



青松健康

2025 永續報告書

ESG Report

目錄

關於本報告書	01
--------	----

經營者的話	03
-------	----

公司簡介

關於青松健康	04
公司沿革	05
公協會參與	06
我們的承諾	07
營運概況	08

利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別與溝通	09
重大主題鑑別流程	10
回應重大主題	12

CONTENTS

1. 尊重 | 健全治理

• 1-1 治理架構	19
1-1-1 治理單位架構	19
1-1-2 治理單位運作	22
1-1-3 永續發展委員會	25
• 1-2 經濟績效	26
• 1-3 公司治理與誠信經營	28
1-3-1 檢舉制度	30
1-3-2 法規遵循	31
1-3-3 風險管理	32
• 1-4 客戶關係管理	34
• 1-5 資訊安全管理	36

2. 當責 | 環境管理

• 2-1 氣候治理	38
• 2-2 能源與溫室氣體管理	41
• 2-3 廢棄物管理	43

3. 快樂 | 友善職場

• 3-1 人權管理	44
• 3-2 人才吸引與留任	46
3-2-1 員工概況	46
3-2-2 員工薪酬制度	49
3-2-3 員工福利與溝通	50
• 3-3 人才培育與發展	52
• 3-4 職業健康及安全	54
3-4-1 職業安全衛生管理	54
3-4-2 健康促進與訓練	55
3-4-3 職業傷害與職業病	57
• 3-5 社會參與	59

附錄一 GRI準則索引表

附錄二 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

關於報告書

關於本報告書 | 經營者的話



關於本報告書 (GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

報告書組織邊界與範疇：

本報告書以青松健康股份有限公司個體公司為組織邊界，以下稱青松健康、本公司、我們。青松健康之營運總部位於台中市大里區中投西路三段217號，營運據點包含本公司全台灣所轄之各長照機構據點，即本報告書所指「重要營運據點」。本報告書揭露範疇除財務績效以合併財務報表範疇提供外，其餘揭露範疇為個體公司台灣營運據點；若部分內容有涵蓋子公司之特殊作為，或與前述報導範疇不同，則將於該段落註明。

本報告書涵蓋公司2025年1月1日至2025年12月31日於營運績效、公司治理、長照服務、環境管理、員工福利與人才培育等層面，在永續發展政策的具體實踐及績效數據。因撰述之可比較性及完整性，部分資料包含至2024與2023年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至2026年1-6月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
青松健康股份有限公司	V
青松長照社團法人	X
青松達觀股份有限公司	X
青松大武股份有限公司	X
宜和室內裝修股份有限公司	X
青松華山股份有限公司	X
青松沙鹿股份有限公司	X
大齡青松股份有限公司	X
台灣大齡長照社團法人	X

註：2025年度報導邊界僅涵蓋青松健康股份有限公司，報告書報導邊界占合併營收 48.45%。

關於本報告書 (GRI 2-2、2-3、2-4、2-5)

報導準則：

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為本公司自行統計與調查的結果，並參考永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI所發布之GRI準則（GRI Standards）、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」等規範撰寫，相關對照表可詳見附錄。若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於安侯建業聯合會計師事務所依查核簽證後之合併財務報告資訊，以新臺幣千元計算。

報導期間：

本報告書資訊揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日，與財務報告的報導期間相同。報告書發布日期為2026年8月。

報導週期：

本報告書為青松健康第一本永續報告書，報告書的發行週期為每年一次，並預計每年於八月底前發行前一年度之永續報告書。

資訊重編：

此報告書為本公司第一份永續報告書，不適用資訊重編情形。

報告書撰寫及品質管理流程：

本報告書由永續資訊揭露小組協作彙整、編纂永續資訊，經永續發展委員會召集人覆核修訂，以確保報告書涵蓋所有重大主題。最終彙整永續報告書經提報董事會決議通過(2026年8月12日)後定稿並公開揭露，未有進行外部保證或確信。

意見回饋與永續報告書負責單位：

任何有關本報告書或對本公司永續發展或ESG相關議題有任何問題與建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：永續發展委員會 周孟賢總經理
- 電子信箱：ir@qingsong.com.tw
- 電話：04-2406-0333#188
- 地址：台中市大里區中投西路三段217號

經營者的話 (GRI 2-22)



青松健康 周孟賢總經理(左)、陳謀董事長(右)

青松健康堅持「尊重、快樂、當責」的核心價值，深耕健康照顧與長期照顧產業，並透過跨領域合作模式，提供以人為本、連續且全方位的健康照顧服務。

我們相信，兼顧專業品質與人性關懷，才能在快速變遷的社會中回應長者與家庭的多元需求，並朝向永續發展的目標邁進。面對台灣邁入超高齡社會，少子化與照顧人力壓力日益加劇，亦導致許多勞動人口因照顧責任而離開職場，如今，長期照顧已不僅是家庭課題，更是影響勞動力結構與國家永續發展的重要議題。

青松健康深知自身於產業中的責任角色，積極與政府、產業夥伴及社會各界攜手合作，建構更加完善且可負擔的照顧支持體系，期望讓長者「老有所安」，也讓壯年世代能安心投入職場，實現「壯有所用」。

● 健全治理

秉持穩健經營與誠信治理的發展原則，公司逐步擴增服務據點與照顧項目，並於2025年度達成1,121,696千元營收的亮眼成果，展現公司在健全公司治理架構與落實內部控管下的經營成效。未來，青松健康將持續精進服務品質與長照體系，強化風險管理與責任治理，為社會與利害關係人創造持續價值。

● 環境管理

本公司於2025年成立永續發展委員會，同時開始進行溫室氣體盤查作業，並透過廣植樹木、開發ERP電子系統、推動無紙化政策及設置太陽能系統等作為，實踐節能減碳，並規劃於未來訂定更全面的減碳措施與目標。

● 友善職場

青松健康重視人權保障與員工關懷，營造尊重、安心且具成長性的工作環境，除設有完善溝通機制，並恪遵相關法令，杜絕任何形式之歧視與騷擾；日後，我們亦將持續強化職場安全、勞動權益保障與人才培育，讓每位員工都能與公司共存共榮。

● 社會貢獻

我們配合縣市政府安置計畫，妥善照顧弱勢個案，並藉由持續支持關懷協會、公益活動、產學合作計畫等，積極回饋社會，同時為培育照顧專才與促進產業發展貢獻心力。

● 智慧照顧

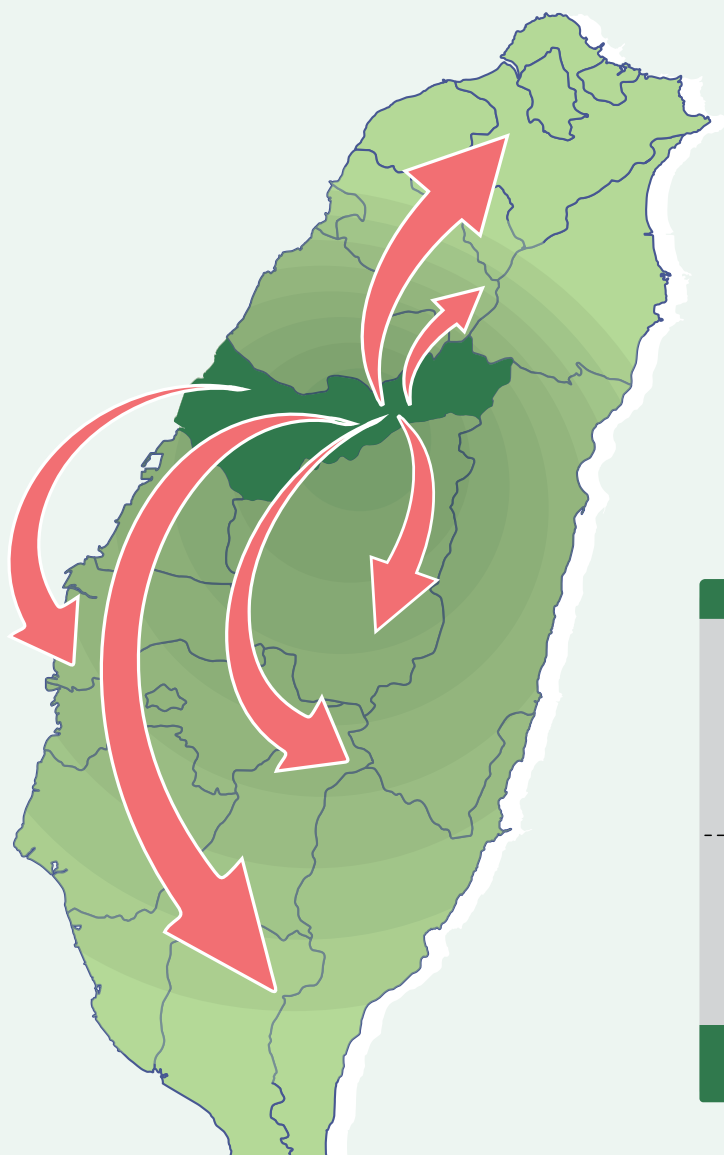
面對AI浪潮來襲，我們抱持開放心態，以智慧照顧、跨域整合及醫照整合為核心發展方向，期盼透過資訊系統整合、遠距照顧及數位管理工具的導入，優化青松健康的照顧服務模式，更進一步提升服務品質、營運效率與管理效能並增強企業韌性。

公司簡介

關於青松健康 | 公司沿革
公協會參與 | 我們的承諾 | 營運概況



關於青松健康 (GRI 2-1)



總計			
已設立	社區式	15	家
	綜合式	21	家
	居家式	01	家

籌設中	社區式	06	家
	綜合式	04	家
共計		47	家

青松健康股份有限公司成立於2007年5月，並於2025年1月以生技醫療業類股登錄上市買賣，總部位於臺灣台中市，主要提供長期照顧服務。

截至2025年底，全臺灣共計37個營運據點，另有10個營運據點已取得籌設許可證，目前尚在籌設階段，員工總人數為634人。於2025年度，青松健康的營收達新臺幣1,121,696千元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司2025年度財務報告及股東會年報。

公司全名	青松健康股份有限公司
產業類別	生技醫療業
員工人數(註)	634 人
資本額	新台幣661,521,600元
設立日期	2007年5月7日
主要產品與技術	長期照顧服務
董事長	陳謀
總經理	周孟賢
上市掛牌	2025年1月，股票代碼6931
註：員工人數以2025年12月31日在職人數計算。	

公司沿革



創立起步 開啟照顧服務歷程

2007

設立群策股份有限公司，實收資本額新台幣500千元整，逐步聚焦核心業務，奠定後續發展基礎。

拓展多元照顧模式

2013-2017

初期從事護理之家管顧服務、租賃業務、商品銷貨、工程規劃等業務，並於2017年增加長期照顧相關之營業項目，開始累積專業能量與營運經驗，包含居家式、日間照顧、小規模多機能及團體家屋等照顧服務。

品牌經營 建構日照服務量能

2018-2019

更名為「青松健康股份有限公司」，完成品牌整合，並設立第一家公司附設日間照顧機構，正式跨入第一線照顧服務領域。

深耕照顧領域 打造長照服務第一品牌

2020-2022

設立青松長照社團法人，陸續於台中、南投、高雄等地區設立多家住宿式長照機構，包含台中烏日青松住宿長照機構、南投草屯青松住宿長照機構、台中夏田青松住宿長照機構、台中大里青松住宿長照機構、高雄燕巢青松住宿長照機構等，並於2022年12月完成興櫃登錄，營運邁入新階段。

邁向永續成長新里程

2025-今

於2025年1月掛牌上市，展現公司營運成果與制度成熟度，並持續串聯照顧資源，打造永續健康照顧體系。

公協會參與 (GRI 2-28)

青松健康依循健康照顧產業特性，積極參與相關公協會與專業組織，透過跨機構交流與合作，掌握產業趨勢、支持政策推動，並將高齡照顧、醫療品質與永續理念落實於公司治理、職業安全衛生、勞動權益及環境管理，持續強化健康照顧服務的永續經營基礎。2025年度，共參與5個國內協會擔任會員一職，未於所參與之公協會擔任重要職務，詳如下表：

公協會	主要活動	擔任職務
社團法人臺中市長照友善協會	集結台中市各長照機構之力量，協助向政府發聲，爭取相關權益	會員
社團法人台灣居家服務策略聯盟 居服聯盟(居服盟)	集結全國居家服務長照機構，協助向政府發聲，爭取相關權益	會員
社團法人台灣社區式長期照顧 策略聯盟(社照盟)	集結全國社區服務(日照中心)長照機構，協助向政府發聲，爭取相關權益	會員
台灣居家護理暨服務協會(居護協)	集結全國居家護理機構，辦理相關學術活動	會員
社團法人台灣高齡產業創新發展協會	集結全國長照產業公司或機構，辦理相關學術或參訪活動，增廣見聞	會員

我們的承諾 (GRI 2-23、2-24)

青松健康秉持當責與尊重的經營理念，並承諾：

公司政策承諾(GRI 2-23)	政策承諾核准的最高層級及公開發布連結	公司作為(GRI 2-24)	目標
誠信經營 本公司以當責的理念落實誠信經營，建立健全的公司治理架構與內控制度，恪遵相關法令規範，並承諾：	為強化誠信經營之制度基礎，青松健康已於2024年制定「誠信經營守則」並由董事長簽核通過後公告發布。 	1. 於2024年制定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範公司及全體同仁於營運活動中應遵循之誠信行為準則。 2. 2025年度無收到任何有關本公司違反誠信經營行為之檢舉。	1. 維持誠信經營零行為違反事件。 2. 每年辦理至少1場誠信經營或反貪腐宣導活動。 3. 透過ERP系統強制宣導機制，達成全體同仁每月誠信經營規範回覆率100%。
人權承諾 本公司依循勞動基準法、《聯合國世界人權宣言》及《聯合國全球盟約》，尊重並維護勞工權益，並承諾：	青松健康保障員工權益與身心安全，遵循勞動法規並對齊國際人權準則，目前已著手規劃訂定「人權政策」，並預計於2026經董事長簽核通過後公告發布。	1. 2026年將制定「人權政策」，作為公司人權管理措施之標準，強化對利害關係人的保障。 2. 依循公司「員工意見反應或申訴處理辦法」，建立公開透明的檢舉管道及處理制度。 3. 2025年度年無收到任何有關本公司違反人權之檢舉。	1. 維持零人權違反事件。 2. 2026年完成制定「人權政策」並於官網正式發布公司。

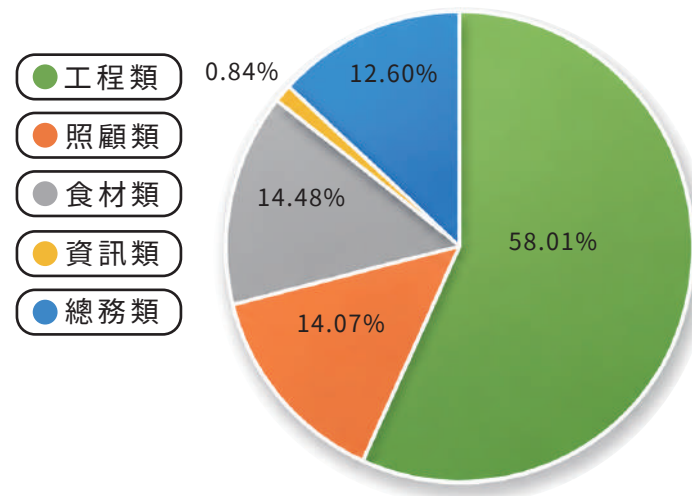
營運概況 (GRI 2-6、204-1)

青松健康從事長期照顧之服務，集團主要服務包含住宿式、社區式、居家式照顧服務，位於產業價值鏈之中游；上游包含長照服務所需之輔具製造、醫療耗材及場域設計等供應商，下游則為需長期照顧者，如日常生活需他人協助者、長期失能者、慢性病患，及術後需短期療養或積極復健者。與2024年度相比，整體營運活動及價值鏈概況並無重大顯著變化。

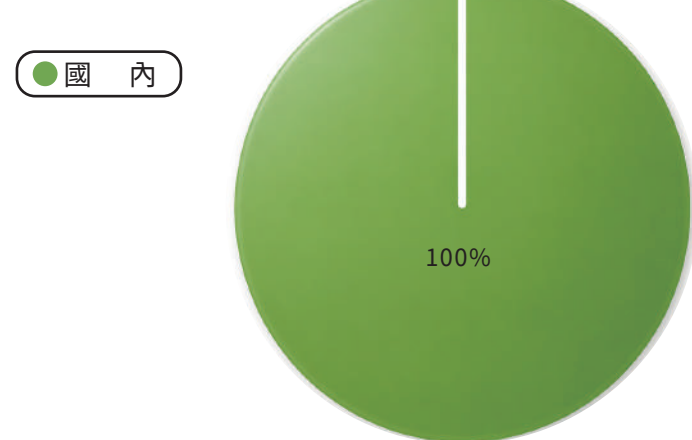
集團於2025年度合作供應商共有156家，均為國內廠商，當地採購比例達100%（當地係指臺灣廠商），全年合併採購金額約為新台幣66,173千元，主要採購類別為工程、照顧、食材、資訊、總務等5大類，又以工程類占58%為最高。依各類別之採購金額、關鍵性等條件，公司定義「關鍵供應商」為工程類採購金額排序前25%之供應商、照顧/食材/資訊類採購金額分別排序前15%之供應商、總務類採購金額排序前10%之供應商、單一供貨來源或不可替代的供應商，共計34家，占有所有供應商比例約22%。

