



2025 年 日揚科技
HIGHLIGHT TECH CORP.

日揚科技股份有限公司

永續報告書

▶▶▶▶
Sustainability Report



目錄

目錄.....	2	4. 永續環境保護	82
關於本報告書.....	3	4.1 永續治理	82
經營者的話.....	5	4.2 永續商品設計與研發	88
1. 關於日揚	6	4.3 供應鏈管理	90
1.1 日揚公司簡介	6	4.4 氣候變遷	96
1.2 組織架構	15	4.5 能源管理	121
1.3 客戶關係	17	5. 社會共榮	132
2. 利害關係人與重大主題	19	5.1 人權宣言與保障	132
2.1 利害關係人鑑別	19	5.2 人才多元化	139
2.2 利害關係人溝通	21	5.3 人才吸引與招募	143
2.3 重大性議題鑑別	23	5.4 職業安全衛生與健康	155
2.4 今年重大性議題	24	5.5 社會參與	164
2.5 去年重大性議題	27	6. 附錄	168
3. 公司治理	29	6.1 GRI Standards 準則索引.....	168
3.1 董事會營運概況	29	6.2 SASB 準則索引	174
3.2 功能性委員會治理	50	6.3 IFRS 第 S2 號「氣候相關揭露」	176
3.3 誠信經營與法規遵循	54	6.4 上市櫃公司氣候相關資訊索引	177
3.4 營運概況	67	6.5 品質認證	178
3.5 資訊安全管理	74	6.6 會計師溫室氣體有限確信報告	179
		6.7 會計師永續報告書有限確信報告	181

關於本報告書

本報告書由日揚科技股份有限公司(以下簡稱「日揚」或「本公司」)編製，旨在向各利害關係人揭露本公司於 2025 年度在經濟、環境及社會面向之經營成果、治理作為與永續推動情形。透過本報告書，本公司期望更完整呈現永續發展策略、管理機制及各項資訊揭露之執行成果，並回應客戶、投資人、員工及社會大眾對企業責任、誠信經營與資訊透明之期待。日揚將持續以穩健經營為基礎，深化公司治理與風險管理機制，推動資源有效運用與友善職場環境，並透過與供應鏈及各界夥伴之合作，擴大正向影響力，朝向企業永續經營及環境、社會共榮之長期目標穩步邁進。

報告書依循法規、標準及原則

本報告書之編製係參考全球永續性報告協會(GRI)發布之《GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021)》，並依證券櫃檯買賣中心訂定之「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」辦理相關資訊之報導與揭露。同時，日揚亦參酌美國永續會計準則委員會(SASB)發布之產業指標，並就氣候相關資訊參考國際永續準則理事會(ISSB)發布之《IFRS S2 氣候相關揭露》(IFRS S2 Climate-related Disclosures)進行說明。為提升本報告書之可讀性與查閱便利性，附錄亦彙整 GRI、SASB 及 IFRS S2 對照索引，以協助讀者快速掌握各項指標之揭露位置及對應內容。

報告邊界與範疇

本報告書為日揚對外發行之第五本永續報告書，揭露資料涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間之企業永續推動成果。報導邊界以日揚母公司為主，包含臺灣地區之台南樹谷廠、新竹營運中心及台中辦事處。除財務績效係以合併財務報表為揭露範疇外，其他項目尚未涵蓋子公司相關活動；如有任何數據範疇調整，將於報告書內文附註說明。

資訊重編

本報告書所揭露之資訊，於 2025 年度無重編情形。

外部確信 / 保證

日揚本年度永續報告書委託第三方專業機構思享永續聯合會計師事務所辦理有限確信作業，以提升永續資訊之可靠性、透明度與利害關係人信賴。相關確信作業依據財團法人中華民國會計研究發展基金會發布之《確信準則 3000 號 - 非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件》與《確信準則 3410 號 - 溫室氣體聲明之確信案件》執行，並綜合考量日揚營運特性、重大永續議題、揭露內容及資料蒐整成熟度，規劃適當之確信範圍與作業程序。

考量永續報告書涉及公司治理、環境管理、員工照顧、供應鏈管理、資訊安全及社會參與等多元議題，且需整合跨部門資料，日揚亦同步強化內部資料蒐集、審核與彙整流程，以提升揭露資訊之一致性、完整性與可比性。未來，日揚將依營運發展情形、利害關係人關注議題、主管機關政策推動時程及永續資訊揭露要求，持續檢視外部確信或查證範疇與深度之擴充可行性，進一步提升報告書品質與公信力。

發行時間

本公司每年定期編製並公開發布永續報告書於公司網站，以回應利害關係人所關注之永續議題，並揭露公司營運成果。

本報告書今年發布日期：2026 年 8 月

前一本報告書發布日期：2025 年 8 月

下一本報告書發布日期：2027 年 8 月

意見回饋

若您對本報告書內容或本公司永續發展推動作法有任何疑問、意見或建議，歡迎透過上述聯繫方式與本公司聯絡。日揚將由專責窗口統一受理並彙整各項回饋，作為後續精進資訊揭露品質及優化永續管理作為之重要依據。

- 日揚科技股份有限公司 ESG 推動小組
- 地址：新竹縣湖口鄉光復路 32 號
- 電話：+886-3-597-3325
- 信箱：spokesperson@high-light.com.tw

經營者的話

日揚自 1997 年創立以來，始終秉持誠信經營、以人為本的核心理念，穩健走過產業景氣循環、技術變革與外部環境挑戰。回顧一路走來的歷程，我們深知，企業的成長不僅來自營運規模的擴展與技術能力的提升，更來自每一位同仁的投入、每一位客戶的信任，以及每一位合作夥伴長期以來的支持。這些點滴累積，構成了日揚持續向前的重要基礎。

2025 年，面對國際局勢變化、供應鏈重組及半導體產業快速發展，企業經營所需具備的，已不僅是效率與競爭力，更包括應變能力、組織韌性與永續思維。日揚持續以務實穩健的態度面對各項挑戰，從治理制度、營運管理到人才培育，逐步將永續理念深化於日常決策與管理流程之中，期望在追求成長的同時，也兼顧對環境、社會與利害關係人的責任。在永續治理方面，我們持續強化董事會監督職能，透過制度化管治機制，推動永續議題與營運策略接軌。同時，我們也持續推進 ESG 相關數據盤點、風險辨識與目標管理，並將其納入各部門日常運作，讓永續不只是口號，而是能夠被執行、被檢視、被持續優化的管理行動。這些努力，不僅是回應外部期待，更是企業對自身長遠發展所應承擔的責任。未來，日揚將持續以開放的態度迎接變化，以穩健的步伐推動轉型，並在技術創新、治理精進與永續實踐之間尋求平衡。我們相信，唯有堅持正確的價值、珍視每一位夥伴，並以長遠眼光看待每一次選擇，才能在充滿不確定性的時代中，走出更穩健且長久的道路。

日揚科技

董事長 吳昇憲

1. 關於日揚

1.1 日揚公司簡介

日揚科技股份有限公司 (Highlight Tech Corp.) 成立於 1997 年，並於 2002 年 12 月掛牌上櫃，總部位於台南樹谷園區，於新竹、上海、熊本及美國亞利桑那等地設有營運或服務據點。日揚長期深耕真空技術領域，專注於真空泵浦、真空零組件、真空腔體及鍍膜系統之設計、製造、銷售與維修服務，並可依客戶需求提供客製化真空系統整合解決方案。產品與服務廣泛應用於半導體、光電、觸控面板及太陽能等高科技產業，憑藉穩健之研發實力、製造能力與在地服務能量，持續朝向成為客戶信賴之真空技術夥伴穩步邁進。

公司名稱 / 股票代號	日揚科技股份有限公司 / 6208
公司地址	臺南市新市區活水路 8 號
成立日期	1997.05.29
董事長	吳昇憲
員工人數	493 人
資本額	944,623,430 元
業務範圍	真空製造：專注生產高階真空閥門、零組件與真空腔體。 技術服務：從泵浦到廢氣處理之全面維護，確保營運不中斷。 系統整合：提供真空系統之客製化設計與建置。
產業類別	真空零組件及設備銷售
營運所在地	總部：台灣

台南總公司



新竹營運中心



上海日揚



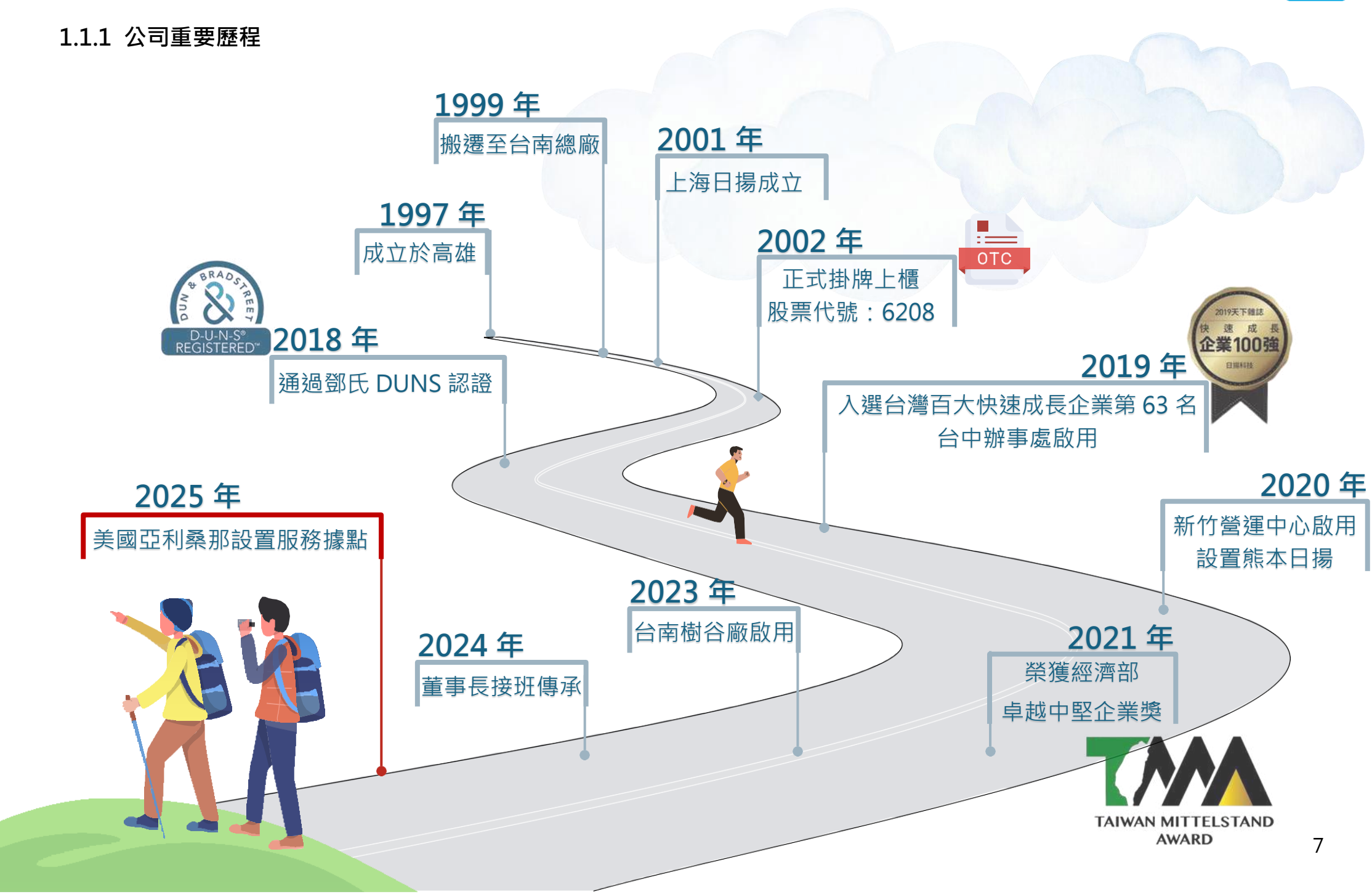
熊本日揚



美國日揚



1.1.1 公司重要歷程



1.1.2 產品及服務

原物料管理、循環服務與生產概況

日揚主要從事真空零組件、真空閥體、真空腔體及相關設備之設計、製造、銷售與維修服務，產品應用於半導體、光電及其他高科技產業。因產品製造與維修過程涉及金屬材料、機械零件及相關耗材之使用，本公司持續關注原物料供應穩定性、品質一致性與環境安全風險，並透過採購管理、供應商評估、進料檢驗及庫存控管等機制，降低關鍵材料短缺、品質異常或交期波動對營運造成之影響。對於部分高規格原料與零組件，亦透過多元供應來源開發、替代料件評估及安全庫存機制，以提升供應韌性並支援客戶需求。

此外，日揚提供真空泵浦、真空閥及相關設備之維修服務，協助客戶延長設備使用壽命、提升設備使用效率，並降低汰換頻率與資源耗用。透過維修、翻修及零件更換等服務模式，本公司持續強化產品生命週期管理，並以實際行動回應循環經濟與資源有效利用之精神。以下為原物料風險管理概況：

管理面向	說明
主要使用關鍵材料	不鏽鋼、鋁合金、真空閥件、密封元件、電子控制零件及其他製程所需零配件。
主要風險類型	原物料價格波動、交期延誤、供應中斷、品質不穩定、特定料件替代性不足。
管理措施	供應商評估與分級管理、進料檢驗、安全庫存規劃、多元供應來源開發、替代材料評估。
管理目標	維持原料供應穩定、確保產品品質、降低營運中斷風險、提升供應鏈韌性。

維修與再製相關服務收入概況

單位：新台幣仟元

項目	2025 年度
維修服務收入	1,452,252
維修與翻修服務收入占營收比重	39%
註：維修與翻修 / 再製服務包含真空泵浦、真空閘閥及其他相關設備之檢修、零件更換、性能恢復與功能重建等服務。	



主要產品生產概況

產品別	2023 年			2024 年			2025 年		
	產量	營收	占比	產量	營收	占比	產量	營收	占比
真空泵及零組件銷售	1,717,549	2,382,295	57%	1,976,771	2,530,585	65%	1,886,830	2,295,930	61%
維修服務	24,944	1,349,316	32%	11,697	1,396,195	35%	21,546	1,452,252	39%
其他	41,321	473,825	11%	4	7,487	0%	91	5,471	0%
合計	1,783,814	4,205,436	100%	1,988,472	3,934,267	100%	1,908,467	3,753,653	100%
註 1：2024 年重新定義產品別，其他係為佣金收入等，主要產品項目連同前一年度一併修正。									
註 2：產量單位依產品性質以件、組或維修服務件數統計；營收單位為新台幣仟元。									

1.1.3 營運持續管理

為強化本公司面對重大災害、突發事故及其他可能影響營運事件之應變能力，本公司於 2023 年 7 月 31 日制定《營運持續管理程序書》，作為推動營運持續管理之依循基礎。透過建立營運持續管理機制及營運持續計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，本公司針對可能造成營運中斷之風險事件，結合預防、應變及復原等控制措施與程序，致力將營運中斷所造成之衝擊降至可接受範圍，並維持關鍵業務之持續運作。

營運衝擊分析

本公司依據營運業務特性，針對各項服務流程與作業內容執行營運衝擊分析 (Business Impact Analysis, BIA)，以辨識關鍵業務流程及其對應之重要資源、資產與作業環節。分析過程中，評估各項資源、資產或流程發生中斷時，對關鍵業務可能造成之衝擊程度，並綜合考量其影響範圍及最大可容忍中斷時間，作為規劃應變措施及復原程序之依據。當關鍵業務因不可抗力或人為因素致使服務中斷時，本公司將依既定程序啟動緊急應變及復原作業，以降低對營運活動之影響，確保日常業務得以持續運作。

組織分工與權責

組織單位	職責說明	管理重點
營運管理決策團隊	負責整體營運持續計畫之策略方向擬定、資源協調及執行情形監督，並於重大事件發生時統籌決策與指揮。	決策統籌、資源調度、計畫監督
緊急應變小組	負責危機事件發生時之第一線應變處理、現場狀況掌握、資訊通報及應變措施執行。	緊急應變、通報回報、現場處置
各部門主管	依循公司整體規劃，訂定部門持續營運計畫，並於事件發生時執行部門應變與復原措施。	部門執行、流程復原、持續運作

1.1.4 智慧財產管理制度

本公司重視智慧財產之取得、保護、維護與運用，並視其為提升技術競爭力、鞏固研發成果及支持長期營運發展的重要基礎。為強化智慧財產管理，本公司依循相關法規及公司治理要求，持續建立並精進智慧財產管理制度，將智慧財產之保護與管理納入公司治理及內部控制架構，並透過制度化管理及持續改善機制，提升智慧財產管理成效。依據公司治理實務守則第 37 條之 2，董事會應就本公司智慧財產之經營方向與績效進行評估與監督；另依公司治理評鑑指標相關要求，本公司至少每年一次就智慧財產管理計畫及執行情形向董事會報告，以落實董事會監督職能，並確保智慧財產管理制度得以持續推動與改善。

制度與管理架構

本公司智慧財產管理制度主要依循相關內部規章辦理，包括「取得或處分資產處理程序」、「內部控制制度 - 智慧財產權之取得維護及運用作業」、「誠信經營守則」及「公司治理實務守則」等。相關制度明訂專利權、著作權、商標權及特許權等無形資產之管理範圍，並將智慧財產之取得、維護及運用納入研發循環控制作業中，涵蓋基礎研究、產品設計、技術研發、產品試作與測試、研發紀錄及文件保管等程序。

此外，本公司亦於誠信經營守則中明確規範禁止侵害智慧財產權，要求董事、經理人、受僱人、受任人及實質控制者，均應遵守智慧財產相關法規、公司內部程序及契約約定，未經權利人同意，不得有使用、洩漏、處分、毀損或其他侵害智慧財產權之行為。透過制度面建置與內部管理規範，本公司逐步建立智慧財產管理之計畫、執行、檢查與行動之管理循環，以確保制度運作符合公司營運策略與管理需求。

2025 年度管理計畫與執行情形

2025 年度，本公司持續推動智慧財產管理計畫，管理範圍涵蓋專利保護、商標管理及營業秘密管理等面向。在專利管理方面，本公司透過專利布局及資源整合，持續強化研發成果保護機制，定期追蹤專案進度，並藉由專利申請保護技術成果、鞏固競爭優勢；同時透過鼓勵創新與提供適當獎勵措施，提升內部專利開發動能，本公司已獲證有效專利共 180 件。在商標管理方面，本公司持續推動商標維護作業，以強化品牌識別及維持商標權益，本公司有效商標共計 68 件。

在營業秘密管理方面，本公司持續完備機密資料管理機制，規劃推動相關規範、機密資料盤點、管制及稽核等作業，以強化機密資料保護措施。現階段已逐步推動文件分級與機密資料標示、資料存取權限管理，以及記錄留存與預警等作業，並持續精進資安系統管理。在保密措施方面，新進員工到職時即簽署「保密與競業禁止合約」，並針對在職員工辦理營業秘密及權利義務相關教育訓練。2025 年度累計參訓人數達 291 人，約占全廠人數 60%。此外，針對外部往來管理，本公司亦透過與客戶簽訂保密協議，並要求供應商就重要設計、圖件與配方等簽署保密協議，以降低營業秘密外洩風險。

未來，本公司將持續依據營運策略及技術發展方向，精進智慧財產管理制度，強化專利布局、商標維護及營業秘密保護機制，並持续提升同仁智慧財產保護意識與內部管理效能。透過制度完善、教育宣導及風險控管之持續推動，本公司將進一步鞏固研發成果與品牌價值，提升企業競爭力，並支持公司永續經營之長期發展。

智慧財產管理成果表

管理面向	管理計畫	管理目標	2025 年度執行情形
專利保護	專利佈局、資源整合、人才培育	強化研發成果保護、鼓勵創新、提升競爭優勢	定期追蹤專案進度，透過專利申請保護研發成果，並設有創新與專利開發獎勵措施；已獲證有效專利 180 件。
商標管理	商標維護	強化品牌識別與商標權益維護	持續進行商標維護與管理；有效商標共 68 件。
營業秘密管理	機密資料管理	完備管理機制、降低資訊外洩風險	規劃推動文件分級、機密資料標示、資料存取權限管理、記錄留存與預警等機制，持續強化資安與管制措施。
保密措施	員工教育與合約管理	提升員工保密意識與法遵觀念	新進員工到職即簽署「保密與競業禁止合約」；累計參訓 291 人，約占全廠人數 60%。
外部資料管制	客戶與供應商保密管理	強化外部合作資訊保護	與客戶簽訂保密協議，並要求供應商就重要設計、圖件及配方等簽署保密協議。

1.1.5 研發布局

日揚長期深耕真空技術領域，憑藉多年累積之製造經驗、系統整合能力及維修技術基礎，逐步建立具差異化之市場競爭優勢。公司早期即以滿足工業標準及高品質要求為核心，從真空零組件製造、真空系統設計到設備維修服務，持續投入技術精進與製程改善，並藉由穩定品質、客製化能力及完整服務體系，奠定於半導體及高科技產業之發展基礎。除產品製造外，日揚亦具備真空系統與真空泵維修整合能力，可依客戶需求提供設備維修、零件供應及系統解決方案，形成研發、製造與服務相互支援之營運模式。

在研發方向上，日揚持續依據產業趨勢與客戶需求進行技術規劃，除深化既有真空零組件、真空腔體及維修技術能力外，亦關注半導體產業製程演進與設備需求變化。近年受中國成熟製程產能大幅擴張影響，台灣晶圓廠部分成熟製程接單動能承壓，並間接影響相關維修服務需求。然而，隨美國對中國晶圓廠相關規範趨嚴，台灣成熟製程產業所受衝擊可望逐步趨緩；另一方面，隨先進製程持續推進及主要晶圓代工廠擴產，相關市場需求亦有望逐步回升。面對產業環境變化，日揚將持續強化研發布局與技術升級，聚焦具成長潛力之應用領域，以提升營運韌性並掌握市場機會。未來，日揚將持續透過研發資源整合、技術深化及智慧財產布局，強化產品與服務之核心競爭力，並結合市場趨勢、客戶需求及產業發展方向，推動研發成果轉化為具體營運效益，穩健朝向高附加價值與永續發展目標邁進。

近 4 年研發費用統計	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
研發費用 (單位：仟元)	193,872	229,470	221,261	206,573
研發費用占營收比例	5%	5%	6%	6%

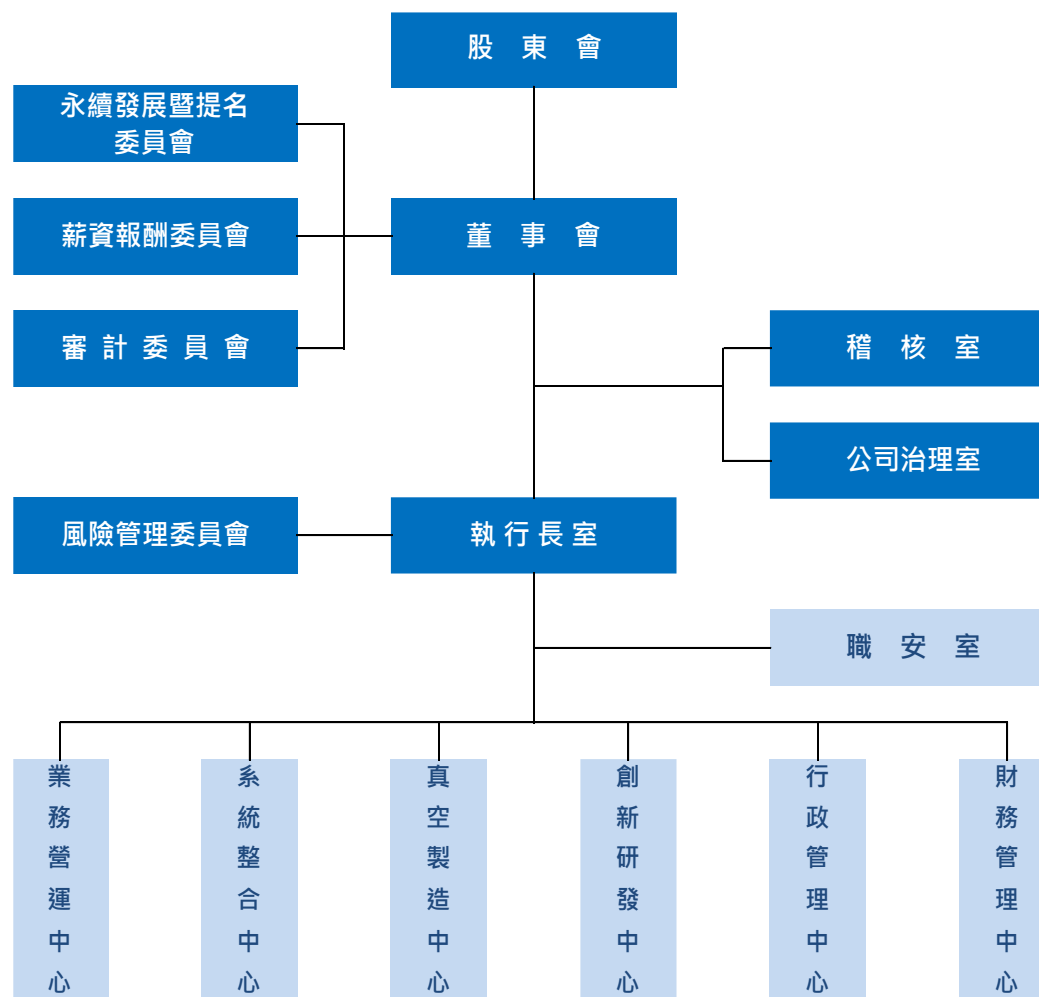
1.1.6 協會與公協會參與

本公司積極參與外部組織、產業協會及公協會交流，藉以掌握市場趨勢、產業變化及利害關係人對永續議題之關注方向，並持續提升公司治理及永續管理能力。除透過各類產業交流活動強化外部連結外，本公司亦自 2023 年起參與責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)，依循其行為準則推動相關管理作為，並透過自我評鑑機制檢視公司在勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理系統等面向之執行情形，作為持續精進的重要依據。

