福利制度。

（四）2025 年度職業安全衛生成果

經本公司管理處及職安衛負責同仁全年檢視，2025 年度職業安全衛生機制運作順暢，未發生任何違規或職災事件，具體成果彙整如表 5-32 所示。

表 5-32 醫影 2025 年度職業安全衛生成果

項目	2025 年度成果
職業災害事件	0 件
職業相關疾病	0 件
違反職業安全衛生法令事件	0 件
環保法令違規	0 件
重大洩漏情事	0 件
勞工檢查違反《勞動基準法》事項	0 件
乙種職業安全衛生業務主管訓練	已參與
消防防災演練	已參與
新進員工體格檢查	100% 完成
在職員工健康檢查補助	0 人

展望未來，醫影將持續以零職災與零職業病事件為目標，評估規劃年度職安衛主題訓練，強化員工急救能力，並導入更系統化之職場健康促進方案，深化員工身心健康保障與職場安全文化。

5.03 社會參與與影響力 (GRI 203)

醫影以實現健康平權為責任，積極回應臺灣地區醫療需求。隨著高齡化社會加劇與偏鄉就醫門檻持續存在，本公司善用本業之醫療影像專業，從硬體基礎設施支援(設備捐助、巡診車資助)到軟性社區互動(偏鄉巡迴醫療、衛生所合作)，雙軌並進推動「永續健康」與「在地關懷」雙重目標，為共榮、平權之醫療環境貢獻心力。

5.03.1 對基礎設施之支持 (GRI 203-1)

醫影關注醫療設備老舊與基礎設施不足之長期結構性問題，透過對醫療機構之捐贈、設備維護支援及對社福機構之長期捐助等非商業性投入，支持臺灣醫療基礎設施建置，減輕地區醫療院所之營運財務負擔。

(一) 醫療院所基礎設施支援

醫影針對建設中之醫療機構，視實際需求提供捐助，用以支援其基礎設施與營運建置，協助新興醫療院所順利完成設立，如表 5-33 所示。

表 5-33 醫影醫療院所基礎設施支援措施

支援類型	對象	具體內容
建設期支援	建設中之醫療機構	視實際需求彈性加碼捐贈額度，支援基礎設施與營運建置
設備過保固期服務	地區合作醫院	提供免收費之維護與技術支援服務，協助地區醫院持續運作關鍵醫療設備，減輕營運財務負擔
長期穩定捐贈	各社福機構(臺東基督教醫院、兒童福利聯盟、創世基金會等)	每年對單位平均捐贈金額約新台幣 10 萬元，長期支持公益組織之穩定運作

(二) 醫師訓練計畫長期支持

醫影深知人才為醫療品質之根本。因此，除設備硬體外，亦長期投入醫師培訓計

畫，協助醫療院所提升專業能量。

本公司協助醫院推動醫師訓練計畫，每年持續進行捐贈已逾 10 年，展現本公司對醫療人才培育之長期承諾，並透過穩定之資金支持，強化臺灣整體醫療人才發展之基礎。

（四）2025 年度捐贈活動紀錄

醫影 2025 年度依據「對非關係人之捐贈案」經董事會核決程序，捐贈對象涵蓋醫療院所、醫學相關學會及公會、公益組織及教學學術單位，具體金額彙整如表 5-34 所示。

表 5-34 醫影 2025 年度捐贈活動紀錄

捐贈對象類別	金額（新台幣元）
醫療院所	2,319,000
醫學相關學會及公會	2,740,850
公益組織	1,210,000
教學學術單位	200,000
合計	6,469,850

註：本公司「對非關係人之捐贈案」經審計委員會 2025 年 12 月 26 日第三屆第十三次會議通過，並提報董事會核決；具體捐贈內容由財務部統籌，醫療事業處及儀器銷售處協同執行。

展望未來

醫影將持續深化公益參與，除擴大捐助對象與金額外，亦將評估導入物資捐贈機制，並鼓勵員工參與志工活動，擴展公益行動之多元性與參與深度。

面對臺灣醫療資源分布不均、偏鄉地區醫療人力短缺及設備老舊等長期結構性問題，醫影深知僅靠現有公共資源難以全面解決基層醫療照護落差。因此，未來將強化

與偏鄉醫療單位之策略合作，透過優化巡診資源配置延伸醫療服務觸角，協助提升偏鄉居民就醫可及性，減輕地方醫療體系之壓力。

同時，醫影亦將探索結合自身影像醫學專業之社會創新方案，朝向「永續健康」與「在地關懷」雙重目標邁進，共創醫療平權與全民福祉。

第六章 氣候韌性、資源循環

醫影將「氣候韌性」與「資源循環」訂為本公司永續環境兩大核心策略軸，「氣候韌性」涵蓋氣候相關財務揭露（TCFD）之風險辨識、溫室氣體盤查、減量目標及減量行動；「資源循環」涵蓋水資源管理、廢棄物減量、紙張電子化及綠色採購。

