

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



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

目錄

● 經營者的話	P.02	CH2 品質管理 穩定服務	
● 關於本報告書	P.03	2.1 產品品質與責任	P.41
● 關於醫影	P.05	2.2 客戶服務	P.41
● 永續發展架構	P.08	2.3 供應鏈管理	P.45
● 永續發展策略	P.09	CH3 環境保護 永續發展	
● 利害關係人溝通	P.10	3.1 氣候行動	P.48
● 重大性分析	P.11	3.2 環境管理	P.51
CH1 卓越影像 誠信治理		CH4 永續人才 信賴夥伴	
1.1 企業治理	P.21	4.1 人才任用與培育	P.56
1.2 誠信經營	P.31	4.2 人權與幸福職場	P.60
1.3 風險管理	P.33	CH5 社會投入 共享未來	
1.4 法規遵循	P.36	5.1 社會影響力	P.67
1.5 資訊安全	P.37	附錄	
		附錄一 GRI 永續性報告準則內容所引表	P.70
		附錄二 SASB永續會計準則對照表	P.75
		附錄三 上櫃公司編制與申報用續報告書	P.77
		作業辦法對照表	

經營者的話

GRI 2-2



- 醫影公司自創立以來，本著「誠信、服務、創新」的經營理念，希望給予大眾積極專精的服務品質及高有效果的醫療儀器及高階醫學影像管理，推廣預防勝於治療概念，提早診斷，照顧全民健康。我們的目標則是希望民眾可以了解醫療設備最新的趨勢及服務，我們用最真誠以及主動卓越的服務品質，滿足客戶的需求，不斷創新，進而達成持續成長與永續經營之目標。
- 在誠信治理方面，本公司持續強化公司治理與董事會運作，並訂定「誠信經營守則」，以落實誠信經營精神，推動資訊揭露的透明與合理，平衡各利害關係人的權益。我們設有多元溝通管道，並由專責人員回應利害關係人關注的議題。此外，本公司亦安排獨立董事定期與內部稽核主管及會計師進行面對面溝通，以協助其有效行使職權。為降低董事在執行職務時因錯誤或疏失可能導致公司與股東受損之風險，亦定期為董事投保「董事暨重要職員責任保險」，作為風險管理的一環。
- 在員工照顧方面，醫影公司秉持尊重多元與性別平權的原則，致力於打造友善的工作環境，並規劃完善的薪酬福利與培訓制度，支持員工持續成長與發展。同時，我們重視員工身心健康，除定期辦理健康檢查外，亦舉辦員工旅遊與不定期聚餐活動，以促進同仁間的交流與凝聚力。唯有幸福的員工，方能提供更優質的產品與服務，共同實現對客戶的承諾。
- 在社會參與方面，醫影公司持續投入資源支持在地醫療發展，透過捐贈醫療院所，協助醫院推動社區醫療服務。為響應政府政策並守護婦女健康，亦與合作醫院推動乳房巡迴X光攝影車計畫，提供深入社區及職場的行動服務，擴大預防醫療。
- 在環境永續方面，作為健康產業的一環，醫影公司深知環境與健康息息相關。本公司致力於環保與永續發展，推動綠色採購，優先選用具環保標章的設備與耗材，減少碳足跡與環境負擔。營運管理方面，落實節能減碳政策，未來全面導入節能照明，鼓勵員工養成節能習慣，並逐步推行無紙化作業，提升資源使用效率。針對廢棄物管理，本公司建立完善的分類與回收制度，確保廢棄物妥善處理，不對生態造成負擔。此外，定期檢視營運過程中的環境風險與機會，強化環境管理能力，並將永續目標納入企業策略，以實現企業對環境、社會及經濟三重底線的承諾。
- 感謝每位同仁的努力與付出，讓醫影在全球面臨經濟通膨與貨幣政策緊縮壓力下，2024年度仍繳出亮眼營收成果。這不僅肯定了團隊的共同努力，也反映客戶與供應商夥伴長期以來的支持與信任。面對未來，醫影將持續精進、尋求改善，秉持對股東負責、對社會有貢獻的態度，致力於守護國人健康，邁向永續發展。

董事長

陳穗徽

關於本報告書 GRI 2-2、2-3、2-4、2-5、2-14

2024年度永續報告書（以下簡稱「本報告書」）為醫影股份有限公司（以下簡稱醫影或本公司）發行之第一本永續報告書（Sustainability Report），公開揭露醫影永續經營目標與行動方針，期望讓各界更深入了解醫影在永續發展上的各項努力與成果。

● 報導範疇

本報告書揭露資料涵蓋醫影於2024年1月1日至2024年12月31日（同財務報導期間）全球據點之企業永續非財務資訊，其邊界包含母公司及子公司（永讚有限公司、樂誠有限公司、江蘇國贊醫療設備有限公司）於臺灣、中國和其他地區主要營運據點。財務數據與醫影合併財務報告揭露範疇一致，係依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）以新臺幣為計算單位。若遇範疇不一致之情形，將於該數據及段落註明。另外，本公司為第一次發行報告書，無資訊重編之情事。

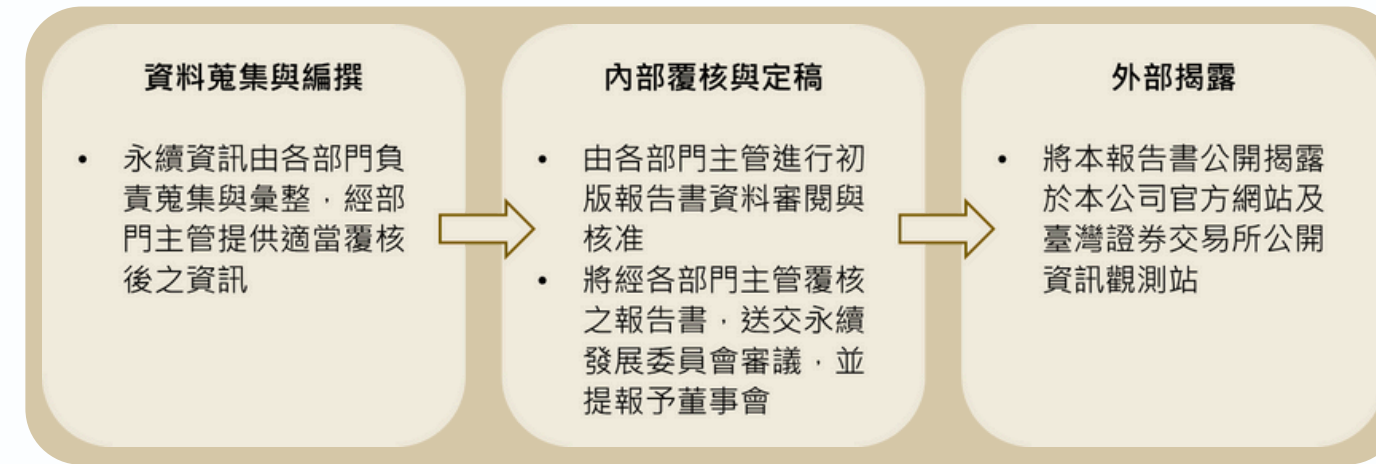
● 報導原則

本報告書依循及參考之準則如下列所示：

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

註：報導原則對應本報告書內容之章節及頁碼，請參見附錄

● 管理流程



● 聯絡資訊

醫影珍視所有關心本公司的利害關係者意見，並將持續傾聽回饋，堅守企業永續發展的承諾。如您對本公司有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫。本報告書亦將同步公開於公司官方網站，方便利害關係人查閱。

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



● 發行時間

- 本公司永續報告書發行週期為每年一次。
- 本年度（2024年）：報告書發行時間為2025年8月。
- 下一年度（2025年）：報告書預計發行時間為2026年8月。

關於醫影 GRI 2-1、2-6、2-28

- 醫影成立於 1992 年，致力於提供醫療儀器設備買賣，醫療設備租賃及提供醫院專業整合管理館務服務。

- 基本資料

公司法定名稱	醫影股份有限公司
總部位置	臺北市信義區忠孝東路五段510號19樓之2
產業類別	生技醫療業
主要產品或服務類型	產品：醫療設備及藥品 服務：醫療設備租賃、維修
產品應用領域	骨質密度測量儀、超音波掃描儀、血管攝影儀、數位X光攝影儀、電腦斷層掃描儀、磁振造影掃描儀、乳房攝影儀、正子放射掃描儀及顯影劑等
營運據點	臺北市信義區忠孝東路五段510號19樓之2
公司所有權的性質與法律形式	醫影股份有限公司於2017年6月首次登錄興櫃市場，2024年6月18日公司興櫃轉上櫃掛牌，普通股股票代碼6637
員工總人數	截至2024年12月31日，醫影員工總人數為47人
實收資本額	新臺幣 243,100,000 元

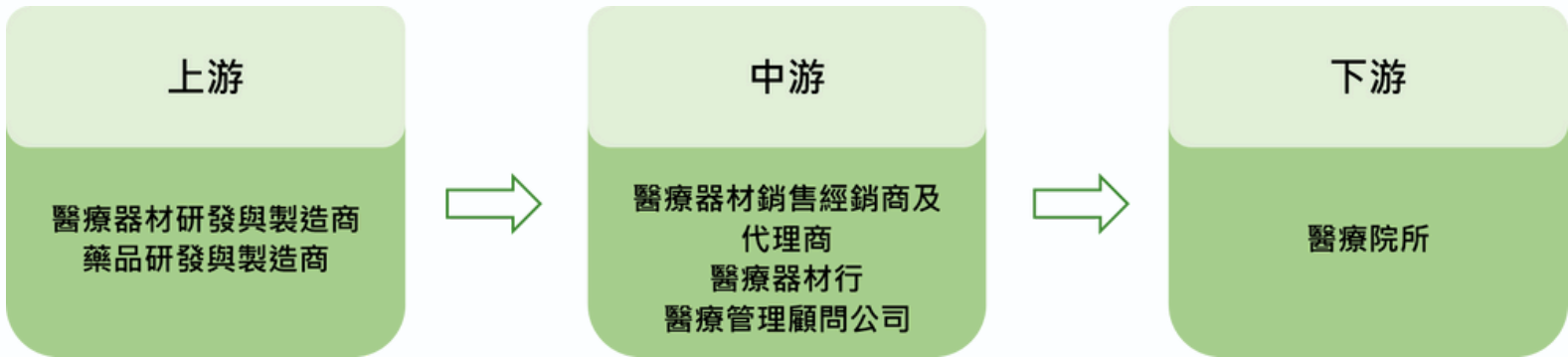
核心能力	未來發展策略
- 營運經驗：32年在臺經驗打造重直整合、前台服務、後台管理之專業團隊 - 產品資源：代理國際醫療科技品牌 GE Healthcare 公司之產品，提供最新設備、產品訓練與原廠售後服務 - 技術交流：與6家合作醫院之醫護團隊經驗交流和異業合作 - 客製化合作模式：單設備、多設備、買賣、租賃、投放、管顧等多元模式	- 深耕現有服務：醫院管理顧問、設備租賃、藥品耗材買賣之市場持續擴展與滲透 - 重直整合：醫療設備租賃與影像醫學管理服務軟體等多系統整合，並以一站式服務策略為目標 - 多角化發展：跨域涵蓋臺灣健診市場、擴展影像醫學之租賃管理服務與新產品代理

● 組織活動與價值鏈

醫影主要係從事醫療儀器設備買賣、醫療設備租賃及提供醫院專業整合管理顧問服務，上游為醫療器材研發與製造商、藥品研發與製造商，中游則為醫療器材銷售經銷及代理商、醫療器材行與醫療管理顧問公司，下游則為醫療院所。

位居中游的經銷及代理商，藉由涵蓋市場全面的經銷網路，可建構一最經濟有效的行銷管道，節省其銷管費用並協助其快速進入市場，提高市場占有率。對下游醫療院所，中游的通路經銷及代理商可快速提供其所需之醫療設備及技術，減少相關成本，降低經營風險。

整體而言，中游通路經銷及代理商整合下游之需求統一向上游製造商採購，再搭配靈活的存貨管理，將產品依客戶需求配售予下游醫療院所，透過上、中及下游業者分工，可有效提升整體醫療儀器設備產業之運作效率。



主要產品或服務內容	主要產品或服務數量	提供產品或服務的市場資訊
藥品經銷及銷售	189,959	臺灣
儀器設備經銷、銷售	111	臺灣
零件維修	209	臺灣
租賃管理業務	6	臺灣、中國

公協會的會員資格

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

經濟績效 GRI 201-1

● 經濟價值

生技醫療產業為臺灣政府積極推動的六大核心戰略產業之一，而醫療器材是臺灣生技醫療產業中產值、出口比例及成長率最高的子產業。依據Frost & Sullivan顧問公司研究報告指出，透過監測診斷提升醫療效益，降低醫療成本，使得預防、監測及診斷占醫療支出比重將由2012年之35%，成長至2025年之49%。

近年來，臺灣醫材產業持續創新以符合臨床需求，使用AI、雲端運算及行動感測技術開發出的行動機器人、智慧診斷、自動化檢測與高階醫材等醫療創新產品陸續在場域驗證中取得成果，臺灣醫材產業將致力於全球智慧醫療及精準健康市場中發揮創新優勢，醫影也會堅守創新精進的理念，創造醫療新價值。

2024年度財務表現來看，營業收入為新臺幣829,026仟元，較前一年度成長21.5%。醫影合併營收與獲利表現良好，展現出企業在追求長期價值與財務成果間的平衡。

2024年度合併財務報表

類別	項目	2024年（單位：新台幣仟元）
產生的經濟效益	營業收入	829,026
分配的經濟效益	營業成本	492,934
	員工薪資與福利	91,574
	支付出資人的款項	64,350
	支付政府的款項	48,721
	社區投資	6,847
	政治捐款	
留存的经济價值（即為當年度稅後淨利）		165,019

● 重點績效

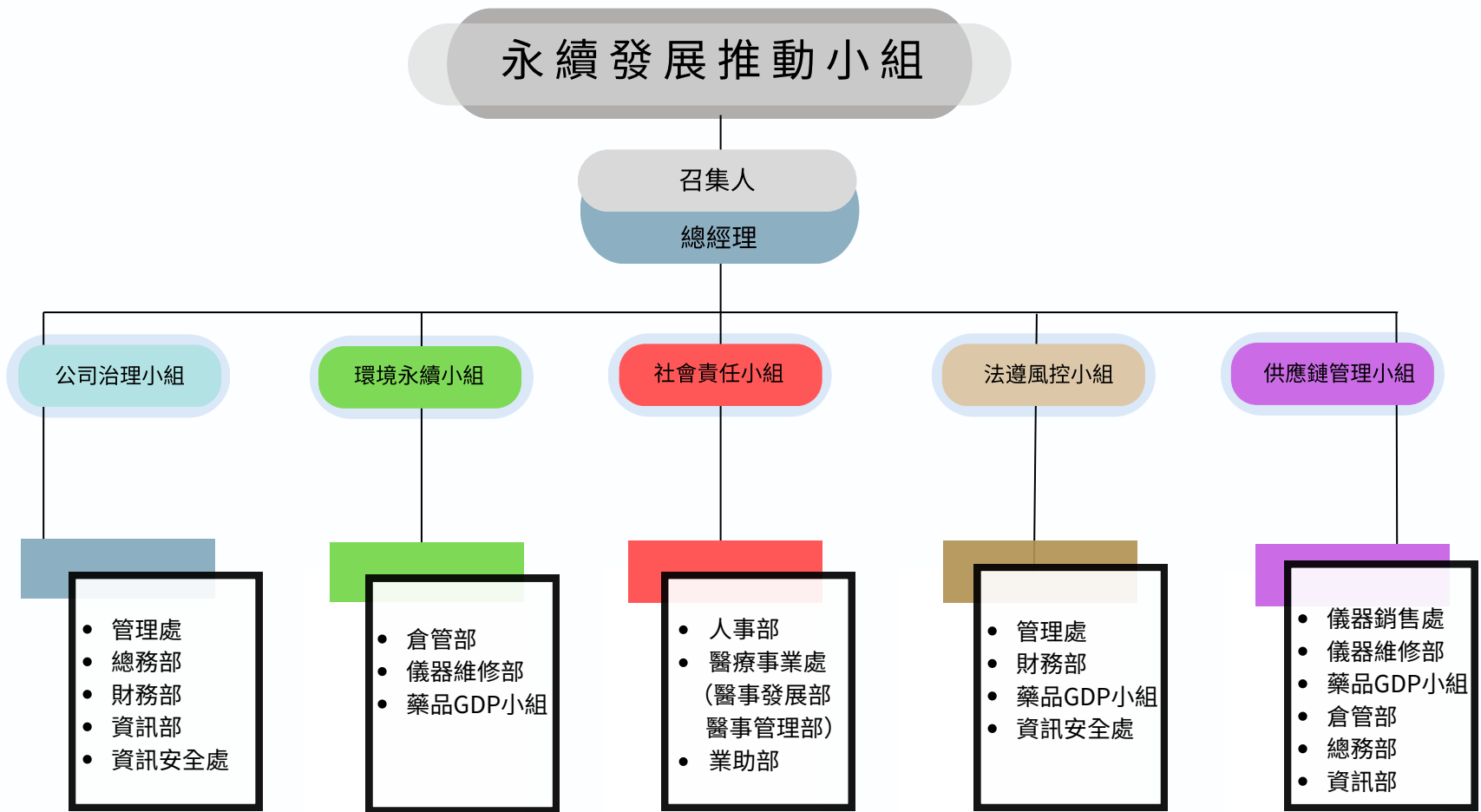
人權與人權面	2024 年共辦理 17 場次教育訓練，人均受訓時數為 7.22 小時 2024 年無強迫勞動、雇用童工、職場歧視及性騷擾等相關情事 - 聚焦偏鄉醫療照護需求，資助合作醫院巡診與乳房攝影等基層醫療服務 - 提供設備超過保固期之維護與專業支援
治理與經濟面	- 成立永續發展委員會，將永續發展納入公司治理 2024年董事進修時數每人6小時，達法定要求 2024年無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷等違反誠信經營之情事 2024年度醫影未接獲關於客戶資料洩露和侵害客戶隱私等投訴事件 2024年度客戶滿意度達95分以上 2024年度未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
環境面	- 評估氣候風險與機會，擬定因應措施 - 透過節能溝通宣導及100%使用LED燈等措施落實環境保護 - 已計畫2025年度執行溫室氣體盤查教育訓練

