

2025

永續報告書

Sustainability Report

值得您信賴的藥局

Table of Contents

目錄

經營者的話	02
關於我們的報告書內容	04
01 利害關係人議合	
1.1 確認利害關係人	06
1.2 利害關係人溝通管道與關注議題	07
1.3 鑑別重大主題	08
1.4 永續推行委員會	10
1.5 聯合國永續發展目標(SDGs)	11
02 關於大樹	
2.1 公司簡介	13
2.2 營運概況	17
2.3 供應鏈管理	20
2.4 營造顧客信賴的好藥局	23
2.5 產品安全管理	28
03 公司治理	
3.1 治理實務	31
3.1.1 董事會	33
3.1.2 董事持續進修情形	35
3.1.3 董事會自我(或同儕)評鑑	36
3.2 功能性委員會	38
3.3 內部稽核	39
3.4 法規遵循	40
3.5 資訊安全	41
04 大樹愛地球	
4.1 環境管理	45
4.2 節能減碳	46
4.3 水資源管理	48
4.4 廢棄物管理	49
05 員工關懷與社會參與	
5.1 人才永續	51
5.2 友善職場	56
5.3 社會參與	63
 附錄	
附錄一 GRI 內容索引表	69
附錄二 氣候相關資訊	75
附錄三 SASB index:藥品零售商	78





2025年台灣整體零售業營業額為4兆8,448億元，年減0.2%，中斷連續9年的正成長紀錄，成為近25年來第三次出現規模性衰退，顯示疫情後加速改變消費者行為，對於未能積極應變的產業都受到不小的挑戰，在此經營環境下，2025年營收與獲利表現均受到影響，但大樹藥局經營團隊善用通路優勢，整合線上線下，持續帶領全體員工同心協力，實現階段性目標。在我們追求健康成長的同時，也致力於環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)的提升，一步步將永續策略融入日常營運中，才足以建構面對未來挑戰所需的能力。

● 持續成長

依據天下雜誌兩千大服務業調查結果，大樹於2025年服務業總體評比為第117名，在醫藥與保健服務行業中排名第一，感謝大樹團隊及所有同仁每天都專注於為消費者嚴選更好的產品、打造更好的服務，致2025年的合併營業收入及合併稅後淨利分別達到188.96億與6.00億元，未來我們持續有計劃的擴大規模，提高市佔率，鞏固產業地位。

● 深化永續

隨著氣候變遷及疫情帶來的影響，企業也需加速調整對長期永續的因應策略，故本公司早於法規要求開始發行永續報告書，以更透明的資訊揭露大樹在永續經營方面所作的努力；特別是採取實際的行動，包括號召供應商重視永續、採用低能源消耗的設備、推動綠色消費等，擬將供應商之碳足跡及減碳績效等條件列入採購的重要指標，藉此提高產業與消費者的永續意識。在展店過程中門市裝修建材及其設備等，多使用低能源消耗設備，並採用政府認證之環保建材，降低化學合成材料危害，避免對環境及人體造成二次傷害。

● 社會參與

大樹每年捐助各大院校藥學系獎助學金，致力培育藥學人材，另一方面大樹門市伙伴及專業藥師亦時常發揮所長，不定期舉辦社區衛教宣導，並持續關懷偏鄉民眾的健康需求。大樹長期關注弱勢社會弱勢族群，自2022年起每年參與國泰世華銀行基金會「大樹計畫」，號召大眾關注學童的平等受教權，共同支持偏鄉學童教育與成長發展。2025年花蓮發生災害後，大樹第一時間啟動災後支援行動，整合集團資源，提供民生及健康照護相關物資，協助受災民眾因應生活需求。

● 公司治理

公司治理上，大樹專注於建置有效的公司治理架構、保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，推動各項制度及辦法，以有效提高公司治理品質，進而追求股東權益最大化及企業之永續經營。

在永續的道路上，大樹努力實踐企業公民的角色，我們感謝所有員工、投資人、供應商的付出及消費者的支持，所有大樹人將秉持著「真誠、專業、共享」的信念，持續前進創造永續的未來。

董事長暨總經理

鄭明靜



關於我們的報告書內容

大樹醫藥股份有限公司(以下簡稱「大樹、本公司、我們」)自2018年起，每年發行企業社會責任報告書，於2022年更名為永續報告書，希望能藉由該報告書作為與大樹利害關係人之間的溝通管道及平台，在追求永續經營與獲利之同時，將持續實踐企業社會責任。

本報告書係依照全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，簡稱GRI)所公布之GRI永續性報導準則2024年版本(以下簡稱GRI準則)架構撰寫，並依循GRI Standards核心揭露，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並參照美國永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱SASB)針對藥品零售商(Drug Retailers)發布的揭露標準以及氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構，進行揭露與撰寫。本報告書於附錄中附上GRI準則之對照表以供參閱。財務數字以新台幣為計算單位。本報告書雖未經外部查證，資料及數據皆來自於內部自行統計及審查後之結果，財務數據為安永聯合會計師事務所認證後公開發表之資訊。2025年永續報告書無資訊重編之內容。

● 報告發行期間

大樹於2026年發行2025年永續報告書，揭露2025年度(2025年1月1日起至2025年12月31日止)利害關係人所關注之議題。

● 報告範疇

本報告書範疇為大樹醫藥股份有限公司及於全台灣所轄的各藥局門市，除經會計師簽證之財務資訊與部份永續性資訊外，不包含合併財務報表中之轉投資事業。

● 聯絡資訊

大樹醫藥股份有限公司

財務部

地址：桃園市桃園區復興路186號18樓

電話：03-4333123

傳真：03-4333033

E-mail：stock@greattree.com.tw

官方網站：http://www.greattree.com.tw





利害關係人議合

- 1.1 確認利害關係人
- 1.2 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.3 鑑別重大主題
- 1.4 永續推行委員會
- 1.5 聯合國永續發展目標(SDGs)



值得您信賴的藥局

1.1 確認利害關係人

利害關係人為影響大樹或受大樹影響的群體，大樹依照各利害關係人的與公司互動的頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論，並參考AA1000Stakeholder engagements standard(AA1000 SES)五項原則：依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、關注程度(Tension)、影響程度(Influence) 及多元觀點(Diverse perspective)，鑑別出主要利害關係人包括股東及投資人、員工、客戶及消費者、供應商、政府、社區及非營利組織。



1.2 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身分類別的不同，所關注的議題也有所差異，大樹各部門在日常營運活動中與利害關係人保持良性互動，掌握利害關係人所關注的議題與對公司的期待，並由永續推行委員會收斂彙整，歸納出22項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保本報告書揭露的多元性及完整性。

利害關係人	關注議題	溝通管道及方式執行頻率	2025年執行情形或回應
股東及投資人	●經營績效 ●股東權益 ●公司治理 ●法令遵循 ●社會公益	●法人說明會(1年至至少2次) ●公開資訊觀測揭露(依申報期限規定公告) ●股東會(每年6月前) ●公司官方網頁-投資人專區(不定期) ●股務暨投資人專區(信箱及專線專人回覆) - 投資人服務專線：03-4333123 - 投資人聯絡信箱：stock@greattree.com.tw	●受邀參加法人說明會計2場 ●中 / 英文重大訊息各發布37則 ●5月份召開1場股東常會 ●公司年報、永續報告書、財務報告及每月營收狀況即時更新於公司官方網站 ●與國內外法人及分析師進行共8場電話會議
員工	●薪資與福利 ●人才培育 ●勞工人權 ●勞資關係	●KPI評核(每季一次) ●內部訓練課程(不定期) ●勞資會議(不定期) ●職工福利委員會(不定期) ●員工意見反應信箱(專人回覆)	●KPI評核1季1次 ●內部訓練課程不定期，參照5.1人才永續 ●員工意見反應信箱共40件 ●國內外員工旅遊含眷屬參加人次共1,006人 ●健康檢查共有2,345人次參與 ●各部門聚餐(含尾牙)1年4次
客戶及消費者	●顧客服務 ●廠商環境審查 ●商品安全 ●服務品質	●官方 / FB粉絲團 / 通訊軟體(專人立即回覆) ●消費者服務專線(專人立即回覆) ●廣告DM(每月1次)	●官方 / FB粉絲團 / 通訊軟體均由專人立即回覆 ●消費者服務專線累計消費者反映共計38,214件 ●廣告DM每月1次，共計12次
供應商	●供應商管理 ●廠商環境審查	●廠商檢討或溝通會議(不定期) ●實地訪廠稽查(不定期) ●電子資訊平台(不定期)	●廠商檢討或溝通會議(不定期) ●實地訪廠稽查(不定期) ●不定期透過「關貿網路E-HUB」稽查供應商管理
政府	●法令遵循 ●商品安全 ●勞工權益	●主管機關政令宣達函文(不定期) ●公文系統(不定期) ●監理機關溝通(依規定執行) ●主管機關舉辦座談會(不定期)	●安排與法遵相關通識課程3場於大樹訓練系統以提升全體員工職場法治觀念
社區及非營利組織	●社區關懷 ●社會公益 ●節能減碳	●客戶服務專線(專人立即回覆) ●社會參與 / 救災捐款(不定期) ●健康講座 / 媽媽教室(不定期)	●消費者服務專線累計消費者反映共計38,214件 ●捐贈公益團體、大專院校及社會參與共計7,141仟元

1.3 鑑別重大主題

面向	永續議題
環境面	永續供應鏈、原物料管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理、廢棄物管理、氣候變遷、綠色產品與服務
人群(含人權)面	薪酬福利、人才培育、產品與服務、員工平等不歧視、人權保障、社區關係維護、參與公益
經濟面	營運績效、資訊安全、公平競爭、申訴與檢舉機制、倫理誠信、創新研發、營業秘密保護及交易安全

大樹永續推行委員會擬定 22 項永續議題，由永續推行委員會評估各項議題對公司的內外部衝擊程度，經會議討論後選定涵蓋環境、人群（含人權）與經濟三個面向的 6 項重大主題，分別為營運績效、資訊安全、薪酬福利、人才培育、產品與服務及永續供應鏈。考量永續報告書之完整性，另外揭露公司參與公益情形於報告書中。

依據衝擊的顯著性排序	2024年重大主題	2025年重大主題	比較
1	營運績效	營運績效	-
2	資訊安全	資訊安全	-
3	薪酬福利	薪酬福利	-
4	人才培育	人才培育	-
5	產品與服務	產品與服務	-
6	永續供應鏈	永續供應鏈	-

考量大樹2025年末遭遇導致重大性分析結果劇烈改變的企業經營重大課題，故2025年沿用2024年重大主題衝擊著性評估結果，並考量2025年外部趨勢變化、利害關係人回饋確認2025年重大主題排序，決定出6項重大主題。

● 重大主題及邊界

序號	重大主題	重要性	對應GRI準則	回應章節
1	營運績效	1.公司努力滿足客戶對產品與服務的要求，門市據點遍布全台，能夠即時在地化解決消費者問題，成為消費者最好的鄰居。 2.公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，並維持穩定的經營成長。	GRI 201經濟績效	2.2營運概況
2	資訊安全	高度資訊化時代，資訊安全成為企業需面對的重大課題，透過資訊安全政策的落實，保障公司、供應商及客戶的隱私，以確保企業營運不中斷，也能獲得上下游的信賴。	大樹自訂主題	3.5資訊安全
3	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	GRI 401勞雇關係	5.2友善職場
4	人才培育	大樹的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，建立「大樹藥局」的專業品牌價值。	GRI 404訓練與教育	5.1人才永續
5	產品與服務	提供客戶優質且安全的產品，以及完善的服務，是大樹相當重要的課題。	GRI 416顧客健康與安全	2.5產品安全管理
6	永續供應鏈	供應商是大樹持續成長的重要夥伴，大樹積極與供應商攜手合作達到永續發展，並維持穩定且優質的供應鏈。	GRI 308供應商環境評估 GRI 414供應商社會評估	2.3供應鏈管理

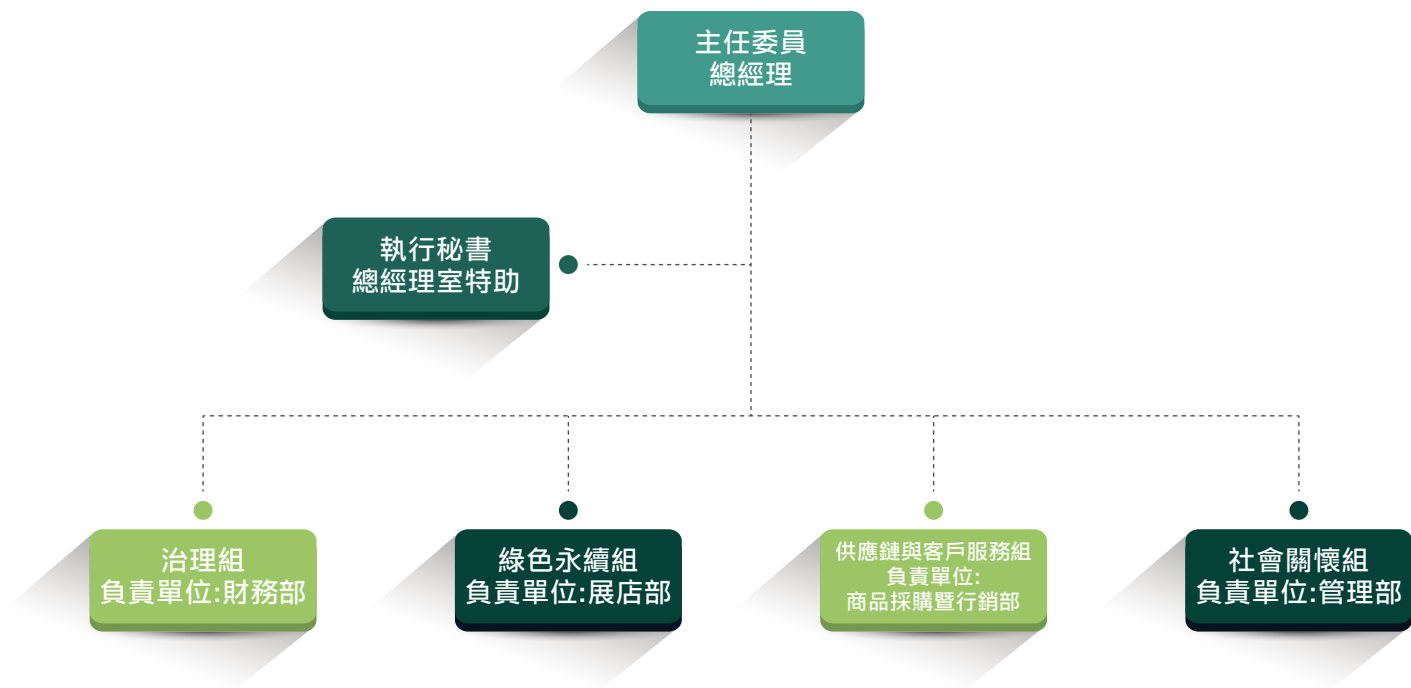
● 重大主題及邊界

重大議題	組織內		組織外			
	總公司	分公司	股東及投資人	客戶及消費者	供應商	社區及非營利組織
營運績效	●	●	●			
資訊安全	●	●	●			
薪酬福利	●	●	●			
人才培育	●	●	●	●	●	●
產品與服務	●	●		●		
永續供應鏈	●	●			●	

