2025

佑全藥品

We Can Medicines Co., Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT

目錄 Table of Contents

01 引言 04

01 關於本報告書 05
02 經營者的話與經營理念 07
03 公司經營核心理念 09

02 治理面 11

01 關於公司簡介與背景介紹 11
02 員工 13
03 組織/公司治理結構 16
04 利益衝突 16
05 最高治理單位的薪酬政策 19
06 組織/公司年度總薪酬比率 20
07 溝通重大事件 21

03 永續發展承諾與策略 23

01 永續委員會與人員組成 23
02 永續發展目標或願景 31
03 永續發展承諾/聲明 32
04 盡責商業行為簡介 33
05 最高治理單位於永續報導的角色 33
06 最高治理單位的群體智識 33
07 最高治理單位的績效評估 35

04 利害關係人 38

01 尋求建議和提出疑慮的機制 40
02 利害關係人議合方針 41
03 公協會的會員資格 41

05 重大主題鑑別 43

01 決定重大主題的流程 43
02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動 44
03 溝通關鍵重大事件 44

06 經濟績效 48

01 組織所產生及分配的直接經濟價值 48

07 環境面 52

01 能源 52
02 排放 54

08 社會面 58

01 行銷與標示 58
02 客戶隱私 59

附錄 61

CHAPTER

1

引言

01 關於本報告書
02 經營者的話與經營理念
03 公司經營核心理念

01 引言

在當今全球面臨快速變遷與挑戰的背景下，企業經營不再僅止於追求財務成果，永續發展已成為企業必須肩負的重要責任。對我們而言，環境、社會和治理不僅僅是文字的組合，更是一套綜合了道德、責任和創新的價值觀，這些價值觀正引領我們走向更具永續性的未來。

在這份 2025 年的永續報告中，我們回顧並闡述了過去一年來在永續方針下的各項成就與挑戰。強調我們如何將永續原則融入企業架構，從而在推動環境保護、促進社會共融及加強公司治理等方面取得顯著成果。我們不是單打獨鬥，而是與全球策略夥伴、投資人以及社會各界協力合作，力求在每個層面都能實現正面影響。

在環境保護方面，我們致力於減少碳足跡，推動綠色科技的應用。我們深知，唯有保護地球資源，才可確保企業的長遠發展。

在社會責任領域，我們的策略是以人為本，關懷並支持員工、多樣化的社群和更廣泛的社會。我們設置了多樣性與包容性計劃，支持不同背景的員工發揮所長，積極參與社會公益活動。這不僅增強了內部凝聚力，也使我們的業務活動與社會需求保持一致。

在公司治理結構上，我們強調透明度與誠信管理。董事會的組成多樣，以提供不同視角確保決策的全面性。我們持續優化內部控制制度，並定期進行風險評估，確保企業運作的穩定性及持續性。

面向未來，我們將持續投資於創新技術與永續方案，提升我們的永續表現。我們相信，藉由與各方合作，我們不僅能滿足當前的市場需求，也能為未來的世代創造積極的影響。

期待來年在各位投資人的支持下，繼續拓展我們在永續發展上的承諾與作為，共創嶄新而美好的明天。

01 關於本報告書

本永續報告書為 2025 年度發行，旨在提供投資人及利害關係人對我公司在環境、社會及公司治理等永續方面的最新進展與努力成果的詳細資訊。本報告書按照全球報告倡議組織（GRI）標準編寫，並參考台灣永續發展目標（T-SDGs），以確保我們的報告內容具有透明度、可靠性及對比性。

首先，本報告揭示了我們在環境管理方面的重要進展，包括持續降低碳排放、資源利用效率及生態保護等措施。透過實施創新技術和遵循綠色營運原則，我們不斷提升能源效率，並積極推動再生能源使用。此外，針對氣候變遷風險，我們已制定適應策略並持續監控潛在的環境影響。

在社會責任方面，我們強調對員工、供應鏈及社區的積極承諾。我公司致力於創造多元、包容及公平的工作環境，並透過員工培訓及發展計畫，提升團隊整體能力。在供應鏈管理上，我們強調從採購到生產的全過程中遵循高標準的道德規範。在回饋社會方面，我們長期支持社區發展計劃，尤其是弱勢群體的支援。

在公司治理方面，報告具體說明了我們在建立透明、負責任且有效的管理機制方面的努力。我們的管理團隊積極參與董事會和委員會的職責，確保在決策過程中融入永續因素。公司內部也設有內部控制制度和風險管理機制，定期進行風險評估及對策修正，以增強公司治理的穩健性。

我們重視利害關係人的回饋，並持續與投資人、客戶、員工及其他相關方保持開放及有效的溝通。我們期望透過此報告書的發布，促進各方對公司永續發展努力的了解與支持，共同推動企業與社會的永續發展。

關於本報告書 (1)

報告實體	本報告書包含了本公司於台灣境內的所有業務實體，包括公司總部及全台 48 家直營店及 123 家加盟店，共 171 家分店 (佑全保健藥妝 140 家、健康人生藥局 15 家及札幌藥粧 16 家)。
報告邊界與範疇	本報告書資訊揭露範疇與個別財務報告一致。
編纂指南	本報告書按照全球報告倡議組織（GRI）標準，並參考台灣永續發展目標（T-SDGs）編寫。
報告概況與發行頻率	本公司每年定期發行出版永續報告書，並公布於本公司網站(http://yourchacne.com.tw)。
報告書主要負責單位	永續發展委員會
報告書之報導期間	本報告書報導期間與個別財務報表一致，為 2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。
報導報告或報導資訊的發布日期	本次現行版發行時間：2026 年 8 月
報告書主要聯絡人	永續發展委員會工作小組
外部確信證明	本報告書依法尚不須經獨立之第三方查驗證機構確信，未來依法規規定時程確信。
資訊重編、理由與影響	本公司於 2025 年營運一切正常，依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條及第 11 條所述，本公司未發生任何重大事件，無資訊重編之情形。

02 經營者的話與經營理念

非常榮幸能在此與大家共同檢視我們在永續經營方面的努力與成果。作為深耕社區健康的第一線守護者，我們深知連鎖藥局的角色不僅是提供消費者健康的商品與服務，更是推動社會永續的關鍵力量。在全球永續浪潮與經營環境劇變的交織下，2025 年對佑全藥品而言，是蛻變與承諾的一年。面對後疫情時代健康意識高漲、氣候變遷帶來的實體與轉型風險，以及永續揭露責任的加重，我們秉持「您健康的顧問」使命，堅守在地經營，深化藥事服務，同時全方位啟動永續轉型工程，交出我們首份永續報告書，展現企業對公司治理、社會關懷與環境保護的具體行動。

一、經濟發展（Economic）：

穩健成長與創新驅動經濟發展是企業永續的根基。佑全藥品以穩健的營運策略為基礎，積極投入數位轉型與創新研發，推動商業模式升級。我們致力於提升供應鏈效率、擴展多元化服務通路，並持續投資智慧物流與數位平台，以提升營運韌性與市場競爭力。

我們不僅追求財務績效的穩健成長，也關注如何在價值鏈上創造共享價值，帶動合作夥伴與社會共榮，確保企業在長期發展的同時，能持續創造正向影響。

二、環境永續（Environmental）：打造低碳健康生態圈

環境保護是永續經營的重中之重。我們深知，地球的資源有限，企業的生產活動對環境造成的影響不容忽視。佑全藥品面對氣候變遷風險，積極地與太陽能設備廠商異業合作，於彰濱物流倉儲設置太陽能板，每年發電量逾 96 萬度。此外，我們持續優化廢棄物管理流程、倡議低碳商品並強化供應鏈永續議合，期能在環境衝擊與營運效益之間取得平衡。因此，未來我們亦將減碳、節能和資源循環訂定具體的目標和行動計劃，我們將以「低碳藥局」列為轉型目標。

三、社會共榮（Social）：打造低碳健康生態圈

社會責任是企業存在的意義之一。我們相信，企業的繁榮離不開員工的努力和社會的支持，因此我們致力於提升員工福祉、推動社會公益，並與社區建立緊密的連結。我們重視人才培育與多元共融，截至 2025 年，女性員工占比達 82.8%，女性管理職比例亦達 95.26%。我們強化內部訓練制度，2025 年累計教育訓練時數超過 2 萬小時，並鼓勵在地就業與中高齡就業，打造具包容性且專業的工作環境。

佑全藥品自創立以來，始終扮演社區健康的重要推手。我們的營運版圖涵蓋全台 171 家門市，服務超過百萬名顧客，藥師人力超過 224 人，並藉由 APP、社群與健康小站擴大觸及。2025 年，我們舉辦超過 700 場社區活動，深入地方推動健康教育與媽媽教室，不僅實踐社區共融，更體現藥局通路作為公衛延伸網絡的使命感。

