

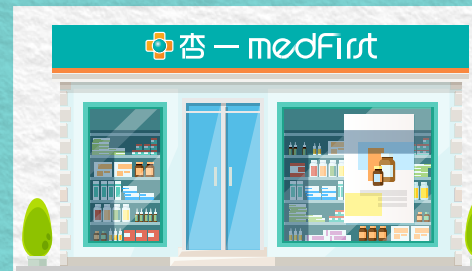
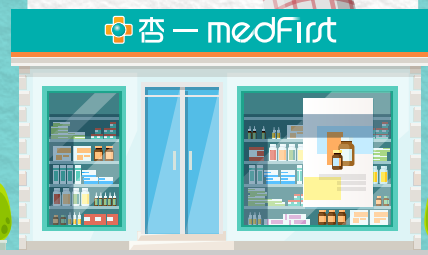
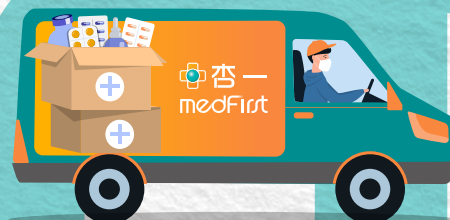
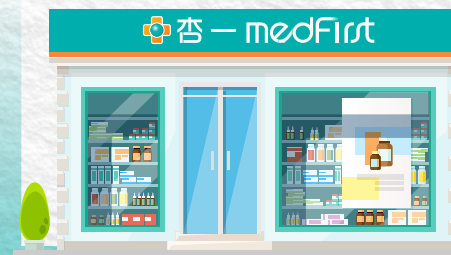


2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

第一家上市櫃的醫療用品零售通路

以專業、服務、品質、效率、永續經營為經營理念
希望成為「您家庭的健康管理師」





您家庭的健康管理師



目錄

CONTENTS

關於本報告書

04

榮耀與肯定

06

董事長的話

07

1

永續管理

08

1.1 杏一永續管理藍圖

09

1.2 永續治理機制

10

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

12

2

杏一醫療用品

16

2.1 關於杏一

17

2.2 公司治理

20

2.3 產品與服務

25

2.4 資訊安全與隱私保護

27

2.5 法規遵循

29

3

值得杏賴的服務

30

3.1 智慧服務與創新

31

3.2 供應鏈管理

34

3.3 多類型商品安全管理

35

4

永續環境愛地球

37

4.1 包裝包材管理

38

4.2 綠色倉儲

38

4.3 氣候變遷減緩與調適

38

4.4 廢棄物管理

44

5

杏福職場

45

5.1 杏一大家庭

47

5.2 人權與健康安全職場

49

5.3 人才招聘與培育

52

5.4 薪酬福利

58

6

暖心杏念社會共好

59

6.1 社區服務

60

6.2 銀髮照護

60

6.3 公益活動

61

6.4 促進文藝發展與教育品質

62

附錄

63

GRI 永續性報導準則對照表

64

永續會計師準則委員 (SASB) 之 行業準則對照表 - 藥品零售商

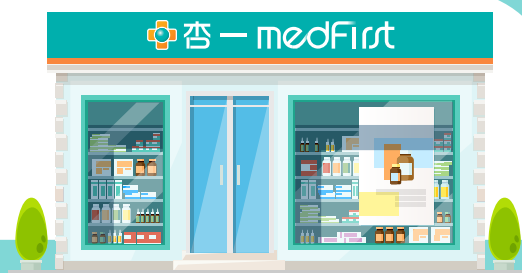
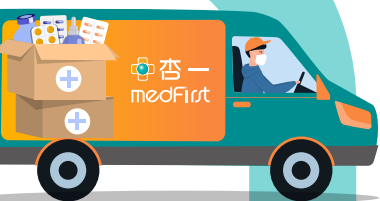
68

氣候相關財務揭露 (TCFD) 索引表

70

有限確信報告

72



關於本報告書

杏一醫療用品股份有限公司（股票代碼 4175）自 2023 年出版第一本永續報告書，2024 年發行第二本報告書，2025 年公告第三本報告書，將以永續報告書之發行持續與利害關係人建立良好溝通渠道，追求落實完整揭露經濟、環境、社會（包含人權）及公司治理等 ESG 面向之目標與執行情形，並提供給利害關係人了解杏一醫療用品在永續策略、實踐方式與績效，展現杏一在永續善循環的成果。

關於本報告書報告時間、邊界及發行週期，編撰依據標準、審查與定稿、外部保證及資訊重編，包含聯絡方式與其他相關資訊，以企業責任做完整揭露，期待透過更透明化的資料回應，讓關心我們的各界利害關係人，能夠更瞭解杏一在 2024 年實踐企業永續各方面的表現和成果。

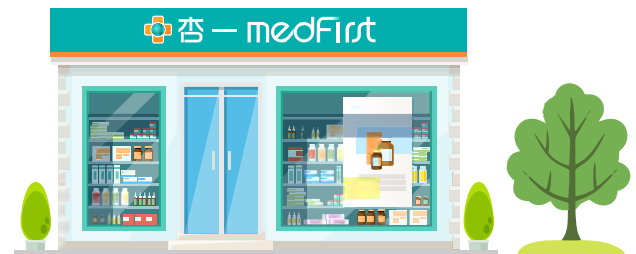
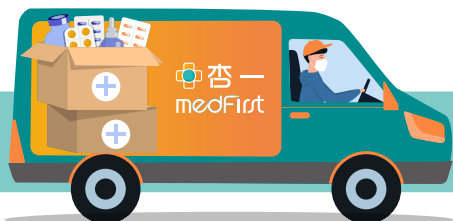
● 報告書時間、邊界與數據

本報告書揭露 2024 年度（自 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止）企業永續發展之相關成果，部分資訊溯及 2024 年度以前相關績效。本報告書邊界主要涵蓋杏一醫療用品股份有限公司台灣地區營業據點，包含總部營運大樓、313 家門市、24 座商場與大健康物流中心，2024 年度報告書暫不揭露子公司與海外地區資訊，子公司及海外地區營運據點營業績效與財務數據參考杏一合併報表，預計未來會逐步納入報告書中；本報告書財務數據來源與財報數據一致，部分統計數據引用自政府機關及相關網站公開發表資訊，其餘量化數據若有特殊意義將另行附註說明。

另基於對環境永續保護，本公司遵循政府及主管機關之永續發展藍圖，同時積極回應台灣上市櫃公司於 2027 年完成溫室氣體盤查之階段目標。杏一於本報告書中將沿用去年之邊界揭露總公司、門市、商場與大健康物流的碳排放與溫室氣體盤查數據，以具體呈現杏一規劃逐年降低碳排放的實際行動資訊，以期為社會創造出最大共益的永續經營目標。

● 編撰依據標準

本報告書參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公佈之通用準則、氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）及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」所列之指導方針及架構，並參考永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）進行編製，揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，GRI 內容索引詳如附錄一，SASB 內容索引詳如附錄二及 TCFD 內容索引如附錄三。





● 內部稽核

本公司為落實企業永續發展相關資訊之透明揭露，制定「永續資訊管理辦法」，以推動永續報告書編製相關業務，本報告書依循該辦法進行編製，各權責單位依業務內容蒐集相關資料數據進行分工編撰，經部門最高主管審核後，由總經理室彙總編輯，呈送總經理、董事長核閱，經第三方執行確信，再提報永續委員會及董事會審視並於核准後發行。

● 外部認證

本報告書資訊委由獨立且具公信力之第三方會計師事務所 - 國富浩華聯合會計師事務所執行杏一 2024 年度永續報告書確信查證，依照確信準則 3000 號執行有限確信，確保杏一永續報告書遵循證交所「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」或櫃買中心「上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法」及全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之公用準則，出具有限確信報告。

● 資訊重編

本報告書若有資訊重編將於相關資訊揭露處備註說明資訊重編資訊。

● 報告書發行歷程

杏一將以年度為主，定期發行永續報告書，並於本公司網站 www.medfirst.com.tw 供查詢及下載。

上一發行版本：2024 年 8 月發行

現行發行版本：2025 年 8 月發行

下一發行版本：預定 2026 年 8 月發行



聯絡資訊

本報告書之進一步相關資訊，可以採取以下聯絡方式

聯絡單位：總經理室

地址：桃園市龜山區復興一路 361 號 5 樓

連絡電話：(03) 397-0761

郵件信箱：ir@medfirst.com.tw





杏一 2024 永續績效



◆ 合併營收 77.34 億元，持續創新高



◆ 持續取得 ISO 27001 及 ISO 9001 認證有效性，嚴格守護資訊安全



◆ 2 項醫療器材、3 項營養保健品 通過 SNQ 國家品質標章認證



◆ 推出 1673 項新品



◆ 自 2022 年起新增會員人數累計達 337,487 人

榮耀與肯定



◆ 獲 1111 人力銀行「2024 幸福企業獎」肯定



◆ 榮獲讀者文摘 2024 第 26 屆 信譽品牌 - 健康與個人保健類 金獎



◆ 榮獲早安健康 X Yahoo 奇摩 2024 健康風雲賞 零售通路類連鎖藥局 特優



◆ 獲桃園市政府頒發 2024 年綠色採購績效卓越獎



◆ 獲勞動部勞動力發展署桃苗分署頒發卓越人才培訓貢獻獎

◆ 榮獲勞動部勞動力發展署桃竹苗分署 2023 年度人才培育績優單位，並於 2024 年獲頒獎項（2024 年獲頒）

董事長的話

2024 年，全球醫療與永續發展領域正經歷深刻的轉型。在這個充滿挑戰與機遇的時代，杏一醫療用品秉持「守護健康、共創永續」的理念，持續深化企業韌性與社會責任，攜手各界邁向更美好的未來。

引領數位照護轉型，實現健康服務創新

隨著高齡社會來臨與民眾健康意識提升，杏一持續以顧客需求為核心，強化數位化服務布局，建構橫跨線上與線下的智慧照護生態系。2024 年，我們深化「健康照護儲值卡」、「數位保固卡」、「寄庫分批取」等創新服務機制，並結合 LINE 官方帳號推出會員專屬綁定、即時交易查詢、優惠推播等功能，讓顧客無論在門市或遠端皆可享受一致且便利的數位體驗。

我們亦持續優化大健康物流平台與資訊系統，強化後端供應鏈效率，以數據分析精準預測商品流通，提升醫療用品可近性。未來，杏一將持續拓展與自有 App、電商平台、長照資訊系統的整合連結，邁向「家庭健康管理師」的數位實踐願景，協助照護者及長者獲得即時、安心的服務支援，實現以科技改善生活的品牌承諾。

強化 ESG 治理，邁向永續經營

面對日益嚴峻的氣候變遷與社會期望，杏一積極響應政府推動的 ESG 政策。自 2024 年起，我們依據《氣候變遷因應法》與《溫室氣體排放盤查及登錄管理辦法》，完成溫室氣體盤查與第三方驗證，並將相關資訊公開揭露，展現對環境責任的承諾。此外，配合主管機關的新規定，我們每年發布 ESG 報告，提升資訊透明度，強化與投資人及社會大眾的溝通。

深耕在地連結，實踐社會共好

我們深知企業的成長離不開社會的支持。因此，杏一持續投入社區健康教育、弱勢關懷與公益活動，與地方政府、學校及非營利組織合作，推動健康促進與

疾病預防，提升社會整體福祉。同時，我們也積極培育在地人才，提供多元職涯發展機會，促進地方經濟與社會的共榮發展。

展望未來，杏一醫療用品將持續秉持「以人為本、永續共好」的核心價值，深化智慧醫療服務，強化 ESG 治理，並與社會各界攜手合作，共同打造健康、永續的未來。

謹此，感謝各位長期以來的支持與信任，讓我們在追求卓越的道路上，持續前行。

敬祝 安康順心

杏一 董事長



1

永續管理

1.1 杏一永續管理藍圖

1.2 永續治理機制

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別



1.1 杏一永續管理藍圖

杏一深信企業永續發展是企業營運的核心。為實踐永續發展，必須建立強而有力的管理機制，繪製清晰的藍圖，並與利害關係人持續溝通。杏一成立永續發展委員會及永續專案小組，擘劃杏一永續藍圖，期望透過設定願景，在營運、經濟、環境和社會層面不斷創新，善盡企業公民責任，確保永續環境，不僅能夠強化企業韌性，同時提升企業對全體社會產生正向影響。

杏一的經營理念在於追求「誠信正直、關懷生命、尊重個人、持續創新」的核心價值。我們充分運用核心技術與團隊合作，掌握內外部客戶的實際需求，建立明確目標，勇於面對挑戰與承擔風險，激勵員工的自我發展，與公司共存共榮。未來杏一當持續專注在產品的品質精進，配合迅速、專業及安全的產品設計與服務，期能滿足顧客需求。此外，我們也將全力整合數位研發、門市服務到行銷的每一個策略流程，將品質視為工作要點，讓顧客信賴杏一，產品能夠真正提高顧客的生活品質。

● 杏一服務價值與核心理念

我們的使命：成為您家庭的健康管理師

以醫護為專業背景，懷抱著南丁格爾的精神，對需要的人傳遞更寬廣的愛心、耐心與關懷照護的理念。

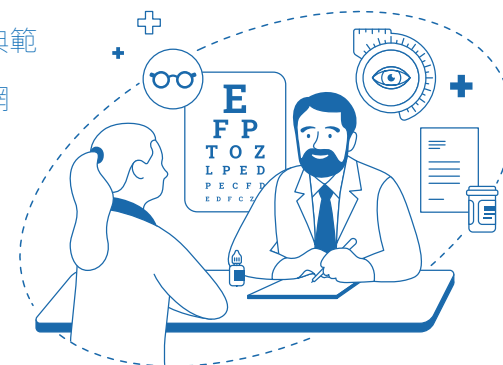


● 永續影響力



● 願景：

- ◆ 成為最具競爭力的專業醫療保健用品公司
- ◆ 成為國人最佳的健康資訊諮詢夥伴，為國人創造「健康資訊無死角，服務空間無障礙」之健康環境
- ◆ 成為醫療用品之專業領域中的典範
- ◆ 成為醫藥諮詢及解決相關問題的典範
- ◆ 創造完整且優質的健康醫療服務網



1.2 永續治理機制

永續發展委員會

杏一針對 ESG 企業永續，2023 年成立董事會轄下之企業永續發展委員會，並由總經理擔任主任委員，任命各部門高階主管作為推動永續事務，並設下 6 大 ESG 工作小組，包含金融永續、環境工程永續、客戶永續、員工關懷永續、數位永續、社會公益和供應鏈管理。ESG 工作小組負責規劃與推行各部門永續專案，並由總經理室彙集企業永續運作績效以及執行成果，向董事會與永續發展委員會呈報。

本公司期望透過企業永續發展委員會，致力於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化各部門單位職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，逐步推動各項制度及辦法，持續不斷地提升公司治理品質及成效，以確實落實公司治理精神，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。

● 永續發展委員會組織架構



● 永續發展委員會功能小組

小組名稱	關注議題	職責
金融永續小組	財務績效、財務風險管理	強化企業應對氣候變遷之風險與能力，進而規劃培養企業韌性及掌握商機。
環境工程永續小組	節能減碳、環境永續	以環境永續與永續經營為目標，採用環保綠建材打造門市與物流空間，在不造成環境負擔的情況下，達成環保永續的門市理念
客戶永續小組	客戶服務、品牌管理	實踐專業的服務理念並滿足消費者基於品牌承諾而產生的期待，藉由品牌管理策略執行整合行銷溝通，優化客戶消費體驗。
員工關懷永續小組	員工福利、員工關係教育訓練、職業安全衛生	打造安全幸福的工作環境，聚焦於教育訓練、人才發展、人權保障、員工照顧、職場健康等重要人力資源議題，研擬適當的人力資源制度。
社會公益和供應鏈管理小組	永續採購、供應商管理、產品創新	進行供應商之管理，選擇重視 CSR 管理的供應商，定期檢視與訪查。
數位永續小組	資訊安全風險管理、資訊研發、數位轉型	透過數位工具積極推動企業數位永續，深化與挖掘數位應用的場景，建立線上教育與服務系統，研發數位永續的創新方案。

本公司永續發展委員會委員計 5 人，包含 4 名獨立董事及總經理擔任主任委員，旨在為落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標與公司營運及核心資源緊密連結，其職權包括：制定永續發展策略、訂定永續發展年度計畫、監督永續執行情形與成效之追蹤與檢視，及其他永續發展相關事項決議。根據永續發展委員會的組織規程，杏一也會於每年召開至少 2 次會議，並向董事會報告整體永續經營管理之績效。

● 永續發展委員會成員簡介

委員	職位	專業背景	永續相關經驗 / 資歷	2024 年度會議出席率
蔡德忠	總經理	- 明志工專工業設計科 - 高雄第一科大行銷與流通管理研究所 - 復旦大學高層管理人員工商管理碩士	曾任： - 長庚醫院課長 現任： - 本公司總經理 - 本公司永續委員會主席 - afnor企業ESG永續領袖	100%
曾盛誠	獨立董事	明志工專工業設計科	曾任： - 台塑汽車副總經理 - 南亞工務部副經理 - 明志科技大學董事 - 昇陽光電科技股份有限公司董事兼執行副總經理 - 聯合再生能源股份有限公司電池事業總經理 - 聯合再生能源股份有限公司新事業開發總經理 曾任： - 新能光電科技股份有限公司董事長（法人代表） - 江西升陽科技股份有限公司董事（法人代表） - 科冠能源科技股份有限公司董事（法人代表） - 中美材料股份有限公司董事長（法人代表） - 昇陽材料股份有限公司董事（法人代表） - 兆陽光電科技股份有限公司董事（法人代表） - TS Solartech董事 現任本公司獨立董事	100%
唐麗芬	獨立董事	輔仁大學會計系	曾任： - 晉瑜企業股份有限公司 董事 - 大門實業股份有限公司 董事 - 經濟部會計師便民值勤服務中心 - 國稅局會計師便民值勤服務中心 - 財團法人企業大學文教基金會講師 - 國際扶輪3482地區青少年交換委員會主委 - 台北大稻埕扶輪社社長 現任： - 本公司獨立董事 - 佳和聯合會計師事務所合夥會計師 - 資信管理顧問股份有限公司顧問師 - 漢耘投資股份有限公司董事	100%

關鍵重大事件

本公司 2024 年度與董事會溝通之關鍵重大事件共有三案，性質包含：溫室氣體執行計畫時程、產品碳足跡執行計畫時程、各項節能減碳及溫室氣體減量政策之可行性及編製永續報告書進度等議題。

開會日期	溝通事項	決議結果
2024.08.08	本公司2023年永續報告書	經主席徵詢全體出席委員意見無異議照案通過
2024.11.07	2024年永續報告書執行規劃及進度	完成重大主題鑑別確認及報告書製作程序報告，經主席徵詢全體出席委員意見無異議照案通過
2024.12.16	追認制訂永續資訊管理辦法案	經主席徵詢全體出席委員意見無異議照案通過

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

利害關係人鑑別與溝通

杏一秉持與利害關係人之間建立緊密聯繫，平日各項業務均保持與利害關係人良好溝通與互動。本公司依其對杏一 ESG 活動產生之影響力及受到杏一 ESG 活動的影響程度，鑑別出重要利害關係人，包括：股東及投資人、員工、顧客、供應商、主管機構、公協會、醫療從業人員以及其他當地社區之團體或個人等。

依循永續發展委員會決議之利害關係人議合標準，經永續發展委員會功能小組評估，確定 2024 年對本公司營運最有影響力之八大主要利害關係人，並將利害關係人議合結果，包括利害關係人身分、關注議題、溝通管道及經營績效，呈報永續發展委員會核准後彙報董事會。

