

2025 永續報告書

Sustainability Report

杏昌生技股份有限公司
HI-CEARANCE INC.



目錄

董事長的話	03
關於報告書	04

01. 利害關係人議合

1.1 確認利害關係人	06
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.3 永續推動小組	09
1.4 重大主題鑑別	10

02. 關於杏昌

2.1 公司簡介	13
2.2 經營理念	18
2.3 肯定與榮耀	19
2.4 參與外部組織	21

03. 誠信治理

3.1 治理實務	23
3.2 風險管理	33
3.3 法規遵循	36
3.4 營運績效	38
3.5 客戶服務	39
3.6 產品安全與責任	41
3.7 資訊安全	45

04. 環境永續

4.1 氣候變遷風險與機會	48
4.2 能源管理	52
4.3 醫療廢棄物管理	54
4.4 供應鏈管理	57

05. 社會關懷

5.1 員工概況	59
5.2 人才吸引與留任	63
5.3 職業安全衛生	70
5.4 社會參與	74

06. 附錄

附錄一 GRI內容索引	77
附錄二 SASB永續會計準則	83
附錄三 上櫃氣候相關資訊	85



董事長的話

杏昌生技是一家專業醫療器材公司，致力於提供高品質、值得信賴的醫療產品，我們的業務範圍涵蓋血液透析、牙科材料、醫用導管、呼吸睡眠治療、麻醉急救、脊椎外科設備、居家保健、營養品等多元領域，產品均經過政府審查核准上市，確保安全性與穩定性。在品質管理方面，杏昌擁有合格的醫療器材與藥品GDP倉庫，嚴格控管產品在輸入、儲存、配送的每一環節，直至最後交付至醫療院所及消費者手中的產品皆能符合原製造廠的品質標準與安全要求。

在社會責任日益受到重視的趨勢下，永續發展已成為企業不可忽視的核心議題，呼應金管會推動的「公司治理3.0-永續發展藍圖」，ESG資訊的透明度已成為衡量企業是否落實社會責任的重要指標，我們將持續強化公司治理機制、深化利害關係人的溝通，採取有效作業措施減少碳排放，確保優質的環境，期以綠色企業公民的角色，積極推動並落實 ESG目標，為環境保護、社會共融、員工福祉與股東利益創造價值。

就企業角度而言，環境與國際情勢的不確定性正考驗著企業的營運韌性，面對挑戰，杏昌生技秉持靈活應變的治理思維，將「永續發展」融入公司經營的核心理念中，進行公司長遠的策略規劃，力求在營運成長與環境保護間取得平衡，實現穩健而永續的發展。

「一步一腳印，深耕台灣、擘畫亞洲」是我們持續前行的願景，我們擁有最優秀的人才與經營團隊，在醫療銷售服務領域上盡最大的力量，始終以提供病患最適切的醫療產品與服務為己任。在長期營運方向上，我們逐步從銷售服務跨足至醫療服務與製造領域，主動整合集團內外部資源，發展自有品牌、建構物流體系，提升產品多樣性與精緻化，並串聯上中下游產業，發揮更大的綜合效益，提供醫療體系更全面的支援。

公司領導階層深知，醫療產品不僅關乎健康，更承載著生命的責任。我們將持續以專業的服務態度，為台灣的醫療體系貢獻心力，提供可信任、安心的產品與服務，秉持提昇社會大眾生活品質，為員工、顧客、股東創造最好的經營效益的精神，以“誠意、積極、創新、遠見”的理念，建立“品質第一，服務至上，顧客滿意”的公司。



董事長 李忠良

關於報告書

杏昌生技股份有限公司（以下簡稱本公司）配合金管會公布之「上市櫃公司永續發展行動方案」精進永續資訊揭露，發行2025年永續報告書（下稱本報告書）。透過本報告書向利害關係人說明2025年度杏昌生技於公司治理、環境保護、員工照護及社會關懷等各面向執行成果與績效，內容著重回應利害關係人關注之重大主題。誠摯邀請各界持續關注並提供寶貴建議，協助本公司在永續經營的道路上不斷精進，穩健前行。

◆ 報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
報導期間	同合併財務報表報導週期為2025年度(2025年1月1日至2025年12月31日)。惟為符合GRI報導原則中的完整性、永續性脈絡及可比較性，部分章節內容會涵蓋2025年以前或以後之資訊，將會於備註說明。
發行頻率	每年一次定期發布 本次報告書發行時間：2026年8月 下次報告書發行時間：預計為2027年8月
範疇邊界	杏昌生技股份有限公司在台灣之營運據點，不包含合併財報中的子公司個體。
資訊重編	4.2.1 碳排放：2023年及2024年柴油係數更正。 5.3.4 職業傷害統計：2023年及2024年總公時計算方式調整以職災申報之工時為主。
外部確信 / 保證	本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信或保證，由管理階層確保所揭露資訊之正確性。



◆ 編製準則

- 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》規定
- 依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 最新發布之2021年版本 (GRI Sustainability Reporting Standards 2021, GRI Standards 2021)
- 同時參考永續會計準則委員會 (SASB, Sustainability Accounting Standards Board) 發布之準則及氣候相關財務揭露 (TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

本報告書附錄提供GRI準則對照表、SASB永續會計準則、上櫃公司氣候相關資訊揭露供利害關係人參閱。

◆ 報告書管理與資訊品質

報告內容以繁體中文撰寫，財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環境、社會面相關數據資料由權責部門統計彙整，經其主管覆核其內容正確性與完整性後，再由永續推動小組彙整資料編撰報告，呈總經理審查核准和董事會決議通過後，發佈於公司官網，並按《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》之規定辦理，上傳於公開資訊觀測站申報。

◆ 意見回饋與責任單位

如果您對本公司的報告有任何建議、指教或需要進一步的資訊，歡迎透過以下管道聯繫。

永續推動小組 / 公司治理部門

聯絡人：永續推動小組執行秘書

地址：新北市三重區重新路5段609巷2號8樓之2

電話：02-66261166 分機：551

Email：ESG@hclearance.com.tw

公司官網：<http://www.hclearance.com.tw/index.htm>



01. 利害關係人議合

◆ 利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 確認利害關係人

杏昌生技將對公司營運發展具實質影響，或可能受到公司營運活動、產品服務及經營決策影響之內外部群體，界定為公司之利害關係人。公司深信，透過系統化辨識與持續性溝通，不僅有助於掌握各利害關係人對企業經營的期待與關注議題，更能作為公司精進治理機制、強化風險管理及推動永續發展策略的重要參考依據。

利害關係人鑑別作業方面，杏昌生技由各部門依據日常業務往來、合作互動頻率及實際營運關聯性，針對所接觸之內外部對象進行初步盤點與分類，並參考 AccountAbility AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard）之五大原則，包括依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、關注程度（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives），作為評估基礎。

其後，透過跨部門會議進行綜合討論，審視各類利害關係人與公司營運活動之關聯程度、互動密切性，以及其對公司決策、營運績效與永續發展之影響性，同時參酌生技醫療產業同業實務經驗與外部揭露趨勢，進一步確認各類利害關係人之重要程度。



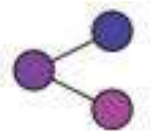
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

杏昌生技的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注議題亦有所差異，杏昌生技各部門透過多元管道與利害關係人保持良好互動，讓關注本公司的利害關係人能適時了解公司概况；同時公司也能掌握利害關係人的要求與期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

杏昌生技各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推動小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	當年度溝通統計
 股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效 倫理誠信 產品安全	■ 每年召開股東會及法人說明會 ■ 定期或不定期於公開資訊觀測站及公司網站揭露重大訊息 ■ 連絡人： 發言人 - 李副總 電話：02-66261166 #510 E-Mail：nancy_lee@hclearance.com.tw 代理發言人 - 張經理 電話：02-66261166 #533 E-Mail：dy_chang@hclearance.com.tw	■ 中文重大訊息及公告共 21 則 ■ 舉辦 1 場股東會 ■ 舉辦 1 場法人說明會 ■ 投資人透過E-mail及電話詢問均能即時回覆
 客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	倫理誠信 客戶服務 產品安全	■ 銷售前充分溝通 ■ 維持銷售售價之平穩 ■ 不定期產品教育訓練 ■ 連絡人 - 莊經理 電話：02-66261166 #511 E-Mail：wendy_chuang@hclearance.com.tw ■ 強化售後服務 ■ 不定期客訴處理回覆 ■ 不定期產品衛教宣導	■ 無發生客戶隱私洩露之情事 ■ 舉辦 2 場產品衛教宣導



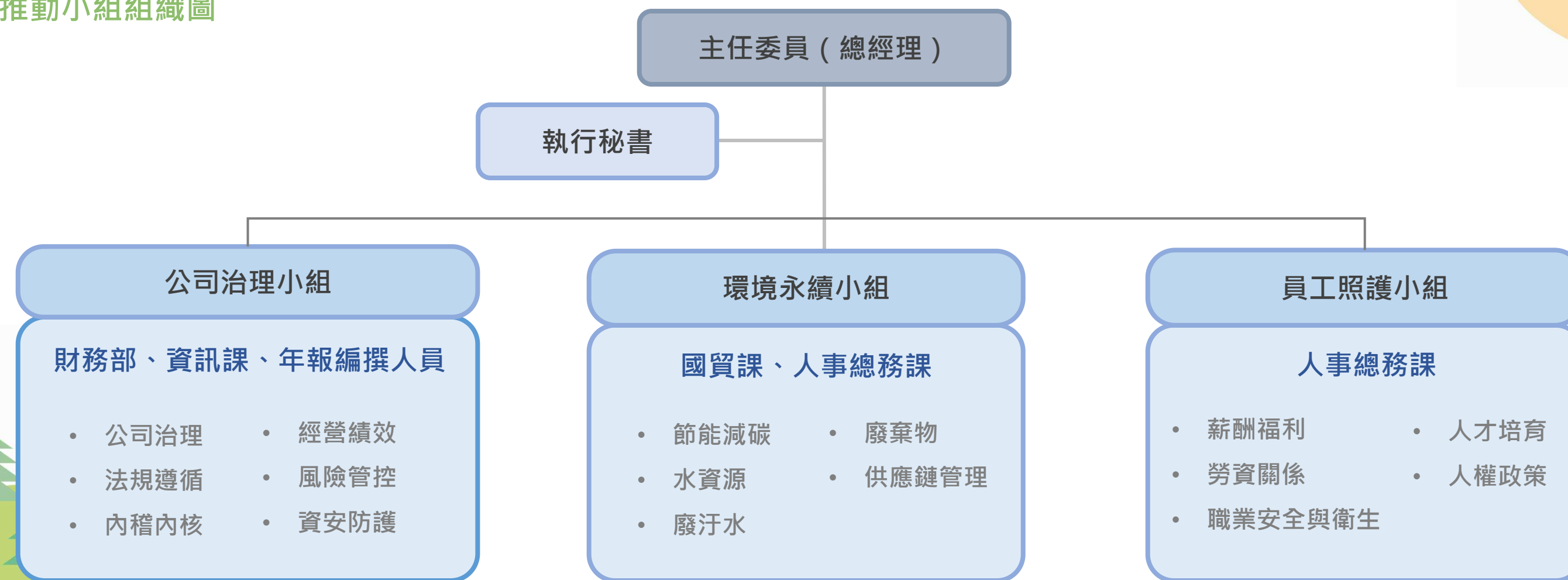
主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率		當年度溝通統計
 供應商 / 協力廠商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，公司的產品仰賴眾多供應商穩定地提供；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	客戶服務 產品安全 倫理誠信	■ 要求從業人員遵守誠信原則 ■ 遵循付款機制 ■ 連絡人 - 國貿課 電話：02-66261166 #502 E-Mail：sara_liang@hclearance.com.tw		■ 供應商自評。回收問卷率100%，2025年度評鑑結果 A級—優良供應商：81% B級—可繼續往來之供應商：19% C級—暫時停止往來，俟改善後評估是否繼續往來：0% D級—不合格，立即停止往來：0%
 員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	職業健康與安全 倫理誠信 營運績效	■ 公告管理及獎勵辦法 ■ 定期勞資會議 ■ 設立職工福利委員會及提供內部申訴管道 ■ 連絡人 - 楊主任 電話：02-66261166 #520 E-Mai：christine_yang101@hclearance.com.tw		■ 無發生勞資糾紛事件 ■ 發放生日、三節禮品 / 禮金 ■ 每半年績效考核 ■ 每年 1 次在職員工健康檢查 ■ 舉辦 4 次勞資會議 ■ 舉辦 7 場內部教育訓練
 社區	公司秉持「人本精神」，注重對人權的關懷，歷年持續關注社區的需求，以發揮企業社會責任，聆聽不同的聲音，並給予幫助。	倫理誠信 節能減碳 公益參與	■ 落實ESG理念尋求永續經營 ■ 定期資助弱勢家庭孩童 ■ 連絡人 - 張經理 電話：02-66261166 #533 E-Mail：dy_chang@hclearance.com.tw		■ 無違法情事 ■ 無收到來自社區之申訴或糾紛事件 ■ 舉辦 1 場公益捐血活動 ■ 贊助 1 場基金會公益路跑活動 ■ 捐贈血壓計及兒童口罩至社會福利機構

1.3 永續推動小組

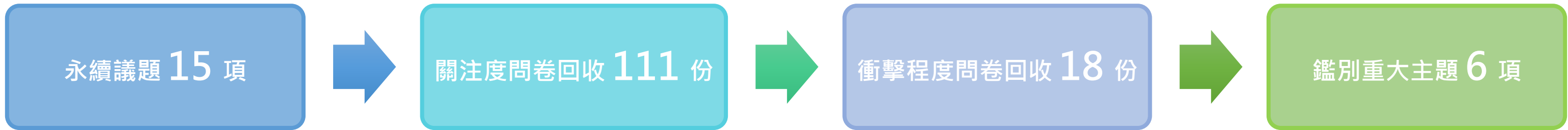
杏昌生技秉持穩健經營與永續發展並重之理念，持續將永續管理思維納入公司整體經營策略與日常營運決策，逐步建構完善之永續治理架構。為系統化推動相關工作，公司已建立《永續發展實務守則》，並於2025年提報董事會審議通過後正式施行，以作為推動企業永續發展的重要管理依據。透過制度化管理機制，杏昌生技期望將永續發展理念深化至各項營運活動中，強化企業治理效能，提升企業長期競爭力與社會價值。

落實永續發展目標，公司由董事會授權總經理成立永續推動小組，並由總經理擔任主任委員，統籌永續策略規劃、跨部門協調與執行督導。永續推動小組負責研擬永續發展方針、整合內部資源及推動各項永續管理措施，透過持續檢視與滾動式調整，逐步將永續理念深植企業文化，促進公司在環境、社會及公司治理各面向之穩健發展，朝向永續經營目標持續邁進。

◆ 永續推動小組組織圖



1.4 重大主題鑑別



永續推動小組依據前期利害關係人關注議題蒐集結果，歸納整理出15項永續議題，並透過線上問卷方式蒐集主要利害關係人意見，以了解各利害關係人對各項議題之關注程度。本次問卷共計回收111份，其中有效問卷90份，涵蓋股東 / 投資人21份、客戶21份、供應商 / 協力廠商11份、員工33份及社區4份。公司透過問卷分析各利害關係人對永續議題之重視程度，作為重大主題鑑別的重要依據。

此外，杏昌生技同步邀請公司18位高階主管針對各項議題對公司營運發展、風險管理及永續經營所造成之影響程度進行評估。永續推動小組綜整利害關係人關注程度與公司營運衝擊程度兩項評估結果，進行交叉分析並繪製重大主題矩陣圖，經永續推動小組會議審慎討論與確認後，最終鑑別出於環境、社會及治理與經濟面向兼具高度關注度與高衝擊度之六項重大主題，作為本年度永續報告書揭露重點及公司未來永續發展策略規劃之核心依據。

重大性主題鑑別結果

經重大性分析程序鑑別，杏昌生技2025年度重大永續主題包括：倫理誠信、客戶服務、產品安全、人才吸引與留任、供應鏈管理及醫療廢棄物管理。公司將持續針對上述重大主題訂定管理方針與具體行動方案，透過定期檢視與持續精進，回應利害關係人期待，並強化企業永續經營韌性。

◆ 2025年度重大永續主題

倫理誠信

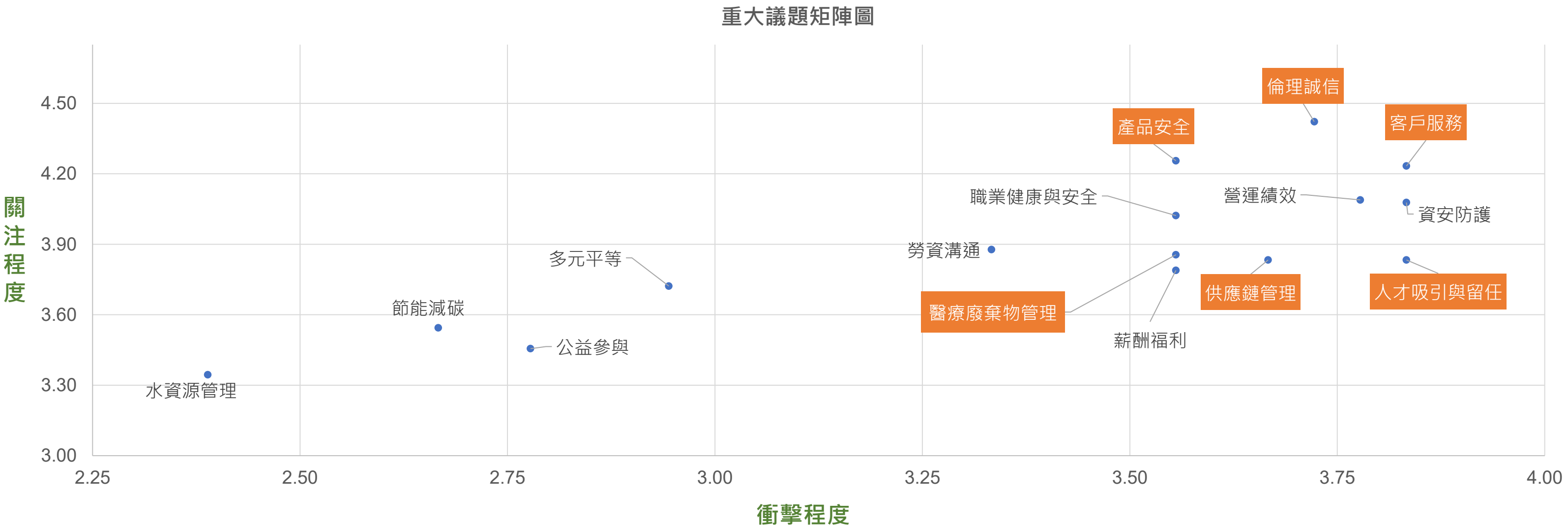
客戶服務

產品安全

人才吸引
與留任

供應鏈管理

醫療廢棄物
管理



註:橘底色項目為2025年永續重大議題

◆ 近2年重大主題的異動

重大主題	變動	↑ 1	↑ 2	↑ 2	新增	新增	-	排除
	2025年	倫理誠信	客戶服務	產品安全	人才吸引與留任	供應鍊管理	醫療廢棄物管理	
	2024年	薪酬福利	倫理誠信	營運績效	客戶服務	產品安全	醫療廢棄物管理	職業安全衛生



◆ 確定重大主題與邊界

註：●為直接衝擊 ○為公司透過商業關係而衝擊 ★為公司促成的衝擊

面向	重大主題 排序	衝擊面向 正面：效益 / 負面：風險 實際：當年度是否發生 / 潛在：未來是否可能發生	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則2021 一般揭露 / 主題準則	報告書 揭露章節
			公司	供應商	客戶	當地 社區		
經濟面	倫理誠信	【正面實際】 建立良好信譽與企業形象，提升消費者信任度，促進產品銷售與品牌價值，並有助於維繫社會大眾信任，成為公司持續穩定營運的重要基礎。 【負面潛在】 若未遵守誠信原則，可能導致品牌信任度下降，影響企業收入與市場地位，增加違法風險，甚至引發法律爭議或財務損失，進而動搖公司聲譽與營運穩定。	●	●	●	-	GRI 2-24 納入政策承諾 GRI 2-25 補救負面衝擊的程序 GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 GRI2-27 法規遵循	3.1.4 倫理誠信
經濟面	客戶服務	【正面實際】 優質的服務表現是建立客戶信賴與塑造企業品牌形象的關鍵，能推動營運穩健成長與加固顧客關係。 【負面潛在】 若服務表現不穩定或發生重大疏失，可能導致客戶流失、品牌信譽受損，並對營運表現造成不利影響。	●	○	●	-	自訂主題	3.5 客戶服務
社會面	產品安全	【正面實際】 身為醫療用品代理經銷商，杏昌重視產品責任與安全管理，所有產品除均依法取得相關許可證並符合安全規範與品質標準，在運銷及儲存上也都符合法規，以保障醫療品質與病患安全。 【負面潛在】 若產品發生品質或安全疑慮，可能影響病患使用體驗與醫療信任度，進而降低客戶對公司產品之信賴。	●	●	●	-	GRI 416 客戶健康與安全 GRI 417 行銷與標示	3.6 產品安全與 責任
社會面	人才吸引 與留任	【正面潛在】 有助於吸引具專業能力與產業經驗之人才，提升公司整體競爭力與市場應變能力。提升員工留任率與組織穩定度，降低招募與訓練成本。 【負面潛在】 人員流動頻繁可能影響團隊合作效率與員工士氣並招募與培訓成本增加，影響資源配置效率。	●	-	●	-	GRI 401 勞資關係 GRI 404 教育訓練	5.2 人才吸引與 留任
環境面	供應鏈管理	【正面實際】 本公司主要合作廠商多為具規模與信譽之國內外品牌廠商，供應來源穩定且品質可控，有助於確保產品品質與供貨穩定性，並提升公司市場競爭力。 【負面潛在】 若供應商發生產能不足、品質異常或交期延誤，可能影響產品供應穩定性與客戶滿意度。	●	●	●	-	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	4.4 供應鏈管理
環境面	醫療廢棄物 管理	【正面實際】 協助醫療院所進行醫療廢棄物回收作業，並委由合法回收廠處理，透過再製為次級塑膠製品，落實資源循環利用與環境減廢。 【負面潛在】 醫療廢棄物未依規定分類、儲存或委託合法清運處理，除造成周圍環境汙染外，也會衍生違法風險與行政裁罰。	●	-	●	○	GRI 306 廢棄物	4.3 醫療廢棄物 管理