四、公司治理（Governance）：透明與創新的健康管理

良好的公司治理是企業永續經營的基石。我們致力於建立透明、負責、高效的治理結構，確保企業的運作符合最高的道德標準和法律規範。公司並正式成立「永續發展委員會」，由總經理擔任主任委員，導入四大功能小組橫向合作，包括公司治理、永續環境、社會公益與資訊揭露，確保永續策略與營運決策無縫接軌。我們訂定完整的永續管理架構與稽核制度，涵蓋重大議題調查、資訊揭露流程、董事會審核機制等，未來並將配合政府政策逐步完成碳盤查與溫室氣體排放密集度分析，為 2050 淨零之路建立基礎。

五、展望未來：打造健康永續生活圈

雖然我們在永續經營方面取得了一些成績，但我們仍清楚地看到，永續經營是百年大計，需要我們持續的努力和創新。在未來，我們將繼續深化在永續四個面向的實踐，並追求更高的目標。

在經濟面，我們將持續追求穩健成長與創新，提升價值鏈效率，強化競爭力。

在環境方面，我們將進一步提升能源效率，並探索更多的永續發展模式，以減少企業對環境的影響。

在社會方面，我們將繼續關懷員工和社區，推動多元包容的企業文化，並與更多的社會組織合作，共同解決社會問題，創造共享價值。

在公司治理方面，我們將進一步提升治理水平，建立更加透明和負責的治理結構，提升企業的運作效率和決策能力。

永續經營，我們的責任與榮耀。永續經營是一場沒有終點的馬拉松。作為社區健康的守門人，我們將持續以專業醫療為根基、以創新行動為動力，實踐「照顧全民健康，並守護地球健康」的雙重使命。

這份報告，是我們向社會、股東、顧客與所有利害關係人的一份公開報告。未來，佑全藥品將持續秉持「專業、關懷、永續」的經營信念，深化藥事服務、數位轉型與永續治理，建構低碳韌性與高效服務兼備的健康生態圈，誠摯邀請所有夥伴與顧客，與我們共同為社會和地球的未來貢獻一份力量而感到榮耀！

董事長 劉志平

2026.07.31

03 公司經營核心理念

在 2025 年，我們公司重新檢視並強化了經營核心理念，以因應快速變遷的市場環境和全球永續發展的需求。我們的經營核心理念聚焦於創新、永續和責任這三大支柱，這些支柱構成了我們在未來成長中的堅實基礎。

首先，公司深信創新是驅動成長和保持市場競爭力的關鍵。我們積極投入研發，支持創新文化，並培養團隊的創意思維。我們致力於開發突破性的產品和服務，以滿足客戶不斷變化的需求，並確保在業界中保持領先地位。透過與外部創新夥伴的策略性合作，我們加速了創新過程，為顧客提供更具價值的解決方案。

其次，永續發展是我們營運的核心準則之一。我們承諾在經濟、環境與社會三個面向中，制定並達成有助於實現永續發展目標的策略。我們不斷努力降低運營過程中的碳足跡，推廣綠色供應鏈，並實施循環經濟原則。此外，我們積極參與社區發展，支持地方經濟，並專注於提升工作環境，以確保員工的健康與福祉。

最後，責任是我們經營的重要價值觀。我們以誠信為本，努力維護所有利害關係人的權益。我們建立了透明的治理架構，並遵循最高的道德標準來管理公司業務。我們堅持遵守法規要求，並致力於全面的風險管理，以確保企業的長期穩定發展。

總經理 王德南 2026.07.31

CHAPTER

治理面

2

01 關於公司簡介與背景介紹
02 員工
03 組織/公司治理結構
04 利益衝突
05 最高治理單位的薪酬政策
06 組織/公司年度總薪酬比率
07 溝通重大事件

2 治理面

01 關於公司簡介與背景介紹

佑全藥品股份有限公司成立於 2000 年，作為一家致力於提供高品質醫療保健產品的重要企業，已在台灣的生技醫療產業中穩步發展。總部設於台中市，並在中華民國境內積極營運。

組織結構與所有權

佑全藥品為私有股份有限公司，這種法律形式讓佑全藥品能夠在資金的使用和公司治理上保持高度的靈活性，為利害關係人創造更多價值。

產品與服務

公司主要從事醫療保健產品的批發、進口和銷售業務。這些產品涵蓋多種醫療保健需求，旨在提升廣泛消費者的健康福祉。通過不斷創新和與專業人士的緊密合作，佑全藥品已成為該領域的領導者。

財務概況

截至民國一百一十四年十二月三十一日，實收資本額達新台幣四億五千零八十二萬五千元；營業收入為新台幣 3,221,803 千元。在穩健的財務管理之下，佑全藥品持續實現穩定成長。

人力資源

公司有 1,057 名員工，他們是佑全藥品成功的基石。以人才的專業培訓與發展為核心，佑全藥品不僅注重提升員工的專業技能，並且努力創造一個友好的工作環境，以推動整體績效。

綜上所述，佑全藥品股份有限公司透過其戰略方向、創新能力及卓越的產品與服務，在快速變動的市場中創造競爭優勢，展現出公司不斷追求卓越與永續發展的核心價值。

關於公司簡介 (2)

公司名稱	佑全藥品股份有限公司
公司型態	股份有限公司
組織創立時間	2000 年
總部位置	台中市
產業類別	生技醫療
主要產品及服務	醫療保健產品的批發、進口和銷售
實收資本額	新台幣四億五千零八十二萬五千元 (迄民國一百一十四年十二月三十一日)
營業收入	新台幣 3,221,803 千元
員工人數	1,057 人

02 員工

我們根據性別統計的員工總數如下表所列。截至報告期結束時，公司共有 1057 名員工，其中男性 182 人，女性 875 人。員工類型如下：

依性別分類 (3)

項目	男	女	多元	小計
員工總數	182	875	0	1,057
依性別分類的永久聘雇員工總數	182	874	0	1,056
依性別分類的兼職員工的員工總數	19	113	0	132
依性別分類的臨時員工總數	0	1	0	1
依性別分類的無時數保證的員工總數	0	0	0	0
依性別分類的全職員工的員工總數	163	761	0	924

員工性別：依生理性別。

永久聘雇員工總數 ： 全職員工的員工總數 + 兼職員工的員工總數。

永久聘雇員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

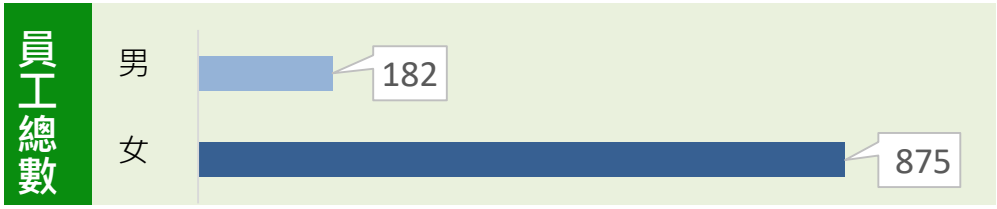
依地區分類

我們對員工進行地區分佈的詳細統計表現。根據地區劃分，我們進一步提供每個縣市的永久聘僱、臨時員工及無時數保證員工的總數。完整的地區數據在報告中提供，以協助深入了解員工的地理分布狀況。

依地區區分組織全職員工總數 (4)

縣市地區	女	男	總計
基隆市	17	5	22
新北市	91	21	112
台北市	56	18	74
桃園市	44	8	52
新竹市	33	5	38
新竹縣	44	4	48
苗栗縣	77	14	91
台中市	237	40	277
彰化縣	78	22	100
雲林縣	15	7	22
南投縣	32	7	39

縣市地區	女	男	總計
嘉義市	4	1	5
嘉義縣	21	4	25
台南市	31	10	41
高雄市	28	6	34
屏東縣	9	0	9
台東縣	1	0	1
花蓮縣	10	1	11
宜蘭縣	35	6	41
金門縣	10	1	11
連江縣	0	1	1
澎湖縣	2	1	3



彙編數據的方法和假設 (5)

項目	是/否
以人數統計	是
以全時等量法（full-time equivalent，FTE）統計	否
使用報導期間結束日當天的數值	是
使用整個報導期間的平均值	否
使用其他方法	否

背景資訊與員工動態

本公司報導期間內員工人數穩定，沒有顯著波動。

在報告期間內，我們的公司並無任何非員工的工作者參與到報告場域內的活動，因此在此項上本公司不涉及任何非員工的工作類型。

團體協約

截至報告年度止，佑全藥品尚未成立工會，亦未簽訂團體協約。公司現行設有「職工福利委員會」，依《職工福利金條例》及相關規定運作，致力於提升員工福祉與促進勞資和諧。

03 組織/公司治理結構

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 9 人，董事任期為三年 ，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。