● 8 大利害關係人：

利害關係人	影響及關聯性
股東及投資人	以創造股東最大利益為營運宗旨，妥善運用資金創造正向循環，並透明揭露營運和財務資訊。
員工	堅持「以人為本」的核心價值，吸引全球優秀人才，提供完善的薪酬福利和培訓制度，發揮員工潛力，實現最大的營運成果。
顧客	服務為杏一的核心，傾聽顧客的聲音，滿足顧客需求並與顧客發展長期互信關係，持續提供顧客最優質的服務品質與終身價值。
供應商	承攬商與供應商是公司實踐永續發展的重要夥伴，與其共同承諾推動綠色企業、永續未來。
主管機關	遵循各營運據點的地方政府法規並且與主管機關保持良好溝通，創造當地就業機會和稅收來源。
公協會	擴大永續影響力的關鍵合作夥伴，建立長期合作關係，同業進行良好溝通交流，創造對社會整體正面影響力。
醫療從業人員	建立與各大醫學中心之間的信任，用心了解病患、被照護者及醫護人員的需求，提供對應之服務與商品。
當地社區之團體 / 個人	持續與地方社區組織及居民進行溝通，深入了解各種環境和社會議題。

本公司以有效率的方式盡可能回應利害關係人對杏一的建言，並於 2024 年 12 月 16 日向董事會報告與各利害關係人溝通情形。為了盡可能回應主要利害關係人所關注之議題，本公司已建立多元溝通機制來確實回應利害關係人期望之資訊。

杏一與利害關係人溝通包含以下範圍、管道與頻率，並透過完整的溝通管道進行各項議題的交流與討論，充分理解與採納利害相關者之相關建議。

● 2024 年度溝通管道：

利害關係人	關注議題	溝通管道 / 執行頻率	2024 年執行狀況
股東及投資人	- 經營績效 - 股東權益 - 公司治理 - 法令遵循	- 法人說明會/一年至少兩次 - 股東會/一年一次 - 公開資訊觀測揭露/不定期 - 公司官方網頁-投資人專區/不定期 - 產業價值鏈平台/不定期	2024年5月30日舉辦2024年股東常會 2024年9月6日受邀參加凱基證線上法人說明會 2024年3月14日、10月3日股東交流座談會約4小時 2024年投資人電訪累積約6小時
員工	- 薪資與福利 - 人才培育 - 勞工權利 - 勞資關係	- 職工福利委員會/每季一次 - 內部教育訓練/每月兩至三次 - 勞資會議/每季一次 - 各部門月會/每月一次 - 員工意見信箱/不定期 - 性騷擾申訴信箱/不定期	- 每月舉辦門市店長月會 - 每季召開勞資會議、職工福利委員會 2024年11月底，已舉辦317場內部訓練課程
顧客	- 顧客服務 - 商品安全 - 服務品質	- 官方/FB粉絲團/LINE官方帳號（專員立即回覆） - 客戶服務專線/專人立即回覆 - 廣告DM/每月一次	0800客服進線數 8,254筆 - 杏一官網留言 2,316筆 - Facebook訊息 2,409筆
供應商	- 供應鏈管理 - 供應商環境評估	- 廠商例行會議/不定期 - 實地訪廠稽查/不定期	- 不定期與供應商召開會議、訪廠、高層互訪 - 採購人員即時用信件、電話與供應商溝通
主管機關	- 法令遵循 - 商品安全 - 勞工權益	- 主管機關政令宣達函文/不定期 - 公文系統/不定期 - 監理機關溝通/依執行規定 - 主管機關舉辦座談會/不定期	- 不定期來函政令 - 每年舉辦上興櫃公司應辦事項宣導說明會、公司治理評鑑宣導課程
公協會	- 服務品質 - 法令遵循	- 協會舉辦活動/不定期 - 優良評選競賽/一年至少一次	不定期參加各年度活動
醫療從業人員	- 顧客服務 - 商品安全	- 學術交流研討會/不定期 - 醫院活動參與/不定期	- 不定期參加各年度活動 - 不定期舉辦產品說明會
當地社區之團體 / 個人	- 社區公益 - 社區關懷	- 客戶服務專線/專人立即回覆 - 社會參與/物資捐贈（不定期） - 健康講座/百里活動（每月至少一次）	2024年11月底，已舉辦170場百里關懷活動 2024年贊助大崗國中/國小獎助學金

● 公協會參與

參加組織	說明
中華民國學名藥協會 (TGPA)	協會致力扮演台灣與國際間製藥界溝通的橋樑，推動產官學相互溝通與合作，促進本土製藥業發展。
台北醫療器材商業同業公會	政府與醫療器材業者間的溝通橋樑，凝聚業界共識，參與由協會舉辦之展覽參訪、研討座談與同業交換資訊。
台灣上市櫃公司協會	台灣上市櫃公司企業相互切磋與共同學習，整合內、外部資源，與會員企業進行產業合作及公共事務參與。
台灣連鎖暨加盟協會 (TCFA)	「同行不是冤家，異業可以為師」參與連鎖業服務評選活動，提升台灣連鎖產業經營品質，相互學習，永續發展。
社團法人中華卓越經營協會	杏一2021獲得經濟部國家品質獎-服務品質典範獎。秉持對於服務品精益求精的熱情與精神，透過協會定期交流參訪，標竿學習推動強化企業核心價值。
社團法人臺灣輔具暨長期照護產業發展協會	積極參與及發展臺灣輔具暨長期照護產業法令與政策環境，推動臺灣輔具暨長期照護升級與加值貢獻綿薄之力。
社團法人國家生技醫療產業策進會	灌溉生醫土壤，奠定品質典範 健全政策法規，加速研發升級 擴大產業規模，鏈結合作網路
桃園企業聯合會	身為桃園在地企業，致力推動桃園產業升級與在地社會公益活動，通過定期參與地方及中央主管單位舉辦之座談交流、桃園評選獎項，支持桃園政府與企業的合作。
桃園醫療器材商業同業公會	以人為本，品質為先。遵循醫療器材產業規範，參與法規講習。
桃園市護理師公會	專業、社會公益參與，護理人員樹立典範。

重大主題鑑別流程

利害關係人關注且重視的議題，就是杏一須要準確回覆與重視的管理項目。杏一每年編制企業永續報告書時，都會依循永續性報導準則（GRI 準則）進行問卷設計，於杏一官方網站、公司內部電子郵件、會議等線上線下管道協助發放，

邀請利害關係人填寫杏一重大主題問卷，以及 8 大利害關係人對各項議題的包容性進行鑑別、分析、排序等管理流程。

蒐集永續議題

1

以GRI 200、GRI 300、GRI 400系列準則主題為基礎，31項關鍵永續議題為調查問卷主題。

調查利害關係人關注程度

2

發送問卷調查利害關係人對於各項ESG主題的關注程度，包括：股東/投資人(6份)、醫療從業人員(7份)、社區大眾(2份)、顧客(4份)、員工(1,614份)，共1,613位利害關係人參與問卷調查。在排除填寫不完整、資料有誤、重複填寫等非有效樣者，有效問卷數達1,586份，杏一分析資料共有1,586份有效問卷。

重大主題分析與排序

3

根據1,586份有效問卷，了解利害關係人對各項永續議題的關注程度。透過GRI3重大性分析精神，依「利害關係人關注程度」及「對公司營運衝擊程度」，進行重大主題分析與排序，共鑑別出12項重大主題。

提報董事會

4

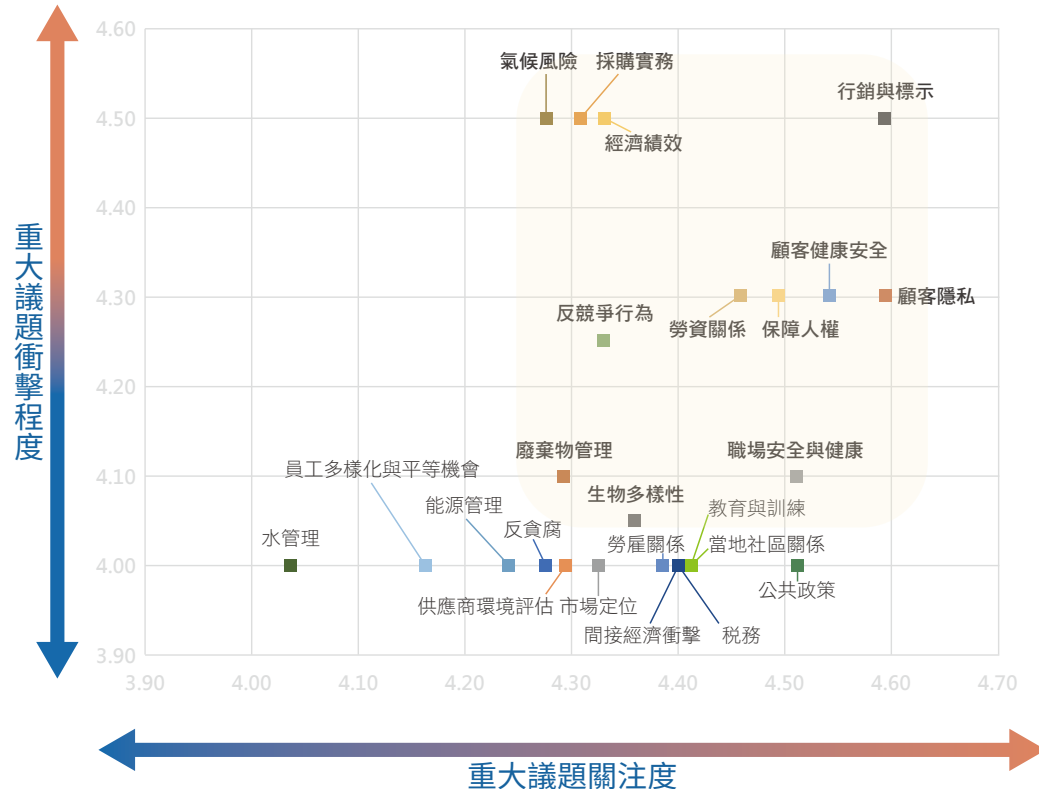
鑑別出12項重大主題後，由總經理室呈報永續發展委員會及董事會確認此結果，確保永續報告書中能夠確實且完整的回應利害關係人關注議題。

揭露

5

工作小組依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應政策、成果績效及管理方針，並確保永續資訊與績效皆允當表達。

● 重大主題矩陣圖



● 2024 永續議題清單



- ◆ 新增重大主題：經濟績效、反競爭行為、採購實務、生物多樣性、廢棄物管理、行銷與標示
- ◆ 調整為中度或低度主題：公共政策、勞雇關係、訓練與教育、市場定位

主題名稱	2023 年重要性	2024 年重要性
經濟績效	中度	高度
反競爭行為	低度	高度
採購實務	中度	高度
生物多樣性	低度	高度
廢棄物管理	中度	高度
行銷與標示	中度	高度
公共政策	高度	低度
勞雇關係	高度	中度
訓練與教育	高度	中度
市場定位	高度	低度

2024 年重大主題列表			
屬性	重大主題(GRI準則)	對應報告書章節	頁碼
經濟	採購實務	3.2 供應鏈管理	34
	經濟績效	2.1.2 營運績效	18
	反競爭行為	2.5 法規遵循	29
社會	行銷與標示	3.3 多類型商品安全管理	35
	顧客健康安全	2.3 產品與服務	25
	勞資關係	5.3 人才招聘與培育	52
	保障人權	5.2 人權與健康安全職場	49
	顧客隱私	2.4 資訊安全與隱私保護	27
環境	氣候風險	4.3.1 綠色採購	38
	廢棄物管理	4.4 廢棄物管理	44
	生物多樣性	4.3.5 生物多樣性	42

杏一醫療用品

2.1 關於杏一

2.2 公司治理

2.3 產品與服務

2.4 資訊安全與隱私保護

2.5 法規遵循



2.1 關於杏一

杏一 medFirst (4175) | 簡介

成立時間	1990年
經營內容	醫療保健用品、藥品銷售服務
員工人數	1,755人
資本額	4.22億元
總資產	74.40億元
主要營運地區	台灣
全台門營運據點	313家門市，24座商場
物流據點	1座自動化物流中心

* 備註：僅列示杏一資訊。

杏一創立於 1990 年 12 月 4 日，是全台第一家由專業醫護團隊領軍的醫療用品連鎖服務產業。創立 30 幾年來，已於台灣及大陸設立上百家直營據點，並提供 31 大類超過三萬種品項的醫療器材與商品。

杏一秉持創辦人陳麗如護理師「三心」與「二意」的服務理念，用「愛心、關心、耐心」，用「誠意」獲得客戶最大「滿意」。杏一在 2001 年成為全台第一家通過 ISO9001 認證的醫療用品公司，顯示出我們的管理能力取得國際認同，也於 2006 年率先全面通過 GSP（優良服務認證）評鑑，這對於我們的服務品質是莫大的肯定。後續，更於 2010 年榮獲經濟部國貿局頒發「台灣優良品牌獎」，這一項殊榮對深耕醫療照護服務的我們更是一項重要的獎勵。而在 2012 年，我們領先全國榮獲經濟部頒發「GSP 優良服務特優企業」，彰顯出杏一在服務廣度及深度俱以達到優秀的水準，成為全台第一家完成上市上櫃準備的醫療用品零售通路公司。

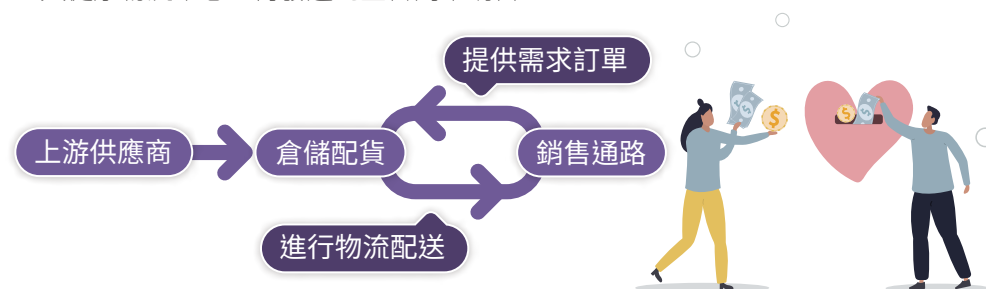
除了在經營管理與服務品質上不斷地追求改善外，我們也積極參與社會公益的活動，設立獎學金每年固定獎助清寒學生、參與國內外公益團體活動、舉辦免費健康量測活動、贊助校園公益社團與捐助弱勢團體等，為社會公益盡一份心力。

客戶的期望以及盡心服務精神是杏一主要的成長動力，為此我們持續自我要求，期許提供更臻完美的客戶服務。政府民間各機關單位的獎項彰顯消費者對杏一兼重品牌營運及企業社會責任的信賴，俱是台灣醫療用品連鎖通路第一品牌的榮耀。

我們主要的營業項目

杏一屬醫療零售業，長期深耕醫院型與社區型門市，作為醫院診療與居家照護的橋樑，每年持續擴大新展門市坪數與商品品項數，涵蓋醫療照護、健康護理與生技保健等商品；杏一門市分為醫院型門市、社區型門市與健保藥局，商業模式更衍伸至醫院及大專院校商場營運板塊，專業承攬各醫院醫療用品販賣部，成為專業的醫院商場管理及規劃業者，擴大杏一服務人群，滿足醫療產業照護及預防治療保健需求。

杏一引進代理海內外照護及保健商品、藥品銷售服務，會經由上游供應商進貨至大健康物流中心，再發送到全台門市銷售。



2.1.2 營運績效

衝擊影響	正面經濟影響： 本公司透過穩定營運、稅收貢獻與就業創造，持續帶動產業鏈發展與區域經濟活絡。藉由提供民眾所需的相關醫療器材產品及藥品等，以提升社會整體醫療服務可得性。 負面經濟影響： 由於各項醫材產品及藥品受市場競爭影響，可能會影響營收。此外，若產品供應鏈因疫情或地緣風險中斷，也可能導致財務壓力與顧客滿意度下降。
政策承諾	本公司秉持穩健經營與永續成長原則，致力於提供具品質保障與相關醫療用品銷售服務。透過財務穩定支持創新研發與服務拓展，以回應社會與股東期望。
採取之行動	強化數據分析與營運績效追蹤，持續評估市場策略與成本結構；同時推動創新業務與政府合作計畫，拓展多元收入來源。
目標	短期目標： - 維持年度營收穩定成長，並優化營運資金運用以提升獲利能力。 中長期目標： - 拓展區域營運據點並提升自有品牌商品之比重。 - 建構韌性財務體質，持續強化公司本身財務營運績效，以推動永續經營發展
評估機制	由公司內部策略發展部門共同負責績效管理，重大決策須經高階管理階層及董事會審議，並納入風險控管與永續考量。
績效結果	2024年間，公司由上半年虧損逐步努力致年獲利。
利害關係人議和	經濟績效每季定期向董事會報告，並於年度財報及永續報告中揭露主要財務指標，作為外部利害關係人決策參考。

● 連續兩年之營業金額及佔比

單位：新台幣仟元

營業類別	2023 年度		2024 年度	
	金額	比重	金額	比重
醫療照護	5,183,457	69.61%	5,602,122	72.44%
健康護理	476,981	6.41%	491,939	6.36%
生技保健	1,252,479	16.82%	1,092,243	14.12%
其他	533,273	7.16%	547,790	7.08%
合計	7,446,190	100.00%	7,734,094	100.00%

杏一醫療用品經營績效持續成長，近三年來之營業額，請參照公開發行之 2024 年度年報。

● 簡明綜合損益表－國際財務報導準則（合併）

單位：新台幣仟元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
項目			
營業收入	7,224,083	7,446,190	7,734,094
營業毛利	2,205,802	2,269,150	2,382,707
營業損益	227,713	105,509	123,061
營業外收入及支出	(5,750)	(35,622)	(27,672)
稅前淨利	221,963	69,887	95,389
繼續營業單位本期淨利	221,963	69,887	95,389
本期淨利	175,681	47,530	69,986

本公司最近二年度內銷比重均超過 95% 以上，主係本公司經營之醫護用品連鎖通路係以國內消費者為主要銷售及服務對象，故銷售區域以國內市場為主。

單位新台幣仟元

年度	2023 年度		2024 年度	
區域別	金額	比重	金額	比重
內銷	7,223,683	97.01%	7,535,777	97.44%
外銷	222,507	2.99%	198,317	2.56%
合計	7,446,190	100.00%	7,734,094	100.00%

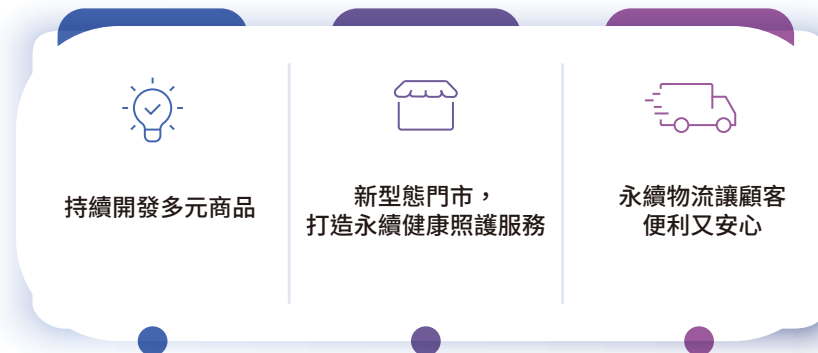
市場占有率

杏一係從事醫護用品連鎖通路買賣業務，依據 2024 年台灣連鎖店年鑑資料顯示，2023 年國內醫療藥妝通路業者之總店數合計為 6,109 家。自 2024 年起，本公司調整展店策略，因應少子化、內部培育等需求，審慎評估擴店計畫。結算至 2024 年底，全台共計有 313 家門市。

杏一門市數成長表

年度	2022 年	2023 年	2024 年
醫院型門市	227	227	226
社區型門市	77	86	87
總計	304	313	313

2024 年重點策略發展

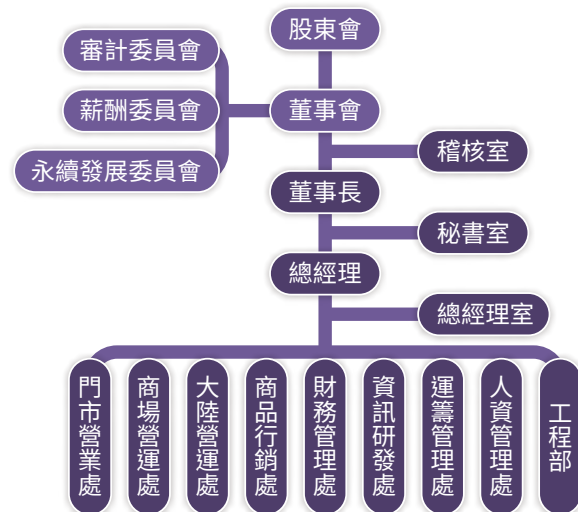


2.2 公司治理

董事會運作

杏一為有效開拓市場，以及達到永續經營之目標，設有完整的組織經營架構，並針對各部門單位詳訂執掌與職務說明，在公司年度經營策略之下，達成功能性任務，以創造股東極大化，確保股東權益。本公司之經營組織，請參照公開發行之 2024 年度年報。