雖本公司營運據點為辦公樓層，並無從事生產製造項目，環境衝擊相對有限，仍透過系統性管理逐步建構符合國際永續準則之環境治理體系，回應氣候變遷對醫療產業之長期影響，履行企業環境責任，並支持達成國家 2050 淨零排放目標。

6.01 氣候變遷因應與 TCFD（GRI 201-2）

為回應全球氣候變遷對醫療產業之長期影響，醫影依據 TCFD 四大核心要素，治理、策略、風險管理、指標與目標，建構完整之氣候相關財務揭露架構，並透過溫室氣體盤查與減量行動之具體落實，將氣候議題納入公司治理與營運決策之核心。

（一）治理（Governance）

醫影將氣候議題納入公司永續治理架構，由董事會作為氣候相關事項之最高治理單位，透過永續發展委員會與永續推動小組之分工協作，確保氣候風險之辨識、評估與因應落實於營運層面，如表 6-1 所示。

表 6-1 醫影氣候相關治理架構

治理層級	權責
董事會	氣候相關事項之最高治理單位，核定氣候風險管理政策與目標
永續發展委員會	由 4 席董事（含 2 名獨立董事）及公司治理主管組成，監督氣候相關策略之推動
永續推動小組-環境永續組	負責氣候風險之具體辨識、評估及行動方案執
管理處	協調跨部門氣候相關業務，統籌減碳行動與數據蒐集

(二) 策略 (Strategy)

醫影評估氣候變遷對本公司營運可能產生之風險與機會，雖本公司為辦公型營運，

直接氣候風險相對有限，仍系統性辨識可能影響，如表 6-2 所示。

表 6-2 醫影氣候相關風險與機會

類型	項目	對本公司之潛在影響	因應策略
轉型風險 政策與法律	永續資訊揭露法規強化 (IFRS S2、TCFD、TNFD)	強化氣候相關資訊揭露、永續報告書編製要求	依循上市櫃公司永續發展路徑圖、逐年提升揭露完整性
轉型風險 市場	電力成本上升 (電力業碳成本轉嫁)	間接增加營運成本	提升能源使用效率、評估再生能源採購
轉型風險 市場	客戶/供應商 ESG 要求	採購方可能要求碳排放揭露	完成 GHG 盤查、配合主要供應商 ESG 行動
實體風險 急性	極端氣候 (颱風、豪雨)	影響設備運輸與安裝排程	增加採購來源備源方案
實體風險- 慢性	長期氣溫上升	空調用電增加	變頻空調、溫度調控 (25-26°C)
機會	綠色採購趨勢	供應鏈合作機會，獲取綠色客戶訂單	找尋綠色供應鏈、前五大供應商要求減碳

(三) 風險管理

氣候相關風險已納入本公司整體風險管理機制，透過「辨識→分析→評量→因應

監控→報告揭露」五步驟流程，確保氣候風險獲得系統性管理。詳細風險管理流程請

參見 4.04 風險管理。

(四) 指標與目標

醫影訂定五年長期溫室氣體減量目標，並透過永續發展委員會監督全公司年度達

成情況，滾動式修正氣候目標，如表 6-3 所示。

表 6-3 醫影溫室氣體減量目標

目標項目	內容
基準年	2024 年
目標年	2029 年
減量目標	每單位營收減少 1% 溫室氣體排放
2025 年實際達成	每單位營收減少 33.33% 溫室氣體排放，已超越目標
長期願景	支持國家 2050 淨零排放目標

6.02 溫室氣體管理 (GRI 305-1、305-2、305-4、305-5)

醫影自 2024 年起依據 ISO 14064-1 標準及環境部公告之溫室氣體排放係數，進行系統性之溫室氣體盤查，並於 2025 年 1 月辦理溫室氣體盤查教育訓練，預計於 2027 年完成正式溫室氣體盤查與第三方查證，依循上市櫃公司永續發展路徑圖之時限規定。

(一) 盤查邊界與方法學

醫影自 2024 年為基準年起逐步建構溫室氣體盤查機制，參酌環境部公告之排放係數與政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 國家清冊指南，確保盤查結果之嚴謹性與可驗證性，具體盤查邊界與方法學如表 6-4 所示。

表 6-4 醫影溫室氣體盤查方法學

項目	內容
盤查方法	營運控制權法——以活動數據 × 排放係數 × GWP 值計算
盤查邊界	臺灣臺北總部
涵蓋氣體	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O、HFCs
排放係數依據	環境部公告之溫室氣體排放係數管理表
GWP 值依據	政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 國家清冊指南
熱值轉換	經濟部能源署最新公告之能源產品單位熱值表
2025 年電力排放係數	0.467 kgCO ₂ e / 度 (經濟部能源署)