2025 年主要參與外部組織

組織名稱	主要活動	身份別
國際半導體設備與材料產業協會 (SEMI)	產業交流	成員
台灣電子製造設備工業同業公會 (TEEIA)	產業交流	成員
台灣科學工業園區科學工業同業公會	產業交流	成員
社團法人台南市億載會	產業交流	成員
台南市總工業會	產業交流	成員
社團法人中華卓越經營協會 (CEMA)	經營管理	成員
社團法人中華公司治理協會 (TCDA)	經營管理	成員
北美進口協會 (NAIA)	進出口拓展	成員
中華民國對外貿易發展協會 (TAITRA)	進出口拓展	成員

1.2 組織架構



本公司透過完善之組織架構設計，明確劃分各治理單位及功能部門之權責，並藉由跨部門協作機制，串聯經營管理、風險控管、創新研發與營運執行等核心職能，以確保公司各項業務得以穩健推進。未來，本公司將持續依據外部環境變化及永續發展趨勢，檢視組織運作效能，強化管理韌性與整體競爭力，作為支持長期穩健經營之基礎。

部門	職掌
股東會	為本公司最高權力機關，依法行使股東權利，決議公司章程修訂、董事選任、盈餘分派及其他重大事項。
董事會	為本公司最高治理單位，負責公司經營方針、重大策略、年度預算、內部控制制度、風險管理及重要投資案之審議與監督。
永續發展暨提名委員會	協助董事會推動永續發展政策、目標及執行情形之監督，並辦理董事候選人資格審查、提名機制規劃及董事會組成多元性評估等事項。
薪資報酬委員會	協助董事會訂定並定期檢討董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，確保其與公司經營績效及風險管理相連結。
審計委員會	協助董事會監督財務報表之允當表達、內部控制制度之有效性、法令遵循情形、重大風險管理及簽證會計師之獨立性與績效。
稽核室	負責內部控制制度之查核、評估及追蹤改善，並定期向董事會及審計委員會報告，以協助提升營運效率及管理效能。
公司治理室	負責公司治理制度之推動與維護，協助董事會及功能性委員會運作、董事進修規劃、法規遵循及股東會相關事務辦理。
執行長室	負責公司整體經營策略之規劃、推動產品與市場布局、策略合作及營運模式規劃，拓展公司中長期成長機會與競爭優勢。
風險管理委員會	負責風險管理政策、架構及機制之審議與推動，辨識營運、財務、法遵、資訊安全及永續相關風險，並追蹤改善情形。
職安室	負責職業安全衛生管理制度之規劃、推動與執行，辦理危害辨識、風險評估、教育訓練及職災預防等相關作業。
業務營運中心	負責市場開發、客戶關係維護、接單管理、營運目標推動及業務資源整合，提升營收成長與客戶滿意度。
系統整合中心	負責真空系統整合方案之規劃、設計、導入與技術支援，依客戶需求提供整體設備整合與應用服務。
真空製造中心	負責真空零組件、真空腔體及相關設備之製造、生產排程、品質管理與製程改善，確保交期、品質及生產效率。
創新研發中心	負責新產品、新技術及新製程之研究開發，整合研發資源，推動技術創新、專利布局及研發成果商品化，並負責推動數位轉型及專案管理。
行政管理中心	負責人力資源、總務、採購、庶務、文件管理及內部行政支援等事項，提供公司營運所需後勤支援。
財務管理中心	負責會計、財務、資金調度、預算管理、稅務規劃及財務分析等作業，支援公司經營決策與財務穩健發展。

1.3 客戶關係

客戶是本公司持續成長與精進的重要夥伴。為回應客戶對產品品質、交期管理、技術服務及合作效率之期待，本公司持續投入品質管理制度建置與服務流程優化，並藉由客戶回饋機制與滿意度調查，了解客戶需求及合作感受，作為改善產品與服務品質之依據。透過穩定品質表現與良好溝通互動，本公司致力深化客戶信任關係，提升整體服務價值，與客戶共同追求長期穩定發展。

1.3.1 品質管理

日揚自 1997 年成立以來，持續深耕真空技術設備製造與真空整合服務領域，並秉持「成為客戶有價值的夥伴」之企業使命，將品質管理視為企業穩健經營與永續發展的重要基礎。本公司透過建立制度化之品質管理機制，持續提升產品與服務品質，確保各項營運活動符合客戶需求、法規要求及公司內部管理標準，並以穩定品質及持續改善作為推動企業競爭力提升的重要方向。

為強化品質管理效能，本公司已通過 ISO 9001 品質管理系統驗證，並依循品質管理系統要求，將品質管理落實於產品設計、原物料採購、生產製造、檢驗測試、設備維護及異常處理等各項作業流程。透過文件化管理、標準作業程序及權責分工機制，本公司持續推動品質管理制度之有效運作，以維持產品與服務品質之穩定性與一致性，並降低製程與作業風險。

品質改善機制

本公司重視品質管理系統之持續精進，透過內部稽核、風險評估、問題分析及矯正與預防措施等管理作法，定期檢視品質目標達成情形與作業執行成效，作為流程優化與制度改善之依據。藉由跨部門協作與持續改善機制，本公司不斷強化品質管理韌性，提升整體營運效率與管理效能。未來，日揚將持續依循 ISO 9001 品質管理系統精神，深化品質文化，精進各項管理流程，作為支持企業長期穩健發展之重要基礎。

1.3.2 客戶滿意度

客戶為日揚重要之利害關係人。本公司重視客戶對產品品質、服務效率、交期管理及技術支援之評價，並視客戶回饋為持續改善產品與服務品質的重要依據。為有效掌握客戶需求及合作感受，日揚定期辦理客戶滿意度調查，藉由系統化蒐集客戶意見，了解客戶對本公司整體表現之評價，並作為後續問題分析、改善對策擬定及管理精進之參考，以持續提升客戶滿意度與合作關係穩定性。

本公司客戶滿意度調查原則上每年辦理一次，由業務主管於每年下半年管理審查會中訂定次年度滿意度目標，並依據客戶意見回饋、合作重點及管理需求，規劃調查原則與評估項目，據以製作客戶滿意度調查表。調查內容涵蓋品質、服務、交期、技術及整體表現等面向，以全面了解客戶對本公司產品與銷售服務之整體評價。針對調查結果所反映之建議事項，本公司亦由相關單位進行檢討與回應，並提出相應改善措施，以確保客戶意見能有效回饋至管理流程與服務優化作業中。2025 年，日揚客戶滿意度整體平均達 93.39 分，顯示本公司在產品品質、技術服務及合作表現上持續獲得客戶肯定。同年度，本公司持續維持 ISO 9001：2015 品質管理系統、ISO 14001：2015 環境管理系統及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證，並獲得鄧白氏相關企業評選肯定，展現公司於品質管理、環境管理、職業安全衛生及企業經營等面向之持續投入。未來，日揚將持續透過客戶滿意度調查及回饋機制，強化與客戶之溝通互動，並精進產品與服務品質，作為提升競爭力與支持永續經營之重要基礎。

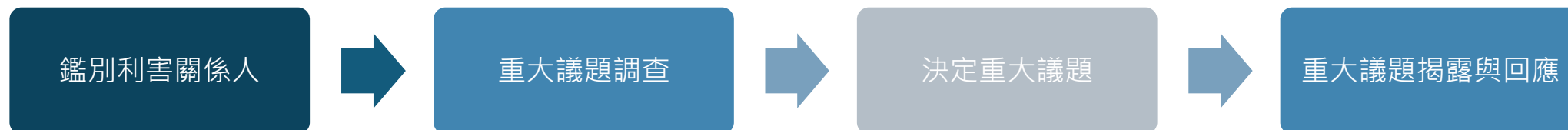
客戶滿意度調查機制

項目	說明
調查頻率	每年調查一次。
調查內容	品質、服務、交期、技術及整體表現。
調查目的	瞭解客戶對產品與銷售服務之整體評價，作為問題分析與改善依據。
後續作法	回應客戶建議，並由相關單位提出改善措施。
2025 年調查結果	客戶滿意度整體平均 93.39 分。

2. 利害關係人與重大主題

本公司重視與各利害關係人之溝通與互動，並認為利害關係人所關注之議題，為企業檢視經營風險、掌握永續機會及推動管理精進的重要依據。為回應外部期待並強化永續治理，本公司持續辨識與營運活動相關之利害關係人，透過多元溝通管道蒐集其關注事項與意見回饋，並結合公司營運特性、產業趨勢及永續發展方向，評估對企業及利害關係人具重大影響之主題，作為本報告書資訊揭露及永續推動重點之基礎。

2.1 利害關係人鑑別



為確保永續治理能反映外部期待，並回應主要利害關係人所關注之核心議題，日揚參考《AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES, 2015)》之精神，建構系統性之利害關係人識別與重大主題鑑別流程。公司以依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspective) 等面向作為辨識基礎，盤點與公司營運活動相關之各類群體，並評估其與公司間之相互影響程度。透過此一鑑別方式，日揚得以掌握不同利害關係人之關注議題及其對公司策略、營運與永續發展方向之影響，並作為後續議題溝通、管理方針制定及資訊揭露之重要依據。公司亦期望藉由透明之溝通機制與長期合作關係，持續強化利害關係人對公司的信任，並在企業成長過程中創造共享價值。

重大主題鑑別流程

Step 1. 蒐集永續議題

日揚由 ESG 推動小組依據 GRI Standards 2021、SASB 準則及電子零組件產業相關永續揭露指標，並參考同業及指標性企業所關注之議題，結合公司永續發展目標、內部單位實務經驗、利害關係人互動情形及前期報導內容，彙整並篩選出 17 項永續議題，作為重大主題鑑別之基礎。

Step 2. 鑑別利害關係人

ESG 推動小組參考產業趨勢、營運特性及各部門與外部互動經驗，初步盤點可能影響公司營運或受公司影響之對象，包括股東 / 投資人、客戶、供應商、員工、政府機關、競爭者、銀行 / 金融機構、研究機構、學術單位及當地社區等 10 類群體。其後再依據 AA1000 SES 所強調之影響力與依賴性等原則，由 ESG 推動小組、相關單位主管及作業窗口共同進行評估，最終鑑別出與公司關聯性較高之 6 大類主要利害關係人，分別為客戶、員工、供應商、股東 / 投資人、同業 / 競爭者及銀行 / 金融機構。



Step 3. 鑑別重大主題

在重大主題鑑別過程中，日揚透過問卷方式蒐集內外部利害關係人對各項永續議題之關注程度，並同時評估該等議題對公司營運之衝擊程度。依據調查結果，進一步透過統計分析進行排序，辨識出利害關係人高度關注且對公司營運影響較大之重大主題。ESG 推動小組定期召開會議，持續檢視各項永續目標之執行情形與改善方向，以強化管理機制之有效性。

管理作法與應用

日揚將利害關係人關注事項及重大主題鑑別結果，作為永續管理架構規劃、目標設定、風險與機會辨識及資訊揭露之重要依循。透過系統化之利害關係人溝通及重大主題分析，公司得以更有方向地配置管理資源，並回應外部期待，持續提升永續治理成效與企業整體韌性。

2.2 利害關係人溝通

關注議題		溝通管道	2025 年溝通情況
客戶	- 研發創新 - 品質管理 - 客戶隱私保護 - 溫室氣體管理	- 常設專責窗口 - 即時更新公司網站 - 每年定期發行永續報告書 - 每年進行客戶滿意度調查 - 不定期進行稽核與會議 - 不定期參展活動	- 通過 ISO 9001、14001、45001 驗證 - 客戶滿意度調查整體平均達 93.39 分 - 客戶資安事件客訴 0 件 - 參加國內外相關產業展覽共 3 場
員工	- 薪資福利 - 職業健康與安全 - 人力發展與人才培育 - 人權尊重與友善職場	- 常設申訴意見信箱 - 常設內部信箱與通訊群組 - 即時更新內部公告 - 每年進行員工意見調查 - 每季進行勞資 / 職業安全衛生委員會 - 不定期工作績效訪談 - 不定期部門溝通 / 工作會議	- 共召開 4 次勞資會議 - 共召開 4 次職業安全衛生委員會會議 - 申訴案件處理 0 件 - 員工滿意度整體平均分數為 3.48 分(滿分為 5 分)
供應商	- 經營績效 - 供應商管理 - 風險管理 - 溫室氣體管理	- 常設專責窗口 - 即時更新公司網站 - 每年定期發行永續報告書 - 每半年進行一次供應商評鑑 - 不定期進行供應商會議 - 不定期要求簽署供應商行為承諾書	- 廉潔承諾書簽署率 100% - 供應商評鑑結果為 99%達 B 級以上
股東 / 投資人	- 經營績效 - 誠信經營 - 公司治理 - 風險管理 - 研發創新	- 常設專責窗口 - 即時更新公司網站 - 即時更新公開資訊觀測站 - 每年進行 2 次法人說明會 - 每年進行股東常會 - 每年定期發行年報 - 每年定期發行永續報告書 - 每季定期發行公司財報	- 即時發布重大訊息共 33 則 - 法人說明會共召開 2 次 (9/26、12/30) - 股東常會共召開 1 次 (5/27) - 於主管機關規範時程內, 確實完成 2024 年度中英文永續報告書、年報、各季財報等申報上傳, 並公開揭露於本公司網站

關注議題		溝通管道	2025 年溝通情況
同業 / 競爭者	- 研發創新 - 社會參與 - 經營績效	- 即時更新公司網站 - 不定期參展活動 - 同業公會 / 組織交流	- 加入台灣科學工業園區科學工業同業公會及台南市總工業會 2025 SEMI 共 3 場： - 韓國半導體展 (2/19 ~ 2/21) - 上海半導體展 (3/26 ~ 3/28) - 台灣半導體展 (9/10 ~ 9/12)
銀行 / 金融機構	- 公司治理 - 法規遵循 - 風險管理 - 環境會計 - 社會參與	- 常設專責窗口 - 即時更新公開資訊觀測站 - 每年定期發行年報 - 每年定期發行永續報告書 - 每季定期發行公司財報 - 不定期進行問卷調查	重大金融違法事件 0 件

利害關係人溝通管道

利害關係人	溝通管道
客戶	業務營運中心 黃輝仁 業務副總經理 E-mail : jerry@high-light.com.tw
員工	行政管理處 彭冠穎 處長 E-mail : steven@high-light.com.tw
供應商	資材採購部 邱淙和 資深經理 E-mail : joe.chiu@high-light.com.tw
股東 / 投資人	吳昇憲 發言人 / 羅筱秋 代理發言人 E-mail : spokesperson@high-light.com.tw
同業 / 競爭者	真空製造中心 王衍聖 真空製造總經理 E-mail : wys@high-light.com.tw
銀行 / 金融機構	財務管理處 黃湘君 處長 E-mail : anita.huang@high-light.com.tw

2.3 重大性議題鑑別

為確保永續報告書內容能真實反映公司營運情況及利害關係人期待，日揚依循 GRI Standards 全球永續報導準則架構，並參考國內外永續發展趨勢及多項國際準則，包括聯合國永續發展目標 (SDGs)、氣候相關財務揭露建議 (TCFD)、產業永續會計準則 (SASB) 及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」等，建構系統化之議題辨識與重大性分析程序。公司透過跨部門會議、管理階層意見整合及外部專業顧問協助，從經濟、環境及社會三大面向盤點永續議題，並彙整出 17 項永續議題作為年度重大性評估之基礎。

為深入掌握各項議題對公司營運及外部利害關係人之可能影響，日揚設計並執行利害關係人關注度問卷及內部衝擊度問卷，藉以蒐集內外部對永續議題之關注程度與實質影響評估。問卷採線上發送方式，涵蓋客戶、員工、供應商、股東 / 投資人、同業 / 競爭者、銀行 / 金融機構等主要利害關係人，並以量化方式評估各議題之重要程度與可能影響。本年度共回收 56 份有效外部問卷，以反映多元利害關係人觀點，作為重大性分析之重要依據。

在重大性分析方法上，日揚以兼顧內外部利害關係人觀點為核心原則，透過系統化程序評估各項議題對公司營運可能造成之正負面影響，確保納入之重大主題具備管理意義與代表性。2025 年度，日揚針對所辨識之議題進行利害關係人問卷調查，問卷採 0 至 5 分量表，以量化方式呈現各類利害關係人對議題之關注程度。為提升重大性分析之客觀性，公司進一步導入 Z 值標準化分析方法，衡量各議題相較於整體平均之差異程度。Z 值高於平均者，代表關注程度顯著高於其他議題，屬利害關係人特別重視之項目，應優先列入重大議題並加強管理；Z 值低於平均者，則表示相對重要性較低，後續將視營運需求與策略方向列為持續關注或次要管理議題。

透過利害關係人關注度與企業營運衝擊度之交叉分析，並經管理階層進行完整性檢視與討論後，日揚將具高度相關性與潛在影響力之議題納入重大性範疇，最終結果繪製成重大性分析矩陣，作為本公司制定永續策略、風險管理方向及後續行動計畫之重要依據。透過此一重大性議題鑑別機制，日揚得以更精準回應利害關係人關注事項，並確保永續管理重點與公司長期發展目標保持一致。

重大性議題	平均分數	Z 值
公司治理與風險管理	4.07	-0.46
營運與財務狀況	4.39	1.32
誠信經營及法規遵循	4.39	1.32
供應鏈管理	4.20	0.23
資訊安全與客戶隱私	4.54	2.11
公司服務品質	4.29	0.73

重大性議題	平均分數	Z 值
永續經營產品創新與開發	4.25	0.53
氣候變遷因素	3.96	-1.05
能源與溫室氣體管理	3.89	-1.45
水資源管理	4.00	-0.85
廢棄物管理	4.00	-0.85
空污管理	3.96	-1.05

重大性議題	平均分數	Z 值
人才吸引與留任	4.18	0.13
員工權益與多元平等	4.13	-0.16
員工培訓與訓練	4.11	-0.26
職業健康與安全	4.27	0.63
社會投資與參與	4.00	-0.85

2.4 今年重大性議題

根據本年度利害關係人問卷調查結果，日揚依據利害關係人關注程度及營運衝擊分析，鑑別出本年度重大永續議題。經彙整分析後，利害關係人高度關注之議題主要涵蓋營運與財務狀況、誠信經營及法規遵循、供應鏈管理、資訊安全與客戶隱私、公司服務品質、永續經營產品創新與開發、人才吸引與留任，以及職業健康與安全等面向。上述議題反映利害關係人對日揚在治理品質、產品責任、創新研發、資訊管理及員工照護等面向之核心期待，亦顯示其與公司長期營運發展及永續管理具高度關聯性。

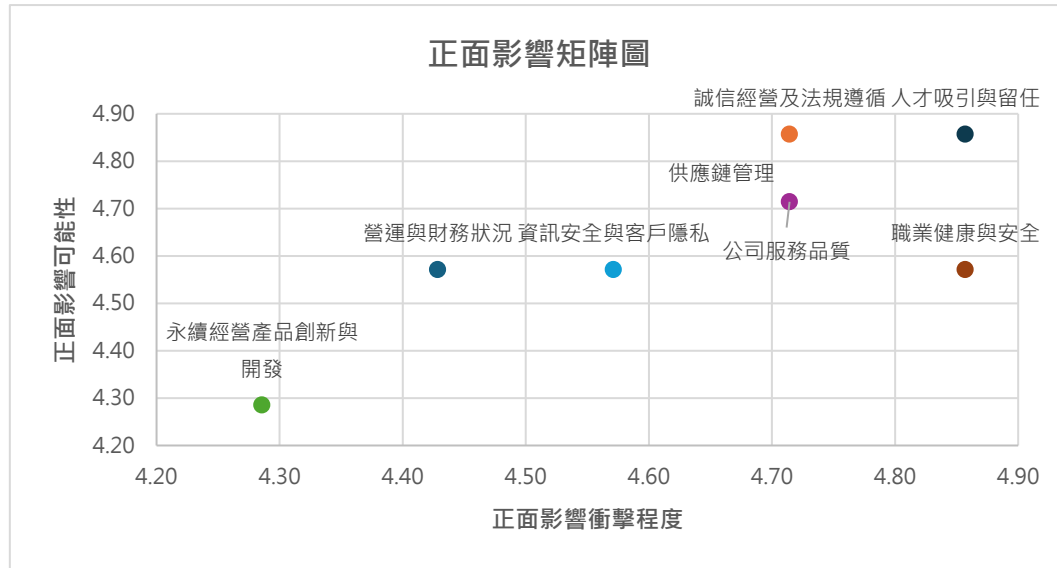
為確保報告內容具完整性及透明度，日揚已依循 GRI Standards 重大主題揭露要求，於本報告書相關章節中進一步說明各項重大議題之管理方針、具體行動、績效成果及未來目標，以協助利害關係人清楚了解本公司如何回應其關注事項，並將永續理念落實於日常經營管理中。重大永續議題之辨識與回應，亦為本公司推動永續治理之重要基礎，展現日揚對利害關係人期待之重視及對企業責任之承擔。

2025 年度，日揚持續以 GRI 準則作為永續報告編製基礎，並以「利害關係人對議題之關注程度」及「議題對公司營運之正負面衝擊與潛在風險」作為重大性排序依據。透過量化評估及交叉分析，本公司確認各項具高度重要性之永續議題，並據以擬定管理方向與推動重點。此外，日揚亦持續追蹤重大議題之執行情形，並參酌外部永續揭露要求及國際發展趨勢，作為檢視管理成效與精進治理機制之依據，以確保永續策略與公司發展方向保持一致，持續強化整體永續治理架構。

2.4.1 重大性議題列表

面向	重大性議題	Z 值
治理	營運與財務狀況	1.32
治理	資訊安全與客戶隱私	2.11
治理	公司服務品質	0.73
治理	永續經營產品創新與開發	0.53
治理	人才吸引與留任	0.13
治理	職業健康與安全	0.63
治理	誠信經營及法規遵循	1.32
治理	供應鏈管理	0.23

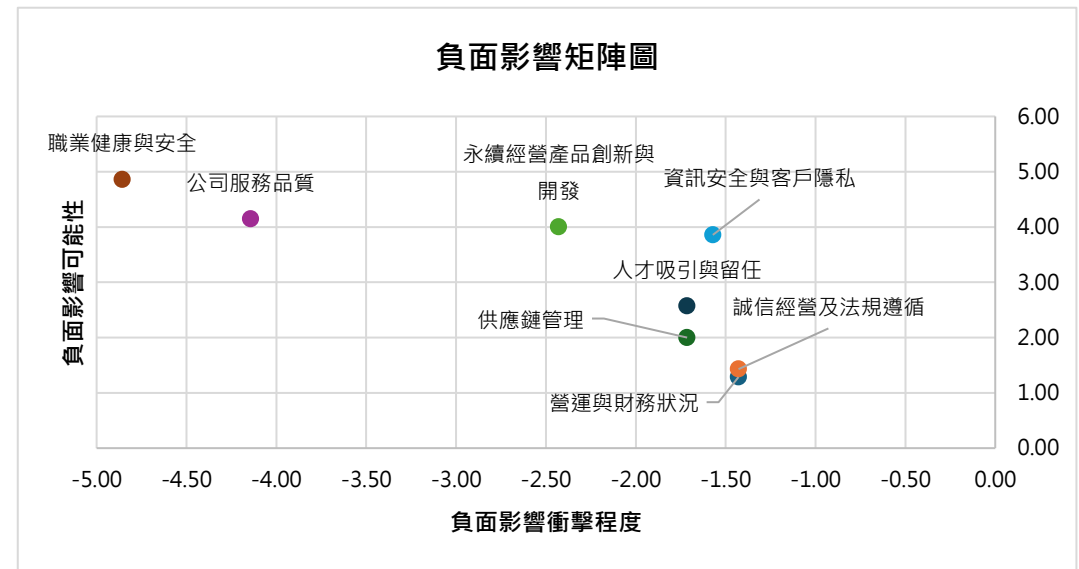
◎正面影響評估矩陣圖



本次正面衝擊分析涵蓋 8 項重大議題，填答人數為 7 人。考量整體評分分布相對集中，為提升圖表判讀之清晰度，本次將 X 軸（正面衝擊程度）調整為 4.20 至 4.90，Y 軸（正面影響可能性）調整為 4.20 至 4.90。評估結果顯示，高階主管普遍認為「人才吸引與留任」及「誠信經營與法規遵循」等議題，兼具較高之正向影響程度與較高之實際發生可能性，為推動公司永續發展之核心驅動力。上述議題在創造營運效益、強化組織韌性及提升外部信任等面向，均具顯著助益，本公司將持續強化相關管理機制，以擴大其正向影響。相較之下，「永續經營產品創新與開發」及「營運與財務狀況」等議題雖具有一定正向效益，惟評分落點相對居中，後續仍將持續關注其表現，並檢視未來精進與提升之空間。

