

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



永鴻國際生技股份有限公司
VETNOSTRUM ANIMAL HEALTH CO., LTD.

目錄

目錄.....	1
經營者的話	3
關於本報告書	4
永續亮點績效	5
第一章 永續經營治理.....	6
1.1 關於永鴻	6
1.2 永續治理	13
1.3 重大議題鑑別與分析	14
第二章 公開透明的治理.....	20
2.1 公司治理	20
2.2 誠信經營	28
2.3 法規遵循	30
2.4 風險管理	33
第三章 環境永續管理.....	34
3.1 氣候變遷因應.....	34
3.2 能源及溫室氣體管理	39
3.3 水資源管理.....	43
3.4 廢棄物管理.....	46
3.5 空氣汙染管理.....	49
3.6 永續供應鏈.....	50
第四章 產品價值創造.....	52
4.1 創新技術佈局.....	52
4.2 產品安全責任.....	53
4.3 保障顧客權益.....	56

第五章 和諧健康職場.....	60
5.1 員工權益保障.....	60
5.2 職業健康安全.....	69
5.3 人才發展培育.....	80
第六章 社會和諧共榮.....	82
附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引.....	85
附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引.....	91
附錄三、永續會計準則委員會(SASB)指標索引—生物科技與製藥.....	92

經營者的話

GRI 2-22

“動物的健康，由我們把關”

面對全球環境快速變化，以及氣候變遷、供應鏈與產業轉型等挑戰，企業不僅要追求成長，更需要具備長期經營的韌性。對永鴻而言，永續不是額外的工作，而是企業持續成長的重要基礎。

永鴻始終以守護動物健康為核心。我們相信，動物用藥與保健產品的品質不能有所妥協。從研發、生產到品質管理，我們持續以嚴謹的製藥標準要求自己，因為守護動物健康，也是在守護食品安全與人類健康。

2025 年是永鴻重要的里程碑，我們正式掛牌上市，也首次發行永續報告書。面對市場與產業快速變化，我們將持續建立制度、累積能力，以務實穩健的態度強化企業韌性，為長期發展奠定基礎。

在環境面，我們持續推動節能減碳、節水減廢及製程改善，提升資源使用效率，並從本業落實「**精準用藥、綠色飼養**」的企業使命，透過動物用藥與保健技術，降低環境負荷。

在員工與社會面，我們持續投入人才培育、職業安全與健康及薪酬福利制度，透過流程簡化與標準建立提升團隊能力。我們相信，企業的成長來自團隊共同成長，讓每一位同仁發揮價值，是永鴻持續前進的重要力量。

展望未來，永鴻將持續深耕動物用藥與動物保健領域，強化研發、生產、品質及國際市場布局，並將 ESG 思維融入營運與決策，朝向更具競爭力的國際動保企業前進。

這是永鴻第一本永續報告書，也是新的起點。我們將持續傾聽利害關係人的聲音，以務實穩健的腳步，落實「**精準用藥、綠色飼養**」的企業使命，為動物健康與產業永續創造長期價值。



永鴻國際生技股份有限公司 董事長暨總經理 鍾威凱

關於本報告書

GRI 2-2、2-3、2-5

撰寫指引及準則

此為永鴻國際生技股份有限公司（以下簡稱永鴻、本公司、我們）首次發行之永續報告書（以下簡稱本報告書），依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布之永續性報導準則（GRI Standards 2021）及永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)永續指標進行編製，並遵循「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」以及「上市上櫃氣候相關資訊揭露」揭露永續相關作為。

報告書範疇及期間

本報告書資訊揭露與個別財報範圍相同，報告書範疇涵蓋新竹工廠（即總公司）、台北與台中辦公室，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

本報告書所揭露的數據及內容以 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2026 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書管理流程

本報告書為永鴻首次發行之永續報告書，後續每年定期發行，並放置於永鴻官網以及公開資訊觀測站中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2026 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2027 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對永鴻永續發展之建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位：總經理室

電子信箱：esg@vetnostrum.com

聯絡電話：+886-3-621-6688

報告書確信

本報告書除溫室氣體排放量資訊外，尚未經第三方保證或確信。

2025 年度溫室氣體排放資訊已委託資誠聯合會計師事務所按中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則公報 3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」執行有限確信。

ESG 網站：<https://www.vetnostrum.com/tw/csr>

聯絡地址：新竹縣新豐鄉中崙村中崙 290-3 號

永續亮點績效

環境 E	• 首次完成氣候風險與機會識別 • 實行節能減碳相關方案，每年約減少 60 tonCO₂e 溫室氣體排放 • 排放廢水之水質 100%符合當地規範 • 未發生違反廢棄物清理法或其他環保法規之重大事件 • 所委託之清運及最終處理商 100%合格且合規
社會 S	• 已取得 ISO 45001：2018 / TOSHMS & CNS 45001：2018 職業安全管理系統認證 • 取得健康職場認證健康促進標章 • 取得 AED 安心場所認證 • 0起經證實之職場暴力或性騷擾事件發生 • 女性主管占比達 54% • 進用身心障礙者及原住民員工占全體員工比分別達 1% • 職安衛相關教育訓練之人次共計 510 人次，總訓練時數 650 小時 • 員工受訓時數共計 3,119 小時，人均受訓 16.95 小時 • 社會公益支出達 125.2 萬元，涵蓋資助與支持獸醫師學會、協會、學校與動物福祉相關社會公益團體等 • 長期聘用一名視障按摩師
治理 G	• 通過 WHO GMP 認證 • 通過歐洲飼料添加物與預拌混合物品質系統 FAMI-QS 認證 • 已取得 298 張藥證、242 項商標權、1 項專利權，知識產權覆蓋臺灣、中國、美洲、東南亞等地區 • 2025 年度接受並通過外部查廠共計 2 次 • 0起違反有關產品與服務的健康和安全法規之重大事件發生 • 0起來自監管機關針對產品安全的投訴 • 未接獲有侵犯客戶隱私之情事發生 • 未有遺失客戶資料造成投訴之狀況發生 • 營收達新台幣 14.16 億元，為近三年新高 • 未發生重大不誠信、違反道德或貪瀆事件 • 100%新進員工簽署「禁止員工不誠實行為聲明書」 • 主管皆有簽署「主管人員不得接受饋贈聲明書」 • 0起經證實之貪瀆事件發生

第一章 永續經營治理

1.1 關於永鴻

1.1.1 公司簡介

GRI 2-1

永鴻為專業的動物保健解決方案提供者。身為永信集團旗下事業體，我們承襲集團「尊重生命」永續發展策略的核心指導原則，以「提供優質產品、捍衛動物健康」為使命，致力於動物醫療與保健領域的創新研發，提供多元的動物用藥、保健品、飼料與飼料添加物等產品，並持續深化研發生產實力，提升產品競爭力與品牌影響力，以成為全球動保市場第一品牌為目標。

公司基本資訊

公司全稱	永鴻國際生技股份有限公司	設立日期	2012 年 5 月 9 日
企業總部	新竹縣新豐鄉中崙村中崙 290-3 號		
產業別	生技醫療業		
股票代號	6936	股票上市日期	2025 年 4 月 28 日
資本額	新台幣 7.28 億元		
主要產品項目	銷售及製造動物用藥與保健品、飼料添加物及飼料等業務		
營運據點	 台北辦公室 新竹總公司 台中辦公室 主要生產工廠 / 新竹		

公司歷史沿革

年度	重要記事
2016	◆永信藥品併購碩騰生技新竹工廠，正式成立永鴻國際生技股份有限公司。
2017	◆永信集團整合動物保健事業資源，將永信藥品動物事業併入永鴻。
2018	◆通過 FAMI-QS (歐洲飼料添加物與預拌混合物品質系統) 認證。
2019	◆建立無菌製劑生產線，提升高規格動物用藥製造能力。
2020	◆正式推出寵物品牌「可沛寵藥 Koolpal」，拓展伴侶動物醫療與保健市場。 ◆榮獲第 29 屆國家磐石獎。 ◆通過衛生福利部國民健康署健康職場認證。 
2021	◆建立寵物營養品生產線。 ◆通過經濟部工業局遴選為「潛力中堅企業」。 ◆榮獲農委會主辦之第八屆科技農企業菁創獎－科技應用類。 ◆鍾威凱總經理獲選 2021 年創業楷模暨創業相扶獎。 ◆取得健康職場健康啟動認證。 ◆通過日本農林水產省動物用醫藥品外國製造業者認證。
2022	◆11 月 30 日完成股票公開發行。 ◆取得健康職場健康促進認證。 ◆取得泰國 FDA 核發之 GMP 核准函。
2023	◆通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統認證。 ◆通過 TOSHMS & CNS 45001：2018 臺灣職業安全衛生管理系統認證。 ◆3 月 24 日正式登錄興櫃，成為臺灣地區首家掛牌之動物藥廠。 ◆完成防檢署 WHO GMP 查廠。 ◆完成新竹廠碳盤查查核。 ◆取得 WHO GMP 認證，成為臺灣第一家取得 WHO GMP 認證之動物藥廠。 ◆榮獲第 77 屆金商獎「優良商人獎」。 ◆完成 ISO 14064-1 組織溫室氣體查證。
2024	◆取得馬來西亞國家藥品管理局 NPRA 接受臺灣農業部防檢署核發之 WHO GMP 認證，進一步強化海外市場拓展條件。 ◆通過寵物食品工廠查核。 ◆臺灣證券交易所董事會通過永鴻上市申請。
2025	◆4 月 28 日正式於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代號 6936。 ◆取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進」認證與標章。 ◆新竹廠取得 AED 安心場所認證。

1.1.2 產品與服務

GRI 2-6

永鴻之主要業務為動物用藥品及飼料添加劑之研發、製造與銷售，並以動物健康為核心，持續深耕動物保健產業，發展多元產品組合以因應產業需求與法規趨勢。現行產品涵蓋治療性藥品、含藥飼料添加劑（MFA）、非含藥飼料添加劑（non-MFA）以及寵物用藥品與保健產品等。於產業價值鏈中，永鴻位於中游，上游為原物料及包材供應商，提供化學藥物原料、維生素、胺基酸、益生菌、酵素等生產所需原物料；下游主要服務對象包括飼料廠、禽畜與水產養殖業者、動物醫院及動物用藥通路，除國內市場，也積極布局海外市場，包含美國、馬來西亞、日本等地區，逐步拓展事業版圖，關照更多動物健康。



守護動物健康的最佳夥伴

產品類型				
經濟動物			寵物	
				
治療性藥品	含藥飼料添加劑	非含藥飼料添加劑等	寵物治療用藥	寵物保健品
包含各種抗生素製劑、抗蟲藥物、抗黴菌用藥、呼吸系統用藥、消炎止痛藥物、內分泌製劑及消毒劑等，劑型涵蓋粉劑、顆粒劑、水溶散劑、液劑與針劑	以添加於日常飼料中為給藥方式的藥物，以抗生素及抗蟲藥物為主	主要成分有飼料用酵素、益生菌、植生素、酸化劑等，具有提高飼料效率、促進動物健康、提升抗病力、降低排泄臭味等功效	為寵物健康而打造的專屬品牌，精選一系列獸醫處方等級之寵物專用醫藥品及獸醫處方保健品，不論對於自產產品或代理商品皆以最高標準檢視，提供寵物最確實的營養補充。 官方網站： https://www.koolpal.com.tw/tw	

亮點產品				
安莫西林系列  殺菌作用強，有效針對革蘭氏陽性及陰性菌	歐羅肥®STP  獨佔性產品	勇又強® Yungstrong® 協助動物建立良好腸道菌叢，促進禽畜腸道健康	匹默安® 5.0  療因擴張型心肌病變或瓣膜不全導致之鬱血性心衰竭	可沛好腸道  台灣專利菌種3效保護毛孩腸道
賜來富®滅菌懸浮液  第三代頭孢子素，抗菌效果廣，安全性高，無副作用		福碩酶®Versazyme® 可有效處理大豆抗營養因子，解決仔畜營養性下痢問題	免樂疼®  緩解急慢性肌肉骨骼傷害炎症及疼痛，骨科或其他軟組織術後炎症及疼痛	可沛好安心  選用日本奈米級Q10，保護毛孩心臟健康
永圖靈  長效巨環類藥物，可抑制細菌蛋白質合成，有效針對呼吸道病原菌		勇淨肥® YungClean® 提高蛋白消化，增進營養吸收；抑制壞菌，提升腸道健康		
		勇夠水 Aquafloc Plus 有效減少水產動物腸炎發生、改善生產效率		
		永克鮮 MYCOFRESH 分解、代謝及吸附黴菌毒素，強化禽畜免疫力、促進排毒能力		

因應各國對動物用藥殘留與抗藥性管制日趨嚴格，永鴻持續投入非藥物飼料添加劑及天然替代性產品之研發，結合微生物培養與製程技術，發展酵素、益生菌及相關營養保健產品，以提升飼料效率、促進動物健康並降低環境負荷。同時，永鴻廠區所遵守藥品品質及製造相關之規範；公司積極拓展寵物用藥與保健產品線，透過在地研發製造與專業行銷服務，累積市場口碑，維持於國內動物保健產品市場之競爭優勢。永鴻已開發超過 350 個品項，生產工廠具備國際 cGMP、ISO9001 與 FAMI-QS 等認證，並擁有 15 條生產線，其中包含一條無菌製劑生產線，以提供多元、高品質、高規格的产品與服務予客戶。

1.1.3 營運績效表現

GRI 201-1、201-4、415-1

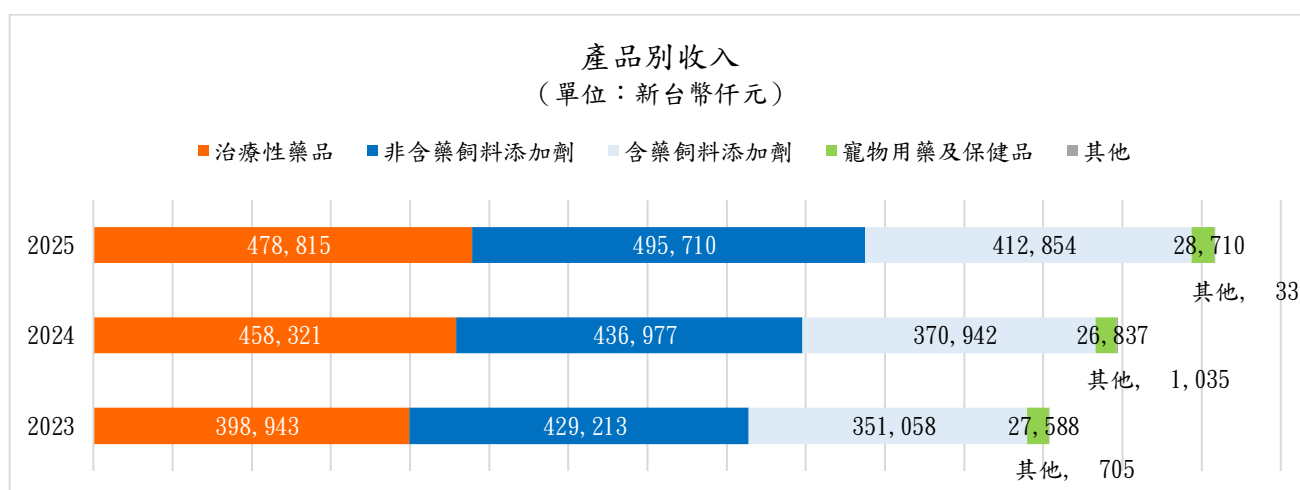
2025 年度整體營收與獲利穩定，營業收入達新台幣 14.16 億元，稅後淨利為新台幣 1.29 億元。其中，營業收入為近三年新高，主要為產品銷售增加所致。主要產品收入源自於非含藥飼料添加劑（占比 35.0%）、治療性藥品（占比 33.8%）、含藥飼料添加劑（占比 29.2%），主要銷售市場以國內為主（占比 82.9%），其次則為美國市場（占比 16.4%）。

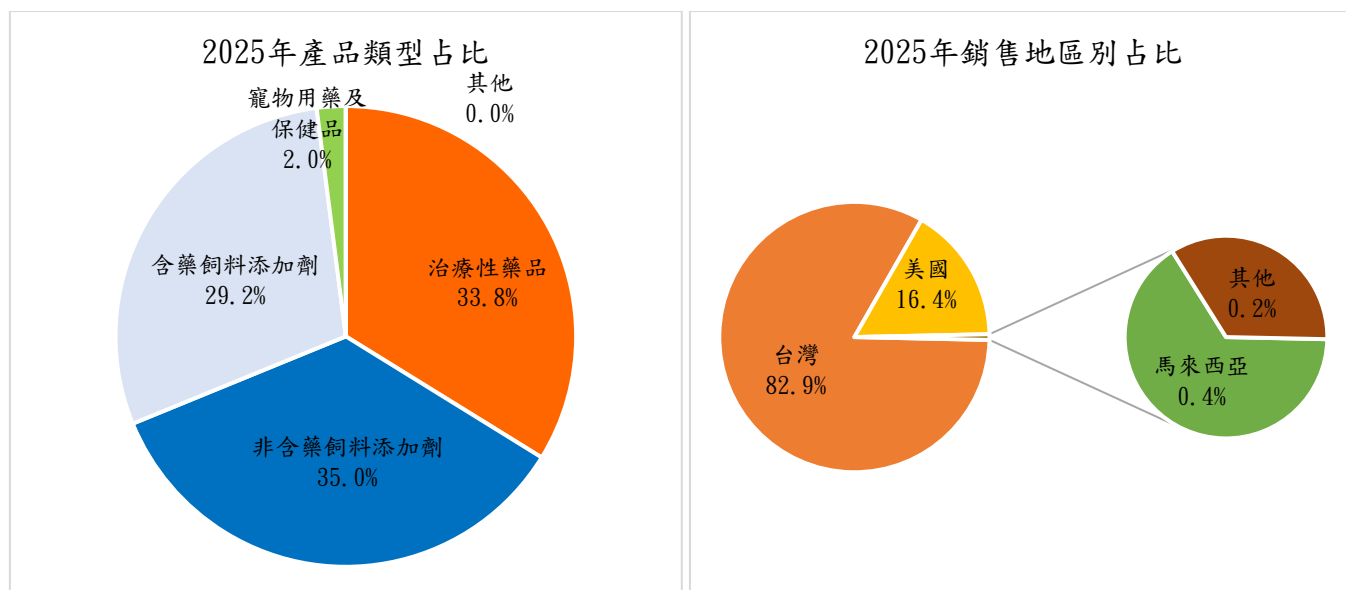
經營成果與財務績效

單位：新台幣仟元

項目		2023	2024	2025
經營能力	資產總額	1,379,591	1,438,344	1,667,996
	負債總額	317,584	307,853	315,757
	權益總額	1,062,007	1,130,491	1,352,239
	營業收入	1,207,507	1,294,112	1,416,122
	營業毛利	356,762	440,689	451,873
	營業利益	111,542	170,733	156,124
	稅前淨利	113,030	169,718	159,389
	本期淨利	91,600	136,619	128,853
獲利能力	毛利率（%）	29.55%	34.05%	31.91%
	資產報酬率（%）	6.53%	9.76%	8.33%
	股東權益報酬率（%）	8.68%	12.46%	10.38%
	稅後純益率（%）	7.59%	10.56%	9.10%
	每股淨值（元）	16.02	17.04	18.57
	稅後每股基本盈餘（元）	1.38	2.06	1.82

註：數據主要源自經會計師查核之個別財務報告。





直接經濟價值之產生與分配，2025 年產生之經濟價值為 16.27 億元，並將所產生之直接經濟價值加以分配，主要運用於營運成本，其次為員工福利費用、支付出資人之款項以及相關稅捐，剩餘金額流於接續公司營運發展使用。近三年政府財務補助，主要為租稅抵減。

直接經濟價值產生與分配

單位：新台幣仟元

項目	2023	2024	2025
直接經濟價值之產生 ^{註2} (A)	1,210,969	1,294,196	1,626,666
直接經濟價值之分配(B)	1,203,202	1,212,383	1,421,945
營運成本	884,439	877,685	995,107
員工薪資與福利 ^{註3}	191,472	220,322	241,189
支付出資人款項 ^{註4}	82,091	70,043	123,288
支付政府款項 ^{註5}	44,933	43,730	61,109
社區投資	267	603	1,252
留存的經濟價值 (A-B)	7,767	81,813	204,721

註1：此表之數據係來自會計師簽證之個別財務報告。

註2：直接經濟價值之產生包含營業收入、租金收入、利息收入、其他收入、其他利益及損失。

註3：員工薪資與福利包括薪資費用、勞健保、退休金費用、董事酬勞及其他員工福利費用。

註4：支付出資人之款項包含發放現金股利及支付利息費用。

註5：支付政府的款項包含國際、國內法規規定須支付之所有稅款及罰金。

近三年政府財務補助

單位：新台幣仟元

補助項目	2023	2024	2025
租稅抵減	1,495	2,017	1,977
政府補助	54	13	17
參展補助	79	134	95
合計	1,628	2,164	2,089

註：租稅抵減主要係符合《產業創新條例》第 10 條及 10-1 條之研發與智慧機械投資抵減、《產業創新條例》第 23-3 未分配盈餘實質投資及《中小企業發展條例》第 36 條之 2 中小企業增僱員工或員工加薪之薪資費用加減除金額。

1.1.4 參與公協會組織

GRI 2-28

永鴻積極參與相關的產業公會與響應外部倡議，以團體會員身份參與並充分與同業交流學習，以建立互助合作的關係。

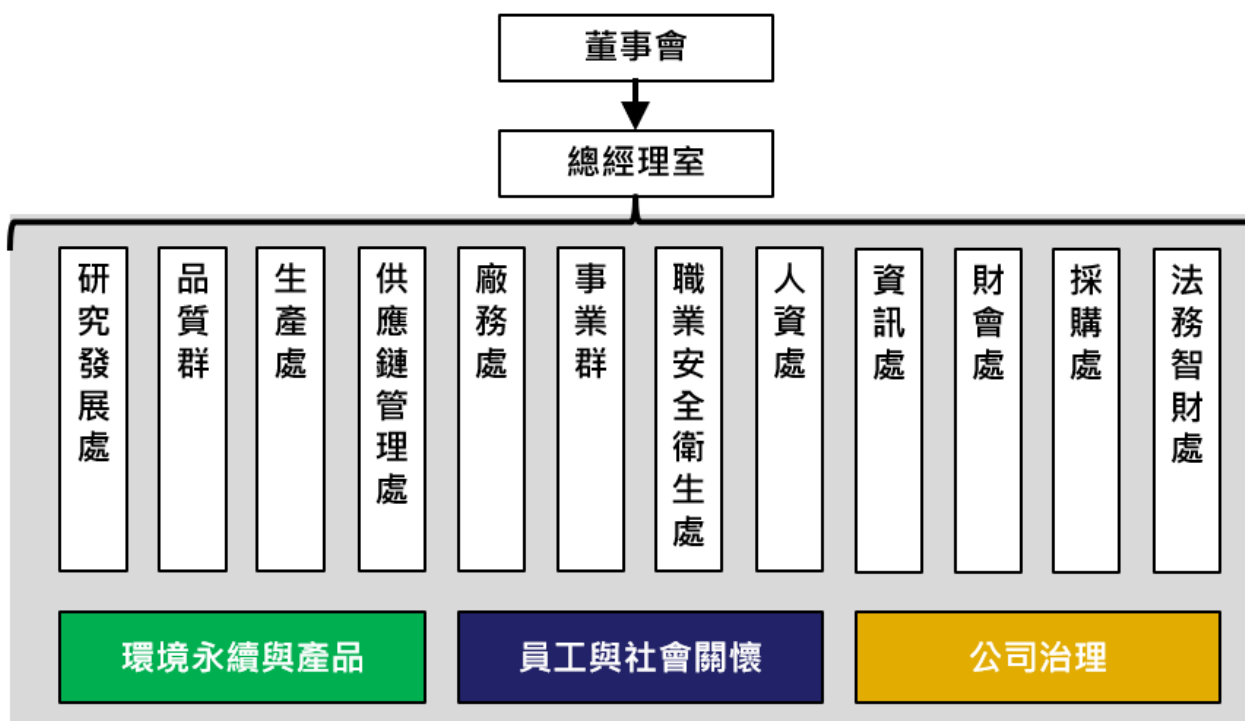
公協會名稱	參與身分
臺灣飼料工業同業公會	團體會員
臺灣區動物用醫藥保健工業同業公會	團體會員
臺北市飼料及動物用藥商同業公會	團體會員
中華民國寵物食品及用品商業同業公會	團體會員

