

2025

長佳智能(6841)

永續報告書

ESG Report

CONTENTS

目錄

關於本報告書	P3
董事長的話	P6
利害關係人議合	P7
重大主題鑑別	P10

01 永續管理

1.1 永續發展政策	P14
1.2 永續發展委員會	P15
1.3 ESG 發展目標(SDGS)	P16

02 永續治理

關於長佳智能	P5
1. 盡責治理	P19
2. 風險管理及候變遷因應策略	P25
3. 資訊管理安全	P30
4. 創新研發	P33
5. 專利佈局與智財策略	P32
6. 財務績效	P35

03 永續環境

3.1 環境管理	P37
3.2 溫室氣體管理	P39
3.3 能源管理	P40
3.4 廢棄物管理	P41

04 產業永續

1. 人才永續	P43
2. 友善職場	P48
4.3 永續供應鏈	P51
4.4 品質與客戶服務	P52

05 社會共好

社會共好	P54
『送愛到公益』	P54
『弱勢團體關懷』	P56

附錄

A.1 GRI 永續性報導準則對照表	P57
A.2 上市上櫃氣候相關資訊	P58

關於報告書

這是長佳智能第 1 次發行的永續報告書，我們每年持續發行此報告。報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈並無任何重大變化。本報告書除了回應股東、員工、客戶、供應商、政府機關、社會等利害關係人關注的永續議題外；作為長佳智能股份有限公司（簡稱長佳智能）永續發展的主軸，我們持續推動在環境保護、社會參與及公司治理等面向重大主題之實際作為，並將氣候變遷（TCFD）的因應及依永續會計準則（SASB）所對應產業之機會與風險，做一適當之揭露。

報告邊界與範疇

本報告書揭露本公司於2025年1月1日至2025年12月31日在公司治理、經濟績效、環境及社會面向重大主題之現況，並訂定管理方針、策略目標及執行措施。

所有財務數據以新臺幣為計算單位，遵循國際財務報導準則（IFRS）編製財務報表，並經安永聯合會計師事務所進行財務簽證，除了財務績效以合併財務報表(包含所有子公司)為範疇外，其它並未涵蓋子公司之相關活動。

報告書內容撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)發行之最新版GRI 準則(GRI Standards 2021 年版)作為本次永續報告書揭露之原則與架構，並使用SASB 永續會計準則Sustainability Accounting Standards Board, SASB)進行編撰，以涵蓋利害關係人關切的重大性議題和環境、治理與社會面向之資訊。

本報告書將同步公佈於本公司網頁上。報告書中之財務相關數字均係以新台幣計算

報告書查證

本報告書未經外部確信。本報告書依循 最新版本 GRI 準則及櫃買中心《上櫃公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法》進行編製。報告書內容雖未經 外部 確信，仍經由公司主管及相關單位成員進行審核。本報告書的發行目的在於提昇資訊的透明度，讓相關利害關係人瞭解本公司治理現狀，善盡社會責任及追求永續發展的決心。

發行時間

本次報告書發行日期為2026年8月，並於長佳智能股份有限公司網頁上公開發表。

下一次報告書預計發行日期為2027年8月前。

本公司網站：<https://www.everfortuneai.com.tw/zh/>

聯絡資訊

如果您對於《長佳智能永續報告書》有任何建議，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為便於查詢，我們也同步將此份報告書公布於官網。

地址：台中市北屯區經貿路一段360號8樓

聯絡窗口：財務部

電話：+886-4-23213838#321

電子郵件：yvanie.lin@everfortuneai.com.tw



關於長佳智能

長佳智能股份有限公司 (Ever Fortune AI Co, Ltd., EFAI) (本報告書中簡稱：長佳智能、本公司、我們) 創立於 2018 年 6 月 28 日，營運總部位於台中水滴經貿園區，員工人數 83 人 (2025 年度)。2023 年掛牌上櫃，股票代號 6841；2025 年資本額為新臺幣 952,230,000 元，每股盈餘新臺幣 0.89 元。

長佳智能專注於人工智慧於醫療領域之應用，致力於開發高精準度、臨床實用性強的 AI 醫療影像分析系統。公司團隊結合資深放射科醫師、資料科學家與軟體工程師，運用深度學習技術與大數據分析能力，開發出多項符合國際醫療標準的 AI 醫療產品，涵蓋骨齡評估、腦部出血判讀、肺部疾病篩檢、骨質疏鬆偵測等臨床應用。

長佳智能多款核心產品如放射治療勾勒系統、骨齡評估系統等已取得多國認證，包括美國 FDA、台灣 TFDA、泰國 FDA 等，並已導入多家醫學中心及地區醫院實際應用，有效協助醫師提升診斷效率與準確率，減少醫療資源浪費。此外，公司積極拓展海外市場，與東南亞多國醫療機構建立合作關係，擴大 AI 醫療系統之影響力。

在研發策略上，長佳智能以臨床需求為導向，持續投入 AI 模型優化與多模態醫療數據整合，並與各大醫院進行產學合作，推進醫療 AI 的實證研究與技術落地。公司也積極參與政府「智慧醫療推動計畫」，扮演推動醫療數位轉型的重要角色。

除了技術創新，長佳智能亦重視企業永續經營，持續關注 ESG 議題，推動弱勢關懷、偏鄉公益及醫療平權，展現企業善盡社會責任的承諾。展望未來，公司將持續強化產品國際佈局、拓展跨域應用場景，並透過 AI 科技推動精準醫療的實現，成為亞洲領先的智慧醫療解決方案供應商。

公司基本資料

長佳智能股份有限公司 (EFAI)

股票代碼	6841
設立日期	2018 年 6 月 28 日
總部位置	台中市北屯區經貿路一段 360 號 8 樓
全球員工人數	83 人
實收資本額	新臺幣 952,230,000 元
主要經營業務	人工智慧醫療軟體
2025 年合併營業收入淨額	新臺幣 3.78806 億元
2025 年每股盈餘	新臺幣 0.89 元

董事長的話

2025 年，長佳智能在人工智慧醫療軟體產業所面臨的變革與挑戰中，依舊實現了營收 12% 的成長。我們不僅在公司營運上展現出韌性，更積極實踐對企業永續的承諾，落實誠信經營及公司治理、評估及降低各項風險；重視環境永續並逐步達成淨零目標；打造友善職場、照顧員工並培育優秀人才；結合內、外部力量積極參與社會公益活動與環境保育。我們攜手員工、客戶及供應鏈夥伴，一同為創造永續願景而努力。

以人為本與社會共融

以人為本與社會共融是長佳智能的永續理念。我們不僅提供具有競爭力的薪酬和福利，積極培育優秀人才，更重視每位員工的需求和意見，努力營造友好的工作環境、保障員工的權益。我們也結合公司內、外部資源積極參與企業社會責任活動，支持藝文文化，並幫助偏鄉地區和弱勢對象。

公司治理與穩健成長

在公司治理方面，我們堅持誠信經營，不斷強化公司治理結構和董事會職能，並落實法規遵循和風險管理、維護資訊安全，並致力創新發展與技術領先，確保公司能夠在多變的環境中保持強大和穩健。公司維持連續4年配發股利，我們將持續努力並實踐企業永續發展目標。

長佳智能將持續推動各項永續發展策略目標，同時實踐我們的承諾，讓永續思維成為長佳智能全員的價值觀並付諸行動。我們深信，透過公司和所有利害關係人的共同努力，我們能夠共同建設一個更加繁榮和可持續的未來。

謝謝您的支持，期待未來一起見證我們的成長。

長佳智能股份有限公司 董事長



利害關係人鑑別

長佳智能追求永續發展，重視利害關係人的訴求及對本公司的期許。為了解利害關係人對於本公司永續議題的關注程度，及自我檢視組織內部推動企業永續的成效，我們透過 GRI 建議之重大性主題分析流程，篩選出與長佳智能相關之利害關係人類別，並透過溝通鑑別出關鍵的永續議題。

永續發展委員會依據《永續發展實務守則》，鑑別出包括：股東／投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、社會大眾，共計六大利害關係人。

長佳智能透過長期的經營與堅持，與所有的利害關係人建立透明、有效、即時的多向溝通管道，得到利害關係人的信任與支持。並由各團隊代表在日常業務中與利害關係人持續溝通並收集問卷及意見，掌握各利害關係人關心並希望回應之議題，實現企業社會責任的相關事宜。透過報告書的編撰與發布，我們期望達到以下利害關係人溝通目標：

- 充分了解利害關係人關注議題，持續改善企業永續發展相關績效。
- 獲取利害關係人對長佳智能的信任與支持，及滿足不同利害關係人的期望，長佳智能追求企業永續經營的目標。

利害關係人關注議題回應

1. 關注議題重大性鑑別：利害關係人的重大關注議題問卷收集完成後，依據其對長佳智能的影響力與關注程度，建立長佳智能利害關係人溝通平台，並透過各團隊負責單位建立多元的溝通管道，彙整出各利害關係人關注的議題，考量長佳智能在永續經營的理念上，同時參考 GRI Standards 的主題，鑑別出六大利害關係人關注的永續議題，並依議題所受關切程度進行重大性評估與分析。
2. 利害關係人相關計畫：長佳智能各相關團隊依據前述分析結果訂定管理方針，納入其日常工作或年度計畫中，並定期檢討與評估管理方針之有效性，作為公司推動永續發展策略的重要依據。
3. 利害關係人之互動管理：於[長佳智能官網](#)設立利害關係人專區，提供與利害關係人溝通及聯繫的聯絡方式，對於相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴事項，都可依不同利害關係人身分前往對應的投資人關係和永續發展找到適合的聯絡方式，保持暢通及良好的互動，創造互惠互利的多贏關係。



利害關係人溝通管道與關注議題				
類別	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	2025年度溝通成效
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。而維持客戶對公司的高滿意度將有助提高客戶對於公司的認同。	供應鏈永續 / 法規遵循 資訊安全 / 客戶服務 創新研發 / 倫理誠信 財務績效 / 職業安全與衛生 風險管理 / 廢棄物管理 能源管理 / 人權政策 氣候變遷因應 / 水資源管理	客戶電話 / 電子郵件 (每日 / 不定期) 客戶滿意度調查 (每年 / 每案) 客戶線上回饋系統 (不定期) 品質會議 (不定期) 客戶拜訪 (不定期) 客戶會議 (不定期) 客戶稽核 (不定期)	關鍵客戶年度溝通 25家
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	倫理誠信 / 經濟績效 勞僱關係 / 人才培訓 法規遵循 / 職業安全與衛生 創新研發 / 人權政策	部門會議 (不定期) 同仁座談會 (每季) 教育訓練 (不定期) 員工申訴信箱	勞資會議 3 次 福委會議 6 次 教育訓練 42 次
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	法規遵循 / 資訊安全 倫理誠信 / 公司治理 職業安全與衛生 / 能源管理 廢棄物管理 / 社會參與 氣候變遷因應	公開資訊觀測站公告 (不定期) 公文往返 (不定期) 各項會議 (不定期) 主計處、勞動部及金管會等主管機關之相關統計調查 (不定期)	公開資訊觀測站年度發布重 訊 39 次 公司治理評鑑 1 次 年度消防檢查 1 次

利害關係人溝通管道與關注議題				
類別	對公司的意義	關注議題	溝通管道與回應方式	2025年度溝通成效
股東 /投資人	投資人為公司的支持者，公司應保障其權益，並公平對待所有投資人，確保投資人對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	法規遵循 / 倫理誠信 財務績效 / 風險管理	股東大會 (每年) 法人說明會或投資人論壇 (每季) 投資機構或券商會議 (不定期) 股東電話 / 郵件 (不定期) 公開資訊觀測站及公司官網發布訊息 (不定期)	公開資訊觀測站發布重訊 39 次 股東會 1 次 法說會 5 次
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動可以確保零組件及服務穩定供應；此外，與供應夥伴一起採取措施，可以有效率避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	供應鏈永續 / 能源管理 創新研發 / 法規遵循 財務績效 / 資訊安全	電話 / 電子郵件 (不定期) 供應商稽核 (每年) 客訴管道 (不定期)	年度供應商溝通 45 家
社會 大眾	以社會共榮為永續工作推動的目標，透過社會回饋，提升社會正向影響力。	當地社區 / 法規遵循 氣候變遷因應 / 能源管理 廢棄物管理 / 水資源管理	企業志工服務 (不定期) 參與公益活動 (不定期)	媒體溝通 3 次

重大主題鑑別

重大性分析是長佳智能在編撰永續報告書、擬定長期永續目標與利害關係人溝通上的重要方針。依循 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards) 2021 與 AA1000 當責性原則 (AA1000 Accountability Principle: 2018) 建立重大性分析的方法論，同時參考利害關係人的關注議題與長佳智能永續經營及風險管理的觀點，辨識具重大性的 ESG 議題。長佳智觀察 ESG 議題變化的趨勢與追蹤長期永續目標的進展，透過多元的溝通管道收集及回應利害關係人的反饋與建議，同時由公司永續發展委員會持續推動 ESG 策略與承諾。