◎負面影響評估矩陣圖

本次負面衝擊分析同樣涵蓋 8 項重大議題。考量整體評分分布情形，為提升圖表判讀之清晰度，本次將 X 軸（負面衝擊程度）調整為 0.00 至 -6.00，Y 軸（負面影響可能性）調整為 0.00 至 6.00。評估結果顯示，高階主管普遍認為「職業健康與安全」及「公司服務品質」等議題，具有較高之負面影響程度與較高之實際發生可能性，顯示該等議題一旦管理不當，可能對公司營運、品牌信任及利害關係人關係造成較顯著之不利影響，因此應列為持續關注與優先管理之重點。相較之下，「營運與財務狀況」及「誠信經營與法規遵循」等議題之負面衝擊程度與發生可能性相對較低，惟本公司仍將持續透過既有管理機制進行監測與控管，以降低潛在風險並維持穩健營運。



2.4.2 重大性議題績效指標

面向	重大性議題	績效指標	對應章節
治理	營運與財務狀況	• 年度營業收入 • 稅後淨利	3.4.1 財務概況
法規	誠信經營及法規遵循	• 誠信經營教育訓練人次 / 時數 • 重大違法事件件數	3.3 誠信經營及法規遵循
法規	供應鏈管理	• 合格供應商家數 • 供應商評鑑完成率	4.3 供應鏈管理
治理	資訊安全與客戶隱私	• 重大資安事件件數 • 個資外洩事件件數 • 資訊安全教育訓練覆蓋率	3.5 資訊安全管理
治理	公司服務品質	• 客戶滿意度分數 • 客訴案件數 • 品質改善完成率	1.3.1 品質管理 1.3.2 客戶滿意度
產品	永續經營產品創新與開發	• 研發費用占營收比重 • 年度研發投入金額 • 新產品開發件數	4.2 永續商品設計與研發
治理	人才吸引與留任	• 員工總人數 • 員工離職率 • 員工滿意度	5.3 人才吸引與招募
治理	職業健康與安全	• 職災件數 • 職安教育訓練時數 • 健康檢查完成率	5.4 職業安全衛生與健康

2.5 去年重大性議題

面向	去年重大主題	績效指標	指標達成情形
治理	經營績效	• 年度營業收入	3,753,653 仟元
		• 稅後淨利	296,160 仟元
	誠信經營	• 誠信經營教育訓練人數 / 覆蓋率	291 人 / 59% (291/493)
		• 檢舉案件數	0 件
	公司治理	• 董事會出席率	整體出席率 95%
		• 董事進修時數	總計 90 小時
	法規遵循	• 重大違法事件數	0 件
		• 裁罰案件數	0 件
	研發創新	• 研發費用	206,573 仟元
		• 新產品開發件數	107 件 (涵蓋多國之綠色製造相關專利)
	風險管理	• 風險評估執行次數	整體：1 次/年；財務：1 次/季
		• 重大風險事件數	0 件
	品質管理	• 客戶滿意度	整體平均達 93.39 分
		• 客訴件數	36 件
	客戶隱私保護	• 個資外洩事件數	0 件
		• 資安事件數	0 件
		• 資安訓練覆蓋率	100%
	供應商管理	• 供應商評鑑家數	325 家
		• 合格供應商比例	99%
環境	溫室氣體管理	• 溫室氣體排放量	4,889.875 tCO ₂ e
		• 減碳措施執行情形	排放量較 2024 年減少 61.125 公噸 CO ₂ e (減少 1.23%)
社會	職業健康與安全	• 職災件數	工傷件數：1 件
		• 職安訓練時數	總計 1,463 小時
		• 健康檢查完成率	100%

2.5.1 兩年度重大性議題比較

2024 年重大性議題	2025 年重大性議題	是否有變化	原因
經營績效	營運與財務狀況	否	議題核心仍聚焦於公司整體營運成果、財務表現及經營穩定性，僅依 2025 年重大主題命名方式調整為較具體之表述。
誠信經營	誠信經營及法規遵循	否	誠信經營與法規遵循高度相關，2025 年將兩者整合呈現，以更完整反映公司治理與法遵管理之實質內涵。
公司治理	X	是	公司治理相關內容已納入日常治理架構與董事會運作機制中持續管理，經重大性評估後，相較其他議題之利害關係人關注度及營運衝擊程度較低，故未列為 2025 年重大性議題。
法規遵循	誠信經營及法規遵循	否	法規遵循議題仍為公司重要管理事項，惟因其與誠信經營具高度關聯性，故於 2025 年整併為同一重大性議題。
研發創新	永續經營產品創新與開發	否	議題本質仍為研發與創新能力之提升，2025 年進一步納入永續經營觀點，以彰顯公司在產品創新與永續發展之連結。
風險管理	X	是	風險管理已逐步融入公司整體營運管理與內控制度中，經 2025 年重大性評估後，未進入優先揭露之重大主題，故未單獨列示。
品質管理	公司服務品質	否	議題核心仍在於產品與服務品質管理，2025 年改以更貼近客戶感受與外部溝通之名稱呈現。
客戶隱私保護	資訊安全與客戶隱私	否	因客戶隱私保護與資訊安全管理密切相關，2025 年整合為單一議題，以更完整反映資料保護與資訊安全風險管理內涵。
供應商管理	供應鏈管理	否	議題範圍由供應商管理延伸至整體供應鏈合作與管理，惟核心關注方向未改變，故屬名稱與範疇微調。
溫室氣體管理	X	是	溫室氣體管理仍為公司持續關注之環境議題，惟經 2025 年重大性分析後，其相對關注度及衝擊程度未列入優先重大主題，故未單獨揭露為重大性議題。
職業健康與安全	職業健康與安全	否	議題內容及管理重點延續，仍為利害關係人高度關注且與公司營運密切相關之重要議題。
X	人才吸引與留任	是	因應產業競爭、人才市場變化及公司對關鍵人才穩定度之重視，人才吸引與留任於 2025 年提升為重大性議題，以反映公司永續發展對人力資本之需求。

3. 公司治理

本公司深信，健全的公司治理為企業穩健經營與永續發展之重要基礎。為提升經營透明度、強化董事會職能及落實風險控管，本公司持續完善治理架構與內部管理制度，並依循相關法令規範，推動誠信經營、法令遵循、資訊揭露及利害關係人溝通等各項治理作為。透過權責明確之治理機制與持續精進之管理流程，本公司致力兼顧股東權益、營運效率與企業責任，並以穩健務實之治理基礎，支持公司長期競爭力與永續經營目標之實現。

3.1 董事會營運概況

董事會為日揚最高治理單位，負責公司整體經營策略、重大決策事項及永續發展方向之督導與監督。為強化公司治理效能，董事會秉持誠信經營、風險控管及資訊透明原則，持續關注公司營運表現、法令遵循情形及內部控制制度運作，並督導各項經營計畫與永續管理措施之推動。透過健全之董事會運作機制，日揚致力提升決策品質、強化經營韌性，並兼顧股東權益與企業長期發展，作為穩健經營與永續發展之重要基礎。

3.1.1 董事會多元治理

日揚重視董事會組成之適切性與多元性，並於公司治理相關規範中明確建置董事會結構及董事成員應具備之能力條件。董事會將依公司發展策略、營運型態及治理需求，定期檢視董事會整體配置與專業結構，並透過制度化之選任機制，遴選具備專業能力與多元背景之適任人選，以強化監督功能並提升決策品質。為兼顧股東權益及維持董事會獨立性，本公司除依公司章程辦理外，另訂定董事選任相關程序，採候選人提名制度，經董事會審議通過後，提請股東會自候選人名單中選任董事及獨立董事，以提升選任程序之公平性、透明度及可受檢視性，並強化公司治理公信力。

在多元背景面向，日揚於董事遴選時除考量專業能力外，亦納入性別、年齡、國籍及文化背景等因素，期使董事會得以匯集不同觀點與經驗，增進討論深度並提升決策品質。本公司亦持續關注董事會性別結構與多元性平衡，作為董事遴選及未來調整之重要參考。在專業知識與核心能力面向，公司依董事選任相關規範，要求董事會整體應具備執行職務所需之專業知識、技能與素養，涵蓋法律、會計與財務、產業經營與策略規劃、科技與研發、行銷及國際市場等領域，以支持公司營運監督與策略推動。綜合而言，日揚董事會成員整體具備公司治理與風險控管、財務監督與法令遵循、產業趨勢與技術判斷、營運管理與策略規劃，以及國際市場視野等核心能力，作為公司穩健經營與永續發展之重要支撐。

董事職權

日揚於公司章程、董事選任相關規範及公司治理制度中，明確強調董事選任應以董事會整體組成與功能配置為出發點，審慎評估候選人之適任性與多元性，確保董事會結構能有效支撐公司治理運作與經營發展需求。公司所推動之多元化方針除性別面向外，亦涵蓋年齡、國籍與文化背景，以及不同專業領域與實務經驗等因素，藉由引入多元觀點與專業能力，提升董事會討論品質、監督效能與決策周延性。

目前日揚董事會共設 11 名董事，其中一般董事 8 名、獨立董事 3 名，獨立董事占董事會席次比例約 27.27%。就年齡分布而言，小於 60 歲董事共 3 名，占比約 27.27%；61 至 70 歲董事共 5 名，占比約 45.46%；71 歲以上董事共 3 名，占比約 27.27%，顯示董事會成員兼具成熟治理經驗、產業歷練及多元世代觀點。董事會成員之專業背景涵蓋企業經營與策略管理、科技與研發、財務會計與內部控制、法務法遵，以及國際市場與產業實務等面向，具備與公司營運模式及產業特性相符之專業知識與實務經驗，能就公司策略規劃、風險管理及重大營運議題提供多元觀點與專業建議，並協助董事會有效履行監督職責。此外，為強化公司治理之權責分工與監督機制，日揚董事長未兼任總經理職務，惟兼任執行長。公司透過董事會集體決策、獨立董事監督及功能性委員會運作，強化治理權責分工與監督制衡。

在性別多元方面，目前日揚董事會中有 1 名女性董事，女性董事占董事會席次比例約 9.09%。目前尚未達主管機關所倡議任一性別董事席次達三分之一之目標。其主要原因在於公司所處產業具高度技術導向特性，董事人選除須具備科技產業、財務治理、法務法遵或國際市場等專業能力外，亦須兼顧公司現階段營運發展需求與董事會整體配置，致合適之女性候選人來源相對有限。未來，日揚將持續依董事會多元化方針辦理董事遴選與結構檢視，並將性別多元視為董事會優化之重要方向。具體改善作法包括：於董事提名及遴選階段，將女性董事比例納入董事會多元化政策及候選人評估條件；持續擴大女性候選人才庫，優先尋覓具科技、財務、法務、永續治理或國際經營經驗之女性專業人士；並透過高階人才培育、接班規劃及外部專業人才媒合機制，逐步提升女性決策人才參與董事會之機會。公司將於後續改選或增補董事時，依實際任期與改選時程滾動檢討推動進度，朝提升女性董事比例並逐步接近三分之一目標邁進，以持續強化公司治理品質與性別平等之實踐。



第 11 屆董事會

董事會組成

職稱	姓名	性別	年齡			專業知識與技能						
			小於 60 歲	61-70 歲	71 歲以上	製造相關	財務會計	燃料能源	資訊科技	法律	醫療	營建
董事長	吳昇憲	男	V			V						
董事	吳明田	男			V	V						
	賴正時	男			V			V				
	沈品秀	女		V								V
	羅浚鉅	男	V							V	V	
	黃俊育	男		V			V					
	吳吉祥	男		V			V					
	馬堅勇	男		V		V		V				
獨立 董事	黃永昌	男			V		V					
	薛銘鴻	男		V						V		
	賴憬頤	男	V				V		V			

3.1.2 董事會出席狀況

董事會為日揚公司治理之最高決策單位，負責監督公司營運策略、財務績效、風險管理及永續發展相關推動情形。為確保董事會有效發揮治理與監督職能，日揚定期召開董事會議，並透過董事出席情形、議案討論及決議執行情形，落實董事會運作之透明度與責任制度。日揚重視董事會成員參與公司重大決策及治理議題之情形，並依相關法令及公司治理實務守則辦理董事會召集與議事作業。各董事於任期內積極參與董事會會議，針對公司營運計畫、財務報告、內控制度、風險管理、法規遵循及永續發展等重要議題進行討論與決策，提供專業意見並督導經營團隊執行相關策略。

2025 年度日揚董事會共召開 6 次會議，董事平均出席率為 95%。整體而言，董事會成員出席情形良好，充分展現董事對公司治理及營運監督之重視。未來日揚將持續強化董事會運作效能，提升董事參與度與議事品質，確保公司治理機制穩健運作，並支持公司朝向永續經營目標邁進。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	應出席次數 (A)	實際出席率% (B/A)	備註
董事長	吳昇憲	6	0	6	100	無
董事	吳明田	6	0	6	100	無
董事	賴正時	6	0	6	100	無
董事	沈品秀	5	1	6	83	無
董事	羅浚鉅	6	0	6	100	無
董事	黃俊育	6	0	6	100	無
董事	吳吉祥	6	0	6	100	無
董事	馬堅勇	5	1	6	83	無
獨立董事	黃永昌	6	0	6	100	無
獨立董事	薛銘鴻	6	0	6	100	無
獨立董事	賴憬頤	5	1	6	83	無

其他應記載事項：

董事會之運作如有下列情形之一者應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：

(一) 證券交易法第 14 條之 3 所列事項：不適用。

除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：無此情事。

2025 年度，未發生需提報至最高治理單位之關鍵重大突發事件。公司日常透過內部通報機制、權責分工及分級管理程序，確保營運風險、法規遵循、資訊安全及環境安全衛生等各面向之潛在議題能即時傳達，並持續透過董事會與相關功能性委員會之定期溝通與監督，深化公司對突發事件之辨識及應變能力，維持穩健之治理績效。

2025 年度，日揚董事會共召開 6 次會議，各項議案均經董事充分討論與審慎評估後作成決議，內容涵蓋營運策略、財務績效、內部控制、風險管理、法規遵循及永續發展等重要事項。透過董事會定期運作及重大事項溝通機制，日揚持續落實公司治理之透明度與監督責任，確保公司重大決策能兼顧營運穩健、風險控管與長期永續發展。

監督衝擊管理

為強化永續議題之推動與治理落實，日揚由董事會負責永續發展方向之最高監督與指導，並透過內部治理架構及跨部門協作機制，統籌推動環境、社會及公司治理相關工作。董事會除關注公司營運績效與風險控管外，亦將永續發展納入公司長期策略與管理決策考量，確保永續治理能與日常營運、資源配置及風險管理相互連結。

在運作上，日揚依據公司營運特性與永續管理需求，整合相關權責單位之專業分工，推動永續政策規劃、重大議題辨識、法規與客戶要求追蹤、氣候風險與機會管理、職業安全衛生、供應鏈管理、資訊安全及永續資訊揭露等工作。各權責單位透過定期溝通與跨部門協調，彙整各項永續行動方案之推動進度與執行成果，並針對需跨單位合作或管理階層決策之議題提出建議，以提升永續工作推動效率與執行一致性。

董事會則透過管理階層簡報、相關議案提報及定期報告，掌握日揚永續治理推動情形與重大風險管理結果，並就關鍵議題提供方向指引與監督意見。相關報告內容涵蓋永續發展策略、利害關係人關切議題、重大事件回應、氣候變遷因應、供應鏈永續管理、公司治理及永續資訊揭露準備等面向；如遇重大事件或需即時決策之議題，亦將依內部治理程序適時提報董事會討論或審議。透過上述治理架構，日揚持續在董事會監督下推進永續治理與管理精進，將永續發展逐步落實於各項營運決策與管理流程中，強化公司面對外部環境變化、法規趨勢及客戶要求之應變能力，並以穩健且透明之作法回應利害關係人期待。

2025 年董事會重要決議

日期	重要決議	日期	重要決議
2025/1/7	- 擬投資設立子公司兆合科技股份有限公司案 - 對子公司日本 Htc 真空株式會社銀行融資之背書保證案 - 本公司內部控制制度修正案 - 本公司基層員工範圍評估案 - 解除本公司董事競業禁止之限制案 - 本公司與子公司明遠簽訂技術合作開發合約案	2025/5/8	114 年第 1 季財務報表案 - 應收帳款逾正常授信期限 3 個月仍未收回且金額重大者，非屬資金貸與性質案 - 處分閒置土地案 - 買回庫藏股案
2025/3/4	113 年度營業報告書及財務報表案 113 年度盈餘分派案 - 資本公積發放現金案 113 年度內部控制制度聲明書案 - 內部控制制度修正案 - 為子公司兆合科技股份有限公司之背書保證案 - 簽證會計師之獨立性、適任性及公費評估案	2025/8/5	114 年第 2 季財務報表案 - 先進封裝事業及設備投資案 - 處分閒置土地案 - 庫藏股註銷減資案 - 買回庫藏股作業程序訂定案 - 應收帳款逾正常授信期限 3 個月仍未收回且金額重大者，非屬資金貸與性質案 - 為子公司背書保證案 - 處分德揚科技股份有限公司之股份案
2025/4/8	- 解除董事競業禁止之限制案 - 碳化矽晶圓化製程投資案	2025/11/4	114 年第 3 季財務報表案 - 財務報告查核簽證會計師變更案 - 應收帳款逾正常授信期限 3 個月仍未收回且金額重大者，非屬資金貸與性質案 - 內部控制制度修正案 - 先進封裝事業及設備投資修正案 - 為子公司背書保證案

3.1.3 董事會績效評估

為落實公司治理並持续提升董事會運作效能，日揚依據《上市上櫃公司治理實務守則》及相關規範，訂定董事會及功能性委員會績效評估相關辦法，作為董事會、個別董事成員及各功能性委員會績效評估之執行依據。透過制度化之評估機制，日揚定期檢視董事會及各功能性委員會之運作情形，藉以強化董事會治理功能、提升決策品質及監督效能。

日揚董事會及各功能性委員會每年均依評估程序及評估指標辦理績效評估作業，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員，以及所屬功能性委員會，包括審計委員會、薪資報酬委員會及其他依法或依公司治理需求設置之功能性委員會，以全面掌握董事會及各委員會之履職情形與運作成效。評估結果並作為後續精進董事會運作、優化治理機制、強化成員專業職能及未來董事提名與接班規劃之重要參考。在評估方式方面，日揚除每年辦理內部自評外，亦定期委託外部專業獨立機構執行董事會外部績效評估，以提升評估結果之客觀性與公正性。內部自評包括董事會整體自評、董事成員自評及各功能性委員會自評，由董事及各委員會成員依其職責分別填具相關績效評估自評問卷，針對董事會參與公司營運程度、決策品質、董事職責認知、內部控制、風險管理、會議運作及功能性委員會職責發揮等面向進行檢視。外部績效評估則由具備專業性及獨立性之外部機構，透過書面審閱、問卷、訪談或其他適當方式，評估董事會組成、董事參與程度、董事會議事品質、功能性委員會運作、資訊提供情形、內部控制與風險監督，以及董事會對公司永續發展與長期策略之督導情形。外部評估結果及改善建議將提報董事會，作為日揚持續精進董事會職能、強化治理透明度及提升整體運作效能之依據。透過內部自評與外部績效評估並行之機制，日揚得以從內部檢視與外部專業觀點雙重角度，掌握董事會及各功能性委員會之運作成效與改善方向，持續強化董事會監督功能與決策品質，進一步提升公司治理品質與永續經營能力。

董事會內部績效評估

項目	平均分數
對公司營運之參與程度	4.88
提升董事會決策品質	5.00
董事會組成與結構	5.00
董事的選任及持續進修	5.00
內部控制	5.00
評估指標項目共 12 項	
評分結果為 4.96 分，董事會運作情形良好。	

董事成員自評績效評估

項目	平均分數
公司目標與任務之掌握	4.77
董事職責認知	4.91
公司營運之參與程度	4.68
內部關係經營與溝通	4.82
董事之專業及持續進修	4.64
內部控制	4.64
評估指標項目共 10 項	
評分結果為 4.74 分，顯示董事會運作情形良好。	

薪資報酬委員會績效評估

項目	平均分數
對公司營運之參與程度	4.83
功能性委員會職責認知	4.89
提升功能性委員會決策品質	4.83
功能性委員會組成及成員選任	4.67
評估指標項目共 8 項	
評分結果為 4.83 分，顯示薪資報酬委員會運作情形良好。	

審計委員會績效評估

項目	平均分數
對公司營運之參與程度	4.83
功能性委員會職責認知	5.00
提升功能性委員會決策品質	4.83
功能性委員會組成及成員選任	4.67
內部控制	4.89
評估指標項目共 11 項	
評分結果為 4.88 分，顯示審計委員會運作情形良好。	

永續發展暨提名委員會績效評估

項目	平均分數
對公司營運之參與程度	4.88
功能性委員會職責認知	4.83
提升功能性委員會決策品質	4.88
功能性委員會組成及成員選任	4.75
評估指標項目共 8 項	
評分結果為 4.84 分，顯示永續發展暨提名委員會運作情形良好。	

董事會外部評估

為持續強化公司治理品質並提升董事會運作效能，日揚依據董事會績效評估相關辦法，定期辦理董事會績效評估作業。除每年進行內部自評外，日揚亦委託外部專業獨立機構執行董事會外部績效評估，藉由第三方專業觀點檢視董事會組成、議事運作、決策效能、內部控制監督及永續經營推動情形，作為後續精進公司治理制度與董事會職能之參考。以下為外部評估執行情形：

項目	說明
評估年度	2025 年度
評估期間	2024 年 11 月 1 日至 2025 年 10 月 31 日
評估單位	社團法人臺灣誠正經營學會
評估對象	日揚董事會整體運作情形
評估範圍	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
評估方式	書面資料審閱、董事會成員問卷調查、董事及相關人員訪談
問卷回收情形	全體董事會成員均完成回覆，問卷回收率為 100%
報告情形	2026 年 1 月 15 日
提報情形	外部董事會績效評估結果已於 2026 年 1 月 26 日提報薪資報酬委員會討論，並於 2026 年 1 月 27 日提報董事會報告

日揚科技股份有限公司
董事會績效評估報告



社團法人臺灣誠正經營學會
Taiwan Institute of Ethical Business

評估方法

本次外部董事會績效評估由社團法人臺灣誠正經營學會執行，評估程序包括提供評估所需文件清單及問卷、日揚提供相關文件及回覆問卷、外部評估單位進行書面審查、會晤訪談董事及相關人員，並依據評估結果出具董事會效能評估報告。評估資料涵蓋公司章程、董事會議事規則、公司治理實務守則、董事會績效評估辦法、檢舉辦法、誠信經營相關規範、內部控制制度、內部稽核制度、董事及經理人薪資酬勞辦法、董事成員及重要管理階層接班規劃、永續報告書、永續發展實務守則、董事會會議通知、議事錄、簽到簿及歷年度董事會績效評估報告等文件。

問卷調查部分，係由全體董事會成員針對董事會運作情形進行評價，評分採 5 分量表，由「幾乎未能滿足」至「在所有情況皆能滿足」進行衡量，並設有開放式意見回饋欄位，以蒐集董事對董事會運作良好面向及可改善事項之看法。此外，外部評估單位亦透過董事訪談，進一步了解董事會在實際運作、決策溝通、內部控制監督、風險管理及永續經營等面向之情形。

評估結果

評估構面	評估結果
董事會專業職能	4.79
董事會決策效能	4.65
董事會對內部控制之重視程度與監督	4.67
董事會對永續經營之態度	4.32
整體結果	4.59

依外部評估結果，日揚董事會成員普遍肯定董事會之議事程序與會議氛圍，董事間能進行充分且具建設性之意見交流，並針對公司營運提出具體可行之建議；經營團隊於推動公司營運時，亦能納入外部董事及獨立董事之意見。在內部控制與風險監督方面，董事會成員均認知風險管理及內部稽核之重要性，獨立董事每月均可取得稽核主管報告，並持續監督缺失改善情形，以確保內部控制制度之有效性。於永續經營方面，董事會成員已認知永續發展之重要性，並依主管機關要求推動相關工作；同時，日揚亦於社會議題上配合國際標準落實「零付費原則」，主動汰換無法配合要求之人力仲介機構，展現公司對勞動人權與永續責任之重視。此外，針對執行長及高階經理人接班議題，董事會成員均認為係公司重要治理議題，除安排潛在接班人選於各單位輪調歷練外，亦持續於董事會會議中進行討論，以強化公司長期經營穩定性與人才傳承韌性。

建議改善方向與後續行動

依據外部評估結果，外部評估單位提出以下優化建議，日揚亦已規劃相應改善方向，作為後續提升董事會運作效能及公司治理品質之依據：

外部評估建議	後續改善方向
提升獨立董事與女性董事席次比例	日揚將於下屆董事改選前，檢視董事會組成與多元化需求，並於 2026 年規劃獨立董事及女性董事席次比例調整方向，以強化董事會獨立性及多元性。
強化董事會議事錄之董事發言記載	後續將依建議，適時將會議以外提出之重要意見及管理階層回應，於正式會議中擇要提出，並摘要記載於董事會議事錄，以利董事會追蹤決策脈絡及後續執行情形。
持續檢視人才績效評估標準之妥適性	日揚將擴大其他部門高階主管之定義範疇，逐步發展相關績效衡量標準或評估方法，並每年定期檢討人才績效評估標準之妥適性，使其更貼近公司營運發展與人才管理需求。
建立專業人才之接班梯隊	日揚已規劃盤點經理人及關鍵人才，建立接班梯隊，並透過輪調、培育及定期檢討機制，強化專業人才庫與管理階層接班安排，以降低人才斷層風險。