為降低斷料及供應短缺風險，公司優先選用國內供應商進行採購，有助於提升供應即時性與溝通效率，亦可降低長距離物流所衍生之運輸能耗與碳排放。另一方面，我們透過與既有供應商建立長期合作關係，維持供應品質與交期穩定，同時針對關鍵採購項目逐步培養第二供應商，以分散供應風險，避免過度依賴單一供貨來源或不可替代之供應商，持續強化營運穩定性與永續性。

2025年採購類型占比



2025年採購地區占比



利害關係人與 重大主題

利害關係人鑑別與溝通 |

重大主題鑑別流程 | 回應重大主題



利害關係人鑑別與溝通 (GRI 2-29)

在推動永續經營的過程中，青松健康將利害關係人所關注之議題與回饋意見，視為重要的決策參考依據，並納入公司策略規劃與管理考量。公司依循AA1000利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES），從影響力、責任、依賴度、關注度及多元觀點等五大原則出發，檢視營運行為與外部互動之關聯性，並輔以同業實務經驗，建立利害關係人之辨識機制。

經綜合評估後，鑑別出與青松健康關聯性最高之4類主要利害關係人為：股東/投資人、員工、客戶及政府機關。針對各類利害關係人之不同關注重點與溝通目的，公司亦規劃相應之溝通管道，並每年定期將溝通成果彙整提報董事會，以強化治理與決策品質。

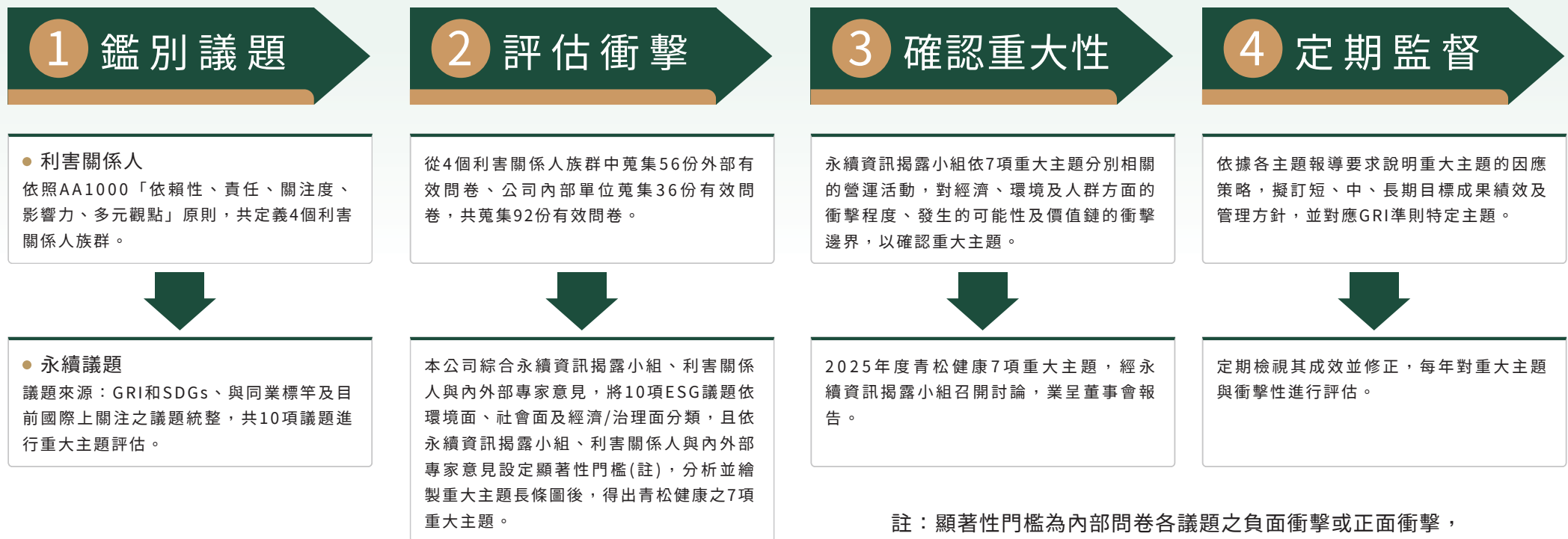
利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道及頻率	2025年溝通成果與回應
股東/ 投資人	股東/投資人是公司經營資金的重要來源，提升公司競爭力與資訊的透明度，可吸引投資人的支持及穩定營運，以創造更多企業價值。	●經濟績效 ●客戶關係管理 ●職業安全及健康 ●公司治理與誠信經營 ●服務創新	周孟賢總經理 ir@qingsong.com.tw ●財報、年報與永續報告書(每年) ●股東常會(每年) ●法人說明會(每年) ●投資人信箱(隨時) ●公司網站與公開資訊觀測站(隨時)	1. 公開資訊觀測站中文重大訊息48則 2. 召開一次股東常會 3. 召開兩次法人說明會
員工	員工是公司營運至關重要的根本，建立和諧勞資關係和良好工作環境，能提升公司的競爭力，提高員工認同感並與公司追求共同目標。	●職業安全及健康 ●公司治理與誠信經營 ●資訊安全管理 ●人力資本發展 ●客戶關係管理	人資部 曾寶儀經理 baubauyi@qingsong.com.tw ●勞資會議(每季) ●教育訓練(不定期) ●員工意見/申訴信箱(隨時)	1. 辦理內部教育訓練及派員參加外訓，總訓練時數共22,796.4小時，投入新臺幣614,500元 2. 舉辦勞資會議4次 3. 總經理室信箱收到13件員工意見/投訴，包含管理與溝通5件、薪酬福利4件、職涯發展3件及行政流程1件，均於7日內由專人啟動調查或面談，並已完成處理與改善
客戶	客戶是公司主要經營收益來源，透過提供最優質的品質與服務，建立客戶信賴並提升滿意度，讓公司於創造收益的同時，更達成永續發展目標。	●客戶關係管理 ●公司治理與誠信經營 ●資訊安全管理 ●溫室氣體排放與能源管理 ●風險管理	林育儀副總經理 linlinseven@qingsong.com.tw ●客戶滿意度調查(每年) ●各機構Facebook、LINE社群(隨時) ●客戶服務窗口、信箱(隨時) ●公司官網及社群媒體(隨時)	1. 設有公司網站等官方社群媒體，提供客戶多元溝通管道 2. 各機構設有專屬Facebook及LINE社群，提供家屬即時掌握照顧服務/活動資訊與重要公告 3. 客戶滿意度達92.9分（滿分100分） 4. 總經理室信箱收到137件客戶意見，平均於3個工作天內回覆，均已妥善處理並結案
政府 機關	政府機關是公司營運的引導者與品質監管者，透過補助資源支持我們服務的可負擔性，並共同推動產業發展。	●公司治理與誠信經營 ●客戶關係管理 ●風險管理 ●資訊安全管理 ●職業安全及健康	營運部 陳仁彰經理 vip220@qingsong.com.tw ●主管機關稽核(每年) ●建築圖說、消防設備圖說、籌設許可等設立審查(每案1-2次) ●使用執照、設備竣工、設立聯合實地等會勘查核(每案1-2次) ●研討會、公聽會(不定期) ●公文往來(不定期) ●電子郵件或電話溝通(不定期)	1. 完成年度長照評鑑及督考，合格率100% 2. 取得建造執照4件、使用執照6件、圖說審查核准2件、消防設備竣工核准函7件、籌設許可函5件、設立許可證書6件 3. 參與政府公聽會3次 4. 回覆主管機關公文38件，平均於5日內回覆

重大主題鑑別流程 (GRI 2-14、3-1)

為確保重大主題鑑別之完整性與客觀性，公司由永續資訊揭露小組負責統籌規劃，並透過與股東/投資人、員工、客戶及政府機關4類利害關係人具日常往來之相關單位，協助進行問卷發放作業。2025年度共回收92份有效問卷，其中包含36份內部問卷及56份外部問卷。

問卷結果經彙整後，公司綜合利害關係人意見回饋、永續資訊揭露小組觀點，以及內外部專家之專業判斷，將10項ESG議題依環境、社會及經濟/治理三大面向進行分類，並設定顯著性評估門檻（註），繪製重大主題長條圖，最終鑑別出2025年度之7項重大主題，分別為「人才吸引與留任」、「職業安全及健康」、「經濟績效」、「公司治理與誠信經營」、「風險管理」、「客戶關係管理」及「資訊安全管理」，並將評估結果提報董事會。

重大主題鑑別流程如下：



註：顯著性門檻為內部問卷各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者，或外部利害關係人問卷關注程度平均分數位於百分等級75以上者。

重大主題列表 (GRI 3-2)

項次	重大主題名稱
1.	人才吸引與留任
2.	職業安全及健康
3.	經濟績效
4.	公司治理與誠信經營
5.	風險管理
6.	客戶關係管理
7.	資訊安全管理

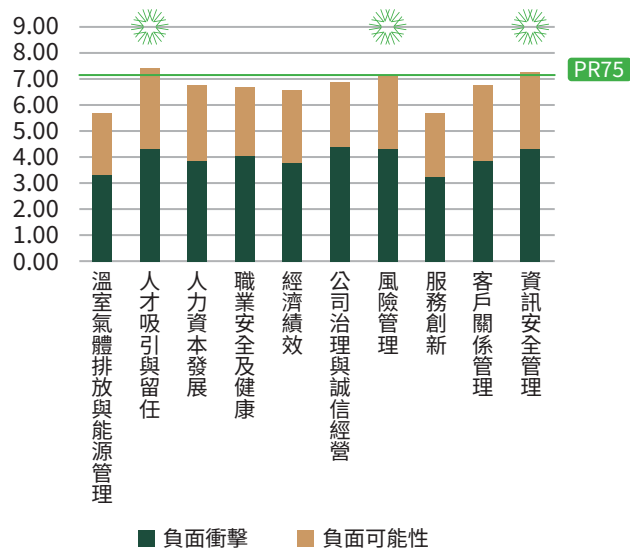
註：本年度為第一本報告書，故無重大主題變動情形。

本公司2025年度10項關注議題列示如下表：

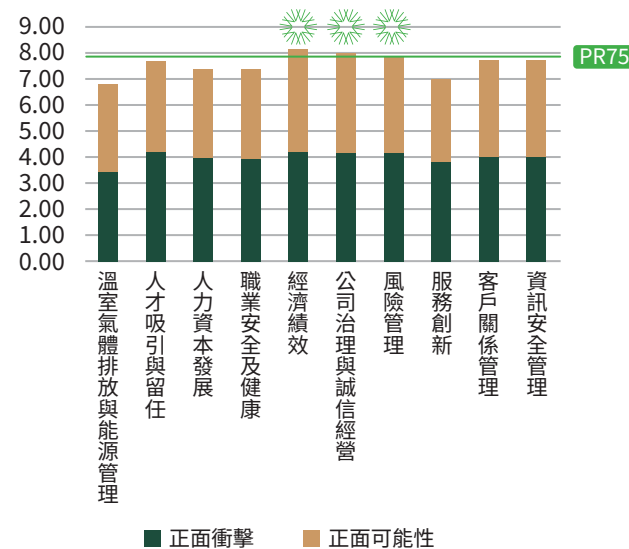
項次	議題名稱	項次	議題名稱
1.	溫室氣體排放與能源管理	6.	公司治理與誠信經營
2.	人才吸引與留任	7.	風險管理
3.	人力資本發展	8.	服務創新
4.	職業安全及健康	9.	客戶關係管理
5.	經濟績效	10.	資訊安全管理

註：標示為本年度之重大主題。

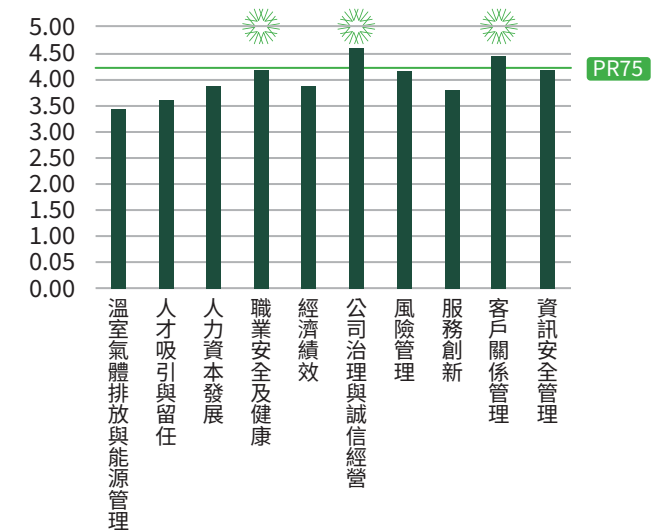
負面衝擊



正面衝擊



關注程度



回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)

○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。



主題：	人才吸引與留任 對應章節：3-2 人才吸引與留任	影響之利害關係人：	股東/投資人、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：若未妥善規劃薪酬制度或留任機制，將導致員工流動率上升及人才流失，除增加公司成本，亦會影響團隊穩定性，最終降低營運效率。 正面：提供具競爭力的薪酬制度能吸引優秀人才，強化員工滿意度及留任意願，進而穩定人力資源並提升整體組織文化與服務品質。	青松健康以「尊重、快樂、當責」為核心，建立公平的薪酬與福利制度，規劃員工持股信託，並透過定期的勞資會議促進溝通。此外，我們採行多元用才政策，持續聘用身心障礙員工，營造支持與信任的環境，吸引並留任優秀人才。	1.定期進行薪酬市場分析與優化，使公司的薪酬與福利制度具競爭力。 2.推動關鍵人才留任與接班人計劃，提供職涯發展與獎勵方案，降低人力斷層風險。 3.建立多元的溝通與申訴機制，強化信任感，確保員工的聲音能被即時回應，以促進良好勞資關係。 4.啟動新進人員線上關懷問卷系統，及早了解新進人員適應情形，並適時介入處理。	1.舉辦4次勞資會議，勞方與資方代表各占50%。 2.2025年員工離職率為30.5%。 3.總經理室信箱收到13件員工意見/投訴，包含管理與溝通5件、薪酬福利4件、職涯發展3件及行政流程1件，均於7日內由專人啟動調查或面談，並已完成處理與改善。		短期(3年內)： 於2026年起，以80分（滿分100分）為目標，每年定期辦理員工滿意度調查。 中期(3-5年)： 針對員工離職原因，持續改善用才政策，使員工離職率降低至25%以下。 長期(5年以上)： 推動至少2項新的福利措施，將員工滿意度提升至85分。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)



○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。

主題：	職業健康及安全 對應章節：3-4 職業健康與安全	影響之利害關係人：	股東/投資人、政府機關、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游	社區/社會 ○負 ○正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：未落實職場健康與安全管理，而造成員工身心疾病等問題發生，將引發生產力下降、法律賠償問題與員工流動率上升等負面影響。 正面：健全的職場健康與安全管理政策可以預防員工身心損傷的發生，有助於降低公司的法律風險並提升人才留任的機率。	公司依照職業安全衛生法規及長照規範，除每年辦理職安教育訓練，提升員工對照顧作業風險的防範能力，同時，亦推動定期健康檢查與健康促進活動，並針對營運單位員工辦理團體保險，降低職業病與職災風險，維持員工身心健康。	1.訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，作為職安管理之依循標準。 2.提供全體員工每年一次免費的健康檢查服務。 3.推動多元的健康促進活動，如羽球社團、瑜珈社。 4.當發生職業傷害時啟動應變機制，進行現場安全維護與醫療協助，並於事後分析原因、制定後續改善措施。	1.2025年無可歸責於公司之職災或死亡事件，亦無員工罹患職業病。 2.各機構共舉辦65場緊急災害應變演練。 3.職場不法侵害預防的認知教育共342人次參訓。 4.員工參與內外部相關職業安全的教育訓練，總受訓43人次。 5.辦理全體員工健康檢查，覆蓋率達100%。		短期(3年內)： 維持零職災及員工健檢覆蓋率100%，並辦理工作與生活平衡補助計畫活動。 中期(3-5年)： 每年辦理至少4場職安教育訓練，強化員工整體職安意識。 長期(5年以上)： 持續推動健康促進活動，新增至少5項社團/活動。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)