永續發展架構

GRI 2-2、2-3、2-4、2-5、2-14

永續發展組織架構與運作情形

醫影已於2024年設置「永續發展委員會」，由謝穗徽董事長擔任召集人，並由財會主管車昕穎及董事周志誠及獨立董事黃崇興、何耕宇擔任委員，共同掌握全球永續脈動，分析治理、環境及人與人權等永續議題，並將其結合核心業務，訂立策略性永續發展願景及目標，持續推動服務創新，並提升企業永續發展能力。



永續推動小組職能

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

永續發展策略

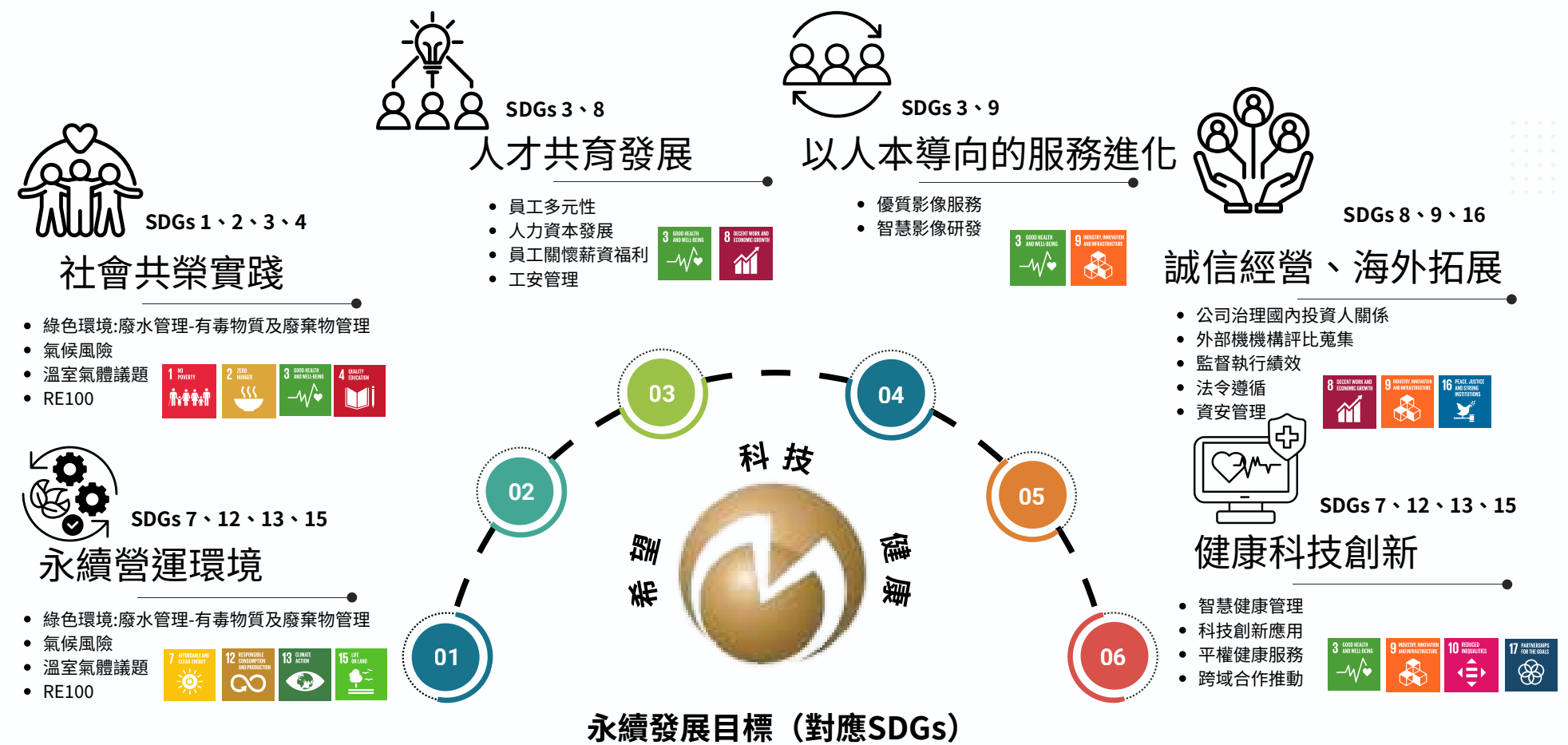
• 永續發展承諾

醫影目前處於推動企業永續發展之成長階段，訂有「永續發展原則」，每年定期將永續發展理念目標、重點計畫與績效成果提交至董事會覆核，並透過利害關係人議合與重大議題鑑別，掌握對醫影營運具有潛在影響及利害關係人關注之議題，並積極回應利害關係人之期許。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及因應措施。

利害關係人溝通 GRI 2-16、2-26、2-29

• 利害關係人鑑別

醫影的主要營運業務為醫療器材設備租賃及管理，以及儀器設備、藥品、零件、影像軟體等之經銷。在此基礎上參考國際AA1000 SES利害關係人議合標準，依據責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性之五大面向，鑑別出以下六類利害關係人為2024年重點溝通對象：供應商、客戶、股東及投資人、政府機關、員工以及社區及非營利組織。



利害關係人溝通管道與頻率 GRI 2-16、2-26、2-29

利害關係人	對醫影的重要性	溝通機制與頻率	前五大利害關係人關注議題 (正負向衝擊合計)	重點議合成果
供應商	供應商與醫影攜手建構互惠互惠的價值鏈，醫影期望能與供應商共同成長，建立長期穩定合作關係，確保供貨品質穩定，並強化ESG三面向的平衡發展，打造負責的永續供應鏈	供應商評鑑（每年）	- 經營績效 - 誠信經營 - 客戶服務 - 產品品質管理 - 供應鏈管理	- 接獲訂單後立即與供應商商討交期與客戶需求等事項 2024年完成97家供應商的年度評鑑，未有不合格者
客戶	醫影重視客戶回饋及需求。醫療院所作為醫影主要的客戶，醫影致力於提供醫護人員最佳產品與服務，以提升客戶滿意度為目標，協助客戶解決問題並滿足其需求	- 客戶滿意度調查（不定期） - 客戶拜訪（不定期） - 客訴管理制度（不定期） - 籌辦產品使用者會議（不定期）	- 產品品質管理 - 人才培育與發展 - 客戶服務 - 法規遵循 - 誠信經營	- 業務人員及高階主管不定期拜訪客戶，有效掌握客戶需求 - 客戶服務人員依需求提供到廠服務，客戶滿意度達95分以上 - 醫影配合主要客戶之ESG目標，訂定減碳目標及策略
股東及投資人	醫影積極創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的績效表現，並與投資人共享成長結果，提升投資人信心及支持度，創造投資價值	- 財務報告書（每季） - 股東常會（每年） - 法人說明會（每年2次） - 公司網站（即時）	- 誠信經營 - 人才吸引與留任 - 人才培育與發展 - 經營績效 - 風險管理	2024年舉辦IPO法人說明會 - 每月公布營收狀況 - 配合法規規定予以公告

針對各類利害關係人所關注之議題，醫影積極透過多元管道，例如實體及線上訪問、問卷調查、定期會議及公開報告等，回應利害關係人的建議與期待。

利害關係人	對醫影的重要性	溝通機制與頻率	前五大利害關係人關注議題 (正負向衝擊合計)	重點議合成果
政府機關	符合政府規範為企業經營之基本，醫影嚴格遵循法律規範，配合政府政策，以取得政府的信任、支持與合作機會，創造良好的外部環境	- 依規定於公開資訊觀測站上傳／揭露相關內容（定期） - 來往函文及電子郵件（即時） - 參與主管機關舉辦之宣導會（不定期）	- 誠信經營 - 法規遵循 - 公司治理 - 經營績效 - 職業安全衛生	2024年參與5場主管機關舉辦之宣導會
員工	醫影致力於營造健康安全的工作環境，使每位員工能獲得妥善照顧與發展機會，藉此吸引優秀人才加入與留任，共創多元發展的職場環境	- 勞資會議（每季） - 動員會議（不定期） - 內部申訴信箱（不定期）	- 誠信經營 - 人才培育與發展 - 公司治理 - 經營績效 - 風險管理	2024年共舉辦4場舉辦勞資會議，促進勞資關係的和諧
社區及非營利組織	善盡企業社會責任係企業存在的重要價值，醫影積極扮演企業公民角色，透過暢通的溝通管道與社區保持良好互動關係，創造正面影響力	- 公司網站（即時） - 相關部門對外窗口（即時） - 會議（不定期）	- 法規遵循 - 公司治理 - 水資源管理 - 經營績效 - 誠信經營	2024年度進行自主性捐贈，支持特定非營利組織之公益計畫與營運需求

重大性分析 GRI 2-16、2-26、2-29

● 重大性分析流程與結果

為了解永續發展相關議題對醫影營運之影響以及對於經濟、環境及人群（包含人權）之衝擊程度，醫影參考新版GRI Standards（2021）準則、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）永續指標、產業特性、同業與標竿企業考量之議題，揀選18項與本公司相關之永續議題。透過問卷調查邀請六類利害關係人，並採用「雙重重大性（Double Materiality）」分析方法評估各項議題，分別對於公司價值及對於經濟與治理、環境、人群（包含其人權）之衝擊程度。依據問卷調查結果，及考量臺灣2050淨零路徑對國內企業之影響，與內部主管討論後達成共識將氣候策略與碳管理納入重大議題中，決定2024年度共11項重大議題。重大議題之分析流程與鑑別結果如下：

瞭解組織脈絡

1

定義6類利害關係人
依循AA1000 SES利害關係人議合標準的五大原則「責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性」，透過發放利害關係人問卷，鑑別出6大類內外部利害關係人群體

鑑別實際及潛在衝擊

2

彙整18項永續議題
參考國際永續規範與標準（GRI Standards、SASB指標）、行業特性與國內外同業作法，歸納出包含9項經濟與治理面議題、4項環境面議題及5項人群（包含其人權）面議題
發放衝擊評估問卷
邀請內部部門主管及其他內外部利害關係人群體填寫衝擊度問卷

評估衝擊顯著性

3

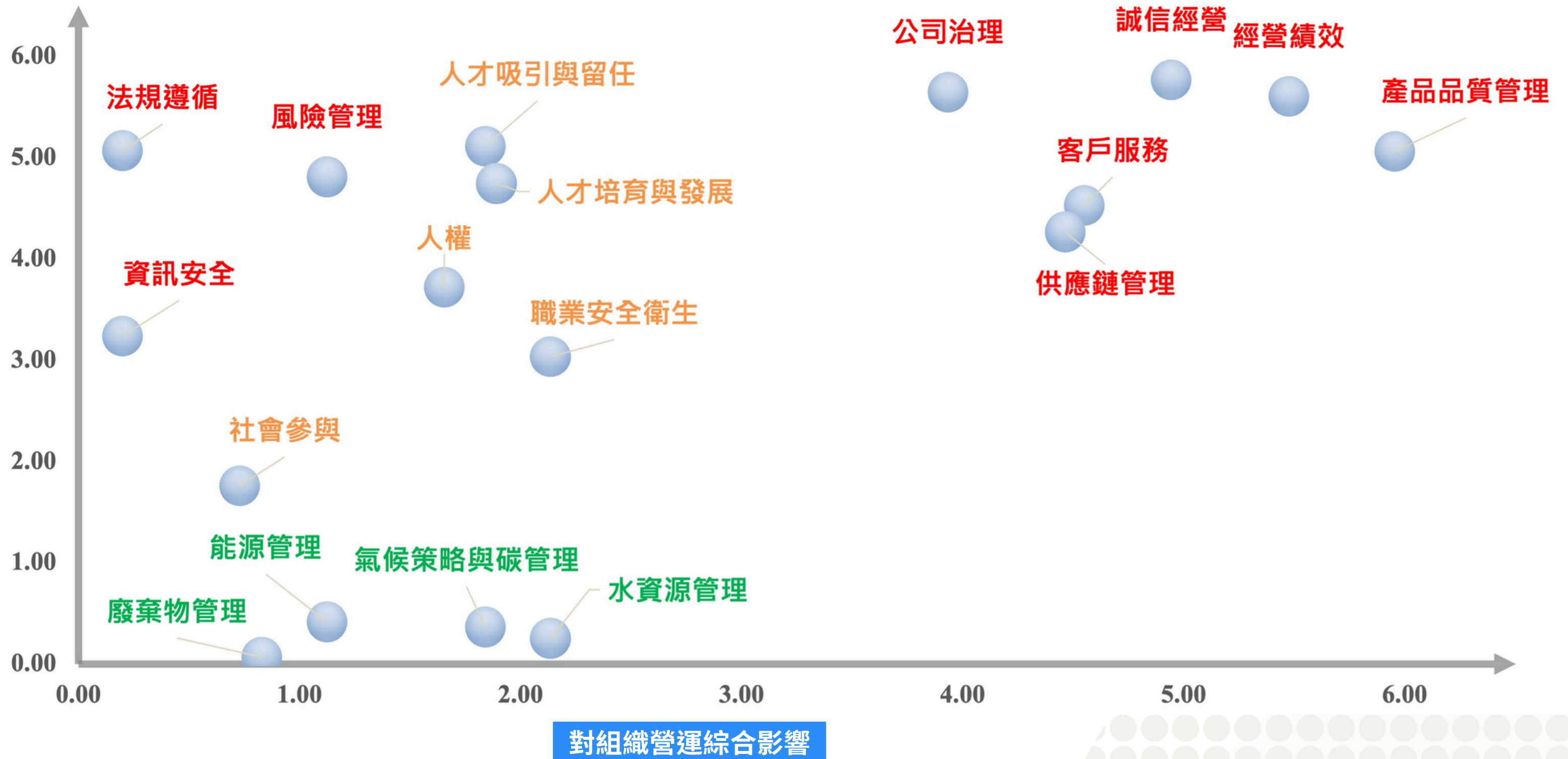
雙重重大性分析
邀請6類利害關係人群體及內部團隊評估議題之正向與負向衝擊程度：
財務重大性（Financial Materiality）：對「公司價值」之衝擊程度
影響重大性（Impact Materiality）：對「經濟與治理、環境、人群（包含其人權）」之衝擊程度

排序並優先報導最顯著的衝擊

4

繪製重大性矩陣圖，鑑別11項重大議題
繪製矩陣圖，並依據重大性矩陣結果與雙重衝擊程度，排序年度重大議題。以此鑑別出年度重大議題，並進一步擬訂追蹤管理方針，以確實回應利害關係人之關注事項