佑全藥品為提升公司治理品質，依據「上市上櫃公司治理實務守則」，訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》。本辦法明定每年至少一次對董事會整體、個別董事及功能性委員會（如審計委員會、薪酬委員會、永續委員會）進行績效評估。評估方式包含內部自評、同儕評估或委外專業機構執行，並依公司實際運作設置公平、獨立之執行單位進行評估。

促進多元性的最高治理單位成員提名與遴選流程：

在我們的公司，最高治理單位成員的提名與遴選流程是以促進多元性為核心指導原則。我們的董事會由具備多樣背景及專業知識的成員所組成，，涵蓋不同性別、年齡、文化背景及專業領域，確保不同觀點均能得到充分考量。

04 利益衝突

本公司董事長未兼任高階管理階層職位，以確保董事會運作的獨立性與監督功能之健全。董事會議事規範及各功能性委員會組織規程中，皆明定董事於處理涉及自身或其關係人之議案時，應遵循利益迴避原則。

凡董事於議案中涉及自身、配偶、二等親以內之親屬，或其所控制或與其有從屬關係之公司，具有利害關係時，應於董事會會議中主動揭露該利害關係 。如該利害關係可能對公司利益產生不利影響時，該董事不得參與該案之討論及表決，並應於表決時迴避，亦不得代理其他董事行使表決

權。所有利害關係之揭露內容、該名董事姓名及實際迴避情形，均詳實記載於董事會議紀錄中。請詳本公司 2025 年度股東會年報(一)董事會運作情形資訊第 20~23 頁 。

委員會組織章程

永續發展委員會由公司董事與高階主管組成，包括董事兼總經理文德蘭女士擔任主任委員、管理部副總經理張清為先生及財務部經理劉慧君小姐共同參與，以確保委員會具有充足之決策力與執行力。委員會之組織運作依據「永續發展委員會組織規程」規範，該規程經董事會審議通過，明確界定委員會之權責範圍與運作機制。

委員會主要職責包括：

一、制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
二、檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
三、督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
四、督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

為強化永續發展之執行效能，委員會依據「企業永續發展作業辦法」，設立四個跨部門功能性執行小組，具體包括：

- 公司治理小組
- 永續環境小組
- 社會公益小組
- 永續資訊揭露小組

各小組分別指派一位部門主管擔任組長，負責具體推動相關工作。執行小組主要職能包括：

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(如員工、子公司等)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。

委員會採取目標管理與績效評估機制，要求各執行小組定期提交工作報告，並每年向委員會彙報全年執行成果。委員會則定期向董事會報告永續發展策略執行狀況，確保公司永續發展工作之透明度與責任機制。

本公司與利害關係群體並未有交叉持股知情形。

本公司與利害關係群體往來之交易條件均與一般非關係人無異，並未存在有不正常的條件。本公司並訂有「集團企業、特定公司及關係人交易作業程序」以規範與關係人之交易。

05 最高治理單位的薪酬政策

本公司重視透明且公正的薪酬決定流程，以下是本公司針對董事薪酬的管理方式：

董事薪酬決策依據：

- 根據本公司章程及「董事及高階經理人薪資報酬管理辦法」，所有董事薪酬均需經由薪酬委員會討論並決議，然後提交董事會審核通過。

獨立董事薪酬安排：

- 酬金支付：獨立董事的酬金由公司按月定額支付，不受公司營業盈虧影響，並可依公司盈餘進行提撥給付。
- 酬勞提撥：獨立董事酬勞依章程所訂百分比進行分配。
- 額外補助：按業務執行需求提供必要費用補助。

其他董事薪酬安排：

- 酬金支付：其他董事的酬金同樣按月定額支付，並視公司盈餘情況進行額外提撥。
- 酬勞提撥：其他董事酬勞亦遵循章程所訂百分比進行。
- 額外補助：根據業務執行需給予相應補助。

年度利潤分配政策：

- 公司如有年度盈餘（定義為稅前利潤扣除員工與董事酬勞前的金額），應提撥 1%至 15%作為員工酬勞，以及不超過 2.5%作為董事酬勞。
- 如公司有累積虧損（包括調整後未分配盈餘），需優先預留補足此虧損的金額。

董事及高階管理階層之離職與退休政策

在關於董事及高階管理階層之離職與退休政策方面，本公司遵循當地政府法規所制定的相關指引。均與其他一般員工無異，確保公平一致的待遇。本公司目前未制定專門的索回機制政策。具體的薪資詳細資訊會在公司股東會年報中揭示。

06 組織/公司年度總薪酬比率

本公司於 2025 年度針對非擔任主管職務的全時員工進行詳細薪酬分析，具體情況如下：

(1) 全時員工人數（非主管職位）：本公司的全時非主管職位員工年平均人數為 1040 人。

(2) 全時員工薪資總額（非主管職位）：該職位群體的年度薪資總額共計新台幣 582218 仟元。

(3) 薪資平均數（非主管職位）：經計算，該職位員工的年薪資平均數為新台幣 559 仟元。

(4) 薪資中位數（非主管職位）：同時，薪資的中位數為新台幣 519 仟元。

上述資訊已由安侯建業聯合會計師事務所的陳宗哲會計師進行覆核，並已按照規定期限公布在公開資訊觀測站，確保數據透明及符合法規。

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率 (單位:%)

薪酬表 (6)

項目	金額
組織薪酬最高個人之年度總薪酬	1,938,427
所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數	516,907
比率 (單位:%)	3.75:1

由於 2025 年薪酬最高個人年度總薪酬並非增加而是減少，其比值無參考意義，為避免誤導，故不提供年度總薪酬增加之比值。

07 溝通重大事件

本公司 2025 年營運一切正常，未發生任何重大事件。

CHAPTER

永續發展承諾與策略

3

01 永續委員會與人員組成

02 永續發展目標或願景

03 永續發展承諾/聲明

04 盡責商業行為簡介

05 最高治理單位於永續報導的角色

06 最高治理單位的群體智識

07 最高治理單位的績效評估

3 永續發展承諾與策略

01 永續委員會與人員組成

最高治理單位及其委員會

我司的最高治理單位為董事會，董事會下設有多個專門委員會，包括審計委員會、永續發展委員會和薪酬委員會，負責不同領域的專業監督。

董事會成員由執行董事和非執行董事組成。其中執行董事負責公司的日常運營，而非執行董事則提供獨立的監督和建議。成員的多元化組成包括年齡、性別等多個指標。

社會影響：薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，男女性別比例為二比一。委員會任期由 2025 年 7 月 26 日至 2028 年 6 月 10 日。委員會每年至少召開兩次會議，在 2025 年，總計進行了兩次會議，整體出席率為 100%。有關成員詳細資料及委員會運作情況，請參閱 2025 年度股東會年報中的薪資報酬委員會成員資料及運作情況（第 33 至 34 頁）。

經濟影響：審計委員會

審計委員會同樣由三位獨立董事構成，維持二比一的男女性別比例。委員會任期由 2025 年 6 月 11 日至 2028 年 6 月 10 日，每季至少召開一次會議。2025 年共召開了五次會議，出席率達 86.67%。詳細的成員背景及運作狀況，請查閱 2025 年度股東會年報的審計委員會運作情況（第 23 至 25 頁）。

環境影響：永續發展委員會

「永續發展委員會」，由公司董事與高階主管組成。委員會導入公司治理、永續環境、社會公益及資訊揭露等功能小組進行跨部門合作。2025 年，永續發展委員會共召開了兩次會議，成員出席率達到 100%。本屆治理單位成員的任期為：2025 年 7 月 26 日至 2028 年 6 月 10 日。請查閱 2025 年度股東會年報的永續發展委員會運作情況（第 35 至 37 頁）。

治理單位各成員的其他重要職位之數目 (7)

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	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	劉志平	男 61~70 歲	**學歷及專業資格** 政治大學企業管理研究所碩士 **專業經歷** 佑全藥品(股)公司副董事長 佑全藥品(股)公司董事兼總經理 勇力電機(股)公司工程師 卓利電子(股)公司工程師 優盛醫學科技(股)公司副董事長 優盛醫學科技(股)公司連鎖通路事業群總經理	佑全藥品(股)公司董事長 優盛醫學科技(股)公司董事長兼總經理 優盛醫療電子(上海)有限公司董事長 瑞盛醫學科技(股)公司董事長 互宜投資(股)公司董事長 RMJ CORP. Ltd董事長 尚鈞醫療科技(安徽)有限公司董事 如影優活(股)公司董事長

