



2025

向榮生醫科技

UnicoCell Biomed Co., Ltd

永續報告書 SUSTAINABILITY
REPORT

ENVIRONMENTAL
SOCIAL
GOVERNANCE



目錄

關於本報告書	2
經營者的話	4
2025 年永續績效與亮點	5
一、欣欣向榮 共創未來	7
1.1 關於向榮生技	7
1.2 利害關係人溝通	14
1.3 重大主題分析及鑑別	17
二、誠信治理 穩健發展	24
2.1 營運績效	24
2.2 公司治理	27
2.3 法規遵循	45
三、永續供應 安心品質	49
3.1 供應鏈管理	49
3.2 產品安全與客戶隱私	53
四、低碳環保 綠色承諾	60
4.1 氣候變遷管理	60
4.2 節能減碳管理	64
4.3 水資源管理	66
4.4 物料及廢棄物管理	67
五、以人為本 幸福職場	70
5.1 卓越人才管理	70
5.2 人才招聘與留任	74
5.3 人才培育與訓練	79
5.4 職業安全衛生	81
六、攜手向榮 回饋社會	89
6.1 社會關懷與公益活動	89
附錄	92
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	92
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	96
附錄三：上市公司氣候相關資訊	99

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，本公司自2024年起，每年定期發布永續報告書。透過本報告書，我們期盼以真實、透明的方式，完整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過程，代表著我們向外界傳達的承諾與行動。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2025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2025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為主體，且與年報報導實體一致。本公司除依循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2025年永續報告書無資訊重編之情事。

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）

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。

本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，本公司建立永續報告書編製及確信之作業程序，納入內部控制制度，並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，最終報告書內容陳送總經理及董事長核閱後定稿，並預計於2026年8月提報董事會通過後發行。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	第三方認證機構
財務資訊	● 會計師查證簽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
品質管理	● ISO/IEC 17025 測試實驗室	TAF
※ 公司網站連結： https://www.unicocell.com/product/detail/275		

發行時間

向榮生醫科技股份有限公司預計每年定期發行「永續報告書」。

- 現行發行版本：2026 年 08 月發行。
- 下一發行版本：2027 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。

- 聯絡人：向榮生醫科技股份有限公司 行政管理處
- 電話：886-2-2792-2699
- 傳真：886-2-2792-7890
- E-mail：info@unicocell.com

董事長對於公司永續發展期許

2025 年對向榮而言，是一個承上啟下的年份。過去幾年在幹細胞新藥研發上的持續投入，在這一年陸續轉化為具體的臨床里程碑——膝骨關節炎試驗完成收案、慢性腎臟病獲得美國 FDA 快速審查認定並遞交第 3 期 IND 申請、多項研究成果登上國際期刊。距離藥證與商業化，我們又往前走了一步。

在臨床進展以外，公司今年也取得幾項值得記錄的成果。細胞製劑廠通過衛福部查核，正式取得 PIC/S GMP 先導工廠認證，結合先前的日本 PMDA 海外細胞處理中心認證，向榮的細胞新藥品質體系已獲國內外主管機關認可，為後期臨床試驗及未來商業化量產奠定重要基礎。同時，公司也由臺灣證券交易所創新板轉列一般板，進一步拓展在資本市場的能見度。業務面上，我們與韓國 NCB 集團拓展韓日外泌體市場，也取得菲律賓衛福部的外泌體化妝品許可，逐步在海外打開據點。

在環境面，2025 年公司能源使用量較前一年降低近 3%，全年溫室氣體總排放量為 878.6 公噸 CO₂e，較 2024 年有所下降。這一年我們持續推動節能措施，透過設備優化與作業流程調整合計減少逾 8,000 公斤的碳排放，也推行無紙化、減塑與節水等日常作法，並回收原物料包材作為出貨外箱再利用。全年無任何環境法規違規事件。

在社會面，向榮目前共有員工 40 位，其中女性占比七成，展現公司在人才組成上的多元特質。2025 年全年員工訓練總時數達 711.5 小時，課程涵蓋專業技能、職安衛與管理能力等面向。全年無職業災害、無人權或歧視相關事件，也無承攬商工安意外。公司持續與林口長庚醫院及亞東醫院合作推廣自體細胞治療，讓更多退化性關節炎患者受益，並號召員工參與捐血、捐衣等公益活動，在力所能及的範圍內回饋社會。

在公司治理面，2025 年董事會共召開 5 次會議，平均出席率達九成；審計委員會召開 5 次，平均出席率逾 93%；全年度董事會與各功能性委員會績效評估均獲「優」等。董事教育訓練共 63 小時，持續強化治理、永續與法遵方面的知能。董事會 9 席中有 4 位女性，占比 44%，多元的組成是我們一貫的堅持。全年無貪腐事件、無法規裁罰，客戶滿意度調查平均達滿意水準。

向榮成立至今，做的事情從來沒有變過——為那些面對老化退化、逐漸失去生活品質的患者，找到更好的治療選擇。2025 年的每一步都走得比前一年更紮實。感謝所有股東、員工與夥伴的支持與信任，請繼續與我們同行。

向榮生醫科技股份有限公司 董事長



2025 年永續績效與亮點

E 環境面

2025 年能源使用量較前一年**降低 2.98%**。

2025 年本公司自主節能措施成功減碳約 **3,822.49** 公斤 CO₂e 之碳排放。

2025 年設備優化措施有效降低 **4,344.97** 公斤 CO₂e 之碳排放。

2025 年**無**違反有關環境保護法規，亦**無**重大罰款。

S 社會面

2025 年**無發生**違反人權或歧視等情事。

2025 年**無發生**承攬商工安意外事件。

2025 年員工教育訓練投入總金額達新臺幣 **89,000 元**，總受訓時數達 **711.5 小時**。

2025 年**無**發生任何職業災害與職業病之情事。

G 公司治理面

2025 董事會績效考核**平均得分 4.96 分**。

2025 年董事教育訓練課程時數達 **63 小時**。

2025 年董事會聘請 **4** 位女性董事，占全體董事比重為 **44%**。

2025 年客戶滿意度調查結果平均為**滿意**。

2025 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。

2025 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。

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。



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。



2022 年

向榮生技榮獲全國商業總會與新北市政府第四屆「品牌金船獎」傑出品牌企業認證。



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「藥物科技研究發展獎」製造技術類銅質獎。



2022 年

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



2024 年

向榮生技榮獲 IMAPAC「最具潛力幹細胞療法研發獎」。



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」。



一、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和會 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 • 幹細胞分泌物培養銷售 • 細胞檢測服務
營運據點	台北市內湖區民權東路六段 13 之 20 號 5 樓	員工人數	40 人
實收資本額	新台幣 636,370,000 元		
公司網站	https://www.unicocell.com/		

公司外觀



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	(02)2792-2699
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	
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 2025 年報：<https://www.unicocell.com/investment/I/20>

股東持股結構表

股東結構		
截止日期：2026/05/20		
股東	持股股數	持股比例(%)
政府機構	0	0%
金融機構	140,000	0.02%
其他法人	200,521,010	31.51%
個人	432,635,230	67.99%
外國機構及外人	3,073,760	0.48%
合計	636,370,000	100%

向榮大事記

年度	重要記事
2020	通過衛福部核准執行特管辦法細胞治療：林口長庚醫院合作『自體脂肪幹細胞治療』退化性關節炎及膝關節軟骨缺損。
	通過衛福部核准執行特管辦法細胞治療：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(單次治療方案)。
	臨床案治療膝骨關節炎第 1/2 期臨床試驗結案報告送交台灣 TFDA 審查。
2021	「優易保® UnicoVial® Cell Storage Container」細胞儲存容器獲得衛福部核發第二類醫療器材許可證。
	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。
	細胞藥品 ELIXCYTE®獲得第 20 屆「藥物科技研究發展獎」藥品類金質獎。
2022	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。
	膝骨關節炎臨床試驗第 3 期審查申請。
	「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。
2023	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® 取得美國 FDA 主檔案備案。
	ELIXCYTE®獲 SNQ 國家品質標章。
	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」。
2024	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 臨床案治療慢性腎臟病完成第 1/2 期結案報告，送台灣 TFDA 及美國 FDA 備案。
	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。
	外泌體幹細胞分泌物量產技術與應用獲得「藥物科技研究發展獎」製造技術類 銅質獎。
2025	通過衛福部查核取得 PIC/S GMP 先導工廠認證。
	ELIXCYTE®-慢性腎臟病新藥獲美國 FDA「快速審查(Fast Track)」資格認定。
	台灣證券交易所改列一般板上市。
	ELIXCYTE®-膝骨關節炎臨床 3 期-完成收案。
	向美國 FDA 提交治療慢性腎臟病臨床 3 期試驗申請。

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。



向榮公司簡介影片：<https://www.youtube.com/watch?v=IX3yQVzjfc8>

營業項目及產銷產品

向榮生技位處產業價值鏈的上游至中游，以科學為基礎，精進於幹細胞科技和藥物的研發、生產與應用，致力於脂肪幹細胞新藥之研究開發，及將開發過程中所發現之幹細胞分泌物作為化妝保養品原料銷售。同時製造並銷售超低溫細胞儲存容器等產品，並提供 CDMO、檢測和委託製造服務。亦有依「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），其中，幹細胞分泌物之銷售為目前本公司主要營業收入來源。

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、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。

向榮生技幹細胞新藥 ELIXCYTE® 目前仍屬研究開發階段，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。而依特管辦法規定，本公司與林口長庚、亞東醫院及寶建醫院合作，以自體脂肪幹細胞治療退化性關節炎及膝關節軟骨缺損；除此之外，本公司的異體脂肪幹細胞庫(Cell Bank)持續推展中，亦可提供給產學研單位使用。

目前 ELIXCYTE® 新藥仍於臨床試驗階段尚未產生新藥的營收，惟因發展新藥過程中以幹細胞為軸心所發展其他營收項目。主要產品如下：

1. 異體脂肪間質幹細胞庫

本公司依循國際醫藥法規協和會 ICH 指引建置完善細胞庫系統，包含種子細胞庫、主細胞庫、工作細胞庫及產品細胞庫，為細胞材料的最佳選擇，並已完成臨床安全性與功效性驗證，也向美國食品藥品監督管理局(U.S. Food and Drug Administration, FDA) 登記主檔案 (Master File, MF)，把關異體庫的來源與品質，可供給產學研究單位進行各項適應症的開發，且已有委託開發暨製造服務(CDMO)業務產生。

2. 細胞治療-「特管辦法」細胞治療技術

2018 年 9 月衛生福利部發布特管辦法修正條文，開放 6 項細胞治療技術。本公司與各醫療機構合作申請之治療計畫為自體脂肪幹細胞治療退化性關節炎，及膝關節軟骨缺損。目前已取得衛生福利部醫事司核准之計畫分別為林口長庚醫院、亞東醫院、及寶建醫院。

3. 幹細胞分泌物產品應用開發

本公司自行開發專利製程生產幹細胞分泌物，相較於傳統培養方法，可大幅提升幹細胞分泌物的單位濃度二至八倍不等，此倍數差異來自不同種類分泌物濃度含量高低不同。研究指出幹細胞分泌物含眾多細胞生長因子、細胞激素、蛋白多醣、多胜肽等活性成分，具有促進細胞增生、免疫調節、抗發炎、血管新生等作用，可以應用於傷口修護、毛髮滋養、皮膚保養、緩解炎症等醫療或保養品原料及醫用產品開發等用途。此外，本公司之幹細胞分泌物已於 2023 年 6 月完成美國食品藥品監督管理局(US FDA)登記主檔案 (MF)，可供給產學研究單位進行各項研究開發。此幹細胞分泌物量產技術也於 2024 年榮獲中華民國衛生福利部/經濟部「藥物科技研究發展獎」製造技術類銅質獎。

