



馬光保健控股股份有限公司

2024

Environmental Social Governance

永續報告書 ESG Report



目錄

1、	關於本報告書	3
1.01	經營者的話	3
1.02	關於本公司	3
1.03	報告書資訊	4
2、	永續經營	7
2.01	永續發展策略	7
2.02	推動永續發展機制	7
2.03	董事會及功能性委員會	9
3、	利害關係人與重大主題	17
3.01	利害關係人議合	17
3.02	決定重大主題的流程	18
3.03	重大主題列表	20
3.04	重大主題之管理	21
4、	治理面	22
4.01	經濟效益	23
4.02	誠信經營	23
4.03	風險管理	25
4.04	參與各類社團組織	26
4.05	供應商管理	27
4.06	資訊安全管理	28
5、	社會面	30
5.01	人力發展	30
6、	環境面	33
6.01	氣候變遷	33
6.02	溫室氣體管理	34
7、	附錄	35
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	35
7.02	附錄二、氣候相關資訊	42

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新冠疫情對全球經濟和社會造成的衝擊、地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理 (ESG) 行動，推動綠色和平等的未來。

1.02 關於本公司

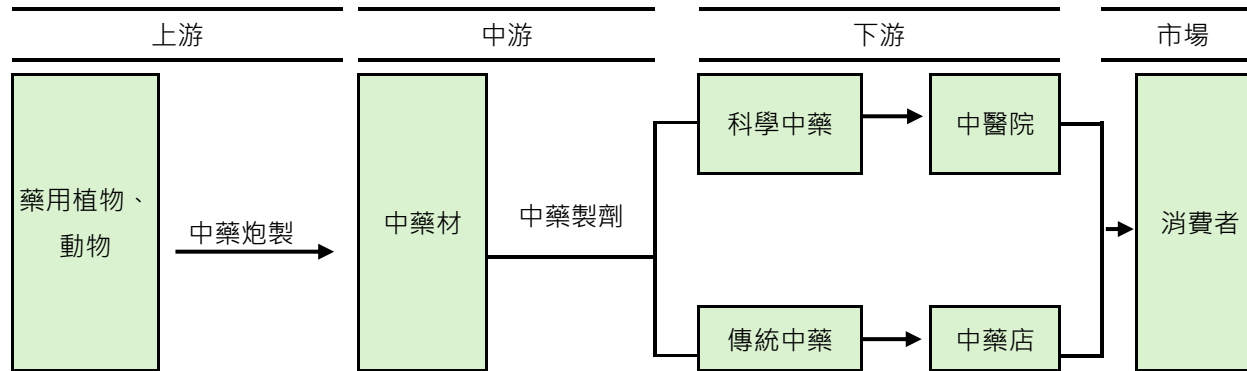
1.公司簡介

馬光創立於 1990 年台灣澎湖縣馬公市，故取「馬公之光」為名。新加坡馬光成立於 1999 年，天津馬光成立於 2010 年，馬光保健集團於體制上、院所數量及醫療效益，皆為華人地區具有相當規模之醫療體系之一。馬光保健控股股份有限公司(MA KUANG HEALTHCARE HOLDING LIMITED)成立於 2009 年，為上櫃掛牌之主體，公司簡稱馬光-KY，股票代碼 4139。

公司名稱	馬光保健控股股份有限公司
市場別	證券櫃檯買賣中心
設立日期	2009/07/14
上櫃日期	2011/04/29
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
實收資本額	425,499 仟元
淨銷售額	1,130,262 仟元
員工人數	491 人

2. 價值鏈簡介

(1) 新加坡地區



新加坡地區主要從事中醫門診服務及中藥材、保健品販售，位居產業中之下游，屬於通路類型的角色。上游業者經由養殖、採集藥用動植物礦物等，後經過加工乾燥等過程成為傳統中藥材，再由傳統中藥材濃縮加工成為科學中藥或成藥，最後透過中藥房或中醫院等銷售給消費者。

(2) 天津地區

天津地區診所所有門診使用及販售的藥品，皆由中國政府藥品監督管理部門集中採購、統一招標而形成藥品目錄及招標價格，其中包括基本藥品、醫保藥品、非醫保藥品，採購部門經由政府核定的藥品目錄，通過第三方藥品供貨商，根據門診營業需求來選擇採購進貨。