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
董事	中華民國	優盛醫學科技(股)公司 代表人： 文德蘭	女 61~70 歲	**學歷及專業資格** 政治大學資訊管理所博士 政治大學資訊管理所碩士 東吳大學商用數學系學士 **專業經歷** 佑全藥品(股)公司董事兼特助 南亞技術學院資訊管理學系助理教授 兼研發處國際合作組長 正聲廣播(股)公司資訊長 台灣國際標準(股)公司系統工程師 中華民國資訊管理學會副秘書長 經濟部產業電子化專案專案經理	佑全藥品(股)公司總經理 優盛醫學科技(股)公司董事 瑞盛醫學科技(股)公司監察人 永安醫學(股)公司監察人 互宜投資(股)公司監察人 如影優活(股)公司監察人

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
董事	中華民國	優盛醫學科技(股)公司 代表人：張淑娟	女 51-60歲	**學歷及專業資格** 政治大學企業管理學系學士 **專業經歷** 恆輝會計師事務所簽證會計師 優盛醫學科技(股)公司財務部經理 佑全藥品(股)公司監察人	佑全藥品(股)公司董事暨總經理室特助 佑全藥品(股)公司治理主管 優盛醫學科技(股)公司財務部副總經理 優盛醫學科技(股)公司治理主管 瑞盛醫學科技(股)公司董事 互宜投資(股)公司董事 如影優活(股)公司董事 RMJ CORP. Ltd 監察人 尚鈞醫療科技(安徽)有限公司監察人 谷崧精密股份有限公司獨立董事

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
董事	中華民國	葉翠雯	女 61-70 歲	**學歷及專業資格** 實踐大學會計系學士 **專業經歷** 佑全藥品(股)公司監察人 生達化學製藥(股)公司董事 三友生技醫藥(股)公司監察人 盈盈生技製藥(股)公司監察人 端強實業(股)公司監察人 台灣生資科技(股)公司監察人 和耀生技(股)公司監察人	佑全藥品(股)公司董事 生達化學製藥(股)公司董事 生展生物科技(股)公司董事 三友生技醫藥(股)公司監察人 盈盈生技製藥(股)公司監察人 端強實業(股)公司監察人 台灣生資科技(股)公司監察人 和耀生技(股)公司監察人
董事	中華民國	鄭振文	男 61-70 歲	**學歷及專業資格** 輔仁大學食品科學系學士 **專業經歷** 佑全藥品(股)公司董事長 生達化學製藥(股)公司董事長特助 佳格食品(股)公司廠長 佳乳食品(股)公司總經理 上海佳格食品有限公司總經理 上海佳格食品有限公司董事長	佑全藥品(股)公司董事 端強實業(股)公司董事

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
董事	中華民國	生達化學製藥(股)公司 代表人：范滋庭	男 61-70歲	**學歷及專業資格** 美國加州大學洛杉磯分校資訊工程學系碩士 **專業經歷** 生達化學製藥(股)公司總經理	生達化學製藥(股)公司董事長兼總經理 佑全藥品(股)公司副董事長 財團法人醫藥工業技術發展中心董事長 端強實業(股)公司董事長 生展生物科技(股)公司董事 生泰合成工業(股)公司董事
獨立董事	中華民國	歐秀珠	女 61-70 歲	**學歷及專業資格** 國立台北大學會計學系碩士 **專業經歷** 信誠會計師事務所執業會計師 資誠會計師事務所資深協理	信欣企業管理顧問有限公司負責人

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
獨立 董事	中華民國	陳鴻運	男 61-70 歲	**學歷及專業資格** 國防醫學院醫學系學士 美國杜蘭大學醫務管理研究所碩士 國立政治大學科技管理研究所碩士 **專業經歷** 國軍基隆海軍醫院胃腸科暨家醫科主任 三軍總醫院胃腸科主治醫師、家醫科兼任講師 國軍澎湖醫院副院長 國防部軍醫局醫管處副處長 佛教慈濟綜合醫院台北分院胃腸科主治醫師暨健檢中心主任 台北振興財團法人振興醫院胃腸科主治醫師暨社區醫學科主任 新北市立聯合醫院消化內科主治醫師暨內視鏡及綜合診療中心主任	無

職 稱	國籍或註冊地	姓 名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司 及其他公司之職務
獨立 董事	中華民國	韓宗超	男 61-70 歲	**學歷及專業資格** 國防醫學院牙醫學系學士 **專業經歷** 超仁牙醫診所院長 國防醫學院牙醫學系臨床教授 國防醫學院牙醫學系臨床副教授 三軍總醫院牙科部住院軍醫、住院總軍醫、主治軍醫 長榮國際海運公司醫務顧問 台灣口腔臨床植體學會理事	無

02 永續發展目標或願景

在當前全球環境與社會挑戰日益加劇的背景下，我們堅信企業在追求經濟增長的同時，也應承擔起保護地球和促進社會公益的責任。我們致力於透過明確的永續發展目標，確保業務運營對環境、社會及企業治理有正面的影響。永續發展不僅僅是為了滿足當前社會的需求，更是為未來世代的福祉鋪路。

我們的永續發展目標集中在四個關鍵領域：經濟發展、環境保護、社會責任和企業治理。

經濟發展	環境保護	社會責任	企業治理

在經濟發展方面，我們致力於穩健的營運策略與創新投資，提升服務力與市場競爭力。我們不僅專注於為股東與投資人創造長期價值，也積極強化與供應鏈、合作夥伴及顧客的合作，打造互利共榮的產業生態系，確保企業能在追求成長的同時兼顧永續經營。

在環境保護方面，我們持續關注碳排放議題，並依循 ISO 14064-1 的精神進行溫室氣體盤查與統計。我們將持續推動節能減碳與資源效率管理，以降低營運活動對環境的衝擊，實踐企業對環境永續的承諾。

在社會責任方面，我們將社會關懷視為核心關注重點之一。我們積極加強與當地社區的合作，支持各類社區發展計畫，並將更多資源投注於照顧偏鄉及弱勢群體，以促進社會共融與均衡發展。

在企業治理方面，我們定期發布財務報告與永續報告，向利害關係人公開企業經營狀況與永續績效，打造透明、公平且負責任的企業文化。我們已於董事會層級設立審計委員會與永續發展工作小組，並加強員工與外部合作夥伴的倫理訓練，以確保公司治理與誠信經營的持續精進。

我們的長期願景是成為業界的永續發展領導者。我們不僅希望創造環境與社會效益，更期望藉由完善的治理架構與持續的經濟成長，全面提升企業的長期競爭力與發展潛力。

未來，我們將持續關注各項永續議題的最新發展，並透過透明化的報告方式，真誠地向投資人與社會大眾回應我們的努力與成果。這些都將以透明化的方式進行報告，確保在為未來世界創造共享價值的願景下，引領企業邁向正向變革，並與社會共創永續未來。

03 永續發展承諾/聲明

我們承諾在健康與福祉、性別平等、合宜工作和經濟增長以及夥伴關係促進目標等方面推動永續發展。

健康與福祉：我們承諾確保健康生活，促進各年齡層的福祉，通過提供健康資源和支持服務，提升社區的整體健康水平。(臺灣永續發展目標：核心目標 3 確保及促進各年齡層健康生活與福祉)

性別平等：我們致力於實現性別平等，賦予所有女性平等權力，確保她們在各個領域都能獲得平等的機會和資源。(臺灣永續發展目標：核心目標 5 實現性別平等及所有女性之賦權)

合宜工作和經濟增長：我們將促進持久、包容和平等續的經濟增長，並致力於實現充分和富有成效的就業機會，讓每個人都能享有合宜的工作環境。(臺灣永續發展目標：核心目標 8 促進包容且永續的經濟成長，提升勞動生產力，確保全民享有優質就業機會)

夥伴關係促進目標：我們將加強實現永續發展的全球夥伴關係，與各界合作，推動共同的永續發展目標。(臺灣永續發展目標：核心目標 17 建立多元夥伴關係，協力促進永續願景)

04 盡責商業行為簡介

佑全致力於實現責任商業行為與尊重人權的政策承諾。我們參考了多項國際公約，如《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權規範》、《聯合國全球盟約》和《國際勞工組織核心公約》，明確禁止任何形式的歧視、騷擾、強迫勞動和童工現象，並提供安全、健康且具尊嚴的工作環境。公司在聘僱、晉升及薪酬發放等方面，堅持公平與透明的原則，並致力營造多元包容的職場文化，以確保所有員工均能獲得平等發展機會。

我們也特別重視供應鏈的管理，與 509 家供應商合作，要求他們符合合法性、良好信譽、符合法規用人措施及職場安全等企業社會責任指標。未來，公司將推行「供應商永續承諾聲明書」，促使供應商及承包商落實環境保護與人權標準，若發現違規情事，我們有權要求限期改善，並在嚴重情況下終止合約。