(二) 溫室氣體排放統計

依前述盤查方法學執行 2024-2025 年度溫室氣體盤查，本公司直接排放(類別一)與能源間接排放(類別二)之具體數據彙整如表 6-5 所示。值得關注的是，2025 年雖總排放量較 2024 年增加 2.83%，惟因營業收入大幅成長 40.45%，排放密集度顯著下降 33.33%，遠優於本公司 5 年減量 1%之長期目標：

表 6-5 醫影 2024-2025 年度溫室氣體排放統計

排放類別	2024 年 (113)	2025 年 (114)	變動
直接排放 (類別一)	70.79 t CO ₂ e	72.38 t CO ₂ e	+2.25%
能源間接排放 (類別二)	24.72 t CO ₂ e	25.83 t CO ₂ e	+4.49%
總排放量	95.51 t CO ₂ e	98.21 t CO ₂ e	+2.83%
營業收入 (新台幣百萬元)	829.03	1,164.38	+40.45%
排放密集度 (t CO ₂ e / 新台幣百萬元)	0.12	0.08	▼ 33.33%

(三) 溫室氣體減量行動

為達成「2024 基準年、2029 年每單位營收減少 1%」之長期減量目標，並維持當前排放密集度顯著下降之趨勢，醫影透過六大具體行動推動節能減碳，從辦公室水資源節用、節能宣導、行為改變，到設備效率、資源回收與紙張電子化，全方位深化

節能減碳之日常實踐，如表 6-6 所示

表 6-6 醫影溫室氣體減量具體行動

行動類別	具體措施
辦公水資源節用	單純辦公樓層，僅提供飲水機及廁所使用水，有效節省不必要之水浪費
節能宣導	宣導節約能源，有效運用有限資源以減少對環境之影響
行為改變	加強宣導養成全體同仁隨手關燈之習慣
設備效率	採購高效率照明燈具及節能電器，並逐步汰換低效率耗電之燈具
資源回收	確實執行廢棄物如廢紙及寶特瓶等之回收管理與資源分類，並由大樓負責廢棄物之處理與分類，本公司之廢棄物並未對環境和社會造成顯著影響。
紙張電子化	持續推動文件電子化，減少紙張使用量，並多加利用再生紙

6.03 能源管理 (GRI 302-1、302-3、302-4)

醫影主要能源來源為外購電力 (非再生能源)。為提升能源使用效率，本公司優先採購高效節能電器、燈具與辦公設備，避免過多之能源消耗；並積極推動節能意識，鼓勵員工養成良好節能習慣，確保各項能源資源得以有效運用。醫影持續推動能源管理措施，致力降低公司營運對環境造成之衝擊，落實本公司永續發展目標。如表 6-7 所示。

表 6-7 醫影 2024-2025 年度能源使用情形

能源類型	單位	2024 年	2025 年
外購電力	度	52,148	55,309
	能源耗用量 (GJ)	188	199
汽油	公升	31,169	32,883
	能源耗用量 (GJ)	1,029	1,044
總能源耗用量 (GJ)		1,216	1,243
營業收入 (新台幣百萬元)		829.03	1,164.38
能源密集度 (GJ / 百萬元)		1.47	1.07

註 1：本數據參考經濟部能源署每度電 $3.6 \times 10^6 \text{ J}$ 、每 kcal=4,186 J 換算。汽油係數參考環境部氣候變遷署「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」。

註 2：能源使用統計範疇/臺北總部辦公室。

註 3：能源密集度=總能源耗用量（GJ）／營業收入（新台幣百萬元）。

註 4：2024 年及 2025 年無使用任何再生能源；外購電力占總能源消耗比例為 100%。

（二）用電分析

在日常能源管理方面，本公司主要關注點是電力之使用情況。進行了進一步之用電數據分析後發現，推斷大部分電力用於空調冷氣系統，而在夏季以外之時候，日常用電情況相對穩定，僅在特定業務作業時可能會出現較大之波動。

（三）節能作為

為實現節能目標，醫影採用變頻冷氣系統，並且辦公區域之照明設施全部使用 LED 燈。此外，本公司在各用電設備之開關上貼上宣導標語，鼓勵團隊共同致力於節能減碳，如表 6-8、圖 6-1 和圖 6-2 所示。

表 6-8 醫影節能作為

類型	節能措施
溝通宣導	張貼節能標語，於各用電設備之開關處
照明設備	100% 使用 LED 燈，提倡隨手關燈、午休時間關閉日光燈，以減少不必要之照明用電
空調用電	全面使用變頻空調，依季節當下之溫度調控，夏季溫控保持 25-26°C，秋冬春則以送風保持通風節能
印表機	設定列印文件時預設為雙面列印，鼓勵同仁以電子傳輸，及非重要文件盡量用回收紙，減少紙張耗用