1.2 永續治理

GRI 2-13、2-14

永鴻依據公司訂定之「永續發展實務守則」及「永續資訊管理辦法」並已經董事會決議通過。目前永續發展之專責單位為總經理室，負責建立永續資訊治理架構與呈報體系，並配合資訊揭露適用之法規與準則之導入等，同步推動相關內部控制，並且由總經理室統籌各部門依職責負責永續各面向之事項及推動。自 2026 年起每年至少一次向董事會報告永續相關事務，涵蓋永續報告書審查，透過董事會督促協助經營團隊實踐企業社會責任，推升永續績效。

永續治理架構



1.3 重大議題鑑別與分析

GRI 3-1、3-2、2-14

永鴻根據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」的規定，採用 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）暨參考產業永續趨勢、SASB 與國內外重要法規發展，依重大性之原則、系統化之方式鑑別重大利害關係人及重大永續主題。此不僅作為永續報告書的管理方針，且能幫助公司盤點永續發展的現況，並持續推動相關政策的落實，從而為社會和公司創造共贏的價值。2025 年度永鴻首度鑑別重大主題，進行重大主題之評估並發送衝擊問卷，最終辨識出 12 項重大主題。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
辨識重大利害關係人 8 類重大利害關係人	依照依賴性、責任、影響、多元觀點、張力，衡量各利害關係人與永鴻之間的相關程度及影響範圍，定義出 8 類重大利害關係人，包括：客戶、供應商/承攬商/代銷商、員工、股東及投資人、主管機關、社區鄰里、媒體以及非營利團體。
鑑別永續議題 22 項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，彙整出 22 項永續議題，考量同業列為重大主題狀況及利害關係人關注情形，最終收斂 8 項永續議題。
Phase 2 鑑別永續議題實際/潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 17 份有效問卷	- 採問卷形式，由管理階層對 22 項永續議題進行評分，最後回收 17 份有效問卷。 - 評估 22 項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 12 項重大主題	- 永鴻管理階層依據問卷結果，並同時考量產業趨勢、同業情形與公司現況評估後，選定正負面衝擊排名個別前 9 大者，共辨識出 13 項重大主題，並將相似主題合併為一個議題，最終為 12 項議題分別為：誠信經營、法規遵循、能源管理、水資源管理、廢棄物管理、職業安全衛生、勞資雇關係、員工多元化與機會、企業形象、顧客健康與安全、行銷及標示、客戶隱私。 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	由永續專責單位總經理室制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事長審閱，未來將規劃呈送董事會審閱，於每年 8 月 31 日前公開發行。

1.3.1 利害關係人議合溝通

GRI 2-25、2-29

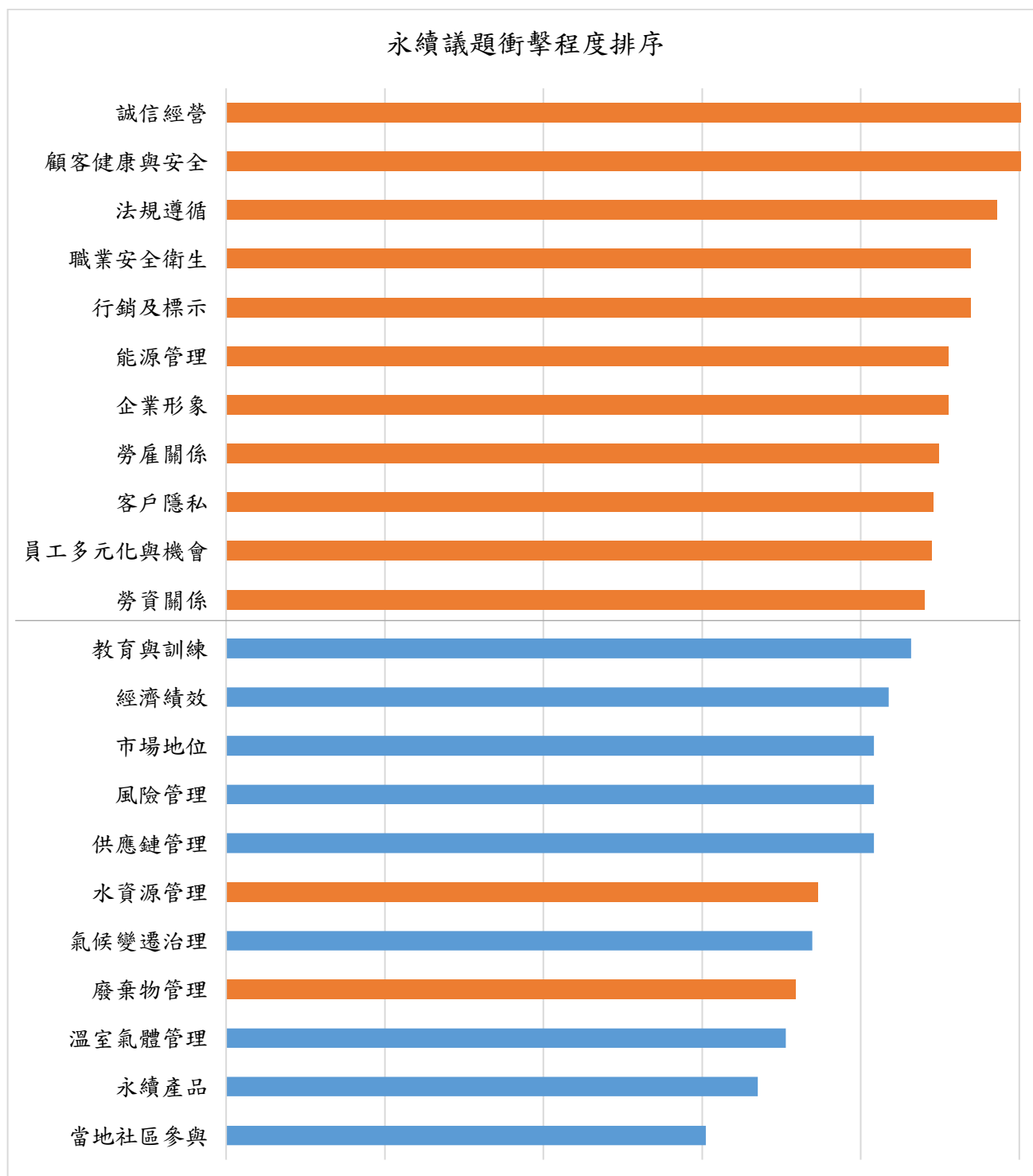
藉由過往經驗及產業特性，篩選出 8 類利害關係人，包含客戶、供應商、員工、股東及投資人、主管機關、社區鄰里、媒體以及非營利團體；並建立透明且有效的溝通渠道，以利了解各利害關係人的關注點，並持續精進以滿足他們的期望和需求。

利害關係人	對永鴻的重要性	關注議題	溝通管道	2025 年度溝通實績
客戶	公司秉持品質不斷精進的企業責任，並致力提供產品使用者高品質且經濟的產品	誠信經營 顧客健康與安全 行銷標示 法規遵循 客戶隱私	• 拜訪客戶或接待客戶訪廠（不定期） • 國外參展（不定期） • 售服信箱及電話與客戶溝通（不定期）	• 客戶拜訪依區別回覆、一區一天拜訪客戶數約為 6 位客戶，共 40 個小區，一年客戶拜訪數約為 60,000 位 • 電話溝通數每日約 4 通，一年工作日接聽數約 1,000 通；電子郵件來往每日約 2 件，一年工作日來回件數約 500 件
供應商	供應商是我們的重要合作夥伴，與供應商維持穩定及良好的關係，可使永鴻持續穩定提供產品及維持品質。	能源管理 職業安全衛生 法規遵循	• 供應商檢舉信箱（不定期） • 交易廉潔承諾書的簽訂（不定期） • 供應商稽核（每季/不定期）	• 供應商社會責任承諾書簽訂 51 家 • 供應商稽核 10 家
員工	員工為永鴻最重要的資產，其專業能力、工作投入與職業安全，直接影響公司營運績效、產品品質及永續發展。本公司重視員工權益保障、職涯發展及良好勞資關係之建立。	職業安全衛生 勞資雇關係 員工多元化與機會 企業形象	• 勞資會議（每季） • 內部會議/跨部門會議（不定期） • 集團/公司公告（不定期） • 員工意見箱（不定期） • 內部政策及法令宣導（不定期） • 支持環境保護紀錄片（不定期）	• 召開 4 次勞資會議 • 透過內部公告及電子郵件即時傳達公司政策與營運資訊 • 《沉睡的水下巨人》電影贈票 774 張予員工及客戶
股東及投資人	投資人是公司的所有權人及資金提供者，本公司有義務要對股東負責並保障股東權益。	誠信經營 能源管理 勞資雇關係 企業形象	• 股東常會（每年） • 法人說明會（每年） • 年報及財報揭露（每年及每季） • 公開資訊觀測站資訊揭露（不定期） • 公司官網設有投資人專區（不定期）	• 召開 1 次股東常會 • 參加 3 次法人說明會 • 於公開資訊觀測站發布 32 則重訊 • 不定期回覆股東詢問電話與郵件

利害關係人	對永鴻的重要性	關注議題	溝通管道	2025 年度溝通實績
主管機關	證交所負責審核、輔導、監視與管理，確保上市公司符合法規並提升公司治理與資訊透明，本公司應注意政府規範，符合法遵要求。	誠信經營 法規遵循 能源管理	- 公文往來（不定期） - 主管機關政策宣導會議（不定期）	參與證交所宣導會 4 場
社區鄰里	良好的社區關係有助於公司穩定營運及企業形象之建立。	水資源管理 廢棄物管理 企業形象	專人拜會鄰近村里長（不定期）	不定期拜訪地方首長
媒體	媒體是影響社會大眾認知的重要力量，在公司名聲之塑形上扮演要角，公司應注意自身之形象及聲譽	誠信經營 法規遵循 企業形象	- 新聞稿（不定期） - 法人說明會（每年） - 電話、電子郵件（不定期）	參加 3 次法人說明會
非營利團體	本公司秉持回饋社會之精神，透過參與公益活動及合作計畫，落實企業社會責任與永續經營理念。	誠信經營 能源管理 企業形象	參與社會公益活動（不定期）	- 捐贈嘉義大學顯微鏡 - 認養狗運動公園—台北市美堤公園 - 贊助各項學術公益活動

1.3.2 重大永續議題鑑別

永鴻評估 22 項重大性議題對經濟、環境及人群（含人權）面向產生的影響，就實際/潛在、正向/負向的影響程度及發生機率進行綜合評估，經將議題按照衝擊程度排序後得到下圖評估結果：



註：橘色者為本次識別之重大主題。

1.3.3 重大永續主題與價值鏈衝擊分析

公司在營運的過程中，對價值鏈上下游及各利害關係人皆可能造成正面或負面之衝擊，故永鴻進一步對各重大主題分析可能造成衝擊之對象，以作為管理方針擬定及報告書編製之重要考量。

重大主題列表

面向	2025 年度 重大主題	GRI 特定主題準則索引	價值鏈衝擊			其他利害關係人						對應章節
			上游	永鴻	下游	員工	股東 及投 資人	主管 機關	社區 鄰里	媒體	非營 利團 體	
			供應商 /承攬 商/代 銷商		客戶							
治理 (G)	誠信經營	GRI 205：反貪腐 GRI 206：反競爭行為	√	√	√	√	√	√		√		2.2 誠信經營
	法規遵循	自訂主題	√	√	√	√	√	√		√	√	2.3 法規遵循
環境 (E)	能源管理	GRI 302：能源	√	√	√		√	√	√			3.2 能源及溫室氣體管理
	水資源管理	GRI 303：水與放流水	√	√	√		√	√	√		√	3.3 水資源管理
	廢棄物管理	GRI 306：廢棄物	√	√	√		√	√	√	√	√	3.4 廢棄物管理
產品 (P)	顧客健康與安全	GRI 416：顧客健康與安全	√	√	√	√	√	√			√	4.2 產品安全責任
	行銷及標示	GRI 417：行銷與標示	√	√	√	√	√	√			√	2.3 法規遵循
	客戶隱私	GRI 418：客戶隱私	√	√	√	√	√	√				4.3 保障客戶隱私

面向	2025 年度 重大主題	GRI 特定主題準則索引	價值鏈衝擊			其他利害關係人						對應章節
			上游	永鴻	下游	員工	股東 及投 資人	主管 機關	社區 鄰里	媒體	非營 利團 體	
			供應商 /承攬 商/代 銷商		客戶							
社會 (S)	職業安全衛生	GRI 403：職業安全衛生	√	√	√	√		√				5.2 職業健康安全
	多元平等與包容	GRI 405：員工多元化與平等機會	√	√	√	√		√		√	√	5.1 員工權益保障
	勞資雇關係	GRI 201：經濟績效 GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞/資關係	√	√		√	√	√		√		5.1 員工權益保障
	企業形象	GRI 413：當地社區	√	√	√	√	√			√		第六章 社會和諧共榮

第二章 公開透明的治理

2.1 公司治理

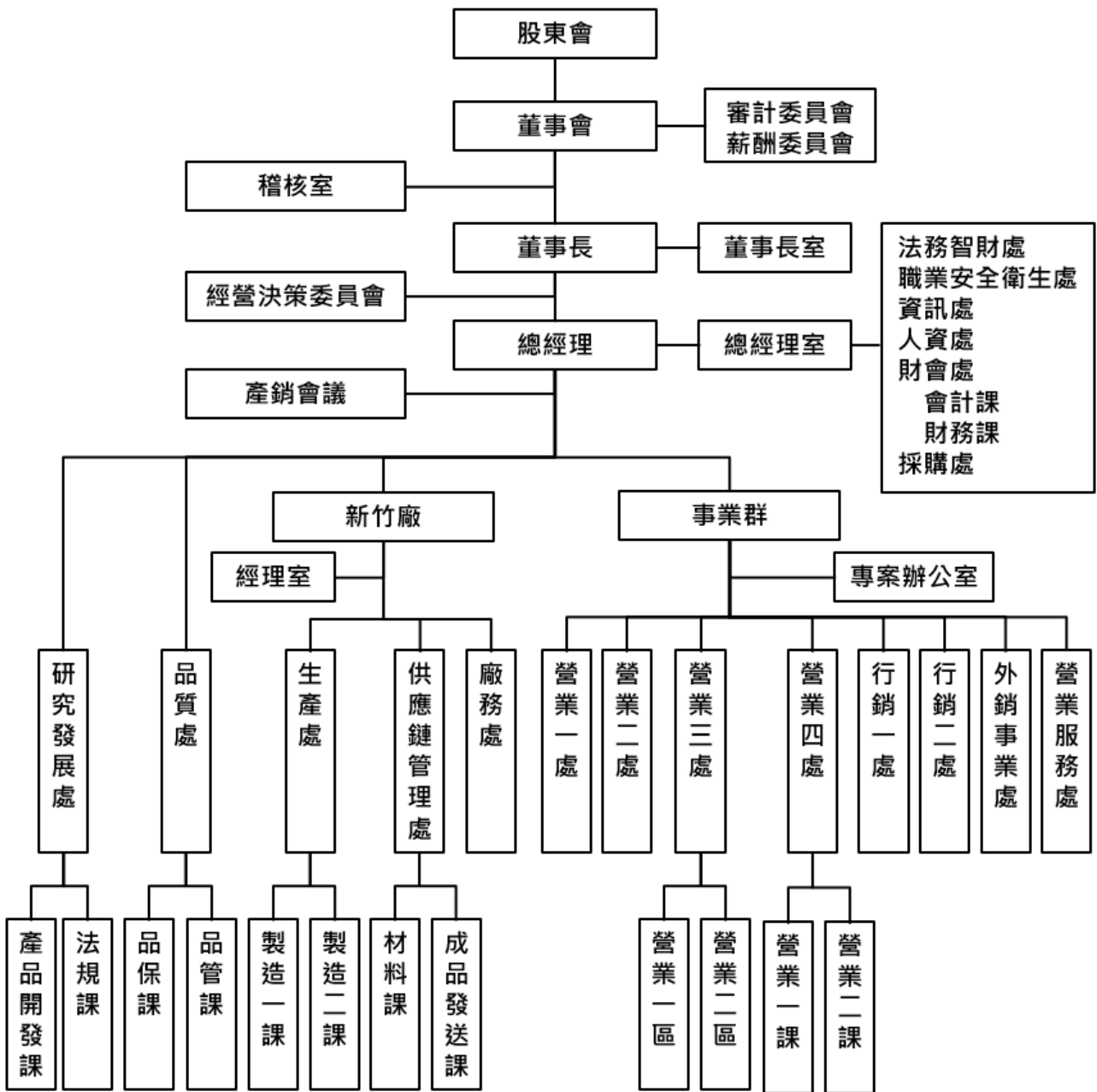
良好的公司治理是企業永續經營的根本，並且受各方利害關係人高度重視。永鴻致力於構建透明的財務體系與誠信文化，並落實健全的董事會職能與內部稽核制度；此舉不僅能強化營運韌性與競爭力，更是創造股東長期價值、優化治理環境的關鍵動能。永鴻依循《上市上櫃公司治理實務守則》訂定「公司治理實務守則」，作為落實公司治理之依據，並在保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益與提升資訊透明度五個面向持續精進。

2.1.1 治理架構

GRI 2-9、2-11、2-12

本公司董事會為最高治理單位，並設置薪酬委員會以及審計委員會兩個功能性委員會。此外，於 2025 年 8 月 1 日董事會決議通過設置公司治理主管職務，主要職責為依法辦理董事會、股東會及各類功能性委員會之會議相關事宜並製作議事錄、提供董事及獨立董事執行業務所需資料、協助董事及獨立董事就任及持續進修、協助董事及獨立董事遵循法令等公司治理相關業務，以強化董事會職能。

公司組織架構



註：上圖描述永鴻截至本報告書編製時 2026 年 7 月 31 日之最新治理架構。

永鴻依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十條，制定「董事選任程序」，以推動董事會成員的多元化政策，確保公司治理有效實施，進而提升董事會的功能，並優化其結構。董事會的職責主要為指導公司的策略、監督管理層，並對公司和股東大會負責，透過公司治理制度的運作和安排，確保董事會按照法令、公司章程之規定或股東大會的決議來行使其權力。

董事會及功能性委員會職責及運作情形

單位	職責	組成	2025 年度運作情形	
			會議次數	平均出席率
董事會	- 董事會負責營運方針之決策以及監督業務執行情形。 - 公司章程規範，採用候選人提名制度選任，董事 5 至 11 人，其中獨立董事不得少於 3 人，且不得少於董事席次之五分之一，任期為 3 年，連選均得連任。 - 每季召開一次，並得視情況臨時召開。	9 名董事，由 5 名一般董事及 4 名獨立董事組成	4 次	97.22% (含委託出席出席率為 100%)
審計委員會	- 健全公司治理制度，強化董事會職能，以專業分工及獨立超然立場，監督內部控制執行狀況，並審閱財務報表內容，以提升公司治理水準。 - 由全體獨立董事組成。 - 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。	4 名獨立董事組成	4 次	100%
薪酬委員會	- 以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，作為其決策之參考。 - 委員會人數不得少於三人，人選由董事會委任之。 - 每年至少召開兩次會議，並得視需要隨時召開會議。	4 名獨立董事組成	4 次	100%

註：係依據 2025 年 12 月 31 日之情形揭露。

2.1.2 董事會運作

董事會成員遴選及組成

GRI 2-9、2-10、2-11、405-1

根據本公司的公司章程，董事會設置五至十一人（含獨立董事），任期三年，連選得連任。上述董事名額中，獨立董事不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。董事之選舉採候選人提名制度，由股東就候選人名單選任之。本公司之全體董事合計持股比例，應符合證券管理機關之規定。而董事長之選任依照公司章程規定，董事會需由三分之二以上的董事出席，並在出席董事過半數同意下選出。董事長於內部擔任董事會及股東會主席，對外則代表公司。

對於董事會成員資格，本公司已訂定適當之多元化方針，並要求應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

本公司現行董事會共9席董事，分別由5名一般董事與4名獨立董事組成，而女性董事占2席，占比為22.2%。成員年齡介於30歲~70歲間，本公司董事各有不同專長領域，獨立董事成員背景涵蓋財務、企管、學術等，於制訂公司經營方向時，可結合不同成員之產學知識與經驗，全面考量各種策略選擇。為提升公司經營效率以快速因應市場變化，使決策執行順暢，目前本公司董事長與總經理由同一人兼任，惟為避免與減緩利益衝突，本公司遵循《上市上櫃公司治理實務守則》，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，尊重董事會成員多元化政策，並已選任四席獨立董事，以提升董事會職能及強化監督功能。

本公司恪遵證券交易法、公開發行公司董事會議事辦法及公司治理實務守則等法令規定落實公司治理，並設有審計委員會強化董事會之監督功能，董事會成員過半數董事未兼任員工或經理人，已依《臺灣證券交易所股份有限公司上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》第四條規定，於2024年10月16日增加一席獨立董事席次，共四席，以避免及減緩利益衝突。

董事會成員

職 稱	姓 名	性 別	年 齡	產 業 經 驗				專 業 能 力				任 期
				動 物 保 健 業	財 會 相 關	企 業 管 理	法 規 相 關	動 物 保 健 業	法 學	會 計 專 業	企 業 管 理	
董事長	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：鍾威凱	男	41-50	✓		✓		✓			✓	2023年2月17日 ~2026年2月16日
董事 ^{註2}	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：李芳全	男	61~	✓		✓		✓	✓		✓	2025年7月2日 ~2026年2月16日
董事	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：林盟弼	男	61-70		✓	✓				✓		2023年2月17日 ~2026年2月16日
董事 ^{註2}	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：簡志雄	男	61-70	✓		✓		✓			✓	2025年7月2日 ~2026年2月16日
董事 ^{註2}	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：李芳裕	男	71-80	✓		✓		✓				2023年2月17日 ~2025年7月2日
董事 ^{註2}	永信國際投資控股股份有限公司 代表人：李芳信	男	61-70	✓		✓		✓			✓	2023年2月17日 ~2025年7月2日
董事	林君維	男	61-70								✓	2023年2月17日 ~2026年2月16日
獨立董事	羅寶珠	女	71-80		✓	✓			✓			2023年2月17日 ~2026年2月16日
獨立董事	楊盤江	男	61-70			✓	✓			✓		2023年2月17日 ~2026年2月16日
獨立董事	李淑慧	女	61-70	✓				✓				2023年2月17日 ~2026年2月16日
獨立董事	王啓銘	男	51-60		✓					✓		2024年10月16日 ~2026年2月16日

註1：第6屆董事會任期於2026年2月16日任期屆滿，並已於最近一次股東會完成改選。

註2：2025年7月2日法人董事改派代表人，原任之李芳裕董事與李芳信董事，改由李芳全董事與簡志雄董事擔任。

註3：第6屆董事會成員、性別、年齡區間、任期、兼任情形等資訊，請參閱2025年股東會年報第25頁/貳、公司治理報告/一、董事、總經理、副總經理、協理、各部門及分支機構主管資料/（一）董事(含獨立董事)資料一。

註4：2025年度利害迴避情形已於年報中揭露，請詳2025年度年報第24頁/貳、公司治理報告/三、公司治理運作情形/(一)董事會運作情形/3之資訊。

董事與經理人薪酬政策

GRI 2-19、2-20

本公司已就董事及經理人訂定明確之薪酬與績效評估政策。董事酬勞政策明訂於公司章程，並依法提報股東會，包含：董事酬金與業務執行費用（車馬費及差旅費），若董事兼任公司員工則另含薪資、獎金及特支費、退休金與盈餘分配之員工酬勞；本公司對於獨立董事之酬金制度以每月支付固定酬勞，並無變動獎金；經理人薪酬係依其職責、貢獻度及公司營運績效，並參酌同業水準訂定，包含固定薪資、退休金、獎金與特支費及盈餘分配之員工酬勞。