05 最高治理單位於永續報導的角色

永續發展委員會運作採取目標管理與績效評估機制，要求各執行小組定期提交工作報告，並每年向委員會彙報全年執行成果。委員會則定期向董事會報告永續發展策略執行狀況，確保公司永續發展工作之透明度與負責機制。

06 最高治理單位的群體智識

佑全藥品重視董事持續專業發展與能力提升，定期安排董事參加企業治理、法規遵循、風險管理及永續發展相關課程與講座。透過多元培訓，提升董事對永續議題的認知與決策能力，強化公司治理品質。

2025 年度，董事會全體董事累計進修時數達 54 小時，平均每位董事進修時數超過 6 小時。具體進修課程內容如下表。

董事參與永續的課程或訓練 (8)

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
研討會	114/7/7	會計師服務不動產業(建設業)的經驗分享	3
實體課程	114/7/25	找人不易留才更難-員工獎酬工具應用之會計與稅務探討	18
實體課程	114/7/25	財務報表知多少_讀懂三大報表，提升決策力	21
實體課程	114/10/15	IFRS 永續揭露準則	6
實體課程	114/10/15	董監應注意之財報不實問題	3
研討會	114/10/3	114 年度防範內線交易宣導會	3

07 最高治理單位的績效評估

最近年度董事會開會 6 次(A)，董事列席情形(9)如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數(B)	委託出席次數	實際出(列)席率(%)(B/A)
董事長	劉志平	6	0	100.00%
董事	鄭振文	6	0	100.00%
董事	優盛醫學科技(股)公司代表人:文德蘭	6	0	100.00%
董事	優盛醫學科技(股)公司代表人:張淑娟	6	0	100.00%
董事	葉翠雯	6	0	100.00%
董事	生達化學製藥(股)公司代表人:范滋庭	5	1	83.33%
獨立董事	歐秀珠	6	0	100.00%
獨立董事	陳鴻運	4	2	66.67%
獨立董事	韓宗超	6	0	100.00%

公司規定董事會每年須進行一次評鑑。評鑑方式採取成員自我與同儕互評，以檢視董事會運作的成效，落實公司治理、提升董事會功能，並建立績效目標，進一步強化運作效率。

董事會評鑑執行情形(10)：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	1 月 1 日~12 月 31 日	整體董事會績效評估	由董事會議事單位依董事會實際運作狀況進行評估	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.董事之選任及持續進修 5.內部控制
		個別董事會成員績效評估	由各董事會成員自行評估	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
		功能性委員會績效評估	由功能性委員會成員自行評估	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質 4.功能性委員會組成及成員選任 5.內部控制

CHAPTER

利害關係人

4

01 尋求建議和提出疑慮的機制

02 利害關係人議合方針

03 公協會的會員資格

4 利害關係人

本公司依循 AA1000 利害關係人議合標準(AA1000SES, 2001)的依賴性(Dependency)、責任性(Responsibility)、影響力(Influence)、多元觀點(Diverse Perspective)與張力(Tension)進行重大主題分析流程，鑑別出五大利害關係人，包含顧客、員工、供應商、投資者、政府機構、社區及非政府組織（NGO），並以問卷方式蒐集各利害關係人之意見，並納入權重進行矩陣分析，做為公司在永續風險管理的評估依據，並將相關議題轉知各相關部門，亦於報告書各章節中回應相關內容。

價值鏈中的利害關係人 (11)

價值鏈環節	主要活動	永續議題 (GRI 對應)	利害關係人
上游供應	- 商品原料供應 - 包材與能源取得 - 物流協力	- 供應鏈碳排 (Scope 3) - 產品品質與產品安全 - 勞動人權與倫理採購	顧客、供應商、投資者
公司內部營運	- 開發與商品流通 - 倉儲物流 - 門市服務	- 溫室氣體排放 (Scope 1、2) - 職業安全衛生 (GRI 403) - 員工教育訓練 (GRI 404) - 多元共融與平等機會 (GRI 405)	員工、投資者、政府機構
下游顧客與社區	- 門市藥師服務 - APP 與數位平台 - 健康小站 - 社區健康教育	- 顧客健康與安全 (GRI 416) - 行銷與標籤透明度 (GRI 417) - 客戶隱私保護 (GRI 418) - 偏鄉醫療支持與社區共榮	顧客、社區及非政府組織（NGO）
a 外部合作與夥伴	- 政府公共衛生計畫 - 與 NGO、醫療協會合作 - 產業夥伴推動綠色供應鏈	- 反貪腐與公司治理 (GRI 205 / GRI 2 系列) - 對應 SDGs / T-SDGs - 社會影響力與共享價值	顧客、供應商、投資者、政府機構、社區及非政府組織（NGO）

01 尋求建議和提出疑慮的機制

針對負面衝擊的補救承諾：

我們充分認識到組織活動可能帶來的負面影響，所以提供適切的補救措施。我們不僅從法律的角度履行責任，更從道德層面著手，與受影響的群體合作，制定以修復為目的的方案。我們與當地社區和利害關係人密切合作，透過協調提供所需的支援和補救，以減少對環境、社會及經濟的負面影響。

申訴方法及機制：

為確保利害關係人能迅速提交及解決投訴，我們已建立詳盡且高效的申訴機制。我們積極鼓勵員工、合作夥伴及其他相關群體利用這些途徑表達關切。這些申訴平台包括 0800 免付費電話、電子郵件、匿名留言機制及定期與管理層的面對面會談，務求讓每位利害關係人都能便捷地使用。

其他補救程序：

除了既有的申訴機制外，組織也採取多項措施以矯正和預防問題發生。這些措施包括教育訓練的實施、定期內部稽核、風險評估，以及提升員工和管理層的符合法規意識。

利害關係人的參與：

我們高度重視潛在申訴機制使用者的意見，隨時歡迎利害關係人的反饋，以確保申訴流程和補救措施更具有效性和效率。

補救程序的有效性：

為確保所有補救程序能發揮最大效能，組織定期檢視這些機制，並根據利害關係人的回饋進行改進。

截至 2025 年，我們在公司治理、反貪腐及公平交易等方面，並未受到主關機關的裁罰。

02 利害關係人議合方針

公司重視與利害關係人的溝通與合作，透過制度化的議合機制，確保各方需求與關切能被有效回應，並作為永續經營策略的重要依據。本方針原則如下：

透明公開：透過定期會議、公開資訊揭露與數位平台，確保資訊傳遞正確、及時並可追溯。

雙向溝通：積極傾聽員工、顧客、供應商、投資人、政府及社區團體的聲音，建立平等對話機制。

議題導向：依據 GRI 準則與 T-SDGs，針對經濟績效、能源管理、排放控制、行銷透明度及客戶隱私等重大議題進行回應。

多元管道：內部會議、教育訓練、社區活動、投資人法說會、政府政策對話及 NGO 合作等，皆為議合的重要方式。

定期檢視與回饋：建立年度回顧與成果評估機制，確保議合過程能產生實質改善與正向影響。

風險與影響管理：識別並回應潛在負面影響。

03 公協會的會員資格

本公司為全台布局的連鎖藥局，營運據點遍及各縣市，致力於提供專業且多元的藥事服務。我們積極參與各類專業公協會與產業組織，並鼓勵所屬藥師加入中華民國藥師公會全國聯合會及各縣市分會。藉由參與公會活動，我們拓展專業視野、交流產業知識與實務經驗，同時持續提升藥事服務專業與產業整體水準，進而強化產業的永續競爭力。

參與公會 (12)

