



馬光保健控股股份有限公司

# 2025

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report

## 目錄

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 關於本報告書 .....                    | 5  |
| 經營者的話 .....                     | 7  |
| CH1、企業永續願景 .....                | 8  |
| 1.1 永續發展使命與願景 .....             | 8  |
| 1.2 IFRS 國際財務報導準則 S1、S2 號 ..... | 10 |
| 1.3 利害關係人 .....                 | 10 |
| 1.4 重大議題 .....                  | 12 |
| 1.4.1 重大議題鑑別程序 .....            | 12 |
| 1.4.2 重大議題衝擊管理 .....            | 16 |
| CH2、營運概況與醫療服務 .....             | 17 |
| 2.1 關於馬光集團 .....                | 17 |
| 2.1.1 背景與歷史沿革 .....             | 17 |
| 2.1.2 營運據點與營運模式 .....           | 18 |
| 2.1.3 外部參與 .....                | 20 |
| 2.2 醫療服務與品質 .....               | 21 |
| 2.2.1 服務品質管理 .....              | 22 |
| 2.2.2 顧客健康安全 .....              | 22 |
| 2.2.3 顧客滿意度與怨訴 .....            | 24 |
| CH3、公司治理與營運管理 .....             | 27 |
| 3.1 公司治理 .....                  | 27 |
| 3.1.1 治理架構 .....                | 27 |

- 3.1.2 董事會運作..... 27
  - 3.1.3 功能性委員會結構及運作情形..... 31
  - 3.1.4 經濟績效..... 33
- 3.2 法規遵循與誠信經營..... 34
  - 3.2.1 法規遵循..... 34
  - 3.2.2 誠信經營..... 34
  - 3.2.3 政策溝通管道及申訴機制..... 35
- 3.3 風險管理..... 36
- 3.4 資訊安全與客戶隱私保護..... 38
  - 3.4.1 資訊安全管理..... 39
  - 3.4.2 病患隱私保護..... 40
- 3.5 供應商管理..... 42
  - 3.5.1 供應商管理政策..... 42
  - 3.5.2 採購策略..... 42
- CH4、綠色營運環境永續..... 46
  - 4.1 氣候變遷管理..... 46
    - 4.1.1 氣候治理架構..... 46
    - 4.1.2 氣候風險與機會評估..... 47
    - 4.1.3 指標與目標..... 49
  - 4.2 永續環境管理..... 50
    - 4.2.1 能源與溫室氣體管理..... 50
    - 4.2.2 水資源與廢棄物管理..... 52
- CH5、社會責任與關懷實踐..... 54
  - 5.1 多元招募與留任..... 54
    - 5.1.1 員工概況..... 54

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 5.1.2 員工薪資及福利 .....                 | 56 |
| 5.1.3 人才吸引、留任與發展 .....              | 59 |
| 5.2 員工溝通與人權保障 .....                 | 61 |
| 5.2.1 人權管理 .....                    | 61 |
| 5.2.2 勞資溝通與溝通機制 .....               | 62 |
| 5.3 職場健康與安全管理 .....                 | 64 |
| 5.3.1 職安管理措施與執行情形 .....             | 65 |
| 5.4 公益活動與社區健康促進 .....               | 67 |
| CH6、 附錄 .....                       | 68 |
| 附錄一、GRI 內容索引表 .....                 | 68 |
| 附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊 .....              | 74 |
| 附錄三、TCFD 氣候相關財務揭露對照表 .....          | 75 |
| 附錄四、溫室氣體盤查及確信情形 .....               | 76 |
| 附錄五、醫療保健服務永續會計準則 ( SASB ) 對照表 ..... | 77 |

## 關於本報告書

馬光保健控股股份有限公司（以下簡稱馬光集團、本公司或我們）於 2026 年 8 月公開發行第二本永續報告書，盤點 2025 年度於環境、社會及公司治理等面向之管理方針、推動成果及未來目標，並彙整與利害關係人溝通之重要議題及回應成果。期望透過透明且完整的資訊揭露，向各利害關係人展現本公司於永續發展之管理作為與績效表現。

### 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業永續及社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

### 報告期間與範圍

本報告所揭露之各項非財務統計數據，主要由馬光集團依內部管理機制進行統計與調查，並採用國際通用指標呈現；如屬推估數據，均於相關章節另行註明。財務相關數據則取自經安永聯合會計師事務所依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證之合併財務報告，並以新臺幣作為計算基礎。報告書之報導期間與合併財務報告之報導期間一致，涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，以確保永續資訊與財務資訊具備一致性與可比較性。

揭露範疇係依各類資訊之管理現況與資料可取得性訂定。目前公司治理、社會及財務相關資訊納入馬光集團合併財務報表之所有實體及醫療據點（有關營運據點請參閱 2.1.2 營運據點與營運模式）；環境資訊則依各議題之管理現況設定揭露邊界，其中溫室氣體排放資訊聚焦於台灣地區，涵蓋馬光保健控股股份有限公司及馬光國際開發股份有限公司，尚未納入海外子公司之相關數據。未來本公司將持續優化資料蒐集與管理機制，並視各營運據點資料完整性及管理成熟度，逐步擴大永續資訊揭露範圍。

## 報告書管理流程

| 1                                                                                 | 2                                  | 3                                | 4                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 議合                                                                                | 資料整理與編製文稿                          | 報告書成果檢視                          | 審閱及公開發行                          |
| 永續發展委員會與利害關係人議合重大議題，並鑑別重大議題之正面與負面衝擊調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。 | 永續發展委員會各工作小組負責蒐集相關內容及數據資料，並進行檢核與彙整 | 由永續發展小組向永續發展委員會呈報 ESG 年度執行績效與目標。 | 永續發展委員會審核後，提報至董事會審核與檢視，經決議後正式發行。 |

## 報告週期

本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2026 年 08 月

下次報告書發行時間：2027 年 08 月

## 資訊重編

本報告書 2025 年度無任何因應組織重大變更或報導期間範疇變更須重編情形。

## 聯絡資訊

為持續精進馬光集團永續報告書之資訊揭露品質，並強化與利害關係人之溝通交流，若您對本報告書或馬光集團於企業永續發展之規劃與實踐有任何指教或建議，歡迎透過以下方式與本公司聯繫：

公司 ESG 專區網站：<http://mk-healthcare.com/>

公司地址：804 高雄市鼓山區明誠三路 693 號 4 樓

聯絡人：公司治理主管 陳小姐

電話：07-555-0864

電子信箱：[dorischen@mkholding.com.tw](mailto:dorischen@mkholding.com.tw)

## 經營者的話

當前全球正面臨氣候變遷、人口高齡化、地緣政治及供應鏈重組等多重挑戰，永續發展已成為企業經營的重要課題。身為醫療健康服務提供者，我們深知企業除了追求穩健成長，更應兼顧環境保護、社會責任與公司治理，將 ESG 理念融入經營策略，持續創造長期價值。

我們持續提升醫療服務量能，除深化治療性醫療服務外，亦積極發展預防醫學及健康管理服務，以滿足民眾多元健康需求。同時，透過與醫療夥伴建立合作關係，整合專業資源，拓展醫療服務範疇，提升整體服務品質與可近性。

海外布局方面，新加坡將持續深化中醫專業服務，穩健拓展傳統中醫診所及骨傷專科診所；天津則持續優化社區醫療據點配置，提升營運效率與醫療服務品質；此外，我們亦已啟動馬來西亞中醫診所拓展計畫，逐步深化東南亞市場布局。

展望未來，我們將持續秉持「以人為本、專業服務、永續經營」的理念，深化 ESG 管理，提升醫療品質、培育專業人才、善盡企業社會責任，攜手員工、病患、合作夥伴及各利害關係人，共同邁向品質與規模並重的亞洲跨國健康照護集團。

董事長 福苓興業有限公司 代表人：巫雲光



## CH1、企業永續願景

### 1.1 永續發展使命與願景

為落實永續經營目標，馬光集團持續將永續理念融入營運決策與日常管理，並以「公司治理」、「永續環境」、「社會公益」及「永續資訊揭露」四大面向作為推動永續發展之核心策略：

- 一、公司治理：負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
- 二、永續環境：負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
- 三、社會公益：負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
- 四、永續資訊揭露：負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，結合公司治理、環境管理、社會關懷及資訊揭露等面向，逐步將永續議題納入日常營運管理。透過跨部門協作、風險管理、利害關係人溝通及資訊透明化，本公司期望在穩健經營本業之同時，持續提升營運韌性、服務品質與社會價值。

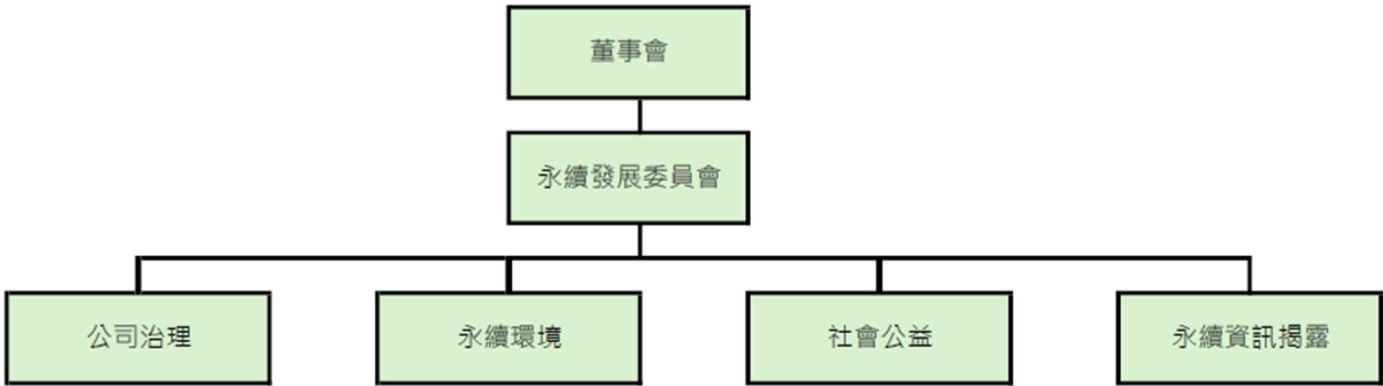
#### 永續發展治理架構

馬光集團董事會負責公司長期經營策略之指導，並肩負永續發展與風險管理之監督責任，持續關注永續專案推動情形。2024年11月6日經董事會通過訂定永續發展相關政策後，同時設置永續發展委員會，作為公司推動永續發展之治理單位。永續發展委員會由董事長及各部門主管組成，負責

統籌公司永續發展相關政策之推動與執行，並藉由跨部門協作機制，將環境、社會及公司治理等永續發展議題納入公司日常營運管理，以落實永續發展之各項指標。

永續發展委員會下設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組。各小組依其功能與職責，分別推動公司治理、環境管理、社會關懷及資訊揭露等相關工作，並協助蒐集永續報告書所需資料，強化各單位間之溝通與協調。公司亦配合內部控制及稽核制度，持續強化相關風險之辨識與管理，並將各小組執行成果彙整後，作為永續報告書編製及董事會報告之依據。

本公司每年將永續發展推動情形呈送董事會報告，由董事會督導相關政策之推動方向與執行情形，以持續提升永續治理效能及資訊揭露品質。



永續發展委員會執行情形

|            |                                                                                                                                                  |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 開會頻率及次數    | 2025 年度共開會 2 次、決議事項 2 件。                                                                                                                         |
| 2025 年執行實績 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 本公司 2024 年永續報告書已於 2025 年 8 月 20 日向董事會報告。</li><li>● 擬訂本公司及子公司之溫室氣體盤查規劃已於 2025 年 11 月 6 日向董事會報告。</li></ul> |
| 2026 年工作計劃 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 於 2026 年 8 月 20 日審議 2025 年永續報告書。</li></ul>                                                               |

## 1.2 IFRS 國際財務報導準則 S1、S2 號

為因應國際永續揭露趨勢及監管要求，馬光集團規劃於 2026 年第四季啟動 IFRS S1 與 IFRS S2 導入作業。前期將盤點既有永續資訊及管理機制，辨識與準則要求之差異，建立跨部門協作架構，並檢視永續資訊管理流程及內部控制制度。未來將持續強化永續相關風險與機會之辨識、重大性評估及資訊品質管理，提升永續資訊與財務資訊之連結性與一致性，以符合 IFRS 永續揭露準則要求。

| 導入階段   | 第一階段<br>分析及規劃                                                                                                             | 第二階段<br>設計與執行                                                                                        | 第三階段<br>導入   | 第四階段<br>調整與改善 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| 工作項目   | <ul style="list-style-type: none"> <li>成立跨部門 IFRS 永續專案小組</li> <li>擬定導入計畫</li> <li>初步辨認現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則差異及影響</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>辨認永續相關風險與機會及財務影響，以及評估永續相關重大財務資訊</li> <li>辨認及蒐集所需資料</li> </ul> | 試行編制年報永續資訊專章 | 公告申報年報永續資訊專章  |
| 執行進度   | 按時程辦理中                                                                                                                    | 按時程辦理中                                                                                               | 按時程辦理中       | 按時程辦理中        |
| 預計完成時程 | 2026 年第四季<br>2027 年第一季                                                                                                    | 2027 年第二季<br>2027 年第三季                                                                               | 2028 年第三季    | 2029 年第一季     |

## 1.3 利害關係人

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 ( Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES ) 的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經初步鑑別，本公司主要利害關係人包含員工、客戶、股東與投資人、主管機關及銀行。為瞭解並回應利害關係人所關注之永續議題，本公司建立多元溝通管道，透過電話、電子郵件、公司網站、股東會、財務資訊揭露、教育訓練、客戶關懷及主管機關往來等方式，持續蒐集利害關係人意見，作為調整管理方針、精進營運策略及提升資訊揭露品質之依據。

永續發展委員會依據本年度公司營運狀況、外部環境變化及既有溝通成果進行評估，認為相較前一年度未有重大變動，且前一年度已完成完整之利害關係人問卷調查，調查結果具一定代表性，仍可作為本年度重大議題鑑別與管理決策之依據，因此本年度未重新鑑別利害關係人。後續本公司將持續關注外部環境、法規要求及利害關係人期待之變化，必要時重新檢視並調整利害關係人溝通方式與議題評估機制。

### 利害關係人溝通成效

| 利害關係人  | 關注議題                                  | 溝通管道/頻率                                                                                                                                                                  | 2025 年溝通實績                                                                                                                                                                                        | 聯絡窗口                       |
|--------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| 員工     | 職業健康與安全<br>普惠醫療<br>產品安全與責任<br>法遵與誠信經營 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工績效考核：每年 1 次</li> <li>● 公司網站：即時</li> <li>● 公司內部公告：即時</li> <li>● 電話、電子郵件：即時</li> <li>● 教育訓練：依部門安排</li> <li>● 檢舉申訴信箱</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工績效考核由各部門主管進行</li> <li>● 公司官網及內部公告即時發布相關資訊</li> <li>● 檢舉申訴信箱無申訴案件</li> </ul>                                                                            | hr@makuang.com.sg          |
| 客戶     | 法遵與誠信經營<br>產品安全與責任<br>普惠醫療<br>職業健康與安全 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 電訪：定期</li> <li>● 專業培訓課程：不定期</li> <li>● 社區活動：不定期</li> </ul>                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期關懷顧客使用狀況，建立客戶關懷機制</li> <li>● 不定期抽訪客戶滿意度調查</li> <li>● 官網、社群媒體定期更新優惠活動及商品資訊</li> </ul>                                                                   | enquiry@makuang.com.sg     |
| 股東與投資人 | 資訊安全<br>產品安全與責任<br>客戶服務<br>普惠醫療       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東常會：每年 1 次</li> <li>● 年報：每年 1 次</li> <li>● 財務報表：每季 1 次</li> <li>● 法人說明會：每年 1 次</li> <li>● 投資人信箱：即時</li> <li>● 官網：即時</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司官網設置投資人專區，提供財務、股東、公司治理等相關訊息</li> <li>● 營收、財報定期上傳至公開資訊觀測站</li> <li>● 依據法規公告公司營運重大訊息至公開資訊觀測站</li> <li>● 辦理 1 次法人說明會</li> <li>● 即時答覆投資人信箱及電話詢問</li> </ul> | dorischen@mkholding.com.tw |
| 政府機關   | 資訊安全<br>客戶服務                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 公文：依需求</li> <li>● 法規宣導說明會：依需</li> </ul>                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 由專人負責管理與政府機關往來之收發公文</li> </ul>                                                                                                                           | taroyang@mkholding.com.tw  |

| 利害關係人 | 關注議題                                  | 溝通管道/頻率              | 2025 年溝通實績                 | 聯絡窗口                       |
|-------|---------------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------|
|       | 產品安全與責任<br>風險管理                       | 求<br>● 電子郵件：即時       | ● 依法規上傳公開資訊觀測站進行資訊揭露       |                            |
| 銀行    | 資訊安全<br>產品安全與責任<br>職業健康與安全<br>法遵與誠信經營 | ● 往來拜訪：即時<br>● 電話：即時 | ● 不定期拜訪及電話溝通<br>● 每季財務資訊公告 | dorischen@mkholding.com.tw |

## 1.4 重大議題

### 1.4.1 重大議題鑑別程序

|   |          |                                                                                                                                                                                                         |
|---|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 利害關係人鑑別  | 依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則作為鑑別標準，定義「對公司產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人」，並以此基準發放利害關係人問卷予各部門主管填答，共蒐集 12 份有效問卷。                                                                                                      |
| 2 | 選定永續議題   | 參考國際永續發展趨勢、聯合國永續發展目標 (SDGs)、GRI Standards、醫療保健產業關注議題、主管機關法規要求及利害關係人關注事項，並結合馬光集團之經營理念、企業願景、醫療服務特性及日常營運狀況進行綜合評估，經永續發展推動小組討論與審議後，選定 12 項永續議題，作為永續策略規劃、風險管理及永續報告書揭露之重要基礎。                                   |
| 3 | 重大議題問卷調查 | 本公司 2025 年度重大議題鑑別共回收 49 份有效問卷，包含外部利害關係人 37 份及內部管理人員 12 份。問卷結果用以瞭解主要利害關係人對各永續議題之關注程度，並結合公司內部對各議題於永續營運上可能造成衝擊程度之評估，彙整形成重大議題矩陣圖。                                                                           |
| 4 | 重大議題問卷分析 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 根據利害關係人回覆統計重大議題對經濟、環境、人群(包括對其人權)的正/負面衝擊影響程度，並根據利害關係人權重調整外部問卷之分數占比。</li> <li>2. 根據內部問卷回覆統計重大議題對公司營運的正負面影響程度及發生可能性。</li> <li>3. 根據內外部統計結果進行重大性矩陣圖分析。</li> </ol> |

|   |               |                                                                                   |
|---|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | 排序重大議題報導的優先順序 | 參考重大性矩陣分析結果，永續發展推動小組討論後確立 2025 年之 3 項重大議題，揭露管理方針與年度績效於 2025 年永續報告書，以達與利害關係人溝通之目的。 |
|---|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|

