

2024

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE



UnicoCell Biomed Co., Ltd

向榮生醫科技

永續報告書 SUSTAINABILITY
REPORT

CONTENTS

INTRODUCTION

前言

關於本報告書	4
經營者的話	6
2024 年永續績效與亮點	8

01

欣欣向榮 共創未來

1.1 關於向榮生技	11
1.2 利害關係人溝通	16
1.3 重大主題分析及鑑別	18



02

誠信治理 穩健發展

2.1 營運績效	23
2.2 公司治理	26
2.3 法規遵循	39



03

永續供應 安心品質

3.1 供應鏈管理	43
3.2 產品安全與客戶隱私	46

04

低碳環保 綠色承諾

4.1 氣候變遷管理	52
4.2 節能減碳管理	55
4.3 水資源管理	57
4.4 物料及廢棄物管理	58

05

以人為本 幸福職場

5.1 卓越人才管理	61
5.2 人才聘用與留任	64
5.3 人才培育與訓練	68
5.4 職業安全衛生	70

06

攜手向榮 回饋社會

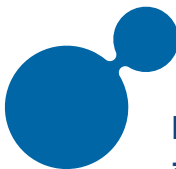
6.1 社會關懷與公益活動	78
---------------	----

07

附錄

附錄一：	
GRI 永續性報導準則	
(GRI 準則) 對照表	81
附錄二：	
永續會計準則 SASB 對照表	88
附錄三：	
上市上櫃公司氣候相關資訊	91



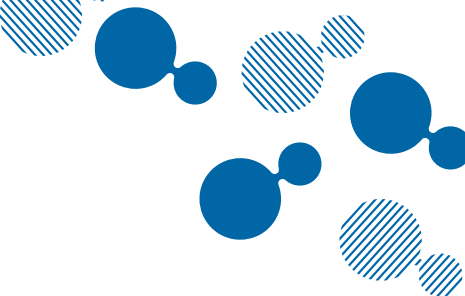


INTRODUCTION 前言

關於本報告書	4
經營者的話	6
2024 年永續績效與亮點	8



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE



INTRODUCTION

前言

關於本報告書

向榮生醫科技股份有限公司（在報告書中將以「向榮」、「向榮生技」、「本公司」、「我們」簡稱表示），依據「上市（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」規範，於 2024 年首次進行永續報告書之發行，未來亦將每年定期發布。透過本報告書，我們期盼以真實、透明的方式，呈現公司在環境保護 (E)、社會責任 (S) 與公司治理 (G) 三大領域的具體作為與績效成果，展現我們對永續發展的承諾與重視。本報告書為我們邁向永續發展的重要里程碑，也象徵向外界傳達承諾與行動的具體展現。誠摯邀請您一同見證向榮在永續道路上的成長與努力。

報告書邊界範疇

本報告書所揭露數據以及內容為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日為止，為考量揭露訊息之實質性以及實際管理需求的完整性，部份數據亦回溯至 2024 年以前與以後的事例。報告書資訊涵蓋範圍以臺灣營運地區主體。本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。另 2024 年永續報告書為向榮生技第一年編製之報告書，故無資訊重編之情事。

項目	公司明細
報告書範疇	臺灣營運地區（臺北總公司、細胞製劑廠、化妝品廠）

INTRODUCTION

前言

報告書編撰依據

本報告書架構依循 GRI 協會於 2021 年公佈之通用準則 2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及 SASB 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 進行撰寫。

向榮生技於 2025 年首次發行報告書，未經由第三方進行查證確信，未來將視金融監督管理委員會規定，進行查證。另外，本報告書有涉及其他報告範疇將於報告內文中說明。為確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性，本報告書由永續推動小組成員共同參與編撰，揭露之資料及數據經各權責單位內部審核，並預計於 2025 年 8 月提報董事會通過後發行。另因應證交所《永續報告書編製與申報管理辦法》第五條之規定，應建立永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度；而有關財務報告之數據來源，已經由資誠聯合會計師事務所簽證之財務 / 年報資訊，以新臺幣為表達貨幣；為確保品質及環境管理等相關績效，將採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，另有推估之情形，會於各相關章節註明。

項目	依循認證標準	認證機構
財務資訊	會計師查證審核與財務報表規則及一般公認審核準則	資誠聯合會計師事務所
品質系統	PIC/S GMP	衛生福利部食品藥物管理署
	ISO/IEC 17025 測試實驗室	財團法人全國認證基金會
	ISO 22716 化妝品 GMP	AFNOR
	特定細胞加工物製造認定 (CPC)	日本 PMDA



公司網站
連結
<https://www.unicocell.com/product/detail/275>

發行時間

此為向榮生醫科技股份有限公司編製之首本永續報告書，未來將每年定期發行「永續報告書」。

1. 現行發行版本：2025 年 08 月發行。
2. 下一發行版本：2026 年 08 月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

3. 聯絡人：行政管理處
4. 電話：886-2-2792-2699
5. 傳真：886-2-2792-7890
6. E-mail：info@unicocell.com

INTRODUCTION

前言

經營者的話

董事長對於公司永續發展期許

2024 年是公司發展的重要一年，在全體同仁的共同努力下，我們不僅在再生醫學領域取得重要突破，更在永續發展的道路上邁出堅實步伐。

卓越成果，奠定永續基石

這一年，向榮達成多項重要里程碑：治療慢性腎臟病臨床試驗 1/2 期順利結案並送交台灣 TFDA 及美國 FDA 備案，後續將推進至 3 期臨床試驗；2023 年經台灣 TFDA 及美國 FDA 核准執行之膝骨關節炎臨床試驗 3 期，目前持續收案中，進度領先國內外同業；外泌體幹細胞分泌物量產技術榮獲中華民國衛生福利部 / 經濟部「國家藥物科技研究發展獎」製造技術類銅質獎；民權廠取得日本醫藥品醫療機器綜合機構 (PMDA)「特定細胞加工物製造認定」(CPC) 認證；同時，公司於 2024 年 5 月登錄台灣證券交易所創新板，彰顯公司在公司治理與經營體質的提升受到認可。展望 2025 年，我們更傳來振奮人心的消息：慢性腎臟病臨床案獲得美國 FAD 快速審查認定 (Fast Track Designation) 資格，民權廠通過衛福部查核，正式取得 PIC/S GMP 先導工廠認證。這些成果不僅彰顯向榮在再生醫學領域的領先地位，更為我們的永續發展奠定堅實基礎。

永續發展的願景與承諾

向榮自 2018 年成立以來，專注於幹細胞新藥研發，針對老化相關的退化性疾病，已在膝骨關節炎與慢性腎臟病的治療上取得顯著臨床進展。面對老年退化導致不良於行、機能衰退所帶來的生命威脅及低生活品質問題，我們致力於為眾多不可逆疾病提供創新的醫療解決方案，保有患者的生活品質與生命尊嚴。

向榮秉持「向榮、向前、向心，精實於再生醫學領域細胞治療的研發，普及細胞技術運用，追求更好的生命品質，增進全人類的福祉」的願景，聚焦於再

生醫學領域異體幹細胞新藥研發及其相關技術的應用。同時，我們將永續發展視為企業責任的核心，深信唯有在追求企業願景的同時，兼顧環境保護、社會責任與公司治理，才能實現真正的永續價值。未來，向榮將秉持「誠信正直、恆毅堅持、精進品質、科學永執」的核心價值，積極實踐對所有利害關係人的承諾。

環境保護

從源頭守護綠色未來

環境永續是向榮對地球的責任。我們致力於：

1. 源頭管理與污染防治：從源頭管理，做好污染防治，確保各項營運活動對環境的影響降至最低。
2. 推行環保措施：積極推行減塑、無紙化作業、空調溫度控制與節約用水等措施。
3. 設定減碳目標：制定中長期減碳目標及策略，逐步實現碳中和。

值得驕傲的是，我們的生產製造過程不產生對環境有害的廢氣、廢水或噪音，日常排放僅為生活廢水。同時，我們重視資源循環利用，將原物料進貨的包裝材料回收再利用，作為公司物品或產品寄送的外箱，回收利用率高達 90%，以實際行動減少資源浪費。未來，我們將持續探索更多綠色技術應用，以具體行動回應氣候變遷挑戰，為下一代守護潔淨環境。

社會責任

以人為本的幸福職場

向榮始終將「人」置於核心，視員工為最寶貴的資產，並積極回饋社會。在員工關懷方面，社會責任小組致力於打造幸福職場，提供安全健康的工作環境。公司規劃每 2 年一次完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，提供自我健康管理依據，達到「預防勝於治療」的健康理念。為實踐對員工福祉的承諾，公司特別打造了舒適的休憩區域，備有多元的零食、點心及飲品，讓員工能在工作之餘放鬆心情，與同事交流分享想法，達到工作與生活的平衡。

INTRODUCTION

前言

此外，向榮重視人才培育，依據部門需求規劃年度教育訓練計畫，涵蓋新人訓練、內外部訓練及主管訓練，旨在提升員工的知識技能與職涯能力發展。2024 年度，公司教育訓練總時數達 1,412.5 小時，平均每位員工接受近 40 小時的專業培訓，展現對員工成長的長期承諾。

在社會參與方面，向榮積極參與公益活動，展現企業公民的責任感。公司與醫療院所合作推廣特管辦法下的細胞治療技術，例如與林口長庚、亞東醫院及三軍總醫院…等多家醫療院所合作，提供自體脂肪幹細胞治療退化性關節炎及膝關節軟骨缺損的服務，讓更多患者受益；此外，向榮號召員工響應捐血活動，透過捐血支持醫療需求，為急需輸血的患者提供幫助；公司也發起捐鞋活動，收集捐贈的鞋子，轉贈需要的弱勢族群，提供基本生活支持，同時延長物資使用壽命，減少浪費。未來，公司將擴大公益行動，關注健康教育與弱勢關懷，為社會注入更多溫暖與希望。

公司治理

誠信透明，穩固根基

健全的公司治理是永續經營的基石。向榮制定《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》與《道德行為準則》，建置透明且高效的治理架構。公司定期向董事會報告 ESG 重大議題的處理情形，並於網站設置利害關係人專區，充分揭露資訊。向榮也為董事規劃進修課程並投保責任險，強化董事會職能，提升決策品質。2024 年董事教育訓練課程時數達 74 小時，且全年度未發生任何違反相關法規的情事。在治理多元化方面，董事會 9 席成員中有 4 席為女性，占比超過 44%，展現我們在治理層面推動性別多元的決心，也體現對不同背景與專業的重視與包容。未來，公司將參與證交所公司治理評鑑，精進內控與法遵機制，以誠信為本，贏得利害關係人的長期信賴。

永續未來的行動藍圖

為實現永續願景，向榮針對環境、社會與治理議題進行評估，並制定具體行動方案。在環境面，我們承諾 2030 年較 2024 年減量 30% 溫室氣體排放，並持續朝向 2050 年淨零排放的長期目標邁進。在社會面，我們將持續投資人才培育，強化職場安全與員工福祉，並擴大社會參與範圍。在治理面，我們將持續精進內控與法遵機制，以誠信為本，持續提升透明度，以贏得利害關係人的長期信賴。

結語

永續發展是一場需要長期耕耘的旅程。向榮將以科學創新為動力，以誠信經營為原則，攜手股東、員工與利害關係人，實現環境友善、社會共榮與治理健全的願景。公司深信，唯有在永續基礎上追求成長，才能為人類健康與社會福祉創造持久價值。感謝各位的支持與陪伴，請繼續與公司同行，共同迎接永續發展的新篇章。

董事長
蔡意文
謹識



INTRODUCTION

前言

2024 年永續績效與亮點

ENVIRONMENTAL 環境面



2024 年能源使用量較前一年降低 **16.75 %**。

2024 年本公司溫室氣體排放相較前一年約**降低 20%**。

2024 年**無**違反有關環境保護法規，亦**無**重大罰款。

SOCIAL 社會面



2024 年**無**發生違反人權或歧視等情事。

2024 年**無**發生承攬商工安意外事件。

2024 年員工教育訓練投入總金額達新臺幣 **170,000** 元，總受訓時數達 **1,412.5** 小時。

2024 年投入職業安全衛生相關訓練費用共計 **13,100** 元。

2024 年**無**發生任何職業災害與職業病之情事。

GOVERNANCE 公司治理面



2024 年董事會績效考核平均得分 **4.94** 分。

2024 年董事教育訓練課程時數達 **74** 小時。

2024 年董事會聘請 **4** 位女性董事，占全體董事比重為 **44.44%**。

2024 年客戶滿意度調查結果平均為**滿意**。

2024 年**無**發生任何違反產品與服務資訊標示或安全資訊標示與行銷等相關法規被罰款之事件，亦無發生違反行銷推廣相關法規被裁罰之情事。

2024 年**無**違反任何侵犯私之違規事件，亦無因資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料之情形發生。

INTRODUCTION

前言

向榮生技歷年獲獎榮耀

2021 年

細胞藥品 ELIXCYTE® 榮獲中華民國衛生福利部 / 經濟部第二十屆「藥物科技研究發展獎」藥品類金質獎。

2022 年

向榮生技榮獲全國商業總會與新北市政府第四屆「品牌金舶獎」傑出品牌企業認證。

2022 年

向榮生技榮獲 IMAPAC「亞太地區生技製藥產業 Best Industrial Partnership」。

2022 年

「優易保®UnicoVial® 細胞儲存容器」榮獲國家生技醫療產業策進會第十九屆「國家新創獎」。

2023 年

ELIXCYTE® 獲國家生技醫療產業策進會第二十五屆「SNQ 國家品質標章」認證。

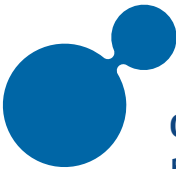
2024 年

外泌體幹細胞分泌物量產技術與應用榮獲中華民國衛生福利部 / 經濟部第二十三屆「藥物科技研究發展獎」製造技術類銅質獎。

2024 年

向榮生技榮獲 IMAPAC「最具潛力幹細胞療法研發獎」。





CHAPTER 1 欣欣向榮 共創未來

1.1 關於向榮生技	11
1.2 利害關係人溝通	16
1.3 重大主題分析及鑑別	18



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

1.1 關於向榮生技

向榮生技以科學為基礎，精進於幹細胞科技的研發應用，期望結合國內外生醫領域研發單位，共同進行開發研究幹細胞新藥及幹細胞技術應用，同時佈局國際，開發合作通路與事業夥伴，以促進幹細胞技術在全球高齡社會之再生醫學運用。

向榮生技依循國際醫藥法規協會 ICH 規範建置完善的脂肪幹細胞來源異體細胞庫，供應臨床試驗新藥及其他學研單位各項適應症的開發。向榮幹細胞新藥『ELIXCYTE®』應用於膝骨關節炎治療及慢性腎臟病治療。幹細胞衍生技術也應用於視網膜退化性疾病及其他再生醫學的應用開發。向榮 PIC/S GMP 廠持續推進品質精進與製程優化，並發展量產技術，冀望以細胞研發貢獻社會。



公司概況			
公司名稱	向榮生醫科技股份有限公司	英文名稱	UNICOCELL BIOMED CO. LTD.
成立日期	2018 年 3 月 28 日	產業別	生技醫療業
市場別	上市	股票代碼	6794
掛牌日期	2024 年 5 月 21 日	主要經營業務	幹細胞新藥研發、 幹細胞分泌物銷售、 幹細胞技術服務
營運據點	臺北市內湖區民權東路 6 段 13 之 20 號 5 樓	員工人數	36 人
實收資本額	新台幣 606,790,000 元		
公司網站	https://www.unicocell.com/		



CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

向榮願景

向榮、向前、向心，精實於再生醫學領域細胞治療的研發，普及細胞技術運用，追求更好的生命品質，增進全人類的福祉。



營運據點

臺灣地區營運據點

廠別名稱	地址	電話
總公司	臺北市內湖區民權東路6段13之20號5樓	
細胞製劑廠	臺北市內湖區民權東路6段13之19、13之20號6樓	(02)2792-2699
化妝品廠	臺北市內湖區民權東路6段13之21號6樓	

註：請參考本公司 2024 年報：<https://www.unicocell.com/investment/1/20>

股東持股結構表

股東結構

截止日期：2025/06/05

股東	持股股數	持股比例 (%)
政府機構	0	0%
金融機構	8,035	0.01%
其他法人	20,283,154	33.43%
個人	40,299,730	66.41%
外國機構及外人	88,081	0.15%
合計	60,679,000	100%

註：本表係依 2025 年 3 月 22 日股東名冊為基礎，加計 2025 年第二季員工行使員工認股權憑證發行新股 68,250 股計算之。

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

向榮大事記

年度 重要記事

ELIXCYTE®-OA 治療膝骨關節炎第 1/2 期臨床試驗收案完成。

2018 ELIXCYTE®-CKD 治療慢性腎臟病臨床試驗，完成第 1 期收案。

行愛廠獲得日本厚生省核准特定細胞加工物製造認定 CPC 認證。

2019 ELIXCYTE®-CKD 治療慢性腎臟病臨床試驗，完成第 1 期收案。

通過衛福部核准執行特管辦法細胞治療：林口長庚醫院、雙和醫院合作『自體脂肪幹細胞治療』退化性關節炎及膝關節軟骨缺損。

2020 ELIXCYTE®-OA 治療膝骨關節炎第 1/2 期臨床試驗，結案報告送交台灣 TFDA 審查。

「優易保 R UnicoVial® 細胞儲存容器」獲得衛福部核發第二等級醫療器材許可證。

2021 ELIXCYTE®-OA 治療膝骨關節炎完成第 1/2 期臨床試驗，取得衛福部同意備查函。

ELIXCYTE® 獲得第 20 屆「藥物科技研究發展獎」藥品類金質獎。

通過衛福部核准：三軍總醫院、景美醫院、高雄長庚紀念醫院合作『自體脂肪幹細胞治療』退化性關節炎及膝關節軟骨缺損。

ELIXCYTE®-CKD 治療慢性腎臟病第 1/2 期臨床試驗收案完成。

2022 ELIXCYTE®-OA 治療膝骨關節炎第 3 期臨床試驗審查申請。

「優易保®UnicoVial® 細胞儲存容器」獲第 19 屆國家新創獎。

異體脂肪幹細胞庫取得美國 FDA 主檔案 (Master File) 備案。

通過衛福部核准：新光醫院、國泰綜合醫院、臺大醫院、寶建醫院合作『自體脂肪幹細胞治療』困難傷口與退化性關節炎。

優易保®UnicoVial® 細胞儲存容器取得美國 FDA 主檔案備案。

ELIXCYTE® 獲 SNQ 國家品質標章。

2023 ELIXCYTE®-OA 治療膝骨關節炎第 3 期臨床試驗，獲 TFDA 與 FDA 核准執行，並完成首位受試者收案。

幹細胞分泌物 (UC-hEV®) 取得 FDA 主檔案備案。

通過經濟部「A+ 企業創新研發淬鍊計畫」。

通過台灣證券交易所上市審議委員會，申請股票創新板上市。

ELIXCYTE®-CKD 治療慢性腎臟病臨床試驗，完成第 1/2 期結案報告，送台灣 TFDA 及美國 FDA 備案。

2024 民權廠獲得日本厚生省核准特定細胞加工物製造認定 (CPC) 認證。

林口長庚醫院、亞東醫院合作『自體脂肪幹細胞治療』退化性關節炎及膝關節軟骨缺損 (多次治療方案)。

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

營業項目及產銷產品

向榮生技屬於生技醫療業，專注於幹細胞科技的研發與應用，致力於開發幹細胞新藥及其相關技術。公司位處產業價值鏈的上游至中游，涵蓋藥品與技術的研發、生產、以及幹細胞分泌物原料、細胞儲存容器等產品的製造與銷售，亦提供 CDMO 與檢測服務。

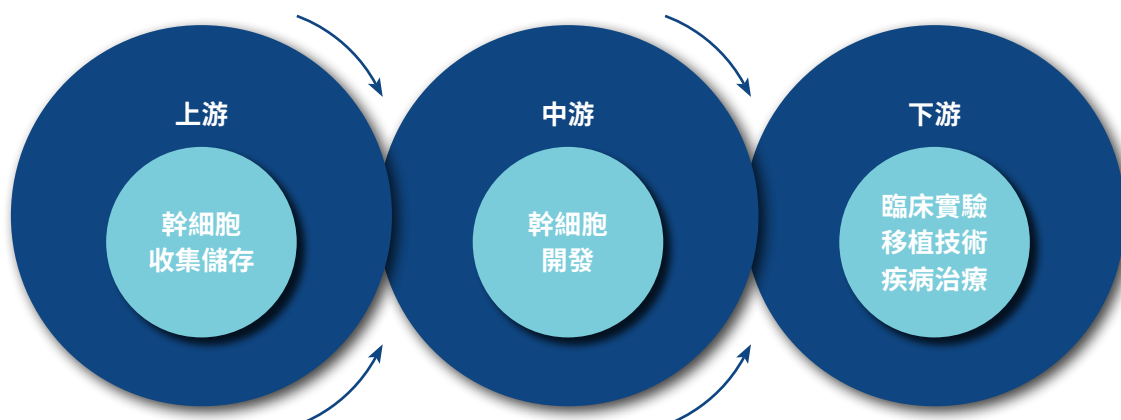
公司主要產品與服務包括：依「特管辦法」進行的自體脂肪幹細胞治療（應用於退化性關節炎及膝關節軟骨缺損）、幹細胞分泌物原料及其衍生保養品、超低溫細胞儲存容器、檢測及委託製造服務。客戶類型涵蓋一般消費者、企業、醫療院所以及學研單位，展現高度的市場多元性與應用潛力。目前業務以台灣市場為核心，其中幹細胞分泌物原料與保養品及超低溫保存生物製劑儲存容器銷售，除在台灣市場外，已成功銷售至其他國家，並持續拓展國際業務。

幹細胞分泌物為目前公司主要營收來源；而幹細胞新藥 ELIXCYTE® 仍處於研發階段，未來將透過產品授權與跨國合作推動其後續開發與商業化。此外，公司依特管辦法規定，與林口長庚、亞東、寶建等多家醫療院所合作，推動臨床應用；異體脂肪幹細胞庫 (Cell Bank) 亦同步擴展，提供產學研單位使用。

產品／服務項目			
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量 (仟元)
服務收入	台灣	醫療院所、學研單位、企業	17,793
幹細胞分泌物	台灣、日本	企業、學研單位、消費者	12,507
其他	台灣、日本	企業	1,581

供應鏈結構介紹

再生醫療產業鏈涵蓋上游幹細胞採集與保存、中游新藥開發與應用研究，以及下游製劑生產與臨床應用。上游單位負責從人體組織中分離並儲存幹細胞，建置細胞庫，並提供冷鏈運輸、GMP 製劑廠與容器等配套資源。中游聚焦於幹細胞於各疾病治療的應用與新藥開發，推動臨床試驗與商品化進程。下游則專注於細胞製劑生產、無菌製程開發及臨床端應用，醫療機構亦投入設置細胞治療單位與專業人力培訓，建構完整服務體系。



CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

開發成功之技術或產品

技術／產品名稱	開發進度	目前研發成果說明
ELIXCYTE® — 治療膝骨關節炎	臨床 3 期	2023 年度取得美國 FDA 與台灣 TFDA 核准進入第三期臨床試驗，已進行收案中。
ELIXCYTE® — 治療慢性腎臟病	臨床 1/2 期 結案完成	通過美國 FDA 與台灣 TFDA 核准執行臨床試驗，已完成第二期臨床試驗收案，已於 2024 年 8 月完成臨床試驗第 1/2 期結案，將進行後續臨床規劃。於 2025 年 3 月獲得美國食品藥物管理局 (FDA) 授予「快速審查認定」資格認定。
優易保® UnicoVial®	已開發完成	已取得台灣衛福部第二等級醫材許可證，並完成美國 FDA DMF 備案。
生物反應器幹細胞量產製程技術	建立生物反應器生產技術	採用自動化生物反應器與細胞分離濃縮設備，建立符合 GMP 規範之商業化量產細胞製劑之流程與能力，目前進行生產條件驗證中。
ELIXCYTE® 新適應症開發	臨床前開發	1. 治療帕金森氏症：由治療帕金森氏症的恩慈療法證實，病患經 ELIXCYTE® 治療後，已觀察到顯著行動能力恢復的療效；將評估進行臨床前開發研究。 2. 治療老年衰弱：成功驗證幹細胞具有分化成神經細胞的能力；顯示 ELIXCYTE® 在神經退化性疾病與老化相關疾病，顯示出治療潛力；將評估進行臨床前研究。
幹細胞分泌物應用	臨床前開發 功效認證	治療視網膜退化疾病：初步動物試驗顯示幹細胞分泌物可改善病徵。 1. 驗證幹細胞分泌物對毛髮生長的功效。證實本產品能促進毛囊細胞增生，減少氧化物刺激下自由基的生成，恢復毛囊細胞功能，從而提升毛髮的生長與再生潛力。 2. 以細胞體外實驗驗證幹細胞分泌物具有於促進傷口癒合、膠原蛋白增生、抗氧化壓力及抑制黑色素生成等顯著功效。