對經濟、環境、人群綜合影響程度組織營運綜合影響



重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
1. 經營績效	良好的經營績效是企業運營級獲利的核心，影響企業的永續性、股東價值、市場地位以及對社會和經濟的貢獻。有效的財務管理將協助醫影優化財務體質並穩定創造盈餘績效。反之，企業財務可能面臨財務虧損與營運中斷的風險。	●	●		建立穩定經營策略，提高營運效率與獲利能力	持續獲利	2025年短期目標提升營業利益率，降低營運成本	GRI 201 經濟績效	關於醫影
							2027年中期目標 拓展市場與客戶群，提升企業競爭力		
							2030年長期目標 維持穩健成長，確保企業長期發展		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
2.產品品質管理	產品品質穩定度與好壞將直接影響公司整體營運，為維持穩定良好的產品品質，及奠定公司品質管理穩定的基礎，需制定品質管理相關程序，做好對產品的把關。反之，將導致產品品質不穩定，進而影響公司營運及收入。	●	●	●	持續引進高品質醫療影像設備，確保產品符合市場需求	因應國人對疑癌愈加重視，提升相關機器（如正子造影與磁振造影設備）引進量，2024年已有3家醫療院所向醫影採購	2025年短期目標 持續評估與選擇優質設備供應商，提升產品品質穩定性	GRI 416 顧客健康與安全 GRI 417 行銷與標示	2.1 產品品質與責任
							2027年中期目標 提供完整設備管理與維護服務，提升客戶信賴		
							2030年長期目標 同中期目標		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
3.誠信經營	企業應遵循商業道德規範之理念，參考相關法規，訂定道德行為準則，杜絕反貪腐、反競爭、內線交易等行為。反之，不誠信的非法行為將導致企業面臨法規裁罰，並損害企業聲譽。	●	●	●	設立內部稽核與風險控管機制，建立反貪腐政策	未發現任何貪腐情事	2025年短期目標 強化內部檢舉機制，提升合規與透明度	GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐	1.2 誠信經營
							2027年中期目標 確保治理單位、內部員工及供應鏈夥伴遵守誠信經營原則		
							2030年長期目標 持續強化誠信經營文化		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
4.公司治理	健全的公司治理有助於維持董事會及各功能性委員會有效運作，進而強化企業營運的穩定度與透明度，並維護股東權益與提高利害關係人對公司之信任。反之，股東、投資人與利害關係人之權益將無法被保障，損害公司聲譽，並將降低企業之競爭力。		●		- 強化董事會職能，提升資訊透明度與股東權益保障 - 配合主管機關公司治理藍圖要求，逐步提升公司治理評鑑級距	成立永續發展委員會	2025年短期目標 - 完成企業年度ESG報告，逐步推動企業永續經營 - 提高資訊揭露透明度，定期更新公司網站治理資訊 - 完善董事會運作，落實獨立董事職能	GRI 2 一般揭露 GRI 405 員工多元化與平等機會	1.1 企業治理
							2027年中期目標 年度公司治理評鑑，成績提升一級距		
							2030年長期目標 持續提升公司治理實務，符合市場規範		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
5.客戶服務	與客戶建立良好的溝通管道，設置專責單位負責開發業務及規劃滿意度調查，以符合客戶需求研究解決方案，並持續投入資源，成為客戶的最佳夥伴。反之，將導致客戶滿意度下降及客戶流失。		●	●	提供高品質的醫療影像與技術支援，提升客戶體驗	客戶滿意度調查平均分為100%	2025年短期目標 客戶滿意度維持在90%以上，並降低申訴案件	GRI 2 一般揭露	2.2 客戶服務
							2027年中期目標 同短期目標		
							2030年長期目標 同短期目標		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
6.供應鏈管理	藉由供應商遴選與評核等機制建立穩健的供應鏈管理，將能強化產品與服務的品質。反之，將影響產品與服務品質，或導致降低供應量的韌性，進而提升財務損失的風險。	●			建立與主要供應商的長期合作夥伴關係，確保供應鏈穩定	未有終止合作關係之供應商	2025年短期目標 強化與供應商的溝通與合作機制，確保醫療設備供應穩定	GRI 204 採購實務	2.3 供應鏈管理
							2027年中期目標 針對關鍵供應商進行風險評估，確保供應穩定性		
							2030年長期目標 持續提升供應鏈管理，確保產品符合市場需求		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
7.人才吸引 與留任	員工是公司永續發展的資本，亦是公司創新的基石。持續調整人才招募、薪酬福利、績效考核等制度，將能為公司吸引並留下頂尖人才。反之，可能導致人才流失或出現管理斷層，衝擊企業的永續經營。		●		建立具競爭力的薪酬與福利制度，提升員工參與度	2024年離職率8.52%	2025年短期目標 員工流動率降低至10%以下	GRI 一般揭露 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞／資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會	4.1 人才任用與培育 4.2 人權與幸福職場
							2027年中期目標 提供員工穩定年資，確保人才永續發展		
							2030年長期目標 同中期目標		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
8.人才培育 與發展	提供員工充足的訓練資源，包含不同階層的培訓與適性發展機制，並規劃完備的職涯發展路徑，將能發揮員工最大潛能，提升企業競爭力。反之，將無法發揮員工才能，降低公司的競爭力。		●	●	不定期舉辦強化專業技能培訓	2024 年共辦理17 場次教育訓練，累計員工受訓總時數達 187.8 小時，人均受訓時數為 7.22 小時	2025年短期目標 規劃年度員工受訓計畫	GRI 404 訓練與教育	4.1 人才任用與培育
							2027年中期目標 建立內部績效評鑑制度		
							2030年長期目標 提供持續學習與發展機會，確保員工職涯成長		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
9.風險管理	針對公司面臨的潛在風險進行識別及評估，提前制定完善的因應與預防措施，並持續監控風險變化以適時調整應對計畫。落實風險管理能夠保障企業穩健營運，增強對市場變化的適應能力。反之，可能導致財務損失、營運中斷，甚至危及企業的生存和發展。		●	●	建立基本風險管理框架，確保符合法律規定及營運穩定	未有違法情事發生	2025年短期目標 持續符合法規要求，避免系統性風險，確保公司營運穩定	GRI 201 經濟績效	1.3 風險管理
			2027年中期目標 同短期目標						
			2030年長期目標 同短期目標						

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
10.法規遵循	法規遵循為企業經營之基礎。主動掌握法規變化及嚴謹遵循政府法令規範，要求所有同仁共同遵守，並針對違法事件提出改善措施，將有助於降低違法對企業營運的衝擊。反之，除了將導致企業面臨裁罰，也可能破壞利害關係人之信任度，並影響企業聲譽。	●	●	●	確保業務符合法律規定，並定期進行內部檢視	未有違法情事發生	2025年短期目標 重大違規事件0發生	GRI 2 一般揭露 GRI 206 反競爭行為	1.4 法規遵循
							2027年中期目標 ● 定期檢討法規變動並確保符合要求 ● 遵循市場法規，確保企業運營穩定		
							2030年長期目標 同短期目標		

重大議題與排序	風險衝擊說明	價值鏈衝擊熱點			政策與管理	2024年 執行成果	目標	對應GRI指標	對應章節
		上游 供應商	中游 醫影	下游 客戶					
11.氣候策略 與碳管理	氣候變遷與碳管理為全球高度關切的环境議題。藉由評估氣候相關風險與機會，並訂定減碳路徑等因應策略，將能降低氣候變遷對企業營運的衝擊，同時提升開展新業務機會的可能性。反之，將增加氣候變遷對公司營運的負面衝擊，並錯失開展新業務的機會。		●		推動節能減碳措施，降低日常營運的環境影響	上櫃初期的衝刺階段帶來業務上的成長，但尚能維持與往年相近的能資源的耗用水準	2025年短期目標 提升辦公室設備使用效率，降低能源使用 2027年中期目標 逐步汰換高耗能設備，提升環保效能 2030年長期目標 建立長期節能策略	GRI 302 能源 GRI 305 排放	3.1 氣候行動 3.2 環境管理

CH 1

卓越影像 誠信治理

醫影堅信良好的企業治理是穩健經營的關鍵，以董事會為核心，推動誠信經營、風險管理、法規遵循及資訊安全機制，將其融入企業文化與日常運作。為進一步落實永續發展，醫影成立永續發展委員會，引領公司推動永續策略與落實相關政策。醫影相信在全體同仁的共同努力下，企業能夠穩健應對各種挑戰，不斷提升韌性，實現永續發展與社會責任的雙重目標。

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)



重大主題GRI指標

GRI 205：反貪腐
GRI 206：反競爭
GRI 417：行銷與標示

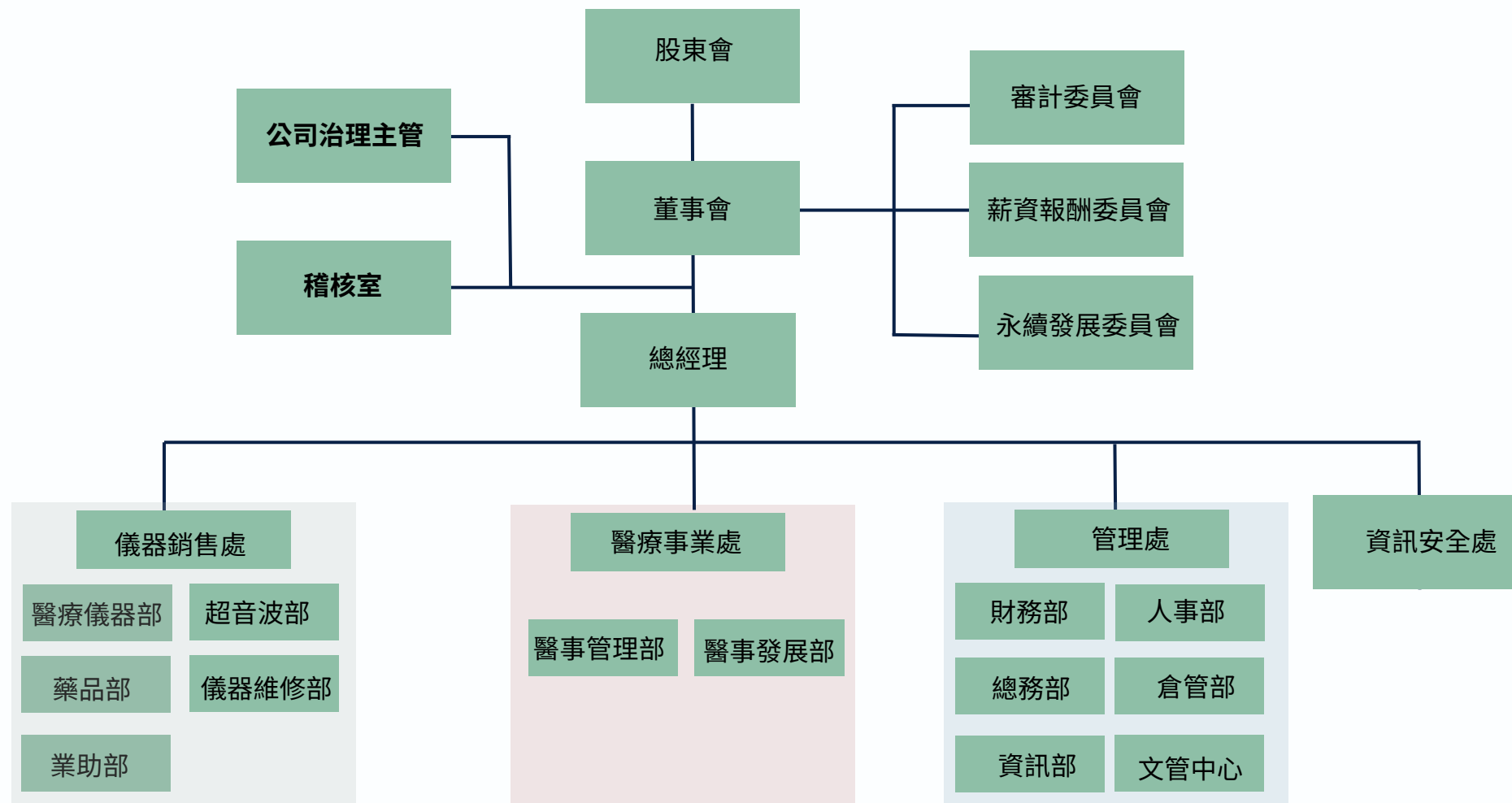
對應的重大議題

公司治理
誠信經營
風險管理
法規遵循
資訊安全



1.1 企業治理 GRI 2-16、2-26、2-29

1.1.1 公司治理架構



► 董事會

醫影董事會由8名董事組成，包括4名董事和4名獨立董事，任期平均9年，為公司最高治理單位，負責監督企業營運與發展，管理公司經濟、環境與社會衝擊。董事會依循《董事會議事規範》每季至少召開1次，以審視企業經營績效、永續目標進程、研擬重要永續議題之策略，並與董事溝通關鍵重大事件，包含經濟、環境、人與人權之衝擊、氣候及營運相關之風險與機會等。同時藉由會議確認因應衝擊、風險與機會之權責單位，並於後續會議中追蹤情形。2024年共召開5次董事會，全體董事平均出席率為95%，含委託出席則達100%。

各功能性委員會

為提升治理單位的監督與管理效能，醫影在董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」與「永續發展委員會」等三個委員會。各委員會依循董事會核准組織規程，召集會議並行使職權，針對相關議題進行討論。委員會討論結果與建議將定期提交董事會決議，以確保治理架構的運作符合公司永續發展目標及利害關係人之期望。

委員會	開會頻率	執掌	成員	出席率	辦法
薪資報酬委員會	每年至少召開兩次會議， 2024年共召開 4 次會議	薪資報酬委員會依循組織規程，負責訂定並檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定董事及經理人之薪資報酬。此外，委員會履行職權時，應參考同業通常水準支給情形、公司經營成果及未來風險之關連合理性，確保薪酬制度具備與市場相符的合理性與競爭力	由全體獨立董事組成	平均出席率為 100 %	

更多有關功能性委員會之組成、職權、年度工作重點及相關決議等資訊，請詳閱本公司2024年年報。



委員會	開會頻率	執掌	成員	出席率	辦法
審計委員會	每年至少召開四次會議， 2024年共召開 5 次會議	其職權包含監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任、適任性及獨立性評估、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控等，發揮制衡治理單位之功能	由全體獨立董事組成	平均出席率為 100 %	

更多有關功能性委員會之組成、職權、年度工作重點及相關決議等資訊，請詳閱本公司2024年年報。



委員會	開會頻率	執掌	成員	出席率	辦法
永續發展委員會	每年至少召開一次會議， 2024年共召開2次會議	醫影永續發展委員會於2024年8月成立，作為公司內部最高層級的永續發展決策中心，負責制定、推動與強化公司永續發展政策、年度計畫及策略，定期檢討、追蹤與修訂永續發展執行成效，並督導永續資訊揭露事項和審議永續報告書，以強化公司永續治理體系	由董事會成員及公司治理主管共同組成，共計5人	平均出席率為90 %	

更多有關功能性委員會之組成、職權、年度工作重點及相關決議等資訊，請詳閱本公司2024年年報。



1.1.2 董事會運作

為提升治理單位的監督與管理效能，醫影在董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」與「永續發展委員會」等三個委員會。各委員會依循董事會核准組織規程，召集會議並行使職權，針對相關議題進行討論。委員會討論結果與建議將定期提交董事會決議，以確保治理架構的運作符合公司永續發展目標及利害關係人之期望。

► 董事選任與獨立性

醫影最高治理單位提名與遴選流程皆依循公司章程及《董事選舉辦法》規範辦理，並對外公告相關資訊，以確保選任程序之合規性與資訊透明度。本公司採行嚴謹的候選人提名制度及累積投票制，由股東自董事候選人名單中選任之，藉此強化董事會代表股東權益之正當性與多元性。

為有效落實董事會獨立性，董事席次中應有過半數不得具配偶或二親等以內之親屬關係。董事及獨立董事皆依法獨立行使職權，決策過程不受外部干預，為進一步落實誠信經營與利益衝突管理，本公司於《道德行為準則》和《誠信經營作業程序及行為指南》中，針對董事及經理人的利益衝突迴避訂有明確規範。此外，在《董事會議事規範》及各功能性委員會的組織規程中，也針對股東、獨立董事等利害關係人訂定迴避機制，確保決策的公正性。當會議事項涉及董事本人或其代表法人之利益，且可能影響公司利益時，該董事必須主動申明利益衝突，並依規定不得參與討論與表決，也不得代理其他董事行使表決權。所有利益迴避情形均須詳細記錄於會議紀錄中，以維持決策的透明度與可稽核性。截至2024年12月31日，本公司未發生重大利益衝突之情事。

► 董事多元性

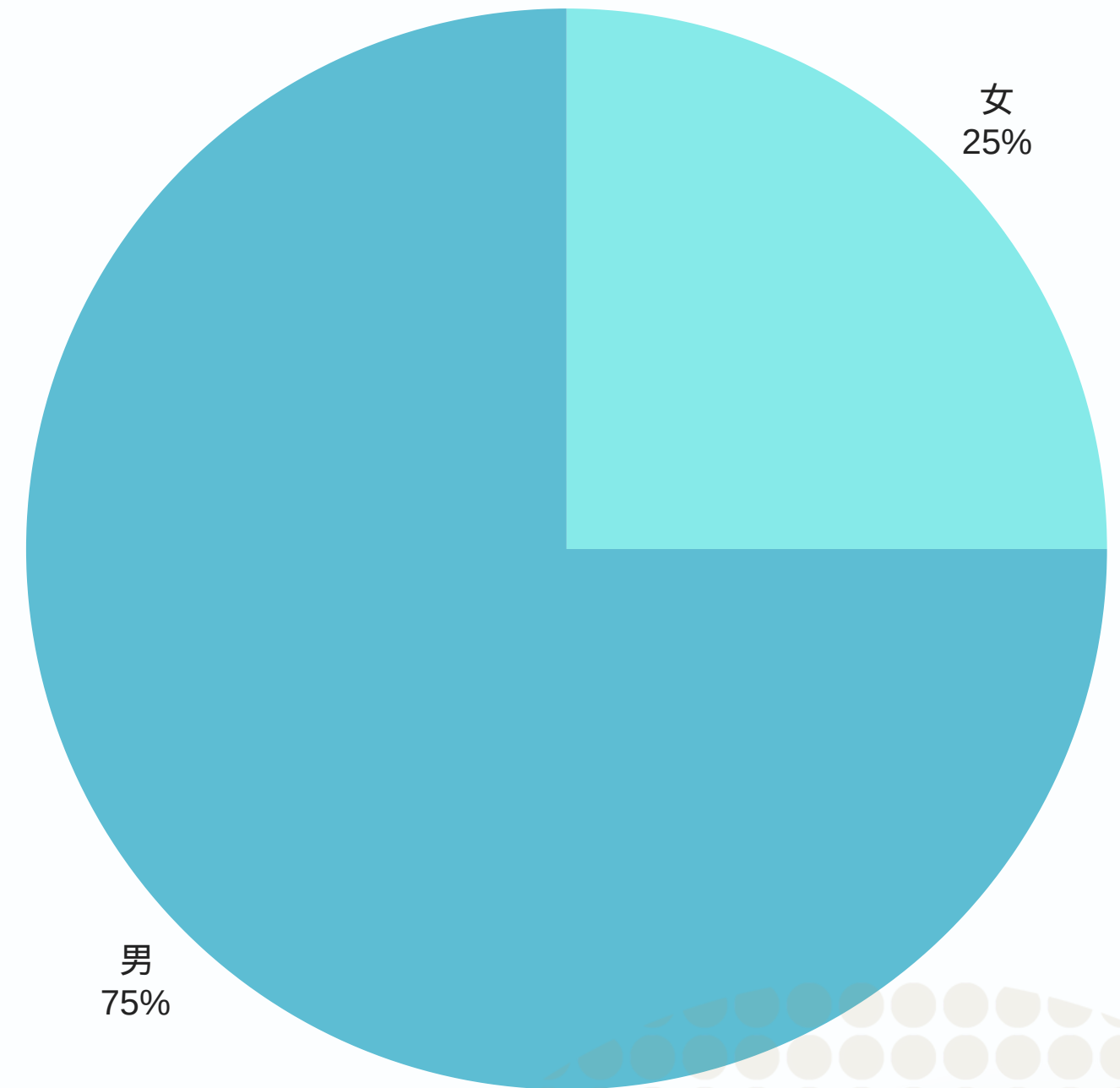
醫影重視董事會之整體組成與多元性，除強調董事成員具備專業背景與產業經驗外，亦積極推動性別多元化之治理架構。本屆董事會成員中女性計2位，佔比達25%，未來將持續朝提升女性董事比例之目標邁進。為確保董事會成員普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，董事選任包括但不限於以下兩點：

