

長照產業實戰手冊

快速掌握長照產業資訊



資誠

www.pwc.tw

引言

臺灣人口結構正在快速高齡化，依據衛生福利部之人口結構推估，臺灣於 2018 年進入「高齡社會」(65 歲以上佔 14.5%)，並將於 2026 年進入「超高齡社會」。此人口結構改變將衍生出家庭照顧者的沉重負荷問題，這包括家戶人數持續減少而產生照顧者的高壓力性負荷，並弱化家庭照顧功能，以及離職照顧影響就業人力市場與經濟發展動能……等等，故需仰賴政府規劃長照政策以支持家庭之照顧能力，並回應人口高齡化之社會與經濟問題。

有鑑於此，總統於 2015 年 6 月 3 日公布長期照顧服務法，並訂於 2017 年施行 (公布後二年施行)，完整的配套包括「長期照顧服務機構法人條例」及相關子法，換言之，長照時代來臨了。

長照不只是政府的職責，更需要進行資源整合，結合民間力量以更有效方式投入長照市場的發展；這不只是長照議題，這更是一個因人口結構改變而產生跨產業整合的新藍圖。面對這個重大全民資源整合與新藍圖市場，PwC 期待能透過產官學的整合意見，激盪出面對長照時代的高效能解決方案。

資誠聯合會計師事務所 (以下簡稱資誠) 健康照護及生技醫療服務組針對此新興產業，協助業者從設立、營運規劃、募資、申請補助、建立制度、到上市上櫃、跨境合作、併購、與永續發展等各階段提供財會、稅務、財顧、法律及智財等專業服務，提供客戶最佳解決方案。

本手冊以長照業者之關鍵議題為核心，而資誠從專業的角度分析，並提供解決方案，期勉企業以成立的願景和使命出發，並透過策略性思維，找到競爭力，成為真正的贏家。



資誠聯合會計師事務所 副所長 | 曾惠瑾 會計師
健康照護及生技醫療產業發展團隊負責人 | 2019年7月

目錄

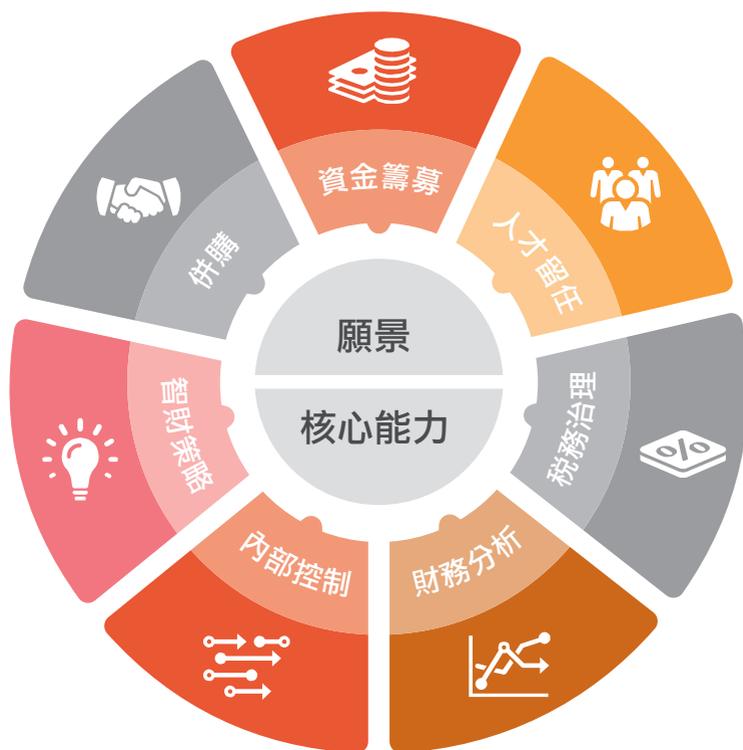
壹、策略藍圖	4
一、長照產業之願景與核心能力	4
二、達成願景目標之發展策略	6
三、願景目標與長照產業之價值鏈市場定位	8
四、長照業者之業務規劃策略	9
五、經營權鞏固策略	14
貳、資金籌募	15
一、出資規劃	15
二、政府資源	16
參、人才留任及員工管理	18
一、員工獎酬	18
二、勞動條件	20
肆、稅務治理	22
一、長照產業面臨稅務風險可能造成的後果	22
二、國內適用長照產業的租稅優惠	23
三、跨國稅務治理及國際租稅規劃管理	25

伍、財務管理	27
一、善用財務報表分析長照業者之營運績效	27
二、建立內部控制控管長照業者之營運管理風險	29
三、進入資本市場(上市/櫃)提升長照業者之經營價值	30
陸、智財策略及個人資料保護	32
一、專利權或營業秘密的保護選擇	33
二、技術移轉/技術授權契約	35
三、營業秘密之保護	36
四、個人資料之保護	38
柒、外部成長	40
一、長照產業的併購趨勢及關鍵議題	40
二、無論併購交易或任何合作均應力求專業評估、謹慎協商	43
捌、永續發展	44

壹、策略藍圖

一、長照產業之願景與核心能力

長照產業肩負著人口結構快速老化，隨之衍生急需家庭與社會沉重負荷問題解決方案的重大使命。投入此產業，是一份更能將社會責任和核心業務結合的志業。此外，業者需要從市場回饋適當利潤，以厚實能力，進而聚集更多優秀人才資源，激發更多創新的照護模式回饋產業發展。換言之，長照產業若能將願景與核心能力結合，發揮效能，在解決家庭與社會問題的同時，即能創造社會、人才和業者的共榮發展。





二、達成願景目標之發展策略

發展策略可視為達成願景與目標的規劃、發展與實踐過程。業者因所處產業不同，經營狀況不同，需要擬定的方向與行動方案也不同。以下列舉長照產業策略規劃應考慮之面向：

資金籌募



長照業者需要面臨資本支出之資金投入及合理投資報酬率之成本效益評估。若無法取得銀行融資，或轉向創投或政府補助，當符合條件，時機成熟時，則可評估在資本市場籌措資金，以提供中長期之永續發展動能。

人才留任



掌握長照人才，就意味著掌握長照市場。現金流不足的情況下，可評估採用技術股、股權信託孳息他益(員工)、員工認股權憑證等等作為獎勵措施。然而，相關的操作涉及稅制、經營權與營運策略綜合運用，需審慎規劃。

稅務治理



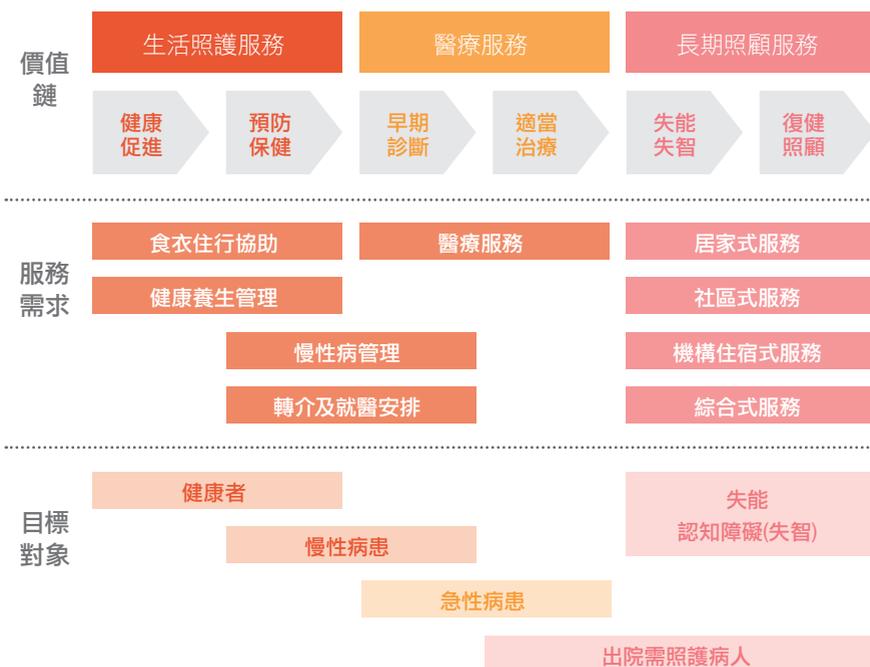
長照業者有獨特的租稅規定、優惠或者租稅風險，包含個人或法人經營的所得稅之課稅差異性、收費項目差異(食、住、照護、耗材)涉及營業稅與印花稅的應 / 免稅差異性、法人化不動產移轉之土增稅優惠……等等。此外，也可能面臨租稅風險，例如當長照機構轉型法人化過程中涉資產之移轉，或者尋求海外拓展機會，相關跨國租稅規定也會影響營運效能。