公協會參與

向榮生技積極參與多項產業公協會，透過會員身份掌握生技醫療領域最新趨勢與政策，並藉由與同業的交流合作，強化研發能量與營運實力，拓展再生醫療與幹細胞技術的可能性。截至 2024 年止，本公司已加入 12 項國內主要產業公協會，涵蓋幹細胞、精準醫療、生技新藥、化粧品及無菌製劑等相關領域，期盼透過積極參與推動產業發展，共同為建立永續健康產業貢獻心力。下表為本公司所參加之產業公協會組織情形：

公協會組織一覽	
產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格 (擔任職位)
台灣研發型生技新藥發展協會	會員
社團法人中華無菌製劑協會	會員
社團法人台灣生醫品質保證協會	會員
台灣細胞醫療協會	會員
台灣再生醫學學會	會員
台灣外泌體產學聯盟 STEERING COMMITTEE	委員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
台灣精準醫療產業協會	會員
台北市化粧品商業同業公會	會員
台灣生物產業發展協會	會員
台北市西藥代理商業同業公會	會員
台北市西藥商業同業公會	會員

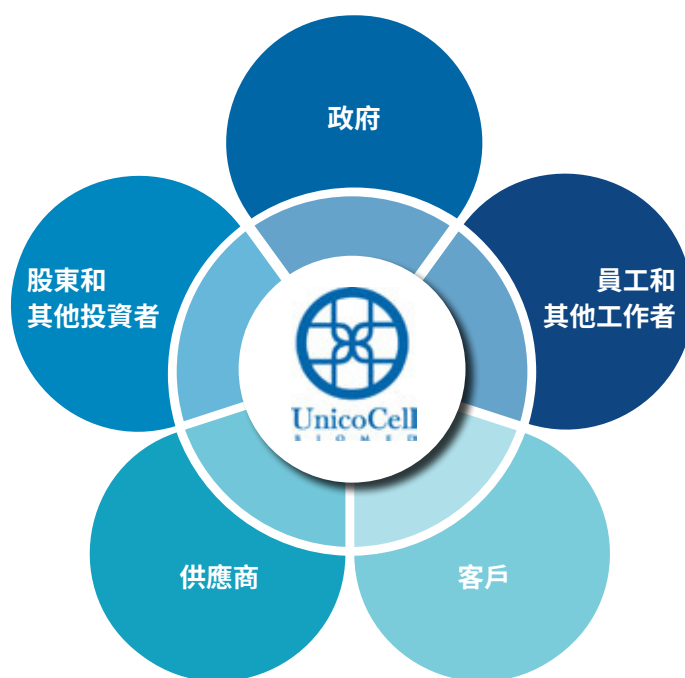
CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

1.2 利害關係人溝通

針對利害關係人，本公司採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards, AA1000 SES) 之「依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力」的五大原則外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神，公司可能之利害關係人包括：股東與其他投資人、政府、員工與其他工作者、客戶、消費者、商業夥伴、供應商、當地社區、非政府組織 / 公民社會組織、工會、弱勢群體等，以及參考同業的利害關係人，再透過外部專家依公司對其利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響，並參酌 AA1000 SES 鑑別結果與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司 2024 年度之重要利害關係人。

本公司與外部專家討論及參酌 AA1000 SES 鑑別結果，所得出五大類的利害關係人，分別為客戶、員工和其他工作者、政府、股東和其他投資者以及供應商。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
客戶	提供客戶優質的產品，唯有成為客戶值得信賴的商業夥伴，才能建立穩固的合作關係，是業務發展的關鍵。	- 物料 - 能源 - 排放 - 職業安全衛生 - 不歧視 - 結社自由與團體協商 - 童工 - 強迫與強制勞動 - 顧客的健康與安全 - 行銷與標示 - 客戶隱私	- 參與產業相關之學協會活動 - 業務拜訪 - 參與國內外展覽 - 客服專線 - 客戶滿意度調查表	不定期	2024 年醫療科技展及 2024 日本生技大展 (BioJapan) 參展 - 參與 Bio Australia、ISCT、AMWC Asia-TDAC 2024 大會等國內外研討會 2024 年客戶滿意度調查表 5 份，客戶滿意度平均為滿意

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	關注議題	溝通管道	頻率	溝通成效
員工和其他工作者	員工是細胞治療公司創新與品質的核心推動力，涵蓋研發、臨床、製造與品質系統等關鍵職能，其穩定且專業的人力資源，不僅影響公司營運效率與研發成果，更是實現永續發展與提升市場競爭力的關鍵基礎。	- 經濟績效 - 市場地位 - 勞雇關係 - 勞 / 資關係 - 職業安全衛生 - 訓練與教育 - 員工多元化與平等機會 - 不歧視 - 結社自由與團體協商 - 強迫與強制勞動	- 勞資會議 - 員工申訴信箱 - 員工績效考核 - 教育訓練 - 員工團康活動 - 定期部門會議 - 員工滿意度調查	1. 每季 2. 即時 3. 半年 4. 不定期 5. 不定期 6. 每月 7. 每年	1. 2024 年共計召開 4 場勞資會議。 2. 員工健康檢查共 20 人。 3. 員工績效考核每年中與年末各 1 次。 4. 2024 年共舉辦 4 場慶生會。 5. 2024 年舉辦秋季小旅行。 6. 2024 年滿意度調查覆蓋率 92.8%，整體滿意度 2.8 分 (最高 4 分)。 7.
政府	本公司營運須建立在法規遵循與政府監督基礎上，政策變動將直接影響營運方向。政府透過衛福部與 TFDA 進行臨床試驗審查及 GTP/GMP 查廠，對公司合法營運與新藥上市具關鍵影響，因此與政府保持良好溝通，對掌握政策脈動與業務發展至關重要。	- 經濟績效 - 稅務 - 能源 - 排放 - 水與放流水 - 廢棄物 - 勞雇 / 資關係 - 職業安全衛生 - 顧客的健康與安全 - 行銷與標示 - 客戶隱私	- 電子郵件 - 公文往來 - 主管機關之監理及查核 - 主管機關舉辦之宣導會 / 座談會	不定期	1. 消防安全檢查每年申報 1 次。 2. 職業安全衛生主管每 2 年接受在職教育訓練。 3. 防火管理人每 3 年接受講習訓練。 4. 建築物公共安全檢查簽證及申報每 4 年進行 1 次。 5. 即時回覆主管機關詢問。 6. 確保臨床試驗及製程符合 GCP、GTP、GMP 等規範，2024 年通過衛福部食藥署 3 次稽查，無重大缺失。
股東和其他投資者	投資人是公司營運不可或缺的重要支持者，藉由透明且完善的公司治理方針，強化資訊揭露與溝通機制，提升提供者信心，並在穩健財務與風險控管下，讓企業能永續生存發展。	- 經濟績效 - 反貪腐 - 反競爭行為 - 稅務 - 能源 - 排放 - 職業安全衛生 - 客戶隱私	- 召開股東會 - 法人說明會 - 公開資訊觀測站公告重大訊息 - 公司網站「投資人關係」專區 - 投資人關係信箱與專線	1. 每年 2. 不定期 3. 不定期 4. 不定期 5. 即時	1. 每月於公開資訊觀測站公告營運概況。 2. 2024 年召開 1 場股東大會。 3. 2024 年召開 1 場法人說明會及 1 場業績發表會。 4. 2024 年發布 46 則重大訊息。 5. 即時更新公司網站「投資人關係」專區，以便投資人即時取得最新資訊。
供應商	企業營運高度仰賴供應商穩定且高品質的原料供應，特別是在細胞治療產業中，供應商穩定與否直接影響細胞品質、安全性與時效性，進一步關聯到產品療效與病患安全，屬於高度策略性合作夥伴。	- 經濟績效 - 採購實務 - 職業安全衛生 - 行銷與標示 - 供應商環境評估 - 供應商社會評估	- 實地訪廠 - 供應商自評問卷 - 供應商年度考核 - 供應商稽核機制	1. 不定期 2. 每年 3. 每年 4. 每年	1. 2024 年供應商定期稽核 1 次。 2. 2024 年進行 3 次實地訪廠。 3. 2024 年執行供應商年度考核，127 家供應商通過考核，維持供應鏈穩定度。

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

1.3 重大主題分析及鑑別

為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，向榮生技透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，決定重大永續主題。

STEP 1

了解組織脈絡

向榮生技相關永續議題參考包含 GRI 主題準則、SASB 準則等，共 37 項永續議題。

STEP 2

鑑別永續議題之實際及潛在衝擊

由外部專家以及公司一、二級主管依公司於該永續議題對經濟、環境、社會（人與人權）之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，再將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加。

STEP 3

評估衝擊顯著性

評分結果經外部專家與公司一、二級主管得分相加後，進行綜合性評估，並挑選出對公司具有重大影響的為該公司重大主題。

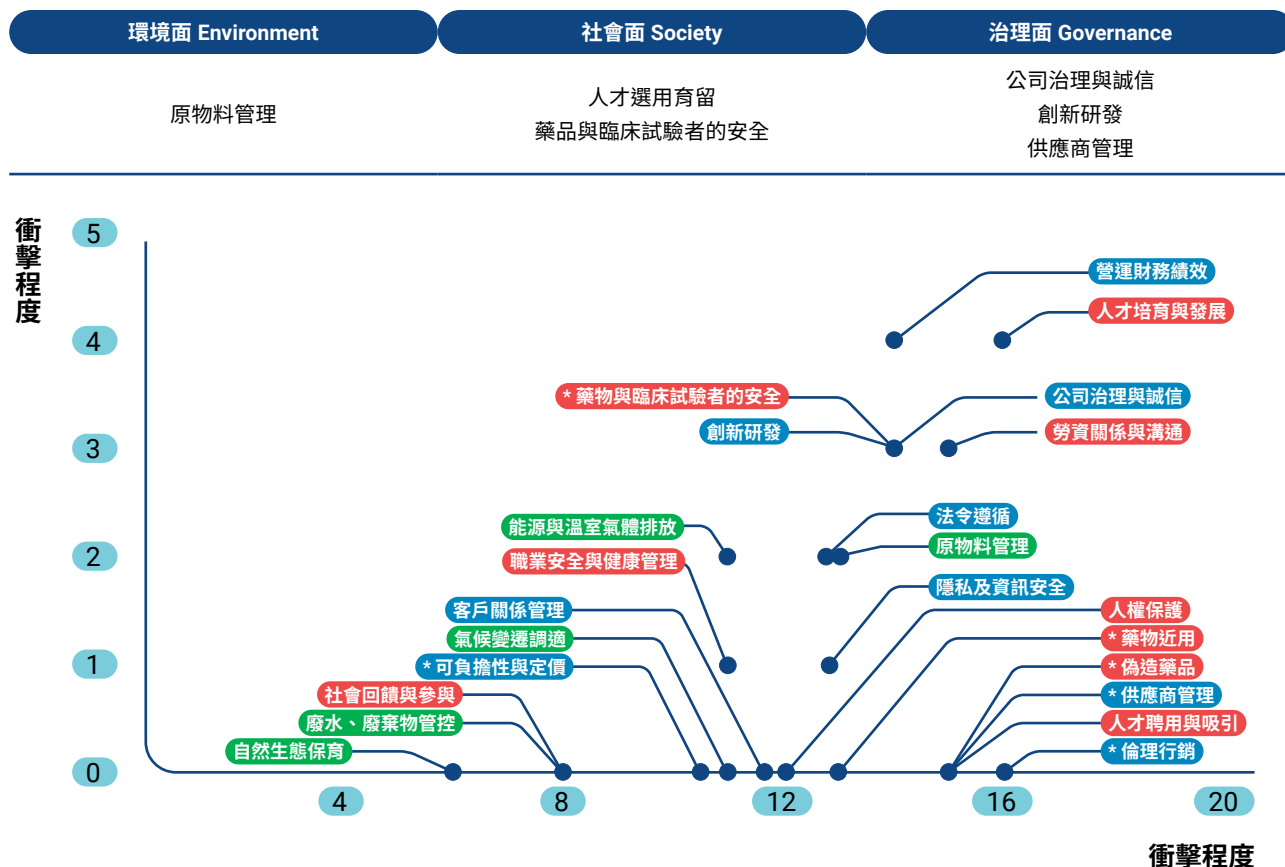
STEP 4

永續議題揭露報導

最終把 12 項重大性永續議題歸納出 6 個重大主題管理內容，透過永續報告書向利害關係人進行溝通跟回應。

重大主題鑑別結果

我們透過系統性、客觀性的重大議題鑑別流程，篩選出利害關係人關注程度較高，或是對公司永續經營影響程度較高的議題，作為 2024 年度永續報告書的揭露主幹。



CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

重大主題列表

重大主題名稱	公司治理與誠信	供應商管理
永續準則 (議題) 呼應	▪ GRI 205 反貪腐 ▪ GRI 206 反競爭行為	▪ GRI 204 採購實務 ▪ GRI 308 供應商環境評估 ▪ GRI 414 供應商社會評估
描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	良好有效的監督機制，能協助企業管理運作，激勵組織善用資源、提升效率，進而提升競爭力，若不進行公司治理相關的管理，將難以達成營運目標和維護股東利益。	公司致力於建立透明、合規且具永續意識的供應商管理制度，重視品質、安全、倫理與環保標準。透過嚴選供應商、定期評估與現場稽核，確保供應鏈穩定與產品合規。並藉由建立長期合作關係及開發備援供應商，以降低風險、確保品質、提升競爭力。
描述影響衝擊 (經濟、環境、人 (包含其人權))	<u>經濟面：</u> 低效的公司治理可能導致內部混亂、決策失誤、財務風險增加，進而對公司長遠發展造成不利影響。並預期將減少因違規造成的罰款與聲譽損失風險。 <u>人/人權面：</u> 勞工權益保障，確保公平工作條件、合理薪資與福利、職業健康安全等基本權益。多元共融文化，促進董事會與各級人員的多元性與包容性，消除歧視與偏見。	<u>經濟面：</u> 有效管理可提升供應鏈穩定性、降低成本並增強競爭力，不當管理則可能導致交貨延遲和成本上升。 <u>環境面：</u> 選擇具環保認證之供應商可降低碳足跡與廢棄物風險，反之可能造成環境污染。 <u>人/人權面：</u> 選擇遵守人權標準的供應商有助於提升社會責任形象，若供應商涉及勞權侵害，將對企業聲譽產生負面影響。
實際 / 潛在 正面 / 負面 (上述情境有可能同時存在)	<u>正面：</u> 良好公司治理，使成員遵循誠信公司文化及價值觀，能維持公司形象，吸引投資者，並維持外部供應商或客戶之信心，員工滿意度也會提升。 <u>負面：</u> 經濟績效為投資者決定是否投資公司的主要參考指標，若無投資者會造成公司資金穩定度出現問題。	<u>正面：</u> 透過與合規供應商合作及導入綠色採購，提升產品品質與市場信任。完善的供應商管理不僅穩定供應鏈、優化成本，亦有助發掘具創新能力的夥伴，強化競爭力與永續發展潛力。 <u>負面：</u> 供應商若出現品質瑕疵或交期延遲，恐影響生產進度，甚至引發召回與品牌受損風險。過度依賴單一供應商也可能因其經濟或法律問題，對公司營運造成長期衝擊。
主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	▪ 本公司 (造成) ▪ 股東和其他投資者 (直接相關) ▪ 員工和其他工作者 (直接相關) ▪ 供應商 (間接) ▪ 客戶 (間接) ▪ 政府 (間接)	▪ 本公司 (造成) ▪ 供應商 (直接相關) ▪ 客戶 (促成) ▪ 政府 (促成)
揭露章節	二、誠信治理 穩健發展	三、永續供應 安心品質

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

重大主題名稱

創新研發

藥品與臨床試驗者的安全

永續準則
(議題) 呼應

▪ 自訂主題

▪ SASB 藥品與臨床試驗者的安全

描述組織與重大
主題相關的政策
或承諾
(說明其重要性)

因應再生醫學法規尚未制定完全，保持創新研發動能並洞察法規發展趨勢，將有助於企業持續提供符合規範的創新產品與服務，並在 ESG 領域實現永續發展。這不僅能符合市場與法規要求，還能提升企業競爭力、創造價值並穩固市場地位。

本公司高度重視醫療品質與患者安全，嚴格依循國內外法規與國際指引進行臨床試驗，並經倫理委員會與主管機關審核，確保試驗具科學性與倫理性，保障參與者權益並維持試驗品質。

描述影響衝擊
(經濟、環境、人
包含其人權)

經濟面：

推動市場增長和收入提升，並吸引更多投資，但也可能需要大量資金投入，且回報不確定，會帶來財務風險。

環境面：

減少傳統治療方法的資源消耗，對環境更友好，但其細胞製劑製程可能涉及高能源消耗，對環境產生一定負擔。

人 / 人權面：

幹細胞治療能改善患者生活品質並促進全球健康公平，但若價格過高，反而可能加劇貧富差距。

經濟面：

臨床試驗若發生安全問題，將增加研發成本並影響產品上市時程，損害市場信任企業聲譽。

環境面：

試驗過程需耗用資源並產生廢棄物，若未妥善管理，可能對環境造成污染。

人 / 人權面：

人體試驗須保障試驗者的安全、知情同意權和隱私，任何疏失都可能帶來倫理爭議與社會風險，對參與者造成身心損害。

實際 / 潛在
正面 / 負面
(上述情境有可能
同時存在)

正面：

持續投入創新研發，結合監管機構、學術單位與合作夥伴的協作，有助於加速技術成熟與臨床應用，推出具臨床價值與市場潛力的新產品，強化企業技術領先地位與產業影響力。

負面：

法規尚未健全，可能導致再生製劑等產品上市延遲，增加合規挑戰，進而影響企業長期規劃與投資人信心。加上生技研發週期長、投入高，若產品未達預期，恐衝擊公司營運與資金運用效率。

正面：

有助於提升藥品安全性、加強法規遵循，並展現對人權與社會責任的重視，同時可推動創新發展、進一步提升品牌價值。

負面：

藥品與臨床試驗若管理不當，可能導致試驗者出現嚴重副作用甚至健康損害，進一步引發法律糾紛、倫理爭議，損害企業聲譽並拖延產品上市進程。

主要影響對象
(受到組織營運活
動影響之群體)

- 本公司 (造成)
- 股東和其他投資者 (促成)
- 客戶 (促成)

- 本公司 (造成)
- 股東和其他投資者 (間接)
- 員工和其他工作者 (間接)
- 客戶 (間接)
- 政府 (間接)

揭露章節

三、永續供應 安心品質

三、永續供應 安心品質

CHAPTER 1

欣欣向榮 共創未來

重大主題名稱

原物料管理

人才選用育留

永續準則
(議題) 呼應

▪ GRI 301 物料

- GRI 202 市場地位
- GRI 404 訓練與教育
- GRI 405 員工多元化與平等機會

描述組織與重大
主題相關的政策
或承諾
(說明其重要性)

原物料的碳排放量是本公司整體碳排放的重要組成之一，因此在原物料管理中納入碳排放考量，對於永續發展策略具有關鍵意義。透過篩選碳排放較低的原物料，不僅能有效降低產品中的碳足跡，有助於提升產品的競爭力。

再生醫療為高度專業與創新導向的產業，人才的選用、培育與留任是公司競爭力的關鍵，因為此產業對研發人才、臨床專家、法規顧問等專業人員依賴極高。缺乏優質人才將直接影響研發進度、產品上市速度與法規符合性，對營運造成重大影響。

描述影響衝擊
(經濟、環境、人
包含其人權)

經濟面：

隨著各國可能逐步推行產品碳足跡課稅制度，若未有效控管原物料碳排，將增加企業營運成本與財務風險。

環境面：

原物料在生產與運輸過程中會產生大量碳排放，進一步加劇全球溫室氣體排放，對氣候變遷構成影響。

人/人權面：部分原物料可能涉及勞工剝削、不當工作條件或供應鏈中的人權侵害問題，若未妥善管理，將對企業聲譽造成損害，並可能違反國際勞動與人權規範。

經濟面：

穩定人才提升研發效率與成本控制，人才流失則導致知識斷層與招募成本上升。

環境面：

透過 ESG 訓練推動綠色實驗與永續操作；若忽略教育，可能造成廢棄物管理不當。

人/人權面：

落實公平雇用與職場尊重保障員工尊嚴；反之，歧視、過勞等問題恐帶來風險。

實際 / 潛在
正面 / 負面
(上述情境有可能
同時存在)

正面：

降低碳足跡不僅有助於環境保護，也能強化企業對永續的承諾，進而提升品牌形象與產品在消費者心中的好感度。

負面：

碳足跡過高的產品，未來可能面臨碳稅課徵，亦可能在出口過程中遭遇阻礙，同時也可能影響企業與產品在消費者心中的永續形象，進而削弱市場競爭力。

正面：

員工參與節能減碳專案，有助於提升企業整體永續表現；透過培訓與部門輪調制度，可培養跨領域人才，激發創新潛力。

負面：

員工流動率過高可能導致產品開發時程延誤，影響企業競爭力；若缺乏平等的招聘機制，亦可能產生性別或年齡歧視等人權風險。

主要影響對象
(受到組織營運活
動影響之群體)

- 本公司 (造成)
- 股東和其他投資者 (間接)
- 員工和其他工作者 (促成)
- 供應商 (促成)
- 客戶 (間接)

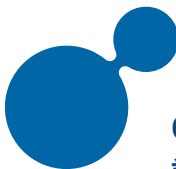
- 本公司 (造成)
- 員工和其他工作者 (直接相關)
- 股東和其他投資者 (間接)

揭露章節

三、永續供應 安心品質

五、以人為本 幸福職場

註：造成：公司的行動及不行動，皆可能造成負面衝擊產生；促成：組織的活動致使、促進或誘使，造成重大主題的產生與被重視；直接相關：直接造成相關利害關係人直接性的影響。



CHAPTER 2 誠信治理 穩健發展

2.1 營運績效	23
2.2 公司治理	26
2.3 法規遵循	39



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

2.1 營運績效

財務績效

向榮生技持續致力於推動核心業務穩健發展，2024 年合併營業收入為新臺幣 31,881 仟元，較 2023 年合併營業收入 24,589 仟元，成長約 29.66%，顯示公司營運穩定提升。惟本公司 ELIXCYTE® 新藥仍於臨床試驗階段尚未產生新藥的營收，目前營收尚不足以支應本公司投入新藥研究及臨床試驗所產生之相關研發費用之情況下，本公司年度損益仍呈現虧損。然而，本公司在發展新藥過程中以幹細胞為軸心所發展出其他營收項目，分別是：

- (1) 專利製程技術含外泌體之幹細胞分泌物，可為化妝保養品之原料
- (2) 依「特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法」執行之自體細胞治療技術
- (3) 全球僅有獨家專利醫材等級之超低溫儲存容器
- (4) 幹細胞製劑委託開發暨製造服務 (CDMO)
- (5) ISO 檢測服務

公司將持續推展各項可銷售產品業務，為未來創造更穩定的經濟價值。

近三年經營績效一覽

項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	14,397	24,589	31,881
營業 (運) 成本 (仟元)	6,201	6,692	11,311
營業毛利 (仟元)	8,196	17,897	20,570
營業損益 (仟元)	(92,109)	(96,280)	(102,920)
營業外收入及支出 (仟元)	954	12,172	9,848
稅前淨益 (仟元)	(91,155)	(84,108)	(93,072)
本期稅後淨利 (仟元)	(91,155)	(84,108)	(93,072)
本期綜合損益總額 (仟元)	(91,155)	(84,108)	(93,072)
每股盈餘 (元)	(2.20)	(1.56)	(1.62)
員工福利金額 (仟元)	30,293	32,880	39,184
員工薪資 (含員工福利)(仟元)	20,999	24,172	30,523
留存經濟價值 (仟元)	(22,124)	(15,007)	(18,652)
支付政府的款項 (仟元)	27	24	38