4. UnicoVial®優易保®-超低溫生物製劑儲存容器

因再生醫療與生技產業的快速成長，對於相關研發應用所必需的原物料及設備耗材需求將迅速且大幅度的提升，生物檢體或細胞儲存容器也不例外。隨著醫療需求的發展，法規必將要求更完整，因此使用更高規格、更有品質保證，且更安全的醫療器材等級耗材必成為趨勢。

目前大部分的細胞治療公司與相關生物製劑開發單位所使用的細胞儲存容器多為研發等級，這也是細胞治療與生物製劑產業鏈中尚未被注意的一個重要區塊。

本公司自行研發的專利產品—超低溫生物製劑儲存容器「優易保®UnicoVial®」領先獲得中華民國衛福部第二級醫材核可，擁有多國專利，為全球極少數獲得醫療器材規格認定之超低溫生物製劑儲存容器，可用於細胞製劑及各種需長期超低溫儲存之生物製劑，具有良好的密封防洩漏特性，並且便利臨床使用。本公司也已向美國食品藥品監督管理局 (USFDA)登記原料藥主檔案 (Drug Master File, DMF)，可供給產學研究單位進行各項生物製劑儲存使用。

5. 檢測服務

本公司品管實驗室通過 TAF ISO/IEC 17025 評鑑，遵循美國藥典、中華藥典規範，可提供 TAF (財團法人全國認證基金會)認可之檢測服務，執行項目包含「無菌性試驗」、「內毒素檢測」、「黴漿菌檢測」、「細胞計數與存活率檢測」；此外，也可提供間質細胞分析鑑定服務，項目包含「表面抗原分析」、「三項細胞分化鑑定」。

6. 細胞製劑之委託開發暨製造服務業務

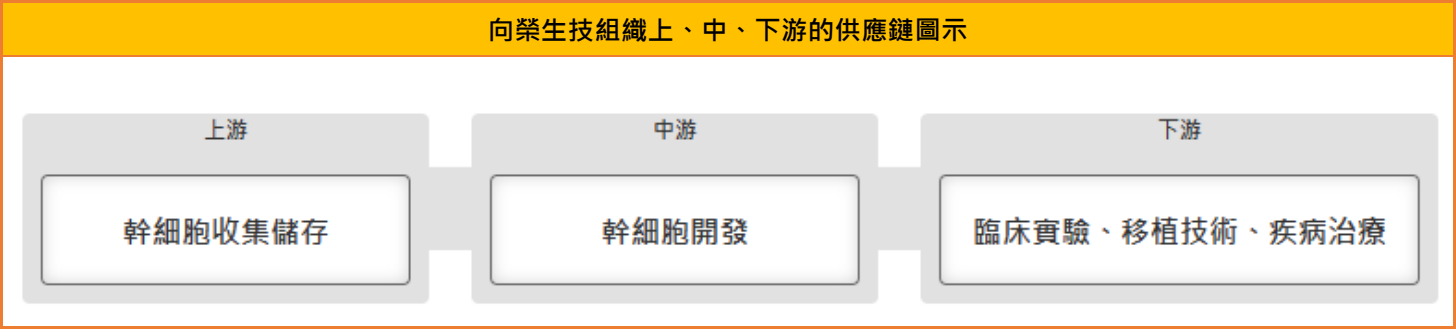
本公司建立完整製程監控與品質管理系統，可提供委託開發暨製造服務(CDMO)，接受細胞生產需求，協助細胞治療研究者節省製程開發時間成本，更專注於治療應用及其理論基礎研究探討。

本公司已取得 PIC/S GMP 細胞製劑藥品廠認證，提供細胞製劑藥品生產及委託製造服務；中長期規畫係配合幹細胞量產製程技術，為取得藥證後生產製劑藥品，也可依客戶要求進行 PIC/S GMP 藥品規格之細胞生產代工服務。

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)
幹細胞分泌物	台灣、日本	企業、學研單位、消費者	15,571
特管辦法細胞製劑	台灣	企業	1,427
委託開發暨製造服務業務(CDMO)	台灣	企業	8,758
檢測服務	台灣	企業、學研單位	3,295
其他	台灣、日本	企業、學研單位	1,052

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。



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® - OA 治療膝骨關節炎	臨床 3 期收案完成	2023 年 2 月及 3 月分別獲台灣 TFDA 與美國 FDA 同意進行臨床試驗 3 期，已於 2023 年 7 月開始收案，並於民國 2025 年 11 月完成最後一位受試者收案。後續將持續進行受試者追蹤及資料分析；未來將持續朝新藥查驗登記推進。
ELIXCYTE® - CKD 治療慢性腎臟病	臨床 1/2 期結案完成	為台灣幹細胞新藥第一個同時獲得 FDA 與 TFDA 核准執行全身循環試驗的首例，目前已於 2024 年 8 月完成臨床試驗第 1/2 期結案並於民國 2025 年 12 月向 USFDA 提交第 3 期臨床試驗申請。
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，持續進行生產條件驗證中。
ELIXCYTE® - 新適應症開發	臨床前開發	1. 治療巴金森氏症：由治療巴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	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。
	功效認證	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

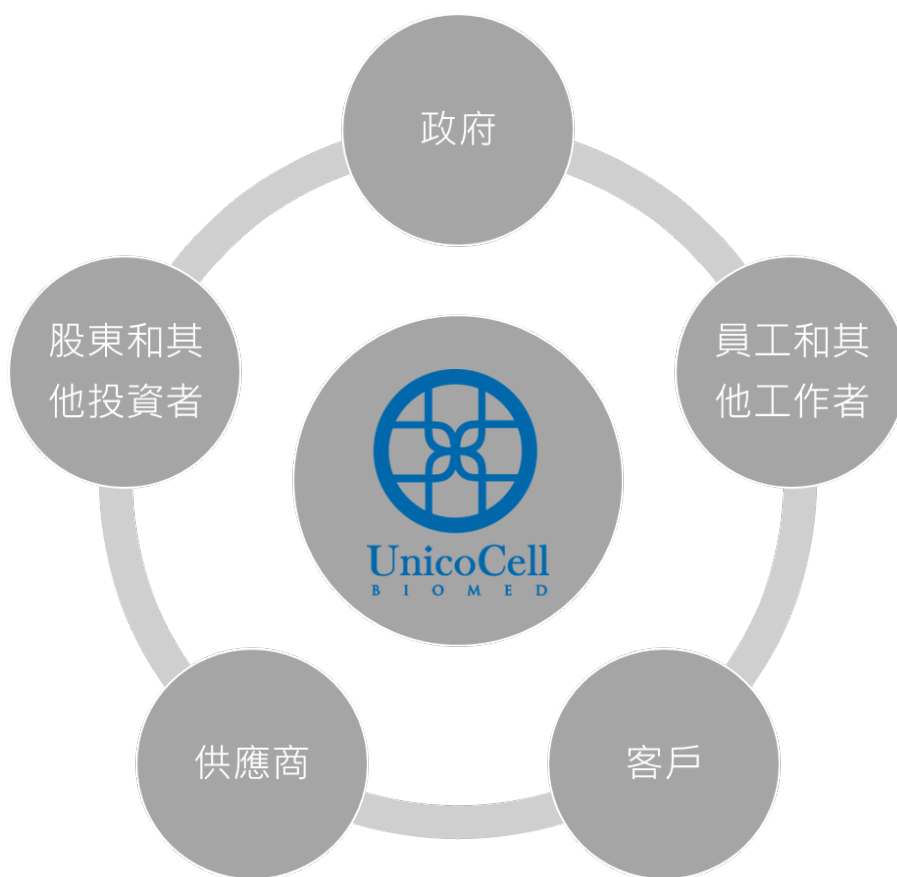
向榮生技積極參與多項產業公協會、相關的外部組織及其舉辦之相關活動，透過會員身份不定期參與活動及會議，掌握生技醫療領域最新趨勢與政策，並藉由與同業的交流合作，強化研發能量與營運實力，拓展再生醫療與幹細胞技術的可能性，持續掌握產業脈動並尋求相關可能合作機會。本公司也透過不定期贊助公協會研討會活動及相關文宣品等物資，協助推動生技製藥產業永續發展，與產官學界保持良好交流。截至 2025 年止，本公司已加入 10 項國內主要產業公協會，涵蓋幹細胞、精準醫療、生技新藥、化粧品及無菌製劑等相關領域，期盼透過積極參與推動產業發展，共同為建立永續健康產業貢獻心力。下表為本公司所參加之產業公協會組織情形：

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 TRPMA	會員
社團法人中華無菌製劑協會 TPDA	會員
社團法人台灣生醫品質保證協會 TSQA	會員
台灣細胞醫療協會 TACT	會員
社團法人國家生技醫療產業策進會	會員
台北市化粧品商業同業公會	會員
台北市西藥代理商商業同業公會	會員
台北市西藥商業同業公會	會員
台灣再生醫學學會 FARM	會員
台灣外泌體產學聯盟	會員

1.2 利害關係人溝通

本公司除了採用 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」的五大原則來鑑別利害關係人外，為確保使利害關係人鑑別之完整性，亦參考 GRI 準則之精神。本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，經董事會與高階主管進行討論後，整體總分大於 10 分者，為本公司之重要利害關係人。

2025 年度，本公司經董事會與高階主管進行討論，在參酌 2024 年度 AA1000 SES 鑑別結果後，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、政府機構、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 ● 童工 ● 結社自由與團體協商 ● 強迫與強制勞動 ● 顧客的健康與安全 ● 行銷與標示 ● 客戶隱私	1. 參與產業相關之學協會活動 2. 業務拜訪 3. 參與國內外展覽 4. 客服專線 5. 客戶滿意度調查表	不定期	1. 2025 年醫療科技展參展。 2. 參與 2025 年台灣再生醫學學會學術研討會、2025 年幹細胞和細胞治療國際研討會、IMPAPAC、AMWC Asia-TDAC 2025 大會、等國內外研討會。 3. 2025 年客戶滿意度調查表 9 份客戶滿意度平均為滿意。
員工和其他工作者	員工為公司重要的資產，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	1. 勞資會議 2. 員工申訴信箱 3. 員工績效考核 4. 慶生會 5. 員工團康活動 6. 教育訓練 7. 定期部門會議 8. 員工滿意度調查 9. 內部溝通平台	1. 每季 2. 即時 3. 半年 4. 每季 5. 不定期 6. 不定期 7. 雙周或每月 8. 每年 9. 每週例會	1. 2025 年共計召開 4 場勞資會議。 2. 員工績效考核每年中與年末各 1 次。 3. 2025 年共舉辦 4 場慶生會。 4. 2025 年滿意度調查覆蓋率 100.0%，整體滿意度 3.8 分(最高 5 分)。 5. 內部平台促進跨部門溝通與職涯透明度。
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	1. 實地訪廠 2. 供應商自評問卷 3. 供應商年度考核 4. 供應商稽核機制 5. 電話和通訊軟體	1. 不定期 2. 每年 3. 每年 4. 每年 5. 不定期	1. 2025 年供應商定期稽核 1 次。 2. 針對關鍵原物料供應商，依風險評估進行實地稽核，2025 年進行 2 次實地訪廠。 3. 2025 年執行供應商年度考核，79 家供應商通過考核，維持供應鏈穩定度。 4. 新進供應商均依品質系統規定進行供應商合適性評估
政府	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	● 經濟績效 ● 稅務 ● 能源 ● 排放 ● 水與放流水 ● 廢棄物	1. 電子郵件 2. 公文、函文往來 3. 主管機關之監理及查核 4. 主管機關舉辦之宣導會/座談會	1. 即時 2. 不定期 3. 不定期 4. 不定期 5. 定期 6. 不定期	1. 確保臨床試驗及製程符合 GCP、GTP、GMP 等規範，2025 年通過衛福部食藥署稽查，無重大缺失。