評估營運衝擊

針對已優先向利害關係人進行《利害關係人關注議題問卷》調查的 21 項永續議題，再藉由《永續議題之重大性評估問卷》，邀請各部門針對各議題正、負面衝擊影響（規模、範疇）、發生的可能性等構面進行更細緻化、標準化的內部評估。

鑑別重大主題

《利害關係人關注議題問卷》回收 35 份；《永續議題之重大性評估問卷》回收 35 份（回收率達 100 %）；兩份問卷所蒐集之結果進行加權分析後，依其量化數值進行排序，並訂定重大主題之門檻標準；2025 年共計鑑別出 6 項重大主題

檢視重大主題

根據上述兩份問卷分析結果，召開 2 次永續管理小組會會議討論，統整利害關係人對公司的想法與關切議題，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整性，及與本公司永續發展策略的一致程度。

確立重大主題

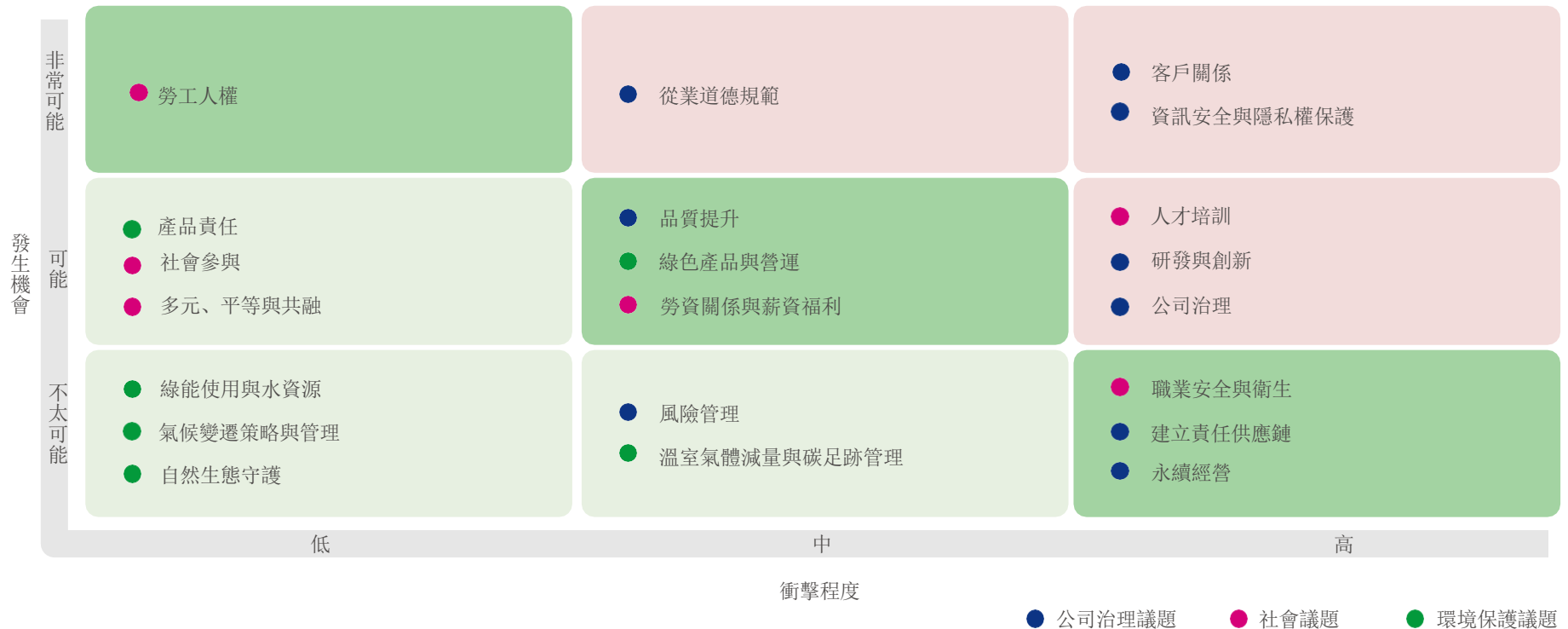
2025 年所鑑別出之 6 項重大主題，經永續發展委員會呈報董事會核准確立後，於本報告書中逐一揭露各重大主題之衝擊情形，及本公司相應之政策、承諾、管理行動、指標及目標等內容。

重大主題矩陣圖

長佳智能依據重大主題分析流程，確定重大主題並揭露，審視各主題之有效性，長佳智能基於以下兩類重大性原則：

1. 外在環境對內部營運的影響，也同時考量企業營運活動對環境及人的外部影響
2. GRI 揭露框架所代表的「衝擊重大性」，及 SASB、TCFD 等財務標準所代表的「財務重大性」

長佳智能深信，透過多元且客觀的視角來檢驗重大主題的優先性，可以讓我們更適切的回應利害關係人的期待，並改善企業體質，持續邁向永續發展。



重大主題列表

*2024年為首次編制

		重大主題價值鏈衝擊邊界							
重大性主題	正負面衝擊	GRI準則							管理方針揭露章節
			總公司	客戶	員工	政府機關	供應商	股東/投資人	
公司治理	健全的董事會及功能性委員會運作，輔以透明化治理資訊揭露，有助於公司能見度，為正面實際衝擊。	自定義	★	★	★	★	★	★	2.2 盡責治理
風險管理	本公司透過永續發展委員會及風險控管委員會運作，落實 ESG 全面風險管理，符合公司發展目標為正面實際衝擊。	自定義	★	★		★			2.3 風險管理及 氣候變遷因應策略
創新研發	透過綠色設計、供應鏈管理、品保制度落實產品安全與品質、環境責任，有利於公司競爭力提升。2024 年度我們持續創新，專案績效符合預期目標屬正面實際衝擊。	自定義	★	★				★	2.5 創新研發
人才培訓	完整職涯規劃訓練是人才永續的根本，本公司落實全方位多元化訓練，提升人才競爭力，訓練成效符合公司目標，屬正面實際衝擊。	404-1	★	★					4.1 人才永續
		404-2							
		404-3							
資訊安全與隱私權保護	資安事件之發生，易造成公司營運中斷及資訊外洩，長佳智能持續投入資源，強化資訊安全網，為正面實際衝擊。	自定義	★	★		★			2.4 資訊安全管理
客戶關係	產品全生命週期的品質監督，及客製化設計、整合供應鏈提供設計服務，滿足客戶需求，屬於正面實際衝擊。	自定義	★	★		★			4.4 品質與客戶服務

01 永續管理

1.1 永續發展政策

1.2 永續發展委員會

1.3 永續發展目標SDGs



1.1 永續發展政策

長佳智能以「創新的服務和優質的產品，為客戶、員工與股東創造最大價值」使命下，打造永續經營的企業價值，力行對股東承諾、環境永續、客戶信任、員工照顧、社會關懷的責任與使命。

長佳智能本著「創新卓越、客戶價值、誠信經營、產業永續」等核心價值，在產品的開發、銷售及服務過程中，除了創造客戶信賴及最高利潤外，對展現企業社會責任的勞工、道德、環保及職業安全相關活動也努力不懈。

永續發展政策如下：

永續藍圖	核心策略	發展主軸
環境共生	關愛我們的地球， 長佳智能將創造一個永續的未來	1. 持續投入創新研發與綠色設計，提升能資源使用效率。 2. 致力於節能、減碳以降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡。 3. 落實環保企業文化，進行環安衛宣導及訓練。
友善職場	打造多元、平等、共融的環境，共同成就未來	1. 尊重人權，重視機會平等、多元發展及勞工權益。 2. 打造一個尊重多樣性、有溫度、公平及包容的工作環境。 3. 強化人才培育發展、深耕研發技術能量，提高企業可永續經營的核心競爭力。
社會共好	友善環境 / 關懷弱勢 / 深耕計劃	1. 積極參與環境保育公益活動，用行動創造新生活。 2. 持續以實際行動對於弱勢兒童、提供物資與志工協助，用愛協助成長。 3. 深入關懷偏鄉孩童教育，提供教育資源。
永續治理	依「創新、品質及熱情」之精品理念，建置完整治理架構，發揮公司治理精神，落實風險管理、資訊安全、智慧財產權	1. 重視公司經濟、環境、社會治理，追求企業永續。 2. 嚴守法規及誠信經營，拒絕不當利益、貪腐及賄絡等行為。 3. 建構利害關係人互信溝通，強化資訊公開透明與平衡揭露。 4. 導入智財管理制度，降低侵權風險、提升智財價值，奠定永續發展基礎。 5. 攜手供應鏈永續，促進供應鏈與公司長期的穩定發展。 6. 秉持開發Medical AI，持續累積研發能量，投入多元化產品佈局。

1.2 提名及風險管理暨永續發展委員會

為實踐企業永續經營的願景，本公司於 2024 年 12 月董事會決議通過設置「提名及風險管理暨永續發展委員會」，作為公司永續相關工作之決策及督導單位，並由獨立董事李崇吉擔任主席，其下設置執行辦公室，與公司一級高階主管共同檢視公司的核心營運能力並訂定各項中長期永續發展計畫。



1.3 永續發展目標 (SDGs)

長佳智能依循聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals · SDGs)，展開永續策略目標之規畫，並將永續發展目標融入公司的整體經營策略，除追求經濟績效、技術創新之思考，更兼顧環保及其他法規遵循、提供具有市場競爭力的薪酬水準及員工福利措施以吸引人才留任、消弭職場各種不平等條件、提升水資源效率及節能減碳，以及邀請供應商對環境保護、創造友善的職場環境等面向一起努力。展望未來，長佳智能能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。本公司自 SDGs 展開之永續發展目標相關執行成果如下表所示：

構面	SDGs 細項目標	項目	執行策略	2025 年執行成果
社會面	3-4 透過預防與治療，並促進心理健康。	健康職場	□ 辦理健康促進活動 □ 健康教育訓練及講座 □ 員工心理輔導諮商 □ 員工健康檢查	✓ 一般安全衛生教育訓練時數符合法規要求。 ✓ 2025 年度每月由職護提供員工心理諮商輔導。 ✓ 安排同仁健康檢查。
社會面	4.4 透過教育培養新工作技術與職業技能。 4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	人才永續	□ 依工作需求安排工作職能相關訓練 □ 推行多元學習課程，讓每位同仁都能有豐富課程學習體驗。 □ 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。	✓ 2025 年度全公司總訓練時數達 385 小時。
社會面	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。 10.3 減少不平等。	友善職場 人才永續	□ 遵循行為準則，確保無性別歧視，職場平權與母性保護。 □ 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 □ 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。 □ 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。 □ 提供生育獎勵金。	✓ 2025 年度無育嬰及留職停薪員工。 ✓ 2025 年度涉及不誠信行為或違反從業道德規範之檢舉 0 件。

構面	SDGs細項目標	項目	執行策略	2025年執行成果
社會面	8.5 就業與經濟成長。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全。	人權政策 員工福利	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。	✓ 2024 年度員工離職率 38%。
環境面	7.3 提高能源效率的改善度。	溫室氣體管理 能源管理	推動各項創新節能減排專案。	✓ 每日上班時間於午休關燈1小時。 ✓ 電腦螢幕設備 100% 採購 TCO 環保標章認證。
環境面	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	廢棄物管理 供應鏈管理	- 推動減廢環保行動。 - 全面禁止有害物質使用。 - 一般事業廢棄物減量。	✓ 100% 遵守 RoHS 及 REACH 相關規定未使用禁用物質。 ✓ 2025年持續推動導入循環餐盒專案及會議水杯全面使用非一次性商品。
治理面	9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。	創新研發	- 規劃佈局 1~5 年中長期研發創新專案。 - 持續投入研發預算及招募研發專才。	✓ 2025年投入之研發費用為 64,583 仟元，佔整體營收 17%。
治理面	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	永續治理 利害關係人	強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。	✓ 2025年完成內部利害關係人之問卷調查。
治理面	16.10 依據國家立法與國際協議確保民眾可取得各項資訊，保障基本自由。	資訊安全 法規遵循	- 公司各項資訊傳遞具效率及透明化。 - 進行永續報告書資訊揭露內容，以呈現推動永續發展情形。 - 落實資通安全管控，建置各種資安防護措施。 - 實施資訊安全教育訓練、宣導和查核。	✓ 2025年度更新全新官網。 ✓ 2025年度強化各種資安防護。
治理面	17.10 全球夥伴關係。	公司治理 資訊安全 法規遵循 風險管理 校園經營	- 設立專責資訊人員。 - 建立隸屬董事會之功能委員會，落實永續發展策略方針。 - 與學校簽署產學合作，並推行相關專案。	✓ 已導入ISO-27001。 ✓ 2025年董事會及功能性委員會績效評估結果為「優於標準」。 ✓ 2025年與中國醫藥大學共同進行產學合作計畫。