公會名稱	參與方式
西藥商公會	新竹縣分會、彰化縣分會、雲林縣分會以及南投縣分會會員。

CHAPTER

重大主題鑑別

5

01 決定重大主題的流程

02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動

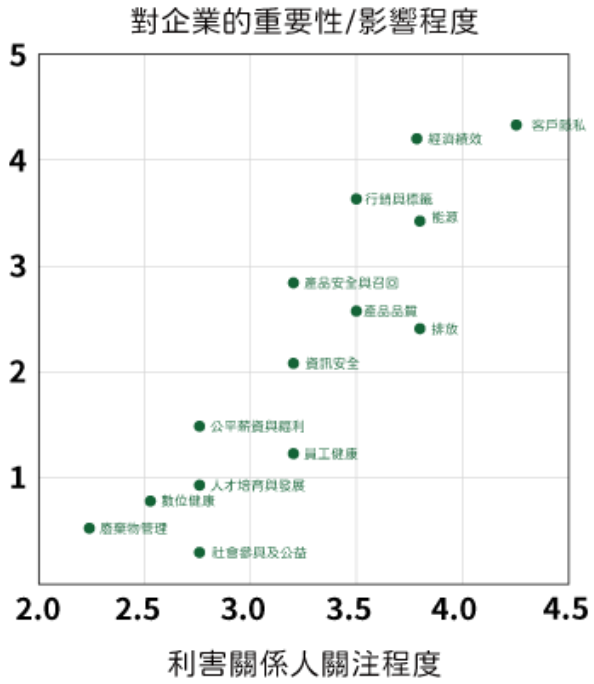
03 溝通關鍵重大事件

5 重大主題鑑別

01 決定重大主題的流程

本公司依據 AA1000 的四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並參考 GRI 3：重大主題 2021 指引的四個步驟來決定重大主題：了解組織脈絡、鑑別實際及潛在衝擊、評估衝擊的顯著性、排定最顯著衝擊的優先報導順序，透過問卷調查內外部利害關係人對於永續議題的關注度，經過永續工作小組進行衝擊程度評估問卷，以評估永續議題上對經濟、環境及人群（包括人權）的正負面影響。這些影響將根據其發生的可能性及衝擊程度進行評分。

決定重大主題流程及重要性矩陣 (13)



02 所辨識出之重大主題列表、排序後的結果

依據全球永續性報告標準（GRI Standards），本公司依照各項重大議題的衝擊性質，排序後選出本年度五個大重大議題，進行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。

重大主題列表 (14)

類別	實際的衝擊	負面的衝擊	正面的衝擊
GRI 201：經濟績效	市場波動、營運成本變化	營收下降、盈利能力降低	穩定的財務成長、股東回報提升
GRI 302：能源	能源價格波動、政策法規變化	高能耗、碳排放增加	提升能源效率、使用再生能源
GRI 305：排放	環保法規趨嚴、碳稅	空氣污染、環境負面影響	碳中和目標、減少排放
GRI 417：行銷與標籤	誤導性行銷、資訊透明度	違規廣告、消費者信任降低	清晰標籤、符合法規行銷策略
GRI 418：客戶隱私	資安風險、資料外洩	客戶數據洩露、信譽受損	強化隱私保護、提高信任

03 溝通關鍵重大事件

與我們的主要利害關係人包括顧客、員工、供應商、投資者、政府機關及社區與非政府組織單位(NGO)。針對不同群體，我們採取多元化的溝通管道與頻率，確保資訊透明且回應迅速。下表為本公司與利害關係人之溝通情形。

溝通成果 (15)

利害關係人	目的	議合方法	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	2025 年溝通成果
顧客	主要服務對象，提供藥品、保健、醫美、日用等商品與健康照護服務	門市服務、客服專線、社群媒體、問卷調查	每日/不定期/持續	標示清楚、資訊透明，不誤導 個人資料與交易資訊安全	行銷企劃部 營運部	在 2025 年，我們共接獲 626 通客服來電，其中以詢問產品訊息為主（111 通），其次為反映服務相關問題（309 通）、查詢門市電話或其他資訊（164 通）、更改 DM 寄送資訊（23 通）、詢問活動資訊（9 通），以及針對門市服務的客訴或肯定（10 通）。全年共召開七場客訴委員會，處理 10 件客訴委員會案件。此外，門市於營業時間內，無論是商品、活動、DM、設備維修或商品退換貨，皆盡力即時服務顧客，但此類服務未特別量化紀錄。
員工	企業核心資產，負責日常營運與顧客服務	內部會議、培訓課程	每週/每月/每季	穩定薪資、獎酬與就業保障 健康、安全的低排放工作環境	管理部 營運部	每季召開一次勞資會議以及職安會議，一年共計各 4 次．
供應商	提供藥品、醫療器材及其他零售商品之合作夥伴、提升產品品質及永續精神的重要夥伴	供應商會議、定期審核、電子郵件、社群媒體	不定期/季度/年度	穩定訂單、合理利潤、長期合作關係 商業往來與合約資料安全	商品部 營運部	各組與供應商的會議大約都在 18 到 20 場之間，一年近千場次的供應商面談會議，其中尚未包含電話、郵件以及視訊溝通．

利害關係人	目的	議合方法	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	2025 年溝通成果
投資者	提供資金支持企業發展，財務報告	股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、公司投資人關係整合平台	不定期/季度/年度	穩健財務績效、長期股東回報 符合法規，避免誤導資訊造成財務風險	財務部	法說會一場 股東公開說明會一場
政府監管機構	確保企業符合法規要求，維護公共健康與安全	政策會議、法規、公文往來	不定期	稅收貢獻、財務透明 符合法規的減排成效 個資法遵循與資安政策落實	管理部 財務部 營運部	不定期與財政部國稅局、衛生局及健保署均有函文往返
社區與 NGO	在地社區居民及公益組織，關注企業社會責任	社區活動、公益合作	年度/專案需求	提升居民健康、促進教育推廣，以及社區共融	營運部 行銷企劃部	舉辦民眾生體健康評量、懷孕雙親孕產期知識 分享教室、家庭親子活動及假日社區活動共計 734 場

CHAPTER

6

經濟績效

01 組織所產生及分配的直接經濟價值

6 經濟績效

01 組織所產生及分配的直接經濟價值

在經濟績效方面，本公司秉持穩健經營與永續發展理念，持續強化核心競爭力，並透過產品多元化、通路拓展及數位營運策略，提升營運效率與市場競爭力。2022 年受疫情影響，醫藥保健及健康照護產品需求大幅成長，帶動營收及獲利創下歷史新高。隨著疫情紅利逐步消退，自 2023 年起市場需求回歸常態，消費動能趨於理性，整體零售市場成長趨緩。面對市場環境變化，本公司持續優化商品組合、深化會員經營及提升營運效率，以穩固核心業務並強化經營韌性。2025 年營收較前一年度微幅下降 1.45%，主要反映市場回歸常態的影響，整體營運仍維持穩健。未來將持續掌握健康照護產業發展趨勢，創造長期且穩定的經濟價值，並兼顧股東及各利害關係人的共同利益。

在 2025 年，公司的營業利益出現負值，主要受到營運規模擴張、門市拓展及人力資源投入等前期成本增加的影響。然而，我們的營業毛利仍然穩定，顯示核心營運模式具備持續創造價值的潛力。在過去三年間，我們的門市數量由 159 家增加至 171 家，顯示出公司在市場版圖擴張方面的持續努力，為公司長期成長奠定了穩固基礎。

本報告財務資訊揭露與年報範圍一致，投資人可在公開資訊觀測站 (http://mops.twse.com.tw/) 及佑全藥品官方網站「投資人專區」(http://www.yourchance.com.tw/) 查閱詳細的營運概況、股東年報與財務報告書。

經濟效益 (16)

單位:新台幣千元

市值	1,550,838
總負債	1,929,776
現金及現金等價物	245,360
EV	3,235,254
EVG&D	40,952,587

確定給付制義務與其他退休計畫

本公司依據相關法律建立了完善的員工退休計畫。針對適用勞動基準法的員工，我們依據員工的服務年資及退休前六個月的平均薪資，計算其退休金額，並從存放於台灣銀行勞工退休準備金專戶的確定福利計畫中支付。如上述專戶資金不足時，公司將負責支付差額。

自民國九十四年七月一日起，因應《勞工退休金條例》（以下簡稱「新制」）的實施，本公司為選擇及新進實施新制的員工採用確定提撥制。依據此計畫，企業負責將相當於員工每月工資 6%的金額提撥至勞工保險局管理之勞工退休金個人專戶。此舉確保了公司的退休金計畫符合《勞工退休金條例》的相關規定，公司在提撥完成後亦無需負擔額外的金額義務。

確定福利計畫：

員工符合退休條件者，退休金之支付係根據服務年資及退休前 6 個月之平均薪資計算，15 年(含)以內的服務年資每滿一年給予 2 個基數，超過 15 年之服務年資每滿一年給予 1 個基數，累積最高以 45 個基數為限。本公司按月就薪資總額 2%提撥退休基金，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於臺灣銀行。

確定提撥計畫：

本公司就員工選擇適用【勞工退休金條例】所定之勞工退休金制度部分，每月按薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。

提撥計畫 (17)

確定福利義務現值與計畫	113.12.31	114.12.31
確定福利義務之現值	$ 15,456	16,331
計畫資產之公允價值	(9,665)	(10,711)
淨確定福利負債	$ 5,791	5,620

淨確定福利負債金額

員工福利負債	113.12.31	114.12.31
短期帶薪假負債	$ 23,017	22,910

短期帶薪假負債金額

取自政府之財務援助

114 年度公司申請勞動部勞動力發展署之「產檢假補助」，獲補助金額新台幣 13 仟元。該補助為政府提供予雇主，用以支持企業保障孕期員工產檢假權益，落實友善職場與性別平等。