透過本次外部董事會績效評估，日揚得以從第三方專業角度檢視董事會之實際運作情形，並針對董事會組成多元性、議事資訊留存、人才績效衡量及接班梯隊建置等面向提出改善方向。未來日揚將持續追蹤改善計畫執行情形，並將評估結果作為董事會運作優化、治理制度精進及永續經營推動之重要參考，以強化董事會監督功能與整體公司治理效能。

3.1.4 進修情形

為持續強化董事會專業職能並提升公司治理效能，日揚鼓勵董事成員依其職責及專業需求參與相關進修課程，持續掌握公司治理、法令遵循、風險管理、財務會計、永續發展、資訊安全及產業趨勢等重要議題之最新發展。透過定期進修與專業知能更新，董事會成員得以更充分理解外部環境變化與企業經營風險，並於董事會決策及監督過程中提供多元且具前瞻性之建議。2025 年度，日揚董事依其專業背景及公司治理需求參與各項外部訓練課程，透過持續學習與經驗交流，日揚董事會得以強化決策品質、監督效能及永續治理能力，進一步支持公司穩健營運與長期發展。

身份別	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數	永續發展導向
董事長	吳昇憲	2025.05.05	社團法人中華公司治理協會	企業風險管理	3	V
		2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.09.03	社團法人中華公司治理協會	第 21 屆 (2025) 公司治理國際高峰論壇：全球環境劇變下，董事會在企業策略塑造中的角色	6	V
		2025.11.03	社團法人中華公司治理協會	上市上櫃公司永續發展行動方案之因應	3	V
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
董事	吳明田	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
董事	賴正時	2025.05.05	社團法人中華公司治理協會	企業風險管理	3	V
		2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.03	社團法人中華公司治理協會	上市上櫃公司永續發展行動方案之因應	3	V
董事	沈品秀	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
董事	羅浚鉅	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V

身份別	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	時數	永續發展導向
董事	黃俊育	2025.05.05	社團法人中華公司治理協會	企業風險管理	3	V
		2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.03	社團法人中華公司治理協會	上市上櫃公司永續發展行動方案之因應	3	V
董事	吳吉祥	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
董事	馬堅勇	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
獨立董事	黃永昌	2025.02.21	社團法人中華公司治理協會	審計委員會如何落實財報審查	3	
		2025.02.21	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟局勢	1	
		2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
		2025.12.29	社團法人中華公司治理協會	永續、ESG 與競爭法	1	V
獨立董事	薛銘鴻	2025.02.21	社團法人中華公司治理協會	當前全球經濟局勢	1	
		2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V
獨立董事	賴憬頤	2025.08.05	社團法人中華公司治理協會	近期投資美國之注意	3	
		2025.11.04	社團法人台灣投資人關係協會	數位科技及人工智慧的趨勢與永續風險管理	3	V

整體而言，日揚重視董事會成員專業知能之持續精進，並透過多元進修課程協助董事掌握公司治理、法令遵循、風險管理及永續發展等最新趨勢。未來日揚將持續鼓勵董事依其職責與專業需求參與相關訓練，強化董事會對營運策略、重大風險及永續議題之監督與決策能力，進一步提升公司治理品質與長期經營韌性。

3.1.5 董事會遴選制度

為確保董事選任程序公平、公正、公開，日揚依據《上市上櫃公司治理實務守則》及相關法令規範，訂定「董事選舉辦法」，作為董事選任、提名及選舉作業之依據。日揚董事之選任除依公司法、證券交易法、公司章程及相關法令辦理外，亦採候選人提名制度及累積投票制進行選舉，以保障股東權益並落實公司治理透明度。日揚董事之提名與遴選，除依公司法、證券交易法、公司章程及「董事選舉辦法」辦理外，亦綜合考量股東權益、董事會多元性、成員獨立性及公司營運與永續發展所需之專業能力。董事候選人採候選人提名制度產生，股東得依法參與董事候選人提名程序，並於股東會透過累積投票制行使表決權，以反映股東對董事會組成之意見。

在遴選準則方面，日揚重視董事會成員之多元組成，考量性別、年齡、國籍、文化、專業背景、專業技能及產業經驗等面向，以確保董事會具備多元觀點及完整專業能力。獨立性方面，日揚依相關法令規範辦理獨立董事資格審查與選任，並要求董事間超過半數席次不得具有配偶或二親等以內親屬關係，以維持董事會監督功能之客觀性。此外，日揚於董事遴選時亦考量候選人是否具備與公司營運衝擊及永續議題相關之能力，包括營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、風險管理、公司治理及永續發展等能力，以協助董事會有效監督公司對經濟、環境及社會面向重大影響之管理情形，並提升董事會決策品質與長期治理效能。

董事遴選原則

日揚董事之選任重視董事會整體配置，並依公司營運型態、發展需求及董事會運作情形，綜合考量董事候選人之多元背景、專業能力與履職適任性。董事會成員應普遍具備執行職務所需之知識、技能及素養，並透過多元組成提升董事會決策品質與監督效能。

遴選面向	考量內容
基本條件與價值	性別、年齡、國籍、文化等
專業知識技能	法律、會計、產業、財務、行銷、科技等專業背景
專業經驗	專業技能、產業經驗及公司營運相關經驗
治理需求	配合公司發展方向、董事會運作需求及績效評估結果，檢視董事會組成適切性

董事會成員應具備能力

為確保董事會能有效發揮監督與決策職能，日揚董事會成員整體應具備下列能力：

能力項目	說明
營運判斷能力	協助掌握公司營運方向及重大經營決策
會計及財務分析能力	強化財務報告、營運績效及投資決策之監督
經營管理能力	提供公司策略、組織管理及營運改善建議
危機處理能力	協助公司辨識風險並因應重大突發事件
產業知識	掌握產業發展趨勢及市場競爭環境
國際市場觀	因應全球市場變化及國際營運需求
領導能力	引導公司治理與經營團隊朝長期目標推進
決策能力	就重大議案進行審慎評估並作成適當決策

多元性與獨立性要求

日揚重視董事會多元組成與獨立監督機制，董事會成員組成除考量性別、年齡、國籍、文化及專業背景外，亦重視成員間之獨立性與利益關係控管。依日揚「董事選舉辦法」規定，董事間應有超過半數席次不得具有配偶或二親等以內親屬關係，以避免董事會成員關係過度集中，確保董事會監督功能之客觀性。獨立董事之資格與選任，日揚依循《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》相關規定辦理，確保獨立董事具備必要之專業能力、獨立性及客觀監督角色。

董事選舉及補選機制

項目	制度內容
選舉方式	董事選舉採候選人提名制度，依公司法及相關法令程序辦理。
投票制度	採累積投票制，每一股份擁有與應選出董事人數相同之選舉權，股東得集中選舉一人或分配選舉數人。
當選方式	依公司章程所定名額，分別計算獨立董事及非獨立董事之選舉權，由所得選舉權數較高者依序當選。
同票處理	如有二人以上所得權數相同且超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定；未出席者由主席代為抽籤。
開票程序	投票完畢後當場開票，並由主席當場宣布董事當選名單及其當選權數。
當選通知	當選董事由日揚董事會發給當選通知書。

董事缺額補選機制

為維持董事會穩定運作及符合法定席次要求，日揚訂有董事缺額補選機制：

缺額情形	補選方式
董事因故解任，致人數不足五人	應於最近一次股東會補選
董事缺額達公司章程所定席次三分之一	應自事實發生日起六十日內召開股東臨時會補選
獨立董事人數不足法定要求	應於最近一次股東會補選
獨立董事均解任	應自事實發生日起六十日內召開股東臨時會補選

日揚董事會下設之功能性委員會，其成員係依相關法令、公司內部規章及各委員會組織規程，由董事會決議委任適任董事擔任；其中審計委員會由全體獨立董事組成，薪資報酬委員會及其他功能性委員會則依其職責需求，考量成員專業背景、獨立性及職能適配性進行遴選與委任。透過明確之董事遴選標準、候選人提名制度、累積投票制及缺額補選機制，日揚持續強化董事會組成之專業性、多元性與獨立性，並確保董事選任程序具備透明度與公平性。未來日揚將持續依據公司營運發展、外部環境變化及董事會績效評估結果，檢視董事會組成與遴選制度之適切性，以提升董事會監督功能、決策品質及公司治理效能。

3.1.6 利益迴避

為健全公司治理並確保董事會決策之客觀性與獨立性，日揚重視董事、經理人及相關人員於執行職務過程中可能產生之利益衝突情形，並依公司治理相關規範、董事會議事規則、誠信經營相關規章及內部控制制度，建立利益衝突辨識、揭露、迴避及監督機制。透過制度化管理程序，確保公司重大決策均能基於公司及全體股東之最佳利益作成，避免個人利益、關係人交易或特定利害關係影響董事會之獨立判斷。

日揚董事長兼任執行長，為強化職責分工及監督制衡，公司透過董事會集體決策、獨立董事參與監督、功能性委員會運作、內部稽核與內控制度等機制，降低單一職務兼任可能產生之治理風險。涉及重大營運決策、關係人交易、資金貸與、背書保證、重要資產取得或處分等事項，均依相關法令及公司內部核決程序提報董事會或功能性委員會審議，並由董事會成員充分討論及監督，以確保決策程序之透明性與合理性。

利益衝突避免與減緩流程

管理流程	執行方式
利益衝突辨識	董事、經理人及相關人員於執行職務或參與公司決策時，如涉及本人、配偶、二親等以內親屬、所代表法人或其關係企業之利益，應主動辨識是否可能產生利益衝突。
主動揭露	董事對於董事會議案如有自身利害關係，應於會議中說明其利害關係之重要內容，並依規定辦理揭露。
迴避表決	董事對於與自身或其代表法人有利害關係且可能有害公司利益之議案，不得參與討論及表決，並不得代理其他董事行使表決權。
會議紀錄留存	董事利益迴避情形、利害關係說明及表決結果，應依規定記載於董事會議事錄，以利後續追蹤與查核。
內部控制與稽核	公司透過內部控制制度、關係人交易管理及內部稽核作業，檢視重大交易及潛在利益衝突事項之合規性與合理性。
獨立董事監督	涉及重大治理事項、關係人交易或可能影響公司利益之議案，獨立董事得依其專業及獨立立場提供意見，強化董事會監督功能。
資訊揭露	依法令規範於年報、公開資訊觀測站、股東會年報或永續報告書中揭露董事兼任情形、關係人交易、主要股東及其他可能涉及利益衝突之資訊。

利益衝突揭露情形

日揚依相關法令及公司治理要求，向股東及其他利害關係人揭露可能涉及利益衝突之資訊，使利害關係人得以了解公司治理結構、董事兼任情形、股權關係及關係人交易狀況。相關揭露內容包括：

揭露項目	揭露內容與管理方式
於其他董事會任職	日揚依法於年報或相關公開資訊中揭露董事及高階經理人兼任其他公司董事、監察人或重要職務之情形，以供股東及利害關係人檢視董事時間投入及潛在利益衝突。
與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況	如董事、經理人、主要股東或其關係人與供應商、客戶或其他利害關係人間存在交叉持股、重大財務利益或控制關係，日揚將依相關法規及內部程序辦理揭露與管理，並於必要時提報董事會審議。
具控制力股東的存在	日揚依公開發行公司資訊揭露規定，於年報及公開資訊平台揭露主要股東、持股比例及法人董事代表等資訊，以利利害關係人了解公司股權結構及具重大影響力股東之情形。
利害關係群體及其關係、交易和未清餘額	日揚依財務報導準則及相關法令，於財務報告中揭露關係人名稱、關係性質、重大交易內容、交易金額及期末未清餘額等資訊，並透過董事會及內部控制程序管理交易合理性與合規性。

董事長兼任執行長之治理制衡措施

考量日揚董事長兼任執行長，公司透過下列治理機制強化監督與制衡，以避免權責集中造成潛在利益衝突或決策偏頗：

制衡面向	具體作法
董事會集體決策	公司重大議案均提報董事會討論與決議，由全體董事共同參與決策，避免由單一管理者片面決定重大事項。
獨立董事參與監督	獨立董事就公司治理、財務報告、內部控制、重大交易及風險管理等事項提供獨立意見，強化董事會監督功能。
功能性委員會運作	審計委員會、薪資報酬委員會及其他功能性委員會依職責審議相關議案，協助董事會進行專業審查與監督。
利害關係迴避	如董事長兼執行長本人涉及特定議案利害關係，應依董事會議事規則說明利害關係並迴避討論及表決。
內控與稽核監督	內部稽核單位定期查核內控制度執行情形，並向審計委員會及董事會報告，以確保公司營運及重大交易符合內部規範。
資訊透明揭露	公司依法揭露董事長兼任執行長、董事兼任情形、關係人交易及主要股東資訊，使股東及利害關係人得以監督公司治理運作。

透過上述利益衝突管理程序及治理制衡機制，日揚持續確保董事會決策過程之透明、公正與合規。未來公司將持續檢視利益衝突揭露與迴避機制之有效性，並依公司治理實務、法規要求及利害關係人期待，強化董事會監督功能與資訊揭露品質，以維護公司、股東及各利害關係人之整體利益。

3.1.7 董事及高階經理人薪酬制度

為健全公司治理並強化薪酬制度與營運績效之連結，日揚依據公司章程及內部薪資管理相關規範，訂定董事及高階經理人之酬金政策。相關薪酬制度係綜合考量公司年度經營績效、個人職責、績效表現、市場薪酬水準、產業特性及未來風險等因素，並透過董事會、薪資報酬委員會及相關內部程序進行審議，以確保薪酬制度具合理性、競爭力及治理透明度。

薪酬政策與組成

日揚董事及高階經理人之薪酬組成包含固定薪資、浮動薪酬及退休福利等項目，並依其職責性質、績效表現及公司整體營運成果進行核定。

對象	薪酬項目	說明
董事	報酬、酬勞及業務執行費用	依公司章程規定辦理。董事報酬參酌同業通常水準，並考量其對公司營運參與程度及貢獻價值訂定。
董事	董事酬勞	依公司章程規定，若公司年度有獲利，由董事會決議提撥不高於 2% 作為董事酬勞。
高階經理人	固定薪資	依公司薪資管理辦法及相關規定支給，並依職務、職責、專業能力及市場薪酬水準核定。
高階經理人	獎金及績效酬勞	包含固定薪資及績效獎金。其中績效獎金係考量個人績效及公司整體營運成果核定。
高階經理人	員工酬勞	依公司章程規定，若公司年度有獲利，不低於 8% 作為員工酬勞 (其中基層員工酬勞不低於員工酬勞總額之 30%)，並由董事會決議以股票或現金方式發放。
董事及高階經理人	退休福利	依公司經理人聘任、解任及報酬相關規範與退休金制度辦理。退休金依法令及公司相關制度提撥與給付。

特殊薪酬項目與離職安排

日揚董事及高階經理人之薪酬制度以固定薪資、績效獎金、董事酬勞、員工酬勞及退休福利為主要內容。針對其他特殊薪酬項目，公司依相關法令及內部規範辦理，並視實際情形進行審議與揭露。

項目	說明
簽約獎金或招聘獎勵金	日揚目前薪酬制度主要依職務、績效及公司營運成果核定，未以簽約獎金或招聘獎勵金作為董事及高階經理人薪酬政策之主要項目。若未來因人才延攬需求而有相關安排，將依公司授權及薪酬審議程序辦理。
離職金	高階經理人之任免、解任及報酬依公司相關規定辦理；如涉及離職給付或其他補償安排，將依勞動法令、契約約定及公司內部核決程序辦理。
索回機制	日揚於薪酬核定時，已將未來風險與績效達成情形納入考量。若涉及重大違法、失職或財務報告重編等特殊情事，將依相關法令、內部管理規範及董事會或薪資報酬委員會決議進行處理。
退休福利	退休福利依公司退休金制度及相關法令辦理，員工退休金依規定提撥；高階經理人則依其身分別及適用制度辦理退休福利安排。

薪酬訂定程序

日揚董事及高階經理人酬金之訂定，係依公司章程、薪資管理制度及薪資報酬委員會職權辦法辦理，並經適當治理程序審議。董事酬勞及高階經理人薪酬之核定，係由薪資報酬委員會及董事會進行審議。公司依薪資報酬委員會職權辦法，定期檢討董事及經理人績效評估結果，並將其作為訂定個別薪資報酬之參考依據。董事成員之績效評估項目包括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運參與程度、內部關係經營與溝通、董事專業及持續進修、內部控制與落實情形等面向。

高階經理人之績效評估則以個人及部門年度目標達成情形作為基礎，評估內容涵蓋財務績效、市場績效及非量化績效指標，例如策略規劃、新市場開發、產品研發及人才培育等。相關薪酬建議經薪資報酬委員會審議後，提報董事會核定，以確保薪酬給付與績效表現及公司長期發展方向相互連結。

與經濟、環境及人群衝擊目標之連結

日揚董事及高階經理人之薪酬政策，除參酌公司獲利、經營績效及同業薪酬水準外，亦將公司整體營運表現、個人績效、未來風險及永續發展目標納入考量，以促使管理階層在追求營運成長之同時，兼顧經濟、環境及人群面向之影響管理。

連結面向	薪酬與績效連結方式
經濟面	以公司年度獲利、財務績效、市場績效、營運目標達成情形及部門績效作為董事酬勞及高階經理人績效獎金之重要參考，促使管理階層重視公司穩健營運及長期競爭力。
環境面	高階管理階層於年度目標及非財務績效指標中，得依公司營運需求納入能源管理、溫室氣體管理、環境法規遵循、製程改善及資源效率等議題，作為推動環境管理目標之依據。
人群面	薪酬政策與人才培育、職業安全衛生、員工福利、勞資關係及人權管理等議題連結，透過績效評估及管理目標設定，引導高階經理人重視員工照顧、組織穩定及友善職場之推動。
治理與風險面	薪酬核定過程納入內部控制、法規遵循、誠信經營、風險管理及未來風險考量，並透過薪資報酬委員會及董事會審議機制，降低薪酬制度導致短期化決策或過度承擔風險之可能性。

整體而言，日揚透過薪資報酬委員會及董事會之審議機制，將董事及高階經理人酬金與公司經營成果、個人績效、風險控管及永續發展方向相互連結。未來公司將持續檢視薪酬政策之合理性與有效性，並依公司營運策略、外部環境變化及利害關係人期待，優化薪酬制度與績效評估機制，以支持公司長期穩健經營與永續發展。

3.2 功能性委員會治理

為強化董事會監督職能並提升公司治理運作效能，日揚於董事會下設置各功能性委員會，依其專業職責分工協助董事會審議重大治理議題。各委員會透過定期會議、議案審查及專業建議，分別就財務報導、內部控制、風險管理、薪資報酬、董事提名、永續發展及其他重要治理事項進行監督與評估，使董事會決策能建立於更完整且客觀之專業基礎上。

日揚各功能性委員會依相關法令、公司章程及內部組織規程運作，並將重要決議或建議事項提報董事會討論或決議，以確保委員會職責與董事會治理機制相互銜接。透過功能性委員會之專業分工與獨立監督，日揚持續強化治理透明度、風險控管能力及永續經營推動成效，作為公司穩健營運與長期發展之重要基礎。

3.2.1 審計委員會

為強化董事會對財務報導、內部控制及重大財務業務行為之監督功能，日揚依法設置審計委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會執行公司治理與風險監督相關職責。審計委員會秉持獨立、客觀及專業原則，定期審閱公司財務報告、內部控制制度執行情形、內部稽核結果及重大交易事項，並就相關議案提供審查意見，以提升公司財務資訊透明度、內控制度有效性及董事會決策品質。

審計委員會亦負責監督公司與簽證會計師之溝通、內部稽核制度之運作，以及涉及董事利害關係或重大財務業務行為之審議程序，確保公司各項營運活動均符合法令規範與內部治理要求。透過審計委員會之專業審查與獨立監督，日揚持續強化風險控管、法令遵循及誠信經營基礎，維護公司、股東及利害關係人之權益。主要職權事項如下：

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. 考核內部控制制度之有效性。
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等重大財務業務行為之處理程序。
4. 審議涉及董事自身利害關係之事項。
5. 審議重大資產交易或衍生性商品交易。
6. 審議重大資金貸與、背書或提供保證事項。
7. 審議募集、發行或私募具有股權性質之有價證券事項。
8. 審議簽證會計師之委任、解任或報酬。
9. 審議財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 審議由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

2025 年度審計委員會會議召開與出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	黃永昌	6	0	100%	應出席 6 次
委員	薛銘鴻	6	0	100%	應出席 6 次
委員	賴憬頤	6	0	100%	應出席 6 次

註：如年度中有獨立董事新任、連任或卸任情形，實際出席率係依其在職期間之應出席次數計算。

2025 年重要決議

項目	內容
審閱財務報告	董事會造具本公司 2024 年度營業報告書、財務報表及盈餘分配議案等，其中財務報表委託資誠聯合會計師事務所查核，上述營業報告書、財務報表及盈餘分配議案經本公司審計委員會查核，認為尚無不合。
評估內部控制制度之有效性	審計委員會評估公司內部控制制度政策及程序 (包括財務、營運、風險管理、資訊安全、法令遵循等控制措施) 之有效性，並審查公司稽核部門、簽證會計師及管理階層之定期報告，審計委員會認為本公司之風險管理及內部控制系統是有效的，公司已採行必要之控制機制來監督並糾正違規行為。
評估簽證會計師之獨立性與適任性	審計委員會被賦予監督簽證會計師獨立性之職責，以合理確保財務報表的公正性。一般而言，除稅務相關服務或特別核准之項目外，簽證會計師事務所不得提供本公司其他服務。簽證會計師提供的所有服務必需得到審計委員會的核准。為確保簽證會計師的獨立性及適任性，2025 年 3 月 4 日第 3 屆第 5 次審計委員會及第 11 屆第 5 次董事會通過資誠聯合會計師事務所林永智會計師及于智帆會計師均符合獨立性及適任性評估標準。
督導風險管理	審計委員會之重要職責在於監督內部控制制度之建立與執行、協助管理階層辨認重大風險事項、落實風險管理、法令遵循與防範舞弊，以降低風險發生的機率及可能產生之不利影響。本公司於 2022 年 11 月 10 日訂定風險管理實務守則，規範風險管理政策與程序並經董事會通過，並設置風險管理委員會協助推動，由審計委員會督導風險管理，本公司風險管理運作情形自 2025 年起定期每季向審計委員會報告後，年度運作情形於 2025 年 11 月 4 日提董事會報告。

3.2.2 薪資報酬委員會

為健全董事及經理人薪資報酬制度，並確保薪酬政策與公司經營績效、風險控管及長期發展目標相互連結，日揚依法設置薪資報酬委員會，成員由 3 位獨立董事組成，協助董事會審議董事及經理人之績效評估與薪資報酬相關事項。薪資報酬委員會秉持專業性、獨立性及公平性原則，定期檢視薪酬制度之合理性與適切性，避免薪酬安排引導短期化決策或過度承擔風險，並促使公司薪酬制度能兼顧人才激勵、公司治理及永續經營需求。本委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
3. 定期評估並訂定本公司董事及經理人之薪資報酬。

2025 年度薪資報酬委員會會議召開與出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	黃永昌	3	0	100%	應出席 3 次
委員	薛銘鴻	3	0	100%	應出席 3 次
委員	賴憬頤	3	0	100%	應出席 3 次

註：如年度中有獨立董事新任、連任或卸任情形，實際出席率係依其在職期間之應出席次數計算。

2025 年重要決議

日期	議案內容	決議結果
2025.01.06	薪資報酬委員會 2025 年度工作計劃案	全體出席委員通過
	2024 年度董事會績效評估規劃案	
	2024 年度員工年終獎金發放計劃案	
2025.03.03	2024 年度董事會績效評估結果案	全體出席委員通過
	2024 年度員工酬勞及董事酬勞分派案	
2025.05.07	執行長之績效評估及薪資獎酬案	全體出席委員通過

3.2.3 永續發展暨提名委員會

為強化永續治理推動及董事會組成之健全性，日揚於董事會下設置永續發展暨提名委員會，成員由 3 位獨立董事及 1 位董事組成，協助董事會整合永續發展、公司治理、董事提名及高階經理人繼任規劃等相關事項。委員會透過專業分工與定期檢視，推動公司永續政策、策略目標及資訊揭露作業，並協助董事會建構適切之治理架構與人才遴選機制，以確保公司治理制度能與營運發展及永續策略相互連結。本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情況與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務，或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。
5. 建構及發展董事會及各委員會之組織架構。
6. 遴選及審核董事及高階經理人候選。
7. 定期檢討董事及高階經理人之繼任計劃。
8. 訂定本公司之公司治理實務守則。

透過永續發展暨提名委員會之運作，日揚得以將永續發展目標、董事會組成規劃、關鍵人才遴選及接班安排納入整體治理架構中，強化董事會對永續議題與組織長期發展之監督功能，並提升公司面對外部環境變化與利害關係人期待之應變能力。

2025 年度永續發展暨提名委員會會議召開與出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	黃永昌	2	0	100%	應出席 2 次
委員	薛銘鴻	2	0	100%	應出席 2 次
委員	賴憬頤	2	0	100%	應出席 2 次
委員	吳昇憲	2	0	100%	應出席 2 次

註：委員出席率係依各委員於任職期間之應出席次數計算。

2025 年重要決議

日期	議案內容	決議結果
2025.01.06	本公司 2024 年 TCFD 氣候風險評估案	全體出席委員同意通過
	本公司永續發展政策及目標規劃案	全體出席委員同意通過
2025.08.04	2024 年度永續報告書審議案	全體出席委員同意通過
	永續發展委員會組織規程修正案	全體出席委員同意通過