永續議題

本公司參考各項國際標準準則及規範以及利害關係人關注議題，最終彙整出 12 項永續議題。

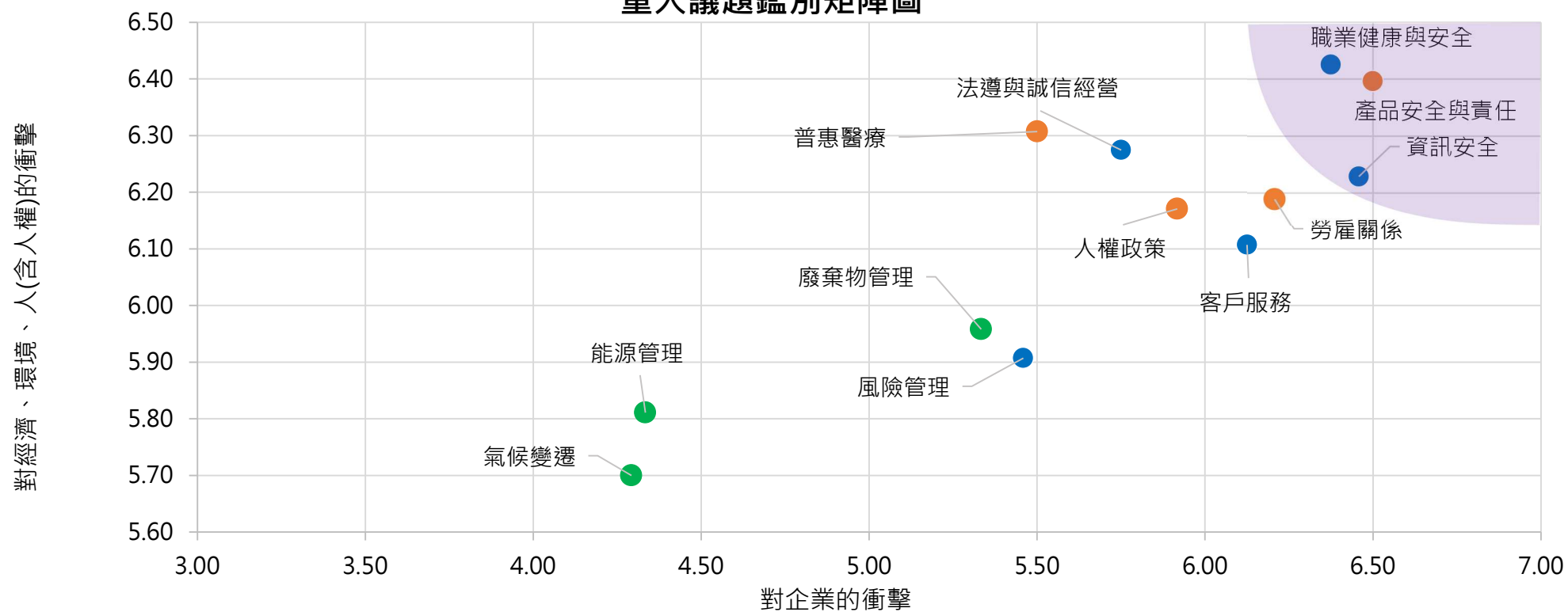
| 治理面     | 環境面   | 社會面     |
|---------|-------|---------|
| 法遵與誠信經營 | 廢棄物管理 | 勞僱關係    |
| 客戶服務    | 能源管理  | 職業健康與安全 |
| 產品安全與責任 | 氣候變遷  | 人權政策    |
| 風險管理    |       | 普惠醫療    |
| 資訊安全    |       |         |

鑑別重大議題

本公司依循 GRI Standards 2021 要求，採用「對環境、經濟與人(人權)的衝擊影響程度」與「對公司營運的衝擊影響程度」之綜合量表作為鑑別重大議題之依據。評估方式乃由主要管理階層與 ESG 永續工作小組成員，以及外部利害關係人，依據各領域專業知識，評估各項永續議題之實際與潛在、正向與負向衝擊，以及其發生可能性。本公司透過永續工作小組設計問卷，由各利害關係人溝通窗口進行問卷發放，彙整利害關係人關注之永續議題。

同時評估各永續議題「對經濟、環境、人 ( 含人權 ) 的衝擊」與「對企業營運的衝擊」進行綜合評分，並設定當「對經濟、環境、人 ( 含人權 ) 的衝擊」與「對企業營運的衝擊」兩軸相加分數超過 12.5 分為重大性門檻，則優先列為重大議題。經評估，2025 年度的重大議題為：產品安全與責任、職業健康與安全、資訊安全，我們將於本報告書相關章節，揭露該議題的正負面衝擊，管理方針、投入資源，以及短、中、長期目標與管理績效，以回應利害關係人關注議題並強化永續經營管理。

重大議題鑑別矩陣圖



重大議題異動

2025 年度與 2024 年度比較，重大議題變動情形如下，針對每項重大議題負責部門提出執行方案與短、中、長期目標，並定期檢視績效。

| 排序 | 2025 年  | 與前一年度差異         | 備註                                                                                      |
|----|---------|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 產品安全與責任 | ▲<br>排序從 7 至 1  | 依 2025 年重大性評估結果，利害關係人對產品品質、安全性及責任管理之關注程度提升，故本年度將「產品安全與責任」列為重大議題；法規遵循仍納入公司治理及日常營運管理持續執行。 |
| 2  | 職業健康與安全 | ▲<br>排序從 12 至 2 | 員工安全、健康與職場風險管理之重要性提升，利害關係人更加聚焦於「職業健康與安全」。                                               |
| 3  | 資訊安全    | 持平              | -                                                                                       |
| 4  | 勞雇關係    | ▼<br>排序從 2 至 4  | 本議題排序由第 2 名調整至第 4 名，仍為公司重要永續議題。公司持續關注員工權益、勞資溝通、人才留任及友善職場建構，以維持穩定勞雇關係。                   |
| 5  | 客戶服務    | ▲<br>排序從 11 至 5 | -                                                                                       |
| 6  | 人權政策    | ▲<br>排序從 15 至 6 | -                                                                                       |
| 7  | 法遵與誠信經營 | 合併              | 將「法規遵循」與「商業道德」議題合併為「法遵與誠信經營」，以更完整呈現公司治理與誠信營運之管理內涵。                                      |
| 8  | 普惠醫療    | 新增              | 因應社會對醫療可近性、健康平權及產品社會影響力之重視，本年度新增「普惠醫療」議題。                                               |
| 9  | 風險管理    | ▼<br>排序從 8 至 9  | -                                                                                       |
| 10 | 廢棄物管理   | 新增              | 因應環境永續及資源循環議題受到重視，本年度新增「廢棄物管理」議題。                                                       |
| 11 | 能源管理    | 新增              | 為推動節能措施與能源效率改善，本年度新增「能源管理」議題。                                                           |
| 12 | 氣候變遷    | 新增              | 配合永續揭露趨勢及利害關係人關注，本年度新增「氣候變遷」議題。                                                         |

### 1.4.2 重大議題衝擊管理

本公司依照各項重大議題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大議題，分別說明其管理措施：

| 面向       | 重大議題        | 重大議題與利害關係人之<br>關聯                                                     | 衝擊邊界 |        |    |    |      |    | 對應 GRI 準則           | SDGs                                                                                                                                                                           | 報告書<br>章節 |
|----------|-------------|-----------------------------------------------------------------------|------|--------|----|----|------|----|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
|          |             |                                                                       | 價值鏈  | 利害關係人  |    |    |      |    |                     |                                                                                                                                                                                |           |
|          |             |                                                                       | 公司   | 股東/投資人 | 員工 | 客戶 | 政府機關 | 銀行 |                     |                                                                                                                                                                                |           |
| 公司<br>治理 | 產品安全<br>與責任 | 產品安全與責任為公司營運與客戶信任的重要基礎。公司透過產品品質管理、法規遵循及風險控管，確保產品安全與服務品質，降低客訴、回收及法規風險。 | 上游下游 | V      | V  | V  |      |    | GRI 416：顧客<br>健康與安全 | <br>     | CH2       |
| 社會       | 職業健康<br>與安全 | 馬光集團致力於提供安全、健康的工作環境，透過教育訓練、健康管理及作業風險預防，降低職災與職業傷病風險。                   | 中游   | V      | V  | V  | V    |    | GRI 403：職業<br>健康與安全 | <br>  | CH5       |
| 公司<br>治理 | 資訊安全        | 透過資訊安全管理、權限控管及資安意識提升，降低資料外洩、系統中斷及資安事件風險。                              | 下游   | V      | V  | V  | V    |    | GRI 418：客戶<br>隱私    | <br> | CH3       |

## CH2、營運概況與醫療服務

### 2.1 關於馬光集團

#### 2.1.1 背景與歷史沿革

##### 公司簡介

馬光集團創立於 1990 年，發跡於台灣澎湖縣馬公市，名稱取自「馬公之光」，象徵集團立足地方、服務社會之初衷。自創立以來，我們秉持「愛心、服務、專業、誠懇」之經營理念，致力於提供中西醫診療、健康管理、保健產品及中藥材銷售，以及醫療教育培訓等多元化服務，為民眾建構完整且專業的健康照護體系。

集團於 1999 年成立新加坡馬光，並於 2010 年拓展至天津地區，持續擴大海外與跨區域營運布局。經多年發展，馬光集團在體制規模、院所數量及醫療服務效益等方面，已成為華人地區具代表性之醫療服務體系之一。目前集團於新馬地區擁有 31 家連鎖中醫診所，天津設有 7 家中西醫綜合門診，營運範疇涵蓋醫療服務、保健商品銷售及專業醫療培訓等領域。

馬光保健控股股份有限公司 ( MA KUANG HEALTHCARE HOLDING LIMITED ) 成立於 2009 年，為集團於資本市場掛牌之主體，並於 2011 年以「馬光-KY」在台灣上櫃掛牌。台灣辦公室設於高雄市，作為集團在台營運管理、投資人服務及企業聯繫之重要據點。馬光集團將持續以專業醫療服務為核心，結合多元健康產業資源，深化華人地區醫療保健市場之發展，並致力於提升整體健康照護品質。

##### 公司基本資訊

|         |                                        |
|---------|----------------------------------------|
| 公司名稱    | 馬光保健控股股份有限公司                           |
| 市場別     | 證券櫃檯買中心                                |
| 設立日期    | 2009/07/14                             |
| 上櫃日期    | 2011/04/29                             |
| 股票代碼    | 4139                                   |
| 產業類別    | 生技醫療業                                  |
| 主要服務    | 以從事中西醫診療服務、保健品與中藥材之買賣、提供醫療培訓及海外學生住宿等業務 |
| 董事長     | 福苓興業有限公司<br>代表人：巫雲光                    |
| 總經理/發言人 | 于倩                                     |
| 實收資本額   | 450,099 仟元                             |
| 營業收入淨額  | 1,092,508 仟元                           |
| 員工人數    | 465 人                                  |

## 集團近三年大事記

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 | <ul style="list-style-type: none"> <li>馬光集團延續亞洲中醫連鎖品牌拓展策略，2025 年完成新加坡 MKS 與 SK 品牌整合，整合範圍涵蓋診所標識、空間裝修、藥櫃配置及行銷資料等，藉由品牌形象一致化與服務流程整合，強化顧客識別度與跨據點服務體驗。</li> <li>集團正式進軍馬來西亞市場，於 9 月 9 日開設新山 Bukit Indah 診所，作為拓展東南亞中醫服務版圖的重要里程碑。新加坡地區亦持續擴展服務據點，分別於 9 月 15 日開設 Lentor 診所、10 月 28 日開設 City Square Mall 診所，提升當地中醫診療與推拿服務之可近性。</li> </ul> |
| 2024 | <ul style="list-style-type: none"> <li>天津馬光連鎖醫療門診部獲頒「愛心企業」榮銜，展現其長期參與社區健康服務、健康講座及公益活動之成果。</li> <li>天津云景門診部喬遷新址並正式開幕，設有內科、中醫科、口腔科及檢驗科等服務項目。</li> <li>新加坡馬光中醫迎來 25 週年，象徵集團於新加坡中醫服務市場之長期深耕與品牌累積。</li> <li>SIN KANG TCM 於新加坡新增服務據點，持續擴展新加坡中醫服務網絡。</li> </ul>                                                                       |
| 2023 | <ul style="list-style-type: none"> <li>馬光集團規劃拓展馬來西亞中醫連鎖診所市場，延續新加坡與天津既有布局，作為集團東南亞市場拓展策略之一。</li> <li>旗下 SIN KANG TCM 持續於新加坡拓展服務據點，包括 Hillion Mall、Goldhill Shopping Centre 及 Yew Tee Point 等，進一步強化新加坡中醫服務網絡。</li> </ul>                                                                                                         |

### 2.1.2 營運據點與營運模式

馬光集團主要營運據點分布於台灣、新加坡、天津及馬來西亞，業務涵蓋連鎖中醫、連鎖社區醫療、中藥材與保健品販售、醫療藥品及耗材買賣、醫療管理培訓、海外學生住宿管理等。憑藉多元化營運布局，集團持續提供醫療照護及健康促進相關服務，並逐步拓展東南亞市場版圖。

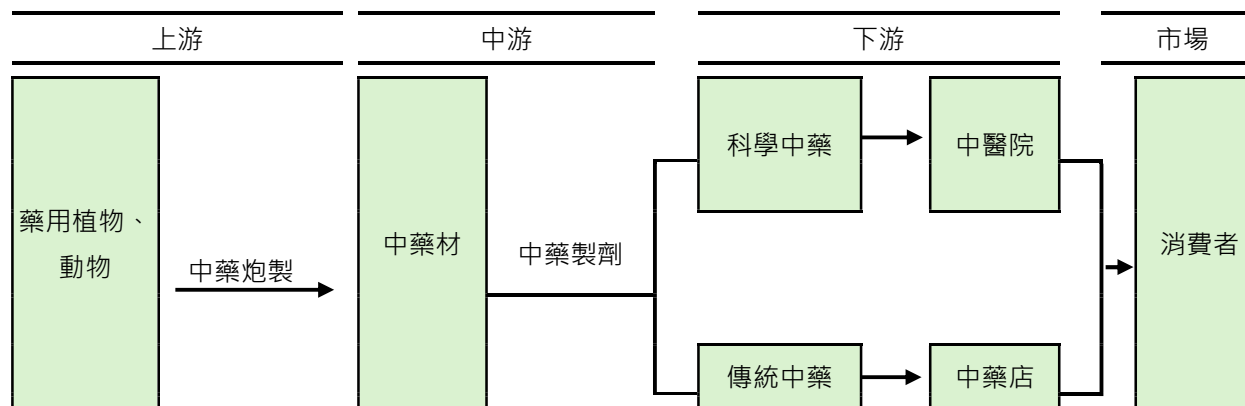
| 地區       | 營運主體                                                                                                                                              | 設施數量       |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 台灣       | <ul style="list-style-type: none"> <li>馬光保健控股股份有限公司在台辦事處</li> <li>馬光國際開發股份有限公司</li> </ul>                                                         | 1 間健康樂活館   |
| 新加坡、馬來西亞 | <ul style="list-style-type: none"> <li>MA KUANG CHINESE MEDICINE &amp; RESEARCH CENTRE PTE.LTD.</li> <li>SIN KANG TCM CLINIC PTE. LTD.</li> </ul> | 31 家連鎖中醫診所 |

|    |                                                                                                                                                                       |            |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
|    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● SIN KANG TCM CLINIC (PL) PTE. LTD.</li> <li>● SIMPSON TCM CLINIC 2020 PTE. LTD.</li> <li>● MA KUANG TCM SDN. BHD.</li> </ul> |            |
| 天津 | ● 天津馬光醫療管理有限公司                                                                                                                                                        | 7 間中西醫綜合門診 |

## 營運內容及價值鏈簡介

### 1. 新加坡、馬來西亞地區

主要從事連鎖中醫服務、中藥材及保健品販售，位居中醫藥產業鏈之中下游，屬於醫療服務提供與通路銷售角色。產業上游主要為藥用動植物、礦物等原料之養殖、採集及供應；中游則經由加工、乾燥及濃縮等程序，製成傳統中藥材、科學中藥或成藥；下游則透過中醫診所、中醫院、中藥房及相關銷售通路，將中醫藥服務與產品提供予終端消費者。馬光集團於新加坡地區透過連鎖中醫服務及保健產品銷售，滿足消費者於診療、調理及日常保健等需求。



此外，新加坡地區亦提供醫療高管培訓課程及海外學生住宿管理服務，延伸集團於醫療服務管理、教育培訓及健康照護相關領域之營運布局。

### 2. 天津地區

主要從事連鎖社區醫療服務，診所使用及販售之藥品係依中國政府藥品監督管理部門集中採購及統一招標制度辦理，形成藥品目錄及招標價格，範圍包含基本藥品、醫保藥品及非醫保藥品。馬光天津地區營運據點依政府核定之藥品目錄，透過第三方藥品供貨商進行採購，並依門診營業需求選擇進貨，以提供中醫科、西醫內科、口腔科、檢驗科及慢病管理等社區醫療服務。

### 3. 台灣地區

主要從事醫療藥品、科學中藥及醫療耗材之買賣與內外銷業務，其營運模式係透過藥品、科學中藥及醫療耗材之採購、銷售與通路管理，提供醫療與健康照護相關產品之營運。

#### 2.1.3 外部參與

本公司目前參與 2 間公協會組織，未來將持續關注與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

| 參與協會     | 擔任角色 |
|----------|------|
| 新加坡中華商會  | 會員   |
| 新加坡中醫研究院 | 會員   |

## 2.2 醫療服務與品質

### 重大主題：產品安全與責任

| 對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊<br>(機會)                                | 對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊<br>(風險)                | 2025 年投入資源                                        |
|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 提供安全、合法且品質合格的藥品及醫療服務，可提升病人健康、醫療品質及病人信任，降低醫療糾紛，提升品牌聲譽及永續經營能力 | 若產品安全控管不足，可能導致品質異常、客訴或回收事件，影響客戶權益並造成營運或商譽風險 | 1. 持續控管產品之採購、驗收、儲存及效期管理制度<br>2. 僅採購符合主管機關規範之藥品及產品 |

### 策略目標

| 公司對產品安全與責任之政策或承諾                                                                            | 短期目標 (1 年)                             | 中長期目標 (3-5 年)                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 公司秉持「病人安全、醫療品質及法規遵循」之原則，提供安全、可靠且符合法規之藥品及產品，並持續優化品質管理、供應商管理，提升整體醫療服務品質                       | 1. 每年藥品及產品回收事件為 0<br>2. 若遇客訴處理符合內部時效規定 | 1. 每年藥品及產品回收事件為 0<br>2. 持續 100%採購符合主管機關規範之藥品及醫療產品 |
| 2025 年目標達成情形                                                                                |                                        |                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 客訴處理均符合內部時效規定</li> <li>● 每年藥品及產品回收事件為 0</li> </ul> |                                        |                                                   |

### 2.2.1 服務品質管理

馬光集團以提供安全、專業及優質之醫療服務為目標，透過標準化管理制度、專業人才培育、醫療品質管控及顧客回饋機制，持續提升各營運據點之服務品質與顧客滿意度。

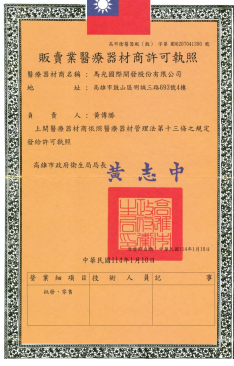
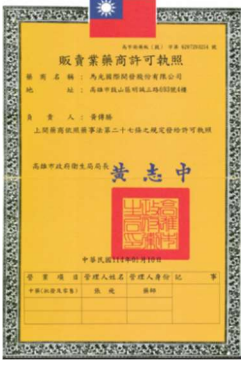
- 短期目標：主動關懷消費者、客戶及合作夥伴需求，透過官網聯絡表單、電話及數位溝通工具等方式，強化與利害關係人之互動與意見蒐集。
- 中期目標：針對客戶回饋、服務異常或產品相關意見進行釐清、改善及追蹤，建立穩定且透明之服務回應機制，提升客戶滿意度與信任感。
- 長期目標：投入人員教育訓練、產品品質管理、服務流程優化，提升健康管理、保健產品及中醫藥相關服務之專業能力與整體服務品質。