<p>財務分析</p> 	<p>相較於其他產業，需要特別注意長照機構之財務報告編製準則特殊性，以及長照機構之法規管制規定；此外，若是上市(櫃)公司(採用IFRSs)轉投資長期照顧服務機構法人(採用長期照顧服務機構法人財務報告編製準則)，如何將長照機構營運成果及經營績效忠實呈现在財務報告，將是關鍵的課題。</p>
<p>內部控制</p> 	<p>長照業者不論是法人或個人經營，若有外部投資方，雙方的長久合作信任基礎應該是從優良的財會制度的建立開始。透過內部嚴謹但具有彈性的控制制度，向投資人或利害關係人揭露正確的資訊及符合設立目的之營運結果，忠實呈現資產現況及管控風險程度。</p>
<p>智財策略</p> 	<p>當長照業者建立品牌及發展智慧照護等多元新照護模式時，妥善進行智財布局不但可以保護權益，更可作為合作或攻防利器。面對智財議題，更應該未雨綢繆，穩住腳步，爭取談判籌碼。</p>
<p>併購</p> 	<p>過往之臺灣長照業者多屬於小規模，難以支撐整個長照產業鏈，更難面對大陸市場或者其他海外市場的競爭，此時併購與異業結盟能幫助跨產業及跨境整合，走進國際市場。</p>

三、願景目標與長照產業價值鏈之市場定位

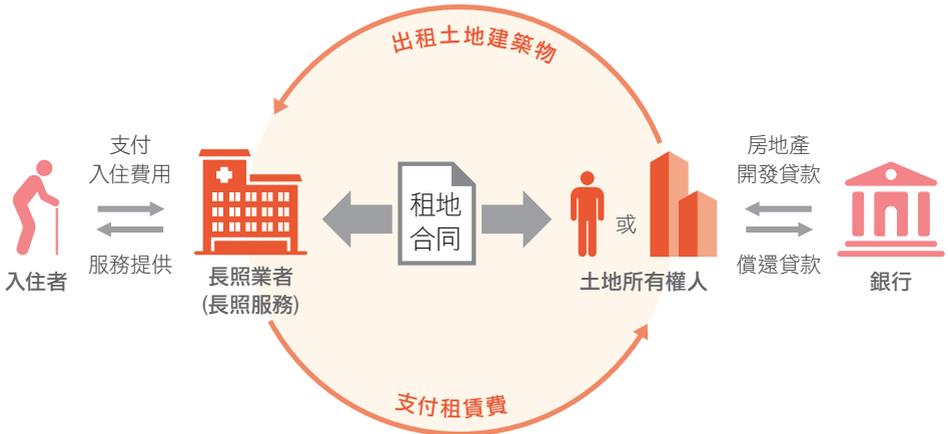
長照產業之價值鏈從健康促進，延伸到復健照護服務，服務需求從食衣住行到照顧服務，其服務之目標對象包含健康者、慢性病患、急性病患、出院需要被照護者、失能、認知障礙(以下或簡稱「失智」)……等等。

生活照護服務、醫療服務及長期照顧服務三大價值鏈環節，既息息相關，又有各自之產業獨特性。投入此產業之業者，需要先掌握本身之優勢核心能力，確認設定之願景目標所處之價值鏈環節，才能發揮最大之營運效能。茲以下圖示說明價值鏈、服務需求及目標對象之關連性：



四、長照業者之業務規劃策略

長照產業之長照業者依據自身的核心能力而確認市場定位以後，即進入商業模式的業務規劃。茲舉整合了消費者（入住者）、住宿式機構服務長照業者、地主及金融機構的商業模式案例如下：



長照業者的優勢核心能力若是在住宿式機構服務，供長照機構使用之不動產開發模式即是決策規劃的關鍵議題。例如：

- (一) 不動產係選擇自有或者租賃模式（影響開發成本預算）
- (二) 若土地選擇租賃模式，而建物部分之租地建屋，係建物自有或者也是租賃模式（涉及建物所有權及建融問題）
- (三) 融資之資金成本也攸關土地係自有或者租賃，在土地租賃模式下即無法透過土地融資取得銀行貸款（涉及融資資金成本）
- (四) 惟若開發模式採自地自建，高資本支出之投資報酬率即會是另外一個挑戰（涉及營運績效呈現課題）

上述係以住宿式機構服務之長照業者舉例說明，惟依據長期照顧服務法，長照業者之服務類型非僅侷限在住宿式機構類型，不同服務類型之業者，其商業模式即不同。故在規劃商業模式之前，首先需要擬定預計投入之長期照顧服務領域類型，進而選擇可行的組織型態，以建構最適之營運模式。

就長期照顧服務領域而言，可依服務類型而區分為居家式服務、社區式服務、機構住宿式服務及綜合式服務，不同類型之服務，其經營之法人形態、設立程序及應注意事項就有所不同，業者應該先確認本身欲投入之服務類型，進而了解需要歷經之設立程序及應注意事項，以掌握決策時程。

本手冊主要針對營利事業組織型態之長期照顧服務機構提供各項說明介紹，公益目的之長期照顧服務機構法人請參照長期照顧服務機構法人條例及民法相關規定；閱讀本手冊需要特別注意各項規定適用之組織型態，以避免產生錯誤認知而影響決策。茲就提供不同服務類型之營利事業法人型態及應注意事項彙列如下：

(一) 服務類型與組織型態

茲就提供不同服務類型(居家式服務、社區式服務、機構住宿式服務及綜合式服務)之長照機構相對應可採行之法人型態與設立程序，列示比較如下表供管理階層考量：

機構提供服務類型	經營之法人型態	設立程序 ^{註2、3、4}
居家式服務類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司^{註1} 2. 長期照顧服務機構法人(含以公益為目的及非以公益為目的) 3. 其他法人(附設長照機構) 	設立許可
社區式服務類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司^{註1} 2. 長期照顧服務機構法人(含以公益為目的及非以公益為目的) 3. 其他法人(附設長照機構) 	籌設許可+設立許可
機構住宿式服務類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長期照顧服務機構法人(含以公益為目的及非以公益為目的) 2. 其他法人(附設長照機構) 	籌設許可+設立許可
綜合式服務類	<ol style="list-style-type: none"> 1. 長期照顧服務機構法人(含以公益為目的及非以公益為目的) 2. 其他法人(附設長照機構) 	籌設許可+設立許可

註1：機構經取得設立許可證書後，其為公司或商號者，應於營運前，依公司法或商業登記法及其相關法規規定，辦妥公司或商業登記。

註2：長照機構遷移者，準用籌設及設立之規定；其擴充致變更機構類別者，亦同。

註3：申請長照機構設立許可，除居家式服務類長照機構外，應先申請籌設許可。籌設許可之申請方式，包含填具申請書，並檢附必要之文件，向主管機關提出申請。

註4：「籌設許可」在符合主管機關特定條件之下，有機會可免經籌設許可之程序。

(二)不同組織型態之應注意事項

就長照產業而言，不同的營運組織型態，其運作規範也會有很大的差異性。若依據經營主體來分類，可區分為營利事業（例如公司組織、非以公益為目的長照機構社團法人等）及公益性質之事業（例如以公益為目的之長照機構社團法人及長照機構財團法人），投入此領域之業者需要綜合各層面因素考量如何選擇最適之組織型態。

業主選擇組織型態視是否提供機構住宿型服務而有所限制（此類服務機構其設立、組織及管理需遵循長期照顧服務機構法人條例規定）。此外，也需考量不同組織型態對資金來源、取得資金挹注之容易性、保留經營主導權、事業體所屬集團企業未來是否有上市櫃計畫、吸引人才留任需求等可能之影響。