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
	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。	●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	5. 申報 6. 法規諮詢		2. 每年 1 次消防安全檢查申報。 3. 職業安全衛生主管每 2 年接受在職教育訓練。 4. 防火管理人每 3 年接受講習訓練 5. 每 4 年 1 次建築物公共安全檢查簽證及申報。 6. 即時回覆和處理主管機關之詢問與函文。 7. 取得 PIC/S GMP 先導工廠認證。 8. 積極參與主管機關舉辦之宣導(如：公司治理、永續路徑、溫室氣體盤查等) 9. 證交所通過股票創新板轉一般板上市，於 2025 年 10 月 16 日於轉列一般板交易。
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	1. 召開股東會 2. 法人說明會 3. 公開資訊觀測站公告重大訊息 4. 公司網站「投資人關係」專區 5. 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. 2025 年召開 1 場股東大會。 3. 2025 年召開 1 場法人說明會及 1 場業績發表會。 4. 2025 年發布 40 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。

1.3 重大主題分析及鑑別

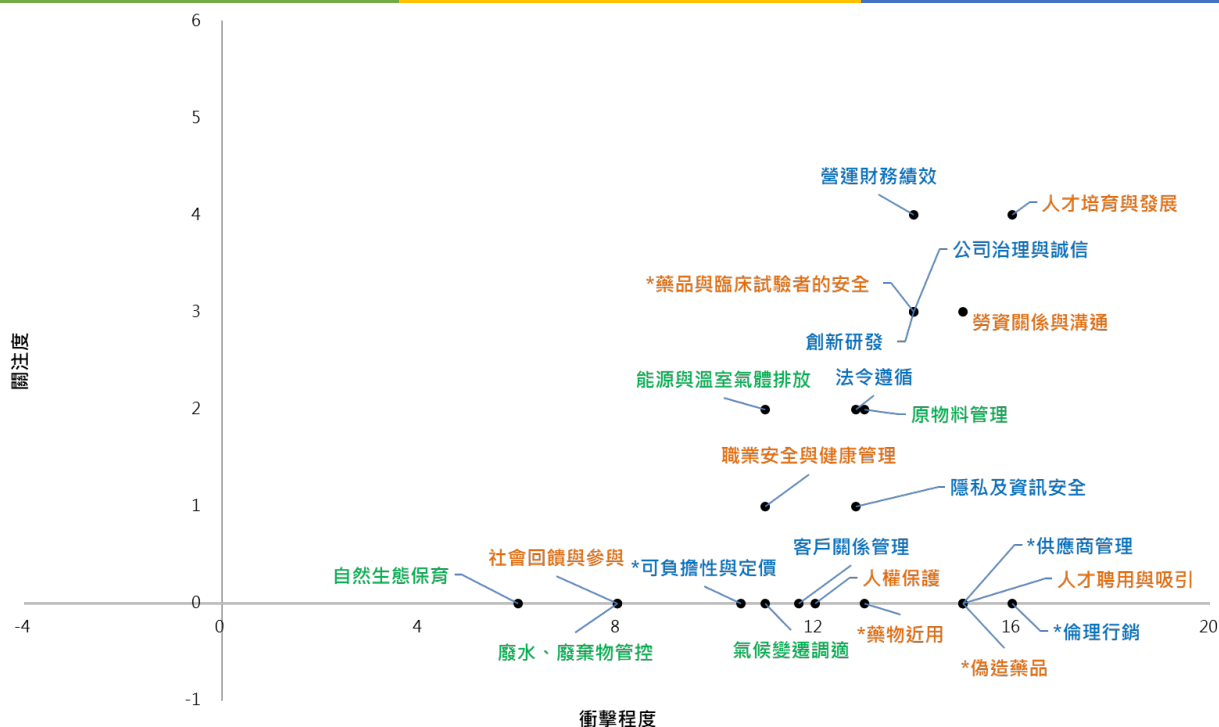
為了讓永續發展報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，向榮生技透過「了解組織脈絡」、「鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「評估衝擊顯著性」、「永續議題揭露報導」等 4 大步驟，在 2024 年決定我們的重大永續主題。2025 年向榮重大主題經董事會與高階主管討論後，參考 2024 年鑑別結果，將該結果設為本年度之重大主題。

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

我們參考 2024 年鑑別結果，經董事會與高階主管討論後，作為 2025 年度永續報告書的揭露主幹。

環境面 Environment	社會面 Society	治理面 Governance
原物料管理	- 人才選用育留 - 藥品與臨床試驗者的安全	- 公司治理與誠信 - 創新研發 - 供應商管理



重大主題列表

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
公司治 理 與誠信	GRI 205 反 貪腐 GRI 206 反 競爭行為	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。	• 經濟面：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。 • 人/人權面：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。	• 正面：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。降低法規風 險，能避免因違規 造成的罰款與聲譽 損失風險。 • 負面：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。	• 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) • 商業夥伴(間 接)	二、 誠信 治理 穩健 發展

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
供應商管理	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	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。再生醫療產品高度依賴關鍵原物料（如細胞、試劑、載體），供應商的穩定與合規性，直接影響產品品質與法規風險，為營運關鍵之一。	• 經濟面：有效管理可提升供應鏈穩定性、降低成本且確保生產率，並增強競爭力，不當管理則可能導致交貨延遲和成本上升，造成營運損失。 • 環境面：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。 • 人/人權面：選擇遵守人權標準的供應商有助於穩健提升永續品牌的社會責任形象，若供應商涉及勞權侵害，將對企業聲譽產生負面影響。	• 正面：透過與合規供應商合作及導入綠色採購，有助塑造永續形象，並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且高效的夥伴，強化競爭力與永續發展潛力。 • 負面：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。	• 本公司(造成) • 供應商(直接相關) • 客戶(促成) • 政府(促成) • 患者(促成)	三、 永續 供應 安心 品質

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
創新研發	自訂主題	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。	• 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。	• 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，實現其應用價值。在逐步完善的法規框架下，能夠進行更有規範的研發和商業化流程，降低法律風險並提升市場信任。 • 負面：法規尚未健全，且存在變動風險，可能導致再生製劑等產品上市延遲，並且在實施過程中面臨更多的合規挑戰，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。	• 本公司(造成) • 股東和其他投資者(促成) • 客戶(促成) • 合作夥伴(促成) • 學術機構(促成) • 競爭對手(促成) • 社會大眾(促成)	三、 永續 供應 安心 品質

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
藥品與臨床試驗者的安全	SASB 藥品與臨床試驗者的安全	本公司以最高標準來確保「醫療品質」與「患者安全」。根據《藥品優良臨床試驗準則》及相關法規，我們嚴格遵循臨床試驗的規範與程序。在進行人體研究與臨床試驗時，本公司全程遵循國內外的法規與國際指引（如：國際醫藥法規協會指引ICH E6、人類細胞治療製劑臨床試驗申請作業及審查基準、人體臨床試驗管理法等）。所有試驗均須經過倫理委員會及衛生主管機關的批准，確保每項臨床試驗在倫理與科學方面達到最高標準，並最大程度地保障患者安全及試驗品質。	• 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。	• 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，可能導致研發成本增加、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，損害企業聲譽及市場信任，並拖延產品上市進程。	• 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） • 臨床試驗者（直接相關） • 患者（直接相關） • 合作夥伴（間接） • 競爭對手（間接）	三、 永續 供應 安心 品質

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
原物料管 理	GRI 301 物料	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。	• 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。 • 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放，將增加企業營運成本與財務風險。 • 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。	• 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。原物料管理恰當亦能顯著降低經營成本，同時提升生產效率與穩定性。 • 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。	• 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)	三、 永續 供應 安心 品質

重大主題 名稱	永續準則 (議題)呼應	描述組織與重大 主題相關的政策 或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包 含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時 存在)	主要影響對象 (受到組織營 運活動影響之 群體)	揭露 章節
人才選用 育留	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	再生醫療為高度專業與創新導向的產業，並須有穩定人力。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。本公司承諾打造公平、具成長性的職場環境，涵蓋「選、用、育、留」全方位人才策略。	• 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。	• 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；多元包容的人才選用政策可促進平等就業機會，打造良好的職場文化。 • 負面：員工流動率過高可能導致產品開發時程延誤、培訓成本浪費，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。	• 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) • 研發合作夥伴(間接) • 社會大眾(間接)	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。

二、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，2025 年合併營業收入為新臺幣 30,103 仟元，較 2024 年度減少主因係 2025 年專案性質之勞務收入減少所致。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)專利製程技術外泌體，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。

項目/年度	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	24,589	31,881	30,103
營業(運)成本(仟元)	6,692	11,311	11,126
營業毛利(仟元)	17,897	20,570	18,977
營業損益(仟元)	(96,280)	(102,920)	(130,278)
營業外收入及支出(仟元)	12,172	9,848	15,442
稅前淨益(仟元)	(84,108)	(93,072)	(114,836)
本期稅後淨利(仟元)	(84,108)	(93,072)	(114,836)
本期綜合損益總額(仟元)	(84,108)	(93,072)	(126,576)
每股盈餘(元)	(1.56)	(1.62)	(1.89)
員工福利金額(仟元)	32,880	39,184	45,917
員工薪資(含員工福利)(仟元)	24,172	30,523	33,116
留存經濟價值(仟元)	(15,007)	(18,652)	(26,980)
支付政府的款項(仟元)	24	38	40

政府補助

向榮生技於 2025 年共獲得政府補助總計新臺幣 5,699,560 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	台北市電腦公會	5,385,893
青年就業領航計畫	勞動部勞動力發展署	43,667
參加國際展覽計畫	臺北市政府產業發展局	30,000
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	北市就服處	240,000
總計		5,699,560

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、檢測服務及 CDMO 服務，這些業務目前以台灣市場為主要營運重心，並計劃未來尋求國際合作夥伴，以開拓更多海外市場。此外，外泌體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。

年度 銷售量值	2024 年度				2025 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	135,679	10,216	54,060	2,291	106,645	13,641	61,000	1,930
服務收入	-	17,758	-	35	-	13,667	-	83
其他	11,229	1,554	1,100	27	580	758	20	24
合計	146,908	29,528	55,160	2,353	107,225	28,066	61,020	2,037
註：幹細胞新藥目前仍屬研究開發階段，尚未產生營業收入。								

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及幹細胞分泌物，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完成臨床第 3 期收案，預計待完成受試者收案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 2026 年度投入之研發費用約為新臺幣 148,779 仟元。

未來研發計畫	
產品	適應症
ELIXCYTE [®]	膝骨關節炎
	慢性腎臟病
	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