### 2.2.2 顧客健康安全

馬光集團以專業醫療團隊、連鎖服務網絡及資訊系統作為服務品質管理之基礎。集團擁有中西醫師、護理人員、推拿師及檢驗人員等專業人力，並透過教育訓練強化員工職能；同時，為強化醫療服務一致性、專業性及顧客健康安全管理，集團於新加坡及天津地區建置連鎖醫療服務網絡，並運用 ERP 系統、病歷電腦化及慢性病管理 APP 等工具，提升診療資訊管理、服務追蹤及顧客照護品質。2025 年度產品與服務無重大違反法規事件及重大裁罰情形。

### 用藥安全管理與品質管理

| 新加坡、馬來西地區                                                               | 天津地區                                                                                                                                         | 台灣地區                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 診所使用之科學中藥及保健品，均依各地法規發展與營運實務，適時調整產品管理作業，以確保產品來源、品質穩定並維護顧客健康安全。目前各地區診所均未涉 | 診所所使用之藥品均依中國政府藥品監督管理部門集中採購及統一招標所形成之藥品目錄與招標價格辦理，內容包含基本藥品、醫保藥品及非醫保藥品。各門診依政府核定之藥品目錄，透過第三方藥品供貨商，並依實際營業需求選擇採購進貨，以支持門診醫療服務及用藥需求。診所未開立任何管制藥物之處方，因此未 | 重於管理藥品及醫療耗材之合法來源、供應商資格、產品標示、許可證或登錄資料、批號效期、儲存條件、進出貨紀錄及異常品處理等供應鏈管理事項。 |

|                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 及管制物質處方相關之特殊政策或計畫。                                                                              | 涉及處方藥品監控計畫、管制物質訓練、物質濫用管理計畫、鴉片類拮抗劑處方政策等相關內容。                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                              |
|  <p>推拿機構執照</p> |  <p>營業執照</p>  <p>醫療機構職業許可證</p> |  <p>販賣業醫療器材商許可執照</p>  <p>販賣業藥商許可執照</p> |

產品資訊揭露與品質管理

本集團主要產品及服務涉及藥品、科學中藥、保健品、醫療耗材及醫療服務，均需依各營運所在地相關法規及營運管理要求辦理。公司持續透過醫務部門把關、供應商管理及產品品質控管，確保提供予顧客之醫療用藥、保健食品及醫療耗材具備穩定品質，並作為維護顧客健康安全與知情權之基礎。

於醫療用藥及保健食品方面，係藉由與公司合作二十多年的供應商及本公司醫務部門嚴格把關，期望提供社會大眾品質優良、健康安心之醫療用藥及保健食品。本集團主要進貨產品包含醫藥診療相關之西藥、中成藥、科學中藥、保健產品、中藥材及醫療耗材等。公司採用品質良好之廠商供貨，且因市場供應來源眾多，集團將透過供應商來源進行選擇，並與各供應商維持長期友善之合作關係，以確保供貨來源及品質之穩定性與可靠性。有關供應商管理，請參閱 3.5「供應鏈管理」。

從業人員專業能力

醫療與健康照護服務高度仰賴專業人員之知識、技術及執業能力。集團員工類別涵蓋經理人、行政人員、推拿師、醫師、護理人員、服務人員及其他專業人員，具備支援醫療與健康服務營運所需之人力配置。為確保醫療服務品質與顧客健康安全，各營運據點均依法聘用具備相關執業資格之專

業人員，並依所在地主管機關規定持續參與專業教育訓練及在職進修，2025 年度各地區醫療專業人員均符合所在地法規所要求之執業資格及持續教育規定。

除外部法定進修要求外，新加坡地區醫師特別參與多元技術培訓課程，針對中醫臨床應用、婦科調理及骨傷脊柱病例等實務議題進行受訓，藉由持續進修強化醫師專業技術與臨床服務品質。本集團亦定期辦理新進人員訓練及各項在職教育課程，協助員工持續精進專業知識與服務能力。有關人才培育及教育訓練成果，請參閱 5.1.4「人才吸引、留任與發展」。

#### 專業能力

| 地區  | 專業執照 / 證書 |
|-----|-----------|
| 新加坡 | 中醫師註冊執照   |
|     | 推拿師按摩課程證書 |
| 天津  | 中醫師執照     |
|     | 內科執照      |
|     | 口腔醫師執照    |

#### 技術培訓課程

| 訓練課程                             | 參與總時數 | 參與人次 | 上課時數 | 參訓率  |
|----------------------------------|-------|------|------|------|
| 中醫如何介入輔助體外受精(IVF)和宮腔內人工授精(IUI)療程 | 126   | 63   | 2    | 100% |
| 高危妊娠孕婦的中醫調理與保胎策略                 | 116   | 58   | 2    | 100% |
| 骨傷脊柱病例診療分享                       | 122   | 61   | 2    | 100% |
| 合計                               | 364   | 182  | 6    | -    |

註：參與總時數：參與人次\*上課時數（小時）

## 2.2.3 顧客滿意度與怨訴

### 顧客意見與回饋管理

馬光集團重視顧客於醫療服務、產品品質、收費政策及整體服務體驗等面向之意見與回饋，並透過顧客滿意度調查、日常服務互動、門市反映、電話或書面意見及客訴處理機制，持續蒐集顧客需求、建議與不滿事項。相關回饋由權責單位依案件性質進行受理、瞭解、回覆及追蹤，作為檢視服務流程、優化產品與服務品質及強化顧客信任之重要依據。考量各營運地區之業務型態、顧客互動管道及管理實務不同，集團依各地實際營運情形建立顧客意見管理方式。

顧客滿意度調查

新加坡地區針對部分營運品牌或據點辦理顧客滿意度調查，以瞭解顧客對相關服務與消費體驗之評價。為綜整呈現調查結果，公司依調查項目之性質，將各項評分歸納為「環境與便利性」、「專業與服務品質」及「產品與價格」三大面向，藉此掌握不同服務面向之顧客回饋，並作為後續服務品質檢視與改善之參考。調查結果顯示，「專業與服務品質」面向之平均得分相對較高，反映本次取得之顧客回饋對相關專業與服務項目之評價較佳；「環境與便利性」面向亦獲得相對良好之評分；「產品與價格」面向之平均得分則相對較低。公司將持續參考各面向之評分結果，檢視顧客需求、服務內容及相關消費體驗，作為後續規劃服務精進與改善措施之參考。



客訴類型與處理方式

為確保客戶申訴案件能即時、妥善並有效處理，馬光集團依各營運地區之管理型態訂有《客戶投訴處理流程》，並分別建立客戶意見受理、處理及回覆機制。客戶如對本公司提供之產品、醫療、推拿或其他服務有不滿、疑義或建議時，得透過電話、書面、門市反映或官網客服信箱等管道提出申訴。

| 客訴類型         | 處理方式                                                                     |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 產品、藥品或品質相關客訴 | 確認客戶購買紀錄是否符合處理條件，原則上以 3 個月內有系統紀錄者為受理依據，並依實際情況提供換貨、同等（或更高）價值產品兌換或退款等處理方式。 |

|                |                                                                                                                        |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 醫療、治療或推拿不適客訴   | 釐清顧客反映事項，並查驗病歷紀錄、處方紀錄及相關服務紀錄。若顧客可接受原醫師說明，則由原醫師進行說明及後續處置；若顧客情緒激動或無法接受原醫師說明，則由公司或醫務部協助處理，必要時安排免費複診、電話聯繫、轉介其他醫師進行治療或病情評估。 |
| 收費、退款或醫保政策相關客訴 | 查驗顧客病歷、處方、收費及購買紀錄，逐項向顧客說明收費標準、政策規範及處理原因；若確認有多收、計算錯誤或符合退款條件，則依規定辦理退款。退款方式可依所在地制度採現金、支票、禮券或其他適用方式辦理。                     |
| 服務態度或一般服務客訴    | 第一線人員應先聆聽顧客說明事件經過及抒發不滿情緒，安撫顧客並告知後續將回覆處理；同時向被投訴之工作人員了解事件經過，釐清客訴原因及責任歸屬。若屬合理投訴，應向顧客致歉並提出改善或補救措施；若屬不合理投訴，仍應以尊重態度說明處理結果。   |
| 其他或跨單位客訴       | 由受理單位先行填寫客訴資料並確認案件內容，再依涉及事項轉交相關權責單位調查及處理。必要時由醫務部或公司層級統籌協調，整合各單位說明後回覆顧客。                                                |

### 客訴案件處理統計資料

| 客訴類型           | 客訴內容                                                  | 2025 年處理案件數 | 2025 年結案率 |
|----------------|-------------------------------------------------------|-------------|-----------|
| 收費、退款或醫保政策相關客訴 | 包含新加坡地區病人對藥物或積分配套等退款申請，以及天津地區因開藥天數、劑量或醫保政策規範所產生之說明需求。 | 21          | 100%      |

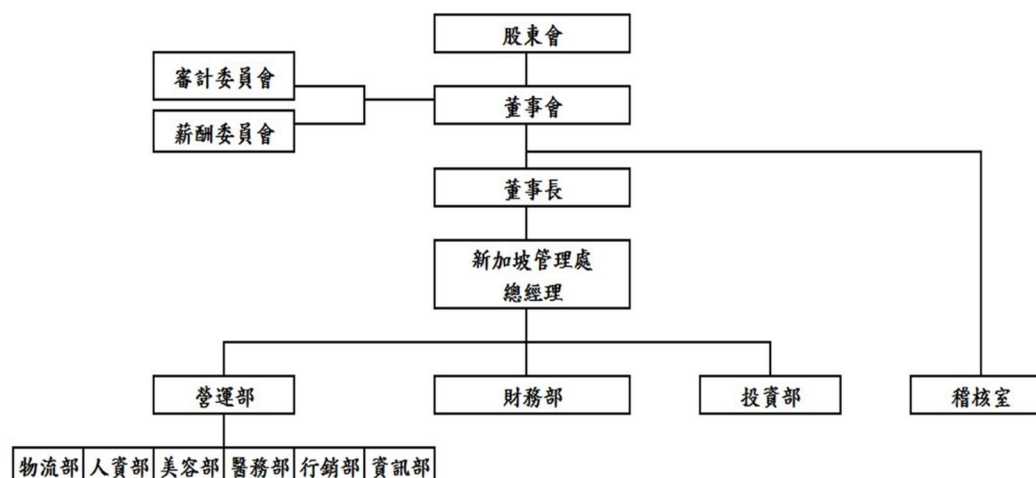
權責單位受理客訴後，應即時了解顧客不滿或抱怨事項，釐清發生原因，並依案件性質採取必要之處理及改善措施。案件處理過程及結果應填載於「客戶投訴紀錄表」，並由客戶及相關醫療或服務人員簽名確認；退貨產品及相關表單則送回公司留存歸檔。待處置措施執行完成並完成表單簽署及歸檔後，該案件即予結案，並將相關經驗作為內部服務改善之參考，以提升整體服務品質與客戶滿意度。

## CH3、公司治理與營運管理

### 3.1 公司治理

#### 3.1.1 治理架構

董事會為本公司最高決策與治理機構，為建立完善的治理制度，以《公司治理實務守則》，督導公司整體經營策略、風險管理、內部控制及永續發展推動情形，並以維護股東及各利害關係人權益為核心原則，作為各部門營運管理之重要依循。董事會下設有兩個功能性委員會，包括「審計委員會」及「薪資報酬委員會」，以協助執行董事會職責。



#### 3.1.2 董事會運作

##### 運作情形

本公司訂有《董事會議事規則》，明定董事會召開頻率及作業程序。本公司每季至少召開一次董事會，視議題由經理人及財會主管列席備詢，並由稽核主管定期向董事會報告稽核情形。本報導年度共召開 10 次董事會，重要決議可參閱本公司年報公司治理報告專章。2025 年度本公司並無重大負面衝擊事件，無相關董事報告事件。

本公司董事長未兼任高階管理職務，並建立利益迴避機制。所有董事於會議表決時均須遵循利益迴避原則，以確保決策程序之獨立性及客觀性，如涉及利害關係事項，須揭露並迴避討論及表決，相關情形均載明於會議紀錄。董事及經理人每年皆須完成關係人交易聲明並向審計委員會報告，以

落實利益衝突管理。有關董事及管理階層兼任情形、交叉持股、具控制力股東、關係人交易及未清償餘額等資訊，請參閱本公司 2025 年股東會年報第 40 至 42 頁。

## 董事會結構

馬光建置完善且多元之董事會結構，持續強化董事會職能與運作效能，並落實公司治理制度。透過明確權責分工、健全決策機制及獨立監督功能，強化董事會對公司經營策略、風險管理與永續發展之督導責任，同時遵循相關法令規範與誠信經營原則，以提升企業治理品質、營運透明度及整體競爭力，實踐穩健永續經營目標。此外，本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 名董事，任期 3 年，董事提名與遴選過程除考量專業能力、產業經驗及公司發展需求外，亦重視董事之獨立性及董事會成員多元性，以持續提升董事會決策品質及治理效能。

## 成員及多元化

本屆董事會任期為 2025 年 06 月 17 日至 2028 年 06 月 16 日，原設董事 7 席（含 3 席獨立董事）。董事成員具備營運判斷、經營管理、財務分析、產業知識、領導與決策能力等專業經驗，並兼顧性別及國籍多元化組成，其中女性董事占比達三分之一。2025 年 11 月 25 日，董事黃奕睿因個人因素卸任，截至 2025 年底，董事會由 6 位董事組成（含 3 位獨立董事），持續透過多元專業背景與獨立監督機制，強化公司治理及董事會運作效能。

| 基本組成                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |     |      |     |        |        |        | 具備能力及產業經驗 |         |      |      |      |       |      |      | 專業能力  |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|------|-----|--------|--------|--------|-----------|---------|------|------|------|-------|------|------|-------|----|
| 職 稱                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 姓 名 | 國 籍  | 性 別 | 年 齡    |        | 獨立董事任期 | 營運判斷      | 會計及財務分析 | 經營管理 | 危機處理 | 產業知識 | 國際市場觀 | 領導能力 | 決策能力 | 會計/財務 | 法律 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |     |      |     | 50 歲以下 | 50 歲以上 |        |           |         |      |      |      |       |      |      |       |    |
| 董事長<br>法人之代表人                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 巫雲光 | 中華民國 | 男   |        | V      | -      | V         |         | V    | V    | V    |       | V    | V    |       |    |
| 董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 黃柏睿 | 新加坡  | 男   | V      |        | -      | V         |         | V    | V    | V    | V     | V    | V    |       |    |
| 董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 黃奕睿 | 中華民國 | 男   |        | V      | -      | V         | V       | V    | V    |      | V     | V    | V    | V     |    |
| 董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 李兆文 | 中華民國 | 男   |        | V      | -      | V         |         | V    | V    |      | V     | V    | V    |       |    |
| 獨立董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 張淳淳 | 中華民國 | 女   |        | V      | 3 年    | V         | V       | V    | V    |      | V     | V    | V    | V     |    |
| 獨立董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 陳俊偉 | 中華民國 | 男   |        | V      | 3 年    | V         |         |      | V    |      | V     | V    | V    |       | V  |
| 獨立董事                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 時宏玲 | 中華民國 | 女   |        | V      | 3 年    | V         |         | V    | V    | V    | V     | V    | V    |       |    |
| <div><div><p>2025年董事會年齡占比</p><p>16.67%</p><p>83.33%</p><p>■ 50歲(含)以下 ■ 51歲(含)以上</p></div><div><p>2025年董事會性別占比</p><p>33.33%</p><p>66.67%</p><p>■ 男性 ■ 女性</p></div></div> |     |      |     |        |        |        |           |         |      |      |      |       |      |      |       |    |

註: 1.黃奕睿董事因個人因素於 2025 年 11 月 25 日卸任。2.董事多元化百分比係以 2025 年 12 月 31 日當日計算。

## 薪酬政策

董事及高階管理階層之薪酬政策均由薪資報酬委員會定期檢討，並提報董事會審議核定，以確保薪酬制度與公司經營成果、個人績效表現及市場競爭力相符。董事及高階管理階層之酬金、酬金級距及相關發放資訊已依主管機關規定揭露於本公司股東會年報，詳細內容請參閱本公司 2025 年股東會年報第 12-15 頁。此外，公司章程明定年度如有獲利，應撥 1%至 10%為員工酬勞及不高於 5%為董監酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前述員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

|            |                                                                                                                                |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 簽約獎金或招聘獎勵金 | 目前未設置簽約獎金或招聘獎勵金機制。                                                                                                             |
| 離職金        | 依營運所在地之相關法令及勞動契約規定辦理離職相關給付，保障員工合法權益。                                                                                           |
| 索回機制       | 目前未訂定董事及高階主管薪酬索回機制。                                                                                                            |
| 退休福利       | 依營運所在地相關法令建置退休福利制度，並依法辦理退休金提繳或其他法定退休福利。                                                                                        |
| 薪酬與永續績效的連結 | 目前本公司永續管理工作尚處發展與制度建置階段，董事與高階管理階層尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員和經理人之個人薪酬連結。然本公司將會持續關注 ESG 發展趨勢，未來將視永續管理制度成熟度及相關績效指標建置情形，由薪酬委員會研議評估訂定相關辦法。 |

## 退休政策

董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，高階管理階層之通知天數需較其他員工通知期較長，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

## 薪酬比率

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為12.92；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比(排除該最高薪酬個人)的比率為 2.05，其最高薪酬個人為股東會年報揭露之前五位酬金最高主管，包含總經理、財務長兼公司治理主管及資訊安全主管。

| 項目                                                         | 2024 年 | 2025 年 |
|------------------------------------------------------------|--------|--------|
| 組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率              | 10.48  | 12.92  |
| 報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率 | 1.20   | 2.05   |

註：

- 1.本公司總經理於 2025 年 4 月 11 日異動，2025 年最高薪酬個人依報導期間實際任職情形認定。
- 2.為提升指標一致性及可比較性，本公司自 2025 年起優化薪酬比率之計算方式。
- 3.員工年度總薪酬中位數以台灣地區員工為計算範圍，未包含海外子公司員工。

## 永續發展進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2025 年董事會全體董事均符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》進修時數規定。其中與永續發展相關課程累計達 30 小時，其他課程則涵蓋公司治理、法規制度及產業趨勢等主題。董事會進修情形可參閱公開資訊觀測站之「董事及監察人出(列)席董事會及進修情形彙總表」。

| 課程/研討會名稱             | 舉辦單位          | 時數 | 參與人次 |
|----------------------|---------------|----|------|
| 2025 淨零永續關鍵行動論壇      | 社團法人台灣董事學會    | 3  | 2    |
| 高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計  | 社團法人中華公司治理協會  | 3  | 1    |
| 2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 | 台灣證券交易所       | 6  | 1    |
| 2025 台新新光淨零高峰論壇      | 社團法人中華民國工商協進會 | 3  | 1    |

### 3.1.3 功能性委員會結構及運作情形

| 委員會名稱 | 委員會組成                  | 任期                                   | 運作情形                                              | 詳細資料                                 |
|-------|------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 薪酬委員會 | 3 位獨立董事<br>女性比例為 66.7% | 2025 年 06 月 17 日<br>至 2028 年 06 月 16 | 每年至少召開二次會議<br>2025 年薪酬委員會共舉行 2 次會議<br>整體出席率為 100% | 個別成員詳細資料及委員會運作情形，請詳 2025 股東會年報第 26 頁 |

| 委員會名稱 | 委員會組成                  | 任期                                   | 運作情形                                                | 詳細資料                                 |
|-------|------------------------|--------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 審計委員會 | 3 位獨立董事<br>女性比例為 66.7% | 2025 年 06 月 17 日<br>至 2028 年 06 月 16 | 每季至少召開一次會議<br>2025 年審計委員會共舉行 9 次會議<br>整體出席率為 96.29% | 個別成員詳細資料及委員會運作情形，請詳 2025 股東會年報第 19 頁 |