1.4 永續推行委員會

大樹醫藥股份有限公司董事會通過永續發展實務守則，由董事會授權總經理成立永續推行委員會（下稱ESG委員會），並委請總經理擔任主任委員，ESG委員將會擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入大樹醫藥股份有限公司公司企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱ESG）等面向，ESG委員會下設專門小組，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。大樹醫藥股份有限公司制訂永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度，並且每年向董事會提報前一年度ESG執行情形，內容包含大樹醫藥股份有限公司鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取永續推行委員會的報告，並評估重大主題訂出的政策、目標是否可行，並檢視ESG具體落實程度，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。



1.5 聯合國永續發展目標(SDGs)

2015年，聯合國宣布了「2030永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，包含消除貧窮、減緩氣候變遷、促進性別平權等17項 SDGs 目標，指引全球共同努力、邁向永續。大樹為響應聯合國之SDGs，特揭露如下：

	大樹對應SDGs之計劃與成果	對應章節
	●關懷弱勢家庭及兒童，捐助台新慈善基金會、桃園市卓越友愛關懷服務協會以援助青年朋友舉辦各項關懷活動。	5.3社會參與
	●依法辦理勞工保險、全民健保、團保及防疫險等。 ●2025年辦理員工健康檢查，共計補助員工健康檢查費用達 607 萬元，共計 2,345 人次參與。 ●2025年舉辦員工旅遊，補助共計 1,006 人次。	5.2友善職場
	●提供完善教育訓練課程及採用線上教育學習平台。 ●每年持續捐助各大專院校藥學系所獎助學金，以作為人才培育獎助計畫。 ●2022年起每年參與「國泰大樹計畫」，透過每年資助號召大眾關注弱勢學童的平等受教權。 ●2025年贊助台灣原住民族運動競技暨多元文化藝術發展協會舉辦「2025年耕元盃全國少年暨青少年棒球錦標賽」，積極響應原住民族的體育盛事。	5.1人才永續 5.3社會參與
	●設立員工申訴信箱，保障員工權益 ●重視職場性別平等，強調能力給薪	3.1治理實務 5.2友善職場
	●2025年合併營收 188.96 億；合併稅後淨利 6 億；每股發放 3.16 元現金股利及 0.60 元股票股利。 ●完善的薪酬福利制度並於 2022 年發行員工認股權憑證 ●多元且平等職場環境，聘用法定名額之身心不便員工	2.2營運概況 5.2友善職場
	●每階段之門市型態，均考量弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者及老年人的需求，逐步調整門市環境及安全措施。	2.4營造顧客信賴的好藥局
	●國內在地採購佔全年度進貨占比超過 99% ●積極響應循環經濟與淨零減碳趨勢導入 ECOCO 智慧回收機，現已導入 6 間門市，並持續增加中。	2.3供應商管理
	●環境管理政策 ●約九成門市已使用節能燈具及變頻冷氣	4.1環境管理 4.2節能減碳
	●建置有效的公司治理架構	3.1治理實務

(圖片來源：聯合國永續發展知識平台網站)



關於大樹

2.1 公司簡介

2.2 營運概況

2.3 供應鏈管理

2.4 營造顧客信賴的好藥局

2.5 產品安全管理



值得您信賴的藥局

2.1 公司簡介

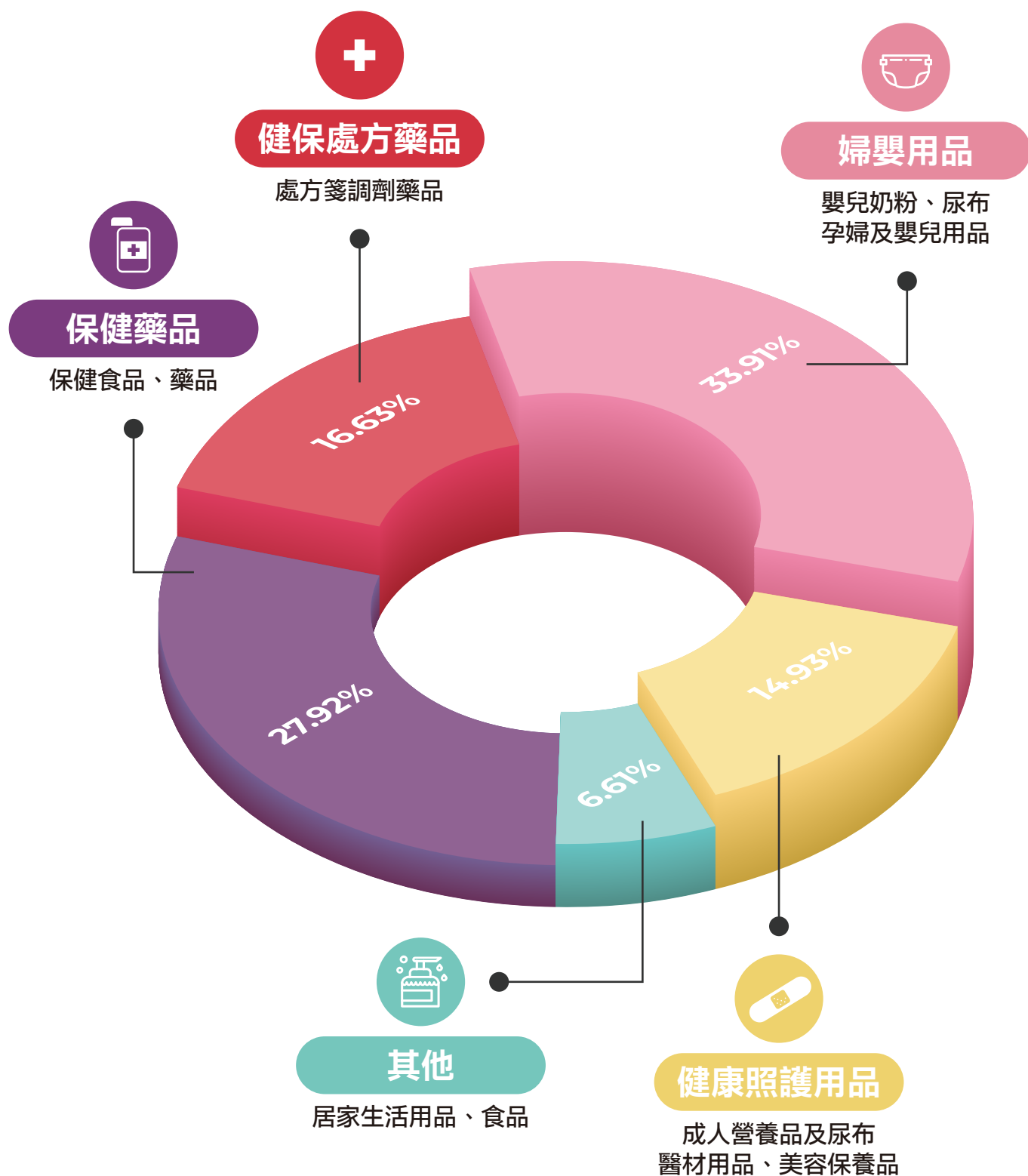
大樹連鎖藥局是由醫藥連鎖通路商大樹醫藥，於2001年導入醫藥及藥品通路經營管理系統GT-POMS而創立，透過GT-POMS系統成功輔導加盟會員營運成長經驗，持續延攬專業人士加盟，逐步開展全台事業版圖。

大樹連鎖藥局秉持著「專業與誠信」的態度，為提高與客戶之黏著度，與專業藥師團隊合作、熱心的服務人員、最專業、最齊全、最安心的購物環境，提供各式營養保健、婦嬰用品及醫材用品管全方位服務；截至2025年底全台已有428家門市，且仍持續展店中，是全台最大處方婦幼藥局。

公司名稱	大樹醫藥股份有限公司
成立日期	2001 年 5 月 15 日
上櫃日期	2016 年 3 月 30 日（股票代號6469）
董事長	鄭明龍
總經理	鄭明龍
實收資本總額	1,496,992 仟元
營業額	18,895,916 仟元（2025年度）
員工人數	2,792 人
主要業務	銷售各式藥品、保健食品、婦嬰用品、化妝品之連鎖通路
產品服務	婦嬰用品 33.91% 保健藥品 27.92% 健保處方藥品 16.63% 健康照護用品 14.93% 其他 6.61%
門市數量	●於台灣地區共計 428 間門市（藥局 413 家、全家x大樹複合式藥局 3 家、量販店內店 12 家） ●博登藥局連鎖體系，現加盟合作約 54 家 ●大樹跨足寵物事業，全台現已有 11 家門市，並持續展店中。
總部地址	桃園市桃園區復興路 186 號 18 樓
公司網址	http://www.greattree.com.tw https://shop.greattree.com.tw
FB粉絲團	https://www.facebook.com/www.greattree.com.tw/

資料更新至 2025 年 12 月 31 日止

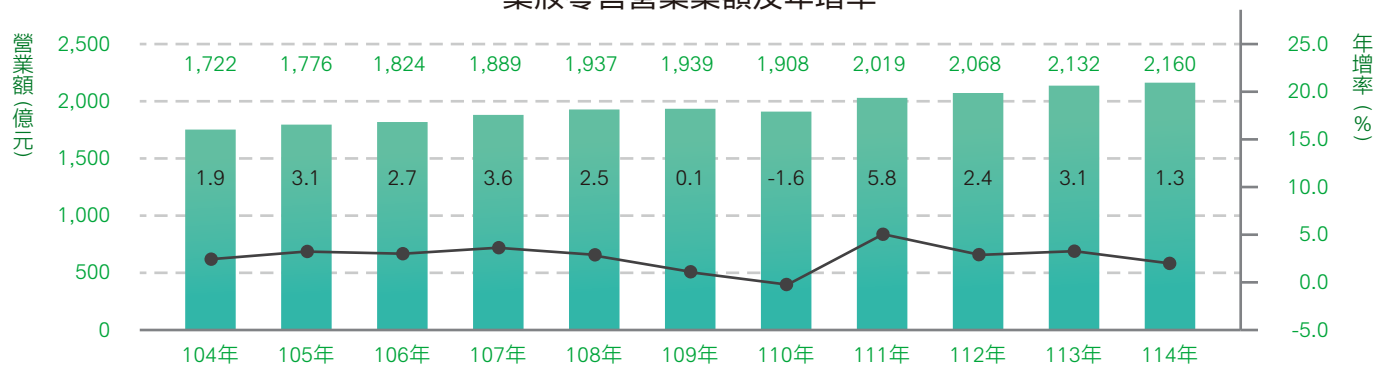
● 大樹主要商品



● 產業概況

我國國民生活水準提升，伴隨消費者健康意識抬頭、慢性文明病的增加，使民眾對美容與健康日益重視，根據經濟部統計處之《批發、零售及餐飲業營業額》資料顯示，其中「藥品、醫療及化粧品零售業」市場規模自2015年度1,722億元成長至2025年之2,160億元，連年均穩定成長，充分反映民眾對於藥品、醫療及化粧品之需求。另有鑑於人口老化指數於2017年2月破百，代表老年人口首度超越幼年人口，直至2022年底已達144.93，顯見高齡社會對於醫療照護、疾病監測及預防等醫療保健需求將日益升高。