以下就不同型態差異彙整如下，供管理階層決策考量：

項目	類型	長照機構社團法人 (非以公益為目的)	有限公司	股份有限公司	
				非閉鎖性公司	閉鎖性公司
發起人 出資方式		現金、財產 ^{註1}	現金、財產、技術	現金、財產、技術	現金、財產、技術、 勞務
出資 轉讓		得以章程允許轉讓	<ul style="list-style-type: none"> 非董事之股東：經其他股東表決權過半數之同意 董事：經其他股東表決權2/3以上之同意^{註2} 	不得以章程禁止或限制之 ^{註2}	得以章程限制轉讓
業務執 行機關		董事會(3~17人)	<ul style="list-style-type: none"> 董事(1~3人) 	<ul style="list-style-type: none"> 董事會(至少3人)^{註3} 得依章程規定不設董事會，置董事1~2人 	
監督 機關		至少1位監察人，且不得逾董事名額1/3	<ul style="list-style-type: none"> 不執行業務股東 	<ul style="list-style-type: none"> 至少1位監察人^{註4} 政府或法人股東1人所組成之公司，得不設置監察人 	
董事資 格特殊 規定		<ul style="list-style-type: none"> 具長照人員資格者至少1人 營利法人及外國人，合計不得逾1/3、不得擔任董事長 	無規定		
分配 盈餘		得分配 ^{註5}	得分配		

註1：出資方式尚待主管機關進一步函釋。

註2：公司法已鬆綁有限公司董事出資轉讓之限制及發起人股份限制轉讓之規定。

註3：公司法已放寬董事席次之限制，非公開發行公司得依公司章程規定置董事一人或二人。

註4：公司法對於法人股東一人所組織之公司，已放寬無需設置監察人。

註5：於提撥10%辦理研發、人才培訓、長照教育宣導、社會福利，以及提撥20%作為營運資金後，始得分配。

五、經營權鞏固策略

長照產業之業者所關注之經營權鞏固策略思維，可從董事會席次之安排及重要決議事項之表決權規劃來思考，分述如下：

(一) 董事席次之安排

若採用股份有限公司型態直接經營或間接投資長照機構，因董事會負責執行公司業務，掌握董事席次為掌握公司經營權關鍵。又董事依法應由股東會選任，由所得選票代表選舉權較多者當選為董事。

因此，當引進外部投資人後需要改選董事時，可能因外部投資人持有多數股權而取得董事會多數席次及公司之經營決策權。為避免此一情形發生，因現行公司法允許股份有限公司股東得以書面約定共同行使股東表決權方式，原經營者可考慮選擇使用或發行特別股以保障、禁止或限制特別股股東當選一定名額董事之權利，甚或與外部投資人事先以契約約定董事席次之安排，包括約定各方或其指派之人可被選任為董監事之席次及支持特定之董監事人選等，以穩固公司經營權。

(二) 重要決議事項之表決

除了董事席次之安排外，因董事會為公司之執行業務機關，除章程或法律規定應經股東會決議之事項外，均由董事會決議後行之。為取得對於公司經營之高度共識，可考慮針對經營決策之重要事項（例如：營運策略、預算編製、併購等），以契約及章程約定提高董事會決議門檻。另外，尚得發行特別股，針對特定事項約定特別股股東得享有否決權，使未能取得多數董事席次之股東，亦能對部分重大事項享有參與決策之權利。

貳、資金籌募

一、出資規劃

長照事業若規劃擴大營運規模，甚至有跨產業整合或者跨境合作的願景，當選擇以營利性質之法人組織型態（包含公司或非以公益為目的長照機構社團法人）建構營運平台，如何兼顧多元資金籌措管道與確保經營主導權是一個重要課題。

股份有限公司組織型態經營長照機構，其資金籌措除可選擇公司法原有之技術入股及特別股規定外，公司法新增訂之閉鎖性公司型態，另提供了其他公司出資入股方式，並針對公司經營決策方式提供高度公司自治彈性；而隨公司規模成長，亦可適時轉換為一般股份有限公司，以方便取得大眾資金，或與產業中其他公司從事併購活動，增加發展契機。以下針對閉鎖性公司特性簡單分析如下：

（一）可以勞務出資增加籌資彈性

若長照業者採閉鎖性公司型態設立經營，股東出資之一定比例可用勞務出資，其出資依法亦無需辦理鑑價，除可免除一般以技術出資所需之繁複鑑價程序外，亦可延攬長照人才投入公司。然相關方式應考量其課稅規定，妥善處理非現金出資股東之稅務負擔。

（二）透過不同股份特性避免因籌資而失去經營權之困境

長照業者為解決資金需求，通常會尋求外部投資人之資金挹注，惟為避免外部投資人投資後，影響經營團隊持有股權比例及對於長照事業未來營運方向及營運規劃之主導權，外部投資人與原有經營團隊之出資規劃即為重要課題。

一般而言，外部投資人所著重者為長照機構獲利能力及外部投資人資金安全保障之機制。實務上可能之因應方式，包含溢價增資，或採用閉鎖性公司之無表決權、複數表決權股票、或對特定事項否決權之特別股發行等機制，以同時平衡引入外部投資人之資金需求與經營權之安排。

(三) 發行新股及股權轉讓之配套

因閉鎖性公司排除原股東新股發行優先認購權，因此於公司發行新股時，原有的外部投資人無法享有優先認購權，經營團隊可經由董事會決議洽詢特定投資人參與認購，以強化長照團隊方之經營權。

除閉鎖性公司得以章程限制股份轉讓外，一般股份有限公司係採股份自由轉讓原則，不得任意以章程禁止或限制股份之轉讓，因此，為避免因股權自由轉讓導致經營權變動，閉鎖性公司股東間得以契約約定股權轉讓限制條款，約定股權轉讓限制條件，以避免公司股權結構變動之不確定性。

二、政府資源

臺灣政府近年強力推動長照產業，由於此產業需要長時間投入並承擔高風險，故除了提出相關獎助或補助措施，也推動長照服務特約機制，茲分述如下。

(一) 長期照顧服務資源發展獎助

依據長期照顧服務法第 14 條及長期照顧服務資源發展獎助辦法規定，中央主管機關就長期照顧服務機構之長照服務，提供各類型資源之獎勵及補助，獎助對象及事項分述如下：

獎助對象：包含直轄市、縣（市）政府及依法設立、登記或立案之長照、醫事、社會福利機構、法人或團體。

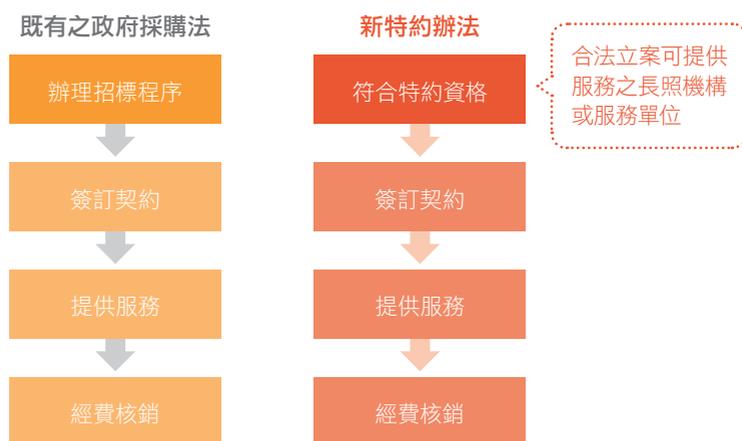
獎助事項：

1. 長照政策之規劃及評價。
2. 長照服務人力之充實及培育。
3. 創新型長照服務之推展。
4. 創新型長照機構之規劃研究。
5. 長照財務規劃之創新及效率之提升。
6. 各類型長照服務品質之提升。
7. 離島偏鄉、原住民族及其他長照服務資源不足地區長照服務資源之佈建。
8. 科技與長照服務資訊系統之整合及應用。

(二) 推動長照服務特約機制

長照服務將採用特約機制，施行後之長期照顧機構及其他長期照顧服務提供單位均須與地方主管機關簽訂特約，並依契約規定辦理經費撥款及核銷事宜。民間單位須先依長期照顧服務法相關規定申請許可為長期照顧機構，或依其他法令合法提供長期照顧服務，始得向地方主管機關申請為特約單位。