本公司已設置由獨立董事組成之薪資報酬委員會，並定期召開會議，審議董事及經理人之年度績效獎金、薪資調整、員工酬勞分派提案及相關薪酬管理辦法之修訂，藉以檢討薪酬政策與績效表現之連結。2025 年度董事及經理人之薪酬相關擬議事項，均先經薪資報酬委員會審議後，再提董事會決議；並於涉及本人利益時，確實依法辦理利益迴避，以確保董事及經理人績效評估與薪資報酬決策程序之客觀、透明，並維護公司及股東權益。

關鍵事項溝通

GRI 2-16

董事會成員與高階管理階層保持暢通溝通管道，除每月財務部之財務資訊以及每季財務報告，以及稽核室每季內部稽核報告外，為確保重大事件能夠被及時討論溝通、確保資訊一致性，當任何關鍵重大事件發生，董事會成員與高階管理階層隨時溝通，針對關鍵重大事件及時評估並採取適當行動。若有任何關鍵重大事件，並將會於公開資訊觀測站發布重大訊息說明。此外於各次董事會開會之重要議案於股東會年報及公司網站揭露。2025 年度間，本公司總共召開 4 次董事會進行關鍵事項溝通，重要決議事項可至本公司官網/公司治理/董事會進行查詢。

重要決議事項



董事智識提升

GRI 2-17

為強化董事會職能，董事持續學習和提升專業能力，以便掌握產業趨勢和法規變化，更能夠掌握應用管理策略。因此，永鴻每年定期安排董事參加進修課程，課程內容涵蓋公司治理、全球經濟趨勢、風險管理等面向。2025 年，董事人均受訓時數達 9 小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之要求。

2025 年度董事進修情形

開課單位	董事修課程名稱	董事受訓 人次	總受訓時數 (小時)
社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	1	3
社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	1	3
社團法人台灣董事學會	企業轉型接班與績效管理薪酬制度的優化	8	24
社團法人台灣董事學會	全球化競爭市場如何創造巔峰，永續經營	9	27
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0：全球稅務改革與供應鏈重組的企業應對策略	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	川普 2.0 下國際經濟情勢與台灣產業動態	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【川普 2.0 下美中經濟與台灣產業展望】	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會【企業永續之風險管理與策略分析】	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業績效管理與獎酬制度設計規劃	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從公司治理談財富傳承及信託	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	1	3
臺灣證券交易所	114 年度壯大臺灣資本市場高峰會	1	3
合計		28	84

利益迴避

GRI 2-15

本公司在「董事會議事規則」中詳細規定了董事利益迴避的具體條款，以防止利益衝突。當會議事項，與董事自身、董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司或其代表之法人有利害關係者，董事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時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。此項規定係為了確保公司決策過程的公正性和透明度，從而保障所有利益相關者的合法權益。

董事會績效評估機制

GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會的功能，本公司制定「董事及經理人績效評估辦法」，為董事會、個別董事成員及功能性委員會制定了績效目標，以提高董事會的運作效率。於每年年度結束後向全體董事會成員發出績效自評問卷，除評估董事會整體運作情形外，每位董事也需對本身進行自評，績效評估需於次一年度第一季結束前完成並於董事會報告結果。每三年得視需要由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

2025 年度董事會及功能性委員會績效評估項目及結果

內部評估（每年一次）			
對象	董事會	個別董事成員	各功能性委員會
評估方式	自評	自評	自評
評估面向	- 對公司營運之參與程度 - 提升董事會決策品質 - 董事會組成與結構 - 董事之選任及持續進修 - 內部控制	- 公司目標與任務之掌握 - 董事職責認知 - 對公司營運之參與程度 - 內部關係經營與溝通 - 董事之專業及持續進修 - 內部控制	- 對公司營運之參與程度 - 功能性委員會職責認知 - 提升功能性委員會決策品質 - 功能性委員會組成及成員選任 - 內部控制
績效結果	4.7~4.8	4.6~4.8	審計委員會：4.5~4.7 薪酬委員會：4.5~4.7
外部評估（每三年一次）			
績效結果	委由社團法人台灣誠正經營學會進行評估 最近一次評估年度：2025 年度以實地訪評方式執行，按四大構面（董事會專業職能、董事會決策效能、董事會對內部控制之重視程度與監督、董事會對永續經營之態度）評估董事會運作情形。		

2.2 誠信經營

管理方針—誠信經營

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 205、206	
衝擊性	誠信經營為企業治理與永續發展之重要基礎。落實誠信經營有助於建立健全的公司治理機制，保障利害關係人權益，並於經濟與社會層面產生正向影響；若未能有效落實誠信經營，可能對企業營運、企業信譽、利害關係人信任，甚至社會與環境造成負面衝擊。 2025 年，永鴻並未於誠信經營方面辨識出重大負面衝擊。	
承諾/政策	為落實誠信經營，本公司訂有「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「防範內線交易管理辦法」等規範，規範所有員工、董事會成員與管理階層秉持誠信的做事原則，竭力杜絕貪腐或不誠信行為之發生，對外則以法規遵循為基本之要求。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 維持應接受誠信經營相關教育訓練之人次皆 100%完成訓練 - 維持 100%新進員工簽署「禁止員工不誠實行為聲明書」 - 維持 0 起經證實之貪瀆事件發生 - 維持 0 起重大不誠信或違反道德之事件 100%員工接受行為準則相關之教育訓練
	中長期目標 (2027~年)	- 維持應接受誠信經營相關教育訓練之人次皆 100%完成訓練 - 維持 100%新進員工簽署「禁止員工不誠實行為聲明書」 - 訂定交易廉潔承諾書規則，100%新進供應商簽署交易廉潔承諾書 - 維持 0 起經證實之貪瀆事件發生 - 維持 0 起重大不誠信或違反道德之事件 100%員工接受行為準則相關之教育訓練
行動計畫	- 訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「防範內線交易管理辦法」，規範董事、經理人以及受雇人員應盡善良管理人之注意及忠實義務。 - 安排誠信經營宣導或教育訓練。 - 要求所有員工於入職時簽署「經理人與員工廉潔承諾」。	
有效性評估	評估方式	- 年度不誠信事件之發生數。 - 年度違法事件之發生數。 - 年度接受教育訓練以及經理人與員工廉潔承諾之簽署情形。 - 總經理室法務智財處為誠信經營之主導單位，負責評估管理方針之有效性，每年至少一次向董事會提報誠信經營執行情形。
	當年達成情形	- 未發生重大不誠信或違反道德之事件。 100%新進員工簽署經理人與員工廉潔承諾。 - 高階主管佈達誠信經營理念：誠信、務實、績效。 0 起經證實之貪瀆事件發生。
議合管道	聯絡電話：+886-3-6216688 電子信箱： audit@vetnostrum.com	

2.2.1 誠信經營政策

GRI 2-23、2-24

誠信經營文化為企業永續營運之根基，為建立及健全發展誠信經營之企業文化，本公司已訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「防範內線交易管理辦法」，規範永鴻之董事、經理人以及受雇人員應盡善良管理人之注意及忠實義務，以謹慎自律態度執行業務，將最高道德標準體現於商業活動中。對內，所有員工於入職時皆被要求簽署「禁止員工不誠實行為聲明書」，主管皆簽署「主管人員不得接受饋贈聲明書」簽署率達 100%，嚴令禁止員工之不誠實行為；對外，與商業往來對象簽訂契約時，皆要求供應商簽署「交易廉潔承諾書」，以竭力杜絕不誠信行為發生之可能。

永鴻相關誠信經營事項由總經理室下轄的法務智財處負責推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，規劃並推動誠信政策宣導訓練，並定期將評估遵循情形向董事會及管理階層作報告，監督並防止不誠信行為，以確保誠信經營政策之落實。

道德行為準則



誠信經營守則



防範內線交易管理辦法



2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練

GRI 205-2

為促進公司道德行為和誠信經營，並支持企業文化的健康發展，本公司定期透過各項會議宣導誠信經營、道德行為準則、防範內線交易等內容，使其清楚瞭解誠信經營理念與規範，遵循並落實誠信經營承諾。2025 年度透過信件方式已對現任董事會成員 100%完成宣導。

2.2.3 檢舉制度

GRI 2-26、205-3、206-1

為落實永鴻道德行為準則及誠信經營守則，鼓勵檢舉任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，本公司已根據「誠信經營守則」之規定建立並公告獨立檢舉信箱，供公司內部及外部人員使用，並已建立相關處理制度，確保檢舉人及相對人之合法權益。內部員工檢舉時，若檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事、經理人，應呈報至獨立董事，若經調查發現屬重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知董事會。2025 年，永鴻未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。此外，亦無違反反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關法律。

檢舉管道

電子郵箱：Audit@vetnostrum.com

2.3 法規遵循

管理方針—法規遵循

GRI 3-3

對應 GRI	-	
衝擊性	法規遵循係企業營運之基石，若未能即時掌握並遵循相關法令，可能導致罰鍰、營運中斷、商譽受損及利害關係人信任下降等重大風險，對公司財務績效與長期永續發展造成不利影響，亦可能影響員工、客戶及供應鏈之權益。	
承諾/政策	永鴻遵循現行法規要求，並主動追蹤及綜合瞭解法規的變化以配合即時調整，使公司相關營運符合法規要求；本公司內部設置法務人員與各部門協力遵循法規，亦會洽詢主管機關的實務見解看法，及諮詢外部律師相關法律專業意見，以確保本公司適當遵守政府主管機關現行法令規範。	
目標	短期目標 (2026 年)	維持年度無違反重大法規情形
	中長期目標 (2027~)	維持年度無違反重大法規情形
行動計畫	- 由法務單位會同各部門主管追蹤相關法規動態，評估影響並適時更新內部規範，以確保營運合規。 - 針對重要法規事項進行宣導與說明，強化同仁法遵認知，降低違法風險。 - 如遇法律爭議，將諮詢主管機關及外部法律專業意見，並進行內部檢討與改善，以確保符合法令。	
有效性評估	評估方式	- 定期追蹤法規遵循情形。 - 年度進行法遵相關教育宣導次數。
	當年達成情形	本年度發生一起經濟面之重大違反法規事件，業已改善。
議合管道	法務智財處 電子信箱：audit@vetnostrum.com	

管理方針—行銷與標示

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 417	
衝擊性	本公司產品及服務資訊揭露之透明程度可能對客戶及動物之健康安全，以及企業之形象與經營表現造成衝擊。	
承諾/政策	永鴻承諾於產品及服務之行銷標示及廣告宣傳的過程中皆秉持誠信、正直、透明之基本原則，不過度誇大或使利害關係人有錯誤之理解。	
目標	短期目標 (2026 年)	維持 0 起違反行銷及標示相關法規之重大違規事件
	中長期目標 (2027~)	維持 0 起違反行銷及標示相關法規之重大違規事件
行動計畫	- 嚴格遵守各銷售地區之行銷及標示規範。 - 忠實描述產品之成分、功效及用途，並清楚標示產品之使用方法。	
有效性評估	評估方式	以行銷及標示之相關規範的遵循情形做為績效之衡量指標，並定期檢視各部門之合規情況。
	當年達成情形	本年度發生一起違反行銷及標示相關法規事件，為非動物用藥品之廣告用詞涉及有預防、治療動物疾病之效能。
議合管道	電子信箱：service@vetnostrum.com	

2.3.1 法規遵循管理

GRI 417-1

生技產業因產業特性，研發銷售產品所要求之測試檢驗及法規遵循更為嚴格，製造、銷售及廣告皆受到法律之規範，因此，永鴻致力於符合所有與營運相關之法令規範，持續關注任何影響永鴻營運之國內外政策與法令的訂定動態，並持續提升內部人員之法遵觀念，以教育訓練方式加強，形式包含實體訓練或宣導（會議上或信件）。

永鴻在生產製造、販售行銷與產品標示等行為，恪守銷售地區相關法規。動物用藥品依照《動物用藥品管理法》進行揭露，飼料及飼料添加物依循《飼料管理法》要求標準，寵物食品則遵循《動物保護法》相關規定進行標示，外銷品項之產品登記及標示，亦依循進口國當地法規。於產品外包裝標示包含清晰的品牌標誌、產品名稱、成分清單、使用說明及功能描述。此外，我們也設置了公用服務電子信箱(service@vetnostrum.com)，供客戶諮詢及反饋意見。

2025 年，永鴻安排董事與員工接受法令遵循相關教育訓練總時數共計 144 小時、總訓練人次達 40 人次，主要訓練之法規內容為證券交易所相關遵循事項與進修、上市上櫃公司治理等。

2.3.2 法規遵循情形

GRI 2-27、417-2、417-3

永鴻針對重大違規事件之定義為單一事件罰款金額達新台幣 10 萬以上之情事。2025 年，永鴻發生 1 起經濟方面裁罰事件，處新台幣 20 萬元罰鍰。該事件主因為網路刊登骨關樂寵物產品，屬非動物用藥品，而廣告用詞涉及預防、治療動物疾病之效能，後續永鴻已針對相關部門加強教育訓練，並訂定相應之改善措施，避免再次發生。

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理程序

為落實風險治理，永鴻建立風險管理架構與制度，透過定期風險辨識評估，辨識風險並檢視現行作業與風險管理措施能否因應，並且持續監督控管，將風險落實於日常營運中。針對重大營運政策、投資、銀行融資、背書保證及資金貸與等重大議案，均由權責單位依公司相關規定，評估分析後，提呈董事會及審計委員會議決。

組織名稱	權責
董事會	確保重大風險被辨識，並決議重大風險主要策略方向，使組織有效管控及合理分配資源
管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	定期稽核日常風險管理作業
其餘部門	彙整並執行日常風險管理作業

2.4.2 風險辨識結果

風險面向	重大風險	風險描述	因應措施
治理面	政策及法令變動風險	- 動物用藥限制趨嚴，含藥飼料添加產品需求漸減 - 台灣環保法規日漸嚴格，畜產品價格成長空間有限，限縮整體畜牧產業的發展 - 台灣寵物專用藥品登記不易，合格的動物試驗場域選擇少、費用高，產品開發/完成登記不易 - 動物藥品查驗登記法規日趨嚴苛，新產品上市進度延遲，增加產品上市投資與銷售風險	- 持續開發新產品開發與製程優化，發展能替代以促進生長為訴求之抗生素產品，如：植生素、酵素等類別產品；及非藥物飼料添加物，例如：益生菌、酸化劑等類別產品 - 持續發展伴侶動物保健食品，並自創寵物保健品牌可沛寵藥，以滿足非藥品寵物保健品市場需求 - 隨時掌握國內外政策發展趨勢及法規變動，強化風險因應能力
治理面	資通訊安全風險	隨著數位化營運與資訊系統應用程度提高，公司可能面臨網路攻擊、資料外洩或系統異常等資訊安全風險，若未妥善管理，可能影響公司營運之穩定性、客戶及利害關係人資訊安全	本公司設有資訊部門，並訂定相關資訊安全政策，以確保本公司資訊安全管理
環境面	氣候變遷風險	- 在氣候變遷影響下，本公司正常營運可能因極端氣候事件之突發而產生挑戰、面臨損失 - 當社會大眾、利害關係人日趨重視氣候變遷相關議題、各國政府相繼推出相應之政策法規，低碳經濟的市場與政策趨勢將可能對企業之經營及獲利帶來衝擊	詳見 3.1.3 氣候變遷因應策略

第三章 環境永續管理

節能減碳為當前全球企業最關注的永續議題之一。全球暖化所造成的環境衝擊不容忽視，永鴻配合永信集團政策，積極響應世界各地碳排放減量之趨勢，發展並推動各項節能減碳計畫，承諾提高能源使用效率、落實環境保護責任，並持續蒐集數據進行分析，作為後續減量方案、績效評估之基礎，期望做足準備以因應氣候變遷所帶來的挑戰。

主要策略方向	關注重點
規章制度- 建立環保管理制度	• 建立廠區環境管理制度。 • 訂定並發展符合公司特色的永續環境管理計劃。 • 推動廠區環境稽核實務，以強化廠區環境管理。
工作場域- 綠化環境及概念宣導	• 規劃設計環保廠區，推廣環境綠化美化，廣植各類花草樹木。 • 鼓勵員工使用環保餐具、隨手關燈、節約用水。 • 透過會議、主管宣導節能，以強化員工節能減碳觀念。
生產運營- 提高資源使用效率	• 廠區實施節能節水措施。 • 改用節能之照明設備、採用感應啟動裝置。 • 電氣設備、空調冰水系統與集塵排氣設備評估非重點區域及時段的減量控制或關閉。 • 例行性效能檢點。
產品設計- 納入可持續性概念	• 使用氣泡袋(可回收再利用的環保材質)作為出貨箱之緩衝材料。

3.1 氣候變遷因應

為回應國際氣候倡議並支持政府「2050 年淨零排放」政策目標，鑑於氣候變遷對公司營運及全球永續發展可能造成之影響，永鴻將能源管理列為重大永續議題，並據此訂定相關管理方針，以強化組織對於節能減碳之推動。自本報告書揭露年度起，永鴻參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，系統性規劃氣候變遷因應作為，鑑別相關風險與機會，評估其對營運與財務之潛在衝擊，並於本章節中據以揭露相關資訊。

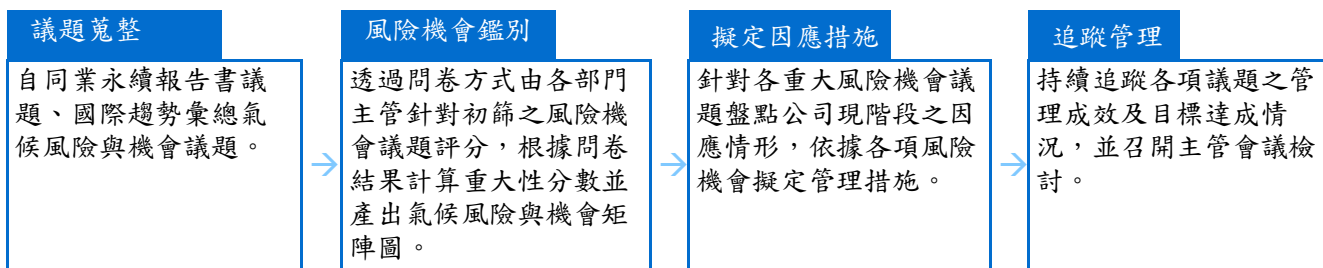
3.1.1 氣候治理

永鴻依據公司訂定之「永續發展實務守則」及「永續資訊管理辦法」，執行永續發展之專責單位為總經理室，總經理室偕同各單位主管進行氣候變遷相關事務之推動及執行。本年度已召開跨部門會議討論以辨識氣候相關風險與機會，並依據辨識之關鍵氣候風險與機會以及公司整體策略，整合各部門資源、規劃並執行各項管理措施。總經理為監督負責決策者，監

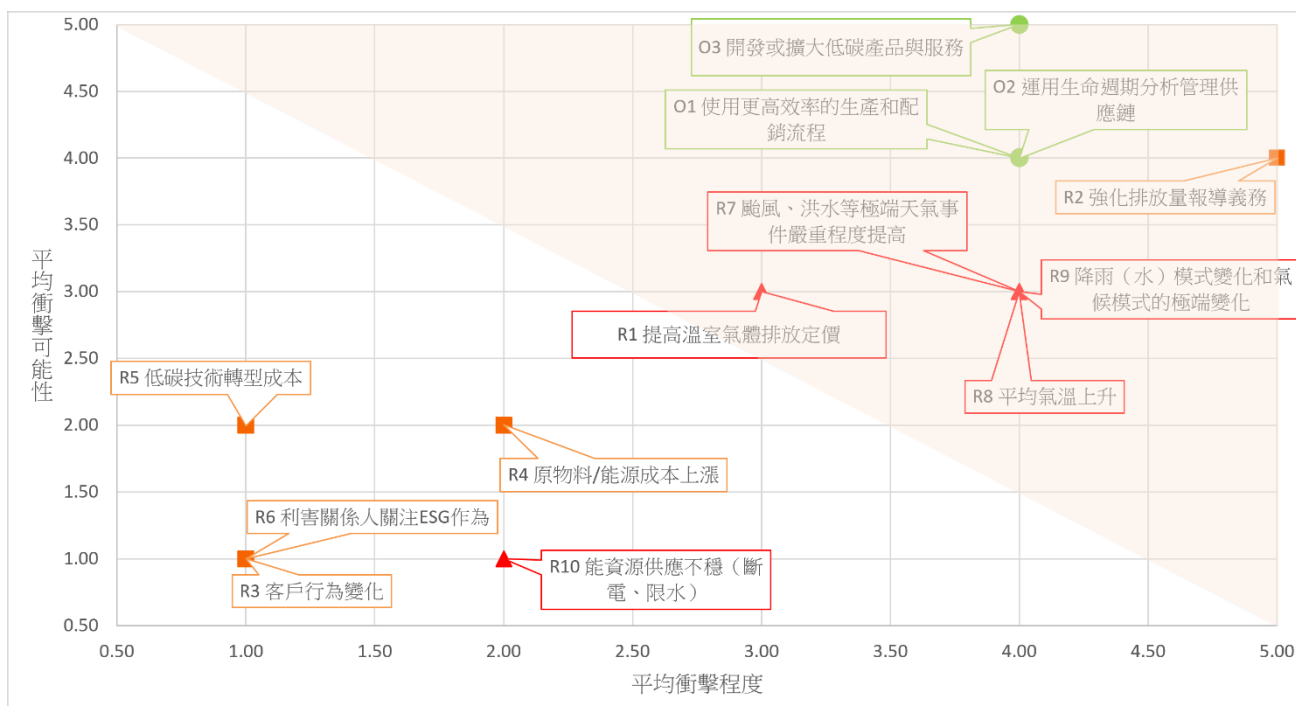
督公司整體氣候相關策略方向之執行情形與績效。本公司未來計畫成立永續發展小組主理氣候變遷相關事務之推動及執行，並定期召開小組會議討論以擬定本公司之氣候策略、行動與氣候指標與目標等事項，由董事會作為最高治理單位，負責監督公司整體氣候變遷相關因應措施與績效。

3.1.2 氣候風險管理

永鴻參考「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架以進行氣候變遷議題之管理，蒐整同業之永續報告書與國際氣候趨勢之風險機會議題，並透過問卷方式評估相關風險與機會之短、中及長期衝擊程度，並經內部主管會議決議，針對所辨識之重大風險及機會研擬因應方式，以彙整並鑑別年度關鍵氣候風險與機會。評估流程如下：



氣候風險與機會鑑別矩陣圖



3.1.3 氣候變遷因應策略

GRI 201-2

2025 年度永鴻共鑑別出 3 個實體氣候風險、2 個轉型氣候風險以及 3 個氣候機會，並且盤點了前述風險與機會影響永鴻營運之時間、財務之衝擊及相關因應措施。

關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

風險類別	氣候風險議題	氣候風險說明	財務衝擊	影響時長	因應措施
實體風險					
立即性風險	極端天氣事件的嚴重性增加	因極端氣候事件（颱風、洪水、強降雨等）導致上下游供給需求改變，如原物料供應中斷導致無法生產、道路中斷無法如期出貨，致使原物料運輸成本提高、生產成本增加；或因極端氣候造成廠區設備毀損、電力短缺或人員無法出勤，影響產能狀況。	生產成本增加 資本支出增加	長期	1. 設置支援系統（包含發電機、儲水設備等），持續維持 20%備載需求。 2. 加強防災應變措施，降低天然災害發生時之衝擊程度。 3. 加強巡視清理排水系統，確保排水系統功能正常。 4. 進行災巡，如有異常立即處理，避免後續災害發生。 5. 投保天災保險，以減少災損衝擊。
長期性風險	平均氣溫上升	平均氣溫之上升，將可能使用電或冷卻設備之需求增加，導致營運成本增加。	營運成本增加	中期	1. 定期保養、檢查及汰換空調設備，提升運轉效率及降低故障發生率。 2. 持續執行及導入各項節能管理措施。 3. 空調系統調配管控，辦公室空調溫度設定為 25 度以上或以對外窗開啟方式調節室內溫度。