圖 6-1 醫影節能宣導標語「雙面列印」



圖 6-2 醫影節能宣導標語「隨手關燈」

醫影於各用電設備開關處張貼「隨手關燈」節能標語，並於印表機設定預設雙面列印，透過視覺化提醒落實節能減碳之日常實踐。

（四）未來節能展望

醫影作為辦公室租戶，未來節能行動將聚焦於辦公室可掌控之範圍：

- 評估規劃綠電採購之可行性（如台電綠電零售方案、再生能源憑證採購等）。
- 持續汰換辦公室內低效率耗電設備，優先採購具節能標章之冷氣、照明及辦

公設備。

- 深化員工節能宣導之頻率與深度，透過內部會議、電子郵件、節能標語等多元管道。
- 配合大樓管委會之節能政策，參與大樓共用區域之節能行動。

以實現企業永續發展與支持國家 2050 淨零排放目標。

6.04 水資源管理 (GRI 303-1、303-3、303-5)

醫影重視環境永續發展，水資源使用範圍主要為辦公室營運用水，包含飲用水、環境清潔及空調設施等生活用水。鑑於本公司無生產廠區，污染防治策略主要著重於水資源管理與廢棄物處理，由管理處負責執行並監督相關管理措施，確保各項環保政策得以有效落實。此外，全體員工積極透過日常工作中之節能減廢措施，共同減少對生態之影響，推動企業邁向永續發展目標。

(一) 取水來源與水資源壓力

醫影之取水來源 100% 由臺北自來水公司供應，無使用地表水、地下水與海水等其他水源，並以臺北自來水公司寄發之水費單統計年度總用水量。

參考世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI)之水風險地圖集(Water Risk Atlas)，本公司營運據點之取水來源均屬於中低度水資源壓力地區 (Low-Medium)，且公司營運對水源地並無重大影響。

(二) 取水量與排水量統計

經統計臺北自來水公司寄發之水費單，醫影 2024-2025 年度取水量、排水量及耗

水量彙整如下。值得關注的是，2025 年排水量較 2024 基準年減少 6.98%，反映本公司節水管理之具體成效，如表 6-9 和表 6-10 所示。依 GRI 303-4，本公司排放水之排放終點為地表水（經臺北市政府污水下水道系統處理），2024 及 2025 年度排水總量分別為 0.401 及 0.373 百萬公升（千立方公尺），詳見表 6-10。

表 6-9 醫影 2024-2025 年度水資源使用統計

單位：百萬公升（千立方公尺）

取水來源	類別	2024 年	2025 年
第三方的水（自來水）	淡水（ $\leq 1,000$ mg / L 總溶解固體）	0.401	0.373
	其他的水（ $> 1,000$ mg / L 總溶解固體）	0	0
	合計	0.401	0.373
取水量合計		0.401	0.373

表 6-10 醫影 2024-2025 年度排水量統計

單位：百萬公升（千立方公尺）

排放終點	類別	2024 年	2025 年
地表水（經臺北市政府下水道處理）	淡水（ $\leq 1,000$ mg / L 總溶解固體）	0.401	0.373
	其他的水（ $> 1,000$ mg / L 總溶解固體）	0	0
排水量合計		0.401	0.373

註 1：取水來源為臺北自來水公司，皆為淡水。

註 2：營運據點所在地區（臺北）之水資源壓力為中低（Low-Medium）等級。

註 3：本公司皆為一般家庭用水，其計算為：取水量 = 排水量，無耗水量。

註 4：取水量依據臺北自來水公司繳費通知單統計取水總量。

（三）節水行動與落實

面對全球水資源供應趨於不穩與區域性短缺情形日益嚴峻，醫影將水資源視為日常營運中不可或缺之資源之一，並持續強化節水作為環境管理之重要一環。本公司於日常營運中逐步落實節約用水措施。例如：定期檢視辦公區域之用水設施，避免漏水與不必要之耗用；並在設備汰換時，優先採購具節水效能標章之產品，以降低耗水量。

在內部管理方面，醫影持續透過宣導與教育訓練，提升員工對水資源議題之認識與節水行為意識，以提升用水效率，如表 6-11 和圖 6-3 所示。

表 6-11 醫影節水具體行動

行動類別	具體措施
設備管理	定期檢視辦公區域之用水設施，避免漏水與不必要之耗用
節水採購	設備汰換時優先採購具節水效能標章之產品
設備調整	陸續調整各用水設施，汰換老舊設備並選用具節水標章商品、調整洗手檯及馬桶出水量
內部宣導	於用水明顯處張貼提醒節約用水告示
教育訓練	持續透過宣導與教育訓練，提升員工對水資源議題之認識