換言之，除了既有之政府採購法以外，業者尚需要注意新特約辦法，茲就兩種制度之比較如下：



備註：服務單位範疇係包含居家服務、日間照顧、家庭托顧、交通接送及餐飲服務等單位
資料來源：衛生福利部社會及家庭署

參、人才留任及員工管理

一、員工獎酬

長照產業之業者多數尚處於起步階段或資金有限，難以發放高額薪資或獎金來留住人才或激勵員工，如何留住團隊中優秀的員工或招攬優秀的人才，一直都是管理者的難題。

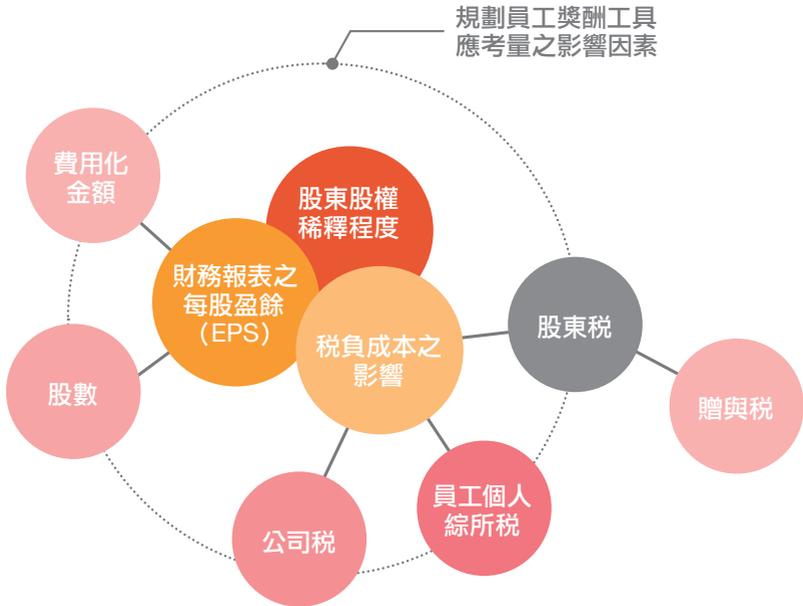
若業者係以公司型態經營長期照顧機構，關於人才留任及員工管理可思考以下的員工獎酬方案。員工獎酬方案的設置，其目的主要係藉由讓員工分享經營成果，以激勵員工更加投注心力於工作上，進而達到永續經營。因此，良好的員工獎酬制度，能縮減員工與股東間之利益衝突，為公司治理所不可或缺之一環。依臺灣現行法令規定，有多種員工獎酬工具可供選擇，然而公司適合採用哪一種，或應該在什麼時點設置獎酬工具，需就各獎酬工具的性質與公司目標而定。

茲就經營體系在公司層面，可能之獎勵員工之方向與目標，舉例如下：



上述之員工獎酬工具，部分可將員工取得股票的課稅時點遞延至以後年度，使員工所得課稅上更具彈性，徵才與留才效果也更能發揮，稅務部分請詳「肆、稅務治理」之說明。

公司型態之員工獎酬涉及之層面圖示如下：



註：有關技術股部分，請參閱「貳、資金籌募—出資規劃」。

二、勞動條件

長照業者所聘用的員工，可能包含機構看護工、護理人員及一般員工。關於機構看護工及護理人員，請注意以下之特殊規定：

依照勞動基準法（下稱「勞基法」），只要經勞動部核定公告的工作者，得由勞雇雙方約定勞動條件，並報請當地主管機關核備後，不受勞基法關於工時、例假、休假、女性夜間工作時間的限制，而有較多的人力運用彈性。長照機構透過雇用機構看護工、護理人員提供長照服務，二類人員在勞動條件適用上規定不同，機構看護工在工作時間的安排彈性較大；但護理人員仍得適用二週、四週彈性工時。

依勞基法及社會福利服務機構輔導員（含保育員、助理保育員）及監護工工作時間審核參考指引，就工時、休假日等勞動條件差異比較如下表，建議透過整體人力運用、調度及排班方式，靈活運用人力。

主要勞動條件		機構看護工 (須經主管機關核備)	護理人員	
			(二週變形工時)	(四週變形工時)
工作時間	正常工作時間	<ul style="list-style-type: none"> 每日正常工作時間不得逾10小時 每月總工時不得逾240小時 	<ul style="list-style-type: none"> 每日不得逾10小時 每週不得逾48小時 每二週不得逾80小時 	<ul style="list-style-type: none"> 每日不得逾10小時 每四週不得逾160小時
	延長工作時間		<ul style="list-style-type: none"> 一個月不得逾46小時 經工會同意，若無工會，經勞資會議同意，一個月不得逾54小時，每三個月不得逾138小時^{註1} 	

主要勞動條件	機構看護工 (須經主管機關核備)	護理人員	
		(二週變形工時)	(四週變形工時)
休息時間	<ul style="list-style-type: none"> 勞工繼續工作四小時，至少應有30分鐘之休息 實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間^{註2} 		
例假日、 休息日	<ul style="list-style-type: none"> 2週內至少有 2 日例假日 每4週內之例假及休息日至少應有8日 	<ul style="list-style-type: none"> 每7日中至少應有1日例假日 每2週內之例假及休息日至少應有4日^{註3} 	<ul style="list-style-type: none"> 每2週至少有2日例假日 每4週內之例假及休息日至少應有8日
休假日	<ul style="list-style-type: none"> 政府機關所定應放假之紀念日、節日應休假，但得與勞工協商調整放假日期 取得勞工同意於休假日工作者，工資加倍發給 		
女性勞工 夜間工作	勞雇雙方另行約定	<p>符合下列要件，可使女性於夜間工作：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供必要之安全衛生設施 無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍 	<p>符合下列要件，可使女性於夜間工作：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供必要之安全衛生設施
		<ul style="list-style-type: none"> 須工會同意，若無工會，須勞資會議同意 懷孕及哺乳期間勞工不適用 	

註1：本條乃2018年1月10日修正通過之勞動基準法（下稱「新勞基法」）第32條第2項，施行日期為2018年3月1日。

註2：新勞基法修正後，輪班制員工如因工作性質或特殊原因，經中央目的事業主管機關商請中央主管機關公告後，得變更休息時間不少於連續8小時。

註3：新勞基法修正後，如為中央目的事業主管機關指定之行業並經其同意，雇主得將例假日於每7日之週期內調整之。

肆、稅務治理

一、長照產業面臨稅務風險可能造成的後果

長期照顧服務機構法人條例之立法後，預計將有不少的小型機構業者會選擇或者需要依規定強制轉型為非以公益為目的長照機構社團法人。面對此法人化的浪潮，需要特別注意此轉型過程可能衍生之租稅風險，並需考量轉型法人組織時，原有獨資合夥組織因辦理清算可能產生之業主個人所得稅或贈與稅負擔。

稅務風險管理的核心議題與能力，並非展現於當稅務問題發生時，業者與稅局進行訴訟的能力，而是如何透過稅務治理機制進行有效風險管理、創造價值、提升管理能力及避免由於工作中的疏忽而引起的爭議和訴訟，甚至免除處罰。

針對稅務問題可能造成的影響，整理如下：

稅務成本及風險管理				
現金基礎(獨資/合夥組織)與權責基礎(長期照顧服務機構法人)之轉換操作若不當，可能產生重複課稅之稅務成本，或漏報所得之稅務風險 重複課稅係指一筆所得遭課兩次或兩次以上的稅務成本	未遵循最新法令(註)，或未善用依法可享受的租稅優惠	採行不具租稅效率的投資架構或模式，喪失潛在可進行資產傳承或降低控管稅務成本的機會	影響業務運作、競爭力及影響財務報表營運績效合理呈現的可能	其他稅務成本或風險 可能影響公司聲譽，或是公司相關人士需背負刑責的處罰風險等

註：長期照顧服務機構依長期照顧服務法提供之長期照顧服務，核屬社會福利勞務，免徵營業稅。
(財政部1070123台財稅字第10600712250號令)

二、國內適用長照產業的租稅優惠

在商業競爭日益激烈之際，除提升品質，強化行銷外，降低成本也是重要手段之一。租稅是經營的重要成本，降低租稅負擔可以增強商業競爭能力，提高獲利，創造股東價值。因此，為合理控管租稅成本，目前常見的租稅優惠如下：(須注意相關租稅優惠之適用，需要視申請優惠之法人主體是否能符合相關法令或條例所規定適用之對象而定。)