註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息 (包含任何形式的債務及借款的利息) 應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款 (包含營業稅、所得稅、財產稅) 跟罰金。
3. 「員工薪資 (含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用 / 退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額 (不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 幣別為新台幣。
5. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
※ 產生的直接經濟價值：收入。
※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。

CHAPTER 2 誠信治理 穩健發展

政府補助

向榮生技於 2024 年共獲得政府補助總計新臺幣 3,381,000 元，涵蓋研發創新、青年就業、國際展覽及職場支持等項目，有助於公司強化研發能量、拓展市場及促進人力資源發展。未來，我們將持續有效運用政府資源，作為支持永續經營與企業發展的重要助力。報導期間內，公司接受以下政府單位之財政補助，詳列如下表：

政府補助一覽		
項目	補助單位	補助金額 (元)
A+ 企業創新研發淬鍊計畫	經濟部產業技術司	3,278,000
青年就業領航計畫	勞動部勞動力發展署	61,000
參加海外國際展覽計畫	經濟部國際貿易署	20,000
就業僱用獎助計畫及 55Plus 壯世代獎勵促進措施－職場支持輔導補助	台北市就業服務處	22,000
總計		3,381,000

產銷概況

本公司目前主要商品 (服務) 包含細胞治療：「特管辦法」之自體脂肪幹細胞治療治療退化性關節炎及膝關節軟骨缺損、幹細胞分泌物原料與保養品銷售、超低溫保存生物製劑儲存容器銷售以及檢測服務，目前以台灣市場為主，未來將尋求國際合作夥伴，將市場開拓至海外。

年度 銷售量值	2023 年度				2024 年度			
	內銷		外銷		內銷		外銷	
主要商品	量	值	量	值	量	值	量	值
幹細胞分泌物	79,935	6,553	81,180	3,980	135,679	10,216	54,060	2,291
服務收入	—	6,370	—	14	—	17,758	—	35
其他	16,743	7,614	3,002	57	11,229	1,554	1,100	27
合計	96,678	20,538	84,182	4,051	146,908	29,528	55,160	2,353

註：幹細胞新藥目前仍屬研究開發階段，尚未產生營業收入。

CHAPTER 2 誠信治理 穩健發展

長、短期業務發展計畫

本公司以幹細胞新藥 ELIXCYTE® 為短中期主力產品，積極推動臨床試驗進展與市場布局，同時規劃開發次世代再生醫療製劑－幹細胞胞外分泌體藥物，對短、中、長期均有明確發展目標如下：

業務發展計畫	
短期目標	內容說明
外泌體及幹細胞分泌物	加強銷售高濃度外泌體幹細胞分泌物，依不同國家之法規供應不同來源之幹細胞分泌物，並配合台灣政府開放人類來源之外泌體作為化妝品原物料之規定，積極發展外泌體之申請。
CDMO 業務	自行建立 PIC/S GMP 細胞製劑藥廠以因應後期臨床試驗細胞以及特管辦法 / 再生製劑條例藥品未來的生產需求，並藉由本公司自行研發之利用生物反應器進行幹細胞製劑量產之技術平台，以發展幹細胞製劑量產製程開發與生產代工服務之商業模式可能性。
臨時性藥證	慢性腎臟病臨床試驗於 2024 年八月完成臨床試驗 1/2 期分析及衛福部同意結案備案後，後續視再生醫療法案實施細則公告進度向我國衛生福利部申請附款許可藥證及後續臨床規劃。
ISO 檢測服務	因本公司已通過 TAF ISO 17025 認證，可提供同業或學研單位之檢測服務。
中長期目標	內容說明
藥品許可證	膝骨關節炎臨床試驗案因已核准進入臨床第 3 期，將持續進行收案，預計於完成受試者收案並待一年追蹤後解盲分析，本公司將積極爭取細胞藥證。
國際技轉授權合作	針對 ELIXCYTE® 之多國多中心臨床試驗及未來市場布局，將尋求各國家、區域合作夥伴以策略聯盟或產品授權等方式，共同發展 ELIXCYTE® 後續研發與銷售工作。
其他適應症探討	幹細胞具有一藥多用之特性及治療機轉，幹細胞特性使其可修補或取代損傷部位的細胞，以延緩或改善疾病病徵，亦可分泌多種生長因子與抗發炎因子，達到免疫調控、抗發炎、促進細胞增生、促進血管新生、抗纖維化、組織修復及再生的能力，可廣泛應用在不同疾病上。除現有臨床試驗中之適應症往前推進，並已驗證安全性外，本公司將利用現有 ELIXCYTE® 之資質，FDA 核備之異體細胞庫，持續探索與老化相關適應症的探討，包括但不限於巴金森氏症及老年衰弱症，此將可大幅縮短臨床前的研發時間。

未來研發計畫

本公司每年度投入之研發費用係依新藥臨床試驗之開發進度編列預算，預計 2025 年度投入之研發費用約為新臺幣 132,495 仟元。

未來研發計畫	
產品	適應症
ELIXCYTE®	膝骨關節炎
	慢性腎臟病
	困難傷口
	巴金森氏症
	老年衰弱
外泌體幹細胞分泌物	退化性眼部疾病

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

2.2 公司治理

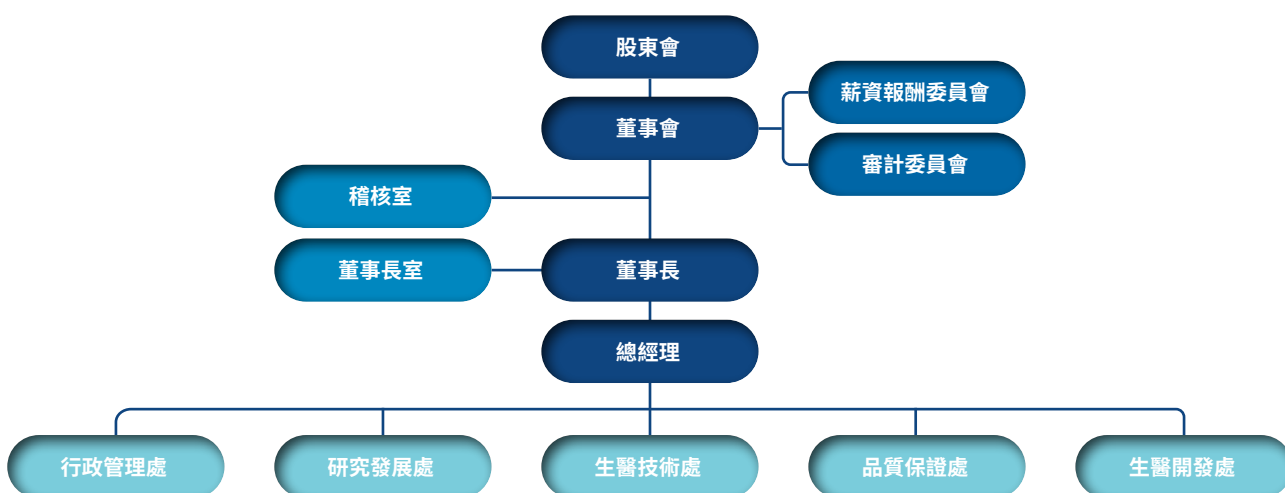
重大主題		公司治理與誠信
永續準則 (議題) 呼應	GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	影響之利害關係人 股東和其他投資者、員工和其他工作者、供應商、客戶、政府
重大原因	良好有效的監督機制，能協助企業管理運作，激勵組織善用資源、提升效率，進而提升競爭力，若不進行公司治理相關的管理，將難以達成營運目標和維護股東利益。	
影響與衝擊	良好的公司治理有助於提升經營效率、保障勞工人權、塑造誠信文化並吸引投資，而治理不善則可能導致決策失誤、財務風險與資金不穩等不利影響。 ●：吸引投資者，維持良好形象 ▲：資金不穩定 ●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊	
政策	- 訂定「董事會績效評估辦法」，並於每年年度結束時進行當年度績效評估。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。 - 由薪酬委員會定期視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，避免董事及經理人為追求酬金而從事逾越公司風險之行為。 - 由審計委員會協助董事會強化內部監控機制。	
策略	- 強化治理機制與資訊透明：設立公司治理主管，監督治理制度執行，並透過財報、永續報告及投資人說明會，提升資訊透明度與利害關係人信任。 - 預防營運與財務風險：建立內控制度與法規訓練機制，確保決策合規並即時回應法規變動，降低因制度疏失或合規風險所造成的損失。 - 完善補救與應變機制：面對內部混亂或財務風險，啟動跨部門應變與資金調度，強化董事會監督與對外溝通，有效降低衝擊並重建信任。	
目標與標的 (短期 1-3 年)	配合公司治理評鑑項目，修訂個人資料保護與防範內線交易等內部管理制度；公告董事會召開日期以維護股東知情權；訂定風險管理實務守則並設置風險管理委員會；落實全員資安教育與社交工程演練；透過 Line 群組即時通報天災或重大事件，提升應變效率。	
目標與標的 (中期 3-5 年)	持續檢討與優化公司治理評分項目，與供應商合約增列反貪腐相關條款，並使風險管理守則經董事會通過，強化制度基礎；同時透過資訊安全管理系統，定期執行資安風險評估與持續改善。	
目標與標的 (長期 5 年以上)	推動設置永續長職位，並定期執行董事會與功能性委員會的外部績效評估；考量營運需求與未來趨勢，朝董事會組成多元化發展；持續落實資安管理與風險改善措施，強化永續治理能力。	
管理評量機制	本公司每年辦理董事會自我評鑑，持續精進董事會運作效能；同時，重視董事出席情形，藉此確保董事積極參與公司治理。為強化治理成效，公司亦參照外部公司治理評鑑結果，作為持續優化內部治理制度之依據。此外，由稽核室每年執行內部稽查作業，定期檢視制度執行情形，確保公司運作符合法規與內部控制要求。	
績效與調整	- 舉辦員工誠信經營宣導教育訓練，宣導誠信經營守則。 - 未發生不誠信行為，及未有內外部檢舉情事。 - 無違背人權、反競爭相關行為。 - 無因違反前開政策規章遭致裁罰或遭第三人申訴。 - 檢視目前資訊作業流程，降低資安事故。 - 進行全員資安教育訓練及社交工程演練。	

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

組織架構

向榮生技之最高治理單位為董事會，並設有審計委員會與薪資報酬委員會兩大功能性委員會，協助董事會強化決策品質與監督機制之運作。薪資報酬委員會與審計委員會均由獨立董事擔任委員，其決議事項將提報董事會進一步審議，以確保各項政策與決策具備透明性與專業性。目前公司亦正積極評估設置風險管理委員會，以因應日益複雜之營運風險，進一步強化公司治理體系。未來，公司將持續優化治理結構與機制，以提升整體營運效能，實現對股東及所有利害關係人之永續承諾。



各部門主要所營業務

部門	主要職掌
稽核室	評估公司內部管理制度之健全性、合理性與有效性及其他法令規定應執行之事項。執行稽核業務，並對內部控制執行規劃及提供制度改善建議。
董事長室	策略規劃市場評估及政策分析與研究。
行政管理處	1. 綜管業務、人事、資訊、財會及總務等事宜，說明如下： 2. 業務：產品業務銷售及公關企畫宣傳。 3. 人事：人力資源規劃、執行與管理。 4. 資訊：負責公司資訊系統建置、維護及資訊安全相關業務。 5. 財會：投資管理、資金預算、規劃與調度、各項現金收支作業、租稅規劃、預算彙整、管制與差異分析、擬定及執行會計制度、帳務處理及財報分析。 6. 總務：行政工作及各項原物料、商品、庶務性用品、設備等固定資產之採購。
研究發展處	1. 綜管公司研發專案、協調各研發項目進行監督進度，確保達成各里程碑目標。 2. 參與新藥評估與開發規劃，擬定專利申請登記策略及時程，彙整並審閱相關技術文件。
生醫技術處	1. 綜管公司幹細胞產品之培養與生產。 2. 管控幹細胞產品生產區域場所環境儀器設備維持、原物料之倉儲管理。
品質保證處	品質保證 (包含設計、製造、系統) 活動之計畫、指揮及協調。品質系統之擬定、推動及督導品質之管理。

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

董事會結構與多元化

向榮生技為確保董事選任之公平、公正與公開，依《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「董事選任程序」，並依據公司營運型態與發展需求，擬定董事會多元化組成方針，涵蓋性別、年齡、國籍與文化等基本條件，以及法律、會計、財務、生技等專業背景與實務經驗，致力於建立具多元觀點與決策能力的治理團隊。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力	2. 會計及財務分析能力	3. 法律
4. 經營管理	5. 危機處理	6. 產業知識
7. 國際市場	8. 領導能力	9. 決策能力

現任董事會為 2023 年 6 月股東常會選出的第 5 屆成員，共計 9 人，包含 6 位一般董事與 3 位獨立董事，皆依公司章程採候選人提名制產生。董事成員具備豐富經營與學術經驗，來自法務、會計、財務、生技等不同領域，並有 4 位女性董事，占比超過 25%，展現公司對性別平等與專業多元的重視。此外，具員工身分之董事僅 1 位，占比不高於 30%；3 位獨立董事皆未連任超過三屆，符合公司設定之獨立性原則。此外，本公司董事長蔡意文女士與總經理洪懿珮女士皆具備豐富的產業與管理經驗，無利益衝突情事，展現高階治理的透明與誠信，並共同帶領公司穩健營運，推動長期發展。透過多元且專業的董事組成，向榮生技得以強化決策品質與監督效能，促進公司永續經營與長期發展。

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

下表為各個董事會成員之資料：

董事會成員資訊															
職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任 日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	具備能力								
							營運判斷	會計及財務分析	法律	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場	領導能力	決策能力
董事長	蔡意文	女	50歲以上	2018 09/14	▪ 東吳大學法律研究所碩士 ▪ 合富醫療控股 (股) 公司董事長特助 ▪ 本公司財務長及營運長	▪ 向榮生醫科技 (股) 公司策略長	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								
董事	謝秀梅	女	50歲以上	2018 03/26	▪ 政治大學會計研究所碩士 ▪ 關中 (股) 公司財務長 ▪ 韋萊保險經紀人 (股) 公司財務長暨執行副總經理 ▪ 麗彤生醫科技 (股) 公司財務長	▪ 藍海離岸航運 (股) 公司監察人 ▪ 高威聯合會計師事務所合夥會計師 ▪ 驊陞科技 (股) 公司獨立董事	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								
董事	李伯皇	男	50歲以上	2023 06/30	▪ 國立臺灣大學醫學院醫學士 ▪ 義大醫療財團法人先進醫療技術整合發展委員會主任委員 ▪ 義大醫療財團法人執行長 ▪ 國立台灣大學名譽教授	▪ 國立台灣大學名譽教授 ▪ 台大醫學院外科兼任教授 ▪ 台大醫學院附設醫院一般外科兼任主治醫師 ▪ 義守大學醫學院特聘講座教授 ▪ 義大醫療體系先進醫療整合發展委員會主任委員 ▪ 義聯集團醫學及生物科技發展委員會主任委員 ▪ 義大醫院一般外科主治醫師 ▪ 輔仁大學附設醫院特聘顧問 ▪ 義大醫療財團法人董事會董事 ▪ 輔仁大學醫學系兼任講座教授 ▪ 義守大學董事會董事兼副董事長	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								
董事	邱昱誠	男	30 50歲	2023 06/30	▪ 東吳大學財經法律組碩士班 ▪ 東吳大學法律學系教學助理 ▪ 台北市政府法律諮詢律師	▪ 邱昱誠律師事務所主持律師	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								
董事	張家鈺	男	50歲以上	2020 10/12	▪ 逢甲大學自動控制工程學系學士 ▪ 南亞電路板 (股) 公司董事	-	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								
董事	凌美華	女	50歲以上	2020 10/12	▪ 拓程實業 (股) 公司總經理	-	● ● ● ● ● ● ● ● ● ●								

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

董事會成員資訊

職稱	姓名	性別	年齡	初次 (選) 就任 日期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	具備能力							
							營運判斷	會計及財務分析	法律	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場	領導能力
獨立董事	陳誠仁	男	50歲以上	2020 10/12	- 戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院院長 / 副院長 - 吳鳳科技大學校務發展委員會顧問 - 國立成功大學醫學院附設醫院主治醫師 - 國立成功大學醫學系副教授 - 台大醫院內科住院醫師	- 台灣環台醫療策略聯盟協會最高顧問 - 戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院主治醫師 - 戴德森醫療財團法人嘉義基督教醫院失智症整合中心主任 - 天力漢貞(股)公司董事長 - 嘉義市國立台灣大學校友會(常務)理事	●	●		●	●	●	●	●
獨立董事	林素蘭	女	50歲以上	2020 10/12	- 中原大學企業管理碩士 - 桃苗(豐田)汽車(股)公司財務部協理 - 復浩投資(股)公司監察人		●	●		●	●	●	●	●
獨立董事	石曜堂	男	50歲以上	2023 01/13	- 美國哥倫比亞大學公共衛生博士 - 衛生福利部「醫療服務國際化推動計畫」計畫主持人 - 高雄醫學大學醫務管理暨醫療資訊學系兼任教授	- 臺北市立聯合醫院顧問 - 濟生醫藥生技股份有限公司法人董事代表人 - 財團法人英才文教基金會董事 - 大洸醫院管理顧問股份有限公司董事 - 財團法人外傷防治暨災難醫學研究基金會董事 - 台灣健康評估暨促進學會常務監事 - 國際整合照顧學會常務監事 / 理事 - 海峽兩岸醫藥衛生交流協會管理專委會委員 - 財團法人國防醫學院校友會理事 / 監事、國際醫療衛生促進協會常務理事 - 國家衛生研究院論壇諮議委員 - 國防醫學院公共衛生學系兼任教授 - 財團法人陶聲洋防癌基金會董事 - 財團法人演譯基金會董事長 - 財團法人中國醫藥大學榮譽講座教授張錦文基金會董事 - 元培醫事科技大學醫務管理系兼任教授 - 社團法人台灣健康保險學會常務理事 - 財團法人蘇坤波醫藥研究基金會董事 / 董事長 - 台灣健康識能暨傳播學會常務監事	●	●		●	●	●	●	●

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

董事會運作情形

為強化董事會運作效能，向榮生技致力於確保公司營運符合法規與道德標準，並秉持公平、公開與透明原則，保障全體股東權益並促進公司永續穩健發展。2024 年度董事會共召開 5 次會議，董事出席率平均達 93%，展現董事對公司治理高度重視與積極參與，出席情形詳見下表。

職稱	姓名	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率 (%)	備註
董事長	蔡意文	5	0	100%	
董事	君綺生醫 (股) 公司代表人：謝秀梅	5	0	100%	
董事	鑫陽鋼鐵 (股) 公司代表人：李伯皇	5	0	100%	
董事	張家紡	4	1	80%	
董事	邱昱誠	5	0	100%	
董事	凌美華	5	0	100%	
獨立董事	石曜堂	4	1	80%	
獨立董事	陳誠仁	4	1	80%	
獨立董事	林素蘭	5	0	100%	

董事獨立性與利益衝突管理

本公司目前設有 9 位董事，其中包含 3 位獨立董事，占董事會成員三分之一，所有外部董事皆符合獨立性要件。為兼顧公司經營發展與實務運作需求，現有 1 位董事兼任本公司經理人。為提升董事會運作效能並強化利益衝突管理機制，本公司訂定《董事會議事規則》，明確規範董事如於會議事項中，與其本人或其代表之法人有利害關係時，應於會議中說明該利害關係之重要內容。若該利害關係可能損及公司利益，董事應迴避參與討論及表決，且不得代理他人行使表決權。

此外，董事之配偶、二親等內血親，或與董事有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。另獨立董事如有反對意見或保留意見，除應於董事會議事錄載明外，並於董事會之日二日內於金融委員會指定之公開資訊觀測站辦理公告申報，確保董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。2024 年度董事會利益迴避之情形如下：

日期	議案名稱	迴避情形說明
2024/2/29	解除董事競業禁止案	李伯皇董事因利益迴避而離席，未參與討論及表決。
2024/3/29	訂定股票初次創新板上市掛牌前現金增資員工認股辦法案	
2024/8/9	2024 年度員工認股權憑證發行案	蔡意文董事長因利益迴避而離席，未參與討論及表決。
2024/11/8	2024 年度員工認股權授予名冊案	
2024/11/8	董事及經理人 2025 年度酬金案	全體董事分別因利益迴避，未參與討論及表決。
2024/11/8	2025 年度關係企業交易	謝秀梅董事因利益迴避而離席，未參與討論及表決

CHAPTER 2 誠信治理 穩健發展

永續推動單位

企業在創造利潤、對股東利益負責的同時，還要承擔對所有利害關人的責任，以達成經濟繁榮、社會公益及環保永續之理念。向榮生技於 2024 年 2 月 29 日董事會通過 ESG 推動計畫，成立由總經理等高階管理層組成的永續推動小組，並指定行政管理處擔任永續發展兼職單位，設立「環境保護」、「公司治理」及「社會責任」三個功能小組，統籌推動永續策略與執行。

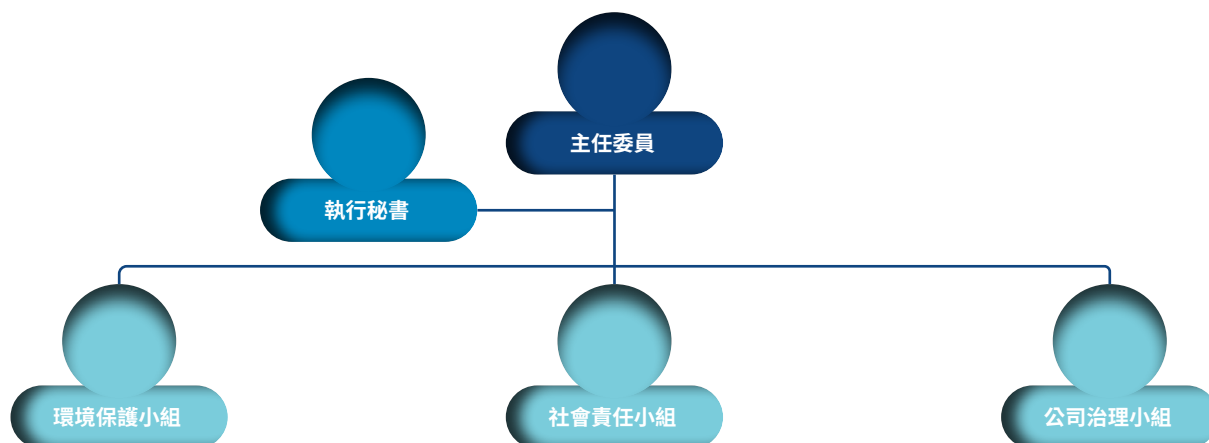
各小組之主要職責及工作重點表

小組名稱	主要職責	工作重點／具體作法
環境保護	整合環境、廢棄物、水資源管理	推動節能、減碳、減塑
社會責任	規劃與執行公司用人政策與社會參與方案	▪ 僱用、晉升、離職、退休制度與薪酬福利規劃 ▪ 員工培訓、職涯發展與職能管理 ▪ 勞資和諧、職場安全與情緒管理 ▪ 急難救助、公益活動、扶弱團體支持
公司治理	推動公司治理制度、建立相關規範與教育訓練	▪ 訂定治理實務守則、誠信經營守則與道德行為準則 ▪ 建置治理架構與道德標準 ▪ 定期向董事會報告重大議題處理情形 ▪ 建立永續治理架構與辨識利害關係人 ▪ 確保資訊即時與充分揭露

永續推動小組負責企業社會責任與永續發展目標之擬定、永續報告書之編製與提報董事會審議，並定期檢視績效進度與召開重大議題討論。總經理每年定期向董事會報告公司營運及 ESG 執行情形，包括政策目標、重點計畫與績效成果，並於 2024 年第四季董事會中進行專案報告，展現公司對永續治理的重視與落實。