藥妝零售營業額及年增率



資料來源：經濟部統計處『批發、零售及餐飲業營業調查表』

● 公司沿革及營業據點





● 參與外部組織

外部協會名稱	參與身份
台灣董事學會	會員
社團法人台灣連鎖暨加盟協會	會員
中華民國物流協會	會員
台灣保健食品學會	會員

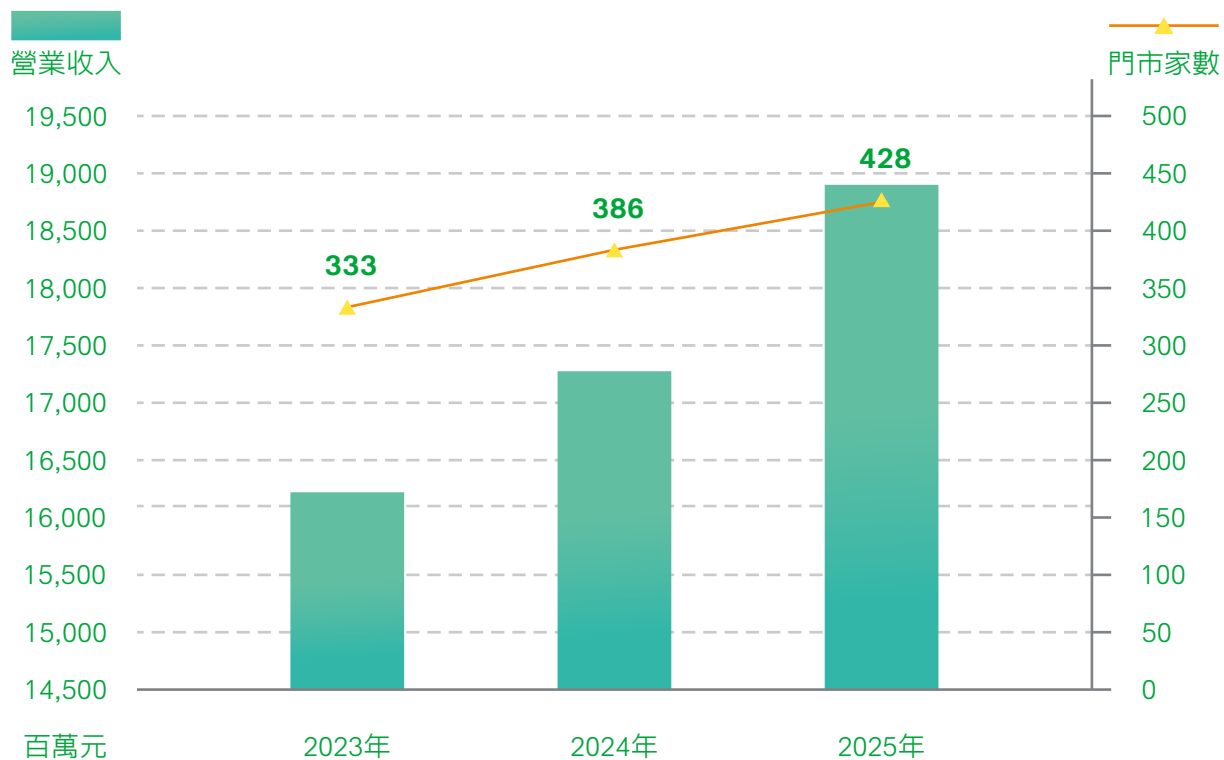
2.2 營運概況

重大主題	經濟績效
對公司的意義	1. 公司努力滿足客戶對產品與服務的要求，門市據點遍布全台，能夠即時在地化解決消費者問題，成為消費者最好的鄰居。 2. 公司以高品質的產品滿足客戶，以卓越的經營績效回饋股東，並維持穩定的經營成長。
政策 / 承諾	1. 提供優良的產品及服務 2. 持續展店提升整體市場滲透率 3. 三跨計畫：跨品類 / 跨產業 / 跨海外，透過集團資源整合，創造最大價值 4. 營運績效檢討，因應市場動態做調整
短期目標	持續增加門市家數
中長期目標	營收穩定成長
當年度投入資源 / 具體成果	1. 2025 年新增 42 家門市 2. 因應據點增加，2025 年新增人力 202 人 3. 2025 年攜手中國知名連鎖藥局，於2025 年在中國濟南設立 5 家示範門市，導入婦嬰商品與台灣式服務體驗。
負責部門 / 申訴機制	營業部
評估機制 / 成果	2025 年營業收入較 2024 年成長 9.39%

公司深知經濟績效為永續發展的核心動能，持續以優質產品與貼心服務滿足消費者的需求，並藉由全台密集的門市據點，即時回應在地顧客的各類問題，致力成為消費者最信賴的鄰居。秉持以客為尊的經營理念，公司不僅追求產品與服務品質的提升，同時也以穩健的營運成果回饋股東，確保企業穩定成長。

在策略布局上，公司承諾持續提供優良商品與服務，積極展店以提升市場滲透率，並推動「三跨計畫」—跨品類、跨產業、跨海外，透過集團內部資源整合，創造更大的綜效與價值。此外，公司亦定期進行營運績效檢討，靈活因應市場變化，持續優化經營模式。

短期內，公司將持續拓展門市規模，2025年已新增42家據點，並因應業務擴張需求，增聘202位人力以支援營運；中長期目標則鎖定營收穩定成長。根據績效評估結果，2025年營收較2024年成長9.39%，展現公司穩健擴張與市場競爭力同步提升的成果。



單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
營業收入	16,143,701	17,274,254	18,895,916
營業毛利	4,485,597	4,842,576	5,416,763
營業損益	805,558	801,186	689,331
營業外收入及支出	36,263	45,579	54,657
稅前淨利	841,821	846,765	743,988
繼續營業單位本期淨利	666,484	679,964	581,503
本期淨利	666,484	679,964	581,503
門市家數	333	386	428

詳細的營運概況、股東年報與財務報告書，請參閱公開資訊觀測站及大樹官方網站「投資人專區」。

● 織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2023年	2024年	2025年
收入	15,979,329	17,051,942	18,636,835
營運成本	11,721,989	12,466,221	13,486,755
員工薪資與福利	1,342,103	1,413,769	1,633,076
支付給出資人者	629,288	597,007	608,758
國家別支付政府款項	162,979	151,905	143,171
社區投資	7,373	5,240	7,141
留存經濟價值	2,115,597	2,417,800	2,757,934

● 取自政府財務補助

年度	金額(千元)	說明
2025年	14,785	依產業創新條例申請之投資抵減
2024年	4,525	依產業創新條例申請之投資抵減
2023年	3,830	依產業創新條例申請之投資抵減



2.3 供應鏈管理

重大主題	供應鏈管理
對公司的意義	供應商是大樹持續成長的重要夥伴，大樹積極與供應商攜手合作達到永續發展，並維持穩定且優質的供應鏈。
政策 / 承諾	1. 供應商是大樹持續成長的重要夥伴，大樹積極與供應商攜手合作達到永續發展，並維持穩定且優質的供應鏈。 2. 大樹強調誠信經營，禁止任何形式的不當利益行為。 3. 加強品質管理並以最高標準來完成選品販售，提供消費者安全安心的購物體驗。
短期目標	1. 新供應商社會責任承諾書製作與發放 2. 既有供應商自評問卷製作與發放 3. 新供應商承諾書簽署比例 75%
中長期目標	1. 新供應商承諾書簽署比例 100% 2. 既有主要供應商自評問卷執行比例 100%
當年度投入資源 / 具體成果	1. 確保供應商符合法規及公司所要求，並以取得國際認證作為優先考慮合作對象。 2. 落實對於供應商的環境及社會之評鑑
負責部門 / 申訴機制	商品採購暨行銷部
評估機制 / 成果	既有供應商皆符合大樹要求

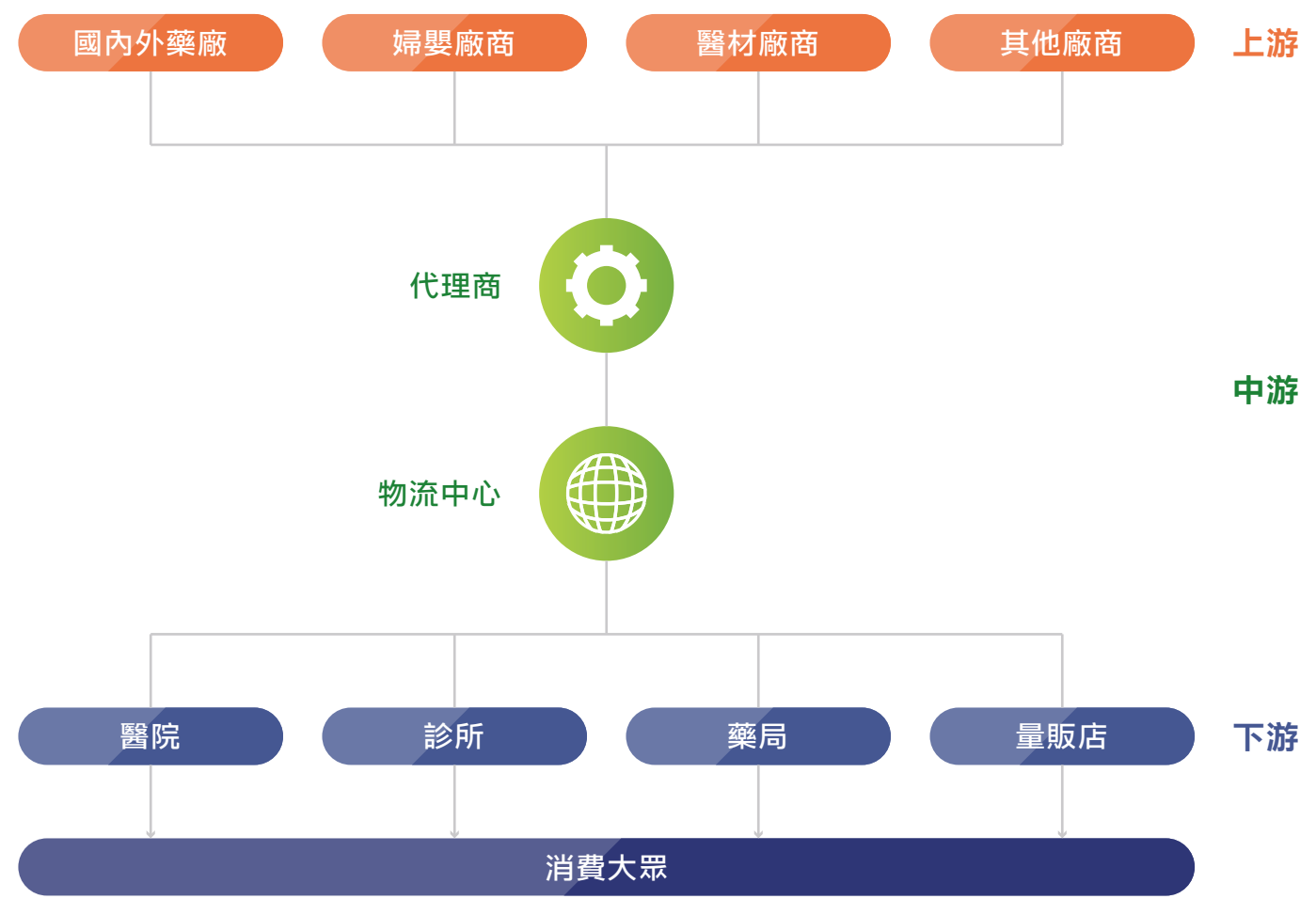
供應商是企業穩健營運與永續發展不可或缺的關鍵夥伴，大樹秉持誠信經營的原則，與供應商建立長期穩定且互信的合作關係。為提供消費者安全、安心的購物體驗，我們嚴格把關商品品質，並以最高標準進行供應商篩選，致力維護供應鏈的品質與效率。

目前公司已著手推動供應鏈管理相關政策，包括禁止任何形式的不當利益行為，並積極引導供應商符合公司經營理念與道德標準。為進一步落實供應鏈永續目標，我們已規劃針對新供應商推動社會責任承諾書簽署作業，短期內目標達成75%的簽署率，同時也將對既有供應商導入自評問卷機制，以掌握供應商在ESG的落實。

中長期而言，大樹將逐步建構完整的供應商環境與社會評估體系，提升整體供應鏈的永續韌性。未來我們期望實現新供應商承諾書簽署率達100%，並完成主要既有供應商的自評問卷執行，全盤掌握供應商在ESG議題上的表現，進而納入合作夥伴選擇與管理的重要依據。雖然目前相關機制仍在建構中，然而大樹已將此視為關鍵發展方向，並積極投入資源推動落實，以期打造更具韌性、透明與責任感的供應鏈系統。

● 產銷概況

大樹擁有專業藥局銷售團隊，擔任國內外藥品製造商與消費者間之管道，協助廠商將其產品提供給他的目標客戶，另一方面亦協助消費者，以透過大樹提供的便利、專業且多元化的服務購得到他們想要的商品。該產業之領域大致可從上、中、下游加以區分。



大樹係屬生技醫療產業之下游藥局連鎖通路商，主要進貨商對象係以國內之藥商及代理商等為主，其在地採購佔總進貨量超過99%，且因營運活動主係以功能性貨幣即新台幣進行交易，故不致產生匯率風險。大樹於2025年合作之供應商家數超過1,000家，為降低供應風險，採用分散採購，最大之供應商所交易金額約占進貨總額百分之十一，故未有發生供貨短缺之情形。

● 供應商管理及商品審查



大樹依據消費者之需求及專業採購人員對於商品敏感度，依照上述流程選擇供應商，透過資格審查、樣品評估及品類小組審核後才會排定商品上架販售。大樹對於供應商訂有「供應商評鑑管制程序」，採購對象原則需經採購人員初步審查是否經經濟部商業司合法登錄之廠商，始得進行。大樹依該程序對於醫療器材、藥品、保健食品及美容保養品等各類商品，向供應商採購前需先請供應商依據相關法令提供政府許可之文件進行評估及審核，必要時由採購部門進行訪廠以了解供應商原物料管制、安全衛生及其生產流程，以確保產品品質。

大樹每個月會依據各供應商提供之庫存商品於門市販售金額換算之迴轉率進行檢視及管理，另透過不定期與廠商訪談及實地訪廠，若有異常事項或因應消費者需求改變，對於不適任的供應商將停止採購，給予明確的改善方向及時間，以期符合消費者需求。

針對自有品牌之商品，例如常春藤系列之保健食品、低階之醫材用品、生活用品及食品等，因行業特性關係，大樹無廠房自製產線，而係委託代工廠製造，為確保代工廠生產的產品安全，各代工廠除基本該遵循之法規外，尚需做自主檢驗，同時大樹亦會委託第三方公證單位做抽驗，對產品品質做有效控管，不同商品類別所檢驗之項目因而有所不同，現有檢驗項目如下所示：

分類	檢驗項目
代工廠自主檢驗	1.微生物(大腸桿菌群、大腸桿菌、總生菌數等) 2.塑化劑等化學檢驗 3.重金屬檢驗
第三方公證單位檢驗	1.微生物(大腸桿菌群、大腸桿菌、總生菌、綠膿桿菌、金黃葡萄球菌等) 2.塑化劑、三聚氰胺、介面活性劑、著色劑、甲醛、螢光劑等 3.農藥檢測 4.重金屬