長照產業可能適用之租稅優惠(只適用於公司組織)		
適用優惠項目	中小企業發展條例	產業創新條例
1. 適用研發投資抵減	V 營所稅結算申報期間開始前3個月起至申報期間截止日內提出申請	V 營所稅結算申報期間開始前3個月起至申報期間截止日內提出申請
2. 研發支出加倍減除	X	V 讓與年度次年2月底前申請(曆年制，其他類推)
3. 增僱員工薪資費用加成減除	V 營所稅結算申報時，檢具文件資料，送請稅捐稽徵機關核定	X
4. 獎酬員工股份基礎給付緩課	X	V 所有獎酬員工股份基礎給付於取得股票當年度按「時價」計算全年合計500萬元限額內得選擇於實際轉讓時課稅

長照產業可能適用之租稅優惠(只適用於公司組織)

適用優惠項目	中小企業發展條例	產業創新條例
5. 技術股緩課	<p style="text-align: center;">V</p> 取得非上市櫃(興櫃)公司股票至實際轉讓時才課稅	<p style="text-align: center;">V</p> 取得公司股票至實際轉讓時才課稅
6. 專利創作人	X	<p style="text-align: center;">V</p> 創作人可直到轉讓股票日再課稅
7. 天使投資人(個人)投資新創事業減除綜所稅所得額	X	<p style="text-align: center;">V</p> 自持有期間屆滿2年之當年度個人綜合所得總額中減除，每年得減除之金額，合計以新臺幣300萬元為限
8. 土增稅優惠 ^註	X	X
9. 未分配盈餘	X	<p style="text-align: center;">V</p> 以未分配盈餘進行實質投資得列為減除項目

註：長期照顧服務機構法人條例施行後五年內，依法設立登記為長照機構財團法人或長照機構社團法人，並將原供作長照服務使用之土地於上開設立登記期限無償移轉該長照機構財團法人及長照機構社團法人續作原來之用途者，得申請不課徵土地增值稅。但於再次移轉第三人時，以該土地無償移轉前之原規定地價或前次移轉現值為原地價，計徵土地增值稅。

三、跨國稅務治理及國際租稅規劃管理

長照產業的價值鏈多元、分工之專業度加深、而產品開發期長；此外，跨國際的合作同盟更是全球趨勢。如何透過成本的減低來取得價值的增加，是跨國際競爭的重要課題。因此，跨國交易的國際租稅成本控管是需考量的重要環節，茲舉避免跨境所得稅雙重課稅及降低跨境勞務交易扣繳稅務成本說明如下：

(一) 避免跨境所得稅雙重課稅 (租稅協定)

跨境交易時，最怕同一筆收入被剝兩次皮，例如我國居住者支付給 B 國公司技術服務費，我國及 B 國各自依國內稅法規定，對該筆技術服務費用課稅；如果兩國簽有租稅協定，經由協定所提供的避免雙重課稅措施，可使一筆所得只負擔合理稅捐。因此，對業者而言，租稅協定通常可使台商在締約對方國家廠商處於稅捐公平競爭地位，享受合理稅負待遇、消除雙重課稅、降低納稅成本及減少投資風險。

租稅協定可以解決雙重課稅或稅負過重問題，並降低租稅負擔及減輕資金積壓壓力，提升稅負確定性。因臺灣長照業者與日本之長照企業交流密切，故以台日租稅協定舉例說明如下：

項目		說明
台日租稅協定 適用範圍	適用對象	居住者：指符合各自稅法規定之居住者，包括個人及企業。
	適用稅目	主要為所得稅
台日租稅協定之減免稅 措施 (以業者常見 之所得類型 舉例說明)	營業利潤	一方領域之企業於他方領域從事營業未構成「常設機構」者，其「營業利潤」於他方領域免稅。
	各類所得扣 繳稅率優惠	1. 股利：上限稅率10%。 2. 利息：上限稅率10%。 3. 權利金：上限稅率10%。

(二) 降低跨境勞務扣繳稅負成本

如果長照業者支付技術服務費給外國公司，依現行法令規定，若外國公司在中華民國境內無固定營業場所或營業代理人，需由我國業者（給付人）代為扣繳所得稅，一般非租稅協定國家適用的扣繳率為 20%。

長照業者跨國際的合作日益增加，需要給付國外多種授權金 / 技術服務費，但這類型的合約中常約定稅金係由國內業者負擔，若可降低該扣繳稅，將可降低國內業者的成本，因此，瞭解可以運用的稅務減免規定就顯得十分重要。

茲以適用所得稅法第 25 條時，支付境外技術服務可減少之稅務成本情況列示如下圖：

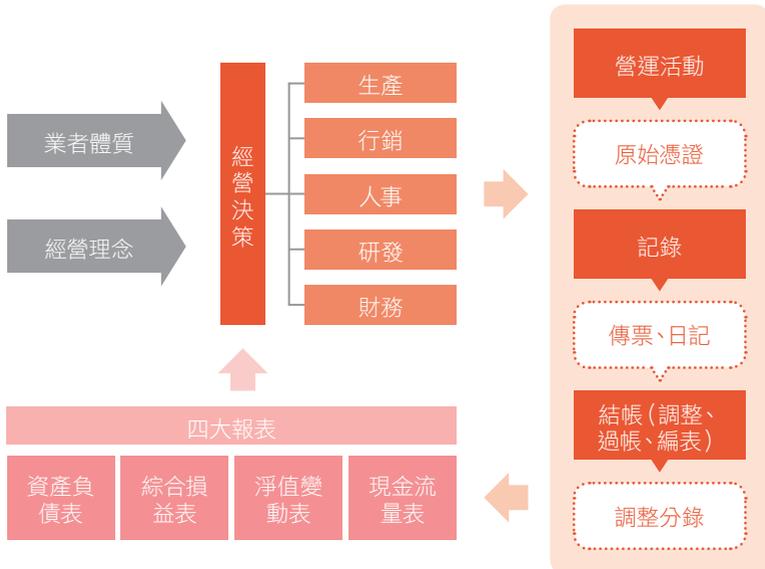


伍、財務管理

一、善用財務報表分析長照業者之營運績效

財務報表是企業的管理工具，懂得解讀四大財務報表，可以觀察企業組織營運及量化管理成效，更可藉由四大財務報表了解業者財務資訊，進而制定未來營運策略，適時調整策略方向及資源配置。由於長照產業受法規管制，依長照機構之相關法令規範，新設立之住宿型機構須以長照機構社團法人或長照機構財團法人為限，而其會計處理可能是依主管機關另行訂定之辦法辦理，對於董事會組成、投資人資格、財產確保、財務報告揭露機制等也有相關規範制度。

依據長期照顧服務機構設立許可及管理辦法第 30 條第 3 項規定，長照機構年度收入總額在新臺幣 3 千萬元以上者，應由會計師辦理財務簽證。如何透過簽證之財務報告，將長照事業的營運成果呈現，以提供業者之經營決策、營運管理之用，其關聯性如下：



如何解讀財務報告應考量之要點如下：



二、建立內部控制控管長照業者之營運管理風險

優良的會計制度從信任感的建立開始，透過內部嚴謹但具有彈性的控制制度，向投資人或利害關係人揭露正確的資訊及符合設立目的之營運結果，忠實呈現長照業者資產現況及管控風險程度。

長照產業之業者創立初期，建立內部控制制度的基本目的是要能確保資訊正確（發生的交易都能被完整記載入帳；入帳的交易都有憑證可勾稽）以及保障資產的安全（現金、存摺、印鑑、器材設備等資產，皆有專人負責保管），而健全有效的內部控制制度更是提供可靠財務資訊的基礎。尤其創立初期，財務資金之保管及運用更是重要，更應注意公司帳與個人帳之收支應獨立清楚不混淆，並謹守內控基本之職能分工原則—管錢不管帳，管帳不管錢，且所有收支應盡量透過銀行帳戶，不使用現金，並定期由具有能力處理帳務事務者提出財務報告供審閱。

當透過公司投資之長照機構營業規模愈來愈大，營運據點跨及其他國家，公司甚至思考啟動 IPO（上市櫃）計劃，此時內控制度之建立可參考金管會公告之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」。[http:// www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0100200](http://www.selaw.com.tw/LawContent.aspx?LawID=G0100200)

三、進入資本市場 (上市 / 櫃) 提升長照業者之經營價值

公司可以有條件式經營長照部分類型服務，此外，公司也可以投資長照機構社團法人 (非以公益為目的)，並透過適當之組織架構規劃，可使投入長照領域之業者提升股權價值、股票流動性、資本市場籌資能力或更彈性的員工獎勵制度來吸引 / 留住人才等等，而走向上市 (櫃) 之路。茲將公司 (一般事業) 上市櫃之相關申請條件彙總於下表：