○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊 ● 表示當年度已實際發生衝擊。

主題：	經濟績效 對應章節：1-2 經濟績效	影響之利害關係人：	股東/投資人、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：若過度追求短期財務成果，可能犧牲長期策略與社會責任，亦將增加員工壓力、營運風險，或使企業形象受損。 正面：穩健的經濟績效能提升資源運用效率與財務穩定性，強化市場信心與投資吸引力，為永續發展提供堅實基礎。	我們將維持穩健的財務結構與持續成長視為首要任務，建立透明的財務管理制度，定期評估公司財務狀況，同時，亦透過提升照顧服務品質、成本控管及擴展長照與健康管理市場，確保營運效益及股東回報。	1.每季進行財務績效檢討，設定目標及預警指標，並預留緊急準備金。 2.加強耗材採購成本控管，並與固定供應商建立長期合作關係，協商最佳價格與供貨條件。 3.持續拓展長期照顧服務量能與服務據點，促進整體營運績效。	1.2025年毛利率為9%，較前一年度增加2%。 2.2025年增設6家日間照顧機構，公司累計總服務人日數較2024年度增加48,319人日數，且居家服務總案數亦增加1,739案，使整體勞務收入成長新臺幣87,822千元。		短期(3年內)： 維持毛利率，並確保各項財務績效在預警指標內。 中期(3-5年)： 持續擴增服務據點及產業合作，並透過成本控管，進而創造營業獲利。 長期(5年以上)： 導入財務預警系統，並提升毛利率，使營收結構更均衡。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)



○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。

主題：	公司治理與誠信經營 對應章節：1-3 公司治理與誠信經營	影響之利害關係人：	股東/投資人、客戶、政府機關、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游 ○負 ●正	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：公司的誠信經營政策或內控機制不足，可能引發違法事件與重大聲譽危機，影響企業永續經營。 正面：落實誠信經營與法規遵循可強化企業治理、降低法律風險，並建立良好聲譽與利害關係人的長期信任。	公司秉持誠信經營原則，建構完善的治理架構，推動防範舞弊、貪腐及不當利益的管理機制。我們定期辦理法規遵循與誠信教育訓練，並提供透明的檢舉管道，維持供應鏈及員工行為的合規性。	1. 設立匿名檢舉機制，使問題能迅速揭露，並保障檢舉人隱私與權益。 2. 規劃法規與誠信經營之宣導、董事成員之進修課程，強化同仁對誠信經營之認知。 3. 針對確認的不當行為，執行嚴謹的調查、處理與預防程序，避免類似事件再次發生。 4. 將「誠信經營守則」以及「誠信經營作業程序及行為指南」相關重點納入年度稽核計畫，每年定期執行稽查。	1. 2025年員工/供應商均未發生任何舞弊及貪腐等行為。 2. 董事完成公司治理與誠信經營相關進修課程，合計7人次、39小時。 3. 2025年發生3件裁罰事件，均非屬重大且均已改善。 4. 執行12次稽核，完成年度稽核計畫，結果均無重大缺失。		短期(3年內)： 透過誠信數位宣導、年度稽核計畫，預防誠信經營違規事件，並持續優化政策。 中期(3-5年)： 導入數位稽核系統：將日常營運數據自動化勾稽，降低人為疏失風險。 長期(5年以上)： 強化內部稽核深度與廣度，並導入數位平台與AI預警技術，將事後稽核轉為事前預防，確保企業維持零違反誠信、零重大裁罰。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)

○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。



主題：	風險管理 對應章節：1-3-3 風險管理	影響之利害關係人：		客戶、政府機關			
		影響產業價值鏈：		上游	本公司	下游 ○負 ●正	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序		2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：若公司風險識別與應變機制不足，將導致突發事件擴大損害，影響公司聲譽、財務及營運面之運行與利害關係人信任。 正面：完善的風險管理制度有助於預防潛在損失、提升風險應變能力與營運韌性，並確保公司在變動環境中穩健發展。	公司於2024年制訂「風險管理政策與程序」，建立全面的風險管理架構，每年進行風險辨識與衝擊評估，並持續優化公司應對風險之管理及應變方針。此外，我們針對意外事件、傳染病爆發及法規變動，訂定相關處理流程及「疫苗接種計畫及鼓勵策略」，以確保營運韌性並降低風險衝擊。	1. 定期追蹤法規更新，避免因長照法規變動造成違規風險。 2. 規劃法規與誠信經營之宣導、董事成員之進修課程，強化同仁對誠信經營之認知。依中央及地方評鑑與督考指標，每年調整內部稽核項目，確保各機構服務品質、環境安全與流程皆合規。 3. 每年進行照顧品質風險盤點與演練，並設立照顧糾紛處理小組，於事故發生時能即時進行通報、安全處置個案及事件調查。 4. 定期執行個資保護檢查，將個資保護之管理及法令遵循查核納入年度稽核計畫中。		1. 完成各項規範及流程之更新。 2. 執行內部自評及模擬督考，達成100%照顧品質風險評估；且受評機構均通過政府督考，優化建議改善完成率達100%。 3. 2025年未發生重大醫療事故及風險事件。 4. 依年度稽核計畫完成個資保護與法遵查核，結果顯示管理機制運作有效，符合內部規範且無重大缺失，確實保障個案隱私。		短期(3年內)： 維持零重大風險事件，並定期完成照顧技巧考核且合格率高達100%；另各營運據點每年進行2次災害應變演練。 中期(3-5年)： 導入智慧照顧輔具並強化照顧風險預警系統，推動跨機構通報機制。 長期(5年以上)： 納入氣候風險，制定氣候災害應變流程及醫療服務持續性計畫。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)

○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。



主題：	客戶關係管理 對應章節：1-4 客戶關係管理	影響之利害關係人：	股東/投資人、客戶、政府機關、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游 ○負 ●正	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：缺乏有效的客戶維繫策略及客訴處理機制，將無法及時了解客戶需求，導致無法提供適合的服務，導致既有客戶或潛在客群流失。 正面：透過定期溝通、妥善客訴處理與售後關懷，了解客戶需求後根據客戶回饋調整服務內容，穩固客戶並提升市場接受度。	青松健康重視個案及家屬的需求，致力於透過透明溝通與服務流程優化，推動以個案為核心的服務文化。我們建立客戶反映/申訴管道，於合理時效內處理、結案；並每年進行滿意度調查，以持續提升服務品質及整體照顧體驗。	1.制定「顧客意見申訴處理辦法」，明訂處理機制、責任分工與結案時限。 2.推動員工溝通/應變訓練，強化第一線人員處理能力。 3.當發生重大客訴，啟動個案關懷與應變流程，主動與個案及家屬溝通，並提供補救措施。 4.各機構透過LINE社群及臉書，與家屬即時溝通。	1.2025年舉辦溝通與應變相關訓練課程共4堂。 2.2025年總經理室收到137件客戶意見/申訴，平均於3個工作天內回覆，均已妥善處理並結案。 3.客戶滿意度調查平均92.9分（滿分100分）。		短期(3年內)： 客訴案件平均回覆時間縮短至2個工作天，滿意度維持85分以上。 中期(3-5年)： 客訴件數降至50件以內，並持續提升客戶滿意度。 長期(5年以上)： 導入數位化客服平台，優化客戶服務流程。	

回應重大主題 (GRI 2-25、3-3)



○ 表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊

● 表示當年度已實際發生衝擊。

主題：	資訊安全管理 對應章節：1-5 資訊安全管理	影響之利害關係人：	客戶、政府機關、員工			
		影響產業價值鏈：	上游	本公司 ○負 ●正	下游 ○負 ●正	社區/社會 ○負 ●正
衝擊類型	推動政策與管理方針	負面衝擊預防措施或補救程序	2025年達成狀況		短、中、長期目標	
負面：公司對於資訊安全防護的意識或制度薄弱，將可能導致資料外洩，進而發生營運中斷、法律訴訟及重大信譽損失。 正面：完善的資訊安全制度可確保營運穩定與資料保密，維護客戶及合作夥伴信任，也保護自身營運機密。	我們深知維護個案資料與照顧紀錄是公司的義務，故相當重視資訊安全管理。藉由持續監測、系統更新及宣導，降低資安事件發生風險，確保個資免於外洩，保障個案隱私。	1.導入防火牆、入侵偵測及資料加密，並每年定期更新防護系統。 2.每月定期進行資料備份作業。 3.每月辦理資安宣導，並於主管會議不定期宣導，提升整體防範意識。 4.發生資安事件時採事件通報機制，立即封鎖入侵來源並於24小時內完成通報與修補。	1.本年度共完成7次軟體更新、9次資通安全檢查、4次還原演練及12次資料備份作業。 2.每月15號進行資安宣導，累計5,614人次宣導確認，參與人員共823人。 3.於主管會議進行宣導，全年度共2次，共計2小時。 4.2025年未發生重大個資外洩、系統入侵等資安事件。		短期(3年內)： 升級防毒軟體、導入MDR端點威脅偵測與應變等主動防護技術，並規劃於新進員工訓練課程納入資安教育訓練。 中長期(3年以上)： 逐步更新資安基礎設備，並全面導入VPN機制。	

1. 尊重 | 健全治理

治理架構 | 經濟績效 | 公司治理與誠信經營
客戶關係管理 | 資訊安全管理



1-1 治理架構

1-1-1 治理單位架構 (GRI 2-9、2-11、2-12、2-13、2-16、405-1)

青松健康董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪酬委員會，各委員會均由獨立董事組成，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，本公司於2025年8月於董事會下設永續發展委員會，各功能小組成員每年至少開會一次，主責經濟、環境和社會主題相關永續發展事宜之規劃與執行，並以董事會為永續管理之決策與監管之最高決策組織。

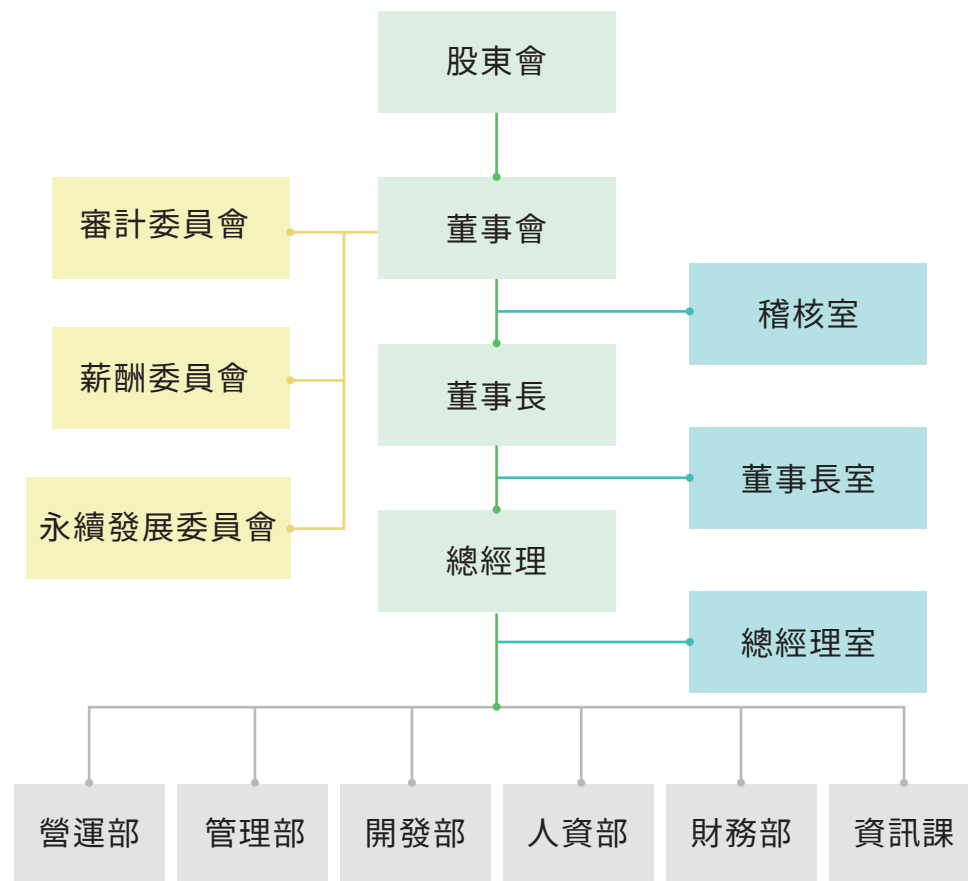
除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通：

- 財務部：每季財務報告
- 內部稽核部門：每季內部稽核報告
- 重要子公司-青松長照社團法人：每季上市承諾事項報告



公開資訊觀測站重大訊息

2025年度，本公司與治理單位溝通之重大事件共10件，性質為上市交易、通過財務報告、股利分派案、員工及董事酬勞分派、選任董事長等。詳細請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息（股票代號6931）。



1-1 治理架構

青松健康董事會目前為第七屆，由陳謀擔任董事長，且並非經營團隊成員，亦無兼任行政作業以確保企業運作之獨立性。同時，為確保治理架構的客觀與平衡，公司亦設置足夠比例的獨立董事，以強化監督功能並提供專業建議。

本屆董事會共有7位成員，其中有4位執行董事及3位獨立董事，獨立董事占全體董事42.9%，董事任期皆為三年；而審計委員會有3位成員，100%為獨立董事；薪酬委員會則有3位成員，100%為獨立董事。2025年度董事會共開會6次，平均出席率達100%。

職稱	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	2025董事會出席率
董事長	群本(股)有限公司 代表人：陳謀	男	>50	國防醫學院/醫學系學士 中華民國復健科/專科醫師 中華民國老年醫學科/專科醫師 宜群診所/負責人 國軍桃園總醫院/復健科主治醫師 台中榮民總醫院/復健科主治醫師	頂粵吉品(股)公司董事 裕東診所負責人	100%
董事	周生泰(股)有限公司 代表人：周孟賢	男	>50	中興大學/管理學碩士 社團法人台灣高齡產業創新發展協會/常務理事 社團法人臺灣護理之家協會/常務監事 社團法人台灣社區精神復健發展協會/副理事長、常務理事 社團法人台中市長期照顧發展協會/理事	本公司總經理 周生泰(股)公司董事長 青松達觀(股)公司董事長 青松大武(股)公司董事長 台灣大齡長照社團法人董事長 青松華山(股)公司董事 青松長照社團法人董事 社團法人臺灣護理之家協會監事 財團法人彰化縣私立廣成社會福利慈善事業基金會董事	100%
董事	河盈(股)有限公司 代表人：陳宥任	男	30-50	中央大學/土木工程學系學士 國立中興大學/管理學碩士 益安復健科診所/行政主管	本公司董事長特助 有盛(股)公司董事 有策(股)公司董事長 河盈(股)公司董事長	100%
董事	揚奕開發有限公司 代表人：管灶祥	男	>50	台灣大學/醫學系學士 臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院/復健部主任 社團法人台中市大台中醫師公會/理事 社團法人台中市大台中診所協會/理事 中華民國診所協會全國聯合會/理事	七醫健康(股)公司董事長 七醫鼓山(股)公司董事長 揚奕開發有限公司董事長 醫八五(股)公司董事長 群享診所負責人	100%

1-1 治理架構

職稱	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	2025董事會出席率
獨立董事	王毓香	女	>50	中山大學/財務管理所碩士 凱基證券(股)公司/資本市場部業務協理 朝陽科技大學/財金系兼任講師	麥格會計師事務所所長 麥格家族辦公室(股)公司董事長 麥格資本投資(股)公司董事長 振宇五金(股)公司獨立董事 邦睿生技(股)公司獨立董事 常廣(股)有限公司獨立董事	100%
獨立董事	賴添福	男	>50	嘉義大學/企業管理學系博士 社團法人台灣老人福利機構協會/理事長	財團法人苗栗縣私立海青老人養護中心執行長 公設民營苗栗縣社區老人安養護中心執行長 公設民營苗栗縣苑裡社區老人養護中心執行長 財團法人彰化縣私立真善美社會福利慈善事業基金會董事長 社團法人台灣老人福利機構協會榮譽理事長	100%
獨立董事	陳華明	男	>50	台灣大學/醫學系學士 台北大學/法學系學士 中興大學/企業管理碩士	惠來醫療社團法人宏仁醫院兼任主治醫師 律杏醫藥暨商務法律事務所所長	100%

報導期間青松健康治理單位人數、性別及年齡分佈詳如下表：

治理單位	類別	組別	人數	占比
	性別	男	6	85.7%
		女	1	14.3%
	年齡	<30	0	0%
		30-50	1	14.3%
		>50	6	85.7%
	總人數		7	100%

註1：以2025年12月31日董事會成員人數為基準。

註2：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲、>50不含50歲。

1-1 治理架構

1-1-2 治理單位運作 (GRI 2-10、2-15、2-17、2-18、2-19、2-20)

本公司董事選舉係依據《公司法》第一百九十二之一條規定，採行候選人提名制度辦理，並每三年定期改選。於董事候選人之提名與遴選過程中，公司重視組成之多元性，除考量性別、年齡、國籍與文化背景等基本條件外，亦納入專業能力、學經歷及產業實務經驗，以確保董事具備履行職責所需之專業素養，並能就經濟、環境及社會相關議題提供有效的治理與監督；本屆董事成員具備醫學、經營管理、財務會計及法律等多元專業背景，並包含1名女性董事。此外，為維持董事會之獨立性，青松健康亦依《公司法》及《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》設置獨立董事；各董事成員之主要經歷及兼任職務等資訊，請參閱本公司2025年度年報之董事成員簡介。