1.03 報告書資訊

相關內容可於「編製依據」、「報告涵蓋期間、頻率」...等章節填寫

1.03.1 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) ; 並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市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社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露，現階段尚未進行外部確信。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，為完整展現績效逐年變化趨勢，部分資訊溯 2023 年度相關數據。

報告書中所揭露之統計數據為馬光台灣自行統計與調查的結果，採用國際通用指標呈現，若屬推估數據，將於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆為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) 查核簽證後公開發表之合併財務報告資訊，以新臺幣計算。

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：2025 年 08 月

下次報告書發行時間：預計為 2026 年 8 月

1.03.3 報告邊界與範疇

本永續報告書報導本公司在企業永續的實施成效；報告所含的相關數據均基於公司內部的統計調查，若為財務數據係採用會計師簽證之合併財務報告數據。目前，公司治理、社會面及財務相關範疇以馬光-KY 為主，而溫室氣體的揭露範圍主要集中在台灣，包括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，未包括海外之子公司的資訊。未來，我們計劃逐步擴大揭露範圍至涵蓋整個合併集團的資訊。

1.03.4 資訊重編

本年度為首次發行永續報告書，無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

未確信本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

馬光保健控股股份有限公司

電話：07-555-0864

電子信箱：taroyang@mkholding.com.tw

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

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為：

- 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。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展和弱勢群體，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

2.02 推動永續發展機制

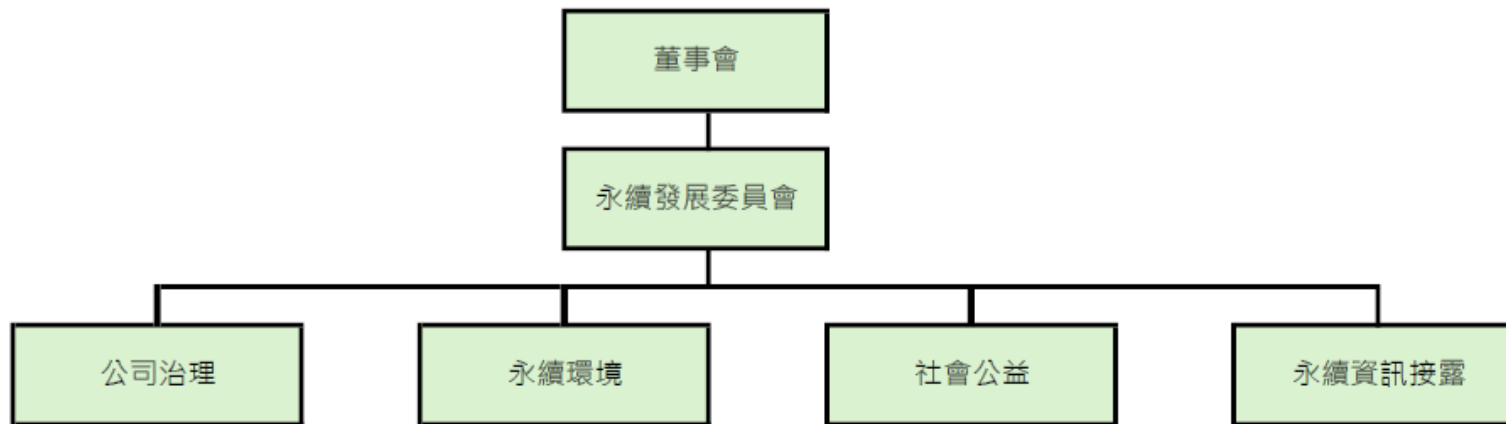
相關內容可於「推動永續發展之治理架構」、「運作方式及執行情形」...等章節填寫

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，本公司於 2024 年 11 月 6 日董事會訂定永續發展相關政策後，並設置永續發展委員會，做為公司內部的永續發展治理單位，永續發展委員會由董事長及各部門主管組成小組。

永續發展委員會將持續檢視永續發展委員會組織規程，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

永續發展委員會由董事長擔任主任委員，委員會轄下按照功能權責成立 4 個執行小組，包含公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組。各執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並定期向永續發展委員會報告。