項目	上市	上櫃
資本額	實收資本額達新台幣6億元以上者	實收資本額在新台幣5,000萬元以上者(私募有價證券未經公開發行之股份不計入)
設立年限	依公司法設立登記屆滿3年以上	依公司法設立登記屆滿2個完整會計年度
獲利能力	<ul style="list-style-type: none"> 財務報告之稅前淨利符合下列標準之一，且最近一個會計年度決算無累積虧損者。 <ol style="list-style-type: none"> 稅前淨利占年度決算之財務報告所列示股本比率，最近二個會計年度均達6%以上者。 稅前淨利占年度決算之財務報告所列示股本比率，最近二個會計年度平均達6%以上，且最近一個會計年度之獲利能力較前一會計年度為佳者。 稅前淨利占年度決算之財務報告所列示股本比率，最近五個會計年度均達3%以上者。 <p>註1：合併財務報告之獲利能力不包含非控制權益之淨利 (損) 對其之影響。</p> <p>註2：但編有合併財務報告者，其個別財務報告之營業利益不適用上述標準。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 個別及合併財務報告之稅前純益占所列示股本之比率： <ol style="list-style-type: none"> 最近年度達4%以上，且最近一年度無累積虧損。或 最近二年度均達3%以上者。或 最近二年度平均達3%以上，且最近一年度之獲利能力較前一年度為佳。 <p>註：合併財務報告之獲利能力不包含非控制權益之淨利 (損) 對其之影響。</p> <ul style="list-style-type: none"> 最近一年度稅前純益不得低於400萬元。



Event's Contents

- 1. Welcome
- 2. Registration
- 3. Main Entrance
- 4. Exhibition
- 5. Performance
- 6. Refreshments
- 7. Parking
- 8. Exit

Event's Contents

- 1. Welcome
- 2. Registration
- 3. Main Entrance
- 4. Exhibition
- 5. Performance
- 6. Refreshments
- 7. Parking
- 8. Exit

Event's Contents

- 1. Welcome
- 2. Registration
- 3. Main Entrance
- 4. Exhibition
- 5. Performance
- 6. Refreshments
- 7. Parking
- 8. Exit

陸、智財策略及個人資料保護

長照產業之發展面臨人力資源之稀有性、多元族群文化特色，以及城鄉資源之均衡性等問題，而可能解決之道包含創新長照服務模式，以及運用科技來提高營運效能。

因此，衛福部訂定之「長期照顧服務資源發展獎助辦法」，獎助對象包含創新型長照服務之推展、創新型長照機構之規劃研究，以及科技與長照服務資訊系統之整合及應用等。所稱之創新，係指提出新的或改進之程序、作業、科技等設計，例如近年來，藉由智慧床墊、遠距生理量測設備等智慧醫療提供長期照顧服務，已逐漸成為老人照護服務的發展趨勢。

對於投入長照產業之業者，除研發智慧醫療、科技輔具，亦應留意智慧財產權之保護。此外，針對長照機構提供醫事照護服務特點，建議長照機構留意個人資料蒐集、處理、利用，是否符合法規要求。

一、專利權或營業秘密的保護選擇

(一) 專利權與營業秘密的比較

保護智慧財產權之保護手段大致可分為專利權及營業秘密，此兩種方法在法律上的規範差異為何，何種途徑較具經濟效益，比較說明如下表：

	專利 (以發明、新型為主)	營業秘密
客體	發明：物品或其製造或實施之方法 新型：物品之結構	任何可用於生產、銷售或經營的資訊
保護要件	產業利用性：可為產業利用 新穎性：未曾被公開且非公眾所知 進步性：非該技術領域人士依先前技術能輕易完成	秘密性：非一般所知或可獲得的信息，並採取合理的保護措施 價值性：能帶來經濟利益
保護期間	發明：20年 新型：10年	保密期間
保護成本	須向主管機關註冊才能獲得保護，因此有註冊年費等維護成本。	透過企業內部的保密措施加以保護，並無規費成本。
救濟手段	民事責任	民事責任 刑事責任

(二) 對於研發成果應採取專利權或營業秘密之保護方式

一般而言，長照產業是否能有效的保護其研發成果，應先分析技術的替代性、供應鏈的完整性以及競爭力，其次考量獨占的可能性以及救濟環境，決定研發成果應採用專利權或是營業秘密加以保護。

參照上開比較內容可知，專利的保護有其時間限制，並會產生一定程度的維護成本，然而其具備高度獨占性，保護程度較高，可阻絕任何未經授權之人進入其專利技術範圍；營業秘密的保護則視企業所採取的內部保密措施而可能永久受到保護。因此，研發部門對於所研發之技術內容究竟應以申請專利或是營業秘密的方式加以保護，可從以下層面為綜合考量判斷：

1

該研發成果是否易於透過還原工程或容易為他人獨立所發明或發現

2

該研發成果技術領域的創新週期是否快速

3

對於該研發成果是否有對外授權的規劃

4

該研發成果所涉技術是否為新的技術領域

5

潛在的市場收入期待是否高過於該技術的維護成本

二、技術移轉 / 技術授權契約

研發智慧床墊、記錄長照服務使用者生活習慣之穿戴裝置等輔助科技，除用於自身機構外，尚可透過技術移轉、技術授權或從外部取得技術移轉 / 授權，共創長照產業共榮。一般而言，進行技術授權或取得技術授權時，應考量其市場經驗、利潤 / 成本以及責任範圍等因素，以下針對技術授權的重要約定項目舉例說明：

授權契約約定項目	主要約定內容	內容建議
授權範圍	授權客體	應具體明確，例如列明專利字號或以附件說明技術內容。
	授權區域	智慧財產法令多為屬地主義，應確認享有權利之區域為何。
	授權目的	應確認授權是針對研發、製造、銷售等個別階段或是同時包含各階段。
	授權期間	短期或長期，並應留意各地之競爭法令規範，避免期間過長可能涉及限制競爭之情況。
授權方式	專屬/非專屬	擬採取專屬或非專屬之授權方式，此約定會涉及授權自身可否使用被授權之技術內容。
	轉授權約定	是否同意被授權人再為授權，如有轉授權之約定，並應考量是否擬限制轉授權之對象或範圍。
授權對價	分階段給付	可分階段給付授權對價費用，例如，於簽約時，被授權人應給付授權費；而達成一定銷量時，被授權人應另行給付權利金。
	稽核機制	例如，約定對於被授權人銷售量之查核權限。
授權條件	是否有限制性質條款	倘在其所屬市場享有一定市場力量時，其在與外部約定授權契約時，建議應先行就競爭法議題加以評估，以避免遭認定有濫用市場力量之情形。
一般條款	權利歸屬	宜對於既有智慧財產權以及衍生智慧財產權的權利歸屬加以約定。
	侵權責任	例如對於損害賠償之責任分擔等約定。
	終止條款	宜約定在何種情況下當事人可終止契約，以及契約終止後的效果為何。
	紛爭解決	應考量擬採取訴訟或是仲裁方式處理，並確認準據法擬採取何處法令。

三、營業秘密之保護

(一) 與在職員工簽訂保密條款

長照業者可能基於成本考量或 know-how 特性，選擇以營業秘密方式保護營業利益時，為符合營業秘密法關於營業秘密「所有人已採取合理的保密措施」之要件，建議除應就營業秘密加密保護、設定瀏覽或下載權限等方式外，亦可與所有已經或將來接觸特定營業秘密資訊之員工簽訂保密條款，以確保已採取合理保密措施維持其秘密性，俾受營業秘密法的保護。

(二) 與員工簽訂競業禁止條款

競業禁止約定主要是為保護其營業利益，要求員工與其約定在任職期間或離職後之一定期限內，不得自行經營或受僱從事與其目前所任職務相同或類似業務的約定條款。由於該條款涉及「雇主經濟利益」以及「勞工工作權及職業自由」之衝突，並非雙方合意簽署即為有效，依勞基法及其施行細則規定，雇主符合下列情形時，始得與勞工簽訂離職後競業禁止條款：