圖 6-3 醫影節約用水宣導標語「節約用水」

醫影於用水明顯處張貼「節約用水」宣導標語，提醒員工於日常使用水資源時養成節約習慣，支援企業永續水資源管理目標。

6.05 廢棄物管理（GRI 306-1）

醫影之廢棄物主要來自辦公室一般廢棄物，由大樓管理單位依據《廢棄物清理法》委託專業廠商進行清運處理，未產生任何有害事業廢棄物。本公司之最近年度及截至

年報刊印日止，並無因污染環境所受損失及處分。

（二）資源回收與廢棄物減量行動

醫影已落實垃圾分類與回收機制，並倡導環保行動，透過定期宣導，提升員工永續意識，持續減少廢棄物產生，如表 6-12、圖 6-4 所示。

表 6-12 醫影廢棄物減量行動

行動類別	具體措施
資源回收	確實執行廢棄物如廢紙及寶特瓶等之回收管理與資源分類
減用免洗用品	鼓勵員工攜帶個人餐具，以減少使用免洗用品
紙張減量	持續推動文件電子化、列印預設雙面、非重要文件使用回收紙
員工宣導	透過定期宣導，提升員工永續意識



圖 6-4 醫影資源回收宣導標語「資源回收」

（三）環保支出與違規紀錄

經本公司年度合規檢視，並對照大樓物業管理之環境法規遵循紀錄，醫影自設立

以來，最近年度及截至年報刊印日止，並無因污染環境所受損失及處分。2025 年度環保支出與違規紀錄具體呈現如表 6-13 所示。

表 6-13 醫影 2025 年度環保支出與違規紀錄

項目	2025 年度成果
因污染環境所遭受之損失	0 元
環保稽查違規事項	0 件
重大環境洩漏情事	0 件
有害事業廢棄物	0 噸
未來可能發生之估計賠償金額	0 元

醫影 2025 年度於「氣候韌性」與「資源循環」雙軸推動下，已取得初步具體成果：排放密集度顯著下降 33.33% (遠優於 5 年減 1%之目標)，取水量較基準年減少 6.98%，並維持 0 件環保違規之合規紀錄。

未來醫影將持續以系統性管理深化環境治理，朝向 2027 年完成正式溫室氣體盤查與第三方查證，並評估再生能源採購與綠色採購倡議之導入，逐步建構符合國際永續準則之環境治理體系，支持達成國家 2050 淨零排放目標。

第七章 附錄

7.01 附錄 1 - GRI 內容索引表

使用聲明	醫影股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 期間的資訊
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	於本報告書報導期間，尚無適用之 GRI 行業準則發布

GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於醫影	3	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	6	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	6	
2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊	6	本年度無資訊重編之情事
2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊、附錄四 確信報告	6、145	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.2 組織活動與價值鏈、4.08 供應鏈管理	5、89	
2-7	員工	5.01.1 人力結構與多元組成	100	
2-8	非員工的工作者	5.01.1 人力結構與多元組成	100	
2-9	治理結構及組成	2.03 董事會及功能性委員會	15	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	29	
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會、2.03.2.4 利益迴避	15、31	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02 推動永續發展機制	12	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展機制	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.03 報告書資訊、2.02 推動永續發展機制	6、12	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	31	
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人溝通	36	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	21	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.2.5 董事績效評估	31	
2-19	薪酬政策	2.03.2.6 薪酬政策和薪酬決定流程	33	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.6 薪酬政策和薪酬決定流程	33	
2-21	年度總薪酬比率	5.01.3 員工薪酬與福利制度	105	

GRI 2：一般揭露 2021				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	1	
2-23	政策承諾	4.03 誠信經營、5.01 人權政策與承諾	56、96	
2-24	納入政策承諾	4.03 誠信經營、5.01 人權政策與承諾	56、96	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.02 決定重大主題之流程與重大分析、4.03 誠信經營、4.07 客戶服務	40、56、85	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.01 利害關係人溝通、4.03 誠信經營	36、56	
2-27	法規遵循	4.04.3 法規遵循	71	
2-28	公協會的會員資格	4.09 外部參與	94	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人溝通	36	
2-30	團體協約	3.01 利害關係人溝通 5.01.4 勞雇關係與溝通機制	36、108	本公司未成立工會、無團體協約；每季辦理勞資會議，決議適用所有員工。

GRI 3：重大主題 2021				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題之流程與重大分析	40	
3-2	重大主題列表	3.02 決定重大主題之流程與重大分析	40	
3-3	重大主題管理	3.02 決定重大主題之流程與重大分析	40	

GRI 201：經濟績效 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效、5.03 社會參與與影響力	49、120	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.3 員工薪酬與福利制度	105	
201-4	取自政府之財務補助	4.01.2 經濟價值產生與分配	52	

GRI 201：經濟績效 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123	未揭露原因：本年度尚未量化氣候相關風險與機會之財務影響金額，屬資訊不可得，將依 TCFD 逐步強化。
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.06 產品及服務管理	82	未揭露原因：本年度尚未量化「為改善健全而評估之產品/服務類別比率」，屬資訊不可得。
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.04.3 法規遵循	71	