公司亦不定期召開永續推動小組會議，依據政策變化、氣候事件或盤查結果，檢討氣候相關議題之執行進度與成效。為強化決策參與，總經理亦將永續發展執行情形納入董事會報告事項，使董事會能充分掌握相關議題。另為提升治理品質，董事會成員積極參與永續發展進修課程，深化氣候風險與機會的認知，確保公司策略與實務相符。

永續推動單位架構圖



CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

永續發展推動單位運作情形

本公司由行政管理處擔任永續發展兼職單位，並設立「環境保護小組」、「社會責任小組」以及「公司治理小組」等三個工作小組，各小組由公司一級主管擔任組長，負責統籌所轄小組之永續業務規劃及執行，協助公司推動永續發展相關工作。2024 年共召開 2 次會議，平均出席率為 100%。

性質	ESG 議案數量	溝通議案概述
環境面	2	- 訂定永續發展推動計畫 - 訂定「永續資訊管理控制作業」與「永續報告書編製及驗證作業程序」
經濟面	12	- 內部控制制度有效性之評估結果 - 簽證會計師委任及獨立性評估 - 一主管機關要求修訂相關營運辦法 - 通過各季財務報表等
社會面	6	- 員工認股權行使及發行 - 董事及經理人酬金

本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。依據永續發展相關之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門評估資料，據以評估具重大性之 ESG 議題訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。

功能性委員會

為提升董事會之運作效能與決策品質，向榮生技依據董事會之職權與功能，設立「審計委員會」與「薪酬委員會」，並訂定「審計委員會組織規程」及「薪資報酬委員會組織規程」。藉由專業分工與制度化運作，確保董事會職能有效發揮，進而強化公司治理機制，提升決策之專業性與執行效能。

審計委員會

向榮生技於 2022 年 10 月 12 日正式設立審計委員會，依據「審計委員會運作之管理辦法」運作。委員會由三位獨立董事組成，並由獨立董事林素蘭擔任召集人。審計委員會每季至少召開一次會議，其主要職責為監督公司財務報表之表達正確性、審查簽證會計師之選任與其獨立性、監督內部控制制度之有效執行與法規遵循情形，以及評估公司風險管理機制。委員會之設置與運作旨在強化董事會職能，提升公司治理品質與決策透明度。審計委員會工作重點包括審議以下事項：

編號	工作項目說明	編號	工作項目說明
1	訂定或修正內部控制制度（依證券交易法第十四條之一）。	7	募集、發行或私募具股權性質之有價證券事項。
2	考核內部控制制度之有效性。	8	簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性與適任性評估。
3	訂定或修正重大財務業務行為處理程序，包括：取得／處分資產、衍生性商品交易、資金貸與、背書或保證（依證券交易法第三十六條之一）。	9	財務、會計或內部稽核主管之任免審查。
4	涉及董事利害關係之相關事項。	10	董事長、經理人及會計主管簽署之財務報告審查。
5	重大資產或衍生性商品交易審議。	11	其他依公司規定或主管機關要求之重大事項審議。
6	重大資金貸與、背書或保證審議。		

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

2024 年審計委員會開會共 5 次，獨立董事平均總出席率 86.67%，出席情形如下：

審計委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	林素蘭	5	0	100
委員	石曜堂	4	1	80
委員	陳誠仁	4	1	80

備註：

1. 本屆審計委員會任期自 2023 年 06 月 30 日至 2026 年 06 月 29 日。
2. 獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報揭露。
3. 獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情形，於 2024 年報及本公司官網「投資人專區→公司治理架構」中揭露。

薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理功能，保障投資人權益，向榮生技於 2021 年 9 月董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於 2020 年 11 月 10 日正式設立「薪資報酬委員會」，並由獨立董事陳誠仁擔任召集人。本公司薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會運作之管理辦法」辦理，由全體三名獨立董事組成薪酬委員會，每年至少召開常開會二次。薪酬委員會工作重點包括審議以下事項：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 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，訂定其薪資報酬之內容及數額。

2024 年薪酬委員會開會共 3 次，平均總出席率 88.89%，出席情形如下：

薪酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	陳誠仁	3	0	100
委員	石曜堂	2	1	66.67
委員	林素蘭	3	0	100

備註：

1. 本屆薪酬委員會任期自 2022 年 06 月 20 日至 2025 年 06 月 19 日。
2. 獨立董事議案結果內容及利益關係議案迴避執行情形，於 2024 年報及公司官網揭露。

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

薪酬政策

董事及經理人薪資報酬依「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議。董事及經理人薪酬結合公司經營績效、年度發放董事酬勞決策，綜合考量薪酬之數額、支付方式及公司未來風險等。

薪資結構

本公司給付董事之酬金政策係訂於本公司章程。依公司章程規定，董事之報酬依董事對本公司貢獻程度並參酌同業通常水準議定之；公司當年度獲利狀況扣除累積虧損後，如尚有餘額應提撥董事酬勞不高於百分之3。

審議流程

依本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」規定，本公司薪資報酬委員會就個別董事對公司營運參與程度及貢獻價值，參考以同業薪資水準為基礎，給予合理報酬，由薪資報酬委員會提出建議案經董事會通過後執行。

風險連結

為確保經理人之績效與公司策略密切連結，並具有競爭力之整體薪資報酬，本公司訂有「董事及經理人薪資酬勞辦法」經理人薪酬包含本薪及變動獎酬，本薪係依據經理人職務、學歷、年資、能力及績效核定；變動獎酬則參酌個人績效評核結果、公司章程提撥之員工酬勞及其他現金或非現金獎酬等，由薪資報酬委員會審核並提報董事會。惟若有重大風險事件足以影響公司商譽、內部管理失當、人員弊端等風險事件之發生，獎金將予以核減或不予發放。

薪酬與 ESG 績效的關聯

董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之。該委員會中設有獨立董事以提供外部的薪酬建議，且每年至少召開1次會議進行檢視並確保薪資之競爭力與合理性。

總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、退職金等，每年定期揭露於公司年報中。

CHAPTER 2 誠信治理 穩健發展

董事會績效評估

向榮生技於 2023 年 5 月 5 日董事會通過訂定董事會績效評估辦法，明訂本公司應每年定期就董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，2024 年度整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估結果均為「優」，顯示董事會及功能性委員會有善盡指導及監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，且積極參與永續經營 (ESG) 事項，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

本公司董事會績效評估依年度定期辦理，透過制度化程序確保評估之完整與客觀性。首先，確立當年度評估單位、期間及範圍，包括整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會。評估方式董事會及功能性委員會採內部自評，董事成員則採個人自評。評估作業由各執行單位收集相關運作資料，並發送對應之自評問卷，包括「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」。填寫完成後由行政管理處統一回收並依據既定評估指標進行分析，彙整結果形成報告，提交董事會審議，以利檢討精進。該評估作業每年辦理一次。

董事會及各功能性委員會績效評估

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024 年 01 月 01 日 至 2024 年 12 月 31 日	- 董事會 - 個別董事成員 - 功能性委員會	- 董事會內部自評、 - 董事成員自評 - 功能性委員會內部自評	董事會、董事成員及功能性委員會自我績效評估之衡量項目

本年度採用 1~5 分量表評量，評估等級為「優 5 分；佳 4 分；好 3 分；尚可 2 分；有待加強 1 分」，並以所得評分之「平均得分」為準。針對五大面向設計 45 題董事會進行績效評估，其面向分別如下：

評估項目

一、對公司營運之參與程度

二、董事會決策品質

三、董事會組成與結構

四、董事的選任及持續進修

五、內部控制

評鑑結果

4.91

本公司針對六大面向設計 23 題指標對董事成員進行績效評估，其面向分別如下：

評估項目

一、公司目標與任務之掌握

二、董事職責認知

三、對公司營運之參與程度

四、內部關係經營與溝通

五、董事之專業及持續進修

六、內部控制

評鑑結果

4.97

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

本公司針對五大面向設計 26 題指標對審計委員會進行績效評估，其面向分別如下：

評估項目
一、公司營運之參與程度
二、功能性委員會職責認知
三、功能性委員會決策品質
四、功能性委員會組成及成員選任
五、內部控制
評鑑結果
4.97

本公司針對五大面向設計 26 題指標對薪資報酬委員會進行績效評估，其面向分別如下：

評估項目
一、公司營運之參與程度
二、功能性委員會職責認知
三、功能性委員會決策品質
四、功能性委員會組成及成員選任
五、內部控制
六、內部控制
評鑑結果
4.94

董事會成員進修

為確保本公司董事會具備履行職責所需之專業知識與時事敏感度，董事成員持續參與和公司治理、永續發展、法令遵循等議題相關之進修課程。透過不斷學習與知識更新，提升決策品質與治理效能，強化對企業永續發展議題的理解與應對能力。2024 年度，本公司董事及獨立董事均依規定完成進修課程，共計 74 小時，落實董事持續進修的承諾。

董事會進修一覽					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數 總時數
董事長	蔡意文	2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3
		2024/10/04	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3
董事	謝秀梅	2024/08/08	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	全球 AI 的發展與治理：對美、歐、中的觀察	3
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3
		2024/10/01	中華獨立董事協會	【ESG 永續論壇】2024 環境與經濟雙贏：台灣 ESG 實踐之路	3
		2024/11/21-2024/11/22	中華民國會計師公會全國聯合會	ISO 14064-1：2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練課程	14
		2024/12/17	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

董事會進修一覽

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事	李伯皇	2024/09/20	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	
董事	邱昱誠	2024/09/20	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	
董事	張家紡	2024/09/06	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	
董事	凌美華	2024/09/06	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	
獨立董事	陳誠仁	2024/09/06	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	
獨立董事	林素蘭	2024/10/18	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2024/11/22	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
獨立董事	石曜堂	2024/08/07	社團法人中華公司治理協會	上市櫃公司治理由雙軌制改為單軌制過程中之脫序現象及政府因應之道	3	9
		2024/09/20	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	2024 年度防範內線交易宣導會	3	
		2024/09/26	中華民國證券商業同業公會	ESG 最新趨勢及永續報告書編製架構	3	

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

2.3 法規遵循

稅務管理

向榮生技之日常稅務行政與管理委由會計部執行，除履行誠實申報及納稅的義務外，亦透過定期追蹤稅務法規變動、外部專業機構提供諮詢服務及與稅務機關溝通經驗，強化會計單位稅務人員專業知識。本公司營運遵循台灣相關稅務法律及規定辦理，秉持透明、負責之稅務治理原則，並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人以提升整體資訊透明度，亦透過以下措施強化稅務治理：

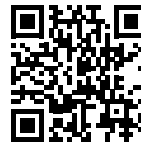
稅務承諾

1. 誠實申報納稅及善盡納稅義務人之責任為原則
2. 不以避稅為目的進行租稅規劃
3. 與稅務機關建立相互尊重與良好互動關係
4. 稅務揭露係遵循相關規定及準則要求處理，並定期於公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明度

稅務政策詳細內容請詳公開資訊觀測站及公司網站：



公開資訊
觀測站
<https://reurl.cc/EVggla>



年報及
財務報告
<https://www.unicocell.com/investment/I/20>

誠信經營管理

為營造誠信經營的企業文化，並確保公司永續與健全發展，向榮生技制定了一套完善的誠信經營規範與內控制度，作為推動良好商業運作的參考架構。相關制度包括《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《內部重大資訊處理作業程序》、《檢舉制度》及《道德行為準則》等相關規章制度，全面落實本公司對反貪腐、誠信經營的堅定承諾。

為確保各項誠信政策與防範機制能有效執行與持續精進，本公司由公司治理主管及永續發展委員會之「公司治理小組」擔任誠信經營相關作業的規劃與推動單位，負責統籌誠信經營政策之制定、宣導與執行。我們規劃每年至少一次向董事會報告誠信政策的執行情形及防範不誠信行為方案的落實進度，作為監督治理的重要依據。此外，稽核單位將公司治理相關作業納入年度稽核計畫中，定期執行查核，並針對所發現之缺失與風險提出改善建議。所有稽核結果及後續追蹤改善情形，均須提報由獨立董事組成之審計委員會，確保誠信原則深入公司治理結構與日常營運，落實誠信經營於企業文化與制度層面的全面實踐。

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

誠信經營政策執行情形

為落實公司誠信經營理念，向榮生技持續推動相關政策與制度之實施，並透過宣導與教育訓練，強化全體員工與高階管理階層對誠信價值的認同與實踐，相關執行情形如下：

項目	執行情形說明
制度建立	訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，並於 2023 年 11 月 3 日提報董事會。
誠信承諾	董事與高階經理人全數簽署誠信經營聲明書，強化管理階層誠信承諾。
檢舉制度	完成《檢舉制度》之制定與內部宣導，建立舉報機制並保障吹哨人權益。
教育訓練	推動誠信與保密責任課程，不定期於會議中宣導法令規範與防範內線交易等議題。
課程統計	2024 年度共辦理誠信經營相關課程達 10 人次、累計 30 人 / 時。

舉報機制與處理程序

為強化公司誠信經營機制，向榮生技已建立完善之檢舉制度，鼓勵內外部人員對於任何不誠信或不當行為提出檢舉。針對經查證屬實且情節重大之案件，將視情況酌予發放獎金，以資鼓勵。如公司接獲貪腐事件通報，將立即由相關權責單位啟動處理機制；若發現涉有不法行為，則即時通報司法單位，並於公開資訊觀測站揭露違規人員之發生日期、事由及處理結果。同時，我們也會即時檢討內部控制流程，並據以訂定改善計畫，以防範類似情形再次發生。藉由稽核計畫，針對不誠信行為風險進行查核，確認各權責單位是否確實落實誠信經營守則規範。2024 年度，本公司並未發生任何貪腐事件；經內部控制制度相關評估後，也未發現有反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為之情事，顯示公司治理制度及誠信經營文化已有效落實。

向榮生技重要內控辦法

01. 審計委員會組織規程	09. 公司章程
02. 公司治理實務守則	10. 董事會績效評估辦法
03. 董事會議事規則	11. 檢舉制度
04. 內部重大資訊處理作業程序	12. 誠信經營守則
05. 人權政策	13. 道德行為準則
06. 永續發展實務守則	14. 董事選任程序
07. 股東會議事規則	15. 薪資報酬委員會組織規程
08. 獨立董事之職責範疇規則	16. 防範內線交易管理作業

備註：

本公司官網揭露以上相關章程及辦法，請洽「首頁→投資人專區→公司制度規範」連結如下：<https://www.unicocell.com/investment/I/54>。

CHAPTER 2

誠信治理 穩健發展

檢舉與保護機制

本公司鼓勵內部與外部人員檢舉不誠信或不當行為，並公告獨立檢舉信箱與檢舉案件表作為舉報管道。為保障檢舉人權益，相關承辦人員應對檢舉人身分及內容嚴格保密，並在案件陳述或報告時不得揭露可識別檢舉人身分之資訊。並承諾不得因檢舉行為對檢舉人進行解雇、降職、減薪或其他不利處分，確保其依法應有之權益不受損害。下表為本公司之檢舉管道：

檢舉管道	
受理單位	稽核室
通信地址	台北市內湖區民權東路六段 13 之 20 號 5 樓
檢舉電話	886-2-2792-2699
電子郵件	info@unicocell.com

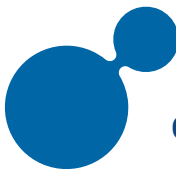
法規遵循

向榮生技秉持誠信經營的核心價值，嚴格遵循相關法規與產業規範，致力於維護人權、保障員工權益，並接受主管機關之監督與指導。我們已建立完善的內部制度與風險控管機制，以確保各項營運活動皆符合公司治理、勞動條件、環境永續及產品安全等多面向的規範要求。2024 年度，公司未發生任何違反社會、經濟或環境相關法規之事件，亦無污染、洩漏或其他違反環保規定之情事。這顯示向榮生技在法遵管理與營運誠信方面，已具備良好基礎與落實能力。未來，我們將持續強化法規遵循與倫理治理，確保企業在穩健成長的同時，亦能為社會與環境創造正向與長遠的價值。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	產品相關法規
- 無違反公司法 - 無違反商業法 - 無違反證券金融法規 - 無政治獻金 - 無貪腐事件	- 無違反性平法 - 無強迫勞動 - 無使用童工 - 無侵害結社自由及團體協商 - 無違反歧視或人權事件 - 無違反職業安全衛生法規	- 未有禁止或具爭議性之產品 - 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 - 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事 - 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟 - 無違反客戶隱私事件 - 無違反行銷傳播法規

備註：

- 依據金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計不超過 100 萬以上。
- 職安法法規，30 萬以上就稱為重大裁罰。



CHAPTER 3 永續供應 安心品質

3.1 供應鏈管理	43
3.2 產品安全與客戶隱私	46



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

3.1 供應鏈管理

重大主題		供應商管理	
永續準則 (議題) 呼應	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	影響之 利害關係人	供應商、客戶、政府
重大原因	公司致力於建立透明、合規且具永續意識的供應商管理制度，重視品質、安全、倫理與環保標準。透過嚴選供應商、定期評估與現場稽核，確保供應鏈穩定與產品合規。並藉由建立長期合作關係及開發備援供應商，以降低風險、確保品質、提升競爭力。		
影響與衝擊	完善的供應鏈管理能促進營運效率、降低環境衝擊，並強化企業對人權的承諾，有助於建立穩健永續的品牌形象與長期競爭優勢。 ●：穩定供應鏈、優化成本 ▲：影響生產進度 ●：正面影響 / ▲：潛在負面衝擊		
政策	本公司已制定「採購與供應商管理程序」及「供應商管理辦法」慎選合格之供應商，以確保其品質水準能符合本公司之需求，每年採購至少進行一次供應商評分，並請供應商自評，項目包含貨物品質、交期、配合度與成本效益。雖未明文列出是否涵蓋社會標準，但在進行交易前仍會評估該供應商現況與其他交易廠商予之評價。		
策略	■機會積極管理：在生技產業中，積極管理供應商能提升產品質量、確保供應鏈穩定並降低成本。這有助於增強市場競爭力，促進創新與技術合作，並提升品牌形象。良好的供應商管理不僅帶來短期經濟效益，還為長期增長和市場拓展奠定基礎。 ■風險預防管理：選擇合格供應商並進行資格審查，實施多元化供應商策略以減少依賴風險，建立供應鏈管理機制，與供應商簽訂契約並制定應急計劃。此外，加強溝通與合作，以保障供應鏈穩定和降低風險。這些措施能確保產品質量、降低供應中斷風險，並保持生產連續性。 ■負面衝擊補救措施：若供應鏈管理中出現負面事件，如供應商違反品質規範、延遲交貨、或涉及不當勞動與環境行為，將依違規嚴重程度採取行動，包括：要求供應商限期改善、進行現場查核，或依契約中止合作。如因供應問題導致產品品質疑慮，將啟動產品風險評估與召回程序，確保病患安全。對於關鍵原物料與製程，公司已建立替代供應來源清單。發生供應中斷時，可立即切換至備援供應商，維持生產不中斷。每次供應鏈異常事件將納入檢討與持續改善計畫，強化內部流程、合約條款與風險識別能力，防止重複發生。		
目標與標的 (短期 1-3 年)	每年度完成所有供應商評估，並進行至少一次的供應商現場稽核。這將確保所有供應商的績效、品質和合規性達到公司要求，及時發現問題並進行改善，從而降低風險並提高供應鏈的穩定性和效率。		
目標與標的 (中期 3-5 年)	期望與供應商簽訂長期供應契約，確保供貨品質穩定。這將有助於建立穩定的合作關係，減少價格波動和供應中斷風險，同時確保產品質量持續符合公司標準，進一步提升供應鏈的可靠性與效率。		
目標與標的 (長期 5 年以上)	開發第二供應商，以避免過度依賴單一供應商。這將有助於分散風險，確保供應鏈的靈活性與穩定性，並在需求波動或突發情況下能夠迅速調整，保障生產的持續性和公司的長期發展。		
管理評量機制	向榮生技透過嚴謹的供應商管理流程，確保供應品質與風險控管。新廠商須填寫自評表並經品質人員評估，必要時進行現場稽核，合格後登錄於「合格供應廠商一覽表」。每年對有交易紀錄之合格供應商進行年度考核，評估項目包括品質、交期、配合度與成本效益，並依結果分級管理。對於異常供應商，得啟動現場稽核與改善機制，確保供應鏈穩定與企業永續發展。		
績效與調整	2024 年供應商定期稽核 1 次。 2024 年進行 3 次實地訪廠。 2024 年執行供應商年度考核，127 家供應商通過考核，維持供應鏈穩定度。		

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

供應商概況

目前向榮生技使用之主要原料為細胞培養基、細胞培養用試劑及細胞培養、處理之相關耗材，係以供應商之品質及供貨穩定性為主要考量因素，各供應商皆為同業知名廠商且維持長期穩定合作關係，目前為止未有供貨中斷之狀況發生。針對關鍵製程原料亦有兩家以上替代供應商來源，確保原料供應穩定。本公司目前尚未參與 RX-360 組織，但會依廠內 SOP 定期於每年進行供應商書面審查計劃。針對供應商本廠有建立適當的原物料合格供應商之持續監控及考核制度，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性。2024 年共與 133 家供應商合作，涵蓋原物料、勞務與工程三大類別，所有採購項目皆來自台灣本地。我們採取以在地採購為主的策略，除可降低長途運輸產生的碳排放，減少環境衝擊外，也有助於促進本土產業發展，強化與供應商之夥伴關係，建立穩固的永續供應鏈。

向榮生技 2024 年採購比例

契約種類	採購地區	2024 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)
勞務（承攬與服務）	國內	46	23.49
	國外	0	-
財物（原物料）	國內	70	44.22
	國外	0	-
工程（建築與設備）	國內	17	32.30
	國外	0	-
總計		133	100

說明：
1. 國內指台灣當地。

供應商評鑑管理

向榮秉持嚴謹的採購與供應商管理制度，已制定「採購與供應商管理程序」及「供應商管理辦法」，以慎選合格供應商，確保其產品和服務品質符合公司需求。為維持長期穩定的供應關係，我們每年對供應商進行至少一次的評分，並要求供應商自評，評估項目涵蓋貨物品質、交期、配合度以及成本效益等重要指標。雖然目前未明確要求供應商符合特定企業永續標準，但在交易開始前，我們會綜合考量供應商的當前狀況及其在業界的評價，確保其符合基本的企業道德與社會責任。2024 年，公司新增了 23 家供應商，並確保這些新供應商符合標準。為維持供應鏈的穩定與高效，我們要求例行交易的供應商成為長期合作夥伴，約佔總交易供應商的 90%。在每年的評估過程中，會一併評估該供應商是否積極履行企業社會責任，確保符合相關法律規範，也符合本公司對永續發展的承諾。

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

供應商開發與評估管理

為確保供應鏈合作夥伴具備穩定供貨能力與符合品質標準，向榮生技已建置完善的新廠商開發程序及供應商評估機制。新供應商需填寫「廠商資料卡」與「供應商自評表」，由採購單位進行初步資料蒐集，並交由品質單位依「供應商基本資料評估表」進行綜合審查。評估方式包括電話訪談、自評資料檢核、品質檢測、同業使用實績查證及必要時之現場稽核，最終經主管核准後，始得納入「合格供應廠商一覽表」。自評階段將依據供應商回覆內容判定合作等級，說明如下：

供應商自評等級

優先合作	所有自評項目皆符合。
可合作	各類別中至少有兩項符合。
暫不合作	任一評估類別全數不符合。

為落實風險控管與品質監督，若供應商經風險評估後需進一步確認，則將啟動供應商現場稽核。稽核範疇涵蓋六大構面，包括人員管理、儀器設備管理、倉儲管理、作業方法、環境區域管理及品質系統，以確認其作業流程符合本公司之品質與永續要求。

供應商現場稽核亦適用於下列特定情境：新供應商評估期間；合作期間發生品質或配合度異常（如連

續兩次交貨不合格，或逾五個工作日未回覆異常事項）；以及年度考核結果為觀察或不合格者。透過制度化且具風險管理導向的供應商開發與監督流程，向榮生技得以強化供應鏈管理效能，確保合作夥伴共同承諾品質管理與企業責任之實踐。

供應商年度考核

為強化供應鏈品質監控與風險管理，向榮生技每年初針對前一年度有交易紀錄之合格供應商進行年度考核，並依實際交易情形彈性調整評估範圍。若當年度無交易或交易次數低於五次者，則合併近三年交易資料一併評估；如三年內無交易紀錄，須重新啟動供應商評估程序。