02. 關於杏昌

2.1 公司簡介

杏昌是一家專注於醫療保健領域的專業企業，致力於提供高品質的醫療器材、產品及解決方案，以滿足醫療機構和客戶的多樣化需求。公司業務涵蓋血液透析、呼吸睡眠儀器、急救設備、牙科材料、放射導管、居家保健等多個領域，並持續拓展新興醫療技術，如AI手術導航系統和生材料，並持續建構更多面向的醫療專業通路。

血液透析領域為公司主要業務之一，提供包括人工腎臟、紅血球生成素、血液迴路管等關鍵產品，幫助腎衰竭患者維持生命並改善生活品質。同時，公司也專注於慢性腎臟病營養產品的研發，為患者提供口服及注射營養補充方案。此外，呼吸睡眠領域產品如氧氣製造機、呼吸機，以及急救設備如心臟電擊器和、急救閉塞球囊導管，進一步展現了公司在重症照護方面的專業實力。

公司亦積極佈局牙科市場，提供人工牙齦、植牙手術導航設備等先進產品，協助牙科醫師和患者實現口腔健康重建；在居家保健領域，公司推出多功能檢測儀、血壓計、製氧機、居家護理產品等產品，讓民眾能夠在家中輕鬆進行健康管理。

未來杏昌持續深化現有醫療領域的發展，同時探索AI技術與生醫材料的創新應用。公司注重後勤系統的完善，確保醫療器材的運輸與儲存符合最高標準，並積極拓展國際市場如：中國、印尼，以實現業務的全球化佈局。透過穩健的營運策略和對品質的堅持，杏昌公司致力於成為醫療產業的領導者，為社會大眾創造更健康的未來。





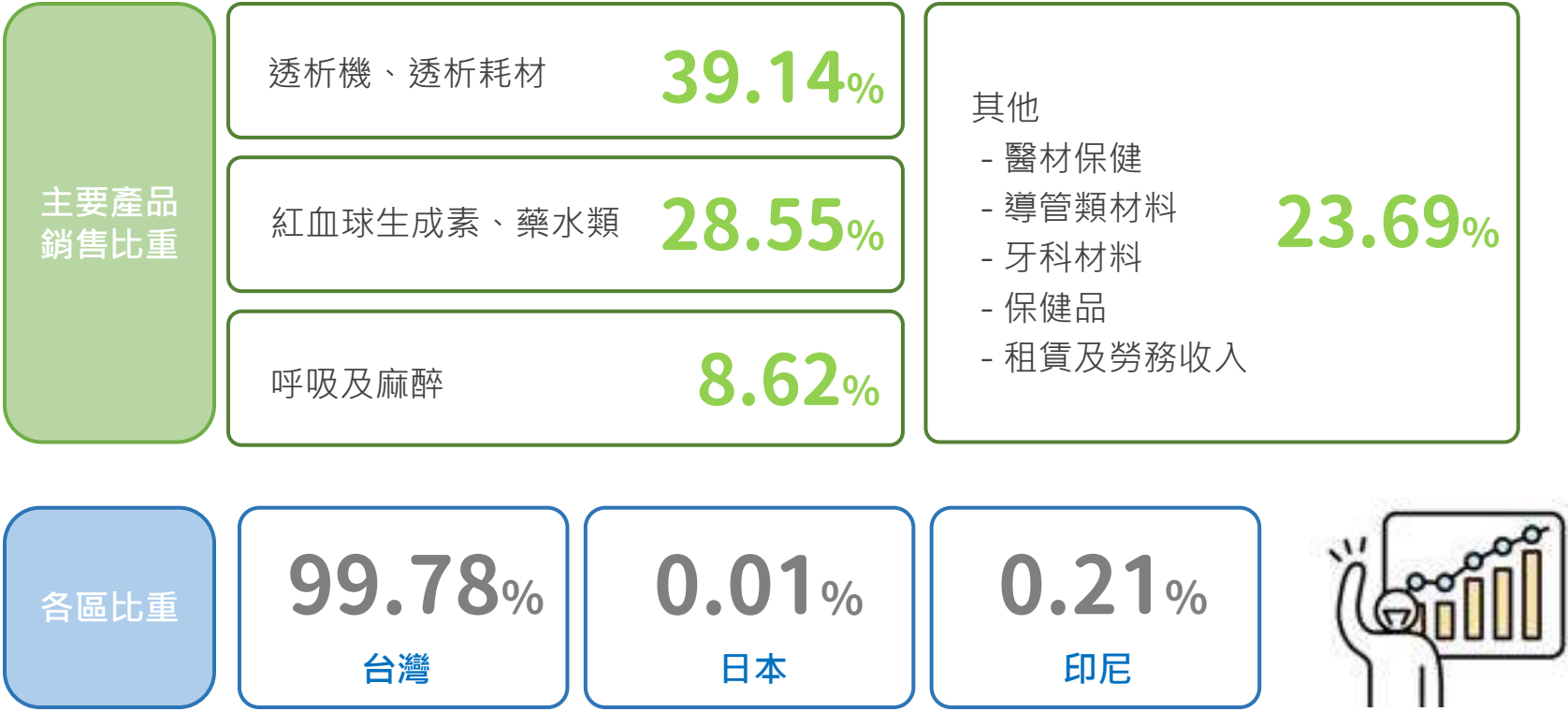
■ 2.1.1 重要沿革

- 1989** ● 公司設立，實收資本額7,000仟元，代理日本 TORAY 血液透析產品，從事洗腎醫療設備與耗材的銷售和服務。
- 1995** ● 引進歐洲西班牙IDEMSA人工腎臟，開始多品牌行銷。
代理銷售TORAY心導管系列產品，跨足心臟科領域。
- 1996** ● 委託泰國INFUS以OEM方式製造自有品牌「HEMOCARE」血液透析迴路管；
另外經銷邦特生物科技股份有限公司生產之血液迴路管。
因應公司業務快速成長，將主要營業場所自新店遷至三重湯城工業區最新式的智慧型辦公大樓。
- 2000** ● 代理銷售TERUMO人工真皮等牙科材料，跨足口腔外科領域。
由「杏昌實業股份有限公司」更名為「杏昌生技股份有限公司」。
- 2004** ● 財團法人櫃檯買賣中心核准上興櫃買賣。
- 2009** ● 本公司股票上櫃掛牌，正式開始於財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃買賣。
- 2011** ● 取得代理日本TORAY PMX敗血症內毒素吸附器，觸角擴及ICU產品領域。
- 2012** ● 為擴展公司營業領域，投資杏華生技股份有限公司，從事呼吸治療及睡眠解決醫療器材之銷售。
- 2014** ● 成立杏福健康事業股份有限公司，從事長期照護機構之醫療管理服務。
- 2017** ● 代理銷售TELEFLEX麻醉科相關產品。
正式代理銷售美國X-Nav手術導航設備。
正式取得世界大廠 Resmed 授權，開始代理銷售其正壓呼吸器及面罩系列相關產品。
- 2018** ● 大陸持股100%孫公司台昌國際貿易(上海)有限公司正式將日本 Olympus Terumo Biomaterials 膠原蛋白產品推廣到中國市場。
- 2019** ● 代理Mazor Renaissance雷納生脊椎微創手術設備系統。
- 2020** ● 投資杏昌健康服務股份有限公司。
投資寬譜醫學科技股份有限公司。
成立印尼杏昌公司。
- 2022** ● 經銷韓國福吉美Gmate唾液快篩試劑。
經銷 Getinge呼吸器產品。
代理INION 盈力恩生物可吸收性骨釘骨板。
- 2023** ● 樹林醫藥物流倉庫正式啟用。
取得醫療器材GDP、藥品GDP、QMS貼標許可。
- 2024** ● 經銷亞家生物科技外泌體。
代理醫百RETINA Elite精準定位系統(nTMS)。
- 2025** ● 經銷3M、Solventum醫療用品、個人護理消費品與負壓傷口治療系統。
經銷華廣瑞特血糖監測系統。

■ 2.1.2 基本資料

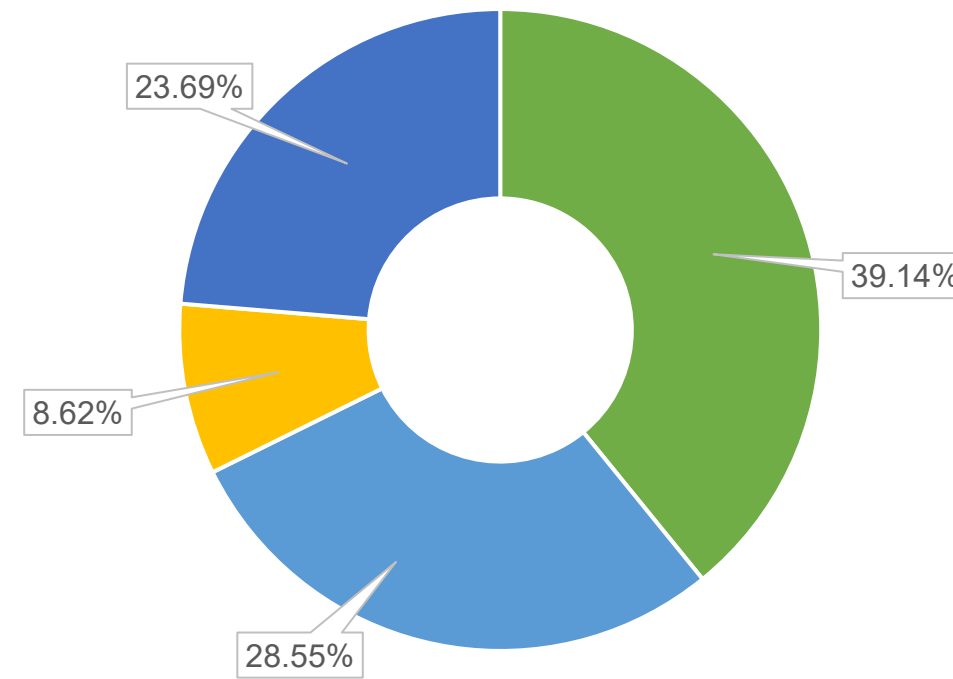
公司名稱	杏昌生技股份有限公司	
行業別	生技醫療	
總部位置	新北市三重區重新路5段609巷2號8樓之2	
資本額 (單位：新台幣仟元)	445,210	
股權結構	本國法人	39.73%
	本國個人	49.68%
	外國機構或個人	10.59%
員工人數	台灣：326人	
營運據點	台灣（三重總公司、樹林物流倉庫、台中服務中心、嘉義服務中心、台南服務中心、高雄服務中心） 中國（上海） 印尼（雅加達）	
主要產品／服務	醫療儀器、耗材及藥品買賣	
當年度營收 (單位：新台幣仟元)	3,810,541	

註：資料統計至2025年底

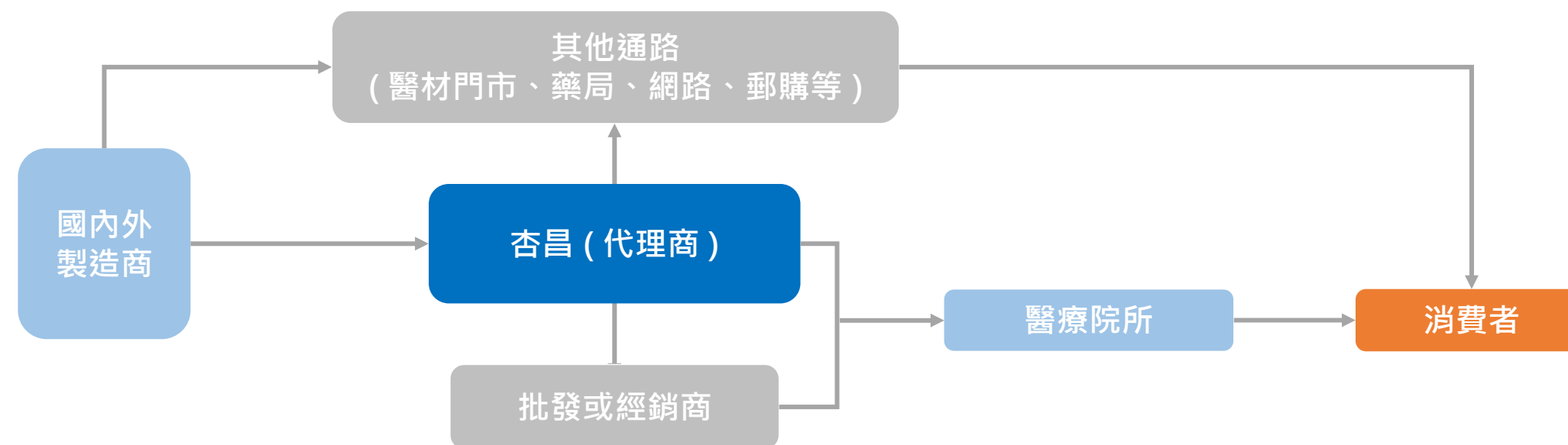


◆ 產品銷售比重

- 透析機、透析耗材
- 紅血球生成素、藥水類
- 呼吸及麻醉
- 其他(醫材保健、導管類材料、牙科材料、保健品、租賃及勞務收入)

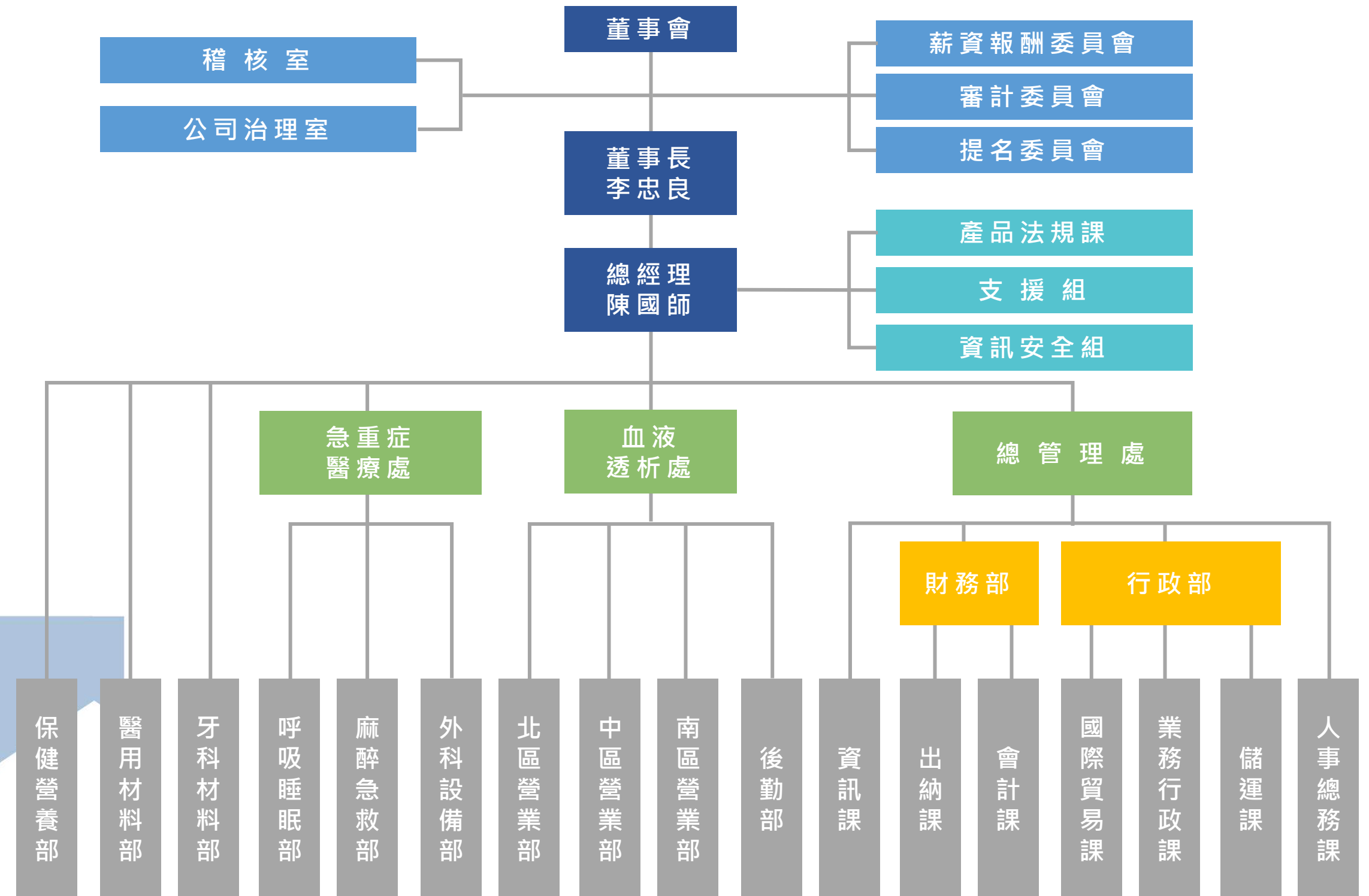


◆ 公司價值鏈



更多產品資訊

◆ 杏昌生技公司組織圖





2.2 經營理念

願景

- ◆ 建立一個安定、具創意、有前瞻性的工作環境
- ◆ 持續擴展優質產品，服務更多的病患
- ◆ 以顧客滿意、員工樂意、股東得意，創造三贏的成果回饋社會大眾

使命

- ◆ 以“誠意、積極、創新、遠見”的理念建立“品質第一，服務至上，顧客滿意”的公司
- ◆ 品質第一：引進世界一流品牌產品，提供客戶最佳選擇；不斷加強員工在職訓練，提高客戶服務品質
- ◆ 服務至上：「以客為尊」使每一位顧客能享受到一套自銷售前的「規劃與諮詢」，到售後的專業、便利與安心，讓顧客能真實感受到我們的用心
- ◆ 顧客滿意：提供最佳員工陣容，產品品質與銷售服務；讓顧客感受到專業、便利、貼心、尊貴與信任

策略

- ◆ 持續發展現有領域
- ◆ 擴增新醫療領域
- ◆ 建構完整後勤系統: 醫療器材物流倉儲
- ◆ 擴展海外市場

規劃

- ◆ 持續強化台灣醫療市場通路，做好產銷通路，擴展營運平台及營運規模，提供民眾、醫院診所優質服務
- ◆ 遵循永續發展路徑，持續落實公司內部的治理制度、重視利害關係人的溝通，以及採取有效措施減少碳排放，確保優質的環境，在營收成長及保護地球等目標上取得平衡，朝永續經營的目標前進

2.3 肯定與榮耀

本公司自有倉儲皆取得政府衛生福利部頒布之GDP「醫療器材運輸許可」與「西藥運銷許可」，作業內容：採購/輸入、儲存、運銷、銷售/供應，其中西藥運銷許可皆涵蓋冷練藥品。此證範圍遍及本公司樹林、三重、台中、高雄等地倉庫；樹林及高雄倉亦取得「醫療器材製造許可」，可進行包裝及貼標作業，顯示公司對產品安全的責任，並且具備足夠完整的後勤物流暨倉儲系統。



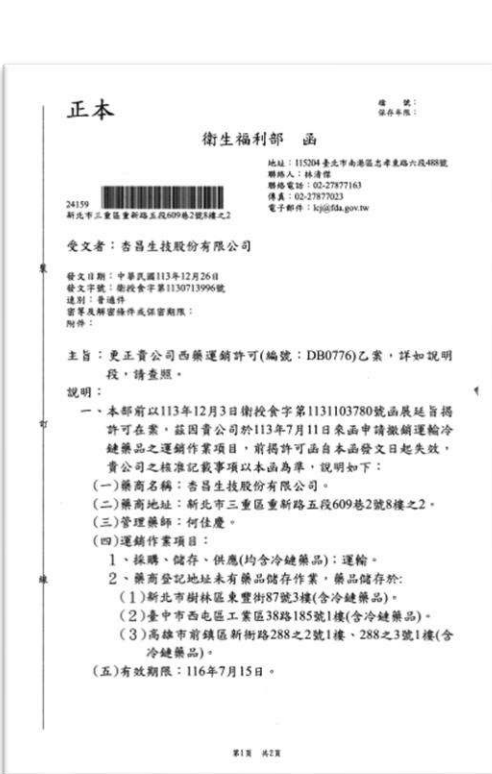
醫材運銷許可 GDP0164
(三重、樹林、台中、高雄)



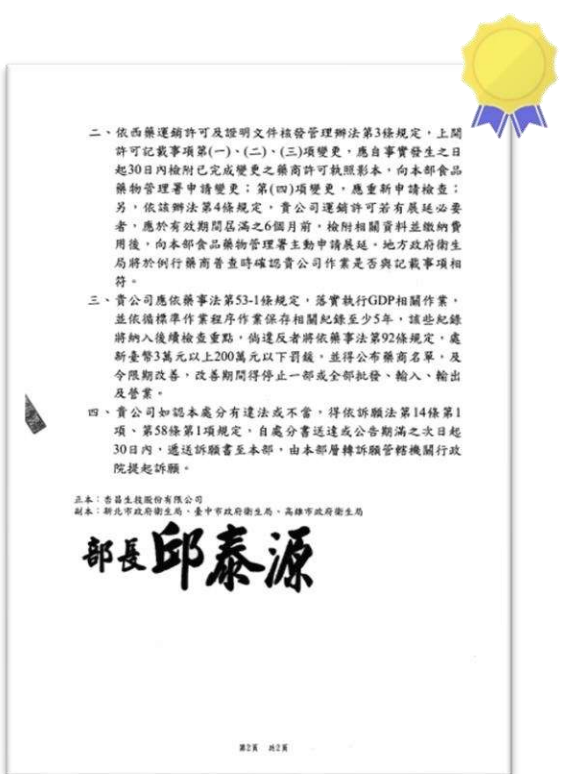
醫材製造許可 QMS2035
(高雄)



醫材製造許可 QMS2245
(樹林)



西藥運銷許可 DB0776
(樹林、台中、高雄)



根據中華徵信所2025年《台灣地區大型企業TOP5000》調查結果，杏昌已連續六年榮登榜單，顯示本公司在營運規模、經營績效、企業管理及市場競爭力等面向持續獲得市場肯定，展現穩健的經營成果。

TOP5000排名係由中華徵信所（CRIF Taiwan）針對年營收達新臺幣1億元以上之公
民營企業所進行的企業排名調查。自1970年首次辦理調查以來，已累積超過50年歷史，
為臺灣最具代表性且深具公信力的企業評鑑指標之一。該調查以公正、客觀、迅速及確實
之原則進行評比，完整呈現臺灣大型企業之經營成果與產業發展現況，並作為各界瞭解企
業競爭力及市場地位的重要參考依據。