2.02.2 運作情形

本公司於 2024 年 11 月 6 日董事會通過設置永續發展委員會，故 2024 年度尚未開會。

未來除例行的 ESG 策略執行成果報告，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展委員會須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。

2.03 董事會及功能性委員會

相關內容可於「董事會對永續治理之角色及成果」、「董事會結構及運作情形」...等章節填寫

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

相關內容可於「對永續治理之角色及督導情形」、「督導永續管理之績效評估」...等章節填寫

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司定期每年由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，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。永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組不定期召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

2. 永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組檢核資料，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

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。

2024 年度董事會績效評估

評估範圍	評估方式	評估內容	自評整體平均分數
董事會	董事會內部自評	1.對公司營運之參與程度 2.提升董事會決策品質 3.董事會組成與結構 4.董事的選任及持續進修 5.內部控制	董事會績效自評整體平均分數為4.2分(滿分5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 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制	個別董事成員績效自評整體平均分數為4.9分(滿分5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 2.功能性委員會職責認知 3.提升功能性委員會決策品質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制	審計委員會、薪酬委員會績效自結結果，各委員均100%滿意各項衡量項目

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

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。2024 年董事會全體董事進修時數達 67 小時，皆符合年度進修時數。課程包含企業永續發展相關課程共 37 小時，以及公司治理、公司法規等內容。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』。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/02/26、02/29	溫室氣體盤查實務(上)/(下)	24 小時
線上課程	2024/05/10	善用政策工具提升公司治理及降低研發風險	3 小時
線上課程	2024/08/07	(高雄)113 年上半年最新稅務法令與實務解析	4 小時
線上課程	2024/08/20	永續報導允當揭露三步曲	3 小時
線上課程	2024/08/24	永續報導之有效內部控制	3 小時
		小計	37 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

相關內容可於「成員及多元化」、「運作情形」...等章節填寫

2.03.2.1 成員及多元化

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司董事會已通過訂定「公司治理守則」，其中第二十條：董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化)及專業知識與技能(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)兩大面向。

本屆董事會任期為 2022 年 06 月 22 日至 2025 年 06 月 21 日，本屆董事會設置董事 7 人(含獨立董事 3 人)，2025 年 4 月 11 日董事黃傳勝因個人因素辭任，目前共 6 位董事(含獨立董事 3 人)，其中女性董事有女性董事席次位，占比為 0%。本屆董事皆為男性成員，雖未符合董事會任一性別達 1/3 者，預計於 2025 年董事全面改選時，將增加女性董事之提名，以達成提升女性董事占比目標。

本屆董事會成員與背景

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別/年齡	初次選任日期	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	中華民國	黃博聞	男/51-60	99/5/27	美國喬治華盛頓大學會計碩士 國立成功大學會計系	日正聯合會計師事務所合夥人 欣厚科技股份有限公司獨立董事
董事	中華民國	黃傳勝 (註 1)	男/51-60	99/5/27	新加坡註冊中醫師 新加坡國立大學企管碩士 國立台灣大學醫學院醫事技術學系	天津馬光醫療管理有限公司負責人
董事	中華民國	黃奕睿	男/51-60	99/5/27	美國麻州大學企管碩士 國立政治大學法律碩士	群智聯合會計師事務所所長 第十一、十二屆中華民國會計師公會全國聯合會理事長 華固建設股份有限公司董事 中華航空股份有限公司獨立董事
董事	新加坡	黃柏睿	男/21-30	113/06/18	國立中山大學企業管理學系	新加坡馬光營運主管
獨立董事	中華民國	陳三兒	男/61-70	99/5/27	高雄律師公會常務理事 國立政治大學法研所碩士	陳三兒律師事務所執業律師
獨立董事	中華民國	許順發	男/61-70	99/5/27	高雄市會計師公會理事長 財政部高雄市國稅局審查一科專員 美國田納西州曼菲斯州立大學會計碩士 國立政治大學公共行政系	敬業聯合會計師事務所合夥人 福光企業股份有限公司監察人 恆耀國際股份有限公司獨立董事及薪酬委員 永欽耀國際有限公司董事 致和證券股份有限公司獨立董事及薪酬委員 強新工業股份有限公司獨立董事 齊瑞開發有限公司董事
獨立董事	中華民國	吳沖	男/61-70	110/07/20	美國舊金山大學企管碩士	邁達康網路事業股份有限公司董事長