考核由品質保證單位負責執行，評估項目涵蓋產品品質（如包裝完整性、COA 提供與抽驗結果）、交期準確性、配合度（如調貨與客訴處理效率）及成本效益等，並進行綜合評分。考核結果將供應商分為「合格」、「觀察對象」與「不合格」三類，對於列為觀察或不合格者，將啟動調查與改善程序，必要時進行現場稽核並評估是否續約合作。2024 年度，無供應商被評定為不合格，亦無終止合作案件。不合格的潛在風險包含貨品品質不一與供貨不穩定等情形，但目前均透過制度化流程與持續監督進行改善與預防。

供應商年度考核制度

考核項目		說明	
A. 考核對象		年初針對上年度有交易的合格供應商進行評估。	
B. 特殊情形處理		該年度無交易或交易次數少於 5 次，則合併近三年資料評估。 三年內無交易者，須重新評估。	
C. 評估項目		品質（包裝、COA、抽驗等）、交期、配合度（調貨、客訴處理等）、成本效益。	
D. 評分與等級	評分區間	評估結果	採取措施
	16-20 分	合格	持續合作。
	10-14 分	觀察對象	持續合作但加強監控。
	4-8 分或任一項 0 分	不合格	啟動調查程序，視結果決定是否終止合作。
E. 備註項目		若有包裝擠壓、破損、淋濕等異常但未影響品質，應於考核表備註欄填寫供參考。	

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

3.2 產品安全與客戶隱私

重大主題		創新研發	
永續準則 (議題) 呼應	自訂主題	影響之 利害關係人	股東和其他投資者、客戶
重大原因	因應再生醫學法規尚未制定完全，保持創新研發動能並洞察法規發展趨勢，將有助於企業持續提供符合規範的創新產品與服務，並在 ESG 領域實現永續發展。這不僅能符合市場與法規要求，還能提升企業競爭力、創造價值並穩固市場地位。		
影響與衝擊	幹細胞治療不僅能帶動經濟發展、改善病患生活品質，還促進醫療科技的創新與研發，但同時也需注意高額投入與取得公平性，才能實現對社會與環境的影響。 ●：強化企業技術，領先市場 ▲：高額研發費用，影響投資人信心 (潛在) ●：正面影響 / ▲：潛在負面衝擊		
政策	本公司已制定基礎研究、產品設計及研發技術皆擬定研發策略管理辦法並符合公司未來營運方針。		
策略	- 機會積極管理：本公司持續投資創新技術以提升藥品療效與安全性，透過與學術及產業合作加速研發、拓展市場，並申請專利確保技術優勢與授權收益；同時遵循法規拓展國際市場，強化企業社會責任與全球健康貢獻。 - 風險預防管理：透過法規遵循、風險評估與品質控管機制，降低技術、財務及市場不確定性，並與合作夥伴分攤風險，確保研發過程中問題可及時偵測與處理。 - 負面衝擊補救措施：若發生安全或合規風險，立即啟動危機管理，調整產品或試驗設計，並與監管單位合作，確保合規與資訊透明，維護患者安全與企業信譽。		
目標與標的 (短期 1-3 年)	提升研發團隊專業能力，確保產品符合法規並順利通過臨床試驗；加強與學術界和合作夥伴的合作，推動技術轉化。		
目標與標的 (中期 3-5 年)	優化研發流程，推動新技術開發；加強與科研機構合作，進行多階段試驗；擴大專利布局，提升競爭力；根據市場需求調整產品設計，為市場推廣做好準備。		
目標與標的 (長期 5 年以上)	引領技術創新，開發突破性產品；拓展國際市場，推動幹細胞療法應用；實現可持續發展，維持長期競爭力。		
管理評量機制	定期檢視研發進度和成果，設立關鍵績效指標(KPI)如研發時間和臨床試驗成功率；進行內外部評估，確保技術可行性；實施風險管理，及早發現並解決問題；收集市場反饋，調整研發策略。這些措施確保研發活動高效並達成目標。		
績效與調整	無調整管理方針，2024 年研發費用為 88,643 千元。		

重大主題		藥品與臨床試驗者的安全	
永續準則 (議題) 呼應	SASB 藥品與臨床試驗者的安全	影響之 利害關係人	股東和其他投資者、員工和其他工作者、客戶、政府
重大原因	本公司高度重視醫療品質與患者安全，嚴格依循國內外法規與國際指引進行臨床試驗，並經倫理委員會與主管機關審核，確保試驗具科學性與倫理性，保障參與者權益並維持試驗品質。		
影響與衝擊	臨床試驗能強化藥品安全與企業社會責任形象，推動創新與品牌價值，但也伴隨倫理、法規與環境等風險，需審慎管理以維持信任與永續發展。 ●：推動創新發展、進一步提升品牌價值 ▲：對受試者造成危害 (潛在) ●：正面影響 / ▲：潛在負面衝擊		
政策	委託專業的臨床研究機構負責監測臨床試驗，以確保試驗的品質與合規性。CRO 的負責的職務包括：監控臨床試驗過程，收集和分析數據，監測不良事件，確保現場符合規範，並協助準備試驗報告。委託 CRO 能夠提高試驗效率，確保參與者的安全並符合 GCP 監管要求。		

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

重大主題

藥品與臨床試驗者的安全

策略

- 機會積極管理：委託專業 CRO 對臨床試驗進行監控。透過專業的風險評估、數據監控、試驗團隊教育訓練與合規管理，協助本公司有效管理試驗風險、保護受試者安全、確保試驗合法合規。
- 風險預防管理：與專業 CRO 合作，自臨床試驗設計階段即進行風險評估，並與試驗單位密切溝通、制定應變措施；同時透過教育訓練提升試驗團隊對風險的認知與應對能力，確保試驗過程合規、安全順利進行。
- 負面衝擊補救措施：若臨床試驗發生不良事件，本公司將與 CRO 及試驗團隊合作，立即停止相關藥物使用，提供受試者必要醫療處置，並進行事件調查與分析。後續將通報監管機構，調整試驗設計或流程，確保參與者安全並防止類似情況再次發生。

目標與標的 (短期 1-3 年)	通過與 CRO 合作，實施嚴格的風險監控和數據分析，即時通報相關的不良反應，確保臨床試驗過程中的受試者安全，並確保試驗設計和實施符合合規要求，從而減少風險並保障試驗順利進行。
目標與標的 (中期 3-5 年)	進一步優化風險管理流程，提升不良事件監控與應對能力，並加強與試驗團隊 (含 CRO) 的協作，確保臨床試驗的數據完整性與受試者安全，減少潛在風險並促進藥品的安全性評估。
目標與標的 (長期 5 年以上)	建立全面的風險管理體系，確保藥品開發過程中全程監控和持續改進受試者安全，同時與試驗團隊 (含 CRO) 深入合作，最終實現安全、高效的臨床試驗，並提升藥品市場的信任與接受度。
管理評量機制	對藥品與臨床試驗者安全的管理有效性評量機制包括定期與 CRO 進行 Medical Review 分析不良事件、審查試驗設計與流程、收集試驗團隊之回饋，以及進行內外部稽查。這些措施確保風險控制措施的及時性與有效性，提升臨床試驗的安全性與品質。
績效與調整	1.【膝關節炎臨床試驗 phase 3 受試者持續招募中】，2024 年新增 3 間合作醫院進行收案。 2.【慢性腎臟病臨床試驗 phase 1/2 之 GCP 查核以及衛福部備查完成】，2024 年完成此件績效。

產品認證與安規要求

向榮生技各項產品與服務皆依循嚴謹的品質與安全管理流程，確保各階段操作均符合合約規範、相關法規及公司品質政策與目標。我們已導入多項國內外認可的品質與安全管理系統，涵蓋臨床試驗、細胞製程、醫療器材及化妝品等領域，並取得包括 GCP、GTP、GMP、ISO 17025、ISO 22716、TFDA 許可等認證。截至 2024 年底，向榮生技未曾發生任何違反產品或服務相關安全法規之情事。我們持續精進產品與服務品質，確保提供予客戶的項目皆已完成風險評估與安規驗證，具體統計如下表所示：

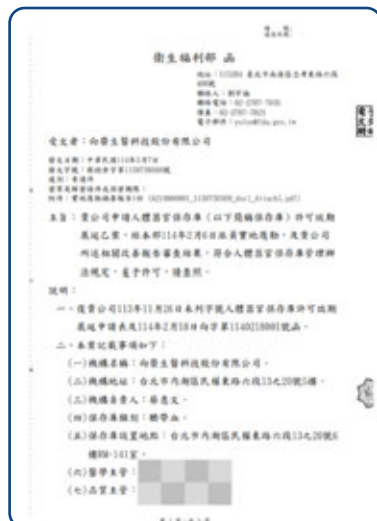
產品或服務取得安規認證項目統計

產品或服務項目名稱	國際認證系統與安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
臨床試驗 - 異體幹細胞	GCP 優良臨床試驗 GTP 人體細胞組織優良操作規範 PIC/S GMP 藥品優良製造規範先導工廠 ISO 17025 實驗室品質管理系統標準	
特管辦法自體幹細胞	特定醫療技術檢查檢驗醫療儀器施行或使用管理辦法 GTP 人體細胞組織優良操作規範 CPU 細胞製備場所 (Cell processing unit) GTP 人體器官保存庫	100%
優易保 UnicoVial	TFDA 醫療器材許可	
幹細胞分泌物 / 外泌體	ISO 22716 國際化妝品優良製造規範指引 INCI 國際化妝品成分命名法 日本 INCI	

註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) * 100。

CHAPTER 3 永續供應 安心品質

外部證書證書



人體器官保存庫



GTP 人體細胞組織
優良操作規範



PIC/S GMP
藥品優良製造
規範先導工廠



ISO 17025
實驗室品質
管理系統標準



ISO 22716
國際化妝品優良
製造規範指引



TFDA
醫療器材許可

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

產品與服務之認證與評估

為確保消費者安心選購，向榮生技依據國內外法規標準，於產品使用說明書及商品包裝上，清楚揭露各項產品與服務的必要資訊。內容涵蓋原料與成分、有效日期、原產地、保存條件、使用說明等，同時提供消費者服務專線，以回應各類疑問與需求。所有產品與服務的資訊標示，均符合相關法規要求。

本公司秉持最高標準，致力於確保「醫療品質」與「患者安全」。在進行人體研究與臨床試驗時，嚴格遵循《藥品優良臨床試驗準則》（GCP）及其他相關法規，全面依循國內外法律規定與國際指引（如：ICH E6、人體臨床試驗管理法、人類細胞治療製劑臨床試驗申請及審查基準等）。所有臨床試驗皆須經倫理委員會與衛生主管機關審查與批准，確保試驗過程在倫理與科學面皆達最高標準，並最大程度保障受試者安全及試驗品質。2024 年，本公司共有 1 件臨床試驗接受主管機關 TFDA GCP 查核，並已完成結案備查。

我們所提供之產品與服務皆已完成必要的認證與評估，資訊標示之合格率達 100%。截至 2024 年底，未發生任何違反產品資訊標示法規、服務說明不實、或行銷傳播不符相關規範的情事。未來，我們將持續落實資訊揭露及標示透明化，確保所有產品皆符合規範，維護顧客安全與信任，持續為大眾創造健康、安心的生活品質。

客戶滿意度

向榮生技客戶滿意度調查方式採用問卷調查，以了解客戶對公司產品與服務之整體滿意程度。2024 年客戶滿意度調查結果平均為滿意，整體平均滿意度達標，成功達成本年度設定之服務品質目標。客訴事件數為 0 件，為持續降低潛在風險並預防客訴發生，我們已建立並強化內部客戶回饋處理流程，透過定期檢討、即時回應機制與持續改善措施，積極提升服務品質與客戶體驗。未來，向榮將持續傾聽客戶聲音，精進產品與服務內容，致力於強化客戶關係管理，進一步提升客戶滿意度與品牌信任，朝向永續經營的目標穩健邁進。

客戶隱私

向榮生技重視顧客個人資料的保護與隱私權維護，依據《個人資料保護法》及相關規定，建置完善的個資管理制度與內部控管機制。2024 年度，公司未發生任何顧客個資洩漏事件，亦未接獲員工或顧客有關個資保護或隱私權之申訴，且未因個資事件遭主管機關裁罰，裁罰金額為新台幣 0 元。

為強化個資保護執行成效，本公司由稽核室於 2024 年執行內部查核作業，查核範圍涵蓋個人資料保有現況、資料處理流程、存取控管與保密機制。查核結果顯示，公司未發生任何資訊洩漏、資料失竊或遺失客戶資料之情形，並確認現行作業流程皆符合個資保護相關規定，落實資料保護政策。未來，本公司將持續透過教育訓練、定期查核與資訊系統強化，提升全體員工的資訊安全意識與資料保護能力，確保顧客個人資料之安全與隱私，強化顧客信任與企業永續形象。

CHAPTER 3

永續供應 安心品質

資通安全管理

向榮生技重視資通安全風險控管，已建置一套制度化與技術並行的資安管理機制，以確保公司營運資訊、客戶資料與內部系統的安全穩定。本公司已制定「資通安全檢查控制作業程序」，並由資訊部門設置資安專責人員，負責相關制度之規劃與執行。每年定期進行制度檢視與風險評估，確保其適當性與有效性。為強化全員資安意識，資訊人員定期進修資通安全相關訓練，2024 年度已完成 72 小時課程。公司積極推動資訊安全宣導與教育訓練，2024 年度共舉辦 4 場資安相關課程，累計參與人次達 132 人次，累計時數為 141 人時。

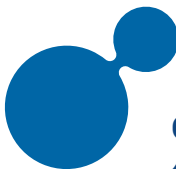
為因應日益嚴峻的資安威脅與外部攻擊風險，本公司落實多項資訊安全防護措施，包括：

向榮資訊安全防護措施	
項目	內容說明
網路與系統防護	建置防火牆與防毒系統，定期更新病毒碼 系統管理密碼定期更換，設備與軟體安全設定定期更新
資料備份與災難復原	建置資料備份與異地備援機制 可於勒索病毒或天災威脅下迅速重建系統，恢復營運
文件與資訊控管	導入文件加密系統，控管文件存取權限、傳輸與保存 規避機密資訊外洩風險
合法使用軟體	採用合法授權的系統與應用軟體，保障資訊資產穩定性與合法性
事件通報與應變	訂有「資安事件通報與應變辦法」，如發生資安事件即啟動應變處理機制
自我檢查與控管	資訊人員依時程執行資通安全自我檢查，填寫檢查表以備稽核
教育訓練與宣導	透過員工訓練與平日宣導，提高資安意識與操作防護知能

資安事件通報與應變機制

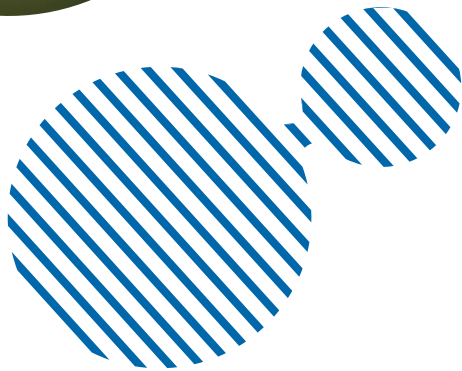
為提升資通安全管理效能與應變能力，本公司訂定「資安事件通報與應變辦法」，明確規範事前預防、事中應變及事後復原等處置機制，確保資安事件發生時得以即時控制風險、降低損害，維持營運之持續性。截至 2024 年度止，並無發生任何重大資通安全事件或因資安事件造成營運損失之情形。

資安事件通報作業程序	
作業階段	內容說明
通報作業	發現資安事件後，應於 1 小時內通報總經理 於 48 小時內完成復原或損害管制作業
事前安全防護	建立資通安全防護環境（含加密、隔離機制） 定期實施安全稽核、弱點掃描與滲透測試 建立緊急應變計畫與演練制度，每年進行一次內部稽核
事中緊急應變	分析事件原因與影響範圍，進行即時處置與持續監控 查詢外部資安通報平台、請求技術支援 啟動異地備援與業務持續計畫 涉及法律刑責者，妥善保留證據並通報司法機關
事後復原作業	執行系統環境重建與資料備份 完整紀錄復原與改善過程，建檔存查 檢討安全弱點，修訂應變計畫與防護機制 提送資通安全處理小組進行檢討與制度強化



CHAPTER 4 低碳環保 綠色承諾

4.1 氣候變遷管理	52
4.2 節能減碳管理	55
4.3 水資源管理	57
4.4 物料及廢棄物管理	58



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

4.1 氣候變遷管理

面對全球氣候變遷所帶來的風險與挑戰，向榮生技積極強化調適與因應措施，確保服務持續穩定運作，並降低對營運可能造成的衝擊。我們承諾善盡企業責任，減緩氣候變遷對環境與人類健康的影響，並參照氣候相關財務揭露（TCFD）架構，從治理、策略、風險管理與指標目標等面向，系統性評估營運中的氣候風險與機會，作為永續發展決策的重要依據。

治理單位

向榮生技於 2024 年 2 月 29 日董事會通過 ESG 推動計畫，指定由行政管理處擔任永續發展兼職單位，轄下設有「環境保護小組」、「社會責任小組」及「公司治理小組」負責永續發展政策包含辨認並因應氣候相關風險與機會，並不定期向董事會報告執行情形。

本公司不定期召開永續推動小組會議，根據實際需求（如政策變化、氣候事件或盤查結果）檢討氣候相關議題的執行進度與成效。並不定期由總經理於董事會報告公司營運狀況及永續發展執行情形，確保董事會充分了解氣候相關議題並參與決策。董事會成員亦積極參與永續發展相關進修課程，以提升對氣候議題的認知，確保公司整體策略與氣候相關風險與機會管理相符。

策略

	短期	中期	長期
轉型風險	法規加嚴：碳排放揭露及確信要求，增加查驗成本。	- 法規：《氣候變遷因應法》適用對象擴大，可能徵收碳費。 - 技術：低碳轉型需更新節能或綠能設備與技術，致成本增加。	聲譽與市場：未達減碳目標損害形象，低碳產品需求增，未調整策略恐失競爭力。
實體風險	能源成本：氣溫上升導致用電需求增加，電費持續上升，提高營運成本。	供應鏈與生產：極端氣候導致停電或限電，影響電力穩定性，增加備用電力系統成本；且原物料供應受限，影響生產穩定性。	長期災害：颱風、淹水及地震頻率增加，影響實驗室設備與建築，增加修復與保險成本。
財務影響	- 營運成本增加 - 費用支出增加		
機會類別	推動節能措施（如午休關燈一小時、冷氣溫度設定不低於 26 度）有效降低能源成本，同時提升企業永續形象，增強利害關係人對公司的信任。	- 發展智慧製造產線與工廠，降低人工投入及提升資源運用效率。 - 提升再生能源比例，建韌性供應鏈，鞏固市場地位。	投入低碳技術研發（如節能冷凍設備），開發低碳藥品或綠色製程，開拓新市場，提升品牌競爭力
財務影響	- 推動節能措施，有效降低能源成本，提升營運利潤率。 - 建置智慧製造產線，提升生產效率，減少人力成本支出。 - 提升再生能源使用比例，降低傳統電力價格波動對成本的影響。 - 開發低碳藥品與綠色製程，拓展新市場，增加營收來源。 - 投入低碳技術研發，提升產品附加價值，強化品牌競爭力與市場佔有率。		

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

	短期	中期	長期
轉型風險因應措施	強化碳排放盤查與第三方驗證，提升揭露品質，預留查驗成本預算。	- 盤點碳排放量，設立碳費預備金，並依情勢滾動調整營運策略。 - 訂定節能設備汰換計畫，申請政府補助，分階段更新設備。	訂立具體減碳目標，定期公開成果，推動低碳產品開發。
實體風險因應措施	推動節能措施，布局再生能源，持續降低能源使用成本。	建立備援電力系統，並推動供應鏈多元化，提升營運穩定性。	定期檢視建築與設備耐災性，完善保險保障及災害應變機制。
機會因應措施	內部推行節能行為，設定節能績效目標並對外揭露。	- 導入智慧製程管理系統，提升資源使用效率與彈性。 - 積極採購綠電或建置自有太陽能系統，強化供應鏈低碳韌性。	發展節能冷凍設備與低碳製程產品，開拓綠色市場。

風險管理

公司自上而下推動永續發展，定期盤查溫室氣體排放量、用水量與廢棄物處理量，作為氣候風險管理的基礎，並據以制定減碳與節能策略。當氣候風險發生時，永續發展單位將立即評估影響，啟動應變機制並通報董事會，以確保迅速因應、維持營運穩定。永續發展單位每年召集各小組進行氣候相關風險與機會辨識，參考《ESG 推動計畫》中的風險評估項目，包括環境保護、氣候變遷、社會經濟與法規遵循等面向，並分析風險發生的機率與影響程度，例如極端氣候對供應鏈造成的中斷、碳費制度對營運成本的衝擊等。此外，永續發展單位持續追蹤氣候風險指標與法規變動，並定期彙整永續執行情形向董事會報告，確保董事會參與重大決策，強化企業氣候韌性與永續治理。

指標和目標

本公司已制定初步轉型計畫，以管理氣候相關風險，計畫內容及指標如下：

目標設定		
項目	短期目標	中、長期目標
能源管理及溫室氣體管理	2025-2030 年計劃每年降低排放強度 5%，以達成 2030 年目標。 - 預計於 2026 年度完成個體公司之溫室氣體盤查； 2027 年完成合併公司之溫室氣體盤查。 2028 年度完成母公司個體溫室氣體盤查的驗證確信； 2029 年完成合併公司之溫室氣體盤查的驗證確信。	- 持續改善製程，減少能源消耗，以節能 30% 為目標。 2030 年大量減少碳排放，較 2024 年減量 30% 排放量。 2050 年淨零排放。
	具體作為與績效： - 持續推動辦公室及廠區的節能措施，午休關燈一小時、夏季冷氣溫度設定不低於 26 度，並計劃導入廠區能源監控系統，針對季節性或非生產區域進行能源調配，以提升整體能源使用效率。 - 供應鏈管理：與供應商合作，評估氣候風險，優先選擇低碳供應商，降低實體風險影響。 2024 年溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e) 如下： - 範疇一：5.07 公噸 CO₂e。 - 範疇二：902.67 公噸 CO₂e。 - 總排放量 = 範疇一 + 範疇二：907.74 公噸 CO₂e。	

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

溫室氣體盤查計畫與碳定價基礎

向榮生技已於 2023 年及 2024 年自主進行溫室氣體盤查，未來將配合政策要求，逐步推動第三方保證或確信作業。依據公司規劃時程，預計於 2026 年度完成母公司個體層級之溫室氣體盤查，並於 2027 年完成合併報表範圍內子公司之盤查；2028 年度達成母公司個體層級溫室氣體盤查之第三方驗證與確信，2029 年完成合併報表子公司之盤查驗證作業。本公司目前尚未導入內部碳定價作為管理規劃工具，我們將持續密切關注國內外氣候相關政策、法規與市場動向，適時檢討與調整溫室氣體管理策略。

營運風險管理

本公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。依據永續發展相關之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，並透過檢視國內外研究報告、文獻及整合各部門評估資料，據以評估具重大性之 ESG 議題訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。本董事會對整體風險管理訂有書面原則，亦對特定範圍與事項提供書面政策，相關風險與因應措施如下：