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確保營運正常運作、提升經營效率、保障勞工人權、塑造誠信文化、提升投資人認同，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。 ✎：保障利害關係人權益，吸引投資者，維持良好形象。 ➡：資金不穩定，進而對公司長遠發展產生不利影響 ✎：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	- 機會積極管理 - 強化治理制度與發揮治理單位職能：設立專職公司治理主管，負責監督治理架構執行，並定期向董事會報告運作情況，確保治理單位有效發揮職能。 - 提高資訊透明度：持續優化公開資訊揭露機制，例如定期發布財報、永續報告，並透過投資人說明會與利害關係人互動，保障其知情權與參與權。 - 提升投資人認同：落實董事會績效評估，維持高董事會出席率，並追蹤國際公司治理評比趨勢，調整策略以提升排名，進而強化投資人對公司穩健治理的信心。 - 風險預防管理 - 預防內部混亂：建立明確內部控制制度，定期舉辦法規教育訓練，確保員工熟悉最新政策與流程，降低因誤解或疏忽導致的混亂。 - 避免決策失誤：針對法規變更或公司政策調整，即時修改制式合約，於內部會議不定期宣導最新法令，確保決策過程符合法規與公司目標。 - 降低財務風險：持續關注政府及主管機關的法令變動，收到通知後以電子郵件轉知相關單位，並由公司治理主管追蹤執行情況，確保財務運作符合規範，避免潛在罰款或損失。 - 負面衝擊補救措施 - 內部混亂補救：立即召開跨部門緊急會議，查明原因並調整流程，同時強化董事會參與程度，由董事會直接監督整改進度。 - 財務風險補救：若財務風險已顯現，公司將啟動緊急資金調度計畫，同時與利害關係人積極溝通，說明補救方案並重建信任。		
目標與標的 (短期 1-3 年)	- 配合公司治理得分項目，修正本公司「個人資料保護之管理作業」及「防範內線交易管理作業」。 - 為維護股東權利，已於 2024 年第二季財報起，事先公告董事會召開日期。 - 訂定本公司風險管理實務守則，並設置風險管理委員會。 - 執行全員資安教育訓練及社交工程演練。 - 持續天災、重大事件即時通報。		

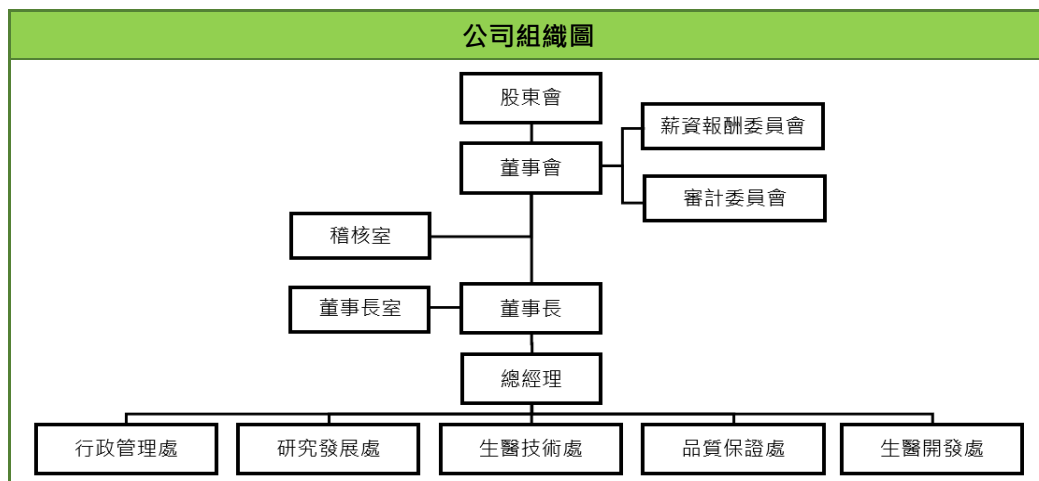
目標與標的 (中期 3-5 年)	• 持續檢討公司治理得分項目 • 為落實反貪腐政策，應與供應商合約增列反賄賂條款 • 訂定本公司風險管理實務守則並經董事會決議通過 • 透過資訊安全管理系統，每年持續進行資安風險評估及改善
目標與標的 (長期 5 年以上)	• 推動設置永續長 • 定期執行董事會及功能性委員會外部績效評估 • 考量營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，董事會組成多元化 • 持續落實資安管理要求及風險改善
管理評量機制	本公司每年辦理董事會自我評鑑，持續精進董事會運作效能；同時，重視董事出席情形，藉此確保董事積極參與公司治理。為強化治理成效，公司亦參照外部公司治理評鑑結果，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	1. 舉辦員工誠信經營宣導教育訓練，宣導誠信經營守則。 2. 未發生不誠信行為，及未有內外部檢舉情事。 3. 無違背人權、反競爭相關行為。 4. 無因違反前開政策規章遭致裁罰或遭第三人申訴。 5. 檢視目前資訊作業流程，降低資安事故。 6. 進行全員資安教育訓練及社交工程演練。

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 3 位獨立董事擔任委員，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，以利董事會執行其職責，提升股東利益。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。

本公司以誠信為經營理念，持續完善公司治理機制，落實企業經營的責任，強調一切經營活動，皆必須符合法令規章，

保障股東權益並兼顧其他利害關係人的利益。我們承諾強化董事會職能、提升資訊透明度、強化利害關係人溝通、接軌國際規範及深化永續治理文化五大原則，落實公司治理與透明追求企業永續經營。



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	綜管業務、人事、資訊、財會及總務等事宜，說明如下： - 業務：產品業務銷售及公關企畫宣傳。 - 人事：人力資源規劃、執行與管理。 - 資訊：負責公司資訊系統建置、維護及資訊安全相關業務。 - 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。 - 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	- 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。 - 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	- 綜管公司幹細胞產品之培養與生產。 - 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。

董事會結構與多元化

向榮生技董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，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：

- | | | |
|------------|---------------|----------|
| (一)、營運判斷能力 | (二)、會計及財務分析能力 | (三)、法律 |
| (四)、經營管理 | (五)、危機處理 | (六)、產業知識 |
| (七)、國際市場 | (八)、領導能力 | (九)、決策能力 |

本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制，由董事會或持股達 1%以上股東提名，2023 年 6 月股東會依「董事選任程序」選出第五屆董事會成員，由 9 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事與 6 位一般董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規範」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

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。

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	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	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	凌美華	女	50歲以上	2020/10/12	• 拓程實業(股)公司總經理	-	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
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
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	-	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

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
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	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓

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。2025 年度董事會共召開 5 次會議，董事出席率平均達 91%，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	綺騰生醫(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	4	1	80	-
董事	張家鈺	4	1	80	-
董事	邱昱誠	5	0	100	-
董事	凌美華	4	1	80	-
獨立董事	石曜堂	4	1	80	-
獨立董事	陳誠仁	5	0	100	-
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》，明確訂定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理行使其表決權。

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。2025 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
2025/8/8	訂定股票改列一般板初次上市掛牌前現金增資 員工認股辦法案	蔡意文董事長迴避，未參與討論及表決
2025/12/12	董事及經理人 2026 年度酬金案	全體董事及經理人分別迴避，未參與討論及表決

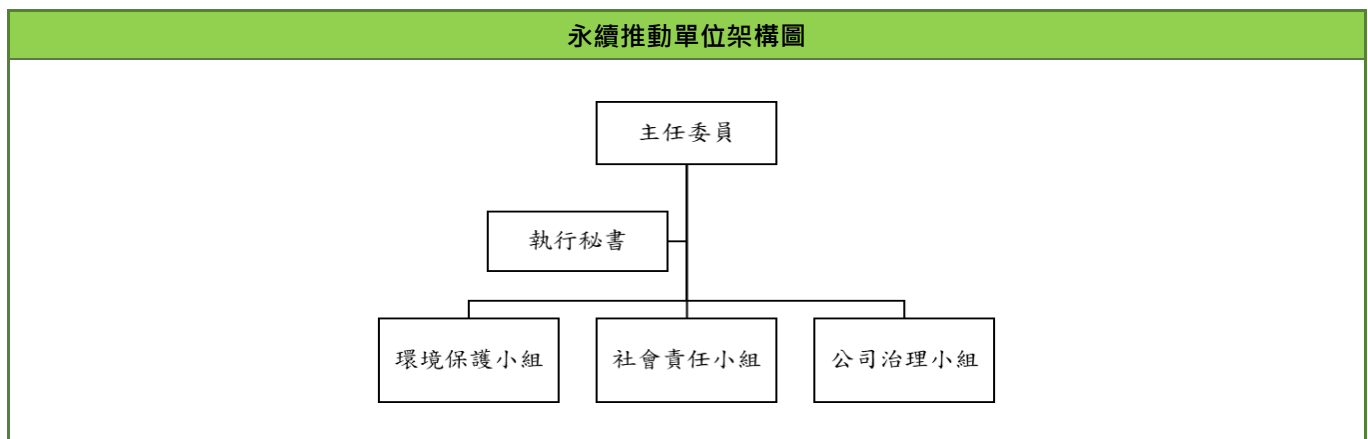
永續推動單位

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。向榮生技已 2023 年 8 月 11 日經董事會通過訂定「永續發展實務守則」，並於 2023 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專職單位，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，實踐永續發展並建立與落實誠信經營企業文化及健全發展，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢。

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	負責公司選、用、育、晉、留等用人政策的規劃與執行社會參與的政策、目標與行動方案	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	負責公司治理相關制度推動,建立相關規範及準則，舉辦各項教育訓練、並充分揭露各項即時資訊	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，並已於 2025 年 12 月 12 日向董事會中報告政策目標、重點計畫與績效成果，永續報告書亦於 2025 年 8 月 8 日董事會討論通過，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。

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。

本公司管理階層已參考國內主管機關相關法規時程及國際永續揭露趨勢，規劃於適當時機逐步建置盡職調查流程，預計涵蓋以下面向：

- 人權風險：建立人權政策聲明，定期盤點內部勞動條件及員工權益相關議題，識別潛在人權風險並研訂對應措施，規劃以年度為基礎進行評估。
- 環境風險：盤點公司營運活動對環境之直接衝擊，涵蓋溫室氣體排放、廢棄物管理及資源使用等面向，規劃以年度為基礎進行檢視與更新。
- 供應鏈管理：針對主要供應商建立基本永續評估標準，識別供應鏈潛在之環境與社會風險，規劃於新供應商導入時進行初步篩選，並定期檢視現有供應商之合規狀況。

上述盡職調查機制之建置時程，將配合法規要求及公司資源規劃調整，並於後續年度永續報告書中揭露執行進展。

性質	ESG 議案數量	溝通議案概述
環境面	0	• 本年度無重大議案溝通
經濟面	10	• 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
社會面	7	• 員工認股權行使及發行 • 董事及經理人酬金

細胞治療產業高度敏感，任何負面衝擊都可能牽動患者安全與社會信任。本公司透過預防、申訴、審查改進的補救系統，強化責任治理與持續改善，確保營運過程符合道德、合規與永續標準。

階段	核心機制	具體執行措施
一、預防機制	源頭風險控管	1. 風險辨識與預警系統：定期進行製程、臨床試驗、供應鏈之 ESG 風險評估。 2. 教育訓練：提供員工與醫療機構 ESG、品質、安全、隱私課程。 3. 供應商與外部合作單位管理：合約要求供應商遵循倫理、環保與人權義務。
二、申訴處理	透明溝通管道	1. 管道：勞資會議、合作單位通報窗口、意見信箱 (info@unicocell.com)。 2. 流程：接收登記 → 指派調查 → 7-14 天回覆 → 重大案件上報 ESG 委員會與董事會。
三、審查改進	PDCA 持續優化	1. PDCA 循環： • Plan (計畫)：根據事件根本原因調查結果，制定矯正預防措施並修正內部制度。 • Do (執行)：落實改善行動，包含更新 SOP、人員再教育訓練及改善設備。 • Check (檢查)：後續追蹤成效並進行風險再評估。 • Act (行動)：將有效措施納入管理系統，形成長期規範。 2. 管理審查：品質單位每半年開會審視申訴案件與制度。 3. 資訊揭露與利害關係人回饋：重大改善成果與處理情形將納入永續報告書，強化利害關係人對公司之信任。