(註 1): 黃傳勝董事因個人因素於 2025 年 4 月 11 日卸任。

董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	100%
性別	女性	0%
年齡	29 歲(含)以下	14%
年齡	51 歲(含)以上	86%

2.03.2.2 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 7 次董事會，重要決議可參閱本公司年報公司治理報告專章。

2.03.2.3 提名與遴選

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 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，且本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及

表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年股東會年報第 37-38 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

1. 董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司獨立董事酬金係依據本公司「獨立董事給付酬金參考表」辦理，除參考市場同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、本公司經營績效及未來風險之關聯合理性，且公司不應引導董事為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；前述董事薪酬於提報薪資報酬委員會進行審議並提報董事會同意核發總額後辦理。

本公司獨立董事每月給付固定報酬，同時公司將視實際經營狀況及相關法令每年定期檢視酬金制度，以追求公司永續經營與風險控管之平衡。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 10-11 頁。

本公司高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 13 頁。

本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。

(1) 薪酬與永續績效的連結

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

(2) 董事及高階管理階層離職與退休政策

本公司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。

2. 薪酬比率

2024 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 2%；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 1.2，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。

薪酬比率

項目	2024 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	1%
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	1.2

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

1. 薪資報酬委員會

本公司薪酬委員會成員共 3 位 (其中 3 位為獨立董事)，男生比例為 100%。本屆薪酬委員會任期為 2022 年 06 月 22 日至 2025 年 06 月 21 日，薪酬委員會至少每年召開二次會議，2024 年薪酬委員會共舉行了 2 次會議，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股東會年報第 23-24 頁。

2. 審計委員會

本公司審計委員會成員共 3 位(其中 3 位為獨立董事)，男生比例為 100%。本屆審計委員會任期為 2022 年 06 月 22 日至 2025 年 06 月 21 日，審計委員會至少每季召開一次會議，2024 年審計委員會共舉行了 7 次會議，整體出席率為 100%，個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 6、17 頁。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 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。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為請列舉利害關係人群體。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	溝通成果
員工	訓練與教育 勞僱關係 職業健康與安全 人權政策	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工績效考核：每年 1 次 ● 公司網站：即時 ● 公司內部公告：即時 ● 電話、電子郵件：即時 ● 教育訓練：依部門安排 ● 檢舉申訴信箱 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工績效考核由各部門主管進行 ● 公司官網及內部公告即時發布相關資訊 ● 檢舉申訴信箱無申訴案件
客戶	客戶服務 產品安全與責任 當地社區	<ul style="list-style-type: none"> ● 電訪：定期 ● 專業培訓課程：不定期 ● 社區活動：不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期關懷顧客使用狀況，建立客戶關懷機制 ● 不定期抽訪客戶滿意度調查 ● 官網、社群媒體定期更新優惠活動及商品資訊

利害關係人	關注議題	溝通管道/頻率	溝通成果
股東與投資人	經濟績效 風險管理 商業道德	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東常會：每年 1 次 ● 年報：每年 1 次 ● 財務報表：每季 1 次 ● 法人說明會：每年 1 次 ● 投資人信箱：即時 ● 官網：即時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 營收、財報定期上傳至公開資訊觀測站 ● 依據法規公告公司營運重大訊息至公開資訊觀測站 ● 辦理 1 次法人說明會 ● 即時答覆投資人信箱及電話詢問
主管機關	法規遵循 資通安全 風險管理 治理運作與資訊 透明	<ul style="list-style-type: none"> ● 公文：依需求 ● 法規宣導說明會：依需求 ● 電子郵件：即時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 由專人負責管理與政府機關往來之收發公文 ● 依法規上傳公開資訊觀測站進行資訊揭露
銀行	法規遵循 經濟績效 商業道德 風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 往來拜訪：即時 ● 電話：即時 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期拜訪及電話溝通 ● 每季財務資訊公告