風險類型	權責單位	管控風險方式
法律風險	行政管理處	本公司各項業務之執行均已隨時注意國內外重要政策發展趨勢及法規變動情形，並適時提供管理階層作為營運策略因應之參考，故國內外重要政策及法律變動部分，本公司皆能充分掌握以因應市場環境變化。
匯率風險	行政管理處	本公司將持續注意市場匯率變動情形，隨時掌握匯率資訊，以降低匯率變動對本公司營運之影響。
進貨或 銷貨集中 風險	行政管理處	本公司平時與各供應商皆維持良好穩定之合作關係，尚不曾發生供貨中斷而影響生產之情事，未來將尋求合作夥伴，將市場開拓至海外，提升銷貨收入及增加客戶數量，以降低銷貨集中所面臨之風險。
資通安全 風險	行政管理處	本公司已制訂資通安全檢查之控制作業程序，並每年檢視與評估以確保其適當性及有效性。另為避免網路外來的威脅，本公司對外網路已建立防火牆，並於內部建置完整防毒系統，定期更新病毒碼，以維持及控管公司營運及會計等重要企業運作之功能。詳請參閱「資通安全管理」
科技改變及 產業變化	研究發展處	本公司為新藥研發之生技業者，具進入障礙高、研發週期長、專業技術短期內變化不大等特質，故本公司重視研發人才之投入培養及產品技術之開發，並密切注意研發新知、科技改變及產業訊息，以對產業之變化採取必要之方向及策略調整。
企業形象 改變	董事長室	本公司專注本業研究發展與經營，積極強化內部管理，提昇品質效率並遵守法令規定，積極強化內部管理與提升管理品質及績效，並同時保持和諧之勞資關係，以持續維持優良之企業形象
擴充廠房	生醫技術處	本公司已獲得 TFDA 核可之 PIC/S GMP 細胞製劑生產先導工廠，現有實驗室已具備 GTP 實驗室資格，並通過日本 PMDA 海外細胞處理中心認證，且本項工程延攬多位 GMP 專家擔任顧問共同設計，對於法規遵循及建廠標準具有相當經驗足以因應。
職業安全 衛生	生醫技術處	本公司提供員工安全與健康的工作環境，實施門禁管理、定期檢修消防設備及持續的教育訓練與宣導，養成員工緊急應變能力及安全觀念，加強員工防災意識能力，降低不安全行為造成意外事故的發生。

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

4.2 節能減碳管理

能源管理

向榮生技在日常營運中主要使用能源為電力及油品（汽油與柴油）。2024 年整體能源使用量均較 2023 年顯著下降，其中電力使用量減少約 379,086 度，下降幅度達 17.18%；總能源使用量則減少約 1,337.56 GJ，下降幅度約 16.75%。本年度能源使用量下降除持續推動節能措施外，亦因 2023 年統計涵蓋行愛廠區之用電量，而 2024 年起未再納入該營運據點，據點減少亦同步帶動能源消耗量下降。本公司將持續推動能源管理措施，提升能源使用效率，降低對環境的衝擊，朝向永續發展的目標邁進。近兩年能源使用量統計如下表所示：

向榮近兩年能源使用量統計表

定量指標	單位	2023 年	2024 年
電力使用量	度／年	2,206,346	1,827,260
	GJ	7,942.85	6,578.14
汽油使用量	L／年	1,321.58	2,205.142
	GJ	42.10	70.25
柴油使用量	L／年	40.00	40.00
	GJ	1.45	1.45
總能源使用量	GJ	7,986.39	6,648.83
組織特定度量值	營業收入（百萬元）	24.60	31.88
能源密度	GJ/ 百萬元	324.65	208.58

備註：

1. 組織特定度量為全年度營業收入

2. 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ；1 kcal=4.1868 KJ。

3. 熱值係數依據環境部公告「能源產品單位熱值表」計算：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。

節能成果

為實現能源使用減量與降低環境衝擊，向榮生技積極推動多項具體節能措施，並鼓勵全體同仁共同參與。主要措施包括：

向榮生技節能措施

方案	措施
午休時間 關燈一小時	依照計算，每天可節省 2.116 度電。若全年工作日為 250 天，則每年可節省電力 529 度電，有效減少能源消耗。
夏季冷氣溫度設定 不低於 26 度	為進一步節省能源，本公司在夏季將冷氣溫度設置為不低於 26 度，這一措施有助於減少冷氣運行時的能耗。

此外，公司積極推動無紙化作業，降低紙張及耗材的使用，並鼓勵員工使用可重複使用的飲食器皿，進一步減少對環境的影響。我們也強化垃圾分類及資源回收，從源頭減少廢棄物並提高資源的再利用率。這些行動展現了公司對永續發展的承諾，並將作為我們未來發展的基石。隨著環保意識的提升，我們將持續探索更多創新方案，進一步降低環境足跡，為地球的永續發展貢獻力量。

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

溫室氣體排放管理

面對全球氣候變遷和環境惡化的挑戰，向榮生技將持續推動節能減碳和降低溫室氣體排放，並將環境永續發展作為核心目標。向榮生技積極響應政府的環保政策，並致力履行企業社會責任，並根據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準之規範，進行簡易之組織溫室氣體盤查，以台灣營運據點之直接溫室氣體排放量與間接溫室氣體排放量進行盤查。2024 年總排放量為 907.74 公噸 CO₂e，其中範疇一為 5.07 公噸 CO₂e，範疇二為 902.67 公噸 CO₂e。相比 2023 年，溫室氣體排放密度由 44.52 公噸 CO₂e/ 百萬元 NT 降至 28.47 公噸 CO₂e/ 百萬元 NT，減少幅度達 36%。

2024 年本公司未產生會破壞臭氧層的物質，展現我們對環境保護的基本承諾。未來，我們將加強各項節能減碳措施，提升能源使用效率，並致力於實現綠色經營和永續發展。除了定期進行溫室氣體排放盤查，還將不斷優化流程和技術，減少碳足跡。我們承諾履行企業社會責任，積極回應全球氣候變遷挑戰，並為改善環境品質、緩解氣候變遷作出貢獻。

向榮生技近兩年溫室氣體排放狀況

項目	2023 年	2024 年
範疇一：直接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	3.12	5.07
範疇二：間接溫室氣體排放 (公噸 CO ₂ e)	1,092.14	902.67
總排放量 = 範疇一 + 範疇二 (公噸 CO ₂ e)	1,095.25	907.74
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	44.52	28.47

備註：

1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源，排放係數依環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版 (IPCC 第六次評估報告) 計算。
2. 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
3. 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)。
4. 外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2022 年為 0.495 公斤 CO₂e/ 度，2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/ 度，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/ 度。

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

4.3 水資源管理

水資源管理

向榮生技為確保營運活動對水資源的影響降至最低，透過世界資源研究所的「水資源風險評估工具 Water Risk Atlas」進行營運據點水資源風險評估，結果顯示屬於中低風險。本公司營運所在地點位於台北市內湖區，所使用之水源為新店溪，經直潭淨水場處理後供應使用，水質符合政府相關法規標準。由於本公司產品製程並未涉及大量用水或製造廢水，營運過程中無製程廢水排放問題，對當地水資源及水質的影響甚微。

此外，向榮生技持續推動節約用水行動，透過日常作業管理、內部宣導與設施改善等措施，並提升員工節水意識，促進水資源的有效利用，共同支持水資源永續的目標。

向榮生技近兩年用水情形

年度	2023 年	2024 年
取水量 (百萬公升)	1.87	2.21
排水量 (百萬公升)	1.87	2.21
組織特定度量 (單位)	收入 (百萬元)	收入 (百萬元)
組織特定度量值	24.60	31.88
用水密度	0.076	0.069

備註：

- 耗水量 = 取水量 - 排水量。
- 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。
- 用水密集度計算方式為：取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

4.4 物料及廢棄物管理

重大主題		原物料供應	
永續準則 (議題) 呼應	GRI 301 物料	影響之 利害關係人	股東和其他投資者、員工和其他工作者、供應商、客戶
重大原因	原物料的碳排放量是本公司整體碳排放的重要組成之一，因此在原物料管理中納入碳排放考量，對於永續發展策略具有關鍵意義。透過篩選碳排放較低的原物料，不僅能有效降低產品中的碳足跡，有助於提升產品的競爭力。		
影響與衝擊	若未妥善管理原物料，生產與運輸過程將加劇碳排放，帶來碳稅與財務風險，並可能涉及勞工剝削與人權侵害，不僅損害企業聲譽，也影響永續經營與合規性。 ●：提升品牌形象 ▲：碳稅課徵加重		
政策	●：正面影響 / ▲：潛在負面衝擊 ■ 倫理採購政策：原料的來源必須符合倫理標準，禁止使用來自違反人權規範的供應商。 ■ 永續採購計畫：選擇符合環境管理標準的供應商，優先使用可再生或低碳排放的原材料。 ■ 品質與安全管理：建立嚴謹的原物料驗證程序，確保關鍵原料經過檢驗，符合 GMP 製造要求。 ■ 透明化供應鏈管理：供應商經評估後列為合格供應商，每年進行供應商考核，確保供應商符合標準。		
策略	■ 機會積極管理：透過與供應商建立長期合作，實現規模化生產以降低成本與提升效率；同時發展再生醫療等創新療法，增強品牌形象與市場競爭力。 ■ 風險預防管理：推動供應鏈多元化，降低對單一供應商依賴；針對關鍵原料實施風險評估與分級管理，並建立安全庫存策略以因應潛在中斷風險。 ■ 負面衝擊補救措施：建立供應商替換機制，確保品質與倫理標準；同時完善內部通報與利害關係人溝通流程，及時掌握問題並啟動補救措施。		
目標與標的 (短期 1-3 年)	■ 完成供應商的 ESG 風險評估與合規審查。 ■ 建立關鍵原物料的可追溯性與碳足跡調查系統，為 2030 年減碳目標奠定基礎。		
目標與標的 (中期 3-5 年)	■ 依據 ESG 原則監控原物料的品質、來源與環境影響，持續優化供應鏈永續表現。 ■ 推動再生醫療創新與低碳材料應用，並朝向 2030 年關鍵原物料減碳 30% 的目標邁進。		
目標與標的 (長期 5 年以上)	■ 2030 年前減少關鍵原物料碳足跡 30%；2040 年前減碳 50%；2050 年前達成碳中和。 ■ 建立全面 ESG 合規的永續供應網絡，實現低碳製造與零浪費生產。		
管理評量機制	■ 依公司內部管理程序，定期進行碳足跡管理的 PDCA 有效性評量。 ■ 每年進行內部審核，評估原物料管理的 ESG 執行情況，包括原料來源透明度、永續採購比例與環境影響減少量。 ■ 定期召開跨部門會議，確保協同推動原物料管理策略。		
績效與調整	■ 每年進行目標達成情況的公開報告，並根據實際進展進行調整。 ■ 根據市場變化、技術革新以及法規要求，調整管理方針與目標，以確保永續發展。		

物料管理

向榮生技在營運過程中使用的原物料主要為不可再生之物料，包含細胞培養溶液、細胞培養耗材等。為了持續實現資源節約並推動永續發展，我們將定期檢視各項原物料的使用狀況，秉持物盡其用、減少浪費的原則。我們致力於加強對資源的有效利用，減少碳排放並推動循環經濟，為環境保護和永續發展作出貢獻。本公司使用之不可再生原物料耗用如下表所示：

向榮生技 2024 年原物料統計			
原物料名稱	單位	是否可再生	2024 年
細胞培養溶液	公升	不可再生	1,041
細胞培養耗材 (塑膠)	公斤		354.40
備註：			
1. 物料種類包含：原始的自然資源，像礦石、鐵、木材、塑膠粒；使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件；包裝材料也算。			
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採掘完後會再長出來的。			

CHAPTER 4

低碳環保 綠色承諾

物料再利用

本公司重視資源循環與原物料使用效率，積極落實材料回收與再利用，致力於降低資源耗用與生產活動對環境的衝擊。2024 年針對製程與行政作業中所產生之可回收包材及耗材，推動分類回收與重複使用，有效延長物料壽命並減少廢棄物產生。說明如下：

向榮生技 2024 年物料回收與再利用之情形

回收項目	回收方式與再利用情形	回收量估算	再利用率
紙箱與保麗龍箱 (進貨包材)	用於庶務寄送，如無塵衣送洗與部分產品出貨外箱。	約 90% 再利用	90%
酒精消毒劑空瓶	每月回收 50 瓶再滅菌作為消毒劑承裝容器。	約 900 公克 / 年	100%
滅菌指示劑襯紙	驗證後襯紙回收作為便條紙，每月約 175 張。	約 300 公克 / 年	100%
細胞凍管、廢液盛裝容器 (塑膠)	屬感染性或生物性廢棄物，依規定集中回收銷毀，無法再利用。 不適用		0%

廢棄物管理

向榮於產品製造階段所產生廢棄物量最高，約占整體廢棄物總量的 85%，其主要類型為感染性廢棄物混合物（廢棄物代碼 C-0599），成分以廢塑膠及其混合物為主。一般生活廢棄物由大樓委託之清運廠商統一清運；事業廢棄物則全數委託合格之甲級公民營廢棄物處理機構清除與處理並已確認其設有 GPS 定位系統，以確保廢棄物運送過程具可追溯性與風險控管。

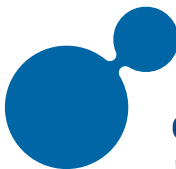
為強化資源循環並落實廢棄物減量目標，公司亦推動多項具體行動，包括：回收原物料進貨時所使用之紙箱與包裝材料，作為公司庶務物品與產品寄送的再利用外箱。此外，針對廠內使用之消毒用無菌酒精，若超過使用期限，將移出無塵室區域並回收作為一般清潔使用，延長物料使用壽命，降低資源浪費。2024 年度，本公司未發生任何洩漏事件，未對環境造成直接衝擊，顯示整體廢棄物管理具備良好之作業控制與風險防範機制。未來，我們將持續精進廢棄物分類與處理流程，提升資源使用效率，並積極導入循環經濟概念，朝更永續的營運方式邁進。

向榮生技廢棄物產生與處理情形

廢棄物組成成分	有害 / 非有害	離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式
感染性廢棄物混合物	非有害	2.17	焚化 (不含能源回收)

備註：

- 廢棄物重量均以公噸 t 為單位。
- 處置方式類型，如焚化 (含能源回收)、焚化 (不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
- 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。本公司產生之廢棄物皆以「離場」處理，無「現場」處理。



CHAPTER 5 以人為本 幸福職場

5.1 卓越人才管理	61
5.2 人才招聘與留任	64
5.3 人才培育與訓練	68
5.4 職業安全衛生	70



CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

5.1 卓越人才管理

員工概況

2024 年本公司員工總人數為 36 位，在性別方面，男性 8 人（佔 22.22%），女性 28 人（佔 77.78%）。2024 年向榮非員工工作者包含工廠維護保養人員、工廠清潔人員以及專業顧問等，與前一年度人數相較無顯著波動。本年度員工與非員工工作者的情形如下所示：

2024 年員工組成							
類別		員工數	全職員工數	兼職員工數	正職員工數	臨時員工數	
項目 / 性別	年齡	人數	人數	人數	人數	人數	
台灣	女性	未滿 30 歲	11	11	0	11	0
		30-50 歲	14	13	1	14	0
		超過 50 歲	3	3	0	3	0
	男性	未滿 30 歲	3	3	0	3	0
		30-50 歲	5	5	0	5	0
		超過 50 歲	0	0	0	0	0
總計		36	35	1	36	0	

註：

- 員工總數之數據包含台灣營運據點。
- 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
- 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人。
- 正職：簽訂不定期契約之個人。
- 臨時：簽訂定期契約之個人。
- 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
- 兼職：排除全職之員工。
- 本表計算採用人數 / 全時等量法。

公司非員工工作者資訊			
地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
台灣	工廠清潔人員	承攬	3
	專業顧問	委任	5

註：工廠維護保養人員因人數不固定且多，故無提供工作者總數。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

員工流動概況

本公司 2024 年度，新進人數為 30.56%，離職人數為 22.22%，主要因近年公司因應細胞治療產品臨床進度與製程量能擴增需求，新進人員比例相對較高，屬於預期內的人力結構變化。另一方面，由於產業性質專業門檻高，且工作性質具有挑戰性，部分新進同仁在初期適應期內轉職，也導致離職率呈現階段性波動。本公司人才招募與發展留任制度如下，期望透過完善的人才培育計畫、公平的晉升制度與具競爭力的薪酬福利，吸引優秀人才加入並提升員工留任率，以支持企業長期發展與永續經營。

人才招募		人才發展與留任	
打造企業品牌	強調企業的社會使命與永續發展願景，吸引理念相符的人才	技術成長機會	提供內外部專業技術教育訓練，同仁得以持續精進專業技術能力。
運用多元徵才管道	運用求職網站、校園招募 / 就業博覽會、參與勞動部「青年就業領航計畫」、「壯世代就業獎勵」及國科會「產業高階人才培訓計畫」管道，招募人才。	管理職能訓練	提供中階主管管理職能訓練、主管會議分享交流管理新知，提升主管之管理職能。發掘有整合與領導才能之潛力同仁，使其擔任專案負責人，持續增進其跨部門整合與管理的能力，後續能晉升主管。
		競爭力薪酬	提供員工認股權，獎勵同仁。
		工作與生活平衡	提供彈性工時、心理健康支持。
產學合作	提供企業實習機會，與學校合作培養人才。	強化使命感	透過病患成果回饋，提升同仁歸屬感與成就感。

新進與離職員工統計					
項目		新進		離職	
性別	年齡	人數	比例	人數	比例
男性	30 歲以下	1	2.78%	1	2.78%
	30-50 歲	1	2.78%	2	5.56%
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%
女性	30 歲以下	4	11.11%	3	8.33%
	30-50 歲	4	11.11%	2	5.56%
	50 歲以上	1	2.78%	0	0.00%
合計新進 / 離職人數及比率		11	30.56%	8	22.22%
員工總人數		36			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男（女）性員工新進率 = 當年該年齡組新進男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數；該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年末營運據點總人數；總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。
4. 界定公司離職的員工的類別：辭職
5. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 當年該年齡組離職男（女）性人數 / 當年末營運據點總人數。
6. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年末營運據點總人數。

	自願離職率 (%)	非自願離職率 (%)
高階管理人員	0	0
中階管理人員	3	0
專業人員	8	0
其他所有人	11	0

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

女性多元化指標

女性多元化指標	
指標	百分比 (%)
女性佔總員工百分比	78
女性主管佔所有主管百分比	71
女性佔可創造營收之單位百分比	83

人權承諾

本公司致力於落實人權政策，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織》、《國際勞工公約》等國際人權公約所揭示之人權保護精神與基本原則，為維護及保障基本人權體現尊重與保護人權之責任，訂定人權政策。確保所有員工在執行職務過程中免於遭受身體或精神的不法侵害，並維護其基本權益。我們根據國際人權公約及公司政策，

關注工作權平等、職場安全與健康等議題，並積極採取措施保障員工權利。

全體同仁均有責任共同維護職場環境免於不法侵害行為。若發生相關事件，任何人員可透過內部申訴信箱通報，事件將以保密方式進行調查與處理，並依工作規則進行懲處。若事件涉及刑責，公司將移送司法機關處理。我們承諾依規章執行懲處，並持續追蹤與監督，避免事件重演，同時嚴禁任何人對申訴者、通報者或協助調查者進行報復，違者將依工作規則懲處。此外，公司保障申訴者身分保密，並提供健康指導、工作調整或身心健康追蹤等支持措施，以維護員工福祉。同時，我們尊重員工結社自由，提供多元活動促進工作與生活平衡，並透過勞資會議與申訴管道，確保勞動權益與溝通順暢。這些作為不僅體現對人權的尊重，也奠定公司永續發展的基礎。

人權政策與執行狀況

項目	內容
保障工作權之平等	公司聘僱、薪資、教育訓練、福利、及離職等相關作業，皆不因員工身份背景、性別或性傾向而有任何差別待遇，並全面遵守相關法令。
童工	本公司嚴格遵守相關勞動法規，確保不聘用未滿十六歲之童工，並於管理制度中明確訂定相關規範，以保障青少年基本權益與受教權。2024 年本公司與供應商無聘用童工之情事。
友善、健康的職場環境	為推行工作安全、防止意外事故、改善工作環境與維護員工健康，本公司遵守職安衛法令，設有「職業安全衛生負責人」。辦理安全衛生活動、教育訓練與健康檢查。本公司雖未成立職工福利委員會，但仍辦理多樣化員工活動，內容包括每季慶生會、年終餐會 / 摸彩、一日遊活動、補助健康檢查等。報導期間共辦理 7 場次活動。
禁止強迫勞動	確實控管出缺勤，加班採預先申請制。假日加班者會遵照勞基法規定，給予適當休息天數。下班時段關閉辦公區冷氣空調。控管電腦資料，無法將工作帶回家，避免工時過長。2024 年本公司無發生強迫員工超時工作、加班之情事。
性騷擾防治	為保障性別工作平等、消除歧視並防治歧視件發生，本公司制定「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，於公司內部張貼此辦法宣導，以及完成「性騷擾防治措施公開揭示」。提供免於性騷擾的工作環境，並採取預防與處理措施，保障當事人隱私。2024 年無發生任何性騷擾之情事。
促進勞資和諧	本公司關注員工勞動權益，致力於提供暢通的勞資溝通管道，定期召開公司勞資會議，於報導期間勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求。透過集體協商、勞資會議及申訴建言管道，強化勞資溝通與保障權益，2024 年無發生勞資爭議事件
個人資料保護	遵守個資法令，確保蒐集、處理、利用個資均合法，保障個資權益。2024 年度，公司未發生任何顧客個資洩漏事件，亦未接獲員工或顧客有關個資保護或隱私權之申訴。
支持結社自由	尊重員工參與社團與組織的自由，並支持正當多元活動以促進工作與生活平衡。2024 年本公司無成立與加入任何工會，故無需簽訂團體協約，於報導期間無違反結社自由和集體協商之情事。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

5.2 人才招聘與留任

重大主題		人才選用育留	
永續準則 (議題) 呼應	GRI 202 市場地位	影響之 利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他投資者
	GRI 404 訓練與教育		
	GRI 405 員工多元化與平等機會		
	GRI 410 保全實務		
重大原因	再生醫療為高度專業與創新導向的產業，人才的選用、培育與留任是公司競爭力的關鍵，因為此產業對研發人才、臨床專家、法規顧問等專業人員依賴極高。缺乏優質人才將直接影響研發進度、產品上市速度與法規符合性，對營運造成重大影響。		
影響與衝擊	人才穩定與永續教育是企業提升研發效能、環境管理與人權保障的關鍵，缺失則可能引發營運與聲譽風險。		
	●：培養跨領域人才，激發創新潛力 ▲：影響企業競爭力		
政策	●：正面影響 / ▲：潛在負面衝擊		
	- 多元平等就業政策：保障不同性別、年齡、背景人才之平等機會。 - 人才發展政策：教育訓練制度與職涯發展路徑。 - 員工參與與回饋制度：透過內部溝通平台、意見箱、定期訪談等鼓勵員工參與公司營運與管理。 - 工作與生活平衡政策：提供彈性工時、家庭照護假、心理健康支持等措施。 - 倫理與人權政策：保障員工工作環境與基本權益。		
策略	- 機會積極管理：本公司透過產學合作與內部職涯輪調，積極培育專業人才，並提升員工專業能力與組織認同感，強化競爭力。 - 風險預防管理：建立制度化的招聘與離職流程，並提供健康檢查與心理關懷，確保員工福祉與企業穩定營運。 - 負面衝擊補救措施：建立申訴通報、獨立調查與離職面談制度，並提供心理支持，確保員工權益並及時修正管理缺失。		
目標與標的 (短期 1-3 年)	- 員工滿意度調查執行率 100%，滿意度達 80% 以上。 - 發掘有潛力的管理人才，建立關鍵職位接班人計畫。		
目標與標的 (中期 3-5 年)	- 員工平均訓練時數提升至 40 小時／年。 - 明確內部職涯發展計畫（如輪調制度）。		
目標與標的 (長期 5 年以上)	- 建立企業內部學習平台，支持再生醫療領域持續深造。 - 以數據分析支持人資管理，提升選才與留才精準度。		
管理評量機制	- 設立人才發展 KPI，如：訓練完成率、晉升率等。 - 員工回饋機制，評估政策執行狀況。 - 定期與利害關係人（員工代表、董事會）檢討人才發展成效。		
績效與調整	- 每年度發佈人力資源永續進度與成果。 - 若人才流動率異常，啟動調查與策略調整會議。 - 定期檢討，並根據員工建議或環境變化，彈性修正育留政策。 2024 年員工教育訓練時數為 1,412.5 小時，費用共計 170,000 元。		

CHAPTER 5 以人為本 幸福職場

員工完善福利

向榮致力於提供全面且具競爭力的員工福利，除了依法享有的勞保、健保等法定保障外，還提供額外的團體保險、健康檢查等福利，確保員工的身心健康。針對員工的服務與貢獻，公司定期提供年終獎金、三節獎金、以及結婚、喪葬、生育等津貼，並設有多項休假措施，保障員工的家庭與生活需求。此外，公司重視員工的身心靈發展，定期舉辦慶生會、聚餐及春酒或尾牙等活動，促進員工間的交流與凝聚力。我們也提供專業與通識課程教育訓練，助力員工多方面成長。為進一步增進員工福利，依照法令成立職工福利委員會，並提撥職工福利金，讓員工有機會參與福利活動的籌劃與執行，確保福利措施的全面性與公平性。