本公司為股票上市公司（股票代碼：4175），董事會將負有監督經營團隊之責任。其董事會之成員及其學經歷，請參照公開發行之 2024 年度年報。



● 董事會成員

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現，於本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」中訂有多元化政策，包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
2. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

以確保董事會成員專業性及多元性，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。



本公司第十二屆董事會由 7 席董事組成，任期自 2023 年 5 月 31 日至 2026 年 5 月 30 日，其中包含 4 席獨立董事，董事成員皆為本國籍，組成結構占比分別為 4 席獨立董事 57.14%；女性董事共計 2 席，席次比例為 28.57%。董事成員年齡分布區間計有 1 名董事年齡位於 40 歲以下、1 名董事位於 41-50 歲、3 名董事位於 51-60 歲、1 名董事位於 61-70 歲及 1 名董事位於 71 歲以上。各董事於專業背景及技能面含括財務、會計、行銷、科技、法律面等，均具備領導決策能力及相關產業知識學經歷。

● 2024 年董事會運作情形：



● 重要決議事項：

會議日期	決議事項
2024.03.12	1.2023年度營業報告書及財務報表案
	2.2023年度員工酬勞及董事酬勞分配案
	3.2023年度董事及經理人之薪資報酬案
	4.2023年度盈餘分配案
	5.2023年度內部控制制度聲明書
	6.簽證會計師適任性及獨立性評估暨委任報酬案
	7.擬向星展（台灣）商業銀行股份有限公司申請綜合往來授信額度及外匯交易（即期）交易風險限額續約案
	8.元大銀行授信額度案
	9.永豐銀行授信額度案
	10.本公司對子公司杏州醫藥股份有限公司資金貸與案
	11.修訂本公司「董事會議事規則」部分條文案
	12.修訂本公司「審計委員會組織規程」部分條文案
	13.擬辦理私募普通股或私募國內無擔保可轉換公司債案
	14.擬訂定召開2024年股東常會相關事宜案
2024.05.09	1.2024年第一季度合併財務報告案
	2.國內第二次無擔保轉換公司債換發新股案
	3.新光銀行授信額度案
	4.第一商業銀行授信額度案
	5.玉山銀行授信額度案
	6.台北富邦銀行授信額度案
	7.修訂本公司「公司治理實務守則」案
2024.05.30	1.現金股利配發基準日案
	2.本公司國內第二次無擔保轉換公司債轉換價格調整案
	3.彰化商業銀行借款額度續約案

會議日期	決議事項
2024.08.08	1.更換本公司簽證會計師案
	2.2024年第二季合併財務報告案
	3.擬發行2024年度員工認股權憑證及認股辦法案
	4.國泰世華商業銀行借款額度續約案
	5.遠東國際商業銀行借款額度續約案
	6.兆豐國際商業銀行授信額度案
	7.本公司2023年永續報告書
2024.09.12	1.本公司變更營業登記地址案
2024.11.07	1.2024年第三季合併財務報告案
	2.國內第二次無擔保轉換公司債換發新股案
	3.制訂永續資訊管理辦法
	4.2025年度內部稽核計畫案
	5.中國信託商業銀行借款額度案
	6.彰化商業銀行借款額度續約案
2024.12.16	1.本公司民國2025年度營運計畫案
	2.本公司民國2025年度經理人薪酬提案
	3.本公司民國2025年度董事薪酬提案
	4.本公司民國2025年度董事長薪酬提案
	5.擬向星展（台灣）商業銀行股份有限公司申請綜合往來授信額度及外匯交易（即期）交易風險限額續約案
	6.本公司對子公司豪潔實業股份有限公司資金貸與案



董事會績效評估

為落實公司治理並提升董事會功能，本公司於2020年8月10日訂定「董事會績效評估辦法」並經董事會通過，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估，2024年董事會績效評估結果請參閱113年度年報第22頁。



● 董事會進修

	進修日期		職稱：董事		
	起 (2024)	迄 (2024)	主辦單位	課程主題	進修時數
陳麗如	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時
	2024.11.07	2024.11.07	社團法人中華公司治理協會	以風險角度看企業永續治理－從公司治理到ESG	3小時
王定睿	2024.11.07	2024.11.07	社團法人中華公司治理協會	以風險角度看企業永續治理－從公司治理到ESG	3小時
	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時
吳震紘	2024.11.07	2024.11.07	社團法人中華公司治理協會	以風險角度看企業永續治理－從公司治理到ESG	3小時
	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時
李弘暉	2024.03.06	2024.03.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2024年經濟展望及產業趨勢	3小時
	2024.07.03	2024.07.03	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇－破有價化時代與企業ESG行動	3小時
唐麗芬	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時
	2024.11.04	2024.11.04	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師執業應注意的洗錢態樣，稅務犯罪案例解析	3小時
曾盛誠	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時
	2024.11.07	2024.11.07	社團法人中華公司治理協會	以風險角度看企業永續治理－從公司治理到ESG	3小時
	2024.09.10	2024.09.10	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3小時
黃成業	2024.09.12	2024.09.12	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3小時
	2024.08.08	2024.08.08	社團法人中華公司治理協會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3小時

功能性委員會

本公司功能性委員會包含審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，每年度各委員會執行一次績效評估。杏一重視公司治理和資訊揭露品質，本公司每年針對公司治理評鑑訂定目標並持續追蹤，以精進提升公司治理評鑑結果，2024 年第十一屆公司治理評鑑排名前 6%~20%。

誠信經營與道德規範

本公司誠信經營由總經理室為推動單位，負責向各部門及門市宣導企業文化、誠信經營理念，以防止不誠信行為發生，確保誠信經營政策之落實，並每年一次定期向董事會報告執行情形，最近一次報告日期為 2024 年 5 月 9 日，針對不誠信行為的防範與具體作法包括：

2015 年 3 月 20 日董事會通過「誠信經營守則」並將本守則揭露於公資訊觀測站及公司官網，另訂定「申訴或檢舉管理辦法」，並設置檢舉專線（0800-028-328）及員工申訴信箱（110@medfirst.com.tw），採保密機制，對檢舉人身分及檢舉內容予以保護。

本公司要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，杏一董事及經理人共計 9 位簽署，簽署人數佔董事及經理人比率 100%。在對外與供應商合作之部分，我們透過設置誠信經營條款，簽署「遵守企業社會責任、誠信經營政策及法律規定承諾書」，來規範供應商之誠信經營。

備註：遵循誠信經營聲明書簽署情形、誠信經營守則及道德行為準則請參閱杏一官網

防範內線交易落實情形

本公司訂有「防範內線交易管理作業序」、「內部重大資訊處理作業程序」，規範董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部重大資訊予他人，不得向知悉本公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露。

另訂有「公司治理實務守則」，規定本公司內部人於獲悉公司財務報告或相關業績內容之日起，包括但不限於董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易公司股票，本公司於 2023 年 12 月 5 日以 E-mail 方式通知董事 2024 年度 6 次董事會開會日期，禁止董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票之規定。

本公司於 2024 年 5 月 9 日對現任董事及經理人及受僱人計 10 人進行 1 小時「企業誠信經營與防範內線交易宣導」。

本公司於 2024 年 5 月 28 日勞資會議進行「企業誠信經營與防範內線交易宣導」計 13 人進行 1 小時宣導，課程結束後並將宣導事項發信給全體同仁，並置於公司 EIP 系統，供全體同仁參閱。

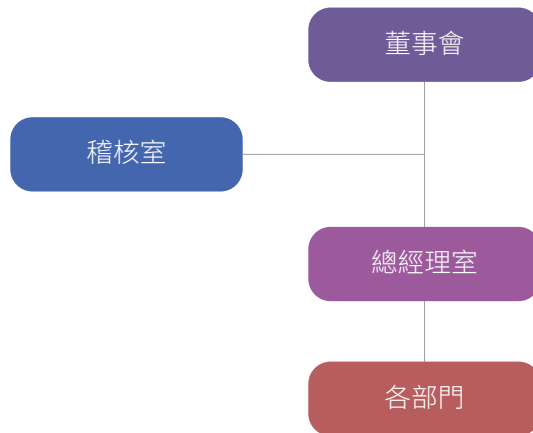
不定期將櫃買中心通知內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣轉知所屬內部人。杏一已建置完整之管理規章及制度，以明示誠信經營之政策，並針對新進員工、門市店長、中高階主管等進行誠信經營與道德規範之培訓及宣導。



風險管理

● 風險管理架構

為強化公司治理並有效執行風險管理，降低營運可能面臨之風險，由本公司董事會為風險管理最高單位，帶領公司達成穩健與永續經營之目的。杏一致力維護風險管理的完整性，將集團各部門包含全台門市、倉儲中心納入風險管理的範圍中，並將風險管理機制融入營運活動及日常管理。



風險管理程序

風險管理透過風險辨識、風險衡量、風險監督及風險報告與揭露程序，採行適當風險管理措施，流程如下：

● 一、風險辨識

1. 營運風險：公司經營過程中不確定性因素影響公司正常營運之風險。
2. 危害風險：重大天然或人為災害事件發生造成公司損失之風險。
3. 法律風險：未能遵循主管機關相關法規，或簽訂合約本身條款疏漏等其他因素，造成公司損失之風險。
4. 其他風險：非屬上述各項風險。

● 二、風險衡量

辨識公司可能面臨之風險後，分析各項業務與營運活動之性質、規模及公司之影響及該風險發生之可能性，訂定適當風險衡量標準，將風險量化，依據風險衡量結果，做為風險管理之依據。

● 三、風險監控

各單位持續監控相關業務之風險，並由該部門提出風險因應對策呈報高階管理階層。

● 四、風險報告與揭露

稽核室藉由稽核計畫及內控自行評估之執行，不斷對各項潛在之風險進行控管，並定期將結果向董事會報告，並揭露於公司網站及年報。



2.3 產品與服務

衝擊影響	若產品與服務品質管理制度不佳，可能造成客訴事件增加、客戶滿意度下降、影響品牌聲譽，使企業在市場中的競爭力下降。
政策承諾	杏一以服務為核心，建構服務品質管理系統，確保服務流程與顧客服務標準的有效性與適切性，並於商品採購及門市營運中，遵循國際倡議組織針對環境與品質所訂立的相關標準，避免引進對人體健康有害或對環境造成負面影響的商品，期盼本公司所提供的產品與服務，能讓顧客安心選購與使用，同時實現企業對環境永續發展的承諾。
採取之行動	設立明確服務品質管理系統，客戶回饋採納範圍包含但不限於：客服信箱、門市投票、google評論。
目標	依據服務品質管理系統要求確實執行內部稽核，並依照需求執行客戶滿意度調查活。
評估機制	- 每年實施內部稽核和客戶滿意度調查。 - 未來將比較接續年度績效差異並針對低分項目進行原因調查。
績效結果	商場客戶滿意度調查上、下半年平均皆達4.5分以上（滿分5分）。
利害關係人議和	2024年度發生客戶申訴與抱怨皆已個別主動聯絡客戶並完善解決。

本公司經營型態，主要針對大眾銷售醫療照護、健康護理及生技保健等類別商品為主，同時為達成公司企業使命「您家庭的健康管理師」即將推出更多符合健康相關的商品，以提供民眾友善、方便的購物環境及服務。

● 銷售商品類別與系列用品

商品類別	系列
醫療照護	糖尿病護理用品、呼吸治療護理用品、失禁護理用品、傷口護理用品、醫療器械用品、造口護理用品、特殊營養品、一般營養品、復健護理用品、疼痛護理用品、護具類、居家保健、婦幼護理用品
健康護理	美容保養品、口腔保健用品、日常生活用品、醫療書籍、化妝品彩妝、機能食品飲料等
生技保健	保健食品及各類藥品

醫療照護

杏一累積多年來與消費者互動經驗，持續開發符合顧客需求之自有商品，以顧客需求為導向，將會員從實體卡數位化，運用於 LINE 會員綁定之功能，提供數位保固服務及更多元的服務項目。

為達到市場服務差異化之目標，杏一透過服務加值提升消費者滿意度，包括加強保固服務年限、減少維修等待時間、定點定時提供免費檢修以及業界首創的健康照護儲值卡，搭配杏 LINE 樂活線上儲值，結合遠距照護需求，減少三代世世代代照護負擔，更可立即查詢交易明細及優惠資訊，冀為客戶家庭的健康管理師，隨時提供最貼心的服務

為提升消費者服務體驗，杏一透過 LINE 與消費者互動，結合會員認證，提升消費者購物便利性及多元數位服務。此項服務體驗包含會員查詢、交易明細、數位折價券、活動優惠訊息等服務。

健康護理

為滿足消費者多元化的醫療照護產品需求，杏一持續開發市場差異化品項。從醫療照護延伸至預防照護，以消費者的健康為首要目標，延伸眾多醫療保健、有機商品的開發，並積極拓展自有品牌產品，持續提供多元化、專業化的產品服務，滿足消費者需求。

特色服務



生技保健

因應消費者日常生活習慣不斷改變的特性所導致之市場變遷，外食族人口增加，杏一加深保健食品自有品牌「御護」之商品種類廣度及深度，以補足消費者攝取不足之元素，並針對都會區忙碌人士持續開發各項機能性保健品。

2.4 資訊安全與隱私保護

衝擊影響	正面影響 嚴謹的個資管理措施強化顧客信任，進而提升客戶留存率與品牌忠誠度。透過安全數位化服務擴大服務覆蓋率。 負面影響 若發生個資外洩或系統被駭入，將嚴重損害顧客權益與企業聲譽，並可能導致高額罰鍰或訴訟風險。數位化程度提高亦同步提升隱私維護挑戰。
政策承諾	本公司視顧客個資與隱私保護為企業信譽根本，依據《個人資料保護法》及相關法規建立資訊安全與個資管理政策。顧客之消費資料均採高度加密與存取權限管控。
採取之行動	本公司建置多層級資安防護，導入防毒系統、雙重認證及資料異常監控，降低資料外洩風險。
目標	短期目標（1年內） 強化第一線人員資安訓練覆蓋率至100%。 中長期目標（2-5年） 建置跨部門的顧客隱私事件通報與應變流程，強化數位通路個資處理風險管理。
評估機制	- 資訊安全小組負責隱私保護制度規劃與落實，並定期向資安長及內部稽核單位報告管理效能。每年執行第三方稽核與資安演練，確保制度持續改善。 - 顧客隱私事件與資安異常通報皆納入月檢討，並每年彙整為隱私保護成效報告。
績效結果	2024年成果：已完成全公司社交演練工程，全年完成2場演練，總計學習資安訓練達72.5小時。 2024年度無任何影響消費者權益及公司資訊安全之重大事件發生。
利害關係人議和	2024年度零重大個資外洩事件。

顧客資訊與隱私安全才能夠讓大眾放心接受杏一的服務，本公司為確保資訊系統與資料完全合法利用並且防範遭受外部網路威脅及侵害的任何可能性，訂定完善「資訊安全管理辦法」，維持公司業務的順利運作，全力落實執行資訊安全各管控點的相關作業，包含定期進行員工資訊安全宣導及教育訓練、簽訂契約及報密切結遵守公司資訊安全管理規範，每年定期維護網路系統的可用性，避免因無法取用網路資源而發生漏失，每年皆取得 ISO 27001 持續提升杏一資訊服務品質，2024 年資料庫穩定度、網路妥善率及營運主機妥善率皆為 100%，打造安全穩固的硬體及資訊環境管理。

- 資訊安全管理具體措施
- 監控網路與服務可用性
- 定期執行災難復原演練
- 郵件過濾及防護系統
- 以SSL加密機制進行資料傳輸的加密及保護
- 個人電腦及伺服器防毒軟體
- 弱點檢測及更新
- 系統權限與存取控管
- 資訊安全宣導與教育訓練
- 租用符合ISO27001資訊安全標準機房與網路服務
- 杏一電子發票-第三方加值中心通過ISO27001認證



資安教育訓練

總公司、門市設定須定期進行變更密碼，提升集團整體資訊安全與建立資安意識。

課程主題	人次	次數	訓練時數
資通訊環境介紹暨資安宣導	89	12場	360分鐘
社交工程演練	上半年630人	3,278封郵件	觀看資訊安全宣導影片 總訓練時數4,350分鐘 (72.5小時)
	下半年635人	3,192封郵件	

● 2024 年資訊安全防護與評估演練：

類別	項目
驗證	電子發票第三方加值中心通過ISO27001 年度續審，取得證照。
宣導	每月對總公司新進員工執行資安教育訓練。 配合時事透過郵件或會議對全公司同仁執行資安宣導。
演練	防範惡意釣魚電子郵件，不定期執行社交工程演練，提升同仁資安意識。
備份	定期執行防火牆備援切換演練。
弱點掃描	定期執行核心資料庫還原作業。
設備程式升級	核心網路磁碟資料執行多重備原及備份。
其他	系統分級執行定期資料備份。

資安防護與管理

在當今數位化時代，資訊安全挑戰日益嚴峻。資安事件不僅可能導致直接的財務損失，更可能對集團聲譽、客戶信任度及長期發展帶來深遠影響。因此，積極採取有效措施以降低資安風險，並在事件發生時迅速應對，成為不可或缺的關鍵策略。

集團全面落實資安防護，從新人報到開始培養安全意識，讓每位員工了解公司資訊環境並認識資訊安全的重要性。不定期在經營會議及月會中進行宣導，並透過社交工程演練提升對資安威脅的識別能力。

此外，加入 TWCERT（台灣電腦網路危機處理暨協調中心），落實資安訊息接收機制，有效執行系統漏洞修補及版本更新，防範已知威脅。同時，針對核心系統進行完善的備份與還原演練，減少系統異常可能帶來的損失，進一步鞏固集團的資訊安全基礎，若遭遇重大資安事件所採取的行動概述如下：

- (1) 事件應急響應：由 IT 部門、法律部門、公關部門等組成應急小組，負責事件的處理與溝通。
- (2) 問題修復：由 IT 部門逕行系統修復，並委由專業資安廠商執行攻擊原因分析，制定改進措施。
- (3) 法律處理：由法律部門執行事件釐清，協助公關部份撰擬重訊資訊，若事件涉及犯罪行為，應立即向相關執法單位報案，並積極配合調查。
- (4) 損害控制：由公關部門依規定發布重訊，並與受影響的範圍進行溝通，提供必要的協助和支持。

2024 年度無任何影響消費者權益及公司資訊安全之重大事件發生。

2.5 法規遵循

衝擊影響	正面影響 本公司身為全台領先的醫療用品通路商，依法經營並遵循《公司法》、《證券交易法》、《勞基法》、《醫療器材管理法》、《個人資料保護法》等規範，能有效確保公司營運合法、公平與透明。嚴謹的法遵體系有助於維護企業信譽與品牌公信力、強化消費者及供應商信任以及降低法律風險與財務損失，提升永續經營穩定度。
	負面影響 若法規修訂頻繁或政策變動迅速，可能造成內部作業流程與資訊系統需頻繁更新，增加合規成本與行政負擔。
政策承諾	本公司承諾嚴格遵循政府法令與上市公司治理規範，確保所有營運活動符合法律要求。本公司秉持「誠信、透明、守法」之企業核心價值，要求員工遵守行為準則與廉潔原則，並透過內部稽核及教育訓練提升法遵文化。
採取之行動	本公司透過內部稽核制度與教育訓練課程，強化內部員工的法遵依循，並且以定期稽核之模式，確保整體運作皆符合規範。
目標	短期目標（1年內） 每年完成內部法遵教育訓練覆蓋率至100%。 中長期目標（2-5年） 子公司法遵教育訓練覆蓋率至100%。
評估機制	- 每年由稽核部門及永續發展委員會審閱法遵執行情形。 - 於經營管理會議定期回顧違規事件、檢舉處理情形及改善進度。
績效結果	2024年成果：2024年無重大違法事件。
利害關係人議和	政府機關：定期依主管機關公告於內部佈達與稽查、輔導。 員工：透過勞資會議與內部溝通平台反映法令相關議題，確保勞動權益。