3.02 決定重大主題的流程

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、了解組織脈絡

本公司參考各項國際標準及規範以及利害關係人關注議題，最終彙整出 16 項永續議題。

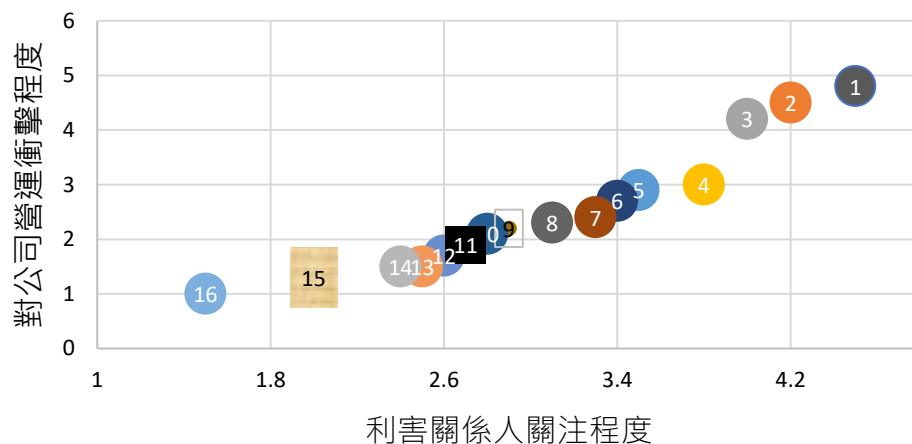
永續議題	排序	永續議題	排序
法規遵循	1	商業道德	9
勞僱關係	2	供應鏈永續	10
資訊安全	3	客戶服務	11
訓練與教育	4	職場健康與安全	12
溫室氣體盤放	5	當地社區	13
經濟績效	6	採購實務	14
產品安全與責任	7	人權政策	15
風險管理	8	氣候變遷財務影響	16

二、鑑別衝擊並評估顯著性，排定衝擊優先順序並選定重大主題

本公司採用「衝擊類型(實際及淺在)」、「影響程度(正向及負向)」以及「發生機率(正向及負向)」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 永續工作小組成員依據各領域專業知識，針對永續議題對公司在公司治理、經濟、環境及社會面相造成衝擊和影響程度給分。

圖像呈現將以重大議題鑑別矩陣圖(已衝擊度及關注度作為軸線)，鑑別 3 大重大主題。

重大議題鑑別矩陣圖



3.03 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 3 項重大主題，因 2024 為本公司首次編輯永續發展報告，故列示如下：

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
法規遵循	無	新增重大主題
勞僱關係		
資訊安全		

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱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。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

面向	重大主題	議題內容描述	價值鏈邊界						對應 GRI 準則	報告書揭露
			內部邊界	外部邊界						
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關	銀行		
環境/ 社會 經濟	法規遵循	法規遵循是永續經營的基石，也是我們與投資人、客戶、員工及主管機關互相信賴的核心，因此，除了遵循現有規範外，並隨時留意修法動態及時採取因應措施	○	○		○	○	○	2-27	4.03.2 法規遵循
公司 治理	資訊安全	馬光以服務客人為主，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資產管控作為，確保公司機密不外流。	○	○		○	○		本公司制定 議題	4.06 資訊安全管理

面向	重大主題	議題內容描述	價值鏈邊界					對應 GRI 準則	報告書揭露
			內部邊界	外部邊界					
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	主管 機關		
社會	勞僱關係	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。	○			○	○	2-23、 2-24、 2-30	5.01 人力發展

4、治理面

4.01 經濟績效

本公司 2024 年總營收為 11.3 億元，較 2023 年雖減少 7%，但其整體合併歸屬於母公司稅後淨利為 10,282 仟元，每股盈餘為 0.24 元，其他財務績效說明與分析，可詳閱本公司合併財務報表。

2024 年本公司財務表現(單位:新台幣千元)	
資產總額	1,414,732
負債比率	64%
權益比率	36%
直接經濟價值	
營業收入	1,130,262
分配的經濟價值	
營業成本 (營業成本+營業費用)-(薪資與福利)	634,090
員工薪資福利(用人費用)	481,178
支付出資人款項(股東股利+利息費用)	27,120
支付政府的款項(稅款)	11,751
社區投資	-
留存的經濟價值	(23,877)