約定事項	說明
前提要件	雇主有正當營業利益。
	勞工任職時能接觸或使用雇主之營業秘密。
約定方式	書面契約，雇主與員工各執一份。
約定期間	不得超過雇主欲保護資訊之生命週期，且不得超過二年。
約定地域	以雇主實際營業活動範圍為限。
約定範圍	所限制之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
	所限制之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。
合理補償	雇主對勞工因不從事競業行為所受損失應有合理補償。
	合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付。
	每月補償金額不低於勞工離職時月平均工資之半數。
	補償金額須足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
	補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
	合理補償應約定離職後一次預為給付或按月給付。

四、個人資料之保護

(一) 合法蒐集個人資料

長照產業業者於利用科技輔具時，可能藉由穿戴性裝置記錄長照服務使用者生活習慣，以提供長照服務使用者生活需求之長照服務，或定期實施健康檢查，追蹤長照服務使用者身體狀況。此時，長期照顧服務業者蒐集之醫療資料屬特殊、具敏感性資料，如任意蒐集、處理或利用，恐會造成社會不安或對長照服務使用者造成難以彌補之傷害，故個人資料保護法及長期照顧服務法對於敏感性個人資料定有保護規範。除敏感性個人資料外，長期照顧服務業者與長照服務使用者、家屬訂立服務利用契約時，多半會蒐集足資識別個人身分資料，由於個資法針對上述敏感性個人資料與一般個人資料規範不同，茲就於提供服務時，經常蒐集個人資料項目，及須注意之蒐集規定說明如下：

項目	得蒐集事由
姓名、出生年月日、國民身分證統一編號、住所等一般個人資料	<ul style="list-style-type: none">長照服務使用者、家屬與長照機構有契約或類似契約關係，且已採取適當之安全措施。經當事人同意。
錄影、錄音、攝影等未與其他個人資料結合之影音資料	<ul style="list-style-type: none">維護長照服務使用者安全之必要範圍內，得設置監看設備，並應告知長照服務使用者、其法定代理人或主要照顧之最近親屬。於此範圍外，須經長照服務使用者之書面同意。
病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯罪前科之特殊個人資料	<ul style="list-style-type: none">協助衛生福利部等公務機關執行全民健保等法定職務。經當事人書面同意。

(二) 個人資料利用流程

個人資料利用流程及應注意事項列示如下表：

流程	應注意事項
蒐集	<ul style="list-style-type: none">• 以任何方式取得個人資料皆屬規範範圍• 應遵守合法蒐集規範
處理	<ul style="list-style-type: none">• 管理• 資訊安全保護• 稽核
利用	<ul style="list-style-type: none">• 一般個人資料:原則於蒐集之特定目的必要範圍內利用• 敏感性個人資料:經當事人同意且符合法令規定及蒐集之特定目的範圍內利用

柒、外部成長

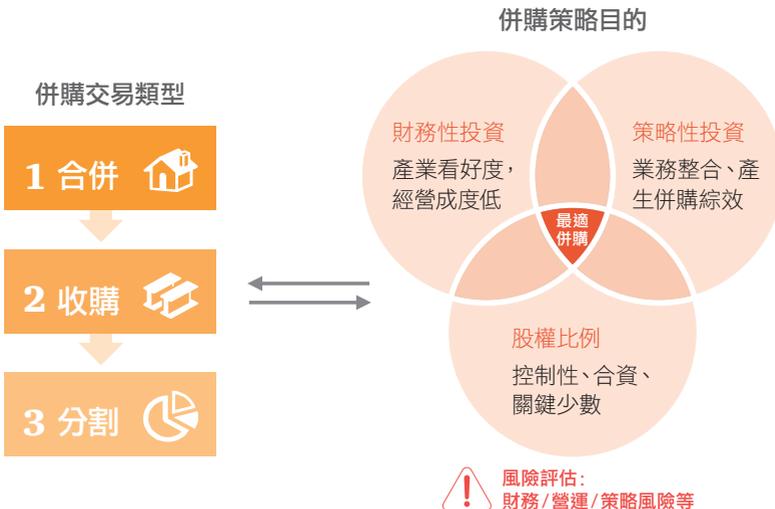
一、長照產業的併購趨勢及關鍵議題

「併購」是擴張階段重要的成長或轉型的策略。在過去，決策者往往被動的接收併購邀約，才會對併購進行評估；但是現在，併購已是營運成長常見的一項策略手段，甚至成為決勝市場的關鍵。高效益的併購，能夠促使快速取得關鍵技術、擴大版圖、引進策略投資人等正面提升價值的目標，常成為併購交易的買方目的。但有時長照業者或大股東考量集團或家族整體資源配置、成就核心業務成長、實現階段性獲利等，亦可能成為併購交易之賣方。

(一)長照產業可選擇之併購交易模式

常見的併購交易模式包括合併、收購及分割等。除了收購，取得控制性股權、合資、關鍵少數股權投資等股權合作等方式。長照產業正處初期成長階段，估計業者以引入資金或業務合作的機會較多，因此少數股權的合作、尋求業務整合產生綜效之模式亦為長照產業尋求成長契機的常見策略之一。

此外，各交易類型除了因著重之標的不同，因此依模式所需之程序作法也有所區別。業者宜就策略目的、交易標的以及可能遭遇的風險等層面審慎考量以決選定較合適之併購交易類型。

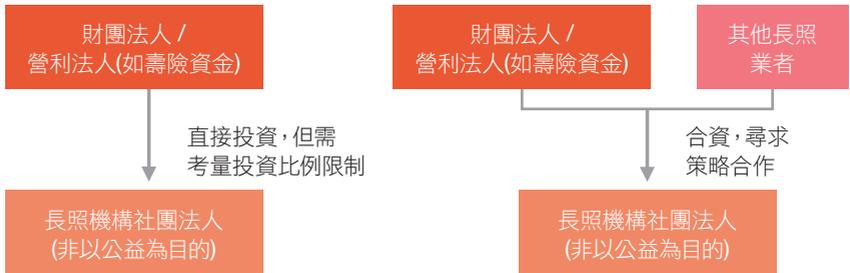


(二) 長照產業具整合需求，長照法人條例將帶動併購趨勢

過往至今，長照的產業發展較為分歧、資源分散，未能有效整合。有鑑於此，「長期照顧服務機構法人條例」規範同質性法人之合併，期可促進長照產業資金挹注及整合，使產業環境更趨成熟、完善。預期潛在併購或投資方式有下列兩種：

1. 營利法人得以「社員」身份以直接投資或合資

依規定，開放營利法人可成為長照機構社團法人之社員，改變了過去以非營利性質為經營主軸的方式。營利法人將可透過直接投資或合資的方式，加入長照經營的行列。尤其臺灣壽險業資金因產業性質具有長照經營利基，業者過去雖有意願，但不得其門而入。此條例法案將可帶動資源挹注，提升長照服務品質及市場機會。



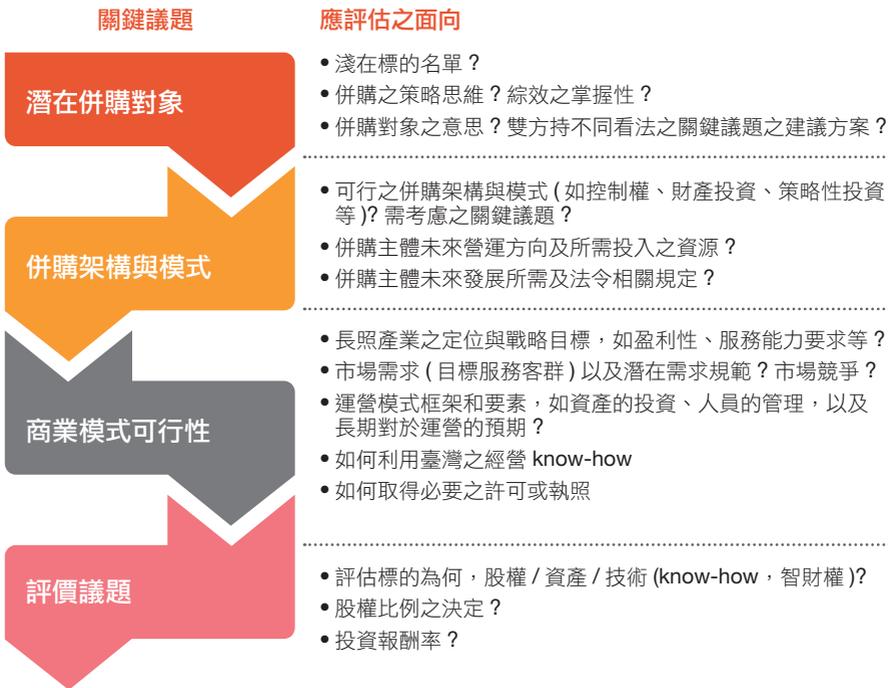
2. 同質性之長期照顧服務機構法人間合併

條例規範同質性的長期照顧服務機構法人間可合併，而同質性長期照顧服務機構法人之合併，係指長照機構財團法人之間或長照機構社團法人間之合併。

因此，若同質性之長期照顧服務機構法人基於擴大規模、提升經營效率、創造綜效等合併動機時，則可尋求合適的長照機構標的進行合併。惟為避免長照機構合併後規模過大或集中，確保長照產業公平競爭，對於合併後之家數、規模將有所限制，此項限制之具體規範則尚待主管機關之公佈。