風險類別	氣候風險議題	氣候風險說明	財務衝擊	影響時長	因應措施
長期性風險	降雨模式的極端變化	因降雨分布不均（濕季更濕，乾季更乾），洪水或乾旱頻率增加等天氣劇烈變動因素，導致工作日數降低、電力與水資源供應不穩定、原物料來源中斷等，進而影響營運及產能狀況。	營運成本增加	中期	1. 設置儲水設備。 2. 專責人員每日紀錄用水度數、供水設備及管路巡檢。 3. 加強巡視清理排水系統，確保排水系統功能正常。 4. 設置緊急發電機，如遇電力中斷時可適時提供廠區電源供應。 5. 發電機設備每月定期保養檢查，確保設備功能正常。
轉型風險					
政策法規	碳定價提高	因政府總量管制要求或 NGO 壓力，企業需透過碳市場交易購買碳權，來抵減排放。而每噸碳排放價格可能逐年增加，造成組織成本壓力。	資本支出增加 營運成本增加	短期	1. 定期執行溫室氣體盤查與確信。 2. 依循主管機關之政策規範，定期於指定平台申報/揭露與氣候變遷因應相關之資訊。
政策法規	加強排放報告的義務	因申報(例：碳盤查)或揭露之氣候變遷資訊(例：年報、TCFD)未符合利害關係人期待(例：政府、投資人、客戶)而導致罰款或訴訟的支出增加	生產成本增加 營業收入下降	中期	1. 編製並發布永續報告書，並揭露與氣候變遷因應相關之資訊。 2. 定期檢視各國相關氣候政策，並保持供應商良好溝通，以快速獲取相關政策變動資訊。

機會類別	氣候機會議題	氣候機會說明	財務衝擊	影響時長	因應措施
資源利用效率	使用更高效率的運輸方式	使用新科技（如物聯網、大數據分析、自動及智慧化）及低碳能源，減少物流運輸趟次，縮短交期、降低營運成本與提高生產力。並優化配銷流程，最佳化庫存管理、物流規劃，使流程中使用的能資源降低，進而降低營運成本。	營運成本下降	中期	1. 原物料採安全存量控管，以降低緊急需求而單獨叫貨情形。 2. 調整供貨方式及運送頻率，減少運送趟數。
資源利用效率	運用生命週期分析管理供應鏈	建立自動化工廠，透過智能控管成本、加大產出效率，提升良率，減少物料使用與廢棄物產生，最佳化庫存管理、物流規劃以縮短交期，降低營運成本與提高生產力。	生產成本下降 營運成本下降	長期	1. 可回收之容器包裝材料於生產後回收再利用，降低材料之使用量。 2. 產品及運送包裝，使用回收紙和再生料，並進行包材減輕與循環使用。
產品和服務	開發或擴大低碳產品與服務	提升研發技術以滿足市場的低碳新需求，推出低碳綠色產品，使訂單增加，提升營業收入。	研發成本增加 營業收入提升	長期	1. 產品逐步採用環保包材、減塑以及降低生產過程之碳排放量。

3.1.4 指標與目標

永鴻自 2023 年起實行每年度溫室氣體盤查確信，未來將訂定具體之量化目標，以有效管理氣候風險與機會並增強永鴻應對氣候變遷之韌性，同時達成「上市櫃公司永續發展路徑圖」要求。

目標類型	目標描述	達成情況
減碳目標	2027 年設定減量目標、策略及具體行動計畫	執行中

3.2 能源及溫室氣體管理

管理方針—能源管理

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 302	
衝擊性	能源為公司營運之關鍵資源，其使用效率與能源結構將影響溫室氣體排放、營運成本及氣候變遷調適因應能力。若管理不當，可能對環境造成負面衝擊並增加法規與轉型風險；透過有效能源管理，則可降低環境衝擊並提升營運韌性。	
承諾/政策	本公司承諾推動能源使用與溫室氣體排放之管理，持續提升能源使用效率並降低環境衝擊，以促進營運永續、維護地球生態環境，並增強對於氣候變遷的韌性。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 持續執行各項提升能源使用效率之方案 - 增設生產區專用控濕空調系統，達到環境優化及提高節能效率 - 增設空調箱變頻器進行風量調節，達控制溫度及節能目的 - 廠區內部分路燈採用太陽能燈具達節能目的
	中長期目標 (2027~)	- 工廠內燈具全面汰換為節能燈具 - 逐步將設備汰換為高效之節能設備 - 公務車逐步汰換為電動車 - 提高在地化原物料採購比例
行動計畫	- 執行溫室氣體盤查並取得認證 - 對員工進行節能減碳方面之宣導 - 廠房屋頂導入太陽能發電系統，為綠色永續能源，並能遮陽隔熱減少空調使用 - 廠房鍋爐蒸氣系統，增設廢熱回收管路，使能源回收再利用 - 每月定期召開經營決策會議討論能資源耗用情形 - 舉辦員工節能減碳教育訓練與政策宣導	
有效性評估	評估方式	每月經營決策會上定期評估能資源耗用執行情形、績效表現及達標情形。
	當年達成情形	- 執行溫室氣體盤查並擴大範疇三之類別，並取得認證 - 本年度實行節能減碳相關方案，約減少 60tonCO₂e
議合管道	經營決策會議 電子信箱：esg@vetnostrum.com	

3.2.1 能源使用情形

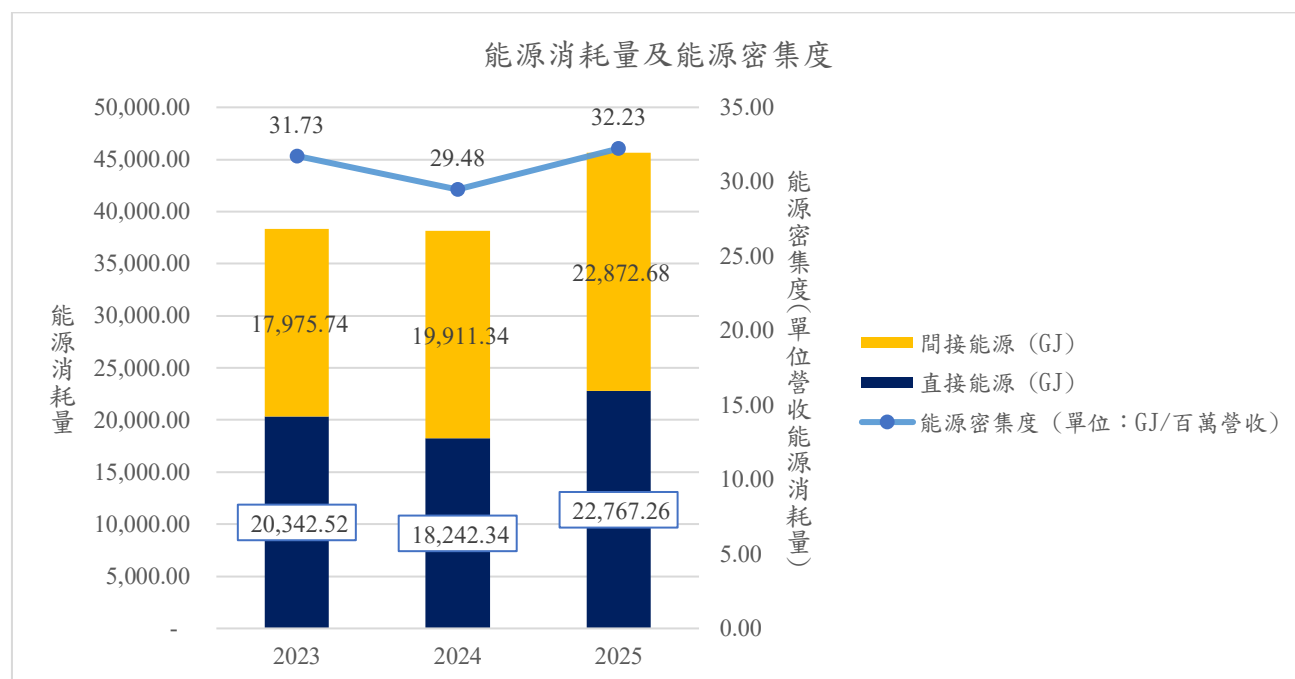
GRI 302-1、302-3

2025 年永鴻之能源消耗總量為 45,639.94GJ，在能源結構的部分，永鴻以外購電力（50.12%）及天然氣（41.15%）之使用為主，電力主係用於一般日常營運及設備用電之所需，且未有使用再生能源之情形，液化天然氣則主係用於鍋爐等設備之驅動所需；而在上述能源之外，尚有使用汽油、柴油之情形，汽油主係用於公務車、割草機等設備之驅動，柴油主係用於發電機、堆高機等設備之驅動。2025 能源消耗量較前一年度增加主因係為生產量增加。

近三年能源耗用量及密集度

類型	能源種類	2023	2024	2025
直接能源（GJ）	汽油	4,643.40	3,942.01	3,847.52
	柴油	20.58	93.10	136.97
	天然氣	15,678.54	14,207.23	18,782.77
	小計	20,342.52	18,242.34	22,767.26
間接能源（GJ）	外購電力	17,975.74	19,911.34	22,872.68
合計		38,318.26	38,153.67	45,639.94
能源密集度（單位：GJ/百萬營收）				
單位營收能源消耗量		31.73	29.48	32.23

註 1：2023 年、2024 年及 2025 年資料範疇涵蓋永鴻所有據點。
 註 2：2025 年度及 2024 年汽油及柴油熱值來源為環境部公告之 2024 年度車用汽油及柴油熱值，其他熱值轉換係數來源為經濟部能源署各年公告最新之能源產品單位熱值表。
 註 3：能源密集度分母為年度財務報表之營業收入（新台幣百萬元）。



3.2.2 溫室氣體排放情形

GRI 305-1、305-2、305-3、305-4

永鴻為積極回應金管會推動之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並提前佈局國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則之接軌工程，依循 IFRS S2 氣候相關揭露準則明確要求溫室氣體衡量需參照《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol）。2025 年度永鴻溫室氣體盤查報告書正式由原 ISO 14064-1 架構轉軌採用 GHG Protocol，因擴大盤查範圍涵蓋台北與台中辦公室，故重新設定 2025 為基準年。同時，永鴻之溫室氣體排放數據皆已通過第三方確信/查驗。

在溫室氣體排放結構的部分，永鴻自身所產生之排放以範疇二(66%)為主，100%源於外購電力之使用，而範疇一(34%)則主係源於天然氣之使用。2025 年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量以及排放強度較 2024 年增加主係因產量增加所致。

溫室氣體排放量與排放強度

年度	2023		2024		2025	
單位	tonCO ₂ e	佔比	tonCO ₂ e	佔比	tonCO ₂ e	佔比
範疇一	1,349.4679	35%	1,291.1422	33%	1,539.2887	34%
範疇二	2,484.3410	65%	2,621.0626	67%	3,010.8832	66%
範疇一 & 二合計總量	3,833.8089	100%	3,912.2048	100%	4,550.1719	100%
範疇一 & 二排放強度 (tonCO ₂ e/百萬營收)	3.1750		3.0231		3.2131	

註 1：2023~2025 年資料範疇涵蓋永鴻所有據點。

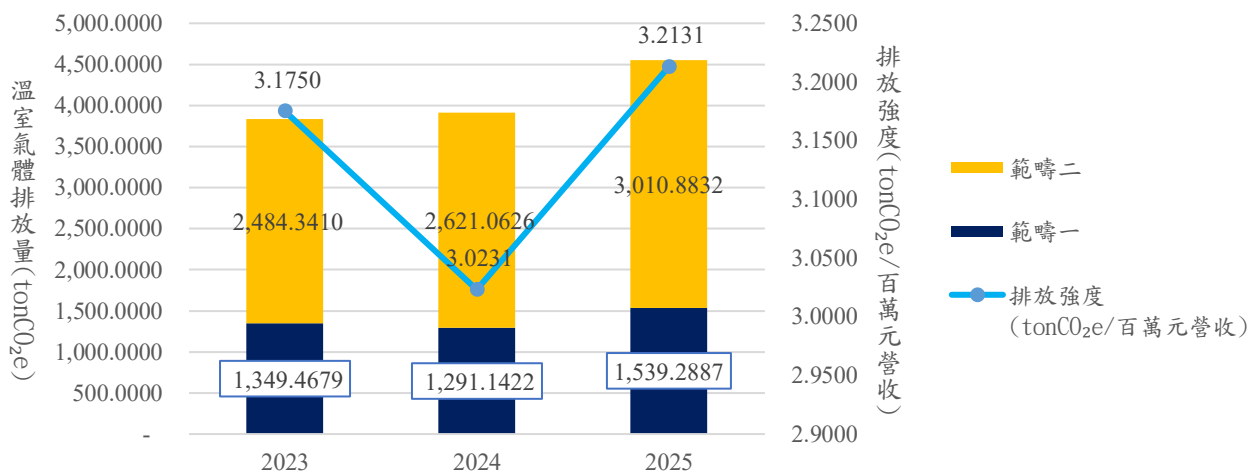
註 2：排放強度分母為年度財務報表之營業收入（新台幣百萬元），分子為範疇一及範疇二之合計數。

註 3：全球暖化潛勢(Global Warming Potential, GWP)根據「IPCC 第六次評估報告」版本，而溫室氣體排放係數參考環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數與各年度最新環境部公告之熱值及經濟部能源署各年公告最新之能源產品單位熱值表。

註 4：電力碳排放係數引用經濟部能源署各年盤查時最新公告值。

註 5：2023 年及 2024 年度溫室氣體排放類別 1（即範疇一）與類別 2（即範疇二）業經法國標準協會 (AFNOR) 依 ISO 14064-3:2019 標準執行合理保證等級查證，並出具不含保留意見；2025 年度溫室氣體排放範疇一與範疇二業經資誠聯合會計師事務所依確信準則 3410 號執行有限確信，並出具無保留意見。

溫室氣體排放量及排放強度



範疇三溫室氣體排放量

年度	2023	2024	2025
單位	tonCO ₂ e	tonCO ₂ e	tonCO ₂ e
範疇三	1,918.0675	1,818.6886	2,424.4671

註 1：2023、2024 年及 2025 年資料範疇涵蓋永鴻所有據點。

註 2：2023 年及 2024 年度溫室氣體排放採用 ISO 14064-1 盤查，類別 3（即範疇三）盤查，排放類別涵蓋上游運輸和貨物配送時產生的排放量、下游運輸和貨物配送時產生的排放量、處理廢棄物時產生的排放量、購買產品與服務的碳足跡、燃料與能源相關活動的碳足跡、員工商務旅行產生的排放量，以及顧問諮詢、清潔、維護等服務使用所造成之排放；2025 年度溫室氣體排放採 GHG Protocol 盤查，排放類別涵蓋類別 1：購買的產品和服務、類別 2：資本產品、類別 3：與燃料和能源有關的活動、類別 4：上游的運輸和配送、類別 5：營運中產生的廢物、類別 6：商務旅行、類別 7：員工通勤、類別 9：下游的運輸和配送。

3.2.3 節能減碳措施

GRI 302-4、305-5

永鴻深知企業負有環境保護之責任，故持續推行、規劃相關節能減碳之措施，內容涵蓋推行垃圾分類回收與減量處理，推廣二次利用廢紙影印，並向員工宣導節約用水用電之生活習慣，減少使用免洗餐具等。近二年度之具體減量方案如下：

年度	節能方案	方案說明
2025	空調箱增設變頻控制	倉儲區空調箱風機馬達增設變頻器降載運行，每年約可節省 101,315 度電，節能量 364.73GJ，約可減排 48.02 tonCO ₂ e。
2024	冰水主機蒸發器清洗	蒸發器因髒污堆積，導致熱交換效果不佳，經清洗後蒸發器趨近溫度由 5°C 降至小於 3°C 每年約可節省 44,291 度電，節能量 159.45 GJ，約可減排 20.99 tonCO ₂ e。

註 1：以每年節約之耗電、耗氣量為基礎，換算為節能量(GJ)。

註 2：電力碳排放係數採用經濟部能源署各年最新公告值。

3.3 水資源管理

管理方針—水資源管理

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 303	
衝擊性	水資源為企業營運與周邊生態系之重要共享資源，取水、用水及排水行為可能影響水資源可近性、水環境品質及利害關係人權益。若管理不當，恐對生態系統與在地社區造成負面衝擊，並提高營運與法規風險	
承諾/政策	永鴻承諾推行水資源之管理措施，以盡可能降低營運過程對外在環境或利害關係人所可能造成之衝擊。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 持續評估並於辦公生活用水設備設置節水元件 - 加強宣導員工之節水意識 - 維持所排廢水之水質 100%合乎當地規範
	中長期目標 (2027~)	- 持續推行水資源之回收再利用方案，將回收水之用途擴至園藝、空調冷卻用水、鍋爐用水等，以降低取水需求 - 最佳化各機器設備以提高資源使用效率 - 持續宣導員工之節水意識，並建立用水計量及檢討制度 - 維持所排廢水之水質 100%合乎當地規範
行動計畫	- 執行多項提升水資源使用效率之措施，以達節約用水之目的，包括執行漏水檢修、加裝水量控制器、加裝省水水龍頭等。 - 推行水資源回收再利用工作，包括純水製造系統產出的濃縮水，提供空調冷卻水塔回收再利用。 - 規劃完善的污水處理政策，包括但不限於設置乙級事業廢水處理技術員、強化污水處理系統之功能、定期檢測水質並進行管控、設置合乎規範之污水處理設備等。 - 每月定期召開經營決策會議，討論能資源耗用情形。 - 舉辦員工節能減碳教育訓練與政策宣導。	
有效性評估	評估方式	以所接獲之投訴或舉報情形，以及水資源之取用、排放、回收再利用情形等相關資訊作為管理方針有效性之評估指標。
	當年達成情形	廠區所排廢水之水質 100%符合當地規範。
議合管道	經營決策會議 電子信箱：esg@vetnostrum.com	

3.3.1 水資源壓力影響

GRI 303-1

隨著極端氣候加劇，全球降雨分布不均已成常態，水資源對於永鴻營運生產過程，也是不可或缺的一環，因此，水資源風險管理已成為營運不可忽視的重要議題。根據世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進行查詢，評估永鴻各營運據點所在地之水資源壓力，水資源壓力地區之定義為風險位於高或極高度地區者。結果顯示皆位於中低度(10-20%)水資源壓力區域，因而本公司對水資源使用無顯著負面衝擊。

各據點水資源壓力



據點	地區	水資源壓力
新竹廠	新竹縣 新豐鄉	低中度(10-20%)
台北辦公室	臺北市 松山區	低中度(10-20%)
台中辦公室	臺中市 西屯區	低中度(10-20%)



註：水資源壓力資料來源：WRI Aqueduct Water Risk Atlas

3.3.2 水資源耗用情形

GRI 303-3、303-4、303-5

永鴻 2025 年之總取水量為 55.65 百萬公升，排水量為 22.93 百萬公升，耗水量為 32.72 百萬公升。本年度取水量較上年度上升約 23%，主因係因產量增加導致空調用水量增加所致。

各類來源取水量與取水密集度

項目	2023	2024	2025
取水量(單位：百萬公升)	36.67	45.12	55.65
排水量(單位：百萬公升)	14.88	22.47	22.93
耗水量(單位：百萬公升)	21.79	22.65	32.72
取水密集度(單位：百萬公升/百萬營收)	0.0304	0.0349	0.0393
註 1：2023 年及 2024 年資料範疇僅涵蓋永鴻新竹廠，臺北及臺中辦公室僅為辦公室用水，考量不重大，故並未統計。於 2025 年度計入。			
註 2：取水源為自來水。新竹廠之水源來自寶一水庫與寶二水庫；臺北辦公室之水源來自翡翠水庫；臺中辦公室之水源來自德基水庫與鯉魚潭水庫。			

3.3.3 廢污水管理

GRI 303-2

工廠製程所產生之污水若處理不當，則可能污染當地社區之用水，進而負面影響居民之生活環境及身體健康。為降低永鴻於生產過程所排之污水所可能對當地居民及周遭環境造成之負面衝擊，並且合乎法規要求。永鴻新竹廠領有主管機關核發污染防治許可證，建置污水防制設施，並規劃完善的污水處理政策，相關行動如下：

- 採用上流式厭氧污泥反應槽(UASB)強化污水處理系統功能進行污水前處理，已通過功能性檢測並取得主管機關核發之排放許可證。永鴻產生之污水經處理後排放，處理後的水質達到主管機關規範的放流水標準。
- 每半年依法實施原水/放流水廢水檢驗申報，其檢測結果作為每半年水污染防治費申報並繳納規費。此外，不定期廢水系統單元巡檢，並委外抽檢廢水放流水水質檢測，依檢測結果要求廢水管理落實。

近年來，永鴻新竹廠排放之廢水水質皆符合規範且低於法定限值，檢測結果如表所示。

廢水水質監測結果

主要監測項目	單位	年度平均排放情形			當地法規標準
		2023	2024	2025	
化學需氧量 (COD)	毫克／公升	6	23.9	23.05	100
生化需氧量 (BOD)	毫克／公升	3	5	3.8	30
真色色度 (ADMI 值)	無單位	<25	<25	<25	400
pH	無單位	8	8	7.8	7~9
懸浮固體(SS)	毫克／公升	2	4	5.1	30

廢污水處理設施



3.3.4 節水措施

永鴻雖非用水大戶，但仍致力於節省能資源消耗，並於廠內逐步推行水資源之開源節流，並且定期執行冷卻塔清洗除垢、疏水器效能檢查、迴路檢修，以減少漏水，提升循環效率並降低不必要補水量。

3.4 廢棄物管理

管理方針—廢棄物管理

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 306	
衝擊性	廢棄物係企業營運過程中產生之重要環境衝擊來源，其產生、處理及最終去向，可能影響環境品質、生態系統與公共衛生。若管理不當，恐增加污染風險及法規責任；妥善管理則有助於降低負面衝擊並促進資源循環利用。	
承諾/政策	永鴻訂定廢棄物相關管理制度並承諾進行廢棄物之妥善管理以盡可能降低營運過程對外在環境或利害關係人所可能造成之衝擊。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 維持 100% 委任之清運及最終處理商合格且合規 - 維持 0 起違反廢棄物清理法或其他環保法規之重大事件
	中長期目標 (2027~)	- 維持 100% 委任之清運及最終處理商合格且合規 - 維持 0 起違反廢棄物清理法或其他環保法規之重大事件 - 逐年減少廢棄物產生量 - 針對包材之選用，逐步提升可分解材質之包材或可回收再利用之包材的使用比率 - 逐步推行產品之包裝簡化及減塑方案
行動計畫	- 持續優化廢棄物管理作業，實施廢棄物分類，並透過製程減廢及回收再利用等方式減少衝擊。 - 所簽約之廢棄物清運或最終處理商皆為合格的清除/處理廠商。 - 臺灣據點配合政府規範，以三聯單運作並至環境部官網申報廢棄物資訊。	
有效性評估	評估方式	以廢棄物之產生量及處理量數據、相關法規之遵循情形，以及委任廠商之合格及合規性（是否具合格資格、有無簽訂有效清運處理相關合約）做為評估指標。
	當年達成情形	- 未發生違反廢棄物清理法或其他環保法規之重大事件。 - 所委託之清運及最終處理商 100% 合格且合規。
議合管道	職業安全衛生處 電子信箱：esg@vetnostrum.com	

3.4.1 廢棄物管理措施

GRI 306-1

永鴻致力於循環經濟精神，已建立完善且嚴謹的廢棄物管理制度，並依照可回收以及不可回收廢棄物，分別建立不同的廢棄物處理流程：

可回收廢棄物
針對可回收利用之廢棄物，例如：塑膠、鐵、紙、玻璃等，永鴻委由資源回收商回收或再利用處理，使其回歸再利用循環中。此外，於產品出貨時使用氣泡袋（可回收再利用環保材質）作為出貨箱緩衝材料，減少對環境的衝擊。
不可回收之廢棄物
依合約委託合格環保公司清運及處理，並透過 GPS 追蹤清運公司對廢棄物的處理情況。考量到生技製藥業之產業特性與安全衛生性，針對非有害之一般廢化學物質混合物係委由合格廢棄物清除處理機構洗淨處理。