02

- 2.1 盡責治理
- 2.2 風管管理及氣候變遷因應策略
- 2.3 資訊安全管理
- 2.4 創新研發
- 2.5 財務績效



2.1 盡責治理

重大主題	公司治理
政策	確保公司治理運作順暢，並符合利害關係人期待及相關法令要求。
目標	- 持續強化永續發展委員會運作，定期審議重大永續議題及執行情形，並向董事會報告。 - 公司治理評鑑上櫃公司非後5%。 2025年董事會通過高階經理人薪酬與ESG績效連結政策。
申訴機制	申訴機制：官網
投入資源	- 更新官網，公司各項資訊傳遞更具效率及透明化。 - 股東會及法人說明會錄影公開揭露，以利投資人平等取得公司資訊。 - 每月 15 日前公告內部人上月份持股變動之情形，以利股權資訊揭露。 - 定期檢視公司辦法及程序並作更新修訂，以符合法令遵循。 - 自願揭露董事之個別酬金，增進資訊透明。 - 利害關係人問卷調查及建立溝通管道。 - 成立跨部門之永續發展委員會編組，以利各項永續發展項目運作。 - 永續報告書資訊揭露內容，以揭露推動永續發展情形。
評估機制	2025 年董事會及功能性委員會績效評估結果為「優於標準」。

完善的公司治理包含健全的董事會運作及有效的風險管控，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司整體競爭力及創造品牌價值；構築以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

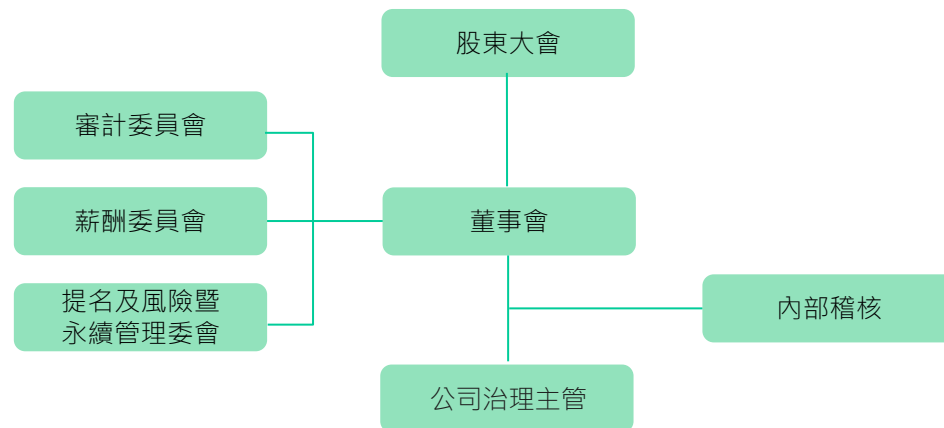
長佳智能股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；董事長負責董事會設定公司所有策略性目標及監督公司營運；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領經營團隊向董事會報告其執行成效。

同時，長佳智能之財務報表均委託專業會計師查核核閱簽證，對於法令所要求之資訊均能正確及時完成。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度及公司治理架構逐姿融入永續治理策略，是長佳智能持續努力的目標。

治理結構

長佳智能董事會於 2023 年 11 月 13 日任命本公司財務經理林玟町擔任公司治理主管，負責公司治理相關事務，包括：提供董事執行業務所需數據、協助董事遵循法令、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、辦理公司登記及變更登記、製作董事會及股東會議事錄，並協助董事會強化職能，落實維護利害關係人權益及股東平等對待等。董事會轄下並設有審計委員會、薪資報酬委員會及提名及風險管理暨永續發展委員會，協助董事會於公司治理相關業務之管理，並遵循本公司「公司治理實務守則」之規範，以保障股東權益為最大目標，並公平對待所有股東。

公司治理架構圖



單位	執掌
審計委員會	協助董事會履行其監督職責，審議公司財務會計、內部控制、法令遵循及風險管理等作業，以維護財務報告之品質與可信度。
薪資報酬委員會	協助董事會健全本公司董事及經理人之薪資報酬及績效評估制度，並審核董事及經理人之薪資報酬。
提名及風險管理暨永續發展委員會	- 協助董事會制定董事及高階經理人所需之條件及標準，定期檢視董事進修及繼任計畫，並進行董事、各委員會成員及高階經理人之績效評估，以利公司治理運作。 - 監督公司風險管理制度及執行情形，審查新興業務及重大風險之預警與因應措施，提出改善建議並定期向董事會報告。 - 制定及推動公司永續發展政策、策略與年度計畫，追蹤執行情形及成效，並督導永續資訊揭露及審議永續報告書。
稽核室	- 檢討評估公司內部控制制度。 - 建立與修正內部稽核制度，發揮預警功能。 - 定期執行公司內各項管理制度運作之稽核。

註：本公司為強化決策執行力及監督功能，董事長及總經理由不同人員擔任。

董事會

長佳智能董事會為公司最高治理單位及重大經營決策的中心，長佳智能董事會共 10 席董事（包含 1 席女性董事），其中 3 席獨立董事，轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及提名及風險管理暨永續發展委員會。董事會成員具備財會、法律、學術、科技及管理領域之專業與豐富經驗。本公司注重董事會成員組成之專業能力及性別平等，為落實公司治理政策之董事會成員組成多元化，於 2024 年 12 月 31 日董事會通過設置「提名及風險管理暨永續發展委員會」強化董事提名多元化之落實執行，所有董事皆具備豐富的經營管理知識和專業背景。

為加強董事會之獨立性及多元性，發揮策略指導功能，長佳智能依據「公司章程」、「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」要求，董事（含獨立董事）採候選人提名制選任之，本公司於董事會成員之提名與遴選時，已取得每位董事（含獨立董事）提供的書面聲明、徵信資料及相關文件，以核實確認本身之適任性及獨立性。另獨立董事皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及證券交易法第 14 條之 2 所訂資格要件，且獨立董事皆已依證券交易法第 14 條之 3 賦予充分參與決策及表示意見之權力，據以獨立執行相關職權。

董事會組成整體考量包含：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等。董事會至少每季召開一次，以協助本公司經營績效達成，且稽核主管列席公司定期性董事會並做稽核業務報告。董事會之重要決議亦即時公布於臺灣證券交易所的公開資訊觀測站及本公司網站。本公司 2025 共召開 9 次董事會，出席率為 87.78%。

職稱	姓名	主要學經歷
董事長	陳明豐	臺灣大學醫學院臨床研究所博士 臺灣大學醫學院附設醫院院長
董事	李友錚	清華大學工業工程所博士 鴻勁科技股份有限公司董事
董事	卓文恒	美國加州多明尼肯大學企管碩士 上銀科技股份有限公司董事長暨共同執行長 大銀投資股份有限公司董事長
董事	王素琦	文化大學企管系學士 晟德大藥廠股份有限公司董事長 順天醫藥股份有限公司董事長
董事	施能義	國立成功大學航空太空工程學系(控制組)博士 亞洲大學副校長、教授、主任秘書
董事	鄭奕立	美國加州大學洛杉磯分校企管碩士 VicOne Automotive Cybersecurity 執行長 趨勢科技股份有限公司核心技術執行副總裁暨資訊長
董事	謝耀方	廣達電腦股份有限公司資深經理 雲象科技股份有限公司董事
獨立董事	李宣書	臺灣大學醫學院臨床醫學研究所博士 臺灣大學醫學院附設醫院內科部肝膽腸胃科主治醫師 臺灣大學醫學院生物科技研究所教授
獨立董事	劉喜	劉喜律師事務所所長 台南地方法院前法官 消費者文教基金會前主委
獨立董事	李崇吉	中興大學社會科學暨管理學院高階經理人碩士 益進光電科技股份有限公司財務長、發言人 東林科技股份有限公司副總經理、財務長及發言人 安特羅生物科技股份有限公司獨立董事

董事會進修及績效考核

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	永續相關
董事長	陳明豐	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
董事	李友錚	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
董事	卓文桓	2025/05/08	中華民國工商協進會	品牌媒體經營暨危機公關處理	3	ESG-G
董事	卓文桓	2025/08/12	社團法人中華公司治理協會	企業競爭之營業秘密管理思維與策略	3	ESG-G
董事	卓文桓	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	TCFD&SBTi發展趨勢與董事職權	3	ESG-E
董事	王素琦	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
董事	鄭亦立	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
董事	施能義	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
獨立董事	李宣書	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
獨立董事	李宣書	2025/12/05	社團法人中華公司治理協會	從AI浪潮看2026資安挑戰與治理策略	3	ESG-G
獨立董事	劉喜	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G
獨立董事	劉喜	2025/11/21	社團法人中華公司治理協會	家族傳承稅務新觀念	3	ESG-G
獨立董事	李崇吉	2025/10/03	社團法人中華公司治理協會	企業轉型新思維：數位科技與永續發展	3	ESG-G
獨立董事	李崇吉	2025/11/07	社團法人中華公司治理協會	董監事的法律責任及對應風險	3	ESG-G

114年評估結果

董事會績效評估	董事會成員績效評估	審計委員會績效評估	薪酬委員會績效評估	提名及風險暨永續發展委員會
評分結果 <u>4.65</u> 分	評分結果 <u>4.54</u> 分	評分結果 <u>4.75</u> 分	評分結果 <u>4.73</u> 分	評分結果 <u>4.62</u> 分

*本次各委員會的評分指標平均皆有4.5分以上，無有較低分項目



功能性委員會

功能性委員會	權責及工作重點	成員及成立時間	會議次數	委員出席率	
審計委員會	訂定或修正內部控制制度，以及內部控制制度有效性之考核，以利公司內部控制之有效實施。 訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序，及其財務業務之作業，以管控公司存在或潛在風險。 年度或季度財務報告及簽證會計師之委（解）任或報酬，以確保公司財務報表之允當表達。 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券，以管控公司潛在風險。涉及董事自身利害關係之事項或主管機關規定之重大事項，以利遵循相關法令及規則。	於 2021 年 8 月 20 日設置審計委員會，其成員由專業超然的三位獨立董事組成。	8 次	91.67%	
薪資報酬委員會	定期檢討薪資報酬委員會組織規程，並提出修正建議。 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準及績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定董事及經理人之薪資報酬。 本公司薪酬制度參照公司章程制定。	於 2021 年 8 月 20 日設立薪資報酬委員會。本屆薪資報酬委員會由三位獨立董事組成。	2 次	100.00%	
提名及風險管理暨永續發展委員會	制定董事會成員及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人。 建立並定期檢視公司整體風險管理政策。 針對重大風險事項（如併購、投資、訴訟）提供專業建議。 督導環境（E）、社會（S）與公司治理（G）相關政策之實施。 審查永續報告書 協助因應主管機關或利害關係人對永續治理之法令或揭露要求	於 2024 年 11 月 8 日董事會決議通過成立提名委員會。本屆提名委員會由三位獨立董事組成。	2 次	100.00%	

內部稽核

內部稽核單位

長佳智能依《公開發行公司建立内部控制制度處理準則》規定，建立內部控管制度與專責執行之內部稽核單位。內部稽核單位主要職責為檢查及評估內控制度及風險管理流程之有效性，並以獨立性、客觀性的組織定位，改善組織營運及增加企業的附加價值，進而增進公司監理之效果，並協助董事會及管理階層達成既定的組織目標。

長佳智能內部稽核單位獨立且直接隸屬董事會，配置專任稽核主管 1 位及代理稽核人員 1 位。稽核人員依規定每年參加專業訓練機構之稽核相關課程，持續精進專業知識與技能。稽核主管之績效及薪資報酬計畫，需經薪資報酬委員會與董事會討論通過；稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定，績效考評每年評估 1 次。

內部稽核流程

內部稽核單位每年依風險評估結果擬定年度稽核計畫，包括每月應稽核之項目。年度稽核計畫經董事會通過，並依據內部稽核實施細則執行，另視需求執行專案稽核作業，以適時發現內控可能的缺失，並出具稽核報告。稽核單位亦督促各單位執行自行檢查，建立公司自我監督機制，並將評估結果作為本公司董事長及總經理出具內部控制制度聲明書之依據。內部稽核單位針對查核缺失、異常或需改進事項，執行追蹤查核，以確保改善成果。