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，其主要職責為監督本公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、內部控制之有效實施、相關法令及規則之遵循、公司存在或潛在風險之管控等。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
1	依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2	內部控制制度有效性之考核。
3	依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4	涉及董事自身利害關係之事項。
5	重大之資產或衍生性商品交易。
6	重大資金貸與、背書或提供保證。
7	募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8	簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性及適任性之評估。
9	財務、會計或內部稽核主管之任免。
10	由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
11	其他本公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年審計委員會開會共 5 次，獨立董事平均總出席率 93.33%，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	5	0	100
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 2025 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 2025 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。

2025 年薪酬委員會開會共 2 次，平均總出席率 83.33%，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	2	0	100
委員	石曜堂	1	1	50
委員	林素蘭	2	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 2025 年報及公司官網揭露。				

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。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。

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

1. 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。
2. 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。
3. 目前薪酬並未與 ESG 績效相關聯，未來會評估是否訂定相關政策。

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，2025 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	2025 年 01 月 01 日 至 2025 年 12 月 31 日	1.董事會 2.個別董事成員 3.功能性委員會	1.董事會內部自評、 2.董事成員自評 3.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	評鑑結果
一、對公司營運之參與程度	4.96 分
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	

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	評鑑結果
一、公司目標與任務之掌握	4.91 分
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	

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	評鑑結果
一、公司營運之參與程度	4.96 分
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	

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	評鑑結果
一、公司營運之參與程度	4.95 分
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	

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。2025 年度，本公司董事及獨立董事均依規定完成進修課程，共計 63 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	2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	6
		2025/07/31	臺灣證券交易所	2025 年度壯大臺灣資本市場高峰會	3	
董事	謝秀梅	2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	15
		2025/10/15	臺灣證券交易所	2025 臺灣週 IR & Engagement 新趨勢：ESG 與永續投資論壇	3	
		2025/12/02	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制法最新規範及實務案例解析	3	
		2025/12/09	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續策略的應用：風險評估與財務衝擊(IFRS S2)	3	
		2025/12/10	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續治理的實踐：誠信與決策(IFRS S1)	3	
董事	李伯皇	2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	6
		2025/11/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
董事	邱昱誠	2025/09/25	中華民國證券商業同業公會	接軌 IFRS 永續揭露準則及永續資訊管理內控制度	3	6
		2025/09/25	中華民國證券商業同業公會	接軌 IFRS 永續揭露準則及永續資訊管理內控制度	3	
董事	張家鈺	2025/09/25	中華民國證券商業同業公會	接軌 IFRS 永續揭露準則及永續資訊管理內控制度	3	6
		2025/11/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
董事	凌美華	2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	6
		2025/11/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	

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
獨立董事	陳誠仁	2025/07/16	社團法人中華公司治理協會	永續發展宣導會-台北場	3	6
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
獨立董事	林素蘭	2025/10/16	財團法人證券暨期貨市場發展基金會	第十五屆臺北公司治理論壇	6	6
獨立董事	石曜堂	2025/05/16	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度防範內線交易宣導會	3	6
		2025/06/26	中華民國證券商業同業公會	防制洗錢及打擊資恐相關法規與案例分析	3	

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	年報及財務報告
	
■ https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/index	■ https://www.unicocell.com/investment/I/20

誠信經營管理

為確保公司永續與健全發展，並營造誠信經營的企業文化，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，2025 本公司無貪腐情事發生。

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與防範方案之制定、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。

此外，本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。

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	2025 年度辦理公司員工誠信經營相關課程達 33 人次、累計 16.5 時。 2025 年度辦理董事及經理人參加防範內線交易宣導會，上課時數共計 24 小時。

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。2025 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 。			

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。2025 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： 1. 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。 2. 職安法法規，30 萬以上就稱為重大裁罰。		

三、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，及其品質水準能符合本公司之需求。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、促進可持續發展 ➡：影響生產進度、經濟損失、環境污染、人權問題 ✎：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，並在進行交易前評估該供應商現況與其他交易廠商予之評價，以確保其符合基本企業道德與社會責任。		
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。其將有助於分散風險，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」，作為日後管理之依據。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	1.2025 年進行 2 次實地訪廠。 2.2025 年執行供應商年度考核，79 家供應商通過考核，登錄於「合格供應廠商一覽表」，維持供應鏈穩定度。 3.2025 年供應商管理目標達成情形為 100%

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。2025 年共與 108 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。

向榮生技近兩年採購比例					
契約種類	採購地區	2024 年		2025 年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例 (%)	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	40	24.67
	國外	0	-	0	-
財物 (原物料)	國內	70	44.22	58	65.85
	國外	0	-	0	-
工程 (建築與設備)	國內	17	32.30	10	9.48
	國外	0	-	0	-
總計		133	100%	108	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，並透過日常評核確保其產品、供貨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。2025 年，公司新增了 13 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。

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。依據「供應商現場稽核表」項目評估，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，向榮生技每年初由品質保證人員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，並將考核結果登錄於「供應商考核表」。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作業程序。

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，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。

本公司依據考核結果將供應商區分為「合格」、「觀察對象」及「不合格」三類。針對評定為觀察或不合格之對象，將立即啟動調查程序並要求供應商提交說明，必要時進行現場稽核以評估續約之適當性。

- 溝通與輔導機制：透過電訪、書面評核及實地拜訪等多元方式，與供應商達成改善共識。若廠商於實施過程遭遇困難，本公司將提供必要協助，並藉由抽查與抽樣作業確保改善目標如期達成。
- 風險控管與處置：
 - 限期改善：凡涉及違反勞動實務或永續條款疑慮者，要求其於限期內提出改善報告，並接受本公司不定期稽核與輔導。
 - 終止合作：若廠商拒絕配合、無法達成改善共識，或未於限期內完成改善，本公司將採取降低交易量或終止合作之處置，以維護供應鏈品質。

2025 年度執行績效：共有 373 間合格供應商，且全年度無供應商被評定為不合格，亦無因違規而終止合作之案例。

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。		

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	創新研發是本公司落實永續經營的核心動能。在再生醫學法規發展之際，持續的研發投入使我們能精準洞察法規趨勢，確保產品與服務始終符合嚴格規範，進而穩固市場領先地位。透過技術突破，我們致力於提升幹細胞治療的安全性與效率，以滿足精準醫療的市場需求；同時，藉由強化專利佈局與商業化開發，將創新轉化為具體的企業價值與競爭壁壘，推動公司與醫療產業的長遠進步。		
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、減少傳統治療方法的資源消耗、環境友好、改善患者生活質量並促進全球健康公平 ➡：高額研發費用，影響投資人信心(潛在)，細胞製劑製程可能涉及高能源消耗 ✎：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之研發策略管理辦法，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；同時遵循各國法規拓展國際市場，強化企業社會責任與全球健康貢獻；並專注於改善患者健康，提升企業社會責任形象。 • 風險預防管理：透過法規遵循、風險評估與嚴格的品質控管，致力於降低技術開發、財務管理及市場變動帶來的不確定性。建立即時偵測與應對機制，確保研發過程中潛在問題能被迅速解決，更積極與合作夥伴推動策略聯盟，以共享資源並有效分攤風險壓力。透過這套全方位的控管體系，確保所有創新活動均符合國際標準與安全性要求，在追求技術突破的同時，最大限度地降低對企業經營及患者福祉的負面影響。 • 負面衝擊補救措施：採取主動且透明的補救策略。若發生安全疑慮或法規合規風險，將立即啟動危機管理機制，針對潛在問題進行深度評估，並迅速調整研發路徑或產品設計。在應對過程中，致力於與監管單位通力合作，確保各項修正行動均符合國際規範，並同步加強內部溝通與資訊揭露。透過彈性的策略調整與嚴格的品質控管，在解決臨床與市場問題的同時，始終以維護患者安全為首要考量，進而捍衛企業的永續聲譽。		
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，2025 年研發費用為 107,542 仟元。		

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	藥品安全與醫療品質是構成企業核心競爭力的關鍵因素。臨床受試者的安全保障直接關乎試驗品質與數據的公信力，是產品能否成功獲批與商業化的核心。堅持嚴謹的倫理與安全標準，旨在從源頭降低技術與市場的不確定性，避免因安全事故損害企業聲譽。透過對安全的極致追求，能保護患者與參與者的福祉，更能建立深厚的消費者信任，將「安全」轉化為品牌無形資產，成為推動公司永續增長的關鍵動能。		
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及形象、提升藥品市場接受度，促進銷售和公司收益、環境保護 ➡：對受試者造成危害(潛在)、法律訴訟、損害公司形象、環境危害 ✎：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。		
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，並與 CRO 及試驗團隊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.【膝骨關節炎臨床試驗 phase 3 受試者收案完成】，進入一年追蹤期。 2.【慢性腎臟病臨床試驗取得美國食藥局快速審查認定資格】，也於 2025/11 於國際期刊發表臨床試驗與真實世界數據之比對結果。		

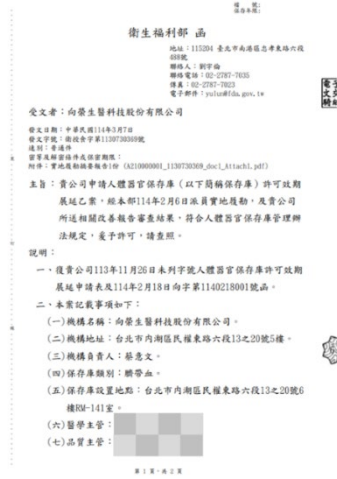
產品認證與安規要求

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 2025 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	100%
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	
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。		

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



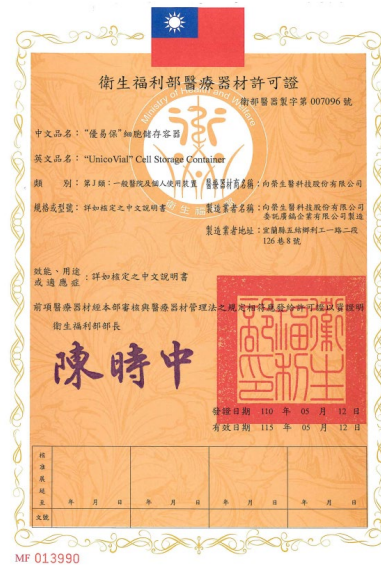
ISO 17025 實驗室品質管理系統標準



ISO 22716 國際化妝品優良製造規範指引



TFDA 醫療器材許可



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、計畫書及商品包裝上，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。

本公司致力於提供高品質且透明的產品與服務，所有項目均已完成必要之認證與評估，產品資訊標示合格率維持 100%。截至 2025 年底，本公司未曾發生違反產品標示法規、服務說明不實或行銷傳播違規之情事。展望未來，我們將持續落實資訊揭露與標示透明化機制，確保所有產品嚴格遵循法規要求，以維護顧客安全與信任，落實為大眾創造健康、安心生活品質之承諾。

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。2025 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。2025 年客訴事件數為 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。2025 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。

資通安全管理

為確保營運資訊與客戶資料的安全性，向榮生技建置了制度化與技術並重的資安管理機制。本公司透過「資通安全檢查控制作業程序」之制定，並設立資安專責職位，每年檢視與評估以確保其適當性及有效性，將安全防護落實於日常作業流程中。為因應變動的資安威脅，我們每年進行定期的制度審視與風險評估，動態優化管理措施的有效性，以確保內部系統之穩定運行，建構完善的資通安全防線。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。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，2025 年度已完成 18 小時課程。公司積極推動資訊安全宣導與教育訓練，2025 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 2025 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