為防範利益衝突風險，我們亦依據公司法第206條之規定，於「誠信經營守則」中第19條明文規定利益迴避政策，要求董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，主動揭露其與公司議案間可能存在之利益關係，並接受適當之識別與監督管理。當董事會討論之議案涉及個人或其代表法人之利害關係，相關人員應於會中說明其關係之重要內容，並於有損及公司利益之虞時，迴避討論與表決，且不得代理其他董事行使表決權，以維護決策之公正性與獨立性。此外，公司亦明確禁止董事、經理人及受僱人利用其職務或影響力，為本人或其關係人謀取不正當利益，藉此確保公司資源之正當使用與誠信治理之落實。董事會成員及其利益迴避情形，請詳本公司2025年度年報。

1-1 治理架構

青松健康每年依循法規與公司治理最佳實務，持續規劃董事之進修課程，深化對公司治理、法令遵循及新興議題之專業知能，並持續強化董事會之治理職能與監督效能。2025年度董事會進修情形，請詳下表：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	陳謀	2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
		2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	防範內線	3
董事	陳宥任	2025/05/09	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2025年度防範內線交易宣導會	3
		2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	證券法規研習暨公司治理	3
董事	周孟賢	2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
		2025/12/05	社團法人台灣專案管理學會	人工智慧及其應用	3
董事	管灶祥	2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
		2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	防範內線	3
獨立董事	王毓香	2025/06/24	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
		2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
獨立董事	陳華明	2025/06/25	中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
		2025/09/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	防範內線	3
獨立董事	賴添福	2025/06/25	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	內線交易防治與因應之道	3
		2025/12/02	社團法人台灣專案管理學會	董事會績效指標與衡量	3

1-1 治理架構

為強化董事會監督效能，公司於2024年訂定「董事會、董事及經理人績效評估辦法」，並依據第6、8條之評估程序與指標，每年辦理一次內部績效評估，另視實際需要，至少每三年委由外部專業機構或學者團隊執行外部績效評估。而績效評估採自評的方式，由董事會、各功能性委員會成員及經理人以問卷評估其自我及整體運作之表現，評估結果依分數區分為三個等級：平均分數達4分以上者評為「優良」；3分以上未滿4分者為「良好」；未達3分者列為「待加強」，且該評估結果將作為董事及經理人薪酬訂定及董事遴選、提名之參考依據，並提報董事會，藉此精進董事會運作。本年度之績效評估已於2026年3月完成、5月提報董事會，董事會平均分數為4.92分、個別董事成員為4.95分、審計委員會成員為5分、薪資報酬委員會為5分、經理人為3.42分，評估結果皆為優良，顯示公司治理之執行成效良好。

董事會績效評估指標

- 對公司營運之參與程度
- 提升董事會決策品質
- 董事會之組成與結構
- 董事之選任及持續進修
- 內部控制

功能性委員會績效評估指標

- 對公司營運之參與程度
- 委員會之職責認知
- 提升委員會之決策品質
- 委員會之組成及成員選任

經理人績效評估指標

- 公司整體經營績效
- 部門經營績效
- 個人績效表現

本公司將薪酬制度視為公司治理與永續經營的重要環節，並已設置薪資報酬委員會，於2024年訂定「董事及經理人薪資酬勞管理辦法」，作為薪酬管理與審議之依循基礎。目前公司尚未委任外部薪酬顧問參與薪酬制定，在訂定董事及經理人薪酬時，係依內部規範及既定程序辦理，綜合考量整體營運績效、個人職責與績效表現及市場薪酬水準訂定，並與公司長期經營目標及利害關係人利益連結。同時，我們亦透過定期檢視薪酬結構，了解公司自身與同業、外部市場的差異情形，視營運發展及人力市場變化適時調整政策，以確保薪酬制度兼具合理性、公平性與競爭力。另目前董事及經理人薪酬尚未與經濟、環境及人群衝擊之具體目標或績效評估機制連結，未來將視公司發展需求與制度成熟度，審慎評估相關規劃之可行性。有關董事會及高階管理階層之薪酬資訊，請詳本公司2025年度年報。

1-1 治理架構

1-1-3 永續發展委員會 (GRI 2-12、2-13)

青松健康重視永續趨勢，於2025年8月成立永續發展委員會，並訂定「永續發展委員會組織規程」管理本委員會之運作。本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導；第一屆永續發展委員會之任期為2025年8月至2028年6月本屆董事會任期屆滿之日，由周孟賢董事擔任召集人，召集人每年至少召開1次會議，審查公司及相關管理方針與具體推動計劃成效，並定期向董事會報告，董事會則就永續發展相關議題進行監督與指導。永續發展委員會最近一次向董事會報告日期為2025年11月24日。

因應永續發展業務之不同面向，永續發展委員會轄下設立永續資訊揭露小組、社會公益小組、公司治理小組及永續環境小組，共同負責公司在經濟、環境與人群衝擊相關之永續發展政策、相關管理方針及具體推動計畫之制定與執行。



1-2 經濟績效 (GRI 2-6、201-1、201-4)

青松健康2025全年營業收入為新台幣1,121,696千元（100%內銷），較前一年度增加約14.16%，稅後淨利歸屬於本公司業主達新台幣91,704千元，較前一年度增加126.14%，每股盈餘為新台幣1.39元，亦成長新台幣0.71元，主係本年度增設6家社區式機構(日間照顧)，使長期照顧服務量能提升，另住宿型入住率及日照服務使用率等皆有所增加，其中以長期照顧服務之營業收入占總營業收入94.5%為最高；此外，業外股票投資獲利亦對本期淨利成長具有正面挹注效果。相關營運績效請參閱本公司2025年度合併財務報告。

展望未來，因應臺灣正式邁入超高齡社會及長照需求快速成長，青松將持續強化住宿式、社區式與居家式服務之整合，結合長照3.0政策、加強跨界合作並推動智慧照顧與AI應用，進而優化既有機構營運效率與照顧品質，完善整體健康網絡；同時，公司亦將透過完善教育訓練與職涯發展制度，強化長照人才培育與組織發展。我們預期隨服務量能持續擴充，可帶動營運規模與營收穩定成長，邁向更具韌性的永續發展。

組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣千元

項目	2023年度	2024年度	2025年度
產生之直接經濟價值(A)(註1)	911,625	1,015,477	1,166,644
營運成本	753,647	858,741	974,073
員工薪資與福利	44,996	58,003	62,473
支付出資人款項(註2)	18,700	28,071	73,013
支付政府款項(註3)	20,439	16,627	17,826
社區投資	4	2	4
分配之直接經濟價值(B)	837,786	961,444	1,127,389
留存之經濟價值(A-B)	73,839	54,033	39,255

註1：包含合併營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及已實現投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利；最近年度股利配發情形詳2025年年報。

註3：包含各年度之營所稅及各項稅款等。

1-2 經濟績效 (GRI 2-6、201-1、201-4)

本公司於2025年度透過補助方案，獲得19,205千元之政府補助，詳如下表：

補助項目	補助單位	金額 (新台幣千元)
住宿機構照顧品質獎勵計畫	臺中市政府衛生局、南投縣政府、高雄市政府衛生局	6,160
長期照顧十年計畫2.0（失智症團體家屋）	臺中市政府衛生局、屏東縣政府長期照護處	5,616
長期照顧十年計畫2.0（日間照顧服務補助-開辦設施設備）	臺中市政府衛生局	1,995
住宿式機構強化感染管制獎勵計畫	臺中市政府衛生局、南投縣政府社會及勞動局、高雄市政府衛生局	4,130
日間照顧服務計畫-交通車駕駛人事費補助	南投縣政府社會及勞動局	311
減少照護機構住民至醫療機構就醫方案	臺中市政府衛生局、高雄市政府衛生局、屏東縣政府長期照護處	269
長照日照機構專車輔導獎助計畫	新竹市長期照顧管理中心	204
照護機構加強型結核病防治計畫	臺中市政府衛生局	182
企業臨場健康服務補助	勞動部職業安全衛生署	125
企業人力資源提升計畫	勞動部勞動力發展署中彰投分署	88
住宿式機構照顧服務員進階培訓獎勵金	臺中市政府衛生局、南投縣政府、高雄市政府衛生局	65
身心障礙者超額進用獎勵金	臺中市政府勞工局	28
產檢補助	勞工保險局	28
節能電器減徵貨物稅	中區國稅局	2
弱勢族群憂鬱量表篩檢服務計畫	南投縣政府衛生局	1
廢車回收環保獎勵金	臺中市政府環保局	1
合計		19,205

1-3 公司治理與誠信經營

青松健康秉持當責的經營理念，將誠信經營視為公司治理的重要基石，並依據上市上櫃公司誠信經營守則及台灣當地法規，於2024年3月25日經董事會決議制定「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」，明確建立制度架構，形塑以誠信為核心的企業文化。公司除有獨立之內部稽核單位定期進行查核，亦指定董事長室為誠信經營專責單位，負責誠信經營之推動及相關作業程序之執行與監督，並於必要時評估、修訂相關政策；董事長室預計於2026年起，每年一次向所有董事會成員說明公司誠信經營之推動情形。

公司將誠信理念內化於員工管理制度中，透過「公司手冊」明確規範品德操守、法令遵循及行為準則，要求全體員工於執行業務時秉持誠實原則，避免任何違反誠信、不法或違背受託義務之行為，並鼓勵主動通報不當情事。同時，我們亦不定期辦理教育訓練，向員工宣導誠信經營理念及實務注意事項，並於主管會議時加強說明，協助同仁清楚理解自身責任與行為界線，進而形塑重視誠信與法遵的組織文化。

為確保相關規範有效落實，本公司已建立內部控制制度，涵蓋營運管理、財務報導、誠信經營及法令遵循等面向，由內部稽核單位每年依風險之評估結果，擬訂、執行各部門及各機構相關稽核計畫，透過事前預防、事中控管與事後查核之機制，降低營運風險並防範不誠信行為發生，達成公司治理與風險控管落實誠信經營。目前公司尚未針對營運據點執行誠信經營相關風險評估，已規劃於2026年將誠信經營風險評估納入年度稽核計畫，就所有營運據點執行首次系統性評估。

1-3 公司治理與誠信經營

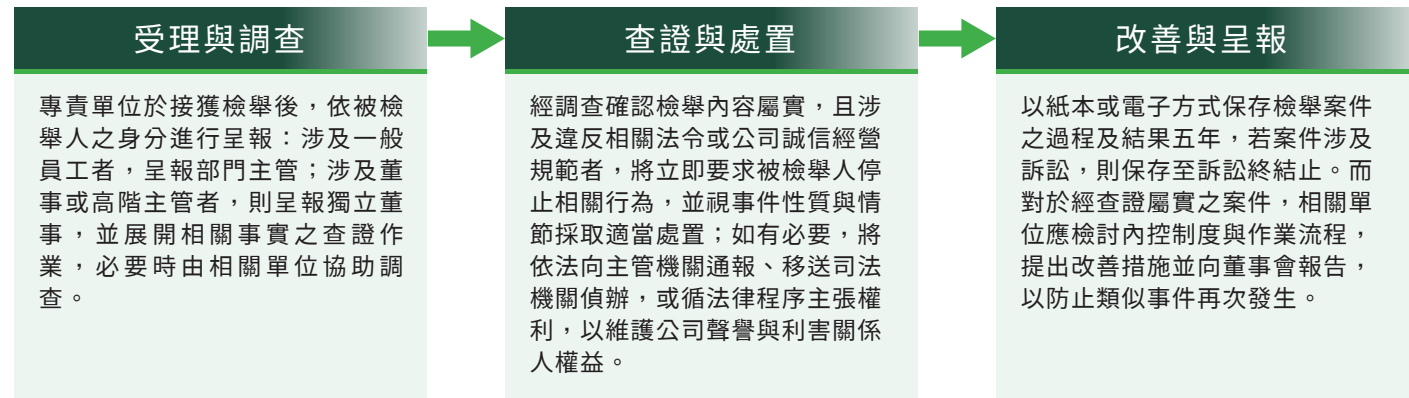
青松健康針對誠信經營訂有下列管理措施：

管理措施	規範/執行內容
誠信經營守則	(1) 本守則於2024年經董事會通過後訂定，且適用於全集團。 (2) 所有業務活動均遵循公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令。 (3) 定期評估不誠信行為之風險，據以訂定防範方案，並明確規範禁止不誠信行為，包含： 一、行賄及收賄。 二、提供非法政治獻金。 三、不當慈善捐贈或贊助。 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。 六、從事不公平競爭之行為。 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。 (4) 要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並將遵守誠信經營納入雇用條件。
誠信經營作業程序及行為指南	(1) 本作業程序於2024年經董事會通過後訂定，且適用於合併集團。 (2) 指定董事長室為專責單位，辦理本作業程序之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，並應至少一年一次向董事會報告。 (3) 建立檢舉/申訴專線（04-2406-0333#126），明定公司人員涉不誠信行為之處理、獎懲制度，並鼓勵內外部人員於發現不當行為時進行匿名舉報，由專責單位調查及執行後續。 (4) 專責單位應每年舉辦至少1次內部宣導，向全體員工傳達誠信之重要性。
教育訓練與宣導	(1) 董事會成員：要求董事進修公司治理與誠信經營課程，本年度共7位董事完成合計39小時之進修課程；另規劃於2026年起，每年一次向所有董事會成員說明公司誠信經營之推動情形。 (2) 員工：透過「公司手冊」要求員工需具備品德操守及遵守紀律，並不定期舉辦教育訓練與宣導。 (3) 供應商：本公司預計於2026年制定並要求所有供應商簽署「供應商行為準則」。

1-3 公司治理與誠信經營

1-3-1 檢舉制度 (GRI 2-26)

本公司依循「員工意見反映或申訴處理辦法」建立完善之檢舉管道與機制，並於官網建立聯繫專區及利害關係人專區，鼓勵內外部人員檢舉任何涉及違法、不當或不誠信之行為。內外部人員可透過官網設置之各式信箱或申訴專線（詳如下表）進行匿名舉報，將由專責單位依案件性質受理與查處；公司亦承諾對檢舉人身分及檢舉內容予以嚴格保密，保障檢舉人不因善意檢舉而遭受不當對待。而經查證屬實者，將依情節輕重採取適當處置或依法移送主管機關，對於情節重大者將予以革職。透過誠信經營相關規範及審慎的檢舉制度，公司期盼能持續檢討、改善內控制度，逐步強化誠信經營與公司治理之落實。本公司專責單位之檢舉處理程序如右表：



諮詢與舉報管道	
總經理室	檢舉信箱：總經理室信箱 (表單連結)
	檢舉專線：04-2406-0333#126
利害關係人	利害關係人專區
	媒體/投資人諮詢信箱：ir@qingsong.com.tw
	政府機構諮詢信箱：vip220@qingsong.com.tw
	招募/廠商/員工/性騷防治信箱：baubauyi@qingsong.com.tw
	長照需求諮詢信箱：linlinseven@qingsong.com.tw
	商業行為與道德遵循舉報信箱：linyiru0724@qingsong.com.tw

1-3 公司治理與誠信經營

1-3-2 法規遵循 (GRI 2-27、205-3、416-2、417-2、417-3)

公司於營運過程中，持續關注並遵循與長期照顧服務、勞動人權、資訊揭露及公司治理等相關之法令規範，透過制度化管理與內部控管機制，確保各項業務活動符合法令要求。2025年度，本公司未發生賄賂、貪瀆、洗錢、內線交易等違反商業道德相關事件，亦無產品/服務的健康安全及資訊標示、行銷傳播、污染防治、勞動法及其他商業法令之重大違規事件（註：重大違規事件係指單一案件裁罰金額達新臺幣100萬元以上或影響公司營運之非金錢制裁）；非重大違規事件共計3件。其中，因先前報導期間內違規而支付罰款之金錢裁罰事件1件（罰鍰新台幣6千元），係因未依規定完成照服員名冊登錄作業，違反《長期照顧服務法》第19條；另有2025年度發生之非金錢制裁事件2件（各計點一次），分別為未依限完成服務費用申報，以及未於期限內回覆派案服務情形，違反《長期照顧特約管理辦法》第18條及第13條規定。各項違規事件均已落實檢討，並透過強化法令宣導、教育訓練、作業流程優化及追蹤管控機制等措施進行改善，以提升人員法遵意識及內部管理效能，降低類似事件再次發生之風險。

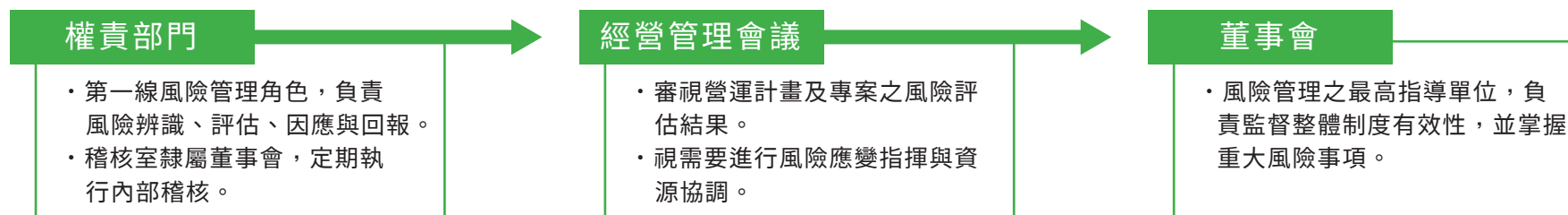
1-3 公司治理與誠信經營

1-3-3 風險管理

面對長期照顧產業高度法規監理、營運環境快速變化及多元利害關係人關注，青松健康深知健全的風險管理機制為公司穩健經營與永續發展之重要基礎。為落實公司治理責任並強化整體風險應變能力，公司已於2024年訂定「風險管理政策與程序」，作為全體風險管理運作之依循準則，以系統性方式辨識、評估與控管可能影響公司營運、財務、法遵及永續發展之各項內外部風險。