(註)：此表邊界依本公司 2024 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

2024 年，本公司共獲得來自政府的財務補助 10,815 千元，主要係新加坡政府給予企業或企業添購設備等補助。

退職後福利計畫

對於屬確定提撥計畫之退職後福利計畫，本公司之國內子公司每月負擔之員工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六，所提撥之金額認列為當期費用；國外子公司及分公司則依當地特定比例提撥並認列為當期費用。

確定提撥計畫

本集團中華民國子公司及分公司依「勞工退休金條例」訂定之員工退休辦法係屬確定提撥計畫。依該條例規定，本集團中華民國子公司及分公司每月負擔之勞工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六。本集團中華民國子公司及分公司業已依照該條例訂定之員工退休辦法，每月依員工薪資百分之六提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

本集團於中國大陸境內之子公司依所在地之政府規定依特定比例提撥並認列為當期費用，專戶儲蓄於各員工之獨立帳戶。

本集團其他國外子公司依當地法令規定，提撥退休金至相關退休金管理事業。

本集團民國 2024 年度認列確定提撥計畫之費用金額分別為 27,209 仟元。

4.02 誠信經營

相關內容可於「誠信經營理念、政策、行為規範」、「誠信治理」...等章節填寫

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

4.02.2 溝通管道及申訴機制

補救負面衝擊之措施及執行有效性

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

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司訂定了《集團檢舉制度管理辦法》，適用範圍包括子公司。公司鼓勵員工及相關方透過檢舉電子郵件信箱或其他管道進行檢舉，無論是對內部員工或外部人員，皆可檢舉不法或不當行為。

申訴及檢舉信箱：taroyang@mkholding.com.tw

2024 年，本公司共受理檢舉案件 0 件。

4.03 風險管理

相關內容可於「風險管理機制」、「法規遵循」等章節填寫

4.03.1 風險管理機制

本公司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。

風險類型	風險衝擊	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	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。 <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 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 ● 通貨膨脹；與供應商維持良好互動，注意市場價格波動 ● 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
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 與廠商皆訂有長期合約規範 ● 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
法遵風險		<ul style="list-style-type: none"> ● 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》 ● 訂有內控內稽管理制度及內部稽核人員任免辦法
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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

4.03.2 法規遵循

本公司透過建立治理組織及健全誠信之管理，落實內部控制機制，關注政策法與法令變動，確保所有人員及作業皆確實遵守相關法令規範。本公司2024年未發生重大違反法規事件。

4.04 參與各類社團組織

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。2024 年本公司無任何政治捐獻相關支出。

本公司目前尚未參與業務相關之公協會組織，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。

4.05 供應商管理

1. 價值鏈

(1) 新加坡地區/台灣地區

新加坡及台灣地區主要採購之產品為醫藥診療之科學中藥藥粉、中藥材、保健品及醫療耗材等，均採用台灣品質之廠商進貨。

(2) 天津地區

天津地區主要採購之產品為醫藥診療之西藥、中成藥及中藥材等，因中國政府藥品監督管理部門集中採購、統一招標而形成藥品目錄及招標價格，採購部門經由政府核定的藥品目錄，通過第三方藥品供應商，根據門診營業需求來選擇採購進貨。

2. 採購支出比例

本公司主要為醫療服務業，藥品採購占比達整個營業成本僅 3 成。

3. 評選標準及稽核情形

本公司因採購醫療藥品，故皆會選擇合格供應商並與其簽定合約、質量保證協議書，以確保其藥品之品質。

4.06 資訊安全管理

4.06.1 資訊安全管理

1 資訊安全風險管理架構

資訊單位定期向總經理報告資通安全執行狀況，以及稽核部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。

2.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。

3.具體管理方案

(1)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。
- B.裝置安全：加強重要核心個人電腦的備份。
- 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。
- D.異地工作資訊安全：由於 2021 年度因疫情關係必須分流上班，員工使用公發筆電在家上班，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。

(2)教育訓練與宣導：加強員工社交工程攻擊的警覺性。

4.投入資通安全管理之資源

本公司注重資通安全，持續增加在資安相關之人力佈局及資通安全防護架構相關之軟體及硬體投資。

4.06.2 客戶隱私保護

本公司於報告期間內，並未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。此外，本公司在資訊安全方面持續投入，報告期間內未發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