3.4.2 廢棄物產生與處置

GRI 306-3、306-4、306-5

2025 年，永鴻之非有害廢棄物產生量為 136.66 公噸，有害廢棄物產生量為 3.73 公噸，分別佔廢棄物產生總量之 97%及 3%。非有害廢棄物以廢玻璃、廢塑膠混合物及廢藥品為大宗，在整體非有害廢棄物產生量中占比 51%，有害廢棄物則以化學物質混合物或廢棄盛裝容器為大宗，占整體有害廢棄物產生量中 90%。針對非有害及有害廢棄物的處理，2025 年永鴻委由合格之廠商協助執行，其中有害廢棄物皆經由焚化處理。本年度廢棄物產生量較 2024 年略增主係因產量增加所致。

近三年廢棄物產生與處理量

廢棄物種類	廢棄物細項	2023	2024	2025	處理方式
非有害廢棄物（公噸）	一般廢化學物質混合物	-	1.27	3.645	洗淨處理
	事業活動產生之一般性垃圾	7.91	-	10.38	焚化
	非有害廢集塵灰或其混合物	13.32	17.38	11.85	固化處理、物理處理
	無機性污泥	7.42	11.41	12.94	熱處理、物理處理
	滅菌後之非感染性事業廢棄物	-	0.13	1.27	焚化
	廢木材	-	-	8.23	再利用原料
	廢紙混合物	4.6	-	4.70	焚化
	廢塑膠混合物	26.22	34.9	20.42	焚化
	廢藥品(人體或動物使用者)	25.22	19.74	18.31	焚化
	廢塑膠	3.25	2.92	3.18	回收
	廢鐵	19.12	2.58	10.36	回收
	廢紙	5.70	6.11	8.90	回收
	廢玻璃	18.84	14.73	30.47	再利用原料
	小計	131.60	113.16	144.66	

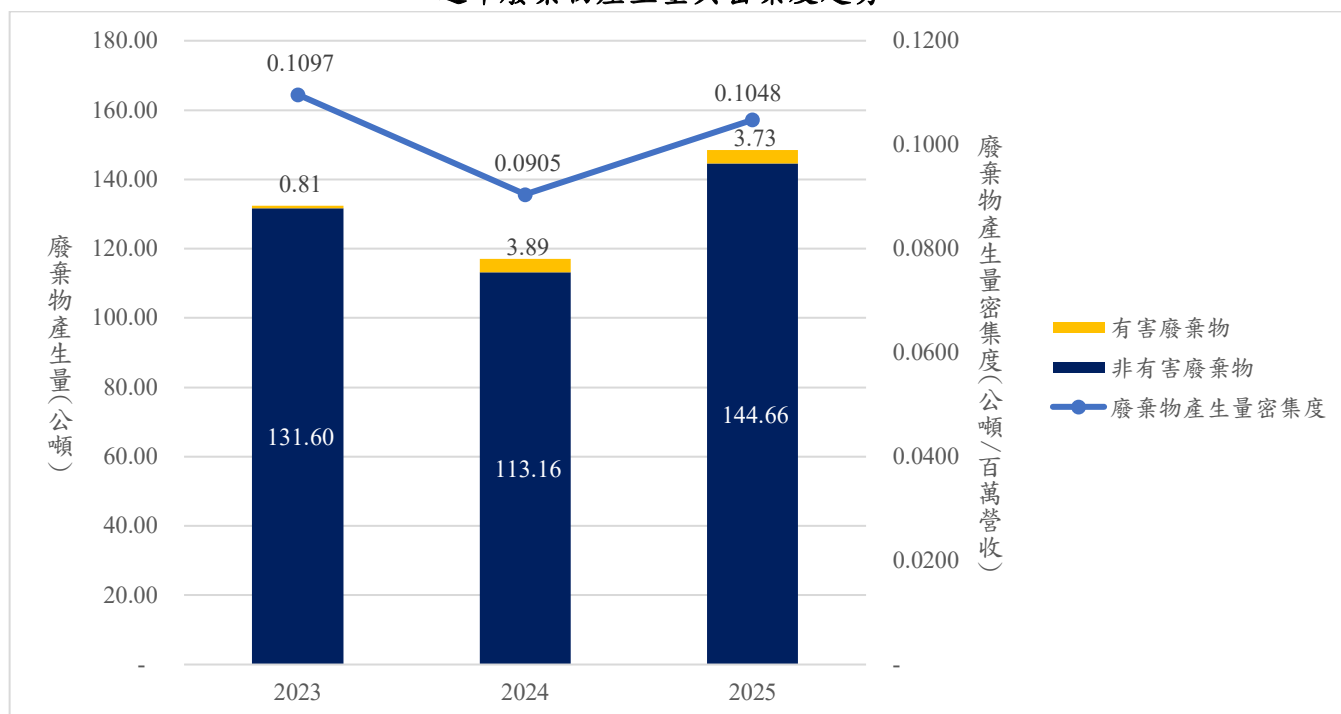
廢棄物種類	廢棄物細項	2023	2024	2025	處理方式
有害廢棄物 (公噸)	其他易燃性事業廢棄物混合物	0.07	0.46	0.34	焚化
	其他前述化學物質混合物或廢棄盛裝容器	0.74	3.43	3.37	焚化
	廢尖銳器具	-	-	0.02	焚化
	小計	0.81	3.89	3.73	
合計		132.41	117.05	148.39	
廢棄物產生量密集度(公噸/百萬營收)		0.1097	0.0905	0.1048	

註 1：資料範疇僅涵蓋永鴻新竹廠，臺北及臺中辦公室產生之一般生活垃圾由辦公大樓清運，考量產生量並不重大，故並未統計。

註 2：廢棄物產生量與處理量相同，處置方式皆為離廠。

註 3：廢棄物密集度分母為年度財務報表之營業收入（新台幣百萬元）。

近年廢棄物產生量與密集度趨勢



3.4.3 廢棄物減量行動

GRI 306-2

為提升各項資源之利用效率，與降低環境負荷衝擊，永鴻於廢棄物減量中執行以下減量行動：

- 使用氣泡袋（可回收再利用環保材質）作為出貨箱緩衝材料，達到替代一次性包材、促進回收再利用。
- 宣導使用過之擦手紙順手擦拭洗手台保持乾淨，以延長用品使用壽命、減少清潔耗材與垃圾量。
- 實施垃圾分類，將可再利用資源回收。

3.5 空氣汙染管理

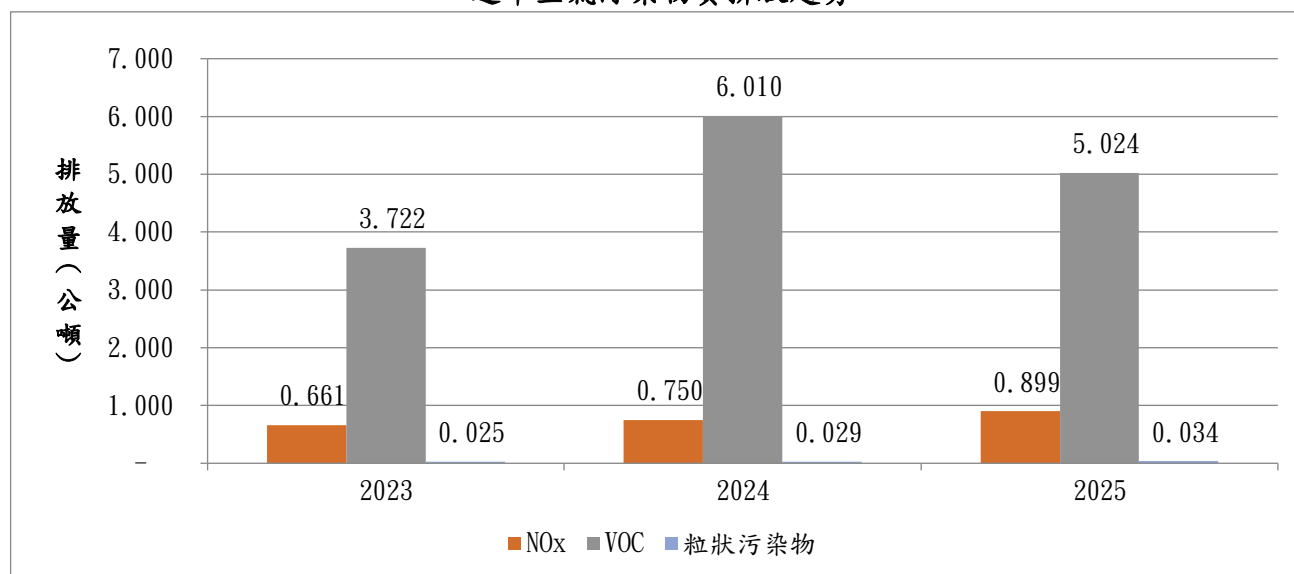
GRI 305-7

永鴻新竹廠已領有主管機關核發之固定汙染源操作許可證，主要是生產製程中使用有機溶劑而揮發產生。因此為減少對於環境的負面影響，永鴻已建置空氣汙染防制設備，並定期檢視設備運轉情形以及進行煙道採樣檢測，確保廠區防制設備的有效性。每季依主管機關規範進行廠區揮發性有機物使用量、粒狀物排放量等網路申報。

近年空氣汙染物質排放量

項目 (公噸)	2023	2024	2025
氮氧化物(NOx)	0.66	0.75	0.90
揮發性有機物(VOC)	3.72	6.01	5.02
粒狀污染物	0.03	0.03	0.03
合計	4.41	6.79	5.95

近年空氣汙染物質排放趨勢



3.6 永續供應鏈

3.6.1 供應鏈管理制度

永鴻深信只有與供應商擁有一致的理念，雙方才能維持長久之合作關係，進而維持良好且穩定的產品品質，因此制定「供應商管理程序」，建立供應商遴選、評鑑、核准及維護程序，確保合格供應商所提供之原物料及服務符合永鴻之採購程序與品質要求。

此外，逐步開始將永續概念融入供應商管理制度中，除要求供應商簽署交易廉潔承諾書外，亦開始將環境及社會面之標準納入原物料供應商的篩選標準中，永鴻於 2025 年度已明訂「供應商社會責任承諾書」，要求供應商應落實誠信經營、職業安全衛生、勞動人權及環境保護等議題之遵守，以共創雙方之永續發展。依據「供應商社會責任承諾書」，供應商應遵循並承諾之內容如下：

誠信經營	· 遵守誠信經營原則，以公平及透明方式進行商業活動
勞工權益與人權	· 禁用童工 · 禁止對員工進行強迫勞動 · 禁止任何形式之歧視 · 確保員工工作時間、加班時間及薪資符合合法之標準，提供員工合理休息時間及加班費。 · 遵守職業安全衛生法規
環境保護	· 遵守相關之廢棄物、廢氣及廢水管理標準，任何廢棄物、汙染物及危害環境者之處理均須符合法規要求

3.6.2 供應商遴選與評鑑

[GRI 308-1](#)、[308-2](#)、[414-1](#)、[414-2](#)

新供應商遴選

永鴻於新供應商導入階段，係依循「貿易品及原物料品保服務作業流程」及既定之供應商管理程序進行遴選與評估，以確保所採購之原物料、包裝材料及相關服務符合品質、安全與法規要求。

新原料供應商須經由採購單位提案開發，並依產品需求提供樣品、規格資料及相關品質文件，由品保及相關單位進行檢驗與評估。通過初步評估及試用程序後，新供應商將依其供貨穩定性與品質表現，分階段納入準合格或合格供應商名單，作為後續採購之依據，以確保所採購之原物料、包裝材料及相關服務符合品質、安全與法規要求。

供應商評鑑

為確保供應鏈之穩定性與持續改善，永鴻對合格供應商實施定期及不定期之評鑑機制。評鑑方式依供應項目特性與風險程度，採取文件審查、績效評估或必要之現場稽核。評鑑內容涵蓋供貨品質、交期穩定度、服務與問題解決能力，以及整體合作表現等面向，評鑑結果作為維持、調整或取消供應商資格之重要依據。若供應商供貨品質發生重大異常（例如原料供應商的原料引起重大 GMP 事件、主管機關有主要發現等）或無法依公司要求配合時，經跟催無效後，由品質處以書面或電子郵件通知採購停止向該供應商購買該項原料。透過此制度化管機制，永鴻致力於建立穩健、透明且具責任感的供應鏈體系。本年度已執行 29 家供應商查核或評鑑，評鑑結果 A 級廠商為 100%、B、C 級皆為 0%，並無發生供應商不合格之情事。

原物料供應商評核項目

供貨品質
交貨時程配合度
價格與付款方式
服務與整體問題解決能力

評核等級標準

A	80 分以上
B	60~79 分
C	60 分以下

3.6.3 在地採購

GRI 204-1

除了當地無生產之原料及設備，永鴻之採購對象皆盡可能以當地供應商為主，以保有機動性、降低交期風險，同時減少供應鏈所產生之碳排放，以降低對環境之負面衝擊，並期望為當地之經濟發展盡一份力、增加對社會之正面衝擊。2025 年，永鴻整體在地採購比例為 52.5%，在產品相關採購與非產品相關之在地採購占比分別達 50%及 95%。

2025 年在地採購支出比例

在地採購占比	產品相關採購 (原物料、半成品、成品)	非產品相關採購	整體採購
2023	47%	94%	49%
2024	38%	95%	41%
2025	50%	95%	52%
註：在地採購比例＝在地採購金額÷總採購金額			

第四章 產品價值創造

章節內容		章節亮點
4.1	產品與服務	- 已取得 298 張藥證、242 項商標權、1 項專利權，知識產權覆蓋臺灣、中國、美洲、東南亞等地區 - 接受並通過外部查廠共計 2 次 0 起違反有關產品與服務的健康和安全法規之重大事件發生 0 起來自監管機關針對產品安全的投訴 - 未接獲有侵犯客戶隱私之情事發生 - 未有遺失客戶資料造成投訴之狀況發生
4.2	產品安全責任	
4.3	保障顧客權益	

4.1 創新技術佈局

永鴻積極研發各類高品質及經濟價值之動物飼料添加物、藥品或保健品，近年來每年平均研發支出佔營業收入 2% 左右，本公司研發處具備多元背景的研發人員，包含生命科學、食品營養學、動物科學、化學、化工及藥物動力學等相關學系畢業。

研發產品的智慧財產保護亦是我們所著重的，研發處亦有具有法規專責同仁，來負責各國產品註冊登記，並已擬定與營運目標相結合之智慧財產權管理計畫，制定嚴密的安全措施保護商標與營業秘密，以強化競爭力。具體做法包含定期檢視商標、落實門禁與資訊安全、設定檔案權限及簽署保密協議，全面整合並管理優勢資源。於世界多國取得商標權及藥證，以實現「動物健康的保衛者」品牌目標。永鴻取得之藥證覆蓋臺灣、美洲、東南亞等地區，達 298 張。

研發投入狀況

項目	2023	2024	2025
研究發展費用（新臺幣仟元）	25,458	28,779	34,381
佔營業收入之比例	2.11%	2.22%	2.43%

註：數據主要源自經會計師查核之個別財務報告。

專利權、商標權及藥證取得狀況

項目/地區		臺灣	中國 (含香港澳門)	美洲	東南亞	其他地區	合計
專利權	已領證	1	-	-	-	-	1
	申請中	1	-	-	-	-	1
商標權	已領證	235	4	-	3	-	242
	申請中	11	1	-	8	-	20
藥證	已領證	268	-	2	25	3	298
	申請中	16	-	4	24	5	49

註：資料統計截至 2025 年 12 月 31 日。

4.2 產品安全責任

管理方針—顧客健康與安全

GRI 3-3

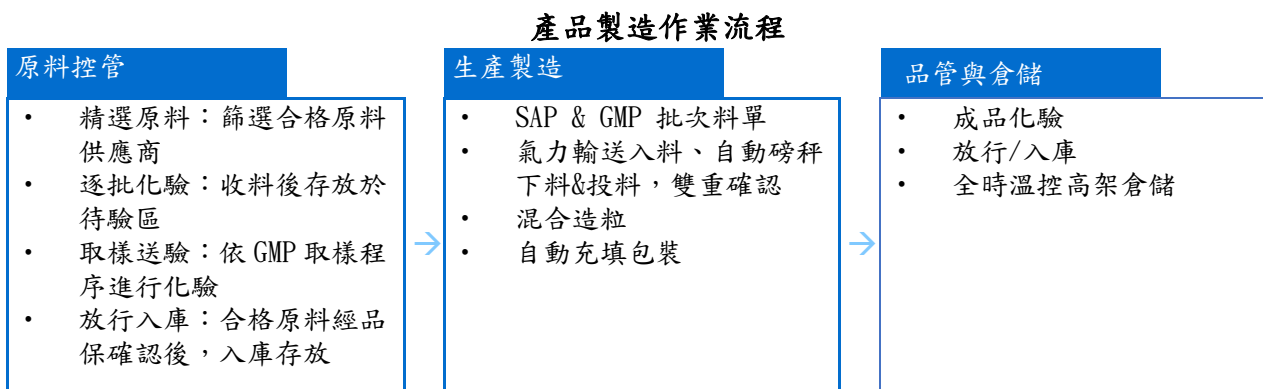
對應 GRI	GRI 416	
衝擊性	作為動物生技健康產業之從業者，動物健康與本公司之產品高度且直接相關。本公司在產品安全性是否確實落實將影響到公司聲譽及經營表現，並向外對各方利害關係人帶來正面或負面之衝擊。	
承諾/政策	產品品質的嚴控及動物健康安全為永鴻最重要之基本底線。本公司承諾持續提供高品質且具安全性之產品及服務，在追求獲利之同時亦肩負起企業之社會責任，對客戶負責。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 產品安全性 100% 合規合法 - 後續性查廠 100% 通過 - 產品召回數量在 1 件以內
	中長期目標 (2027~)	- 維持產品安全性 100% 合規合法 - 維持後續性查廠 100% 通過 - 產品召回數量在 1 件以內 - 導入電子化品質管理系統，將品質事件與管理流程互相結合
行動計畫	- 在供應商及原料之選擇上嚴格審查 - 在研發上集結專業人士組建團隊，務求兼顧產品之安全性及有效性 - 在製造上恪守品質相關規範，取得 ISO 9001、FAMI-QS、GMP 認證藥廠與 WHO GMP 等認證 - 在品管上採用精密之高科技檢測儀器以監控產品品質 - 在包裝及倉儲上以科學化之方式保存並運送產品，確保產品之安全及有效性 - 在公司內部積極宣導品質控管之重要性，並持續鼓勵員工參與品質系統改善及創新	
有效性評估	評估方式	- 以產品品質是否合規、產品召回事件之發生數，以及後續性查廠通過比率作為重要之績效衡量指標。 - 每周召開品質會議以審查管理方針之有效性，每年召開管理審查會議以檢討達標情形。
	當年達成情形	- 接受並通過外部查廠共計 2 次。 - 產品安全性 100% 合規合法。 0 起重大產品召回事件。 0 起違反有關產品與服務的健康和安全法規之重大事件發生。 0 起來自監管機關針對產品安全的投訴。
議合管道	電子信箱：service@vetnostrum.com	

4.2.1 安全與品質認證

GRI 416-1

永鴻秉持對產品品質的高度承諾，透過嚴格的原物料控管、先進且符合 GMP 規範的軟硬體設備及完善的製程管理，致力於製造安全、有效且兼顧環境友善的動物保健產品。本公司從原料控管、生產製造、到品管與庫存，在產品製造各階段皆訂有完整之內部規範與作業流程，以確保產品品質安全。

永鴻已取得 ISO 9001、FAMI-QS、GMP 認證藥廠與 WHO GMP 等多項國內外認證，並在近 3 年來歷經多次定期或不定期的外部查廠。2025 年，永鴻廠區接受並通過外部查廠共計 2 次。



截至 2025 年底取得之重要認證



生產製程管理

永鴻國際生技產品涵蓋含藥飼料添加物、補助飼料、獸藥、酸劑、酵素及口服液劑等多元類型，針對各類產品皆設置獨立之生產線，並配置專屬的環境空調系統及集塵排氣過濾設施，以有效防止交互污染。各生產線依不同劑型需求配置多樣化製程設備，確保生產流程之最佳化與穩定性，並符合 GMP 製造管理要求。

品質檢驗重點

在品質檢驗方面，永鴻依原料之物理與化學特性建置完善的實驗室檢驗能量，配置感應耦合電漿光學放射光譜儀（ICP-OES）、超高效液相層析儀（UPLC）、高效液相層析儀（HPLC）及氣相層析儀（GC）等精密儀器，對原料及成品進行逐批、逐項檢驗，確保品質符合規格與使用需求。成品於製造完成後，於下料包裝階段即進行取樣檢測，以確認成品分佈均勻性與品質穩定度；成品倉儲環境溫度亦嚴格控管於 27°C 以下，並通過行政院農業主管機關之 GMP 查廠認證，確保原料及產品品質與使用效能。

4.2.2 產品問題申訴機制

GRI 416-2

為了對顧客負責，永鴻不僅在產品品質上嚴格把控，亦建有顧客表達建議、進行申訴、通報不良反應之溝通管道及處理機制，以即時處理顧客之意見。

顧客之建議提供及申訴管道

永鴻聯絡信箱：service@vetnostrum.com

可沛寵藥聯繫專線：+886-2-2718-6200 #60101

若接獲客戶申訴相關訊息後，每件立案的申訴都有一個獨立的號碼作辨識和追蹤，並使用系統之流程表單啟動客戶申訴案件，根據申訴的性質及申訴率選擇適當的矯正措施，並於每月品質風險會議定期追蹤進度與產品品質申訴率。

2025 年，永鴻未有違反有關產品與服務的健康和安全法規之重大事件發生，亦無收到來自監管機關針對產品安全的投訴。

4.3 保障顧客權益

管理方針—客戶隱私

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 418	
衝擊性	客戶個人資料與隱私為企業營運中之關鍵議題，若於蒐集、使用或保護過程中管理不當，恐侵害客戶權益，影響信任關係並引發法規與聲譽風險。透過完善之隱私保護與資安管理措施，可降低負面衝擊並維護客戶權益。	
承諾/政策	顧客隱私保護為永鴻之重要承諾，透過完善之資料保護規範與管理機制，確保客戶與消費者個人資料之安全，防範任何隱私外洩、個資外流或權益受損情事發生。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 維持 0 起侵害顧客隱私之事件數 - 維持 0 起遺失顧客資料造成投訴之事件
	中長期目標 (2027~)	- 維持 0 起侵害顧客隱私之事件數 - 維持 0 起遺失顧客資料造成投訴之事件 100%員工接受資訊安全相關教育訓練
行動計畫	- 訂有資料保護相關之內部規章制度及管理程序，並規劃暨執行資訊安全作業，持續推動資安政策。 - 採用各種安全技術與程序以保障客戶資訊免於在未經授權的情況下遭存取、利用或洩露。 - 每年定期委任廠商執行資安弱點掃描及漏洞修補。 - 每年執行社交工程演練。 - 積極提升員工之資訊安全意識，每年進行三小時員工資安教育訓練，並進行課後考試，進行新進員工加強宣導與不定期對全體員工執行資訊安全相關之宣導或教育訓練。 - 辦公所使用之個人電腦皆安裝防毒軟體，並定期進行系統更新與病毒碼更新以降低駭客攻擊之風險及勒索病毒之危害。 - 導入端點偵測與回應（EDR）與託管式偵測及應對（MDR），強化資安主動防禦架構。 - 嚴格控管檔案對外傳輸管道，包含可攜式設備(如 USB)、雲端硬碟、檔案傳輸協定(FTP)及郵件寄送機制等。	
有效性評估	評估方式	顧客隱私侵犯事件之投訴數目及證實數目。
	當年達成情形	- 未接獲有侵犯顧客隱私之情事發生。 - 未有遺失客戶資料造成投訴之狀況發生。 - 編列預算增加外部攻擊主動防禦與監控功能。
議合管道	資訊處 電子信箱：esg@vetnostrum.com	

4.3.1 資安政策

資訊安全已成為現代企業經營不可或缺的重要一環，本公司制定資通安全政策，以確保永鴻所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，避免因人為或網路威脅而遭受侵害。資訊安全之權責單位為總經理室，下轄之資訊處，本公司目前資訊處成員為五人，且每年均編列資安管理系統預算，資訊處負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實，並定期報告公司資安治理概況。資訊安全監理之查核單位為稽核室，負責查核內部資安執行狀況，若有查核發現缺失，隨即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