GRI 205：反貪腐 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03 誠信經營	56	2025 年度經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險。
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	59	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.04.3 法規遵循	71	2025 年度未發生賄賂、貪瀆、洗錢、違反公司法及內線交易等違反商業道德之事件。

GRI 206：反競爭行為 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	65	

GRI 417：行銷與標示 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.04.3 法規遵循	71	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.04.3 法規遵循	71	
417-1	產品與服務資訊及標示之要求	4.06.3 消費者權益保護機制	83	未揭露原因：本年度尚未統計「經法規評估之重要產品比率」，屬資訊不可得。

GRI 204：採購實務 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.08.3 在地採購與永續供應鏈	92	

GRI 418：客戶隱私 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.3 個人資料保護與客戶隱私機制	80	

GRI 305：排放 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	125	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02 溫室氣體管理	125	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.02 溫室氣體管理	125	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理	125	未揭露原因：本年度尚未量化因減量倡議直接減少之溫室氣體排放量（公噸CO ₂ e），屬資訊不可得。

GRI 302：能源 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1	組織內部的能源消耗量	6.03 能源管理	127	
302-3	能源密集度	6.03 能源管理	127	
302-4	減少能源消耗	6.03 能源管理	127	未揭露原因：本年度尚未量化因節能專案直接減少之能源消耗量，屬資訊不可得。

GRI 303：水與放流水 2018				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-3	取水量	6.04 水資源管理	130	
303-4	排水量	6.04 水資源管理	130	
303-5	耗水量	6.04 水資源管理	130	
303-1	與水資源之相互影響作為共享資源	6.04 水資源管理	130	

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化、 5.01.2 多元共融與性別平等 5.01.1 人力結構與多元組成	24、 103、 100	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工薪酬與福利制度	105	

GRI 404：訓練與教育 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.5 人才培育與發展	110	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.5 人才培育與發展	110	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.05.4 資訊安全教育訓練、 5.01.5 人才培育與發展	80、110	

GRI 401：勞雇關係 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.01.1 人力結構與多元組成、 5.01.5 人才培育與發展	100、 110	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.01.3 員工薪酬與福利制度	105	
401-3	育嬰假	5.01.4 勞雇關係與溝通機制	108	

GRI 402：勞資關係 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.01.4 勞雇關係與溝通機制	108	本公司未訂定明定之最短預告週數；遇重大營運變化將依相關勞動法令適時通知員工及其代表。

GRI 403：職業安全衛生 2018				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02 職業安全及衛生	114	
403-6	工作者健康促進	5.02.3 健康促進與職場安全文化	117	
403-9	職業傷害	5.02.2 職業災害統計與預防措施	116	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、 諮商與溝通	5.02.1 職業安全衛生政策	114	
403-3	職業健康服務	5.02.1 職業安全衛生政策	114	
403-10	職業病	5.02.2 職業災害統計與預防措施	116	

GRI 406：不歧視 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.2 多元共融與性別平等	103	

GRI 408：童工 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01 人權政策與承諾	96	

GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.01 人權政策與承諾	96	

GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
203-1	基礎設施投資與支援之服務	5.03.1 對基礎設施之支持	120	

GRI 207：稅務 2019				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
207-1	稅務方針	4.02.1 稅務政策	54	
207-2	稅務治理、控制及風險管理	4.02.2 稅務治理與管理	55	
207-3	利害關係人議合及對稅務相關疑慮之管理	4.02.4 稅務利害關係人議合	56	
207-4	國別報告	4.02.3 2025 年度納稅情形	55	

GRI 306：廢棄物 2020				
指標	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1	廢棄物之產生及與廢棄物相關之顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	132	本公司廢棄物未對環境和社會造成顯著影響。

7.02 附錄 2 - SASB 內容索引表

行業準則 - 醫療保健經銷商 (Health Care Distributors)