內部稽核主管依年度稽核計畫及實際執行情形，於每季召開的審計委員會中向其報告並與獨立董事互動；內部稽核主管每月並以書面之月報與各獨立董事報告並做必要之溝通。會計師亦列席每季召開的審計委員會，並就財務報告核閱或查核情形，或財務、稅務或內控相關議題與獨立董事溝通及互動。獨立董事們在審計委員會與財務主管、會計主管、內部稽核主管及簽證會計師溝通及互動之重要內容並記錄於審計委員會議事錄中。其他有關最高治理單位溝通之關鍵重大事件的說明請參閱長佳智能年報。此外，獨立董事與內部稽核單位及簽證會計師皆有直接聯繫之管道，溝通情形良好。

誠信經營及法規遵循

長佳智能由跨部門組織之誠信經營小組為推動誠信經營之專責單位，依據各部門工作職掌及範疇分工，負責協助董事會及管理階層訂定及落實誠信經營守則，每年向董事會報告誠信經營計畫執行情形，並呈報年度誠信經營計畫。

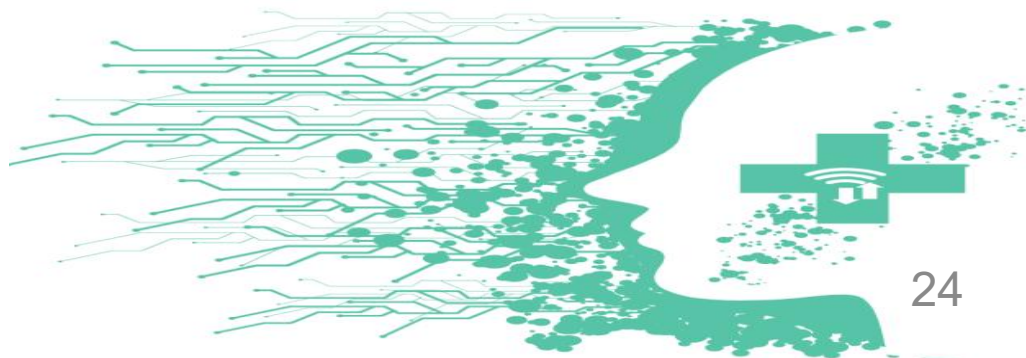
本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，暨良好商業運作之架構，訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「申訴及檢舉辦法」。本公司各單位依據其工作職掌範疇，遵行誠信經營守則及內部控制，以確保企業之誠信經營。

本公司之「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」，具體規範執行業務應注意事項及嚴格禁止本公司人員利用所知悉之未公開信息從事內線交易，亦不得洩露予他人，以防止他人利用該未公開信息從事內線交易。

長佳智能亦建置申訴／檢舉管道，訂有「申訴及檢舉辦法」建立內、外部檢舉管道及獎懲制度，隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及同仁提出建議，據以檢討改進誠信經營政策及推動之措施，以提升本公司企業誠信經營之落實成效。2025 年本公司未接獲任何檢舉案件。

獨董信箱：001.gary.lee@gmail.com、benlee@ntu.edu.tw、gong5_shi@yahoo.com.tw

本公司2025年共發生0件重大違反法規之事項（重大性判定標準為涉及公司營運核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響之事件、若有罰鍰，金額超過10萬元以上亦屬重大），且亦未發生任何違反公司治理、環境及社會法令。



2.2 風險管理及氣候變遷因應策略

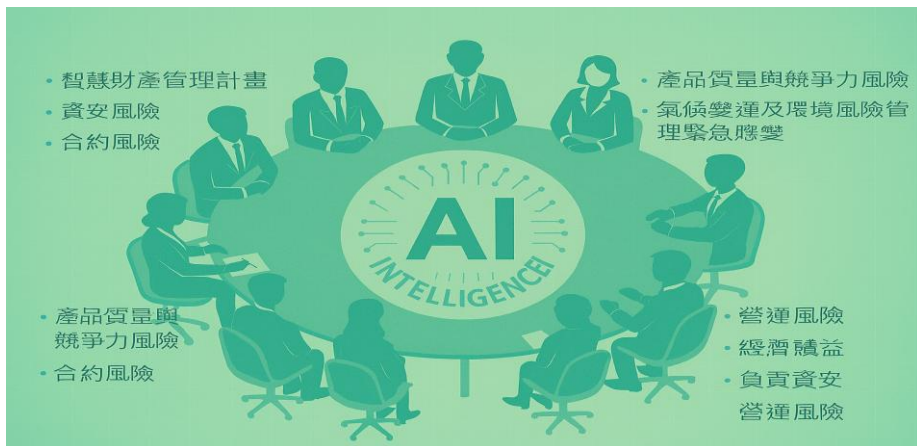
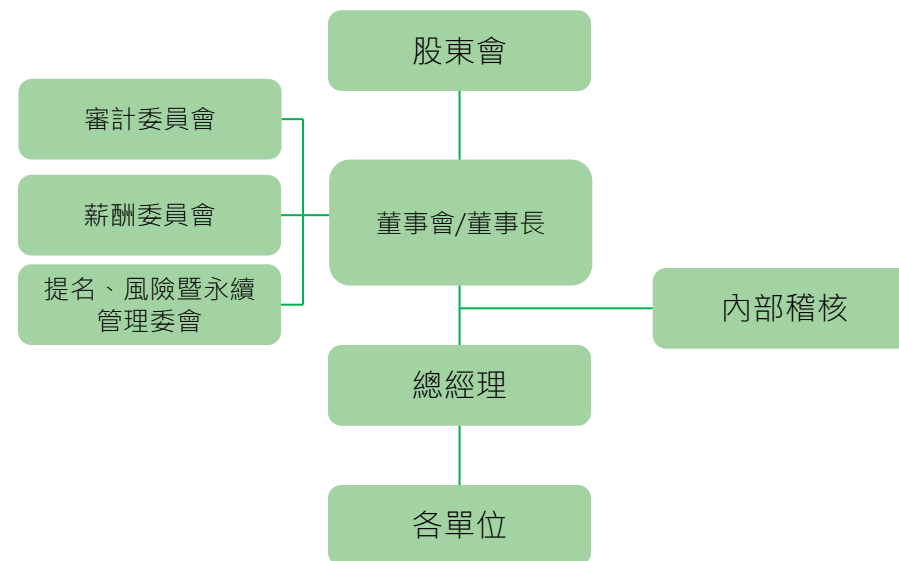
2.2.1 風險管理政策與架構

長佳智能自 2025 年制定《風險管理政策》並經董事會通過，作為本公司風險管理之最高指導原則。各管理單位定期對風險事項予以評估及檢討，再由總經理彙整重大風險事項後，定期向董事會報告。

在經營管理的過程中，對於可能發生的風險進行預防與控管，並制定相關預警措施。並依重大性原則進行與公司營運相關之風險評估，作為本公司風險管理及營運策略之參考，以有效辨識、衡量，及控制本公司之各項風險，將因業務活動所產生的風險控制在可接受的範圍。

此外，風險管理意識也被納入所有主管職年度績效考核指標之一，除了高階經理人在績效考核中列入風險管理並連結其薪酬獎勵外，我們亦鼓勵員工定期檢視風險管理並持續改善。風險意識考核指標鼓勵主管計算風險來推動自己和同事持續創新；另外，需要評估所有新行動的潛在風險，並盡最大努力來減輕新的風險；這種風險意識和管理策略確保了我們的業務在法律允許的範圍內，以最有效的方式運作。這也是我們對 ESG 承諾的一部分，我們致力於創建一個可持續和負責任的業務環境。

風險管理組織架構圖



長佳智能風險管理範疇

- 智慧財產管理計畫
- 資安風險
- 合約風險
- 產品質量與競爭力風險
- 氣候變遷及環境風險管理緊急應變
- 營運風險

2.2.2 各項風險管理辦法

為有效鑑別、管理營運風險，長佳智能訂定《風險管理政策》、《對子公司監理作業辦法》、《內部控制制度聲明書》等，以建立與關係企業間之風險控管機制。另外，本公司也制定《誠信經營作業程序暨從業道德規範》，禁止公司內部人士利用市場上未公開資訊買賣有價證券。

在提升員工和諧、公司氛圍方面，長佳智能訂定申訴辦法以維護員工合法權益，發展良好勞資關係並健全完善之管理體系。我們亦訂定公司檢舉辦法，明確建立本公司檢舉管道及調查處理程序，並維護本公司之合法權益。

而在保護資訊安全與個人資料方面，制定《機密資訊保護 (Proprietary Information Protection, PIP) 政策》明定公司機密資訊保護的管理程序及規範，妥善控管公司的營業祕密及未經公開揭露的相關機密資訊，以確保公司、股東、員工、客戶及供應商的最佳利益。

關鍵重大事件溝通

為維護員工權益、推動法令遵循、落實誠信經營，長佳智能明文訂定申訴及檢舉管理辦法，不論是員工或外部人士，均可在受保護的狀況下進行申訴檢舉。本公司接獲申訴或檢舉案件後，對於申訴人、檢舉人之個資採取嚴格保密及適當之保護措施，且不因該申訴、檢舉事件而給予申訴人、檢舉人不利益之處分。

2023年至2025年接獲之申訴、檢舉案件數據如下

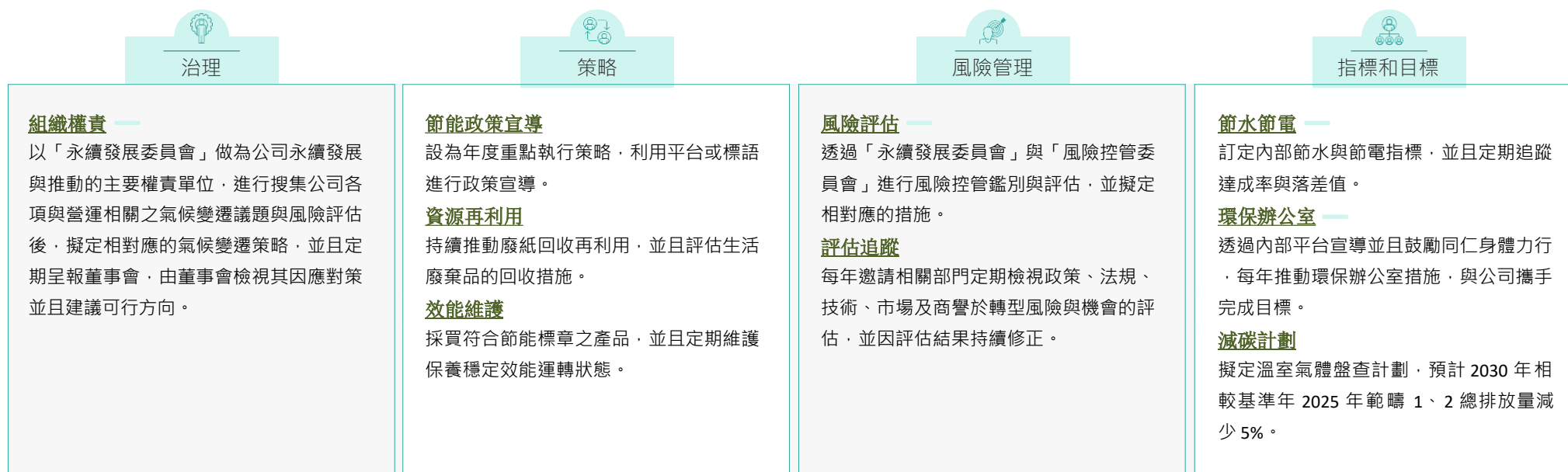
申訴管道	2023年	2024年	2025年
審計委員會(獨董)	0	0	0
從業道德舉報系統	0	0	0
員工申訴	0	0	0
性騷擾及不法侵害申訴	0	0	0
經調查成立後之案件	0	0	0

員工或外部利害關係人申訴流程



2.2.3 氣候變遷因應對策

長佳智能設有內控制度及內部稽核制度，並於 2025 年建立風險管理辦法以落實永續營運有關環境、社會及治理面之整合性風險管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，長佳智能為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，我們於 2025 年度起依據氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展委員會進行鑑別氣候相關的風險與機會，並且每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。2025 年度運作情形將於 2026 年度董事會報告。



2.2.4 氣候變遷風險議題及管理方針

氣候變遷風險議題

面對日趨嚴重的氣候變遷所引發的極端氣候將可能對企業營運及財務有嚴重的潛在衝擊。長佳智能依據 TCFD 執行氣候變遷風險與機會鑑別，並考量內部與外在環境變化，鑑別出對公司營運和財務上的潛在影響與可能風險與機會，並訂定相應管理方針：