本公司資通安全政策以機密性、完整性、可用性以及法律可遵循性此四大原則訂定，並制定五大面向之具體資安管理方案。

- **機密性—Confidentiality**：確保只有經授權的人才可以取得資訊，避免資訊洩露。
- **完整性—Integrity**：確保資訊不受未經授權的竄改與資訊處理方法的正確性。
- **可用性—Availability**：確保經授權的使用者，在需要時可以取得資訊，並使用相關資產。
- **法律可遵循性—Regulation Compliance Risk**：系統運作、資料保護、資訊資產使用等依循相關法律規範辦理。

資訊安全管理方案

管理類型	管理措施說明
人員安全管理及教育訓練	• 公司員工網站不定期公告資訊安全文章。 • 不定期使用 E-Mail 發送資訊安全公告。
電腦系統安全管理	• 定期變更員工登入電腦帳號之密碼。 • 電腦及伺服器皆安裝合法企業版防毒軟體，並每日更新病毒防護碼。 • 員工電腦及系統主機皆安裝合法授權軟體，作業系統定期修補微軟公佈的漏洞修補程式。 • 員工電腦皆有安裝 X-fort 防水牆紀錄電腦使用紀錄，嚴格控管可攜式儲存媒體寫出/燒錄公司內部資料，控管筆電攜出辦公室之使用行為。 • 員工上網皆需經過上網行為管理設備，過濾惡意及不適宜網頁內容，提高工作效率，防止企業機敏資料經網路上傳至外部雲端空間。 • 使用電子郵件稽核系統，加強外寄郵件內容及附件檔案機敏資料控管。
網路安全管理	• 網路做實體控管，禁止非公司許可之外來資訊設備存取企業內部網路。 • 來賓使用網路與企業內部網路實體切開以確保資訊及系統安全。 • 員工上網皆需經過上網行為管理設備，阻擋惡意及不適宜網頁內容，以降低電腦被侵害風險。 • 架設防火牆區隔企業內部及外部網路，搭配防入侵偵測系統阻擋網路攻擊和避免未經授權的存取，以確保企業內部網路的安全。 • 對外提供服務的企業網站前端架設網站應用程式防火牆(WAF)，加強企業網站的安全保護，阻擋 OWASP 常見漏洞，免於駭客攻擊。 • 每年針對網路服務做資安弱點掃描並修補重大漏洞。

管理類型	管理措施說明
系統存取管理	- 員工於外部存取內部資料皆需經過 VPN，上述權限皆需經過申請並視業務需求適度開放。 - 讀寫 FILE SERVER 檔案，皆需申請身份授權。
伺服器安全管理	- 重要資訊系統及檔案伺服器皆每日做資料備份，並固定時間針對 ERP/郵件/網路等重要系統做災難復原演練。 - 伺服器及核心路由器皆建置硬體容錯機制，避免硬體損壞影響資訊系統運作。 - 資訊機房架設 UPS 電力/溫濕度做嚴密監控，遇有異常狀況經由簡訊及電子郵件通知及機房管理者每日檢查以排除狀況。

4.3.2 個資保護

本公司遵循個資法並依據資通安全政策以及相關之管理方案，以有效規範資訊安全與個人資料遭竊取、竄改、毀損。由資訊處負責訂定個人資料檔案分級分類管理制度，並針對各單位訂定安全管理規範，包含資料存取、系統存取、網路存取等設定控制機制。本公司並已設立個資問題申訴與通報管道。

顧客之個資問題申訴或通報管道

聯絡信箱：service@vetnostrum.com

若接獲顧客之申訴或通報後，每起立案之案件皆有一個獨立的號碼作辨識和追蹤，並使用系統之流程表單啟動客戶申訴案件，根據申訴的性質及申訴率選擇適當的矯正措施，定期追蹤進度與申訴率。

4.3.3 資安事件通報與因應

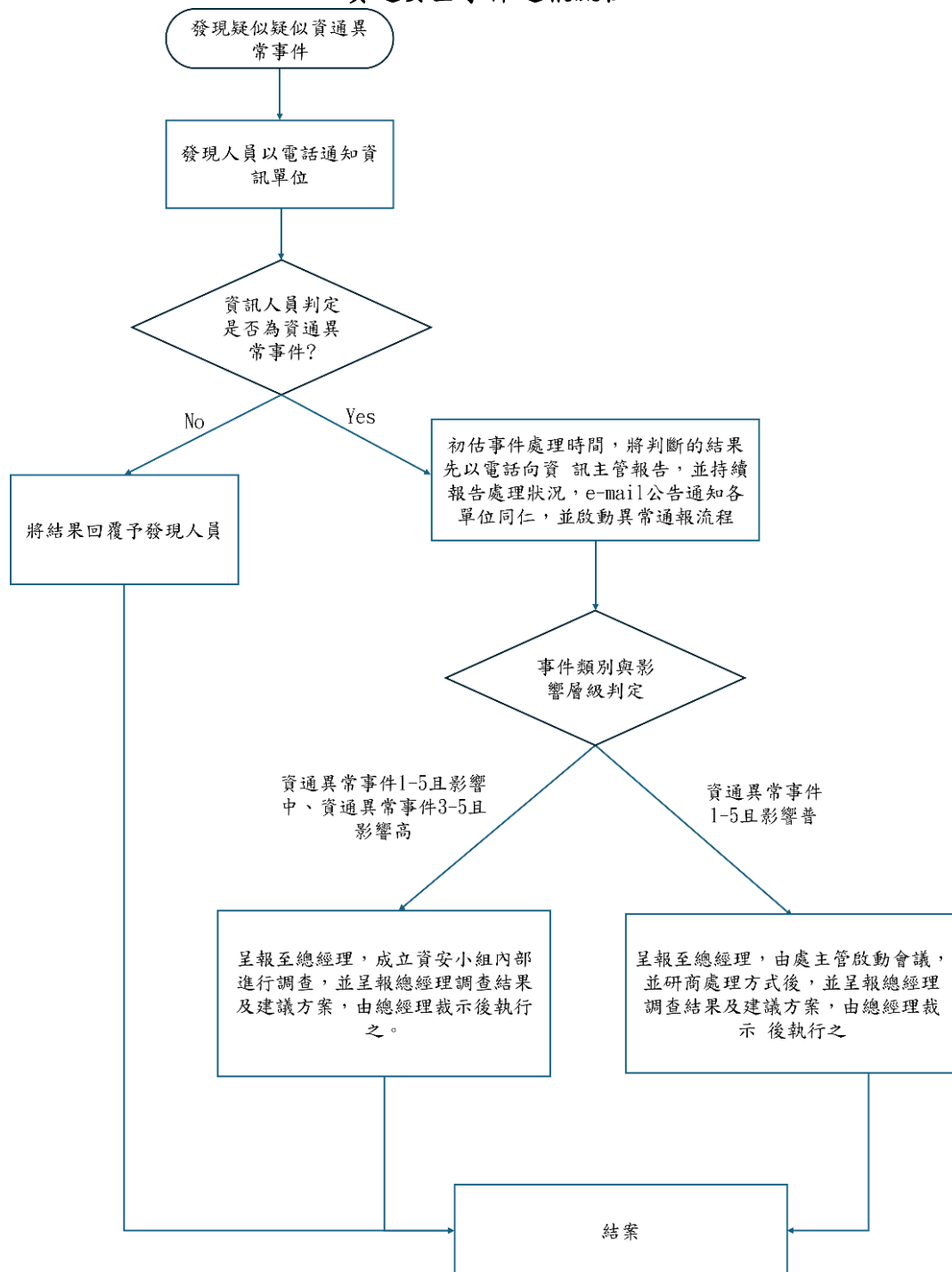
GRI 418-1

為即時掌控資通安全事件，並有效執行相對之因應措施，降低資通異常事件造成之損害，永鴻將資訊異常事件分為五類：

1. 內部危害事件：疑似遭人為惡意破壞毀損、作業不慎等事件。
2. 外力入侵事件：疑似電腦病毒感染事件...等事件。
3. 天然災害：颱風、水災、地震等。
4. 突發事件：火災、爆炸、重大建築災害及資訊網路系統骨幹（主幹寬頻）中斷事件等。
5. 設備故障事件：如：主機設備故障等。

當有發生資通安全疑慮事件時，永鴻將啟動相關通報流程，以第一時間降低相關風險。2025 年，永鴻並無發生重大資安或客戶隱私或資料外洩事件。

資通安全事件通報流程



註：資通異常事件 1~2 且影響層級屬(高)：除應立即呈報至董事長外並向警察機關報案，由董事長視情形指派專人，資訊單位成立專案小組協助配合警方調查，並呈報調查結果，由董事長裁示後執行之。

第五章 和諧健康職場

5.1 員工權益保障

管理方針—勞資雇關係

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 401、402	
衝擊性	勞資關係直接影響員工權益、組織穩定與營運績效。若溝通機制不足或勞動條件管理不當，可能引發勞資爭議，影響員工向心力、工作安全與企業聲譽，並衍生營運與法規風險。透過健全之勞雇溝通、協商與申訴機制，有助於促進勞資和諧、保障人權並提升組織永續發展能力。	
承諾/政策	永鴻致力與員工建立和諧之勞雇關係，於人才招募、留任、薪酬與福利等人力資源管理面向皆秉持公平、公正原則依法執行，並建立暢通之雙向溝通機制，尊重並照顧員工權益，以促進良好之勞資互信關係。	
目標	短期 (2026 年)	- 持續落實定期或不定期之勞資雙向溝通 - 持續推行多項員工福利及友善措施
	中長期 (2027~)	- 持續落實定期或不定期之勞資雙向溝通 - 持續推行多項員工福利及友善措施 - 達成管理職員工之多元性別平等 - 向零勞檢、零申訴、零職災之三 0 幸福職場邁進
行動計畫	- 對外恪守各地政府之法令規範，對內訂有規章制度並定期檢視之，以期打造安全友善之職場環境。 - 積極宣導勞工安全、職場禮儀、職務廉潔、職場暴力防治及性騷擾防治等內容 - 定期舉辦勞資會議、退休金監督委員會、職工福利委員會，並由勞資雙方各派代表與會，實現雙向溝通及交流。 - 訂有「員工申訴處理辦法」及「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，並設置員工申訴專線及專用信箱以作為員工舉報或申訴之管道，另建有員工申訴處理委員會、性騷擾申訴處理委員會、職場暴力預防及處置小組等組織，於特定事件發生時召開會議、討論事件之處置方式。 - 強化管理職員工之領導及管理訓練，力圖降低管理衝突、促進團隊和諧。 - 提供多樣化之員工福利，包含獎金激勵、補助發放、身心健康服務等面向之相關福利，並不定期舉辦各類員工活動。	
有效性評估	評估方式	- 法令及規章之遵循情形、舉報及投訴事件之發生情形。 - 員工之意見反饋內容。
	當年達成情形	0 起經證實之職場暴力或性騷擾事件發生。
議合管道	- 勞資會議 - 員工申訴專線/專用信箱 HR@vetnostrum.com	

管理方針—員工多元化與機會

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 405	
衝擊性	員工多元化與平等機會之落實，將影響員工發展機會、組織公平性及整體向心力，並進一步影響企業吸引與留任人才之能力。若未妥善管理，可能導致歧視風險、員工流動率上升及聲譽受損；反之，促進多元與包容之職場環境，則有助於激發組織創新、強化團隊合作，並對企業永續經營產生正面影響。	
承諾/政策	建立並落實多元、平等、包容之人才招聘任用、績效評估、升遷發展之工作環境，以提供員工平等健康之職場環境	
目標	短期 (2026 年)	- 維持中高階主管女性比率為 50%以上 - 舉辦員工多元化相關教育訓練每年 1 次
	中長期 (2027~)	- 維持中高階主管女性比率為 50%以上 - 舉辦員工多元化相關教育訓練每年 1 次
行動計畫	- 積極招募各類人才以組成兼具多元觀點及專業性之優質團隊，並秉持公平公正之態度進行人才之選拔、任用及績效評估。 - 提供性別平等友善的工作環境，對有接送小孩需求或其他特殊需求的同仁，提供彈性上下班工時，以兼顧家庭與職場。 - 對懷孕員工提供離辦公室大門較近的優先車位，另設立哺乳室、與托嬰幼兒園簽訂專屬合約，致力降低因懷孕或家中有嬰幼兒照護需求的員工之相關生活負擔。	
有效性評估	追蹤流程	- 是否有相關申訴案件。 - 男性與女性員工比例是否相近。 - 員工之意見反饋內容。
	當年達成情形	- 女性主管占比達 54%。 - 身心障礙者員工占比達 1%。 - 原住民員工占比達 1%。
議合管道	- 勞資會議 - 員工申訴專線/專用信箱 HR@vetnostrum.com	

5.1.1 人力結構與多元職場

GRI 2-7、2-8、202-2、405-1

永鴻 2025 年員工總計 184 人，非員工工作者總計 6 人，非員工工作者之工作類型包含清潔及保全人員。2025 年員工與非員工工作者人數相較前兩年度並無顯著波動。員工整體性別分布上，男性約占 51%、女性約占 49%，性別比例均衡。

以多元化角度檢視，在學歷分布上，以擁有學士學歷之同仁占比最大，約占總員工人數 53%，其次為研究所學歷，約占總員工人數 26%。員工職級分布上其中共有 35 位管理職，約占總員工人數 19%，女性主管占總主管人數比為 54%；年齡分布上，以年齡 50 歲以上同仁占比最大，約占總員工人數 81%，具備較多豐富經驗人員。

於招募人才時，以多元及專業優質團隊組成為基礎，永鴻之招募、留任及升遷制度不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官等條件而有所歧視，以內部規章制度及外部法規為人才管理所應遵循之基本原則，並秉持公平公正之態度進行人才之選拔、任用及績效評估。永鴻近三年皆有雇用原住民與身心障礙者員工，各年該身分員工分別為 1 人，符合《身心障礙者權益保障法》與《原住民族工作權保障法》進用規定。此外，永鴻亦重視勞工權益與人權保障，所有作為均遵循《聯合國全球盟約》、《世界人權宣言》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範，禁止任何形式的歧視、強制勞動及性騷擾行為，致力於打造安全、健康且多元包容之職場環境。完整之人權政策永鴻尚在制定中，待制定完畢後將公告於公司官網。

近年人力組成結構

員工資訊															
年份	男性						男 性 總 計	女性						女 性 總 計	總計
	正職			臨時				正職			臨時				
	全 職	兼 職	小 計	全 職	兼 職	小 計		全 職	兼 職	小 計	全 職	兼 職	小 計		
2023	81	-	81	-	-	-	81	90	-	90	-	-	-	90	171
2024	92	-	92	-	-	-	92	89	-	89	-	1	1	90	182
2025	93	-	93	-	-	-	93	91	-	91	-	-	-	91	184
非員工工作者資訊															
年份	男性						小 計	女性						小 計	總計
	清潔			保全				清潔			保全				
2023	2			2			4	3			-			3	7
2024	2			2			4	3			-			3	7
2025	1			2			3	3			-			3	6

註 1：統計各報導期間年底結束日當天的人數統計。

註 2：依勞動契約區分為「定期契約」及「不定期契約」。有約定契約期間者屬於「臨時員工」，沒有約定則為「正職員工」。依工作時間是否達一週法定工時，契約型態可區分「全職員工」與「兼職員工」。

近年人力組成結構—依據點區分

年份	據點	勞雇類型				員工總數
		正職		臨時		
		全職	兼職	全職	兼職	
2025	台北辦公室	10	-	-	-	10
	台中辦公室	16	-	-	-	16
	新竹廠區	158	-	-	-	158
	總計	184	-	-	-	184
2024	台北辦公室	7	-	-	-	7
	台中辦公室	16	-	-	1	17
	新竹廠區	158	-	-		158
	總計	182	-	-	-	182
2023	台北辦公室	7	-	-	-	7
	台中辦公室	19	-	-	-	19
	新竹廠區	145	-	-	-	145
	總計	171	-	-	-	171

註 1：統計各報導期間年底結束日當天的人數統計。

註 2：依勞動契約區分為「定期契約」及「不定期契約」。有約定契約期間者屬於「臨時員工」，沒有約定則為「正職員工」。依工作時間是否達一週法定工時，契約型態可區分「全職員工」與「兼職員工」。

2025 年依學歷區分員工類別的員工人數與佔比

員工類別	博士	研究所	學士	專科	高中 (含) 以下	合計
管理職	-	17	13	2	3	35
非管理職	-	30	85	10	24	149
小計	-	47	98	12	27	184
佔比 (%)	-	26%	53%	7%	15%	100%

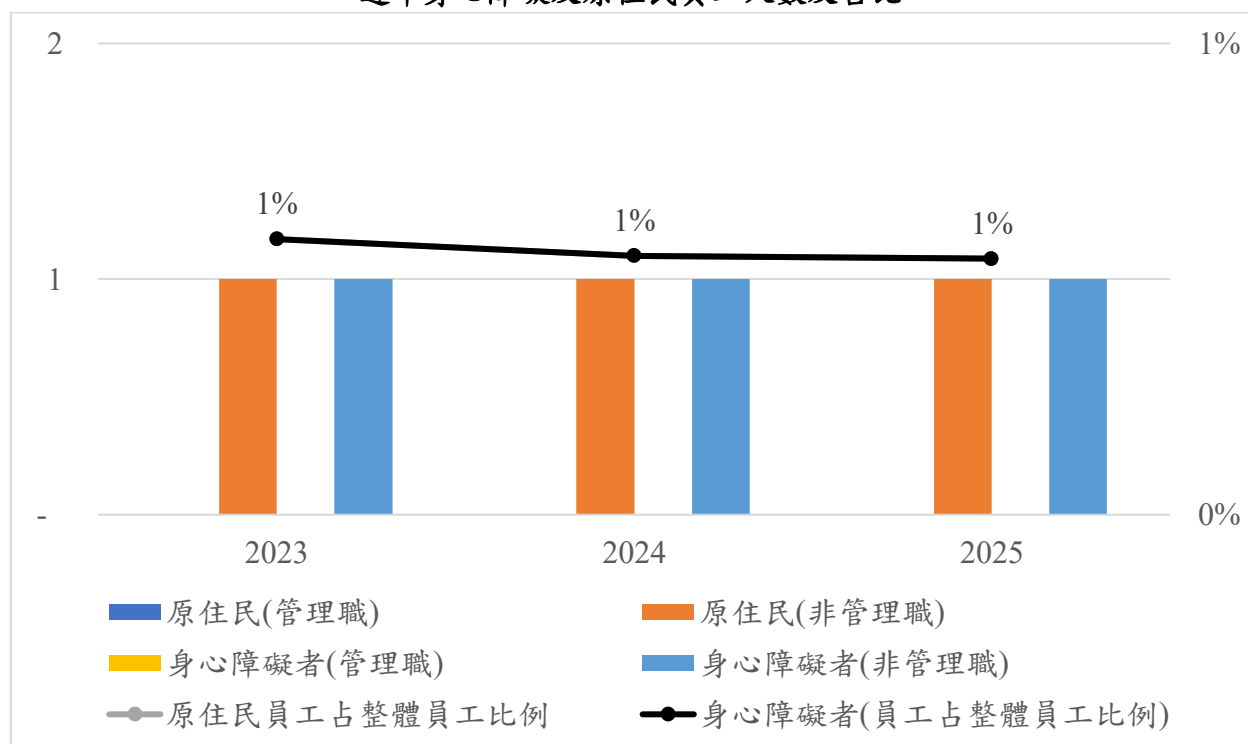
註：管理職定義：內勤為主任級以上職務；外勤為地區課長以上職務。

2025 年按性別、年齡層及職別區分的員工人數與佔比

性別	年齡	管理職		非管理職		總員工	
		人數	佔比(%)	人數	佔比(%)	人數	佔比(%)
男	30 歲以下	-	-	7	4%	7	4%
	30~50 歲	3	2%	9	5%	12	7%
	50 歲以上	13	7%	61	33%	74	40%
小計		16	9%	77	42%	93	51%
女	30 歲以下	-	-	9	5%	9	5%
	30~50 歲	3	2%	4	2%	7	4%
	50 歲以上	16	9%	59	32%	75	41%
小計		19	10%	72	39%	91	49%
合計	30 歲以下	-	-	16	9%	16	9%
	30~50 歲	6	3%	13	7%	19	10%
	50 歲以上	29	16%	120	65%	149	81%
員工人數總計		35	19%	149	81%	184	100%

註：管理職定義：內勤為主任級以上職務；外勤為地區課長以上職務。

近年身心障礙及原住民員工人數及佔比



註：管理職定義：內勤為主任級以上職務；外勤為地區課長以上職務。

5.1.2 人力流動概況

GRI 401-1

2025 年度新進員工人數共計 50 人，新進比率為 27%，離職員工人數共計 48 位員工離職，離職比率為 26%，離職人數與新進人數之間並未有懸殊差距，而近三年離職比率並無太大差異，今年度離職比率稍微上升，主要反映員工個人生涯規劃，整體人力流動情形尚屬穩定。

近三年新進離職員工統計

年度		2023				2024				2025			
性別	年齡	新進		離職		新進		離職		新進		離職	
		人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
男	<30 歲	10	6%	14	8%	6	3%	2	1%	1	1%	-	-
	31-50 歲	21	12%	-	-	20	11%	11	6%	24	13%	21	11%
	>51 歲	6	4%	3	2%	3	2%	5	3%	4	2%	7	4%
	小計	37	22%	17	10%	29	16%	18	10%	29	16%	28	15%
女	<30 歲	12	7%	7	4%	5	3%	2	1%	3	1%	3	2%
	31-50 歲	20	12%	12	7%	14	8%	16	9%	17	9%	16	9%
	>51 歲	2	1%	-	-	1	-%	2	1%	1	1%	1	-%
	小計	34	20%	19	11%	20	11%	20	11%	21	11%	20	12%
合計	<30 歲	22	13%	21	12%	11	6%	4	2%	4	2%	3	2%
	31-50 歲	41	24%	12	7%	34	19%	27	15%	41	22%	37	20%
	>51 歲	8	5%	3	2%	4	2%	7	4%	5	3%	8	4%
	小計	71	42%	36	21%	49	27%	38	21%	50	27%	48	26%

註 1：新進比率=該年度依照各類別之新進員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

註 2：離職比率=該年度依照各類別之離職員工人數÷該年度各類別員工年底總人數×100%

5.1.3 完善薪酬制度

GRI 2-21、202-1、405-2

爭取留任人才為企業永續發展的重要基石，永鴻之薪資給付係遵循政府規範，依員工技能及市場行情而定，同時參考 Willis Towers Watson 美商韋萊韜悅的西藥業薪資調查報告、104 人力銀行的薪資調查報告資料及勞動部統計資料，定期檢視薪資市場水準。除提供具競爭力薪酬條件外，更強調內部的公平性，員工之起薪與獎酬主係依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定，不因性別、宗教、政治、婚姻狀況等條件而有所不同。2025 年度非擔任主管職務之全時員工薪資資訊詳見公開資訊觀測站-ESG 資訊：揭露社會面-人力發展指標項。

女性與男性薪酬比率

員工類型	管理職	研發人員	生產人員	銷售人員	行政人員
2024	0.8：1	1.3：1	0.2：1	0.7：1	2.2：1
2025	1：1	1.5：1	0.2：1	0.7：1	1.8：1

註 1：管理職定義：內勤為主任級以上職務；外勤為地區課長以上職務。

註 2：女性對男性基本薪資加薪酬比係為女性基本薪資加薪酬對男性基本薪資加薪酬之比率(女：男)，以男性基本薪資加薪酬為基準。

註 3：薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎包含經常性薪資(本薪與按月給付之固定津貼及獎金)、加班費(不論應稅或免稅)及非經常性薪資(非按月發放之獎金、補助款、退休金及員工酬勞等)。