本公司之風險管理流程涵蓋風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應，以及監督與審查等五大核心步驟，並將風險管理機制實質融入日常營運與管理決策之中；各權責單位依其業務性質與職責，定期檢視短、中、長期可能面臨之風險，涵蓋法規遵循、營運流程、服務品質、資訊安全及突發事件等面向，並透過跨部門溝通與回饋機制，針對辨識之風險進行制度化評估與持續追蹤，掌握其發生可能性與影響程度，並依風險特性規劃相應之預防或因應措施，以降低對營運、顧客及利害關係人可能造成之衝擊。

為確保風險管理制度有效運作，青松健康建置明確之三層級風險管理架構，並結合經營管理會議，落實由上而下及由下而上的全員風險控管機制。董事會為公司風險管理之最高指導單位，負責監督整體風險管理制度之健全性與有效性，並定期掌握影響公司營運與永續發展之重大風險事項；經營管理會議則由董事長、總經理及相關營運主管組成，負責審視各項營運計畫及專案之風險評估結果，並於必要時進行應變指揮與資源協調。在執行層面，各權責部門於日常營運中擔任第一線風險管理角色，負責風險辨識、評估、因應措施之擬定與回報，稽核單位則隸屬董事會，透過內部稽核機制督導風險管理制度之落實情形並提供改善建議，以確保內部控制與風險管理持續有效運作。透過此三層級治理架構及跨部門協作機制，公司得以系統性掌握各類風險，並持續強化整體風險管理效能：



1-3 公司治理與誠信經營

依據風險管理流程與各權責單位之評估結果，本公司所辨識之主要風險類型、因應措施及年度管理成果如下表：

風險類型	風險說明	因應政策與措施	2025年管理成果
法規與政策風險	長照產業受中央及地方政府高度監理，法規與政策的變動，對公司營運穩定性、財務表現及政府信任關係具關鍵影響。	● 定期追蹤相關法規及政策，並即時檢視對營運之影響於必要時擬定因應政策。 ● 依中央及地方評鑑與督考指標，每年調整內部稽核項目，確保各機構服務品質與流程皆合規。	● 完成各項規範及流程之更新。 ● 受評機構均通過政府督考，優化建議改善完成率達100%
營運與服務品質風險	照顧服務涉及顧客安全、服務品質及即時應變，任何流程疏漏或突發事件，均可能影響顧客權益、服務信任及公司聲譽。	● 定期進行照顧品質之風險盤點與演練，辨識可能影響服務品質之關鍵環節。 ● 設置照顧糾紛處理小組，明確事件通報、處置與回報流程，藉以優化服務與風險因應作法。	● 完成年度照顧品質風險評估。 ● 2025年未發生重大醫療事故或相關風險事件。
資訊安全風險	公司營運涉及顧客、員工之個人資料及內部機密資訊，資安與個資保護攸關顧客信任、法遵責任及公司聲譽。	● 訂有「資安管理辦法」及「個人資料保護管理辦法」明確規範資料蒐集、使用與保存流程。 ● 將個資保護作業納入年度稽核計畫，定期執行個資保護檢查，確認資安政策有效性。	● 依年度稽核計畫完成個資保護與法遵查核，結果顯示無重大缺失。 ● 2025年未發生個人資料洩漏、失竊或遺失等資安事件。

1-4 客戶關係管理

青松健康深耕長期照顧服務，集團依照不同的照顧需求與生活型態，提供住宿式、社區式及居家式等多元服務模式，與客戶建立持續性良好互動，並將客戶關係管理視為長期照顧歷程中的重要一環，而非單一服務交易。在服務管理上，公司依循「照顧服務循環」之管理架構，從服務前的需求評估、服務期間的照顧規劃與執行、跨專業團隊合作，到定期評估與必要調整，建立一套具系統性與可追蹤的服務管理流程。透過此一循環式管理機制，我們得以因應不同服務型態與個別照顧需求，提供持續且具一致品質的照顧服務，並確保客戶獲得適切支持。



住宿式

提供24小時自費住宿式機構服務



社區式

提供日間照顧中心、小規模多機能、團體家屋等長照服務



居家式

提供居家式到府服務

而為強化與客戶及其家屬之溝通互動，本公司建置多元的溝通管道，包括客服聯絡窗口（信箱：linlinseven@qingsong.com.tw）、官方LINE帳號、Facebook粉絲專頁及公司官網，提供即時諮詢、訊息公告與服務聯繫，協助客戶於服務期間能持續取得所需資訊，並保持順暢溝通。此外，我們於官網建置「長照知識區」，作為服務使用者與家屬取得長照資訊的重要入口；其以實務導向的常見問題為核心，彙整長照服務補助資格、申請流程、服務項目內容，以及日間照顧、居家照顧、小規模多機能與喘息服務等不同服務型態之說明，協助客戶在接觸服務前，即能對長照制度與照顧服務建立基本認識，並提升溝通效率與服務透明度。

透過上述服務管理機制與溝通管道之建置，公司得以在服務前、中、後各階段，與客戶及家屬維持穩定且透明的互動關係，並強化公司與客戶之間的信任關係。另一方面，為進一步確保服務品質能回應實際需求，並持續精進照顧作法，我們亦重視系統性蒐集客戶回饋，透過每年定期辦理客戶滿意度調查，將客戶意見納入管理與改善流程，作為客戶關係管理持續優化的重要依據。2025年，客戶滿意度平均為92.9分（滿分100分）。



青松健康長照知識區

1-4 客戶關係管理

為保障客戶權益，公司訂有「顧客意見/申訴處理辦法」，明確規範意見受理、案件處理、回覆時程及後續追蹤機制，使客戶可透過多元管道提出意見反映或申訴，並由專責單位進行受理及後續追蹤與檢討。藉由制度化的回饋蒐集與改善機制，青松健康形成「客戶回饋—服務檢討—品質精進」的正向循環，持續優化客戶關係管理與服務品質。本公司客戶意見處理流程如下：



客戶可透過多元管道向總經理室或各營運據點提出意見與申訴，包括線上表單（QR Code）、電話、口頭或書面方式；客戶意見依其反映管道不同，分別由總經理室信箱或各機構信箱/意見箱接收，啟動後續處理流程。

- 總經理室信箱案件

由總經理室指派專責人員每日接收並檢視內容與分類，經確認符合受理條件後，指派權責單位辦理，並根據案件內容於3個工作天內聯繫客戶通知收案。

- 機構信箱/意見箱案件

由機構社工協助立案、通知督導與相關人員，並負責後續的追蹤與管理。

- 總經理室信箱案件

各權責機構依分派結果負責實際處理作業，並由機構主管統籌案件進度。

- 機構信箱/意見箱案件

由督導初步處理並於3個工作天內完成回覆，若客戶不滿意處理結果，將視情況會辦相關部門進一步進行跨單位協調，並於3個工作天內完成。

- 總經理室信箱案件：案件完成並經權責單位主管確認後，匯報總經理室，並指派專人告知客戶處理結果。

- 機構信箱/意見箱案件：由營運單位主管核決後結案，並由機構社工或機構主管負責存檔管理。

2025年，公司共受理137件總經理室信箱之客戶意見/申訴，主要內容包含讚美表揚132件、顧客/家屬建議5件，皆於3個工作天內回覆，案件均已妥善處理完成。

1-5 資訊安全管理 (GRI 418-1)

青松健康重視資訊安全與個人資料保護，訂有「資安管理辦法」及「個人資料保護管理辦法」，明確規範資訊安全與個資保護之管理原則、適用範圍及權責分工，由資安管理小組作為公司資訊安全管理之專責單位，負責規劃、推動及督導資安相關政策與管理措施，並每月定期召開會議，檢視資訊系統運作情形、資安風險與管理措施執行情況，作為資安政策調整與管理決策之重要平台。透過會議機制及明確的權責劃分，公司得以即時掌握潛在資安風險，促進跨部門溝通與資源協調，並持續精進整體資訊安全管理效能。

依據「資安管理辦法」，本公司針對資訊系統、資訊資產及日常資訊作業流程，建置多項資安風險控管與系統防護機制，並定期檢視資安與個資管理制度之適切性，持續優化公司的資訊安全防護措施與管理流程。透過制度化規範與實際執行作法，公司將資訊安全要求落實於日常營運中，以降低人為疏失與系統風險，確保資訊之機密性、完整性與可用性：

1. 帳號與系統權限管理：建立完整的帳號申請、異動與停用管理機制，並依員工職務內容與業務需求，核予適當的系統使用權限；同時定期審查權限清單，覆核權限使用之合理性。當人員職務異動或離職時，亦依規定進行停用，以避免未經授權之存取行為。
2. 資訊設備使用規範：禁止自行安裝未經核准之軟體、變更系統設定或從事與業務無關之設備操作行為，杜絕惡意程式或非法軟體。
3. 資產與文件管理：明確盤點與界定資訊資產範圍，規範文件保存、調閱與銷毀方式，防止重要資訊或文件遺失、外流或誤用。
4. 資料存取與使用控管：針對資訊資料之存取與使用，公司規範資料僅得於業務必要範圍內由授權人員使用，並禁止未經核准之複製、下載或外流行為。透過權限設定與使用管理，避免資料被不當存取或誤用，降低資訊外洩風險。
5. 資料備份與復原：進行資料之儲存與備份管理，重要資料統一存放於公司指定之雲端或內部儲存空間，並每月定期執行資料備份作業。
6. 資料輸入、輸出與處理控管：當需進行大量資料異動或特殊資料處理時，須經資訊單位評估與核准後執行，避免使用者未經授權操作。
7. 設備防護與定期檢查：於公務電腦與設備安裝防火牆及防毒軟體，並定期更新與掃描，以防範惡意程式入侵；此外，資訊設備定期進行檢查與盤點，確認軟體授權狀態及設備使用情形。2025年共完成7次軟體更新、9次資通安全檢查及4次還原演練。
8. 教育訓練：定期辦理資安相關宣導，強化員工日常作業中的資安意識，並將資訊安全要求落實於各單位與人員之工作行為中，以降低人為疏失所可能引發之資安風險。2025年間每月15號定期宣導資訊安全事項，共823人確認。

1-5 資訊安全管理 (GRI 418-1)

在個人資料保護方面，公司依循「個人資料保護管理規範」，建立個人資料保護管理制度，針對個人資料之蒐集、處理、利用、保存及銷毀訂定明確管理原則，並依資料性質與業務需求，落實分級管理與存取權限控管。尤其涉及客戶、住民、家屬及員工之個人資料，僅限經授權人員於業務必要範圍內使用，並禁止未經核准之查閱、複製或外部傳遞，避免未經授權之存取、使用或外洩情形發生。同時，我們將個人資料保護要求納入日常作業流程，並結合教育訓練與內部宣導，強化人員對個資保護責任與資安風險之認知，降低個人資料遭不當處理之風險，並確保所有利害關係人之個人資料安全與權益。

為妥善因應可能發生之資訊安全或個人資料事件，青松健康已建立資安事件通報與處理機制。當發現疑似資安事件或個資異常情形時，依既定程序進行即時處置、通報與復原作業，並視事件性質採取備援系統或設備替換措施，必要時提報管理階層掌握處理情形，以確保資訊系統運作與個人資料安全。2025年，本公司未接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦未發生任何個人資料洩漏、失竊或遺失等資安事件。

2. 當責 | 環境管理

氣候治理 | 能源與溫室氣體管理

廢棄物管理



2-1 氣候治理

本公司董事會為風險管理之最高決策層級，並已於2024年訂定「風險管理政策與程序」，由各業務及管理單位於日常營運中，依其職責持續關注外部環境變化，從公司治理、經濟及內外環境等面向進行評估，視風險影響提出管理或追蹤需求，作為公司整體因應氣候議題與風險管理之重要基礎。而為了更具體落實氣候治理，公司已設置永續發展委員會，未來規畫將由委員會成員進行氣候風險管理相關課程之進修，以負責評估風險及擬定因應策略，並向董事會報告氣候政策、目標、重點計畫和執行成果。

2025年度，永續資訊揭露小組參考國內外趨勢盤點氣候相關風險與機會因子，並經公司內部討論與評估後，辨識出對公司短期、中期及長期財務表現具有重大影響之關鍵氣候議題，潛在氣候風險包含「原物料成本上漲」、「颱風、洪水等極端天氣事件」及「乾旱或水資源短缺」，潛在氣候機會則包含「啟用綠建築」、「減少用水量和耗水量」及「使用低碳能源」。分別說明如下：

2-1 氣候治理

氣候風險清單

風險類別	風險內容	影響時程	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
轉型風險 (市場)	原物料成本上漲	短期	- 照顧用品、食品、日常物資等機構原料採購價格上漲，推升營運成本，可能壓縮服務毛利空間。 - 若成本轉嫁不易，將影響整體獲利能力與財務彈性。	- 調整採購策略，分散供應來源以降低單一供應商風險。 - 與關鍵供應商進行價格與供貨條件協商，爭取穩定供應，避免斷鏈風險。 - 定期評估資金狀況，避免不必要的物料費用或浪費。	- 調整採購策略可能增加短期採購管理成本，但當地採購將降低運輸費用。 - 透過穩定供貨條件，有助於降低單位採購成本波動，穩定中長期營運支出。	2025年當地供應商占比為100%。 - 維持多元供應政策，將關鍵供應商比例控制於20%。 - 每週召開一次高峰會，檢視、研擬資金策略。
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件	中期	- 極端天氣可能影響照顧據點正常營運與人員出勤，進而影響服務品質並產生額外支出。 - 設備、建物或交通受損，將增加修繕與維護成本。	- 建立緊急應變與防災應變作業流程，並每年定期進行防災演練。 - 強化建物與設備之日常檢查與必要防護措施。 - 提前規劃人力調度與物資準備，確保服務不中斷。	- 投入防災準備、緊急應變規劃，將增加預防性支出。 - 加強設施之定期檢查與維修，例行性維護支出提升。 - 藉由營運應變準備，可降低災害發生時之突發修繕、人事費用及營運中斷損失。	- 本年度辦理65次防災演練，提升全員之防災意識。 - 所有機構之設備均完成每年定期安檢。 - 於2025年，未發生因極端天氣事件而造成服務中斷或人員安全事故。
實體風險	乾旱或水資源短缺	中期	- 用水限制可能影響清潔、照顧與餐飲相關作業。 - 若需額外購水或調整作業流程，將增加營運成本，進而降低毛利率。 - 水資源不穩定將影響服務品質，甚至導致營運中斷。	- 於日常作業中推動節水管理措施，提升用水效率。 - 加強人員節水宣導，降低非必要用水或浪費。 - 檢視用水流程，於不影響照顧品質前提下進行調整。	- 推動節水與用水管理，初期可能產生節水設備改善等支出，增加營運成本。 - 提升用水效率有助於中長期降低用水成本，並減少因缺水導致的額外支出風險。	- 推動節水措施，包括採購具節能標章之衛浴設備及省水裝置、減少使用水冷式冷氣，並定期檢視供水設備。 - 透過張貼提醒標語，持續宣導節約用水觀念。 - 於2025年，未發生因乾旱、缺水而產生額外支出或影響服務品質之情事。