連續多年入選TOP5000企業，不僅代表杏昌在產業中的領導地位與穩健成長實力，
更彰顯公司長期致力於提升經營效能、強化公司治理及推動永續發展的成果。未來，杏昌
將持續秉持誠信經營與永續發展理念，深化核心競爭力，創造企業、客戶、員工及利害關
係人共享價值，朝向永續經營目標穩健邁進。



中華徵信所-台灣大型企業排名TOP5000 - 2025



◆ 2025年杏昌榮獲

排名項目	名次
公民營企業混合排名	第 1053 名
企業經營績效混合排名	第 933 名
服務業營收淨額排名	第 441 名
服務業經營績效排名	第 405 名
進出口貿易業	第 38 名

2.4 參與外部組織

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

外部協會名稱		參與身份	外部協會名稱		參與身份
	台北市度量衡商業同業公會	會員	 新北市進出口商業同業公會 New Taipei Importers & Exporters Chamber of Commerce, Taiwan	新北市進出口商業同業公會	會員
 台北市醫療器材商業同業公會 TAIPEI MEDICAL INSTRUMENTS COMMERCIAL ASSOCIATION	台北市醫療器材商業同業公會	監事		新北市西藥商業同業公會	會員
 IEAT Since 1947 台北市進出口商業同業公會 Importers and Exporters Association of Taipei	台北市進出口商業同業公會	會員	 中華民國醫療器材商業同業公會全國聯合會 TAIWAN FEDERATION OF MEDICAL DEVICES COMMERCIAL ASSOCIATIONS	中華民國醫療器材商業同業公會 全國聯合會	理事



03. 誠信治理

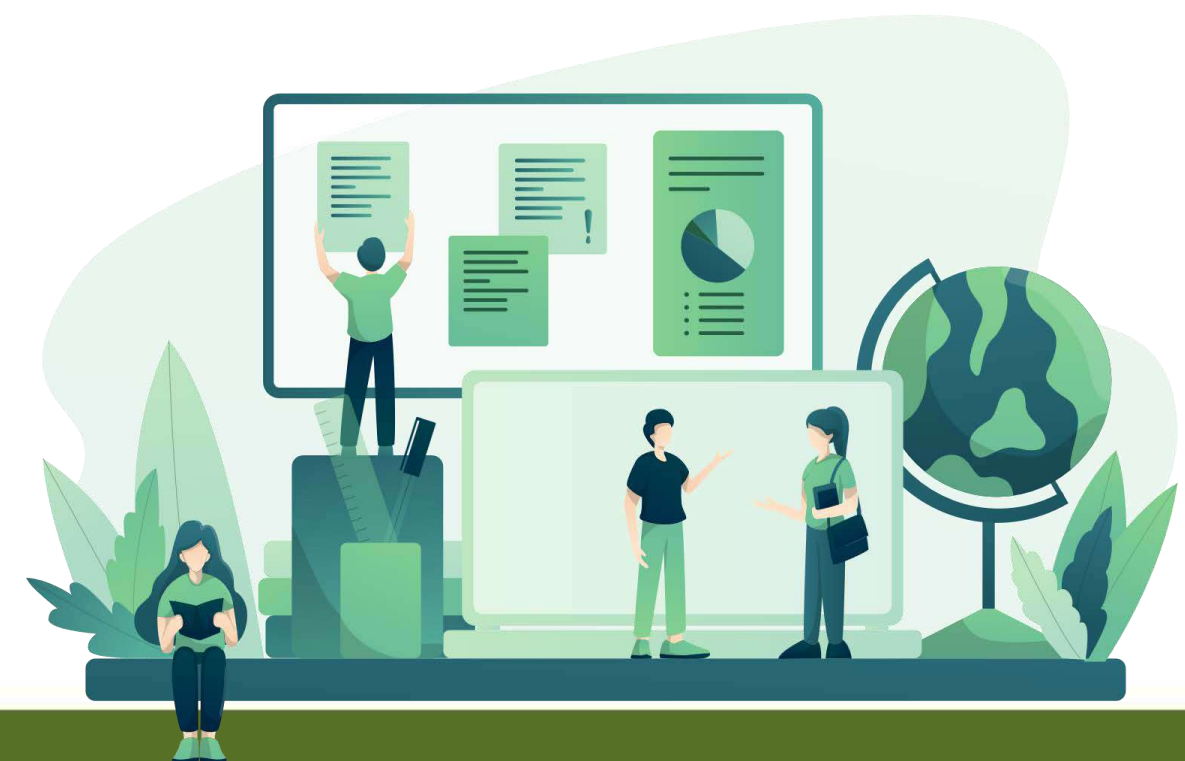
誠信治理為杏昌生技核心經營價值之一，體現於健全的董事會職能、完善的內部控制制度與有效執行，以及財務運作的透明性與正直性。透過建構良善的公司治理架構，不僅有助於降低營運風險，亦能形塑正向企業文化，進而提升品牌信譽與長期企業價值。杏昌生技恪守相關法令要求，致力打造誠信、負責且透明的經營環境，並持續強化公司治理機制，以保障投資人及其他利害關係人之權益。

杏昌生技之公司治理制度依循相關規範及公司治理原則建置，並經董事會通過「公司治理實務守則」，以強化董事會職能、提升資訊透明度及保障股東與利害關係人權益。在董事會運作方面，董事之選任程序依公司相關規定辦理，並設置獨立董事制度，以強化董事會監督功能及提升治理決策品質。

落實誠信經營原則並強化內部控制機制，董事會已通過「內部重大資訊處理及內線交易管理辦法」，明確規範董事、經理人、員工、顧問及

其他知悉公司內部重大資訊之人員，不得利用內線資訊進行交易或從事短線交易以獲取不當利益。同時，公司建置完善的資訊揭露機制，透過官方網站及公開資訊申報平台等多元管道，即時揭露營運績效、財務狀況、董事會運作及股東會資訊，以確保資訊公開透明，並維護投資人公平取得資訊之權益。

此外，杏昌生技亦建置多元申訴與溝通機制，於公司網站利害關係人專區依不同利害關係人類別設置專責聯絡窗口與溝通管道，透過雙向交流持續蒐集利害關係人意見與期待，並即時回應相關建議與關切事項，以強化互信關係，並持续提升公司治理品質與永續經營績效。



3.1 治理實務

公司
治理成果

- 2023年6月14日任命會計部門主管擔(兼)任公司治理主管。
- 2025年第12屆公司治理評鑑，上櫃公司組排名 **6%~20%**。
- 董事會績效評估結果為**99.07分**。
- 審計 / 薪酬委員會績效評估結果均為**100分**。

杏昌公司之股東會由全體股東組成，為公司最高決策機構，負責對公司重大事項作出決議，並定期聽取董事會報告；董事會則為公司最高治理機關，董事成員皆恪盡善良管理人注意義務，並由總經理協助董事長規劃經營方針與永續策略，再交董事會負責審視財務績效、永續發展進程等，並確保公司各方面合法合規。為健全公司治理運作，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會與提名委員會，並設有獨立稽核室，定期執行內部稽核作業並向審計委員會和董事會呈報。

杏昌公司持續優化公司治理結構，依循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，依據實際營運需求設計、落實內控機制，並隨時檢討調整，以確保內控制度的設計與執行持續有效。藉由完善的內部管理制度，提升效能達成永續經營目標。

董事會於2023年6月14日任命會計主管擔任公司治理主管，負責協助董事執行職責、安排進修，依法辦理董事會與股東會相關事務，並協助公司遵循會中通過之決議。在2025年第12屆公司治理評鑑中，杏昌於上櫃公司組獲評為第6%~20%級距，較前一年度提升一個等級，顯示公司治理制度與運作成效持續精進。未來，杏昌將持續強化公司治理機制，提升整體治理效能，朝向更健全、透明且永續的經營目標邁進。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

◆ 公司治理主管2025年進修資訊

日期 / 時數	進修單位	課程名稱
2025.07.09 / 6h	臺灣證券交易所	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
2025.07.22 / 3h	證券櫃檯買賣中心	114年度上櫃、興櫃公司內部人股權宣導說明會
2025.08.22 / 3h	中國民國工商協進會	2025台新新光淨零高峰論壇
2025.12.10 / 3h	臺北律師公會	《2025公司治理論壇：變局下之公司治理》研討會

■ 3.1.1 董事會

董事會負責公司整體經營策略規劃，對股東及所有利害關係人負責。董事皆恪守忠實義務與善良管理人之原則，秉持審慎態度行使職權。除法律或公司章程規定須經股東會決議事項外，其餘關鍵經營與治理安排皆由董事會審議決策。

杏昌公司訂有「董事選舉辦法」，透過定期改選方式維持董事會運作之穩定與活力，遵守《上市上櫃公司治理實務守則》，董事會成員中兼任公司經理人者不宜超過三分之一，並積極推動董事會多元化組成。董事遴選以技能、素養為考量依據，成員具備橫跨多元領域之專業背景與互補能力，除涵蓋年齡、性別、國籍等基本構成外，更涵蓋醫療專業、醫療管理、行銷等產業經驗，以及法律、會計、投資等專業知識。杏昌公司董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有12名董事（含3名獨立董事），任期3年，本公司董事會於2025年5月26日之股東會改選，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度改選後共召開4次董事會，董事平均出席率達98%。

註：有關本公司董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。



◆ 杏昌董事多元化統計表

多元化統計 / 年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
董事	性別	男	9	75.00%	9	75.00%	8	66.67%
		女	3	25.00%	3	25.00%	4	33.33%
	年齡	未滿50	3	25.00%	2	16.67%	2	16.67%
		50~65	5	41.67%	5	41.67%	6	50.00%
		65以上	4	33.33%	5	41.67%	4	33.33%
	學歷	研究所	5	41.67%	5	41.67%	6	50.00%
		大專院校	6	50.00%	6	50.00%	5	41.67%
		其他	1	8.33%	1	8.33%	1	8.33%

註：
女性董事百分比=（當年底女性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。
男性董事百分比=（當年底男性董事人數 / 當年底董事人數）*100%。

杏昌公司已制定並通過「董事會議事規則」、「獨立董事之職責範疇規則」，規範董事與獨立董事之職責，確保其在履行職務時保持應有之獨立性；明定利益迴避制度，於董事會審議涉及自身或其代表法人具利害關係之議案時，均應於審議時迴避不得參與討論，亦不得代理其他董事行使表決權，以維持決策過程的公平與透明。

提升董事會整體決策品質與運作效能，董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年定期針對董事會整體董事會、個別董事成員以及審計、薪酬委員會進行績效評估。由議事單位透過問卷自評方式考核，並每三年至少一次委託外部獨立專業機構或專家學者團隊進行客觀評估。評估結果不僅作為日後董事提名或續任時之重要依據，也可提供訂定個別董事薪資報酬的參考，藉以續精進董事會運作品質。



◆ 杏昌董事出席率

職稱	姓名	實際出席率 (共召開4次)	兼任其他公司 董事的家數	具備產業、ESG相關背景 / 經驗
董事長	李忠良	100%	26	產業-醫療管理/投資管理 專業-會計財務/行銷管理
董事	李佩璋	100%	2	產業-投資管理 專業-行銷管理
董事	謝志福	100%	3	產業-醫療管理 專業-行銷管理
董事	吳國城	100%	0	產業-醫療管理 專業-行銷管理
董事	陳炳昌	100%	1	產業-醫療專業/醫療管理/投資管理
董事	蔡連說	100%	0	產業-投資管理 專業-會計財務/行銷管理
董事	江秉勳	75%	9	產業-醫療管理/投資管理 專業-行銷管理
董事	陳俊宏	100%	13	產業-投資管理 專業-會計財務/行銷管理
董事	李怡萱	100%	1	產業-醫療管理/投資管理 專業-會計財務
獨立董事	莊千又	100%	9	產業-醫療專業/醫療管理/投資管理 專業-會計財務/行銷管理
獨立董事	陳宏賓	100%	0	產業-醫療專業/醫療管理/投資管理 專業-會計財務/行銷管理
獨立董事	楊子萱	100%	0	產業-投資管理 專業-會計財務/行銷管理

註：統計資料為115年5月26日董事改選後為基準。

董事會績效評估機制	2025年績效評估結果	強化方案
◆ 每年問卷自評 ◆ 每三年外部專家評估	◆ 董事會平均 99.07分 ◆ 審計委員會平均 100分 ◆ 薪酬委員會平均 100分	◆ 安排專業進修課程 ◆ 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通 ◆ 提高董事對公司營運之參與程度

董事長指示公司未來營運方向，由總經理與其他管理階層共同擬定經營方針、未來短中長期營運目標並將永續發展目標融入經營策略，經董事長核示後在董事會中報告。公司各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，由權責部門在財務、法遵紀錄、環境污染、勞動權益與安全健康等面向展開盡職調查，雖以上面向因無遭遇故尚未全面性進行，但對供應商的人權、環保及誠信經營等已納入審核的必要項。盡職調查結果先彙報總經理，再由其報告董事會，透過董事會作出決議交辦各權責部門執行。2025年公司未有相關潛在負面重大事件發生，故亦無向董事會報告之紀錄。

公司為健全風險管理，提高專業人才出任董事的意願，自2017年起投保董監事責任險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成重大損害的風險，以保障全體股東權益。

杏昌公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計99小時，其中與ESG相關者總時數達42小時，占總時數42.42%。



◆ 2025年董事進修課程

課程名稱	進修時數
公司治理暨永續金融研習班	3h
公司治理升級策略	3h
非財會背景董事如何審查財務報告	3h
公司治理暨永續金融研習班	3h
ESG評鑑指標與實務因應策略	3h
虛擬資產與洗錢防制	3h
台灣PMI廠商下半年策略與展望	3h
董事如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度	6h
「董監事會運作實務與公司治理研習班 - 企業永續經營」	3h
2025台新新光淨零高峰論壇	3h
金融服務業公平待客原則	3h
從家族辦公室興起，看證券商業務發展機會	3h
ESG三小時-擘劃證券業的新未來&性別平等	3h
最新投保法修訂對董監責任之影響	3h

課程名稱	進修時數
展望2026年全球及台灣經濟趨勢	3h
初任董事12HR實務研習班	12h
初任董事12HR實務研習班	12h
董監暨公司治理主管實務研習班	12h
建置永續資訊管理之內部控制	3h
ESG評鑑指標與實務因應策略	3h
家族辦公室的契機與挑戰	3h
地緣政治風險下營運策略與展望	3h
永續政策與揭露責任	3h

註：綠字為ESG相關課程



■ 3.1.2 功能性委員會

杏昌設有3個功能性委員會，分別為**審計委員會**、**薪資報酬委員會**與**提名委員會**。除依法規獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督管理階層活動，包含重要資本支出、重大交易等對財務有重大影響的事項，並確保公司財務報表允當表達以及內部控制制度有效運作，將評估結果提交予董事會討論。與會計師、內部稽核人員密切聯繫、溝通，外部查核與內部稽核相輔相成。杏昌公司董事會通過「審計委員會組織規程」，並設置審計委員會，3名審計委員皆由獨立董事擔任，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，2025年度獨立董事與稽核主管共召開3次會議；獨立董事亦與會計師召開5次會議。會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，也會於會議中進行法令宣導和交換意見。迄今獨立董事與內部稽核主管、會計師皆溝通順暢配合良好。

薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的績效與報酬之間的公平性、合理性，本公司由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，並設置薪資報酬委員會，3位委員皆由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。2025年度共召開3次會議，全體出席率達100%。

薪資報酬委員會主要職權，是站在超然獨立的角度，為公司建立與績效連結的薪酬制度，並定期檢討此套標準是否合理，以及評估董事與經理人年度或長期績效目標達成情形。本公司薪資報酬委員會行使職權時，應秉持以下原則：公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬、公司短期及長期業務目標之達成以及公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定；最後，基於利益迴避原則，委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

杏昌之公司章程明定當年度若有獲利，如有累積虧損在預留彌補其數額後，尚有餘額時則應提撥不低於1%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；另應提撥不高於3%為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派比率應由董事會特別決議行之，並報告於股東會。

目前杏昌公司ESG進度尚處初期推動階段，尚未將ESG發展目標、績效與董事成員和經理人之個人薪酬連結——然杏昌將會持續關注ESG發展趨勢，待未來累積足夠經驗，內部執行更加成熟後，再交由薪酬委員研議評估訂定辦法。

提名委員會

為提升公司治理品質，杏昌生技股份有限公司依據法令與治理實務準則設置提名委員會，負責董事候選人之遴選與審查，並就董事會組成規劃、成員資格及委員會架構提出建議。委員會設置五位成員，其中包括三位具獨立性資格之董事，委員組成涵蓋藥學、醫療、生技產業、企業經營與財務管理等多元領域，強化公司在董事提名及組織發展上的決策品質。現任委員任期自112年11月3日起至115年11月2日止，114年度共召開2次會議，全體委員皆親自出席，出席率達100%。

提名委員會受董事會授權，秉持善良管理人之注意義務，忠實履行其職權。主要工作內容包括評估由股東或董事會推薦之董事候選人資格，審查其學經歷背景及是否具備誠信品格，並確認無不符法規之情事後，將建議名單提交董事會討論決議。於審查獨立董事人選時，委員會亦特別重視其專業能力與獨立性，並依《證券交易法》及相關規範確認其符合資格，務求所有提名人選均能契合公司長期發展目標與股東利益。

此外，提名委員會亦負責審查董事會下設各專業委員會之組成，檢視候選人之專業背景及潛在利益衝突，並提出適任建議。為強化組織規劃與制度建構，委員會亦會針對各委員會之組織規程提供修正建議；當遇有利害關係情事時，相關委員須主動揭露並依法迴避決策。本公司已將提名委員會之組織規程、委員會職責及運作情形公開揭露於公司網站及公開資訊觀測站。



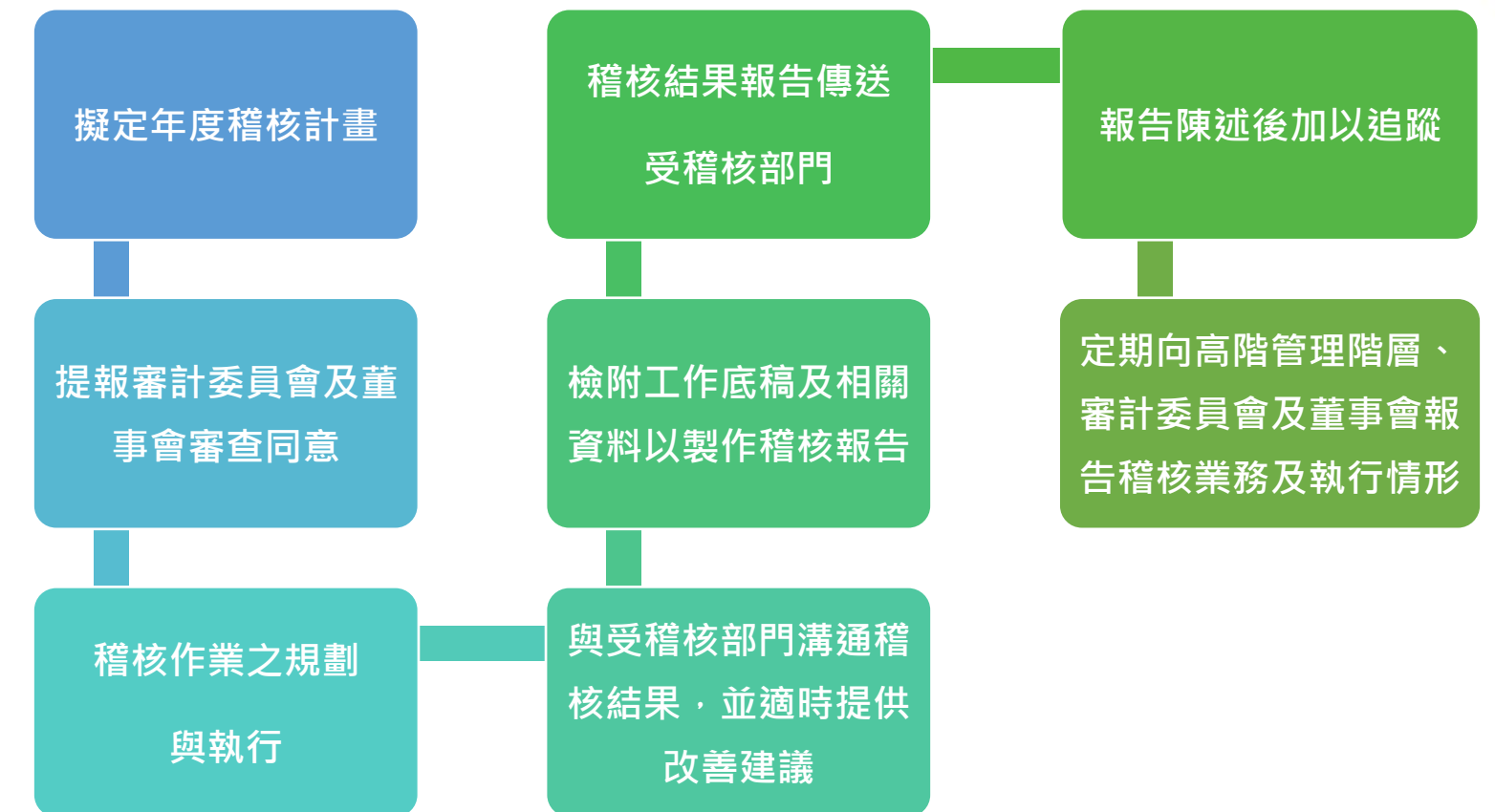
■ 3.1.3 內部稽核

內部稽核之目的在於協助董事會及經理人監督內部控制制度之品質，檢查是否存在缺失，衡量營運之效果與效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。杏昌公司依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》之規定，考量各事業體及子公司整體的營運實務，設計符合現況且能有效執行之內控制度，並隨時檢討改進，來因應快速變化的環境。

為確保稽核工作之獨立性與公正性，杏昌公司依規設置隸屬於董事會之獨立稽核單位稽核室，並根據公司「內部稽核之組織及運作」規定，配置專任稽核人員，直接隸屬董事會。

公司已於2004年制定「自行評估內部控制制度評估辦法」，除落實內部控制制度之自行評估作業外，董事會及管理階層亦每年檢視各部門自評結果及稽核報告。稽核主管定期列席董事會報告稽核執行情形，並至少每季出席審計委員會，向獨立董事說明內部稽核與控制制度之運作成效。稽核室每年覆核公司各部門及子公司之內控自評報告，併同缺失與異常改善追蹤結果，提供董事會及總經理作為內控制度有效性評估及聲明書出具之依據。為提升稽核專業能力，公司持續安排稽核人員進修與參與主管機關指定訓練，2025年度累計受訓人次為2人次、總計24小時。