- 多元化面向：性別、年齡、國籍及文化等
- 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗，包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力與決策能力等

董事會成員多元組成

類別		人數	百分比
性別	女	2	25%
	男	6	75%
年齡	30歲以下	0	0%
	30-50歲	0	0%
	50歲以上	8	100%

本公司現任8名董事皆具備公司營運所需之專業知識與技能，涵蓋財會、法律與醫療三項多元領域，促進跨專業協作效能。董事亦具備豐富之經營管理經驗、產業實務背景及領導統御能力，能就公司發展策略提供具前瞻性與可行性的建議，協助醫影在競爭市場中持續穩健成長。



職稱	姓名	基本組成							產業經驗/專業									獨立董事任期		
		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡				營運判斷	經營管理	財務會計	商學經濟	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	法律知識	3年以下	4~6年	7年以上
					50-59歲	60-69歲	70-79歲	80-89歲												
董事長	謝穗徽	中華民國	女	✓		✓			✓	✓			✓	✓	✓	✓				
董事	周志誠	中華民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			
董事	許慧貞	中華民國	女	✓	✓				✓	✓			✓	✓	✓	✓				
董事	柯貴榮	中華民國	男				✓		✓	✓			✓	✓	✓	✓				
獨立董事	陳維昭	中華民國	男					✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	
獨立董事	黃崇興	中華民國	男				✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓				✓
獨立董事	何耕宇	中華民國	男		✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		
獨立董事	洪宗賢	中華民國	男		✓				✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		

董事與經理人專業進修

醫影每年綜合考量營運型態、產業趨勢及發展目標等多元化方針，決定當年度進修重點議題，並依法為董事及經理人規劃至少6小時之進修課程。2024年董事與經理人進修重點聚焦於公司治理、經濟發展與法令遵循相關議題，總進修時數為60小時，平均每人進修時數為6.67小時。為更加完整規劃符合公司營運所需及產業趨勢之進修議題，評估將永續治理、環境管理及人權等永續性議題納入進修項目，董事亦可依自身需求參與外部培訓課程，以拓展永續經營所必須具備之專業智識與經驗。

2024年董事及公司治理主管進修情形			
姓名	主辦單位	課程/演講名稱	每人進修時數
全體董事 (8位成員)	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
	社團法人中華公司治理協會	從董監角度看經濟實質法及全球反避稅對看公司治理之影響	3
公司治理主管	社團法人中華公司治理協會	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
	社團法人中華公司治理協會	從董監角度看經濟實質法及全球反避稅對看公司治理之影響	3
	社團法人中華公司治理協會	AI策略與治理	3
	社團法人中華公司治理協會	公司治理-永續金融	3

董事績效評估

醫影評估董事會在監督組織經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序係依循《董事會績效評估辦法》進行，確保董事會成員忠實履行職責，並以最高善良管理人注意義務執行業務。本公司每年至少執行一次董事會、個別董事成員及功能性委員會內部績效評估，且須每3年委請外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行一次董事會之績效評估。內外部評估標準皆於綜合考量公司營運、經濟、環境與人群之相關衝擊後訂定，並應於次一年度第一季結束前完成。

醫影每年度之董事會及功能性委員會績效自評問卷由統籌執行單位將資料統一回收後，針對評分標準紀錄評估結果報告，送交予董事會檢討及改進，並擬定精進措施，以掌握董事會與功能性委員會之運作效能。本公司2024年採用問卷方式進行董事會及功能性委員會績效自評作業，並於2025年1月31日以前完成績效評估，由公司治理單位回收統計評估結果。2025年3月10日出具董事會效能評估報告，而本公司董事會內部自評報告於2025年3月10日呈送董事會，評估結果如下表（2024年績效自評）所示。

另外，董事會績效評估之指標，皆依據本公司之運作及需求訂定符合且適於公司執行績效評估之內容，並由薪酬委員會定期檢討及提出建議。評分之標準，依公司需求修正及調整，亦可依各衡量面向採加權評分之方式進行。

2024年績效自評

	董事會績效評估面向	董事會成員績效評估面向	功能性委員會績效評估面向
評估標準	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事的選任及持續進修 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制
評估結果 (註)	4.8 分／優良	4.79 分／優良	4.95 分／優良

註:滿分為5分



➤ 薪酬政策和薪酬決定流程

本公司薪酬根據經營利潤狀況、績效考核結果和激勵員工之長遠發展考量，進行調薪作業，鼓勵同仁持續精進、穩健展現績效，與公司共同邁向永續成長目標。為落實成果共享的經營理念，公司提供包括分紅以及年終績效獎金。本公司如有獲利，應提撥百分之二至百分之五為員工酬勞，並配合公司整體營運狀況調整發放比例，以茲獎勵同仁在工作上的努力表現。另為持續激勵員工，每年年底會將當年度與員工相關之各項薪酬給付政策彙整向薪酬委員報告。2024年度薪酬委員會通過決議，為感謝全體同仁與公司共同努力優化獲利、創造經營成效，擬進行經理人及全體員工調薪，調薪幅度依個人工作表現調升3%-6%。

針對董事、總經理及副總經理之酬金給付原則如下，董事之酬金包括車馬費、報酬及盈餘分派之董事酬勞。本公司當年度如有獲利，董事酬勞不得高於百分之五，且須經股東會決議通過，始得分派。總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工酬勞，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對公司之貢獻度，參酌同業水準而議定，並由薪資報酬委員會審核之。

醫影在董事及經理人薪酬規劃上，除依循薪資報酬委員會訂定之薪酬政策外，亦綜合考量經濟績效、投入時間與職責、目標達成狀況、兼任職務表現，以及公司對同等職位的歷年報酬水準。薪資報酬內容涵蓋現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利、離職給付、各項津貼及其他具實質獎勵之措施。更多董事及經理人薪酬資訊請詳閱本公司2024年年報。

註：董事與經理人之薪酬未含有簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制及退休福利等項目。

1.2 誠信經營 GRI 2-16、2-26、2-29

► 政策承諾

本公司秉持公平、誠實、守信與透明之原則從事各項商業活動，為落實誠信經營政策並積極防範不誠信行為，特依據《上市上櫃公司誠信經營守則》、本公司內部規範及集團企業與組織所在地相關法令，訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，明確規範全體人員於執行業務時應遵循之行為標準。該作業程序及行為指南適用範圍涵蓋本公司、子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人，以及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

本公司之董事、經理人、受僱人、受任人及任何具實質控制能力者，於從事業務活動過程中，應恪守誠信原則，嚴禁直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或為其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為，以謀取或維持利益。前述禁止行為之對象，包括但不限於公職人員、參政候選人、政黨或黨職人員，及任何公私營機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人、受僱人、實質控制者或其他利害關係人。

► 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

貪腐相關評估之營運據點涵蓋本公司及其子公司。本公司定期依循《誠信經營守則》、《永續發展實務守則》、《道德行為準則》、《內部控制制度聲明書》等政策，針對業務運營及供應鏈進行反貪腐風險評估，2024年醫影目前尚未要求供應商簽署反賄賂承諾書，惟本公司已參與客戶舉辦之相關教育訓練，以持續強化反貪腐意識。

反貪腐政策溝通	治理單位	員工				員工人數合計
		臺灣		中國		
		主管	非主管	主管	非主管	
已溝通人數	8	9	34	2	0	45
該類別人數總計	8	9	34	2	2	47
溝通人數佔比	100%	100%	100%	100%	0%	95.7%
反貪腐政策訓練	治理單位 (董事會)	員工				員工人數合計
		臺灣		中國		
		主管	非主管	主管	非主管	
已訓練人數	8	5	1	2	0	8
該類別人數總計	8	9	34	2	2	47
訓練人數佔比	100%	55.5%	2.9%	100%	0%	17.0%

註：主管職定義為經理級以上。

申訴與舉報機制

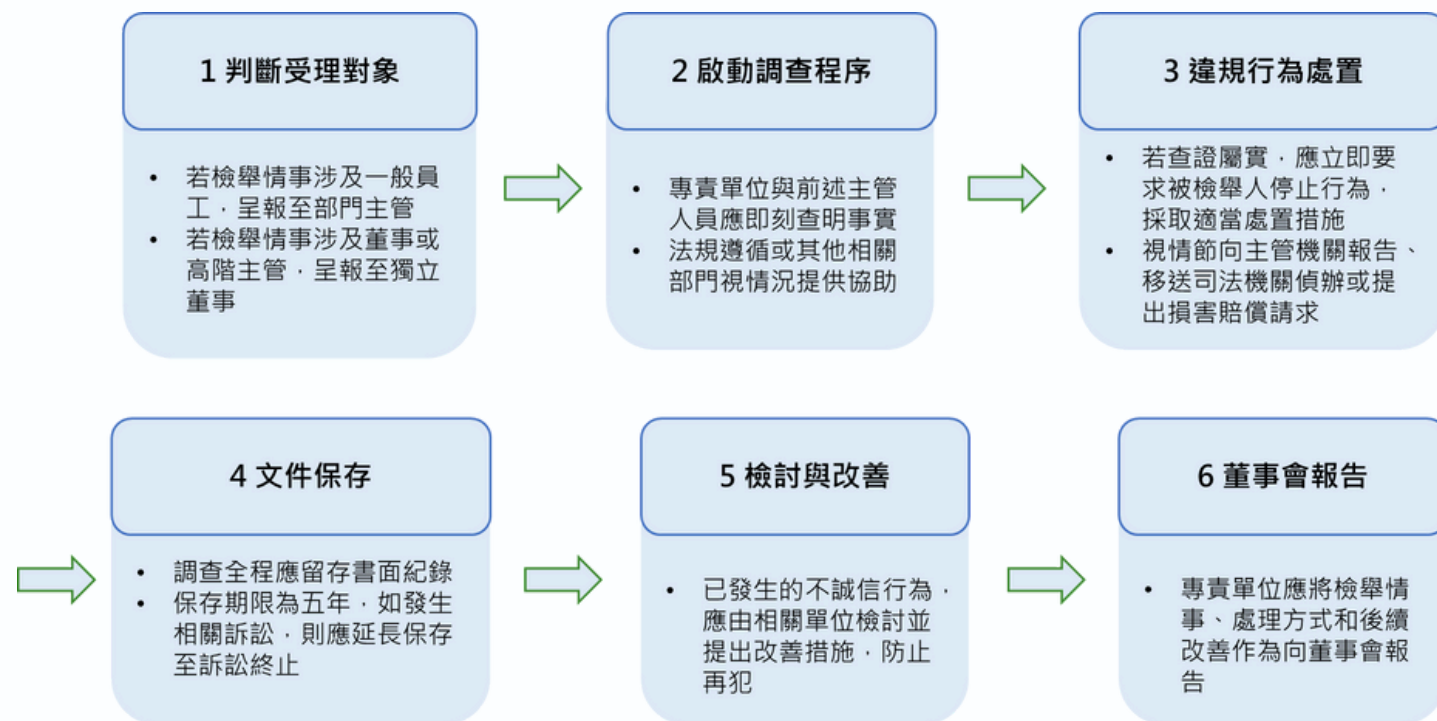
本公司鼓勵利害關係人就不誠信、不道德行為，或涉及環境、經濟、社會及人權衝擊之情事進行檢舉或提供建議，以維護企業正直與透明的經營文化。「不」誠信行為風險的負面影響係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。

醫影建立完善的申訴與舉報調查制度，於企業官網設立檢舉管道，並公告檢舉信箱：mic.tw@msa.hinet.net，由專責人員負責接收與處理檢舉案件。本公司對於申訴之事項採用保密原則，僅有專責人員與董事長可以查閱，以確保檢舉人之安全性。

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

本公司處理檢舉案件時，依循醫影所定作業程序進行，並由專責單位負責執行。相關人員在處理過程中應嚴格保密檢舉人之身分及檢舉內容，確保資訊不外洩，並承諾保障檢舉人權益，使其不因檢舉行為而遭受任何形式之不當處置或報復。所有檢舉案件均應依既定程序審慎處理，以維護制度公正與組織風險控管之完整性。

本公司專責單位應依下列程序處理檢舉情事



醫影現行之申訴機制係由公司員工及主管參考主管機關所頒布之行為指南範本所制定，目的在於提供內外部利害關係人一個公正、透明的溝通管道。截至目前為止，尚未發生檢舉事件，亦無收到來自利害關係人的具體回饋案例。為持續精進相關制度，醫影定期檢視申訴案件處理流程與整體運作成效，確保申訴機制具備實質功能，並能有效反映與處理潛在問題，維護公司良善治理與利害關係人之權益。2024年度醫影並無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷等違反誠信經營之情事。

1.3 風險管理

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

1.3.1 風險管理文化與原則

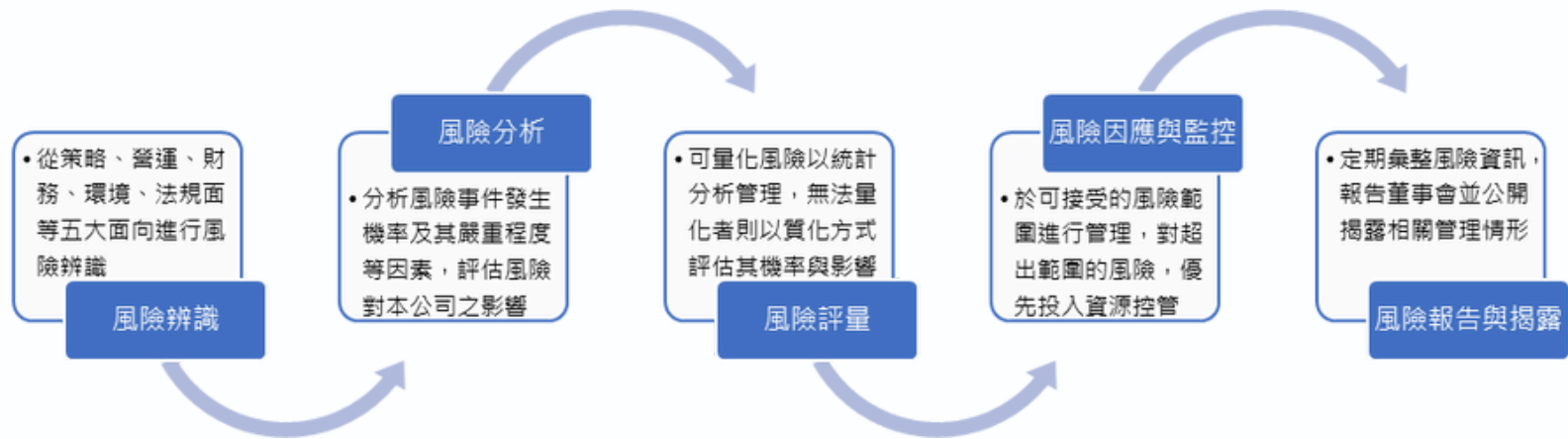
醫影建立之風險治理與管理架構，由董事會作為風險管理最高治理單位，指派適當風險管理推動與執行單位，由該單位負責審查風險管理政策與程序，並經董事會核定後執行。風險管理體系涵蓋董事會、功能性委員會及高階管理階層，確保風險管理與企業策略目標緊密結合，並明確界定重大風險項目，以提升風險識別的全面性、前瞻性與完整性。為有效落實由上而下的風險管理文化，本公司除了治理單位與高階管理層之風險管理聲明與承諾、設置風險治理單位等作為，並提供全體員工風險管理專業訓練。此外，風險管理不僅限於風險治理單位之職責，而是整合公司內各單位，經由跨部門溝通、協調與聯繫，強化整體業務的風險應對能力，落實企業全方位風險管理。