5.1.4 多元的員工福利

GRI 201-3、401-2、401-3

本公司為促進員工認同度與降低流動率，秉持人性化管理，給予同仁充分的尊重與照顧。除法令規定的強制性福利項目外，另外提供多樣化之員工福利，包含獎金激勵、補助發放、身心健康服務等面向之相關福利，並由職工福利委員會規劃與推展各項福利活動，另提供員工帶職帶薪在職進修、外勤同仁配給公務用車等。也結合永鴻多年與動物醫院之合作關係，提供同仁毛小孩廠內獸醫師諮詢服務，給予員工及其家人全方位照顧，提供一個優質的工作環境。

各項員工福利

獎金獎勵	各式補助	健康照護	婚育友善	其他福利
- 尾牙獎金 - 三節禮金 - 年節禮金 - 生日禮金 - 績效獎金	- 婚喪喜慶補助 - 員工急難救助 - 傷病補助 - 生產祝賀（慰問）金 - 在職員工公費進修補助	- 醫師駐診 - 員工健檢 - 視障按摩舒壓	- 五日全薪安胎假/住院病假 - 員工懷孕保健品組（葉酸、鈣片） - 員工及配偶哺乳保健品組（鈣片） - 特約育兒機構 - 親子遊、家庭日活動	- 上下班班別可選 - 原住民族祭典假 - 毛小孩廠內獸醫師諮詢



退休計畫及實施情形

永鴻依照員工所適用之退休金規定，提撥退休金。適用《勞動基準法》退休金制度之員工，屬確定福利計畫，每月依法按薪資總額提撥一定比例退休金，交由勞工退休準備金監督委員會，以該委員會名義存入臺灣銀行專戶，該專戶係委託勞動部勞動基金運用局管理及動支事宜。每年年度終了前估算次年度符合退休條件者所需之退休金是否足額，以預作未來勞工退休金之因應。並委請精算師對勞工退休準備金進行評估計算，出具精算評估報告。截至2025年12月31日，本公司已提列之確定福利負債為5,094仟元。

適用《勞工退休金條例》之員工，屬於確定提撥計畫，依規定按月就薪資總額6%提撥退休準備金，存入採用勞工退休新制之員工個人勞退金專戶。並訂定委員會組織規章及勞工退休辦法，提撥退休準備金於台灣銀行信託部勞工退休準備金專戶保管。2025年度提撥退休金費用7,439仟元。

友善婚育環境

永鴻致力提供性別平等友善的工作環境，為了鼓勵並支持員工安心培育下一代，給予員工高度的彈性，各員工可依自身情況及需求遞交育嬰假申請。此外，永鴻提供懷孕與哺乳同仁及配偶營養補充品，除了重視員工健康外，亦照護員工家屬。2025年，永鴻共有2位同仁申請育嬰留職停薪，申請率8%，預計育嬰留停復職2位、實際復職1位，復職率達50%。前一年復職後仍持續在職達一年留任1位，留任率達50%。

育嬰假使用狀況

項目	男性員工	女性員工	總計
2025 年度－有權申請育嬰留停(A)	13	11	24
2025 年度－實際申請育嬰留停(B)	1	1	2
2025 年度－預計育嬰留停復職(C)	1	1	2
2025 年度－實際育嬰留停復職(D)	-	1	1
2024 年度－實際育嬰留停復職(E)	1	1	2
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	-	1	1
育嬰留職停薪申請率(B/A)	8%	9%	8%
復職率(D/C)	0%	100%	50%
留任率(F/E)	0%	100%	50%

5.1.5 順暢的溝通管道

GRI 2-30、402-1、404-2

永鴻目前雖無成立工會，但為促進勞資合作，提高工作效率，協調勞資關係，增進彼此瞭解，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議，每季定期召開勞資會議，針對員工活動及福利等進行溝通討論，以促進雙方之溝通與交流。

營運變化的最短預告期

若本公司即將發生重大營運變化，致員工就業權利受損及各項勞務條件變更時，遵循《勞動基準法》第 16 條及《大量解僱勞工保護法》規定，依照年資於法定之預告時間前通知，最短於十日前告知同仁相關訊息。確保員工在勞動契約終止前有充分的準備時間。各年資最短預告期分別為：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

勞資爭議情況

2025 年度永鴻並無發生違反勞動法之法律訴訟及勞資糾紛等情事。2023 與 2024 年度發生 2 件相關事件均已結案。主要為離職平均工資、資遣費及退休金請求事項。

5.2 職業健康安全

管理方針—職業健康安全

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 403	
衝擊性	職業安全衛生之管理攸關員工生命安全與身心健康，若管理不當，除可能導致職業災害、職業病與營運中斷外，亦將對員工家庭生活、企業聲譽及人才留任產生負面影響。完善之職安衛管理制度與預防措施，則有助於降低職災風險、提升工作效率與員工信任度，並對企業營運穩定與永續發展帶來正面效益。	
承諾/政策	永鴻職業安全衛生政策 恪守法規：符合安衛標準，善盡企業責任。 防範未然：強化風險管理，預防職災發生。 全員參與：建構諮商溝通，確保參與機制。 守護健康：建立健康職場，促進身心健康。 持續改善：提高安衛績效，追求永續鴻展。	
目標	短期目標 (2026 年)	• 持續減少職災事件發生數 • 不發生職業傷害 100 天 • 維持零起重大職業傷害或職業病發生
	中長期目標 (2027~)	• 零職災職場
行動計畫	• 遵循當地之職安衛相關規範，並有內部規章制度及管理機制以落實職業安全衛生之管理。 • 廠區設有職業安全衛生處及職業安全衛生委員會，前者主要負責安全衛生管理事項之擬訂、規劃、督導及推動，後者則主要負責審議、協調及建議安全衛生相關事項。 • 訂定危害及風險之辨識及評估流程，並依風險等級進行分級控管。 • 針對事故，各生產據點皆建有相關之應變、調查及處理流程，並有相關之職災數據統計機制。 • 積極舉辦各類職安衛相關之教育訓練課程及緊急應變演練，內容涵蓋一般性之安全衛生訓練、針對特殊作業之正確操作訓練、與消防及緊急事故演練相關之訓練，以及針對管理人員安全意識之相關訓練等。 • 要求合作之承攬商皆須簽署「承攬商安全衛生與環境管理簽署單」、「承攬作業工作場所環境及危害因素告知單」並確實遵守勞工安全衛生之相關規定，並且規範每位承攬商施工人員必須有 6 小時安全衛生訓練經審查後方可入廠。 • 為員工提供多種職業健康服務，服務內容涵蓋臨場醫護、健康檢查、異常工作負荷促發疾病、人因性疾病預防、執行職務遭受不法侵害、母性健康保護等面向。 • 提供各類健康促進服務，包含衛教講座之舉辦、健康生活概念之宣導等。	

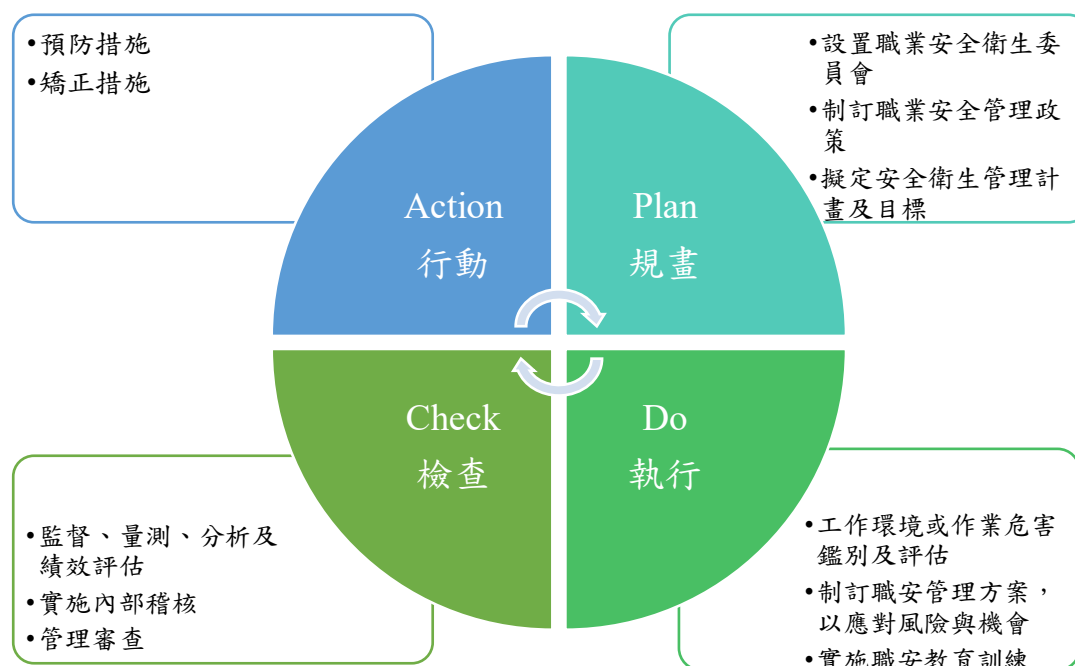
有效性評估	評估方式	以職業傷害及職業病之相關數據，以及勞工之意見反饋作為有效性評估之主要指標，並透過定期召開之職業安全衛生委員會進行管理方針之績效評估及檢討。
	當年達成情形	• 新竹廠已取得 ISO 45001：2018 / TOSHMS & CNS 45001：2018 職業安全管理系統認證。 • 職業安全衛生委員會共召開 4 次會議。 • 職業安全衛生委員會的勞方代表席次達 54%。 • 參與職安衛相關教育訓練之人次共計 510 人次，總訓練時數 650 個小時。 • 取得健康職場認證健康促進標章。 • 取得 AED 安心場所認證。
溝通管道	職業安全衛生處 電子信箱：esg@vetnostrum.com	

5.2.1 職業安全衛生政策

GRI 403-1、403-4、403-8

建置安全之職場環境是永鴻對員工及相關之工作者最基本的承諾，為落實職業健康與安全各項計畫，本公司遵循《職業安全衛生法》要求辦理職安衛事務，並訂有「職業安全衛生管理計畫」、設置「職業安全衛生委員會」，另將 PDCA 循環持續改善的核心概念融入職安衛之管理上，力圖打造兼顧安全、衛生及健康的工作場域。

由於永鴻現行生產據點主要位於新竹廠，其餘台北、台中據點為辦公室性質，職務風險與機械設備之危害程度較生產廠房低，因此我們以新竹廠為基礎，導入職業安全衛生管理系統，並且通過 ISO 45001：2018 及 TOSHMS & CNS 45001：2018 職業安全管理系統認證。因此該系統主要涵蓋為新竹廠據點之人員為主，未涵蓋台北與台中辦公室人員及外勤業務單位，該職業安全衛生管理系統涵蓋全體員工 60%，非員工工作者 100%。



ISO 45001：2018 證書	TOSHMS & CNS 45001：2018 證書
 此為證書 TWS00000077 副本 下開組織 永鴻國際生技股份有限公司新竹廠 SGS ISO 45001:2018 SGS TAF IAF	 臺灣職業安全衛生管理系統 驗證證書 茲證明 永鴻國際生技股份有限公司新竹廠 SGS TOSHMS & CNS 45001:2018 SGS TAF

職業安全衛生專責單位

永鴻設有職業安全衛生管理單位（即職業安全衛生處）及職業安全衛生委員會，前者負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施。後者則主要負責對擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，每季召開 1 次會議。會議之內容涵蓋以下事項：

1. 職業安全衛生政策提出建議
2. 協調、建議職業安全衛生管理計畫
3. 審議安全、衛生教育訓練實施計畫
4. 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施
5. 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項
6. 審議各項安全衛生提案
7. 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項
8. 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施
9. 審議職業災害調查報告
10. 考核現場安全衛生管理績效
11. 審議承攬業務安全衛生管理事項
12. 其他有關職業安全衛生管理事項

職業安全衛生委員會由勞方及資方代表組成，各主要生產據點之職業安全衛生委員會各自共召開 4 次會議。除了召開會議，亦設置職安衛意見箱，提供另一管道讓員工提出建議。

職業安全衛生委員會組成情形

資方代表 人數及比例	勞方代表 人數及比例	非員工之工作者 代表人數及比例	2025 年 運作情形
7 (47%)	7 (47%)	1 (6%)	召開會議 4 次

5.2.2 危害辨識與風險評估管理

GRI 403-2、403-7

依據公司風險評估管理程序，每年定期評估工作場所的潛在危害風險，對其風險程度進行評估、分析可能對組織和利害相關者造成的損失、環境影響或健康危害，根據危害的影響範圍及嚴重程度，依風險矩陣判定風險等級，並採取相應的風險控制措施，將危害風險降至最低。年度職業危害風險評估結果提報管理審查會議，審查後由總經理核准，以確保所有應對措施的有效性。

		可能性等級			
		P4	P3	P2	P1
嚴重度等級	S4	5	4	4	3
	S3	4	4	3	3
	S2	4	3	3	2
	S1	3	3	2	1

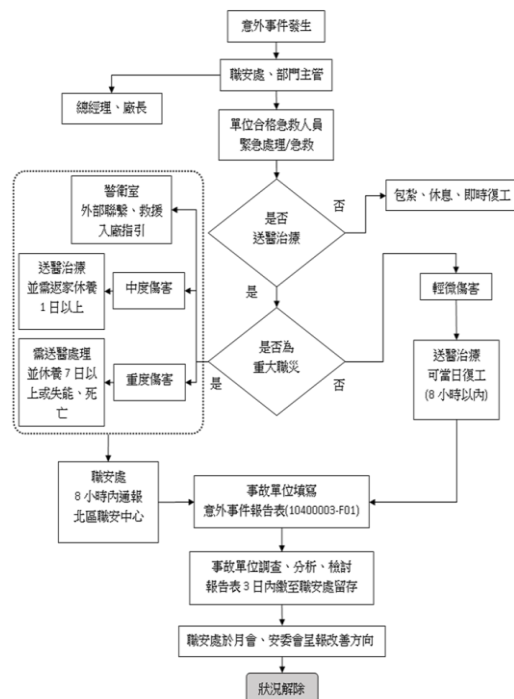
在制度之外，每位工作者在執行工作時，倘若經評估後認為有立即性危險發生之疑慮，得在不危及其他工作者安全之情形下，自行停止作業、退避至安全場所，並立即向直屬主管報告，而主管人員應於知悉狀況後即刻處理，若無法改善，則應立即停工並撤退所有人員，同時報告上級。在上述情形下，永鴻並不會給予前述工作者任何不利之處分。

5.2.3 職業災害調查程序

GRI 403-2、403-7

當有職災危害發生時，應依照本公司所訂之《環保安全與衛生緊急狀況處理程序》及《意外事件、職業病及環境事件報告及調查之標準作業程序》處理，確保本公司職安管理範圍內之員工或承攬商，能立即處理，減少人員傷亡及財產設備損失。在工安事故發生時，發現者應立即連絡主管、職安人員，並作基本應變。若有人員受傷，以搶救人員為優先，並由部門主管或人事部門聯絡受傷人員家屬。相關負責單位主管，依其職責根據事故狀況，作相關通報、緊急救援、公用設施緊急切斷處置等。

職業災害緊急處理及調查流程



5.2.4 職安衛教育訓練

GRI 403-5

為確保全體員工充分瞭解職業安全衛生法規及熟悉公司安全衛生管理機制，本公司根據法規及職務需求，提供全面的安全衛生教育訓練。訓練內容涵蓋一般性職業安全衛生訓練、特殊作業相關課程以及緊急應變訓練。2025 年，職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 510 人次，總受訓時數 650 小時。

新進人員入職時將安排一般安全教育訓練，若職務內容涉及特殊作業者則再另行安排相關職安訓練。針對緊急事件定期每半年執行一次演練，緊急事件包含危害性化學品、原料、成品洩漏，毒性及關注化學物質洩漏等。此外職安危害風險較高或者負責職安執掌在職人員參加職業安全在職教育訓練，每季度安排相關之職安教育訓練。

2025 年職業安全教育訓練

課程類別		受訓人次	總訓練時數
一般性課程	- 新進人員一般安全衛生教育訓練 - 職業安全衛生在職教育訓練 - 監工教育訓練	400	396
特殊作業相關課程	- 生產性機械或設備安全衛生教育訓練 - 製造、處置或使用危害性化學品安全衛生教育訓練	39	117
緊急應變演練	- 危害性化學品、原料、成品洩漏演練 - 毒性及關注化學物質洩漏演練 - 微生物洩漏演練	71	137
合計		510	650



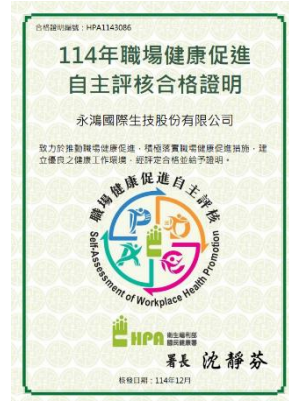
5.2.5 職業健康服務與促進活動

GRI 403-3、403-6

為打造友善健康安全職場，永鴻依據《職業安全衛生法》訂定勞工健康保護四大計畫：「預防人因性危害」、「預防異常工作負荷促發疾病」、「預防執行職務遭受不法侵害」、「母性健康保護」以有效預防職場危害風險，並持續推動多項健康服務與促進活動，提升對員工各方面之照護。

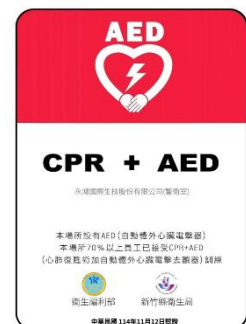
2025 年度取得健康職場認證健康促進標章

本公司已於 2021 年取得健康啟動認證，並於 2022 年進一步取得健康促進認證，2025 年因應新標章推行，永鴻已於 2025 年自主性取得衛生福利部國民健康署「健康職場認證健康促進」認證與標章。此標章代表永鴻以系統性管理、PDCA 循環架構建制度化健康促進管理機制，並經認可具備持續推動員工健康與友善職場環境之能力。永鴻致力於規劃與辦理身體活動、健康飲食、健康體位管理、戒菸與慢性疾病管理等類別之健康促進活動，2025 年已舉行兩場健康講座與健康齊步走活動，總參與人次為 146 人次。



2025 年度新竹廠取得 AED 安心場所認證

永鴻積極於工作場域設置急救處理之相關用品，除基本之急救箱、緊急沖淋裝置外，也針對具腐蝕性化學品之操作區域購置敵腐靈、六氟靈、葡萄糖鈣之螯合劑供現場使用。此外，新竹廠已於 2025 年取得衛生福利部之 AED 安心場所認證，AED（自動體外心臟電擊去顫器）設備一套配置於警衛室，2025 年邀請中級救護技術員提供 AED 與 CPR 之教育訓練，共有 98 名在職員工完成此訓練。同時指派職業安全衛生處員工一人擔任 AED 管理員，負責定期維護管理備耗材，更新相關系統資訊。



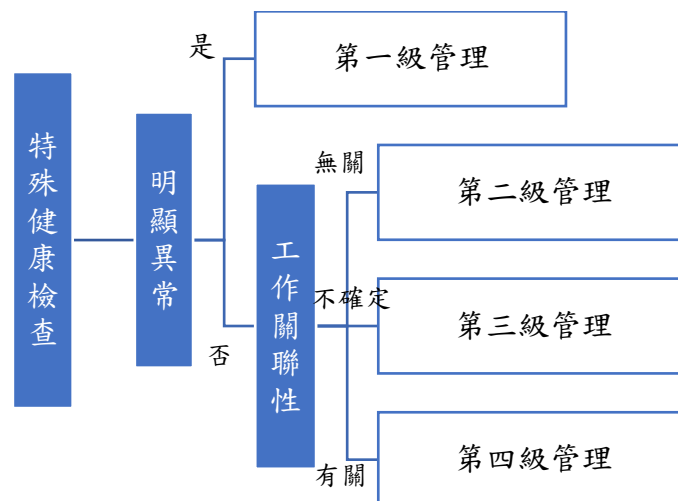
計畫一、人因性危害預防

➤ 定期健康檢查

永鴻每年辦理員工健康檢查。選取合格且專業之醫療機構實施健檢，並由駐廠護理人員與臨場服務醫師負責提供衛教指導及健康追蹤檢查。健檢項目以考量實際需求為主，並且優於現行法令要求，項目擴及非自費檢測如癌症、超音波檢查、外食族消化系統檢查等。針對從事特殊作業之同仁定期實施特殊健康檢查，檢查之項目將根據特殊作業之內容而有所增加。臨場健康醫護人員將取得同仁健康檢查結果，針對同仁自身情況實施健康管理與採行相關必要措施，而特殊健檢之結果進行人員健康之分級管理。

基於個資法之機密性要求，員工之健康檢查結果由職業安全衛生處負保管之責，除臨場醫師及駐廠護理人員因工作需求可申請調閱外，任何人員不得隨意取得或檢視他人之健檢資料，以確保個人資料的安全性及保密性。

特殊健康檢查分級管理示意圖

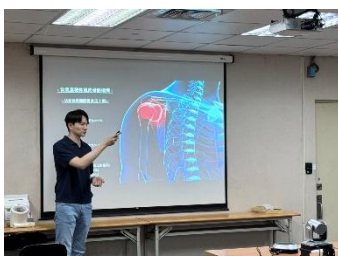


➤ 臨場醫護與健康管理

- 每月以 email、公佈欄方式公告全體同仁到廠服務時間及服務項目。
- 醫護巡檢所提出之缺失將被納入總經理月報以推進並追蹤改善之進程。
- 健康保護計畫經醫護人員篩選管理，以實體或視訊方式進行健康面談等衛教宣導。
- 健檢異常者經醫護人員篩選管理，以實體或視訊方式進行健康面談等衛教宣導。

➤ 定期舉辦健康講座

永鴻每年與臨場醫護人員討論前一年度之健檢異常項目或國人十大癌症等健康議題以決定健康講座主題，並廣邀員工積極參與健康講座，2025 年度舉辦兩場健康講座，主題為「如何有效安全的工作向不良姿勢、手麻、腰酸背痛 ByeBye」與「正確飲水與健康外食的營養攻略」，提醒同仁日常工作時正確姿勢的重要性，以及如何健康飲食。



➤ 運動活動—健康齊步走

鼓勵員工日常運動，永鴻舉辦了健康齊步走活動，可透過組隊方式參加，不論是走出戶外，或者室內使用跑步機或超慢跑，都可累積步數積分，運動的同時也可獲得額外的獎金。2025 年共有 29 人參加，累積約 5,066,282 步。

加強人因工程危害之預防措施
為防止員工因人因工程危害，而罹患「重複性作業促發肌肉骨骼疾病」，提升職業安全，永鴻實施了以下幾項具體措施：
· 於倉庫區包裝機需執行上下搬運作業之地點加裝氣動吸附輔具裝置。 · 針對生產區包裝機之堆疊作業，改以自動化機械手臂執行，以降低作業過程對人員之肌肉或骨骼所可能造成之潛在危害。 · 針對具潛在性痠痛之作業人員進行問卷調查，再經醫護人員訪談後，由公司提供護腰以供人員申請使用，2025 年度共有 12 位同仁申請使用。

計畫二、預防異常工作負荷促發疾病

- 實行員工協助方案(EAP)，透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。
- 紓壓空間與服務(如：按摩服務)。

計畫三、執行職務遭受不法侵害預防

為避免職場不法侵害、並對職場霸凌零容忍，實施了以下預防措施：

- 提供員工職場暴力諮詢、申訴管道。
- 不定期辦理禁止職場暴力、性騷擾防治宣導措施，及「職場不法侵害預防」講座。

計畫四、母性健康保護

對於處於孕期或孕期前後階段之同仁，永信集團提供多項之母性健康保護措施如下：

- 實工作場所危害辨識及風險評估，針對經評估後認為有母性健康危害之虞的工作場所制定並採取適當之保護措施。
- 對妊娠中與分娩後之同仁執行適度配工。
- 各廠區設有哺乳室，內有設備包含：靠背椅、洗手設施、飲水機、緊急求救設施、母乳儲存專用冰箱及門禁管控等，並每日由清潔同仁清潔環境，讓女性同仁可舒適集乳。
- 妊娠期間女性同仁可申請葉酸、檸檬酸鈣等營養補充品，截至 2025 年已有 13 位女性同仁申請
- 設置孕婦專用停車位
- 提供辦公輔具補助款（護腰靠墊）等。
- 職業專業醫師提供母性健康保護對象健康指導 2 人/年。