◆ 稽核流程圖



2025年度共執行 **66** 項稽核作業，

稽核符合率達 **100%**，無重大缺失項目。



■ 3.1.4 倫理誠信

對公司的意義		董事會、經營者或高階管理階層須摒除私利，以全體股東利益為主要目標，公司的誠信與道德價值之企業文化是成敗關鍵，且影響組織內所有成員。各項制度之設計與執行，公司均建立健全的內部自我管理機制，以此提升企業經營績效。
政策 / 承諾		- 制定誠信經營作業程序及行為指南，秉持誠信透明的公司治理精神，保障利害關係人權益。 - 建立透明、負責任的公司治理架構，且遵循誠信經營原則，確保所有業務活動之合法性及道德性。
目標	短期	- 每年進行誠信經營及防範內線交易宣導，杜絕不法交易發生。 - 推動供應商簽署永續發展承諾書，作為供應商管理機制之一。
	中長期	- 建立有效之財會制度與內部控制制度，納入對永續資訊的管理，以確保公司誠信經營之落實。 - 持續精進供應商管理與合作機制。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：總管理處行政部 - 申訴機制：wendy_chuang@hiclearance.com.tw
當年度投入資源		- 誠信專責單位每年定期向董事會報告當年度執行成果。 - 舉辦6場內部誠信經營之相關教育訓練。 - 向董事會成員進行內線交易及股權異動相關宣導。
評估機制 / 成果		董事、管理階層及員工恪守誠信原則，目前為止皆無違反誠信原則之行為。

具體成果

- 誠信倫理訓練課程與宣導
當年度約320人次參與。
- 當年度**未接獲**任何違反倫理誠信有關紀錄。



杏昌秉持依法經營與誠信為本的核心價值，始終以正直守法的精神推動各項業務，致力將誠信經營理念深植於企業文化之中。同時，公司亦強調管理階層應發揮示範作用帶頭踐行，透過日常行動潛移默化，形塑公司整體的風氣，2025年共辦理6場誠信相關教育訓練，員工參與累計達320人次（含視訊）；再由專責單位定期以E-mail或藉行政會議，向全體員工宣達誠信觀念。

對內而言，杏昌公司以總管理處行政部為誠信經營政策推動專責單位，於2023年時將原由稽核室制定之「誠信經營守則」延伸制定「誠信經營作業程序及行為指南」，經董事會核准發布實施，並公告於本公司官網以及於年報中說明，年度成果由總管理處最高主管1年1次向董事會進行報告；於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢（<http://www.hiclearance.com.tw/FinancialE.htm>），設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向行政部門諮詢。

受理管道	E m a i l 信箱	2025年 受理件數
稽核信箱	jerry_pon108@hiclearance.com.tw	0
HR信箱	christine_yang101@hiclearance.com.tw	0
官網利害關係人專區	http://www.hiclearance.com.tw/Stakeholder.htm	0

◆ 匿名檢舉與獎懲

本公司於2024年修訂「檢舉管理制度」，建置多元檢舉管道，內、外部利害關係人皆可透過公司官網利害關係人信箱、稽核信箱及人資信箱提出檢舉，由總經理立案指派誠信經營小組或專案負責人展開調查，並呈報其上層主管，最後紀錄結果並建檔編號，進行保管及歸檔；若案件涉及董事或經營階層，則會呈報予獨立董事。當中有利益衝突者，應予迴避，調查過程應詳實謹慎，且加密保護檢舉人身份信息，若為內部檢舉人亦不得對其予以解雇、降調、減薪或其他不利處分，若檢舉案經查證屬實，給予檢舉人或有功人員適當獎勵。當年度杏昌受理任何檢舉或申訴案件件數為0。

在商業互動方面，杏昌公司全體同仁於執行業務過程中，應使交易對象明白本公司之誠信經營規範，不接受直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。同時，公司亦要求同仁避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業夥伴從事交易，若發現合作對象涉及不誠信行為，應即進行風險評估，並視情況列為拒絕往來對象，落實誠信經營原則，以維持公平、透明之商業環境。

3.2 風險管理

杏昌為降低潛在風險，董事會於2023年通過「風險管理政策與程序」，作為本公司風險管理之依循方向。管理架構是以各權責部門為核心，如以下：

權責部門	風險業務事項
董事會	- 公司風險管理之最高治理單位 - 負責核定公司風險管理政策與程序及其架構 - 監督並確保整體風險管理機制有效運作
審計委員會	- 監督風險管理相關運作機制 - 審查風險管理政策與程序及架構，定期檢討適用性與執行效能 - 核定風險控管優先順序與風險等級，必要時提出改善建議等
風險管理小組	- 負責規劃推動與執行風險管理相關事項 - 由總經理擔任召集人，小組成員由總經理指定，考量營運活動及風險性質等指派專責單位或各部門編組進行
各營運部門	- 確保各項程序有效執行且符合公司訂定之風險管理政策 - 負責所屬部門之風險辨識與分析並給予提供相關資訊 - 針對主管機關法令要求及時接收與因應

公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續鑑別與管控作業，並且每年定期呈報董事會年度運作情形（本年度已於11/07呈報），讓公司治理單位能進一步監督、參與，並監督公司實際或潛在風險之控管。公司針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司得以永續經營。



風險類別	風險來源說明	風險管理執行情形
永續環境	溫室氣體排放量增加	- 本公司非屬製造業，主要溫室氣體排放來源來自公務車用油、員工通勤碳排及日常用電。 - 提倡搭乘大眾交通、減少日常用電時間，減少能源消耗。 - 依法進行組織溫室氣體盤查，確認高碳排行為活動後改善運作模式。 - 汰換耗能電器設備；擴大建置太陽能發電系統，提高綠能的使用及儲存率。 - 新廠辦將朝LEED 銀級綠建築方向規劃，打造兼具節能與永續的營運空間。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	- 持續推動一般廢棄物分類減廢。 - 醫療廢棄物委由合格清運公司回收處理，使廢棄物得到合理的回收利用，創造二次生命，讓有害廢棄物變無害。
	缺水、缺電	建置太陽能發電系統，逐步提高綠能使用、儲存率，減少對台電電力的依賴度。
	颱風、洪災、火災	- 規劃天災保險，降低財務影響。 - 辦公室選址考慮該地區的淹水風險。 - 制定應對緊急情況之措施，同時增加設備和的維護，以使在極端天氣事件發生的情況下，也能保持正常營運。 - 定期檢測消防設備，保護員工生命安全及減少財產損失。 - 定期舉辦消防演練，增加人員防災相關知識。
人力資源風險	人力資源	- 人事課每年調查薪資水準並提供資訊給管理階層，以利據此訂定業績、績效及年終等各項獎金辦法，作為個人考核、部門獎勵及公司整體營運績效之核發依據。 - 公司提供優於法規的休假規範，如病假12日內給付全薪且有職工福利委員會，提供各類補助項目等福利。 - 每年舉辦員工內外部的教育訓練，解此提升員工各項技能並據此提升任職意願，以利公司人事穩定。
	過勞工作	- 公司每年定期安排免費健康檢查，以利員工早期發現潛在健康風險，提升健康管理效能。 - 公司提供專業的職業健康諮詢來識別和管理過勞風險，以幫助員工更好地平衡工作負荷與身心健康。
營運風險	倫理誠信	- 每年配合內控作業流程的管制點進行誠信相關稽核。 - 訂定資訊系統管理辦法，除了不定期宣導誠信的重要性，也可藉由系統管理一些作業降低可能產生的風險。 - 為了讓員工有所依循，訂定各項誠信管理辦法，此外為避免不誠信事件發生，不定期對全體員工進行教育訓練，每年至少1次，提醒全體員工倫理誠信的重要。
	信用風險	- 對客戶及供應商不定期執行信用徵信，如有異常時事先提出建議供業務部門參考。 - 對於往來銀行，定期關注其公開資訊及匯利率等變化，必要時通知相關部門注意並做相對應預防，以降低損失。
	資安事件	- 已設置資訊安全主管，並遵循資通安全管理策略，強化資通安全事件應變能力及提升資安意識。 - 不定期以E-MAIL方式，對公司內部做資訊安全管理宣導。 - 培養具有資安證照的同仁。

風險類別	風險來源說明	風險管理執行情形
營運風險	產品責任	• 尋找產品品質優良的供應商並與原廠制定完善的退換貨機制。 • 加強了解市場所需之各式產品，作為公司引進產品之依據。 • 加強對廠商之稽核，確認其產品具備完善的生產管理機制，並確保生產過程中已實施環境禁用物質之管制計畫。 • 自有倉庫取得醫材GDP、藥品GDP運銷許可，在商品的儲存及運送皆符合法規要求，完善醫療器材生命週期管理制度。
	供應鏈中斷-短期： 國外原廠遇假期船期安排不易。	• 假期前提前下訂單，以利原廠提前生產並配合船期時間安排出口事宜。
	供應鏈中斷-中期： 國內外廠商因匯、利率或經濟因素，導致產品成本上升而漲價或因相關原因造成缺貨問題。	• 與主力產品之原廠保持良好關係，盡量拉長成本上漲時間，且快速整合廠商成本與生產資訊，尋找解決方案，將影響降至最低。 • 在物料、生產調度上，力求即時掌握。 • 尋找其他在品質上可替代之產品，掌握料況降低缺貨問題發生。
	供應鏈中斷-長期： 主力產品需求急速拉升，造成原廠供應趨緊產生缺貨風險。	• 高度掌握交期與庫存變化趨勢，提前應變缺貨風險。 • 提高產品庫存量，並採取多源採購方案，降低對單一供應商依賴，提升貨源之彈性。
財務風險	匯率風險	• 財務部每日注意銀行匯率變化，適時承作遠期外匯交易，藉此降低匯率波動造成的風險。 • 財務部每日注意市場匯率，適時購買所需外幣，提供外幣進貨廠商的還款需求，將匯率波動所造成的損失降至最低。
	利率風險	• 定期評估銀行利率及往來額度，盡量取得市場優惠利率，以減少因利率波動造成的利息損失風險。 • 觀察利率變化隨時配合做適當的資金調度。
	應收帳款風險	• 與客戶交易前先做信用評估。 • 對客戶交易的額度進行信用額度管控，降低應收帳款無法回收之機率。 • 業務單位定期跟催客戶端之應收帳款，避免產生壞帳損失。
策略風險	市場風險	• 對業務的風險管理給予合理的授權。 • 掌握國內外最新市場訊息。 • 業務單位制定符合的市調方式，以掌握市場動態。 • 訂定交易額度的簽核層級；對於超出額度之簽核由部門主管向總經理核備後執行。
	投資風險	• 依公司規定及內控程序從事轉投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性金融商品交易。 • 為實質避險需求從事低風險之衍生性金融商品交易。

3.3 法規遵循

為確保公司營運與業務活動符合法規要求，各單位定期檢視所涉國內外相關法令規範，依據最新法令內容調整內部作業流程，強化法規適用的一致性與時效性。除內部定期檢視外，亦透過專業顧問、獨立董事提供之法令更新資訊。面對潛在爭議或複雜議題，公司會視情況委任外部法律顧問，提供法務專業意見並協助維權。

就公司治理面而言，本公司設置審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，監督公司財務運作狀況、內控制度、薪酬制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。在人員管理方面，本公司制訂相關誠信規章，宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列之法規制訂、落實執行、自我審查、制定檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司之政策、規範，公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營作業程序及行為指南」及員工工作規則，內容包含保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、檢舉制度等，營造遵守法規的企業文化，建立優良的公司聲譽。

人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規培訓，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導、外部訓練或透過公司電子郵件布達，使同仁能獲取法規資訊。

環安衛方面，本公司將供應商視為合作夥伴，致力於長期合作關係，除考慮供應商供貨能力、產品品質、交期和價格競爭外，制訂「供應商管理政策」也以全球視野之永續管理為願景，要求供應商共同致力於環保、職業安全與衛生、重視人權，且須善盡企業社會責任。

本公司與供應商簽訂之書面合約，皆要求合作期間須遵守相關法規、保持誠信、尊重人權(包含不雇用童工、不強迫勞動等，禁止因個人性別、性向、膚色、種族、國籍、語言、思想、宗教、政治立場、容貌或身心障礙等為由，而為差別待遇或任何形式之歧視)，致力提供適宜的勞動條件、保護環境並注重環保、維護並參與社會公益、遵循法規要求之管理程序以降低經營風險，落實企業永續經營之社會責任。

本公司2025年度違法紀錄為0件，若發生則相關單位將即時通報管理階層，並依據內部控制及矯正機制展開調查與改善作業，以防止同類事件再次發生。為避免發生違法事件，本公司針對法規變動及趨勢進行相關宣導及教育訓練，2025年度共439人次參與。

◆ 杏昌年度法遵課程

日期	課程	內容	人數	時數
2025.06.12	誠信經營	宣導誠信經營是建立健全企業文化的基石，要求公司所有層級（從董事到員工）在商業活動中遵守法律、道德標準，禁止提供或收受不正當利益，並建立內部防貪、防賄賂機制，包括明確的行為準則、作業程序、教育訓練與舉報系統，以保障股東權益並實現永續發展。	副主任級到資深經理， (含線上)約90人	0.5h
2025.06.12	預防職場不法侵害及性騷擾防治	因應勞動部114年2月公布的執行職務遭受不法侵害指引第四版，加強全體員工對於職場不法侵害及性騷擾防治之法治教育。	副主任級到資深經理， (含線上)約90人	0.5h
2025.08.04	合約之簽訂與帳款催收	強化業務人員締約之法律常識，以及後續客戶帳款催收應注意之細節。	主任及(含)以上業務主管， (含線上)約80人	1h
2025.09.17	一、企業肅貪偵辦實務介紹 (不誠信&內線交易案例分享) 二、營業秘密偵辦實務介紹 三、反吸金詐欺宣導 四、資訊安全介紹	提升企業內控、防範舞弊與詐騙，主要涵蓋企業不法行為的偵查實務（如不誠信交易、內線交易）、營業秘密保護、金融詐騙防範，以及企業資訊防護，方法包括案例解析、內部控制建議、舉報管道介紹等，以協助企業建立合規文化與風險管理機制。	外勤基層人員&法規課， (含線上)約90人	1h
2025.09.25	一、企業肅貪偵辦實務介紹 (不誠信&內線交易案例分享) 二、營業秘密偵辦實務介紹 三、反吸金詐欺宣導 四、資訊安全介紹	提升企業內控、防範舞弊與詐騙，主要涵蓋企業不法行為的偵查實務（如不誠信交易、內線交易）、營業秘密保護、金融詐騙防範，以及企業資訊防護，方法包括案例解析、內部控制建議、舉報管道介紹等，以協助企業建立合規文化與風險管理機制。	外勤基層人員&法規課， (含線上)約60人	1h
2025.12.26	業務簽約前後應具備之法律常識	強化業務人員締約之法律常識，以及後續客戶帳款催收應注意之細節。	業務單位主任級(含)以上 主管、總管理處副理級(含)以上主管，(含線上) 約85人	1h

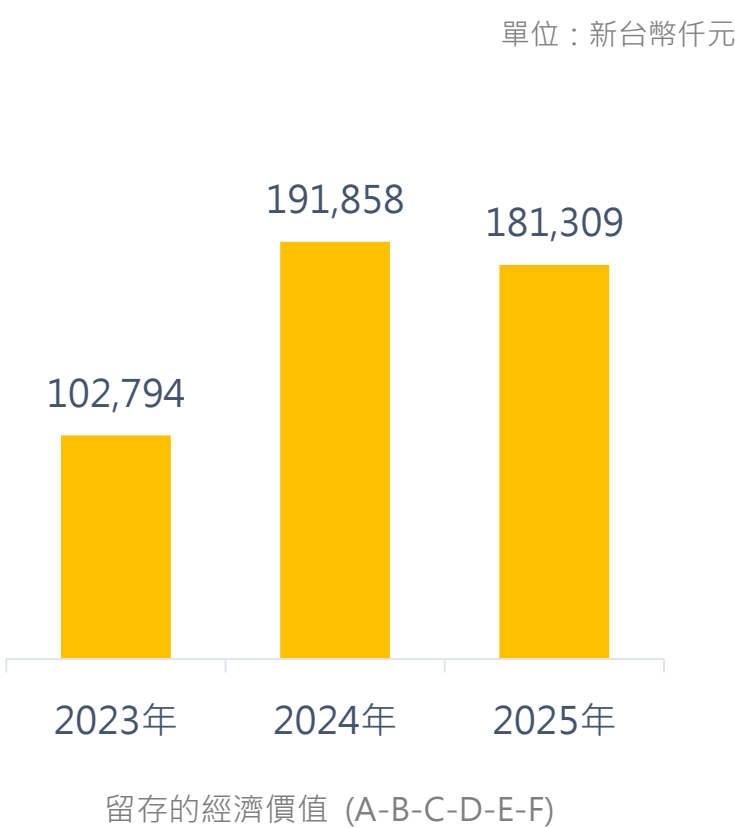
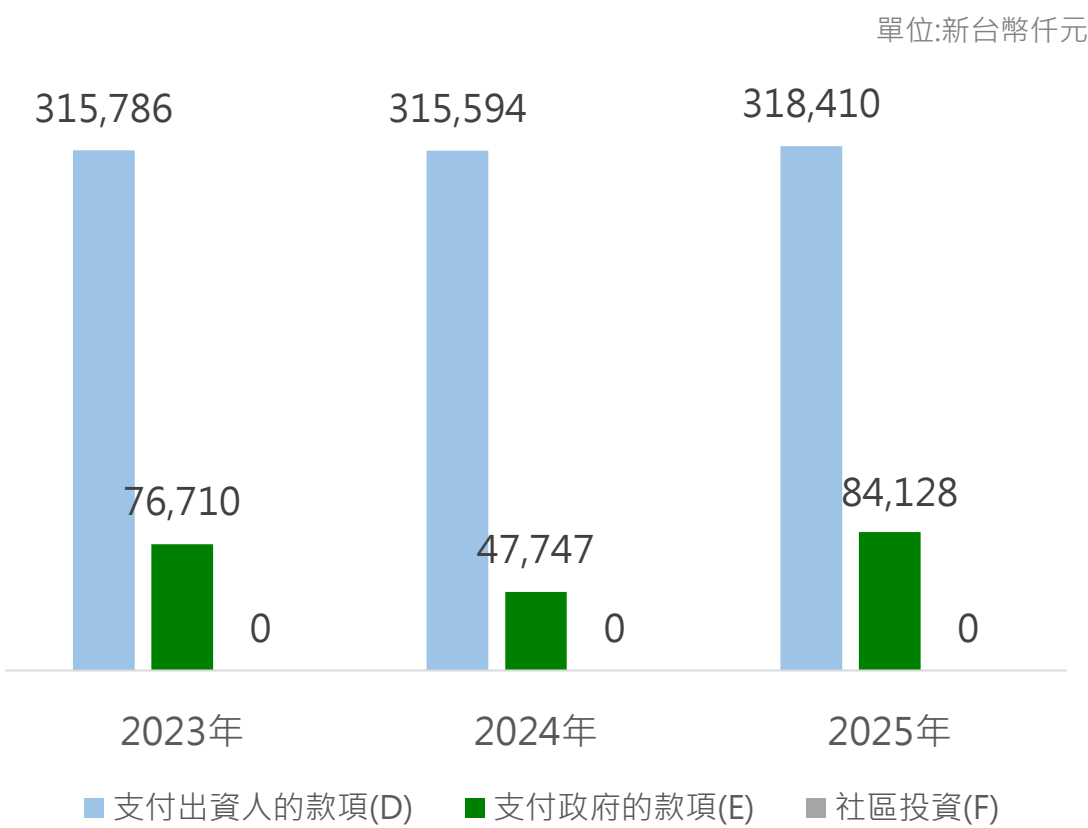
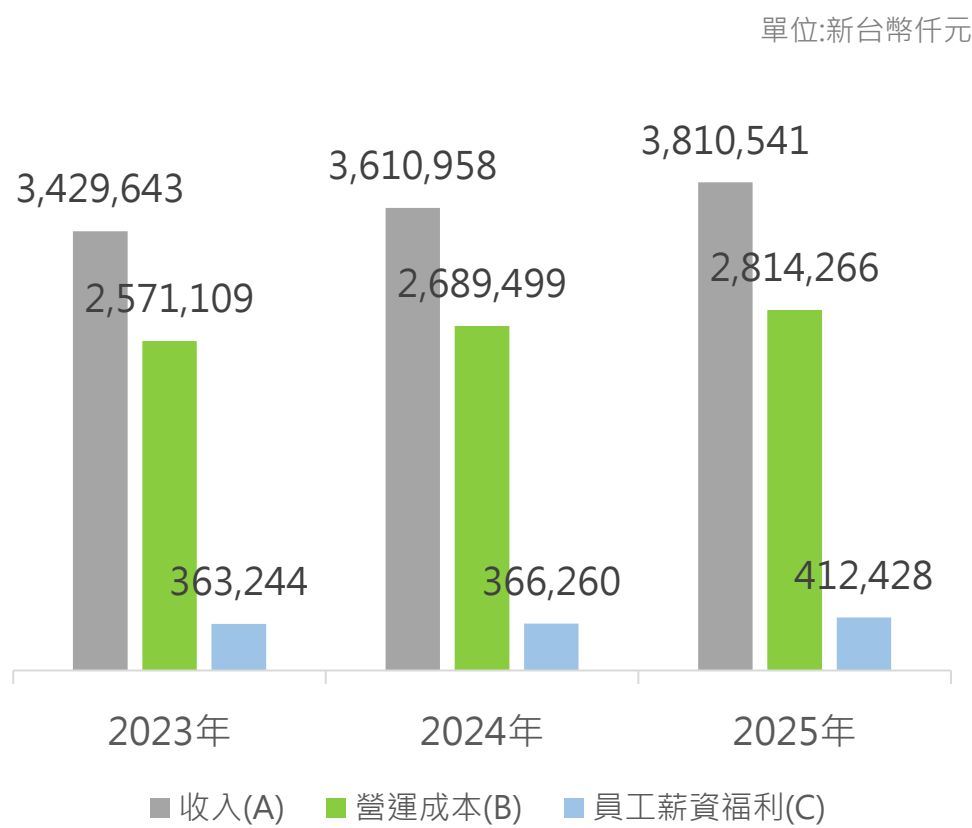
3.4 營運績效