風險評鑑	面向	項目	風險衝擊描述	潛在營運與財務影響	公司管理方針
轉型風險	政策與法規	總量管制與碳權	隨著全球推動碳稅與碳邊境調整等機制，政府課徵碳費將增加企業營運負擔。	能源成本與碳費用上升，進而提高整體營運支出。	優化能源使用效率，強化能源管理制度，以降低用電與碳排放總量。
	能源供應	能源供應不穩定	能源政策轉變、設備老化或事故，恐造成能源供應中斷，影響營運。	須增加備援系統投資與維運成本，導致營運成本提高。	強化不斷電系統與緊急電源配置，採購優先考量節能設備，減緩停電風險。
	市場	創新技術發展	客戶日益重視低碳與高效能產品，企業須加速研發及提升能源效率。	若未即時回應市場趨勢，恐流失訂單與營收。	加速開發節能高效產品，精準對接客戶需求與市場動向。
實體風險	極端氣候	極端氣候事件增加	全球異常氣候頻發，如暴雨、熱浪、水災等，增加營運中斷風險。	災害導致作業中斷、設備損壞，造成營運與財務損失。	建置備援機房與空調系統，規劃地上班或異地營運方案，降低氣候衝擊。

2.2.4 氣候變遷風險議題及管理方針

氣候變遷機會議題

機會面向	機會項目	機會鑑別	潛在營運與財務影響	公司管理方針
資源效率	資源使用效率	氣候變遷推動全球減碳與節能政策加速落地，客戶對節能設備與智慧能源管理系統的需求大幅上升。AI醫療與智慧醫院建設中，若能導入低碳、高效能解決方案，將可成為政府採購與醫療機構汰換設備的首選。	搶攻節能與綠色採購市場，可創造新營收來源，並透過技術導入降低營運與碳排放成本，提升長期ESG競爭力。	將節能減碳納入產品設計與研發核心，導入高效能AI模型與低耗能系統架構，強化綠色智慧醫療系統的市場競爭力，實踐公司永續轉型路徑。
	水資源使用效率	水資源風險已成為氣候變遷下的重要永續議題，醫療院所對節水與水資源管理系統需求提升。導入智慧用水監控技術可降低用水波動對營運穩定性的影響。	提供節水監控與預測分析解決方案，除可拓展產品應用領域，亦能協助客戶降低用水與維護成本，強化雙方永續合作夥伴關係。	在智慧醫院系統中整合用水數據監控、異常預警與節水演算法功能，協助用戶提升水資源效率，同時回應ESG中「水管理」指標的永續要求。
產品與服務	產業創新技術	氣候政策與永續治理推動醫療體系數位轉型加速，市場對AI醫療影像診斷、能耗分析、資源智慧調控等綠色創新方案需求擴大。此為長佳智能技術升級與差異化競爭的契機。	創新解決方案可切入政府標案與ESG導向醫療投資計畫，提高單案金額與毛利率，並降低客戶營運風險，創造長期合作機會。	強化AI醫療產品的模組化與雲端平台化設計，結合碳足跡管理、資源優化分析等功能，滿足永續醫療與智慧醫院的發展需求。
韌性	加強供應鏈管理	氣候變遷導致原物料供應不穩定與物流中斷風險上升，加速企業建立具抗風險能力的永續供應鏈，並強調供應商的碳揭露與合規性。	強化供應鏈彈性可降低營運中斷與採購成本波動風險，同時吸引重視ESG的國內外客戶，增強商業信譽與採購競爭力。	將ESG風險與碳排管理納入供應商遴選與評鑑機制，導入供應鏈碳足跡追蹤與異常預警系統，提升整體供應系統透明度與永續成熟度。

2.3 資訊安全管理

2.3.1 資安管理政策

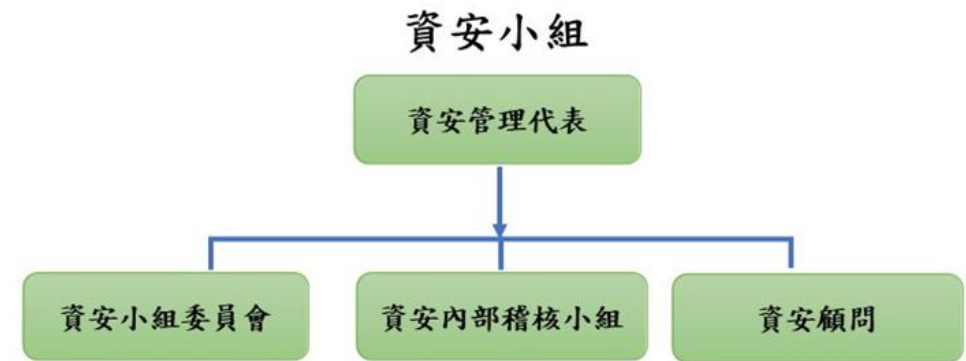
為落實強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備、網路安全及所屬之資訊資產的機密性、完整性、可用性、適法性；並符合相關法令、法規與合約之要求，使其免於遭受內、外部蓄意或意外之威脅。全體同仁共同努力期望達成下列政策目標：

- ❑ 確保資訊資產之機密性、完整性
- ❑ 確保依據部門職能規範資料存取
- ❑ 防止未經授權修改或使用資料與系統
- ❑ 公司資訊系統依其風險等級建立異地備援、備份確保資料安全
- ❑ 確保資訊系統之持續運作。
- ❑ 定期執行資安稽核作業，確保資訊安全落實執行
- ❑ 持續增強安全防禦能力以期防範資安威脅

2.3.2 資安執行說明

- ✓ 本公司已導入ISO-27001，同時資訊中心定期舉辦員工資安教育訓練及信件宣導活動，以提升資訊安全觀念
- ✓ 在 2025 年度，本公司檢討各單位資安政策的執行情形，並未發生危害本公司資訊安全的事件
- ✓ 2025年度會計師外部稽核帳號權限，無缺失事項
- ✓ 負責部門：資訊部

資訊安全組織架構圖



資訊安全小組

「資訊安全小組」負責執行資訊作業安全管理規畫，建置與維護資訊安全管理體系，由資訊安全管理代表督導全公司資訊安全作業執行以及資安風險管理機制之有效性，並向董事長和總經理報告，每年必須在高階主管管理會議與每年在董事會呈報整體資訊安全管理組織相關資安管理作業及制度之執行成效。每年召開「資安代表會議」，審查資訊安全發展計畫、執行成果及宣達相關資訊安全政策與執行要點。

2.3.3 資安風險管理架構因應對策

面對日益複雜且持續演變的資安威脅與外部攻擊風險，長佳智能高度重視資訊安全風險的管理與防範，並已建立完善的資安風險治理架構，納入公司整體營運風險控管機制之中。為提升整體應變能力與資訊防護成熟度，特別精心設計三項關鍵資安策略，分別聚焦於強化資安防禦能力與威脅識別、精進資安治理流程與制度，以及定期執行模擬演練與教育訓練，全面提升員工對資安風險的識別能力與因應效率。首先，透過導入先進的資安防禦技術與即時監控系統，長佳智能可即時偵測可疑行為與異常事件，提升威脅預警與應變反應能力，降低資安事故發生機率。其次，公司致力於強化資安政策與內控機制，建置清晰的權限管控與資料存取制度，定期進行風險評估與治理稽核，以確保資安管理體系符合國際標準與法規要求。最後，長佳智能亦定期針對全體員工進行資安教育與演練，加強員工的資安意識與應對能力，確保整體資安韌性與組織抗風險能力。這三項策略緊密結合，形成從制度、技術到人員層面的全方位防線，使長佳智能能夠在高度數位化的環境中持續穩健營運，確保客戶資料與企業資產安全無虞，邁向永續治理的目標。



強化資安防禦能力及成熟度評鑑

為確保資訊安全體系的健全，長佳智能定期進行資安系統測試並加以補強，持續進行每年至少 1 次的營運應變演練，確保關鍵系統發生異常時候，能即時回復，降低對營運的衝擊。同時，建立網路安全事件應變計畫，採取對應的通報及復原行動。並透過第三方驗證之客觀結果與威脅情資，進行風險分析，進階強化資安管理體制。外部弱點掃描的頻率從 2025 年底起自每年 1 次，增加到目前 2026 年每季 1 次，一旦發現高風險漏洞都能在兩周內完成修補，自 2026 年 1 月至今，外部弱點掃描維持 0 件。

精進資安管理程序

長佳智能已於 2021 年度符合資訊安全相關的 ISO 27001 國際標準並取得驗證，透過年度的複審作業不斷地進行持續改善，並已通過 2025 年度的 ISO 27001 複審作業，同時因應國際標準組織 (ISO) 已於 2022 年 10 月 25 日正式公布 ISO / IEC 27001:2022 標準，長佳智能已於 2026 年度完成新版資訊安全管理系統 (Information Security Management System, ISMS) 轉版驗證作業。

資安教育訓練

長佳智能持續落實員工的資安教育訓練，提高員工資安意識與能力，以降低風險。除了將機密資訊管制相關內容，列為新進人員的必訓課程外，並每年持續舉辦各種演練與宣導，以期能不斷強化與提升員工資安意識，以下為本公司演練與宣導事項。每年進行 1 次社交工程攻擊模擬演練，針對未通過或是連續 2 次未通過的同仁，必須再參加強化資安教育訓練，提升員工對於郵件防護意識。每季針對全體同仁進行資安宣導，宣導主題依據時下內、外部威脅狀況進行規劃。

2.4 創新研發

2.4.1 醫材許可與專利

13

美國食品藥物管理局上市許可



20

台灣食品藥物管理署上市許可

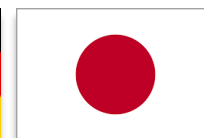


5. 6. 5. 1.

越南、泰國、馬來西亞、新加坡上市許可

28

多國專利



2.4 創新研發

2.4.2 2025年研發成果

創新技術與產品	技術及新產品描述	產品應用
EFAI CHESTSUITE XR MALPOSITIONED ETT ASSESSMENT System	產品為電腦輔助分流及通知軟體系統，以深度學習自動分析胸部X光影像，標記和傳達有疑似氣管內管(endotracheal tube, ETT)在氣管隆凸(carina)的垂直錯位情形，當判別具有氣管內管錯位情形的病患影像時，主動向 PACS/RIS工作站發出警報，並通知醫護人員，讓醫護人員能夠比標準臨床程序更快發現氣管內管錯位特徵的病患，以利及早進行醫療處置。	美國FDA上市許可核准 (證號：K242821)
EFAI NEUROSUITE CT MIDLINE SHIFT ASSESSMENT SYSTEM	本產品為醫療器材軟體，主要係輔助放射科醫師優先評估疑似腦中線偏移 (MLS) 病例，及時做出診斷和治療決策。	衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA)醫療器材許可證核准 (證號：008452)
EFAI BONESUITE XR BONE AGE PRO ASSESSMENT SYSTEM)	本產品主要評估2至16歲孩童及青少年的左手X光影像，以AI模型推算出骨骼目前年齡；可輔助醫師檢視骨齡發展為正常、遲緩或過快，作為後續診斷及治療依據。	越南MoH上市許可 (證號：250001043/PCBB-HCM)
EFAI CHESTSUITE XR MALPOSITIONED ETT ASSESSMENT SYSTEM	產品為電腦輔助分流及通知軟體系統，以深度學習自動分析胸部X光影像，標記和傳達有疑似氣管內管(endotracheal tube, ETT)在氣管隆凸(carina)的垂直錯位情形，當判別具有氣管內管錯位情形的病患影像時，主動向 PACS/RIS工作站發出警報，並通知醫護人員，讓醫護人員能夠比標準臨床程序更快發現氣管內管錯位特徵的病患，以利及早進行醫療處置。	衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA) 醫療器材許可證核准 (證號：008157)
EFAI Smart Software for Assisting Anti-Microbial Resistance Detection	本產品適用於分析”布魯克”臨床使用質譜儀所產生之金黃色葡萄球菌質譜訊號資料，並分析後提供該質譜訊號是否疑似為抗藥性細菌-抗甲氧西林金黃葡萄球菌 MRSA之資訊，用於輔助臨床判斷，不應用於取代抗生素敏感性試驗AST之檢驗結果，分析結果用於MRSA抗藥性之推論。	衛生福利部 食品藥物管理署 (TFDA)醫療器材許可證核准 (證號：008372)