## 董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂有《董事會自我評鑑或同儕評鑑》辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含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與內部控制等六大面向。2025 年董事會績效評估結果已提送 2026 年 3 月 12 日董事會報告，作為檢討及改進的依據。

| 評估範圍   | 評估方式     | 評估內容                                                                                    | 2025 自評整體平均分數（滿分 5 分）                                      |
|--------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 董事會    | 董事會內部自評  | 1. 對公司營運之參與程度<br>2. 提升董事會決策品質<br>3. 董事會組成與結構<br>4. 董事的選任及持續進修<br>5. 內部控制                | 董事會績效自評整體平均分數為4.2分，顯示整體董事會運作良好                             |
| 個別董事成員 | 董事成員自評   | 1. 公司目標與任務之掌握<br>2. 董事職責認知<br>3. 對公司營運之參與程度<br>4. 內部關係經營與溝通<br>5. 董事之專業及持續進修<br>6. 內部控制 | 個別董事成員績效自評整體平均分數為4.1分，顯示整體董事會運作良好                          |
| 功能性委員會 | 功能性委員會自評 | 1. 對公司營運之參與程度<br>2. 功能性委員會職責認知<br>3. 提升功能性委員會決策品質<br>4. 功能性委員會組成及成員選任<br>5. 內部控制        | 審計委員會績效自評整體平均分數為4.2分，薪酬委員會績效自評整體平均分數為4.1分，各委員均100%滿意各項衡量項目 |

3.1.4 經濟績效

公司財務表現

本公司 2025 年總營收為 10.93 億元，較 2024 年雖減少 3.34%，但其整體合併歸屬於母公司稅後淨利為 67,082 仟元，每股盈餘為 1.55 元，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財務報表。

單位:新台幣千元

| 項目                          | 2024 年    | 2025 年    |
|-----------------------------|-----------|-----------|
| 資產總額                        | 1,414,732 | 1,380,915 |
| 負債比率                        | 64%       | 66%       |
| 權益比率                        | 36%       | 34%       |
| 直接經濟價值                      |           |           |
| 營業收入                        | 1,130,262 | 1,092,508 |
| 分配的經濟價值                     |           |           |
| 營業成本<br>(營業成本+營業費用)-(薪資與福利) | 634,090   | 616,859   |
| 員工薪資福利(用人費用)                | 481,178   | 501,815   |
| 支付出資人款項(股東股利+利息費用)          | 27,120    | 22,080    |
| 支付政府的款項(稅款)                 | 11,751    | 12,842    |
| 社區投資                        | -         | -         |
| 留存的經濟價值                     | (23,877)  | (61,088)  |

註：此表邊界依本公司 2025 年合併財務資訊，其中社區投資由於尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

財務補助

2025 年，本公司共獲得來自政府的補助收入 5,687 千元，主要係新加坡政府給予企業之補助。

| 國家  | 補助項目                                                                                                                                                          | 金額       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 新加坡 | 主要來自 Workforce Singapore ( WSG ) 提供之職務再設計顧問服務補助，以及 Inland Revenue Authority of Singapore ( IRAS ) 提供之 Progressive Wage Credit Scheme ( PWCS ) 薪資補助及 CTO 現金補助。 | 5,687 千元 |

## 3.2 法規遵循與誠信經營

公司致力於建立完善之治理組織與健全誠信經營管理機制，透過落實內部控制制度與風險管理程序，強化營運管理效能與法令遵循。並持續關注政策法規及相關法令之變動，適時檢視與調整內部制度與作業流程，確保所有人員及各項作業均能確實遵循相關規範，以落實誠信經營與健全公司治理。

### 3.2.1 法規遵循

馬光集團重視營運過程中的法令遵循，持續關注醫療、藥事、勞動、個人資料保護、公司治理及其他相關法規之最新發展，並透過內部控制制度、稽核機制及各項管理辦法，確保營運活動符合各營運據點所在地之法令規範。為降低法規遵循風險，公司定期檢視內部制度與作業流程，並透過教育訓練、宣導及內部查核等方式，提升員工法令遵循意識，確保各項業務均依循相關法規及內部規範執行。本公司對於重大違規事件定義為罰款超過 50 萬元以上，2025 年未發生重大違反法規事件。

### 3.2.2 誠信經營

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制定公司《道德行為準則》、《誠信經營守則》，作為全體董事、經理人及員工從事商業活動之行為準則。相關規範明訂所有人員於執行職務及商業往來過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，亦不得從事違反誠信、不法或違背受託義務之行為，以落實誠信經營理念及健全公司治理。

為有效防範不誠信行為及相關風險，已建立預防措施、檢舉調查程序及後續改善機制，並設置獨立監督單位負責督導與追蹤案件處理情形，以確保各項作業符合誠信經營要求。相關制度均經董事會核准後施行，並定期檢視執行情形，持續強化誠信文化與法令遵循管理。

為防範內線交易及維護資訊揭露之公平性，公司訂有《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》，規範內部重大資訊之保密作業、資訊傳遞及揭露程序，並定期向董事、經理人及員工宣導相關法令要求，禁止任何人利用未公開重大資訊從事有價證券買賣或向他人洩漏相關資訊，以落實誠信經營及維護市場交易秩序。

若有違反誠信相關規範之情形，將依違規情節處以警告、申誡、記過等懲處措施；除追究違規人員責任外，相關管理主管亦須負擔督導責任，以落實管理機制之有效運作。2025 年期間未發生任何貪腐事件，亦無涉及反競爭行為、反托拉斯或壟斷法相關違規案件。

### 3.2.3 政策溝通管道及申訴機制

馬光集團積極推動企業永續經營，並重視與利害關係人的溝通。為即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，本公司設有利害關係人專區，可隨時以電話、書面、傳真及電子郵件等方式與本公司聯繫，當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理制定因應措施。

#### 申訴及建議管道與程序

本公司訂有《集團檢舉制度管理辦法》，建立檢舉、申訴及獎勵制度，並設置專責受理單位及多元溝通管道，作為員工及其他利害關係人反映不誠信行為、不當行為或提出相關疑慮與建議之溝通機制。針對檢舉案件，本公司明訂受理原則、調查程序、處理時程及保密機制，並依規定辦理後續調查及改善措施，以維護利害關係人權益及落實誠信經營。2025 年，本公司共受理檢舉案件 0 件。

#### 1. 受理原則

利害關係人如發現下列情形，均可透過口頭、書面或電子郵件等方式提出檢舉或申訴：

- 違反本公司《誠信經營守則》及企業社會責任相關規範。
- 職場不法侵害案件，包括但不限於任何形式之歧視、性騷擾及其他騷擾行為。
- 公司現行管理制度、相關規章或工作業務執行過程中損害個人合法權益之情事。

#### 2. 調查程序及處理時程

- 檢舉人得以具名或匿名方式提出檢舉，惟應提供具體事證及相關資訊，以利後續查證與調查；本公司鼓勵具名檢舉，以利案件溝通及調查作業之進行。
- 檢舉案件受理後，將依標準作業程序進行調查，原則上應於一個月內完成並結案，必要時得延長一個月。
- 調查完成後將製作結案報告，並依調查結果採取必要之改善及矯正措施，以降低類似事件再次發生之風險，並適時向檢舉人說明案件處理結果。

### 3. 保密機制

本公司對檢舉人、被檢舉人及參與案件處理之相關人員均採取嚴格保密措施，相關資訊非經授權不得對外揭露。所有案件均由專責單位依規定辦理，以確保調查程序之公正性、獨立性及有效性，維護當事人權益與檢舉制度之公信力。

- 申訴及檢舉信箱：[taroyang@mkholding.com.tw](mailto:taroyang@mkholding.com.tw)
- 申訴地址：高雄市鼓山區明誠三路 693 號 4 樓
- 受理單位：稽核室
- 詳細之誠信經營相關政策或經營管理相關法規政策可參閱[馬光集團官網 - 公司治理](#)。

## 3.3 風險管理

透過定期執行各項風險評估與管理作業，持續關注外部環境變化及潛在風險衝擊，以降低營運風險並強化企業韌性，進而掌握未來發展機會，朝向永續經營與永續發展願景邁進。

### 風險政策

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

### 風險因應措施

| 風險類型 | 風險衝擊                        | 權責單位 | 因應措施                                                                     |
|------|-----------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------|
| 財務風險 | 管理與營運活動相關之利率風險、匯率風險、通貨膨脹等因子 | 財務部  | 辨認、評估並規避市場之不確定性，以降低市場變動對公司財務績效之潛在不利影響。<br>● 利率風險：與銀行維持良好關係，取得合理的融資額度利率條件 |

| 風險類型  | 風險衝擊                                                        | 權責單位 | 因應措施                                                                                                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                                             |      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 匯率風險：本公司六成之營收來源於新加坡，故以新加坡幣為功能性貨幣，並且密切注意匯率變動，以供換匯所需</li> <li>● 通貨膨脹：與供應商維持良好互動，注意市場價格波動</li> <li>● 資本風險：財務政策以穩健保守為原則，避免從事高風險、高槓桿投資及衍生性商品等交易行為</li> </ul> |
| 供應鏈風險 | 供應商無法提供原物料或醫療耗材，導致本公司無法提供客戶藥品或服務之風險                         | 採購部  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 與廠商皆訂有長期合約規範</li> <li>● 持續拓展海外授權，以降低進貨集中所面臨之風險法遵風險</li> </ul>                                                                                           |
| 法遵風險  | 未能遵循醫療、藥事、個人資料保護、公司治理或其他相關法令規範，可能導致主管機關裁罰、法律訴訟、營運中斷及商譽受損等風險 | 股務部  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 訂有《公司治理實務守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序》</li> <li>● 訂有內控內稽管理制度及內部稽核人員任免辦法</li> </ul>                                               |
| 資安風險  | 網路攻擊與資訊外流恐影響智慧財產、客戶資訊的保護，造成嚴重財務損失與法律問題之風險                   | 資訊部  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 加強軟、硬體多層次之資訊安全防護，包含複雜性密碼驗證、主機與用戶端防毒、上網行為管理、惡意網站防護、防火牆阻擋、主機資料備份、加密等，以確保資訊安全，並建置明確且嚴格之內部控制制度</li> </ul>                                                   |
| 勞僱風險  | 人才招聘、留任及勞資關係管理等議題，可能影響醫療服務品質、營運效率與企業穩定發展，並衍生勞資爭議、法規裁罰及聲譽風險  | 人資部  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供具有競爭力的薪酬制度、專業的教育訓練及完善的員工福利，以吸引更多優秀的人才，減少人員異動。</li> </ul>                                                                                              |

### 3.4 資訊安全與客戶隱私保護

#### 重大主題：資訊安全

| 對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊（機會）                                   | 對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊（風險）                                          | 2025 年投入資源                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 強化資訊安全管理可提升系統穩定性與資料保護能力，降低營運中斷與資料外洩風險，並提升客戶、員工及合作夥伴對公司的信任。 | 若資訊系統遭受駭客攻擊、病毒感染、系統故障或人為疏失，可能導致病人個人資料外洩、病歷遺失、醫療服務中斷，並影響病人隱私及相關權益。 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立資訊安全管理機制，落實系統存取權限管理、定期資料備份、系統更新及防毒防護，並要求員工遵守個人資料保護及資訊安全規範。</li> <li>2. 持續執行系統維護、資料備份及權限管理，2025 年未發生重大資訊安全事件或病人資料外洩事件。</li> </ol> |

#### 策略目標

| 公司對資訊安全之政策或承諾                                                    | 短期目標（1 年）                                                                               | 中長期目標（3-5 年）                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 遵循資訊安全與個資保護相關規範，建立安全可靠的資訊環境，保護公司、顧客、員工及合作夥伴之資料安全與隱私。             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 重大資安事件為 0 件</li> <li>2. 資料外洩事件 0 件</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 重大資安事件為 0 件</li> <li>2. 資料外洩事件 0 件</li> <li>3. 持續強化資訊安全管理及個人資料保護措施</li> </ol> |
| 2025 年目標達成情形                                                     |                                                                                         |                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 重大資安事件為 0 件。</li> </ul> |                                                                                         |                                                                                                                         |

3.4.1 資訊安全管理

隨著數位醫療及資訊科技應用日益普及，資訊安全已成為營運管理的重要議題。馬光集團各營運據點依當地醫療服務型態及法規要求，使用政府醫保系統或委外系統支援日常診療、行政及客戶資料管理作業。針對不同系統來源持續藉由系統權限管理、設備維護、資料備份、資安風險監控及異常事件通報等機制,降低資訊安全風險,確保營運資訊及顧客資料之安全。

資訊安全風險管理架構

馬光集團設有資安專責單位，資安主管向總經理報告資通安全執行狀況，稽核部亦定期檢討資訊安全管理制度及個人資料管理制度執行情形。針對外部資訊系統，依據服務性質、合約或當地規範要求進行權限管理、資料使用控管及必要之溝通追蹤，以確保系統使用及資料處理符合資訊安全與個人資料保護要求。2025 年末發生重大資訊安全事件，亦無因資訊安全事件造成營運中斷、資料外洩或重大財務損失情形。

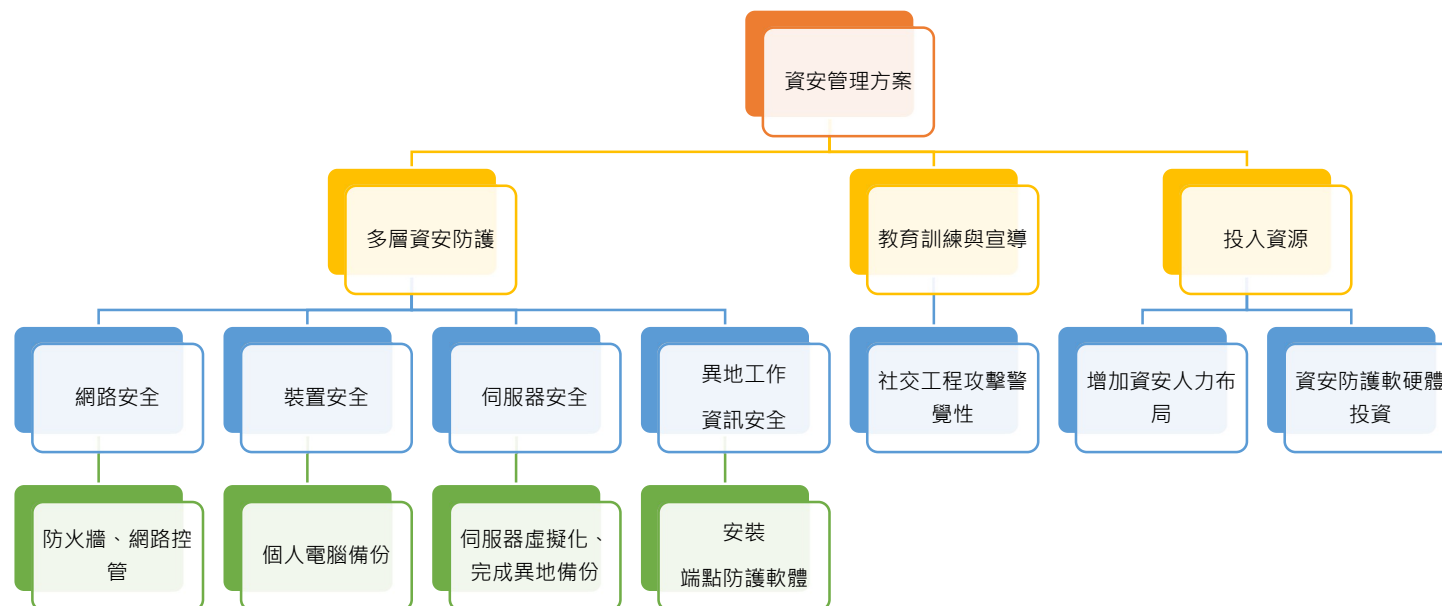
資通安全政策

- (1)建立資通資產監控及管控機制，所有人員均有責任及義務保護其所負責之相關資通資產，以確保本公司重要資通資產之機密性、正確性及可用性。
- (2)人員錄用應進行必要之考核並簽署相關作業規範，以瞭解維護保證資通安全為每位人員之義務，落實於日常工作中。
- (3)本公司資通安全措施，應符合法律之規範與本公司資訊安全政策之要求；所有資通安全規範或程序之建置及修改，須遵循資訊安全管理制度。
- (4)確保內部資料的保護及保存正確與安全，以防止人為意圖不當與不法情形。
- (5)當資通安全事件發生導致權益受損時，進行及時並適當地回應與處理。

具體管理方案

|        |                                                                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 多層資安防護 | A.網路安全：強化網路防火牆與網路控管，防止來自網際網路的惡意攻擊與入侵。<br>B.裝置安全：加強重要核心個人電腦的備份。<br>C.伺服器安全：升級作業系統，完成伺服器虛擬化，並完成異地備份原則。<br>D.異地工作資訊安全：員工可以公發筆電在家上班，緊急安裝端點防護軟體及防毒軟體，在家上班仍能受到防火牆及雲端軟體保護，持續維護資通安全的政策。 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                   |                                                        |
|-------------------|--------------------------------------------------------|
| 教育訓練與宣導           | 加強員工社交工程攻擊的警覺性。                                        |
| 2025 年投入資通安全管理之資源 | 本公司持續投入資通安全管理資源，包含新加坡地區 QnE 系統之資料備份設定、備份紀錄留存及資料復原機制建置。 |



### 3.4.2 病患隱私保護

醫療服務高度仰賴病歷與健康資訊管理，因此除一般個人資料外，亦特別重視病歷資料之保密性、完整性與可用性。集團依各營運據點所在地相關法規要求，建立個人資料保護及資訊安全管理機制，透過電子病歷系統、權限分級管理及資訊安全控管措施，確保病患健康資訊獲得妥善保護，以維護病患權益及醫病信任關係。

|      |                                                                                                                   |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 天津地區 | 嚴格遵循《個人信息保護法》、《醫療機構病歷管理規定》及國家衛生健康委員會有關居民健康檔案管理之相關規範，以保障患者隱私及個人資料安全為原則。管理範圍涵蓋個人身份資料、診療及健康資訊，以及診療過程中所產生之敏感醫療資訊等。相關資 |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|            |                                                                                                                                                          |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|            | 料僅用於診療服務、健康追蹤及法規要求之公共衛生管理用途，未經患者同意，不會向第三方揭露、出售或作為與醫療服務無關之商業用途。                                                                                           |
| 新加坡、馬來西亞地區 | 全面採用電子化病歷及客戶資料管理系統，所有員工均須透過專屬帳號及密碼登入系統，診所電腦亦設有帳號及密碼管理機制。依據職務內容及工作需求設定不同層級之資料存取權限，以確保員工僅能存取執行職務所需之資訊。相關帳號權限及密碼管理作業由資安（IT）及人力資源（HR）部門統籌管理，以降低未授權存取及資料外洩風險。 |

此外，集團持續強化資訊安全管理機制，透過系統權限控管、資料備份、設備管理及風險監控等措施，確保資訊於蒐集、處理、儲存及傳輸過程中的安全性。2025 年度未接獲任何經證實之客戶隱私侵害申訴或遺失客戶資料案件，亦未收到主管機關相關投訴。