2.4 營造顧客信賴的好藥局

大樹現為全台最大處方婦幼藥局，於此健康產業中最需要的就是擁有專業知識的人員，大樹具備一套完善之教育訓練規劃，自新進夥伴培訓、在職訓練課程、主管管理職能訓練等均有完整之訓練課程(如企業文化、服儀管理、溝通技巧、專業商品介紹及客訴處理等)，以提升門市銷售人員之專業醫療知識及素養。

大樹透過各門市店主管每日例行檢查，及各區域督導每周巡店檢視，針對門市服務(service)、品質(quality)、清潔(clean)、管理(manage)進行檢核，以找出異常缺失進而改善，讓消費者擁有更優質的專業服務。



探詢

- 提出問題
- 了解需求



反應

- 積極聆聽
- 表示理解



告知

- 採取措施
- 顧客信賴

● 客訴處理流程



大樹的經營理念是「值得您信賴的藥局」所以解決顧客健康的需要是我們的核心價值，面對各式各樣的客戶、不同的健康需求，門市伙伴除必需要具備完整的專業知識外，更要有無比的耐心傾聽客戶的煩惱，為客戶提供最佳方案，於是在2014年通過經濟部商業司的優良服務(Good Service Practice)認證，獲得如此殊榮都是門市伙伴及總部同仁努力的結果。



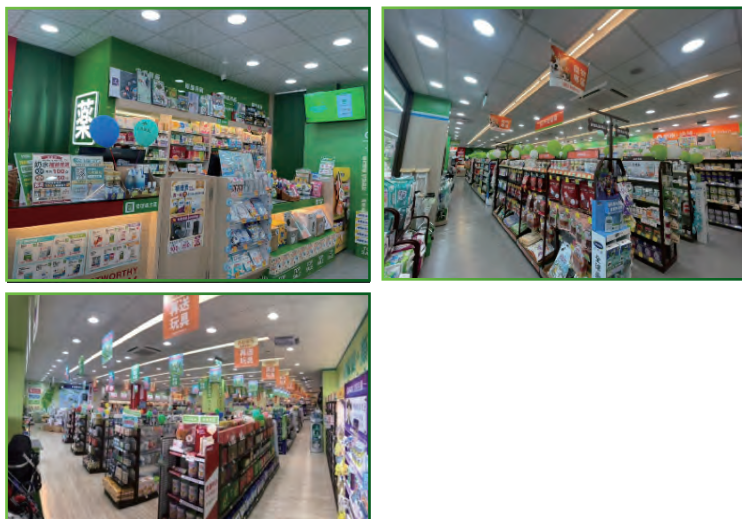
● 商品標示

大樹要求供應商所提供之商品，均需符合商品標示法之規範，務必使消費者能夠正確使用且確保安全無虞。

採購人員及各區域督導會不定期檢示商品標示，若有疑慮會要求供應商再作確認並具體改善之；門市人員亦會不定期巡視商品貨價卡標示，並依照商品採購暨行銷部之特價活動，定期更換對應之貨價卡，讓消費者可清楚辨別商品品名、規格、售價，以保障消費者權益。

● 門市環境及安全措施

大樹自2001年成立以來，為提供消費者便利的購物環境亦能配合公司企業形象識別，一直持續優化門市軟硬體的設計，現已推出第五代店型。大樹的展店部門不定期維護各門市設備及執行相關安全衛生檢查業務，各門市同仁平時亦透過教育訓練宣導公共安全及消防注意事項，大樹並為消費者投保公共意外險600萬元，以保障消費者於營業處所內發生意外之事故。



❖ 空間與硬體設施

- 門市空間明亮、整潔
- 流暢的購物動線
- 商品擺設整潔並依各年齡層之消費者使用習慣陳列
- 特賣商品說明標示易於辨識

❖ 門市消防安全設施

- 各門市依相關建管及消防法規規定配置消防栓、滅火器、排煙閘門、火災廣播主機等設備，由展店部定期安排廠商檢驗維護。



❖ 無障礙設施

- 考量弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙者及老年人的需求，調整門市環境及安全措施。

● 門市管理

A

平時持續透過各區域區督導及每家藥局之店長負責督導門市店務管理是否依循大樹所訂之管理規範守則執行，並列入KPI指標予以評估。每月份區督導將各總部部門要求巡檢事項完成彙總後，回報營業部追蹤改善。

B

安排神秘客不定期稽查門市，針對顧客服務、專業知識、產品瞭解程度及售後服務等來檢視同仁是否符合標準，以提升服務品質。

C

每月召開一次以上店長會議及二次以上區督導績效會議，檢討單店經營績效及分析各區域營運情形，藉以檢視門市管理是否有無異常。

● 消費者權益保護

大樹尊重消費者權益，消費者的回饋是令大樹進步的重要因素，大樹特設立一消費者服務專線及消費者服務信箱由專人服務。經由專線及信箱接收到的反應，大樹均會記錄後依照所發生之門市及其區域分類後，請單位主管立刻進行了解及處理，待結案後將處理情形記錄之，以作為其他門市管理應檢討問題之依據。

● 聯絡方式

消費者服務專線0800-678-222

消費者服務信箱gtservice@greattree.com.tw

2025年消費者服務專線總計接獲38,214件來電，每月平均服務3,185位消費者，大樹會依據消費者的消費體驗回饋作為調整的方向。

年度	消費者服務總收案量	讚美
2025年(註)	38,214	33
2024年	13,099	35
2023年	13,313	28

註：係因公司組織調整，自2025年將電商客服整併所致。

大樹於2025年並無違反消費者權益的法規(消費者保護法、個資法、公平交易法)，而遭主管機關裁處之情形，亦無侵犯顧客隱私之投訴，未來也會恪盡個人資料保護之責。

● 榮耀與肯定

2026年《天下雜誌》2000大調查結果，在服務業總排名中，大樹獲得117名，位居醫藥與保健服務類中排名第1名。

大樹一路走來始終專注於「真誠、專業、共享」的核心價值持續前進，經過夥伴們的多年努力，也漸漸被消費者及各方專業機構肯定，有了這些支持，大樹將在往後更有信心可以提供消費者更優質及安心的專業服務。

受評年度	排名	營業收入 (億元)	營收成長率 (%)	稅後盈餘 (億元)	獲利率 (%)
2025年	117	188.96	9.39	6.00	3.18
2024年	124	172.74	7.00	6.81	3.94
2023年	122	161.44	10.84	6.66	3.94

《天下雜誌》2000大調查 – 服務業排名



2.5 產品安全管理

重大主題	產品與服務
對公司的意義	提供客戶優質且安全的產品，以及完善的服務，是大樹相當重要的課題。
政策 / 承諾	公司依循相關法規，落實產品安全，保障客戶權益。
短期目標	強化客戶滿意度調查機制，以提供更貼近客戶需求的產品與服務。
中長期目標	投入各項國際標準認證的維持與優化作業。
當年度投入資源 / 具體成果	1.產品檢驗相關費用投入7,692,992元 2.提供客戶諮詢與申訴管道，確保客戶意見能得到及時的回應與處理 3.加強內部訓練，以提供客戶更完整的服務
負責部門 / 申訴機制	商品採購暨行銷部
評估機制 / 成果	2025年大樹自有品牌，未有產品因違反食品安全衛生法、標示相關法規及行銷傳播相關法規之重大違規事件而遭下價及回收的產品。

因近年來台灣食品與藥品相接發生重大事故，以致消費者對市場上所販售的商品皆不安心，為使消費者在大樹營業門市消費時能安心購買，故與大樹合作之供應商都有簽訂「供應商合作合約書」且提報新品時必須提供商品一年內第三方公正檢驗單位之檢驗報告並提供商品「產品責任險」，以保障消費者權益。

大樹之加盟藥局於2014年間曾因販售超過保存期限醫師藥師藥劑生指示藥品事件，大樹已分別於物流部及門市藉由電腦系統控管或門市員工定期檢視各商品有效使用期限以確保陳列販賣之商品皆為在效期限內，並不定期實施稽核抽查以確保產品品質，以防止相同事件再度發生。

整體而言，大樹除了已制訂相關之檢核機制外，若供應商之商品發生瑕疵，大樹亦將於第一時間回收下架有問題之商品並接受消費者退換貨，以及代消費者向供應商追償其損害金額，以保護大樹及消費者之購買權益，例如：大樹於先前衛生署公告塑化劑污染之商品時，曾主動登報告知消費者願協助辦理退費或於大樹門市留有消費紀錄者也會由門市人員主動聯絡；以「值得您信賴的藥局」作為長久以來大樹維持的基本信念，承諾日後持續努力嚴格為消費者把關，以維持與顧客之間的良好誠信。

● 門市品質保證作業流程

近年來由於食安問題層出不窮，大樹秉持著為消費者把關的食安守門員，已爆發問題之產品，大樹為服務廣大消費者，非在大樹購買之商品，大樹義務為消費者回收問題商品，提供消費者最便利的退貨方式。

門市自主檢查：門市人員每日檢查產品之效期及外觀，若有近效(效期少於六個月)或是外觀有瑕疵者，除立即下架外，即時透過效期清查程式回報總部，由總部彙整後要求全門市及物流部清查，並依商品效期及供應商合約，判斷是否退回予供應商、報廢或是列為福利品出售予員工等各處理方式。

消費者退貨：門市收到消費者退貨，即會調撥回至總倉，並聯繫廠商做回收作業。

● 產品檢驗

主要產品類別	類別說明	檢測項目	2025 營收佔比	2024 營收佔比	2023 營收佔比
婦嬰用品	嬰兒奶粉、尿布、孕婦及嬰兒用品	金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、防腐劑及重金屬等	33.91%	34.75%	35.86%
保健藥品	保健食品、藥品	金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、防腐劑及重金屬等	27.92%	27.42%	27.09%
健保處方藥品	處方箋調劑藥品	藥品來源均為我國核准且合法製藥廠所製藥品，藥品在上市前製造商必須通過CMC規範，並由合格藥師收受醫師開立處方箋調劑使用。	16.63%	15.75%	14.57%
健康照護用品	成人營養品及尿布、醫材用品、美容保養品	金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、防腐劑、重金屬及塑化劑等	14.93%	15.96%	16.64%
其他	居家生活用品、食品	金黃色葡萄球菌、沙門氏菌、防腐劑、重金屬及塑化劑等	6.61%	6.12%	5.84%



公司治理

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

3.1.2 董事持續進修情形

3.1.3 董事會自我(或同儕)評鑑

3.2 功能性委員會

3.3 內部稽核

3.4 法規遵循

3.5 資訊安全



值得您信賴的藥局

3.1 治理實務

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；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。

本公司建立公司治理制度，除了應遵守法令及章程之規定，暨與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範事項外，應以維護股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度為原則。

● 維護股東權益

A 設置投資人專區

大樹於官方網站設置投資人專區，提供關於公司治理之各項規章、財務資訊、歷年董事會及股東會等相關訊息，以協助股東了解公司營運概況。

(<https://www.greattree.com.tw/article-page/investor>)

B 發言人制度

大樹委由股務代理機構「台新綜合證股份有限公司股務代理部」專責處理股東之問題及建議。公司並設有發言人及代理發言人溝通專線，都是大樹與股東間直接溝通的橋樑

- 發言人：副總經理 盧山峰
- 代理發言人：財務部協理 吳淑宜
- 投資人服務專線：03-4333123
stock@greattree.com.tw

此外，本公司每年不定期召開兩次以上法人說明會，並隨時處理投資人相關問題，以確保投資人對公司財務業務資訊有充分詢問及瞭解之權利，於2025年共受邀參加2場法人說明會，相關資訊都依規定揭露於公開資訊觀測站及本公司官方網站投資人專區。

C 電子投票

大樹於2016年上櫃時，即配合主管機關推動實施電子投票制度，提供股東多元的議事表決管道，充分讓股東行使其權利，提升公司治理成效。2025年股東常會電子投票率達57.14%，整體出席率達60.59%。

大樹基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，特訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，要求董事會成員與管理階層之行為符合道德標準，更規範大樹同仁於執行業務時應避免從事其他違反誠信、收受不正當利益、不法或違背受託義務之行為。大樹指定人力資源暨教育訓練部為專責單任，透過不定期誠信政策宣導及內部教育訓練，亦設置外部檢舉及內部申訴信箱提供利害關係人溝通與舉報機制，以期員工確實自律遵循。

● 尊重利害關係人權益

大樹於公司官方網站設置一「投資人專區」，其中於「利害關係人專區」網頁中設有股務暨投資人、客戶服務專區、供應商專區、員工專區及檢舉信箱由所屬負責人員回應利害關係人所關切之議題。(https://www.greentree.com.tw/article-page/stakeholder)

● 提升資訊透明度

大樹為在台股票市場公開交易之上櫃公司，為提升資訊透明度，特於以下專區可取得公司各項揭露資訊：

 公開資訊 觀測站	●各項重大決議(提供中英文訊息) ●每月營收 ●財務報表(含英文年度財報) ●股東會年報、開會通知書、議事手冊(含中英文版) ●永續報告書 ●法人說明會(說明會簡報) ●各項依法令規範應揭露事項
 公司官方網站 投資人專區	●公司治理(提供公司基本資料、公司章程與重要作業程序及法人說明會等訊息) ●企業組織 ●財務資訊(提供每月營收及每季財務報告) ●股東專欄(更新股東會相關資訊) ●利害關係人專區(提供利害關係人聯絡資訊)

大樹的公司官方網站設有公開聯繫之方法及資訊，歡迎任何與本公司攸關的利害關係人及消費者得以直接與本公司取得聯繫及溝通。(https://www.greentree.com.tw/article-page/stakeholder)