3.3 誠信經營與法規遵循

3.3.1 誠信經營

日揚秉持廉潔、透明及負責之經營理念，重視誠信經營與法規遵循作為公司治理之核心基礎。為建立健全之公司治理及風險控管機制，日揚參照「上市上櫃公司誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，制定公司誠信經營政策，並經董事會通過，以作為全體董事、經理人及員工執行業務時之行為準則，致力於營造公平、透明且永續發展之經營環境。

為落實誠信經營管理，日揚已於 2022 年 11 月 10 日經董事會決議通過，設置推動企業誠信經營之專責單位，由風險管理委員會下設之誠信風險小組負責相關業務，並由執行長擔任組長。該小組負責誠信經營政策與防範方案之制定、推動及監督執行，並定期至少每年一次向董事會報告執行情形，以確保誠信經營政策能有效落實於公司日常營運與管理流程中。日揚持續透過制度化管理、教育宣導、風險辨識及內部監督機制，強化全體員工對誠信經營、反貪腐、利益衝突迴避及法規遵循之認知，並定期檢視相關作業程序之適切性，以降低不誠信行為及違規風險。

誠信制度

為落實誠信經營與公司治理，日揚建置相關內部規範與管理制度，作為董事、經理人及全體員工執行業務時之行為依循，並透過制度化管理降低不誠信行為及法規遵循風險。

制度名稱	主要內容
誠信經營守則	規範董事、經理人及其他具實質控制能力者於從事商業行為時，應秉持誠信原則，禁止不誠信行為、行賄、收賄、非法政治獻金及其他違反誠信經營原則之行為。
公司治理實務守則及永續發展實務守則	參照上市上櫃公司治理、誠信經營及道德行為相關規範，建立有效之公司治理架構、道德標準及永續管理原則，以強化董事會職能、提升治理透明度並健全公司治理運作。
風險管理實務守則	將誠信風險納入風險管理範疇，透過定期檢討與追蹤誠信風險議題，辨識可能影響公司營運及聲譽之風險事項，並採取適當預防或降低措施，以減少誠信風險事件對公司營運之影響。

貪腐風險評估

日揚將誠信經營及反貪腐議題納入公司風險管理與內部控制制度之一環，透過風險管理委員會下設之誠信風險小組，定期檢視公司各營運據點及主要業務活動可能涉及之誠信與貪腐風險。評估範圍涵蓋公司營運活動、採購與供應商往來、客戶交易、合約管理、資金運用、重大財務業務行為及其他可能涉及利益衝突或不誠信行為之作業流程。2025 年度，日揚已針對台灣 3 個營運據點進行貪腐風險評估，占整體營運據點比例 100%。經評估，本年度未發現重大貪腐風險事件；對於可能涉及誠信風險之作業環節，公司持續透過內部控制、核決權限、職務分工、教育宣導及檢舉機制進行管理，以降低貪腐、賄賂、利益輸送或其他不誠信行為發生之可能性。

指標	2025 年度執行情形
營運據點總數	台灣：新竹/台中/台南等 3 個據點
已進行貪腐風險評估之營運據點數	3
已評估營運據點比例	100%
是否發現重大貪腐風險	否
主要評估風險	採購與供應商往來、客戶交易、合約管理、資金運用、利益衝突及不當利益輸送等風險
評估結果	未發現重大貪腐風險事件
管理措施	內部控制制度、核決權限、職務分工、教育宣導、檢舉機制及風險追蹤改善

政治捐獻

日揚秉持政治中立及誠信經營原則，依循公司誠信經營相關規範，禁止董事、經理人及員工以公司資源從事違反法令或不當影響商業決策之政治捐獻。公司於進行任何捐贈或外部資源投入時，均應遵循法令規範、內部核決程序及誠信經營原則，避免因政治捐獻或類似行為產生利益衝突、賄賂或不當利益輸送之疑慮。2025 年度，日揚未提供任何政治捐獻，包含對政黨、政治團體、政治人物、候選人或相關政治活動之金錢或非金錢形式支持。未來公司亦將持續遵循相關法令與內部管理規範，確保公司資源運用符合誠信、透明及合法原則。

3.3.2 申訴與檢舉制度

日揚重視誠信經營、法規遵循、人權保障及利害關係人權益維護，為即時辨識、處理及改善可能對公司內外部利害關係人造成之負面衝擊，本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉辦法」，明確規範檢舉受理、調查處理、保密保護、追蹤改善及懲處程序，作為申訴與補救機制之執行依據。日揚承諾，若經確認公司營運、員工行為、商業往來或其他管理作為造成或促成對利害關係人之負面衝擊，將依事件性質採取適當補救措施，包括停止或修正不當行為、啟動內部調查、要求相關單位提出改善計畫、進行制度或流程修正、提供必要協助或溝通說明，並依公司規定對違反誠信經營或法令規範之情事予以懲處，以降低事件影響並避免類似情事再次發生。

申訴與檢舉管道

日揚於公司網站公告檢舉管道，提供內部員工及外部利害關係人使用。若發現違反誠信經營、法令規範、職場權益、人權保障、利益衝突或其他不當行為之情事，均可透過下列管道提出申訴或檢舉：

申訴管道	聯絡資訊
審計委員會信箱	auditcommittee@high-light.com.tw
檢舉信箱	Integrity@high-light.com.tw
檢舉專線	(03)597-3325 #3999
書面郵寄	新竹縣湖口鄉光復路 32 號
受理單位	公司治理室

責任商業行為諮詢與建議管道

為協助董事、經理人、員工及外部利害關係人正確理解並落實誠信經營、法規遵循、人權保障、利益衝突迴避及其他責任商業行為相關政策，日揚提供內部諮詢與溝通管道。當員工或利害關係人對公司政策、行為準則、作業程序或實務執行方式有疑問時，可洽行政管理中心、直屬主管或相關權責單位尋求說明與建議；如涉及誠信經營、法規遵循或重大治理事項，亦可由權責單位彙整後提報誠信風險小組、審計委員會或其他適當治理層級進行討論。透過上述諮詢機制，日揚期望於問題發生前即協助相關人員辨識潛在風險，並提供合規且符合公司價值之處理建議，以降低不當商業行為、利益衝突或違反法規之風險。

申訴處理流程

流程階段	處理方式
1. 申訴或檢舉提出	內部員工或外部利害關係人可透過信箱、電話或書面方式提出申訴或檢舉，並提供事件內容、涉及對象、發生時間、地點、相關證據或可供查證資料。
2. 案件受理與初步確認	受理單位接獲案件後，應初步確認案件內容是否涉及誠信經營、法規遵循、人權、員工權益、供應商管理、客戶權益或其他重大利害關係人衝擊事項，並依事件性質進行分類。
3. 分級通報與權責分派	依案件重大性、涉及對象及潛在影響程度，交由權責單位處理；如涉及董事、高階主管或重大治理事項，應依規定提報審計委員會或適當治理層級處理。
4. 調查與事實釐清	權責單位應以客觀、公正方式進行調查，必要時得訪談相關人員、查閱文件、蒐集紀錄或委由專責單位協助釐清事實。調查過程應遵守保密原則，避免資訊不當揭露。
5. 結果認定與改善措施	若經查證屬實，日揚將依事件性質及影響程度採取適當處置，包括要求停止不當行為、修正作業流程、進行教育訓練、提出改善計畫、採取紀律處分或其他補救措施。
6. 補救與追蹤改善	對於公司認定造成或促成之負面衝擊，日揚將依事件狀況採取補救措施，並追蹤改善計畫執行情形，以確認改善措施落實及風險降低情形。
7. 結案與紀錄保存	案件處理結果、改善措施及追蹤情形應予以紀錄並妥善保存，作為後續制度檢討、風險辨識及管理改善之依據。

吹哨者制度

日揚嚴格遵守檢舉人及申訴人身分、檢舉內容及調查資料之保密原則，非因調查或法令要求，不得任意揭露相關資訊。公司承諾保護檢舉人或申訴人不因提出申訴、檢舉或協助調查而遭受解僱、降調、減薪、職務不利調整、騷擾、報復或其他不當處置。如發現有對檢舉人、申訴人或協助調查者進行報復或不利對待之情形，日揚將依相關規定進行調查與處理，以確保申訴機制得以被安全且有效地使用。

補救與改善措施

針對經公司認定造成或促成之負面衝擊，日揚將依事件性質、影響對象及嚴重程度，採取適當補救與改善程序，包括但不限於：

補救類型	可能措施
停止或修正不當行為	要求相關人員或單位立即停止不當行為，並修正違反規範之作業方式。
制度與流程改善	檢討相關內部規章、作業流程、核決權限或管控措施，降低類似事件再次發生之可能性。
紀律處分	對違反誠信經營、法令規範或公司內部規定者，依公司獎懲制度及相關法令予以懲處。
教育訓練與宣導	針對事件反映之管理缺口，安排相關人員接受誠信經營、法規遵循、人權、職場安全或其他必要訓練。
溝通與協助	對受影響之利害關係人進行必要說明，並視事件狀況提供合理協助或補救安排。
追蹤與再評估	持續追蹤改善措施執行情形，並於必要時重新評估風險及調整管理措施。

利害關係人參與及機制改善

日揚之申訴與檢舉機制開放內部員工及外部利害關係人使用，並透過公司網站公告相關管道，使員工、客戶、供應商、股東及其他利害關係人均可就誠信經營、法規遵循、人權或其他營運衝擊事項提出意見或申訴。公司將依實際申訴案件、利害關係人回饋、內外部稽核結果及法規變動情形，定期檢視申訴機制之可近性、保密性、公正性及處理效率。若利害關係人於使用機制過程中反映管道不易理解、處理時效不足或回應方式需改善等意見，日揚將納入後續制度檢討，作為優化申訴流程、強化溝通方式及提升補救機制有效性之參考。

有效性追蹤

日揚透過案件受理紀錄、處理進度、調查結果、改善措施執行情形及結案紀錄，追蹤申訴與補救機制之有效性。針對重大或重複發生之申訴案件，公司將進一步分析事件原因及管理缺口，並視需要提報權責主管、審計委員會或董事會，以強化監督與改善。申訴機制之有效性評估重點包括：

評估面向	追蹤內容
可近性	申訴管道是否清楚揭露，內外部利害關係人是否可便利使用。
保密性	檢舉人身分及案件內容是否受到妥善保護。
處理效率	案件是否依性質及重大性即時受理、分派及處理。
公正性	調查過程是否客觀、公平，是否避免利益衝突。
補救成效	改善措施是否確實執行，負面衝擊是否獲得降低或矯正。
制度改善	是否依案件經驗及利害關係人回饋調整相關管理程序。

未來日揚將持續強化申訴與補救機制之透明度及可信任程度，並透過定期檢討與利害關係人回饋，提升申訴處理品質及補救措施有效性，以確保公司營運過程能即時回應潛在負面衝擊，並維護員工、客戶、供應商、股東及其他利害關係人之權益。

3.3.3 誠信經營教育訓練

為強化董事、經理人及員工對誠信經營、法規遵循、內部人管理及反貪腐議題之認知，日揚持續透過教育訓練、主題課程、文件宣導及聲明書簽署等方式，推動誠信經營理念落實於日常營運與決策流程中。訓練及宣導內容涵蓋員工權利與義務、營業秘密保護、公司治理、經營權爭議案例、內部人持股申報規範、證券交易法遵循及誠信行為要求等，以降低不誠信行為及法規違反風險。

2025 年誠信經營教育訓練與宣導情形

類型	課程 / 宣導內容	主辦或講授單位	時數/頻率
教育宣導	員工權利與義務、營業秘密保護、誠信經營及法規遵循相關宣導	法務單位	2025 年 3~8 月間對公司相關單位人員(員工 291 人)開設宣導課程，每次 2 小時
主題課程	公司治理、經營權爭議與案例分析、董事與經理人責任等課程	外部專業機構	2025 年高階治理課程共 6 小時
文件宣導	內部人持股變動申報、證券交易法常見違規態樣及相關法令宣導	相關主管機關宣導函文	2025 年 2、4、7 月向內部人宣導持股異動申報之相關函文

透過上述教育訓練及宣導，日揚持續提升內部人員對誠信經營政策、法規遵循義務及反貪腐風險之認識，並協助董事、經理人及員工於執行職務時，能依循公司規範及法令要求，避免利益衝突、不當餽贈、賄賂、非法政治獻金、營業秘密洩漏或其他違反誠信原則之行為。

誠信經營聲明書簽署

為強化董事及經理人對誠信經營政策之承諾，日揚持續推動誠信經營聲明書簽署作業，要求董事、獨立董事及內部人之經理人確認其於執行職務過程中，應遵循誠信經營、法規遵循、利益衝突迴避及保密義務等相關規範，並聲明未有違反誠信行為之情事。

聲明書類型	聲明書內容	簽署時間	簽署對象
董事聲明書	董事及獨立董事未有違反誠信行為聲明書	2024.6.7 董事及獨立董事就任簽署，2025 年無異動	
經理人聲明書	經理人未有違反誠信行為聲明書	2025 年 1 月、2025 年 9 月	新任內部人之經理人共 2 人

已確認貪腐事件及採取行動

日揚透過誠信經營政策、內部控制制度、教育訓練、檢舉機制及誠信聲明書簽署等方式，持續管理貪腐及不誠信行為風險。若發現涉及貪腐、賄賂、收賄、利益輸送、非法政治獻金或其他違反誠信經營原則之情事，公司將依「誠信經營作業程序及行為指南」、「檢舉辦法」及相關內部規章啟動調查程序，並依事件性質採取改善、懲處、法律追訴或終止合作等必要措施。2025 年度，日揚未發生經確認之貪腐事件，亦無因貪腐行為而導致員工遭解僱或懲處、商業夥伴契約終止或未續約，或涉及貪腐相關法律訴訟之情事。

指標項目	2025 年度情形
已確認貪腐事件件數	0 件
因貪腐事件遭解僱或懲處之員工	0 人
因貪腐事件終止或未續約之商業夥伴	0 件
涉及貪腐之公開法律案件	0 件
採取之行動	本年度無已確認貪腐事件；公司持續透過教育訓練、文件宣導、聲明書簽署、檢舉機制及內部控制制度進行預防與管理。

未來日揚將持續推動誠信經營教育訓練及反貪腐宣導，並透過風險辨識、內部稽核及檢舉機制，強化貪腐風險預防與異常事件處理能力，以維護公司治理透明度及利害關係人信任。

3.3.4 法規遵循

日揚重視法規遵循與責任商業行為，並將其視為公司治理與永續經營之重要基礎。為確保各項營運活動符合法令規範、主管機關要求及公司內部政策，日揚透過內部控制制度、內部稽核機制、風險管理程序、作業流程檢討及教育訓練宣導，持續強化法遵管理與風險預防能力，降低營運過程中可能產生之合規風險。

政策承諾

日揚秉持誠信、透明、負責之經營理念，參照公司治理、誠信經營、永續發展及風險管理相關規範，建立法規遵循與責任商業行為之政策承諾。公司要求董事、經理人及全體員工於執行業務時，應遵守適用法令、公司內部規章及商業倫理標準，並避免任何可能涉及不誠信行為、利益衝突、貪腐、侵害人權或違反公平交易原則之情事。

日揚之政策承諾涵蓋公司治理、誠信經營、反貪腐、資訊安全、員工權益、職業安全衛生、環境管理、供應商往來及客戶權益等面向，並透過內部規章、教育訓練、風險辨識、申訴檢舉機制及內部稽核作業加以落實。各權責單位亦依業務特性及主管機關法規變動情形，滾動檢視相關制度與作業程序，以確保公司政策與實務運作能即時因應外部環境及法規要求之變化。

法規遵循管理機制

為落實法規遵循，日揚由各權責單位依其業務範疇負責追蹤相關法令變動，並視需要修訂內部制度、作業程序及管理表單。若涉及重大法令變更、營運風險或跨部門事項，則由相關單位進行討論與評估，必要時提報管理階層、功能性委員會或董事會，以強化公司整體合規管理與監督。日揚法規遵循管理方式包括：

管理面向	執行方式
法規辨識與追蹤	各權責單位依業務範圍追蹤主管機關法令、產業規範及客戶要求變動，並評估其對公司營運之影響。
內部制度修訂	依最新法令要求及營運需求，滾動檢討公司內部規章、作業程序及管理辦法。
內部控制與稽核	透過內部控制制度及內部稽核作業，檢視各項營運流程是否符合法令及公司規範。
教育訓練與宣導	針對董事、經理人及員工辦理法規遵循、誠信經營、內部人管理、資訊安全及職業安全衛生等相關宣導。
申訴與檢舉機制	提供內外部利害關係人反映違法、違規或不當行為之管道，並依程序受理、調查及追蹤改善。
重大事項通報	如發生重大違規或可能影響公司營運、財務或聲譽之事件，將依內部程序通報權責主管，必要時提報董事會了解與督導。

重大違規認定原則

日揚針對法規違規是否具重大性，依下列原則進行綜合評估：

判定面向	評估內容
主管機關處分	是否涉及主管機關重大裁罰、撤銷許可、限制營運、停工、停業或其他重大行政處分。
財務與營運影響	是否可能對公司財務狀況、營運持續性、客戶關係或市場聲譽造成重大不利影響。
高風險議題	是否涉及環境保護、職業安全衛生、產品責任、人權、反貪腐、資訊安全或個資保護等高風險領域。
對外揭露義務	是否屬依法須公告、申報、揭露或列為財務報告重大事項之案件。
利害關係人影響	是否對員工、客戶、供應商、股東、社區或其他利害關係人權益造成重大負面衝擊。

重大違規之認定由相關權責單位、稽核及管理階層共同研判；如涉及重大營運、財務、治理或利害關係人衝擊事項，將視情形提報審計委員會或董事會，以確保重大合規風險能獲得適當監督與處理。

2025 年法規遵循情形

經 2025 年度整體法遵事項盤點與檢視結果，日揚確認報導期間內未發生符合公司重大性認定標準之重大違反法規事件，亦未發生對公司營運、財務狀況或聲譽造成重大影響之裁罰或行政處分。

指標	2025 年度情形
重大違反法規事件	0 件
重大裁罰金額	新台幣 0 元
涉及重大行政處分案件	0 件
因違規造成重大營運中斷事件	0 件
重大違規改善措施	本年度無重大違規事件；公司持續透過內部控制、稽核、教育訓練及法規追蹤機制進行預防管理。

3.3.5 違法案件

日揚重視公平交易與市場秩序，於業務拓展、客戶往來、供應商合作及同業互動過程中，均要求相關人員遵循公平交易、誠信經營及反競爭相關法令規範，避免從事限制競爭、聯合行為、價格操縱、壟斷、不當市場分配或其他可能影響市場公平競爭之行為。本公司持續關注營運活動是否涉及反競爭、反托拉斯或壟斷行為之風險，並要求員工於商業往來及合約洽談過程中，應避免交換敏感競爭資訊或與競爭者達成一不當協議，以維護交易公平性及市場競爭秩序。2025 年度，日揚未發生因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為而遭主管機關調查、裁罰或提起法律行動之案件，亦無相關訴訟或和解情形。

指標項目	2025 年度情形
反競爭行為相關法律行動件數	0 件
反托拉斯或壟斷行為相關法律行動件數	0 件
主管機關調查或裁罰案件	0 件
相關訴訟、判決或和解案件	0 件
重大影響說明	本年度無相關案件

未來日揚將持續要求員工及相關業務單位遵循公平交易與誠信經營原則，並於商業合作及市場競爭活動中維持合法、透明及負責之行為準則，以降低反競爭相關風險，維護公司聲譽及利害關係人權益。

3.3.6 內部控制制度

為落實公司治理、強化風險管理並確保各項政策承諾有效納入日常營運，日揚依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定內部控制制度，並經審計委員會及董事會審議通過，作為公司各項營運流程、法規遵循、財務報導、風險控管及永續管理之執行依據。日揚透過內部控制制度，將誠信經營、法規遵循、資訊安全、職業安全衛生、環境管理、員工權益、供應鏈管理及利害關係人溝通等政策承諾，逐步納入各部門作業程序與管理流程中。各權責單位依其業務職掌執行相關控制作業，並透過定期自評、稽核查核及改善追蹤，確認制度設計及執行情形是否有效，以降低營運風險並提升公司治理品質。

內部控制制度運作流程

流程階段	執行方式
年度自評	每年由各單位依內部控制制度辦理年度自行評估，檢視各項作業流程、控制點及政策承諾落實情形。
稽核室覆核	稽核室覆核各單位自行評估結果，並彙整查核缺失、異常事項及改善進度，確認內控制度執行有效性。
缺失改善追蹤	針對查核發現之缺失或風險事項，由權責單位提出改善措施，稽核室定期追蹤至改善完成。
提報審計委員會與董事會	稽核室將內控自評、查核缺失及改善情形提報審計委員會及董事會，作為出具內部控制制度聲明書之依據。
對外揭露	依相關法令規定出具內部控制制度聲明書，並於年報等公開資訊中揭露。

內部稽核運作

日揚稽核室隸屬於董事會，為獨立執行內部稽核職能之單位，配置稽核主管及稽核人員，主要職責為協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之設計與執行情形，並就營運效果、作業效率、法規遵循及風險控管提出改善建議，以確保內部控制制度得以有效運作。稽核室每年依風險評估結果、法令要求及公司營運重點擬定年度稽核計畫，並依計畫執行各項查核作業。查核完成後，稽核室出具稽核報告，針對發現之缺失或潛在風險提出改善建議，並按季追蹤改善情形至改善完成為止。

政策承諾納入與監督

為確保公司政策承諾不僅停留於制度宣示，而能實際落實於營運管理，日揚透過內部控制制度將相關承諾轉化為具體控制程序及管理要求。各單位於執行業務時，須依內部規章、核決權限、作業流程及風險管理程序辦理，並於年度自評與稽核查核中檢視執行情形。

政策承諾面向	納入內控之方式
誠信經營及反貪腐	透過誠信經營作業程序、檢舉機制、利益衝突迴避及核決權限管理，降低不誠信行為與貪腐風險。
法規遵循	各權責單位追蹤適用法令變動，並依規定修訂內部程序，稽核室透過查核確認法遵作業執行情形。
財務報導可靠性	透過會計制度、內部核准程序、職務分工及財務報告審查機制，確保財務資訊正確、完整及可靠。
營運效率與風險管理	依年度風險評估結果擬定稽核計畫，檢視營運流程、資產管理及重大風險控制措施。
資訊安全與資料保護	透過權限控管、系統管理及資訊安全相關程序，降低資料外洩、系統異常及資安事件風險。
員工權益與職業安全	將員工管理、職業安全衛生及申訴機制納入相關管理流程，維護員工權益與安全工作環境。
永續管理	透過跨部門協作、資料蒐集、內部審查及揭露流程，強化永續資訊品質與永續議題管理。

稽核主管得視查核結果或風險狀況，隨時向董事長、執行長及獨立董事報告已存在缺失或潛在風險；並定期與審計委員會委員溝通，列席董事會進行內部稽核業務報告。透過董事會、審計委員會及稽核室之監督機制，日揚持續檢視內部控制制度之有效性，確保公司政策承諾能落實於營運流程及管理決策中。2025 年度，日揚持續執行內部控制自行評估與內部稽核作業，並依查核結果追蹤改善事項，以強化公司治理、風險管理及政策承諾落實情形。未來日揚將持續依公司營運發展、法規變動及利害關係人期待，滾動檢討內部控制制度與稽核計畫，提升公司治理韌性與永續經營能力。

3.4 營運概況

本公司秉持穩健經營與持續創新之理念，持續深耕核心技術與市場布局，並依循產業發展趨勢、客戶需求變化及公司長期策略方向，推動各項營運管理與業務發展。面對全球市場競爭、供應鏈變動及產業環境快速變化，日揚持續強化營運韌性、技術能力、品質管理與客戶服務，作為維持公司競爭力與長期成長之重要基礎。

3.4.1 財務狀況

2025 年度，日揚合併營業收入為 3,753,653 仟元，較 2024 年度減少 5%，主要係受市場需求變化及客戶訂單變動等因素影響。2025 年度稅後淨利為 296,160 仟元，每股盈餘為 2.52 元，整體營運表現反映本公司於報導期間之經營成果與財務狀況。

單位：新台幣仟元

2025 年度日揚科技財務表現	
資產總額	7,809,546
債務比例	49%
權益比例	51%
直接經濟價值	
營業收入	3,753,653
分配的經濟價值	
營業成本	2,137,429
員工薪資福利	902,642
支付出資人款項	296,876
支付政府之款項	66,579
社會投資	1,000
留存的經濟價值	
金額	349,127

備註：

員工薪資與福利：組織可依「員工薪資與福利」計算薪資總額（包含員工薪資及代替員工向政府支付之款項）加計福利總額。其中，代替員工向政府支付之款項可包含員工相關稅捐及失業基金等。惟本項不包含教育訓練、防護設備成本，或其他與員工工作職責直接相關之成本項目。

支付出資人的款項：組織計算支付出資人的款項，包含給付全體股東之股利，以及支付貸款人之利息。

社會投資：社區投資總額係指報導期間內實際支出之款項，而非承諾支付之金額。組織計算社區投資，包含對廣泛社區之自願性捐贈及資金投入，且其受益人為非屬該組織之外部單位。廣泛社區之自願性捐贈與資金投入可包括：