孕婦停車位



5.2.6 職業傷害與職業病

GRI 403-9、403-10

2025 年度永鴻職業災害統計分析顯示，本年度未有火災、職業病、死亡事件或嚴重之職業傷害事件。全年度發生通報案件共 1 件，為一般可記錄之職業傷害，事故原因為外勤業務於客戶端協助處理作業時，疑似接觸生物病原體，因此引發燒症狀，後續已完成相關職災調查與改善對策制定。針對近年發生之職業傷害則採取了以下幾點措施：

1. 雙人作業順序教育訓練，並添購防切割手套。
2. 加強教育訓練及宣導，搬運重物應適當固定並且協調夥同作業。
3. 加強施工場所照明輔助（頭燈）。
4. 加強員工之教育訓練，要求外勤單位人員如需協助客戶處理作業時，若有接觸生物病原體疑慮時，請務必戴橡膠手套。

未來，永鴻將持續完善職業災害及職業病之數據蒐集及資訊統計機制，並透過數據進行相關檢討及因應方針之擬定，逐步優化職安衛之管理方針，朝零職災職場的目標持續邁進。

近三年職業災害及職業病統計數據

項目	2023		2024		2025	
	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者	員工	非員工工作者
總經歷工時	323,168	19,296	350,592	14,160	358,328	13,832
職業傷害所造成的死亡數量	-	-	-	-	-	-
職業傷害所造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-
嚴重的職業傷害的數量	-	-	-	-	-	-
嚴重的職業傷害的比率	-	-	-	-	-	-
可紀錄之職業傷害的數量	6	1	3	-	1	-
可紀錄之職業傷害的比率	18.57	74.94	8.56	-	2.79	-
職業傷害之主要類型	被切/割/擦傷、衝撞、交通事故	被切/割/擦傷	被切/割/擦傷、交通事故	-	生物性感染	-
可記錄之職業病的數量	-	-	-	-	-	-
註 1：職業傷害所造成的死亡數量係統計罹災者死亡之案件數量。 註 2：職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成之死亡人數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。 註 3：嚴重的職業傷害的數量係統計罹災者無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之案件數量(排除罹災者死亡案例)。 註 4：嚴重的職業傷害的比率 = 嚴重的職業傷害數(排除罹災者死亡人數) ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。 註 5：可紀錄之職業傷害及職業病事件的數量係統計有通報且導致以下後果之職業傷害及職業病事件：死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療或失去意識、經醫生或具執照之醫療保健專業人員診斷出重大傷害或疾病。 註 6：可紀錄之職業傷害的比率 = 可記錄之職業傷害數 ÷ 總經歷工時 × 1,000,000。						

5.3 人才發展培育

5.3.1 人才發展

GRI 404-1、404-2

為維持並提升員工專業能力，永鴻每年編列教育訓練預算，經總經理核准後進行辦理教育訓練課程，專款用於訓練上。除例常年度教育訓練活動外，中階主管亦能申請全額補助進修 EMBA，並安排具發展潛力之人才參加永信集團儲備主管養成幹訓班以及舉辦年度重要法令講座等訓練活動。於 2025 年度，永鴻已規劃新任中階及基層主管培訓機制，新任主管於代理六個月期間內須參加外部組織提供之 4 堂以上主管培訓課，課程由上級主管依職務需求指定，並於經營決策會議中進行分享，以強化學習成效與管理應用。

永鴻人力發展訓練藍圖分成三大面向：關鍵人才養成、管理職能培養、共通性職能養成，以期能培養多方位專業人才。2025 年，永鴻員工受訓時數共計 3,119 小時，人均受訓 16.95 小時。

教育訓練之主要面向及內容

新人教育訓練	包含企業文化、公司簡介、人事管理規章辦法、職場暴力暨性騷擾防治、資訊管理與資安宣導、勞工安全衛生及品質政策等。
在職專業訓練	品質生產訓練： 包含全廠季度 GMP 訓練、廢棄物管理、產品品保作業程序、動物用藥廠人員教育訓練、動物藥品產業人員教育訓練、製程確效計畫書、生產區汙染防治計畫等。 營業行銷訓練： 包含銷差業務聯繫、行銷技巧與業務管理實務、業務代表訓練、產品訓練、藥理訓練、行銷商機等。 主管職專業訓練： 生物安全管理人員訓練、藥廠實驗室數據完整性與分析方法生命週期管理、微生物分析檢驗與偏差管理。
在職進修	鼓勵員工持續精進專業技能與知識，提供帶職帶薪之在職進修獎勵制度，以提升員工工作效能。
主管管理職能訓練	於代理六個月期間內須參加外部組織提供之 4 堂以上主管培訓課。

年員工平均教育訓練時數

年度		2024	2025
性別或類別			
性別	男性	15.18	13.42
	女性	18.31	20.55
類別	管理職	16.58	22.50
	非管理職	16.76	15.65
全體員工		16.73	16.95

註 1：管理職定義：內勤為主任級以上職務；外勤為地區課長以上職務。

註 2：表格中之數值皆為該類別員工之平均教育訓練時數。

註 3：平均教育訓練時數=各群組員工整年度之教育訓練總時數÷各群組年底仍在職的員工總數。

5.3.2 績效考核機制

GRI 404-3

永鴻依循「內外勤員工激勵辦法」、以「內勤考核獎勵金發給辦法」對內勤人員每年進行一次績效考核；外勤人員則以各通路「考核獎勵金發給辦法」每季進行一次。考核重點著重於評估過去工作任務的執行情況及設定未來的工作目標。除未經公司正式任用人員者以及辦理留職停薪且自復職日起算工作未滿 3 個月者，不得參與年度績效考核外，2025 年度永鴻 100%正式員工皆完成年度績效評核。考核結果將作為薪酬調整、升遷及職涯發展規劃的重要依據，以確保升遷管道的透明、公正與完善。

第六章 社會和諧共榮

管理方針—企業形象

GRI 3-3

對應 GRI	GRI 413	
衝擊性	企業形象可能對人才招募、客戶及消費者之選擇、供應商及合作夥伴之決策，甚至於政府及金融機構之決定造成衝擊，進而影響公司的正常經營。	
承諾/政策	永鴻致力於承諾維持良好之企業形象，不僅在公司正常營運之過程中關注產品的品質及自身對利害關係人與外在環境的影響，亦關注自身對人類社會與動物福祉的回饋及貢獻。	
目標	短期目標 (2026 年)	- 持續支持各獸醫師公會、學會、系學會活動與年會 - 持續推動動物福利、動物救援等回饋相關工作
	中長期目標 (2027~)	- 持續支持各獸醫師公會、學會、系學會活動與年會 - 持續推動動物福利、動物救援等回饋相關工作
行動計畫	- 積極參與與響應獸醫師協會、學會、學系等相關活動 - 推動並支持與動物福祉相關之社會團體	
有效性評估	追蹤流程	以各項行動之活動數據及利害關係人之意見回饋作為管理方針有效性之主要評估指標。
	當年達成情形	- 資助與支持獸醫師學會、協會、學系等活動約 86 萬元 - 支持並參與動物福祉相關社會公益團體活動，捐款或捐贈產品共計約 36 萬元 - 其他社會公益投入 3.2 萬元 - 長期聘用一名視障按摩師
議合管道	電子信箱：esg@vetnostrum.com	

社會參與理念

永鴻國際生技持續深耕市場，希望透過多元的產品組合與完整的技術服務，提供經濟動物養殖最佳方案；同時透過與動物醫院合作交流，為伴侶動物提供從醫療到保健的精準護康方案。在不斷因應動物養殖與照護者所面臨的實務挑戰中，能提供客戶更完善且符合需求的高優質動物藥品、保健品及各類疾病控制、治療、飼養管理等全方位技術支援服務，以兼顧食品安全、環境保護、可用資源循環再生及永續經營畜牧產業為己任，確保動物健康成長。

除了持續製造高品質的藥品、保健品和動物用藥，永鴻也積極參與並支持各項學術研究、社會公益活動。2025 年度永鴻之相關社會公益投入金額為 1,252 仟元。本公司將持續在動物醫藥健康發展、社會回饋等面向持續推行多項活動，以發揮企業社會影響力、為全人類與動物的身心靈健康貢獻。

社會公益投入

(單位：新台幣仟元)

公益項目	2024	2025
學術支持	-	860
動物福祉	603	360
其他公益	-	32
合計	603	1,252

學術支持~捐贈光學顯微鏡予嘉義大學獸醫學系

為提升國立嘉義大學獸醫學系教學設備與學習環境，培育兼具專業素養與社會責任感的獸醫人才，永鴻捐贈光學顯微鏡一批，展現企業長期支持高等教育與專業人才培育的具體行動。



支持弱勢就業~聘僱視障按摩師

永鴻已僱用一名視障按摩師，除提供應有薪資外，亦享有與其他員工相同的福利及權利，同時提供員工專屬紓壓服務，緩解同仁工作壓力、提升身心健康與工作效率。除了更具有多元包容精神，也讓公益實踐轉化為具體的同仁福利。

狗運動公園認養~台北市美堤公園

永鴻秉持「精準用藥、綠色飼養」的核心理念，生產優質且兼顧環保之動物用藥品，響應北市府政策認養狗運動公園，2024 年開始認養台北市中山區美堤狗活動區，除每年定期贊助養護費用外，於認養期間額外每年捐贈 50 萬個環保狗便袋，為友善動物、愛護環境的工作盡一份心力。為了有效利用公園場地，持續提升國人寵物飼養知識，未來將規劃舉辦寵物義診、生命教育與趣味活動。



附錄一、全球永續性報告書協會（GRI）準則索引

使用說明	永鴻已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間之內容
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	不適用

一般揭露

GRI 標準	揭露項目	章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1.1 公司簡介	6	
	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	-	-	不適用，首本永續報告書，無資訊重編
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	4	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.2 產品與服務	9	
	2-7 員工	5.1.1 人力結構與多元職場	61	
	2-8 非員工的工作者	5.1.1 人力結構與多元職場	61	
	2-9 治理結構及組成	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會運作	20 22	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1.2 董事會運作	22	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1.1 治理架構 2.1.2 董事會運作	20 23	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1.1 公司結構與董事會組成	20	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續治理	13	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續治理 1.3 重大議題鑑別與分析	13 14	
	2-15 利益衝突	2.1.2 董事會運作	27	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1.2 董事會運作	25	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.2 董事會運作	25	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.2 董事會運作	27	
	2-19 薪酬政策	2.1.2 董事會運作	25	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 2：一般揭露 2021	2-20	薪酬決定流程	2.1.2 董事會運作	25	
	2-21	年度總薪酬比率	-	-	基於公司內部保密規定，故不揭露
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2.2.1 誠信經營政策 5.1.1 推動職場人權保障	29 61	
	2-24	納入政策承諾	2.2.1 誠信經營政策	29	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.1 利害關係人議合溝通 各重大主題管理方針	15 28 30 31 39 43 46 53 56 60 69 82	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2.3 檢舉制度 各重大主題管理方針	29 28 30 31 39 43 46 53 56 60 69 82	
	2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循情形	32	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.4 參與公協會組織	12	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3.1 利害關係人議合溝通	15	
	2-30	團體協約	5.1.5 順暢的溝通管道	67	

重大主題

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大議題鑑別與分析	14	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大議題鑑別與分析	18	
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信經營	28	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2.2 反貪腐溝通與教育訓練	29	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2.3 檢舉制度	29	
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2.3 檢舉制度	29	
重大主題：法規遵循					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 法規遵循	30	
重大主題：能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 能源及溫室氣體管理	39	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.1 能源使用情形	40	
	302-3	能源密集度	3.2.1 能源使用情形	40	
	302-4	減少能源消耗	3.2.3 節能減碳措施	42	
重大主題：水資源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 水資源管理	43	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.3.1 水資源壓力影響	44	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.3.3 廢污水管理	45	
	303-3	取水量	3.3.2 水資源耗用情形	44	
	303-4	排水量	3.3.2 水資源耗用情形	44	
	303-5	耗水量	3.3.2 水資源耗用情形	44	
重大主題：廢棄物管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 廢棄物管理	46	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.4.1 廢棄物管理措施	47	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.4.3 廢棄物減量行動	48	
	306-3	廢棄物的產生	3.4.2 廢棄物產生與處置	47	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.4.2 廢棄物產生與處置	47	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.4.2 廢棄物產生與處置	47	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
重大主題：顧客健康與安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 產品安全責任	53	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2.1 安全與品質認證	56	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.2.2 產品問題申訴機制	57	
重大主題：行銷與標示					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 法規遵循	31	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	2.3.1 法規遵循管理	31	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.3.2 法規遵循情形	32	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.3.2 法規遵循情形	32	
重大主題：客戶隱私					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 保障顧客權益	56	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3.3 資安事件通報與因應	58	
重大主題：勞資雇關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 員工權益保障	60	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.4 多元的員工福利	67	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人力流動概況	65	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.4 多元的員工福利	66	
	401-3	育嬰假	5.1.4 多元的員工福利	67	
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.5 順暢的溝通管道	68	
重大主題：員工多元化與機會					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 員工權益保障	60	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1.1 治理結構 5.1.1 人力結構與多元職場	23 61	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1.3 完善薪酬制度	65	

GRI 標準	揭露項目		章節	頁碼	備註/省略理由
重大主題：職業健康安全					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 職業安全衛生	69	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全衛生政策	71	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.2 危害辨認與風險評估管理	72	
	403-3	職業健康服務	5.2.5 職業健康服務與促進活動	75	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.1 職業安全衛生政策	71	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.4 職安衛教育訓練	74	
	403-6	工作者健康促進	5.2.5 職業健康服務與促進活動	75	
	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	5.2.2 危害辨認與風險評估管理 5.2.3 職業災害調查程序	72 73	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全衛生政策	71	
	403-9	職業傷害	5.2.6 職業傷害與職業病	79	
	403-10	職業病	5.2.6 職業傷害與職業病	79	
重大主題：企業形象					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	第六章 社會和諧共榮	82	
GRI 413：當地社區 2016	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	第六章 社會和諧共榮	82	

其他非重大主題

GRI 標準	揭露項目	章節	頁碼	備註/省略理由
GRI 200：經濟				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.3 營運績效表現	11
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.3 氣候變遷因應策略	36
	201-4	取自政府之財務援助	1.1.3 營運績效表現	11
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.6.3 在地採購	57
GRI 300：環境				
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放情形	41
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放情形	41
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.2.2 溫室氣體排放情形	42
	305-4	溫室氣體排放強度	3.2.2 溫室氣體排放情形	41
	305-5	溫室氣體排放減量	3.2.3 節能減碳措施	42
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx),及其它顯著的氣體排放	3.5 空氣汙染管理	49
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選之新供應商	3.6.2 供應商遴選與評鑑	50
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.6.2 供應商遴選與評鑑	50
GRI 400：社會				
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 人才發展	80
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.1 人才發展	80
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核機制	81
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.6.2 供應商遴選與評鑑	50
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.6.2 供應商遴選與評鑑	51

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊揭露索引

項次	項目	說明	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	請詳 3.1.1 氣候治理	34
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)	請詳 3.1.3 氣候變遷因應策略	36
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	請詳 3.1.3 氣候變遷因應策略	36
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	請詳 3.1.2 氣候風險管理	35
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	尚未採用情境分析。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	因應管理氣候相關風險之轉型計畫尚待研議。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	未使用內部碳定價作為規劃工具。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	本公司氣候相關目標之設定方式尚待研議。	-
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	溫室氣體排放與確信情形請詳 3.2.2 溫室氣體排放情形。 減量目標、策略及具體行動計畫尚在擬訂中。	41 -

附錄三、永續會計準則委員會(SASB)指標索引—生物科技與製藥

產業特定指標			
主題	指標代碼	會計指標	永鴻回覆
藥品許可	HC-BP-240a.1	詳述促進醫療保健產品用於須優先防治之疾病與醫療衛生條件較落後的國家的(由《藥品索引許可》定義)措施與倡議	永鴻為動物用藥相關製造商，故不適用該指標。
	HC-BP-240a.2	世界衛生組織藥品預審計畫(PQP)中預審藥品清單中的產品	永鴻為動物用藥相關製造商，故不適用該指標。
藥品定價合理性	HC-BP-240b.2	與去年同期相比(1)產品組合加權平均定價的變動百分比(2)產品組合加權平均淨價的變動百分比	永鴻產品價格是依市場競爭、原物料波動及客戶對所獲得價值的評估來制定的。 2025 年度產品漲幅變動最大為 Premix 標案產品，因原料供應產能受限，使原料價格上漲，產品漲幅 24%~56%。其餘產品漲幅約介於 1~2%。
	HC-BP-240b.3	與去年同期相比，漲幅最大的產品(1)定價變動百分比與(2)淨價變動百分比	
用藥安全	HC-BP-250a.1	列在公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫中的產品	永鴻產品無列入公共醫療產品安全或不良事件警示資料庫的產品。
	HC-BP-250a.2	與產品相關的死亡人數	0
	HC-BP-250a.3	產品召回的次數、所召回之產品數量	2025 年未有召回事件。
	HC-BP-250a.4	接受回收、再利用或經其他處置方法而處理的產品總量	0
	HC-BP-250a.5	針對違反現行藥品生產管理規範(GMP)或同等標準而採取的強制措施之數量(按類型)	2025 年無此情形。
偽造藥品	HC-BP-260a.1	詳述於整個供應鏈中保持產品可溯性和防止仿冒的方法及技術	永鴻建立完整供應鏈可溯性及防偽管理機制，確保產品品質與流向透明： 1. 源頭控管：建立供應商評鑑與核准制度，確保原料來源可追溯且符合品質要求。 2. 批次管理：依 GMP 規範執行製造與放行管理，產品具批號、效期及完整製造與檢驗紀錄。 3. 流向與防偽：透過產品標示（批號、條碼）、包裝辨識及物流監控（如運輸紀錄、訂單紀錄），確保產品可追蹤並降低仿冒風險。

產業特定指標			
主題	指標代碼	會計指標	永鴻回覆
	HC-BP-260a.2	如何提醒客戶或業務合作夥伴偽造仿藥的潛在或已知風險	永鴻透過多元機制提升市場對仿冒產品之辨識與防範能力： 1. 通路宣導：強化客戶透過授權通路採購之觀念，確保產品來源安全。 2. 辨識機制：提供產品標示與包裝辨識依據，協助客戶判別真偽。 3. 風險通報：針對疑似仿冒或異常情形，透過通知或公告即時提醒經銷商與客戶，並建立通報與回饋機制進行後續查核。
	HC-BP-260a.3	因與偽造仿藥有關的搜索、扣押、逮捕或是遭受刑事指控的案件及其數量	2025 年無此情形。
臨床試驗參與者安全性	HC-BP-210a.1	依世界各地不同區域，研討如何確保醫療品質與患者安全的管理流程	不適用，本公司於本報告期間內（2025 年度），並未進行任何新藥臨床試驗或田間試驗計畫。
	HC-BP-210a.2	針對臨床試驗管理和藥物主動監視相關的稽核，稽核結果為(1)自願採取措施(VAI)或(2)官方主動採取措施(OAI)的審查結果數量。	2025 年無此情形。
	HC-BP-210a.3	與發展中國家藥物臨床試驗相關的法律訴訟而所造成的金錢損失總額	2025 年無此情形。
行銷倫理	HC-BP-270a.1	因為虛假營銷相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2025 年無此情形。
	HC-BP-270a.2	關於藥品仿單標示外使用的道德規範說明	永鴻國際生技股份有限公司為動物用藥品製造業者，針對動物用藥品之產品資訊、標示、仿單及宣傳內容，均依《動物用藥品管理法》及相關法令規範辦理，並以核准之產品許可證、標籤及仿單內容為依據，確保所提供資訊之正確性、完整性及適法性，避免不實、誇大或具誤導性之宣傳。 對於動物用藥品仿單標示外使用（Off-label Use），本公司不主動推廣或鼓勵未經主管機關核准之用途、適應症、用法、用量或使用對象。相關產品之業務推廣、教育訓練、技術資料及對外溝通，均應依公司內部審查程序及相關法令規範辦理。

產業特定指標			
主題	指標代碼	會計指標	永鴻回覆
			如涉及獸醫師基於專業判斷之臨床用藥需求，本公司尊重獸醫師依法執行專業醫療行為，並以提供客觀、正確且具科學依據之產品資訊為原則，不以行銷或促銷方式引導仿單標示外使用。 本公司持續透過內部管理、教育訓練及文件審查機制，落實動物用藥品之合規推廣與資訊管理，以維護動物健康、用藥安全及相關利害關係人權益。 2025 年度無因違反動物用藥品產品資訊、標示、仿單或宣傳相關法規，而遭主管機關裁罰或產生重大金錢損失之情形。
商業道德	HC-BP-510a.1	因為貪污及賄賂相關的法律程序產生的金錢損失總額	2025 年無此情形。
	HC-BP-510a.2	與醫療保健專業人員互動的道德準則	永鴻訂有「誠信經營守則」，禁止公司人員、合作的供應商夥伴於從事商業行為之過程中，取得不當利益或做出違反誠信之行為。
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核計劃(或同等之第三方審查計劃)之 (1)實體設施的百分比 (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	永鴻並無參與 Rx-360 組織，但已建立供應商管理制度以確保供應鏈之原物料品質，請詳 3.6 永續供應鏈 說明。
員工招募、發展及挽留	HC-BP-330a.1	探討科學家及研發人員的招聘和留用	招募： 永鴻重視生技製藥專業人才之招募與培育，依據公司營運發展及研發需求，透過多元招募管道延攬具生物科技、藥學、化學、生命科學、動物科學及相關專業背景之人才，並積極與大專校院建立人才交流與合作機會，以充實研發人才庫。 研發專業人員之甄選由用人主管及人資單位共同進行，依職務需求就應徵者之專業知識、技術能力、工作經驗及職涯發展等面向進行評估，必要時安排相關主管進行複試，以確認人才與職務需求及公司發展方向之契合度。 發展與留任：

產業特定指標					
主題	指標代碼	會計指標	永鴻回覆		
			永鴻持續提供研發人員專業學習與教育訓練機會，透過內外部訓練、專業交流及實務參與等方式，提升研發人員之專業能力與技術經驗，支持員工持續成長與職涯發展。 為鼓勵研發創新及專業成果，公司依研發專案執行成果及貢獻情形提供專案獎金，鼓勵研發人員積極投入新產品、新技術、製程優化及產品品質提升，並透過跨部門合作及經驗傳承，持續累積公司研發能量與技術能力。 在人才留任方面，公司透過績效管理、薪酬與獎勵、教育訓練及職涯發展等措施，提供研發人員持續學習與發展機會，並依組織及個人發展需求提供適當之職務歷練與發展機會，以提升員工投入及留任意願，維持研發團隊之穩定與專業技術傳承。		
	HC-BP-330a.2	以下人員的自願及非自願離職率：	類型	自願離職	非自願離職
		(a) 高階主管	高階主管	1%	0%
		(b) 中階主管	中階主管	3%	0%
		(c) 基層主管	基層主管	1%	0%
		(d) 專業人員	專業人員	11%	1%
		(e) 其他人員	其他人員	10%	0%
			註：高階主管係為廠長級以上；中階主管為經理級；基層主管為主任級；專業人員包含專員、工程師、業務人員、Chief Leader；其他人員則為上述所述以外員工。		

常態化活動指標

指標代碼	活動指標	永鴻回應
HC-BP-000.A	治療的患者人數	不適用，因永鴻產品使用對象為動物。
HC-BP-000.B	1.產品組合中的藥物數量	永鴻共計有 350 多項產品，產品類型涵蓋治療性藥品、含藥飼料添加劑、非含藥飼料添加劑、寵物用藥及保健品。 請詳：永鴻官網>產品服務之各類型產品 
	2.研發中的藥物數量（階段一至階段三）	開發完成尚未領證：16 項。 開發中：7 項。



永鴻國際生技股份有限公司
VETNOSTRUM ANIMAL HEALTH CO., LTD.



新竹縣新豐鄉中崙村中崙290-3號
SERVICE@VETNOSTRUM.COM
03-6216688