面對全球醫療供應鏈挑戰與多變的經濟情勢，杏昌公司展現穩健的營運韌性與財務實力，全年個體營收達新臺幣3,810,541仟元，較前一年度維持穩定水準。為強化營運綜效，公司積極優化銷售與供應鏈流程，透過服務品質提升與營運平台擴展，以期帶動醫療院所與終端用戶之服務覆蓋率，並有效支撐營收結構穩定。公司持續關注多領域發展，達到「客戶滿意、員工樂意、股東得意」三贏的成果。

◆ 近三年個體營運績效

項目	2023年	2024年	2025年
收入	3,429,643	3,610,958	3,810,541
營運成本	2,571,109	2,689,499	2,814,266
員工薪資與福利	363,244	366,260	412,428
支付出資人的款項	315,786	315,594	318,410
支付政府的款項	76,710	47,747	84,128
社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	102,794	191,858	181,309

單位：新台幣仟元



3.5 客戶服務

對公司的意義		「以客為尊」的服務理念，使每一位顧客能享受到一套自銷售前的「規劃與諮詢」，到售後的專業、便利與安心，讓顧客能真實感受到我們的用心，進而達到提高經營效率與降低成本之目標。 - 提供最佳員工陣容，產品品質與銷售服務；讓顧客感受到專業、便利、貼心、尊貴與信任。
政策 / 承諾		持續強化台灣醫療市場通路布局，深化與醫療院所之合作關係，完善產銷整合體系與物流管理效率，擴展營運平台與經營規模，提升市場覆蓋率與服務能量，提供民眾及醫院診所更優質、專業的解決方案。
目標	短期	- 建立一個"安定、創意、前瞻性"的工作環境與提供優良產品讓病患有更完善的醫療照顧讓同仁及社會大眾共享成果。 - 逐年提高客戶滿意度調查數，重視客戶的感受。 - 強化CRM客戶關係管理系統，提升服務效率。
	中長期	- 秉持服務第一的宗旨，客戶可透過公司官網聯絡內部，諮詢產品服務、產品品質等相關問題。 - 建置B to C電商購物系統，提供客戶更為便利的購物模式。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：總管理處行政部 - 申訴機制：wendy_chuang@hiclearance.com.tw
當年度投入資源		- 定期召開內部會議，針對客戶反映的問題進行分析與改善，確保提供最適切的解決方案。 - 積極與客戶保持溝通互動，建立穩定信任的合作關係。 - 回收112份客戶意見調查表，系統性掌握客戶意見與服務需求。 - 制定「產品與服務安全之客戶權益保護政策與申訴程序」確保每位消費者可以透過完善申訴機制即時反映與處理相關問題。
評估機制 / 成果		本年度客訴件數較去年增加，主係原廠於7至8月期間發生批次性產品瑕疵所致，使下半年客訴次數較上半年增加約22.6%。相關問題已即時與原廠溝通並完成改善措施。

杏昌公司貫徹「以客為尊」的服務理念，將客戶滿意視為首要目標。我們透過系統化的服務流程、嚴謹的品質管理與長期以來的經驗累積，確保從產品諮詢到售後服務的每一環節皆能滿足醫療機構與病患的需求，同時呼應聯合國永續發展目標（SDG3）中「確保健康及促進各年齡層的福祉」之精神。

本公司提供業務團隊與維修工程師專業產品教育訓練與定期考核，強化同仁對產品特性的了解與應用知識，以利於第一時間回應客戶諮詢、提升服務品質，並建立具備專業素養之銷售與技術支援團隊。透過完善的教育訓練，能有效協助客戶快速熟悉產品特色與操作方式，降低因使用不當或資訊不足而產生的客訴與疑慮，進一步強化客戶信任與滿意度。

此外，公司亦持續優化物流與配送作業，確保產品到貨時間與品質穩定，降低缺貨或延遲所造成的不便。售後服務方面，除提供產品使用指導外，亦包含維護與保養建議，致力於提供客戶完整且可靠的產品體驗。

本公司持續透過《客戶意見調查表》蒐集客戶回饋，作為精進服務品質之重要依據。雖調查內容未設評分機制，惟回收意見中未見不滿情事，整體回饋皆呈正向。近年調查回收筆數逐年增加，顯示客戶參與度穩定提升，近三年累計回收達355筆，顯示公司與客戶間溝通良好，服務滿意度維持穩定。

近三年
客戶意見
調查數量

2023年

109 筆

2024年

134 筆

2025年

112 筆

客戶
溝通管道

- ✓ 不定期產品教育訓練、衛教宣導
- ✓ 售前溝通、售後服務
- ✓ 客戶意見信箱、公司電話
- ✓ 客戶意見調查表



3.6 產品安全與責任

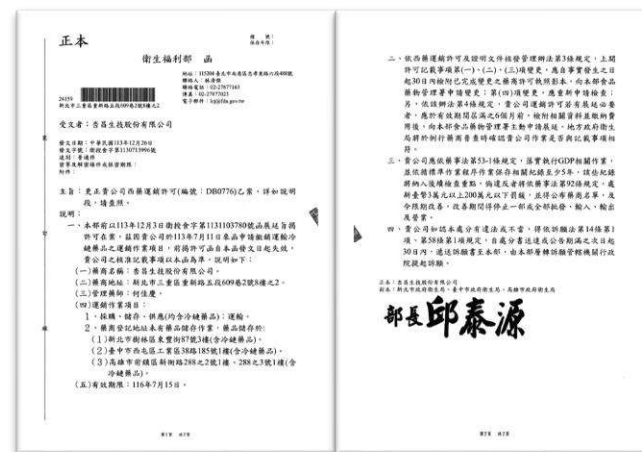
■ 3.6.1 產品安全

對公司的意義		確保醫療器材產品安全與品質，關係病患健康與公司信譽，為本公司核心營運關鍵；藉由引進世界一流醫療產品並持續強化員工在職訓練，提供客戶安全且高品質的產品與服務。
政策 / 承諾		本公司代理經銷高品質之醫療器材及藥品，並承諾僅販售依法取得許可之產品；於商品儲存及運送過程中，均符合法規要求，落實醫療器材生命週期管理，確保病患使用之醫療產品安全與品質無虞。
目標	短期	- 增加與供應商交流會議，檢討、精進產品品質。 - 藥品GDP證照2027年取得展延許可。 - 醫材QMS證照2027年取得展延許可。
	中長期	新建中之嘉義醫療物流倉庫落成後，進行取得QMS、GDP許可證的申請。此外，為了讓產品在更好的環境下存放，嘉義醫療物流倉庫遵循永續經營的精神，朝取得綠建築LEED認證為規劃目標，我們不僅在意產品的安全，同樣也注重降低其對環境的衝擊。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：總管理處行政部 - 申訴機制：ESG@hclearance.com.tw
當年度投入資源		- 取得高雄倉庫醫材QMS展延取可。 - 進行70小時以上GDP&QMS相關教育訓練。 - 當年度未發生重大產品安全事件。
評估機制 / 成果		2025年未發生產品醫療安全導致回收事件。 - 衛福部許可證皆在有效期間內。

杏昌的主要產品為醫材及藥品，雖無參與製造，但對於從生產、儲存、到最後使用在病患身上，100%的產品生命週期過程，都應該要對品質與使用者的安全做到完善的把控。依照我國政府醫療器材管理法，所有被指定的醫療器材及其販賣業者都需要建立GDP系統，並經過官方檢查合格後，才能進行批發、進口或出口。GDP是一套確保醫療器材在「運銷過程中」品質和安全性的標準。這包括從生產到最終用戶的整個供應鏈，確保醫療器材在運輸、儲存和處理過程中的品質不受影響。若為進口產品，則應檢附 QSD (品質系統文件)，以證明其製造廠符合國際品質管理系統標準。本公司全面符合上述規定，以下為杏昌所取得的相關證照：

1.

藥品優良運銷準則(GDP)：TFDA推動藥商全面實施藥品優良運銷準則(GDP)，從事藥品運銷作業時，應確保藥品之採購、儲存及供應作業於供應鏈中符合GDP相關規範。



西藥運銷許可編號：DB0776

2.

醫材優良運銷準則(GDP)，醫材運銷許可：醫療器材管理法自110年5月1日起正式施行，同法第24條規定略以：「經中央主管機關公告之醫療器材及其販賣業者，應建立醫療器材優良運銷系統，並報中央主管機關檢查合格，取得運銷許可後，始得批發、輸入或輸出。」



醫材運銷許可編號：GDP0164

3.

醫療器材製造許可(QMS)：依據醫療器材品質管理系統準則（簡稱：QMS），目的為審查醫療器材製造業者之品質系統，確保其安全性、品質穩定性及紀錄完整性等基本要求。公司雖非製造商，但「包裝」與「貼標」亦為製造過程中的一環，我們同樣重視此環節的管理。

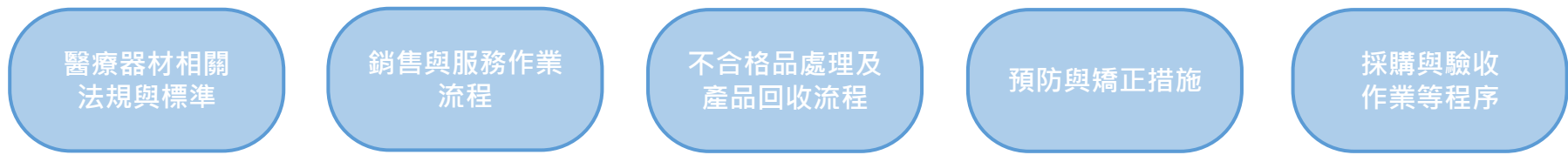


醫材製造許可編號：QMS2035、QMS2245

■ 3.6.2 產品安全教育訓練

為持續維護上述系統，並使同仁具備相關的認知和技能，杏昌持續推動教育訓練，我們的訓練計畫涵蓋內部專業訓練與外部進修。

內訓課程主要為維持GDP或QMS的專業智識，包括但不限於以下：



外訓課程則是了解主管機關最新動態，以及申報操作、輔助工具運用等如：



◆ 2025年度受訓時數

課程內容	課程性質	參與人次	總時數
GDP	內訓	14	5h
GDP	外訓	16	65h
QMS	內訓	2	25h
QMS	外訓	14	114h
藥品&醫材GDP	新人訓	65	6h

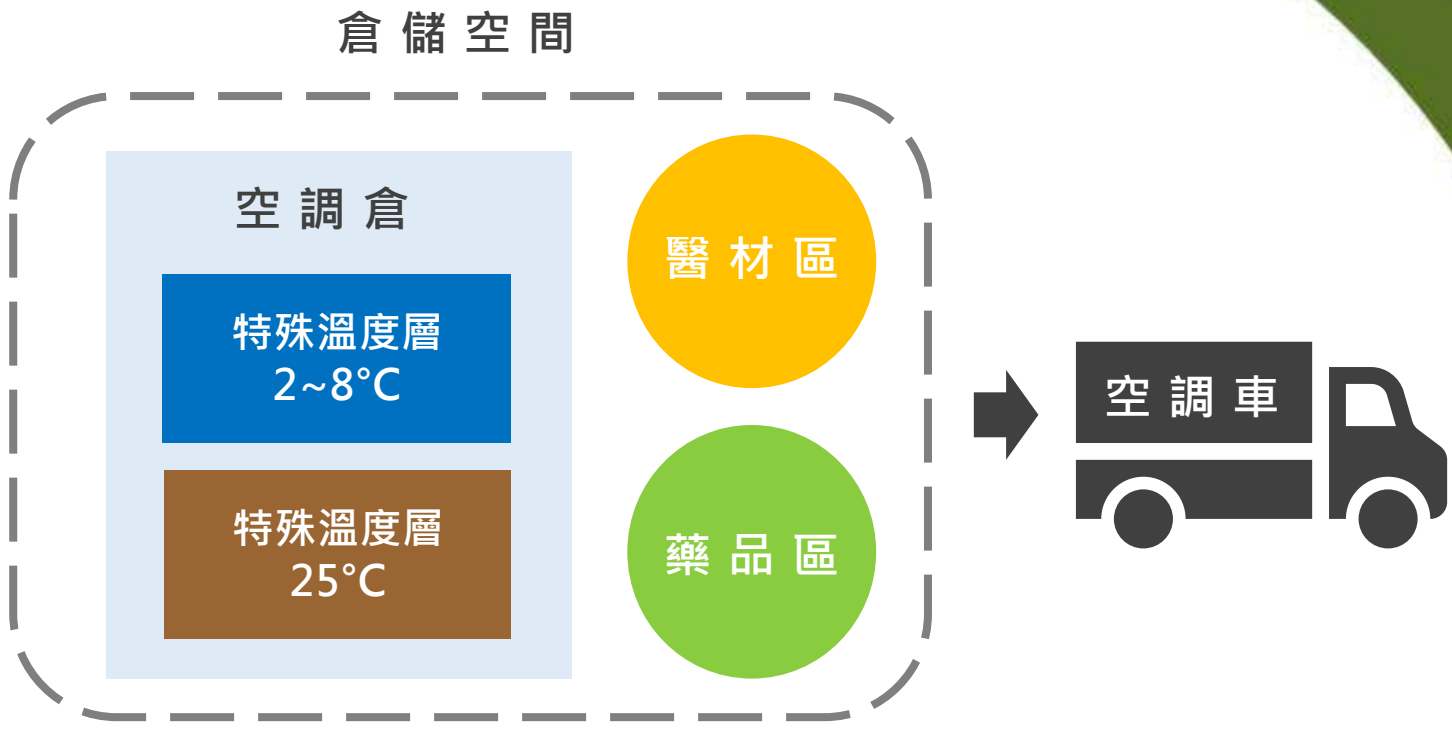
■ 3.6.3 年度投入與執行成果

項目		數量	投入人力 (人/月)	投入費用 (申請規費)
QSD (輸入醫療器材品質系統文件)		7	2人 /月	420,000
許可證	新證	3	2人 /月	88,000
	展延	10	1.5人 /月	80,000
	變更	4	1.5人 /月	220,000
藥品GDP (藥品優良運銷規範)	展延	0	0	0
樹林・台中・高雄				
醫材QMS (醫療器材製造許可)	展延	1	1人 /月	60,000
高雄				



◆ 杏昌2025年產品安全落實情形

- 1. 公司自有與委外配送車皆為” 空調車” 並定期做車廂之溫度測繪與溫度計校正確保送貨品質。
- 2. 倉庫空間全面規劃為溫度控制倉儲區，特殊溫度產品設置特定溫層(2~8度C)的冷藏櫃，依產品標示設置不同溫層之儲放區域確保產品品質。
- 3. 特殊溫度產品設置特定溫層(2~8°C)的冷藏櫃存放，維持產品所需溫度以確保產品品質。
- 4. 確保產品品質，藥品存放空間設有” 連續溫度記錄設備” ，醫材區則為每日2次人工紀錄溫濕度，並確保產品保存於所需之溫度。
- 5. 依據溫度測繪找出並設置” 長期監控點” ，定期紀錄溫溼度資訊，確保溫溼度符合產品存放所需。
- 6. 藥品區及醫材區定期做溫度測繪與溫度計校正，確保設備運作正常且符合產品存放規範。



註：
溫度測繪目的是找出儲存區域的風險最高的區域，透過在固定時間內測試區域內多個不同的點位，來了解是否能準確控制在最合適的溫度條件。確認該位置後，設置日常的溫度監控設，以管理產品儲放的環境狀態。

◆ 行銷傳播相關法規事件

年度	總數	性質(罰款、警告、違反自願性規約)	改善說明
2023年	1	文宣內容違反食品安全衛生管理法，要求處以行政罰鍰4萬元。	1. 文案請法規課協助檢視。 2. 進行內部教育訓練宣導。 3. 自主學習相關廣告數位學習課程及相關法令規定，以提升廣告自主管理能力及法規知能。
	1	文宣內容違反醫療器材廣告規範，要求處以行政罰鍰20萬元	
2024年	1	文宣內容涉及違反醫療器材管理法，要求立即改正廣告內容。	
2025年	1	紅外線額溫槍外包裝未標示製造日期，要求處以行政罰鍰3萬元。	

除附表所述行銷傳播相關事件外，無其他因未遵循產品與服務標示相關法規事件。2025年度統計杏昌 0件因醫療安全問題導致產品回收下架事件，或是因廠商生產品質疑慮之預防性回收事件。

3.7 資訊安全

■ 3.7.1 資安政策

確保公司主機、網路設備、網路通訊及客戶隱私安全，有效降低因人為疏失、蓄意或天然災害等導致之資訊資產遭竊、不當使用、洩漏、竄改或破壞等風險，並建立資通安全管理規範。

承諾：確保公司業務資訊之機密性、完整性與可用性。

機密性

確保被授權之人員才可使用資訊。

完整性

確保使用之資訊正確無誤、未遭竄改。

可用性

確保被授權之人員能取得所需資訊。

■ 3.7.2 管理單位與流程

資訊安全已成為全球企業營運之主要風險議題之一，因此企業組織與政府監管部門都越來越重視資訊安全的管理與維護，杏昌也設立「資通安全小組」，由資訊課部門主管擔任資安專責主管，搭配三名資安專責人員，統籌負責統籌、計畫、執行及分析資安事件，包含：

◆ 制度規範

訂定公司資通安全管理制度，規範人員作業行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。

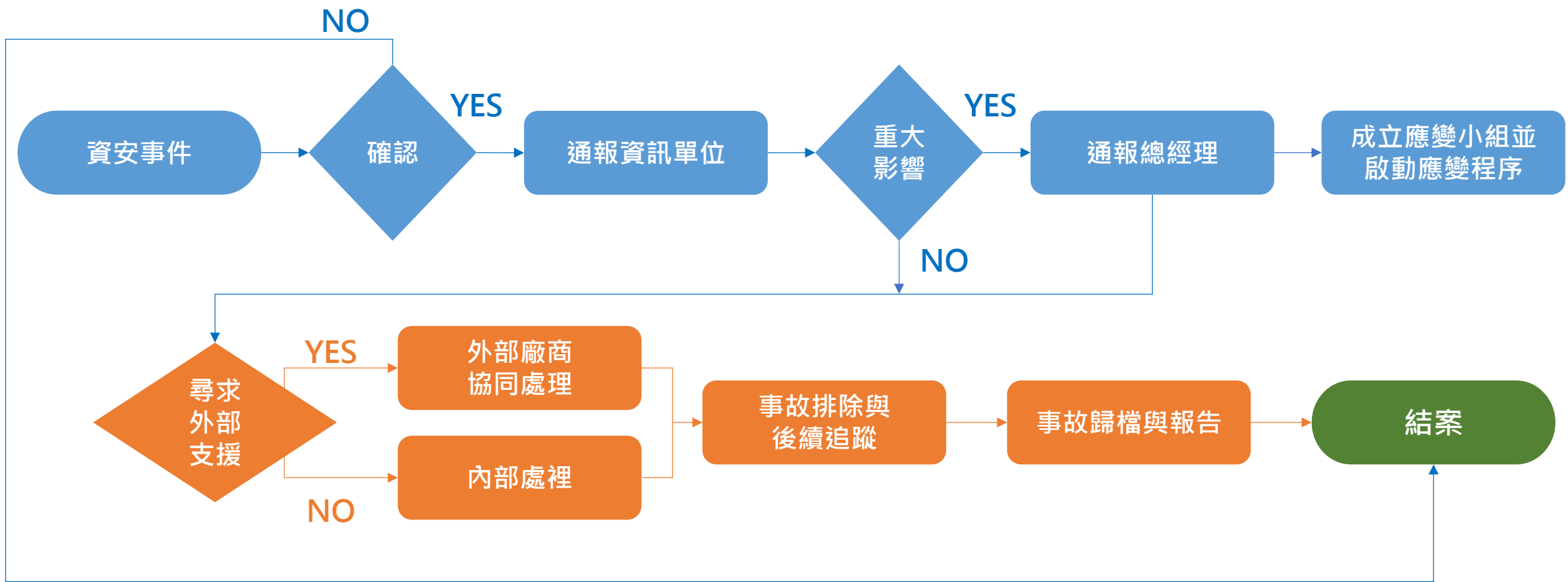
◆ 系統防護

建置資通安全管理系統，落實資安防護管理措施，以確保電腦資料安全之要求，以提昇整體資訊環境之安全性。

◆ 人員訓練

進行資通安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識，不定期實施資通安全機會宣導，藉以提昇公司同仁資安知識與專業技能，並遵守資訊安全規定。

資安事故之通報與處理，皆遵守公司固定程序之規範進行，針位資通安全通報程序如下：



■ 3.7.3 資安教育

杏昌不斷加強全體員工對資安防護的意識，對2025年新進員工完成資訊安全教育訓練課程；在職員工方面，2025年度期間相關宣導共計13次，人均受訓資安訓練達2小時，執行1場資安事件演練。更於2025年9月17日及2025年9月25邀『法務部調查局』舉辦【調查局與企業夥伴合作系列宣導講座】，時間達4小時，主題為企業防弊反詐暨資訊安全宣導，教育對象為基層員工，總計人數超過50位。



■ 3.7.4 年度投入及執行成果

- 防堵外部資安攻擊：已建置如防火牆、防毒軟體等安全機制，並定期檢查更新。
- 提升員工資安警覺性：如資安正確觀念宣導、現行資安議題、經典案例分享等，加強員工對於來源不明的資料及郵件的處理。
- 防範內部資安威脅：如員工簽訂保密條款、資料存取及郵件發送均於伺服器主機端留存紀錄以供查核、使用者帳號、權限均由各級主管依工作需求核定。
- 資料保全設計：重要資料均定期自動備份，並不定期演練備援回復作業。
- 投入人力：如每日主機伺服器及各系統狀態檢查、定期備份及備份媒體異地存放之執行、定期資安宣導、災難復原執行演練、權限覆核、

◆ 近三年度投入經費



每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。

- 資安人力: 資通安全小組由資訊課部門主管擔任資安專責主管及3名資安人員，負責統籌、計畫、執行及分析資安事件。
- 資訊公告不定期以Email方式告知內部同仁宣導資訊相關議題來傳達資安防護重要性。
- 本公司已成為台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)會員，該中心可提供資安事件諮詢及協調協處服務，使公司有效接收及傳遞資安情資。
- 資安人員不定期參加台灣金融研訓院課程-資通安全教育訓練相關課程經由線上測試並取得研習證明。