主題	指標編號	揭露指標	種類	對應章節 / 備註
車隊燃料管理	HC-DI-110a.1	每單位載重燃料效率	量化	醫影之物流作業委由外部公司執行，故本項不適用
車隊燃料管理	HC-DI-110a.2	說明為降低物流對環境影響所採取的措施	討論及分析	醫影之物流作業委由外部公司執行，故本項不適用
產品安全	HC-DI-250a.1	因產品安全相關訴訟所導致的金額損失	量化	2025 年無相關情事發生
產品安全	HC-DI-250a.2	說明為降低產品在毒性 / 化學安全性、高濫用風險或使用方式等方面對健康與安全造成風險所採取的措施	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應，設有儀器訓練與客戶回饋機制
仿冒藥品	HC-DI-260a.1	說明在整個銷售通路中，為維持產品可追溯性與防止仿冒所採用的方法與技術	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應，無偽藥風險，並設有異常通報與召回機制
仿冒藥品	HC-DI-260a.2	說明用於審核藥品及醫療器材供應商資格的盡職調查程序		4.06 產品及服務管理、4.08 供應鏈管理
仿冒藥品	HC-DI-260a.3	說明用於通知客戶與合作夥伴有關潛在或已知仿冒藥品風險的機制與流程		醫影產品皆由原廠供應，設有儀器訓練與客戶回饋機制
產品生命週期管理	HC-DI-410a.1	說明在產品生命週期中，降低包裝對環境影響的策略	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應並無參與產品生命週期管理，故不適用
產品生命週期管理	HC-DI-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量	量化	醫影產品皆由原廠供應並無參與產品生命週期管理，故不適用
企業倫理	HC-DI-510a.1	說明致力於降低利益衝突與不道德商業行為的相關作法	討論及分析	4.03 誠信經營
企業倫理	HC-DI-510a.2	因賄賂、貪腐或其他不道德商業行為而產生法律訴訟所導致的金額損失總額	量化	本年度無相關情事發生
活動指標	HC-DI-000.A	已銷售醫療器材單位數量，按產品類別劃分	量化	1.02 關於醫影
活動指標	HC-DI-000.B	已銷售藥品單位數量，按產品類別劃分	量化	1.02 關於醫影

7.03 附錄 3 - 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法對照表

第 4-1 條 上櫃公司應以專章揭露氣候相關資訊 (附表二、上櫃公司氣候相關資訊)

編號	項目	對應章節	頁碼
一	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	6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123
二	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)	6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123
四	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	6.01 氣候變遷因應與 TCFD	123
五	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	尚未執行	
六	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	尚未執行	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未執行	
八	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	尚未執行	
九	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	6.01 氣候變遷因應與 TCFD、6.02 溫室氣體管理	123、125

第 4-2 條

項目	對應章節	頁碼
國內上櫃公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。前開資訊得以本中心指定之資訊申報網站查詢索引方式揭露	5.01.3 員工薪酬與福利制度	105

7.04 附錄 4－有限確信報告

股票代碼：6637

醫影股份有限公司

永續報告書會計師有限確信報告
民國114年度

地址：台北市信義區忠孝東路五段510號19樓之2
電話：(02)2727-9535

會計師有限確信報告

醫影股份有限公司 公鑒：

醫影股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對醫影股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

醫影股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行及觀察等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，醫影股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 錢 奕 圻

錢奕圻



中 華 民 國 115 年 8 月 10 日

確信項目彙總表

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準				
1	1. 非再生能源：		6.03 能源管理	GRI 302-1： 2016 組織內部的能源消耗量			
	能 源 類 型	單 位			2025 年		
	外購電力	度			55,309		
		能源耗用量 (GJ)			199		
	汽 油	公升			32,883		
		能源耗用量 (GJ)			1,044		
	柴 油				無添加紀錄		
總能源耗用量 (GJ)		1,243					
2. 再生能源：2025 年無使用。							
2	單位：百萬公升(Megaliters)			6.04 水資源管理	GRI 303-3： 2018 取水量		
	取 水 來 源		2025 年				
	第三方的水	淡水 (≤1,000 mg/L 總溶解固體)	0.373				
		其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0				
		合 計	0.373				
	取水量合計		0.373				
3	新進人員統計			5.01.5 人才培育與發展	GRI 401-1： 2016 新進員工和離職員工		
	類 別	類 型	2025 年				
			人 數			百分比 (%)	
	性 別	女	0			0	
		男	1			100.00	
	年 齡	30 歲以下	1			100.00	
		30~50 歲	0			0	
		50 歲以上	0			0	
	離職人員統計						
	類 別	類 型	2025 年				
			人 數			百分比 (%)	
	性 別	女	0			0	
		男	1			100.00	
	年 齡	30 歲以下	0			0	
		30~50 歲	0			0	
50 歲以上		1	100.00				