向榮生技員工福利措施

項目	內容
法定項目	員工加入勞工保險、就業保險及全民健康保險，享有勞健保給付權利。
	服務滿三個月員工額外加保團體保險（壽險、意外傷害險、傷害醫療、住院醫療險等），提供員工及家庭保障。
	定期健康檢查並提供專業醫師諮詢，對異常情況員工進行後續追蹤與輔導。
	提供各項休假（特別休假、婚假、生理假、安胎假、產檢假、家庭照顧假、育嬰留停等）。
其他福利	獎金與津貼（年終獎金、三節獎金、結婚／喪葬／生育津貼）。
	提供員工零食與不定期下午茶點，促進工作間的互動與放鬆。
	定期舉辦慶生會、聚餐、春酒或尾牙等員工活動，提升員工的凝聚力與身心靈調劑。
福利委員會	除專業知識教育訓練外，提供員工通識課程，促進多方面的成長與發展。
	按法規成立職工福利委員會，提撥職工福利金，員工可推派代表參與福利活動的籌劃與執行。



員工福利活動 - 員工旅遊



員工福利活動 - 員工旅遊



員工福利活動 - 慶生活動

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

薪酬制度

本公司依據各職務市場薪資水準及員工個人績效表現進行調薪，並秉持薪酬公平原則，員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況或是否參與工會社團而有所差異。薪資給與另會綜合考量員工年資與工作表現。截至 2024 年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資與當地最低工資比例如下表所示：

國家 / 地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.14	1.68

為提升公司在市場與人才競爭中的優勢，向榮生技持續致力於提供具尊嚴與安全的工作環境，並建立完善的薪酬與升遷制度。我們定期檢視員工職能與薪資結構的合理性，秉持公平原則，確保不因性別、種族、宗教、年齡、政治傾向等因素造成差別待遇，同時提供順暢的溝通與晉升管道，鼓勵員工展現專業能力並爭取發展機會。本公司所有職級起薪均優於《勞動基準法》所訂定之最低工資，實際薪資給與亦考量年資、工作績效等因素。未來，向榮生技將持續優化薪酬制度與人才管理策略，強化企業吸引與留任優秀人才的能力，與全體員工共同邁向永續成長。

另外，本公司已依循證交所於 2025 年 5 月 5 日公告的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，完成非擔任主管職務之全時員工薪資結構的編製。可至公開資訊觀測站，依循以下路徑查詢：公司治理 → 企業 ESG 相關資訊 → 員工福利及薪酬統計相關資訊 → 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，網址如下：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>。

各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	5	2	1	0.63
非管理職	22	6	0.95	1
直接人員	19	6	0.96	1
間接人員	8	2	1	0.78

備註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率（年薪比率）：為「該類別男性平均年薪 / 該類別女性平均年薪」。
2. 管理職與間接人員女性與男性基本薪資比例差異較大，主要係本公司中高階主管女性比例較高所致。

員工退休制度及實施情形

為增進勞工退休生活保障並強化勞資關係，本公司依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理退休金提撥事宜。對於適用新制退休金的員工，公司每月依其薪資總額提撥 6% 至勞工保險局設立之個人退休金專戶，員工亦可自願額外提撥 0% 至 6% 作為個人退休儲蓄。此外，本公司亦依規定定期提撥退休準備金至法定帳戶，以健全退休金制度。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

育嬰留停執行情形

為協助員工平衡工作與家庭，向榮依據《性別工作平等法》，提供合法的育嬰留職停薪制度，並致力於打造友善育兒的工作環境。根據統計，2022 年至 2024 年間，公司每年皆有員工符合育嬰留停申請資格，惟截至 2024 年底，尚無員工實際提出申請，亦無復職或留任的相關紀錄。未來，我們將持續加強宣導，鼓勵有育兒需求的同仁善用制度，並透過彈性人力管理與支持措施，協助員工在職涯與家庭責任間取得平衡，提升整體工作滿意度與留任意願。

向榮生技育嬰留停統計									
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	3	5	2	3	5	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

計算方式：

- 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- N 年留任人數 = N-1 年實際復職人員且 N 年 /12/31 仍在職人數。
- 當年度往前推 3 年累計加總 A：

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益，維護和諧勞資關係，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，並尊重國際標準規範，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

5.3 人才培育與訓練

多元教育訓練

向榮重視員工專業發展與職能提升，提供多元化的教育訓練課程，包括新進人員訓練、在職教育與專業進修等，建立完整的學習制度與職涯成長管道。員工亦可依工作需求，參加外部專業機構所辦之訓練，以強化個人能力與組織競爭力。本公司制定完善的新進教育訓練流程，協助新進人員快速適應職場環境並熟悉工作內容，並每年依據各部門需求規劃年度教育訓練計畫，持續強化員工專業技能與整體素質。相關訓練內容如下，2024 年向榮生技教育訓練投入總金額達新臺幣 170,000 元，總受訓時數達 1,412.5 小時。

向榮生技員工教育訓練內容

新進人員訓練

1. 新進人員到職前，該單位主管需指定引導人員，並完成規劃「新進人員教育訓練計畫表」。
2. 引導人員需於新進人員到職後兩週內，協助新進人員完成「新進員工指引」內所列之項目，並由主管確認完成。
3. 新進人員於三個月內完成相關講座以及 / 或操作訓練，講座訓練書面資料及 / 或操作訓練之檢查表與執行水準，由講師評估並審查內容後判定是否合格後，並由主管根據考核結果授權該新進人員執行相關試驗業務，授權工作項目登錄於「人員職掌及工作授權表」。
4. 主管依據「人員資格與訓練標準」確認人員學經歷資格標準符合後授權擔任該職務。

人員在職訓練

1. 在職人員每年度進行教育訓練，年度教育訓練計畫由各單位人員規劃填寫於「年度教育訓練計畫」，由主管核准後作為教育訓練之需求依據，該表單留存於各人員教育訓練資料檔案。
2. 各單位人員可依據年度教育訓練計畫表所列之課程內容，參與相關內外部相關訓練課程，如為外訓由受訓人員填寫「外訓申請表」，經主管核准後進行。
3. 內部教育訓練實施方式分為講座（以授課型態實施之教育）與操作訓練兩種方式。訓練實施前，由講師準備「內部訓練簽到與考核表」或「操作訓練考核表」。
4. 實施教育訓練與評估的講師，由通過該訓練項目考核或是熟知內容並有豐富經驗的人員擔任。

向榮生技員工受訓統計表

項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人次	人	3	13	5	18
受訓總時數	小時	111	385.5	240.5	675.5
平均受訓時數	小時 / 人	37	29.65	48.10	37.53
受訓費用	元	26,500	56,500	36,500	50,500

註：

1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。
2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場



教育訓練照片 - 簡報提案技巧實務與口語表達技巧



教育訓練照片 - 庫存盤點與精實管理



教育訓練照片 - 資安與個資防護



教育訓練照片 - 管理職能之工作教導及培育



教育訓練照片 - 視覺會議引導術



教育訓練照片 - 時間管理提升工作效能



教育訓練照片 - 圖解思維提升效率與管理



教育訓練照片 - 高效提問的技術

公平績效管理制度

為強化人力資源管理與員工職涯發展，向榮生技全面實施年度績效考核制度，適用對象涵蓋所有職級與部門人員，考核內容包括工作目標達成、專業能力展現及團隊合作表現等指標。2024年度員工定期接受績效與職涯發展評估的比例為100%，藉由評估機制來協助員工瞭解自身表現，作為調薪、獎酬及升遷等人力決策之依據，並持續強化組織人才培育與發展。未來，我們將持續優化績效管理制度，透過公平透明的評核機制，促進員工持續成長與組織目標同步邁進，打造具競爭力與永續發展的人才環境。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

5.4 職業安全衛生

職業安全衛生管理

向榮雖尚未導入職業安全衛生管理系統，但嚴格遵守職業安全衛生等相關法規，本公司體認職業安全衛生管理為企業永續經營不可或缺之要素，因此本公司承諾：遵守法規要求、普及安衛技能、降低職場風險、預防傷害與不健康、持續改善績效。為防止職業災害，保障全體安全與健康，制定勞工安全衛生管理計畫，確保個工作場所之安全運作，達到零重大職業災害之目標。

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋辦公室與民權廠製藥區，適用對象涵蓋全體正職員工與外包進場廠商，涵蓋率均為 100%。管理範圍包含生產與非生產場所、各類設備及所有例行與非例行作業活動，亦包括外部單位及承攬商（如設備維修、保養、驗證）於公司場域內執行之各項工作。未來，向榮將持續強化職業安全衛生意識，推動風險預防與安全文化的深植，並積極評估導入職業安全衛生管理系統的可行性，以提升整體管理效能與制度化水準，打造更安全、健康的工作環境。

職業安全衛生組織

本公司設有乙種職業安全衛生業務主管，負責規劃與推動各項職安衛管理作業，並於每周召開例會進行安全衛生宣導及溝通，2024 年度共召開 53 次例會。同仁亦可透過 email 或於每周例行會議提出職安衛相關建議，本公司將收集之意見納入相關安全衛生政策的制定與改善，並透過管理系統運作定期檢查，持續改善職業安全衛生績效。以有效控制作業活動所產生的危害因素，降低職業安全衛生衝擊為目標。展望未來，本公司將持續加強安全衛生管理體系，並根據外部法規與內部需求的變化，不斷進行調整與優化。我們將繼續落實並完善現有的管理架構，確保所有員工在無危害的環境中工作，並且持續改進工作場所的安全條件，達成零職業災害的目標，為員工的健康與福祉提供保障。

危害鑑別及風險評估

為有效預防職業災害並保護員工及外包廠商的健康與安全，向榮生技依據製程、作業活動及設施設備進行全面性的危害辨識。辨識作業依據工作流程進行劃分，分析作業條件如週期性、空間環境、使用機具、接觸物質（如化學品或高壓設備）等潛在風險因子。危害辨識至少每年進行一次全面檢討，並於作業流程變更、引進新設備、設施搬遷或事故發生後進行即時更新。各單位主管須審查其辨識內容的完整性與正確性，並提報至勞安單位進行彙整與監督，以確保整體性與一致性。危害辨識範圍涵蓋如下，透過明確且有系統的危害辨識流程，我們得以全面掌握各項潛在風險，並作為後續風險評估與控制策略擬定之基礎，強化職業安全衛生管理效能，確保作業環境持續符合安全標準。

向榮生技危害識別範疇

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| ▪ 例行性與非例行性作業（如機台啟動、停機、維修保養等）。 | ▪ 因外部環境變遷（如氣候、法規修正）而導致的新興風險。 |
| ▪ 所有進入廠區人員（含員工、外包商、訪客）之活動。 | ▪ 安全衛生管理制度的暫時性調整或異動。 |
| ▪ 人員能力與行為差異可能引發之風險。 | ▪ 工作場所外部可能對內部造成影響之危害源。 |
| ▪ 建築設施、機械設備與材料的設計與變更。 | |

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

風險評估流程

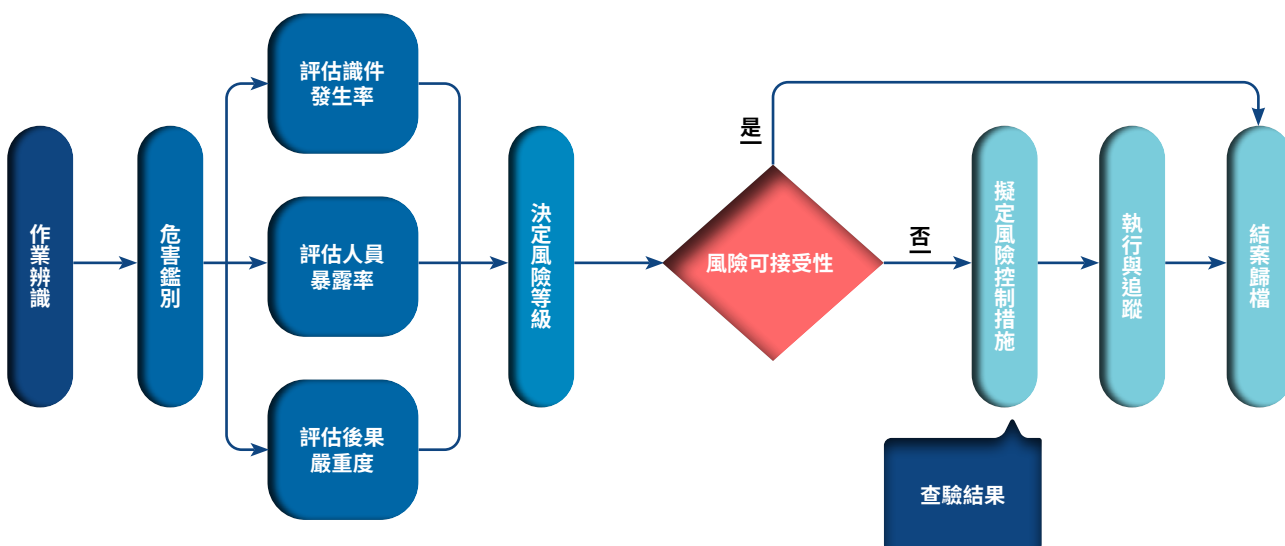
為有效掌握作業現場之潛在風險並保障人員安全，向榮生技在完成危害辨識後，依據各項作業的「發生可能性」與「後果嚴重性」進行風險評估，採用定性方式計算風險等級。評估結果依據風險高低劃分為重大風險、高度風險、中度風險、低度風險及輕度風險五個等級，作為後續分級管理與控制措施的依據。針對重大與高度風險，公司將即時擬定並執行改善計畫；中度風險則透過具體控制手段加以管理，並納入日常監督機制；低度與輕度風險則維持現有防護措施，並定期進行效能檢討，確保整體風險處於可接受範圍。

向榮生技風險等級判定

風險等級	風險控制規劃	備註
5- 重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。	
4- 高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要指名的資源以降低風險。若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。	不可接受風險，對於重大及高度風險須採取降低風險之控制設施，將其風險降至中度以下。
3- 中度風險	須致力於風險的降低，例如：基本成本或財務考量，宜逐步採取風險降低設施，以逐步降低中度風險之比例。對於顯重度為重大或非常重大之中度風險，宜進一步評估發生的可能性，作為改變控制設施的基礎。	
2- 低度風險	暫時無採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	可接受風險，須落實或強化現有防護設施之維修保養、監督查核及教育訓練等機制。
1- 輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。	

各單位主管應審核本單位危害鑑別的完整性及風險評估的一致性與合理性，並將結果提報由勞安單位彙整與審查。危害鑑別與風險評估須定期及視實際需要不定期更新，以反映作業變動與現場實況。針對風險控制所訂定的改善措施，主管應持續追蹤執行情形，並保存完成佐證。若進度落後或未如期執行，應主動查明原因、報告上級，並修正計畫。控制措施完成後，應檢視殘餘風險是否降至可接受範圍，若未達到，則須重新擬定改善方案。所有改善措施的執行情形應納入日常管理與稽核機制，確保風險控制持續有效執行。

危害鑑別、風險評估及風險控制流程圖



CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

事故通報與調查流程

同仁若於作業期間發現工作安全及健康疑慮時，可立即向單位主管或廠長以電話反映，亦可以透電郵或於每周組織會議向公司反映。為鼓勵同仁勇於回報工作安全及健康疑慮，本公司對舉報人應為下列之保護：舉報人之身分資料應予保密，不得洩足以識別其身分之資訊內部舉報：不得因所舉報案件而對舉報人予以解僱、解任、降調、減薪、損害其法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利處分。調查過程中會蒐集證據、訪談相關人員並針對現場條件做風險重建，最終提出具體改善建議與預防措施。事故調查結果將回饋至危害辨識與風險評估系統中，作為未來預防與系統修正的重要依據，以落實職安衛管理系統的持續改善，並朝向「零事故、零災害」的目標邁進。

緊急應變事故流程

向榮生技致力於打造安全、穩定的工作環境，並

建立完善的緊急應變管理機制，以降低事故對人員、財產與環境的影響。我們透過系統化的風險評估與管理流程，確保在緊急狀況下能迅速應對、有效處置，並將風險控制在可接受範圍內。

為提升應變能力，本公司制定標準化作業流程，要求全體員工、承包商及訪客確實遵循，以確保安全無虞。應變架構由廠長或代理人擔任總指揮官，負責決策與指揮；勞安單位則負責應變計畫的擬定與執行，並定期檢討其效能。應變小組成員橫跨多領域，職責分工涵蓋防護、急救、通報、滅火與避難引導，確保能即時應對各類突發事件。

此外，公司建置有效的預防與即時通報系統，以減少事故發生的可能性，並強化各單位的應變協調與處置能力。透過持續優化緊急應變制度與強化員工應變能力，展現對員工安全與永續發展的承諾，持續打造令員工感到安心的工作環境。

緊急應變小組執掌

小組職稱

工作職掌

總指揮官

1. 運用各項資源指揮全盤應變計畫。
2. 決定警報的發布與解除，並對外請求支援及下達疏散命令。
3. 負責對外申報及資訊發布。
4. 指揮緊急應變組織成員，並調配人員執行應變工作。

滅火班

1. 搶救及控制火勢。
2. 建立防火巷等隔離火勢措施。
3. 協助災後除汙及復原工作。
4. 除本班工作外，優先支援救護班執行應變作業。

通報班

1. 執行救災指令傳達及救災資訊回報。
2. 協助管制指揮所需的文件與物品。
3. 除本班工作外，優先支援避難引導班執行應變作業。

避難引導班

1. 負責人員疏散，並向總指揮官回報疏散人數。
2. 進行撤離區域交通管制。
3. 於指定集合地點清點人員，並協助搜尋失蹤者。

救護班

1. 搶救受傷人員，並移送至安全場所。
2. 為傷患施予急救，或協助外送就醫。
3. 紀錄傷情並回報指揮官。

安全防護組

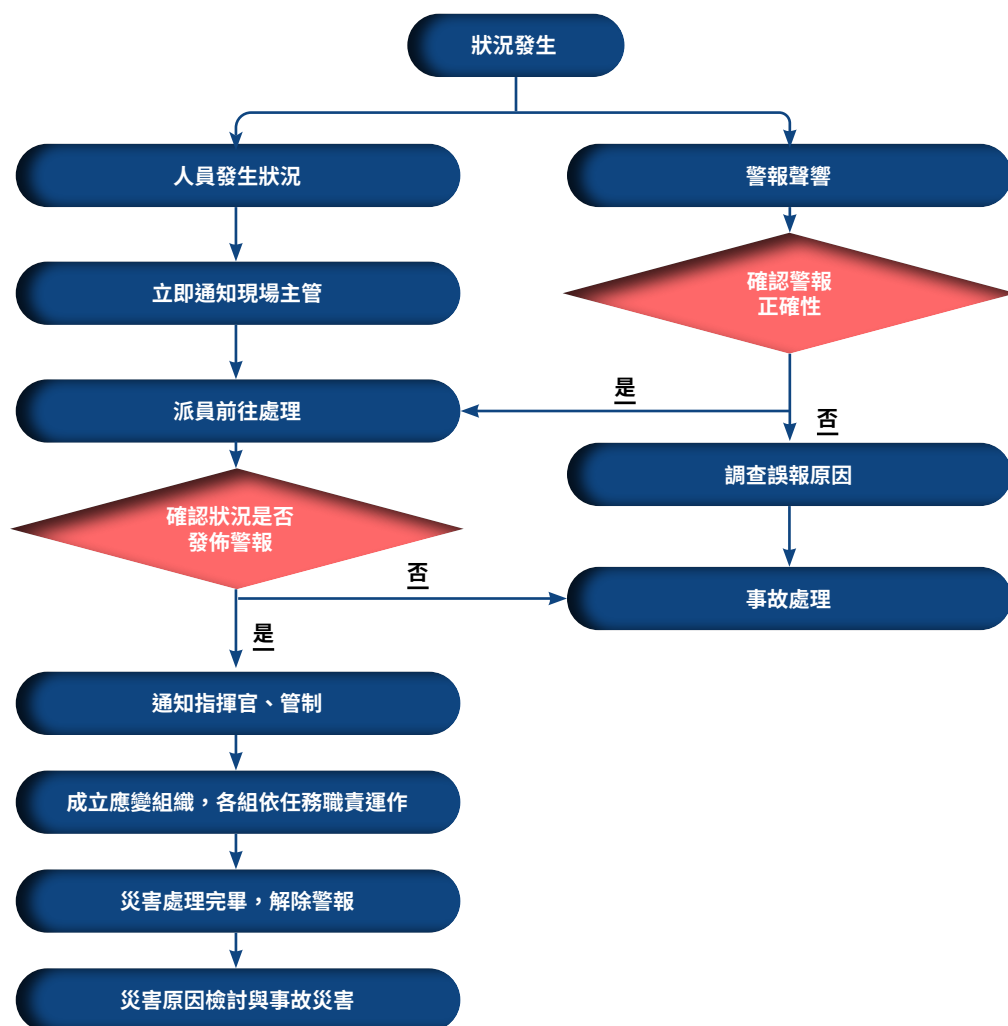
1. 進行斷電、斷水等管制工作。
2. 設立臨時救災器材，確保應變作業順利進行。
3. 執行災區資產管制及災後警戒工作。

CHAPTER 5 以人為本 幸福職場

緊急應變小組架構圖



緊急應變程序



CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

職業安全教育訓練

為確保工作環境安全與員工健康，向榮持續強化職業安全衛生管理，並依據相關法規及產業特性，規劃多元化的安全衛生教育訓練課程，提升員工風險意識與應變能力。透過訓練安排強化員工在職場中的自我保護能力，並降低職災發生風險。2024 年本公司完成多項安全衛生訓練，涵蓋防火管理、急救應變、危害性化學品認知與緊急避難等。2024 年，本公司投入新台幣 13,100 元於職業安全衛生教育訓練，展現對建立安全健康工作環境的承諾與行動。為提升全體同仁的安全意識與應變能力，我們依職務需求安排各類安全衛生課程，報導期間之訓練情形統整如下。

職業安全衛生訓練的項目統計表

訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用（新台幣元）
乙種職業安全衛生業務主管	1	6,500
防火管理人	1	1,600
急救人員安全衛生教育訓練	1	5,000
人員安全衛生教育訓練	27	0
自動檢查及自主管理 & 危害性化學品標示及通識規則	31	0
消防常識、火災預防與緊急避難	30	0

註：

1. 包含員工與非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者。
2. 非員工但其工作及 / 或工作場所受組織所管控之工作者，例如：保全、清潔人員、施工人員…等承攬商、外包商。
3. 這裡的職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。



職業安全衛生教育訓練



設施維護訓練

承攬商管理

向榮生技依據《職業安全衛生法》第 26 條規定，於將事業之全部或一部分交付承攬前，主動告知承攬商其事業工作環境、危害因素暨本法及有關安全衛生規定應採取之措施。施工期間，承攬商除應嚴格遵守政府相關職業安全衛生法令外，亦須配合本公司之「承攬商施工前標準作業規定」及「施工廠商安全衛生管例」辦理。為確保施工作業安全無虞，本公司亦於施工期間派員進行全程、定期或不定期之監督查核。2024 年本公司未發生任何與承攬商相關之職業安全事件。未來本公司將持續強化承攬商安全管理機制，提升雙方對職業安全衛生的認知與執行力，共同打造安全無虞的工作環境，實現企業永續經營的目標。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

職業傷害與職業病統計

向榮生技重視職場安全與員工健康，透過多項職業安全衛生教育訓練與制度化管理措施，強化全體工作者之安全意識與應變能力。2024 年度，公司未發生任何員工或非員工之職業傷害或職業病事件，展現向榮對職安管理之高度重視與落實。未來，我們將持續強化各項管理措施，積極推動安全健康的職場文化，以實現零災害的營運目標，打造對員工友善且安全的工作環境。

2024 年員工職業傷害統計表			
類別	項目	員工	非員工
總工時	女性總經歷工時	56,000	16
	男性總經歷工時	14,000	848
	總經歷工時	70,000	864
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率		0	0
嚴重的職業傷害比率		0	0
可記錄的職業傷害比率		0	0

備註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作小時) * 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時] * 1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作小時] * 1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指 6 個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