杏一醫療用品對於遵循各項法規極為重視，並設法法規事務部以及委外律師顧問，協助員工釐清各項法規疑慮、提供諮詢建議，並透過內部公告、教育訓練及例行會議宣導相關法規訊息及趨勢，增進員工法律常識、並獲得法規修訂等資訊。

為確保杏一符合各項法令規章，內部各單位依據職責定期進行法規查核，並隨時注意法規動向，以提早因應法規變動。具體行動包含參與社團法人台灣個資保護促進協會所舉辦的「個資新時代-如何因應零售業個資安維辦法」講座，積極跟進修法精進流程規章，以維持杏一「專業」值得客戶信賴的形象，並達成三「升」有「杏」提升人類生活品質、提升智慧與知識、提升自我實現的經營目標。

另外，回顧 2024 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。杏一無違反任何有關環境面任何相關法律法規而遭課處罰款並提起申訴之紀錄。惟 2024 年度杏一違反產品廣告標示相關法規之情事 1 件，因產品過期未即時下架，遭台東縣衛生局裁罰。前案經通知後，當日隨即下架完成，亦針對此類情形通知門市進行盤查，並調整退貨流程，避免類似情況再次發生。違反人員管理相關法規之情事 2 件，因新人加班打卡異常及藥局藥師轉換流程異常遭雲林縣政府、臺北市政府衛生局裁罰共。上述 2 案經通知後，已隨即進行檢討、增加教育訓練，亦加強宣導並完善流程規劃，以避免規範違反之事發生。違反騎樓使用相關法規 1 件，因騎樓佔用遭新北市政府警察局土城分局裁罰，除立即清理騎樓空間，亦指派區域主管至門市進行輔導，以確保騎樓保留通行空間。

上述針對違反法規事項，本公司均立即採取改善措施，並進行原因調查、缺漏改正並提出改善報告，加強內部宣導與稽核，落實企業責任、促進企業進步、提升企業價值。

由於本公司對於品牌形象十分重視，針對 2024 年度智慧財產部分，以系統化的管理進行商標期限維護，2024 年度成功展延 3 件商標、新申請並通過 1 件商標，並整理未盡善使用的商標，拓展自有品牌價值，強化品牌之辨識度、一致性、差異化，並確保未有侵害他人智慧財產之情事。

違規類型	違規件數	違反法規內容	管理與改善措施
環境面	0	完全遵循	持續維持對環境的保護
經濟面	1	醫療器材管理法	加強內部稽核、輔導、信件通知門市確認產品效期，修改退貨標準符合實際需求。
社會面	1	勞基法	增加教育訓練，要求店長進行額外課程、變形工時排班宣導。
社會面	1	藥事法	檢討、完善送件流程，加強宣導送件過程停止販售藥品。
社會面	1	道路交通管理處罰條例	區主管至門市輔導、清理騎樓保留通行空間。

3

值得杏賴的 服務

- 3.1 智慧服務與創新
- 3.2 供應鏈管理
- 3.3 多類型商品安全管理



3.1 智慧服務與創新

杏一院內院外服務理念與初衷

● 電動床租賃服務

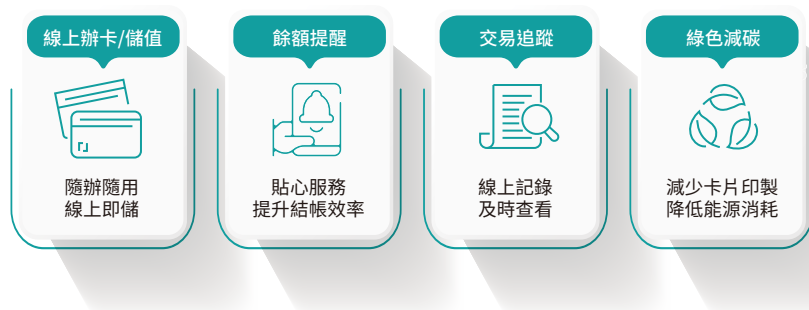
杏一以連鎖通路的優勢，推出電動床租賃服務，為眾多家庭的照護長者、特殊患者的照護提供更多選擇，其中又以電動床租賃服務替有需要的特殊家庭帶來許多方便性。杏一於 2024 年 11 月啟動專案，目前已有 5 家旗艦門店可以預約租借，由專門人員載送貨品到府。

● 杏福數位儲值卡

杏一儲值卡服務自 2021 年 5 月正式上線，深耕持續至杏一消費的顧客，旨在提升會員黏著度，進一步深化會員經營，實現品牌永續發展目標。為加速數位轉型並響應環保趨勢，杏一於 2021 年 12 月推出「數位儲值卡」，會員可透過杏一官方 LINE @ 直接申辦，隨時隨地在手機就能進行儲值，並於門市出示條碼即可輕鬆消費，提升支付便利性與使用體驗。

數位儲值卡會員累計已超過 2.3 萬人，此服務辦卡會員數仍持續增長。憑藉其靈活的遠距支付與長期照護功能，儲值卡有效滿足顧客的多元需求，並結合豐富的數位應用，進一步強化杏一的服務差異化。不僅能夠穩固品牌忠誠顧客，亦成功提升會員回流率，深化顧客與品牌間的連結。

數位儲值卡



● 寄庫分批取 2.0

「寄庫分批取」服務自 2023 年 10 月上線以來，廣受會員青睞，截至 2024 年 12 月底，累計寄庫交易會員數已達萬人以上，單日最高交易會員數更突破 300 人，顯示出該服務的高需求與穩定成長。為進一步提升消費者體驗，杏一於 2024 年 11 月推出全新功能—「寄庫分批取－預約宅配」。此功能讓顧客可直接在線上預約取貨數量，無需親臨門市，即可在家輕鬆收貨。此外，透過杏一 LINE@ 上的服務，顧客可以即時掌握貨件配送進度，享受更便捷的取貨體驗。

新功能的推出商品可直接由總倉出貨，解決了門市現貨不足可能導致的取貨不便，大幅提升供貨穩定性。對顧客而言，這不僅提供更靈活的取貨方式，也進一步提升了對杏一的品牌忠誠度。對門市來說，則可減少因存貨問題導致的現場處理壓力，使店員能夠更專注於提供優質服務，提升整體營運效率。

截至 2024 年 12 月底，該功能已有多位會員正在使用。寄庫服務廣受顧客喜愛，因本身適用於大量購買與分批取貨的消費模式，短短兩個月內，已有會員展現規律性的預約行為，定期透過宅配取件，充分展現對杏一寄庫服務的高度黏著度與信賴。

寄庫分批取-預約宅配



3.1.1 互相成長與信賴

項次	營業活動	主要內容	活動日期
1	商場 年中慶	【消費拿護照，護照活動及樂透券內容】 - 取得護照辦法於門市消費1,599元，可拿到護照一本+痘痘貼1片 - 樂透號抽獎資格持護照至商場消費100元，即可集滿1點，集6點即享有資格。 - 於活動期間貼文發布，留言按讚+分享年中慶活動，即可線上再抽機票名額。	2024.06.01- 2024.06.30
2	商場 週年慶	- 搭配門市活動，摸彩抽獎：單筆消費滿999元可獲得摸彩券1張（以此類推），頭獎為按摩椅1台。 - 並推廣自有商品（御護、可倍力等相關商品），協助發動院/校內人員團購，提升營業額。	2024.12.01- 2024.12.31

3.1.2 顧客滿意度調查

杏一商場每年定期檢視整體服務與帶給顧客的真實感受，持續追蹤顧客滿意程度並優化商場營運模式。

- (1) 主要問卷構面：身分別、性別、消費頻率、本次消費櫃位、平均消費金額、本次人員服務態度、本次人員專業素質、本次產品價格合理性、商品 / 餐食選擇性、商品 / 餐食品質、整體清潔、指引標示明確度、空間舒適度、美食街整體滿意度等。
- (2) 調查設計：以五個量尺的量表滿意度來衡量顧客對商場之整體滿意度
- (3) 調查時間：2024/04/15-2024/04/26、2024/10/14-2024/10/25

3.1 智慧服務與創新

3.2 供應鏈管理

3.3 多類型商品安全管理

	AT001 竹馬商場	AT007 豐原商場	AT012 淡馬商場	AT16 彰基商場	AT019 中榮商場	AT022 仁愛商場	AT028 忠孝商場	AT030 東馬商場
上半年	4.37	5	4.07	5	4.17	4.59	4.53	4.8
下半年	4.57	4	4.33	4.65	4.55	3.96	4.95	4.81

	AT031 兒醫商場	AT032 雲基商場	AT033 羅東聖母商場	AT034 癌醫商場	AT035 研三舍商場	AT036 二餐商場	AT038 耕莘安康商場	AT039 中山醫商場
上半年	4.78	4.8	4.87	4.8	4.07	4.23	4.96	4.17
下半年	4.7	4.86	4.59	4.79	4.07	4.22	4.86	4.12

	AT040 高醫商場	AT041 北護大商場	AT042 桃榮商場	AT043 屏榮商場	AT045 義大商場	AT046 陽明商場	AT047 柳奇商場	
上半年	4.77	4.5	4.5	4.93	4.15	4.94	4.13	
下半年	4.81	4.25	4.78	4.55	3.98	4.93	3.94	

北區-新竹(含)以北

5,834,166

人次

中區-苗栗(含)以南，雲林(含)以北

5,675,762

人次

南區-嘉義(含)以南

4,073,561

人次

3.2 供應鏈管理

衝擊影響	正面影響 本公司作為全台最大醫療用品零售通路之一，擁有數百家直營門市與電商平台，供應鏈涵蓋醫療器材、長照輔具、保健食品、個人照護用品及藥品等。健全的供應鏈管理可確保產品品質、安全性與可追溯性，提升醫療照護信任度；穩定貨源供應、降低斷貨風險，維持服務連續性；透過綠色採購與本地合作，降低運輸碳足跡與社會環境衝擊；支援永續品牌與創新廠商，促進醫療產業正向循環。
	負面影響 供應鏈龐大且涉及境內外製造、運輸與倉儲，若廠商管理不善，可能造成勞動權益、環境污染或產品品質爭議；全球原物料波動導致成本與庫存壓力；供應中斷或延遲影響醫療機構及消費者權益；若資訊安全與資料傳輸控管不足，恐影響交易資料或個資保護。
政策承諾	本公司承諾建構安全、透明與負責任的供應鏈，確保從採購、物流到門市皆符合法規與道德標準。
採取之行動	本公司透過內部供應商評選與稽核制度，確保產品品質認證及法規遵循等相關標準皆符合，同時透過數位化管理，以資訊力來協助管理供應鏈，提升資料可追溯性及即時掌控性，並透過定期與供應商的會談、會議以確保所有合作廠商皆能夠符合本公司之要求。
目標	未來目標 建立供應商永續評鑑制度，完成主要供應商簽署永續承諾合約或相關文件。
評估機制	透過採購單位與永續發展小組共同對供應商做出稽核評估及抽查驗證，針對不符合者進行要求及改善。
績效結果	2024年成果：本公司與供應商之公版合約內都已加入永續相關條款。
利害關係人議和	供應商：透過年度店長幹部菁英訓練大會、教育訓練與廠商會議等，蒐集改善建議與永續合作需求。 員工與內部單位：透過跨部門協作機制（採購、物流、永續、稽核）共同推動供應鏈風險管理。

杏一堅持所有供應商都必須尊重勞工，在挑選新供應商時，納入「人權準則評估作業」，要求供應商應依據相關國際標準、台灣法規，在自願性勞動、不雇用童工、法定工作時數、法定工資給付、人道勞動環境、禁止性別／國籍／種族／殘疾等的歧視以及自由結社等議題，都能落實符合人權之行為。我們要求所有與本公司相關的供應商尊重員工人權，讓員工能在友善的工作環境下安心工作。

為深化供應商落實程度，本公司在現場稽核前，請供應商提供「ESG 承諾書」，評估內容包括勞工、健康安全、道德規範、環境與管理體系等五大面向，請供應商慎重地檢視所須因應的永續議題，以強化整體供應鏈對社會與環境的正向影響。並於實地稽核後提供缺失改善報告予供應商改進。

● 產品審查及上架流程



◎ 道德誠信原則

杏一遵循「聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC）」指導原則，並同意遵守本公司從事營業行為所在地之反貪腐相關規範，為建構公司治理企業社會責任標準與風險控管機制，對於賄賂和貪腐行為，採零容忍之原則。

本公司已於 2020 年 6 月起於【商品供應合約書】增訂誠信經營條款及企業社會責任條款，供應商應簽署並遵循上述條款。本公司更於 2024 年 2 月制定【遵守企業社會責任、誠信經營政策及法律規定承諾書】予其他類型供應商進行簽署，填補缺漏，逐步推行本公司在上下游供應鏈道德誠信方面的管理。

3.3 多類型商品安全管理

衝擊影響	正面影響 上架販售之商品皆須有明確的產品標示與說明，有助於提升顧客使用商品的安全與依從性，減少不當使用風險。合法且清晰的行銷資訊也強化顧客對品牌的信任與專業認同。
	負面影響 若產品資訊不完整、標示錯誤或宣傳誤導，將可能導致醫材使用錯誤、錯誤用藥、健康風險甚至引發法律爭議。未依規行銷亦可能遭主管機關處分或損害企業聲譽。
政策承諾	本公司將顧客健康安全視為營運核心責任，全面依據相關法規規範，確保產品品質與使用風險告知。同時遵守衛福部及主管機關之醫材、藥品廣告及標示管理規範，避免誤導消費者。
採取之行動	產品上架前皆依照內部供應商管理辦法執行風險評估，必要時，配合主管機關進行標示查核與市售產品抽驗。所有商品、藥品與健康食品皆納入。
目標	短期目標 每年度完成商品標示法稽核與宣傳品自我查核，並強化員工標示及行銷合規訓練。
	中長期目標 建立客戶反饋機制以強化產品使用安全性回饋，並導入風險通報與召回SOP強化事件應對速度。
評估機制	- 商品採購部門負責產品安全評估與標示審核，行銷單位則設有合規審查機制，所有宣傳資料須經法遵部門預審並存檔備查。 - 重大異常事件即時通報主管機關與內部危機處理小組。
績效結果	- 商品採購部門同仁皆有完成完整教育訓練。 - 每月執行員工教育訓練，強化商品資訊的溝通與反饋。 - 公司設有多元管道的反饋及申訴管道，供所有利害關係人可第一時間回饋於公司。
利害關係人議和	2024年無重大產品召回事件。

杏一為服務廣大市場需求，商業模式將採取多角化經營，為因應此多元化的經營方式，供應鏈將採取分類分級方式管理，並以達到互惠互利關係為目標。

● 其多元化供應類型包含以下三大類：

- 商場經營的承攬商、供應商。
- 門市經營有關醫療器材、藥品及其他醫療用品之供應商。
- 自有品牌之代工供應商。

為有效監控商品安全，以及落實杏一身為零售業的責任，能夠提供讓消費大眾具有信心的商品，我們從供應商篩選制度先行確認往來廠商為合法之營利事業廠商，必要條件之一是確保商品與供應商能被追溯管理，訂定「供應商管理辦法」，在辦法中要求供應商的環境、社會治理表現，評估廠商營業情形並要求所有供應商皆須簽署遵守企業社會責任、誠信經營政策及法律規定承諾書，確保我們對於供應商企業社會責任落實的堅持，聯合供應鏈的力量共同提供一個整體消費安心的環境。



● 商場經營模式

杏一在全國各地尋找能夠貼近消費大眾的經營地點，並採取一站購足的商業模式，來服務當地居民的生活需求，包含引進各類型的廠商，提供多元的服務。因此，對進駐廠商的管理就更為謹慎。

● 其管理內容包含：

● ESG企業永續發展責任：

杏一率先提出 **ESG** 企業永續發展之經營理念，因此期待個進駐廠商能夠在杏一的帶領之下，逐步滿足 **ESG** 企業永續發展需求。特別是進駐廠商對所屬勞工權益的保障，杏一將嚴格要求落實各項法令規章規範，充分達到勞資與勞雇關係和諧。

● 環境友善：

杏一要求進駐廠商，針對在營運過程中所衍生之各項環境汙染必須採取積極作為，以減少對環境的負擔，同時也要求在溫室氣體減排方面也要有具體的作法。此項作為無非是想創造一個對消費大眾與環境友善的友善環境，不因各項商業模式而減損了對環境的傷害。尤其是全球關注的 **2050** 年淨零排放目標，杏一將在台灣相關法規規範之下，逐步帶領進駐廠商滿足要求，共創清靜的經營環境。

● 公司治理：

杏一要求進駐廠商，嚴格遵守杏一的商業道德誠信交易原則，杜絕任何賄絡、貪腐之任何情事發生，同時要求簽署聲明書，以落實公平交易之目標。

● 門市經營模式

門市經營是最直接貼近消費大眾的商業模式，因此消費大眾的購買經驗將成為杏一持續精進改善的來源及動力。杏一對全國各門市，皆聘請醫療用品專業領域、豐富銷售經驗、以及對管理有素養的人才來擔任各門市店長，具體負責門市經營，並對各門市的經營績效做出貢獻。

於此同時，杏一也不斷提供各店門市人員相關培訓，從銷售技巧、專業解說、經營管理、到永續環境、門市治理等，做出系統性培訓規劃與店務宣導，大幅提升門市同仁的職能與專業，進而拓展醫療器材與保健商品的諮詢服務內容，期望提供顧客滿意的消費體驗，讓消費大眾感受到杏一銷售的不只是商品，而是一種對需求民眾、永續環境對社會的重大責任。



4

永續環境 愛地球

- 4.1 包裝包材管理
- 4.2 綠色倉儲
- 4.3 氣候變遷減緩與調適
- 4.4 廢棄物管理



4.1 包裝包材管理

● 網際網路購物包裝減量

杏一於 2023 年起配合主管機關對於網際網路購物包裝減量執行管控，同時經過統計及相關驗證得出基準年（2023）資料年度平均網際網路購物包裝材料重量為 0.101 公斤。經統計 2024 年度平均網際網路購物包裝材料重量為 0.0738 公斤，且經永安會計師事務所查證後，並已配合申報完成。

4.2 綠色倉儲

● 太陽能發電

杏一於楊梅新倉啟用後便已規劃和設置太陽能發電系統，並於 2024 年全年累計發電達 541,408 度。



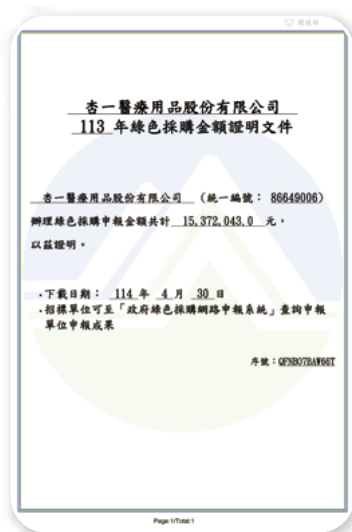
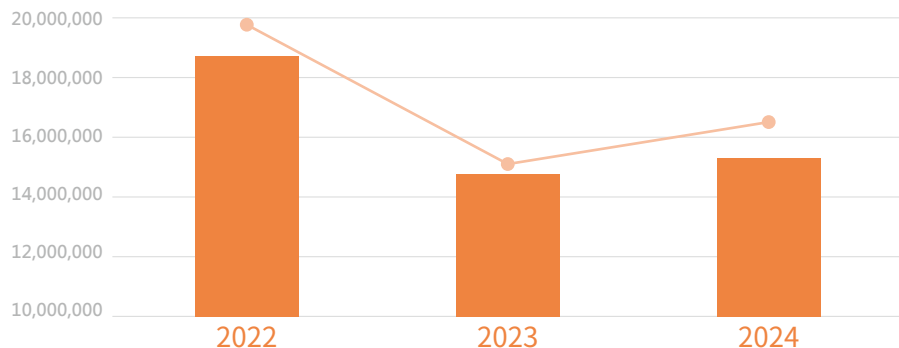
4.3 氣候變遷減緩與調適