➤ 風險管理原則

原則	內容
整合性	將風險管理視為所有活動的一部分
結構化和全面性	以結構化和全面性的方式推動風險管理，獲得一致且具可比較性的結果
客製化	依據企業所屬環境、規模、業務特性、風險性質與營運活動，制定適切的風險管理框架與流程
包容性	將利害關係者的需求與期望納入考量，提高並滿足利害關係者對企業風險管理的瞭解與期待
動態	適當並及時預測、監控、掌握和回應企業內部和外部環境的變化
有效資訊利用	依據歷史、當前的資訊及未來趨勢，作為建構風險管理的基礎，並將資訊及時、清晰地提供利害關係人參考
人員與文化	提升治理與管理單位對風險管理之重視程度，並透過各層級人員完善的風險管理相關培訓機制，提升企業整體之風險意識與文化，將風險管理視為公司治理與日常作業的一部分
持續改進	透過學習與經驗，不斷改善風險管理與相關作業流程

1.3.2 風險管理流程與架構

➤ 風險管理流程圖



➤ 風險管理組織架構與職責

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

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

面向	風險類型		管理措施	權責單位
經濟	財務風險	風險類型	本公司於112年及113年度之利息收入分別為2,133仟元及5,243仟元，占營業收入淨額之比率分別為0.31%及0.63%，對本公司損益之影響有限。另本公司112年及113年度之利息費用分別為2,805仟元及2,660仟元，占營業收入淨額之比率分別為0.41%及0.32%，對本公司損益之影響亦屬有限	財務部門
		風險類型	財務部門與金融機構保持密切關係，持續觀察匯率變動情形，充份掌握國際間匯率走勢及變化訊息，以隨時就匯率波動所產生之影響應變，並在現貨市場靈活調節外幣部位	
		風險類型	本公司隨時注意市場價格波動，並與供應商維持良好關係，近年來並未有因通貨膨脹而對損益造成重大影響之情事，未來將持續觀察市場價格之變動趨勢，並與不同供應商議價，以降低通貨膨脹對本公司造成之影響	

註：氣候相關風險詳見3.1.1氣候行動 章節



1.4 法規遵循 GRI 2-27 、205-3 、416-2 、417-2 、417-3 、206-1

1.4.1 法規遵循管理

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

➤ 法規遵循情形

2024年度，醫影在公司治理及產品與服務等方面，皆嚴格遵守相關法規，無任何違規遭主管機關裁罰或警告的紀錄，經理人亦未涉入或違反內線交易規定。同時，全年未發生任何貪腐或賄賂及違反產品與服務的健康和安全法規、資訊與標示、行銷傳播等相關事件，顯示公司制度具備良好控管機制，並持續將法律遵循與日常作業整合，確保營運穩定與責任治理並行。

1.4.2 內部控制與內部稽核

為確保內部稽核作業之有效執行，醫影建立健全且具制度化之稽核制度，藉以強化公司內控體系並落實法規風險管理。為維持稽核作業之獨立性與客觀性，公司特設隸屬於董事會之稽核室，並直接向董事會報告。稽核室之設置目的在於協助董事會及管理階層檢視與評估內部控制制度之設計與執行成效，主要工作項目如下：

➤ 政策規範與運作情形

本公司依循《內部稽核制度實施細則》，對內部控制制度進行系統性檢查，旨在評估現行政策與作業程序之有效性與遵循程度，並衡量其對各項營運活動之影響，檢查結果亦作為訂定年度稽核項目、時間、程序與方法之依據。稽核報告之範疇涵蓋重大財務與營運活動、公司治理機制及資通安全等重要事項，並由具會計或財務專長之獨立董事簽核及審閱，以確保稽核結果之獨立性與專業性。另外，內部控制除強化作業流程之正確性外，亦在於即時辨識並因應可能涉及違反法規遵循之風險事件，包括反競爭行為、反托拉斯及壟斷等重大不當行為。透過定期稽核與案件追蹤，得以掌握異常狀況之性質與後續處置情形，作為內部管理與制度精進之依據，進一步維護公司營運之永續性與社會信賴。

1.5 資訊安全 GRI 418-1

1.5.1 資訊安全政策與管理架構

本公司依據《資訊管理控制作業》，明確規範資訊部門之職能與權責劃分，確保資訊單位能以超然獨立的立場執行相關職務，並避免涉及未經授權之事項。例如，應用系統維護人員不得兼任例行性資料輸入、更正或報表輸出等操作，以維持作業的控管分工與資訊處理的正確性。

為防範駭客入侵及惡意程式攻擊，本公司另設有資訊安全處，並指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，負責推動、協調、監督與審查資訊安全管理相關事項。其職責範圍涵蓋公司所有軟硬體之使用規範、防火牆與防毒軟體之配置、電子郵件收發管理，以及電腦設備報廢前之安全檢測等，藉此強化整體資通安全防護體系。

1.5.2 資訊安全管理措施

面對日益嚴峻的資訊安全挑戰，醫影持續推動多元資安管理作為，從政策制定、事件處理程序、安全演練、隱私權安全政策到軟硬體管制，和年度資訊安全講習，針對電腦、機房與網路進行防護教育，並且嚴格安排同仁每年需接受資訊安全講習時數1小時，確保全體員工知悉資安保護與重要性。

為特別防範資料外洩風險，本公司訂定程式及資料存取之作業程序和控制重點，規範資料取用權限應僅限於被授權人員，並且程式、作業系統或資料庫之新增、刪除和異動權限，須填具員工電腦帳號申請表及資訊需求申請表，經權責主管簽核同意後賦與權限。而針對個人資料蒐集、處理或利用，本公司訂立《個人資料管理保護辦法》，規範員工當個資事件發生導致利害關係人權益受損時，須依據個人資料管理事件緊急應變程序進行適當的回應與處理。以上機制確保公司及個人資料在存取、處理、維運及控制過程中均符合資訊安全管理原則。

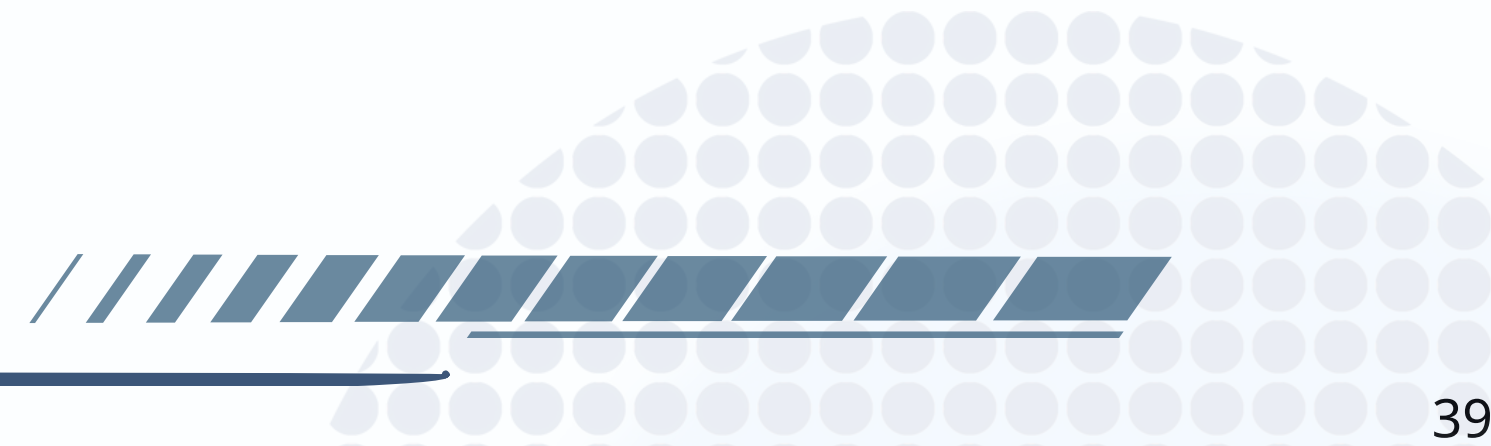
另外，本公司亦高度重視客戶資料安全及隱私之維護，設有完善之客戶申訴處理機制。透過此機制，客戶可依既定流程提出資料管理之申訴，並由相關業務單位負責受理、登錄與釐清事實責任，後續將據以完成客訴處理報告，提出具體矯正及預防措施，藉以回應客戶資料管理權益並持續強化服務品質與信任基礎。2024年度醫影未接獲關於客戶資料洩露和侵害客戶隱私等投訴事件。

本公司資安措施執行內容與作法，以展現我們在資訊安全與個資保護上的積極作為與承諾：

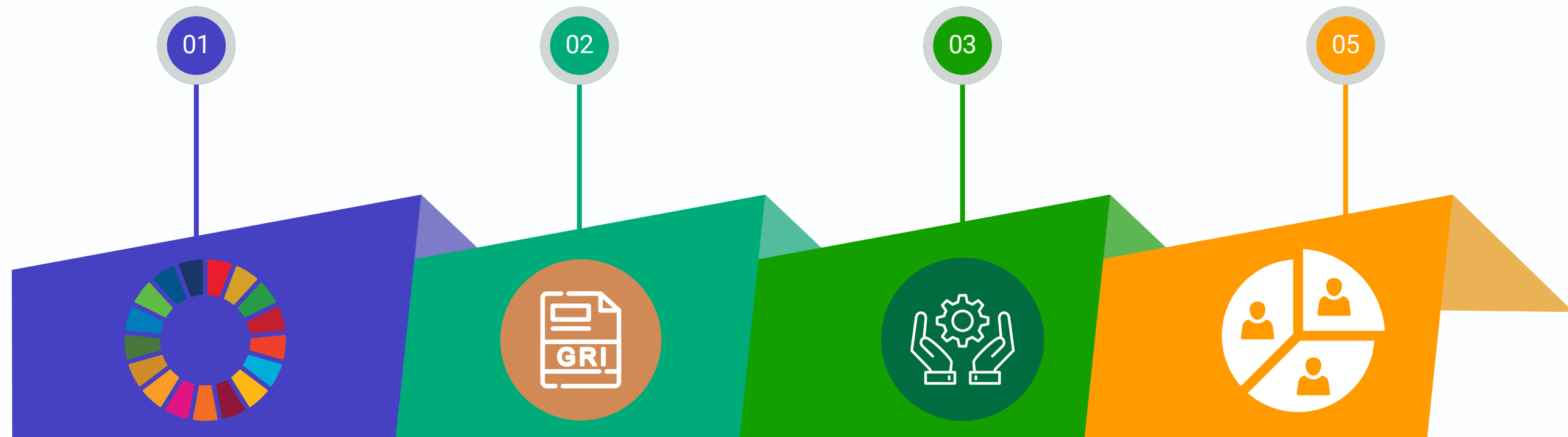
資訊安全管理措施	
項目	執行內容
制定內部資安政策	公司內部依據管理需求制訂資訊安全政策，資訊安全政策訂定之目的主要在於管控資訊系統所提供之服務的安全性、保護重要個人及交易資料資訊的機密性、完整性、可用性，本政策的主要目標在於維護公司內部及相關外部利害關係人的資安與隱私權，並透過強化資訊安全管理，提升系統、設備及網路的整體防護能力
資安事件處理程序	為確保資訊安全管理之有效性及防範資安風險。當同仁遭遇資安事件時，須主動通報相關單位，並依據事件的嚴重程度進行應對。具體步驟分為四部分（辨識、通報、處理、結案），若有2人以上發生資安事件即會發布資安通報提醒全體員工注意。透過這些步驟可以降低資安風險的影響並降低相同事件重複發生
資訊安全演練	透過模擬攻擊情境、測試應變計畫、內部釣魚信件測試與弱點掃描，另外包含年度資訊系統資料庫備份復原計畫測試作業，測試包含兩大項目：資安事件復原、資料庫備份檔還原，以強化員工與IT團隊的資安意識與應變能力
隱私權安全政策	客戶隱私權的維護是本公司資訊安全管理的重要目標之一。本公司嚴格遵循《臺灣個人資料保護法》，確保客戶個資的安全與符合相關規範。
軟硬體管制	內外部網路均設置防火牆、文件權限管理，重要設備建置適當備援或監控機制。同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。未來將採購雙伺服器系統，提高伺服器安全，以保護公司ERP系統穩定運作

資訊安全訓練統計					
訓練主題	訓練對象	訓練簡要說明	總受訓人數(人次)	總受訓時數(小時)	總場次(場)
2024年度 資安講習	全體員工	為提升公司員工的資安意識與應變能力，本次資安講習將針對近期資安趨勢、企業內部防護機制、常見攻擊手法及應對措施進行說明，確保公司業務及數據安全	38	0.5	1

CH 2 品質管理 穩定服務



醫影專注於提供高品質醫療設備與專業顧問服務，重視產品應用對於提升客戶體驗與營運效率的助益。本公司積極引進具市場潛力的先進醫療設備，拓展服務涵蓋領域。同時，在供應鏈管理方面，醫影核心設備多數來自國際知名大廠，與主要供應商維持長期合作關係，並透過制度化的管理與定期溝通機制，確保產品品質穩定。



對應聯合國永續發展目標 (SDGs)



重大主題GRI指標

- GRI 308：供應商環境評估
- GRI 414：供應商社會評估
- GRI 416：顧客健康與安全

對應的重大議題

- 產品品質管理
- 客戶服務
- 供應鏈管理

對應的重大議題

- 產品品質管理
- 客戶服務
- 供應鏈管理

2.1 產品品質與責任 GRI 2-27 、 205-3 、 416-2 、 417-2 、 417-3 、 206-1

醫影依循ISO 9001:2015建立品質管理系統，由總經理訂定品質政策，並授權總務部為管理代表負責推行，並公告於公司網站使內部員工及外部利害關係人可取得。醫影秉持「品質第一，服務用心」的精神，致力於提供大眾積極專精的服務品質及高成效的醫療儀器，此外亦藉由會議（如：新進人員培訓、管理審查會議與訪客說明）及書面方式，向公司內部同仁佈達與溝通。為追蹤品質管理系統之績效，總經理每年召開品質類管理審查會議，討論品質管理系統有關外部與內部議題之變更，以及品質管理系統績效與有效性資訊等。2024年未發生任何違反與產品與服務的安全和健康法規、未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，以及未遵循行銷傳播相關法規之相關事件。

2.2 客戶服務 GRI 2-25

欲達成永續經營的目標，客戶服務是醫影營運中至關重要的一環。本公司將客戶的需求與感受放在第一位，提供客製化的服務，並力求在提供產品及服務之前與之後的每個環節盡心盡力，向客戶展現醫影的專業與貼心。醫影十分注重客戶的回饋，且積極採取行動改良與客戶互動的模式，致力於維持高客戶滿意度。藉由高品質的服務與溝通，來維繫長期且穩固的客戶關係。

2.2.1 客戶互動與承諾

► 客戶關係維護

醫影堅信客戶是公司的重要資產，致力於建立穩固的長期客戶關係。以「客戶至上」為核心，應用醫影的專業提供最適合客戶的產品及服務，並保持透明順暢的溝通，隨時更新服務進度與客戶需求。業務部門設有制度化的客戶關係維護策略，透過定期與不定期拜訪，動態掌握客戶需求；積極參與研討會，增進客戶及其他與會者交流，並從中開發潛在客群。2024年醫影共參加36場研討會及工作坊，例如：台灣肝癌醫學會與台灣腫瘤消融醫學會聯合國際研討會、台灣肌肉骨骼神經超音波醫學會主辦的下肢週邊神經及止痛工作坊，以及台灣乳房腫瘤手術暨重建醫學會等。

► 完善的售後服務

為確保客戶在產品與服務的使用上得到全方位的支持，醫影也在售後服務方面投入許多資源。除了有專業且高效率的聯絡窗口，醫影也針對醫療設備推出完善的產品使用訓練，藉由舉辦產品使用者會議，由臨床應用專員團隊向客戶演示並帶領參與產品實務操作。2024年共籌辦147場使用者會議，總參與人次共735人，總訓練時數達588小時。