2025年度發生**0起資安事件**，無違反客戶資料遺失之投訴案件，關於內部控制資訊循環相關的稽核作業亦未發現重大缺失，基於以上優異的表現，在第12屆公司治理評鑑資訊安全項目也獲得肯定取得分數。



04. 永續環境

杏昌長期以環境永續為信念，於「永續推動小組」下設置「環境永續小組」，對能源耗用、溫室氣體排放、廢棄物處理等皆有相對應的管控措施，監督並檢視各項指標，並配合政府相關政策與國際趨勢，盡可能降低對環境的負面衝擊。

4.1 氣候變遷風險與機會

近年來極端氣候愈發頻繁，氣候變遷已然是全人類所共同面臨的問題，不僅在日常生活上的影響愈來愈深有感觸，對企業而言如何調適其帶來巨大的衝擊，更是迫在眉睫的課題。隨著全球的危機意識提升，也因此帶動各國政府日益重視，透過各國家或區域法規之制、修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理中。杏昌參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, (FSB))發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心要素，鑑別及管理公司的氣候風險與機會，並於永續報告書揭露其治理績效，幫助利害關係人藉此了解杏昌面對氣候變遷帶來的衝擊，以及公司的因應策略。

氣候變遷相關風險與機會揭露架構	
治理	- 杏昌氣候變遷相關議題，由永續推動小組進行跨部門整合性探討，初步擬定因應方針。 - 由總經理擔任其主任委員，通過最終決議，統籌結合各部門工作並管理運作情況。 - 每年度現況與執行成效併永續報告書揭露內容向董事長報告，在董事長的帶領下形塑重視氣候議題的企業文化，體現杏昌與國際組織統一陣線對抗全球暖化的決心
策略	杏昌參考 TCFD 之氣候相關情境分析，整理出符合公司特性的相關實體風險、轉型風險與機會，紀錄成項目表於永續推動小組會議中進行討論。使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略，並同步使用TCCIP（氣候變遷整合服務平台）所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，同時參照「ISO 31000 風險管理系統及指導綱要」，以影響度及發生度對於TCFD結論報告所列舉之情境，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考同業相關的TCFD報告。本公司以十年期為考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 4-6 年，長期為7-10年。經鑑別後，氣候變遷重大風險與機會為詳「氣候變遷風險與機會因應」表。

氣候變遷相關風險與機會揭露架構	
策略	轉型風險 – 政策和法規風險 環境部氣候變遷因應法，計畫將於2026年起針對高碳排放者徵收碳費。對財務可能造成之影響為支出增加，但本公司在現行政策和條件下，尚未構成太大的衝擊。因應金管會永續發展路徑圖，須報導公司2025年及往後的溫室氣體排放量，會使人力、時間、費用成本提升。杏昌因應措施導入GHG Protocol溫室氣體盤查，並訂立減碳目標，及完成第三方驗證。 實體風險 – 立即性 因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成倉庫淹水致使財務之損失。公司已宣導防災觀念並制定對策，故對整體營運風險已降至可控範圍。杏昌因應措施為落實建築、排水系統的定期清潔和維護保養，並建立緊急應變措施減少立即性風險。 機會 – 能源來源 建置自有的太陽能發電板，降低對化石燃料、電費漲價的風險，減少面對碳交易、碳費等碳價格波動的敏感度，反應到財務狀況能更平穩維持。 機會 – 韌性 以綠建築新建中部新據點，潛在提升資產的市場價值，並且更有利於長久經營，在氣候環境變動之下不受衝擊地持續營運，鞏固品牌形象和商譽。
風險管理	- 董事會為本公司風險管理最高治理單位，負責核定風險管理政策與架構，監督整體風險管理機制之有效運作，並配置適當資源以落實相關作業。本公司依據公司規模、產業特性及營運活動，考量企業永續（含氣候變遷）等面向進行風險辨識與分析，並定期檢討其適用性。另於112年訂定《風險管理政策與程序》，風險管理執行情形每年定期向董事會報告，各營運部門亦就其職掌範圍內之市場、法遵、內部作業、災害、資訊及財務等風險進行管理及因應。 - 杏昌針對氣候變遷風險持續追蹤監控，蒐集資料並判定風險等級以便管理，杏昌的風險管理制度已報請總經理核可，並納入各部門運作。
指標和目標	- 於2025年底開始導入GHG Protocol，推動溫室氣體排放量盤查。 - 依據盤查結果，訂定年度能源使用標準值，每年改善及檢討能源使用現況。適度編列節能設備或再生能源之預算，持續降低能源耗用量與降低對環境的負面衝擊。 - 累計投入6,000仟元，於樹林自有倉庫建置太陽能發電系統。截至2025年底止共產出92,320度再生能源，並期許以2025年為基準，於未來三年內維持不低於基準量，並視實際條件評估提升發電規模；同時以此為基礎，持續推動長期能源轉型與 2050 年前淨零排放目標。

杏昌每年透過永續推動小組評估氣候變遷帶來的風險，包含氣候變遷造成

- 法規、當地政府政策及成本費用金額變動
- 溫室氣體排放揭露與減量
- 極端型氣候對上下游運輸影響等。

鑑別風險來源、風險分析、風險評估及風險處理，持續改善並從中發現機會。

2025年度氣候變遷風險與機會評估項目表如下：

氣候變遷風險議題	氣候變遷機會議題
提高溫室氣體排放定價	採用更高效率的運輸方式
氣候相關法規遵循	使用更高效率的生產和配銷流程
現有產品和服務的要求及監管	回收再利用
使用低碳能源及推動節能措施	轉用更高效率的建築物
低碳技術轉型的成本	減少用水量和耗水量
客戶行為變化	使用低碳能源
市場訊息不確定	採用獎勵性政策
原物料成本上漲	參與碳交易市場
消費者偏好轉變	開發和/或增加低碳商品和服務
產業污名化	業務活動多元化
極端天氣事件嚴重程度提高	消費者偏好轉變
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	進入新市場
平均氣溫上升	參與可再生能源項目並採用節能措施

本公司制定「環境管理制度」，承諾致力於環境保護、降低自然資源消耗及減少碳排放，並透過持續改善的管理機制，推動企業長期永續發展。該政策適用於公司所有辦公室及全體員工，將不定期檢視執行情況，確保環境保護措施有效落實，相關執行成果將揭露於公司網站或永續報告書中。

本公司非屬製造業，無生產過程所產生之廢氣及廢水排放，除遵循環境部相關環保法規外，亦因應氣候變遷對企業現行及未來營運可能帶來之風險與機會，持續關注環境保護議題，並以節能、減量、改變使用習慣及有效控制等措施作為主要管理方向。

- 1 遵守國內外環境法規 本公司嚴格遵守國內外環境保護相關法規。
- 2 節能減碳 本公司持續推動節能減碳措施，提升能源使用效率，並導入溫室氣體盤查作業，作為內部碳排管理與減量依據。
- 3 節約用水 本公司以降低不必要用水為原則，透過日常管理與宣導，提升用水效率，避免浪費水資源。
- 4 綠色採購 本公司優先選用具環保、節能效益之產品，將環境友善納入採購考量，降低對環境之影響。
- 5 廢棄物減量 本公司持續推動垃圾分類、資源回收與減量管理，降低廢棄物產生量，提升資源使用效率。



氣候變遷風險與機會因應			
風險與機會議題	影響期程	對公司營運的衝擊	風險與機會之因應措施
氣候相關法規遵循	短期	- 顧問輔導、查證確信服務費用支出增加 - 內部管理及教育訓練成本上升 - 潛在碳費或減碳投資支出	- 進行溫室氣體盤查及確信，根據盤查結果，分析碳排放熱點，優先針對排放量大的類別制定減量措施。 - 透過內部教育訓練培養專責人員，減少對外部顧問依賴。 - 建立盤查標準作業流程（SOP），降低重複訓練需求，逐步導入資訊系統進行數據蒐集與管理，降低人工作業成本。 - 持續關注碳費制度推動情形及其對供應鏈成本之潛在影響。
	中期	- 倉儲設施、商品損害 - 物流配送延遲受阻 - 造成員工出勤受阻 - 公司營運中斷	- 事先演練預防，逐漸建立緊急應變機制，並強化倉儲設施防災措施。 - 建立庫存安全存量及分散倉儲配置，降低單一據點受災風險。 - 投保貨物保險，降低貨物損失的財務風險。 - 建立多元物流合作機制，避免單一運輸廠商受極端氣候影響導致配送中斷。 - 視情況開放居家遠端辦公或彈性調整工作時間。
使用低碳能源及推動節能措施	長期	- 導入再生能源或節能設備初期需投入相關建置或汰換成本 - 相關能源管理措施需投入額外人力進行評估與管理	- 樹林自有倉庫建置太陽能發電系統，並於2025年售電予台灣電力公司，雖未直接供應自用電力，但透過建置及運營再生能源設施，不僅有助於提升國內綠能占比、減少電力系統對化石燃料的依賴。 - 嘉義新建廠辦預計以取得美國LEED 綠建築銀級認證為目標規劃設計，長期而言可減少營運成本；綠建築環保並能使用更長久的特性，市場價值和折舊耗損上較具優勢。

4.2 能源管理

杏昌主要銷售醫療產品，在營運上使用的能源以電力為大宗，另有倉庫貨車用柴油以及車用汽油。杏昌以母公司個體營收做為密集度換算單位，與統計能源數據之邊界一致，以此作為日後管理、追蹤的績效指標。

能源消耗量(GJ)	2023年	2024年	2025年
外購電力(GJ)	1253.33	1423.35	3546.56
柴油(GJ)	251.12	388.47	368.80
汽油(GJ)	6231.06	6113.46	368.44
總能消耗量(GJ)	7735.51	7925.28	4283.80
個體營收 (新台幣百萬元)	3,429.643	3,610.958	3,810,541
能源密集度	2.2555	2.1949	0.0011

註：
2023年及2024年盤查範圍僅涵蓋總公司及樹林倉庫，範疇一除包含公務車用油外，誤植總公司私車公用用油；範疇二用電數據依各期電費帳單所屬月份統計。
2025年盤查範圍為本公司所有營運範圍。



本公司雖非能源密集型產業，用量相較製造業為低，但我們仍積極推動節能措施，相信長時間堅持能積少成多。本公司已初步擬訂「環境管理制度」，2025年執行情形如下：

- 辦公區域室溫控管於26°C，降低空調負載。
- 每日午休息燈，空調設備依實際人員使用情況啟閉，避免不必要之能源耗用。
- 員工離開座位時，隨手關閉電腦螢幕及照明；下班應關閉電腦電源，減少待機耗能。
- 優先採購具環保標章或節能標章之產品（如印表機、燈管、清潔用品等）。
- 辦公室事務機及各項設備逐步汰換為低耗能款式。
- 自產太陽能電力售予台電，提升國內綠能使用占比。
- 新建廠辦以取得美國LEED 綠建築銀級認證為目標規劃設計。
- 進行民間企業綠色採購申報，並期望申報金額逐步增加。
- 鼓勵員工通勤時選擇大眾運輸工具、出差期間共乘交通工具。
- 提倡視訊會議，降低會議出差耗能。
- 鼓勵員工節約用水，張貼宣導標語於茶水間及洗手間。
- 飲水機設定休眠模式，降低電力消耗及延長使用壽命。
- 鼓勵使用可重複使用容器、減少一次性用品（如紙杯、塑膠袋）。
- 使用環保標章認證影印紙並鼓勵再利用無機密廢紙。
- 簽核及作業流程電子化，減少紙張使用。
- 透過公告、信件宣導環境保護相關知識與措施。
- 導入GHG Protocol盤查制度，作為組織內部碳排管理及減量的依據。

■ 4.2.1 碳排放

溫室氣體造成氣候變遷是全世界需共同面臨的重要問題，本公司極力配合全球議題以及響應政府政策。杏昌雖非碳排放大戶，依然同屬地球一份子，一樣為溫室氣體減量盡一份心力。公司於2025年底導入GHG Protocol溫室氣體盤查，以利瞭解組織內部產生之溫室氣體排放量，作為後續節能減碳績效之參考依據，提早響應淨零路徑。

杏昌將溫室氣體依排放來源分為直接（範疇一）、間接排放（範疇二）及其他間接排放，直接排放是由本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源目前僅統計有汽油、柴油耗用；間接溫室氣體排放則是來自於外購電力，均為向台灣電力公司所購買；至於其他間接溫室氣體排放（範疇三），其排放源係由其他公司或單位所擁有或控制，目前尚未取得相關排放數據，現階段正進行排放源鑑別，後續將依主管機關規定時程辦理間接溫室氣體排放（範疇三）資訊揭露。

◆ 依排放源類型分析排放量統計

排放源類型		範疇1	範疇2	總排放當量 (公噸 CO ₂ e)	個體營收 (新台幣百萬元)	溫室氣體排放 密集度
		直接排放	能源間接			
2023年	排放當量 (公噸 CO ₂ e)	458.2007	171.9843	630.185	3,429.643	0.1837
	占比(%)	72.71%	27.29%	100%		
2024年	排放當量 (公噸 CO ₂ e)	460.5570	187.4082	647.965	3,610.958	0.1794
	占比(%)	71.08%	28.92%	100%		
2025年	排放當量 (公噸 CO ₂ e)	212.9411	466.9637	679.905	3,810.541	0.1785
	占比(%)	31.32%	68.68%	100%		

註：
2023年度及2024年度範疇一柴油係數使用錯誤；本表數據已更正。
2023年及2024年盤查範圍僅涵蓋總公司及樹林倉庫，範疇一除包含公務車用油外，誤植總公司私車公用用油；範疇二用電數據依各期電費帳單所屬月份統計。
2025年盤查範圍為本公司所有營運範圍。



4.3 醫療廢棄物管理

對公司的意義		除降低企業內一般事業廢棄物的產生、減少商品包裝耗材使用量以外，杏昌也致力協助下游客戶處理生物醫療廢棄物，提升醫療廢棄物再利用率，降低對環境的衝擊，為客戶創造超越產品本身的附加價值。
政策 / 承諾		遵守相關的環境保護法規，並致力於有效管理和處理營運過程中產生的廢棄物，以減少對環境的負面影響。
目標	短期	- 確保廢棄物處理所配合之第三方符合標準和法規。 - 提升員工環境保護相關意識及知識。 - 採購時優先選擇有取得環保相關認證產品。
	中長期	提升配合之醫療院所醫療廢棄物回收量。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：總管理處行政部 - 申訴機制：ESG@hclearance.com.tw
當年度投入資源		- 委託合格廠商進行廢棄物清運與處理。 - 辦理廢棄物分類與環保教育宣導。 - 當年度未發生重大環保違規事件。
評估機制 / 成果		2025年度無違反環保相關法規

■ 4.3.1 組織內廢棄物

本公司非屬製造業，產生的廢棄物皆為「一般廢棄物」（生活垃圾），主要產出項目為生活垃圾、廢紙、廢紙箱...等辦公室消耗品，基於維護環境，秉持著資源最大化利用，盡可能降低產出量，並積極配合政府政策持續推行垃圾分類、回收與減量處理。管制措施上務求妥善處理，避免隨意棄置，其中，總公司辦公大樓之廢棄物，由管委會統一集中並委由園區配合廠商定期清運及回收利用；自有廠辦委由合法廠商清運處理，樹林倉庫及台中服務中心在人員擴編的情況下，年度廢棄物清運量仍維持不變，樹林倉庫人均回收量下降約32%，台中服務中心人均回收量下降約9%，顯示人員成長並未造成額外廢棄物負擔，管理效益良好；其餘服務中心皆依政府規範處理。



■ 4.3.2 下游醫療廢棄物

本公司充分認知對於產品在銷售、使用後所產生之醫療廢棄物，若未妥善處理，恐對環境與公共衛生造成影響，為此，本公司承擔產品全生命週期之管理責任，主動與合法、專業的清運單位簽約，提供杏昌的客戶醫療廢棄物回收處置的服務，例如：人工腎臟外殼、血液透析部份耗材塑膠回收。

本公司委託醫療廢棄物領域的專業廠商吉祥資源科技（股）公司（<https://www.gishine.com.tw/>），該公司於近年內已陸續取得ISO

9001、ISO 14001、甲級廢棄物清除許可證、再利用許可證、甲級處理證，符合杏昌選擇協力廠商的高標準；實績方面，該公司與全國各大醫療院所合作，包括：三軍總醫院、長庚紀念醫院、中國醫藥大學附設醫院、彰化基督教醫院、花蓮慈濟醫院、秀傳醫療體系等，足見其豐富的經驗與專業能力；此外，該公司也已導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，對於接下來範疇三價值鏈減排有正面積極作用。

單位：公噸 CO ₂ e					
地點	廢棄物種類	處理方式	2023年	2024年	2025年
總公司辦公樓 ^{註1}	一般廢棄物	焚燒 / 回收(離場)	9.61	10.35	11.02
樹林倉庫	一般廢棄物	焚燒 / 回收(離場)	6	6	6
	未使用過之報廢品、瑕疵品、耗材	焚燒(離場)	19.48	5.74	0.72
下游血液透析醫療院所 ^{註2}	- 一般廢棄物R-0201 - 一般性醫療廢棄物混合物D-2101 - 廢尖銳器具C-0504 - 感染性廢棄物C-0514 - 感染性廢棄物混合物C-0599 - 一般性醫療廢棄物混合物D-2199 - 注射針筒 - 人工腎臟 - 導管/迴路管 - 輸液套 - 洗腎桶 - 軟袋	焚燒後回收(離場)	295.92	300.78	156.3825

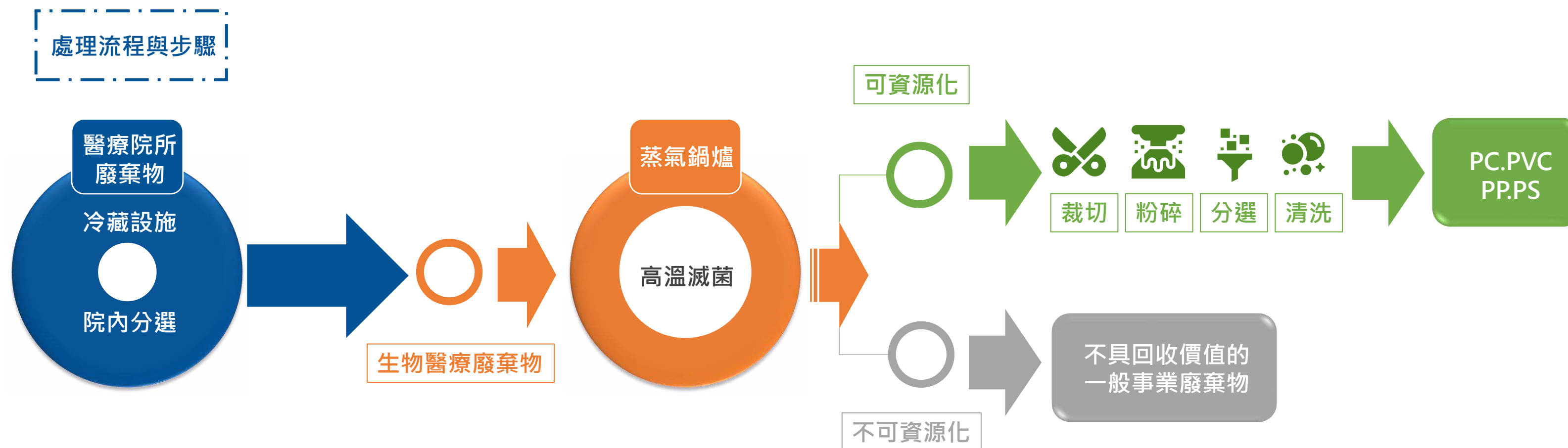
註1：管委會僅能提供整棟大樓的數據,故以戶數分配估算，杏昌戶數4/總戶數41。
註2：委託合法生物醫療廢棄物回收廠商統一處理，尚無法取得各類別明細。
註3：2024年配合回收的客戶數:黃袋35家、空桶1家；2025年配合回收的客戶數:黃袋19家、空桶2家(其中一家跟黃袋重複)。



■ 4.3.3 醫療廢塑膠回收

杏昌選擇具備回收技術之廠商，可將感染性醫療廢棄塑膠進行資源化處理，透過滅菌、改質、抽粒與等技術，取得GRS、RCS等回收標準認證，製成PCR再生塑膠粒子，並應用於塑膠製品的再製，體現我們延伸產品生命週期管理之責任。此回收再利用之比例約為60%，2025年全國各地累積塑膠處理量共約 156,382.5公斤，估算今年度產出約 93,830公斤之再製塑膠。

醫療廢塑膠處理流程圖



4.4 供應鏈管理

對公司的意義		穩定且合規的供應鏈有助於確保產品品質與交期，降低營運與法遵風險。
政策 / 承諾		與供應商建立長期合作關係，要求其遵循品質、法規及相關責任規範並提供安全、品質佳且符合所需的產品。
目標	短期	強化新供應商評估及管理以降低供應商之供應風險，對新供應商要求簽定"供應商社會責任承諾書"，確保共同遵循環保、職業安全及勞動人權等規範。
	中長期	建立穩定且具責任的供應鏈體系，藉由永續評鑑機制，完成主力供應商簽屬"供應商社會責任承諾書"，提升供應鏈透明度及共同以永續經營為目標提供更優質的產品。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：行政部國貿課 - 申訴機制：ESG@hiclearance.com.tw
當年度投入資源		- 執行供應商評估與定期審查。 - 與關鍵供應商進行溝通與改善。 - 維持穩定供貨狀況。
評估機制 / 成果		- 針對主要供應商推動永續問卷評核，2025年評鑑結果：A級- 81% / B級- 19% / C級- 0% / D級- 0% - 重大供應中斷事件數：無

杏昌深知供應商是企業永續經營道路上的重要夥伴，致力於與其維持長期穩定的合作關係。選擇供應商時不單僅以價格做為唯一考量因素，而是除了兼顧供應商產品的品質、交期與配合度之外，也敦促其重視永續發展和風險管理。杏昌已於2024年起導入環境與社會標準，作為篩選新供應商的機制，並於2025年起針對新供應商要求簽屬社會責任承諾書，以確認合作供應商同意遵循相關原則與規範。此舉除有助於提升供應鏈管理品質，亦可對外展現本公司除提供高品質產品外，亦重視供應商於永續發展責任之落實。