5、社會面

5.01 人力發展

相關內容可於「人權承諾」、「人力結構」...等章節填寫

5.01.1 人權政策與承諾

1. 人權承諾

本公司遵照勞動基準法倒相關勞動法規，並編製員工守則，並不定期舉辦員工座談會，提供員工表達意見之管道，並使其充分瞭解公司營運活動。

本公司雖尚未訂定人權政策，但其永續發展委員會專責小組未來將每年定期舉辦會議並參照相關法規及人權發展趨勢，訂定本公司人權政策並每年檢視「人權承諾書」、「人權盡職調查程序」，與所有合作夥伴持續提升人權相關議題之管理，透過對企業社會責任政策之實踐與理念推廣，回饋社會，提升員工權益及生活環境品質，以更有效率之方式履行企業社會責任，為國際人權盡一份心力。

2. 適用範疇

本公司未來訂定之人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商等。

3. 教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司將不定期之宣導人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。

4. 溝通平台、減緩及補償措施

為確保人權承諾的全面落實，本公司亦訂定了「集團檢舉制度管理辦法」，明確定義申訴流程、處理程序及相關保密機制等規定。

5.01.2 人力組成

相關內容可於「員工結構」、「非員工結構」...等章節填寫

5.01.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 491 人，男女性占比分別為 21% 及 79%，而女性主管占所有管理職員之占比為 58%。

2024 年底員工結構 (單位：人)

2024	全職員工
男性	103
女性	388
總人數	491

各地區工作者人數 (單位：人)

2024	全職員工
天津地區	255
新加坡地區	230
台灣地區	6

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如辦公室清潔人員等。

非員工結構表

2024	派遣人員
男性	0
女性	2
總人數	2

5.01.3 團體協約

本遵循國際勞工組織公約及國內工會法等相關法令規定，所有員工均可根據相關法律進行集體協商並自由組織和參與工會。2024年本公司無成立與加入工會，故無需簽訂團體協約，於報導期間亦無違反結社自由和集體協商之情事。

6、環境面

6.01 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

面對全球氣候變遷，本公司雖屬於氣候相關風險與機會之影響較低產之生技醫療產業，但為了確保服務持續運作不受中斷，仍建立健全永續發展機構，並以董事會作為氣候治理的最高單位，負責制訂公司氣候相關策略，並監督整體氣候行動的推展。

永續發展委員會為落實氣候治理策略，直接隸屬於董事會，並於董事長擔任總召集人。永續發展委員會負責推動氣候相關策略和行動方案的落實，並每年至少向董事會報告一次永續策略及執行成效，並持續檢視其相關風險，以降低未來可能帶來的營運衝擊，為減緩氣候變遷貢獻力量。

2.氣候策略

面對氣候變遷所得來的威脅與財務風險，再加上全球許多國家承諾在「2050年達成淨零排放」的共識，往淨零排放邁進。本公司係屬生技醫療產業，故無涉及製造產業，因此氣候相關風險與機會之影響相對較低，但本公司仍建立健全永續發展機構，並透過董事會及管理階層持續檢視其相關風險，預計將於2025年永續報告體現相關之氣候的策略。

3.氣候相關風險鑑別、評估與管理

提升各部門對氣候變遷議題認知，透過跨部門機制制定並落實相關政策。

4.情境分析

本公司將逐步展開溫室氣體盤查作業依金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額50億以下之公司，個體公司(母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查，即2026年完成盤查，2028年完成查證。

5.指標目標本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

本公司將逐步展開溫室氣體盤查作業依金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司屬實收資本額 50 億以下之公司，個體公司(母公司)應於第三階段適用溫室氣體盤查，即 2026 年完成盤查，2028 完成查證。

6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司已實施簡易之組織溫室氣體盤查，透過排放源鑑定、建立活動強度數據以及排放數據的收集，計算溫室氣體排放量。我們參考 ISO 14064-1 國際標準，於 2024 年進行首次碳盤查，並將以此年盤查結果設定為本公司之減碳基準年，期望能透過盤查對能源使用進行改善，逐年降低溫室氣體的排放量。