4.3.1 綠色採購

衝擊影響	正面影響 透過導入多元與在地供應商，可提升供應鏈韌性、縮短交期並促進地方經濟發展。與具永續理念之廠商合作，有助提升產品整體安全與社會價值。 負面影響 若採購流程缺乏監督或對供應商缺乏盡職調查，可能導致品質瑕疵、延遲交貨，甚至引發合規與聲譽風險。過度依賴單一來源亦可能在疫情或突發事件下造成供應中斷。
政策承諾	本公司採購政策以品質、安全、合規為核心原則，優先選擇符合GMP、GDP等標準之供應商，並考量其環境與社會責任表現。針對藥品與醫療產品供應鏈，我們導入風險管理與履約能力評估機制，確保關鍵物資穩定供應。
採取之行動	- 於公司相關工程作業，皆會評估並使用綠色建材、設備。 - 公司內部各單位針對節能提出相關計畫並實施。 - 對於目前與未來代理之產品，也盡量篩選對環境保護有貢獻之產品。
目標	短期目標（1年內） - 導入永續採購條款於新合約範本中，涵蓋ESG聲明與承諾 - 持續推動各部門對於節能作業的規畫與計畫 - 各項工程單位維持綠色採購之模式持續執行 中長期目標（2-5年） - 建置供應商永續稽核機制，做為未來評選供應商之條件之一 - 持續尋找對環境保護有明確貢獻的相關商品
評估機制	- 由商品採購部門負責供應商遴選、績效管理與合約監督， - 預期於未來嘗試執行供應商評鑑與在地採購比例追蹤，並結相關部門進行聯合稽核。
績效結果	- 新合約範本中已全面加入永續條款，涵蓋勞動權益與資料揭露 - 未簽訂新合約之廠商皆已要求於2027年前提供ESG承諾書 - 各單位之節能措施已有初步成效，將持續每年精進
利害關係人議和	針對供應商關切之相關議題，公司皆設有採購窗口定期溝通與回應機制。對於內部員工等節能績效與影響也會透過各項溝通管道，收集建議並納入未來永續條款修訂與政策調整參考。

杏一於 2019 年導入綠色採購政策，落實優先採購綠色或租賃具有節能、環保標章之產品，並逐年擴大統計範圍，如綠色商務出行、環保建材、FSC 認證森林標章、能源之星標章等產品，2024 年綠色採購總金額 15,372,043 元。杏一陸續精進綠色採購管理，對接永續供應鏈管理指標。

● 2022-2024 年綠色採購金額圖表



綠色採購金額證明文件

4.3.2 節能行動：

杏一以實體門市經營為主力營運，考量氣候變遷、永續經營的概念不斷深入社會，依循政府政策持續朝向淨零碳排目標發展。倘若未來有碳稅繳納之情事，勢必對實體門市經營帶來衝擊。為能夠提前準備，並且逐步面對該情境的產生，目前杏一已導入以下調整及管理作業。

1. 總公司節能措施及成效

- (1) 杏一公務出行鼓勵搭乘高鐵等大眾運輸
- (2) 本公司各部門採電子表單降低紙張使用量，杏一型錄採用環保大豆油墨印刷，減少環境衝擊，鼓勵顧客可以至杏一官網閱覽電子版每月型錄，實現對產品與顧客的責任。

2. 商場節能措施及成效

● 2024 杏一商場綠色評鑑及取得之綠色標章

項次	專案名稱	核發單位	標章 / 獎項
1	高雄市餐飲衛生管理分級評核	高雄市政府衛生局	特優
2	台中市餐飲衛生管理分級評核	台中市食品藥物安全處	特優
3	台中市商場低碳認證	台中市政府	低碳認證

3. 門市、物流節能措施及成效

- (1) 門市招牌採用定時裝置節能，適時調整冷氣溫度，善用風扇節能。
- (2) 照明方面，我們全面使用 LED 照明，另外也將在部分區域安裝「智慧感應燈」，只有行人通過時才會啟動照明功能，主要為避免不必要浪費。我們希望透過實際作為，讓大眾理解節能減碳重要性。
- (3) 採用電動堆高機與拖板車，拒絕柴油式機械汙染環境機會，定期維護電瓶品質以維持充電效率，避免電能損耗。

● 2024 年能源消耗量統計與能源密集度

項目	區域	2024 年	能源占比
汽油	總公司	14.9273	0.02%
	門市、物流	0.00	
	商場	0.00	
柴油	總公司	0.00	0%
	門市、物流	0.007	0%
	商場	0.00	0%
外購電力	總公司	5,837.8248	99.98%
	門市、物流	49,244.34996	
	商場	32,680.03824	
天然氣	總公司	0.00	0%
	門市、物流	0.00	
	商場	0.00	
能源耗用總量 (GJ)		87,777.1474	100%
2024 營收金額 (百萬台幣)		7,734	-
能源強度		11.35	-

註 1：1 立方公尺天然氣 =10.5 度電能；1 公升柴油 =8,400 千卡 =35.16 百萬焦耳；1 度電 =3,600 千焦耳

註 2：轉換係數來源係以臺灣環境部氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，汽油 7,800 kcal/L；柴油 8,400 kcal/L。（汽油 1L=0.0326GJ；柴油 1L=0.0351GJ。）

4.3.3 水資源管理：

杏一為醫療保健用品、藥品銷售服務產業，水源主要來自台灣自來水公司，用水目的為一般生活用水，總部及各門市用水僅供員工及部分消費者使用，使用後汙水均同城市廢水處理後排放至河川及海洋。根據世界資源研究院（World Resources Institute，WRI）開發的水風險分析工具 Aqeduct 進行水資源風險評估顯示，各營運地區皆為低至中低風險。

為避免因浪費、漏水造成水資源浪費情事，除了於公司內部進行節約用水宣導，並竭力維護控水設施，如水龍頭、馬桶水箱出水量，避免發生漏水問題

● 主要取水源，取水量、排水量及耗水量彙總如下表：

● 水資源使用情況

(單位：百萬公升)

年份	2024 年		
地點	總公司	門市、物流	商場
自來水取水量	18.124		91.144
地下水取水量	0	0	0
地表水取水量	0	0	0
海水取水量	0	0	0
取水量合計	18.124		91.144
回收再利用水的總量	0	0	0
排水量	18.124		91.144
耗水量	0		0
總計	109.268		

● 綠建材環保標章：

杏一門市、商場工程選擇綠建材進行裝修

1. 天花板及牆面採用第三類環保標章矽酸鈣板
2. 牆面採第三類環保標章水泥漆
3. 新展門市使用 LED 燈具，減少碳排放和溫室氣體排放



4.3.4 氣候變遷相關風險與機會

一、董事會與管理階層之治理

本公司設有永續發展委員會，隸屬於董事會之下，定期追蹤氣候變遷相關議題，包括國際趨勢（如 SBTi）、國內法規（如氣候變遷因應法、碳費制度）、及營運風險影響評估。總經理室負責彙整資料、推動減碳行動與內部教育訓練，並將盤查與目標執行成果呈報董事會。

二、氣候風險與機會影響業務之情形

杏一於台灣營運據點之實體風險偏低，但極端降雨、能源消耗與市場碳敏感度上升，將對營業成本、供應鏈穩定及品牌信賴產生直接影響。短中期內碳稅與碳費的導入亦將提高法遵與成本壓力。

三、風險與機會對財務、策略與營運影響

類型	內容	財務影響	對策與管理
轉型風險 - 政策和法規	碳稅與碳費制度上路（含歐盟碳邊境調整）	成本上升（碳費與相關設備建置）	建置太陽能系統、提升綠電比例、盤查範疇三排放、推進內部減碳教育
轉型風險 - 市場	客戶及社會對低碳商品與供應鏈關注提升	若產品未符低碳期待，可能導致收入損失	導入在地採購、使用環保包材、強化供應鏈碳管理
實體風險 - 立即性	豪大雨致門市營運中斷、物流遲滯	營收短期減損、保險成本上升	門市備援系統、強化防災 SOP、建立災損因應流程
機會面	發展低碳產品與服務、數位醫療導向需求上升	提升品牌形象、增加綠色商品銷售機會	推出綠色保健品、建構智慧照護系統、加強ESG揭露

四、氣候風險評估與整合管理制度

已導入風險辨識流程於「企業風險管理辦法」中，採取腦力激盪與量化評分機制進行評估。風險被納入總體風險管理架構，重大氣候議題將納入年度經營會議中決策。

五、氣候情境分析

情境	描述	財務影響
RCP8.5（高排放）	全球未加強減碳行動，氣溫升幅超過2°C	成本增加，約佔營收2%，包含能源支出、貨運延誤與災損風險
RCP2.6（低碳）	全球積極執行淨零政策，2050年前達標	短期需投入更多減碳資本，成本佔營收約5%，但中長期品牌形象與競爭力提升

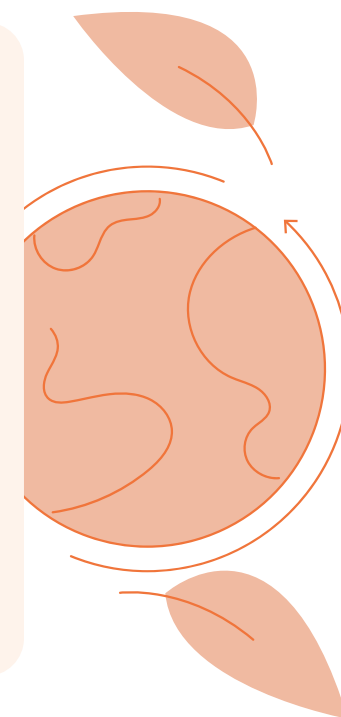
六、關鍵指標與目標

- 溫室氣體排放：2024 年總量為 11,797.5173 噸 CO₂e，絕大部分來自用電（範疇二佔 97.95%）
- 減碳目標：目前暫定每年相較基準年減排 1%、制定碳密集度（噸 / 營收千元）作為追蹤指標
- 範疇三核算：將於 2025 年度導入部分範疇三之計算與核算



4.3.5 生物多樣性

衝擊影響	正面影響 若企業於原料採購端導入永續認證，並落實友善環境的包裝與物流策略，將有助於降低對棲地與物種的壓力，促進供應鏈生態管理。 負面影響 公司關注商品的製造、製程、包裝與物流過程對生態的間接衝擊。特別是原料來源，若管理不當，則可能影響生物多樣性。
政策承諾	本公司承諾避免在生態敏感區設立新據點，同時推動供應商審視並調整製造過程中對環境影響的風險，並鼓勵供應商採用環境友善製程，共同減緩對自然生態的潛在衝擊。
採取之行動	由公司永續發展委員會轄下之永續推動小組，具有負責識別與管理潛在的生物多樣性風險之相關任務，並定期追蹤廠商環境表現。同時針對集團現有物流倉儲周遭環境已於建廠時完成相關水土及生態多樣性維持，以利集團自身達成生物多樣性保護之舉。
未來目標	1.持續關切所有供應商對於產品製造所帶來之風險，並協助評估與提出相關建議。 2.針對集團所擁有的據點如倉儲周邊，定期巡視以達保護生態多樣性之作為。
評估機制	由公司永續推動小組中的環境與供應鏈單位負責執行生物多樣性管理。
績效結果	倉儲據點評估完成率達100%，無位於保護區或濕地範圍
利害關係人議和	我們透過定期溝通機制，了解利害關係人對生物多樣性相關議題的關注與期望。2024年度，我們針對供應商、藥品通路夥伴與內部員工進行問卷調查與小型焦點會談，收集對環境保護、原料取得與藥品回收制度的意見。



生物多樣性是全球正持續關注之議題，杏一位於楊梅物流中心的倉儲廠區周遭的生態資源，對於廠區週邊的生態盡到保育責任，減少或避免生物多樣衝擊至最小。大健康物流中心四周有良好水土保持規劃，栽種綠色植被，創造周圍環境之永續與生物棲息地，進行生態減碳。未來隨著永續發展勢必會再做加強。

4.3.6 溫室氣體盤查

- 組織邊界：總公司、大健康物流、全國門市、商場
- 報告邊界：範疇一、範疇二。
- 活動數據：2024 年度。
- 核算依據：本次核算之溫室氣體排放量採用環境部公告之 2024 年版溫室氣體核算指引，並使用環境部 6.0.4 版之排放係數。全球暖化潛勢 GWP 採用 IPCC 第四次評估報告。

● 2024 年度溫室氣體排放量核算結果：

報告邊界	排放量	占比
範疇一	242.1592公噸二氧化碳當量	2.05%
範疇二	11,555.358公噸二氧化碳當量	97.95%
合計	11,797.5173公噸二氧化碳當量	100.00%
排放強度（每百萬營業額）	1.5231	-

註 1：依 2024 年排放量之統計。

註 2：2024 年度電力排放係數 1 度電產生 0.474Kg 的 CO₂ 以上排放量之 GWP 值均採用 IPCC 第四次評估報告。

註 3：溫室氣體排放強度 = 總排放量（公噸 CO₂e）/ 百萬營業額。

由以上結果得知，本公司在範疇二用電能源部分佔有溫室氣體排放量極高的比例，且集中在門市與商場部分，因此未來將與合作夥伴共同商討減排計畫，使得用電部分所產生之碳排放量有效降低。本公司溫室氣體密集度： 0.337493 （ $\text{mtCO}_2\text{e}/$ 每坪），坪數總共為： $34,956.33$ 坪。

● 減量策略及目標

2024 年，本公司積極推動溫室氣體排放量盤查作業，針對各製程階段所消耗的能源與原物料進行系統性盤點與碳排放分析。初步結果顯示，電力使用為本公司最主要的排放來源，其產生的碳排放量已占總體（範疇一與範疇二）排放比重之 97.95% 以上。為降低此部分排放，本公司持續推動內部各單位節能計畫，以提升用電效率並減少間接排放。

4.4 廢棄物管理

衝擊影響	正面影響 透過有效的廢棄物分類、回收再利用及導入循環經濟策略，如實施環保技術開發與應用、推動資源回收和循環再利用，減少其環境影響，並遵守環境法規，以促進永續發展之目標，展現企業環境責任。 負面影響 營運活動產生之廢棄物若未妥善管理，將可能對自然環境造成污染風險，進一步影響生態系統、人類健康與鄰近社區之生活品質，並產生潛在法規罰則與營運聲譽損害，影響人類健康和社會經濟的永續發展。
政策承諾	積極推動資源永續利用，避免地球資源枯竭，並減少廢棄物產生。通過源頭減量、提高廢棄物回收與再利用率，推動循環經濟，降低對環境的衝擊。
採取之行動	● 提升員工環保意識，推行回收再利用計畫。 ● 改善倉儲包裝流程及包材選樣，以降低廢棄物產生之可能性。
短期目標（1 年內）	● 針對盤查數據嘗試設立基準年，以利未來針對廢棄物管理設定相關目標。
中長期目標（2-5 年）	● 相較基準年，廢棄物密集度降低 10%。
評估機制	● 由各營運處負責人統計廢棄物密集度。
績效結果	2024 年已完整統計廢棄物數據，預計於後續兩年內嘗試設立基準年目標。
利害關係人議合	透過持續參與社區的環保活動，提升企業形象並促進社會責任外，同時與利害關係人不定期進行溝通，本年度未發生任何洩漏事件或造成環境污染之情事。

環境保護是杏一責無旁貸的企業責任，在全球面臨暖化、野火與水源污染的當下，實施有效的廢棄物管理策略是推動永續發展的重要途徑。杏一致力於實現聯合國永續發展目標（SDGs），特別是目標 12（責任消費與生產）和 13（氣候行動）。透過公司內部、商場及門市廢棄物分類宣導，實施包材減量行動，杏一不僅減少了對環境的負擔，也提升了資源使用的效率。

杏一集團主要營運以零售通路為主，不會產生對環境有重大危害的廢棄物。在提供產品與服務過程中，產生的廢棄物種類包括一般性廢棄物、資源回收廢棄物等。我們的廢棄物管理遵循「事業廢棄物貯存清除處理方法及設施標準」、「藥品回收處理辦法」之相關規定，不定期進行藥品報廢及銷毀作業，定期請配合之清運廠商進行廢棄物回收清運。

● 2024 年商場與物流廢棄物清運申報數：

項次	廢棄物名稱	廢棄物申報總量 / 年
1.	仁愛商場 潔運環保工程股份有限公司 ● 一般廢棄物 ● 廚餘回收	● 一般廢棄物：18噸 ● 廚餘回收：12噸
2.	兒醫商場 台陽畜牧場 ● 廚餘回收	● 廚餘回收：2噸
3.	癌醫商場 宜潔環境科技有限公司-廢棄物清運 ● 一般廢棄物 ● 廚餘+資源回收	● 一般廢棄物：36噸 ● 廚餘+資源回收：12噸
4.	中山醫大商場 欣欣環保工程股份有限公司 ● 一般垃圾清運 ● 中山醫大商場 淳淨綠能科技有限公司 ● 廚餘回收	● 生活垃圾：26.4噸/年（兩台垃圾子車/月） ● 廚餘回收：19.2噸/年
5.	北護大商場 和輝環保工程有限公司 ● 一般廢棄物 ● 廚餘回收	● 一般廢棄物：75.6噸 ● 廚餘回收：39.6噸
6.	柳營奇美 達和廢棄物清除公司 ● 一般廢棄物 ● 柳營奇美 佳運環保有限公司 ● 廚餘回收	● 一般廢棄物：18噸 ● 廚餘回收：15.36噸
7.	屏榮商場 倡揚股份有限公司 ● 一般廢棄物	● 一般廢棄物：12噸
8.	大健康物流 ● 生活廢棄物	● 生活廢棄物：144桶（約24噸）

● 廢棄物統計

廢棄物統計依組成成分進行分類的廢棄物

單位：公噸 (m.t.)