CHAPTER

環境面

7

01 能源
02 排放

01 能源

非再生能源使用量表 (18)

非再生能源	事業單位或設施	國家	活動類型
外購類別	汽油及柴油	中華民國	營業活動
外購消耗量	875.8 公升的 92 無鉛汽油 。 2313.4 公升的 98 無鉛汽油。 0 公升的柴油 。	中華民國	營業活動

在 2025 年，佑全藥品的能源總消耗量約達 28,103.28 吉焦耳（GJ），其中電力使用是主要來源，占比超過 99%，全年總用電量達 7,777,537 度（約 27,999.13 GJ）。此外，其他能源消耗包括汽油 3,189.2 公升（約 104.15 GJ），這些主要用於物流和備援設備。

能源消耗量表 (19)

能源類型	消耗量	換算後能量	占比(%)
電力	7,777,537 度	27,999.13 GJ	99.63%
汽油	3,189.2 公升	104.15 GJ	0.037%
柴油	0 公升	0 GJ	0%
合計	-	28,103.28 GJ	100%

在計算能源使用與相關的環境影響時，我們依據中華民國環境部於 114 年 2 月 13 日公告及經濟部標準檢驗局的國家標準文件（CNS 2925）標準，採用了以下參數：

一、車用汽油的低位熱值以 7,609 kcal/L 作為計算基礎。

二、車用柴油的低位熱值則使用 8,642 kcal/L。

三、電力的熱值轉換依據為 1 kWh 等於 3,600 KJ。

四、1 kcal = 4,184 J

-能源類型-電力：消耗量 7,777,537 度

-能源類型-汽油：消耗量 3,189.2 公升

-能源類型-柴油：消耗量 0 公升

以上能源消耗換成吉焦耳。

為了評估公司的能源效率，我們計算了多項能源密集度指標，結果顯示如下：

一、每新台幣 1 元營收：對應的能源使用量為 0.00000872284 GJ=8722.84 J，該指標顯示出在創造營收過程中的相對能源消耗。

二、每平方公尺門市面積：能源使用量為 0.77 GJ/m2，這反映了我們在各門市營運的能源效率。

三、每位員工：對應的能源使用量為 26.59 GJ，該數據有助於瞭解公司在員工運用上的能源消耗情況。

該密集度比值所涵蓋的能源類型：燃料、電力。

本公司選擇 2024 年作為溫室氣體排放與能源管理之基準年，主因為自該年度起，全面導入各門市與營運設施之能源消耗數據盤查與彙整機制 ，並確保數據具備可取得性、準確性與一致性。

目前，公司的主要能源消耗集中在照明、空調及倉儲設施用電。未來我們將繼續努力，持續導入節能設備，以提升運營效率並降低單位能源消耗。

一、直接（範疇一）溫室氣體排放

以公噸二氧化碳當量為單位的直接（範疇一）溫室氣體排放總量(公噸之二氧化碳當量)：本公司於 2025 年產生之直接溫室氣體排放來源，主要來自公司物流車輛一輛以及高階主管用車兩輛。物流車輛全年共消耗 875.8 公升之 92 無鉛汽油， 依據行政院環境部公告之排放係數（92 無鉛汽油：2.263 kg CO_2e / L），推估總碳排放量為 1,981.9 公斤 CO_2e（即 1.98 公噸 CO_2e）。高階主管之兩輛用車於 2025 年油耗為 2313.4 公升 98 無鉛汽油（98 無鉛汽油：2.31 kg CO_2e / L），推估總碳排放量為 5,344 公斤 CO_2e（即 5.34 公噸 CO_2e）。

另於倉儲場域設有一具備援發電機，僅於年度保養測試時使用，全年柴油用量為 0 公升，排放約 0 公斤 CO_2e。 由於使用頻率極低，且不具實質營運性，故其碳排放影響可視為可忽略。
綜上所述，2025 年本公司之範疇一直接碳排放總量為 約 7.32 公噸 CO_2e，未來將持續監測與管理自有交通工具與設備之燃料使用情形，以維持低碳營運。

公司將持續透過節能設備導入、線上教育訓練與非實體會面之溝通方式，協助降低各項營運過程中之碳排放強度，並逐步建立完整的碳盤查與管理制度，以因應氣候變遷挑戰。

排放總量 (20)

活動類型的分類方式	直接（範疇一）溫室氣體排放總量
營業活動-公務車	7.32
合計	7.32

能源使用結構：

本公司的能源使用目前依賴台灣電力公司的電網供電，同時使用傳統化石燃料作為主要能源來源。為減少碳足跡，我們積極評估可再生能源方案，希望藉此為公司注入更多的永續性。

設施與技術的限制：

現有設施和技術同樣是一個挑戰，我們正評估設施升級和技術改造計劃，以逐步引進更環保的設備和技術來降低排放。

政策與法規影響：

我們緊密關注並適應政府的政策和法規，這直接影響公司在控制排放上的能力。目前，我們採取積極評估採用符合政府的獎勵政策的設備，如電動車等。

二、能源間接（範疇二）溫室氣體排放

以公噸二氧化碳當量為單位，地點基礎的能源間接（範疇二）依經濟部能源署公布的 114 年度「產業電力排碳係數」0.466 $kgCO_2e$ / 度計算溫室氣體排放總量(公噸之二氧化碳當量)：3,632.11 公噸之二氧化碳當量。為了準確地計算和報告我公司在不同業務活動中產生的溫室氣體排放，我們採用了以下國際認可的標準和方法學：

採用標準：

我們遵循《溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）》來計算和報告範疇 1、2 和 3 的溫室氣體排放。結合使用《ISO 14064》標準來確保各項環保措施的準確和可信度。

方法學：

直接排放（範疇 1）：由我們組織直接產生的溫室氣體，例如公司自有車輛排放的氣體。根據加油站提供的發票進行排放係數計算。

間接排放（範疇 2）：購買電力所致的間接排放，根據電力公司提供的單據進行排放係數計算。
其他間接排放（範疇 3）：包括上下游的供應鏈活動。我們使用來自供應商的數據進行綜合評估。

假設：

排放因素的選擇基於官方數據，所使用的排放係數來源為行政院環境部最新公告的「溫室氣體排放係數」。

計算工具：

使用經濟部工業局產業發展署發布之碳排金好算為工具，確保計算的穩定性和準確性，以便更有效地追蹤和管理排放數據。

三、溫室氣體排放密集度

我們的溫室氣體排放密集度指標，計算為每百萬元營業額所產生的二氧化碳當量排放量（tCO_2e/百萬元營業額）。在本報告期內，我們的排放密集度為 1.13。這是基於我們總排放量 3639.43 公噸（範疇一 7.32 公噸 CO_2e 範疇二 3632.11 公噸 CO_2e），相較於當期營業額 3221.8 百萬的計算結果。

根據 GRI 305.4.4 的要求，本公司於報導期間內針對溫室氣體排放進行全面性評估，以增進信息透明度和可追溯性。在我們的計算中，涵蓋的溫室氣體種類如下：

二氧化碳（CO2）

本公司目前主要將間接排放產生的二氧化碳視為我們溫室氣體排放盤查的一個重要指標。選擇針對二氧化碳的原因是其在我們業務活動中的排放量占主導地位。

CHAPTER

社會面

8

01 行銷與標示
02 客戶隱私

01 行銷與標示

食品與藥品的安全性對於國民健康至關重要。為了確保國民的食品及用藥安全，台灣的主管機關制定了一系列規範與措施，保護消費者權益，並有效防範潛在的食品及藥品危害。隨著生活品質的提升，藥妝產品的使用日益普遍，因此確保這些產品的安全性顯得尤為重要。

自有品牌商品的標準

對於自有品牌商品，我們遵循高標準的規範，要求所有商品必須清楚標示成分，包括添加劑、過敏源等，這使得消費者能夠做出知情選擇。此外，提供營養成分表有助於消費者了解食品的營養價值，進而促進健康飲食。產品來源的明確標示也讓消費者了解食品的來源與生產過程。

供應商商品的標示要求

對於供應商提供的商品，我們同樣嚴格要求食品、藥品及美妝品的標示符合各項法規要求。藥品必須附有詳細的使用說明，包括劑量、用途、副作用等，確保使用者能正確使用。所有藥品需標示有效期限，以避免過期藥品的使用，保障患者安全。此外，所有美妝品必須清楚標示成分、使用方法及注意事項，避免消費者因不當使用而造成傷害。標示資訊亦列入供應商評鑑項目，確保其所有商品的標示符合各項法規要求。