2.4.2 2025年研發成果

創新技術與產品	技術及新產品描述	產品應用
「"芮妮絲"雷射生髮帽」	本產品透過低能量雷射治療(Low level laser therapy, LLLT)，刺激頭皮毛囊 以促進健康頭髮生長。將安全有效的光能傳輸至頭皮，藉由頭皮曝曬在低能量 雷射光下給予弱化的毛囊有限度的再生作用。可將本產品自由搭配在任何棒球 帽內配戴。電源可使用一般3C產品的轉接頭(5V/2A以上)搭配Type-C電源線使用。	衛生福利部 食品藥物管理署 (TFDA)醫療器材許可證核准證號：衛部醫器製字第007980
EFAI Bonesuite XR Bone Age Pro Assessment System	本產品為一醫療器材軟體，透過深度神經網路和自動化影像處理，分析2至16歲兒童左手手骨X光影像，提供更多骨齡值客觀的資訊 給臨床醫師，提升醫師在判讀骨齡時的臨床效能。	泰國FDA上市許可通知證號：68-2-2-2-0006869
EFAI BONESUITE XR BONE AGE PRO ASSESSMENT SYSTEM	本產品主要評估2至16歲孩童及青少年的左手X光影像，以AI模型推算出 骨骼目前年齡；可輔助醫師檢視骨齡發展為正常、遲緩或過快，作為 後續診斷及治療依據。	馬來西亞MDA上市許可核准證號：GB4465825-215472
腦部多巴胺轉運體斷層掃描電腦輔助偵測平台	本產品主要評估20歲上受過「Tc-99m TRODAT-1掃描影像」檢查之患者，以AI模型分析掃描影像之紋狀體多巴胺運體攝取程度，提供視覺類比 量表(Visual Scale)之推論結果供醫師參考。	衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA) 醫療器材許可證核准證號：衛部醫器製字第008161
放射治療器官自動勾勒系統	本產品可對18歲以上癌症患者之CT或MR DICOM影像進行危及器官 (Organs-at-risk, OAR) 之初步輪廓勾勒，且將勾勒結果轉換成RTSTRUCT DICOM 格式之檔案，將其檔案傳至放射治療計畫系統(TPS)，協助臨床醫事人員 加速臨床放射治療作業流程。	衛生福利部食品藥物管理署 (TFDA)醫療器材許可證核准證號：衛部醫器製字第008577

2.5 財務績效

財務績效是公司營運的核心要務，追求最大利潤亦是公司持續努力的目標，長佳智能自成立以來，秉持創新、品質、熱情的企業文化邁向永續經營；保持技術領先、落實客戶滿意、追求全員共享、提升股東價值、善盡社會責任，力求藉此持續創造財務績效。

此外，我們透過良好的公司治理，持續強化經營體質，控制營運成本，提昇競爭實力，除了增強股東、內部員工、供應夥伴及客戶對我們的信心外，也創造共榮的多贏局面，邁向永續經營。

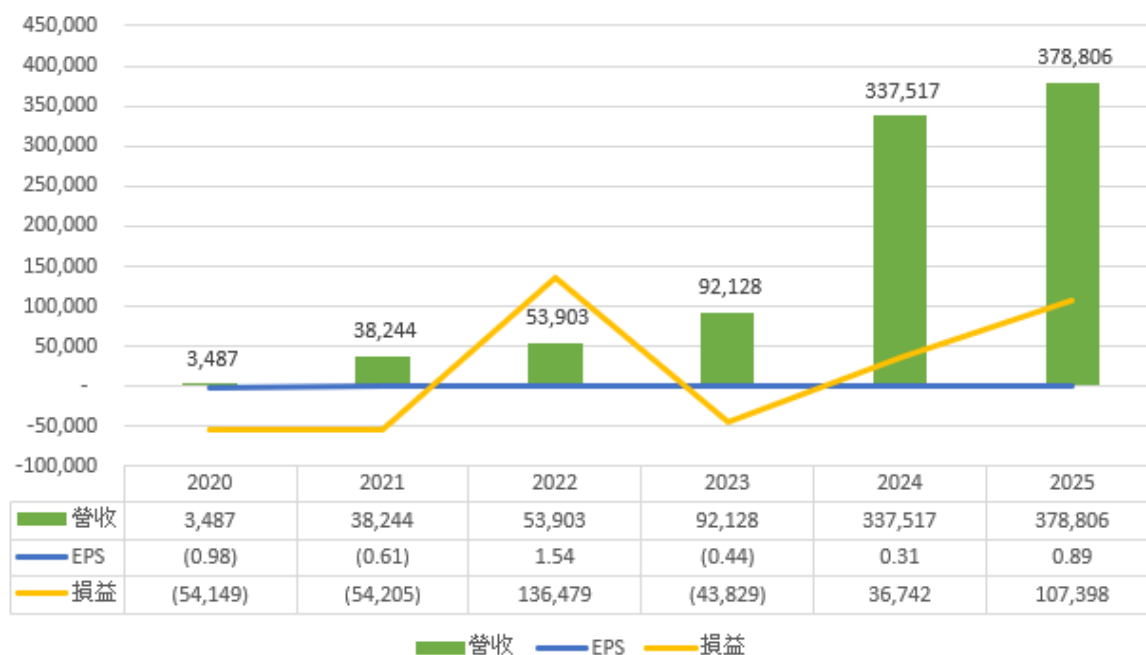
長佳智能以穩健的經營與健全的財務基礎，展現豐碩的財務績效成果，每年營收持續成長，不斷創造利潤，並以分派股利方式將盈餘回饋股東；投資人對本公司的信心充分表現在股價持續上揚的趨勢中。

2025年營業收入為新台幣 378,806 仟元，較 2024 年之營業收入 337,517 仟元成長 12.23%。毛利率下滑 2.2%。2025 年度營業收入中醫療人工智慧佔 11.77%、雲端生醫平台佔 12.61%、商品銷售收入佔 74.15%、醫療大數據佔 1.47%。2025 年度稅後淨利為新台幣 107,398 仟元，稅後淨利率為 28%，較 2024 年之稅後淨利 36,742 仟元有明顯成長，主要係營業收入成長；2025 年度每股盈餘為新台幣 0.89 元。

2023-2025年營運績效

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	92,128	337,517	378,806
營業成本	47,359	129,705	153,878
員工薪資與福利	100,082	78,229	125,600
現金股利	1	1	1
損益	(43,829)	36,742	107,398



03

- 3.1 環境管理
- 3.2 溫室氣體管理
- 3.3 水資源及能源管理
- 3.4 廢棄物管理
- 3.5 環保支出

3.1 環境管理

面對全球氣候變遷，環境日益惡化，節能減碳及減少溫室氣體排放，環境安全衛生是每一位成員應負的責任。長佳智能致力永續經營與發展，善盡企業社會責任，持續推動節能減碳，保護水資源，以環境永續發展為主軸，並致力推動綠色產品，創造綠色價值服務，落實環保企業文化，並盡量減少對環境安全衛生產生負面影響之活動。

在環安衛政策方面，為減低公司相關活動所帶來的環境衝擊，長佳智能承諾：

1. 因應國際環保趨勢，致力於綠色產品、環境負荷低之產品研發。
2. 持續節能減碳、減少廢棄物，增加資源循環利用。
3. 進行環安衛教育及宣導活動，讓全體員工或代表長佳智能工作者認知環境安全衛生責任。
4. 可向社會大眾公開與提供給利害相關者。
5. 定期審查以確認政策的落實，維持相關性及合宜性，並持續改善。

3.1.1 環境政策

為達成以上環保、安全與衛生的目標，長佳智能積極執行並持續進行以下環境政策：

1. 確保經營和服務遵守或優於環保、安全與衛生之相關法規與標準
2. 企業經營秉持改善環境的態度，實現綠色設計和提供綠色產品及服務
3. 建構安全的工作環境，預防職業傷害與疾病，維護員工身心健康
4. 關注全球性環保、安全與衛生議題，評估其風險並採取有效的管控措施
5. 強化全體員工對環保、安全與衛生的認知與責任承擔，並建立友善的環保、安全與衛生文化
6. 建構綠色供應鏈與持續改善安全衛生管理系統，並經由經驗分享和共同合作，提升整體環保、安全與衛生績效
7. 加強與各利害關係人之溝通與參與，主動揭露與分享相關資訊與經驗，促進產業和社會的良性循環



3.1.1 環境管理執行方針

- ❑ 中午休息時間，關燈一小時以節能減碳
- ❑ 宣導同仁室內空調溫度設定在最適溫度，並考量日曬及熱負荷不同，適當裝設隔熱窗簾。
- ❑ 空調設備定期維護保養，維持空調設備高效率運轉狀態。
- ❑ 落實廢棄物分類、減量與資源回收工作。
- ❑ 規劃實施作業環境檢測，提供員工安全舒適的工作環境。
- ❑ 內部會議鼓勵同仁自帶水壺或馬克杯，訪客來訪亦不提供一次性塑膠寶特瓶，提供水杯供其使用。
- ❑ 宣導同仁下班或停止工作時，隨手關閉電腦及螢幕開關，降低非必要電源使用
- ❑ 選用符合節能標章之冷氣機、電冰箱等電器產品，含多功能事務機。
- ❑ 使用環保標章的碳粉匣及符合綠色採購之影印紙。
- ❑ 倡議同仁減少一次性餐具、杯具使用。
- ❑ 將水龍頭出水量適當調小，以達到節約用水之目的。
- ❑ 會議結束後隨手關閉會議室的電燈、空調及投影機等開關。辦公室全面使用 LED 節能減碳燈具。
- ❑ 辦公室基礎設施設備逐步落實綠色採購。



3.2 溫室氣體管理

長佳智能秉持環安衛政策中「發展綠色產品」、「實施節能與減廢」之政策，承諾推動節能減碳並公開揭露碳管理資訊，以善盡企業之社會責任，為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成的環境及氣候衝擊。溫室氣體排放重大主題整理如下總表：

重大主題	溫室氣體排放
政策	本公司為善盡企業對環境保護之責任，降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，將致力於以下事項：致力於溫室氣體盤查持續推動節能減碳措施
目標	□ 本公司深知溫室氣體對地球的影響，已是身為地球公民，必須面臨的課題。 □ 自 2024 年起將致力於溫室氣體盤查作業，並根據盤查結果，進行節能、減量規劃等活動。 □ 完成長佳智能永續發展淨零碳排目標路徑規劃表，即淨零藍圖，請參照 2.3 風險管理及氣候變遷因應策略。 □ 2025 年完成全公司溫室氣體盤查並通過第三方外部查證，持續落實長佳智能永續發展淨零碳排目標路徑規劃與淨零藍圖。
負責部門	□ 負責部門：行政管理部
投入資源	□ 由行政管理部啟動年度溫室氣體盤查，再由永續發展管理小組統籌，指揮及督導小組成員進行相關程序。
評估機制	□ 報告書製作頻率：每年一次。 □ 報告書負責單位：由永續發展管理小組負責製作及提供報告書相關資訊等工作。 □ 盤查標準與查證：依據 ISO 14064-1:2018 進行盤查，並委由獨立第三方驗證機構依 ISO 14064-3:2019 完成外部查證。報告書依公司之規定進行制訂、修訂等作業。 □ 報告書盤查範圍後續若有任何變動時，本報告書將一併進行修正並重新發行。

排放源範疇及類別

由於公司不設廠房與製造產線，主要營運型態為辦公室軟體研發與維運，溫室氣體排放主要來自範疇二及範疇三

- 範疇一 (Scope 1)：無直接排放源。
- 範疇二 (Scope 2)：辦公室外購電力使用。
- 範疇三 (Scope 3)：員工通勤、採購貨物與資本設備等。

單位: kgCO₂e

類別/年度	能源使用(電力)	運輸排放	購入/資本貨物排放	合計
2023	132,381	55,621	308,280	496,282
2024	144,113	61,856	141,089	347,058
2025	135,124	32,256	233,313	400,693

3.3 水資源及能源管理

3.3.1 水資源管理

水資源風險的評估

長佳智能主要水源 100% 來自台灣自來水公司，並無使用地下水、地表水及雨水等其他水源，因此對周遭環境及水質未產生負面影響。本公司用水主要為空調用水及員工之生活用水（含飲用、洗滌、清潔環境等用途）。

長佳智能部的廢汙水皆為生活汙水，廢水排放均合法透過汙水下水道逕行處理符合法規納管標準，亦無污染之情事發生，對環境水源地亦無顯著之衝擊。

節水及回收水利用

為了真正省下地球上珍貴的水資源，長佳智能訂定及執行以下各措施，以持續節省用水，

持續節水措施：

- 確保廁所水龍頭妥善率，控制水龍頭出水量，省水衛生。
- 確保廁所兩段式省水馬桶妥善率，控制水源無洩漏。
- 加強水設備定期巡檢，提升設施妥善率，即時修復損壞。
- 持續宣導節水措施，並張貼省水標語，提醒同仁養成省水習慣。
- 調降空調冷卻水塔排水，降低空調耗水
- 調降水龍頭出水量，降低生活用水耗用

3.3.2 能源管理

長佳智能為人工智慧醫療軟體公司，從事產品設計、研發及銷售。公司內之能源需求多為機房資訊設備、空調及照明等，尚無再生能源使用，皆使用非再生能源，主要使用能源以電力為最大宗，來源均向臺灣電力公司所購。