廢棄物組成成分	廢棄物產出
	2024 年度
一般生活廢棄物	210
廚餘	100.16
總量	310.16



5

杏福職場

5.1 杏一大家庭

5.2 人權與健康安全職場

5.3 人才招聘與培育

5.4 薪酬福利



員工是杏一寶貴資產，杏一期望員工能夠在這樣一個具有發展潛力的平台發揮所長、提升效能並學習成長，企業以務實及永續經營的角度，有系統規劃出培育藍圖，適才適所、與時俱進、勞資和諧為人力資源之政策方向，並依此展開人資方案。

5.1 杏一大家庭

杏一以聘用在地員工為主，集團員工有 99.83% 為台灣籍。截至 2024 年 12 月，杏一員工人數為 1,755 人（全職 1,246 人、兼職 509 人），女性員工佔大多數，達 74.88%；員工年齡落在 30 歲以下；學歷分布則以大學為主，佔比達 93.11%。杏一 2024 年員工總數比 2023 年增長 1.50%。

2024 年員工聘僱類型 - 按年齡與性別區分

項目 \ 性別		女性			男性			總計
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
杏一	全職	554	395	12	134	145	6	1,246
	兼職	325	27	1	138	16	2	509
總計		879	422	13	272	161	8	1,755

* 備註：員工總人數統計區間為 2024.1.1 至 2024.12.31。

* 備註：全職員工包含永久聘僱員工；杏一無聘僱臨時員工、無時數保證員工。

2024 年全職員工總數及比例

年齡	男性	比例	女性	比例
30 歲以下	134	10.76%	554	44.47%
31-50 歲	145	11.64%	395	31.71%
51 歲以上	6	0.49%	12	0.97%
合計	285	22.88%	961	77.13%

* 備註：員工人數以 2024.12.31 在職人數統計，全職男女人數總計 1246 人。

2024 年兼職員工總數及比例

年齡	男性	比例	女性	比例
30 歲以下	138	27.12%	325	63.85%
31-50 歲	16	3.15%	27	5.31%
51 歲以上	2	0.40%	1	0.20%
合計	156	30.66%	353	69.36%

* 備註：員工人數以 2024.12.31 在職人數統計，全職男女人數總計 509 人。

● 2023、2024 年員工職別分布

年度			2023 年	2024 年
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)
主管（組長、 店長以上）人員	男性	30 歲以下	23	23
		30-50 歲	67	71
		51 歲以上	4	3
	女性	30 歲以下	122	118
		30-50 歲	187	205
		51 歲以上	3	4
主管人員總計			406	424
非主管人員	男性	30 歲以下	242	249
		30-50 歲	85	90
		51 歲以上	4	5
	女性	30 歲以下	797	761
		30-50 歲	188	217
		51 歲以上	7	9
非主管人員總計			1323	1331
人員總計			1729	1755

● 員工學歷分布：

2024 年								
學歷	碩士（含）以上		大學 / 大專院校		高中職以上		高中職以下	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
人數	36	58	396	1238	9	17	0	1

● 退休制度

本公司之退休制度適用《勞工退休金條例》退休金新制者，由公司依法每月負擔 6 % 之勞工退休金提繳率，並按行政院核定之用提繳工資分級表，提繳儲存該從業人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

● 勞資溝通

本公司重視員工權益與勞資關係之和諧與穩定。目前尚未成立工會，故未與員工簽訂團體協約。惟公司依法定期召開勞資會議，作為員工意見交流與溝通之平台，積極聆聽員工意見，營造開放透明的對話環境。2024 年度共召開 4 場勞資會議，以促進勞資雙方良性互動與共識凝聚。

● 預告期

杏一配合勞動基準法第十六條規定，依勞基法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，給予預告期間。

- 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

5.2 人權與健康安全職場

衝擊影響	正面影響 本公司深耕全台醫療照護產業，擁有近兩千名員工與數百家據點，職場健康與人權保障是公司永續發展的重要根基。建立安全職場可提升員工歸屬感、降低流動率、強化服務品質；尊重人權與多元平等有助吸引優秀人才、塑造正向企業文化；推動健康促進與職安防護，提升營運穩定與品牌形象。
	負面影響 若未妥善管理職業安全與人權議題，可能造成：勞動事故與職業傷害導致醫療費用與士氣損失；性別歧視、過勞、或不當對待引發法律爭議與名譽風險；外包與物流合作廠商若未遵循安全規範，亦可能造成連帶社會衝擊。
政策承諾	本公司承諾提供安全、尊重與健康的工作環境，並依照法規設立內部規範。秉持未來ESG之運作範疇，未來董事會轄下之永續發展委員會將持續監督人權與職場健康安全之政策與執行。
採取之行動	本公司建置多內部教育訓練與規範措施，透過人評會等內部評議和機制，保障匿名通報及完善內部申訴機制；內部亦有緊急應變小組，針對突發職場健康安全事件執行通報與裁決；每年同步實施職安教育訓練、消防演練等課程，以此維護公司人權與健康安全職場。
目標	短期目標（1年內） 強化第一線人員職安訓練覆蓋率至100%。 中長期目標（2-5年） 建立全公司人權與職安稽核制度，並完成職場職安自評率100%。
評估機制	- 員工滿意度調查：每年執行一次職場氛圍與人權感受度調查。 - 外部查核與法規遵循：定期接受外部第三方驗證，確保管理制度符合法規。 - 人權風險評估：針對高風險職務（物流、倉儲）定期辨識與追蹤。
績效結果	2024年成果：本年度無重大職安事件與人權申訴案
利害關係人議和	員工：透過勞資會議、內部意見箱與匿名申訴機制蒐集意見。

杏一致力建構安全且舒適的工作環境，促進員工身心健康，預防職業傷害及疾病，持續管理環安衛風險及機會，提供多元性的健康安全項目，塑造員工及職場更好的品質。

● 人權政策

杏一恪守台灣及各營運據點所在地法規，遵循《國際人權法典》、《聯合國全球盟約十項原則》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》等國際公約之人權標準，有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及計時人員、實習生等，並嚴格遵循勞動基準法之規範。

杏一定期透過關注社會重大議題、市場數據參考等方式，檢視自身營運、內部管理與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，並根據潛在風險訂定人權議題，並持續監督、改善執行成果。

人權管理政策	具體方案
提供安全及健康的工作環境	- 物流中心現場作業頻繁使用推高機、拖板車及空壓機等設備，屬風險性較高的場所，故每週定期進行物流中心消防巡檢及設備保養檢查，以確保員工工作環境及設備之安全性，並設置噪音監測機，監測環境音量防止員工聽力受損及設置物流箱翻轉機，降低造成肌肉骨骼傷害的機率。 - 杏一業務範圍包含門市零售及商場經營，為確保個員工之職場安全，每月進行職業安全、感染控制等宣導，提升員工防災知識及緊急事件之應變能力，並定期於各商場執行病媒蚊防治消毒作業，提供良好的工作環境。 - 對員工健康的重視，杏一門市裝修材料採用具綠建材標章之環保建材，降低揮發性，減免化學合成材料危害。 - 每半年總公司及物流中心實施消防設備檢查及消防演習。 - 每年舉辦全體員工健康檢查。 - 全省門市、商場及總公司皆投保火險及公共意外險。 - 全台門市皆設置門禁管制、滅火器設置、二氧化碳測量等裝置，提供員工健康及安全的工作環境。
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	- 確保求職者及同仁不因種族、宗教、黨派、性別、年齡等，受到任何歧視或不公平的對待。 - 提供身心障礙同仁適合的工作，以發揮所長。
禁止不法侵害，協助員工維持工作生活平衡	- 持續進行職業安全宣導，強化作業環境的安全性。 - 午休1小時，給予同仁充足午休時間。 - 外聘專業按摩師，同仁可於上班時間或下班後預約按摩，放鬆身心靈。

人權管理政策	具體方案
禁止強迫勞動	- 遵循勞動法令，同仁延長工作之時間連同正常工作時間，一日不超過十二小時。 - 落實休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。
定期檢視及評估相關制度及作為	定期召開勞資會議、同仁回饋等方式聆聽訴求及建議，適時修訂相關制度規範及調整作為。
建立客戶及員工資料保護管理制度，維護隱私與權益	訂定個人資料蒐集、處理與利用等管理辦法，並於會議宣導個人資料利用及注意事項，提升同仁個資維護知識。
提供暢通的申訴管道	制定申訴或檢舉管理辦法，設置檢舉專線及信箱，整個過程採保密機制，並以標準程序進行調查。

● 提升職業健康安全意識

為保護員工安全與健康，落實公司職業安全衛生管理工作，加強改善職業安全衛生設施與工作環境，防止員工發生職業災害，故針對職業安全衛生法規範之設施及人員，實施職業安全衛生管理計畫，以消弭災害於無形。

杏一依法推動職場保護計畫，透過危害辨識評估確認危害因子、選定改善方法並執行、實施健康檢查及健康管理、辦理相關安全宣導等流程，落實員工健康保護。依據法規，本公司制定有四大計畫一項規章，以全面性的確保勞工安全。包含：

- 人因性危害計畫：於應用人因工程相關知識，預防員工因長期暴露在設計不理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或工作時管理不當下，引起工作相關之肌肉骨骼之災害、疾病、人因性危害之發生。
- 異常工作負荷促發疾病預防措施計畫：避免員工因異常工作負荷，使身體、心理過度疲勞，促發腦、心血管疾病，提供健康管理措施，並達到早期發現、早期治療之目的，以確保全體員工身心健康。

- 執行職務不法侵害預防計畫：對執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防規劃及採取必要之安全衛生措施，透過公告「禁止工作場所職場暴力之聲明」，展現公司對此議題的重視；其次，透過主管自主評核、作業場所危害辨識及風險評估，確認職場處於低風險狀態，以維護員工身心健康；最後，建立通報案件調查及處置機制，確保不法侵害事件能獲得妥善處理。
- 母性健康保護計畫：確保妊娠、分娩後未滿1年及哺乳女性員工之身心健康，對從事有母性健康危害之虞之工作者規劃及採取必要之安全措施，確保母體與胎兒、嬰兒之健康。
- 緊急事件應變管理規範：遇緊急或重大事件發生時，可明確責任分工，正確並迅速處理，使人員傷亡及任何有形或無形之財產損失降低。

● 職業安全宣導

杏一為建立及強化員工對職業安全的觀念，2024年針對工作安全、不法侵害預防、勞工健檢等主題，共舉辦四次職安宣導活動，總計1,422人次參與，宣導時數達711小時，藉此提升員工的職安意識與應變能力。

● 消防演練

杏一總公司每年舉辦2次消防安全講習，提升安全職場環境，使員工清楚消防觀念、落實AED操作技能及疏散動線實地演練，確保同仁在遇到緊急危難時能夠應變以保護生命安全。

時間	參與人數
2024.06.27	148
2024.12.23	153



● 打造健康職場

2024 年杏一與專業健康管理顧問公司合作推動臨場健康服務，深入分析健康檢查數據，實施風險分級。2024 年度健康檢查總人數為 1,222 人，臨場護理師依據年度員工健檢報告，評估健康高風險員工，安排進行健康訪談、諮詢、衛教及追蹤管理。杏一針對員工的健檢異常結果如：BMI、總膽固醇等項目辦理相關因應措施。

健檢異常主因	健檢異常項目	原因說明	因應措施
不良生活型態	BMI 偏高	不良飲食習慣、缺乏運動、基因遺傳	1. 實施健康衛教，給予同仁正確的健康觀念
	總膽固醇偏高		2. 建議改善飲食生活，需定時定量 3. 建立適當的運動習慣 4. 針對總膽固醇偏高的同仁進行健康面談與諮詢、建議，適時進行藥物治療，減少心肌梗塞或中風的風險發生

總公司約聘按摩師提供按摩服務，2024 年度預約者參與率 100%，共服務 633 人次，同仁參與踴躍，有效達到身心健康及放鬆舒壓。

● 2024 年工傷統計資料

杏一為降低員工職業災害發生之機率，透過通報機制掌握職業災害事故，啟動事件調查追蹤，確認事發經過，啟動關懷員工、相關協助機制，透過定期安全宣導強化人員安全意識，保障人員工作安全。2024 年員工失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及總合傷害指數分別為 2.11、11 及 0.15，低於 2024 年度勞動部職業安全衛生署公布之「前三年度各行業總合傷害指數」零售業平均標準值 2.78、56 及 0.39，截至 2024 年未曾發生重大職災通報事件。

2024 年工傷統計

類別	項目	統計數
職業傷害	總工作日數	250 日
	總經歷工時	3,154,998 小時
	死亡人數	0
	工傷死亡率	0
	永久全失能人數	0
	永久部分失能人數	0
	暫時全失能人數	7
	失能傷害頻率	2.21
	失能傷害嚴重率	11
	總和傷害指數	0.15

● 歧視事件防治與處置

杏一落實性別平等與包容，對於任何人的工作機會與待遇，不因性別而有差異。相當重視職場安全，持續強化職場性騷擾防治機制，對於各級主管、全體員工提供性騷擾防治之宣導及課程，以共同打造友善、平等的工作環境。

杏一以人資管理處作為性騷擾相關案件處理的權責單位，設有專用信箱、員工申訴信箱等管道可供員工申訴。若發生性騷擾事件，皆採取立即有效之糾正及補救措施，例如：採取適當的隔離措施，提供或轉介諮詢、醫療或心理諮商等服務資源，協助保留相關證據，且確實保密，以保護當事人。對於違反規定者，經過相關調查及審議，妥善處置相關侵害事件。

5.3 人才招聘與培育

衝擊影響	正面影響 良好的勞資互動有助於員工穩定性與士氣提升，進一步促進顧客服務品質與組織效率。公平透明的溝通制度也增進員工對企業的認同與信任。
	負面影響 若勞資溝通不暢或待遇認知落差擴大，恐導致員工流動、勞資爭議甚至影響營運穩定，特別在高工時或多班制的醫藥通路環境更需有效管理
政策承諾	本公司重視勞資和諧與員工權益保障，依據《勞基法》及相關法令建立完善的聘僱制度與溝通平台。秉持公平、透明、尊重原則，積極建構穩定的工作環境。
採取之行動	透過多元管道招募優秀人才，為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，本公司積極與各大專院校進行產學合作，安排學生接受實務工作訓練，培育並吸引更多優秀人才。 針對員工進修及教育訓練部份，提供管道供員工申請外部訓練以精進業務表現，同時內部設計完善的教育訓練課程，因應各職員不同階段得職能需求。為求與時俱進，杏一亦辦理總公司/門市在職教育訓練，讓員工能夠隨時補充新知，提供最優質的服務水準及擴充自我職涯學習地圖。
目標	短期目標（1年內） 推動內部人資政策的滿意度調查，以利更快蒐集相關訊息
	中長期目標（2-5年） 建立數位化內部溝通平台，促進跨部門即時反饋與提案參與 降低年度主動離職率5%以下，並強化內部晉升比率
評估機制	人力資源部門統籌勞資事務，定期檢視薪資、工時與工作條件的合規性，並設有勞資會議及溝通窗口，以利雙向意見交流與即時回應。
績效結果	● 勞資會議召開4次，出席率近100%，相關議題皆有完成溝通與協調
利害關係人議和	針對員工關注的人才議題，本公司設立匿名意見回饋管道與定期勞資會議，透過多元討論，達到訊息傳遞與改善之效果。

杏一每年皆透過多元管道延攬藥師、門市專業服務人員及智慧倉儲物流人才，並持續開創年輕人展現的舞台，與全體員工共同締造業績榮景，讓杏一成為最具價值的平台，永續經營。

員工新進人員				
年度	2024 年			
性別	男性		女性	
年齡 / 項目	人數	%	人數	%
30 歲以下	217	29.40%	521	70.60%
31-50 歲	29	30.85%	65	69.15%
51 歲以上	1	33.3%	2	66.7%
合計新進人數	247		585	
新進員工總人數	832			
總新進率 (%)	47.41			



● 意義與價值、多元與包容、培育與成長

擁抱人才、人才永續一直是我們重視的目標，為了打造更加多元、平等、共融的職場，我們還會做得更好。



5.3.1 人才招募亮點與成效

● 產學合作：

為了提前發掘潛力人才，杏一深耕校園人才培育，與各大專院校建立深度策略聯盟，提供學生全方位的實務學習機會，我們精心設計完整且專業的實習計畫，讓學生在真實職場環境中快速累積經驗與競爭力。杏一更致力於打造『實習即就業』的無縫接軌體驗，我們提供：

- (1) 專業導師制度：每位學生安排經驗豐富的職場導師，提供指導與職涯諮詢，幫助學生快速融入職場文化，掌握專業技能。
- (2) 多元化的實習內容：實習內容涵蓋醫療專業知識、連鎖營運管理、行銷企劃等多個領域，讓學生能根據興趣與專長，選擇最適合自己的實習項目。
- (3) 優先轉正機會：表現優異的實習生，畢業後優先安排轉為正職，讓實習成為職涯發展的跳板。

- 成果：2024 年在職實習生達 91 名，分別來自 29 所校系，2024 年產學合作情形如下表。

學校	實習時間	人數
中華醫事科技大學	2024/02/01~2024/08/31	1
中臺科技大學	2024/09/01~2025/01/31	1
台南應用科技大學	2024/09/01~2025/01/15	5
弘光科技大學	2024/07/01~2024/12/31	4
亞東科技大學	2024/02/15~2024/06/30	2
亞洲大學	2024/02/19~2024/05/31	6
致理科技大學	2024/01/15~2024/05/17	7
國立勤益科技大學	2024/07/01~2025/06/30	1
國立臺北護理健康大學	2024/02/19~2024/05/24	6

敏惠醫護管理專科學校	2024/09/01~2025/05/31	15
朝陽科技大學	2024/07/01~2025/01/31	8
開南大學	2024/02/19~2024/05/10	1
新生醫護管理專科學校	2024/07/01~2024/08/31	3
義守大學	2024/09/16~2025/01/17	1
萬能科技大學	2024/09/03~2025/06/30	1
嘉南藥理大學	2024/07/01~2025/01/03	1
實踐大學	2024/03/01~2024/05/31	3
臺北城市科技大學	2024/02/01~2025/01/31	2
臺北醫學大學	2024/09/11~2025/01/03	7
輔英科技大學	2024/09/01~2025/01/31	1
德育護理健康學院	2024/09/16~2025/01/17	3
德明財經科技大學	2024/08/01~2025/05/31	11
醒吾科技大學	2024/09/01~2025/05/31	1

● 政府青年就業培育專案：

自 2019 年起，杏一積極參與勞動部『青年就業旗艦計畫』，透過與政府的緊密合作，成功為無數青年打造職涯起點。我們不僅提供一對一的職場導師指導，更以手把手教學模式，讓青年們在實務中快速掌握醫療專業知識與連鎖營運管理技能，真正實現學以致用，為產業注入新活力。我們深信，青年人才是產業發展的基石，透過此培育計畫，我們不僅儲備優秀的人才，更為社會培育具備專業技能的優秀青年，共同促進醫療產業的蓬勃發展。

- 成果：2024 年共任用 47 名青年

● 多元招募管道：

除了透過人力銀行進行人才招募外，杏一與『商業發展研究院』建立策略聯盟，共同推動產業人才培育計畫。杏一不僅提升了內部人才的專業能力，更為整個醫療照護產業培育了更多優秀人才，共同促進產業的發展與進步。我們不僅關注企業自身的人才需求，更積極參與產業人才的整體發展，共同提升台灣醫療照護產業的競爭力。

● 儲備幹部（MA）培育方案：

為了提升企業內部優秀人才及培育未來管理職，杏一透過系統化的方式進行人才培育計畫，以下為三大核心：（1）導師制度：安排資深主管擔任導師，提供儲備幹部專業指導和職涯建議。（2）參與專案執行：安排儲備幹部參與重要專案，培養解決問題和團隊合作的能力。（3）階段式培訓：根據儲備幹部的發展階段，提供客製化的培訓課程和活動。

● 成果：2024 年共任用 4 名專業人才



● 成果：2024 年共任用 17 名儲備幹部



● 多元聘用

杏一遵循聘用政策持續納入多元化價值，給予身心障礙族群、原住民及新住民更多就業機會，強化友善工作環境，聘用之 11 名身心障礙員工留任率 100%。2024 年多元聘用成效如下：

- 超額進用法定 1.2 倍之身心障礙工作者，共 11 名身心障礙員工。
- 2024 年 12 月 31 日共 45 名原住民員工，2024 年新進 20 名，留任率 50 %

年度	2023 年	2024 年
項目	人數	
身心障礙	11	11
原住民	46	45
新住民	1	1
移工	0	0
外籍人員	2	3

5.3.2 人才發展

年度	2023 年	2024 年
管理職參訓人次	290	4,565
管理職訓練總時數	29,384	713,288
管理職平均訓練時數	101.3	156.3

年度	2023 年	2024 年
店長參訓人次	301	4,386
店長訓練總時數	32,908	711,396
店長平均訓練時數	109.3	162.2

年度	2023 年	2024 年
一般員工參訓人次	1,279	15,032
一般員工訓練總時數	108,786	3,322,092
一般員工平均訓練時數	85.1	221

* 備註：參訓以人次統計，視為參加訓練的人數總和，包含年度菁英訓練。

每名女性員工接受訓練的平均時數	2,303
每名男性員工接受訓練的平均時數	2,288

* 備註：算式 = 女性 / 男性員工總數除以女性 / 男性員工接受訓練的總時數。

● 內部教育訓練：

為了應對快速變化的市場需求與健康產業的競爭挑戰，杏一致力於打造具有高度適應性與專業性的員工團隊，並以系統化的人才發展策略為核心，推動「人才實力養成」與「完善人才發展規劃」，實現企業與員工的共同成長目標。



一、人才實力養成：為持续提升員工核心競爭力、專業技能與綜合能力，補足專業以實現組織的長期發展目標。

● 實施方案：

1. 根據職能及工作需求，定期辦理內部訓練課程：

- 新人訓練：每月辦理新人訓練、主題課程，加深新人對企業文化之認同感，及對專業產品的認識與學習，進而提升新人留任率。
- 專業訓練：每月辦理在職教育訓練，針對新品、核心商品進行產品說明及衛教知識，加強門市同仁產品及專業衛教知識，以提升整體服務品質。
- 管理訓練：針對人才缺口進行追蹤培育，定期辦理儲備店長訓練、基層主管管理訓練等，培育基層主管店務管理及人才培育概念與技能，以補足組織人才缺口。

2. 強化內部講師職能

辦理內部講師訓練：為落實訓練發展與目標，仰賴內部講師去傳遞相關概念與知識，因此強化內部講師知能為首要任務。針對重點講師安排講師培訓課程與認證，再經由重點講師進行轉訓，以培育更多內部講師，並搭配內部講師制，以充裕內部講師人才庫。