四、低碳環保 綠色承諾

4.1 氣候變遷管理

向榮生技積極因應全球氣候風險，透過強化調適策略以維持服務之持續穩定，最大限度降低氣候變動對經營的影響。為實踐減緩環境影響之責任，我們參考 TCFD 架構建立氣候管理機制，從治理、策略、風險控管至指標設定進行全面評估。藉由系統性識別營運過程中的風險與機會，我們將評估數據轉化為落實永續發展的重要決策支持，以應對氣候挑戰並守護人類健康。

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，其中環境保護小組專責氣候風險與機會的辨識、評估及管理，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

為落實氣候風險管理，本公司透過溫室氣體盤查初步辨識潛在衝擊。風險類型包含：因碳費、法規與市場轉向而產生的轉型風險，以及因極端氣候威脅供應鏈與設施營運之實體風險。雖然完整之情境分析機制尚在建置中，惟管理階層評估短期財務衝擊仍在可管理範圍。後續本公司將配合法規與國際趨勢，逐步優化氣候風險之財務量化分析指標，提升資訊揭露之透明度。

	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	●營運中斷
機會類別	●推動節能措施（如午休關燈一小時，更換節能標章的空調設備）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。		
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。 ●導入能源監控系統，研發自動化及綠色製程。	●訂立具體減碳目標，定期公開成果，推動低碳產品開發。 ●設定 2030 年前排放強度降低 30% 目標，探索再生能源，建置節能備用電力系統。
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。 ●參與綠色採購，提升永續形象。	●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。 ●推廣減塑包裝，開拓永續市場。	●發展節能冷凍設備與低碳製程產品，開拓綠色市場。 ●提升再生能源使用比例，建設韌性供應鏈，增強市場地位。

風險管理

本公司採取自上而下的永續治理模式，定期盤查溫室氣體排放、用水及廢棄物總量，奠定氣候風險管理與節能減碳策略之基礎。若發生氣候風險事件，永續發展單位將立即評估衝擊並啟動應變機制，同步通報董事會以確保經營韌性。在風險辨識方面，永續發展單位每年召集各小組，參考《ESG 推動計畫》針對環境、氣候、社會與法規面向進行評估，重點監控碳費政策動態及極端氣候對供應鏈之衝擊。相關風險之機率與影響程度均納入追蹤，並定期將永續執行成果呈報董事會，確保決策層能有效監督與指導，強化氣候治理。未來，我們規劃參考 TCFD 架構，逐步完善氣候情境分析與財務影響評估機制。

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	●提升能源使用效率，減少不必要耗能。 ●持續降低因極端氣候導致的營運影響。 ●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、更換有節能標章的空調設備，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。 ●鼓勵員工共乘及使用大眾運輸工具前往目的地，減少化石燃料。 ●2025 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下： 範疇一：33.1447 公噸 CO₂e。 範疇二：823.7539 公噸 CO₂e。 總排放量=範疇一+範疇二：856.8986 公噸 CO₂e。	

溫室氣體盤查計畫與碳定價基礎

向榮生技已於 2023 年開始，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

為落實 ESG 風險控管，本公司依據重大性原則，深入分析對營運具關鍵影響之環境、社會及治理議題。我們透過利害關係人溝通及內外部實證資料彙整，精準識別重大性議題，並以此為基礎建置風險管理機制。該機制整合了辨識、衡量、監督與管控等關鍵流程，確保公司能透過具體的行動方案有效對接各項風險，進而降低潛在影響，鞏固企業之持續發展能力。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。

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）。2025 年整體能源使用量均較 2024 年顯著下降，其中電力使用量減少約 63,333 度，下降幅度達 3.47%；總能源使用量則減少約 198.34GJ，下降幅度約 2.98%。本年度能源使用量下降除持續推動節能措施外，並更換節能空調設備亦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	2025 年
電力使用量	度 / 年	2,206,346	1,827,260	1,763,927
	GJ	7,942.85	6,578.14	6,350.14
汽油使用量	L / 年	1,321.58	2,205.142	3,141.161
	GJ	43.16	70.25	99.77
柴油使用量	L / 年	40.00	40.00	16.00
	GJ	1.41	1.45	0.58
總能源使用量	GJ	7,986.39	6,648.83	6,450.49
組織特定度量值	營業收入(百萬元)	24.60	31.88	30,10
能源密度	GJ/百萬元	324.65	208.56	214.30
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。				
3. 轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表計算燃料熱值，2024 年：汽油 7,609 kcal/L；柴油 8,642 kcal/L；2025 年：汽油 7,586 kcal/L；柴油 8,636 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。				

節能成果

為落實能源使用減量之長期目標並緩解營運對環境造成的衝擊，向榮生技從能源效率優化與資源精實管理出發，積極研議並推動多項具體的節能轉型措施。我們不僅優化內部作業流程，更鼓勵全體同仁於日常工作中主動實踐，將節能減碳納入企業運作的每一環節，進而達成降低環境足跡的永續承諾，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 249 天，則每年可節省電力 526 度電，有效減少能源消耗。
更換節能標章的空調設備	提升空調系統的運行效能，更從源頭減少溫室氣體排放。

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。

本公司於 2025 年 5 月積極盤查廠區能效，經評估發現冷藏室外門框於關閉加熱器狀態下仍無冷凝水產生，符合安全與作業需求，遂自 5 月 18 日起關閉兩處冷藏室門框加熱器以節約用電。經實測與計算，該措施每日可節省 35.9 度電，截至 2025 年底累計節電 8,185.2 度。參照電力排碳係數（0.467kg CO₂e /度），此項自主節能措施於 2025 年度成功減碳約 3,822.49 公斤 CO₂e，具體落實低碳營運目標。

本公司致力於優化辦公環境之能源使用效率，於 2025 年 6 月底完成辦公室空調系統汰換，正式啟用高效能之大金 VRV 空調系統並停用原大樓中央空調。經數據追蹤，2025 年辦公室總用電量（包含台電用電及中央空調）為 70,522 度，相較於 2024 年之 79,826 度，成功減少 9,304 度用電。依電力排碳係數（0.467 kg CO₂e /度）計算，此項設備優化措施於 2025 年度有效降低 4344.97 公斤 CO₂e 之碳排放。

溫室氣體管理與污染防治

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。2025 年總排放量為 856.8986 公噸 CO₂e，其中範疇一為 33.1447 公噸 CO₂e，範疇二為 823.7539 公噸 CO₂e。

2025 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	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	3.12	5.07	33.14
範疇二：間接溫室氣體排放(公噸 CO ₂ e)	1,092.14	902.67	823.75
總排放量=範疇一+範疇二(公噸 CO ₂ e)	1,095.25	907.74	856.90
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	44.52	28.47	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(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)。			
4.外購電力引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年電力排碳係數為 0.474 kgCO ₂ e/kWh；2025 年採用 2026 年 6 月 2 日最新公告之電力排碳係數為 0.467 kgCO ₂ e/kWh。			

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	2025 年
取水量 (百萬公升)	1.87	2.21	1.99
排水量 (百萬公升)	1.87	2.21	1.99
組織特定度量 (單位)	收入(百萬元)	收入(百萬元)	收入(百萬元)
組織特定度量值	24.60	31.88	30.1
用水密度	0.076	0.069	0.066
備註：			
1.耗水量=取水量-排水量。			
2.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%。			
3.用水密集度計算方式為：取水量(百萬公升)/組織特定度量值。			

4.4 物料及廢棄物管理

重大主題	原物料管理		
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、提升產品開發效率、強化供應鏈韌性、確保產品品質與穩定性、降低營運成本與減少浪費、落實永續發展 ➡️：碳稅課徵加重、碳排影響環境 ●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊		
政策	• 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。並藉由調查原物料生產、運輸之碳足跡，篩選碳足跡較低之原物料，持續與供應商配合實施碳排減量，若減量成效不如預期，本公司亦積極尋求替代原物料，並與相關單位共同溝通與合作。 • 風險預防管理：推動供應鏈多元化，降低對單一供應商依賴；針對關鍵原物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 3002		
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。 • 於 2025 年開始針對關鍵原物料之碳足跡展開調查，要求供應商提供相關資訊。		

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：

向榮生技近兩年原物料統計				
原物料名稱	單位	是否可再生	2024 年	2025 年
細胞培養溶液	公升	不可再生	1,041	616.9
細胞培養耗材 (塑膠)	公斤		354.40	946.00
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；可再生指採擷完後會再長出來的。				

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。2025 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 2025 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、保麗龍箱及緩衝材料 (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 個噴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%
培養液相關試劑物料容器 (塑膠)	用畢後做為廢液暫存桶儲存廢液，屬生物性廢棄物，集中回收處理，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。同時，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。此外，本公司將廠內滅菌鍋每日執行真空測試所產生的測試白紙卡回收至辦公區域，轉化為便條紙二次利用，透過源頭減量減少不必要的紙張耗損。2025 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	1.97	焚化(不含能源回收)
備註： 註 1：廢棄物重量均以公噸 t 為單位。 註 2：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。 註 3：「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。			



五、以人為本 幸福職場

5.1 卓越人才管理

員工概況

2025 年本公司員工總人數為 40 位，在性別方面，男性 11 人（佔 27.5%），女性 29 人（佔 72.5%）。2025 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：

2025 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	9	9	0	9	0
		30-50 歲	15	14	1	15	0
		超過 50 歲	5	5	0	5	0
	男性	未滿 30 歲	3	3	0	3	0
		30-50 歲	7	7	0	7	0
		超過 50 歲	1	1	0	1	0
總計			40	39	1	40	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 2025 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					
年度	地區	工作者類型	與公司的契約關係	人數	總數
2025	台灣	工廠維護保養人員	承攬	20	26
		工廠清潔人員	承攬	3	
		專業顧問	委任	3	
2024	台灣	工廠清潔人員	承攬	3	8
		專業顧問	委任	5	

註：工廠維護保養人員因人數不固定且多，工作者人數係為推估。

員工流動概況

本公司 2025 年度之員工新進率為 30%，離職率則為 22.5%。此數據反映公司近年為支應細胞治療產品之臨床開發進度，並因應製程量能擴張之人力需求，使新進同仁比例較高，屬計畫性的人力結構調整。針對離職率之階段性波動，主因於生技產業具高度專業門檻且職務挑戰性高，致使部分同仁於初期適應階段選擇轉職，加上另有 4 位同仁申請育嬰留職停薪假。為此，本公司致力推動人才招募與發展留任制度，透過建構完善的培育計畫、公平的晉升管道及具競爭力之薪酬福利，吸引專業人才加入並強化留任成效，厚植企業長期發展與永續經營之競爭力。

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。

新進與離職員工統計									
年度		2024 年				2025 年			
項目		新進		離職		新進		離職	
性別	年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	未滿 30 歲	1	2.78%	1	2.78%	1	2.5%	0	0.00%
	30-50 歲	1	2.78%	2	5.56%	1	2.5%	0	0.00%
	超過 50 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	2.5%	0	0.00%
女性	未滿 30 歲	4	11.11%	3	8.33%	7	17.5%	8	20.00%
	30-50 歲	4	11.11%	2	5.56%	5	12.5%	4	10.00%
	超過 50 歲	1	2.78%	0	0.00%	1	2.5%	0	0.00%
合計新進/離職人數及比率		11	30.56%	8	22.22%	16	30%	12	22.5%
員工總人數		36				40			

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	14	0
專業人員	17	0
其他所有人	24	0

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	72.5
女性主管佔所有主管百分比	69.2
女性佔可創造營收之單位百分比	64.3