## 3.5 供應商管理

### 3.5.1 供應商管理政策

醫療服務品質與病患用藥安全有賴穩定且具品質保證之供應鏈支持，馬光集團持續透過供應商資格審查、採購合作管理及異常事件追蹤機制，確保藥品、醫療耗材及相關服務之供應商符合品質、安全及法規要求，並逐步將環境保護、勞動人權、職業安全衛生、資訊安全及誠信經營等永續議題納入供應商管理機制，共同打造永續供應鏈。

#### 供應商管理流程

|   |           |                                                      |
|---|-----------|------------------------------------------------------|
| 1 | 供應商資料蒐集   | 依採購需求蒐集供應商公司基本資料、產品資訊、合法登記文件、產品許可證明及品質相關佐證資料。        |
| 2 | 供應商資格審查   | 由權責單位依產品或服務性質，確認供應商是否符合品質、安全、法規及供貨能力等基本要求。           |
| 3 | 試用與確認     | 必要時透過試購、試用或文件補充確認產品與服務品質是否符合營運及醫療服務需求。               |
| 4 | 採購合作管理    | 通過資格確認後，依採購需求進行合作，並透過採購紀錄及文件留存管理供應商基本資料與交易資訊。        |
| 5 | 日常供貨追蹤    | 持續關注供貨品質、交期穩定性、產品合法性文件更新及供應異常情形，作為後續合作與管理之參考。        |
| 6 | 異常處理與改善追蹤 | 如發生供貨品質、交期或文件不符等異常情形，將由權責單位與供應商溝通改善，並依改善情形評估後續合作必要性。 |

### 3.5.2 採購策略

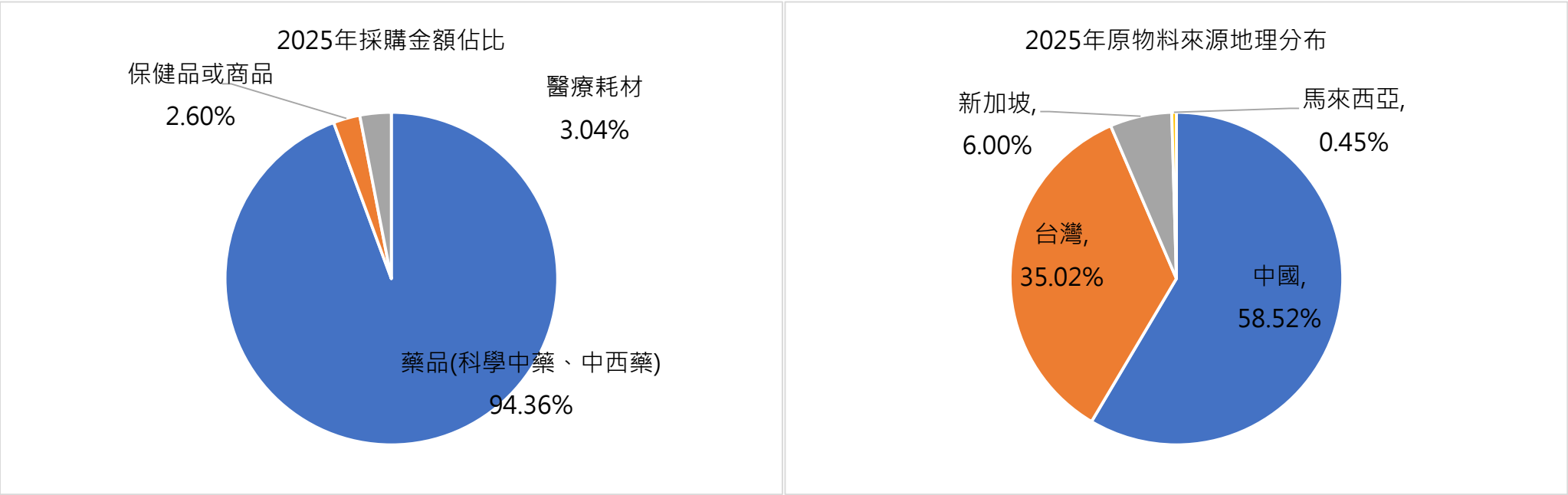
#### 採購規範

所有供應商均需符合本公司採購規範，並致力於在地化採購，為確保供應商符合品質、安全、法規及供貨能力要求，本公司採取下列控管措施：

|                          |                                      |
|--------------------------|--------------------------------------|
| 1. 須具備合法營業資格及當地法規要求之登記文件 | 2. 須提供藥品、醫療器材或相關產品之合法許可證明            |
| 3. 符合相關品質管理或產品安全要求       | 4. 須配合供應商資格審查、文件更新、供貨品質確認及必要之改善追蹤作業。 |

供應商類型

2025 年度馬光集團納入採購管理之主要供應商共計 34 家，供應商類型主要包括藥品（科學中藥、中西藥）、保健品或商品、醫療耗材等類別，其中以藥品(科學中藥、中西藥) 類供應商之採購金額占比最高。本公司多直接向合格供應商及授權代理商採購，供應鏈結構以直接交易之一級供應商為主。另外，新加坡及馬來西亞地區之科學中藥主要向馬光國際採購，再由馬光國際向合格藥品供應商進貨，以確保產品來源穩定及品質一致性。本年度馬光集團原物料採購及來源地理分布圖如下：



主要供應商採購支出比例

| 供應商類型        | 服務/產品類型 | 向供應商支付的金額占當年度採購金額之百分比 | 地理位置 |
|--------------|---------|-----------------------|------|
| 藥品(科學中藥、中西藥) | 西藥及中成藥  | 23.82%                | 國外   |
| 藥品(科學中藥、中西藥) | 西藥及中成藥  | 12.63%                | 國外   |
| 藥品(科學中藥、中西藥) | 科學中藥    | 10.98%                | 國內   |

| 供應商類型        | 服務/產品類型 | 向供應商支付的金額占當年度採購金額之百分比 | 地理位置 |
|--------------|---------|-----------------------|------|
| 藥品(科學中藥、中西藥) | 西藥及中成藥  | 7.45%                 | 國外   |
| 藥品(科學中藥、中西藥) | 西藥及中成藥  | 3.66%                 | 國外   |

## 在地採購

為兼顧醫療服務品質、供應穩定性及在地經濟發展，本公司於各營運地區優先評估符合品質、法規及供貨能力要求之在地供應商，透過在地採購策略縮短供應鏈距離、提升供貨效率，並降低供應中斷風險。

臺灣、新加坡、馬來西亞地區主要採購科學中藥、中藥材、保健產品及醫療耗材，優先與具品質保證及良好商譽之供應商建立長期合作關係；天津地區則依當地藥品集中採購及招標制度，透過政府核准之藥品目錄及合格供應商進行採購，在地採購比例達 100%。2025 年度各營運地區在地採購占比如下表：

| 項目     | 2024 年 |         |       | 2025 年 |         |        |         |
|--------|--------|---------|-------|--------|---------|--------|---------|
|        | 天津     | 新加坡     | 台灣    | 天津     | 新加坡     | 馬來西亞   | 台灣      |
| 在地採購占比 | 100 %  | 38.35 % | 100 % | 100 %  | 28.73 % | 29.24% | 95.09 % |

註：

1. 在地採購占比=當年度當地供應商進貨金額 ÷ 當年度進貨總金額 × 100%
2. 在地採購係指採購的物料或設備由當地廠商設計、製造及組裝，或是上述部分流程由當地廠進行亦可，不包含僅當地廠商代理進銷貨之廠商。
3. 馬來西亞中醫診所於 2024 年底營運，故自 2025 年起統計在地採購情況。

## 供應商取得認證情形

供應商須依所在地法規及其營業項目，具備合法營業登記及必要合規文件，作為合作之基本條件。公司並依供應產品屬性、法規要求及採購需求，

檢視其品質、食品安全、製造或管理系統等相關認證情形，作為評估供應商品質穩定性與供貨管理能力之依據。有關產品安全、用藥安全及顧客健康安全之管理措施，請參閱 2.2.2「顧客健康安全」。

| 認證名稱            | 認證說明                                                           | 通過認證家數 | 適用供應商類型 / 適用範圍 | 符合情況 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|--------|----------------|------|
| 藥品優良製造規範<br>GMP | 確保產品「正確、安全、穩定地製造」的一套製造品質管理要求。                                  | 3      | 科學中藥或藥品製造供應商   | 全數符合 |
| ISO 22000       | 適用於整個食品鏈生產過程的安全管理，包括所有與食品有關聯的企業組織，例如：食品、飲料、設備、包裝材料、添加劑和原料的生產商。 | 1      | 涉及食品安全管理之產品供應商 | 全數符合 |
| HACCP           | 掌握與瞭解各種食品危害發生的可能性及嚴重性，並建立 CCP 制度與有效監測控管，完善食品安全管制系統。            | 1      | 涉及食品安全管理之產品供應商 | 全數符合 |

註：部分供應商因產品屬性、營運活動或法規要求不同，可能同時取得多項認證，故各認證項目之供應商家數加總不等於供應商總數。

## CH4、綠色營運環境永續

### 4.1 氣候變遷管理

#### 4.1.1 氣候治理架構

馬光集團於 2026 年導入國際金融穩定委員會 ( Financial Stability Board ) 所設定的氣候相關財務揭露 ( Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 以下稱 TCFD )，將氣候變遷議題納入永續發展管理架構，由董事會負責監督氣候相關風險與機會之管理情形，並透過永續發展委員會統籌推動相關議題，以提升營運韌性及因應氣候變遷之能力。

| 治理                                                                                                                                                                       | 策略                                                                                             | 風險管理                                                                                     | 指標與目標                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事會為氣候治理之最高監督單位，負責監督氣候相關風險與機會管理情形，並定期檢視氣候變遷議題對公司營運之影響。</li> <li>● 永續發展委員會負責氣候策略之規劃與推動，整合各部門資源執行相關行動方案，並定期向董事會報告執行情形。</li> </ul> | <p>依循 TCFD 架構精神，評估氣候變遷對營運據點、醫療服務、供應鏈管理及能源使用之潛在影響，辨識短期、中期及長期氣候相關風險與機會，並研擬調適與管理措施，以提升組織營運韌性。</p> | <p>將氣候相關風險納入既有風險管理机制，透過跨部門討論與定期檢視，辨識實體風險及轉型風險對營運之影響，並依風險程度擬定因應措施及管理方案，整合於公司現行風險管理制度。</p> | <p>持續追蹤能源使用量、溫室氣體排放量等氣候相關指標，並依據營運特性逐步建立管理目標與改善措施，定期檢視執行成果，作為氣候管理績效追蹤之依據。請參閱 4.1.3「指標與目標」。</p> |

4.1.2 氣候風險與機會評估

本公司參考 TCFD 架構所建議之實體風險、轉型風險及潛在機會進行辨識與評估，分析其對營運、財務及供應鏈之影響程度，並擬定相應之管理措施，以提升企業因應氣候變遷之能力及長期營運韌性。

實體風險

| 風險類別 | 風險項目                   | 潛在營運或財務影響                                                               | 預期影響 | 財務影響            | 管理方針                                                                                                                       |
|------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 立即性  | 極端天氣事件<br>(颱風、強降雨、強陣風) | 醫師、護理人員及行政人員無法正常通勤，影響診所營運及門診服務，進而降低醫療服務量並影響營收；或能源供應不穩、跳電或停電，導致公司直接成本升高。 | 短期   | 營收減少、成本費用上升     | <ul style="list-style-type: none"><li>定期檢視各診所與醫療據點之防災及緊急應變措施；強化供電、資訊系統及醫療設備備援能力。</li><li>持續關注氣象資訊及災害預警資訊，提升營運韌性。</li></ul> |
| 長期性  | 平均氣溫上升                 | 逐年攀升的平均溫度，營運據點仰賴空調的耗電增加。                                                | 長期   | 能源成本上升、空調設備投資增加 | 汰換高效率空調設備及節能照明設備，以降低空調用電需求及能源成本增加之影響。                                                                                      |

轉型風險

| 風險類別    | 風險項目  | 潛在營運或財務影響                               | 預期影響 | 財務影響        | 管理方針                                                      |
|---------|-------|-----------------------------------------|------|-------------|-----------------------------------------------------------|
| 政策與法規風險 | 政策與法規 | 各國修訂減碳相關法令，規定企業揭露溫室氣體排放、廢棄物排放等，使營運成本上升。 | 短期   | 營運管理及合規支出增加 | 持續關注國內外氣候相關法規及主管機關政策動態，逐步推動溫室氣體盤查、氣候資訊揭露及相關管理制度，降低法規遵循風險。 |
| 技術風險    | 醫療轉型  | 為了採取更先進的醫療設備達到減碳目標，使營運成本上升。             | 中期   | 資本支出及營運成本增加 | 評估醫療科技發展趨勢及實際營運需求，逐步導入智慧醫療、數位化管理及高效率醫療設備，以提升服務品質及營運效率。    |

| 風險類別 | 風險項目       | 潛在營運或財務影響                                                 | 預期影響 | 財務影響        | 管理方針                                                                                                                                           |
|------|------------|-----------------------------------------------------------|------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 市場風險 | 市場需求變化     | 民眾關注診所是否節能環保、取得醫材時是否有過度造成環境破壞，若未滿足客戶期待，也可能使訂單減少，營收下降。     | 長期   | 營收下降、品牌價值受損 | 持續關注病患及利害關係人對環境永續、健康照護及綠色營運之需求，透過提升服務品質、推動節能減碳及強化永續資訊揭露，維持品牌競爭力及病患信任。                                                                          |
|      | 原物料成本上漲    | 氣候變遷可能影響部分中藥材之生長環境與供應穩定性，造成原料取得困難、採購成本增加，或影響部分診療及調理服務之供應。 | 中期   | 營運成本上升      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 推廣中藥材的優良農業規範（GAP）與有機種植，確保供應穩定性並減少對野外採集的依賴。</li> <li>● 建立多元供應商管理機制，並透過供應商評選及定期評估作業降低供應中斷風險。</li> </ul> |
| 名譽   | 負面新聞/ 訴訟風險 | 因醫療爭議產生負面新聞與訴訟爭議。                                         | 短期   | 營收下降、品牌價值受損 | 建立客訴處理及溝通機制，定期檢視風險事件並落實改善措施；同時透過資訊公開揭露及利害關係人溝通，維護品牌形象與社會信任。                                                                                    |

## 機會

| 機會類別  | 機會項目   | 潛在營運或財務影響                     | 影響期程 | 財務影響   | 管理方針                                           |
|-------|--------|-------------------------------|------|--------|------------------------------------------------|
| 資源效率  | 能源效率提升 | 透過節能改善降低成本並提升營運效率。            | 短期   | 能源成本降低 | 持續推動節能管理措施，定期檢視能源使用狀況，提升能源使用效率並降低營運成本。         |
| 產品和服務 | 低碳醫療   | 減少紙張與病患交通往來成本、降低醫療廢棄物、降低環境為害。 | 中期   | 能源成本降低 | 推動電子化文件管理、病歷數位化及無紙化作業，並落實廢棄物分類與資源回收措施，以降低環境衝擊。 |

| 機會類別 | 機會項目     | 潛在營運或財務影響                                  | 影響期程 | 財務影響    | 管理方針                                                      |
|------|----------|--------------------------------------------|------|---------|-----------------------------------------------------------|
| 市場   | 氣候相關疾病增加 | 極端氣候下的高溫導致容易中暑，中醫療法（穴位按摩與刮痧）等新需求轉型，提升獲利能力。 | 長期   | 新市場營收增長 | 持續關注氣候變遷對民眾健康之潛在影響，強化中醫調理、疼痛照護及預防保健服務，並評估長期健康照護需求變化之市場機會。 |
| 韌性   | 企業韌性     | 提升組織因應氣候變遷及外部環境變動之能力，降低營運中斷風險，支持企業永續經營。    | 長期   | 營運風險降低  | 培育不同職類的 ESG 人員，提升氣候變遷的因應能力。                               |

註：影響期程：短期為 1 年內；中期為 3-5 年；長期為 5 年以上。

4.1.3 指標與目標

為落實氣候變遷管理及持續提升環境管理績效，馬光集團透過營運設備管理、員工氣候意識培養及溫室氣體管理等面向，逐步建立氣候相關管理指標及目標。

| 項目       | 2025 年行動                         | 2026 年目標                                                                                |
|----------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 營運設備管理   | 檢視各營運據點主要耗能設備（空調、照明等），並評估設備汰換需求。 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 完成主要耗能設備盤點。</li><li>● 完成至少 1 項節能改善措施。</li></ul> |
| 員工氣候意識培養 | 辦理氣候變遷、節能減碳或環境教育相關宣導活動。          | <ul style="list-style-type: none"><li>● 完成員工環境教育宣導。</li><li>● 持續宣導節能減碳及環保觀念</li></ul>   |
| 溫室氣體管理   | 完成台灣地區 ISO14064-1 溫室氣體盤查。        | 逐步將子公司納入盤查範圍，以擴大集團溫室氣體管理覆蓋率。                                                            |

## 4.2 永續環境管理

### 4.2.1 能源與溫室氣體管理

#### 能源管理

本公司主要使用的能源以營運場所之照明、空調、資訊設備所使用之外購電力為主，目前尚未使用再生能源。2025 年能源總消耗量為 49.475 吉焦 ( GJ )。考量集團營運據點分布於多個國家及地區，現階段能源盤查範圍以台灣總公司為主，尚未涵蓋海外據點。未來將視管理需求及資料蒐集成熟度，逐步擴大能源管理及盤查範疇，持續致力於提升各項資源使用效率，並透過能源管理及節能措施降低營運過程中的環境負荷。

| 項目                                     | 單位             | 2024 年  | 2025 年 |
|----------------------------------------|----------------|---------|--------|
| 非再生能源                                  | 外購電力消耗 ( kWh ) | 156,450 | 13,740 |
|                                        | 外購電力消耗 ( GJ )  | 563.348 | 49.475 |
| 能源總使用量 ( GJ )                          |                | 563.348 | 49.475 |
| 營業收入 ( 萬元新台幣 )                         |                | 4,099   | 3,534  |
| 能源密集度 = 能源總使用量 ( GJ ) / 營業收入 ( 萬元新台幣 ) |                | 0.14    | 0.01   |

註：

1.各能源熱值係數為參考經濟部能源署 2025 年 8 月 12 日更新之能源產品單位熱值表。電力 1 kWh=860 kcal。能源熱值 ( GJ ) = 能源使用量 \* 能源熱值係數 ( kcal )

\*4.187/1,000,000。2.盤查邊界為台灣總公司。

#### 節能減碳行動

| 節能減碳策略   | 內容                                                                                                                                                                                                    |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 提升能源使用效率 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 陸續改善各門市及辦公室照明與空調設備，逐步採用高效率 LED 燈具及變頻空調設備，以降低能源消耗。</li> <li>● 推動辦公室節能措施，宣導中午休息時間及下班後關閉非必要照明、冷氣及電器設備，減少能源浪費。</li> <li>● 持續辦理節能宣導，提升員工節能意識，落實日常節電行動。</li> </ul> |
| 推動無紙化    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 各診所陸續取消初診表、治療同意書、提貨單及退貨單等表格，透過電子化作業流程進行管理。</li> </ul>                                                                                                        |

溫室氣體管理

本公司已實施簡易之組織溫室氣體盤查，我們參考 ISO 14064-1 國際標準執行，並於 2024 年完成首次組織溫室氣體盤查，作為本公司溫室氣體管理之基礎，同時將 2024 年設定為減碳基準年，以利後續追蹤減碳績效及規劃相關管理措施。