6.02.2 溫室氣體排放量

本公司之溫室氣體排放，範疇一主要係冷媒填充，範疇二主要係使用台電電力之用電度數。

本公司溫室氣體盤查邊界為台灣子公司馬光國際開發股份有限公司，用電量依據台電公司公告電力排碳係數，換算排放總量如下：

溫室氣體排放量統計數據如下：

	2023	2024
範疇一（直接排放）	8.565	8.565
範疇二（間接排放）	78.80	74.16
合計（公噸/CO ₂ e）	87.365	82.725
排放密集度（/萬營業額）	0.0225	0.0202

備註：以上統計數據僅為台灣子公司馬光國際開發股份有限公司。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明		本公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容		
使用的 GRI 1		GRI 1：基礎 2021		
適用的 GRI 行業準則		無		
編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	5	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	5 6	
2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	5	
2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	6	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.05 供應商管理	27	
2-7	員工	5.01.2.1 員工結構	31	
2-8	非員工的工作者	5.01.2.2 非員工結構	31	
2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2.1 成員及多元化	7 11	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	13	

2-11	最高治理單位的主席	2.03.2.4 利益迴避	13	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構	7	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	9	
2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	13	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.02.2 運作情形	9	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	11	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	10	
2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策	14	
2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	14	
2-21	年度總薪酬比率	2.03.2.5 薪酬政策	15	
2-22	永續發展策略的聲明	2.01 永續發展策略	7	
2-23	政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	22 21 30	
2-24	納入政策承諾	3.04 重大議題之管理 4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾	21 24 30	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.02.2 溝通管道及申訴機制	25	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.02.2 溝通管道及申訴機制	25	
2-27	法規遵循	4.03.2 法規遵循	26	
2-28	公協會的會員資格	4.04 參與各類社團組織	27	
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	17	

2-30	團體協約	5.01.5 團體協約	32	
重大主題				
GRI 3 : 重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	18	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	20	
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	21	
下列為自願性揭露指標				
經濟面				
GRI 201 : 經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效	23	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	33	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.01 經濟績效	23	
201-4	取自政府之財務援助	4.01 經濟績效	23	
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無		
203-2	顯著の間接經濟衝擊	無		
GRI 204 : 採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	無		
GRI 205 : 反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	無		
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	無		

205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無		
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無		
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	無		
207-2	稅務治理、管控與風險管理	無		
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	無		
207-4	國別報告	無		
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	無		
302-2	能源密集度	無		
302-3	減少能源消耗	無		
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	無		
303-2	與排水相關衝擊的管理	無		
303-3	取水量	無		
303-4	排水量	無		
303-5	耗水量	無		
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	34	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	34	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	無	-	

305-4	溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量	34	
305-5	溫室氣體排放減量	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	34	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	-		
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	無		
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	無		
306-3	廢棄物的產生	無		
306-4	廢棄物的處置移轉	無		
306-5	廢棄物的直接處置	無		
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	無		
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	無		
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	無		
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	無		
401-3	育嬰假	無		
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	無		
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	無		
403-3	職業健康服務	無		

403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		無		
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練		無		
403-6	工作者健康促進		無		
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		無		
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		無		
403-9	職業傷害		無		
403-10	職業病		無		
GRI 404：訓練與教育 2016					
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		無		
404-2	提升員工職能及過渡協助方案		無		
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		無		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
405-1	治理單位與員工的多元化		無		
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		無		
GRI 406 不歧視 2016					
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動		無		
GRI 407 結社自由與團體協商 2016					
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商		無		
GRI 408 童工 2016					
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		無		
GRI 409 強迫或強制勞動 2016					

409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和 供應商	無		
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運 活動	無		
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營 運活動	無		
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	無		
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	無		
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	無		
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無		
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	無		
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事 件	無		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無		
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.06.2 客戶隱私保護	29	

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	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。	6.01 氣候變遷	33
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)。	6.01 氣候變遷	33
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	33
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。	6.01 氣候變遷	33
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	33
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。	6.01 氣候變遷	33
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	33
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。	6.01 氣候變遷	33
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	34
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	34
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	34