2024 5/25 超音波
台灣肌肉骨骼神經超音波醫學會
臺大醫院復健大樓四樓
羅致瑋基金會肌肉骨骼系統超音波檢查工作坊
—2024入門班



2024 4/21 超音波
台灣肌肉骨骼神經超音波醫學會
張榮發國際會議中心
TNMSKUS期中研討會

2.2.2 客戶需求回應與溝通

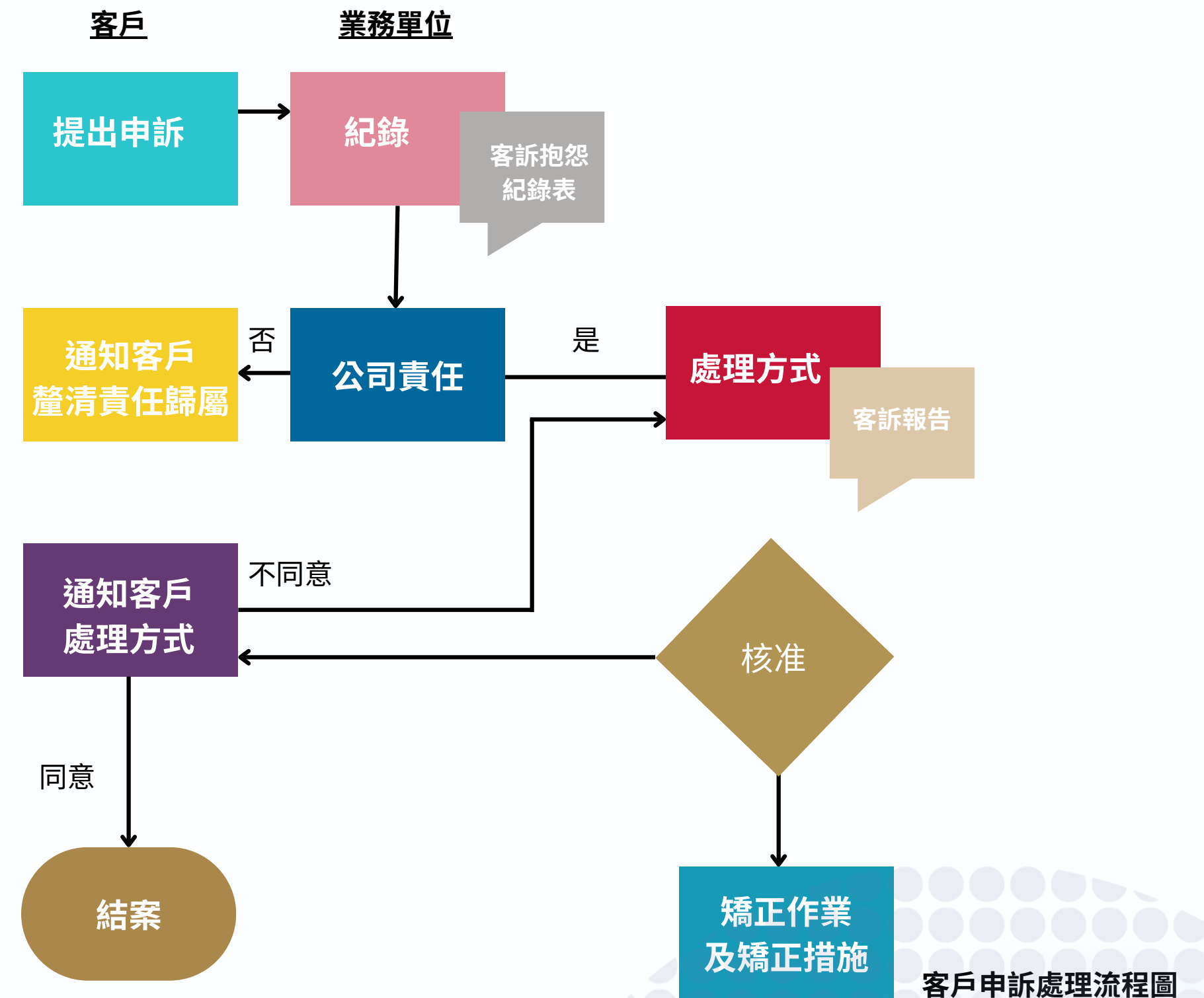
▶ 客戶滿意度管理程序

為了提供客戶最適切的产品與服務，醫影定期進行客戶滿意度問卷調查，了解客戶端的需求與期待，並根據滿意度調查結果，調整與改善相關的服務內容，以提升客戶的信賴，利於維持長期穩固的關係。醫影利用送貨之時，請客戶填寫並回擲滿意度調查問卷，並針對產品功能、服務效率、技術能力、服務態度、問題回應五大面向進行分析，調查該年度合作之所有客戶的體驗。依據分析結果由醫療事業處負責針對分數未達80分之項目規劃因應改善措施。2024年問卷平均滿意度達95分以上，客戶滿意度調查時間範圍為2024年第1季至2024年第4季。未來將持續以審慎的態度滿足客戶需求，以維持最高滿意度。



客戶申訴處理程序

醫影依循ISO 9001:2015品質管理系統制定客戶申訴處理作業程序，確保客戶的申訴得到及時且有效的處理。申訴範圍涵蓋產品及服務品質、人員專業能力與服務態度等之建議。為提升申訴便利性，醫影提供免付費專線，第一時間接獲申訴內容後，優先釐清責任歸屬，並由負責部門執行後續的矯正作業與措施，並致力於接獲申訴4小時內回覆申訴案件。透過以上措施，醫影承諾每位客戶的意見皆能被完整反映並受到妥善處理。截至目前未接獲客戶對產品有任何疑義導致需退貨之情況發生，亦未於2024年發生重大客訴案件。



2.3 供應鏈管理

供應鏈的韌性與醫影的永續營運有緊密的連結性，如何與供應商合作以利提升永續治理成效，已成為醫影推動永續發展的重要一環。醫影將永續理念納入供應鏈管理機制，致力於提升產品與服務品質，同時回應利害關係人的期望。透過持續溝通與穩定合作，公司確保供應商在品質、成本與交期等方面表現符合標準，並提升供應鏈穩定性，以滿足市場需求。

2.3.1 供應鏈概況

醫影隸屬於生技醫療產業，主要提供醫療儀器設備之買賣與租賃服務，同時提供醫療院所整合型管理顧問服務，協助提升其營運效率與專業品質。由於核心設備多數為國際知名醫療設備及藥品研發製造商供應，故本公司格外重視供應鏈長期的穩定性與合作夥伴的信賴基礎。為降低營運風險與維持服務品質，醫影持續透過制度化的管理方式與定期溝通，提升供應鏈的透明度與韌性，以因應快速變動的市場環境及客戶需求。

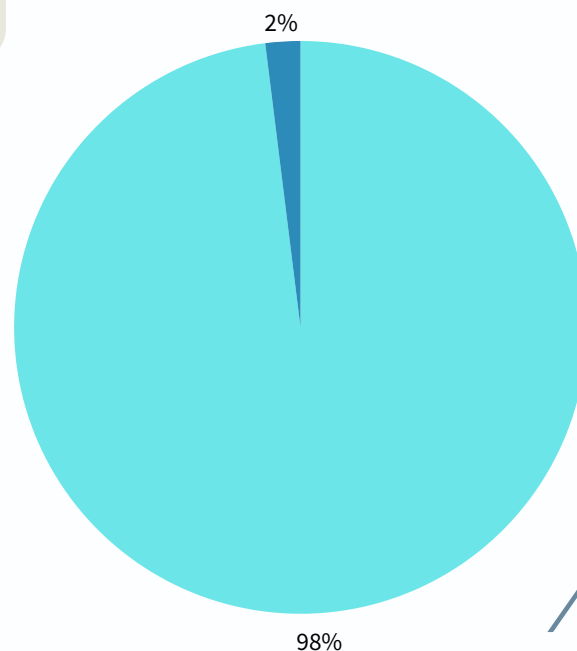
2024年與醫影進行交易之供應商共有178家，除了包含為醫影提供行政服務之供應商外，共有96家為本公司醫療顯影器材之主要供應商。為有效管理醫療器材供應商，醫影以全年交易金額達新台幣新臺幣500萬元以上作為門檻，篩選出第一階供應商共3家。在這3家間第一階供應商中，醫影針對對公司營運至關重大之主供應商及總交易金額前3大供應商列為關鍵供應商，並密切關注關鍵供應商之概況。

在地採購

醫影公司因醫療設備高度專業性與技術規格需求，醫療設備主要採購自國際標竿企業在台分公司，且具備全球研發能量之供應商，確保技術領先與品質穩定性，亦屬在地企業的一環。

儘管醫療設備主要源自國際品牌，我們仍致力於強化在地經濟連結，優先採用本地的物流配送與行政支援等服務。

2024年總採購金額約為新台幣376,054仟元，其中在地採購占比達99.68%，顯示本公司對本地供應鏈與服務資源的高度依賴與支持。未來，醫影將持續優化採購策略，在維持服務品質前提下，穩健提升在地採購比例，實踐企業社會責任與永續經營理念。



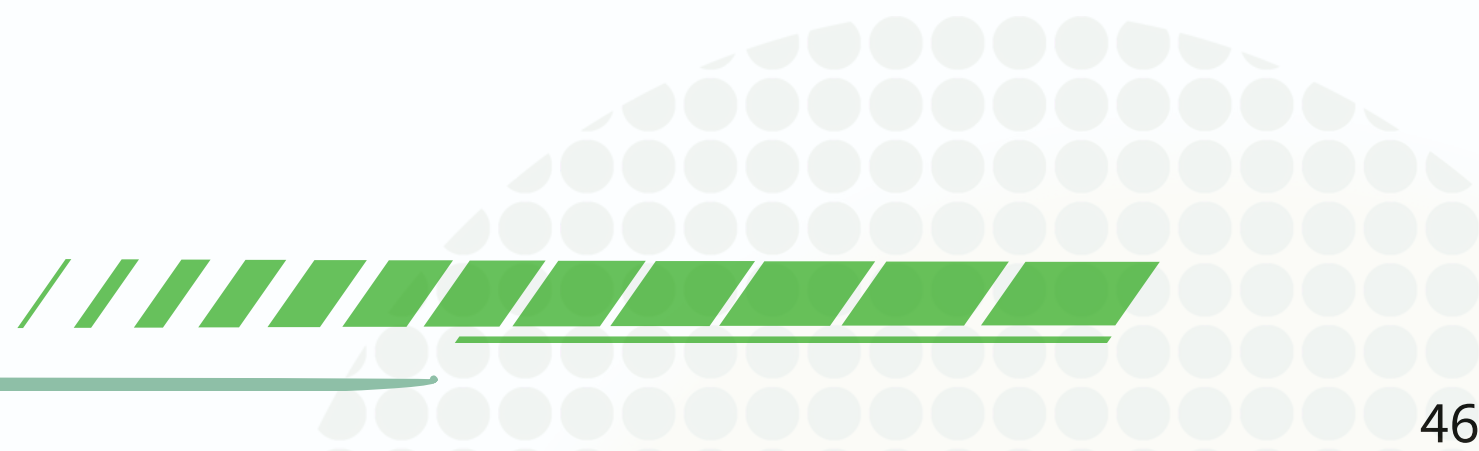
供應商類型	主要提供產品／服務內容	供應商地理位置		總家數
		國內	國外	
設備	醫療設備	2	0	2
	醫療配件	1	0	1
人力資源		0	0	0
合計		3	0	3

註：醫影營運據點主要位於臺灣，以上提及在地之定義為臺灣。

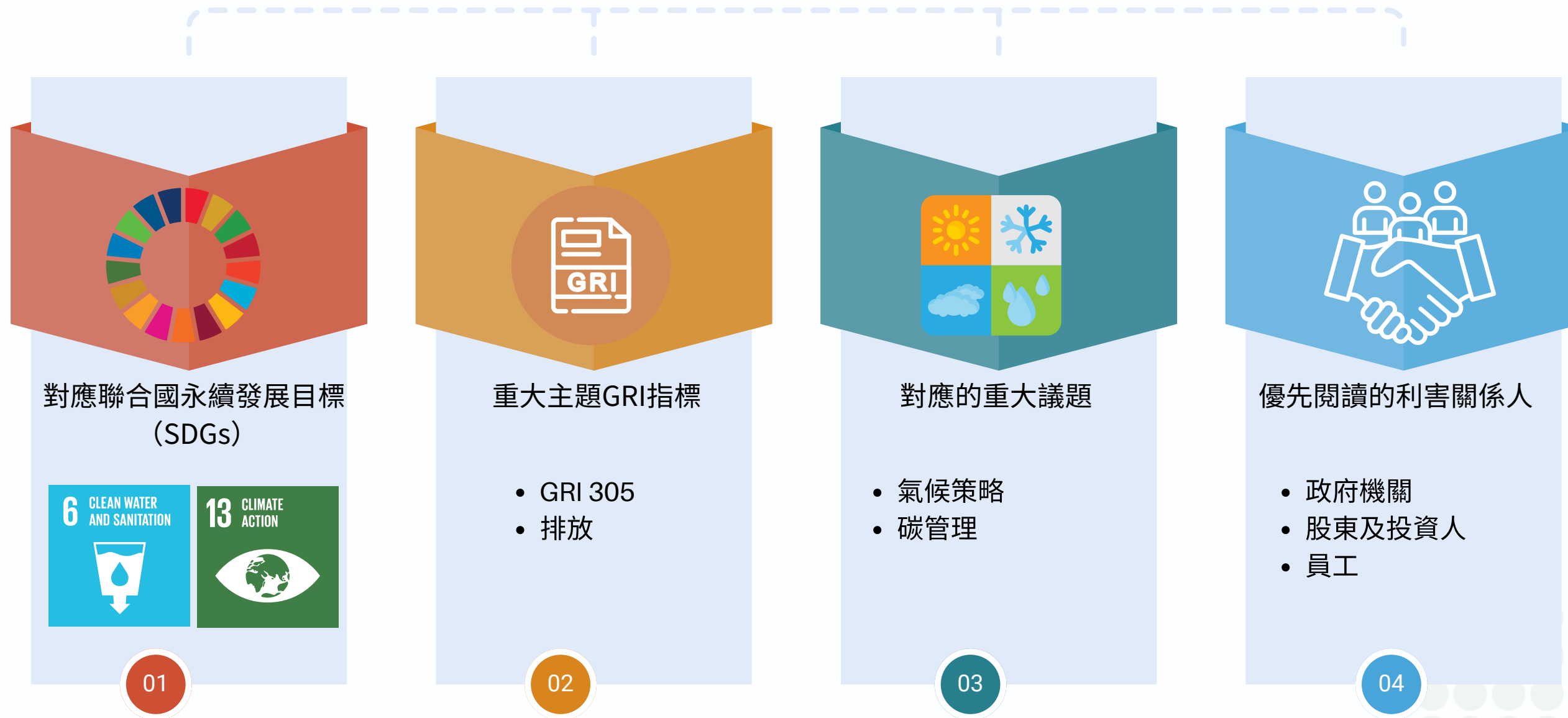


CH 3

環境保護 永續發展



醫影秉持永續環境的核心價值，積極降低營運對環境的影響。本公司透過日常的行動計畫，提升能源使用效率，用以全面掌握自身碳排放狀況，制定更有效的管理對策。此外，本公司持續強化能源管理，優先選用節能設備，推動員工落實節約用電措施。我們將持續精進環境管理，透過具體行動實踐永續發展目標，促進企業與環境和諧共存，共同邁向永續發展。



3.1 氣候行動

根據2024年1月聯合國發布之《2024年世界經濟情勢與前景報告》，極端氣候事件的頻率與強度持續上升，對東亞地區的經濟穩定構成潛在衝擊，尤其對於規模較小且資源有限的企業而言，其營運韌性面臨更大挑戰。醫影關注氣候變遷所帶來的營運風險與潛在轉機，2024年起已初步檢視氣候變遷對營運面、財務面之影響可能性，並規劃納入內部風險與策略討論流程，作為未來建立更完整氣候風險與機會管理架構的基礎，以逐步提升因應氣候變遷議題之應變能力。

在氣候治理面，醫影以董事會為氣候議題的最高決策與監督單位，並於2024年8月決議設立「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，成員包含2位獨立董事、2位董事與1位經理人，負責統籌氣候變遷及永續策略之推動與監督，確保氣候行動與公司整體營運方針一致。

在策略面，醫影認為氣候變遷將影響產業供應鏈及產品銷售條件，可能導致採購成本上升及碳相關法規風險增加。因此，短期內已著手落實節能與減碳措施；中長期則持續關注碳盤查、碳費等政策變化，並將氣候議題納入財務與營運策略之研擬，作為調整營運模式與產業因應方向的參考依據。

在風險管理面，醫影已進行初步的內部評估與討論，辨識潛在之氣候風險與機會項目，並列入風險管理流程中加以追蹤與控管。儘管目前尚未觀察到極端氣候事件或轉型行動對公司財務造成重大影響，但未來將持續強化風險辨識與量化能力，並逐步建構完善之應變機制，以穩健回應氣候變遷所帶來的營運挑戰。

3.1.1 氣候行動

➤ 氣候風險及機會管理

➤ 風險鑑別清單

排序	風險類別	風險議題	衝擊影響面向		風險描述	因應措施
1	實體	極端氣候所導致水災	財務面	營收減少、成本增加、設備提前淘汰	醫療器材多放置於醫院地下室，機器設備受損所造成的財產損失	評估據點可能因極端降水受影響程度（淹水或屋頂漏水），並執行風險減緩措施
2	實體	天災導致出貨遞延（例如：疫情影響）	財務面	營收減少、股價下降	出貨遞延造成供貨延遲，時程無法符合客戶需求，客戶轉而尋求其他廠商	針對較常用機型提早備貨，提供備用機給客戶先行使用
			營運面	業務計畫延遲、公司營運中斷、供應鏈斷鏈		
			社會面	市場需求降低、現有客戶流失		
3	法規	強制排放量報導義務	財務面	成本增加、設備提前淘汰	政策變化導致現有資產沖銷和提前報廢	增加採購來源備源方案；找尋綠色供應鏈；或年度交易金額前五大供應商要求減碳
			社會面	市場需求降低、現有客戶流失、失去競爭力		

➤ 機會鑑別清單

排序	機會類別	機會因子	衝擊影響面向		機會描述	因應措施
1	其他	提供位被市場滿足之醫療需求	財務面	營收增加	因氣候變遷而造成的疾病將成為未來生技醫藥產業重點	評估氣候相關疾病所產生的未被滿足需求，關注新儀器及新軟體研發趨勢，尋求經銷機會
			營運面	提升營運效率、強化供應商合作關係		
			社會面	提升市場需求、強化企業競爭力		