3.4 廢棄物管理

長佳智能為醫療軟體研發設計產業，服務提供無產出廢水、廢氣等危害。本公司產生之廢棄物皆為生活廢棄物，委由潔紀企業有限公司集中處理，無事業廢棄物及有害事業廢棄物產生。相關生活廢棄物垃圾減量 5R 原則如下表所示。

生活廢棄物處理	
減量【Reduce】	減少辦公室產生的廢棄物，例如：改用雙面列印、避免使用一次性紙杯等，從源頭降低垃圾量。
再利用【Reuse】	將已使用過但仍具功能的辦公用品重複使用，例如：將舊信封、舊資料夾再利用或轉贈他人繼續使用。。
回收再生【Recycle】	妥善分類並回收可回收物品，例如：廢電池、廢紙、玻璃瓶、塑膠容器等，讓資源得以再製再利用。
再修復【Repair】	修復損壞的辦公設備或用品，延長使用壽命，減少資源浪費與購買新品的需求。
拒絕使用【Refuse】	主動拒絕使用對環境有害或無法回收的一次性產品，例如：塑膠吸管、免洗筷、濕紙巾等，養成環保習慣。

3.5 環保支出

針對環保相關法規，長佳智能 2025 年無因違反環境法律和法規被處以巨額罰款，及受罰款以外之制裁的次數為 0。也無發生正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴。長佳智能 2025 年在環保方面投入的費用約為新臺幣 **22.3萬元**，詳細資訊如下表所示。

2025年環保支出相關費用

環保支出項目	金額(新台幣/元)
辦公室清潔	90,000
清潔耗材	5,410
垃圾委託清除	127,575
總支出費用	222,985



04

產業永續

- 4.1 人才永續
- 4.2 友善職場
- 4.3 永續供應鏈
- 4.4 品質與客戶服務



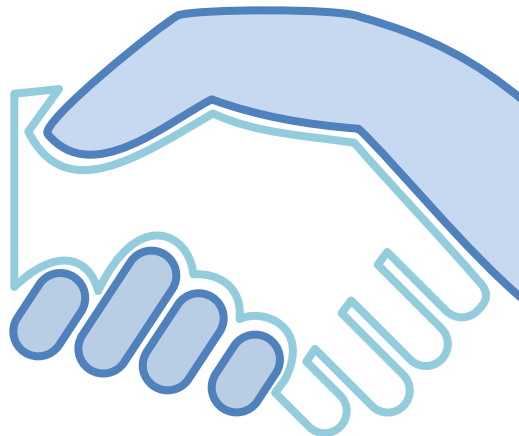
4.1 人才永續

重大主題	勞僱關係
政策	我們致力於建立一個良好的工作環境，提供有競爭力的薪酬和全方位的在職培訓，以確保員工的專業技能不斷提升。我們鼓勵勞資雙方進行開放、透明的溝通，以解決問題並促進合作。此外，我們致力於提倡健康的職場環境，包括提供必要的安全措施和支持，以確保員工的身心健康。
目標	- 積極推動員工工作與生活平衡職場氛圍。 - 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 - 持續深耕校園經營，建立產學合作，推進人才養成。
負責部門	負責部門：人力資源部
投入資源	- 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 - 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。
評估機制	- 職缺招募時效目標達成率 >70%。 - 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高

長佳智能重視員工的勞動權益，致力營造安全、友善與平等的職場環境，提供員工公平就業機會與合理報酬，並推動性別平等、互相尊重的多元共融文化。公司具備具市場競爭力的薪酬制度，有效提升員工的歸屬感與向心力，降低離職率，促進組織穩定發展。長佳智能亦設有完整的教育訓練機制，定期舉辦各式進修課程，協助員工精進專業技能、提升職場競爭力。公司亦透過公開透明的升遷制度與溝通平台，讓員工能清晰掌握職涯發展方向，增進未來晉升機會；勞資之間保持良好互動，透過勞資會議充分表達意見，並取得公司正面回應與支持。為保障員工身心健康，長佳智能持續強化職業安全衛生管理制度，落實各項防護與預警措施，提升管理績效，營造健康職場。此外，公司亦積極參與公益行動，關懷弱勢族群，展現企業的社會責任與永續承諾。長佳智能深信，唯有員工福祉與社會責任並重，企業才能穩健成長，創造長期價值。

4.1.1 人權政策

長佳智能平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。長佳智能重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等人權公約所揭櫫之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。長佳智能的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。



同時，長佳智能遵循勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，長佳智能亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待，長佳智能於 2024 年度未有違反人權的紀錄。其他人權政策遵循情形如下：

- 本公司尊重同仁集體協商和參加集會的權利，依法每季召開勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，提高員工的工作效率。
- 本公司建立人權政策，除自身遵循外並要求供應商不得聘用童工。
- 本公司透過人權政策要求及供應商不得強迫或強制勞動。2024 年度人權訓練課程 (含個資宣導 / 性騷擾防治宣導 / 職安衛課程) 總受訓總計 385 人次。

4.1.2 員工組成與多元性

員工統計

長佳智能聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為 100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
總公司	3	3	100%

員工組成							
統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數		73		85		83	
勞僱合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	73	0	40	0	1	0
	女	73	0	45	0	82	0
勞僱類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	31	0	40	0	37	0
	女	42	0	45	0	46	0

員工多元性			
項目	分類	員工人數	占全體員工比
員工性別	女	46	0.55
	男	37	0.44
員工年紀	30歲(含)以下	16	0.19
	30-50	63	0.76
	50歲(含)以上	4	0.05
員工身份	原住民	0	0
	身心障礙	1	0.01

4.1.3 人才吸引與留任

重大主題	人才吸引與留任
政策	長佳智能提供多元共融環境，吸引專業研發人才；著重人才持續發展，與公司共同永續成長。樹立雇主品牌，吸引及留任Medical AI優秀人才
目標	❑ 新進人員受訓率達 100%。 ❑ 每年各類別員工平均訓練時數達 10 小時。 ❑ 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。 ❑ 強化主管管理職能要求透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力，因應公司未來挑戰及成長。因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 ❑ 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力。持續進行訓練系統改版。
負責部門	❑ 負責部門：人力資源部
投入資源	❑ 檢視領導職能：持續檢視領導職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 ❑ 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。 ❑ 每年辦理特定主題共識營，深化人才發展與持續學習文化。
評估機制	❑ 每年依年度計畫檢核教育訓練執行時數達標。 ❑ 課後滿意度調查。 ❑ 學習應用分享會。 ❑ 技術專業學科評鑑。

對長佳智能來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此長佳智能向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、自我啟發訓練為骨幹，並導入學分制度依照年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

為強化人才培育發展、深耕研發技術能量，提高企業可永續經營的核心競爭力，長佳智能建立完善的教育培訓體系，提供一套完整的人才培育方程式，公司支持同仁學習成長，持續保持學習熱情結合自我專業職能，希望每一位同仁都能樂在工作、樂在學習！



4.1.4 人才培訓系統

研發創新學習

依據不同研發專業，我們建置研發訓練地圖、安排內外部技術分享講座，累積技術能量，使我們的同仁與技術新知同步。



專業精進課程

為培養各職能的關鍵能力，依年度公司重點發展策略規劃專業課程，積極加強各專業人員的關鍵能力養成。



多元學習

展開有別於專業上的學習，如：投資理財、健康樂活講座，透過多方面的學習與探索激發同仁潛能，開拓更廣的學習體驗



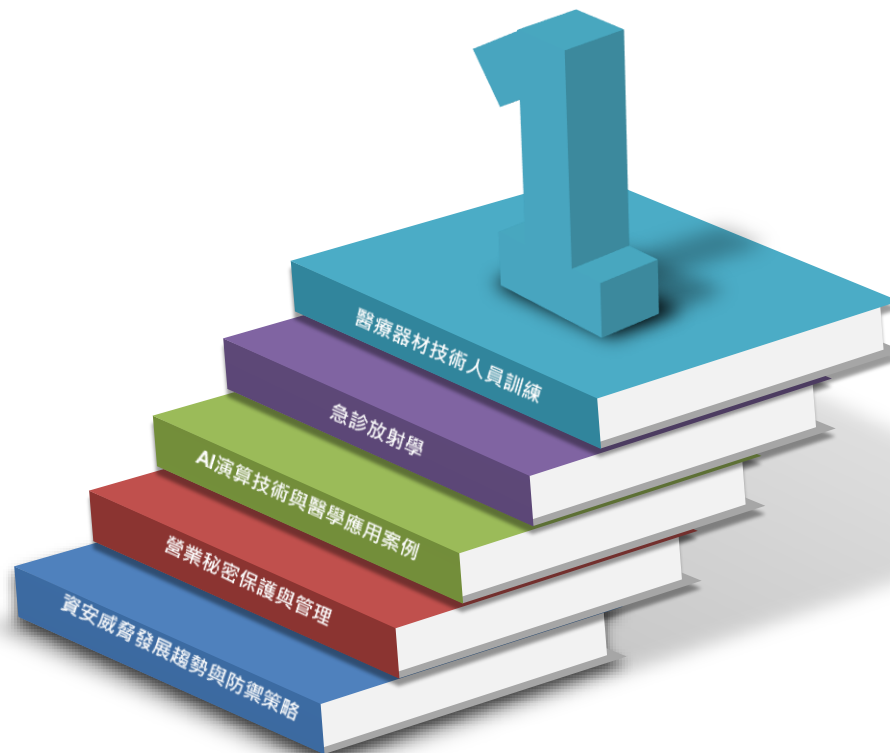
管理領導課程

重視主管的持續進修與學習，安排多面向的管理課程

雇主品牌經營

經營雇主品牌使企業在人才市場具有吸引力，並能帶來可觀的效益。長佳智能一直以來致力打造工作與生活平衡的環境、提供人才培育及員工的職涯發展管道，當然也重視實質的薪酬福利，同時我們會透過對外宣傳的方式讓更多人知道長佳智能的優點，包括：校園講座以及社群媒體等。

項目		2023年	2024年	2025年
員工依性別受訓平均時數	女	120	143	208
	男	103	123	177
員工依職級受訓平均時數	主管	36	40	48
	非主管	187	266	337



4.2 友善職場

4.2.1 員工薪酬

長佳智能依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，公司為落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職涯發展考量，讓有專業技能的同仁通過努力，成長為該領域的專家，而具有管理能力和領導潛質的員工亦有機會晉升至管理階層，為同仁的職業生涯提供廣闊的發展空間。

整體而言，長佳智能的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，而不以個人性別、生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資增長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司也樂於與同仁分享獲利，這不僅讓員工在工作上發揮專長，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，進而提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，長佳智能對不同性別及不同職種員工類別，對比在基本薪資與整體薪酬的比率，男女之基本薪資及薪酬相當。此外，非主管員工不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

項目	2024年	2025年
非擔任主管職務之全時員工人數	73	73
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	49,798	46,200
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」	682	819
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」	584	714

4.2.2 員工福利

福利制度	說明
三節禮券	提供端午節、中秋節、春節禮金，讓同仁在節日裡感受到溫馨和關懷。
年終獎金	年終獎金依公司營運狀況、個人績效、部門績效、服務基數等因素核發，獎勵優秀表現、共享公司成果
團體保險	提供 100 萬意外傷害險，以及傷害醫療險，確保同仁在需要時得到基本的保障
住院慰問金	為因病住院的同仁提供慰問金，表達公司對其健康的關心
喪葬慰問金	關心同仁生活重要時刻，提供喪葬慰問金，同享同仁生活中的喜悅和悲傷
生育補貼金	提供生育補助，支持同仁的家庭成長
定期健檢	每年提供定期健檢，確保同仁健康狀況得到關注和支
不間斷零食箱	提供不間斷的零食供應，讓同仁工作期間能夠補充能量
停車位補助	提供汽車位和機車位停車費補助，減輕同仁的交通負擔
生日禮金	提供生日禮金或禮券，讓同仁在特殊日子感受到特別的關愛
社團活動補助	提供社團活動補助，增進團隊凝聚力，促進員工交流，提升工作滿意度
彈性化上下班時間	提供彈性化的上下班時間，讓同仁更好地平衡工作和生活
節慶活動	公司辦理節慶活動（如尾牙、開工團拜等）可增進員工凝聚力，提升企業文化，促進員工交流

4.2 友善職場

4.2.3 人員異動統計

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿 30 歲	4	0.05	4	0.05	5	0.15
	30 歲以上，未滿 40 歲	15	0.2	20	0.24	22	0.67
	40 歲以上，未滿 50 歲	7	0.09	11	0.13	5	0.15
	50 歲以上	1	0.01	1	0.01	11	0.03
性別	男	14	0.19	19	0.22	12	0.36
	女	27	0.36	17	0.2	21	0.64
離職員工							
年齡	未滿 30 歲	1	0.01	0	0	3	0.09
	30 歲以上，未滿 40 歲	19	0.26	13	0.15	21	0.66
	40 歲以上，未滿 50 歲	11	0.15	9	0.11	5	0.16
	50 歲以上	1	0.01	2	0.02	2	0.09
性別	男	12	0.16	14	0.16	14	0.37
	女	20	0.27	10	0.11	10	0.63