- ◎ 向慈善組織、非政府組織及研究單位之捐贈（與組織自身商業研發無關者）；
- ◎ 支援社區基礎設施之資金投入，例如休閒設施等；
- ◎ 社會活動之直接成本，包括藝術與教育活動等。

留存的經濟價值：係以「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」計算。

單位：新台幣仟元

歷年營運表現			
項目 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
資產（年底總額）	7,276,876	7,956,405	7,809,546
資本（年底總額）	1,182,017	945,613	944,623
股市總市值（年底總額）	5,738,707	4,728,067	4,269,698

財務補助

2025 年度，日揚獲得政府提供之財務補助合計 1,384,170 元，相關補助款項均依政府補助規定、申請計畫用途及公司內部管理程序辦理，並由權責單位進行追蹤與控管，以確保資源運用符合規範並發揮預期效益。日揚將持續依營運發展需求，結合政府資源與公司自有資源投入，推動技術研發、製程優化、營運效率提升及人才培育等相關工作，以強化公司產品與服務競爭力，並提升長期營運韌性與市場應變能力。2025 年度各項政府補助明細如下：

地區	補助項目	補助單位	補助金額
台灣	大人提補助案	勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	1,384,170

3.4.2 稅務政策

日揚將依法納稅視為企業責任與穩健經營之重要基礎，並持續依各營運所在地之稅務法令及相關規範，辦理稅務申報、繳納及資訊揭露作業。公司重視稅務資料之正確性、完整性與申報時效，並透過內部控制制度、財會作業流程及必要之外部專業意見，降低因法規變動、營運模式調整或跨境交易可能衍生之稅務風險。2025 年度，日揚由財會及相關權責單位負責日常稅務管理、申報作業及法規遵循檢視，並依公司內部核決與審查程序執行相關控管，以確保稅務處理符合主管機關要求及公司治理原則。在落實稅務合規之前提下，日揚亦兼顧營運效率、財務穩健及利害關係人權益，持續維持良好納稅紀錄與企業形象。

單位：新台幣仟元

財務資訊 / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
地區	台灣	台灣	台灣
營業收入	4,205,436	3,934,267	3,753,653
稅前淨利	523,636	448,892	346,256
所得稅費用	105,409	63,018	50,096
有效稅率	20%	14%	15%
當期支付所得稅	180,904	52,826	66,579
當期支付所得稅有效稅率	35%	12%	19%

3.4.3 風險管理



日揚為強化公司治理、提升營運韌性並確保永續經營目標之達成，建置風險管理政策與程序，作為辨識、衡量、監督及控制各項風險之依據。公司依據營運規模、業務特性、產業環境及內外部變動情形，持續檢視可能影響營運、財務、法遵、資訊安全、供應鏈及永續發展之風險，並透過適當之管理措施，將風險控制於公司可承受範圍內。日揚之風險管理程序包含風險辨識、風險評估、風險因應、監督追蹤及定期報告。各權責單位依其業務範疇辨識潛在風險，並評估風險發生可能性及對公司營運之影響程度，據以提出預防、降低、移轉或應變措施。相關風險管理執行情形定期向審計委員會及董事會報告，以強化董事會對重大風險之監督與決策品質。

風險管理組織架構

日揚以董事會作為風險管理之最高治理單位，負責監督公司整體風險管理政策、架構及重大風險因應方向。審計委員會協助董事會督導風險管理制度之運作，並定期聽取風險管理執行情形報告，以確認公司風險管理機制之有效性。公司設置風險管理委員會，作為推動風險管理運作之核心單位，負責整合各部門風險辨識、評估、監控及改善事項，並依風險性質及重要程度，協調相關單位提出因應措施。風險管理委員會每年至少召開二次會議，必要時得視實際風險狀況或重大事件發生情形隨時召開會議。

組織層級	主要職責
董事會	為風險管理最高治理單位，負責監督公司整體風險管理政策、制度及重大風險因應方向。
審計委員會	由三位獨立董事組成，協助董事會督導風險管理制度及執行情形，並定期向董事會提報風險管理運作狀況。
風險管理委員會	由公司經營主管組成，負責推動風險管理制度、彙整重大風險議題、追蹤改善措施，並定期向審計委員會及董事會報告。
各權責單位	依部門職掌辨識、評估及管理所屬業務風險，並提出因應措施與改善計畫。
內部稽核單位	依年度稽核計畫及風險評估結果執行查核，並追蹤缺失改善情形，協助確認風險管理與內部控制制度有效運作。

風險管理委員會組成與運作

日揚風險管理委員會由執行長擔任主任委員，並由財務長、執行長及產銷技研相關主管或各事業部主管擔任委員，委員人數至少五人。主任委員得指定專人擔任執行秘書，綜理會務及協調各項風險管理推動事項；必要時，亦得依風險類型或專案需求成立相關工作小組，由主任委員指派工作小組負責人推動特定風險議題之管理與改善。風險管理委員會主要職責包括：

職責項目	說明
風險管理制度推動	推動公司風險管理政策、程序及相關作業機制，確保風險管理落實於各項營運流程。
重大風險辨識與評估	彙整各單位風險辨識結果，評估重大風險對公司營運、財務、法遵、聲譽及永續發展之影響。
風險因應措施追蹤	協調權責單位提出風險因應措施，並追蹤改善進度與執行成效。
跨部門溝通協調	針對涉及多部門之風險事項，促進產銷、技術、研發、財務、行政及其他相關單位間之協作。
定期報告	每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形，重大事件則視需要即時提報。

風險管理溝通與監督機制

日揚透過定期會議、專案討論及管理報告機制，持續掌握各項營運風險與重大議題之變化，並確保風險資訊能即時傳遞至適當管理層級。

管理機制	執行情形
經營團隊向董事會報告	定期安排經營團隊向董事會報告營運發展重點、策略方向及重大風險議題。
風險管理報告	每年至少一次向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形。
財務與稽核報告	每季向董事會報告重要財務業務資訊及內部稽核業務執行情形。
主管會議	每月召開主管會議，即時掌握營運狀況、風險事項及重要管理議題。
專案或緊急會議	如遇重大風險、突發事件或跨部門協調需求，得視情況即時召開專案會議或風險管理委員會議。

主要風險管理作為

◎ 營運及策略風險

日揚透過年度營運規劃、經營團隊報告及董事會監督機制，持續檢視公司策略推動、產能配置、客戶需求、成本結構及市場變化等因素對營運之影響。公司定期安排經營團隊向董事會報告營運發展重點，並透過主管會議與跨部門溝通機制，掌握策略執行進度及潛在營運風險，必要時調整資源配置與應變措施。

◎ 市場與訂單風險

面對市場需求波動、客戶訂單變化及供應鏈不確定性，日揚透過產銷技研溝通會、業務資訊追蹤及 Sales Pipeline 管理機制，即時掌握訂單、交期、在製品、存貨、品質及重要專案進度。相關單位依據市場狀況及客戶需求變化，評估對營收、產能利用及交付時程之影響，並提出因應對策，以提升產銷協調效率及市場應變能力。

管理項目	執行方式
產銷技研溝通	定期召開產銷技研溝通會，協調訂單、交期、WIP、存貨、品質及重要專案事項。
業務資訊管理	透過 Sales Pipeline 管理及業務資訊追蹤，掌握客戶需求與市場變化。
即時因應對策	由業務、產銷、技術及研發單位即時討論因應措施，降低訂單變動及交付風險。
庫存與品質控管	持續追蹤存貨水位、製程狀況及品質異常，降低營運成本與客戶服務風險。

◎ 財務與法律遵循風險

日揚透過財務報告、預算管理、內部控制及稽核制度，掌握公司財務狀況、資金運用、信用風險及法規遵循情形。各權責單位依業務範圍追蹤法令變動，並檢討內部制度及作業程序，降低違規、裁罰或重大營運影響之風險。

◎ 資訊安全與營運持續風險

日揚重視資訊安全及營運持續管理，透過權限控管、系統管理、資料備份及資安防護措施，降低資料外洩、系統中斷或資訊安全事件對營運之影響。公司亦持續依營運需求檢視資訊管理程序，以提升數位營運環境之穩定性與安全性。

2025 年風險管理執行情形

2025 年度，日揚持續依風險管理政策及程序，推動風險辨識、評估、監控及改善作業，並透過風險管理委員會、主管會議、內部稽核及董事會報告機制，掌握重大風險變化及因應措施執行情形。報導期間內，公司未發生對營運持續性、財務狀況或公司聲譽造成重大不利影響之風險事件。未來日揚將持續依產業環境、客戶需求、法規變動及永續發展趨勢，滾動檢討風險管理制度與執行方式，強化跨部門風險辨識與即時應變能力，並透過董事會及審計委員會監督，提升公司整體營運韌性與永續經營能力。

3.5 資訊安全管理

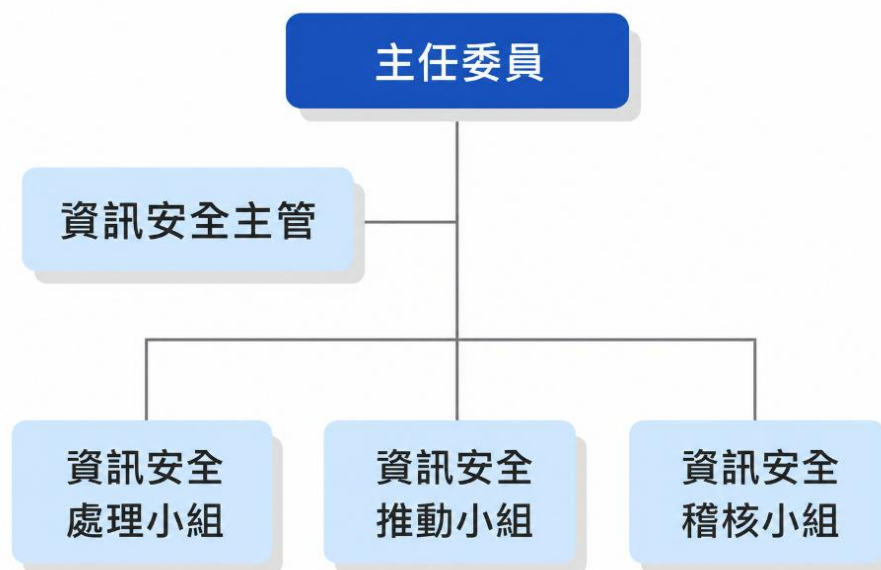
3.5.1 資訊安全管理政策

日揚重視資訊安全及個人資料保護，為強化資訊安全治理並維護公司營運穩定性，已於 2022 年制定「資訊安全政策管理辦法」，作為資訊安全管理、風險控管及持續改善之依據。公司透過制度化管理機制，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並降低內外部蓄意攻擊、未授權存取、人為疏失、系統異常或其他意外事件對公司營運造成之影響。日揚之資訊安全管理政策以保護營運資訊、維持業務持續運作及符合法規要求為核心，並將資訊安全要求落實於日常管理、系統維護、權限控管、教育訓練、風險評估及內部稽核等作業中，以提升整體資安管理效能與應變能力。

管理面向	執行內容
資訊資產保護	強化資訊安全管理，保護公司營運資訊及重要資料，避免未經授權之存取、修改、洩漏或破壞。
教育訓練與意識提升	推動資安教育訓練與宣導，強化員工資訊安全意識、個資保護觀念及資安責任認知。
風險評估與控管	執行資訊安全風險評估機制，辨識潛在資安風險，並依風險程度採取適當管控及改善措施。
內部稽核與制度落實	透過內部稽核及定期檢視，確認資訊安全管理制度及相關控制措施之執行情形。
營運持續管理	建立營運持續計畫與必要之備援機制，降低系統異常或資安事件對公司營運服務之影響。
法規遵循與個資保護	依相關法令及內部規範落實個人資料保護與資訊安全管理，確保資訊處理作業符合法規要求。

透過上述資訊安全政策與管理措施，日揚持續強化資訊系統防護能力、資料保護機制及員工資安意識，並定期檢視資訊安全管理制度之有效性。未來公司將持續依營運需求、法規變動及資安風險趨勢，優化資訊安全管理作業，降低資安事件發生機率，確保公司營運資訊與利害關係人資料之安全。

3.5.2 資訊安全管理組織架構



3.5.3 資訊安全管理方案及執行情形

為強化資訊安全治理並維持資訊系統穩定運作，日揚持續推動資訊安全管理方案，透過資安組織運作、教育訓練、資訊資產管理、通訊網路安全、系統開發維護、資安事件應變及營運持續管理等措施，確保資訊系統與重要資料之機密性、完整性及可用性，並提升全體員工資安意識與應變能力。2025 年度，日揚持續依「資訊安全政策管理辦法」及資訊安全管理系統相關程序執行各項資安管理作業，並透過定期會議、內外部稽核、風險評估、弱點檢測及營運持續演練，檢視資訊安全控制措施之有效性，降低資訊安全事件對營運造成之影響。

管理事項	作業說明	2025 年執行情形
資安組織	資安管理組織定期召開會議，督導並檢核資訊安全管理之運作情形；透過內、外部稽核機制，持續改善各項資安控制措施。	定期召開資安小組會議，檢討資安政策、年度實施計畫、風險評估結果及改善進度。持續維持外部資安聯防機制，並依 ISO 27001 資訊安全管理系統要求，執行相關管理程序與改善作業。

管理事項	作業說明	2025 年執行情形
資訊安全教育訓練	對新進員工辦理資訊安全宣導訓練，並對在職員工持續進行資安意識宣導；資訊安全管理人員則依職務需求參與專業訓練。	2025 年新進人員資訊安全宣導課程受訓率為 100%。公司透過內部網站、電子郵件或公告方式進行常態性資安宣導，並安排資安管理人員參與資訊安全、風險評鑑、供應鏈資安、弱點管理或資安事件應變等專業課程。
資訊資產與環境安全管理	機房及重要資訊設備區域設有門禁管制，僅授權人員得進入；資訊資產列冊管理並定期盤點，重要設備依需求辦理維護保固；重要系統及資料依備份政策執行本地、異地或雲端備份。	2025 年已完成年度資訊資產盤點作業，並持續檢視核心系統、儲存設備及備份設備之可用性。針對重要系統及資料執行備份管理與復原可用性檢核，以確保備份政策完整且可執行。
通訊網路	管制外部設備及個人電腦私自連接公司網路；企業無線網路須經系統整合驗證機制始得連線；強化郵件安全、網站傳輸加密及網路設備防護。	持續加強郵件過濾及郵件驗證機制，包括 Mail Spam 防護、DKIM、SPF、DMARC 等設定；網站採 SSL 協定傳輸加密及公開憑證金鑰管理。持續執行網路匪道設備、主機及網站弱點掃描與漏洞修補，並透過 MDR 威脅偵測與應變服務強化異常監控能力。
系統獲取、開發及維護	自行或委外建置系統時，須將資訊安全納入規劃與審查，降低系統導入及開發維護過程之資安風險；系統權限依職務需求申請，並定期覆核其必要性。	2025 年資訊系統建置、導入及重大變更均依資安管理程序辦理，必要時提報資安會議審議。持續辦理系統權限申請、異動及定期覆核作業，並針對委外開發或維護系統落實第三方及供應鏈資安管理要求。
資安事件管理	依 ISMS 資通安全情資與事件通報及應變程序，持續關注資安情資通知、外部重大事件及公共漏洞與暴露資訊，並依事件等級啟動通報、處理及改善程序。	2025 年持續關注資安情資及 CVE 漏洞資訊，並依風險程度執行評估、修補及改善。本年度未發生對公司營運造成重大影響之重大資安事件。
營運持續管理	依營運持續計畫進行復原演練，確認重要資訊系統於異常或災害情境下可依程序恢復運作，降低營運中斷風險。	2025 年依營運持續計畫完成系統復原演練，檢視備份資料可用性、復原程序完整性及相關人員應變熟悉度，演練結果作為後續優化營運持續管理之依據。

整體而言，日揚透過制度化之資訊安全管理方案，持續強化資安治理、資料保護、網路防護、事件應變及營運持續能力。未來公司將依營運需求、法規變動及資安威脅趨勢，持續精進資訊安全管理措施，提升資訊系統韌性與利害關係人資料保護能力。

3.5.4 資安事件通報補救流程



為提升資訊安全事件之應變效率，降低資安事件對營運、資訊系統及資料安全造成之影響，日揚建立資安事件通報與處理流程，作為發現異常事件後之通報、評估、處置、改善及復原依據。當發現疑似資安事件時，相關人員應即時通報資訊權責單位，並依事件性質、影響範圍及嚴重程度啟動後續應變程序。日揚之資安事件處理流程包含事件發現、初步評估、通報程序執行、會議研議、異常處理、改善追蹤及演練作業等階段，以確保資安事件能於第一時間被辨識並採取適當處置，降低系統中斷、資料外洩、未授權存取或營運受影響之風險。

流程階段	作業內容
1. 發現資安事件	員工、資訊系統監控機制或外部資安情資發現疑似資安異常事件時，應立即通知資訊權責單位。事件類型可能包含系統異常、惡意程式感染、帳號異常登入、資料外洩疑慮、網路攻擊或其他資訊安全事件。
2. 評估	資訊權責單位接獲通報後，進行初步判斷與風險評估，確認事件類型、影響範圍、受影響系統、資料敏感程度及可能造成之營運衝擊，並判定事件等級及後續處理方式。
3. 執行通報程序	依事件嚴重程度及內部通報程序，通知相關權責主管、資安管理人員及必要之業務單位；若事件涉及重大營運影響、個資或客戶資料安全，則依公司規範及法令要求進行升級通報。
4. 召開會議	針對重大或跨部門資安事件，召開資安應變會議，研議事件處理策略、資源調度、復原優先順序及對內外溝通方式，並由相關單位共同確認應變分工。
5. 異常處理	針對重大或跨部門資安事件，召開資安應變會議，研議事件處理策略、資源調度、復原優先順序及對內外溝通方式，並由相關單位共同確認應變分工。
6. 改善追蹤	件處理完成後，資訊權責單位應彙整事件原因、處理過程、影響範圍及改善措施，並持續追蹤改善進度，確認相關弱點、流程缺口或管理缺失已完成修正。
7. 演練作業	日揚定期辦理資安事件應變或營運持續演練，檢視通報流程、應變分工、系統復原及資料備援機制之有效性，並依演練結果優化資安事件處理程序。

2025 年度，日揚持續依資安事件通報流程執行資安監控、事件評估及應變管理，並透過資安會議、弱點修補、風險改善追蹤及演練作業，強化公司面對資訊安全事件之即時反應與復原能力。報導期間內，日揚未發生對公司營運造成重大影響之重大資安事件。透過上述通報及應變流程，日揚得以在資安事件發生時迅速掌握事件狀況、明確分工並採取改善措施，降低資訊安全風險對公司營運、客戶資料及利害關係人權益之影響。

3.5.5 客戶隱私保護

日揚重視客戶資料與個人資料之保護，並將資訊安全與隱私管理視為維持客戶信任及營運穩定之重要基礎。為強化資訊安全管理，公司訂定「資訊安全政策」，明確規範資訊資產、個人資料與營運活動資訊之保護原則，以確保資訊資產之機密性、完整性與可用性，並符合相關法令及法規要求，降低因內外部蓄意攻擊、人為疏失、系統異常或意外事件所造成之資料外洩、竄改、破壞或未授權使用風險。日揚之資訊安全政策適用範圍涵蓋公司各單位全體同仁、約聘人員、委外廠商、往來廠商、第三方人員及所有相關資訊資產之安全管理，確保涉及公司營運、客戶往來及相關資料處理之人員與合作對象，皆須遵循公司資訊安全與個人資料保護要求。

客戶隱私保護管理原則

管理面向	主要作法
資訊機密性	保護公司營運活動資訊及客戶相關資料，避免未經授權之存取，確保資訊僅由經授權人員及系統使用。
資訊完整性	避免營運資訊及客戶資料遭未經授權修改，確保資料內容及處理方式之正確性與完整性。
資訊可用性	建立可支持營運持續運作之資訊環境，確保經授權使用者於需要時可取得必要資訊。
個人資料保護	依相關法令法規要求保護組織內個人資料，避免不當蒐集、使用、洩漏或其他違反隱私保護之情事。
法規遵循	各項營運活動執行須符合相關法令及法規要求，並透過內部管理制度落實隱私與資訊安全規範。

日揚於資訊安全政策中明定，資訊安全管理係透過系統化控制措施，包含政策、實施、稽核、組織及軟硬體功能等，以保護公司資訊資產之機密性、完整性、可用性及個人資料安全；個人資料保護亦須遵守相關法令法規要求。

資訊安全與隱私保護措施

日揚資訊安全管理涵蓋下列主要事項，以避免因人為疏失、蓄意行為或天然災害等因素，導致資料不當使用、洩漏、竄改或破壞，進而對公司及客戶權益造成影響。

管理事項	內容說明
資安政策制定與評估	建立資訊安全政策，並依營運及風險需求持續檢視其適用性。
資訊安全組織及權責	由資訊單位統籌各項資訊安全事項推動，管理階層參與並支持資訊安全管理制度。
資訊資產安全管理	對人員、文件、電子文件、系統、網路、軟硬體及媒體等資訊資產進行安全管理。
人員管理與教育訓練	辦理資訊安全教育訓練，提升員工對資訊安全、資料保護及相關責任之認知。
實體及環境安全管理	針對資訊設備、機房及相關作業環境建立安全控管措施。
電腦系統及網路安全管理	強化系統與網路防護，降低未授權存取、惡意攻擊或系統異常風險。
系統存取控制安全	透過授權管理與存取控管，確保僅經授權人員及程式得以存取資訊。
系統開發及維護安全	於系統發展、開發及維護過程納入資訊安全要求。
營運持續運作管理	建立營運持續運作計畫，確保資訊服務與營運活動持續運作。
法規與政策遵循	依相關法規及內部政策要求執行資訊安全與個人資料保護作業。

權責與通報機制

日揚資訊安全政策由公司管理階層建立及審查，並由資訊單位統籌推動資訊安全相關事項。公司管理階層積極參與並支持資訊安全管理制度，透過適當標準與程序落實政策要求。全體同仁、委外服務廠商與訪客等，皆須遵守公司資訊安全政策及相關作業程序。為降低資訊安全與客戶資料保護風險，日揚要求全體同仁均有責任透過適當通報機制，通報資訊安全事件或弱點；所有人員於工作期間所取得之資訊皆屬公司資產，未經允許不得進行任何未授權使用。公司與委外服務廠商簽訂相關合約時，亦應遵循資訊安全政策之規定與相關要求。若公司人員違反資訊安全政策，將依公司相關規定懲處，並視情節追究民事、刑事及行政責任。

2025 年客戶隱私與資料保護情形

2025 年度，日揚持續依資訊安全政策及相關管理程序，執行資訊安全與客戶隱私保護作業，並透過存取控管、教育訓練、事件通報、委外管理及法規遵循等措施，降低客戶資料遭未授權存取、洩漏、遺失或不當使用之風險。

項目	2025 年度情形
經證實侵犯客戶隱私之投訴件數	0 件
來自外部當事人並經組織證實之投訴件數	0 件
來自主管機關之投訴件數	0 件
經證實遺失客戶資料事件件數	0 件
重大客戶資料外洩事件	0 件

2025 年度，日揚未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。未來公司將持續檢視資訊安全管理制度及客戶資料保護措施之有效性，並依營運需求、法規變動及資安風險趨勢，強化資料保護、存取控管、員工資安意識及事件通報應變能力，以維護客戶隱私與利害關係人信任。

4. 永續環境保護

4.1 永續治理

日揚將永續治理視為企業穩健經營與長期發展之重要基礎，透過董事會監督、功能性委員會運作及跨部門協作機制，將環境、社會及公司治理相關議題納入營運決策與風險管理流程中。面對法規趨勢、客戶要求、氣候變遷、供應鏈管理及利害關係人期待之持續變化，日揚持續強化永續治理架構與管理機制，以提升公司面對外部環境變動之應變能力與營運韌性。

4.1.1 永續治理單位

為強化永續發展之治理與監督，日揚由董事會作為永續發展之最高治理單位，負責督導公司永續策略方向、重大議題管理及相關政策推動情形。董事會下設「永續發展暨提名委員會」，作為日揚永續治理之專責功能性委員會，協助董事會整合永續發展、公司治理、董事提名及高階經理人繼任規劃等相關事項，以確保永續議題能納入公司整體營運決策及風險管理流程中。

永續發展暨提名委員會秉於董事會授權，負責制定、推動及強化公司永續發展政策、計畫與策略，並定期檢討與追蹤永續發展執行情形及成效。委員會亦負責督導永續資訊揭露事項及審議永續報告書，確認報告內容能適切呈現公司對經濟、環境及人群面向之重大衝擊、管理作為及改善成果，並作為董事會監督永續議題與利害關係人溝通之重要依據。

永續治理架構與職責

治理層級	角色與職責
董事會	為日揚永續發展及衝擊管理之最高治理單位，負責監督永續策略方向、重大議題管理、風險與機會辨識及永續資訊揭露品質。
永續發展暨提名委員會	受董事會授權，負責制定、推動及強化永續發展政策、計畫與策略；檢討、追蹤及修訂永續發展執行情形與成效；督導永續資訊揭露並審議永續報告書。
各權責單位	依其業務職掌執行環境、社會、公司治理及營運管理相關行動，蒐集永續績效數據，並回報執行成果與改善進度。
永續資訊彙整窗口	協助彙整各部門永續資訊、重大議題管理成果及利害關係人溝通情形，作為委員會審議及董事會監督之基礎。