CHAPTER 5

以人為本 幸福職場

多元健康促進

向榮生技深信員工健康與福祉是企業永續經營的核心基石，致力於營造兼具安全、健康與人性化的工作環境。我們不僅積極推動職業安全衛生管理制度，也將全體員工及外包廠商納入健康保障的範疇，有效降低職場風險並促進工作與生活的平衡。公司規劃每兩年辦理一次完善且優於法規要求的健康檢查，涵蓋多項慢性病及職業病風險指標，並由專業醫護團隊協助追蹤與諮詢，幫助員工掌握個人健康狀況、落實自我健康管理。面對新冠疫情期間，向榮生技亦即時調整健康照護措施，安排專業醫護人員為全體員工提供免費快篩服務，強化職場健康防護力，確保營運不中斷與人員安全無虞。

此外，為提升員工身心健康與工作滿意度，公司設置專屬休憩空間，提供免費零食與點心，讓員工在忙碌之餘得以放鬆交流，促進跨部門互動與職場凝聚力。透過健康檢查、疫情防護及休憩設施等多元措施，向榮生技持續實踐「預防勝於治療」的理念，打造具備關懷與永續價值的健康職場。

員工健康檢查人數與費用統計總表

一般健康檢查

檢查項目

身體檢查、一般體格檢查、眼科檢查、聽力檢查、體脂肪檢查、尿液常規檢查、血液常規檢查、糞便檢查、肝機能檢查、膽機能檢查、腎機能檢查、胰臟檢查、血脂肪檢查、高血脂檢查、糖尿病檢查、心臟功能檢查、急性發炎指數檢查、血液癌症檢查、放射科檢查 (胸部 X 光、腰椎 X 光)、心臟內科檢查、自律神經檢查

檢查人數 (人) 20

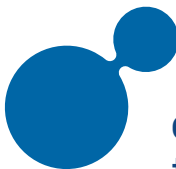
檢查費用 (仟元) 60



健康促進活動 - 員工休憩區域



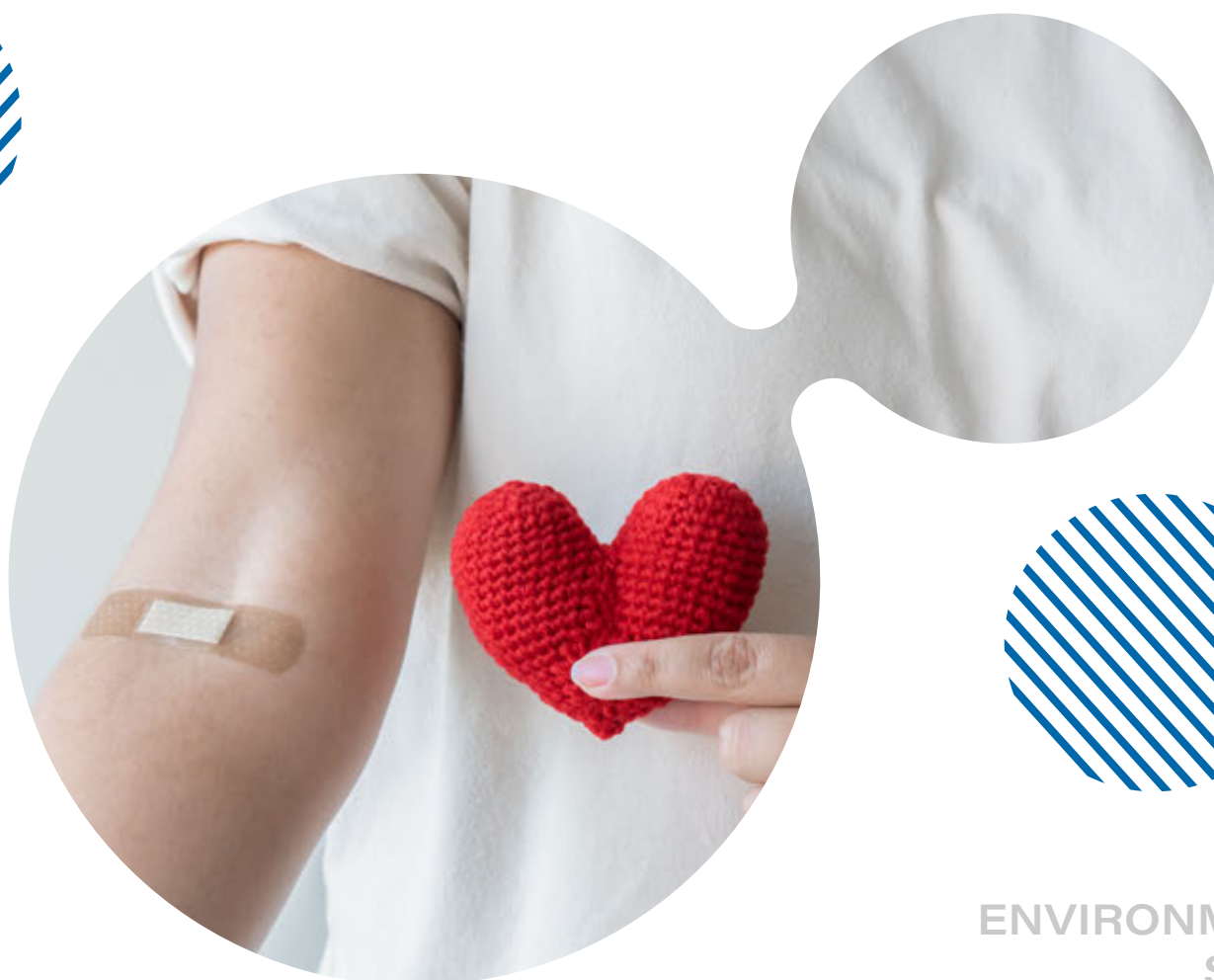
健康促進活動 - 免費快篩服務



CHAPTER 6 攜手向榮 回饋社會

6.1 社會關懷與公益活動

78



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

CHAPTER 6

攜手向榮 回饋社會

6.1 社會關懷與公益活動

社會公益

向榮生技秉持「向榮、向前、向心」的精神，精實於再生醫學領域細胞治療的研發，普及細胞技術運用，追求更好的生命品質，增進全人類的福祉。善加發揮公司擁有的再生醫療科學技術，不斷研發與創造提供有益社會人群的產品，並透過各種公益活動的舉辦和參與，使內部同仁關注社會公益並且投入其中。我們的社會回饋活動如下，向榮生技將持續發揮在再生醫學領域的專業技術，並透過公益與社會責任活動，實現對社會的回饋。

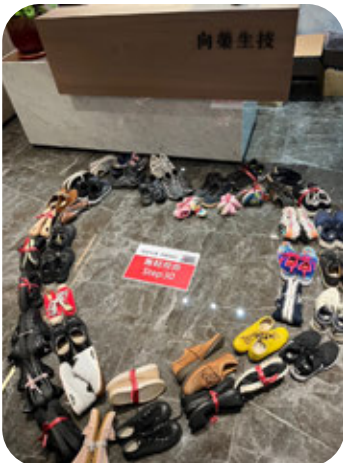
向榮生技社會回饋活動

01. 響應公益，定期舉辦員工捐血活動，積極參與社會公益。
02. 參與「舊鞋救命 Step30」活動，支援社會弱勢群體。
03. 舉辦扶輪社與藥師公會合作的幹細胞治療新知講座，重視並傳遞高齡長者健康管理的最新資訊。
04. 與醫療院所合作，運用公司高品質幹細胞製劑向衛福部申請恩慈治療，為年長者及重大疾病患者提供治療。

公益活動 - 員工響應捐血活動



公益活動 - 舊鞋救命 Step 30



CHAPTER 6 攜手向榮 回饋社會

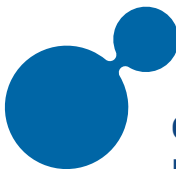
產學合作

為支持地方教育，藉由學生至產業進行實務實習與共同培訓，透過參與實習單位之例行工作或執行適當專案，強化學生實務工作經驗，增加其對醫藥、生技等相關生醫場域及產業的瞭解，並確立人生規畫方向，向榮生技積極與鄰近之各大專院校進行產學合作及就業領航，安排學生接受實務工作訓練，2024 年產學合作情形如下表：

向榮生技產學合作			
類別	合作單位	人數	期間
青年就業領航	勞動部	1	2023/08-2025/07

產學合作 - 青年就業領航・青年實務工作





CHAPTER 7 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	81
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	88
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊	91



ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

使用聲明	向榮生醫科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024/01/01-2024/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。				
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021				
適用 GRI 行業準則	n/a				
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	1.1 關於向榮生技	11	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於向榮生技	11	
	2-7	員工	5.1 卓越人才管理	61	
	2-8	非員工的工作者	5.1 卓越人才管理	61	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	26	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	26	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	26	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	26	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	26	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	26	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	26	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才聘用與留任	64	最高個人之年度總薪酬涉及薪資保密協定，故不揭露
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
	2-23	政策承諾	5.1 卓越人才管理	61	
	2-24	納入政策承諾	5.1 卓越人才管理	61	
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.1 卓越人才管理	61	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	39	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	39	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於向榮生技	11	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	16	
	2-30	團體協約	5.1 卓越人才管理	61	

附錄

重大主題

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析及鑑別	18	
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析及鑑別	18	
重大主題：公司治理與誠信							
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	2.2 公司治理	26	
GRI 205	反貪腐主題揭露 2016	-	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 法規遵循	26	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循	26	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 法規遵循	26	
GRI 206	反競爭行為主題揭露 2016	-	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 法規遵循	26	
重大主題：供應商管理							
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	3.1 供應鏈管理	43	
GRI 204	採購實務主題揭露 2016	-	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	43	
GRI 308	供應商環境評估主題揭露 2016	-	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	43	
		-	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理	43	
GRI 414	供應商社會評估主題揭露 2016	-	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應鏈管理	43	
		-	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應鏈管理	43	
重大主題：原物料管理							
GRI 3 : 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	4.4 物料及廢棄物管理	58	
GRI 301	物料主題揭露 2016	-	301-1	所用物料的重量或體積	4.4 物料及廢棄物管理	58	
		-	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 物料及廢棄物管理	58	
		-	301-3	回收產品及其包材	4.4 物料及廢棄物管理	58	

附錄

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
重大主題：人才選用育留							
GRI 3： 重大主題 2021	管理方針	-	3-3	重大主題管理	5.2 人才聘用與留任	64	
GRI 202	市場地位 主題揭露 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		5.2 人才聘用與留任	64	
		202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例		-	-	不揭露
GRI 404	訓練與教育 主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數		5.3 人才培育與訓練	68	
		404-2	提升員工職能及過渡協助方案		5.3 人才培育與訓練	68	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		5.3 人才培育與訓練	68	
GRI 405	員工多元化 與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化		2.2 公司治理	26	本公司員工數未達需聘雇法定保障身心障礙者人數。
		405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率		5.2 人才聘用與留任	64	
* 自訂主題							
編號							
GRI 準則揭露內容							
對應章節							
頁碼							
省略 / 備註							
* 創新研發							
GRI 3 創新研發 管理方針	3-3	重大主題管理		3.2 產品安全與客戶隱私	46		
* 藥品與臨床試驗者的安全							
GRI 3 藥品與臨床試驗者的安全管理方針	3-3	重大主題管理		3.2 產品安全與客戶隱私	46		

附錄

其他主題揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 201 經濟績效 主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運績效	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	52	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 人才聘用與留任	64	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 營運績效	23	
市場地位					
GRI 202 市場地位 主題揭露 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	5.2 人才聘用與留任	64	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	-	-	不揭露
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊 主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.1 社會關懷與公益活動	78	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 社會關懷與公益活動	78	
稅務					
GRI 207 稅務主題 管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 法規遵循	39	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 法規遵循	39	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 法規遵循	39	
GRI 207 稅務 主題揭露 2019	207-4	國別報告	-	-	無須編制
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料 主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.4 物料及廢棄物管理	58	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 物料及廢棄物管理	58	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 物料及廢棄物管理	58	
能源					
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳管理	55	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	資訊取得不易
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳管理	55	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳管理	55	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
水與放流水					
GRI 303 水與放流水 主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	57	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	57	
GRI 303 水與放流水 主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	57	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	57	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	57	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性 主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	不適用
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	不適用
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	不適用
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	不適用
排放					
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳管理	55	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳管理	55	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-	-	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳管理	55	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳管理	55	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2 節能減碳管理	55	
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	4.2 節能減碳管理	55	
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題 管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 物料及廢棄物管理	58	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 物料及廢棄物管理	58	
GRI 306 廢棄物 主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 物料及廢棄物管理	58	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 物料及廢棄物管理	58	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 物料及廢棄物管理	58	
GRI 306 廢污水和 廢棄物 主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	4.4 物料及廢棄物管理	58	

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 卓越人才管理	61	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 人才聘用與留任	64	
	401-3	育嬰假	5.2 人才聘用與留任	64	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人才聘用與留任	64	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	70	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	70	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	70	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	70	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	70	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	70	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 職業安全衛生	70	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全衛生	70	
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	70	
	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	70	
不歧視					
GRI 406 不歧視 主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 卓越人才管理	61	
結社自由與團體協商					
GRI 407 結社自由與 團體協商 主題揭露 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1 卓越人才管理	61	
童工					
GRI 408 童工 主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 卓越人才管理	61	

附錄

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動 主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1 卓越人才管理	61	
保全實務					
GRI 410 保全實務 主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	-	不適用
原住民權利					
GRI 411 原住民權利 主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	無發生侵害原住民權利之事件
當地社區					
GRI 413 當地社區 主題揭露 2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會關懷與公益活動	78	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	6.1 社會關懷與公益活動	78	
公共政策					
GRI 415 公共政策 主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	-	-	不適用
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與 安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品安全與客戶隱私	46	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品安全與客戶隱私	46	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示 主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品安全與客戶隱私	46	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.2 產品安全與客戶隱私	46	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品安全與客戶隱私	46	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私 主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 產品安全與客戶隱私	46	

附錄

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

產業別：生物技術與製藥 Biotechnology & Pharmaceuticals						
揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容揭露	對應章節	頁碼
臨床試驗參與者的安全	HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，說明如何確保醫療品質和病患安全的管理流程	不適用	本公司秉持最高標準，致力於確保「醫療品質」與「患者安全」。在進行人體研究與臨床試驗時，嚴格遵循《藥品優良臨床試驗準則》（GCP）及其他相關法規，全面依循國內外法律規定與國際指引（如：ICH E6、人體臨床試驗管理法、人類細胞治療製劑臨床試驗申請及審查基準等）。所有臨床試驗皆須經倫理委員會與衛生主管機關審查與批准，確保試驗過程在倫理與科學面皆達最高標準，並最大程度保障受試者安全及試驗品質。2024 年，本公司共有 1 件臨床試驗接受主管機關 TFDA GCP 查核，並已完成結案備查。	3.2 產品安全 與客戶隱私	46
	HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的 FDA 核項目及數量，可採取以下方式：(1) 自願採取措施 (VAI)(2) 官方主採取措施 (OAI)	數量	2024 年向榮臨床試驗案接受主管機關 TFDA GCP 查核共 1 件，並完成結案備查。	3.2 產品安全 與客戶隱私	46
	HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	財務報告貨幣	無此情事	-	-
藥物可及性	HC-BP-240a.1	說明促進醫療保健產品用於優先防治的疾病和醫療衛生條件較為落後的國家（由「Access to Medicine Index」定義）的措施和倡議	不適用	不適用	-	-
	HC-BP-240a.2	作為世界衛生組織藥品預審計畫 (PQP) 中預審藥品清單中的產品	不適用		-	-
可負擔性與定價	HC-BP-240b.2	藥品平均價格變化百分比：(1) 平均標價和 (2) 美國產品的平均淨價	百分比 (%)	不適用	-	-
	HC-BP-240b.3	藥品價格變化百分比：(1) 標價和 (2) 比上一年度漲幅最大的產品淨價	百分比 (%)		-	-
藥品安全	HC-BP-250a.1	列於 FDA Med Watch 人因藥物產品安全警訊數據庫上的產品	不適用	因 2024 年未有上市藥品，藥品開發處臨床試驗階段，故本項不適用。	-	-
	HC-BP-250a.2	已回報於 FDA 不良事件系統中的產品所造成的死亡人數	數量		-	-
	HC-BP-250a.3	(1) 召回的產品數量，(2) 召回的總單位數量	數量		-	-
	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用、或處置的的產品總量	公噸 (t)		-	-
	HC-BP-250a.5	FDA 針對違反現行良好生產規範 (GMP) 行為採取的執法行動	數量		-	-

附錄

產業別：生物技術與製藥 Biotechnology & Pharmaceuticals

偽造藥品	HC-BP-260a.1	說明供應鏈中保持產品之可追溯性和預防偽造的方法及技術	不適用	不適用	-	-
	HC-BP-260a.2	用於提醒客戶和合作廠商有關偽造產品的潛在或已知風險的流程	不適用		-	-
	HC-BP-260a.3	導致突擊搜查、沒收、逮捕或提起與偽藥相關的刑事指控的行動數量	數量		-	-
倫理行銷	HC-BP-270a.1	由於行銷內容不實所致法律訴訟而造成的金錢損失總額	財務報告貨幣	不適用	-	-
	HC-BP-270a.2	有關產品標示外使用的道德規範管理	不適用		-	-

員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.1	詳述科學家及研發人員的人才招募和挽留	不適用	人才招募 打造企業品牌 強調企業的社會使命與永續發展願景，吸引理念相符的人才 運用多元徵才管道 運用求職網站、校園招募 / 就業博覽會、參與勞動部「青年就業領航計畫」、「壯世代就業獎勵」及國科會「產業高階人才培訓計畫」管道，招募人才。 產學合作 提供企業實習機會，與學校合作培養人才。 人才發展與留任 技術成長機會 提供內外部專業技術教育訓練，同仁得以持續精進專業技術能力。 管理職能訓練 提供中階主管管理職能訓練、主管會議分享交流管理新知，提升主管之管理職能。發掘有整合與領導才能之潛力同仁，使其擔任專案負責人，持續增進其跨部門整合與管理的能力，後續能晉升主管。 競爭力薪酬 提供員工認股權，獎勵同仁。 工作與生活平衡 提供彈性工時、心理健康支持。 強化使命感 透過病患成果回饋，提升同仁歸屬感與成就感。		
				5.1 卓越人才管理 61		

附錄

產業別：生物技術與製藥 Biotechnology & Pharmaceuticals

員工招募、發展與留任	HC-BP-330a.2	(1) 自願和 (2) 非自願離職率，按以下類別劃分：(a) 高層 / 高級管理人員，(b) 中層管理人員，(c) 專業人士，(d) 其他所有員工	百分比 (%)		自願離職率 (%)	非自願離職率 (%)	5.1 卓越人才管理	61
				高階管理人員	0	0		
				中階管理人員	3	0		
				專業人員	8	0		
				其他所有人	11	0		
供應鏈管理	HC-BP-430a.1	確認參與 Rx-360 國際醫藥供應鏈聯盟審查 計劃或等同第三方審查計劃的 (1) 實體設施 (2) 一級供應商設施的百分比以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性	百分比 (%)	本公司目前尚未參與 RX-360 組織，但會依廠內 SOP 定期於每年進行供應商書面審查計劃。針對供應商本廠有建立適當的原物料合格供應商之持續監控及考核制度，以確保供應鏈品質和藥品成分的完整性。			3.1 供應鏈管理	43
	HC-BP-510a.1	(1) 實體設施和 (2) 一級供應商設施參與 Rx-360 國際製藥供應鏈聯盟審核計劃或等效第三方審核計劃或同等第三方供應鏈和成分完整性審計計劃的百分比	財務報告貨幣	無此情事。			-	-
商業倫理	HC-BP-510a.2	因貪腐和賄賂相關的法律訴訟而造成的損失金額	不適用	向榮訂定誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南，並已於內部公告及官方網站揭露。公司於新進人員入職時簽訂保密承諾書，並將誠信指南納入工作規則中，同時不定期在會議中宣導相關法令及防範內線交易等訓練，強化同仁與專業人員互動時的道德原則。本公司亦建立獨立檢舉信箱，如有發生違反誠信經營之事件時依檢舉流程妥善處理。			2.3 法規遵循	39
活動指標								
治療的病病人數			數量	HC-BP-000.A	因 2024 年未有上市藥品，藥品開發處臨床試驗階段，故本項不適用			
(1) 產品組合中的藥物數量和 (2) 研發中的藥物數量 (第 1 至第 3 階段)			數量	HC-BP-000.B	因 2024 年未有上市藥品，共有兩項細胞新藥產品處於臨床試驗階段。			

附錄

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
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。	4.1 氣候變遷管理	52
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)。	4.1 氣候變遷管理	52
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1 氣候變遷管理	52
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。	4.1 氣候變遷管理	52
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。	-	-
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。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
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。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	4.2 節能減碳管理	52

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。						
年度 項目	2023 年			2024 年		
	母公司	子公司	合計	母公司	子公司	合計
範疇一：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	3.12	-	3.12	5.07	-	5.07
範疇一：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	0.13	-	0.13	0.16	-	0.16
範疇二：總排放量 (公噸 CO ₂ e)	1,092.14	-	1,092.14	902.67	-	902.67
範疇二：密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元)	44.36	-	44.36	28.31	-	28.31

註

- 直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。
- 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下稱本作業辦法) 第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。
- 溫室氣體盤查標準：國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。
- 溫室氣體排放量之密集度以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。

附錄

溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

向榮生技已於 2023 年及 2024 年自主進行溫室氣體盤查，未來將配合政策要求，逐步推動第三方保證或確信作業。依據公司規劃時程，預計於 2026 年度完成母公司個體層級之溫室氣體盤查，並於 2027 年完成合併報表範圍內子公司之盤查；2028 年度達成母公司個體層級溫室氣體盤查之第三方驗證與確信，2029 年完成合併報表子公司之盤查驗證作業。

註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理。

註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註 3：揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司基本資料

- ☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業
- ☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- ☒ 資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

- ☐ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
- ☐ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
- ☒ 2027 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量策略

公司自上而下推動永續發展，定期盤查溫室氣體排放量、用水量與廢棄物處理量，作為氣候風險管理的基礎，並據以制定減碳與節能策略。當氣候風險發生時，永續發展單位將立即評估影響，啟動應變機制並通報董事會，以確保迅速因應、維持營運穩定。永續發展單位每年召集各小組進行氣候相關風險與機會辨識，參考《ESG 推動計畫》中的風險評估項目，包括環境保護、氣候變遷、社會經濟與法規遵循等面向，並分析風險發生的機率與影響程度，例如極端氣候對供應鏈造成的中斷、碳費制度對營運成本的衝擊等。此外，永續發展單位持續追蹤氣候風險指標與法規變動，並定期彙整永續執行情形向董事會報告，確保董事會參與重大決策，強化企業氣候韌性與永續治理。

溫室氣體減量目標

	短期目標	中、長期目標
能源及 溫室氣體管理	2025-2030 年計劃每年降低排放強度 5%，以達成 2030 年目標。 - 預計於 2026 年度完成個體公司之溫室氣體盤查、2027 年完成合併公司之溫室氣體盤查。 2028 年度完成母公司個體溫室氣體盤查的驗證確信；2029 年完成合併公司之溫室氣體盤查的驗證確信。	- 持續改善製程，減少能源消耗，以節能 30% 為目標。 2030 年大量減少碳排放，較 2024 年減量 30% 排放量。 2050 年淨零排放。

2024 年減量達成情形

	具體作為與績效：
能源及 溫室氣排放減量	- 持續推動辦公室及廠區的節能措施，午休關燈一小時、夏季冷氣溫度設定不低於 26 度，並計劃導入廠區能源監控系統，針對季節性或非生產區域進行能源調配，以提升整體能源使用效率。 - 供應鏈管理：與供應商合作，評估氣候風險，優先選擇低碳供應商，降低實體風險影響。 2024 年溫室氣體排放量 (公噸 CO₂e) 如下： 範疇一：5.07 公噸 CO₂e。 範疇二：902.67 公噸 CO₂e。 總排放量 = 範疇一 + 範疇二：907.74 公噸 CO₂e。

註

1. 應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理。

2. 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。

3. 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。



附錄

2024 ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE



UnicoCell Biomed Co., Ltd

向榮生醫科技

永續報告書 SUSTAINABILITY
REPORT