短期為3年(含)以內；中期為3年至6年；長期為6年以上。

2-1 氣候治理

氣候機會清單

機會類別	機會內容	影響時程	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
資源效率	啟用綠建築	中期	- 採用綠建築概念，有助於在建築規劃階段即降低能源與資源消耗，減少後期相關使用量與維護成本。 - 綠建築可作為公司長期成本控管與氣候風險因應工具，降低環境法規之影響。	- 開發團隊於新設或整修機構時，優先評估採用綠建築設計或節能標章設備。 - 檢視既有據點之節能改善可行性，導入太陽能板屋頂、高效率照明、空調與通風設計。	- 導入綠建築設計，初期建置成本較傳統設計為高，亦會增加開發團隊的作業成本。 - 透過降低長期用電與用水支出，可逐步回收前期投入成本，並減緩能源成本上升對整體財務的衝擊。	- 於建案逐步納入綠建築設計，包含園區或頂樓設置景觀花園、屋頂綠化，並增設太陽能板及生態水池。 - 營運據點之室內裝修工程中，考量採用具綠建材標章的建材，如防火板、矽酸鈣板、環保油漆...等。
資源效率	減少用水量 和耗水量	短期	- 節水有助於降低水費與相關營運支出，並減少對水資源供應不穩定的依賴。 - 提升用水效率可確保照顧與清潔作業在缺水情境下仍可順利進行。	- 導入節水、回收水措施或改善既有用水設施。 - 檢視清潔、洗滌及日常作業流程，降低非必要用水。 - 加強人員節水宣導，將節水觀念融入日常作業。	- 節水設備更新或流程調整可能產生一次性支出。 - 透過用水效率提升，可降低長期水費支出，並減少因缺水需額外購水或緊急因應所產生的成本。	- 推動節水措施，包括採購具節能標章之衛浴設備及省水裝置、減少使用水冷式冷氣，並定期檢視供水設備。 - 透過張貼提醒標語，持續宣導節約用水觀念。 - 於2025年，未發生因乾旱、缺水而產生額外支出或影響服務品質之情事。
能源轉型	使用低碳能源	長期	- 穩定且可預期的能源結構，可支撐長照服務對用電不中斷的營運需求，減少能源價格波動之對營運影響。 - 低碳能源不僅回應政策與利害關係人期待，也有助於提升營運韌性。	- 評估機構條件與用電需求，於未來逐步規劃導入低碳或再生能源使用方案。 - 透過用電管理與監測，搭配汰換高耗能、導入高效率用電設備，降低整體用電並提升能源使用效率。	- 導入低碳能源與高效率用電設備，初期將增加設備投資或系統調整支出。 - 透過低碳能源與能源效率提升措施，將減緩電費支出，長期亦有助於降低能源價格上升對財務的影響。	- 推動節能措施並汰換高耗能設備，包括採購具節能標章之電器、採用高能源效率之分離式及箱型冷氣機、中央空調冰水主機，照明設備則以LED燈具為主，並視需求設置感應式燈源。 - 以2024年為溫室氣體盤查起始年，針對重要營運據點進行盤查，2025全年排放量為725.8131公噸CO₂e。

短期為3年(含)以內；中期為3年至6年；長期為6年以上。

2-2 能源與溫室氣體管理 (GRI 302-1、302-3~302-4、305-1~305-2、305-4)

考量氣候變遷對營運環境及能源供應所可能帶來之影響，青松健康自2024年起盤點營運活動中的能源使用與溫室氣體排放情形，並依循GHG Protocol溫室氣體盤查準則，採營運控制權法界定組織邊界，每年進行定期盤查，以提升公司對氣候風險的辨識與因應能力。2025年度，本公司之能源使用項目包括外購電力、汽油、柴油、天然氣及液化石油氣，全年能源總消耗量為5,206GJ，能源強度為9.57906(GJ/百萬元)。其中，外購電力為主要能源來源，占總能耗約91.8%；另有約8.2%為化石燃料，主要使用於公務車；目前公司尚未使用再生能源用電，再生能源占比為0%。在溫室氣體排放方面，2025年度範疇一溫室氣體排放量為98.2072公噸CO₂e，範疇二排放量為627.6059公噸CO₂e，全年總排放量合計為725.8131公噸CO₂e，排放強度為1.33550（公噸CO₂e/百萬元）。

公司目前尚未訂定完整之減碳路徑或量化減碳目標，惟已逐步將提升能源使用效率與降低碳排放之理念納入日常營運管理，作為現階段推動環境永續之重點方向；透過持續推動節能措施及汰換高耗能設備，包括採購具節能標章之電器設備、採用高能源效率之分離式及箱型冷氣機、中央空調冰水主機，並於照明系統以LED燈具為主，依實際使用情形設置感應式燈源，以降低不必要之能源耗用。

此外，我們亦逐步於建案中納入綠建築設計，於部分機構與建物所有權人合作，由屋主於屋頂空間投資建置太陽能光電系統，公司則配合相關建置、維護及保養事務，其所發電力依躉售制度售予台灣電力公司，未直接作為本公司用電來源。惟屋頂太陽能模組可降低建築頂層日照所致之熱負載，於夏季間接減少空調使用需求，有助於降低整體用電量；截至2025年底，本公司已有13間附設機構設置太陽能光電系統，總裝置容量約為878.35 kWp，以每日平均有效發電時數3.5小時推估，年發電量約為4,039.53 GJ (1,122,092度)，並約可減少531.87公噸CO₂e之溫室氣體排放，減碳成效約等同於約種植53,187棵樹之一年碳吸附量(以每棵樹每年吸收10公斤CO₂估算)。



上述相關發電量並未認列為公司直接用電替代成果，本報告所揭露之設置規模與推估減碳成效，主要用以說明公司於服務據點中持續導入再生能源，展現將低碳概念納入設施規劃與營運管理之實際行動，並作為未來強化能源管理與減碳作為的重要基礎。

2-2 能源與溫室氣體管理 (GRI 302-1、302-3~302-4、305-1~305-2、305-4)

• 青松健康2025年 能源使用 情形

組織內部	種類	單位	2025年
非再生能源	電力	GJ	4,768
	汽油		386
	柴油		4
	天然氣		30
	液化石油氣		18
能源總使用量		GJ	5,206
個體營收		百萬元	543.477
能源強度 (能源總消耗量/個體營收)		GJ/百萬元	9.57906

• 青松健康2025年 溫室氣體排放 情形

溫室氣體種類	單位	2025年
範疇一	公噸CO ₂ e	98.2072
範疇二	公噸CO ₂ e	627.6059
溫室氣體總排放量	公噸CO ₂ e	725.8131
個體營收	百萬元	543.477
溫室氣體排放強度 (總排放量/個體營收)	公噸CO ₂ e/百萬元	1.33550

註1：數據統計期間為2025/1/1~2025/12/31，範圍包含青松健康行政辦公室及全台灣營運據點(含部分已取得租約但尚未正式營運之籌設中機構)，合計共41個據點。

註2：各類能源熱值轉換係數參考能源局113年能源產品單位熱值表：電力熱值為860 kcal/度；汽油為7,520 kcal/公升；柴油為8,629 kcal/公升；

天然氣為8,755 kcal/立方公尺；液化石油氣為5,958 kcal/公升；1kcal=4.187×10⁻⁶ GJ。

註3：2025年度進行盤查之溫室氣體種類包括：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、一氧化二氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)。

註4：使用的標準為依據GHG Protocol溫室氣體盤查方法及營運控制權法。

註5：排放係數來源為環境部113年2月5號公告之溫室氣體排放係數。

註6：以上數據為本公司自行盤查之數據，未經第三方查證；個體營收為經安侯建業聯合會計師事務所查證後之財務報告數據。

2-3廢棄物管理 (GRI 306-1~306-3、306-5)

本公司之業務並未涉及製造流程或高風險作業，因此不會產生大量廢棄物或有害廢棄物，營運過程中所產生之廢棄物，主要為照顧耗材及日常營運所衍生之一般事業廢棄物。基於上述業務特性，青松健康以符合法令規範、妥善分類及合規清運為廢棄物管理之核心原則，從價值鏈上游、營運活動至下游產出，辨識廢棄物產生來源及其可能衍生之環境影響，並建立相應之管理作法。

於耗材採購階段，透過中央聯合採購機制，減少不必要之包裝以降低廢棄物產生；於營運活動中，各營運機構據點則依規定進行垃圾分類，並委由外部合格之清運廠商辦理處置作業，同時定期進行合約續約與管理，以確保廢棄物清運及處理服務穩定且符合相關法令要求。針對回收垃圾（如紙類、鐵鋁罐、塑膠等），公司依回收物性質進行分類管理，並透過不同回收管道處理，部分由合作之康復之家協助理，作為復健訓練與資源再利用之用途；部分委由社區資源回收人員進行回收處理；其餘則依地方政府規範，交由垃圾車之回收系統清運。透過這些管理措施，使公司營運產生之廢棄物於各階段均獲得妥善處理，作為公司環境管理與永續營運的基礎。

2025年度，公司之廢棄物總產出量為18.461公噸，皆屬生活垃圾性質之一般事業廢棄物，除可回收物另依回收作業處理，其餘一般事業廢棄物則並全數採離場處置方式，進行焚化處理，焚化率達100%。未來，我們將持續落實廢棄物合規管理，並依營運實際狀況逐步強化管理機制，持續檢視清運及處理作業之適切性，持續提升環境管理成效。

•青松健康2025年度廢棄物產生情形如下表：

廢棄物組成				廢棄物產生(噸)
項目	處置方式			2025年
非有害廢棄物	離場處置	直接處置	焚化(不含能源回收)	18.461
		處置移轉	其他回收作業	註4

註1：統計期間為2025/1/1~2025/12/31，範圍包含青松健康行政辦公室及全台灣營運據點(含部分已取得租約但尚未正式營運之籌設中機構)，合計共41個據點。

註2：數據範疇係由清運廠商合約約定之重量，依據營運據點實際分攤比例彙整。

註3：可資源回收之生活廢棄物(如紙類、鐵鋁罐、塑膠等)係由合作之機構、社區資源回收人員及垃圾車之回收系統辦理清運。

註4：採外包處理，故無法實際統計重量。

3. 快樂 | 友善職場

人權管理 | 人才吸引與留任

人才培育與發展 | 職業健康及安全 | 社會參與



3-1 人權管理 (GRI 2-23、2-24)

青松健康於營運中重視人權保障，除每年針對全體員工及新進員工進行一次人權政策宣導，亦依循勞動法規與性別平等相關規範，並參考《聯合國世界人權宣言》及《聯合國全球盟約》等國際準則，規劃於2026年訂定「人權政策」，作為保障員工基本權益之依據。2025年度，永續資訊揭露小組依營運特性與利害關係人關注議題，辨識出4項與公司高度相關之重大人權議題，說明如下：

人權主題 強迫勞動

對公司的意義

長期照顧服務仰賴穩定人力，公司須確保聘僱關係建立於合法基礎，並妥善管理工時，避免發生勞資爭議。

公司政策、行動方案或措施

- 遵循政府勞動相關法令，杜絕聘僱童工。
- 訂定合規工時與加班制度，避免非自願性勞動。
- 透過勞資會議、員工申訴信箱等管道，定期關切員工之工作情形。

2025年度執行成效

- 進行4次勞資會議。
- 嚴格控管每月加班時數不超過46小時。
- 2025年度未接獲超時工作、強迫勞動等相關投訴。

人權主題 隱私保護

對公司的意義

員工、個案與公司資料隱私保護為營運重要議題，良好的保護機制可建立信任關係，並降低資安風險。

公司政策、行動方案或措施

- 依循「資安管理辦法」及「個人資料保護管理辦法」，規範個人資料的蒐集、處理、利用及傳輸。
- 針對公司全體同仁，每月執行一次資通安全宣導。

2025年度執行成效

- 2025年度共執行12次之資通安全宣導。
- 2025年未發生隱私資料外洩之情事。

3-1 人權管理 (GRI 2-23、2-24)

人權主題 服務安全與消費者保護

對公司的意義

公司致力於提供安全且優質之照顧服務，不斷優化服務效率，並且注重個案之服務感受及權益保障。

公司政策、行動方案或措施

- 透過「照顧服務循環」之流程管理與團隊合作，於服務前、中、後各階段維護與監測照顧品質。
- 於2020年訂定「顧客意見/申訴處理辦法」，並提供多元溝通管道，確保客戶意見可被即時受理。

2025年度執行成效

- 本年度依長期照顧服務法第39條規定接受評鑑，受評鑑之機構全數合格。
- 總經理室信箱受理137件客戶意見，平均於3個工作天內回覆，均已予以處理。

人權主題 多元性別霸凌或性騷擾行為

對公司的意義

青松健康禁止霸凌、歧視或性騷擾，建立包容、尊重多元的服務環境，藉以保障員工與客戶的基本權益。

公司政策、行動方案或措施

- 依本公司「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，成立性騷擾申訴處理委員會，並設置性騷擾申訴信箱，供員工隨時表達自身權益及意見。

2025年度執行成效

- 2025年共接獲2件性騷擾申訴事件，均為居家服務同仁於案家服務時遭遇之外部不法侵害。接獲申訴後，本公司依規定啟動通報、隔離及關懷機制，並視員工需求提供心理諮商、法律諮詢等協助，同時加強員工教育訓練與自我保護宣導。相關案件均已妥善處理，並於結案後持續追蹤1至2個月，以確保其身心狀況逐步恢復並獲得適當支持。
- 執行8次之性騷擾防治、多元性別霸凌相關之教育訓練，共106人參與。

3-2 人才吸引與留任

3-2-1 員工概況 (GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

青松健康始終以合法合規為基本原則，遵循勞動相關法令及平等就業規範，確保聘僱流程合規並兼顧公平性。本公司不雇用未達法定工作年齡之人員，並秉持多元與尊重的精神，於招募與用才決策過程中，不因性別、國籍、年齡、身心狀況、種族、膚色、政治立場或其他非工作相關因素而有所差別對待，以確保所有求職者均能獲得平等的應徵機會。

於2025年底，本公司員工總人數為634人，包含男性員工146人、女性員工488人，男女比例約為1：3。公司之女性員工比例相對較高，主要係因照顧服務之職務需求，屬於產業結構及服務性質所致；然公司不以性別作為選任條件，並持續透過制度化管理確保性別平等與職涯發展機會一致，打造性別包容的職場環境。此外，我們亦以優先聘僱臺灣當地人員為原則，目前100%員工皆於主要營運據點臺灣工作，高階管理階層中雇用當地居民之比例亦為100%，以深化在地經營並強化組織穩定度。

除634名員工，公司於本年度之非員工工作者為計程車司機，其以承攬契約形式提供服務，負責個案往返機構與住家之接送，以減輕家屬負擔。因司機係依各機構每日實際接送需求進行派案，其人數及實際服務時數具高度彈性且不易統計，故暫無非員工工作者數據，亦暫時無法比較於報導期間內或與前一報導期間(2024年度)之波動是否顯著。

類 別	組 別	依性別劃分				合 計	
		♂ 男性		♀ 女性			
		人 數	佔全體員工比	人 數	佔全體員工比	人 數	佔全體員工比
勞雇合約	永久聘雇員工	94	14.83%	338	53.31%	432	68.14%
	臨時員工	6	0.95%	12	1.89%	18	2.84%
	無時數保證的員工	46	7.25%	138	21.77%	184	29.02%
	合 計	146	23.03%	488	76.97%	634	100%
勞雇類型	全職/全時勞工	94	14.83%	338	53.31%	432	68.14%
	兼職/部分工時勞工	52	8.20%	150	23.66%	202	31.86%
	合 計	146	23.03%	488	76.97%	634	100%

註1：上述計算方式為公司於2025年12月31日之實際員工人數。
註2：本公司員工人數於報導期間內及與前一報導期間(2024年度)相比，無顯著波動。

3-2 人才吸引與留任

・青松健康於2025年底 各員工類別之人數、性別及年齡分布 詳如下表

2025員工分布		直接員工		間接員工		高階管理階層		合 計	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
♂ 男	<30歲	30	4.7%	6	0.9%	0	0.0%	36	5.7%
	30-50歲	62	9.8%	10	1.6%	2	0.3%	74	11.7%
	>50歲	30	4.7%	4	0.6%	2	0.3%	36	5.7%
	小 計	122	19.2%	20	3.1%	4	0.6%	146	23.1%
♀ 女	<30歲	95	15.0%	17	2.7%	1	0.2%	113	17.8%
	30-50歲	238	37.5%	20	3.2%	0	0.0%	258	40.6%
	>50歲	113	17.8%	3	0.5%	1	0.2%	117	18.5%
	小 計	446	70.3%	40	6.4%	2	0.4%	488	76.9%
合 計		568	89.5%	60	9.5%	6	1.0%	634	100%

註1：上述資料係以青松健康2025年12月31日員工人數為計算基準，無任何數據之假設。

註2：<30不含30歲；30-50含30歲含50歲、>50不含50歲。

註3：直接員工的定義為營運單位之人員，間接員工的定義為公司部門主管及職員，高階管理階層的定義為協理以上及公司治理主管。

3-2 人才吸引與留任

2025年間，本公司共招募257位新進人員、新進率為40.6%，並有278位同仁離職、離職率為43.8%，與前一年度比較無顯著波動。

新進 / 離職		新進人員				離職人員			
		♂ 男性		♀ 女性		♂ 男性		♀ 女性	
		人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
台灣	<30歲	15	2.4%	38	6.0%	23	3.6%	46	7.3%
	30-50歲	19	3.0%	110	17.3%	20	3.2%	117	18.4%
	>50歲	10	1.6%	65	10.3%	6	0.9%	66	10.4%
合計		44	7.0%	213	33.6%	49	7.7%	229	36.1%

註1：上述資料係由人資系統以2025年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註2：新進不扣除中途離職人員且不含公司內轉調人員。

註3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註4：該年齡組男（女）性員工新進率＝2025年該年齡組新進男（女）性人數/2025年末員工總人數。

註5：該年齡組男（女）性員工離職率＝2025年該年齡組離職男（女）性人數/2025年末員工總人數。

3-2 人才吸引與留任

3-2-2 員工薪酬制度 (GRI 2-20)