4.2 友善職場

4.2.4 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。長佳智能恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人事部門主管等；勞方代表由各部門推選代表，由雙方共同參與勞資會議，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，公司亦設有多元溝通管道（如同仁座談會、高階主管與員工有約、同仁意見箱、主管會議...等），透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年長佳智能勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

本公司新設立辦公室，使得員工的工作地點有所變動。我們遵守勞動法規，在勞資會議及座談會上提前通知和說明這項變動。我們這項調整無員工被資遣。

最後，為保障員工退休的財務規劃，所有同仁於本公司之工作年資皆屬勞工退休金條例規定後之工作年資。每月依勞工退休金條例，提繳勞工月提繳薪資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜。本公司自成立至今尚無員工退休之情況。

4.2.5 績效考核

長佳智能每年度實施員工績效考核，依據個人績效表現，發放績效獎金，主管會依員工之表現及目標達成狀況，給予公正客觀之評核，並透過面談了解員工狀況，給予適當之協助。

績效考核				
項目		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	37	83	0.45
	女	46	83	0.55
員工類別	研發	54	83	0.65
	非研發	29	83	0.35

註：未參與績效考核員工為為 9 月以後到職新進員工（即員工任職未滿三個月不列入）或約聘員工。

4.2.6 職業健康安全

長佳智能為提供健康的工作環境，確保工作者安全，落實職業安全衛生管理制度。我們承諾向客戶提供符合相關法令法規和標準的高品質且安全之產品與服務以及做好職災預防、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

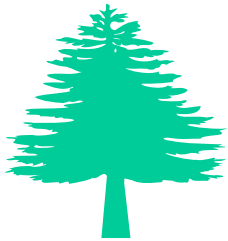
長佳智能積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進及降低職業災害發生的可能，公司依循職業安全衛生管理制度及社會責任之規範，持續改善員工安全與健康的工作環境及預防職業傷害與疾病並降低工作環境中的危險因素。期望符合職業安全衛生法令各項規範，締造優質安全與健康之企業職場。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	2	0	0
	比例	0.03	0	0
職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

4.3 永續供應鏈

長佳智能秉持誠信、倫理和永續發展的原則，追求永續供應鏈。對於環境永續，我們要求供應商減少對環境的影響，並支持節能減碳和環保措施。同時，我們關注勞工權益，堅決反對強迫勞動和童工使用，要求提供安全、健康的工作環境。我們也要求供應商保持透明度、遵守道德準則，並全力支持反貪污措施。為了實現這些目標，我們會定期評估供應商遵循程度，並積極建立真正的合作夥伴關係，共同承擔永續發展的責任。

供應鏈整合及分散風險因應



長佳智能採取以下措施以確保業務穩健運營：

- (1)減少對單一供應商的依賴
- (2)與供應鏈中的各個利益相關者建立良好的溝通和合作機制
- (3)我們通過定期評估供應鏈的表現和風險，確保能夠及時解決問題

推動綠色採購減少環境足跡



在進行 IT 採購時，我們全面考慮 TCO 以及獲得全面環保標章認證的電腦螢幕設備，以確保 100% 達成環保標準。透過制定明確的綠色採購目標，我們將能夠更有效地減少我們的環境足跡，並推動可持續性發展，並擴大可持續供應鏈，增加符合 ESG 標準的供應商

採購政策



透過嚴謹執行的供應商管理制度，強調供應商在道德操守、環境保護、工作環境安全、勞工權益尊重等核心價值領域的履行，同時明確要求供應商須遵守所在國與地區的法律和法規。制定供應商行為準則，包括明確的評估標準，以對現有和潛在的供應商進行綜合評估

供應商評選機制



在供應商的選擇中，我們不僅僅考慮價格，更以供應商的優勢和風險考量作為基礎，確保供應商在品質、成本、交期、服務、管理和環保等方面都能滿足長佳智能採購的需求，在 2024 年，所有供應商均達到了我們的標準和期望

4.4 品質與客戶服務

長佳智能以客戶為導向、符合顧客需求為目標，發展本公司的品質管理系統。

依據實際臨床需求，透過醫院、醫師、藥廠與保健體系的回饋，串接「市場驗證、產品研發、法規認證、商業化與國際通路」，形成一個高度整合的醫療創新平台，產品開發採取靈活的研發模式，包括：內部核心技術團隊開發、委託開發（CRO）、與大學、醫院的產學合作、技術移轉（Tech Transfer）等，長佳智能亦有設專責單位，負責產品品質確保及法規認證。

重大主題	勞僱關係
政策	- 精進客戶服務與產品品質，提升服務品質符合客戶需求與期望。 - 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴。
目標	- 短期目標：客戶滿意度調查平均分數達滿意 4 分以上（五分制）。 - 中長期目標：致力提供完善的服務，持續建立客戶滿意與信賴關係。 - 創新技術及提供最佳產品，建立客戶服務系統及多樣溝通管道。
負責部門	負責部門：業務部
投入資源	- 於各營運據點建立行銷／研發／業務之間的協作服務模式，藉由上下游更緊密合作，完成與客戶協同開發之重點產品，順利取得交易訂單。 - 建立「客戶服務作業程序」，針對業務面、技術支援面、產品面、客戶滿意度及突發事件都設有相關的標準作業流程。 - 合約要求保密落實客戶隱私保護。
評估機制	2024 年度滿意度分數為 4.6 分，符合目標。 - 年度管理審查會議審查客戶服務績效。



05

5.1 公益送愛到遠方

5.2 弱勢團體關懷

5. 社會共好

5.1 公益送愛到遠方

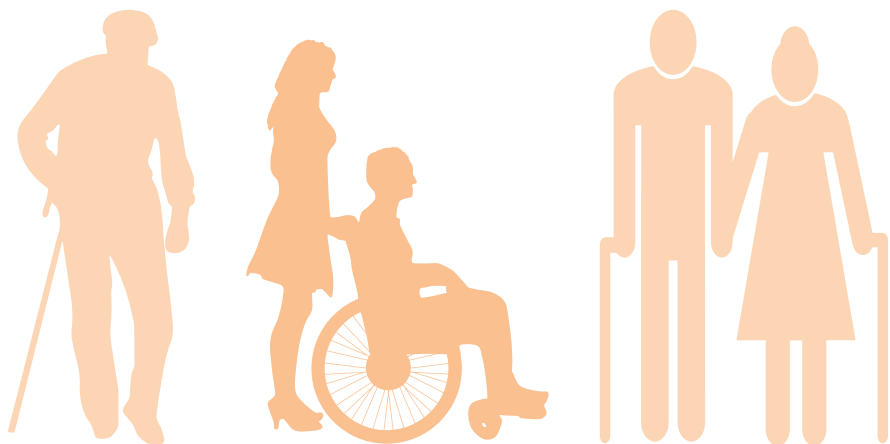
在追求永續發展的道路上，我們不僅關注本地社區的需求，更將愛與關懷延伸至全球的每一個角落。本次公益活動以「送愛到遠方」為主題，結合企業員工與國際非營利組織的力量，積極參與遠地弱勢社區的援助行動。無論是為缺水地區建設水井、改善生活條件，或是在機場舉辦募資及教育宣導活動，每一個舉動都體現了企業對社會責任的承諾。這不僅是一場物資的傳遞，更是愛與希望的橋梁，讓永續的種子在全球各地悄然萌芽，展現企業善盡社會責任的實質行動與影響力。



5. 社會共好

5.2 弱勢團體關懷

長佳智能秉持「愛心無界，溫暖無限」的核心精神，積極履行企業社會責任，持續將關懷擴及社會各個角落，特別針對弱勢團體給予實質協助與情感支持。此次永續關懷活動由企業員工組成志工團隊，親赴安養機構與弱勢照護單位，捐贈包括保健食品、生活用品、防疫物資等多項必需品，並與長者及住民面對面互動，傳遞溫暖與陪伴。透過真誠的關懷與陪伴，我們看見笑容重新出現在長者與弱勢族群的臉上，也讓參與的員工深刻體會到行善的力量與社會回饋的價值。這樣的公益行動不僅改善了受助者的生活品質，更喚起社會大眾對於弱勢族群的重視，進一步強化企業與社區的連結。長佳智能相信，永續發展不只是環保與營運，更在於人與人之間的理解、包容與守望相助。未來，企業將持續推動更多元的公益計畫，擴大社會影響力，讓愛與希望在社會中生根茁壯，實現共融與共好的願景。





附錄

A.1 GRI永續性報導準則對照表

A.2 上市上櫃氣候相關資訊



A.1 GRI永續性報導準則對照表

使用聲明	長佳智能股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的内容				
使用的GRI 1	GRI1: 基礎2021				
適用的GRI行業準則	本公司尚無GRI行業準則				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GR2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於 長佳智能	5	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	本年度公司組織或報導期間範疇均無重大變更
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於 長佳智能	5	
	2-7	員工	4.1 人才永續	45	
	2-8	非員工的工作者	4.1 人才永續	45	
治理	2-9	治理結構及組成	2.1 盡責治理	20	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 盡責治理	21	
	2-11	最高治理單位的主席	2.1 盡責治理	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 盡責治理 2.2 風險管理及氣候變遷因應策略	23 25	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.1 盡責治理 2.2 風險管理及氣候變遷因應策略	21 25	

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GR2：一般揭露 2021					
治理	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續發展委員會	15	
	2-15	利益衝突	2.1 盡責治理	15	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 盡責治理	15	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 盡責治理	15	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 盡責治理	15	
	2-19	薪酬政策	2.1 盡責治理	15	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 盡責治理	15	
	2-21	年度總薪酬比例	--		最高年度總薪酬為公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展政策	14	
	2-24	納入政策承諾	1.3ESG 發展目標 1.4ESG 績效亮點	16	
	2-25	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 盡責治理 2.2 風險管理及氣候變遷因應策略	23 25	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 盡責治理	24	
	2-27	法規遵循	2.1 盡責治理	24	
	2-28	公協會的會員資格	附錄	65	
	2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	7	
利害關係人議合	2-30	團體協約	--	--	公司無工會未簽訂團體協約

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	重大主題鑑別	10	
	3-2	重大主題列表	重大主題鑑別	10	
* 風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別 2.2 風險管理及氣候變遷因應策略	10 25	
* 創新研發					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別 2.4 創新研發	10 33	
* 資訊安全與隱私權保護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別 2.3 資訊安全管理	10 30	
* 客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別 4.4 品質與客戶服務	10 52	
* 公司治理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別 2.1 盡責治理	10 19	

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
財務績效					
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.6 財務績效	35	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略	25	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.2 友善職場	48	
市場地位					
GRI 202 : 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2 友善職場	45	
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才永續	45	
社會參與					
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	5 社會共好	55	

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	39	
	302-3	能源密集度	3.3 能源管理	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.4 創新研發	33	
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-3	取水量	3.1 環境管理	40	
* 溫室氣體排放					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	10	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	39	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	39	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2 溫室氣體管理	39	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.2 溫室氣體管理	39	
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	3.1 環境管理 3.4 廢棄物管理	37 41	

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
供應鏈永續					
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.3 永續供應鏈	51	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.3 永續供應鏈	51	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.3 永續供應鏈	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.3 永續供應鏈	51	

A.1 GRI永續性報導準則對照表

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
* 勞僱關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	重大主題鑑別	10	
GRI 401： 勞僱關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.2 友善職場	48	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.2 友善職場	45	
	401-3	育嬰假	4.2 友善職場	48	
* 勞僱關係					
GRI 402： 勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 友善職場	48	
職業安全與衛生					
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	4.2 友善職場	50	
* 人才培訓					
GRI 3：重大主題 2021	303	重大主題管理	重大主題鑑別	10	
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	4.1 人才永續	47	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1 人才永續	47	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 友善職場	48	
員工多元化與平等機會					
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	4.1 人才永續	45	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.2 友善職場	45	

A.2 上市上櫃氣候相關資訊

項目	公司因應
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。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略
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)。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略
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。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略
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。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略
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。	尚無相關轉型計畫
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無使用內部碳定價
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。	無
9. 溫室氣體盤查及確信情形及減排目標。	2.2 風險管理及氣候變遷因應策略

A.3 公會/協會組織及會員

本公司持續參與業務相關之公協會組織，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。

組織
1. 台中市醫療器材同業公會
2. 台灣投資人關係協會
3. 財團法人台灣生物產業發展協會。
4. 台灣放射腫瘤協會。



長佳智能

<https://www.everfortuneai.com.tw/>