人權政策與落實承諾

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，依據《國際人權公約》、《工作規則》與《職業安全衛生法》訂定人權政策與程序辦法。本政策經董事會批

准、總經理核准發布，並由高階管理階層負責執行與監督落實，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。公司嚴格遵守《職業安全衛生法》等相關法令，定期舉辦健康檢查，確保員工免於過長工時與職場風險。在風險管理上，本公司透過員工教育訓練、內部稽核、文件審查辨識人權風險；鑑別結果轉化為改善計畫、政策更新及宣導活動，確保落實於日常運作，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。2025 年本公司與供應商無聘用童工之情事。
友善、健康安全的 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。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，內容含括每季慶生會、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。2025 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。2025 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，2025 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。2025 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。2025 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。

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 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 410 保全實務	影響之利害關係人	員工和其他工作者、股東和其他投資者
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、加速研發商業化並提升營收創新能力、驅動減碳節能目標與落實永續思維、促進平等就業機會並打造多元包容文化 ➡️：影響企業競爭力、人才流失致研發中斷與培訓成本浪費、缺乏合規意識導致環境風險與法規違規、不公平制度引發歧視與過度工時等侵害人權風險 ●：正面影響 ▲：潛在負面衝擊		
政策	- 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：本公司透過與大學及研究機構建立產學合作實習計畫，提前吸引再生醫療新血；同時建立專業技術平台，藉由定期內訓課程與國際研討交流，提升研發與法規專業能力。此外，導入員工內部職涯輪調制度，鼓勵跨領域發展並提供成長機會，藉此提升員工認同感、成就感與組織競爭力。 風險預防管理：建立制度化招聘流程以防止任用偏見與關係人聘用風險。透過定期員工滿意度調查了解期待，擬訂職場提升改善計畫以降低離職風險。針對員工身心壓力，提供定期健康檢查與心理健康關懷，預防職場健康問題。同時對研發人才訂立明確保密協議與離職防止洩密機制，以保護公司機密與智慧財產。 負面衝擊補救措施：建立公平調查機制，針對職場歧視、霸凌或性騷擾事件啟動獨立調查與懲處程序。設置員工申訴與匿名通報平台，確保人員可匿名反映不當管理與報復行為，並提供身分保護。透過離職面談制度收集人才流失原因並調整管理策略，補救管理不足。此外，提供心理支持系統與壓力管理課程，主動關懷員工並降低職場壓力對個人健康之影響，確保員工權益。		
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。 2025 年員工教育訓練時數為 711.5 小時，費用共計 89,000 元。		

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。職工福利機構組織章程依有關法令另訂之，並向主管機關報備實施。

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）。
	獎金與津貼（年終獎金、三節獎金、結婚/喪葬/生育津貼）。
其他福利	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。
	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。
福利委員會	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。

員工福利活動照片		
慶生活動		尾牙
		

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 2025 年底，本公司男性及女性基層人員的標準薪資與當

薪酬比		
國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的增加比率
台灣	5.32	-0.90
註：		
1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。		
2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。		
3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。		

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	1.49	1.43

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、工作績效和市場薪酬等因素。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>。

員工年度薪酬統計表				
各職別薪酬比例	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	10	3	1	0.76
非管理職	19	8	1	1.07
直接人員	18	8	1	1.19
間接人員	11	3	1	0.57
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年薪比例差異較大，主要係本公司中高階主管女性比例較高所致。				

員工基本薪資統計表				
各職別薪酬比例	基本薪資(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男
管理職	113,600	78,667	1	0.69
非管理職	44,613	46,749	1	1.05
直接人員	53,805	54,813	1	1.02
間接人員	92,341	57,167	1	0.62

註：

1. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為「該類別男性底薪/該類別女性底薪」
2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。
3. 「管理職」人數應包含「高階主管」人數。
4. 管理職與間接人員女性與男性年薪比例差異較大，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。

育嬰留停執行情形

為協助員工平衡工作與家庭，本公司依據《性別平等工作法》提供完善的育嬰留職停薪制度，致力打造友善育兒的工作環境。根據統計，2023 年至 2025 年間，公司每年皆有同仁符合育嬰留停申請資格；隨著友善職場環境的推動，2025 年度已有員工正式提出育嬰留職停薪申請。未來，我們將持續落實相關支持措施，並透過彈性人力管理與完善的復職協助機制，支持同仁在職涯發展與家庭責任間取得平衡，進一步提升員工滿意度與留任意願。

向榮生技育嬰留停統計									
年度	2023 年			2024 年			2025 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	1	2	3	1	4	5
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	2	2
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)	-	-	-	-	-	-	-	66.6	66.6
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

計算方式：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 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。
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。

營運變更之最少公告期限

為確實保障員工工作權益並維護長期和諧之勞資關係，本公司嚴格遵守《勞動基準法》等相關法令規定，並高度尊重國際標準規範，將人權與勞動保障落實於日常管理。

針對公司發生重大營運變化，或須終止與員工之勞雇關係等情事，本公司承諾與員工之勞動契約皆嚴格依照政府法令規定程序辦理終止事宜。為確保同仁擁有充分的調適與準備時間，關於終止勞動契約之預告期間，本公司明文規定皆依下列各款年資標準與期限辦理：

- 一、針對繼續工作三個月以上，但未滿一年者：本公司將於終止日之 10 日前依法預告之。
- 二、針對繼續工作一年以上，但未滿三年者：本公司將於終止日之 20 日前依法預告之。
- 三、針對繼續工作三年以上者：本公司將於終止日之 30 日前依法預告之。

透過上述明確的預告制度，本公司確保在面對重大變動時，能依法保障員工知悉權與工作權益，體現企業對勞工基本保障的重視。

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，2025 年向榮生技教育訓練投入總金額達新臺幣 89,000 元，總受訓時數達 711.5 小時，其中 480 小時係申請勞動部小型企業人力提升計畫教育訓練，由辦課單位向勞動部申請補助\$174,000。

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「G 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。

員工受訓統計表									
項目/類別		管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別		男	女	男	女	男	女	男	女
總人數	人	3	10	8	19	8	18	3	11
受訓總時數	小時	89.5	184.5	158	279.5	210.5	374.5	37	89.5
平均受訓時數	小時/人	29.83	18.45	19.75	14.71	26.31	20.81	12.33	8.14
受訓費用	元	11,211	23,110	19,791	35,010	26,367	46,910	4,635	11,210
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。									
3. 若女性與男性平均訓練時數差異較大，請說明原因。									

教育訓練照片



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。2025 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。

考核統計表				
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%

5.4 職業安全衛生

職業安全衛生管理

向榮目前雖尚未正式導入職業安全衛生管理系統，然一貫嚴格遵守職業安全衛生相關法規要求。本公司深切體認職業安全衛生管理係企業永續經營之核心要素，故鄭重承諾：全面遵守法規規範、普及同仁安衛專業技能、積極降低職場風險、預防傷害與不健康之發生，並持續優化改善管理績效。

為達成零重大職業災害之目標，本公司據此制定勞工安全衛生管理計畫，以落實職業災害之預防措施，並確保各工作場所之安全運作，建構保障全體員工安全與健康之勞動環境。

本公司職業安全衛生管理系統涵蓋辦公室、細胞製劑工廠與化妝品工廠，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，並於每週召開例會進行安全衛生宣導及溝通，2025 年度共召開 51 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障員工與外包廠商之健康安全，向榮生技針對製程、作業活動及設施設備進行全面性危害辨識。辨識程序依據工作流程細緻劃分，深入分析作業週期、空間環境、機具使用及化學品或高壓設備等潛在風險因子。

本公司規範危害辨識至少每年進行一次定期檢討；若遇作業流程變更、引進新設備、設施搬遷或事故發生時，則須即時辦理更新。各單位主管負有審查辨識內容完整性與正確性之職責，並提報至勞安單位彙整監督，以確保評估之整體性與一致性。

此外，評估範疇涵蓋法律責任、機械設備操作程序及工作組織設計（含人員能力適用性）。公司亦透過檢討歷年安全衛生管理績效，制定相應政策與目標，作為完善管理系統之基準。為落實人本關懷，本公司員工於執行職務發現有立即性危害之虞時，得採取自主避險措施，自行停止作業或

離開現場。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。	

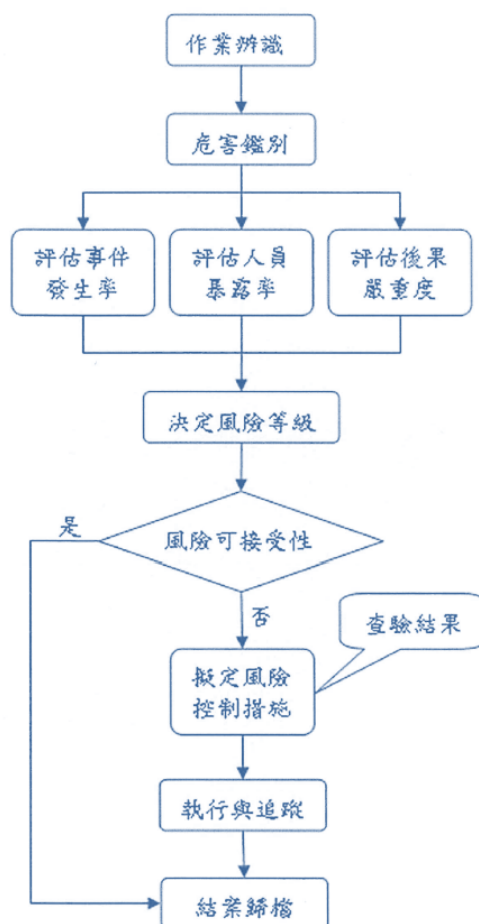
風險評估流程

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。向榮風險評估流程如下：

1. 作業辨識與條件確認：依製程、活動或服務之流程辨識所有作業，確認作業週期、環境、機械、設備、工具、能源及化學物質等相關條件。
2. 危害辨識與防護評估：辨識各項作業可能發生之危害類型，並確認現有可降低發生可能性及後果嚴重度之防護設施（含工程控制、管理控制及個人防護具）。
3. 分級計算與等級劃分：向榮生技依據各項作業之「發生可能性」與「後果嚴重性」，以主觀且定性方式計算風險等級。評估結果依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。
4. 分級管理執行：針對重大與高度風險，即時擬定並執行改善計畫；中度風險透過具體控制手段管理並納入日常監督；低度與輕度風險則維持現有防護並定期檢討。
5. 審核與彙整：各單位主管應審核本單位危害鑑別之完整性及風險評估之一致性與合理性，結果由勞安單位彙整與審查。
6. 定期更新與追蹤：危害鑑別與風險評估須定期及視實際需要不定期更新。單位主管應持續追蹤改善措施執行情形並保存完成佐證。
7. 異常處理與修正：若進度落後或未如期執行，應主動查明原因並報告上級以修正計畫。控制措施完成後應檢視殘餘風險，若仍未降至可接受範圍，須重新擬定改善方案。
8. 納入管理機制：所有改善措施之執行情形應列為日常稽核項目與管理機制，確保風險控制持續有效。

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。	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。
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。	
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。	