(三) 長照產業併購應注意之關鍵議題

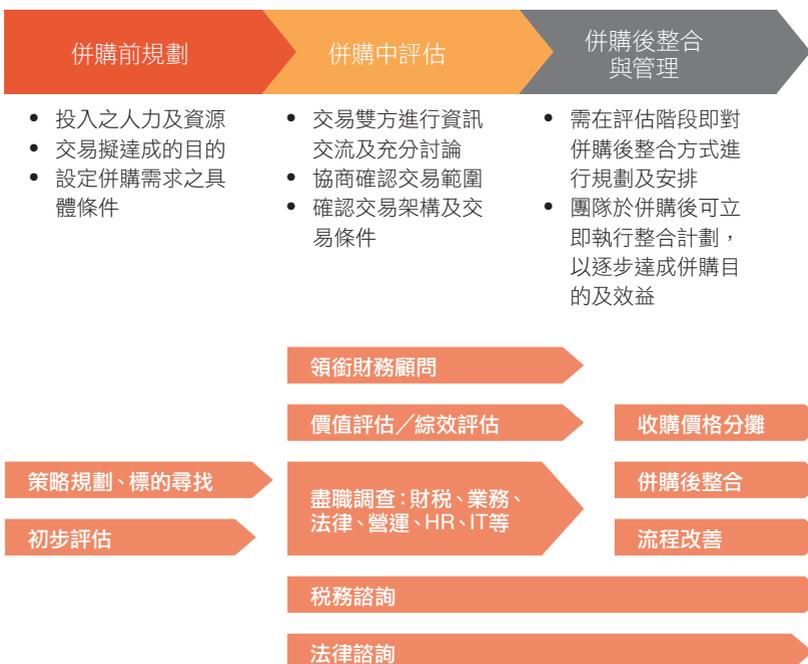
以下僅彙總臺灣目前一般長照產業廠商擬透過併購交易時所面臨的主要關鍵議題。惟不同投資人因應併購交易之目的及需求不同，仍需各別進行專案分析，方能妥善評估，實現併購之預期效益。



二、無論併購交易或任何合作均應力求專業評估、謹慎協商

完整的併購流程，包括併購前規劃、併購中評估及併購後整合與管理階段，但實務上會因各併購交易複雜度不同、各併購交易方內部要求的流程不同及各併購交易市場性不同等因素而調整各階段的作法。

併購參與團隊分為內部之併購小組及外部顧問兩類，由於多數業者不熟悉併購交易流程且各併購交易均有差異點，以致無法完全複製於其他交易的經驗，且併購交易多數為金額具重大性及對於發展策略具關鍵性，故具豐富併購經驗及全球資源的外部顧問為進行併購時重要的夥伴。外部顧問主要涵蓋財務面、稅務面、法律面及人力資源等面向，顧問可提供團隊專業及獨立之評估意見，更能掌握併購交易風險，並協助併購整合計畫，提升併購後交易價值實現之目標。



捌、永續發展

根據國家永續發展委員會估算，臺灣已於 2018 年邁入高齡社會 (65 歲以上人口佔 14%)，2025 年邁入超高齡社會，整體社會問題與產業結構將有重大變化。也由於高齡化社會的形成，長照產業被視為平衡社會發展及解決社會問題的重要新興產業。在國際上，聯合國於 2015 年發佈 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，作為全球 2030 年前，政府政策制定及商業開展的依據，公私部門一同攜手建構一個我們想要的未來；永續發展目標是以 5Ps 為框架設計包含 People (人類)、Prosperity (共榮)、Planet (地球)、Peace (和平)、Partnership (夥伴)，長照產業在 People 類別中為重要產業角色。

臺灣雖非聯合國成員，但為響應及落實國家永續發展政策，2017 年 9 月在聯合國會議中發表國家自願檢視報告 (Voluntary National Review, VNR)，並組成七大永續發展目標推行工作小組，其中也包含長照機構的主管機關衛生福利部，主要為實現 SDG 3 塑造一個健康與福祉的社會為首要目標，未來也將開展一系列達成目標的作為與行動。長照產業是以全人照顧為使命，落實國家永續發展解決重要社會問題的重要推手，在草創初期，若能系統化的將商業模式與永續發展策略整合，即被視為達成全球永續發展目標的最佳實踐產業。

利害關係人需求與期望

高齡少子化

社會結構轉變

照護與醫療
需求劇增

環境議題

治理

人權

勞動

環境

平等

消費

社群

ISO 26000 七大核心永續治理目標

企業願景&核心能力



資料來源：ISO 26000 Guidance on Social Responsibility；資誠彙整

長照產業在永續治理道路上仍屬啟蒙階段，初期可以國際標準 ISO 26000 社會責任指引作為永續治理開端，藉由聚焦七大項核心治理目標，包含公司治理、人權、勞動實務、環境管理、公平對待、消費議題、及社區融合與發展，掌握長照產業相關利害關係人：股東（社員）、債權人、員工、供應商、醫療機構、保險業者、通路業者、民眾（消費者）、政府、到整個社會，能快速且系統化追蹤利害關係人需求變化以因應設置合適內控流程及商業模式。

由於全球環境面臨巨大轉變，高齡化、人口流動、環境汙染等因素將使得慢性病和長期照護需求增加，這些因子也將使各國照護服務需求急速成長，社會將逐漸負擔不了龐大的花費。長照產業除利用本身核心競爭力解決社會問題，在創造獲利的同時維繫經濟、社會、和環境的平衡，進一步幫助社會維持高品質、可負擔的照護服務，也同時不斷提升核心競爭力，創造價值。未來長照產業之業者，除了編製傳統的財務報告外，面對社會變化的需求，應注意非財務資訊類的永續報告書，也成為與長照產業利害關係人溝通之管道。

資誠專業團隊的聯絡方式

資誠 (PwC Taiwan) 係 PwC 全球聯盟組織在臺灣之聯盟所，我們的使命是「營造社會誠信，解決重要問題」。若您希望深入了解健康照護及生技醫療產業相關議題，或有相關服務需求，歡迎與以下專業人員聯繫：



**曾惠瑾 副所長暨健康照護及
生技醫療產業發展團隊負責人**

+886 2 2729 5219
audrey.tseng@tw.pwc.com



**周筱姿 健康照護及生技醫療產業發展
負責會計師/審計服務**

+886 2 2729 6683
zoe.chou@tw.pwc.com



**黃文利 健康照護及生技醫療產業發展
負責會計師/稅務服務**

+886 2 2729 6061
jack.hwang@tw.pwc.com



楊敬先 合夥律師/普華商務法律事務所

+886 2 2729 5200
ross.yang@tw.pwc.com



**馮敏娟 健康照護及生技醫療產業發展
負責會計師/審計服務**

+886 2 2729 6609
jackie.feng@tw.pwc.com



**林雅慧 健康照護及生技醫療產業發展
負責會計師/審計服務**

+886 2 2729 6666#22493
anny.lin@tw.pwc.com



翁麗俐 執行董事/財務顧問諮詢服務

+886 2 2729 6703
lily.wong@tw.pwc.com



**蔡晏潭 健康照護及生技醫療產業發展
負責會計師/稅務服務**

+886 2 2729 6666#26997
yen-tan.tsai@tw.pwc.com

資誠聯合會計師事務所

11012 台北市基隆路一段 333 號 27 樓
27F, 333, Keelung Rd., Sec. 1, Taipei, Taiwan

電話 : (886) 2 2729 6666

傳真 : (886) 2 2729 6686

www.pwc.tw