最高治理單位於衝擊管理之角色

日揚透過永續發展暨提名委員會及董事會監督機制，將重大衝擊管理納入永續治理流程。公司依據利害關係人關注議題、營運活動影響、法規趨勢及產業發展情形，辨識與評估對經濟、環境及人群可能產生之實際與潛在衝擊，並由相關權責單位提出管理措施及改善方案。永續發展暨提名委員會定期檢視重大議題之管理成效，包括氣候變遷因應、環境管理、職業安全衛生、員工權益、供應鏈管理、誠信經營、資訊安全及客戶隱私等面向。針對重大衝擊、重大風險或需跨部門協調之議題，委員會得要求權責單位提出改善計畫，並視議題重大性提報董事會討論或決議，以確保衝擊管理措施能獲得適當資源與治理層級之支持。

永續報告書審議與資訊揭露

日揚永續報告書之編製係由各權責單位提供年度執行成果及績效資料，經彙整後提交永續發展暨提名委員會審議。委員會負責檢視報告書中重大主題、衝擊管理、政策承諾、管理作為及績效資訊之完整性與適切性，並確認相關揭露內容能合理反映公司於報導期間之永續治理成果。經委員會審議後，永續報告書或相關永續資訊將依公司治理程序提報董事會，使最高治理單位得以掌握日揚於重大永續議題、衝擊管理及利害關係人回應之執行情形，並就後續改善方向提供監督與指引。

溝通與追蹤機制

為確保永續治理運作有效，日揚透過定期會議、部門回報、績效追蹤及重大事件通報機制，掌握各項永續議題之推動進度及管理成果。若發生重大環境、社會、治理或營運衝擊事件，相關單位應依內部程序即時通報，並由永續發展暨提名委員會或董事會視事件影響程度進行監督與指導。透過上述治理架構，日揚將永續發展與衝擊管理納入董事會監督範疇，確保公司能持續辨識、管理及改善營運活動對經濟、環境及人群所產生之實際與潛在影響，並以透明、負責之方式回應利害關係人期待，強化公司長期營運韌性與永續治理效能。

4.1.2 永續發展重要決議

日揚為將永續發展政策承諾落實於公司治理與日常營運，透過董事會、永續發展暨提名委員會及 ESG 推動小組形成永續治理推動架構。永續發展暨提名委員會負責審議永續發展政策、目標、策略、永續資訊揭露及相關管理制度，並將重要決議提報董事會討論或報告，使最高治理單位得以掌握永續議題之推動方向與執行情形。2025 年度，日揚永續發展暨提名委員會共召開 2 次會議，委員整體出席率為 100%。會議討論事項涵蓋 TCFD 氣候風險評估、永續發展政策與目標規劃、永續報告書審議及委員會組織規程修正等議案，相關議案均經全體出席委員同意通過，並依程序提報董事會報告或討論。

2025 年永續發展重要決議事項

會議日期	重要議案	決議結果	後續處理情形
2025.01.06	2024 年 TCFD 氣候風險評估案	全體出席委員同意通過	提報董事會報告
2025.01.06	永續發展政策及目標規劃案	全體出席委員同意通過	提報董事會討論，並經全體出席董事同意通過
2025.08.04	2024 年度永續報告書審議案	全體出席委員同意通過	提報董事會討論，並經全體出席董事同意通過
2025.08.04	永續發展委員會組織規程修正案	全體出席委員同意通過	提報董事會討論，並經全體出席董事同意通過

政策承諾納入與執行追蹤

日揚將永續政策承諾納入治理決策與營運管理流程，由永續發展暨提名委員會審議政策方向與重大議案，並透過董事會監督其推動情形。公司亦設置 ESG 推動小組作為永續發展推動之專責單位，由執行長擔任主任委員，並由相關單位分工推動環境、社會及公司治理各面向工作，以確保永續政策能轉化為具體行動。在政策落實方面，日揚依重大 ESG 議題建立相應管理機制，例如溫室氣體盤查、能源管理、職業健康與安全、人權政策、薪資福利、客戶隱私、供應商管理、誠信經營及風險管理等，並由權責單位依其職掌執行及追蹤。相關執行情形透過 ESG 推動小組、永續發展暨提名委員會及董事會進行回報與監督，確保公司政策承諾能實際納入營運流程及管理決策中。

2025 年度，日揚持續定期向董事會報告 ESG 執行情形，包括永續報告書、溫室氣體盤查計畫進度、利害關係人溝通、風險管理、誠信經營、智慧財產管理及資訊安全等事項，使董事會得以監督公司永續政策承諾之落實情形，並提供必要之指導與建議。透過上述治理機制，日揚將永續發展政策、目標與管理承諾納入董事會監督、功能性委員會審議及部門執行流程中，持續強化永續治理效能，並確保相關承諾能落實於公司營運管理與長期發展策略。

4.1.3 永續發展推動歷程

日揚自 2022 年起逐步建立永續治理與管理基礎，並依公司發展階段、法規要求及利害關係人期待，持續強化永續資訊揭露、溫室氣體管理、內部控制及氣候治理能力。公司將永續推動歷程區分為「基礎建置」、「能力提升」及「轉型突破」三個階段，透過制度建立、人才培育、資訊品質提升及環境績效改善，逐步將永續發展納入公司治理與營運管理流程。

基礎建置階段

- ◎ 2022 年，日揚導入 ESG 管理概念，透過內部溝通、共識建立及政策承諾，啟動溫室氣體盤查時程規劃，並成立永續發展委員會。同年，公司首次編製 2021 年度永續報告書，完成溫室氣體盤查、用水量及廢棄物總量統計，並制定《永續發展實務守則》及《永續發展委員會組織規程》，建立初步之永續治理與資訊揭露基礎。
- ◎ 2023 年，日揚持續培養內部永續管理能力，完成 2022 年度溫室氣體盤查及用水、廢棄物數據統計，辦理 ISO 14064-1 種子人員培訓，並制定《永續報告書編製及驗證作業程序》。公司亦參與供應鏈低碳輔導專案，強化溫室氣體盤查、資料蒐集及揭露能力。
- ◎ 2024 年，公司進一步完善永續治理架構，將永續發展委員會設置於董事會下，並成立 ESG 推動小組，修正《永續發展委員會組織規程》，制定《溫室氣體盤查及查證程序書》及永續資訊管理內控制度，以提升永續資訊之完整性、可追溯性與管理品質。

能力提升階段

- ◎ 2025 年，日揚持續提升永續資訊品質及治理成熟度，完成永續報告書、TCFD 氣候風險評估、溫室氣體盤查及永續資訊內部控制查核，並訂定永續發展政策與環境管理目標。公司亦開始將碳排、用水、廢棄物及再生能源等環境績效納入階段性目標管理，並透過董事會、永續發展暨提名委員會及 ESG 推動小組進行追蹤與監督。
- ◎ 2026 年至 2027 年，日揚將依主管機關法規時程及公司管理需求，持續推動溫室氣體盤查與確信、ESG 資料確信、IFRS S1 及 S2 導入規劃、永續資訊內部控制查核、能源改善專案及再生能源應用，並定期檢討永續目標執行情形與 ESG 績效。

轉型突破階段

- ◎ 2027 年至 2030 年，日揚將以環境績效改善及低碳轉型為推動重點，持續導入空調節能改善、耗能設備優化、智慧能源管理、再生能源發電設備及部分運具電動化等措施，逐步降低碳排密集度、用水密集度及廢棄物密集度。
- ◎ 面向 2050 年，公司將以淨零轉型作為長期發展方向，持續評估再生能源、碳中和、碳移除及負碳技術等措施之可行性，並依技術發展、營運需求、政策趨勢及實際減量成果，滾動調整低碳轉型策略。

4.1.4 環境永續發展目標

日揚將環境永續目標納入公司中長期營運規劃，並依據溫室氣體盤查結果、能源與資源使用情形、法規要求及供應鏈減碳趨勢，設定碳排放、用水、廢棄物及再生能源等階段性管理目標。公司以基準年度環境績效數據為管理基礎，透過年度數據追蹤、執行成果檢討及改善措施調整，持續提升環境績效與氣候韌性。

短期目標以 2027 年為階段性管理節點，聚焦於溫室氣體盤查與確信、空調節能改善、再生能源設備應用及部分運具電動化，並以降低碳排密集度、用水密集度及廢棄物密集度，以及提升再生能源比重為主要方向。中期目標以 2030 年為管理節點，持續推動耗能設備改善、智慧節能管理、製程與廠務效率提升及環境數據整合，逐步深化低碳營運與資源效率管理。長期而言，日揚以 2050 年淨零轉型作為發展方向，持續評估再生能源、能源效率提升、供應鏈減碳、碳移除及負碳技術等措施之可行性，並依公司實際營運情形及外部環境變化，滾動檢視環境目標與推動路徑。

環境永續短中長期目標

管理項目	基準年	基準值	2027 年短期目標	2030 年中期目標	2050 年長期方向
溫室氣體絕對總排放量	2025	3,580.565 公噸 / 二氧化碳當量	降低 1%，目標值 3,544.759 公噸 / 二氧化碳當量	降低 5%，目標值 3,410.537 公噸 / 二氧化碳當量	降低 25%，目標值 2,685.424 公噸 / 二氧化碳當量
用水密集度	2024	16.2489 公噸 / 百萬元營業額	降低 3%，目標值 15.7614	降低 5%，目標值 15.4365	持續提升用水效率
廢棄物密集度	2024	0.0342 公噸 / 百萬元營業額	降低 3%，目標值 0.0332	降低 5%，目標值 0.0325	持續推動減量及資源循環
再生能源比重	2024	0.70%	提升至 10%	依執行情形滾動檢視	持續擴大低碳能源應用

註 1：各項密集度均以基準年度個體營業額新台幣百萬元為分母計算。

註 2：2027 年及 2030 年目標值係以基準值分別降低指定比例計算，並四捨五入至小數點後四位。

註 3：再生能源比重係依 2025 年度自發自用太陽能發電量占總電力使用量之比例計算；再生能源憑證之環境屬性另行揭露。

主要推動措施

推動面向	主要措施
治理與制度	持續完善永續治理制度、永續資訊內部控制、永續報告書及氣候資訊揭露機制。
溫室氣體管理	推動範疇一、範疇二及範疇三溫室氣體盤查，並依主管機關時程辦理確信。
能源效率	推動空調節能改善、耗能設備汰換、智慧節能管理及廠務系統效率提升。
再生能源	持續維運太陽能發電設備，並評估擴大再生能源或再生能源憑證使用。
低碳運具	依營運需求評估部分運具電動化及低碳交通方案。
資源管理	持續提升用水效率、廢棄物減量及資源回收與再利用成效。
長期轉型	評估碳中和、碳移除及負碳技術之可行性，作為 2050 年淨零轉型之參考。

4.1.5 永續未來展望

日揚秉持誠信、穩健與負責任之經營理念，將永續發展納入公司長期營運與價值創造策略。面對全球產業環境變動、氣候變遷、供應鏈風險、法規要求及利害關係人期待提升，公司以董事會為最高治理單位，透過永續發展暨提名委員會、ESG 推動小組及各權責單位之協作，將環境、社會及公司治理議題納入營運策略、風險管理與日常決策流程。

在環境面向，日揚依短中長期環境目標，推動溫室氣體盤查、能源效率提升、再生能源應用、用水管理及廢棄物減量，並結合 TCFD 氣候風險評估與營運風險管理機制，強化低碳轉型與氣候韌性。在社會面向，公司致力打造安全、尊重且具發展性的工作環境，重視員工權益、職業安全衛生、人才培育及多元平等，並透過溝通管道、教育訓練、福利制度及申訴補救機制，維護員工及其他利害關係人權益。在治理面向，日揚持續精進董事會職能、功能性委員會運作、誠信經營、法規遵循、風險管理、內部控制及資訊安全管理，並透過定期績效檢視與資訊揭露，提升治理透明度及問責性。日揚將依重大議題管理成果、環境績效、利害關係人回饋及外部趨勢，滾動調整永續策略與行動方案，將永續承諾轉化為具體管理作為與績效成果，並在追求營運成長的同時，為環境、社會及產業價值鏈創造長期價值。

4.2 永續商品設計與研發

日揚近年專精於半導體設備關鍵部件，並以微粒控制作為半導體先進製程中決定良率的重要關鍵技術。隨著先進製程對潔淨度、穩定性及製程效率之要求持續提升，日揚持續投入半導體放射生成並提升生產效益之控制、針對製程腔體、閥門、幫浦、管件與尾氣處理系統等關鍵部件，研發多項創新解決方案，協助客戶降低製程污染、提升設備效能，並減少半導體製程對環境可能造成之影響。

日揚以「Particle Control Total Solution」為核心，導入創新設計與特殊處理技術，提供具高度產業價值之最佳微粒控制方案。目前公司已取得 107 件涵蓋多國之綠色製造相關專利，技術範圍包含尾氣處理技術、放電線切割晶圓化學拋光技術，以及複合式清潔系統等。透過永續商品設計與研發，日揚不僅強化產品性能與市場競爭力，亦持續回應半導體產業對低污染、高效率及環境友善製程之需求。

永續商品與技術研發方向

研發項目	專利技術	技術說明	環保效益
半導體清潔設備	複合式清潔系統 TWM660744	針對以雷射清潔裝置對物件待清潔區域進行雷射反應性清潔步驟，以及氣液體清潔裝置進行氣、液體反應性清潔步驟，兩者可互為輔助，提升整體清潔效率與處理效果。	利用臭氧高活性自由基氧化有機物，減少或取代現有 RCA Clean 化學品使用，搭配雷射清潔裝置，降低濕淨過程廢液產生。
智慧化半導體製程尾氣處理系統	濕式處理裝置 TWI690361	於處理槽中設置噴管，注入洗滌液吸附氣體，並使洗滌液與氣體混合後進入處理槽中的洗滌液，形成複數個微氣泡，用以溶解氣體並捕捉氣體中的固體顆粒。	利用微氣泡洗滌器技術捕捉粉塵及 PM2.5，減少製程空氣污染排放。

研發項目	專利技術	技術說明	環保效益
SiC 晶圓放電線切割	硬質材料加工裝置及其系統 TWI813999	透過加熱元件將待加工物加熱至足以降低其硬度，並於加熱過程中，由加工元件同步對硬度暫時降低的待加工物進行加工，提升加工效率。	非接觸加工可降低殘留應力，使用去離子水可降低製程成本，並解決化學漿料污染環境問題。

綠色研發與製程改善效益

日揚永續商品設計與研發聚焦於降低製程污染、提升設備效率及減少環境衝擊。於清潔設備方面，公司透過複合式清潔系統，結合臭氧氧化與雷射清潔技術，減少傳統化學清洗液使用與廢液產生，有助於降低半導體清洗製程之環境負荷。

於尾氣處理方面，日揚透過智慧化濕式處理裝置與微氣泡洗滌技術，提升氣體污染物及細微顆粒捕捉效率，協助客戶降低製程廢氣及 PM2.5 排放。此類技術不僅回應半導體產業對高效率尾氣處理之需求，亦有助於強化空氣污染防治與製程環境管理。於 SiC 晶圓加工方面，日揚導入放電線切割與硬質材料加工技術，透過非接觸加工降低殘留應力，並以去離子水取代可能造成污染之化學漿料，有助於降低製程成本與化學污染風險，提升新世代半導體材料加工之環境友善性與效率。

整體而言，日揚透過永續商品設計與研發，將污染減量、資源效率、製程穩定及客戶需求納入產品開發考量，持續推動半導體設備關鍵部件朝向高效率、低污染與高附加價值方向發展。未來日揚將持續深化微粒控制、尾氣處理、清潔設備及先進材料加工等核心技術，強化綠色製造解決方案，與客戶共同推動半導體產業鏈之永續轉型。

4.3 供應鏈管理

4.3.1 供應鏈政策

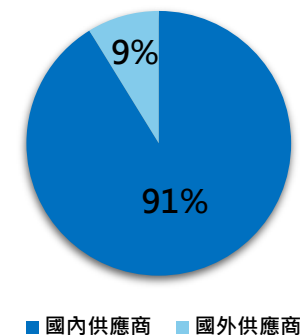
日揚重視供應鏈穩定與永續合作關係，並將供應商管理視為維持產品品質、交付能力、營運韌性及落實責任商業行為之重要基礎。公司產品與服務涵蓋真空閥門零組件、幫浦檢修與設備等範疇，供應商類型包含與生產相關之直接材料供應商，以及非生產相關之間接材料與其他服務供應商。日揚透過供應商評鑑、合格供應商核准、交貨實績考核、道德標準、隱私權及智慧財產權等管理機制，持續強化供應鏈品質與永續管理。

日揚制定「供應商管理政策」，明訂供應商資格評鑑、合格供應商核准、供應商交貨實績考核，以及道德標準、隱私權、智慧財產權等相關規範，作為供應商遴選、合作與持續管理之依據。公司亦公開承諾不使用歐盟限制之有害物質，並落實無衝突礦產宣告，以降低供應鏈中可能涉及環境、人權、商業道德及合規風險。為推動供應鏈共同落實永續責任，日揚積極要求供應商依循 RBA 行為準則，並將相關要求納入供應商溝通與管理流程中。公司已於 2023 年修訂「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，持續進行供應商宣導，並建立供應商 ESG 自評表，以確認供應商對 RBA、RoHS、ISO 14001 及相關環保法規要求之符合情形，逐步提升供應鏈永續管理成熟度。

2025 年度，日揚供應商夥伴共計 728 家，其中 179 家為新供應商，主要係因營運需求調整、採購項目變動與新增合作供應商所致。其中，國內供應商 664 家，占 91%；國外供應商 64 家，占 9%。

整體而言，日揚持續依產品開發、產能配置、採購需求及供應商合作表現，滾動檢視供應商名單，並以在地化採購與穩定合作關係為主要管理方向。針對新增供應商，公司依供應商評鑑及核准程序辦理，以確保其品質、交期、合規及永續管理能力符合公司要求；針對減少之供應商，則多係因採購需求降低、合作項目結束、供應商表現未符期待或供應來源整併等因素調整。未來日揚將持續強化供應商管理與在地合作，提升供應鏈穩定性與營運韌性。

2025年供應商家數



無衝突礦產管理

日揚支持國際社會對衝突礦產之管理要求，並認同避免礦產開採與交易涉及武裝衝突、非法採礦、人權侵害或其他不當行為之責任。日揚產品多數不含主要衝突礦物，包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) (合稱 3TG)，且公司廠內亦未進行 3TG 金屬加工。儘管如此，日揚作為國際供應鏈之一員，支持美國《多德 - 弗蘭克華爾街改革和消費者保護法案》(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act) 對衝突礦產之管理精神，並承諾避免產品原料及生產過程中使用來自非法採礦或涉及衝突之金屬。公司亦積極要求供應鏈廠商共同遵循無衝突礦產承諾，降低原物料來源之人權與合規風險。

4.3.2 供應鏈概況

日揚供應商依採購性質區分為直接材料、間接材料及其他供應商，其中與生產相關之直接材料為主要採購類型。直接材料供應商進一步可分為原物料 / 零組件商、代理商及外包商，與日揚產品品質、製程穩定及交付能力密切相關。為建立與在地夥伴之緊密合作關係，日揚持續採取在地化採購策略，優先考量製造工廠座落於日揚主要生產據點周邊之供應商，包括中國大陸、台灣及日本等地區，以縮短供應距離、提升供應彈性，並支持在地產業鏈發展。

供應商地區	供應商定位 (上、中、下游)	2025 年供應商家數	占比
國內供應商	上	22	3%
國內供應商	中	86	12%
國內供應商	下	556	76%
國外供應商	上	1	0.5%
國外供應商	中	2	0.5%
國外供應商	下	61	8%
合計	-	728	100%

4.3.3 供應鏈管理

日揚重視供應鏈穩定、品質管理與永續合作關係，並將供應商管理視為維持產品品質、交付效率及營運韌性的重要基礎。公司內部訂有「供應商管理程序」及「採購管理程序」作為供應商管理原則，並通過 ISO 9001、ISO 14001 及 ISO 45001 等標準管理系統認證，建立涵蓋品質、環境、職業安全衛生及採購管理之完整流程。日揚透過新供應商評選、既有供應商管理、定期評鑑及供應商輔導等機制，持續檢視供應商於品質、交期、法規遵循、環境管理及職業安全衛生等面向之表現，並依評鑑結果採取分級管理，以提升供應鏈管理效率與永續合作品質。

- ✓ ISO 9001 認證期間：2025.04.25 – 2028.04.24
- ✓ ISO 14001 認證期間：2025.04.10 – 2028.04.09
- ✓ ISO 45001 認證期間：2025.04.25 – 2028.04.09

供應商管理流程

管理階段	管理內容
新供應商評選	透過書面評鑑及實地勘查，評估供應商於製品端、環境、技術及永續管理項目之表現。合格者納入 AQL 廠商交貨評核，並依品質、法規、安全衛生等相關法令要求，納入合格供應商名單。
供應商管理	供應商於簽訂採購合約前，須閱讀並承諾遵守「供應商企業社會責任行為準則」，並簽署廉潔承諾書及無衝突礦產宣告。日揚亦透過採購聯繫、教育宣導及日常溝通，確認供應商理解公司要求。
供應商評鑑	每年定期進行供應商評比，並不定期派員進行現場稽核，以確認供應商合規要求及品質管理執行情形。評鑑結果作為後續合作、輔導或採購調整之依據。
供應商輔導	除品質、環境與職業安全衛生相關輔導外，日揚亦提供採購式樣書及互動管理機制，確保最新且正確的資訊傳遞。納入 ESG 自評、逐步輔導廠商每年提供相關資料，並將評鑑結果與改善效率納入未來合作評估依據。

供應商人權盡職調查

為降低供應鏈可能涉及之勞動人權與職業安全衛生風險，日揚逐步將人權盡職調查納入供應商管理流程。針對主要或高風險供應商，公司透過企業社會責任行為準則、供應商 ESG 自評、文件簽署、評鑑與必要之改善追蹤，瞭解其在水權與勞動管理方面之執行情形。

供應商人權盡職調查流程

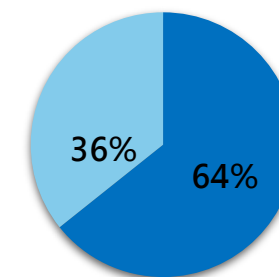
管理階段	執行內容
新供應商評估	評估供應商是否具備基本勞動、人權、職安衛、環境及誠信管理制度，並要求遵守日揚供應商行為規範。
文件簽署	要求供應商簽署企業社會責任、誠信經營、禁止童工、禁止強迫勞動或其他相關承諾文件。
ESG 自評	透過供應商 ESG 自評表，瞭解其在工時、薪酬、職業安全、禁止歧視、申訴機制及人權管理等面向之作法。
風險辨識	依供應商所在地、產業特性、合作重要性及自評結果，辨識可能之人權與勞動風險。
評鑑與查核	將人權、勞動條件及職安衛相關項目納入供應商評鑑；必要時透過文件查核、訪談或現場稽核確認。
改善與追蹤	如發現缺失，要求供應商提出改善計畫並追蹤完成情形；重大或持續未改善者，得調整合作關係。

日揚已逐步將人權與勞動權益要求納入供應商管理流程，後續將持續完善供應商 ESG 自評、風險分級、查核及改善追蹤機制，並逐步擴大人權盡職調查涵蓋範圍，以提升供應鏈人權管理之完整性。

當地採購情形

日揚重視與在地供應商之長期合作關係，並持續推動在地化採購策略，以提升供應鏈穩定性、縮短交付時程、降低物流風險，並支持在地產業鏈發展。公司依營運據點、採購需求、供應商供貨能力、品質表現及交期穩定性等因素，優先評估與當地供應商合作之可行性。2025 年度，日揚年度採購總支出 14 億元，來自當地供應商之採購支出為 9 億元，占年度採購總支出 64%。其中，當地供應商係指位於日揚主要營運及生產據點所在地區，且可提供符合品質、交期、法規及永續管理要求之供應商。整體而言，日揚將持續於品質、交期、成本與風險控管之平衡下，提升與在地供應商之合作穩定性，並透過供應商評鑑、品質管理及永續要求溝通，強化在地供應鏈韌性。

2025年當地採購支出比例



■ 當地採購 ■ 非當地採購

註：當地供應商是位於日揚主要營運及生產據點所在地區之供應商

新供應商環境與社會標準篩選

日揚於新供應商評選階段，除考量產品品質、技術能力、交付穩定性及價格合理性外，亦將環境與社會面向納入供應商篩選與核准流程。新供應商須配合公司進行書面評鑑或必要之實地勘查，並依採購需求及供應商類型，檢視其環境管理、職業安全衛生、法規遵循、企業社會責任、廉潔承諾及無衝突礦產等管理情形。在環境標準方面，日揚透過供應商評鑑及 ESG 自評機制，了解供應商是否符合環保法規、RoHS 相關要求、ISO 14001 或其他環境管理要求，並關注其有害物質管理、污染防治、資源使用與環境風險控管能力。符合公司要求之供應商，方可依程序納入合格供應商名單。

在社會標準方面，日揚要求供應商閱讀並承諾遵守「供應商企業社會責任行為準則」，並簽署廉潔承諾書及無衝突礦產宣告。相關評估內容涵蓋勞工權益、職業安全衛生、商業道德、反貪腐、隱私權、智慧財產權及法規遵循等面向，以降低供應鏈中可能涉及之社會責任與人權風險。