編號	標的資訊	對應章節	適用基準																																												
4	<table><tr><th colspan="3">董事會成員多元組成統計表</th></tr><tr><th>類 別</th><th>百 分 比</th><th></th></tr><tr><td rowspan="2">性 別</td><td>女</td><td>25.00%</td><td></td></tr><tr><td>男</td><td>75.00%</td><td></td></tr><tr><td>國 籍</td><td>本國籍</td><td>100.00%</td><td></td></tr><tr><td rowspan="4">年 齡</td><td>51~60 歲</td><td>37.50%</td><td></td></tr><tr><td>61~70 歲</td><td>12.50%</td><td></td></tr><tr><td>71~80 歲</td><td>37.50%</td><td></td></tr><tr><td>81~90 歲</td><td>12.50%</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">獨立性</td><td>獨立董事</td><td>50%</td><td></td></tr><tr><td>一般董事</td><td>50%</td><td></td></tr><tr><td rowspan="2">管理職能</td><td>具經理人身份之董事</td><td>25.00%</td><td></td></tr><tr><td>非兼任經理人之董事</td><td>75.00%</td><td></td></tr></table>	董事會成員多元組成統計表			類 別	百 分 比		性 別	女	25.00%		男	75.00%		國 籍	本國籍	100.00%		年 齡	51~60 歲	37.50%		61~70 歲	12.50%		71~80 歲	37.50%		81~90 歲	12.50%		獨立性	獨立董事	50%		一般董事	50%		管理職能	具經理人身份之董事	25.00%		非兼任經理人之董事	75.00%		2.03.2.1 成員及多元化 5.01.1 人力結構與多元組成	GRI 405-1：2016 治理單位與員工的多元化
	董事會成員多元組成統計表																																														
	類 別	百 分 比																																													
	性 別	女	25.00%																																												
		男	75.00%																																												
	國 籍	本國籍	100.00%																																												
	年 齡	51~60 歲	37.50%																																												
		61~70 歲	12.50%																																												
		71~80 歲	37.50%																																												
		81~90 歲	12.50%																																												
獨立性	獨立董事	50%																																													
	一般董事	50%																																													
管理職能	具經理人身份之董事	25.00%																																													
	非兼任經理人之董事	75.00%																																													
<table><tr><th colspan="5">員工性別與年齡分布</th></tr><tr><th colspan="2" rowspan="3">各 項 員 工 分 類</th><th colspan="2">員 工 類 別</th><th rowspan="3">合 計 百 分 比 (%)</th></tr><tr><th>男 性 百 分 比 (%)</th><th>女 性 百 分 比 (%)</th></tr><tr><th></th><th></th></tr><tr><td>勞僱類別</td><td>全職員工</td><td>38.30</td><td>61.70</td><td>100.00</td></tr><tr><td rowspan="2">職 級</td><td>主 管</td><td>11.10</td><td>24.10</td><td>19.10</td></tr><tr><td>非主管</td><td>88.90</td><td>75.90</td><td>80.90</td></tr><tr><td rowspan="3">年 齡</td><td>30 歲以下</td><td>22.20</td><td>10.40</td><td>14.90</td></tr><tr><td>30~50 歲</td><td>44.50</td><td>65.50</td><td>57.40</td></tr><tr><td>50 歲以上</td><td>33.30</td><td>24.10</td><td>27.70</td></tr></table>	員工性別與年齡分布					各 項 員 工 分 類		員 工 類 別		合 計 百 分 比 (%)	男 性 百 分 比 (%)	女 性 百 分 比 (%)			勞僱類別	全職員工	38.30	61.70	100.00	職 級	主 管	11.10	24.10	19.10	非主管	88.90	75.90	80.90	年 齡	30 歲以下	22.20	10.40	14.90	30~50 歲	44.50	65.50	57.40	50 歲以上	33.30	24.10	27.70						
員工性別與年齡分布																																															
各 項 員 工 分 類		員 工 類 別		合 計 百 分 比 (%)																																											
		男 性 百 分 比 (%)	女 性 百 分 比 (%)																																												
勞僱類別	全職員工	38.30	61.70	100.00																																											
職 級	主 管	11.10	24.10	19.10																																											
	非主管	88.90	75.90	80.90																																											
年 齡	30 歲以下	22.20	10.40	14.90																																											
	30~50 歲	44.50	65.50	57.40																																											
	50 歲以上	33.30	24.10	27.70																																											
註 1： 所有員工類別皆以人數計算；統計數據以 2025 年 12 月 31 日之員工在職情形計算。																																															
註 2： 主管係指經理職位以上員工。																																															
註 3： 2025 年無身心障礙聘用人員、少數族群（原住民）聘用人員。																																															
5	設備、藥品、顯影劑及服務之採購： <table><tr><th colspan="2">在地採購成效</th></tr><tr><th>項 目</th><th>2025 年</th></tr><tr><td>在地採購金額占比（%）</td><td>100.00</td></tr><tr><td>在地供應商家數占比（%）</td><td>100.00</td></tr></table>	在地採購成效		項 目	2025 年	在地採購金額占比（%）	100.00	在地供應商家數占比（%）	100.00	4.08 供應鏈管理	GRI 204-1：2016 來自當地供應商的採購支出比例																																				
	在地採購成效																																														
	項 目	2025 年																																													
	在地採購金額占比（%）	100.00																																													
	在地供應商家數占比（%）	100.00																																													
註 1： 醫影營運據點主要位於臺灣，在地之定義為臺灣。																																															
註 2： 「在地」係依 GRI 204-1 標準指採購對象之公司法人登記地理位置為臺灣，含臺灣登記之外商子公司（如奇異亞洲醫療設備股份有限公司，雖為 GE 集團子公司，惟其法人登記於臺灣），非產品實質研發或製造地。																																															



醫影股份有限公司 since 1992
Medical Imaging Corporation