青松健康之薪酬制度係依公司章程、「薪資管理辦法」及「董事及經理人薪資酬勞管理辦法」辦理，由薪酬委員會負責審議董事與經理人之薪酬事項，一般員工之薪酬則由人資部依內部制度及相關法令進行規劃與管理。董事及經理人之薪酬係綜合考量其職務責任、專業能力、個人績效及公司整體營運成果，並參酌產業水準，確保薪酬之合理性與市場競爭力；而員工之薪資制度則遵循公正及一致性原則，依職務內容、工作表現與專業能力進行核薪與調整，不因性別、國籍、年齡、身心狀況、種族、膚色、政治立場等因素影響待遇，並配合公司營運狀況及外部市場變化，定期進行檢視與必要之調整，以維持內外部薪酬之合理性與吸引力。本公司近兩年相關薪酬統計資訊如下：

•非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

單位：新臺幣千元

非擔任主管職務之全時員工	2024 年度	2025 年度	變動情形	變動百分比
人數 (註2)	351	431	+80	+22.8%
年度薪酬平均數	497	523	+26	+5.2%
年度薪酬中位數	458	479	+21	+4.6%

註1：上表資訊業經安侯建業聯合會計師事務所複核，並與公開資訊觀測站相同。

註2：上表統計資訊包含青松個體公司所屬員工之薪資資訊，「員工人數」係採年度平均之計算方式。

註3：變動情形 = 2025年數值 - 2024年數值；變動百分比 = (2025年數值 - 2024年數值) / 2024年數值。

註4：2025之非擔任主管職務之全時員工薪資較2024年度上升5.2%，主係本公司依整體營運成果及市場薪資水準進行年度調薪。

3-2 人才吸引與留任

3-2-3 員工福利與溝通 (GRI 2-30、201-3、401-2、401-3)

青松健康秉持「工作與生活平衡」之理念，依《職工福利金條例》設立職工福利委員會，規劃並提供多元化福利措施，包含生日、婚喪喜慶等賀奠金、特約商店、運動社團及部門聚餐等；透過各項福利與團體活動，公司期望能協助員工兼顧工作與生活平衡，提升工作認同感與整體士氣，並進一步促進良好之勞資互動與組織凝聚力，打造快樂職場。目前公司提供的員工福利項目如下：

福利項目	具體措施
獎金與補助	年終獎金、績效獎金、分紅、員工持股信託、三節獎金、生日禮券、婚喪喜慶補助。
休假制度	符合法規的休假制度，包含特休、生理假、育嬰假、陪產假、家庭照顧假等。
保險制度	社會保險：勞工保險、全民健康保險、職業災害保險。 商業保險：團體意外保險、居服照顧責任險。
退休制度	依循勞動基準法的規定，訂定員工退休相關辦法，採新制制退休金條例，提撥每月薪資6%至勞保局個人退休專戶；2025全年提撥總額為新台幣25,106元，相關資訊請參閱2025年第四季財報。
健康促進	定期健康檢查補助、醫師及護理師定期臨場服務提供專業諮詢、健康講座、健康促進活動。
終生學習	新進人員共通性訓練、在職教育訓練課程、專業職能訓練、定期績效考核、證照考試補助。
各式員工活動	員工家庭日、特約商店、部門聚餐、羽球社團、瑜珈社。

3-2 人才吸引與留任

為支持員工於不同人生階段之需求，青松健康依法提供育嬰留職停薪及相關育嬰假制度，協助同仁在育兒期間兼顧家庭照顧與職涯發展。員工於留職停薪期滿後，得依公司相關程序辦理復職，以保障其工作權益並維持職涯之延續性，展現公司對員工關懷與長期留任之重視。2025年度公司之育嬰假申請情形如下：

育嬰假分類	♂ 男	♀ 女
有權利申請育嬰留職停薪人數 (A)	0	6
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	0	4
育嬰留職停薪原應復職人數 (C)	2	3
育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	2	1
復職率 (D/C)	100%	33%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (E)	0	4
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (F)	0	1
留任率 (F/E)	-	25%

註1：有權利申請育嬰留職停薪人數(A)=2025/12/31仍在職並提出留停之員工人數。

註2：實際申請育嬰留職停薪人數(B)=2025年度間提出申請之員工人數。

註3：育嬰留職停薪原應復職人數(C)=2025年度間應復職之員工人數。

註4：育嬰留職停薪實際復職人數(D)=2025年度間實際復職之員工人數。

註5：前一年度育嬰留職停薪復職人數(E)=2024年度間實際復職之員工人數。

註6：前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數(F)=2024年度復職後任職滿1年之員工人數。

截至目前，員工未曾向公司提出團體協約之協商要求，故尚未簽訂團體協約。惟公司重視勞資溝通與合作，透過推派或選舉方式產生會議成員，勞、資方代表各占50%，並每季召開一次勞資會議，作為公司與員工之正式溝通平台；同時，各營運機構亦會每季定期(1、4、7、10月)召開討論會議，與員工代表共同協助處理勞動事件、工作環境健康與安全、員工福利等議題，以建立和諧之勞資關係。

為提供同仁即時的溝通與反映管道，公司亦設置人資/員工申訴專線 (04-2406-0333 #126) 及性騷擾防治專用信箱 (baubauyi@qingsong.com.tw)，以確保員工意見與相關申訴事項能被妥善受理與處理，並維護員工基本權益與職場尊重。此外，公司規劃自2026年起定期辦理員工滿意度調查，盼藉由制度化方式了解員工感受與需求，作為後續管理優化與員工關懷措施之參考，逐步強化組織凝聚力與幸福感。

3-3 人才培育與發展 (GRI 404-1~404-3)

青松健康視人才為推動永續經營與組織成長之核心資產，持續透過提供多元的學習資源，強化員工專業能力並支持其職涯發展。人資單位每年依據公司經營方針、績效考核與晉升制度，並結合各部門實際需求，規劃核心職能、管理職能、專業技術及數位課程等內部教育訓練計畫，以多元學習方式與管道，培養員工精進職務關鍵能力。2025年，本集團提供專業照顧、永續發展、品質管理與職業安全衛生等多項內、外部的訓練課程，年度總受訓時數達22,796.4小時，人均受訓時數為36小時，並投入超過新台幣61萬元的培訓費用。

另一方面，公司自2017年首創長照體系專業護理人員及照顧服務人員訓練中心，並導入照顧服務人員進階制度，除每年規劃高密度之內部照顧訓練課程，內容涵蓋急救應變、失智與身心障礙個案照顧、管路安全照顧等重要照顧領域，更長期與日本照顧團隊進行交流學習與合作，將國際照顧經驗實踐於自身的流程與服務品質管理中，以強化第一線人員之實務技能與照顧品質，並深化長照專業服務能量。公司於本年度共辦理2次日本實務交流活動，透過跨國專業互動與經驗分享，持續提升整體服務水準與競爭力。此外，為提供全方位的技能提升與職涯發展，青松健康推動證照管理及獎勵制度，透過補助及獎金的方式，鼓勵員工參與外部進修並取得證照，進而支持同仁不斷學習與進步。2025年間共計264人次取得防火管理員、職業安全衛生主管、居服督導、失智、身心障礙及單一級技術士等相關專業證照，年度投入補助與獎勵金額逾新臺幣106萬元，展現公司對專業人才培育與長期人力發展的持續承諾。

•青松健康2025年教育訓練施行狀況

單位：小時

2025年度教育訓練		總訓練時數	總人數	人均訓練時數
性別	男性	4,902.9	146	33.58
	女性	17,893.5	488	36.67
職級	管理職	4,192.7	79	53.07
	非管理職	18,603.7	555	33.52
全體員工訓練時數		22,796.4	634	35.956

註1：管理階層係指專業主任/副主任、課長/副課長、督導、副理、經理、協理、總經理/副總經理。

註2：總時數係以教育訓練紀錄表彙整，統計範圍為2025/12/31之在職員工。

註3：平均受訓時數=各類別受訓總時數÷各類別年底員工人數。

3-3 人才培育與發展 (GRI 404-1~404-3)

為確保員工權益並維持制度運作之公平性，本公司依「員工考核管理辦法」每月辦理全體正式員工之績效考核，評核內容涵蓋工作態度與專業技能、成本意識、品德操行及團隊合作精神等面向，並由主管透過系統進行評核，採優、良、甲、乙、丙之等第制度，評核結果將作為職務晉升、薪資調整、獎酬發放及教育訓練需求規劃之重要依據，期望藉由雙向溝通機制，連結員工發展規劃並促進其持續成長。

而針對績效未達預期之員工（包含考核丙等、分數未達80分且為部門末5%、適用期考核低於70分或平時表現顯著落後者），公司優先採取輔導與支持作法，透過績效改善計畫（Performance Improvement Plan, PIP）及績效面談，由主管及人資單位共同協助釐清問題、引導改善方向，鼓勵員工以正向積極態度精進工作表現，並持續追蹤其表現。若經輔導後仍無法延續合作關係，則依相關法令規定給予適當預告期、資遣費及必要證明文件，協助員工申請失業給付或職業訓練補助，以保障其工作權益。

2025年度新進人員中，試用期考核未達標準者，經由主管會談、輔導與延長試用等支持機制後，已有7位人員順利通過考核並留任，顯示公司以輔導優先之績效管理作法，對員工發展與留任具有實質成效；且截至2025年底，公司正式員工共629人參與定期績效考核，占全體員工之比例高達99%。未來，公司規劃自2026年起進一步強化績效會談紀錄及追蹤管理機制，透過更具結構化之回饋與檢視流程，提升績效改善與人才發展之管理效能，以打造公平、支持且具正向成長循環之績效文化。

2025年度績效考核	♂ 男性		♀ 女性		總計	占比
	接受考核人數	百分比(%)	接受考核人數	百分比(%)		
行政主管	7	100%	9	100%	16	100%
行政職員	14	100%	31	100%	45	100%
長照機構正職	69	100%	292	98.6%	361	98.9%
長照機構兼職	52	100%	149	99.3%	201	99.5%
經理人	4	100%	2	100%	6	100%
總計	146	100%	483	99.0%	629	99.2%

註1：接受考核比例 = 各員工類別接受考核人數 ÷ 2025年12月31日員工總人數。

註2：接受考核人數係依本公司員工考核管理辦法之考核紀錄統計，統計範圍為2025/1/1~2025/12/31之所有員工。

註3：依職位區分員工類別，分為行政主管、行政職員、長照機構正職、長照機構兼職、經理人等。

註4：未接受考核之5名員工為留職停薪之人員。

3-4 職業健康及安全

3-4-1 職業安全衛生管理 (GRI 403-1、403-2、403-4、403-8)

青松健康訂定「職業安全衛生辦法」，並依各單位從業人數規模，分別設置甲、乙、丙或丁種職業安全衛生業務主管，依法取得相關證照並接受在職教育訓練，負責執行各單位之職業安全衛生管理工作，包括建立與推動職場安全衛生管理制度、規劃及執行安全衛生教育訓練、巡視工作場所、督導危害預防措施，以及協助職業災害預防與改善等，並定期檢視與追蹤執行情形，以確保符合法令規範，保障員工能於健康且安全之環境下工作。另本公司職業安全衛生管理制度以全體員工為適用對象；非員工工作者係以承攬契約形式提供服務，非屬本公司直接僱用及管理範疇，因此未納入職業安全衛生管理及相關統計範圍。

為降低工作相關風險並促進員工身心健康，本公司除推動人因工程、職場過勞預防、職場不法侵害預防及母性勞工健康保護等「職場四大健康促進計畫」，亦與福安管理顧問企業社進行醫療人員臨場服務之特約合作，安排特約勞工健康服務醫師每年1次、每次2小時，提供健康教育、傷病防治、健康諮詢及適性工作配置，並協助推動工作相關疾病預防及工作環境改善；同時設置特約勞工健康護理人員，每月提供1次、每次2小時之臨場服務，規劃與執行臨場健康服務及勞工健康保護相關事項。透過職業安全衛生業務主管之設置，以及優於法規之職醫、職護服務，確保全體員工均能獲得適切之健康照顧與諮詢支持，以強化整體職場安全及健康管理。

1 人因工程

針對服務個案過程中，可能造成肌肉骨骼傷害之不當姿勢、重複性動作、過度施力等風險進行評估，若有疑似案例或職傷假情形，由職安人員或臨場健康服務人員進行評估並提出改善建議。

2 職場過勞預防

蒐集工時及工作負荷相關資料，辨識高風險族群，透過風險評估、臨場健康諮詢等管理措施，以及執行成果追蹤，降低過勞及腦心血管疾病風險。

3 職場不法侵害預防

建立職場不法侵害預防及通報機制，涵蓋身體暴力、精神暴力、性騷擾等情形，發生事件時即時啟動員工關懷與必要之心理諮詢及協助。

4 母性勞工健康保護

針對懷孕及產後一年之員工進行健康指導與風險評估，提供夜間工作限制、健康追蹤及必要之工作調整，以確保母體及胎兒健康。

3-4 職業健康及安全

3-4-2 健康促進與訓練 (GRI 403-3、403-5、403-6)

為建立良好之職場安全文化，青松健康持續規劃並辦理職業安全衛生教育訓練，以提升員工安全意識與風險辨識能力。公司除規定新進員工須於到職一個月內完成勞工安全衛生教育課程，亦針對全體員工，規劃職業災害案例宣導、政策宣導及相關訓練，協助員工認識工作過程中可能面臨之安全與衛生風險，並熟悉工作危害、遵循作業規範及異常狀況之通報與處理流程，進而培養其必要預防能力，以避免意外事故及職業傷害之發生。

本公司2025年針對上述已進行相關訓練，具體內容如下：

1. 各機構每年演練2場災害應變演練，以維持緊急應變的能力，共執行65次緊急災害應變演練。
2. 對於職場不法侵害預防的認知教育，鼓勵員工參與線上課程，共有342人次參訓。
3. 相關職業安全教育訓練以外部派訓為主，內部辦訓為輔，共43人次參訓，參訓總時數達699小時，共投入新臺幣79,900元。

訓練課程名稱	課程 / 演練內容	課程對象	總投入費用	總參訓人次	總參訓時數
職場不法侵害	職場不法侵害的樣態與預防-線上講座	全體員工	NT\$ 0	342	342
職業安全衛生	職業安全衛生業務主管教育訓練	主管	NT\$ 79,900	30	648
	勞工健康保護職場安衛法令研討	人資	NT\$ 0	1	3
	職業傷害預防與工作安全提升	全體員工	NT\$ 0	12	48

3-4 職業健康及安全

我們將員工身心健康視為員工關懷的重要一環，透過主動、持續的健康管理機制，支持員工維持良好身體與心理狀態。公司每年定期為全體同仁辦理免費健康檢查，由專業護理人員依個人健康檢查結果進行風險分級管理，並安排臨場醫師追蹤改善情形及提供相關健康諮詢與衛教指導，以主動關懷員工健康狀況、降低潛在健康風險。此外，為進一步提升員工對健康議題之重視，公司亦依據整體健檢結果分析及職場環境趨勢，規劃多元健康促進活動與主題性講座，內容涵蓋運動促進、營養飲食、慢性病預防、癌症風險與徵兆認識，以及人因性危害與壓力管理等面向，鼓勵員工培養良好運動及飲食習慣，並將健康觀念落實於日常生活中。透過持續辦理相關健康促進活動，青松健康期望營造關懷、支持與預防導向的職場文化，提升員工整體福祉，進而打造安全、健康且具凝聚力的快樂職場。



健康管理與醫療照顧

- 每年辦理全體員工的免費健康檢查，健檢項目包括成人健康檢查的理學檢查、胸部X光、血液及尿液等，並針對長照機構人員額外增加腸導傳染病篩檢（如阿米巴、痢疾、傷寒等）。

2025年度共634位員工受檢，覆蓋率達100%。

- 安排臨場醫師每年一次駐廠提供健康諮詢，2025年度共駐廠1次，3人次接受健康諮詢。
- 視當年度流行病趨勢，安排第一線醫護人員接種疫苗，以降低感染風險並維護人員健康。



身心健康促進活動

- 設立多元運動社團，包含羽球社、瑜珈社等，鼓勵員工參與運動休閒活動，促進身心健康。
- 舉辦音樂會，促進工作與生活平衡，並協助同仁放鬆身心、增進彼此交流互動。



3-4 職業健康及安全

3-4-3 職業傷害與職業病 (GRI 403-9、403-10)

青松健康營運性質以照顧服務與行政管理為主，日常作業內容較少涉及高危險性機械操作或高度風險之工作環境，整體職業災害風險相對較低。惟公司仍重視各項可能影響員工健康與安全之潛在風險，特別針對長時間人際互動、工作姿勢、人因性負荷及慢性健康影響等議題，持續落實職業傷害與職業病之預防管理措施，透過制度建置、教育訓練與健康管理作為，確保員工於安全、健康之環境中安心工作。2025年度，本公司之員工及非員工工作者皆無發生工傷、職業病、重大職災或因職業傷害死亡事件，亦無職業安全衛生法規重大違規紀錄。