醫影預計未來啟動自主溫室氣體盤查作業，初步針對營運活動相關排放源進行數據蒐集與盤整，藉由量化碳排放資訊，釐清公司各項業務流程中溫室氣體的主要排放資訊。透過分析盤查結果，將有助於辨識排放熱點並據以研擬可行的減碳措施，以逐步降低日常營運對環境可能造成的影響。本公司亦將溫室氣體管理納入中長期永續策略之中，未來亦將依據盤查結果與法規發展趨勢，穩健規劃減碳目標，調整營運策略。

2024年溫室氣體排放量 單位：公噸二氧化碳當量（t CO2e）

溫室氣體排放源	2024年
直接排放（類別一）	70.79
能源間接排放（類別二）	24.72
總排放量	95.51
營業收入（新臺幣百萬元）	829.03
排放密集度（t CO ₂ e）／（新臺幣百萬元）	0.12

註1：溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，以活動數據*排放係數*GWP值計算。參考環境部公告之溫室氣體排放係數管理表、政府間氣候變化專門委員會（IPCC）國家清冊指南，溫室氣體包含CO2、CH4、N2O、HFCs。

註2：2024年數據類別一引用熱值轉換係數係以經濟部能源署最新公告之能源產品單位熱值表數據為換算依據；類別二計算引用經濟部能源署公告2025年係數0.474kgCO2e /度計算

註3：溫室氣體盤查組織範疇涵蓋臺灣臺北總部。

註4：排放密集度=總排放量（t CO2e）／營業收入（新臺幣百萬元）。

3.2 環境管理

企業在營運穩定發展的同時，也需重視能源管理與環境友善作為。醫影於環境管理方面以節能為核心，辦公空間採用低耗能的設備，並透過日常行動落實節能理念。同時，公司持續向員工宣導節能觀念，鼓勵培養良好的能源使用習慣，創造節能減碳的工作環境。醫影未來也將持續依循企業永續發展理念執行，以符合企業對環境管理的基本責任與要求。

3.2.1 能源管理

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

2024年能源使用情形

能源類型	單位	2024年
外購電力	度	52,148
	能源耗用量 (GJ)	188
汽油	公升	31,169
	能源耗用量 (GJ)	1,029
總能源耗用量 (GJ)		1,216
營業收入 (新臺幣百萬元)		829.03
能源密集度		1.47

註1：本數據參考經濟部能源署每度電360萬J，每kcal=4,186J換算。

註2：能源使用統計範疇臺北總部辦公室。

註3：能源密集度=總能源耗用量 (GJ) / 營業收入 (新臺幣百萬元)。

註4：2024年無使用任何再生能源；外購電力占總能源消耗比例為100%。

在日常能源管理方面，本公司主要關注點是電力的使用情況。進行了進一步的用電數據分析後發現，推斷大部分電力用於空調冷氣系統，而在夏季以外的時候，日常用電情況相對穩定，僅在研發部門進行產品測試時可能會出現較大的波動。

為實現節能目標，採用了變頻冷氣系統，並且辦公區域的照明設施全部使用LED燈。此外，本公司在各用電設備的開關上貼上了宣導標語，以鼓勵團隊共同致力於節能減碳。未來醫影將持續努力提高能源使用效率，減少對環境的衝擊，並積極發展新的節能措施，以實現企業的永續發展目標。

節能作為

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



節能標語

3.2.2 水資源管理

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

醫影的取水來源100%由臺灣自來水公司供應，無使用地表水、地下水與海水等其他水源，並以台灣自來水寄發之水費單統計2024年度總用水量。參考世界水資源研究所（World Water Institute, WRI）之水風險地圖集（Water Risk Atlas），營運據點之取水來源均屬於中低度水資源壓力地區，且公司營運對水源地並無重大影響。

2024年總取水量為0.41百萬公升，總排水量為0.41百萬公升，無耗水量。

節水行動與落實

面對全球水資源供應趨於不穩與區域性短缺情形日益嚴峻，醫影將水資源視為日常營運中不可或缺的資源之一，並持續強化節水作為環境管理的重要一環。本公司於日常營運中逐步落實節約用水措施，例如：定期檢視辦公區域的用水設施，避免漏水與不必要的耗用；並在設備汰換時，優先採購具節水效能標章的產品，以降低耗水量。在內部管理方面，醫影持續透過宣導與教育訓練，提升員工對水資源議題的認識與節水行為意識，以提升用水效率。

3.2.3 廢棄物管理

醫影的廢棄物主要來自辦公室一般廢棄物，由大樓管理單位依據《廢棄物清理法》委託專業廠商進行清運處理，未產生任何有害事業廢棄物。醫影已落實垃圾分類與回收機制，要求員工依規定執行資源回收，並倡導環保行動，例如：鼓勵攜帶個人餐具以減少使用免洗用品，並透過定期宣導，提升員工永續意識，持續減少廢棄物產生，降低對環境的影響。

2024年取水量統計

單位：百萬公升（千立方公尺）

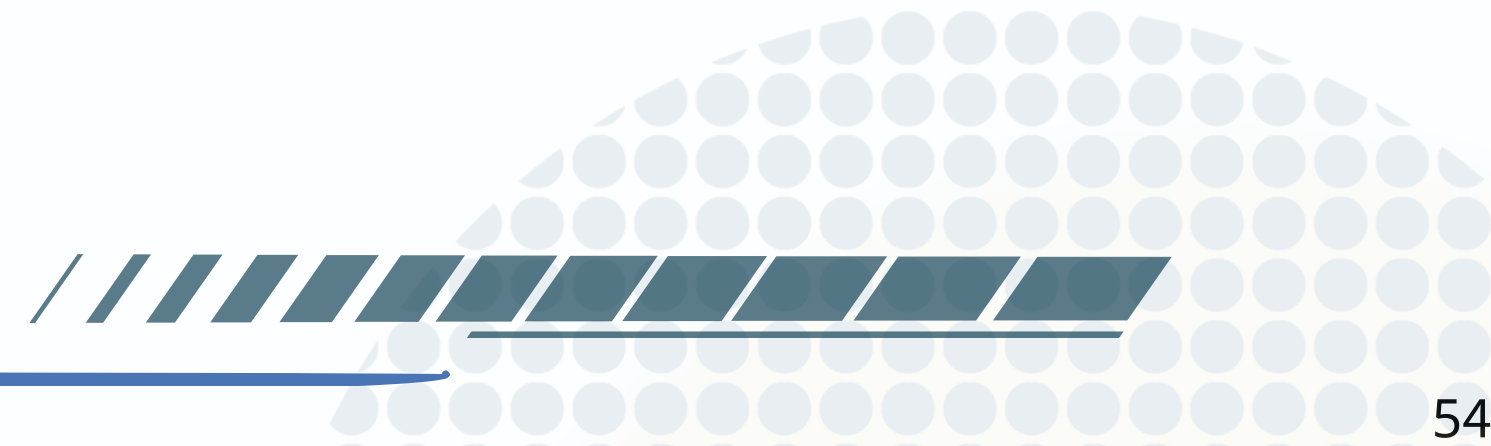
取水來源		2024年
第三方的水	淡水（≤1,000 mg/L 總溶解固體）	0.401
	其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0
	合計	0.401
取水量合計		0.401
排放終點		2024年
地表水	淡水（≤1,000 mg/L 總溶解固體）	0.401
	其他的水（>1,000 mg/L 總溶解固體）	0
排水量合計		0.401

註1：取水來源為臺灣自來水公司，皆為淡水。

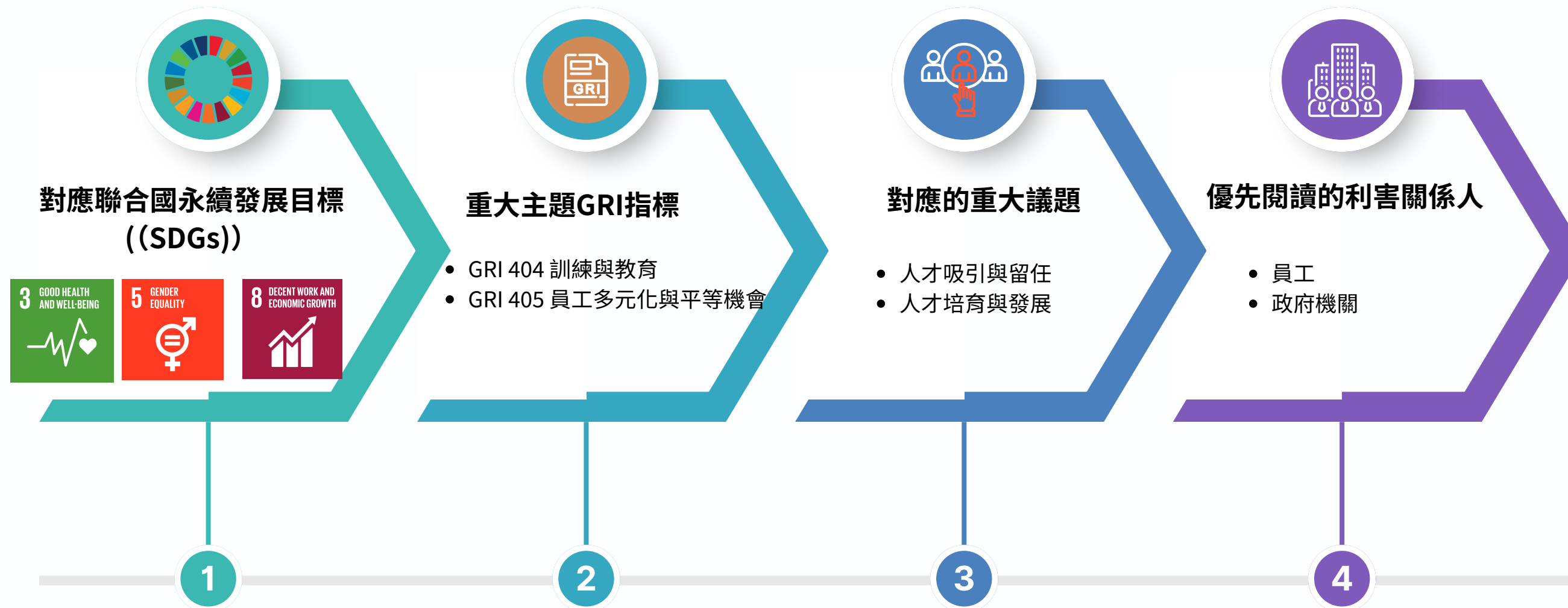
註2：營運據點所在地區（臺灣）之水資源壓力為中低（Low-Medium）等級。

註3：本公司皆為一般家庭用水，其計算為：取水量=排水量，無耗水量。

CH 4 永續人才 信賴夥伴



人才是醫影最重要的資產，本公司尊重每個人的價值與獨特性，致力於營造一個多元包容且健康安全的工作環境。醫影規劃人才培訓制度，並提供完善的薪酬福利，讓員工能夠安心發揮所長，與公司一同進步。此外，醫影擁有透明、暢通的勞資溝通管道，鼓勵同仁適時反映，強化同仁與公司之間的信任，確保所有員工的權益與工作環境獲得保障。



4.1 人才任用與培育 GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 401-1、GRI 404-1、GRI 404-3、GRI 405-1

人才是企業穩健成長與永續發展的關鍵基石。為打造能激發員工熱情與潛能的職場環境，醫影致力於兼具多元、平等與共融之人才招聘政策，並定期檢視新進與離職員工趨勢，作為人力資源規劃與提升職場環境的參考依據。為留任表現優異之員工，支持員工職業生涯的發展，同時提升公司整體素質。此外，公司建構完整教育訓練體系，包含入職訓練、基礎法律遵循課程、專業職能進修等。同時，醫影亦訂有明確之績效考核制度，透過公開透明的評核機制保障員工權益，實現職場平權，強化本公司穩定經營成長，與全體同仁共同邁向共融與永續的幸福職場。

4.1.1 多元人力組成

醫影在人才任用上秉持多元、平等與共融之原則，制定明確且具包容性之招募政策，保護所有求職者與員工不因性別、年齡、種族、國籍或身心障礙等個人特徵而受到不公平對待。截至2024年底，本公司正式員工總數為 47人，無兼職及臨時員工。

在年齡結構上，員工年齡以30-50 歲區間為主，占全體員工之59.58%，此一年齡層員工具備良好的專業能力與實務經驗，對公司營運效率與品質具正面貢獻；在性別分布上，男性員工占比38.3%，女性員工占比61.7%，整體性別比例呈現均衡發展，反映醫影在推動性別平等與打造多元共融職場環境方面之具體成果。本公司持續致力於落實平等任用原則及多元人力策略，促進團隊間的協作與創新，並以此強化本公司的永續發展基礎。

員工結構

		男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
勞雇類別	全體員工人數	18	38.3%	29	61.7%	47	100%
職級	主管	2	4.26%	7	14.89%	9	19.15%
	非主管	16	34.04%	22	46.81%	38	80.85%
年齡	<30歲	3	6.38%	4	8.51%	7	14.89%
	30-50歲	8	17.02%	20	42.56%	28	59.58%
	>50歲	7	14.89%	5	10.64%	12	25.53%

註1：所有員工類別皆以人數計算；統計數據以2024年12月31日之員工在職情形計算。

註2：2024年無全職員工以外之勞雇類別。

註3：主管係指經理職位以上員工。

依工作地區分布之員工人數

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

註1：所有員工類別皆以人數計算；統計數據以2024年12月31日之員工在職情形計算。
註2：2024年無全職員工以外之勞雇類別。
註3：2024年無其他多元化指標員工，如身心障礙聘用人員、少數族群（原住民）聘用人員。

4.1.2 新進與離職員工

在人才招募方面，醫影依據各用人單位之實際需求及整體營運發展方向，由人力資源單位統籌辦理相關招募作業，並以求職平台為主要徵才管道，以提升招募效率與人才觸及率。目前公司對具備實務經驗之業務人才需求最為殷切，為有效銜接新進人員並加速融入，公司善用既有內部人力資源，建構部門內部培訓機制，推動舊帶新制度，有效縮短新人磨合期，並提升整體團隊運作效能。此外，公司也提供內部輪調機制，並設有完善的培育及透明的升遷制度，留任優秀人才，降低離職率。2024年新進員工總計5人，新進率為10.65%，離職員工總計4人，離職率為8.52%。

	年齡	男性		女性		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	30歲以下（不含30歲）	3	6.39%	1	2.13%	4	8.52%
	30-50歲（不含50歲）	1	2.13%	0	0	1	2.13%
	50歲以上	0	0	0	0	0	0
	總計	4	8.52%	1	2.13%	5	10.65%
離職員工	30歲以下（不含30歲）	1	2.13%	1	2.13%	2	4.26%
	30-50歲（不含50歲）	1	2.13%	0	0	1	2.13%
	50歲以上	0	0	1	2.13%	1	2.13%
	總計	2	4.26%	2	4.26%	4	8.52%

4.1.3 教育訓練架構

► 專業人才養成

為持續強化人力資本，本公司針對全體員工規劃教育訓練，內容涵蓋入職訓練、溫室氣體盤查、資訊安全講習等基礎課程，另針對主管級員工加強誠信經營相關訓練，以落實公司治理與誠信經營原則。同時，各部門亦依實際業務需求，自行規劃內部訓練或委外參與專業職能課程。2024年共辦理17場次教育訓練，累計員工受訓總時數達187.8小時，人均受訓時數為7.22小時，本公司將持續透過專業課程提升員工專業能力與整體組織效能。此外公司亦規劃於2025年進行溫室氣體盤查訓練，預計由外部顧問（勤業眾信永續團隊）教授課程。介紹溫室氣體盤查方法，以利公司依循上市櫃公司永續發展路徑圖之時限完成溫室氣體盤查與查證。

2024年員工受訓統計

員工受訓統計					
類別	主管		非主管		合計
	女	男	女	男	
受訓總時數	118.8	3	34	32	187.8
該類別員工總人數	5	1	7	13	26
平均受訓時數	23.76	3	4.86	2.46	7.22

註：主管係指經理職位以上員工。

2024年內外部教育訓練統計

訓練主題	訓練對象	訓練簡要說明	總場次（場）
入職訓練	新進員工	提供所有新進員工參與，旨在讓新進同仁得以快速熟悉公司環境，並上手職務所需技能。課程內容包含公司內部系統之基礎操作，以及針對同仁所屬部門之職務內容提供基本說明。	4
業務部門訓練	業務部全體員工	新客開發、新產品介紹	2
誠信經營	全體主管及員工	季會口頭報告	4
職能教育訓練	職能員工	由外部單位提供公司藥師、勞工安全，以及輻射防護相關職能員工訓練課程	4
12月資安講習	全體員工	個人電腦使用、網路使用之規定及機房安全管理	1

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

2024年員工接受績效及職業發展檢核之統計表

	訓練接受績效及職業發展檢核之人數	該類別員工總人數	百分比
女性主管	7	7	100%
男性主管	2	2	100%
女性非主管	19	22	83.36%
男性非主管	15	16	93.75%
總計	43	47	91.49%

註1：主管係指經理職位以上員工。

註2：2024年共有 3 位女性非主管及 1 位男性非主管未接受檢核，故有4位員工未接受績效及職業發展檢核。

4.2 人權與幸福職場 GRI 2-19、GRI 2-21、GRI 201-3、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 405-2、GRI 406-1、GRI 408-1、GRI 409-1