3.1.1 董事會

職稱	姓名	兼任其他公開發行 公司獨立董事的家數	具備產業、ESG相關背景 / 經驗
董事長	禎翰投資有限公司 代表人：鄭明龍	0	商務、資產管理、營運管理、營運判斷能力、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場、領導、決策
董事	益鼎生技創業投資股份有限公司 代表人：沈立平	0	商務、學術、資產管理、會計、財務金融、營運管理、會計及財務分析、營運判斷能力、經營管理、產業知識、國際市場、領導、決策
董事	陳鴻儀	0	學術、營運判斷能力、產業知識、國際市場、領導、決策
董事	盧山峰	0	學術、營運管理、營運判斷能力、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場、領導、決策
董事	豪成投資股份有限公司 代表人：葉士緯	0	營運判斷能力、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場、領導、決策
獨立董事	劉天道	0	商務、學術、資產管理、會計、財務金融、營運判斷能力、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、領導、決策
獨立董事	郭代瑛	0	學術、營運判斷能力、經營管理、產業知識、國際市場、領導、決策
獨立董事	王杏文	0	商務、法律、財務金融、營運判斷能力、會計及財務分析、領導、經營管理、產業知識、國際市場、決策
獨立董事	潘敏雄	0	學術、營運判斷能力、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場、領導、決策

董事會為大樹最高治理機構，負責企業經營方針與專業經理人之選用，大樹於2023年股東會進行董事改選，董事會包含董事長及獨立董事共 9 位，每屆任期 3 年，採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任之，並至少每季召開一次董事會。董事會9位成員背景多元，其中1席為女性董事，成員包含專業藥師、藥學相關系所校長及教授、執業會計師及於各行業具備豐富商業經驗之董事及獨立董事，可提升大樹經營決策品質。2025年度大樹共召開6次董事會，平均出席率高達96.30%。董事會每年定期評估簽證會計師之獨立性，本公司亦定期為董事們購買責任保險，並定期檢討保單內容，提報董事會。2025年向富邦產物保險股份有限公司續保董事責任險，投保額度為美金1,000萬，續保起訖日期自2025年10月21日起至2026年10月21日止，以強化股東權益之保障。

多元化統計 / 年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	8	88.89%	8	88.89%	8	88.89%
		女	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
	年齡	未滿50	4	44.45%	4	44.45%	3	33.34%
		50~60	3	33.33%	3	33.33%	3	33.33%
		60以上	2	22.22%	2	22.22%	3	33.33%
	學歷	研究所	5	55.56%	5	55.56%	5	55.56%
		大專	4	44.44%	4	44.44%	4	44.44%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

大樹之董事會依據董事會議事規則，若董事會成員中對於董事會所決議事項中有與其自身或其代表之法人有利害關係者，於討論與表決時應予迴避，著重管控利益衝突之風險。

3.1.2 董事持續進修情形

為使董事於任內持續充實新知，大樹每年不定期安排董事進修，進修內容包括公司治理及相關法規等課程，將逐漸納入環保及社會面課程，以使全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之每年度應達成進修時數，2025年董事們所參與的相關訓練課程如下：

課程日期	主辦單位	課程名稱	時數	人次
2025.05.09	社團法人中華公司治理協會	企業如何防範貪腐 – 案例分析	3	9
2025.11.10	社團法人中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰	3	8
2025.12.24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	年報 ESG 申報到永續揭露法令遵循之整合實務解析	3	1



3.1.3 董事會自我(或同儕)評鑑

本公司已於2020年11月10日董事會決議通過修訂「董事會績效評估辦法」每年執行董事會、功能性委員會(含審計委員會、薪酬委員會)及個別董事成員之自我績效評估。為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，每年度由公司內部自行進行下列之自行評估外，另每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

評估週期	每年執行一次			
評估期間	2025年1月1日至2025年12月31日			
評估範圍	董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估			
評估方式	董事會內部自評、董事成員自評及同儕評估			
評估內容	董事會績效評估： ●對公司營運之參與程度 ●提升董事會決策品質 ●董事會組成與結構 ●董事的選任及持續進修 ●內部控制	董事成員績效評估： ●公司目標與任務之掌握 ●董事職責認知 ●對公司營運之參與程度 ●內部關係經營與溝通 ●董事之專業及持續進修 ●內部控制	薪酬委員會績效評估： ●對公司營運之參與程度 ●薪酬委員會職責認知 ●薪酬委員會決策品質 ●薪酬委員會組成及成員選任 ●內部控制	審計委員會績效評估： ●對公司營運之參與程度 ●審計委員會職責認知 ●審計委員會決策品質 ●審計委員會組成及成員選任 ●內部控制

本公司上述各自我評鑑績效評估滿分為5分，2025年度董事會之績效評估、董事成員績效評估、薪酬委員會及審計委員會績效評估得分別為4.77、4.79、4.94及4.94，其評估結果顯示董事會與經營團隊均有良好互動，整體運作情況完善，尚符合公司治理要求，其績效評估結果將納入董事續任參考之一。



● 董事會外部評鑑

2024年11月本公司委任致遠國際管理顧問股份有限公司執行外部董事會效能評估，該機構執行委員出具獨立性聲明其本人、配偶與其二等親內，均未擔任本公司之重大影響之職務與本公司無直接或間接之重大財務利益亦無業務往來及重大饋贈，具備獨立性。分別就以上述表列之構面以問卷及實地訪談方式評核，經外部專業獨立機構評估後，認為本公司董事會已依據相關法令及公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會均能有效運作，經評估結果為優良。

	評估內容	評估結果
董事會	●對公司營運之參與程度 ●提升董事會決策品質 ●董事會組成與結構 ●董事的選任及持續進修 ●內部控制	優良
功能性委員會 (審計、薪酬)	●對公司營運之參與程度 ●功能性委員會職責認知 ●提升功能性委員會決策品質 ●功能性委員會組成及成員選任 ●內部控制	優良
董事會成員	●公司目標與任務之掌握 ●董事職責認知 ●對公司營運之參與程度 ●內部關係經營與溝通 ●董事專業及持續進修 ●內部控制	優良

3.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

● 審計委員會運作情形

委員會組成及主要職權	2025年運作情形
現由 4 位獨立董事組成，並推選劉天道獨立董事擔任委員會之召集人。	第二屆審計委員會，於2025年共計召開 5 次，委員會成員出席率為95%
本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的： ●公司財務報表之允當表達。 ●簽證會計師之選(解)位及獨立性與績效。 ●公司內部控制之有效實施。 ●公司遵循相關法令及規則。 ●公司存在或潛在風險之管控。	2025年計有 2 次內部稽核主管定期與審計委員會溝通稽核報告結果。 2025年計有 2 次簽證會計師報告財務報表核閱及查核結果。
本公司內部稽核主管定期與審計委員會溝通稽核報告結果，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。	2025年並無特殊狀況

● 薪資報酬委員會運作情形

委員會組成及主要職權	2025年運作情形
現由 4 位獨立董事組成，並推選劉天道獨立董事擔任委員會之召集人。	第四屆薪酬委員會於2025年共計召開 3 次，委員會成員出席率為91.67%
本委員會之運作，依本公司薪酬委員會組織規程第七條規定，忠實履行下列職權並就下列事項作成建議，提交董事會討論： ●定期檢討組織規程並提出修正建議。 ●訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之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、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。	2025年並無董事會否決委員會決議或該等委員對於董事及經理人之報酬案提出反對或保留意見情事。

● 薪酬政策

公司章程載明當年度如有獲利，應提撥百分之三至百分之十為員工酬勞，不高於百分之五為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前述員工酬勞分配總數額中應提撥不低於百分之五十為基層員工分派酬勞。員工酬勞得以股票或現金為之，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工。

本公司年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款，彌補以往虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達本公司資本總額時，不在此限，並依法令或主管機關之規定提列或迴轉特別盈餘公積，就其餘額加計以前年度累積未分配盈餘後，作為可供分配盈餘，由董事會擬定盈餘分配案，提請股東會決議後分派股東紅利。

上述分派股息及紅利之全部或一部分如以發放現金之方式為之，應授權董事會以三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數同意後為之，並報告股東會，不適用應經股東會決議之規定。

3.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。大樹依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，大樹依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，有關稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

大樹除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據；再者，大樹為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，2025年度稽核人員及稽核代理人受訓共2人次合計24小時。

大樹透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行50項稽核作業，稽核符合率達96%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

● 稽核流程圖



3.4 法規遵循

大樹於2025年度並無違反環境及產品標示等方面法規遭主管機關開罰之紀錄。

法規遵循為企業經營之根本，大樹公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署勞動契約書(包含誠信條款)之外，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，大樹公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來大樹公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，大樹公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求集團各公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；為預防及避免公司違反公平競爭行為、反托拉斯法規而遭受處罰特訂定相關行為守則，作為公司管理階層及從業人員從事商業行為時之行為準則，降低面臨違法風險。以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，大樹公司根據法令及公司內規，由法務室及其他權責部門合作，定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

大樹公司整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。

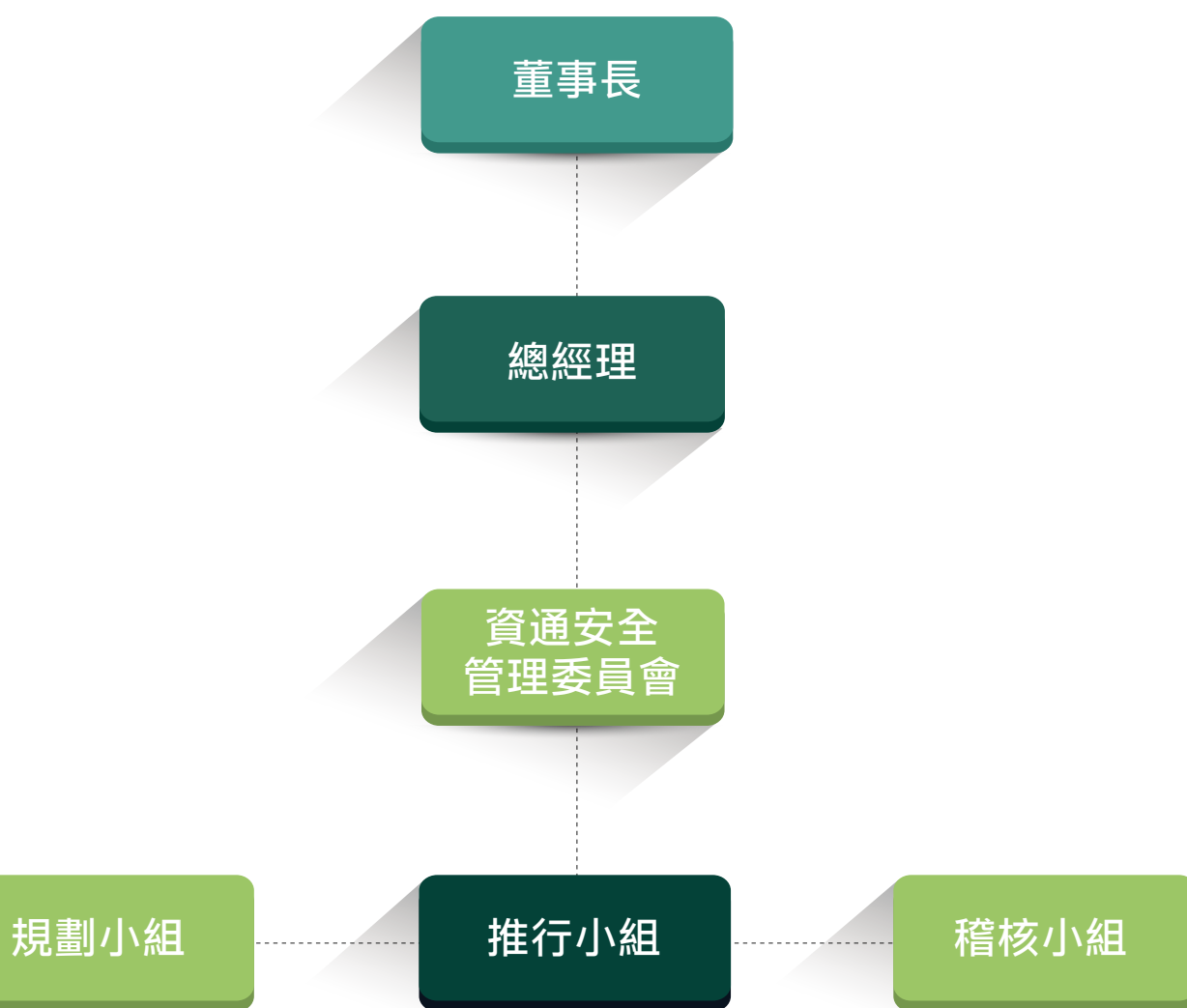
3.5 資訊安全

重大主題	資訊安全
對公司的意義	高度資訊化時代，資訊安全成為企業需面對的重大課題，透過資訊安全政策的落實，保障公司、供應商及客戶的隱私，以確保企業營運不中斷，也能獲得上下游的信賴。
政策/承諾	公司相當重視資訊安全，承諾落實資訊資產的保護與管理，確保營運持續、資料正確性與客戶隱私權益。
短期目標	1.員工資訊安全相關教育訓練每年1小時。 2.零重大資安事件。
中長期目標	1.持續維持ISO 27001認證。 2.取得ISO 27701隱私資訊管理系統。 3.零重大資安事件。
當年度投入資源/ 具體成果	1.2024年取得ISO 27001資訊安全管理系統認證，2025年持續由驗證機構定期監督審查。 2.2025年委由外部資安廠商執行安全健檢(弱點掃描、滲透測試、社交工程演練等)。 3.資訊部定期召集各部門主管審視公司資安治理政策，並定期向董事長報告資安治理概況。本公司於2025年投入總計超過新台幣10,000,000元以強化資訊安全。
負責部門/申訴機制	資訊部
評估機制/成果	1.當年度投入資源及項目執行成果。 2.總公司及門市2025年部份檔案遭受勒索軟體加密，已及時將問題之檔案以及網路做出資安防護以及阻斷，對本公司消費者個人資料安全、財務及業務無重大影響。

● 資訊安全管理

在高度數位化的時代，資訊安全已成為企業營運不可忽視的重大議題。為確保企業資料資產的完整性、可用性與機密性，本公司高度重視資訊安全治理，致力於建立完整且具韌性的資安管理體系，保障公司、供應商及客戶的資訊安全，並維持營運持續性與產業信賴。