危害鑑別、風險評估及風險控制流程圖



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

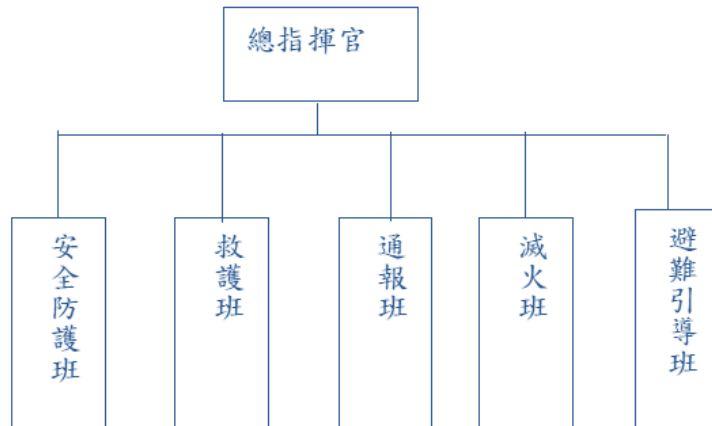
向榮生技致力於打造安全、穩定的工作環境，並建立完善的緊急應變管理機制，以降低事故對人員、財產與環境的影響。我們透過系統化的風險評估與管理流程，確保在緊急狀況下能迅速應對、有效處置，並將風險控制在可接受範圍內。

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。

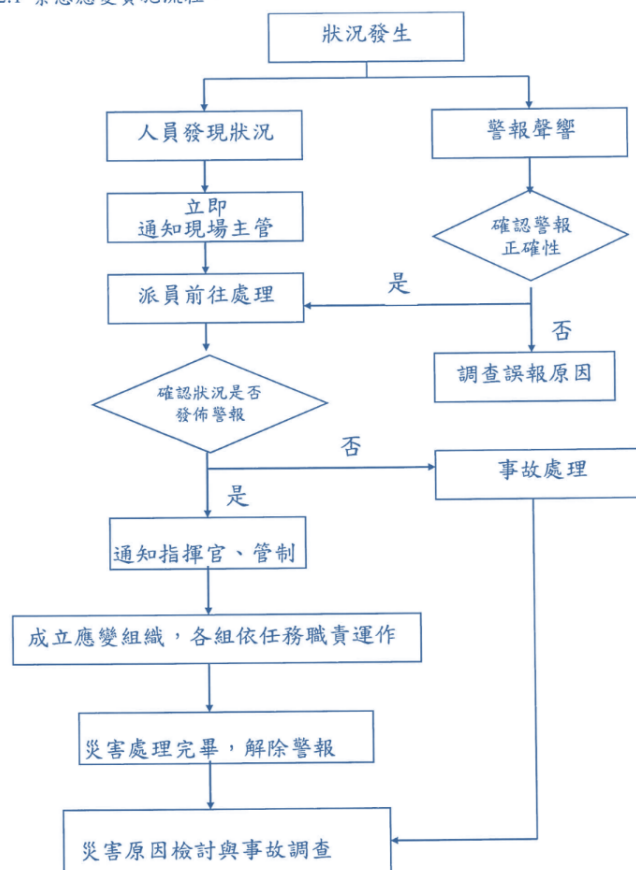
緊急應變小組架構圖



緊急應變程序

5.2 緊急應變程序

5.2.1 緊急應變實施流程：



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。2025 年本公司投入新台幣 1,500 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)
一般職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	1	1,500
人員安全衛生教育訓練	35	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照片



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。2025 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。

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。2025 年度，公司未發生任何員工或非員工工作者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。

近兩年員工職業傷害統計表			
類別	項目	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	56,000	52,000
	男性總經歷工時	14,000	20,000
	總經歷工時	70,000	72,000
近兩年非員工工作者職業傷害統計表			
類別	項目	2024 年	2025 年
總工時	女性總經歷工時	16	24
	男性總經歷工時	848	888
	總經歷工時	864	912

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。

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，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。

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
備註: 本公司福利政策為兩年一次，因 2024 年度實施健康檢查，2025 年度未進行健康檢查。	



六、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。

我們重視學術交流與人才培育，積極參與國際研討會，以及國內外幹細胞與再生醫學相關產學研活動，以分享研發成果，並促進產學研合作與知識傳遞。透過持續參與學術交流與教育推廣活動，本公司致力於推動再生醫學知識普及、促進產學合作，並至大學專業授課，培育未來生技人才，以實踐企業社會責任。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			
類別	活動日期 / 單位	活動內容摘要	成效與細節
社區公益	內湖區行善路社區	響應社區捐血活動	共 4 位同仁符合體況並順利完成捐血。
物資捐贈	伊甸社福基金會	捐贈二手舊衣與包袋	募集同仁二手衣物、包袋共 3 大箱，提供給需要的家庭。
社會安全	新北市消防局	捐贈搜救犬物資	捐贈搜救犬訓練器材（約\$18,000）及肉片狗糧（約\$20,000）。
長者關懷	扶輪社	舉辦健康講座	重視高齡長者需求，透過講座形式推廣健康知識。
國際交流	2025/03/06	第 12 屆 Biologics World Taiwan & 第 4 屆再生醫學亞洲峰會	由轉譯研究部梁啟榮博士分享再生醫學技術發展趨勢與臨床應用經驗，促進國際產學研交流與知識傳遞。
學術演講	2025/12/08	中興大學「2025 幹細胞與細胞治療國際研討會」	由總經理洪懿珮博士分享細胞治療於慢性腎臟病之臨床應用發展與未來挑戰，促進國際產學研交流與合作。
專業授課	2025/11/26	高雄醫學大學藥學院專題授課	由梁啟榮博士主講「從實驗室到臨床：細胞製劑於產業發展之挑戰」，協助學生了解產業實務。
職涯座談	2025/12/03	馬偕醫學院專家職涯座談會	由總經理洪懿珮博士主講「幹細胞治療產品之商業化挑戰與機會」，分享產業實務經驗，並引導學生從多元面向理解再生醫學之發展趨勢，促進生技人才培育。
教育參訪	台北醫學大學	企業參訪與交流	接待學生 18 人及教職員 2 人（共 20 人），交流幹細胞研發成果，並學習穿著無塵衣參觀實驗室與工廠。

公益活動照片

響應社區捐血活動



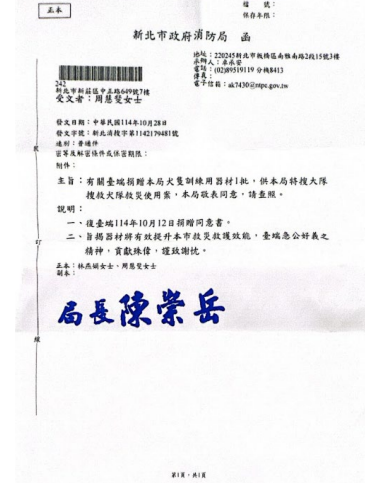
捐贈二手舊衣與包袋



台北醫學大學企業參訪與交流



捐贈搜救犬物資



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 2025/01/01-2025/12/31 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	7	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2	
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	7	
	2-7	員工	5.1 卓越人才管理	70	
	2-8	非員工的工作者	5.1 卓越人才管理	70	
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	27	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	27	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	27	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	27	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	27	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2 公司治理	27	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	27	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	27	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	27	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	27	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	27	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	27	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才聘用與留任	74	
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	4	
	2-23	政策承諾	5.1 卓越人才管理	70	
	2-24	納入政策承諾	5.1 卓越人才管理	70	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 公司治理 5.1 卓越人才管理	27 70	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 法規遵循	45	
	2-27	法規遵循	2.3 法規遵循	45	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 關於向榮生技	7	
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	14	
	2-30	團體協約	5.1 卓越人才管理	70	

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	17	
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	17	
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	27	
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	45	
		-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 法規遵循	45	
		-	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 法規遵循	45	
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	45	
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	49	
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	49	
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	49	
		-	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	49	
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	49	
		-	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	49	
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	67	
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	67	
		-	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 物料及廢棄物管理	67	
		-	301-3	回收產品及其包材	4.4 物料及廢棄物管理	67	
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 人才招聘與留任	74	
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 人才招聘與留任	74	
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	79	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才培育與訓練	79	
			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	79	
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	27	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 人才招聘與留任	74	
* 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	53	
* 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	53	

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	24	
	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	60	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 人才招聘與留任	74	
	201-4	取自政府之財務援助	2.1 營運績效	24	
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 人才招聘與留任	74	
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	89	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	6.1 社會關懷與公益活動	89	
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	45	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 法規遵循	45	
	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	45	

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：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	67	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.4 物料及廢棄物管理	67	
	301-3	回收產品及其包材	4.4 物料及廢棄物管理	67	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.2 節能減碳管理	64	
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳管理	64	
	302-4	減少能源消耗	4.2 節能減碳管理	64	
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	66	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	66	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.3 水資源管理	66	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理	66	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理	66	
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	64	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳管理	64	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳管理	64	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳管理	64	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2 節能減碳管理	64	
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	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 物料及廢棄物管理	67	
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	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 物料及廢棄物管理	67	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 物料及廢棄物管理	67	
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	67	

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	70	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2 人才招聘與留任	74	
	401-3	育嬰假	5.2 人才招聘與留任	74	
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 人才招聘與留任	74	
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	81	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全衛生	81	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全衛生	81	
	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	81	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全衛生	81	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全衛生	81	
	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	81	
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	81	
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全衛生	81	
	403-10	職業病	5.4 職業安全衛生	81	
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	70	
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	70	
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	70	
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	70	
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	經當地社區議合、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	89	
	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	89	
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	53	
	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	53	
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	53	
	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	53	
	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	53	
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	53	

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。	3.2 產品安全與客戶隱私	53
	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	2025 年向榮臨床試驗案持續收案，未有接受主管機關查核事件。	-	-
	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		-	-

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
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 2025 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		-	-
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		-	-

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
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			5.1 卓越人才管理	70
				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。			
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(%)				5.1 卓越人才管理	70	
				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	14	0			
			專業人員	17	0			
			其他所有人	24	0			

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
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	49
商業倫理	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。	-	-
	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	45

活動指標	單位	指標編號	2025 年揭露情形
治療的病病人數	數量	HC-BP-000.A	因 2025 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 2025 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。

附錄三：上市公司氣候相關資訊

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	60
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	60
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	60
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	60
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	64

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍。						
項目	年度	2024 年			2025 年	
		母公司	子公司	合計	母公司	子公司
範疇一：總排放量(公噸 CO ₂ e)		5.07	-	5.07	33.1447	-
範疇一：密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.16	-	0.16	1.10	-
範疇二：總排放量(公噸 CO ₂ e)		902.67	-	902.67	823.7539	-
範疇二：密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)		28.31	-	28.31	27.36	-

註 1：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）。

註 2：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。

註 3：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。

註 4：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。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
向榮生技已於 2023 年起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	依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露
□ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業	□ 2025 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
□ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司	□ 2026 年揭露前一年度減量目標、策略及具體行動計畫
■ 資本額未達 50 億元之公司	■ 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。

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 249 天，則每年可節省電力 526 度電，有效減少能源消耗。
更換節能標章的空調設備	提升空調系統的運行效能，更從源頭減少溫室氣體排放。

溫室氣體減量目標

能 源 及 溫 室 氣 體 管 理	短期目標	中、長期目標
	● 提升能源使用效率，減少不必要耗能。 ● 持續降低因極端氣候導致的營運影響。 ● 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。

2025 年減量達成情形

能源及溫室氣體排放減量	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、更換有節能標章的空調設備，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。 ● 鼓勵員工共乘及使用大眾運輸工具前往目的地，減少化石燃料。 ● 2025 年溫室氣體排放量(公噸 CO₂e)如下： - 範疇一：33.1447 公噸 CO₂e。 - 範疇二：823.7539 公噸 CO₂e。 - 總排放量=範疇一+範疇二：856.8986 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。

註 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。

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。



UnicoCell
BIOMED

2025

向榮生醫科技

UnicoCell Biomed Co., Ltd

永續報告書 SUSTAINABILITY
REPORT