醫影秉持「以人為本」的理念，致力於守護每位同仁的基本人權，尊重並包容每位員工。本公司堅決反對任何形式的歧視和騷擾，並確保所有員工在工作中享有平等的機會。透過建立公平透明的薪酬制度，確保員工皆能獲得應有報酬。除了依循《勞動基準法》之規範，醫影更提供優於法規的福利制度，包含員工認股制度、團體保險等，打造一個尊重人權、安全與幸福感的職場環境，讓員工得以安心工作並實現自我價值。

4.2.1 薪酬制度

醫影提供之薪酬皆符合當地法規要求，且不因性別、性取向、年齡、宗教、種族、國籍、身心障礙、政治立場、婚姻狀況等有所差異。在薪資之外，醫影亦考量員工年度績效表現與公司營運狀況，發放年終獎金與三節禮金，以此激勵同仁的工作熱忱與潛能，帶動公司績效表現。此外，醫影於2024年進行一次結構性調薪，依據個人工作表現調漲薪資3%至6%。醫影於2024年6月18日上櫃，2024年度本公司之非主管全時員工的薪資平均數為新臺幣871仟元，中位數為新臺幣765仟元。女性對男性之平均薪酬（平均薪酬包含基本薪資與獎金）比率為0.69：1。薪酬最高者與其他員工之年度總薪酬中位數比率為2.01：1。醫影於2024年6月18日上櫃，故將於下一年度揭露上述薪資與薪酬較前一年之變動。另最高治理單位與高階管理階層之薪酬政策請參閱CH 1.1.2。

4.2.2 員工福利與支持計畫

醫影不僅提供所有正式員工皆享有符合法規之保險及退休金，。此外醫影更提供建立優於法規之團體保險與員工認股制度：所有正式員工於入職第一天起即被加入團體綜合保險，保障範圍包含壽險、意外險、醫療險等；醫影於2024年3月通過「民國113年度員工認股權憑證發行及認股辦法」以吸引及留任優秀人才，並激勵員工及凝聚員工向心力。除上述福利之外，醫影也提供彈性工時、三節獎金、生育補助津貼、婚喪津貼、不定期員工聚餐等措施，提升職場幸福感。

醫影員工福利措施總覽

職場福利

員工專屬團體保險（包含意外、醫療險等）、員工認股制度、年終獎金、勞工退休金提撥（6%）、彈性工時

節慶福祉及年度活動

三節獎金（農曆春節、端午節、中秋節）、員工聚餐、尾牙活動

健康關懷與生活照護

生育補助津貼、產假、育嬰假、婚喪津貼、健康檢查、員工旅遊



2024年新加坡員工旅遊



2024年醫影公司尾牙忘年會

健康照護

員工的健康對公司發展至關重要，不僅能讓員工安心工作穩定發揮所長，提高工作效率及生產力，更能鞏固員工滿意度與忠誠度，降低離職率。醫影依循《勞工健康保護規則》辦理新進人員報到前體格檢查，並不定期全額補助在職員工健康檢查，善盡企業照顧之責任。2024年共有34人參與健康檢查。此外醫影的全體員工皆享有團體保險，其中包含壽險及醫療險，為員工的健康提供更完善的保障。

育嬰留停與生育福利

為支持與鼓勵員工在工作之餘兼顧家庭生活，醫影提供產假、陪產假、產檢假、育嬰留停與生育補助津貼；以及所有員工皆享有彈性上下班制度，方便同仁視家庭照護需求，將上下班時間往前或往後一小時調整。醫影依循臺灣《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》建立完備的育嬰留職停薪制度，不分性別皆享有此權益。2024年享有育嬰假人數共0人。

項目	男性	女性	總計
2024年度享有育嬰假的員工總數	0	0	0
2024年度申請育嬰假員工總數	0	0	0
2024年育嬰留停後應復職人數 (A)	0	0	0
2024年育嬰留停後實際復職人數 (B)	0	0	0
2023年育嬰留停實際復職人數 (C)	0	1	1
2023年育嬰留停實際復職後且工作滿一年人數 (D)	0	1	1
復職率%= B/A	0%	0%	0%
留任率%= D/C	0%	100%	100%

4.2.3 人權議題管理與溝通

醫影注重人權的維護與保障，遵照當地勞動法規，承諾禁止強迫勞動、雇用童工、職場歧視及性騷擾等事件之發生。醫影也深刻意識到有效的溝通是落實以上人權承諾的關鍵，因此利用公司內部通訊管道，如電子郵件、公告欄與內部會議等，宣導公司的人權理念，並規劃於2025年訂定更完善明確的人權政策。此外本公司設有聯絡信箱作為員工投訴的渠道，並限制信箱登入權限，讓員工能安心於非公開平台反應意見。

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

4.2.4 勞資關係與溝通

良好的內部溝通是推動公司營運的重要基石，因此醫影鼓勵員工積極反應想法與意見，設有聯絡信箱mic.tw@msa.hinet.net，並每季召開勞資會議，與員工共同討論其關注議題並規劃因應措施。2024年共召開四場勞資會議，會議由勞資雙方各派2名代表出席，共提案6案，議題包含年終獎金、員工健檢、員工旅遊等。會議上由相關單位針對提案內容進行說明，並於下次會議追蹤報告。儘管醫影目前無工會組織，故未與員工簽署團體協約，但本公司仍然注重經營和諧的勞資關係。自營運迄今未曾發生勞資糾紛，2024年亦未有員工申訴案件，可見本公司在勞資關係維護上的成效。

4.2.5 職業安全衛生管理及評估

醫影依循《職業安全衛生法》建立安全的職場環境，安排職業安全衛生負責同仁定期進行乙種職業安全衛生業務主管訓練，並不定期於公司內部會議進行職業安全衛生之宣導。此外公司所在大樓會定期執行消防檢查，確保所有人員於緊急狀況下能夠安全撤離。2024年未發生任何職災事故。未來將持續以零職災與零職業病事件為目標。



CH 5

社會投入 共享未來

醫影以實現健康平權為責任，積極回應臺灣地區醫療需求。隨著高齡化社會加劇與偏鄉就醫門檻持續存在，本公司善用專業技能補足醫療資源缺口，並秉持「公益回饋社會」的初衷，長期致力於推動醫療資源共享與健康平權。面對城鄉醫療落差與弱勢族群需求，串聯本業、醫療院所與衛生所，期望透過持續的投入與陪伴，為共榮、平權之醫療環境貢獻心力。

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)



優先閱讀的利害關係人

- 社區
- 非營利組織

5.1 社會影響力 GRI 201-1

醫影秉持企業社會責任，透過定期捐助與專業支持，實踐企業善盡社會之義務，並與多家社福與醫療機構建立長期合作關係，致力於推動健康平權與在地照護。在社福機構資助方面，醫影長期支持包括臺東基督教醫院、兒童福利聯盟及創世基金會等公益組織，每年持續對各單位進行捐贈，協助醫療院所與社福機構推動醫療計畫。另針對建設中之醫療機構，醫影亦視實際需求，用以支援其基礎設施與營運建置。在偏鄉關懷方面，醫影聚焦資源有限之地區醫院，針對地區合作醫院提供免收費之設備維護與技術支援服務，並資助醫院巡診車與乳房攝影設備，與當地衛生所攜手推動在地基層醫療服務，落實社區健康照護。

捐贈對象	金額（新臺幣元）
醫療院所	3,572,000
醫學相關學會及公會	2,655,000
公益組織	320,000
教學學術單位	300,000
合計	6,847,000

2024年度捐贈活動紀錄

5.1.1 社會參與實績及未來規劃

主軸	解決之社會問題	對應SDGs	行動措施
永續健康	醫療資源不足	SDG 3 健康與福祉	穩定支持各社福機構，每年對單位平均捐贈金額約新臺幣10萬元
			協助醫院推動醫師訓練計畫，每年持續進行捐贈已逾10年
			對於建設中之醫療機構，視實際需求彈性加碼捐贈額度，以支援其設施與營運建置
在地關懷	偏鄉醫療落差	SDG 10 減少不平等	於設備過保固期後，提供免收費的維護與技術支援服務，協助地區醫院持續運作關鍵醫療設備，減輕其營運財務負擔
			資助合作醫院巡診車與乳房攝影設備，定期前往偏鄉地區（如南投區仁愛鄉）進行巡迴醫療服務，並與桃園衛生所合作，落實在地醫療照護

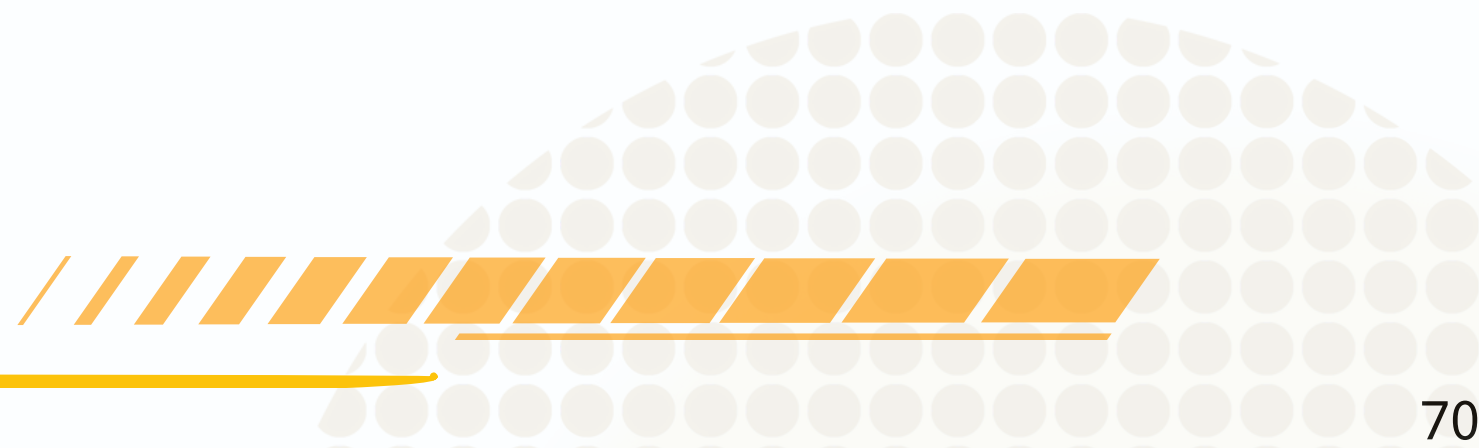
► 展望未來

醫影將持續深化公益參與，除擴大捐助對象與金額外，亦將評估導入物資捐贈機制，並鼓勵員工參與志工活動，擴展公益行動之多元性與參與深度。面對臺灣醫療資源分布不均、偏鄉地區醫療人力短缺及設備老舊等長期結構性問題，醫影深知僅靠現有公共資源難以全面解決基層醫療照護落差。因此，未來將強化與偏鄉醫療單位之策略合作，透過優化巡診資源配置延伸醫療服務觸角，協助提升偏鄉居民就醫可及性，減輕地方醫療體系之壓力。同時，醫影亦將探索結合自身影像醫學專業之社會創新方案，朝向「永續健康」與「在地關懷」雙重目標邁進，共創醫療平權與全民福祉。

附錄

指標對照

附錄一 GRI永續性報告準則內容索引表



GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於醫影	P.05
GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於本報告書	P.03
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P.03
GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	P.03
GRI 2-5	外部保證/確信	關於本報告書	P.03
GRI 2-7	員工	4.1人才任用與培育	P.56
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於醫影	P.05
GRI2-8	非員工工作者	4.1人才任用與培育	P.56
GRI2-9	治理結構與組成	1.1 企業治理	P.21
GRI2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 企業治理	P.21
GRI2-11	最高治理單位主席	1.1 企業治理	P.21
GRI2-12	最高治理單位於監督衝突管理的角色	永續發展架構	P.08
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	永續發展架構	P.08

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 永續發展架構	P.03 P.08
GRI 2-15	利益衝突	1.1 企業治理	P.21
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人溝通	P.10
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 企業治理	P.21
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 企業治理	P.21
GRI 2-19	薪酬政策	1.1 企業治理 4.2 人權與幸福職場	P.21 P.60
GRI 2-20	薪酬決定流程	1.1 企業治理	P.21
GRI 2-21	年度總薪酬比率	4.2 人權與幸福職場	P.60
GRI 2-22	永續發展策略聲明	經營者的話	P.02
GRI 2-23	政策承諾	1.2 誠信經營 4.2 人權與幸福職場	P.31 P.60
GRI 2-24	納入政策承諾	1.2 誠信經營 4.2 人權與幸福職場	P.31 P.60

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	重大性分析 1.2 誠信經營 2.2 客戶服務	P.11 P.31 P.41
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人溝通 1.2 誠信經營	P.10 P.31
GRI 2-27	法規遵循	1.4 法規遵循	P.36
GRI 2-28	公協會的會員資格	關於醫影	P.06
GRI 2-29	利害關係人議和方針	利害關係人溝通	P.10

GRI3：重大主題揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題流程	重大性分析	P.11
GRI 3-2	重大主題列表	重大性分析	P.11
GRI 3-3	重大主題管理	重大性分析	P.11

GRI200：經濟主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效 5.1 社會影響力	P.07 P.67
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.2 人權與幸福職場	P.60
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈管理	P.45
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 誠信經營	P.31
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 誠信經營	P.31
205-3	確認的貪腐事件及採取行動	1.4 法規遵循	P.36
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.4 法規遵循	P.36

GRI300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
302-1	共享水資源之相互影響	3.2 環境管理	P.51
302-3	與排水相關衝擊的管理	3.2 環境管理	P.51
303-3	取水量	3.2 環境管理	P.51
303-4	用水量	3.2 環境管理	P.51
303-5	耗水量	3.2 環境管理	P.51
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.1 氣候行動	P.48
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.1 氣候行動	P.48
305-4	溫室氣體排放密集度	3.1 氣候行動	P.48

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才任用與培育	P.56
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 人權與幸福職場	P.60
401-3	育嬰假	4.2 人權與幸福職場	P.60
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 人權與幸福職場	P.60
403-6	工作者健康促進	4.2 人權與幸福職場	P.60
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人才任用與培育	P.56
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1 人才任用與培育	P.56
405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 企業治理 4.1 人才任用與培育	P.21 P.56
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.2 人權與幸福職場	P.60

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 人權與幸福職場	P.60
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 人權與幸福職場	P.60
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	4.2 人權與幸福職場	P.60
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 產品品質與責任	P.41
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.4 法規遵循	P.36
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	1.4 法規遵循	P.36
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.4 法規遵循	P.36
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.5 資訊安全	P.37

附錄二 SASB 永續會計準則對照表

醫療保健經銷商 (Health Care Distributors)

主題	指標編號	揭露指標	種類	對應章節	頁碼
車隊燃料管理	HC-DI-110a.1	每單位載重燃料效率	量化	醫影之物流作業委由外部公司執行，故本項不適用	N/A
	HC-DI-110a.2	說明為降低物流對環境影響所採取的措施	討論及分析		N/A
產品安全	HC-DI-250a.1	因產品安全相關訴訟所導致的金額損失	量化	2024年無相關情事發生	N/A
	HC-DI-250a.2	說明為降低產品在毒性／化學安全性、高濫用風險或使用方式等方面對健康與安全造成風險所採取的措施	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應，設有儀器訓練與客戶回饋機制	N/A
仿冒藥品	HC-DI-260a.1	說明在整個銷售通路中，為維持產品可追溯性與防止仿冒所採用的方法與技術	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應，無偽藥風險，並設有異常通報與召回機制	N/A
	HC-DI-260a.2	說明用於審核藥品及醫療器材供應商資格的盡職調查程序		2.1 產品品質與責任 / 2.3 供應鏈管理	P.41 / P.45
	HC-DI-260a.3	說明用於通知客戶與合作夥伴有關潛在或已知仿冒藥品風險的機制與流程		醫影產品皆由原廠供應，設有儀器訓練與客戶回饋機制	N/A
產品生命週期管理	HC-DI-410a.1	說明在產品生命週期中，降低包裝對環境影響的策略	討論及分析	醫影產品皆由原廠供應並無參與產品生命週期管理，故不適用	N/A
	HC-DI-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈而接受之產品總重量	量化		N/A
企業倫理	HC-DI-510a.1	說明致力於降低利益衝突與不道德商業行為的相關作法	討論及分析	1.4 法規遵循	P.36
	HC-DI-510a.2	因賄賂、貪腐或其他不道德商業行為而產生法律訴訟所導致的金額損失總額	量化	本年度無相關情事發生	N/A
活動指標	HC-DI-000.A	已銷售醫療器材單位數量，按產品類別劃分	量化	關於醫影	P.05
	HC-DI-000.B	已銷售藥品單位數量，按產品類別劃分			P.05

附錄三 上櫃公司編制與申報永續 報告書作業辦法對照表

第4-1條

編號	項目	對應章節	頁碼
一	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	3.1 氣候行動	P.48
二	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	3.1 氣候行動	P.48
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1 氣候行動	P.48
四	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.1 氣候行動	P.48
五	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未執行	N/A
六	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	尚未執行	N/A
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未執行	N/A
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量	尚未執行	N/A
九	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.1 氣候行動	P.48

第4-2條

項目	對應章節	對應章節
國內上櫃公司永續報告書應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形。前開資訊得以本中心指定之資訊申報網站查詢索引方式揭露	4.2 人權與幸福職場	P.60



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