本公司設立資訊安全委員會，由副總經理擔任主任委員，負責統籌資安政策、推動資安專案及資安風險管理。委員會每年至少召開一次會議，檢視公司資安現況，盤點潛在風險，並審視相關管理機制與作業規範。公司承諾持續強化資安防護、保障客戶隱私權與資料正確性，並落實ISO 27001資訊安全管理系統與ISO 27701隱私資訊管理系統的規範。



●資安管理措施

本公司建構多層次的資安防護網，涵蓋以下面向：

- 實體與系統控管：對機房、作業電腦、行動裝置、門禁系統與網路進行全面控管，執行每日資料異地備份，確保資訊資產災後復原能力。
- 資訊防護：針對機密資訊採加密處理，並即時更新防毒軟體；定期進行弱點掃描、滲透測試、帳號清查與社交工程演練。
- 資安演練：2025年模擬情境辦公室發生停電，確認 UPS 供電與設備（伺服器、網路設備）之運作狀態，清查並記錄設備受損或異常情形；確認復電時間；於電力恢復後，依序重啟並驗證各項設備與系統狀態符合完整性與可用性。
- 專案推動：年度共執行9項資安專案，並定期向董事長報告資安治理成果與資源配置狀況。

●資訊安全投入

為提升員工資安意識，公司每年辦理資安教育訓練，2025年共計3,988人次參與，平均每人受訓1小時。不定期於內部網路推動資安宣導，並執行社交工程演練以強化員工對潛在資安威脅的應變能力。2025年公司投入逾新台幣1,000萬元於資訊安全建設，公司於2024年取得ISO 27001認證，2025年持續由驗證機構定期監督審查。全年資訊部門亦主導與外部資安顧問合作，完成全面資安健診（含弱掃、滲透測試與社交工程演練）。

資訊安全績效方面，2025年發生部份檔案遭受勒索軟體加密，已於第一時間將問題之檔案以及網路做出資安防護以及阻斷，對本公司消費者個人資料安全、財務及業務無重大影響，且未接獲任何內外部利害關係人之申訴。各項自訂KPI均已達標，包括：

- 資安事件演練完成
- 社交工程演練點擊率低於10%
- 人均受訓時數達標
- 資安稽核無重大缺失

同時，公司於第十二屆公司治理評鑑(評鑑年度2025年)中，在「資訊安全」評分項目獲得正面肯定，展現資安管理之實質成果。



大樹愛地球

4.1 環境管理

4.2 節能減碳

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理



值得您信賴的藥局

4.1 環境管理

大樹為醫療通路業，並非能源密集產業，相對該等產業其能源消耗情況非立即性的顯現，依據世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)2018全球風險報告指出，近三年來的全球風險，不論是衝擊規模或發生的可能性，環境風險占前五大風險(環境風險、科技風險、經濟風險、地緣政治風險及社會風險)比例最高，主要為極端氣候與天然災害。因極端溫度以及二氧化碳排放量不斷提高，不斷損害地球，身為地球公民的一份子，大樹意識企業應擔負環境永續的責任，在追求財務及營運績效的同時，也需更加注重環境保護。

大樹為零售通路業者，水源主要來自台灣自來水公司，用水目的為一般生活用水，總部及各門市用水僅供員工及部分消費者使用，使用後汙水均同城市廢水處理後排放至河川及海洋。

用電方面係為總部辦公室及各門市所需之照明、空調及部分商品需使用之冷藏設備，雖非能源密集產業，但大樹仍於日常營業中持續推動能源管理。

大樹環境管理政策主要有以下方向：

- 因應無紙化作業，提高營運效率，推動E化平台作為請採購作業方式，各門市均已使用電子發票以及信用卡簽單改為電子簽名，減少非必要紙本輸出，簡化帳務流程且多以系統面執行，總公司如薪資明細及員工請假出勤紀錄均採電子化，三節禮券改以匯款方式發放，推廣線上DM之使用，以減少紙本DM的印刷。
- 空調設備陸續更換變頻冷氣裝置降低水塔式冷氣之使用及善用風扇節能。
- 門市照明設備陸續更換節能燈具並宣導節能理念，以減少碳排放量。
- 展店部門定期檢視總部及門市的給水與排水設備，即時發現異常損壞並即時修復，以減少水資源浪費。
- 門市總部同仁節能自我管理。



4.2 節能減碳

全球暖化日趨嚴重，能源與氣候變遷已是全球共同面臨的首要議題，大樹為了有效利用能源，成立跨部門的節能團隊，除建立節能績效指標並提出可執行之節能方案，藉由驗證節能方案績效以有效降低能耗。本公司能源為外購電力。

能源耗用量&溫室氣體排放量			
項目	2023年	2024年	2025年
用電量 (度)	17,518,325	19,914,268	20,684,045
能源耗用量(GJ)	63,077.3219	71,704.2692	74,475.96484
溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	8,654.0526	9,439.3630	9,804.2373

能源密集度&排放強度			
項目	2023年	2024年	2025年
營業收入(百萬)	16,143.701	17,274.254	18,895.916
能源密集度(GJ/百萬)	3.9072	4.1509	3.9414
排放強度 (公噸CO ₂ e /百萬)	0.5361	0.5464	0.51885

有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含台灣部分門市、總部及物流等營業據點，統計詳如下表：

類別	項目	2024年耗用量(GJ)	2025年耗用量(GJ)
直接能源(A)	柴油	152.4295	198.8905
	汽油	147.6972	298.6013
間接能源(B)	外購電力 (不含再生能源)	71,704.2692	74,475.9648
非再生能源(C)	(A)+(B)	72,004.3959	74,964.4567
再生能源(D)	採購	-	-
總能源(E)	(C)+(D)	72,004.3959	74,964.4567
再生能源百分比(F)	(D)/(E)	-	-

隨著門市成長，所使用之照明設備及空調設備所產生的碳排放量亦隨之增加，大樹於2025年全面推動總部辦公室、全台門市賣場全面採用LED高效能節能燈具；以及門市招牌定時器開關設定，有效降低耗能。展店部與時俱進的透過門市店型改裝，特為新店型購置環保節能照明燈具及使用變頻冷氣，除了為消費者打造更舒適購物空間，亦有助減碳環保。

經檢視大樹現有門市改裝節能設備之門市店數，已將全台門市空調設備導入高效能變頻式空調機組，於總部搭配空調面板分區控制及定時開關機設定，大樹將會持續配合政府政策積極推動各項節能方案，以減少營運對環境所造成的影響。

大樹持續執行綠色採購政策，優先採購綠色或租賃具有節能、環保標章之商品，2025年綠色採購總金額5,982,631元，獲得桃園市政府114年民間企業及團體綠色採購績優獎的鼓勵。



● 節能管理措施

除了展店部積極對於節能設備的使用提升外，大樹亦針對門市及總部同仁節能自我管理，其作業內容如下：

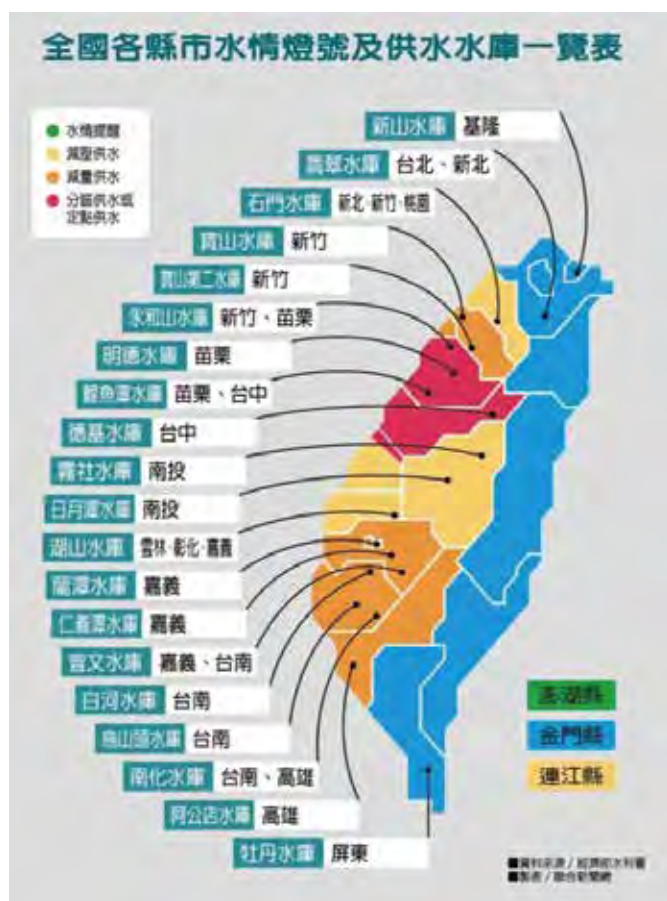
- 門市晨間騎樓燈關閉
- 門市冷氣出風口及濾網每週定期清潔，維持冷氣運作效率
- 門市騎樓、招牌燈能夠依季節進行定時器調整
- 門市補貨後應立即關閉冷藏櫃，避免耗能
- 總部及門市同仁離開會議室、洽談室、哺乳室及員工休息室應隨手關燈及冷氣空調
- 根據氣候調整室內溫度（設定標準溫度為25-27°C）
- 總部午間休息應關閉電燈
- 總部各樓層裝置窗簾阻絕日照，降低空調耗能
- 各用水電設備旁設置警示提醒標語，強化同仁節約用電習慣



4.3 水資源管理

大樹藥局門市取水於台灣自來水公司、臺北自來水辦事處等，消耗及排放水皆使用於民生用水(飲用水、地面清潔、洗手槽、廁所等)，並無製程用水及製程廢水產出，本年度並無發生因本公司營運取水而受顯著影響的水源。為因應氣候變遷與水資源日趨減少的狀況，本公司逐步導入節水設備與行為引導措施，以降低民生用水消耗：

- 1.於2025年全面布達，店面及公共區域清潔作業採集中式清潔及，並將清洗之汙水於馬桶沖水時使用，減少不必要用水。
- 2.總部部分樓層及部分門市，使用省水式水龍頭，減少不必要用水。
- 3.於2025年全面布達員工，宣導與告示牌提示，強化節水意識。



水資源耗用量			
項目	2023年	2024年	2025年
取水量(ML)	4.4015	5.2106	5.3101

4.4 廢棄物管理

本公司非廢棄物產出大戶，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，委由大樓管委會集中處理，無事業廢棄物及有害事業廢棄物產生。

廢棄物產生量以環境部統計處公布資料112年人均一般廢棄物產生量平均1.359公斤/日、113年人均一般廢棄物產生量平均1.382公斤/日及114年人均一般廢棄物產生量平均1.377公斤/日，搭配員工人數、每個工作日以12小時計、該年上班天數（該年總天數-人事行政局公佈之休假天數）等資訊估計之。

生活廢棄物處理	
減量【Reduce】	減少辦公室之垃圾量，例如紙類減量，減用紙杯
再利用【Reuse】	辦公室用品使用後可有其他用途或重複使用，例如二手紙回收雙面列印
回收再生【Recycle】	將辦公室使用過之物品，全面收回，並做有效分類，如：廢電池、廢紙、鐵鋁罐
再修復【Repair】	辦公室堪用品可修復後再使用，減少資源之浪費，節省採購之費用
拒絕使用【Refuse】	推動辦公室綠色消費，不購買、不使用對環境有污染及無環保概念之物品

生活廢棄物產出量			
項目	2023年	2024年	2025年
生活廢棄物總量(公噸)	380.0131	424.0586	480.5730





員工關懷與社會參與

5.1 人才永續

5.2 友善職場

5.3 社會參與



值得您信賴的藥局

5.1 人才永續

大樹重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；大樹還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；此外，大樹落實職業安全衛生管理制度，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，大樹除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

● 人權政策

大樹平等對待員工，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。大樹重視員工權利，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。大樹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，大樹遵循勞動人權法令，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，大樹建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、員工可透過總經理信箱提出檢舉，由總經理辦公室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，大樹並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

大樹於2025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，並透過ESG稽核確保符合政策要求，近三年度稽核並無發現營運據點或者供應商使用童工的事件。
- 本公司透過人權政策要求及供應商不得強迫或強制勞動，並透過申訴管道、ESG稽核確保符合政策要求，近三年度營運據點與供應商皆無強迫或強制勞動事件。

●員工統計

大樹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
台灣	32	32	100%

統計/年度	男	女
總數	28	4
當年度高階主管性別比例	87.50%	12.50%

註：高階主管定義為本部長管理職含以上。

統計/年度		2023		2024		2025	
員工總數		2,246		2,461		2,628	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	413	0	463	0	497	0
	女	1,833	0	1,998	0	2,131	0
地區	台灣	2,246	0	2,461	0	2,628	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	269	144	279	184	307	190
	女	1,705	128	1,838	160	1,939	192
地區	台灣	1,974	272	2,117	344	2,246	382

註：大樹近三年皆無非員工的工作者。

多元化統計/年度				2023		2024		2025	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	273	12.15%	321	13.04%	354	13.47%
			女	1,435	63.89%	1,565	63.59%	1,686	64.16%
		年齡	未滿30	945	42.07%	1,006	40.88%	1,125	42.81%
			30以上 未滿50	754	33.57%	864	35.11%	899	34.21%
			50以上	9	0.40%	16	0.65%	16	0.61%
		學歷	研究所	18	0.80%	29	1.18%	25	0.95%
			大專院校	1,389	61.84%	1,484	60.30%	1,572	59.82%
			其他	301	13.40%	373	15.16%	443	16.86%
	間接	性別	男	140	6.23%	142	5.77%	143	5.44%
			女	398	17.72%	433	17.59%	445	16.93%
		年齡	未滿30	211	9.39%	196	7.96%	203	7.72%
			30以上 未滿50	314	13.98%	365	14.83%	370	14.08%
			50以上	13	0.58%	14	0.57%	15	0.57%
		學歷	研究所	35	1.56%	40	1.63%	58	2.21%
			大專院校	434	19.32%	469	19.06%	469	17.85%
			其他	69	3.07%	66	2.68%	61	2.32%

註：以當年底（12/31）的員工總數為準。

●人才培育

重大主題	人才培育
對公司的意義	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，建立「大樹藥局」的專業品牌價值，拉大與競爭對手之差異。
政策/承諾	公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。