3. 提供多元學習資源

整合線上線下學習資源，提供員工多元學習管道，培養自我進修與成長的精神。針對員工進修及教育訓練部份，員工可依個人職務或是業務所需得以提出外部訓練需求，經評估後給予進修補助，訓練結業後員工需撰寫結業報告心得，以了解員工學習狀況及評估後續如何應用於業務上，以利業務推動；教育訓練部份，每一位員工從到職後，會隨著個人職涯發展及晉升，安排一系列教育訓練課程，如：新進人員教育訓練、儲備店長 / 專員訓練、店 / 組長訓練、資深店長訓練…等，另外，針對專業技能及提升優質服務，亦辦理總公司 / 門市在職教育訓練，讓員工能夠隨時補充新知，提供最優質的服務水準及擴充自我職涯學習地圖。

● 2024 年度訓練實施情形：

訓練類別	訓練名稱	訓練對象	開課次數	上課人次	總計時數
新進人員教育訓練	門市新人教育訓練	門市新人	36	3,545	4,288
	總公司新人教育訓練	總公司新人	11	89	22
店主管培育訓練	儲備店長訓練	儲備店長	6	57	144
	資深店長培育訓練	資深店長	1	16	8
	菁英幹部訓練	店長	1	401	16
晉等甄試訓練	總公司晉等訓練	總公司晉等人員	2	52	6
	晉等店長訓練	晉等店長人員	4	38	16
門市專業訓練	種子講師訓練	門市店長級以上	11	135	88
	門市在職訓練	門市正職	55	15,645	440

二、優化人才發展規劃

● 優化內部培訓制度

- (1) MA 制度：修訂 MA 培育制度，以培育未來中高階層主管為目標，聚焦規劃管理課程，以加強 MA 主管職能。
- (2) 儲備店長訓練：持續優化課程規劃，發展教學大綱、觀課紀錄表及人員訓後訪談追蹤表，以提升訓練品質及店長留任率。
- (3) 內部講師制度：建立明確的講師進階制度，結合積分、學員回饋及教學評核，有效檢核講師訓練品質，提高整體專業素質。

● 充裕人才管理

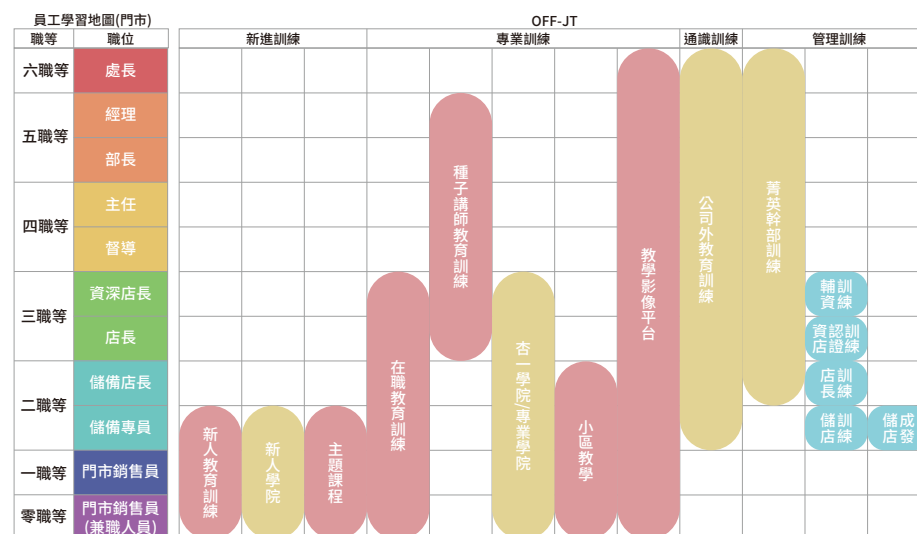
透過每半年晉等制度，積極拔擢優秀人才晉升，以滿足前後台管理人才數量。杏一致力於透過多元化的內部教育訓練，提升員工的專業能力與管理素養，以適應市場需求並強化企業競爭力。根據不同層級及職能需求，制定學習地圖，透過線上、線下混成式教學，善用不同學習工具，打造優質的學習環境。

課程名稱	訓練對象	參訓人次	訓練形式	課程目標
新人訓練	新進員工	597人	實體	1. 協助新進人員了解企業文化、工作規範等 2. 了解公司優質服務及核心商品
門市主題課程	新進員工	1,018人	實體	強化新人產品操作及銷售技巧
種子講師訓練	店長/資深	135人	實體	提升講師授課技巧
在職教育訓練	門市同仁	15,645人	混成式教學	提升產品專業知識
儲備店長訓練	門市銷售員	57人	實體	強化領導力與店務管理能力
門市晉等訓練	儲備店長	40人	實體	強化店長管理及報表運用能力
總公司晉等訓練	幕僚同仁	52人	實體	強化目標管理能力
中高階主管共識營	四職等以上主管	47人	實體	1. 管理知識與技能精進 2. 議題聚焦、凝聚共識
菁英幹部訓練	前後台主管	401人	實體	1. 管理知識與技能精進 2. 議題聚焦、凝聚共識

- 門市主題課程：為強化門市新人專業，針對核心商品開設系列主題課程，透過講師現場教學及演練，讓新人了解商品操作及銷售重點，提升整體專業。2024 年開辦 316 堂，共計 1,018 人次通過，較去年成長 14.3%。
- 儲備店長訓練課程：為培育門市店長職務代理人及未來店長養成，辦理 2+1 天課程，藉由 2 天訓練課程 +1 天成果發表形式，提升同仁店務管理能力，並加強基層主管管理職能。2024 年開設 6 堂課程，共計 49 人通過，其中 39 位晉升儲備店長，作為未來接任店長之人選，薪資漲幅 12%。
- 晉等店長訓練：為全面提升儲備店長管理與分析能力，為晉升店長做好充分準備，進一步推動公司門市營運的成功與發展所辦理的訓練，透過案例分析，培養問題解決與決策能力，今年度共 86 位晉升店長，薪資漲幅 13.8%。
- 中高階主管共識營：為強化中高階主管對公司人才培育策略的共識，並提升門市店務管理效能，舉辦「中高階主管共識營」，參與人數共 47 人。
- 菁英幹部訓練：為凝聚前後台主管共識，強化主管職能，並進行目標宣達，於每年辦理 2 天一夜的訓練，2024 年共計 401 人參與。



● 學習地圖：



● 鼓勵員工外部進修：

杏一為鼓勵人員終身學習，加強自身知識及技能，並培訓管理人員提升公司整體競爭力，每年提供員工申請外部進修時數，可依個人職務需求或上級主管機關指示，向教育訓練部進行申請審查。申請者經評估審查後公司將給予進修補助，參與人員需於訓練後撰寫心得報告，以供主管了解學習狀況及評估後續如何應用於業務上。

2024 年共 98 人次申請立案通過，其中以長照輔具供應人員訓練為最大宗（73 人次），另有丙種職業安全衛生業務主管、防火管理人、財務專業訓練及永續議題等相關訓練課程。參與對象以門市區主管、店長及儲備店長為最大宗（58 人次），另依職務需求，分別有商場營運部、財務管理處、稽核室等同仁申請外部訓練，皆有取得開課單位所核發之證照或授課時數證明。

● 員工再訓練計畫：

門市在職教育訓練

- 一、參與對象：門市店長及正兼職銷售同仁
- 二、課程規劃：

以 12 類核心商品與 6 類保健食品為主題，每月規劃與安排 7 個品項依據市場概況、生理解剖與疾病說明、產品介紹、衛教知識及關連性銷售，五個面向進行課程。課程形式分為實體課程與數位課程，實體課程頻率為每月一次，每次時間為 4 小時，課程參與人數約為 350 人，教學方法為講述法、小組討論及實際演練；數位課程頻率為每月一次，教學方法為非同步影片觀看與課後測驗，參與人數約為 1,095 人。

- 三、實際達成目標

截至 2024 年 11 月，學習平均完成率達 99%，每月測驗滿分一百分，平均分數達 99 分。

2024 年	應學習總人數	學習完成率 %
01 月	1,430	98
02 月	1,408	99
03 月	1,422	98
04 月	1,424	99
05 月	1,429	99
06 月	1,400	99
07 月	1,408	99
08 月	1,424	99
09 月	1,455	99
10 月	1,448	98
11 月	1,445	99

● 反貪腐及商業道德之教育訓練課程：

1. 於新人訓練透過案例分享，讓員工了解貪腐行為的後果，以及遵守商業道德的重要性。2025 年訓練人數共計 597 人，訓練時數 299 小時。
2. 於 2025 年第二季勞資會議，向資方代表、勞方代表宣導企業誠信經營及防範內線交易相關規定，並向全體員工公告會議紀錄。

● 績效評估

績效考核員工比例	100 %
績效考核頻率	新進人員考核:新進員工須於到職3個月內通過新人考核。 員工績效考核:於每年6月及12月進行年中、年度績效考核。

5.4 薪酬福利

杏一提供正職員工各項標準福利事項，包含以下七大類福利事項：

福利種類	內容
獎金	年終獎金、績效績優獎金、節慶獎金、生日獎金、招募獎金
保險	勞保、健保、勞退提撥、員工團體意外險
假期	特休假、普通傷病假、公傷病假、安胎病假、事假、婚假、喪假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、生理假、家庭照顧假、補休假、兵役勤務假、歲時祭儀假
補助	育兒補助、婚喪喜慶補助、外訓補助、證照補助、團康活動補助、住院醫療補助、災難補助及急難救助、在職進修補助、獎學金補助
休閒育樂	國內外員工旅遊、績優獎勵旅遊、部門聚餐、年終尾牙、員工健康檢查
購物	員工購物優惠、節慶購物優惠、特約商店
設施	員工宿舍、哺乳室、按摩室、員工休息室、教育訓練中心

◎ 招募新人、育嬰留職停薪及復職人數統計

年度	2024 年			
性別	男性	%	女性	%
員工招募新人人數	247	29.69	585	70.31
具申請育嬰假資格員工總數	19	12.93	128	87.07
使用育嬰假人數	1	1.75	56	98.25
員工留職停薪人數	16	51.61	15	48.39
員工回復職務人數	12	25	36	75

備註：員工留職停薪人數計算範圍是 2024 年度，跨年度者以申請日所屬年份為準。

員工回復職務人數是指留職停薪，離職者再回來視為新入職。

育嬰假人數從員工留職停薪人數拉出來單獨計算。

杏一為提升薪資透明度，依櫃買中心規定揭露非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，詳細內容請至公開資訊觀測站「彙總報表 -> 公司治理 -> 員工福利及薪酬統計 -> 非主管之全時員工薪資」項下查閱。

6

暖心杏念 社會共好

6.1 社區服務

6.2 銀髮照護

6.3 公益活動

6.4 促進文藝發展與教育品質



做為您家庭的健康管理師，杏一持續的關懷與幫助鄰里長輩及病患家屬，依企業的核心能力協助支持社會發展。杏一企業基於核心本業，透過與地方政府舉辦活動、參與醫院聯合公益活動、結合商場的供應商進行公益推廣等，關懷社會弱勢與推廣預防醫學及營養保健，提升社會大眾對於健康的重視與認知，對傳遞正向溫暖的力量。「百里關懷，幸福環台」是公司主軸的公益活動，員工積極參與、貢獻一己之力，獲得成就感之餘也能更加融入公司企業文化，推動企業永續發展。





6.1 社區服務

● 樂齡店長

杏一關懷社區銀髮長輩，旨在提供擔任門市店長體驗，吸引老年人出門走動，自然增強身體活動量，杏一門市護理師及藥師等專業同仁，引導前來擔任一日店長的長輩，實際操作使用醫療器材、保健用品與長輩相互交流並傳遞衛教資訊，讓銀髮長輩學習自我照護，對老年人的情緒與認知功能有更進一步的幫助。

2024 年杏一與 36 位爺爺奶奶，透過樂齡店長活動讓長輩在門市體驗全方位的衛教服務，教導樂齡店長學會老老照護、自立照護。



● 百里關懷

杏一於 2015 年起舉辦【百里關懷杏福環台】活動，累計至 2024 年度共舉辦 654 場，2024 整年度舉辦 186 場，參與人數達 2 萬多人，杏一每年持續在桃園鄉里乃至全台推行「百里關懷，杏福環台」專案計畫，希望透過參與活動加深每位里民對在地的歸屬感，並讓鄰里間的情感更凝聚。本公司與廠商合作，提供輔具教學、長照講座、及衛教服務、檢測等服務，落實企業對社區里民之人本關懷，持續一步一腳印的走遍台灣各個鄉鎮地區，讓杏福的愛深入台灣每一里。



6.2 銀髮照護

杏一透過輔具補助辦理，增加與照護者間的互動並協助不同個案狀況的案例進行個別諮詢，即時解決顧客問題，從輔具挑選、填寫申請表格、送交辦理政府代償墊付補助方案，讓有長照需求的顧客擁有更放心便利的照護，享有即時的服務與專業諮詢同時還能減少等待期。

杏一也提供全方位的衛教服務，包含：預防三高、肌膚照護、口腔照護、足部照護、傷口護理、護具體驗、失禁照護以及輔具與長照補助，以專業知識關心與守護大家的健康。



6.3 公益活動

● 2024 年商場公益活動推廣年度成效

活動主題	實際活動統計數	2024 年執行內容
台中市政府消防局 2024 年暑期消防營隊	240組	參加本次台中市政府舉辦的消防小英雄活動，杏一準備兒童乳牙刷、兒童濕紙巾禮品240組，鼓勵並提升民眾參與意願，進而提高一般民眾的消防相關知識。
臺大醫院捐血活動	150人	杏一準備150份贊助品，加入推廣行列讓民眾踴躍參與，企業一同響應為社會盡一份心力。
交大商場創世救植物人 愛心公益義賣活動	2場	創世基金會擺攤義賣活動，杏一聯合商場各攤商的愛心物資，放置獨立攤位進行義賣及發票捐贈，幫助弱勢團體。
新竹區商場回饋里民 活動	3場/100人	關懷社區里民、協助量測血壓，並贈送杏一自有品牌相關產品與里民同樂。
中榮商場愛心公益推廣 活動	80人	購買24盒唐氏症基金會愛心餅乾，於工藝推廣活動日當天進行義賣，以實際行動支持。
兒醫商場公益及聖誕 活動	80人	在溫暖的平安夜邀請立體拼圖老師現場教學，讓來院及住院之病童兌換節慶裡體卡片，透過有趣的立體拼圖互動，讓小朋友們暫時忘卻對抗疾病的痛苦，並希望藉由院內布置與氣氛陪伴他們度過辛苦病程。

● 愛滋宣傳活動

台灣愛滋病學會與台灣愛滋病護理學會攜手蒞臨台中榮民總醫院，為力挺醫護鼓舞醫護，並藉此補給正確的愛滋衛教。

● 2024 年公益成效

本公司積極投入公益行動，2024 年度捐款金額及物資價值合計達新台幣 350 萬元，持續支持並推動 13 項定期捐贈公益專案，期望透過長期、穩定的資源挹注，促進社會福祉與弱勢關懷，展現企業善盡社會責任的承諾。

2024 年捐款捐贈物資專案：

台北市城市發展交流促進會	寒冬送暖送愛心 公益活動	
台灣國際約瑟糧倉慈善協會 捐贈物資七批	愛心物資捐贈	
社團法人中華民國兒童燒燙傷關懷協會 捐贈物資三批	愛心物資捐贈	
中華帕拉林匹克總會 捐款	愛心捐贈	

社團法人中華民國恩友愛心協會	愛心捐贈
勵馨社會福利事業基金會 捐贈保健食品兩批	愛馨物資分享
財團法人迎曦教育基金會 捐贈保健食品一批	愛心捐贈
財團法人桃園市私立康福智能發展中心 捐贈物資一批	愛心物資捐贈
長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院 捐贈獎品品項	長庚紀念醫院 2024 永慶盃路跑活動
屏東縣榮民服務處	愛心物資捐贈
社團法人台東弱勢者關懷協會 醫療用品捐贈一批	愛心物資捐贈
財團法人桃園市藍迪基金會 捐贈物資	愛心物資捐贈
社團法人台灣全民食物銀行協會 捐贈物資	愛心捐贈



6.4 促進文藝發展與教育品質

「發揚文化，傳承技藝」，杏一從 2009 年至今持續贊助桃園大崗國民中學與大崗國民小學獎學金並資助清寒優秀學生，捐款持續十年。截至 2024 年捐款大崗國民中學與大崗國民小學共計 2,052,000 元，持續履行企業社會責任義務。

杏一發揮企業影響力，積極投入社會公益活動，捐助學子能夠更好的學習成長，於每年捐贈大崗國小、大崗國中舞龍舞獅課程，支持傳統文化與教育傳承，讓桃園在地學生有更豐富的教育資源陪伴成長，大崗國小舞龍舞獅對多次榮獲佳績，更是比賽的常勝軍，學生不僅可以透過文化課程學習到舞龍舞獅的技能動作，從中養成良好的態度與品格。未來杏一將持續讓企業資源深耕教育培力的領域，攜手創造美好永續的社會。



附錄

GRI 永續性報導準則對照表

永續會計師準則委員（SASB）之行業準則對照表 - 藥品零售商

氣候相關財務揭露（TCFD）索引表

有限確信報告



GRI 永續性報導準則對照表

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	杏一醫療用品股份有限公司已參考GRI準則報導2024/01/01-2024/12/31期間內，GRI內容索引表中引述的資訊
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	N/A

GRI 準則	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 一般揭露2021				
2-1	組織詳細資訊	2.1關於杏一	17	組織及報導實務
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.3產品與服務	25	活動與工作者
2-7	員工	5.1杏一大家庭	47	
2-8	非員工的工作者			由合作廠商依法聘僱並管理，相關人員資料未由本公司直接掌握，故目前無法揭露，後續將視資料取得情形評估揭露可行性。
2-9	治理結構及組成	2.2公司治理	20	治理
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2公司治理	20	治理
2-11	最高治理單位的主席	2.2公司治理	20	治理
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2公司治理	20	治理
2-13	衝擊管理的負責人	2.2公司治理	20	治理
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2永續治理機制	10	治理

GRI 永續性報導準則對照表

永續會計師準則委員 (SASB)
之行業準則對照表 - 藥品零售商氣候相關財務揭露
(TCFD) 索引表

有限確信報告

GRI 準則	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
2-15	利益衝突	1.2永續治理機制	10	治理
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2永續治理機制	10	治理
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2公司治理	20	治理
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2公司治理	20	治理
2-19	薪酬政策			因涉及公司內部薪酬結構及管理機密，為維護營運機密及人員隱私，故本公司目前不便揭露相關薪酬政策細節。
2-20	薪酬決定流程			
2-21	年度總薪酬比率			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	7	策略、政策與實務
2-23	政策承諾	董事長的話	7	策略、政策與實務
2-24	納入政策承諾	董事長的話	7	策略、政策與實務
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	策略、政策與實務
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	策略、政策與實務
2-27	法規遵循	2.5法規遵循	29	策略、政策與實務
2-28	公協會的會員資格	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	利害關係人議合
2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	利害關係人議合
2-30	團體協約	5.1杏一大家庭	47	利害關係人議合
GRI 3 重大主題2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	
3-2	重大主題列表	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	
3-3	重大主題管理	1.3利害關係人溝通與重大主題鑑別	12	
特定主題準則-經濟				
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			因涉及公司內部薪資結構及員工隱私考量，相關資料不便揭露，後續將視資料可取得性與保密原則評估揭露可行性。

GRI 永續性報導準則對照表

永續會計師準則委員 (SASB)
之行業準則對照表 - 藥品零售商氣候相關財務揭露
(TCFD) 索引表

有限確信報告

GRI 準則	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1杏一大家庭	47	
特定主題準則-環境				
GRI 305 排放2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3氣候變遷減緩與調適	38	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3氣候變遷減緩與調適	38	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3氣候變遷減緩與調適	38	
305-4	溫室氣體排放強度	4.3氣候變遷減緩與調適	38	
305-5	溫室氣體排放減量	4.3氣候變遷減緩與調適	38	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	-	-	無此情事發生
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	-	-	無此情事發生
GRI 308 供應商環境評估2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2供應鏈管理	34	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2供應鏈管理	34	
特定主題準則-社會				
GRI 401 勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.3人才招聘與培育	52	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4薪酬福利	58	
401-3	育嬰假	5.4薪酬福利	58	
GRI 402 勞/資關係2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1杏一大家庭	47	
GRI 403 職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2人權與健康安全職場	49	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2人權與健康安全職場	49	
403-3	職業健康服務	5.2人權與健康安全職場	49	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2人權與健康安全職場	49	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2人權與健康安全職場	49	