■ 4.4.1 新供應商篩選準則

環境標準

- 是否具環境管理系統，如：ISO 14001
- 是否具當地政府核發之證照或相關許可證，如：GDP優良運銷規範
- 對廢棄物進行鑑別及分類處理
- 對有害物質進行管制、保存、處理、回收
- 是否具完善的永續營運計畫，且無重大違反法規之情事

社會標準

- 反對任何形式的歧視與霸凌，公平公正對待每位員工
- 遵照當地政府相關勞動法制定的工作時長，禁用童工且保障最低工資
- 工作場所設有預防性之安全維護措施，打造健康、友善的工作環境
- 設置公平適當的申訴管道，進行客觀有效的協調，並保護檢舉者個資
- 對員工、上游供應商、客戶等利害關係人進行社會責任之宣導

杏昌與既有供應商穩定配合，2025年無新增之供應商，既有之所有廠商均簽定「品質協議」與「優良運銷規範」確保醫療產品之品質及運送安全無虞，除此之外，與其簽訂合約時，也將上列標準明訂於條款中。

年度	新增供應商數	經由環境及社會標準篩選之新增供應商數	佔比
2023年	17	0	0%
2024年	9	9	100%
2025年	0	0	0%

■ 4.4.2 主要供應商評核

配合原有每年對供應商的定期評核，額外增加一份永續自評問卷，內容針對勞工權益、環境保護、社會責任三大方向評分，藉此讓公司更加清楚合作夥伴現階段的狀況，作為後續是否繼續往來的參考依據之一，如果從問卷中發現表現尚有改進空間的環節，杏昌也會提供相關資訊供其參考，給予必要的支持。截至2025年底，無供應商違反本公司政策而停止往來，與本公司對永續經營的目標一致。

供應商ESG稽核		
項目	2024年	2025年
供應商家數	25	16
供應商ESG自評家數	18	16
整體供應商ESG稽核率	72.00%	100.00%

杏昌定義交易量佔年度總量90%為「主要供應商」，2025年共有16家主要供應商，其中16家已完成環境和社會面標準的評核，結果如下表：

◆ 2025年供應商評核結果

A級	優良供應商	81%
B級	可繼續往來之供應商	19%
C級	時停止往來，俟改善後評估是否繼續往來	0%
D級	不合格，立即停止往來	0%



05. 社會關懷

杏昌生技致力於營造尊重、友善且多元共融的工作環境，持續推動性別平等與多元包容理念，確保同仁不因文化、種族、語言或宗教信仰等背景差異而受到不公平對待，並重視每位員工之基本勞動權益，以建立相互尊重且具歸屬感的職場氛圍。同時，公司亦重視人才的長期發展與留任，透過提供具市場競爭力之薪酬福利與合理的獎酬制度，期望讓同仁感受到支持與肯定，進而提升對組織的認同感與穩定性。

人才培育與職涯發展方面，杏昌生技持續完善教育訓練制度，依據不同職務需求與個人發展方向，提供多元且循序漸進之專業訓練與學習資源，協



助同仁持續提升專業能力與工作表現。同時，公司推動透明且公平的升遷與發展機制，使同仁的努力能被看見與肯定，並透過清晰的職涯路徑，支持員工穩健成長與自我實現。

此外，公司透過定期召開勞資會議建立良好的雙向溝通管道，傾聽員工意見並適時回應與調整，以維持和諧穩定的勞資關係；同時，因應健康照護產業特性，公司亦持續關注同仁身心健康與職業安全衛生，逐步優化工作環境與安全管理措施，期望在穩定與安心的環境中，共同促進企業的長期發展。

5.1 員工概況

杏昌生技透過持續推動各項平權與友善職場措施，致力於營造公平、安全且具包容性的工作環境，並積極降低職場中任何形式不平等勞動條件發生之可能性，以確保所有同仁皆能在一致且受尊重的基礎上安心工作。公司重視員工基本權益保障，並將相關理念落實於日常管理制度與人事政策之中，期望透過制度化方式強化職場公平性與透明度。

同時，杏昌生技建立完善且多元之申訴管道與處理機制，提供同仁於面臨權益受影響、職場疑慮或需協助之情況時，能以適當且安全之方式進行反映。公司亦重視申訴案件之處理效率與保密性，確保相關意見能被即時受理、妥善調查與適切回應，使同仁之權益獲得有效保障，並持續優化職場溝通與管理機制，以強化整體勞動環境之信任與穩定性。



■ 5.1.1 人權保障

杏昌生技支持國際公認之基本人權原則，並參照國際人權相關規範與架構，包括聯合國《世界人權宣言》（ Universal Declaration of Human Rights ）、《聯合國全球盟約》（ United Nations Global Compact ）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights ），以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》（ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work ）等，作為公司推動人權保障與內部管理之重要依循，並據以制定及落實相關內部管理規範與行動準則，以確保營運活動於各層面皆能符合尊重人權與保障勞動權益之精神，並持續強化企業對社會責任之承諾。遵守勞動基準法、性別工作平等法、職業安全衛生法，保障基礎的法定福利。

◆ 相關措施包括：

- 擬定「工作場所性騷擾防治及申訴辦法」、「預防職場不法侵害之書面聲明」。
- 禁止雇用童工。
- 禁止強迫勞動。
- 關懷少數或弱勢群體。
- 工作環境安全：維護職場安全與衛生條件。
- 工作環境平等：不因性別、種族、國籍、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、宗教、黨派、外貌身高、身心障礙等因素，產生任何形式歧視或差別待遇。
- 薪資核敘亦同，不因上述因素而有差異。
- 尊重集會結社自由與集體協商之權利。
- 提供匿名申訴管道。

杏昌生技遵循各營運據點所在地之勞動相關法令與人權規範，並將人權保障與勞工權益相關理念納入日常管理與教育宣導中，不論對在職員工或新進人員，均適時進行相關政策宣導與說明，以提升全體同仁對基本人權與勞動權益之認知與重視。

強化人權保障之落實機制，公司亦設立檢舉與申訴管道，供員工於權益受影響或疑似違反情事發生時使用，由專責單位依程序進行受理與調查，並確保檢舉人個資之保密性與安全性。若經查證屬實，公司承諾不對檢舉人採取任何形式之不利對待，以保障其申訴權益與使用管道之正當性。

本公司持續致力於建立尊重人權之職場環境，並強化相關制度之落實與管理，2025年度未有重大違反人權相關規定之情事發生。

◆ 2025年度人權訓練普及成果：

	新人 總數	參與 人數	受訓 比例	受訓 總時數
新進 人員	82	82	100%	20.5h
在職 人員	326	166	51%	42h

■ 5.1.2 員工統計

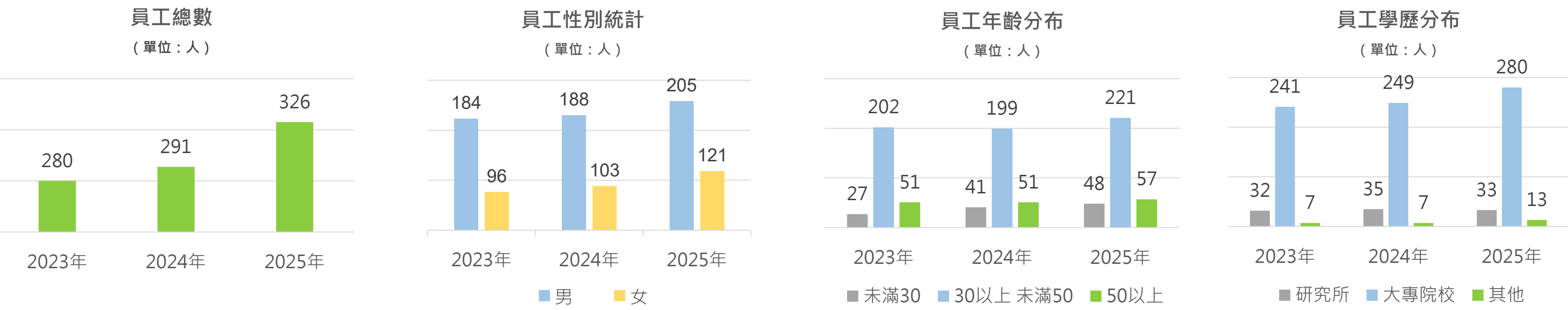
杏昌生技身為醫材產品領導品牌，近年因業務拓展與市場需求持續成長，帶動整體營收表現提升，同時亦使公司對專業人才之需求相應增加。為因應營運發展所需，公司透過具市場競爭力之薪酬制度及完善福利措施，積極吸引優秀人才加入，攜手共同推動公司穩健成長。

公司全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活，且不因性別、年齡、種族區別對待。近三年來公司女性員工人數逐漸增加，至於年齡分布，30至 50歲間的員工佔約7成，以中壯

年為骨幹，由較資深具實務經驗的同仁帶領團隊。人力結構穩定，員工人數穩定微幅增長，暫無發生人力缺口之虞。

杏昌生技台灣營運據點，聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地認同，並進一步提升當地經濟狀況。

本公司無非員工的工作者，因業務型態尚無委任或聘用人員之需求，假若未來有發生此需求，公司同樣會給予應有的待遇，並捍衛其勞動人權與健康安全。



註1：當年度員工總數：以當年底（12/31）的員工總數為準。
註2：計算方式：未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。
研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）*100%。

◆ 杏昌生技多元化統計表

多元化統計 / 年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	男	184	65.71%	188	64.60%	205	62.88%
	女	96	34.29%	103	35.40%	121	37.12%
年齡	未滿30	27	9.64%	41	14.09%	48	14.72%
	30以上，未滿50	202	72.14%	199	68.38%	221	67.79%
	50以上	51	18.22%	51	17.53%	57	17.49%
學歷	研究所	32	11.43%	35	12.02%	33	10.12%
	大專院校	241	86.07%	249	85.57%	280	85.89%
	其他	7	2.50%	7	2.41%	13	3.99%

在當前人才市場競爭激烈的環境下，2025年離職率較去年微幅降低0.98%，現階段人員留任狀況大致持平。整體而言，團隊結構仍維持良性的穩定狀態，未受外部市場顯著波動影響，顯示組織的核心留才韌性良好。



◆ 杏昌生技新進統計表

員工新進統計 / 年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	17	6.07%	24	8.25%	8	2.45%
	30以上，未滿50	17	6.07%	27	9.28%	42	12.88%
	50以上	2	0.71%	2	0.69%	6	1.84%
性別	男	26	9.29%	31	10.65%	29	8.90%
	女	10	3.57%	22	7.56%	27	8.28%
學歷	研究所	3	1.07%	3	1.03%	4	1.23%
	大專院校	33	11.79%	47	16.15%	45	13.80%
	其他	0	0.00%	3	1.03%	7	2.15%
地區	北區	23	8.21%	37	12.71%	38	11.66%
	中區	3	1.07%	10	3.44%	7	2.15%
	南區	10	3.57%	6	2.06%	11	3.37%

◆ 杏昌生技離職統計表

員工離職統計 / 年度		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
離職員工							
年齡	未滿30	10	3.57%	12	4.12%	10	3.07%
	30以上，未滿50	13	4.64%	29	9.97%	33	10.12%
	50以上	2	0.71%	2	0.69%	2	0.61%
性別	男	18	6.43%	27	9.28%	21	6.44%
	女	7	2.50%	16	5.50%	24	7.36%
學歷	研究所	3	1.07%	4	1.37%	3	0.92%
	大專院校	21	7.50%	36	12.37%	37	11.35%
	其他	1	0.36%	3	1.03%	5	1.53%
地區	北區	16	5.71%	32	11.00%	32	9.82%
	中區	3	1.07%	8	2.75%	5	1.53%
	南區	6	2.14%	3	1.03%	8	2.45%

註1：資料統計至當年底（12/31）的員工總數。

註2：新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底員工總數）*100%。

5.2 人才吸引與留任

對公司的意義		優秀且穩定的人才是公司專業服務與競爭力的基礎，有助於提升整體營運效能。
政策 / 承諾		提供合宜薪資、健全福利與安全的工作環境來吸引與留住優秀人才。
目標	短期	- 定期檢視整體薪酬福利水準相較於同業的競爭力。 - 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境。
	中長期	- 追蹤同業薪資福利，並持續提供優於法規的福利事項。 - 提供多元學習與職涯發展機會，提升員工留任率。
負責部門 / 申訴機制		- 負責部門：總管理處人事總務課 - 申訴機制：christine_yang101@hiclearance.com.tw
當年度投入資源		- 提供暑期實習機會。 - 提供介紹獎金，鼓勵同仁引薦優秀人才進入公司任職。 - 年資達5年以上者，每5年給予獎牌與禮品。
評估機制 / 成果		2025年暑期實習學生5位。 2025年透過員工介紹管道入職者共4位。 - 年資達5年以上之離職率低於5%。

豐沛的人才才是公司得以永續經營的核心動力，公司不吝於獎勵創造績效與長期貢獻的員工，吸引更多優秀的人才留任，於114年公開資訊觀測站中新揭露的「非主管職全時員工資訊」，杏昌生技員工薪資顯著高於同業。我們秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性工作氛圍，不僅願意投入更多心力在工作表現，亦進一步吸引人才留任於公司，凝聚同仁的向心力，更積極參與公司事務。除了薪酬福利上的優待，我們同樣重視同仁的能力與未來發展，公司制定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續精進，實現自我價值。另外，杏昌生技亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，員工得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫信賴關係和諧互動。



■ 5.2.1 薪酬福利

杏昌生技建立績效導向的薪酬體系，依據年度營運目標達成率及公司獲利表現，提供優於當地法規且具市場競爭力的待遇。為確保員工表現合理反映於薪酬，全體同仁每年接受績效與職涯發展考核，考核結果會納入晉升與調薪考量，使具專業技術潛力者可深耕成為領域專家，而擁有管理特質者則培養為領導階層，實現多元職涯發展。

薪酬結構以服務年資、學經歷與專業能力為核心基準，絕不因生理或心理差異產生待遇落差。隨員工累積經驗與貢獻，產業知識與經驗愈發嫺熟，公司也樂於同步分享營運成果，具體體現於非擔任主管職務之全時員工年薪平均數顯著高於同業，讓員工能無後顧之憂奉獻所長，提高對公司的向心力和歸屬感。

年度	員工薪資 中位數 (仟元/人)	員工薪資 平均數 (仟元/人)	同業公司・員工薪資 平均數 (仟元/人)
2024年	916	1,091	787
2025年	900	1,054	798

註：資料來源為公開資訊觀測站非擔任主管職務之全時員工資訊



◆ 全職員工福利

年終獎金	年節獎金・禮品	國內外旅遊補助
交通津貼	結婚・生育・ 喪葬補助	生日禮券
不扣薪病假	團體保險・ 健康檢查	進修補助



提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，不論性別、年齡、宗教、婚姻狀況或其他個人特徵，全職員工皆享有上列福利項目。此外，就基層人員薪資來說，公司基層人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資，敘薪標準僅依據職務及職能而有所不同，不同性別間並無差異，另額外參考當地物價水準調升。

基層員工地區	性別	標準薪資與當地基本工資比例
北區	男	1.08
	女	1.08
中區	男	1.01
	女	1.01
南區	男	1.01
	女	1.01

註：標準薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如加班費、獎金或各項津貼。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
北區	16	16	100%
中區	2	2	100%
南區	1	1	100%

註1：「高階主管」的範圍，經理級（含）以上。

註2：比例算式為（各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）*100%。

為建構友善、平等且具包容性的職場環境，杏昌訂有《員工手冊》、《工作規則》、《性騷擾防治辦法》及《職場多元化政策》等內部規章，針對年齡、工時、假勤及性別等面向明確保障員工權益，落實平等就業與友善職場文化。

為使員工能兼顧家庭與工作，並響應政府鼓勵生育政策，公司除提供生育補助外，亦針對懷孕員工提供臨場護理師健康諮詢服務，並設置哺（集）乳室，營造友善的孕期及哺乳環境。同時，公司提供家庭照護假、生理假、產檢假、產假及陪產檢與陪產假，並依員工需求提供留職停薪制度，不分性別皆可提出申請，公司也會全力協助員工於留職停薪期滿後順利復職。

此外，公司與鄰近托育機構簽訂長期合作契約，提供員工子女註冊費優惠，並加贈書包、餐具及圍兜等入學用品，協助在職家長減輕育兒負擔。透過完善的家庭支持措施與友善職場制度，讓員工得以安心兼顧工作與家庭，持續打造多元、平等且具包容性的工作環境，協助不同性別員工充分發揮專業能力，共同提升企業永續競爭力。

◆ 員工育嬰留停統計表

員工育嬰留停 / 年度	性別	2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	31	27	19
	女	18	16	10
申請育嬰留停的員工數	男	0	1	1
	女	3	5	0
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	1	0
	女	3	5	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (含提前復職)	男	0	1	0
	女	2	2	1
復職率	男	0%	100%	0%
	女	67%	40%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數	男	0	1	1
	女	2	2	1
留任率	男	0%	100%	100%
	女	100%	100%	50%

註：
復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。
留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年度實際復職人數) *100%。

2025年度申請育嬰留停之員工共計1人，為男性1人。當年度復職人數為女性1人。歷年女性復職率相對較低，主要因個人生涯規劃等因素，公司亦予以尊重支持。近三年本公司育嬰留停後之職場銜接制度具穩定成效，員工對整體工作環境與支持措施亦有高度肯定。

最後，為保障員工退休的財務規劃，杏昌公司退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)，保障同仁未來請領退休金的權益。



確定福利計畫 (舊制退休金)

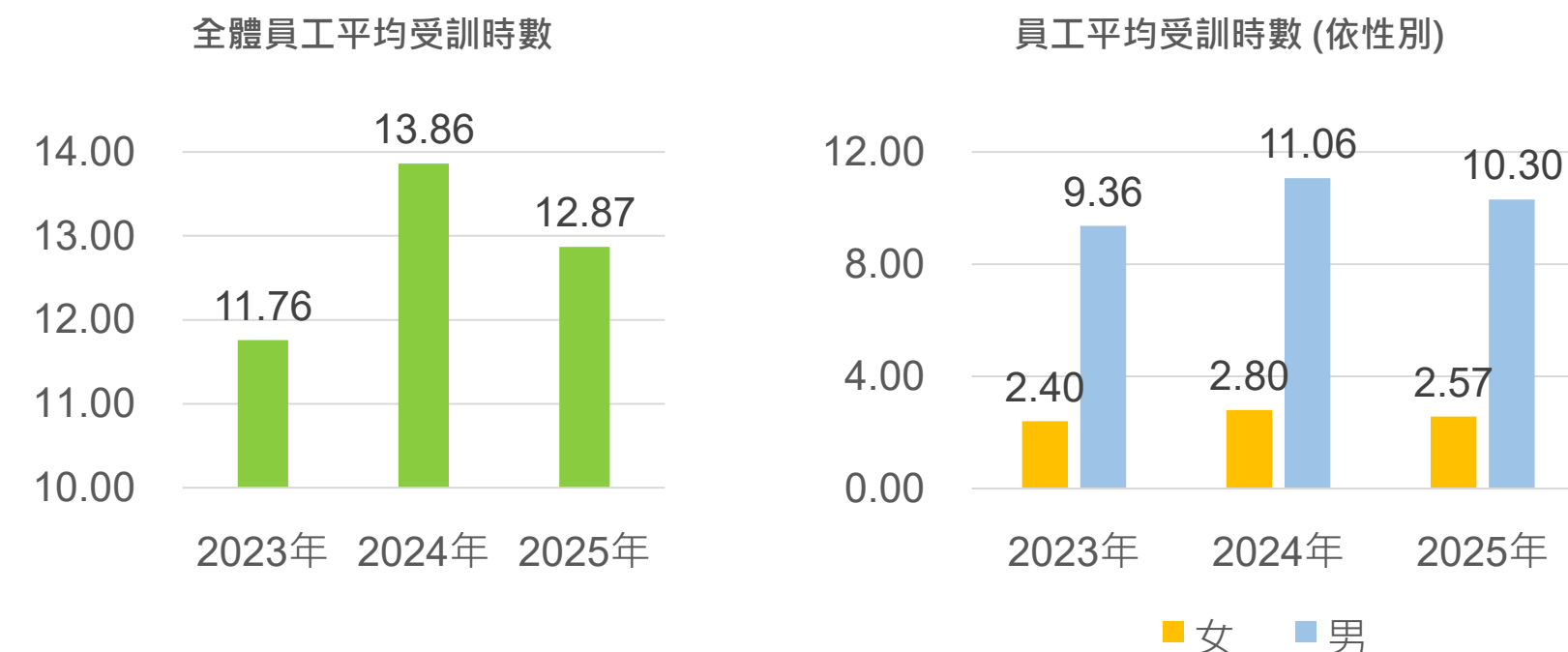
杏昌公司之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；杏昌公司業已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2025年底專戶餘額為新台幣22,900仟元，足以滿足符合退休資格人員之退休金需求，本年度有0人申請退休。

確定提撥計畫 (新制退休金)

杏昌公司自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金員工個人帳戶內，2025年已提撥專戶金額為新台幣15,734仟元。

■ 5.2.2 人才培育

對杏昌而言，企業永續經營的原動力來自於人才的持續成長與創新能力的累積。我們深信，唯有透過系統化的教育訓練與職涯發展體系，才能確保人力資本的增值，並在快速變動的產業環境中維持競爭優勢。因此，公司長期投入資源，建構以「新人訓練」為基礎、「專業職能」與「領導發展」為骨幹的多元培訓架構，並依年度策略、營運目標與業務需求，擬定一定時數量以上的年度訓練計畫，並結合客戶需求與法規變動動態調整，確保培訓與實務緊密扣合。歷年平均每名員工受訓時數皆達10小時以上。



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。
每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

杏昌的教育訓練體系採「階梯式培育」，從新進人員的基礎適應、到各產品專業人員、中高階主管的領導能力養成，均設計相應的學習路徑。新進同仁報到時，除由專人引導瞭解公司文化、規章制度及職業安全規範外，所屬部門亦會安排實務培訓，確保其快速融入團隊投入工作。在職同仁則依據職務需求，參與由公司每年規畫的專業相關訓練，或是跨部門知識分享，例如醫療器材的業務專業知識，產品的維修、保養技術等，持續精進技能。對於在杏昌成長、貢獻多年的退休員工，如其意願與公司需求相配合，杏昌也設回聘制度傳承他們的寶貴經驗提攜後進。

公司尊重、關心所有同仁的職涯發展，全體員工除任職未滿6個月之新進人員以外，應於每年接受一次工作績效考核，考核結果除連結獎酬、晉升、職務異動外，亦作為教育訓練的重要參考。