重大主題	人才培育
短期目標	1. 新進人員職能受訓率達100% 2. 每年後勤及門市同仁平均訓練時數分別達5小時及22小時以上 3. 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 4. 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 5. 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展
中長期目標	1. 新進人員職能受訓率達100% 2. 每年後勤及門市同仁平均訓練時數分別達10小時及30小時以上 3. 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 4. 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 5. 精進員工及主管的專業技術及管理能力的
當年度投入資源/ 具體成果	1. 檢視領導職能：2025年 重新檢視領導職能模型，與公司主管進行溝通、對焦主管發展方向。 2. 大樹企業大學學習平台：強化使用者體驗與便利性，有實體與線上學習課程。 3. 提高全體員工法律遵循，2025年舉辦三場線上課程，強化全體員工法治觀念。 4. 鼓勵員工參其職務所需之技能報名參加外訓，公司給予費用補助。 5. 每年至少舉辦兩場團隊共識營課程，安排基層主管級以上參加，除了邀請合作廠商提供專業課程分享，更透過課程設計提升團隊凝聚力及執行力，2025年舉辦四場，共1,463人次參與。
負責部門/申訴機制	管理部/營業部
評估機制/成果	1. 每年人均受訓時數達標。 2. 課後滿意度調查。 3. 技術專業學科考試。 4. 管理行為觀察及評估。

對大樹來說，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，因此大樹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。

大樹為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。大樹積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。

訓練類別	說明
提升員工職能訓練計畫	●建置內部講師制度提升實務經驗傳承、盤點職能需求並結合公司年度目標設計各部門在職訓練OJT、建構從新人到高階的訓練體系(新進訓練、職能養成、進階能力、儲備幹部、接班梯隊)
繼續就業協助 (退休或終止勞雇關係)	●離職員工：就業媒合、職涯諮詢、簡歷健檢、職位異動、技能不符-再訓練 內部轉調、提供學習資源 ●高齡或退休準備：第二職涯諮詢、轉任專業顧問

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數		27.37	18.84	27.45
依性別分類	女	28.08	19.33	20.57
員工平均受訓時數	男	22.45	15.12	19.32
依類別分類	直接	34.44	23.13	24.44
員工平均受訓時數	間接	6.23	5.03	1.56

註：門市直接人員佔員工總數約82%，因應門市展店需求人力的增加，2025年門市直接人員的通識線上課程及專業線上課程是導致每名員工平均受訓時數增加之主因。

相較於2024年將訓練資源集中深化間接人員的行政文書能力(簡報技巧、EXCEL)；2025年將訓練重點著重於門市直接人員之基礎訓練(通識線上課程、專業線上課程)。

5.2 友善職場

● 薪酬福利

重大主題	薪酬福利
對公司的意義	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策/承諾	政策： 員工是公司最重要的資產，大樹在思考如何增加通路並將服務的專業及溫度傳達給客人之前，照顧好員工仍是優先考量。因此照顧員工、強化員工對大樹的認同，是大樹維持競爭力的先決條件。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。 承諾： 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司制訂以「能力與績效表現」為基礎之薪資制度，並參考薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
短期目標	1. 大樹鼓勵員工與公司進行多元溝通，設有各種內部溝通及申訴管道，傾聽員工心聲，共同塑造和諧工作環境。 2. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
中長期目標	1. 大樹鼓勵員工與公司進行多元溝通，設有各種內部溝通及申訴管道，傾聽員工心聲，共同塑造和諧工作環境。 2. 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。 3. 發行員工認股權激勵員工，提升員工向心力，分享公司成長所帶來的利益。
當年度投入資源/ 具體成果	1. 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。 2. 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。 3. 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。
負責部門/申訴機制	管理部
評估機制/成果	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。

大樹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，大樹為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體在職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場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，大樹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，不以個人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漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

其次，大樹不同性別及員工類別，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接近。此外，就基層人員薪資來說，大樹非主管人員不論男女同仁，其標準薪資皆高於當地最低工資。

單位：人/新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024	1,792	557	511
2025	1,902	600	546
差異	+110	+43	+35

重要營運據點	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	1.19
	女	1.16

註：標準薪資為2025年度所有到職專員薪資。

基本薪資與薪酬的比率			2023		2024		2025	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	直接	基本薪資	1.01	1	1.02	1	1.00	1
		薪酬	0.99	1	1.01	1	0.99	1
	間接	基本薪資	1.65	1	1.66	1	1.72	1
		薪酬	1.77	1	1.80	1	1.85	1

再者，大樹為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良性互動，另外考量員工工作之餘也能兼顧家庭發展，鼓勵員工請領育嬰假，健全家庭照護。

員工福利項目	全職員工
團體保險	✓
結婚/喪葬禮金	✓
三節禮金	✓
年終獎金	✓
生日禮金	✓
員工認股權	✓
員工購物優惠	✓
季聚餐	✓
每年健康檢查	✓
員工旅遊	✓



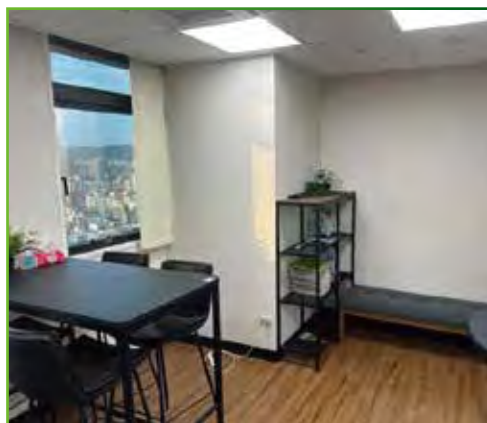
❖ 辦公場所



❖ 會議室



❖ 哺乳室



❖ 員工休息室



❖ 教育訓練教室



❖ 洽談室

項目/年度		2023		2024		2025	
當年度員工總數		2,246		2,461		2,628	
員工新進與離職統計		人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工							
年齡	未滿30	794	35.35%	836	33.97%	890	33.87%
	30以上 未滿50	347	15.45%	328	13.33%	384	14.61%
	50以上	2	0.09%	5	0.20%	7	0.27%
性別	男	281	12.51%	329	13.37%	356	13.55%
	女	862	38.38%	840	34.13%	925	35.20%
學歷	研究所	26	1.16%	28	1.14%	34	1.29%
	大專院校	875	38.96%	838	34.05%	859	32.69%
	其他	242	10.77%	303	12.31%	388	14.76%
地區	台灣	1,143	50.89%	1,169	47.50%	1,281	48.74%
離職員工							
年齡	未滿30	700	31.17%	728	29.58%	819	31.16%
	30以上 未滿50	221	9.84%	207	8.41%	251	9.55%
	50以上	2	0.09%	2	0.08%	3	0.11%
性別	男	243	10.82%	278	11.30%	311	11.83%
	女	680	30.28%	659	26.78%	762	29.00%
學歷	研究所	21	0.93%	12	0.49%	22	0.84%
	大專院校	731	32.55%	699	28.40%	739	28.12%
	其他	171	7.61%	226	9.18%	312	11.87%
地區	台灣	923	41.10%	937	38.07%	1,073	40.83%

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023	2024	2025
享有育嬰留停資格的員工人數	男	18	21	18
	女	254	298	274
申請育嬰留停的員工數	男	3	3	3
	女	74	28	95
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	6	4
	女	65	91	80
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	4	2
	女	54	70	63
復職率 (B/A)	男	-	66.67%	50.00%
	女	83.08%	76.92%	78.75%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	1	0	2
	女	45	46	64
留任率 (C/前一年B)	男	100.00%	-	50.00%
	女	93.75%	85.19%	91.43%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註3：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。

●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。大樹恪遵法令，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，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，大樹亦設有多元溝通管道，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，近年大樹勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

本公司若有關廠、新設立工廠，造成員工被資遣或是工作地點有異動時，依照大量解僱勞工保護法提前60天提報當地政府勞工局及遵守預告期間。

最後，為保障員工退休的財務規劃，大樹退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。大樹之退休制度完全依照勞基法之規定，服務年滿十五年以上且年齡達五十五歲以上或服務滿二十五年以上者得自請退休，退休金之給與依勞基法之規定按員工服務年資，每滿一年給予二個基數；超過十五年之服務年資，每滿一年給予一個基數，但最高總數為四十五個基數；大樹已成立監督委員會及提撥專戶存儲。截至2025年底專戶餘額為新台幣6,745,817元。大樹自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

● 績效考核

大樹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。

2025年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	484	484	100.00%
	女	1,618	1,616	99.90%
員工類別	直接	1,627	1,626	99.90%
	間接	475	474	99.80%

註：排除全年留職停薪員工。

● 職業健康安全

大樹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。我們承諾符合相關法令法規和標準，以及做好防止職災、透過健康促進，邁向友善職場，善盡企業的社會責任。

大樹積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理法規及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。達成符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

●職業災害統計分析

統計/年度		2023	2024	2025
總經歷工時		3,315,216	3,837,340	4,115,641
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	5	0	1
	比例	1.51	0	0.24
職業病造成的 死亡事故	人數	0	0	0
	比例	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比例	0	0	0

註1：依據每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數。

註4：上下班交通事故不列入職業傷害統計。

類型/年度		2023	2024	2025	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	3	0	0	1.二樓倉庫搬整箱尿布下來，但是不小心踩空階梯直接從二樓摔到一樓間。 2.搬貨不慎跌倒 /改善:多運用貨梯或請同仁協助支援。
	割傷	0	0	1	撞到倉庫門。 /改善:淨空周邊環境。
	咬傷	1	0	0	整理倉庫蜈蚣咬傷。 /改善:加以整理環境衛生。
	觸電	1	0	0	開關電源觸電。 /改善:多宣導接觸電源安全及提供防護措施。

5.3 社會參與

企業身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，大樹透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象，致力讓社會變得更美好。

大樹秉持「創造顧客更健康的生活，創造夥伴更成功的人生」的理念，認為健康照護的價值，不僅存在於門市服務，更應延伸至社區、校園及偏鄉，讓更多需要協助的族群都能獲得適切的健康資源。

2025年，大樹持續結合企業、政府機構、學術單位及公益團體等多元夥伴，透過兒少關懷、婦幼照護、偏鄉服務及災害援助等行動，深化社區連結，落實健康平權，並以實際行動回應社會需求。

一、攜手多元夥伴 擴大社會照護網絡

大樹相信，社會公益需要跨領域合作才能創造更大的影響力，因此持續與企業、政府機關、教育單位及非營利組織建立合作夥伴關係，整合各方資源，共同推動健康促進及公益服務，將照護資源送到更多有需要的人身邊。

● 攜手國泰世華銀行 支持偏鄉孩童勇敢築夢

財團法人國泰世華銀行文教基金會於10月8日舉辦「114年大樹計畫捐贈典禮」，自2004年啟動《大樹計畫》，22年來持續推動「學童平等受教權」，累計投入金額超過3.5億元，扶助逾30萬名弱勢學童。2025年，基金會再度攜手集團員工與企業夥伴，將年度捐贈金額由去年的2,000萬元提升至2,200萬元，持續支持偏鄉地區的教育、體育與多元學習發展。

大樹自2022年起，持續第4年響應國泰世華銀行「大樹計畫」，共同支持偏鄉學童教育與成長發展。透過公益合作，協助募集社會資源，改善偏鄉兒童學習環境，鼓勵孩子勇敢追尋夢想，期待縮短城鄉教育資源差距，讓每位孩子都能擁有公平發展的機會。



【20251020國泰大樹計畫】

大樹藥局響應國泰世華「大樹計畫」
支持偏鄉孩童勇敢築夢 2025-10-20

二、發揮藥事專業 推動健康平權

作為社區健康照護的重要角色，大樹積極運用藥事專業投入公益服務，希望縮短偏鄉醫療資源落差，提升全民健康識能，讓健康照護突破地域限制。

● 攜手中國醫藥大學風浪藥學服務社 深入偏鄉提供藥事服務

2025 年，大樹支持中國醫藥大學風浪藥學服務社展開為期 18 天的環島公益服務。

學生團隊深入全臺各地社區及偏鄉，辦理用藥安全宣導、健康衛教及社區關懷活動，將正確的藥事知識帶進地方，同時累積青年藥學生實務服務經驗。

大樹透過支持青年藥事人才投入公益，期望培養更多具備社會責任的藥事專業人才，讓健康照護的影響力持續向下扎根。



【20250829風浪藥學服務社】

大樹藥局攜手「中國醫藥大學」
風浪藥學服務社：
18天環島，藥師精神走遍全台

三、陪伴弱勢家庭 打造友善共融社會

除了提供健康服務，大樹也關注弱勢家庭及兒少的身心發展，希望透過文化體驗及陪伴活動，讓每位孩子都能享有平等參與社會的機會。

● 公益電影欣賞 陪伴孩子共享歡樂時光

2025 年，大樹一同參與公益電影放映活動，邀請弱勢家庭及兒童共同欣賞《馴龍高手》真人版電影。

活動希望透過親子共同觀影，提供孩子難忘的文化體驗與歡樂回憶，也讓家庭擁有更多陪伴與交流的時間，促進兒少身心健康及社會參與，營造更具包容性的友善社會。



【20250710 公益電影放映】

【大樹做公益】關懷弱勢公益電影放映
一同觀賞「馴龍高手真人版」

四、即時投入災害援助 守護社區韌性

大樹持續關注重大災害對民眾生活及健康造成的影響，秉持企業社會責任，在災害發生時快速整合集團資源，提供即時協助，陪伴受災居民共同度過困難時刻。

● 花蓮災後支援 陪伴災區重建生活

2025 年花蓮發生災害後，大樹第一時間啟動災後支援行動，整合集團資源，提供民生及健康照護相關物資，協助受災民眾因應生活需求。

大樹期望透過即時且持續的關懷行動，減輕災害對居民生活造成的衝擊，展現企業與社會攜手共度難關的責任與承諾，也強化社區面對災害的韌性。



【20250926花蓮災後支援】

同心為花蓮加油
大樹藥局啟動災後支援行動!