GRI 永續性報導準則對照表

 永續會計師準則委員 (SASB)
之行業準則對照表 - 藥品零售商

 氣候相關財務揭露
(TCFD) 索引表

有限確信報告

403-6	工作者健康促進	5.2人權與健康安全職場	49	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2人權與健康安全職場	49	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2人權與健康安全職場	49	
403-9	職業傷害	5.2人權與健康安全職場	49	
403-10	職業病			無此情事發生
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	5.3人才招聘與培育	52	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3人才招聘與培育	52	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3人才招聘與培育	52	
GRI 405 員工多元化與平等機會2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2公司治理	20	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率			因涉及公司內部薪資結構與員工隱私，相關資料不便揭露，後續將視資料蒐集完整性與保密原則評估揭露可行性。
GRI 406 不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			無此情事發生
GRI 409 強破或強制勞動2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			無此情事發生
GRI 415 公共政策2016				
415-1	政治捐獻	-	-	無此情事發生
GRI 416 顧客健康與安全2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.3多類型商品安全管理	35	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	無此情事發生
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			無此情事發生

永續會計師準則委員 (SASB) 之行業準則對照表 - 藥品零售商

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表—藥品零售商

產業別：衛生保健產業					
揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
零售業能源管理	HC-DR-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 電網電量百分比以及 (3) 再生能源百分比	1.化石燃料共使用87,777.1474 (GJ) 2.電網電量使用99.98% 3.再生能源0%	4.3氣候變遷與調適	38
資訊安全與隱私	HC-DR-230a.1	保護客戶受保護的健康資訊 (PHI) 記錄和其他個人識別資訊 (PII) 的政策和實踐的描述	加強資訊安全硬體防護及升級，同時依據內部資安政策及作業辦法落實執行，並接受內部控制活動進行內部稽查作業，以維持資訊安全之完整性	2.4資訊安全與隱私保護	27
	HC-DR-230a.2	(1) 資料外洩數量，(2) 涉及 (a) 僅個人識別資訊 (PII) 和 (b) 受保護健康資訊 (PHI) 的百分比，(3) 每個類別中受影響的客戶數量，(a) 僅PII (b) PHI	2024年度無資料外洩案件，亦無客戶個人識別資訊之外洩案件	2.4資訊安全與隱私保護	27
	HC-DR-230a.3	因與資料安全和隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024年度無任何因違反個人資料保護法所衍生之各資外洩事項，亦無遭受裁罰案件	N/A	
藥品供應鏈完整性	HC-DR-250a.1	描述為減少供應鏈中受損藥物的發生所做的努力	因應法規要求，藥品物流商已全面強制執行藥品GDP，故本公司將依據法規規範，嚴格監控藥品物流商之運輸狀況	3.2供應鏈管理	34
	HC-DR-250a.2	發出藥品召回的數量、召回的總單位、自有品牌產品的百分比	2024年度無任何藥品召回案件與數量	3.3多類型商品安全管理	35
受管制物質之管理	HC-DR-260a.1	查詢處方藥物監控計畫 (PDMP) 資料庫的受管制物質處方的百分比	目前無管制藥品之貯存。	N/A	
	HC-DR-260a.2	與受管制物質相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024年度無任何受到任何管制藥品之裁罰案件	N/A	

產業別：衛生保健產業

揭露主題	指標編號	揭露指標	2024 年揭露情形	對應章節	頁碼
患者健康結果	HC-DR-260b.1	首次灌裝堅持率	無	N/A	
	HC-DR-260b.2	防止處方配藥錯誤的政策和做法的描述	依據相關法規進行處方配藥之作業流程	N/A	
	HC-DR-260b.3	與處方配藥錯誤相關的法律訴訟造成的金錢損失總額	2024年度無任何處方配藥錯誤之情事發生	N/A	

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2024 年揭露情形
合併指標	HC-DR-000.A	藥房數量	定量	報告範圍內共有49家藥局
	HC-DR-000.B	零售空間總面積	定量	報告範圍內零售空間共有22,634坪
	HC-DR-000.C	配藥處方數量受管制物質百分比	定量	0%
	HC-DR-000.D	藥劑師人數	定量	報告範圍內共有71位駐點



氣候相關財務揭露 (TCFD) 索引表

附錄三 - 氣候相關財務揭露 (TCFD) 索引表

本公司遵循金管會之規範，針對 TCFD (Task Force on Climate-related financial disclosure) 之架構進行有關氣候變遷對財務風險的揭露，其所依循的架構如下所示：

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與治理	為因應氣候變遷相關議題，減少全球暖化進一步惡化，本公司致力於溫室氣體減排活動，期望在2050年能夠與全球同步達到淨零排放的目標。 本公司在董事會轄下成立了「永續發展委員會」，並由具有企業永續專業的知識與能力的成員所組成。董事會每三個月召開會議一次，永續發展委員會將會針對目前有關的氣候變遷議題提出相關報告，期報告內容包含： 1.氣候變遷的國際趨勢。 2.國際減排的最新狀況，例如SBTi減量要求。 3.國內法規規範的最新進度，與階段性要求事項。 4.市場資訊的彙整與解讀。 準此，本公司在永續發展委員會轄下成立永續環境小組，除了建立相關環境管理制度之外，並積極督促本公司相關權責單位進行溫室氣體盤查及思考減排的方式，並在董事會裡提出績效討論與做出進一步的決策。 本公司永續環境小組亦會積極蒐集最新資訊，並彙整有系統的內容向董事會報告，以便提供董事會能更對氣候變遷的議題更進一步了解，並做出有效的決策。																						
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）	本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，有效提升本公司的氣候韌性。本公司針對氣候風險因應目標之期程，律定「短期」為 3 年以內、「中期」為 3-5 年、「長期」為 5 年以上，藉此評估氣候變遷對本公司帶來之可見及潛在影響；惟需說明，此期程之劃分僅適用於氣候風險及機會議題。 <table><tr><th></th><th></th><th>短期</th><th>中長期</th><th>長期</th></tr><tr><td rowspan="2">風險</td><td>轉型風險 台灣氣候變遷政策明確，並開始落實各項法規之制定與執行，因此對本公司帶來了守規性的風險</td><td> ● 溫氣體總量管制 ● 溫室氣體減排相關法規 </td><td> ● 消費者對於氣候變遷的議題抬頭，逐步開始要求低碳排的產品。 ● 減碳的技術的導入，造成設備投資的資本支出。例如：太陽能自發自用設備的建置。 ● 氣候變遷因應不及，造成本公司企業形象的減損。 </td><td> ● 淨零排放的趨勢 </td></tr><tr><td>實體風險</td><td> ● 極端氣候帶來的立即性風險，目前本公司營運據點所在地，尚無任何極端氣候帶來的傷害。 ● 極端氣候會帶來相關藥品與醫療器材產品的損失。例如：冷鏈藥品可能因長期停電而造成冷鏈藥品的報廢。 ● 承上述，因此也會造成財產損失保險費用提高。 ● 上述可能發的地點為物流倉庫以及門市、商場的各项產品。 </td><td> ● 本公司營運所在地之降雨模式改變，可能帶來豪大雨，造成人員、設備及營運上的影響 ● 國外供應商所在地可能遭受極端氣候的影響，例如颶風、長時間的森林大火、乾旱帶來運輸服務的中斷。 </td><td> ● 供應鏈中斷 </td></tr><tr><td>機會</td><td>有機會提升本公司氣候韌性，緩步有效開拓市場，對客戶造成信賴。</td><td> ● 低碳排產品的研發。 </td><td> ● 資源使用效率有效提升。 </td><td> ● 提升企業形象 </td></tr></table>						短期	中長期	長期	風險	轉型風險 台灣氣候變遷政策明確，並開始落實各項法規之制定與執行，因此對本公司帶來了守規性的風險	● 溫氣體總量管制 ● 溫室氣體減排相關法規	● 消費者對於氣候變遷的議題抬頭，逐步開始要求低碳排的產品。 ● 減碳的技術的導入，造成設備投資的資本支出。例如：太陽能自發自用設備的建置。 ● 氣候變遷因應不及，造成本公司企業形象的減損。	● 淨零排放的趨勢	實體風險	● 極端氣候帶來的立即性風險，目前本公司營運據點所在地，尚無任何極端氣候帶來的傷害。 ● 極端氣候會帶來相關藥品與醫療器材產品的損失。例如：冷鏈藥品可能因長期停電而造成冷鏈藥品的報廢。 ● 承上述，因此也會造成財產損失保險費用提高。 ● 上述可能發的地點為物流倉庫以及門市、商場的各项產品。	● 本公司營運所在地之降雨模式改變，可能帶來豪大雨，造成人員、設備及營運上的影響 ● 國外供應商所在地可能遭受極端氣候的影響，例如颶風、長時間的森林大火、乾旱帶來運輸服務的中斷。	● 供應鏈中斷	機會	有機會提升本公司氣候韌性，緩步有效開拓市場，對客戶造成信賴。	● 低碳排產品的研發。	● 資源使用效率有效提升。	● 提升企業形象
		短期	中長期	長期																			
風險	轉型風險 台灣氣候變遷政策明確，並開始落實各項法規之制定與執行，因此對本公司帶來了守規性的風險	● 溫氣體總量管制 ● 溫室氣體減排相關法規	● 消費者對於氣候變遷的議題抬頭，逐步開始要求低碳排的產品。 ● 減碳的技術的導入，造成設備投資的資本支出。例如：太陽能自發自用設備的建置。 ● 氣候變遷因應不及，造成本公司企業形象的減損。	● 淨零排放的趨勢																			
	實體風險	● 極端氣候帶來的立即性風險，目前本公司營運據點所在地，尚無任何極端氣候帶來的傷害。 ● 極端氣候會帶來相關藥品與醫療器材產品的損失。例如：冷鏈藥品可能因長期停電而造成冷鏈藥品的報廢。 ● 承上述，因此也會造成財產損失保險費用提高。 ● 上述可能發的地點為物流倉庫以及門市、商場的各项產品。	● 本公司營運所在地之降雨模式改變，可能帶來豪大雨，造成人員、設備及營運上的影響 ● 國外供應商所在地可能遭受極端氣候的影響，例如颶風、長時間的森林大火、乾旱帶來運輸服務的中斷。	● 供應鏈中斷																			
機會	有機會提升本公司氣候韌性，緩步有效開拓市場，對客戶造成信賴。	● 低碳排產品的研發。	● 資源使用效率有效提升。	● 提升企業形象																			

	<table><tr><th>R：風險、O 機會</th><th>財務影響 -/+</th><th>因應策略</th></tr><tr><td>R：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費</td><td>-可能被徵收碳稅、碳費。 -違反台灣法令規章要求，增加被裁罰的風險，營運成本增加。 -建置太陽能發電，造成營運成本的資加。</td><td> - 強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。 - 提升綠色能源的使用率。 </td></tr><tr><td>R：市場客戶要求低碳排產品 O：低碳排產品的研發設計</td><td>-如果無法符合客戶要求，將造成營業收入的減損。 +提升低碳排產品的研發設計，可有效符合使用者對氣候變遷議題的關注度 低碳產品初期目標，以減少產品包裝為基準，並盡可能使用可回收包裝材質運用之。</td><td> - 持續投入綠色產品的研發設計，並積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。 </td></tr></table>	R：風險、O 機會	財務影響 -/+	因應策略	R：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	-可能被徵收碳稅、碳費。 -違反台灣法令規章要求，增加被裁罰的風險，營運成本增加。 -建置太陽能發電，造成營運成本的資加。	- 強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。 - 提升綠色能源的使用率。	R：市場客戶要求低碳排產品 O：低碳排產品的研發設計	-如果無法符合客戶要求，將造成營業收入的減損。 +提升低碳排產品的研發設計，可有效符合使用者對氣候變遷議題的關注度 低碳產品初期目標，以減少產品包裝為基準，並盡可能使用可回收包裝材質運用之。	持續投入綠色產品的研發設計，並積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。
R：風險、O 機會	財務影響 -/+	因應策略								
R：溫室氣體總量管制與碳稅、碳費	-可能被徵收碳稅、碳費。 -違反台灣法令規章要求，增加被裁罰的風險，營運成本增加。 -建置太陽能發電，造成營運成本的資加。	- 強化本公司內部人員有關氣候變遷相關知識，並隨時監控國內外有關議題的變化與趨勢。 - 提升綠色能源的使用率。								
R：市場客戶要求低碳排產品 O：低碳排產品的研發設計	-如果無法符合客戶要求，將造成營業收入的減損。 +提升低碳排產品的研發設計，可有效符合使用者對氣候變遷議題的關注度 低碳產品初期目標，以減少產品包裝為基準，並盡可能使用可回收包裝材質運用之。	持續投入綠色產品的研發設計，並積極朝向在地化採購政策落實，以減少運輸所帶來的排放。								
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	本公司營運所在地受到極端氣候變遷影響低，唯一必須關注的是豪大雨所帶來的工時、產量減損，進而影響營業收入。唯一值得欣慰的是，儘管豪大雨帶來相關營業收入的減損，但期間屬於短暫、臨時性，就長期而言，不會造成重大的財務影響。 另外，以目前調查供應鏈所在地的氣候屬性而言，供應鏈皆回覆已經準備好氣候變遷所帶來的衝擊，特別是業務連續性的導入。因此對本公司而言，其供貨中斷風險相對降低。同時，本公司也積極尋求在地採購的可能性，並與本公司共同成長，期間本公司將耗損市場供應鏈的調查工作，對長期而言，對時間成本的資加略帶影響。									
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	本公司在永續發展委員會制定出「企業風險管理辦法」，適用於各項議題的風險管理鑑別、評估及決定。本公司會採取多方論證方法（腦力激盪法）針對各項議題可能發生的風險與機會進行鑑別，並隨時關注市場變化趨勢隨時更新風險的內容，同時，本公司藉由量化方法針對每一項風險進行評估作業，並律定不可接受風險的準則，進而決定不可接受的風險項目擬定因應對策。									
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用的情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	本公司所採取的情境分析參照「台灣氣候變遷推估與調適知識平台」網站進行情境分析的依據。該網站已詳列出各項情境的分析狀況，並針對台灣地區各地進行氣候變遷的推估模型，非常明確的本公司在執行此項任務時帶來極大的方便性。目前本公司所使用的模型： <table><tr><th>情境</th><th>估計可能之財務影響</th></tr><tr><td>RCP8.5高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。</td><td>增加營業成本約佔營收之2%</td></tr><tr><td>RCP2.6低碳排情境 2050年達到淨零排放</td><td>由於必須執行具體的減碳活動，因此增加的成本明顯提升，約佔營收的5%</td></tr></table>			情境	估計可能之財務影響	RCP8.5高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。	增加營業成本約佔營收之2%	RCP2.6低碳排情境 2050年達到淨零排放	由於必須執行具體的減碳活動，因此增加的成本明顯提升，約佔營收的5%	
情境	估計可能之財務影響									
RCP8.5高度排放情境 除各國依據現行政策之外，全球無新增減碳具體行為。	增加營業成本約佔營收之2%									
RCP2.6低碳排情境 2050年達到淨零排放	由於必須執行具體的減碳活動，因此增加的成本明顯提升，約佔營收的5%									
6. 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以達到相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證數量	目前本公司溫室氣體排放核算範疇為範疇一、範疇二，並在2025年度開始針對範疇三進行核算。依據目前現況，本公司範疇一、範疇二的排放量尚屬合理階段，目前制定每年度相較於基準年減排1%，並設定碳排密集度（總碳排/營收千元）予以追蹤目標達成狀況。									

有限確信報告

永續報告書確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

會計師有限確信報告

杏一醫療用品股份有限公司 公鑒：

杏一醫療用品股份有限公司民國 113 年度永續報告書，業經本會計師針對杏一醫療用品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

杏一醫療用品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，請詳附件一「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 Initiatives, GRI）發布之通用準則與主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發布之準則編製標的資訊，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（詳附件一）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、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信標的係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性限制，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，不同利害關係人等該對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

依據所執行之程序及所獲取之證據，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，杏一醫療用品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。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品硯



中華民國 114 年 08 月 06 日

溫室氣體盤查確信報告



國富浩華聯合會計師事務所
Crowe (TW) CPAs
105405 台北市松山區
敦化北路 122 號 8 樓
8F, No. 122, Dunhua N. Rd.,
Songshan Dist.,
Taipei City 105405, Taiwan
Tel +886 2 87705181
Fax +886 2 87705191
www.crowe.tw

溫室氣體盤查之會計師有限確信報告

杏一醫療用品股份有限公司 公鑒：

本會計師接受杏一醫療用品股份有限公司（以下簡稱杏一公司）之委任，對其民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體盤查報告書」）之類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 間接溫室氣體排放—能源之有限確信案件（以下簡稱「類別 1 及類別 2」）詳列於附件一。

杏一公司對溫室氣體盤查之責任

杏一公司之責任係依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO14064-1:2018「溫室氣體—第一部分：規範組織層級溫室氣體排放量及移除量之量化與報導」（以下簡稱「ISO14064-1:2018」）編製溫室氣體盤查報告書，且設計、付諸實行及維持其溫室氣體盤查編製相關之內部控制，以確保溫室氣體盤查報告書之準確性。如杏一公司溫室氣體盤查報告書之準確性受其內部控制之重大不實表達影響，則溫室氣體盤查報告書之準確性將受其內部控制之重大不實表達影響。如杏一公司溫室氣體盤查報告書之準確性受其內部控制之重大不實表達影響，則溫室氣體盤查報告書之準確性將受其內部控制之重大不實表達影響。

會計師之獨立性及品質管理

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，包含與進修職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

類別 1 及類別 2—有限確信

本會計師之責任係依據確信準則第 3410 號「溫室氣體盤查之確信案件」規劃及執行類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 間接溫室氣體排放—能源之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述杏一公司溫室氣體盤查報告書之類別 1 及類別 2 間接溫室氣體排放—能源之有限確信案件，並作成有限確信之結論。

依據確信準則第 3410 號之規定，本有限確信案件工作包括評估杏一公司採用「ISO 14064-1:2018」編製溫室氣體盤查報告書之妥當性、評估溫室氣體盤查報告書因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體盤查報告書之整體表達。有關風險評估程序（包含對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述杏一公司溫室氣體盤查報告書所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策是否適當之評估，以及相關記錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對杏一公司與排放量化及報導相關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估杏一公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立於會計師之估計，以評估杏一公司所作之估計。
3. 已實地訪查 3 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之相關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放量之貢獻以及排放源性質。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

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所取得者。因此，本會計師不對杏一公司類別 1 直接溫室氣體排放及類別 2 間接溫室氣體排放—能源在所有重大方面，是否依照「ISO 14064-1:2018」編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

類別 1 及類別 2—有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述杏一公司民國 113 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體盤查報告書之類別 1 及類別 2 在所有重大方面未依照「ISO 14064-1:2018」編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，杏一公司對任何確信標準之適用基準之變更，本會計師將不自該等資訊重新執行確信工作之責任。

使用限制

本確信報告僅供杏一公司自願辦理溫室氣體盤查與確信及內部治理單位報告使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

國富浩華聯合會計師事務所

會計師：林品聰

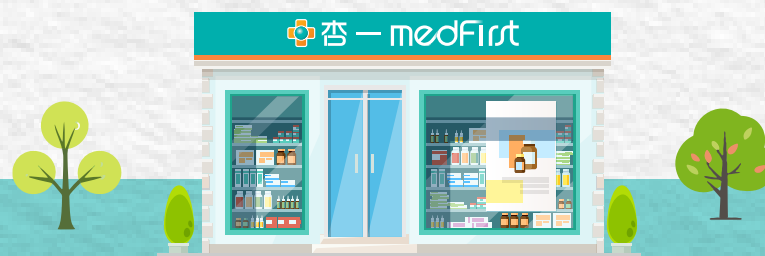


中華民國 114 年 8 月 6 日





2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



www.medfirst.com.tw