本公司係屬生技醫療產業，未涉及製造生產活動，因此整體溫室氣體排放相較製造業低。排放來源主要來自空調設備冷媒逸散所產生之直接溫室氣體排放（範疇一），以及營運場所使用外購電力所產生之能源間接溫室氣體排放（範疇二）。2025年度溫室氣體排放量統計結果顯示，範疇一排放量為8.5650公噸 CO<sub>2</sub>e，範疇二排放量為6.5100公噸 CO<sub>2</sub>e，溫室氣體排放總量為15.075公噸 CO<sub>2</sub>e。相較於2023年及2024年，2025年排放量大幅下降，主因係為東港據點營運型態調整所致。原由本公司經營之餐飲業務於2024年10月結束營運，並自2024年12月起將該空間出租予銀行。租賃後，該樓層之電力使用及電費改由承租方自行負擔，未納入本公司能源使用及溫室氣體排放盤查範圍，因此2025年度本公司用電量及電力相關溫室氣體排放量較前一年度顯著減少。

| 項目                                  | 2023年   | 2024年   | 2025年  |
|-------------------------------------|---------|---------|--------|
| 範疇一（直接排放）                           | 8.5650  | 8.5650  | 8.5650 |
| 範疇二（間接排放）                           | 78.8000 | 74.1600 | 6.5100 |
| 合計（公噸 CO <sub>2</sub> e）            | 87.365  | 82.725  | 15.075 |
| 碳排放密集度（公噸 CO <sub>2</sub> e /萬元新台幣） | 0.0225  | 0.0202  | 0.0043 |

- 註：
- 1. 單位：公噸 CO<sub>2</sub>e
  - 2. 用電量依據台電公司每年公告之電力排碳係數計算，其他則依台灣環境部2024年2月5日公告之溫室氣體排放係數管理表。
  - 3. 盤查範圍為台灣子公司馬光國際開發股份有限公司。

## 4.2.2 水資源與廢棄物管理

### 水資源管理

由於營運型態以醫療服務及行政辦公為主，用水需求相對穩定。各據點主要取用合法供水系統提供之自來水或地下水。2025 年度總用水量為 260 公噸，用水密集度為 0.074。為瞭解營運據點面臨之水資源風險，透過世界資源研究所 ( World Resources Institute, WRI ) 的水風險評估工具，評估各營運據點的水資源壓力和水風險情況，評估結果顯示，台灣營運據點位於中低度水資源壓力地區，新加坡據點屬低度水資源壓力地區，天津據點則位於高度水資源壓力地區。未來將持續關注各營運據點所在地區之水資源風險變化，強化用水管理及節水宣導措施，提升水資源使用效率，以降低營運活動對環境之影響。

| 區域        | 用水結構 | 取水源           | 水壓力/衝擊描述 | 取水量(公噸) | 用水密集度 ( 公噸/萬元新台幣 ) |
|-----------|------|---------------|----------|---------|--------------------|
| 台灣(高雄、東港) | 日常用水 | 自來水公司<br>地下水井 | 中低度      | 260     | 0.074              |
| 新加坡       | 日常用水 | 自來水公司         | 低        | -       |                    |
| 天津        | 日常用水 | 自來水公司         | 高        | -       |                    |
| 馬來西亞      | 日常用水 | 自來水公司         | 低        | -       |                    |

註：

1. 因無製程用水，故取水量同排水量，無耗水量。
2. 用水量統計範圍為台灣高雄總公司為主，新加坡及天津據點尚未納入。

### 廢棄物管理

本公司營運過程中產生的廢棄物主要來自診所及辦公場所產生之生活垃圾，以及醫療服務過程產生之相關廢棄物。醫療服務過程產生之相關廢棄物又可依其性質分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物。公司依循各營運所在地之廢棄物及醫療廢棄物管理規定，建立分類收集、包裝標示、暫存、

清運及處理作業流程，其中需專門處理之醫療廢棄物委託合格清除處理機構辦理清運處置，以降低對環境及人員安全之潛在影響。2025 年醫療廢棄物產生量為 0.28 公噸。

| 廢棄物種類   |                     | 處理方式                                                                        | 廢棄物產生量 | 焚化   |      | 回收再利用 |    |
|---------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------|------|------|-------|----|
|         |                     |                                                                             | 公噸     | 公噸   | 比例   | 公噸    | 比例 |
| 生活垃圾    |                     | 由承租大樓統一進行處理。                                                                | -      | -    | -    | -     | -  |
| 一般事業廢棄物 | 藥物廢棄物               | 公司所使用之藥品非屬管制之有害藥物，故若因效期、破損或其他原因需進行廢棄，係依所在地廢棄物管理法規進行分類、密封包裝，再依一般事業廢棄物清運程序處理。 | -      | -    | -    | -     | -  |
| 有害事業廢棄物 | 醫療廢棄物(銳器及棉籤、一次性床單等) | 針對銳器、棉籤、一次性床單等醫療服務過程產生之廢棄物，依感染性或非感染性特性分類收集，使用專用容器或包材妥善封裝，並委託合格業者清運處理。       | 0.28   | 0.28 | 100% | 0     | 0% |

- 註：
- 1. 生活垃圾及部分資源回收物因多由承租大樓或地方清運系統統一處理，故難以精確統計重量。
  - 2. 藥物廢棄物產生量較少，且多依所在地規定納入一般事業廢棄物進行清運，故難以精確統計重量。
  - 3. 醫療廢棄物統計範圍以天津、新加坡、馬來西亞營運據點可取得清運紀錄之醫療廢棄物為主。

## CH5、社會責任與關懷實踐

### 5.1 多元招募與留任

本公司依據《勞動基準法》及各營運所在地相關法規，訂定人事管理制度（如「員工守則」），並設置專責單位負責人力資源管理與制度執行。相關規範明訂員工及應徵者之權利與義務，並涵蓋性騷擾防治、申訴機制及懲處原則，以維護員工權益並營造安全且友善之職場環境。

為支持營運發展及提升組織競爭力，本公司持續推動多元化人力政策，於人力配置上兼顧性別、年齡、國籍及專業背景之多樣性，並以專業能力與職務需求為主要考量，建立具包容性與發展潛力之人力結構。雖目前尚未聘用身心障礙員工，未來將持續依營運需求、職務特性及職務適配性，評估並推動相關就業機會之提供，逐步強化多元人才延攬與友善職場建構。

#### 5.1.1 員工概況

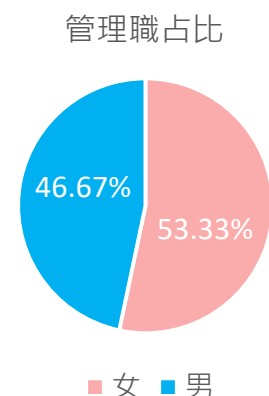
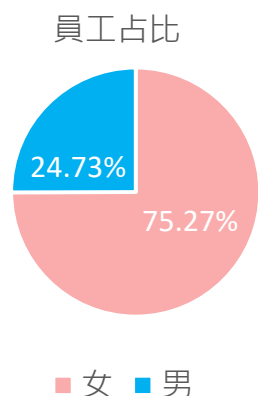
##### 員工結構

截至 2025 年底，本公司員工總數為 465 人，其中男性占 24.73%，女性占 75.27%；女性主管占管理職比例為 53.33%。就各地區人力變動情形觀察，天津地區員工人數由 2024 年 255 人減少至 162 人，主要反映當地營運規模調整；新加坡及馬來西亞地區員工人數由 228 人增加至 297 人，顯示該區業務持續擴展；台灣地區員工人數由 8 人減少至 6 人。整體而言，本年度員工結構變動主要受各地區業務發展及人力配置策略調整所影響。

##### 非員工結構

本公司部分事務視營運需求委由派遣公司或承包商辦理，例如辦公室清潔服務等。2024 年底及 2025 年底各有 2 名女性派遣人員。

| 類別     |            | 男     |        | 女   |        | 小計  |         |
|--------|------------|-------|--------|-----|--------|-----|---------|
|        |            | 人數    | 占該類別比例 | 人數  | 占該類別比例 | 人數  | 占全體員工比例 |
| 職務     | 管理職        | 7     | 46.67% | 8   | 53.33% | 15  | 3.23%   |
|        | 非管理職       | 108   | 24.00% | 342 | 76.00% | 450 | 96.77%  |
| 地區     | 天津地區       | 48    | 29.63% | 114 | 70.37% | 162 | 34.84%  |
|        | 新加坡與馬來西亞地區 | 66    | 22.22% | 231 | 77.78% | 297 | 63.87%  |
|        | 台灣地區       | 1     | 16.67% | 5   | 83.33% | 6   | 1.29%   |
| 雇用型態   | 全職員工       | 88    | 23.53% | 286 | 76.47% | 374 | 80.43%  |
|        | 兼職員工       | 27    | 29.67% | 64  | 70.33% | 91  | 19.32%  |
| 年齡     | 30 歲以下     | 25    | 35.21% | 46  | 64.79% | 71  | 15.27%  |
|        | 31~50 歲    | 57    | 22.49% | 192 | 77.51% | 249 | 53.55%  |
|        | 51 歲以上     | 33    | 22.76% | 112 | 77.24% | 145 | 31.18%  |
| 學歷     | 研究所        | 11    | 37.93% | 18  | 62.07% | 29  | 6.24%   |
|        | 大專院校       | 82    | 26.89% | 223 | 73.11% | 305 | 65.59%  |
|        | 高中職及以下     | 22    | 16.79% | 109 | 83.21% | 131 | 28.17%  |
| 多元聘用   | 身心障礙員工     | 0     | 0.00%  | 0   | 0.00%  | 0   | 0.00%   |
| 全體員工合計 |            | 465 人 |        |     |        |     |         |



註：本表資料係依據截至 2025 年 12 月 31 日仍在職之契約人員統計。

### 5.1.2 員工薪資及福利

馬光集團重視員工價值與工作貢獻，致力建立兼具公平性、競爭力及激勵性的薪酬福利制度，透過合理薪資給付、績效管理機制及多元福利措施，吸引及留任優秀人才，並提供穩定且友善的工作環境，以支持員工與公司共同成長。

#### 薪酬制度

本公司依據各地區法令規範、市場薪資水準、職務內容、專業能力及員工工作績效等因素，建立薪酬管理制度，定期檢視薪資水準與市場競爭力，以維持合理且具吸引力的薪資架構。同時，公司持續改善醫療設備與執業條件，並提供具市場競爭力之薪酬福利制度，以提高醫師及醫療專業人員之留任意願。公司透過績效管理機制追蹤員工工作成果，作為獎酬、晉升及人才發展之重要參考依據，期望藉由績效與獎酬連結，鼓勵員工持續提升專業能力與工作表現。

2025 年女男基本薪資與薪酬的比率

| 項目          | 男       | 女       |
|-------------|---------|---------|
| 管理職平均月薪     | 91,760  | 120,000 |
| 管理職男女薪酬比    | 43.33%  | 56.67%  |
| 非管理職平均月薪    | -       | 43,400  |
| 非管理職男女薪酬比   | -       | 100.00% |
| 主管職員工薪資平均數  | 70,587  |         |
| 主管職員工薪資中位數  | 115,000 |         |
| 非主管職員工薪資平均數 | 43,400  |         |
| 非主管職員工薪資中位數 | 41,000  |         |

註：薪資數據統計範圍為台灣地區。

績效考核

績效管理機制可將組織營運目標與員工工作成果相互連結，作為檢視工作表現及規劃人才發展之基礎。台灣、新加坡、天津及馬來西亞地區均依各據點之管理制度與實際營運需要，定期辦理員工績效評估。由人力資源單位依管理階層所訂之每月門診目標擬定績效方案，並通知各門診據點；各門診主任再依據單位目標，設定具體且可衡量之個人工作目標，於執行期間持續檢視目標達成情形，並視實際狀況調整目標或啟動績效輔導。績效評估結果除用於檢討門診營運成果及核發團隊獎勵外，亦作為員工獎金、晉升、教育訓練及績效改善輔導之參考，以促進員工工作表現、專業能力與組織營運目標之共同提升。

2025 年績效考核情況

| 項目   | 類別   | 符合考核資格人數 | 完成考核人數 | 完成率     |
|------|------|----------|--------|---------|
| 性別   | 男    | 21       | 21     | 100.00% |
|      | 女    | 92       | 92     | 100.00% |
| 員工類別 | 管理職  | 27       | 27     | 100.00% |
|      | 非管理職 | 86       | 86     | 100.00% |
| 合計   |      | 113      | 113    | 100.00% |

註：本表統計對象為符合年度績效考核資格之員工，非全體員工人數。考核完成率以 2025 年度符合績效考核資格之員工為分母計算。

## 退休制度與退職保障

本公司重視員工退休後之生活保障，並依各營運所在地之法令規範辦理退休金及相關退職後福利制度，以協助員工建立穩定之退休保障基礎。在臺灣地區，馬光台灣及國內子公司依《勞工退休金條例》辦理確定提撥退休金制度，每月提撥不低於員工薪資 6%至個人退休金專戶；於中國地區，則依當地社會保險及退休金相關規定，按政府規範比例提撥至員工個人帳戶；其他海外營運據點亦依所在地法令規定辦理相關退休金提撥作業。相關提撥金額均認列為當期費用。透過制度化退休金提撥及退職保障機制，優化員工長期職涯安全與生活保障，協助員工安心投入工作，並與公司共同成長。

2025 年集團近年退休金提撥情形

| 提撥總金額       | 員工人數 | 參與退休制度人數 | 參與比例 |
|-------------|------|----------|------|
| \$31,331 仟元 | 465  | 305      | 66%  |

## 員工福利

除依法提供年假、婚假、產假、喪假及相關保險等法定福利外，亦依據不同營運地區之法令要求及員工需求，提供多元化福利措施，完善員工照護制度。新加坡及馬來西亞地區提供員工醫療保險、中醫醫療補助、牙科與眼科福利，以及生日禮金、結婚補助、喪葬慰問金與育兒相關補助等福利措施；天津地區則提供防暑降溫補貼、取暖補貼、節日福利及各項關懷措施，以照顧員工工作與生活需求。除日常福利外，公司亦透過團隊活動、員工聚餐及各項關懷措施，促進同仁交流與團隊凝聚力，營造尊重、多元與友善的職場文化，提升員工幸福感及組織向心力。

| 福利層面 | 福利內容說明                                   |
|------|------------------------------------------|
| 健康照護 | 中醫診療補助、牙科及眼科補助、員工健康檢查、法定社會保險及住房公積金       |
| 家庭支持 | 生育津貼、陪產假、結婚禮金、喪葬慰問金                      |
| 友善職場 | 明亮舒適工作環境、防暑降溫費、冬季供暖補貼、彈性排班及兼職聘僱、完善勞動保障制度 |
| 生活關懷 | 生日禮金、節日禮金、帶薪年假、春酒餐會等員工聯誼活動               |

育嬰假實施

馬光集團致力打造友善育兒及家庭支持環境，除依法提供育嬰留職停薪制度外，亦持續透過完善的人力資源管理措施，協助員工於家庭照顧與職涯發展間取得平衡。2025 年度共有 2 位女性員工符合育嬰留職停薪後復職條件，並全數順利返回工作崗位，復職率達 100%。此外，2024 年度復職員工共 3 人，其中 2 人於復職滿一年後仍持續任職，留任率達 66.67%，顯示公司持續支持員工兼顧工作與家庭責任，並有助於提升人才留任與組織穩定發展。

註：  
復職率 = 報告年度實際復職人數 / 報告年度應復職人數  
留任率 = 報告年度之前一年復職滿一年人數 / 報告年度之前一年復職人數

|       |   |                     |        |
|-------|---|---------------------|--------|
| 獲假復職率 | 男 | 2025 年度育嬰假後應復職人數    | 0      |
|       |   | 2025 年度育嬰假後實際申請復職人數 | 0      |
|       |   | 復職率                 | 0%     |
|       | 女 | 2025 年度育嬰假後應復職人數    | 2      |
|       |   | 2025 年度育嬰假後實際申請復職人數 | 2      |
|       |   | 復職率                 | 100%   |
| 獲假留任率 | 男 | 2024 年度復職人數         | 0      |
|       |   | 2024 年度復職滿一年人數      | 0      |
|       |   | 留任率                 | 0%     |
|       | 女 | 2024 年度復職人數         | 3      |
|       |   | 2024 年度復職滿一年人數      | 2      |
|       |   | 留任率                 | 66.67% |

5.1.3 人才吸引、留任與發展

人才招聘

本公司依據各營運地區之業務發展、職務需求及人才市場條件，透過線上招募平台、員工推薦、主動人才尋訪、人才庫經營及專業獵才顧問等管道接觸合適人選，並視職務專業程度、人才供給情形與招募急迫性配置招募資源。針對一般營運職務，公司運用公開招募與員工推薦擴大人才來源；對於招募難度較高或具特定專業要求之職務，則透過主動尋訪、專業人才網絡及獵才顧問增加接觸適任人選的機會。考量診所營運

| 地區       | 人才招聘措施                                                                |
|----------|-----------------------------------------------------------------------|
| 新加坡/馬來西亞 | 拓展招募平台與專業網絡、強化員工推薦、檢視非核心職務條件及薪酬競爭力                                    |
| 天津       | 建立醫師人才網絡、強化業界推薦及多點執業醫師招募，並透過提升品牌知名度、門診服務量能、診療環境及具競爭力之聘用條件，吸引及留任醫療專業人才 |

高度仰賴醫師及其他醫療保健專業人員之服務量能與專業品質，本公司亦持續透過提升品牌知名度、強化門診服務量能及優化診療環境，提升對醫療專業人才之吸引力。

台灣

透過多元招募管道（如人力銀行及員工推薦）擴大人才來源，積極招募專業人員

## 2025 年新進、離職員工情況

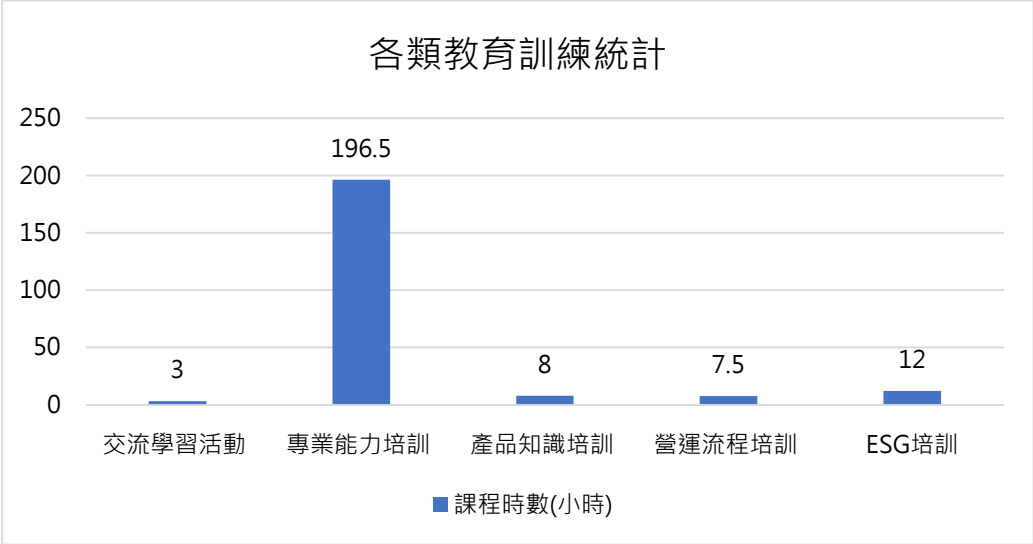
2025 年天津地區離職員工共 127 人，占當年度離職員工之 59.62%，主要受到當地醫療保險政策不確定性及營運環境影響，導致 2024 年至 2025 年間合計關閉 6 間診所，因而產生相應人員異動。

| 類別 |         | 新進員工   |        |        |        | 離職員工   |        |        |        |
|----|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|    |         | 2024 年 |        | 2025 年 |        | 2024 年 |        | 2025 年 |        |
|    |         | 人數     | 比例     | 人數     | 比例     | 人數     | 比例     | 人數     | 比例     |
| 年齡 | 30 歲以下  | 48     | 25.81% | 65     | 38.24% | 56     | 24.14% | 54     | 25.36% |
|    | 31~50 歲 | 101    | 54.30% | 84     | 49.41% | 127    | 54.74% | 107    | 50.23% |
|    | 51 歲以上  | 37     | 19.89% | 21     | 12.35% | 49     | 21.12% | 52     | 24.41% |
| 性別 | 男       | 39     | 20.97% | 44     | 25.88% | 43     | 18.53% | 41     | 19.25% |
|    | 女       | 147    | 79.03% | 126    | 74.12% | 189    | 81.47% | 172    | 80.75% |
| 地區 | 天津地區    | 72     | 38.71% | 34     | 20.00% | 77     | 33.19% | 127    | 59.62% |
|    | 新加坡地區   | 111    | 59.68% | 87     | 51.18% | 155    | 66.81% | 70     | 32.87% |
|    | 馬來西亞地區  | 1      | 0.54%  | 49     | 28.82% | 0      | 0.00%  | 15     | 7.04%  |
|    | 台灣地區    | 2      | 1.07%  | 0      | 0.00%  | 0      | 0.00%  | 1      | 0.47%  |