法規遵循與市場健康發展

所有產品均詳細標示成分、用途、使用方式、保存方式，以及製造商或進口商資訊，這些均符合《藥事法》、《食品安全衛生管理法》、《化妝品衛生安全管理法》及《公平交易法》等相關法規的規定。

行銷素材與宣傳資訊的透明性

此外，我們對於行銷素材與宣傳資訊設立了嚴謹的審核流程，確保所有內容皆為正確且不會誤導消費者。我們堅持透明與誠信的原則，致力於提供準確且可靠的產品資訊。

法規遵循與表現

- **已進行法規評估之重要產品或服務類別的百分比**：100%
- **導致罰款或處罰的違規事件**：2025 年無導致罰款或處罰的違規事件。
- **導致警告的違規事件**：2025 年無導致警告的違規事件。
- **違反自願性規約的事件**：2025 年無違反自願性規約的事件。

2025 年度，佑全藥品無任何違反產品標示或行銷傳播相關法規的紀錄。

02 客戶隱私

在數位化與行動服務全面普及的時代，顧客個人資料已成為高度敏感且必須妥善守護的核心資產。佑全藥品深知，顧客隱私保護不僅是法律義務，更是企業信譽與顧客信任的基石。

截至 2025 年底，我們已累積超過 157 萬名會員的信賴託付，其中包含約 10 萬名白金會員。這龐大的顧客基礎，不僅反映了顧客對品牌的高度認同，也驗證了我們長期在資訊安全與隱私保護上的持續投入。

為確保個資防護的制度化與國際化，我們已成功導入並通過 ISO 27001 資訊安全管理系統 認證，涵蓋資料收集、處理、儲存與傳輸等各個環節，使我們能即時識別、評估與應對潛在資安風險。

在門市端，我們於 POS 系統中導入資料遮蔽（Data Masking）技術，將敏感資料（如完整身分證號、信用卡號）即時加密或部分隱藏，確保門市人員僅能存取業務所需的最低限度資訊，降低資料外洩風險。

2025 年，我們達成了以下隱私保護績效：

- 0 件主管機關針對顧客隱私保護之正式投訴
- 0 件重大個資外洩事件
- 定期執行內部稽核與資安演練，年度覆蓋率達 100%

顧客服務與客訴處理

我們依據《顧客服務管理辦法》與《客訴處理標準作業程序》，建立透明、可追溯且有效的服務與申訴處理流程，確保顧客反饋能即時被受理與回應。我們設置 0800 免付費客服專線，由專責團隊提供即時諮詢與協助，並整合客服系統進行案件追蹤與分析，以持續改善服務流程。

2025 年度顧客服務績效如下：

- 在 2025 年，我們共接獲 626 通客服來電，其中以詢問產品訊息為主（111 通），其次為反映服務相關問題（309 通）、查詢門市電話或其他資訊（164 通）、更改 DM 寄送資訊（23 通）、詢問活動資訊（9 通），以及針對門市服務的客訴或肯定（10 通）。全年共召開 10 件客訴委員會案件，藉由分類與處理機制，我們持續提升顧客服務品質與回應效
- 100% 客訴案件於時限內獲得圓滿解決
- 客訴案件改善措施完成率 100%

自 2010 年以來，佑全藥品持續在「台灣服務業奧斯卡獎」藥妝通路類中名列前茅，並榮獲第二名佳績。門市藥師除提供專業用藥諮詢外，亦主動關心顧客健康狀況，並透過血壓、血糖、血氧、體脂等健康數值測量，協助顧客全面掌握健康指標。

附錄一、GRI 內容索引表

準則	目錄	章節	頁碼
GRI 2-1 組織詳細資訊	2 治理面	01 關於公司簡介與背景介紹	11
GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體	1 引言	01 關於本報告書	05
GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1 引言	01 關於本報告書	05
GRI 2-4 資訊重編	1 引言	01 關於本報告書	05
GRI 2-5 外部保證/確信	1 引言	01 關於本報告書	05
GRI 2-7 員工	2 治理面	02 員工	13
GRI 2-8 非員工的工作者	2 治理面	02 員工	13
GRI 2-9 治理結構及組成	2 治理面	03 組織/公司治理結構	16
GRI 2-9 治理結構及組成	3 永續發展承諾與策略	01 永續委員會與人員組成	23
GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選	2 治理面	03 組織/公司治理結構	16
GRI 2-11 最高治理單位的主席	2 治理面	04 利益衝突	16
GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2 治理面	04 利益衝突	16
GRI 2-13 衝擊管理的負責人	2 治理面	04 利益衝突	16
GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3 永續發展承諾與策略	02 永續發展目標或願景	31
GRI 2-15 利益衝突	2 治理面	04 利益衝突	16
GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	5 重大主題鑑別	03 溝通關鍵重大事件	44
GRI 2-17 最高治理單位的群體智識	3 永續發展承諾與策略	06 最高治理單位的群體智識	33
GRI 2-18 最高治理單位的績效評估	3 永續發展承諾與策略	07 最高治理單位的績效評估	35
GRI 2-19 薪酬政策	2 治理面	05 最高治理單位的薪酬政策	19
GRI 2-20 薪酬決定流程	2 治理面	05 最高治理單位的薪酬政策	19
GRI 2-21 年度總薪酬比率	2 治理面	06 組織/公司年度總薪酬比率	20
GRI 2-21 年度總薪酬比率	2 治理面	07 溝通重大事件	21

準則	目錄	章節	頁碼
GRI 2-22 永續發展策略的聲明	3 永續發展承諾與策略	03 永續發展承諾/聲明	32
GRI 2-23 政策承諾	3 永續發展承諾與策略	03 永續發展承諾/聲明	32
GRI 2-24 納入政策承諾	3 永續發展承諾與策略	04 盡責商業行為簡介	33
GRI 2-25 補救負面衝擊的程序	4 利害關係人	01 尋求建議和提出疑慮的機制	40
GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4 利害關係人	01 尋求建議和提出疑慮的機制	40
GRI 2-27 法規遵循	2 治理面	07 溝通重大事件	21
GRI 2-28 公協會的會員資格	4 利害關係人	03 公協會的會員資格	41
GRI 2-29 利害關係人議合方針	4 利害關係人	02 利害關係人議合方針	41
GRI 2-30 團體協商	2 治理面	02 員工	13
GRI 3-1 決定重大主題的流程	5 重大主題鑑別	01 決定重大主題的流程	43
GRI 3-2 重大主題列表	5 重大主題鑑別	02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動	44
GRI 3-3 重大主題管理	5 重大主題鑑別	02 所辨識出之重大主題列表、排序與變動	44
GRI 201 經濟績效	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 201-1 經濟所產生及分配的直接經濟價值	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 201-4 從政府獲得的財政援助	6 經濟績效	01 組織所產生及分配的直接經濟價值	48
GRI 302-1 組織內部的能源消耗量	7 環境面	01 能源	52
GRI 302-2 組織外部的能源消耗量	7 環境面	01 能源	52
GRI 302-3 能源密集度	7 環境面	01 能源	52
GRI 302-4 減少能源消耗	7 環境面	01 能源	52
GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求	7 環境面	01 能源	52
GRI 305 排放	7 環境面	02 排放	54
GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	7 環境面	02 排放	54
GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7 環境面	02 排放	54

準則	目錄	章節	頁碼
GRI 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	7 環境面	02 排放	54
GRI 305-4 溫室氣體排放強度	7 環境面	02 排放	54
GRI 305-5 溫室氣體排放減量	7 環境面	02 排放	54
GRI 417 行銷與標示	8 社會面	01 行銷與標示	58
GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求	8 社會面	01 行銷與標示	58
GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	8 社會面	01 行銷與標示	58
GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	8 社會面	01 行銷與標示	58
GRI 418 客戶隱私	8 社會面	02 客戶隱私	59

附錄二、圖表索引表

圖表名	圖表號	頁碼
關於本報告書	表 1	6
關於公司簡介	表 2	12
依性別分類	表 3	13
依地區區分組織全職員工總數	表 4	14
彙編數據的方法和假設	表 5	15
薪酬表	表 6	20
治理單位各成員的其他重要職位之數目	表 7	24
董事參與永續的課程或訓練	表 8	34
最近年度董事會開會 10 次(A)，董事列席情形	表 9	35
董事會評鑑執行情形	表 10	36
價值鏈中的利害關係人	表 11	39
參與公會	表 12	41
決定重大主題流程及重要性矩陣	表 13	43
重大主題列表	表 14	44
溝通成果	表 15	45
經濟效益	表 16	48
提撥計畫	表 17	50
非再生能源使用量表	表 18	52
能源消耗量表	表 19	52
排放總量	表 20	54