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	比例
性別	男	189	205	92.20%
	女	101	121	83.47%
員工類別	外勤單位	194	217	89.40%
	內勤單位	96	109	88.07%

培訓類別	說明
新進人員訓練	- 目標：正確價值觀、專業素養、紀律的實踐、問題解決的能力 - 對象：新進人員 2025年新進人員訓練班課程總時數：164 小時 - 培育方向：新進人員之訓練重點在於協助其了解公司沿革、組織架構、規章制度與經營理念，並依相關法規進行GDP教育訓練。
專業職能訓練	- 目標：銷售能力、行銷能力、維修能力、客戶服務能力 - 對象：基層員工 114年專業職能訓練班課程總時數：3,485 小時 - 培育方向：依其職務安排相關課程，內容包含行政作業流程、醫療產業法規、業務銷售規範、維修技能、客戶服務技能等內容，以培養同仁專業能力與提升法令遵循意識。
主管才能訓練	- 目標：管理能力、專業能力、行銷能力、人文素養、心理素質 - 對象：主管人員 114年主管才能班課程總時數：546 小時 - 培育方向：除了著重於領導管理能力的養成之外，也融入了更多文化傳承、團隊塑造、國際視野、職場不法侵害與性騷擾防治宣導、人才發展及企業永續發展等內容，培育主管以身作則、領導團隊、發揮正向影響力的能力特質。



■ 5.2.3 勞資溝通

杏昌致力於打造尊重、安心、雙向溝通的工作環境，嚴格遵守《勞動基準法》、《職業安全衛生法》、《勞工保險條例》等規範，確保勞動權益不受損害。

本公司無設立工會，亦未曾接收團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。然並不因此輕忽勞資關係之重要性，公司設有福委會，代表勞方表達訴求和爭取福利，另外也提供多元的勞資溝通管道，如主管會議、單獨面談，以及獨立申訴專線、專用信箱，並且視必要不定期召開申訴處理委員會；其中依法每季定期召開的勞資會議是雙向交流的重要平台，員工可在此反映意見，而公司則藉此凝聚共識，了解員工需求與意見。2025年共召開4場勞資會議，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話促進合作，員工也得以表達意見，向公司爭取提高勞動條件。會議勞方、資方代表各5人，於會中討論諸如休假規範、工時調整以及氣候天災的出勤應變等議案，同時也照顧女性同仁夜間加班，提供交通工具保障其便利與人身安全。我們透過上述方式讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實；反之公司的管理階層也能適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。

本公司在企業經營過程中，若發生可能嚴重影響員工權利的重大營運變化，將嚴格遵循《勞動基準法》等相關法規，依員工年資提前預告並充分溝通。具體而言，持續工作三個月以上未滿一年者，依法於十日前預告；工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告；三年以上者則給予三十日預告期。若要大量資遣員工會依照「大量解僱勞工保護法」規定，提前60天將解僱計畫書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示。以上期間除透過正式管道公告外，人資部門亦將主動與受影響員工接洽，提供必要協助。

在全體同仁共同努力下，杏昌成功營造出高度互信的工作文化。2025年度無發生任何歧視事件、強迫勞動、雇用童工或侵犯人權之情事，共計0件勞資爭議事件。未來，我們將持續以透明溝通與人性化管理為基礎，鞏固員工對企業的認同。



5.3 職業安全衛生

■ 5.3.1 職安管理系統

杏昌依據《職業安全衛生法》及其相關子法之規定，建立並執行職場安全與健康管理制​​度，包含風險評估、危害告知、定期教育訓練、健康檢查與異常追蹤等措施。並透過制度化的程序持續監督與精進執行情形，以預防職災發生、保障員工身心健康。

■ 5.3.2 危害辨識與預防

為預防職場不法侵害，本公司依據職業安全衛生相關法規進行全員性風險盤點與管理，制定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。針對不同部門（如內勤單位與業務單位）實施職場暴力預防評估，包含外部與內部風險來源之調查，涵蓋肢體、語言、心理與性騷擾等四大不法侵害風險類型。

本公司每年均辦理正式的風險評估作業，包含：

- 評估項目涵蓋員工是否單獨作業、是否涉及現金交易、是否與外部人員接觸等超過 20 項目。
- 評估指標採用三軸矩陣，依「可能性」與「嚴重性」判斷風險等級（高/中/低），並據此提出現有控制措施與補強建議。
- 管控方式包含工程控制、管理控制與個人防護等三層級。
- 針對中度以上風險場域，例如櫃台第一線服務人員，建議增設標準作業程序（SOP）及員工自我防護教育訓練。

此外，公司亦建立職場不法侵害預防制度，持續進行風險因子盤查與控制措施滾動式更新，確保高風險工作型態如夜間作業、單人出勤等均已納入防護規劃。所有風險評估紀錄均經專業護理人員審核，作為改善職安環境與設計教育訓練內容的依據。

風險類型	舉例
肢體暴力	毆打、推擠、踢打
語言 / 心理暴力	侮辱、威脅、羞辱、排擠、歧視
性騷擾	不當言語或肢體行為
跟蹤騷擾	監視、尾隨、騷擾性訊息

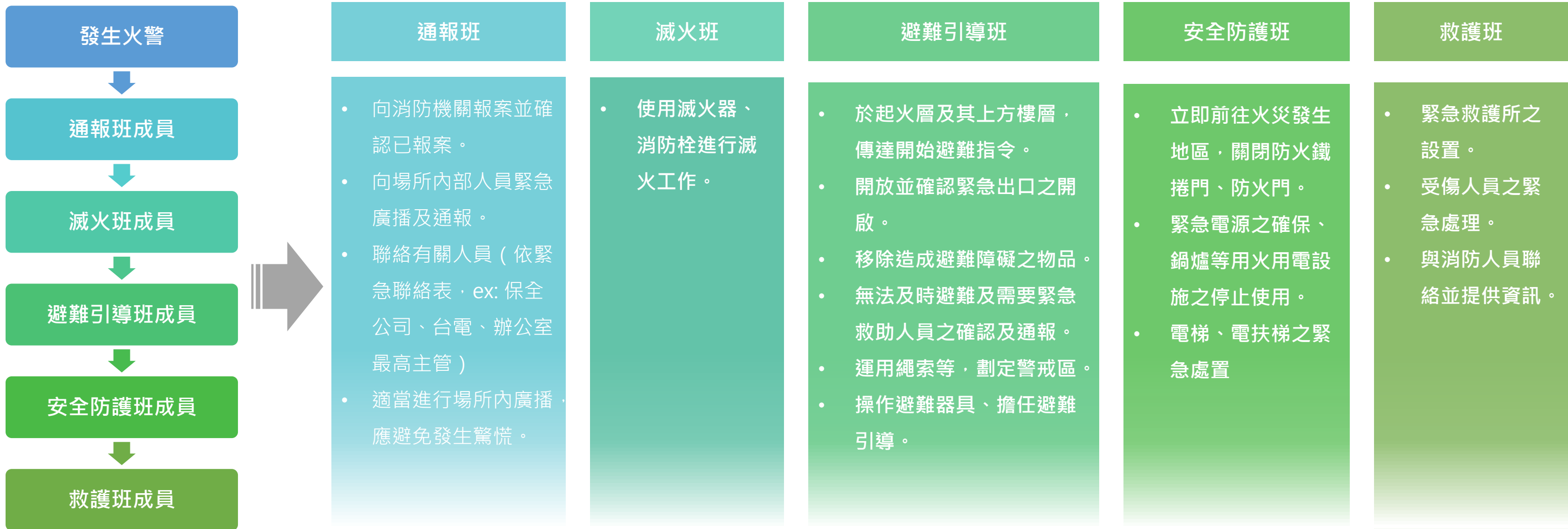


◆ 自衛消防演練

為強化職場風險辨識與安全意識，每半年由防火管理人舉行自衛消防演練並向轄區消防隊申報，包含防火講習、避難疏散、通報流程與滅火器使用等操作訓練；並定期派員參加園區管理中心舉辦之消防演習、CRP及AED訓練，以提升實務應變能力。本公司未來亦將持續檢視職安衛制度之落實成效，結合數位化管理工具，強化預防性健康照護與工作安全管理，朝向「零職災、全健康」之職場目標穩健邁進。



◆ 火災應變措施



■ 5.3.3 員工健康促進

定期健康檢查	臨場健康服務
■ 每年安排全體員工進行健康檢查，作為疾病預防與健康管理依據。	■ 特約護理師：每月安排 4 次臨場服務，提供健康諮詢與簡易評估。 ■ 特約醫師：每年安排 4 次現場服務，針對異常健檢個案進行後續追蹤與建議。
健康異常追蹤	日常健康管理
■ 依健檢結果分級追蹤，提供必要諮詢或轉介協助。	■ 辦公室配置電子血壓計，供員工自我監測。 ■ 公告欄不定期更新健康促進資訊，增進健康意識。

此外，杏昌每年在臨場醫護的協助下進行「母性健康執行表」，為保障女性員工於妊娠與哺乳期間的健康權益，建立「母性健康保護計畫」，針對危害辨識、健康諮詢與適性工作安排等實施全面性管理，統計2025年度情況如下：



■ 5.3.4 職業傷害統計

杏昌公司無職業病通報紀錄，惟近年有個別同仁因通勤發生交通事故，以及因業務性質頻繁出入醫療院所而感染。建於報導平衡性原則，以及杏昌秉持主動關懷員工之身心健康的心情，主動揭露如附表：

類型 / 年度		2023年	2024年	2025年	危害及改善說明
職業傷害 類型	跌傷	0	1	0	同仁執勤時，未留意地上管線突起的高低落差導致踩空跌倒，已加強提醒與宣導，並留意同仁康復情形。
	上下班途中車禍	1	1	2	加強交通安全之宣導。

統計 / 年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時		534,656	559,024	625,888
職業傷害造成的死亡事故 ^{註1}	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害 ^{註2}	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害 ^{註3}	人數	1	2	2
	比例	1.87	3.58	3.20
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可紀錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：依據每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，數據統計排除死亡人數。

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



5.4 社會參與



醫療關懷：守護健康平權

SDG 3「健康與福祉—確保健康及促進各年齡層福祉」

杏昌生技長期關注社會公益議題，秉持回饋社會與關懷生命之理念，鼓勵員工以實際行動參與各項公益活動，持續將企業社會責任落實於日常營運之中。公司相信，透過積極投入公益行動，不僅能凝聚員工向心力，更能將關懷精神延伸至社會各個角落，為社會創造正向影響。

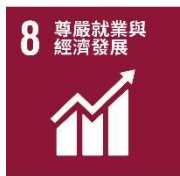
2025年8月7日，杏昌生技配合湯城園區舉辦員工捐血活動，號召同仁踴躍響應，以實際行動支持醫療用血需求。透過本次活動，不僅展現公司對公共健康議題之關注，也鼓勵員工發揮互助關懷精神，實踐企業回饋社會之承諾。未來，杏昌生技將持續參與並推動多元公益活動，攜手員工共同為社會注入更多溫暖與正向能量。



COVID-19疫情期間，杏昌生技洞察弱勢族群面臨的防疫困境，主動捐贈3萬8千盒唾液快篩予家扶基金會，希望讓弱勢兒童能得到良好的照顧；1萬支唾液快篩予礦工兒子教育基金會，轉贈全台21家育幼院，以非侵入性檢測降低兒童採檢恐懼，同時減輕弱勢家庭的經濟負擔。此外，我們持續挹注醫療資源至每個角落，2025年陸續捐款或捐贈醫療設備予全台多家非營利醫療機構，包括若瑟醫院、秀傳醫院與嘉義基督教醫院等機構，2025年度善款總金額達新台幣1,904萬元，期望能協助其於基層醫療、長照服務與醫院建設上提供更完善之支持，共同打造更具包容性的健康照護體系。



八仙塵爆事件中，杏昌生技迅速動員，捐助人工真皮敷料予燒燙傷患者，結合本公司原廠TERUMO的技術支援，為傷者提供高品質的醫療照護資源。不僅體現我們對社會急難事件的關注，更彰顯企業以專業醫療知識回饋社會的使命。



教育支持：深耕兒少發展，播種希望未來

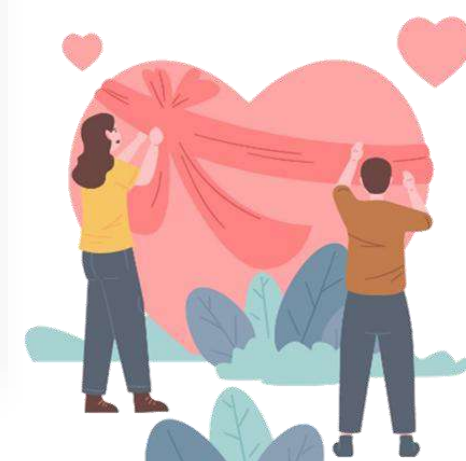
SDG 1「消除貧窮」、SDG 4「優質教育」、SDG 8「尊嚴就業與經濟成長」

自1999年起，杏昌生技透過家扶基金會固定每年認養三名弱勢兒童，迄今已逾25年從未中斷。除定期經濟援助外，更透過佳節禮金、社工輔導、升學輔導與就業資源轉介等方式，為孩子們提供穩定的成長環境，協助其邁向自立之路。這份跨越二十餘年的善意行動，不僅改善了孩子們和家庭的生活條件，也為弱勢社群注入希望與機會，我們相信這樣的關懷能夠在社會中種下更多溫暖的種子，形成善的循環。

為培育未來生技人才，我們與中原、元培、義守等大學合作推動實習計畫，透過職場實務操作與跨部門協作，縮短學用落差，傳承了改善人們健康的專業知識，也為產業永續發展奠定人才基礎。

公司鼓勵學生於暑假期間參與實習計畫，透過部門主管的實務指導與實地參與日常工作流程，幫助學生瞭解職場文化、學習實務技能，進而掌握產業所需的知識與專業。同時，實習生也能藉此機會與公司各部門同仁交流互動，培養跨部門溝通、協作與問題解決能力。

截至目前，實習計畫已累計培訓超過 20 位實習生以上，不僅協助年輕學子探索職涯方向，也為企業提前發掘與觀察未來潛力人才，建立人才儲備基礎，實踐產學合作、雙贏共好之目標。





環境倡議：擁抱生物多樣性

SDG 13「氣候行動」、SDG 15「陸域生態」

氣候變遷與生態危機是全球共同課題，杏昌生技以行動支持環境教育，2023年包場響應生態紀錄片《山椒魚來了》，邀請逾百名同仁與眷屬共襄盛舉，透過台灣特有種山椒魚的生存故事，認知到其棲息地受到的挑戰，深化大眾對生物多樣性保護與氣候行動的認知，導演麥覺明親臨分享17年拍攝歷程，喚起同仁們的共鳴，並凝聚杏昌內部對永續環境的認同與實踐動力。



社會共融：整合企業資源，擴大社會影響力

SDG 3「健康與福祉—3.8實現全民健康覆蓋」

杏昌生技積極串聯醫療、教育與非營利組織，期盼透過小而確實的行動，拓展企業的社會影響力。

日期	地點	課程	參與人數
2025/6/11	研華科技 內湖總部	睡眠呼吸中止症健康講座	50
2025/5/28	研華科技 內湖總部	睡眠呼吸中止症健康講座	50
2024/8/23	大溪仁善社區長照機構	CPR+AED、BLS 使用課程	12
2024/5/29	耕莘健康管理專科學校	植牙贖復過程宣導	32



06. 附錄

附錄一 GRI內容索引 ★為重大主題

使用聲明	杏昌生技股份有限公司已參考GRI 準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	目前尚無適用的GRI 行業準則				
主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1.2 基本資料	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於報告書	04	
	2-4	資訊重編	關於報告書	04	
	2-5	外部保證/確信	關於報告書	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1.2 基本資料	15	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	61	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	61	
治理	2-9	治理結構及組成	1.3 永續推動小組 3.1 治理實務	09 23	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	24	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	24	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續推動小組 3.1 治理實務	09 23	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理	23 33	

主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續推動小組	09	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	24	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 利害關係人溝通管道 與關注議題	07	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	24	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	28	
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定限制/薪酬屬公司保密範圍
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
策略、政策與 實務	2-23	政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	31 60	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.1.1 人權保障	31 60	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	31	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	36	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	21	
	2-29	利害關係人議合方針	1.1 確認利害關係人 1.2 利害關係人溝通管道 與關注議題	06 07	
利害關係人議合	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	69	

主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
GRI 3： 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	10	
營運績效					
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	38	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷風險與機會	48	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2.1 薪酬福利	64	
	201-4	取自政府之財務援助	無此事項		不適用
市場地位					
GRI 202： 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 薪酬福利	64	
★倫理誠信					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.4 倫理誠信	31	
GRI 205： 反貪腐2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4 倫理誠信	31	
自訂主題	自訂	當年度受理誠信檢舉次數	3.1.4 倫理誠信	31	
★客戶服務					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 客戶服務	39	
自訂重大主題	自訂	當年度客戶滿意度調查	3.5 客戶服務	39	
能源					
GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	52	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	52	

主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
排放					
GRI 305： 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.1 碳排放	53	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.1 碳排放	53	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.1 碳排放	53	
★（醫療廢棄物管理）廢棄物					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 醫療廢棄物管理	54	
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.1 組織內廢棄物	54	
			4.3.2 下游醫療廢棄物	55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.1 組織內廢棄物	54	
			4.3.2 下游醫療廢棄物	55	
	306-3	廢棄物的產生	4.3.1 組織內廢棄物	54	
			4.3.2 下游醫療廢棄物	55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.2 下游醫療廢棄物	55	
4.3.3 醫療廢塑膠回收			56		
306-5	廢棄物的直接處置	4.3.2 下游醫療廢棄物	55		
		4.3.3 醫療廢塑膠回收	56		
★供應鏈管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 供應鏈管理	57	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4.1 新供應商篩選準則	57	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.4.2 主要供應商評核	58	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.4.1 新供應商篩選準則	57	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4.2 主要供應商評核	58	

主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ (人才吸引與留任) 勞雇關係					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 人才吸引與留任	63	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	61	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利	64	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	64	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	64	
勞資關係					
GRI 402 : 勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	69	
職業安全衛生					
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職安管理系統	70	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 危害辨識與預防	70	
	403-3	職業健康服務	5.3.3 員工健康促進	72	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.3 員工健康促進	72	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.2 危害辨識與預防	70	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 員工健康促進	72	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.2 危害辨識與預防	70	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.4 職業傷害統計	72	
	403-9	職業傷害	5.3.4 職業傷害統計	72	
	403-10	職業病	5.3.4 職業傷害統計	72	

主題	GRI準則編號	GRI 準則標題	報告書對應章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
人才培育					
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	67	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	67	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.2 員工統計	61	
★產品安全與責任					
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	3-3	重大主題管理	3.6.1 產品安全	41	
	416-1	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4.2 主要供應商評核	58	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.6.3 年度投入與執行成果	43	
GRI 417 : 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的資訊	3.6.1 產品安全	41	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.6.3 年度投入與執行成果	43	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.6.3 年度投入與執行成果	43	
資訊安全					
GRI 418 : 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7.4 年度投入與執行成果	47	

附錄二 SASB永續會計準則

健康保健產業 / 醫療設備與用品

主題	代碼	指標	衡量單位	公司回應
可負擔性與定價	HC-MS-240a.2	如何向客戶或其代理商揭露每一產品之價格資訊之描述	不適用	不適用
	HC-MS-240a.3	與前一報導期間相比，產品組合中(1)加權平均牌價及(2)加權平均淨價之百分比變動	百分比(%)	暫不揭露
產品安全	HC-MS-250a.1	(1)公布召回之次數, (2)召回單位之總數量	數量	2025年無產品回收事件
	HC-MS-250a.2	列於任何公共醫療產品安全或不利事件警示資料庫中之產品	不適用	不適用
	HC-MS-250a.3	與產品相關之死亡人數	數量	2025年無使用產品相關的死亡人數
	HC-MS-250a.4	因應違反優良製造規範 (GMP) 或同等標準之而採取之執法行動數量，按類型別	數量	2025年無違反 (GMP) 或同等標準的行為
倫理行銷	HC-MS-270a.1	與虛假行銷陳述有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	表達貨幣	詳見3.6產品安全與責任
	HC-MS-270a.2	就宣傳產品之仿單標籤外使用進行管理之倫理規範之描述	不適用	不適用
產品設計與生命週期管理	HC-MS-410a.1	對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論	不適用	不適用
	HC-MS-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量，按(1)器材與設備及(2)用品劃分	公噸 (t)	詳見4.3.醫療廢棄物管理

附錄二 SASB永續會計準則

健康保健產業 / 醫療設備與用品

主題	代碼	指標	衡量單位	公司回應
供應鏈管理	HC-MS-430a.1	參與製造及產品品質之第三方查核計畫之(1)個體場所及(2)一階供應商場所之百分比	百分比(%)	1. 個體場所 - 33%取得QMS醫療器材製造許可證(貼標)、67%取得GDP醫材運銷許可、50%取得GDP藥品運銷許可。 2. 一階供應商場所 - 經銷代理之醫療器材皆會請廠商提供相關產品安全佐證資料，並取得TFDA醫療器材許可證。
	HC-MS-430a.2	維持配銷鏈內可追溯性之努力之描述	不適用	不適用
	HC-MS-430a.3	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	不適用	不適用
企業倫理	HC-MS-510a.1	與賄賂或貪瀆有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	表達貨幣	2025年度無發生與賄賂、貪汙相關的法律訴訟案件
	HC-MS-510a.2	管理與醫療保健專業人員互動之倫理規範之描述	不適用	不適用
已銷售單位數量，按產品類別劃分	HC-MS-000.A	依產品類別之銷售數量	數量	詳見2.1.2公司基本資料

附錄三 上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形	
項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	詳本報告書「4.1氣候變遷風險與機會」章節
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司持續關注國內外碳定價發展趨勢，因本公司非屬製造業，也非排碳大戶，故尚未有內部碳定價政策，但本公司將持續關注台灣碳費與碳稅政策，評估未來是否需行導入可行性。
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	依「上市櫃公司永續發展行動方案」規定，本公司屬實收資本額50億元以下之上櫃公司，應以完成合併財務報告邊界之溫室氣體盤查年度（115年）作為基準年，並據以訂定次一年度之減碳目標、策略及具體行動計畫。本公司目前僅完成個體公司溫室氣體盤查，尚未涵蓋合併財務報告範圍，故尚未訂定具體減量目標；後續將依規定完成盤查後，逐步訂定相關減碳管理措施。