員工進修

本公司重視員工專業職能、服務流程熟悉度及顧客服務品質之提升，持續提供新進人員教育訓練及全體員工定期教育訓練，並依不同職務需求安排多元課程。除專業技能培訓外，本公司亦透過讀書會分享及在職訓練，鼓勵員工持續學習與知識交流，促進跨職能經驗傳承與組織學習文化。未來公司將持續依據營運發展、服務品質要求及員工職涯成長需求，調整教育訓練內容與資源配置，以培養穩定且具專業能力之人才隊伍，進一步提升整體人力資本品質與組織競爭力。

2025 年本公司教育訓練總參與人次為 324 人次，總訓練時數為 227 小時；其中，主管職與非主管職訓練時數分別為 36 小時及 191 小時。



5.2 員工溝通與人權保障

5.2.1 人權管理

政策承諾

馬光集團重視員工基本權益及職場人權保障，恪遵各營運所在地勞動法規及相關規範，透過既有內部規章及管理機制，致力營造尊重、平等、安全及友善之工作環境。公司現階段雖尚未訂定獨立人權政策，惟已將人權相關理念落實於日常營運管理中，並將持續評估建立人權政策及相關管理機制之可行性。

| 人權議題   | 管理措施                                         |
|--------|----------------------------------------------|
| 禁止童工   | 恪遵各營運所在地勞動法規，於招募及聘僱程序中確認員工年齡，不聘用未達法定工作年齡之勞工。 |
| 禁止強迫勞動 | 禁止任何形式之強迫勞動、債務勞動、人口販運或非自願勞動，員工得依法自由終止勞動契約。   |

|           |                                                                                           |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 平等就業與反歧視  | 員工招募、聘用、升遷及薪酬不因性別、年齡、國籍、宗教、種族或其他身分差異而有所歧視。                                                |
| 職場不法侵害防治  | 建立性騷擾防治及申訴機制，禁止霸凌、騷擾及其他侵害員工人格尊嚴之行為。                                                       |
| 勞動權益保障    | 遵循勞動法令規定，提供合理工時、休假制度及薪資福利，保障員工合法權益。                                                       |
| 職業安全與健康   | 提供安全健康之工作環境，落實感染防護、職業安全衛生及員工健康管理措施。                                                       |
| 結社自由與團體協約 | 尊重員工依法享有之結社自由與集體協商權利，並依各營運據點所在地之相關法令辦理。員工得在法令保障範圍內自由組織、加入工會或參與集體協商，公司不因員工合法行使相關權利而予以不利對待。 |

公司尊重員工依法享有之結社自由、集體協商權及其他勞動權益，並提供多元且暢通的勞資溝通與申訴管道，以維持良好的勞雇關係。截至 2025 年底，馬光集團及其子公司尚未成立或加入工會，亦未簽訂團體協約，團體協約涵蓋員工比例為 0%。未受團體協約涵蓋之員工，其工作條件與聘僱條款均依各營運所在地之勞動法規、勞動契約及內部規章辦理。

2025 年度，馬光集團未發生重大違反勞動法規，以及涉及童工、強迫勞動、歧視、職場不法侵害、妨礙員工結社自由或集體協商之情事，亦無重大人權申訴案件。

### 人權教育與宣導

為提升員工對人權保障、職場平等及職場不法侵害預防之認識，本公司依人權政策與相關管理制度之建置進度，透過內部公告、教育訓練或其他適當方式辦理人權議題宣導，並逐步規劃適用之訓練內容與對象，以強化全體同仁對尊重、平等及友善職場之共同認知，降低相關事件發生風險，以降低人權事件發生風險，強化全體同仁對尊重、平等及友善職場之共同認知。

## 5.2.2 勞資溝通與溝通機制

### 勞資會議運作情形

馬光集團重視與員工之雙向溝通，並依各營運據點之法令要求及實際管理需要，透過勞資會議、主管溝通、人力資源部門、電子郵件及其他適當管道，傳達公司制度與營運資訊，並蒐集員工對工作條件、薪資福利及職場環境等事項之意見。公司依議題性質，由相關權責單位進行評估、回應及必要之後續處理，以促進勞資雙方溝通及維護員工權益。

新加坡地區每年定期召開一次勞資會議，並依不同職位檢視員工薪資安排，相關結果由管理階層評估後決定後續薪資調整。天津、台灣及馬來西亞地區則視營運需求及員工實際情況，不定期召開員工溝通會議，主要針對薪資、工作內容及其他勞動相關事項進行討論；會議所提出之意見與建議，由管理階層進行評估，並視實際情況採取薪資調整、職務異動或其他改善措施，以維持良好的勞資溝通關係。

重大營運變化之溝通機制

本公司如遇可能重大影響員工權益之營運變化，例如組織調整、據點異動、工作條件變更或其他重大人力配置調整，將依各營運所在地勞動法規、勞動契約及公司內部管理程序，於執行前透過主管溝通、人力資源部門、勞資會議或其他適當管道，向受影響員工進行通知、說明與溝通。目前本公司尚未訂定全集團一致之重大營運變化最短提前通知週數；若所在地法規、團體協約或個別勞動契約對提前通知期間另有規定，則依其規定辦理。

員工溝通管道

員工可透過人資部門以口頭、書面或電子郵件等方式，就工作安排、勞動條件、薪資福利、管理制度及其他與員工權益相關之事項提出意見或尋求協助。公司依反映事項之性質，由相關權責單位進行了解、回應及後續處理，並將員工意見作為檢視與精進內部制度之參考。如反映事項涉及違反公司誠信經營規範、企業社會責任規範、職場歧視、騷擾、不法侵害或其他可能損害員工合法權益之情事，員工得依《集團檢舉制度管理辦法》提出正式申訴或檢舉。相關案件之受理原則、調查程序、處理時程、保密措施及正式聯絡資訊，詳見本報告書 3.2.3「政策溝通管道及申訴機制」。本公司禁止因員工善意提出意見、申訴或檢舉，而對其採取解僱、降職、調職、減薪、騷擾或其他不利處置，以確保員工能在安全且受尊重的情況下表達意見及反映疑慮。

|      |                           |           |                |
|------|---------------------------|-----------|----------------|
| 專用信箱 | taroyang@mkholding.com.tw | 意見反映及申訴專線 | +886-7-5550864 |
|------|---------------------------|-----------|----------------|

## 5.3 職場健康與安全管理

### 重大主題：職業健康與安全

| 對經濟、環境和人群的實際與潛在的正面衝擊<br>(機會)                                             | 對經濟、環境和人群的實際與潛在的負面衝擊<br>(風險)                    | 2025 年投入資源                               |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 建立安全、健康的工作環境，有助於保障員工健康及勞動權益，降低職業災害及感染風險，提高員工工作效率、留任率及醫療服務品質，並提升病人安全及企業形象 | 若職場安全不足，可能造成職災、職業傷病或設備操作風險，影響員工健康與權益，並導致營運中斷、罰鍰 | 1. 辦理職安衛教育訓練<br>2. 執行消防定檢<br>3. 鼓勵員工健康檢查 |

### 策略目標

| 公司對職業健康與安全之政策或承諾                                  | 短期目標 (1 年)                                             | 中長期目標 (3-5 年)                                                               |
|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 承諾遵循職業安全衛生相關法規，提供安全、健康且友善的工作環境，並持續提升員工安全意識與風險預防能力 | 1. 重大職災事故為 0 件<br>2. 確保工作場所安全設施充足<br>3. 辦理員工健康促進活動 1 場 | 1. 重大職災事故為 0 件<br>2. 持續改善工作環境及安全設施，營造健康友善的職場<br>3. 提升員工職業安全意識及健康管理能力，建立安全文化 |
| 2025 年目標達成情形                                      |                                                        |                                                                             |
| ● 辦理員工健康促進活動 1 場                                  |                                                        |                                                                             |

5.3.1 職安管理措施與執行情形

本公司已依循各營運所在地職業安全衛生、醫療服務及消防安全等相關法規，並考量營運與醫療服務特性，透過內部作業程序、工作場所安全管理、感染控制、標準防護、緊急通報及保險保障等措施，降低職業災害、感染暴露、針扎傷害、設備操作及突發事件等職安衛風險，維護員工、醫療服務人員及就診民眾之安全與健康。

| 管理面向         | 管理措施                                                                       | 管理目的與效益                     |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 職安衛法規遵循與內部程序 | 依各營運所在地職業安全衛生及醫療服務相關法規執行管理，並透過內部規範與作業程序落實工作場所安全要求。                         | 確保日常營運符合法規要求，作為職安衛風險管理之基礎。  |
| 診所設施與設備安全    | 訂有「診所設施擺放程序」，妥善規劃診所設施、設備配置及作業動線，降低跌倒、碰撞及設備使用風險。                            | 維持安全、整潔且適合醫療服務之工作環境。        |
| 感染控制與標準防護    | 於診療及照護作業中設置手洗及手部消毒設備，並要求依作業需求使用工作服、口罩、手套等個人防護用品，同時執行器械清潔消毒、針扎防護及醫療廢棄物分類管理。 | 降低感染、交叉污染及職業暴露風險，保障員工與病患安全。 |
| 緊急應變與通報      | 針對火災、突發事件及職場安全事件，依據現場情境啟動通報與應變程序；部分據點設有警民連線制度，可於緊急情形下即時通報警察單位。             | 提升突發事件應變效率，降低人員安全及營運中斷風險。   |
| 職業傷害保障       | 除依法辦理相關保險外，公司亦為員工提供住院醫療險及工作場所意外保險等保障措施。                                    | 強化職業傷害或健康事件發生後之員工保障與支持。     |

2025 年職業傷害與職業病統計結果

| 性別 | 工作總天數  | 工作總時數   | 職災人次 | 損失工作天數 | 工傷率(IR) | 損失日數率(LDR) | 缺勤率(AR) | 職災死亡人數 | 職業病率(ODR) |
|----|--------|---------|------|--------|---------|------------|---------|--------|-----------|
| 女  | 92,400 | 739,200 | 1    | 88     | 0.27    | 23.89      | 0.10%   | 0      | NA        |

|    |         |         |   |    |      |       |       |   |    |
|----|---------|---------|---|----|------|-------|-------|---|----|
| 男  | 30,360  | 242,880 | 0 | 0  | -    | -     | -     | 0 | NA |
| 合計 | 122,760 | 982,080 | 1 | 88 | 0.20 | 17.92 | 0.07% | 0 | NA |

註:職業災害相關計算公式如下

- 1.工傷率(IR)=(職業傷害件數/年度工作總時數)x200,000。
- 2.損失日數率(LDR)=(失能傷害總損失日數/年度工作總時數)x200,000。
- 3.缺勤率(AR)=(公傷假天數/工作總天數)\*100%

### 員工安全宣導與健康管理

本公司遵循各營運所在地職業安全衛生相關法規要求，並考量醫療服務業特性，依不同職務、工作場所及作業風險，安排安全教育訓練、緊急應變演練及感染控制宣導等課程或活動，以提升員工職業安全意識及風險應變能力，降低職業傷害與健康危害風險。

在員工健康管理方面，透過健康檢查、職場安全防護及健康促進措施，協助員工掌握自身健康狀況並強化自我照護能力。其中，天津地區新進人員於報到時接受健康檢查，在職人員則每兩年接受一次定期健康檢查，以維護員工健康與工作安全。各類職業安全訓練及宣導內容如下：

| 類別       | 執行內容                                                            |
|----------|-----------------------------------------------------------------|
| 災害演練     | 依所在地法規及據點營運需求辦理消防演練及緊急疏散演練，強化火災、停電及其他突發事件之應變能力，並定期檢視緊急應變程序之有效性。 |
| 感染控制     | 定期辦理感染控制、手部衛生、個人防護裝備（PPE）使用及醫療廢棄物分類管理等訓練，降低交叉感染及職業暴露風險。         |
| 職安教育訓練   | 新進人員於到職時接受職業安全衛生教育訓練，內容涵蓋工作場所安全規範、緊急應變措施、職場危害辨識及事故通報流程。         |
| 醫療作業安全   | 針對醫療人員辦理針扎預防、生物性危害防護、醫療器材安全使用及職業傷害預防等訓練，提升安全作業能力。               |
| 職場不法侵害防治 | 定期宣導職場暴力防治、性騷擾防治及員工關懷機制，建立尊重、安全及友善之工作環境。                        |
| 健康促進宣導   | 透過健康檢查、健康講座及心理健康宣導等活動，提升員工健康意識與自我照護能力。2025 年辦理 1 場健康促進活動。       |

## 5.4 公益活動與社區健康促進

公司秉持「取之於社會，用之於社會」之理念，不定期投入資源支持弱勢團體、社區關懷及健康促進相關活動，並結合自身醫療服務專業，期望透過本業專長與社會參與之結合，擴大企業正向影響力，為各利害關係人創造長期價值。

本公司亦結合自身醫療服務專業，持續關注社區健康促進與民眾健康管理需求。天津及新加坡地區團隊長期深耕社區醫療，除定期為社區民眾提供正確衛教知識外，亦持續提供專業醫療服務，並針對糖尿病患提供長期照護，協助提升社區健康意識與慢病管理能力。

同時，公司依各營運據點之醫療保險制度及市場型態，提供適切之醫療費用協助措施。天津地區針對特定病患族群實施費用減免，糖尿病簽約患者免收掛號費，醫保系統則自動為 60 歲以上長者減免 50% 掛號費，並為低保及醫療救助對象減免 10% 之檢查費、放射費及治療費。新加坡地區中醫服務屬自費市場，現階段未設有低收入病患保險組合管理或相關費用減免機制，未來將視營運模式、法規制度及實際需求持續評估相關措施之可行性。

| 參與項目 | 場次                                       | 人次     | 效益                                                                                                                                           |
|------|------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社區義診 | 共 385 場<br>(天津地區每周每家診所一場，<br>新加坡地區不定期辦理) | 約 3 萬人 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 於公園或診所提供就近義診服務，便利居民接受健康檢查與醫療諮詢，提升健康意識，促進疾病早期發現及預防保健，強化社區健康照護。</li> <li>● 免費提供義診費及部分藥物費用。</li> </ul> |



## CH6、附錄

### 附錄一、GRI 內容索引表

|              |                                                                             |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 使用聲明         | 參照 GRI Standards 2021 出版 2025 年永續報告書，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日 |
| 使用的 GRI 1    | GRI 1：Foundation 2021                                                       |
| 適用的 GRI 行業準則 | 尚未有適用之行業準則                                                                  |

### GRI 2：一般揭露 2021

| 類別     | 編號  | 揭露項目          | 對應章節 / 揭露說明                   | 頁碼       |
|--------|-----|---------------|-------------------------------|----------|
| 組織與報導  | 2-1 | 組織詳細資訊        | 2.1.1 背景與歷史沿革                 | 17       |
|        | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體  | 關於本報告書                        | 5        |
|        | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人   | 關於本報告書                        | 5        |
|        | 2-4 | 資訊重編          | 關於本報告書                        | 5        |
|        | 2-5 | 外部保證/確信       | 本年度無進行外部保證/確信                 | -        |
| 活動與工作者 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.1.2 營運據點與營運模式<br>3.5.2 採購策略 | 18<br>42 |
|        | 2-7 | 員工            | 5.1.1 員工概況                    | 54       |
|        | 2-8 | 非員工的工作者       | 5.1.1 員工概況                    | 54       |
| 治理     | 2-9 | 治理結構與組成       | 3.1.1 治理架構<br>3.1.2 董事會運作     | 27       |

| 類別       | 編號   | 揭露項目             | 對應章節 / 揭露說明                             | 頁碼            |
|----------|------|------------------|-----------------------------------------|---------------|
|          | 2-10 | 最高治理單位的提名與遴選     | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-11 | 最高治理單位的主席        | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 1.1 永續發展使命與願景                           | 8             |
|          | 2-13 | 衝擊管理的負責人         | 1.1 永續發展使命與願景<br>3.3 風險管理<br>4.1.1 氣候治理 | 8<br>36<br>46 |
|          | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色   | 1.1 永續發展使命與願景                           | 8             |
|          | 2-15 | 利益衝突             | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-16 | 溝通關鍵重大事件         | 1.1 永續發展使命與願景<br>3.1.2 董事會運作            | 8<br>27       |
|          | 2-17 | 最高治理單位的群體智識      | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-18 | 最高治理單位的績效評估      | 3.1.3 功能性委員會結構及運作情形                     | 31            |
|          | 2-19 | 薪酬政策             | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-20 | 薪酬決定流程           | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
|          | 2-21 | 年度總薪酬比率          | 3.1.2 董事會運作                             | 27            |
| 策略、政策和實踐 | 2-22 | 永續發展策略的聲明        | 經營者的話<br>1.1 永續發展使命與願景                  | 7<br>8        |
|          | 2-23 | 政策承諾             | 3.2.2 誠信經營<br>5.2.1 人權管理                | 34<br>61      |
|          | 2-24 | 納入政策承諾           | 1.1 永續發展使命與願景<br>5.2.1 人權管理             | 8<br>61       |

| 類別      | 編號   | 揭露項目         | 對應章節 / 揭露說明                          | 頁碼       |
|---------|------|--------------|--------------------------------------|----------|
|         | 2-25 | 補救負面衝擊的程序    | 2.2.3 顧客滿意度與怨訴<br>5.2.2 勞資溝通與溝通機制    | 24<br>62 |
|         | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 2.2.3 顧客滿意度與怨訴<br>3.2.3 政策溝通管道及申訴機制  | 24<br>35 |
|         | 2-27 | 法規遵循         | 2.2.2 顧客健康安全<br>3.2.1 法規遵循           | 22<br>34 |
|         | 2-28 | 公協會的會員資格     | 2.1.3 外部參與                           | 20       |
| 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                            | 10       |
|         | 2-30 | 團體協約         | 5.2.1 人權管理<br>本公司尚未成立或加入工會，亦未簽訂團體協約。 | 61       |

### GRI 3：重大主題 2021

| 編號      | 揭露項目      | 對應章節           | 頁碼 |
|---------|-----------|----------------|----|
| GRI 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.4.1 重大議題鑑別程序 | 12 |
| GRI 3-2 | 重大主題列表    | 1.4.1 重大議題鑑別程序 | 12 |
| GRI 3-3 | 重大主題管理    | 詳見重大議題個別之對應章節  | -  |