五、推動循環經濟 打造綠色消費新體驗

大樹積極響應循環經濟與淨零減碳趨勢，除了提供民眾健康照護服務，也持續思考如何運用全臺門市據點，引導消費者共同參與環境保護。2025 年，大樹導入 ECOCO 智慧回收機，透過科技結合回收機制，鼓勵民眾從日常生活開始落實資源循環，讓永續行動成為每一次消費的一部分。

● 建置 ECOCO 智慧回收機 讓回收更便利，也更有價值

2025 年，大樹與 ECOCO 合作，於指定門市導入智慧回收機，提供民眾回收寶特瓶及鋁罐的便利管道，透過智慧辨識及自動分類技術，提升回收效率，同時讓可回收資源重新進入循環利用。

首波導入門市包括：台南崇道門市、鳳山中山門市、仁武八德門市、後龍中山門市、水上中興店門市、溪湖東環門市共六間門市。

民眾只需將符合規範的寶特瓶或鋁罐投入設備，即可完成智慧辨識與分類，並累積 ECOCO 點數，後續可於合作通路折抵消費，讓環保行動兼具便利性與回饋機制，提升民眾參與意願。



大樹為以行動感謝消費者的支持與愛護，持續透過參與以下各項教育、公益及文化的活動，援助各項社福機構及關懷弱勢：

- 2025年贊助台灣原住民族運動競技暨多元文化藝術發展協會舉辦「2025年耕元盃全國少年暨青少年棒球錦標賽」，積極響應原住民族的體育盛事。
- 2025年捐助財團法人李美蓉癌症醫學研究基金會，普及癌症防治教育，達到全民減少癌症發生與降低死亡率。
- 2025年持續捐助「中國醫藥大學」及「大仁科技大學」等大專院校藥學系所，以作為產學合作及人才培育獎助計畫。
- 2025年持續贊助「中國醫藥大學」、「大仁科技大學」、「嘉南藥理大學」及「臺北醫學大學」等大專院校藥學系系學會等社團活動。



- 2025年持續捐助台新公益慈善基金會「您的一票，決定愛的力量」以協助關懷弱勢族群。
- 2025年大樹向熊米屋烘焙培採購中秋月餅贈送同仁，支持身障孩子創造穩定的就業機會，幫助他們累積自信、邁向獨立生活。



- 2025年持續與桃園市政府衛生局及桃園市藥師公會合作，不定期至桃園市各社區鄰里，舉辦各項健康檢測與用藥安全宣導活動。



- 2025年大樹與高雄市毒品防制局、高雄市藥師公會、高雄市第一藥師公會舉辦「樹立社區毒防新力量」建置關懷站，提供防毒資訊、諮詢、轉介與協助。



- 2025年西螺媽祖太平媽祈福馬拉松，結合馬拉松與自行車挑戰，門市夥伴自發提供參賽者飲用水及補給品，並適時給予專業的醫療諮詢與服務。



- 2025年白沙屯媽祖遶境活動，門市夥伴自發提供虔誠信徒飲用水及紓緩痠痛補給品，並適時給予專業的醫療諮詢與服務



- 2025年捐贈新北市紫蓮慈善事業基金會醫療用口罩等日用品物資，幫助弱勢兒童及貧病受苦家庭。



附錄一 GRI內容索引表

使用聲明	大樹醫藥股份有限公司已依循GRI 準則報導2025 年1月1日至12月31日期間的內容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	NA				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	13	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於我們的報告書內容	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於我們的報告書內容	04	
	2-4	資訊重編	關於我們的報告書內容	04	
	2-5	外部保證/確信	關於我們的報告書內容	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.3供應鏈管理	20	
	2-7	員工	5.1人才永續	51	
	2-8	非員工的工作者	5.1人才永續	51	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1董事會	33	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1董事會	33	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	33	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1董事會	33	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.4永續推行委員會	10	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.4永續推行委員會	10	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
治理	2-15	利益衝突	3.1.1董事會	33	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	31	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.2董事持續進修情形	35	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.3董事會自我(或同儕)評鑑	36	
	2-19	薪酬政策	3.2功能性委員會	38	
	2-20	薪酬決定流程	3.2功能性委員會	38	
	2-21	年度總薪酬比例	-		保密規定，薪資屬於公司保密範疇，故不做揭露
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
	2-23	政策承諾	2.3供應鏈管理	20	
	2-24	納入政策承諾	2.3供應鏈管理	20	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2利害關係人溝通管道與關注議題 3.1治理實務	07 31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1治理實務 3.4法規遵循 5.1人才永續	31 40 51	
	2-27	法規遵循	3.4法規遵循	40	
	2-28	公協會的會員資格	2.1公司簡介	13	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通管道與關注議題	07	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
利害關係人議合	2-30	團體協約	目前並無員工發起籌組工會，迄今員工亦未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。故現公司沒有成立工會，但依法召開勞資會議。		
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2利害關係人溝通管道與關注議題 1.3鑑別重大主題	07 08	
	3-2	重大主題列表	1.3鑑別重大主題	08	
經濟面					
經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2營運概況	17	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2營運概況	17	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二、氣候相關資訊	75	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2友善職場	56	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2營運概況	17	
資訊安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5資訊安全	41	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2節能減碳	46	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
能源					
GRI 302 : 能源 2016	302-3	能源密集度	4.2節能減碳	46	
	302-4	減少能源消耗	4.2節能減碳	46	
水與放流水					
GRI 303 : 水與放流水2018 管理方針	303-1	共享水資源之 相互影響	4.3水資源管理	48	
GRI 303 : 水與放流水2018	303-3	取水量	4.3水資源管理	48	
排放					
GRI 305 : 排放 2016	305-2	能源間接(範疇二) 溫室氣體排放	4.2節能減碳	46	
	305-4	溫室氣體 排放密集度	4.2節能減碳	46	
	305-5	溫室氣體 排放減量	4.2節能減碳	46	
廢棄物					
GRI 306 : 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與 廢棄物相關 顯著衝擊	4.4廢棄物管理	49	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物管理	49	
供應商環境評估					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3供應鏈管理	20	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準 篩選新供應商	2.3供應鏈管理	20	
	308-2	供應鏈對環境的 負面衝擊，以及 所採取的行動	2.3供應鏈管理	20	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
勞雇關係					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2友善職場	56	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和 離職員工	5.2友善職場	56	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或 兼職員工)的福利	5.2友善職場	56	
	401-3	育嬰假	5.2友善職場	56	
	薪資	應揭露企業非擔任 主管職務之全時員 工人數、非擔任主 管職務之全時員工 薪資平均數及中位 數，及前三者與前 一年度之差異	5.2友善職場	56	
勞資關係					
GRI 402： 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的 最短預告期	5.2友善職場	56	
職業安全衛生					
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生 管理系統	5.2友善職場	56	
	403-6	工作者健康促進	5.2友善職場	56	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.2友善職場	56	
	403-10	職業病	5.2友善職場	56	
訓練與教育					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1人才永續	51	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
訓練與教育					
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	5.1人才永續	51	
	404-2	提升員工職能及 過渡協助方案	5.1人才永續	51	
	404-3	定期接受績效及 職業發展檢核的 員工百分比	5.2友善職場	56	
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	3.1.1董事會	33	
	405-2	女性對男性基本 薪資加薪酬的比率	5.2友善職場	56	
供應商社會評估					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3供應鏈管理	20	
GRI 414： 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用 社會準則篩選	2.3供應鏈管理	20	
	414-2	供應鏈中負面的 社會衝擊以及 所採取的行動	2.3供應鏈管理	20	
顧客健康與安全					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5產品安全管理	28	
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和 服務類別對健康和 安全的衝擊	2.5產品安全管理	28	
	416-2	違反有關產品與 服務的健康和 安全法規之事件	2.5產品安全管理	28	

附錄二、氣候相關資訊(TCFD)

1.氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形			
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。	本公司董事會為公司氣候風險管理之最高單位，以遵循法令、監督公司整體氣候相關風險管理為目標、瞭解營運所面臨風險、確保風險管理之有效性。上述氣候相關行動，如涉及重大投資、計畫，亦由董事會監督之。			
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)。		風險與機會	因應措施	財務影響程度
	短期	為配合國際減碳政策，可能有更嚴格的溫室氣體排放管制。	設定溫室氣體減量目標，增加再生能源使用或認購綠色電力憑證。	中度
	中期	能源費率提高導致企業營運成本增加，消費者選擇低碳環保商品。	節水節電措施，提升能源使用效率，多與注重減碳之供應商合作，將減碳績效列入採購的重要指標。	高度
	長期	平均氣溫上升，空調相關用電及用水量增加，導致營運成本提高。		高度
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候衝擊		財務影響	轉型行動
	人員		人員無法出勤或傷亡，造成ERP系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與營業損失。	已建立異地備份系統，降低營運中斷風險與對財務衝擊。
	資產		建物及生財設備損毀或滅失，營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。	定期評估天然災害保險金額是否足夠。

項目	執行情形		
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候衝擊	財務影響	轉型行動
	商品存貨	商品存貨短缺、電力價格飆升，導致進貨成本增加，企業獲利大減。	擴大多元化採購及多角化產品布局，以分散經營風險。 可改善公司能源使用效率及低碳轉型產品，減少營運成本支出，提高產品競爭力。
	物流運輸	交通運輸路線因中斷，商品無法順利補給以致缺貨，造成營業損失與商譽惡化。	進行全球供應鏈佈局，分散採購供應國降低風險。並增加在地採購，縮短運輸過程減少碳排放。
	法遵	因應各國氣候相關法規的成本支出與違約罰款。	由各子公司了解所在地的氣候相關法規回報總公司，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。
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。	本公司氣候風險之辨識、評估及管理流程，將逐步配合主管機關之要求，整合於風險管理政策與程序中執行。		
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。	本公司尚未對氣候變遷風險採用情境分析。		
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。	本公司評估氣候變遷可能的轉型風險與實質風險及潛在機會並採取相應對之措施，請參閱項目2之說明。		

項目	執行情形
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳定價。
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。	本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，設定目標，自113年起將每年依照ISO14064-1組織型溫室氣體盤查標準，持續進行盤查。
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。	詳1-1及1-2

1-1.最近二年度溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1.最近二年度溫室氣體盤查資訊：資料涵蓋範圍：台灣部分門市、總部及物流

統計/年度	113年	114年
範疇一	1,028	2,324
範疇二	9,439	9,804
總排放量(公噸CO ₂ e)	10,467	12,128
排放密集度(公噸CO ₂ e/NTD營收百萬元)	0.6138	0.6507

1-1-2.最近二年度溫室氣體確信資訊：本公司尚未執行溫室氣體確信，預計於117年度完成首次確信。

1-2.溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目設定目標，自113 年起每年依照 ISO14064-1 組織型溫室氣體盤查標準，持續進行盤查，完善公司溫室氣體排放量及減排措施，在空調及照明設備持續更換節能裝置，宣導節能政策，致力實踐節約能源。

附錄三、SASB index:藥品零售商

1.永續揭露主題及指標

揭露主題及指標說明	揭露性質	計量單位	指標代碼	永續報告書章節/備註	頁碼
零售之能源管理					
(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	量化	十億焦耳(GJ) 百分比(%)	HC-DR-130a.1	4.2節能減碳	46
資料安全與隱私					
確保客戶之個人健康資料紀錄與其他個人資料之政策及實務之描述	討論及分析	不適用	HC-DR-230a.1	3.5資訊安全	41
(1)資料被侵害數量 (2)涉及(a)僅個人資料及(b)個人健康資料之百分比 (3)受影響之每一類別客戶數量: (a)僅個人資料及(b)個人健康資料	量化	數量 百分比(%)	HC-DR-230a.2	大樹部分資訊系統於2025年11月遭受駭客攻擊，攻擊者透過暴力破解方式入侵，本公司遂已將有問題之檔案以及網路做出資安防護以及阻斷，對本公司消費者個人資料安全、財務及業務無重大影響。	
與資料安全及隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-DR-230a.3	大樹於2025年並無違反消費者權益的法規(消費者保護法、個資法、公平交易法)，而遭主管機關裁處之情形，亦無侵犯顧客隱私之投訴，未來也會恪盡個人資料保護之責。	

揭露主題及指標說明	揭露性質	計量單位	指標代碼	永續報告書章節/備註
藥品供應鏈誠信				
為減少於供應鏈中發生受損藥品所作之努力之描述	討論及分析	不適用	HC-DR-250a.1	大樹係受法規強制執行 (GDP優良運銷規範)之藥商，相關藥品運銷存儲等，均受嚴格管控。
(1)公布藥品召回之次數 (2)召回之單位總數量 (3)自有品牌產品之百分比	量化	數量 百分比(%)	HC-DR-250a.2	2025年接獲主管機關及廠商通知，藥品召回32項，非藥品召回5項，未有自有品牌召回之情形。
管制物質之管理				
與管制物質相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-DR-260a.2	2025年度並無違反管制藥品相關規範而遭主管機關裁處之情事。
病患健康結果				
首次配藥遵從率	量化	百分比(%)	HC-DR-260b.1	因本公司屬藥局通路，無法取得外部醫療機構之處方總量。故以首次到店患者之第二、三次續領率分別維持在45%及79%作為替代指標。
避免處方箋調劑錯誤之政策及實務之描述	討論及分析	不適用	HC-DR-260b.2	依據藥事法等相關法規進行處方調劑之作業流程
與處方箋調劑錯誤相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	HC-DR-260b.3	2025年度無因處方調劑錯誤之情事。

2.活動指標

活動指標	種類	衡量單位	指標代碼	2025年揭露情形
藥局據點之數量	量化	數量	HC-DR-000.A	428家(藥局413家、便利商店複合式藥局3家、量販店內12家)
零售空間之總面積	量化	平方公尺(m2)	HC-DR-000.B	零售空間共約24,395坪
配藥處方箋數量受管制物質之百分比	量化	百分比(%)	HC-DR-000.C	12%
藥師人數	量化	數量	HC-DR-000.D	737位