本公司辨認可能造成職業傷害或職業病之潛在危害及相關措施如下

造成職業傷害/職業病之潛在危害	傷害程度	為降低危害所採取的行動
職業傷害		
物理性(如:絆倒、滑倒等)	低	1. 加強服務場所之環境巡檢，確保通道與動線維持暢通。 2. 新進同仁皆須接受機構環境介紹，針對高低差及易滑區域進行安全宣導，並於必要處設置防滑設施與警示標示。
人因性操作不當(如:搬扶姿勢不當)	中	落實照服員「移位技術標準」訓練與現場操作評核，確保同仁掌握防止職業傷害之正確姿勢。
突發意外事件(如:個案非預期行為)	中	建立異常事件通報及處理機制、辦理緊急應變及職場不法侵害預防教育訓練、強化風險辨識及必要之安全防護措施。
職業病		
人因性(如:重複性動作、不良工作姿勢等)	中	由主管於工作現場適時提醒及關懷員工身心健康狀況。
生物性(如:接觸流感或傳染性疾病)	中	依流行病趨勢安排疫苗接種、定期進行環境消毒、落實感染管制教育訓練、提供必要防護裝備。
化學性(如:長期接觸清潔劑)	低	妥善標示與存放清潔與消毒用品。
心理性(如:職場欺凌、情緒勞動等)	中	執行職場不法侵害危害辨識及風險評估、建立申訴及處理機制、提供員工關懷措施及申訴管道。

3-4 職業健康及安全

2025年度員工職業傷害數量及比率	
職業傷害所造成的死亡人數	0
職業傷害所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業傷害件數	0
嚴重的職業傷害比率	0%
可記錄的職業傷害件數	7
可記錄的職業傷害比率	11.06%
工作時數	632,708.76
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業傷害主要類型	服務個案過程受傷

2025年度員工職業病數量及比率	
職業病所造成的死亡人數	0
職業病所造成的死亡比率	0%
嚴重的職業病件數	0
嚴重的職業病比率	0%
可記錄的職業病件數	0
可記錄的職業病比率	0%
工作時數	632,708.76
計算比率時使用之係數	1,000,000
職業病主要類型	職業性肌肉骨骼疾病 (如: 長期移位引起之腰部 / 肩部骨骼肌肉不適)

註1：嚴重職業傷害係定義為6個月內不能恢復健康狀態，其排除死亡人數，並僅包括透過組織安排的運輸工具造成通勤事故的傷害，不包括員工上下班通勤職災。

註2：工作時數為2025年1至12月所有員工出勤以及加班總時數。

註3：在計算可記錄的職業傷害/病之件數與比率時，包括但不限於由職業傷害/病所造成的死亡人數，且不包括員工上下班通勤職災。

註4：2025年非員工之工作者為計程車司機，因其人數及實際服務時數無法統計，故未包含於上表統計數據中。

3-5 社會參與

青松健康秉持回饋社會與永續發展之理念，持續推動多元社會參與作為，將永續發展精神落實於日常營運中。公司每年贊助公益團體辦理淨灘與淨山活動，實際投入海岸及山林環境維護，並透過義賣活動支持公益團體運作與社會關懷議題。這些行動除展現企業對公共議題之關注與承諾外，亦有助於促進員工共同參與社會服務，深化企業與社會之連結。

我們依循企業永續發展理念及社會關注議題，將社會參與行動聚焦於「綠色行動與生態守護」、「在地藝文與文化扎根」及「產業共榮與健康推廣」三大核心面向，透過資源投入、跨界合作及利害關係人共同參與，持續擴大企業對環境、社會及產業發展之正向影響。

一、綠色行動與生態守護 (Environmental Protection)

青松健康關注環境永續與生態保育的議題，透過環境公益活動，推動員工及眷屬擔任環保志工、參與環境保護行動，不僅提升環境保育意識，更以實際行動支持海洋及山林生態維護。

- **淨山守護行動：**持續於2022至2025年間協辦社團法人中華仁仁關懷協會的淨山活動，鼓勵員工及眷屬投入山林環境維護，累計共107人次參與，以實際行動守護自然生態環境。
- **淨灘保育行動：**持續於2022至2025年間與社團法人中華仁仁關懷協會合作辦理淨灘活動，號召員工及眷屬清理海岸廢棄物，累計共127人次參與，藉以支持海洋環境保護及保育倡議，降低廢棄物對生態環境之影響。



山林守護者 | 淨山活動



海洋守護者 | 淨灘活動

3-5 社會參與

二、在地藝文與文化扎根 (Cultural Promotion)

青松健康重視在地文化之保存與傳承，藉由邀請多元利害關係人參與藝文活動，提升對本土音樂與文化的認識，並增進與社會各界之交流及互動，實踐企業對在地文化之關懷。

- **本土藝文推廣：**於2024及2025年累計投入新臺幣878,648元，專場贊助「灣聲樂團七夕音樂節」，投入本土藝文展演活動。
- **文化共融參與：**活動邀請員工、服務對象(含家屬)、廠商、合作夥伴及股東共同參與，累計約350人次參與，透過音樂與藝文體驗，增進不同利害關係人之互動交流，並提升其對在地文化之認同與支持。



灣聲七夕音樂節專場贊助

3-5 社會參與

三、產業共榮與健康推廣 (Industry Collaboration)

青松健康結合長期照顧服務經驗與專業能力，積極參與產業交流及健康照顧議題推廣，透過與產官學界的交流與合作，共同促進產業知識與經驗的共享，進而提升照顧服務的發展動能。

- **高齡照顧產業交流：**2025年度投入新臺幣88,000元，參與「第二屆亞洲照顧產業論壇」合作推廣，透過跨區域及跨領域交流，與產業夥伴共同探討高齡照顧發展趨勢與創新服務模式，回應超高齡社會之照顧需求。



第二屆亞洲照顧產業論壇合作推廣

附錄一 GRI準則索引表

使用聲明	青松健康股份有限公司依循GRI準則出版2025年永續報告書，數據資料區間為2025年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	公司簡介 – 關於青松健康	公司簡介 – 關於青松健康	04
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	關於本報告書	01
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	關於本報告書	02
2-4	資訊重編	關於本報告書	關於本報告書	02
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	關於本報告書	02
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介 – 營運概況	公司簡介 – 營運概況	08
2-7	員工	3-2-1 員工概況	3-2-1 員工概況	46
2-8	非員工的工作者	3-2-1 員工概況	3-2-1 員工概況	46

附錄一 GRI準則索引表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
治理				
2-9	治理結構及組成	1-1-1治理單位架構		19
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1-1-2 治理單位運作		22
2-11	最高治理單位的主席	1-1-1治理單位架構		19
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-1-1治理單位架構		19
2-13	衝擊管理的負責人	1-1-1治理單位架構		19
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		10
2-15	利益衝突	1-1-2 治理單位運作		22
2-16	溝通關鍵重大事件	1-1-1治理單位架構		19
2-17	最高治理單位的群體智識	1-1-2 治理單位運作		22
2-18	最高治理單位的績效評估	1-1-2 治理單位運作		22
2-19	薪酬政策	1-1-2 治理單位運作		22
2-20	薪酬決定流程	1-1-1 治理單位架構 3-2-2 員工薪酬制度		19 49
2-21	年度總薪酬比率		因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開， 基於保密規定限制故省略揭露。	

附錄一 GRI準則索引表

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		03
2-23	政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾； 3-1 人權政策與管理		07 44
2-24	納入政策承諾	公司簡介 – 公司政策承諾； 3-1 人權政策與管理		07 44
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題		12
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1-3-1 檢舉制度		30
2-27	法規遵循	1-3-2 法規遵循		31
2-28	公協會的會員資格	公司簡介 – 公協會參與		06
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題 - 利害關係人鑑別與溝通		09
2-30	團體協約		因員工未曾向本公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各50%成員代表，至少每季召開1次會議，建立勞資和諧溝通管道。	
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		10
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題 - 重大主題鑑別流程		10

附錄一 GRI準則索引表

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
GRI 201：經濟績效2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	3-2-3 員工福利與溝通	50	
GRI 202 市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3-2-1 員工概況	46	
GRI 401：勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	3-2-1 員工概況	46	
	401-2 提供給全職員工的福利（不包含臨時或兼職員工）	3-2-3 員工福利與溝通	50	
	401-3 育嬰假	3-2-3 員工福利與溝通	50	
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	1-1-1 治理單位架構；	19	
		3-2-1 員工概況	46	

附錄一 GRI準則索引表

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
重大主題：職業健康及安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	3-4-1 職業安全衛生管理	54	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	3-4-1 職業安全衛生管理	54	
	403-3 職業健康服務	3-4-2 健康促進與訓練	55	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3-4-1 職業安全衛生管理	54	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3-4-2 健康促進與訓練	55	
	403-6 工作者健康促進	3-4-2 健康促進與訓練	55	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3-4-1 職業安全衛生管理	54	
	403-9 職業傷害	3-4-3 職業傷害與職業病	57	
	403-10 職業病	3-4-3 職業傷害與職業病	57	

附錄一 GRI準則索引表

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略說明
重大主題：經濟績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
GRI 201：經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1-2 經濟績效	26	
	201-4 取自政府之財務援助	1-2 經濟績效	26	
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1-3-2 法規遵循	31	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1-3-2 法規遵循	31	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1-3-2 法規遵循	31	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	1-3-2 法規遵循	31	
重大主題：風險管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
重大主題：客戶關係管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	

附錄一 GRI準則索引表

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：資訊安全管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題 - 回應重大主題	12	
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	1-4 客戶關係管理	34	

特定主題準則揭露項目

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
	302-3 能源密集度	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
	302-4 減少能源消耗	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
	305-4 溫室氣體排放密集度	2-2 能源與溫室氣體管理	41	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	2-3 廢棄物管理	43	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-3 廢棄物管理	43	
	306-3 廢棄物的產生	2-3 廢棄物管理	43	
	306-5 廢棄物的直接處置	2-3 廢棄物管理	43	
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	3-3 人才培育與發展	52	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3-3 人才培育與發展	52	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3-3 人才培育與發展	52	

項目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。

執行情形

本公司於2024年訂定「風險管理政策與程序」，董事會為風險管理之最高決策層級，並由各業務及管理單位於日常營運中，依其職責持續關注外部環境變化，從公司治理、經濟、內外環境等面向進行評估，並視風險影響提出管理或追蹤需求，作為公司整體因應風險管理之重要基礎。

為了具體落實氣候治理，公司設有永續發展委員會，規畫將由永續發展委員會成員進行氣候風險管理相關課程之進修，以負責評估風險及擬定因應策略，並向董事會報告氣候政策、目標、重點計畫和執行成果。

項目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)。

執行情形

本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。內部目標管理期程，定義短期為影響3年內、中期為3至6年，及長期為6年以上。針對下述風險進行評估，提出可能造成重大財務影響之氣候相關風險與機會，以及因應策略如下表：

附錄二 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

短中長期氣候議題相關風險

時程	氣候風險	對公司策略、營運、財務的影響	策略方案
短期	轉型風險(市場)： 原物料成本上漲	1. 照顧用品、食品及日常物資價格上漲，推升營運成本。 2. 機構原料採購成本上升，可能壓縮服務毛利空間。 3. 若成本轉嫁不易，將影響整體，獲利能力與財務彈性。	1. 調整採購策略可能增加短期採購管理成本，但當地採購將降低運輸費用。 2. 透過穩定供貨條件，有助於降低單位採購成本波動，穩定中長期營運支出。
中期	實體風險： 颱風、洪水等 極端天氣事件	1. 極端天氣可能影響照顧據點正常營運與人員出勤，進而影響服務品質並產生額外支出。 2. 設備、建物或交通受損，將增加修繕與維護成本。	1. 投入防災準備、緊急應變規劃，將增加預防性支出。 2. 加強設施之定期檢查與維修，例行性維護支出提升。 3. 藉由營運應變準備，可降低災害發生時之突發修繕、事費用及營運中斷損失。
長期	實體風險： 乾旱或水資源短缺	1. 用水限制可能影響清潔、照顧與餐飲相關作業。 2. 若需額外購水或調整作業流程，將增加營運成本，進而降低毛利率。 3. 水資源不穩定將影響服務品質，甚至導致營運中斷。	1. 推動節水與用水管理，初期可能產生節水設備改善等支出，增加營運成本。 2. 提升用水效率有助於中長期降低用水成本，並減少因缺水導致的額外支出風險。

短中長期氣候議題相關機會

時程	氣候機會	對公司策略、營運、財務的影響	策略方案
短期	減少用水量 and 耗水量	1. 節水有助於降低水費與相關營運支出，並減少對水資源供應不穩定的依賴。 2. 提升用水效率可確保照顧與清潔作業在缺水情境下仍可順利進行。	1. 節水設備更新或流程調整可能產生一次性支出。 2. 透過用水效率提升，可降低長期水費支出，並減少因缺水需額外購水或緊急因應所產生的成本。
中期	啟用綠建築	1. 採用綠建築概念，有助於在建策規劃階段即降低能源與資源消耗，減少後期相關使用量與維護成本。 2. 綠建築可作為公司長期成本控管與氣候風險因應工具，降低環境法規之影響。	1. 導入綠建築設計，初期建置成本較傳統設計為高，亦會增加開發團隊的作業成本。 2. 透過降低長期用電與用水支出，可逐步回收前期投入成本，並減緩能源成本上升對整體財務的衝擊。
長期	使用低碳能源	1. 穩定且可預期的能源結構，可支撐長照服務對用電不中斷的營運需求，減少能源價格波動之對營運影響。 2. 低碳能源不僅回應政策與利害關係人期待，也有助於提升營運韌性。	1. 導入低碳能源與高效率用電設備，初期將增加設備投資或系統調整支出。 2. 透過低碳能源與能源效率提升措施，將減緩電費支出，長期亦有助於降低能源價格上升對財務的影響。

項目3

敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。

執行情形

極端氣候事件之財務影響

1. 極端氣候如颱風、洪水等，營運據點可能面臨停電、淹水、設備和設施因強風、泡水而毀損等，導致據點正常營運情形，進而使得營收減少及營運成本增加；另為強化營運持續能力，公司可能投入備援電力或防災設備，增加資本支出與維運費用。
2. 極端氣候亦可能導致乾旱或水資源短缺，影響公司清潔、照顧與餐飲相關作業，致服務品質下降，甚至導致營運中斷；公司將推動節水與用水管理，並使用節水設備等方式改善缺水情形，短期將增加營運成本，惟長期可以避免因營運中斷造成之損失。

除上述極端氣候之轉型行動以外，公司亦推動節能減碳，及加強設施之定期檢查與維修等措施，短期可能增加設備更新與管理成本；惟長期可提升能源使用效率、降低營運成本，並有助於提升市場競爭力與企業價值。

項目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。

執行情形

由永續資訊揭露小組參考國內外趨勢盤點氣候相關風險與機會因子，再經公司內部討論與評估後，辨識出對公司短期、中期及長期財務表現具有重大影響之關鍵氣候議題，最終向公司風險管理之最高指導單位董事會進行報告。

項目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。

執行情形

本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，惟未來將參考相關準則適用情境分析模擬，以利增加公司對氣候變遷風險之韌性。

項目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。

執行情形

本公司目前尚未制定氣候相關風險之轉型計畫。

項目7

若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

執行情形

本公司目前尚未導入內部碳定價作為規劃工具。

項目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。

執行情形

本公司目前尚未制定氣候相關風險之轉型計畫。

項目9

溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1及1-2)。

執行情形

如下1-1及1-2內容。

附錄二 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

Ans:為回應氣候變遷議題並落實環境責任管理，本公司以2024年作為溫室氣體盤查基準年，並建立定期盤查機制，每年依循GHG Protocol溫室氣體盤查議定書之方法，針對青松健康個體公司全台各營運據點進行溫室氣體排放盤查。相關數據資料請詳下列表格：

年度	溫室氣體排放量公噸CO ₂ e			溫室氣體排放密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)
	範疇一	範疇二	總量	
2025	98.2072	627.6059	725.8131	1.33550
2024	1.3013	766.6334	767.9346	1.71042

註1：2024年度係本公司針對母公司進行自主溫室氣體盤查。範疇一盤查項目為天然氣，範疇二盤查項目則為外購電力。

註2：2025年度本公司已委任專業顧問，依據GHG Protocol溫室氣體盤查準則，辦理母公司營運總部及全台灣營運據點之溫室氣體盤查。
範疇一盤查項目包括柴油、天然氣、液化石油氣、汽油、化糞池、消防設備及冷媒設備；範疇二盤查項目則為外購電力。

註3：溫室氣體排放密集度係以範疇一、二總量除以各年度經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後之個體營收計算。

註4：本公司114年度股東會年報P40所載之溫室氣體盤查資訊，2024年及2025年溫室氣體排放密集度分別為0.000001335及0.000001710，係分母以個體營業收入元計算導致數據錯誤，正確排放密集度以永續報告書刊載數據為準。

附錄二 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

Ans:截至年報刊印日止，本公司尚未委託第三方機構執行查證，後續將依規定須於2028年完成2027年度母公司溫室氣體盤查確信，目前尚未進行確信。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

Ans:截至年報刊印日止，本公司非屬符合一定條件之公司，故不適用。本公司將配合主管機關規範與時程要求，辦理溫室氣體盤查與確信作業，及訂定減碳基準年，並進一步規劃減量目標、策略及具體行動計畫。



青松健康股份有限公司

2025 永續報告書 ESG Report