### GRI 特定主題

| 類別  | 指標               | 揭露要求                       | 對應章節 / 揭露說明     | 對應重大主題 | 頁碼 |
|-----|------------------|----------------------------|-----------------|--------|----|
| 經濟面 | GRI 201：經濟<br>績效 | 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值      | 3.1.4 經濟績效      | -      | 33 |
|     |                  | 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 4.1.2 氣候風險與機會評估 | -      | 47 |

| 類別  | 指標             | 揭露要求  |                      | 對應章節 / 揭露說明                               | 對應重大主題 | 頁碼 |
|-----|----------------|-------|----------------------|-------------------------------------------|--------|----|
|     |                | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫       | 5.1.2 員工薪資及福利                             | -      | 56 |
|     |                | 201-4 | 取自政府之財務援助            | 3.1.4 經濟績效                                | -      | 33 |
|     | GRI 203：間接經濟衝擊 | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊            | 5.4 公益活動與社區健康促進                           | -      | 67 |
|     | GRI 204：採購實務   | 204-1 | 來自當地供應商              | 3.5.2 採購策略                                | -      | 42 |
|     | GRI 205：反貪腐    | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點       | 3.2.2 誠信經營                                | -      | 34 |
|     |                | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動       | 3.2.2 誠信經營<br>報告年度未發生貪腐事件。                | -      | 34 |
|     | GRI 206：反競爭行為  | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 3.2.2 誠信經營<br>報告年度未發生違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等事件 | -      | 34 |
|     |                |       |                      |                                           |        |    |
| 環境面 | GRI 102：氣候變遷   | 102-4 | 溫室氣體減排目標與進展          | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     |                | 102-5 | 範疇一溫室氣體排放            | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     |                | 102-6 | 範疇二溫室氣體排放            | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     | GRI 103：能源     | 103-1 | 能源政策與承諾              | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     |                | 103-2 | 組織內部的能源消耗與自行發電       | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     |                | 103-3 | 上下游的能源消耗             | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     |                | 103-4 | 能源強度                 | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                           | -      | 50 |
|     | GRI 303：水與放流水  | 303-1 | 共享水資源之相互影響           | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                           | -      | 52 |
|     |                | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理           | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                           | -      | 52 |

| 類別  | 指標             | 揭露要求   |                           | 對應章節 / 揭露說明                          | 對應重大主題  | 頁碼       |
|-----|----------------|--------|---------------------------|--------------------------------------|---------|----------|
|     | GRI 306：廢棄物    | 303-3  | 取水量                       | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                      | -       | 52       |
|     |                | 306-2  | 廢棄物相關顯著衝擊之管理              | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                      | -       | 52       |
|     |                | 306-3  | 廢棄物的產生                    | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                      | -       | 52       |
|     |                | 306-4  | 廢棄物的處置移轉                  | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                      | -       | 52       |
| 社會面 | GRI 401：勞雇關係   | 401-1  | 新進員工和離職員工                 | 5.1.3 人才吸引、留任與發展                     | -       | 59       |
|     |                | 401-2  | 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利    | 5.1.2 員工薪資及福利                        | -       | 56       |
|     |                | 401-3  | 育嬰假                       | 5.1.2 員工薪資及福利                        | -       | 56       |
|     | GRI 403：職業安全衛生 | 403-1  | 職業安全衛生管理系統                | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    | 職業健康與安全 | 65       |
|     |                | 403-3  | 職業健康服務                    | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-4  | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通      | 5.2.2 勞資溝通與溝通機制<br>5.3.1 職安管理措施與執行情形 |         | 62<br>65 |
|     |                | 403-5  | 關職業安全衛生之工作者訓練             | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-6  | 工作者健康促進                   | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-7  | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-8  | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者         | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-9  | 職業傷害                      | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     |                | 403-10 | 職業病                       | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                    |         | 65       |
|     | GRI 404：訓練與教育  | 404-2  | 提升員工職能及過渡協助方案             | 5.1.3 人才吸引、留任與發展                     | -       | 59       |
|     |                | 404-3  | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比       | 5.1.2 員工薪資及福利                        | -       | 56       |

| 類別 | 指標                         | 揭露要求  |                              | 對應章節 / 揭露說明                                             | 對應重大主題  | 頁碼 |
|----|----------------------------|-------|------------------------------|---------------------------------------------------------|---------|----|
|    | GRI 405：員工<br>多元化與平等機<br>會 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化                  | 5.1.1 員工概況                                              | -       | 54 |
|    |                            | 405-2 | 女性對男性基本薪資與薪酬的比率              | 5.1.2 員工薪資及福利                                           | -       | 56 |
|    | GRI 406：不歧<br>視            | 406-1 | 歧視事件以及組織採取的改善行動              | 5.2.1 人權管理<br>報告年度未發生歧視、職場不法<br>侵害之情事。                  | -       | 61 |
|    | GRI 407：結社<br>自由與團體協商      | 407-1 | 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點<br>或供應商 | 5.2.1 人權管理                                              | -       | 61 |
|    | GRI 408：童工                 | 408-1 | 營運據點和供應商使用童工之重大風險            | 5.2.1 人權管理                                              | -       | 61 |
|    | GRI 409：強迫<br>或強制勞動        | 409-1 | 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和<br>供應商  | 5.2.1 人權管理<br>報告年度未發生強迫或強制勞動<br>之風險事件。                  | -       | 61 |
|    | GRI 415：公共<br>政策           | 415-1 | 政治捐獻                         | 報告年度未有政治捐獻。                                             | -       | -  |
|    | GRI 416：顧客<br>健康與安全        | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊           | 2.2.2 顧客健康安全                                            | 產品安全與責任 | 22 |
|    |                            | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件         | 2.2.2 顧客健康安全<br>報告年度產品與服務無重大違反<br>法規事件及重大裁罰情形。          |         | 22 |
|    | GRI 418：客戶<br>隱私           | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴          | 3.4.2 病患隱私保護<br>報告年度未接獲任何經證實之客<br>戶隱私侵害申訴或遺失客戶資料<br>案件。 | 資訊安全    | 40 |

## 附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊

| 項目 | 內容                                                                                                       | 對應章節 / 揭露說明                    | 頁碼       |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------|
| 1  | 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。                                                                             | 4.1.1 氣候治理架構                   | 46       |
| 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)。                                                                 | 4.1.2 氣候風險與機會評估                | 47       |
| 3  | 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。                                                                                     | 4.1.2 氣候風險與機會評估                | 47       |
| 4  | 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。                                                                          | 4.1.1 氣候治理架構                   | 46       |
| 5  | 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。                                                        | 目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。       | -        |
| 6  | 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。                                                       | 4.1.2 氣候風險與機會評估<br>4.1.3 指標與目標 | 47<br>49 |
| 7  | 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。                                                                                | 未使用內部碳定價作為規劃工具                 | -        |
| 8  | 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 | 4.1.3 指標與目標                    | 49       |
| 9  | 溫室氣體盤查及確信情形                                                                                              | 另填於附錄四                         | -        |

### 附錄三、TCFD 氣候相關財務揭露對照表

| 層級    | 一般行業揭露建議                               | 對應章節 / 揭露說明              | 頁碼 |
|-------|----------------------------------------|--------------------------|----|
| 治理    | 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況                   | 3.1.2 董事會運作              | 27 |
|       |                                        | 4.1.1 氣候治理架構             | 46 |
|       | 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會角色                | 4.1.1 氣候治理架構             | 46 |
| 策略    | 描述組織鑑別的短期、中期和長期氣候相關風險和機會               | 4.1.2 氣候風險與機會評估          | 47 |
|       | 描述氣候相關風險和機會對組織的業務、策略和財務規劃的影響           | 4.1.2 氣候風險與機會評估          | 47 |
|       | 描述組織的策略韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）  | 目前暫無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。 | -  |
| 風險管理  | 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程                    | 4.1.2 氣候風險與機會評估          | 47 |
|       | 描述組織在氣候相關風險的管理流程                       | 4.1.2 氣候風險與機會評估          | 47 |
|       | 描述組織在氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度 | 4.1.1 氣候治理架構             | 46 |
| 指標與目標 | 揭露組織依循策略和風險進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標         | 4.1.3 指標與目標              | 49 |
|       | 揭露範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險               | 4.2.1 能源與溫室氣體管理          | 50 |
|       | 描述組織在氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現        | 4.1.3 指標與目標              | 49 |

## 附錄四、溫室氣體盤查及確信情形

|                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本公司基本資料<br><input type="checkbox"/> 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業<br><input type="checkbox"/> 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司<br><input checked="" type="checkbox"/> 資本額未達 50 億元之公司 | 執行情形<br><input checked="" type="checkbox"/> 母公司個體盤查,加其他(台灣子公司馬光國際開發股份有限公司)<br><input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司盤查<br><input type="checkbox"/> 母公司個體確信<br><input type="checkbox"/> 合併財務報告子公司確信 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

| 最近二年度母公司溫室氣體盤查情形 |                                |                                             |                                |                                             |
|------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------|
| 溫室氣體盤查資訊         | 2024 年                         |                                             | 2025 年                         |                                             |
|                  | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 碳排放密集度<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e /<br>萬元新台幣) | 總排放量<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e) | 碳排放密集度<br>(公噸 CO <sub>2</sub> e /<br>萬元新台幣) |
| 範疇一              | 8.565                          | 0.0021                                      | 8.5650                         | 0.0024                                      |
| 範疇二              | 74.1600                        | 0.0181                                      | 6.5100                         | 0.0019                                      |
| 合計               | 82.725                         | 0.0202                                      | 15.075                         | 0.0043                                      |
| 範疇三 (得自願評估)      | -                              | -                                           | -                              | -                                           |

| 最近二年度母公司溫室氣體確信情形 |        |        |
|------------------|--------|--------|
| 溫室氣體確信資訊         | 2024 年 | 2025 年 |
| 確信範圍             | 尚未執行確信 | 尚未執行確信 |
| 確信機構             |        |        |
| 確信準則             |        |        |
| 確信意見             |        |        |

## 附錄五、醫療保健服務永續會計準則 ( SASB ) 對照表

### 會計指標

| 主題          | 指標代碼          | 指標                                                                       | 類型    | 單位              | 對應章節 / 揭露說明                                            | 頁碼 |
|-------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|--------------------------------------------------------|----|
| 能源管理        | HC-DY-130a.1  | (1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比及(3)再生百分比                                            | 量化    | 十億焦耳(GJ)·百分比(%) | 4.2.1 能源與溫室氣體管理                                        | 50 |
| 廢棄物管理       | HC-DY-150a.1  | 醫療廢棄物之總重量：(a)焚化、(b)再循環或處理及(c)掩埋之百分比                                      | 量化    | 公噸(t)·百分比(%)    | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                                        | 52 |
|             | HC-DY-150a.2  | (1)有害之藥品廢棄物及(2)無害之藥品廢棄物之總重量，(a)焚化、(b)再循環或處理及(c)掩埋之百分比                    | 量化    | 公噸(t)·百分比(%)    | 4.2.2 水資源與廢棄物管理                                        | 52 |
| 病患隱私與電子健康紀錄 | HC-DY-230a.2. | 確保客戶之個人健康資料紀錄與其他個人資料之政策及實務之描述                                            | 討論及分析 | 不適用             | 3.4.2 病患隱私保護                                           | 40 |
|             | HC-DY-230a.3. | (1)資料被侵害數量、(2)涉及(a)僅個人資料及(b)個人健康資料之百分比、(3)受影響之每一類別客戶數量：(a)僅個人資料(b)個人健康資料 | 量化    | 數量·百分比(%)       | 2025 年未發生資料侵害事件；涉及僅個人資料及個人健康資料之事件比例均為 0%·受影響客戶數均為 0 人。 | -  |
|             | HC-DY-230a.4. | 與資料安全及隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額                                               | 量化    | 表達貨幣(新台幣/元)     | 2025 年未發生與資料安全及隱私相關之法律程序或貨幣性損失。                        | -  |

| 主題         | 指標代碼         | 指標                              | 類型    | 單位     | 對應章節 / 揭露說明                                                                                                                          | 頁碼 |
|------------|--------------|---------------------------------|-------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 低收入病患之可及性  | HC-DY-240a.1 | 對管理病患保險狀況組合之策略之討論               | 討論及分析 | 不適用    | 5.4 公益活動與社區健康促進                                                                                                                      | 67 |
| 照護品質與病患滿意度 | HC-DY-250a.2 | 嚴重應通報事件之數量                      | 量化    | 數量     | 2025 年未發生嚴重應通報事件。                                                                                                                    | -  |
|            | HC-DY-250a.3 | 每家醫院之院內合併症比率 (%)                | 量化    | 百分比(%) | 本公司營運型態以新加坡連鎖中醫診所、天津連鎖中西醫綜合門診為主，非屬醫院營運型態，故本指標不適用。                                                                                    | -  |
|            | HC-DY-250a.6 | 每家醫院之(1)非計畫性再住院及(2)總再住院之次數      | 量化    | 數量     | 本公司營運型態以新加坡連鎖中醫診所、天津連鎖中西醫綜合門診為主，未涉及住院服務，故本指標不適用。                                                                                     | -  |
| 管制物質之管理    | HC-DY-260a.1 | 管理開立管制物質之處方箋數量之政策及實務之描述         | 討論及分析 | 不適用    | 2.2.2 顧客健康安全                                                                                                                         | 24 |
| 訂價與帳單透明度   | HC-DY-270a.1 | 確保病患於接受醫療程序前已獲得價格之充分資訊之政策或倡議之描述 | 討論及分析 | 不適用    | 新加坡：診所致力於提供透明收費資訊，使病患於接受服務前充分了解相關費用。各診所櫃檯及診間均張貼最新收費標準供病患查閱；診所透過電腦系統開立診療項目及收據，收據清楚列示各項服務及藥品之收費明細；公司官方網站亦提供收費相關資訊及諮詢服務，便利病患於就診前了解診療費用。 | -  |

| 主題         | 指標代碼         | 指標                                                   | 類型    | 單位     | 對應章節 / 揭露說明                                                                                                                                                                 | 頁碼 |
|------------|--------------|------------------------------------------------------|-------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|            |              |                                                      |       |        | 天津：診所於病患完成診療並收費前，會向病患說明預計醫療費用及自付金額，確保病患充分了解收費內容。對具醫療保險保障之病患，診所依當地醫保政策計算並告知其應自行負擔金額；一般門診病患自付比例約為 25%，門診特殊病種病患自付比例約為 15% (醫保支付約 85%)。病患於前台繳費時，工作人員會再次確認並告知實際自付金額，收據亦列示相關收費明細。 |    |
|            | HC-DY-270a.2 | 對如何使服務之訂價資訊公開可得之討論                                   | 討論及分析 | 不適用    | 新加坡：依規定於診所櫃台及公司官網公告價格<br><a href="https://makuang.com.sg/cn/">https://makuang.com.sg/cn/</a><br>天津：依規定於門診場所備置並公告服務價格                                                        | -  |
|            | HC-DY-270a.3 | 個體之 25 項最常見服務中，訂價資訊係公開可得之數量、此等服務占所執行服務總數量 (按數量) 之百分比 | 量化    | 數量     | 尚未統計相關數據                                                                                                                                                                    | -  |
| 勞工健康與安全    | HC-DY-320a.1 | (a)直接員工及(b)契約員工之總可記錄事件比率(TRIR)                       | 量化    | 比率     | 5.3.1 職安管理措施與執行情形                                                                                                                                                           | 65 |
| 員工招募、發展與留任 | HC-DY-330a.1 | (a)醫師自願之離職率                                          | 量化    | 百分比(%) | 天津：23.89%<br>新加坡：3.10%                                                                                                                                                      | -  |
|            |              | (a)醫師非自願之離職率                                         |       |        | 天津：1.77%<br>新加坡：0.88%                                                                                                                                                       | -  |

| 主題                | 指標代碼         | 指標                                                                         | 類型    | 單位  | 對應章節 / 揭露說明                                                                                                                                                | 頁碼 |
|-------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------|-------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                   |              | (b)非醫師之醫療保健專業人員自願之離職率                                                      |       |     | 天津：19.48%<br>新加坡：16.48%                                                                                                                                    | -  |
|                   |              | (b)非醫師之醫療保健專業人員非自願之離職率                                                     |       |     | 天津：3.75%<br>新加坡：0.75%                                                                                                                                      | -  |
|                   |              | (c)所有其他員工自願之離職率                                                            |       |     | 天津：24.47%<br>新加坡：31.22%<br>台灣：0%                                                                                                                           | -  |
|                   |              | (c)所有其他員工之非自願之離職率                                                          |       |     | 天津：7.59%<br>新加坡：0.84%<br>台灣：0.90%                                                                                                                          | -  |
|                   | HC-DY-330a.2 | 對醫療保健專業人員之人才招聘與留任所作之努力之描述                                                  | 討論及分析 | 不適用 | 5.1.3 人才吸引、留任與發展                                                                                                                                           | 59 |
| 氣候變遷對人類健康及基礎設施之影響 | HC-DY-450a.1 | 因應：(1)導因於極端氣候事件之頻率與強度增加之實體風險、(2)與氣候變遷相關之疾病罹病率及死亡率之變動，以及(3)應急整備及應變之政策與實務之描述 | 量化    | 比率  | 4.1.2 氣候風險與機會評估<br>馬光集團已初步辨識極端氣候事件對診所營運與醫療服務量能之潛在影響，包括颱風、強降雨、強陣風，可能造成員工通勤困難、門診排班調整、營運時段異動或設備運作受限，進而影響服務提供及營收表現。公司透過據點日常營運管理、排班調度、設備維護及異常事件通報機制，降低相關營運中斷風險。 | 47 |

| 主題          | 指標代碼         | 指標                      | 類型 | 單位          | 對應章節 / 揭露說明                                                                     | 頁碼 |
|-------------|--------------|-------------------------|----|-------------|---------------------------------------------------------------------------------|----|
|             |              |                         |    |             | 極端高溫可能會提高民眾對中醫調理、疼痛照護及預防保健等醫療服務需求；惟目前相關就診變化及財務影響尚未建立完整量化統計，公司將持續關注資料蒐集與評估機制之建立。 |    |
| 詐欺與醫療不必要之程序 | HC-DY-510a.1 | 與醫療詐欺相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額 | 量化 | 表達貨幣(新台幣/元) | 2025 年末發生與醫療詐欺相關之法律程序或貨幣性損失。                                                    | -  |

### 活動指標

| 指標代碼        | 指標           | 類型 | 單位 | 對應章節 / 揭露說明                                        | 頁碼 |
|-------------|--------------|----|----|----------------------------------------------------|----|
| HC-DY-000.A | (1)設施之數量，按類型 | 量化 | 數量 | 新加坡、馬來西亞：31 家<br>天津：7 家                            | -  |
|             | (2)病床之數量，按類型 | 量化 | 數量 | 本公司營運型態以新加坡連鎖中醫診所、天津連鎖中西醫綜合門診服務為主，未涉及病床設置，故本指標不適用。 | -  |
| HC-DY-000.B | (1)住院病患之數量   | 量化 | 數量 | 本公司營運型態以新加坡連鎖中醫診所、天津連鎖中西醫綜合門診服務為主，未涉及住院服務，故本指標不適用。 | -  |
|             | (2)門診病患之數量   | 量化 | 數量 | 323,929 人                                          | -  |

註：

1. 台灣地區目前未設有診所營運據點，故多數涉及醫療相關績效指標均不適用。
2. 馬來西亞資料尚未納入本年度 SASB 指標統計範圍，後續將視資料蒐集機制完備情形逐步納入揭露。