篩選面向	評估內容	管理方式
環境標準	環保法規遵循、RoHS、有害物質管理、污染防治、ISO 14001 或其他環境管理要求	透過書面評鑑、ESG 自評、文件審查或必要之實地勘查進行確認
社會標準	勞工權益、職業安全衛生、企業社會責任、商業道德、反貪腐、隱私權及智慧財產權	要求供應商承諾遵守供應商企業社會責任行為準則，並簽署廉潔承諾書及無衝突礦產宣告
合格供應商核准	品質、交期、法規、環境及社會責任要求	經評估符合公司要求後，納入合格供應商名單

2025 年度，日揚新供應商篩選情形如下：

指標	2025 年度
新增供應商家數	179 家

透過環境與社會標準篩選機制，日揚期望於供應商導入初期即建立明確之永續合作要求，促使供應商共同遵循環境保護、職業安全衛生、勞工權益及商業道德等原則，降低供應鏈營運風險，並強化整體供應鏈永續管理基礎。

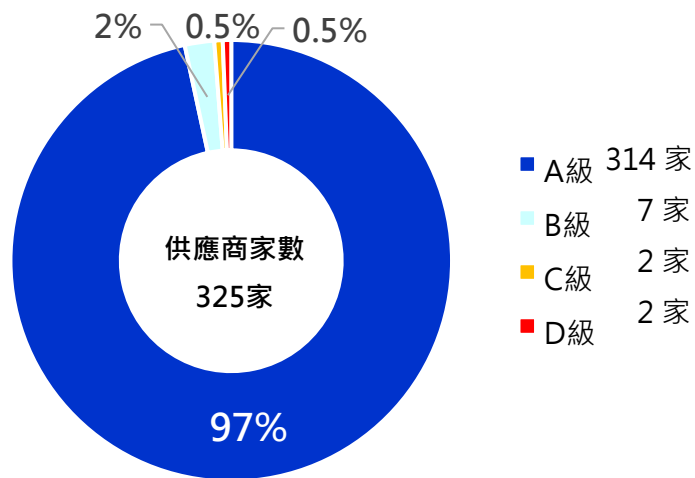
供應商評鑑與分級

日揚依據「採購管制程序」及交貨管理相關規定，每年進行供應商評鑑，並依評鑑結果將供應商分為 A、B、C、D 四級。針對不同評等之供應商，公司採取差異化管理方式，包括維持合作、增加採購量、啟動輔導改善或暫停交易等，以確保供應品質與供應鏈穩定。

評鑑等級	分數區間	管理方式
A 級	90-100 分	積極合作，可依需求增加採購量，最高以 20%為原則。
B 級	80-89 分	維持交易關係，持續觀察供應品質與配合情形。
C 級	70-79 分	減少採購量並採取輔導計畫；連續兩次考核為 C 級者，暫停交易；連續三次列為不合格供應商。
D 級	70 分以下	暫停交易；連續兩次考核為 D 級者，取消供應商資格。

為確保評鑑效度，日揚評鑑時將排除交易筆數過少之供應商，並聚焦於具實質交易往來及對營運具影響性之供應夥伴。2025 年度，日揚將持續依供應商評鑑結果，追蹤供應商品質、交期、異常改善及永續管理表現，並作為後續採購決策與合作關係調整之重要依據。

2025 年供應商評鑑結果



2025 年度，日揚共針對 325 家供應商完成評鑑，評鑑結果達 B 級以上者共 321 家，占 99%。整體而言，多數供應商均能維持穩定合作與交付品質，顯示日揚供應鏈管理機制具一定成效。

針對評鑑結果未達標準之供應商，日揚將依管理程序啟動改善追蹤或輔導措施，要求供應商提出原因分析與改善方案，並於後續評鑑或交易過程中持續追蹤其改善成效。若供應商連續未能符合公司要求，日揚將依評鑑管理規定調整交易條件、減少採購量、暫停交易或取消供應商資格。

供應鏈永續管理方向

日揚除關注供應商之品質與交期表現外，亦逐步將 ESG 管理要求納入供應商管理流程，包括企業社會責任、環境管理、職業安全衛生、法規遵循、無衝突礦產及廉潔承諾等面向。透過供應商自評、文件簽署、評鑑分級及改善追蹤機制，日揚期望與供應商共同建立穩定、合規且具永續韌性的合作關係。未來日揚將持續精進供應商評鑑制度，強化供應商 ESG 自評與輔導機制，並依據採購需求、供應風險及永續管理表現，滾動調整供應鏈管理策略，以提升供應鏈透明度、穩定性與長期合作價值。



4.4 氣候變遷

日揚持續以降低營運活動對環境之影響作為環境管理之重要方向，並將永續思維納入日常營運、製程管理與資源使用規劃中。公司聚焦於能源使用管理、溫室氣體盤查與減量、空氣污染防治、水資源使用與節約、廢水處理、廢棄物減量與分類管理等核心議題，透過制度化管理、定期檢視與持續改善措施，提升資源使用效率並降低營運過程可能產生之環境負荷。日揚依循相關環保法規、客戶要求及公司環境管理承諾，持續強化各項環境管理作業之穩定性與一致性，並透過 ISO 14001 環境管理系統、溫室氣體盤查、能源改善專案及污染防治措施，逐步完善環境績效管理基礎。相關環境政策、管理措施及執行成果亦將透過永續報告書或公司公開資訊管道適度揭露，以提升資訊透明度並回應利害關係人對環境議題之關注。

面對極端氣候事件頻率增加、低碳轉型趨勢及供應鏈永續要求提升，日揚亦將氣候變遷視為影響公司營運韌性與長期發展之重要管理議題。公司持續盤點可能面臨之轉型風險與實體風險，並透過跨部門協作機制推動氣候風險辨識、溫室氣體盤查、能源使用檢視及改善行動。日揚參考 TCFD 架構及 IFRS S2 揭露精神，從治理、策略、風險管理、指標與目標等面向強化氣候相關管理流程，作為評估潛在衝擊、規劃因應措施及提升營運韌性之依據。

4.4.1 氣候變遷治理

日揚董事會為公司氣候治理及永續管理之最高監督與決策層級，負責掌握氣候變遷及其他重大經濟、環境與人群衝擊之管理方向，並督導公司在風險辨識、評估、因應及追蹤流程上的完整性與有效性，以確保公司營運策略能與外部法規趨勢、客戶要求及利害關係人期待保持一致。董事會透過定期報告與議題提報機制，掌握重大永續議題及其可能對營運、供應鏈、製程管理及客戶服務造成之影響，並就潛在財務、營運與聲譽風險進行整體判斷與督導，強化公司於氣候風險管理、衝擊管理及營運韌性上的治理效能。

為健全永續治理架構並推動跨部門協作，日揚設置永續發展暨提名委員會，作為董事會下負責永續治理、永續資訊揭露、董事提名及高階經理人繼任規劃之功能性委員會。委員會負責審議永續發展政策、目標、策略及永續報告書，並協助董事會將氣候相關考量及其他重大經濟、環境與社會衝擊納入公司營運管理、風險管理及資源配置流程中。在執行層面，日揚設置 ESG 推動小組，由執行長擔任主任委員，並由相關權責單位依環境、社會及公司治理面向分工推動各項永續工作。各單位依其職掌負責衝擊辨識、風險評估、資料蒐集、管理措施推動、績效追蹤及改善作業，使經濟、環境與人群衝擊管理得以落實於日常營運之中。換言之，日揚除由高階管理階層統籌永續發展與衝擊管理事項外，亦透過跨部門協作機制，委派相關部門共同參與執行、回報與改善。

永續發展暨提名委員會依公司治理架構與推動需求，協調相關單位就溫室氣體盤查、能源管理、環境管理、供應鏈管理、資訊安全、客戶隱私、職業安全衛生、法規遵循、誠信經營及風險管理等面向推進工作。針對溫室氣體盤查計畫、氣候風險辨識與因應策略、重大永續議題管理成果及相關法規揭露要求，日揚由 ESG 推動小組彙整執行進度與管理成果，並依治理程序提交永續發展暨提名委員會或董事會報告，作為董事會監督與決策之重要依據。

日揚董事會為公司氣候治理之最高決策與監督層級，透過永續發展暨提名委員會、風險管理委員會及管理階層之定期報告，掌握氣候議題對營運據點、能源使用、供應鏈穩定、產品服務及客戶需求可能造成之影響，並就重大氣候風險與低碳轉型機會提供指導與監督。董事會透過永續發展暨提名委員會、風險管理委員會及管理階層之定期報告，掌握氣候議題對營運據點、能源使用、供應鏈穩定、產品服務及客戶需求可能造成之影響，並就重大氣候風險與低碳轉型機會提供指導與監督。永續發展暨提名委員會則負責協助董事會統籌永續策略、ESG 推動事項、永續資訊揭露及相關治理議題，並檢討、追蹤永續發展執行情形與成效，以確保氣候與永續議題能與公司營運策略、風險管理及資源配置相互連結。2025 年日揚董事會由 11 名董事組成，其中獨立董事 3 名，董事會成員具備經營管理、財務金融、法律、會計、產業知識及公司治理等專業背景。董事會由董事長領導，負責策劃公司長期發展方向與永續經營藍圖，並帶領董事會發揮監督與決策功能。透過董事會、審計委員會、永續發展暨提名委員會及風險管理委員會等治理架構，日揚持續強化對氣候風險、營運風險與永續議題之監督能力。

氣候相關風險與機會之治理

隨著氣候相關法規與揭露要求逐步推進，加上半導體供應鏈對減碳、能源管理與環境績效之要求提高，日揚持續強化氣候風險之辨識、評估與管理作業，並同步關注氣候變遷可能帶來之營運機會，作為提升營運韌性、製程效率與客戶服務能力的重要參考。日揚由永續發展暨提名委員會協助董事會督導永續發展與氣候相關議題，並由 ESG 推動小組統籌跨部門協作，逐步參照 TCFD 架構進行氣候風險與機會盤點與評估。公司從治理、策略、風險管理及指標與目標等面向，建立一致性的分析與管理流程，協助辨識氣候變遷對營運據點、製程活動、能源使用、供應鏈穩定、客戶需求及法規遵循可能造成之影響。

日揚亦制定永續發展、風險管理、環境管理、資訊安全、誠信經營及供應商管理等相關制度，作為推動永續轉型與內部管理一致性之依循基礎。在氣候治理實務上，公司已將溫室氣體盤查、能源改善、環境管理系統、供應鏈永續管理及氣候風險評估等事項納入年度推動工作，並透過功能性委員會與董事會監督機制，確保相關工作能與公司營運策略及風險管理流程相互銜接。同時，審計委員會依其職責範圍，協助董事會監督內部控制與風險管理機制之運作，並關注財務與非財務資訊揭露流程之完整性與可靠度，以提升資訊透明度並降低氣候風險、外部市場波動及法規變動可能帶來之財務與營運衝擊。審計委員會透過定期檢視風險控管政策與執行情形，並促進管理階層與董事會之溝通回饋，協助公司因應法規趨勢、客戶要求及營運不確定性，進一步強化治理效能與整體經營韌性。

氣候相關風險與機會政策之權衡

為使公司能更有系統地因應氣候變遷所帶來的風險與機會，日揚採取跨部門協作方式推動相關評估與管理作業，並透過定期檢視機制掌握公司在氣候治理、策略規劃、風險控管及改善行動上的推進情形。在進行氣候風險與機會評估時，公司將就其特性進一步分析，包括發生可能性、影響範圍與影響程度、營運與價值鏈中較為脆弱之環節，以及風險或機會的發展速度與變化趨勢等面向，以提升辨識品質並強化決策依據之完整性。透過上述評估結果，日揚得以檢視既有因應策略與管理作法是否符合實際營運情境，並就管理目標、揭露範圍、跨部門分工及後續工作規劃進行討論與彙整，作為後續納入營運管理流程、內部協作溝通與對董事會報告之重要基礎。此一流程亦有助於公司在面對法規要求、客戶與投資人關注、供應鏈變動及極端氣候事件影響時，能更即時掌握風險輪廓與優先順序，逐步建立具一致性與可追溯性的氣候治理架構。

考量日揚所屬產業與半導體設備及關鍵零組件供應鏈高度相關，公司除關注自身營運據點之能源使用及溫室氣體排放外，亦逐步評估氣候變遷對客戶需求、供應商交付、製程效率、廢氣處理、污染防制及營運持續性之影響。日揚已透過 TCFD 氣候風險評估、溫室氣體盤查、能源改善專案及風險管理機制，持續強化氣候相關風險與機會之管理，並將評估與執行成果納入永續策略、資源配置及營運改善之考量。

2025 年度，日揚之氣候相關推動與討論工作主要由永續發展暨提名委員會、ESG 推動小組及相關權責單位依既定機制執行。2025 年度永續發展暨提名委員會及 ESG 推動小組針對 TCFD 氣候風險評估、永續發展政策及目標規劃、能源改善專案、永續發展目標執行情形、利害關係人溝通與重大主題鑑別、永續報告書發行及能源資源改善小組設置等事項進行討論與彙整，會議重點如下：

日期	報告事項	討論事項：議案內容	決議結果
2025.07.18	1. 上次會議記錄及執行情形。 2. 永續發展推動執行情形報告：新竹廠能源改善專案報告、永續發展目標執行情形報告、社會公益規劃報告、永續發展評選參獎規劃報告。 3. 近期法規執行重點報告。	1. 利害關係人溝通與重大主題鑑別討論 2. 永續報告書發行審議 3. 能源資源改善小組設置規劃	全體出席委員同意通過

4.4.2 氣候變遷策略

日揚將永續發展視為提升營運韌性與長期競爭力的重要基礎，並理解氣候變遷除可能對公司營運、生產據點、供應鏈穩定及客戶需求帶來不確定性外，也可能推動產業朝向低碳製程、節能設備、污染防治及綠色供應鏈管理等方向轉型，進而形成新的營運機會。基於此，日揚持續強化氣候議題之治理與管理作業，透過更有系統的方式辨識氣候相關風險、盤點可能機會，並逐步將氣候考量納入營運規劃、風險管理及策略評估流程，使永續發展不僅停留於政策宣示，而能落實於日常管理與決策機制中。

在辨識可能影響公司前景之氣候風險與機會時，日揚參考 TCFD 架構及 IFRS S2 之揭露精神，並考量公司所屬半導體設備關鍵零組件、真空閥門、幫浦檢修與設備服務等產業特性，評估氣候變遷對能源使用、溫室氣體排放、製程效率、廢氣處理、供應鏈交付及客戶永續要求等面向之潛在影響。公司自 2025 年起持續推動氣候風險與機會盤點，並逐步導入情境分析方法，建立較具一致性與可追溯性的分析架構，作為後續精進氣候風險管理與強化治理決策之基礎。

在情境分析評估過程中，日揚針對不同氣候情境進行推演，檢視其可能對營運成本與費用結構、能源與資源使用、供應鏈穩定性、業務持續性、客戶需求變化及重大事件風險等面向所形成之影響路徑與程度，進一步辨識對公司財務表現、營運韌性及長期發展具關鍵性影響之風險與機會。相關分析結果將作為公司規劃管理措施、設定優先順序、調整資源配置及推動節能減碳行動之參考。透過前瞻且可逐步精進的氣候管理架構，日揚將持續提升面對低碳轉型與外部環境變化之應變能力，並穩健推進永續經營目標。

氣候變遷風險與機會鑑別流程

日揚已建立系統化之氣候風險與機會辨識流程，從氣候議題盤點與風險機會辨識出發，逐步延伸至資料蒐集、衝擊分析、情境評估與因應調適等步驟，協助公司掌握氣候變遷可能對營運據點、生產活動、供應鏈穩定、客戶需求及法規遵循帶來之影響，並作為強化風險管理、資源配置與營運韌性之依據。

項目 / 步驟	說明
1. 風險與機會識別、評估	彙整內外部資訊、產業趨勢、法規要求、客戶需求及利害關係人關注重點，盤點日揚可能面臨之氣候轉型風險、實體風險及潛在機會，並就發生可能性、影響範圍與影響程度等面向進行初步評估與分級，作為後續分析及管理優先順序之依據。
2. TCFD 問卷發放與回收	依 TCFD 架構設計問卷，向內部相關單位蒐集氣候風險、機會、營運影響及現行管理作為等資料，完成問卷發放、回收與彙整，並確認關鍵資訊之一致性與可用性，以支撐後續氣候議題分析。
3. 分析氣候相關衝擊	依辨識與問卷彙整結果，進一步推演氣候議題可能對日揚營運與價值鏈造成之影響路徑，包含能源與資源使用、營運成本、供應鏈交付、法規與客戶要求、製程管理、業務持續性及重大事件風險等面向，並評估其對財務與營運之潛在影響。
4. 因應調適	針對優先管理之氣候風險與機會，研擬因應策略與調適措施，明確權責分工、改善方向與後續工作規劃，並納入日常管理流程及追蹤機制；必要時提報永續發展暨提名委員會或董事會，以持續提升公司氣候韌性與應變能力。

氣候風險因子彙整與評估方式

日揚依不同時間尺度區分為短期（2025–2027 年）、中期（2028–2030 年）及長期（2030–2050 年），分析可能面臨之轉型風險與實體風險，並據以規劃相應之管理作法與調適策略。針對高潛勢或高關注風險，公司將同步研擬因應措施，例如能源效率提升、溫室氣體盤查與管理、供應鏈風險控管、營運持續管理及法規與客戶要求追蹤等，以強化公司營運韌性與氣候調適能力。

日揚透過永續發展暨提名委員會、ESG 推動小組及相關權責單位之研議與彙整，辨識可能影響公司營運、生產活動、供應鏈穩定、能源使用、法規遵循及客戶需求之氣候相關風險因子，並以問卷及跨部門討論方式進行系統性評估，以掌握各項風險對公司營運與財務可能造成之影響程度及管理優先順序。

評估作業依風險可能發生之時間尺度區分為短期、中期與長期，並分別就不同階段可能面臨之轉型風險與實體風險進行分析。針對評估結果顯示潛在影響較高或需優先關注之風險，日揚將研擬相對應之管理措施與調適作法，包含能源效率提升、溫室氣體盤查與管理、供應鏈風險控管、營運持續計畫及法規要求追蹤等，以強化公司面對氣候變遷及低碳轉型趨勢之營運韌性。同時，日揚亦持續關注氣候轉型過程中可能衍生之市場需求變化與新興機會，作為推動永續發展、技術研發及策略規劃之重要參考。

評估期間定義與策略性決策規劃之連結

期間	定義	與策略性決策規劃時程的連結
短期	2025 年至 2027 年	日揚以短期營運計畫、年度預算、能源管理、法規追蹤及客戶需求變化作為主要檢視重點，定期評估氣候風險對營運成本、製程管理、交期穩定及合規要求之影響，並依市場及營運變化即時調整管理措施。
中期	2028 年至 2030 年	日揚評估主要節能改善、製程優化、供應鏈管理及永續產品研發等策略作為，將於中期逐步展現成效。公司將持續追蹤氣候風險與機會變化，並依執行成果滾動調整資源配置、設備投資、供應鏈合作及低碳管理方向。
長期	2031 年至 2050 年	日揚持續關注政府 2050 淨零排放路徑、國際低碳轉型趨勢及半導體供應鏈減碳要求，並以長期視角規劃低碳營運、氣候韌性及永續技術布局，支持公司業務、客戶合作及價值鏈之長期可持續發展。

氣候相關風險與機會於經營模式及價值鏈相關影響

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於經營模式 / 價值鏈的何處		
			上游	日揚	下游
實體風險	立即性	氣候模式發生極端變化：極端高溫、強降雨、颱風或洪水等事件頻率與強度上升，可能造成日揚營運據點、生產排程、交通物流或供應鏈交付受到影響，進而導致原物料到貨延遲、客戶交期不穩或營運中斷風險提高。	V	V	V
	長期性	平均氣溫上升：長期升溫可能提高廠區空調、機房及製程相關設備之用電需求，增加能源成本；同時亦可能影響現場作業人員之健康與工作效率，提升職業安全衛生管理及工作環境調適需求。	V	V	V
	長期性	海平面上升：若日揚關鍵供應商、物流節點、港口或海外合作夥伴位於沿海或低窪地區，海平面上升及相關淹水災害可能提高運輸中斷、供應延遲及交付不穩之風險，進而影響客戶服務與供應鏈韌性。	V	V	V
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價：碳費、碳稅或供應鏈內部碳定價機制逐步推動，可能增加日揚能源使用、原物料採購、物流運輸及供應商成本，並對產品報價、毛利率及客戶議價造成壓力。	V		
	政策和法規	強化排放量報導：主管機關、客戶及供應鏈對溫室氣體排放揭露、盤查邊界、數據品質及第三方查證之要求提升，可能增加日揚盤查作業、資料管理、內部溝通及查證成本，亦提高資訊不完整或不一致所衍生之合規風險。	V	V	
	政策和法規	產品服務要求與監管：客戶與法規對產品材料合規、節能效率、製程環境管理、污染防治及永續資訊揭露要求提高，可能增加日揚產品開發、文件準備、供應商管理及客戶稽核之負擔，並影響接单條件與交付時程。	V	V	V
	政策和法規	訴訟風險：若日揚於環境管理、永續資訊揭露、產品合規或客戶契約要求上未能符合規範，或相關聲明與實際管理情形不一致，可能引發訴訟、仲裁、求償或客戶申訴，進而造成財務損失與聲譽影響。		V	V
	技術	以低碳產品替代現有產品：若半導體設備供應鏈加速導入低碳、低耗能或高效率解決方案，日揚既有產品或服務可能面臨規格升級、價格競爭或需求轉移壓力，進而影響產品組合、營收結構與市場競爭力。	V	V	
	技術	新技術投資失敗：日揚投入低碳製程、污染防治、智慧化設備、微粒控制或先進材料加工等新技術時，若技術成熟度、市場需求或客戶導入速度不如預期，可能造成研發資源浪費、投資效益不佳或機會成本增加。		V	V

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	風險集中於經營模式 / 價值鏈的何處		
			上游	日揚	下游
	技術	低碳技術轉型成本：為因應客戶減碳要求及低碳製造趨勢，日揚可能需投入設備汰換、能源管理系統、製程改善、資料盤查工具及外部顧問或查證服務，短期內可能增加營運成本，並影響資金配置與投資效率。	V	V	V
	市場	客戶行為變化問題：半導體客戶若提高供應商永續門檻、要求低碳產品、碳排資料或更嚴格之環境管理條件，可能導致日揚面臨訂單條件變動、合約要求提高、議價壓力增加或客戶稽核頻率提升，影響營收穩定與毛利表現。	V	V	V
	市場	市場訊息不確定性：氣候政策、碳定價、客戶減碳路徑及半導體產業景氣變化快速，可能使日揚於設備投資、產能配置、研發方向及供應鏈布局上面臨較高不確定性，增加策略判斷與資源配置風險。		V	V
	市場	原物料上漲：受能源價格、碳成本、供應鏈中斷或國際市場波動影響，金屬材料、零組件、耗材及物流費用可能上升，造成日揚採購成本增加、庫存管理難度提高，並對產品毛利與價格轉嫁能力形成壓力。	V	V	
	名譽	消費者偏好變化：終端市場及半導體客戶對低碳、節能、可追溯、低污染及高效率製程解決方案之偏好提升，可能進一步傳導至日揚產品規格、供應商管理及服務內容，使公司需持續調整產品組合與研發方向。		V	V
	名譽	產業污名化：若半導體設備與製造供應鏈被外界視為高耗能、高排放或高環境風險產業，可能影響客戶、投資人及人才對日揚之評價，並提高融資、合作與人才招募上的挑戰。	V	V	V
	名譽	利害關係人關注與負面回饋增加：投資人、客戶、員工、供應商及社會大眾對日揚永續表現、氣候管理、資訊揭露及供應鏈責任之期待提高；若公司回應不足、揭露不完整或發生負面事件，可能造成聲譽損害、客戶信任下降、訂單流失或監管壓力增加。		V	V
機會	技術	低碳製程與污染防治制解決方案需求提升：隨著半導體供應鏈對減碳、節能、廢氣處理、微粒控制及環境合規要求持續提高，日揚可將既有真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、尾氣處理及微粒控制技術，進一步延伸為協助客戶降低製程污染與提升設備效率之解決方案。此趨勢有助於日揚強化產品差異化與技術附加價值，提升與半導體客戶之合作黏著度，並掌握低碳轉型下的市場成長機會。		V	V

氣候相關風險與機會對經營模式及價值鏈之目前及預期影響描述

日揚持續以中長期視角檢視對營運具關鍵影響之策略目標，並將「2050 淨零排放」及低碳轉型趨勢納入公司長期發展方向之重要考量，對齊國內淨零政策、半導體供應鏈減碳要求及客戶永續管理期待。

面對氣候變遷可能帶來之轉型風險與實體風險，以及低碳製程、污染防治、節能設備及綠色供應鏈所衍生之市場機會，日揚將逐步盤點其對公司營運據點、生產活動、能源使用、供應鏈交付、產品服務及客戶需求之影響，並據以檢視營運模式、管理制度、技術研發與資源配置之調整方向。透過持續強化氣候風險辨識與管理流程、推動溫室氣體盤查與能源改善、提升永續資訊揭露品質，並深化跨部門協作及董事會監督機制，日揚將以務實且穩健之步調推進低碳轉型，強化面對外部環境變化之營運韌性，並提升公司於半導體設備關鍵零組件與相關服務市場之長期競爭力。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
轉型 風險	政策和 法規	提高溫室氣體排放定價	目前日揚尚未因碳費、碳稅或內部碳定價機制對營運模式產生重大直接衝擊，惟能源使用、製程用電及物流運輸成本已逐步成為營運成本管理之關注項目。	未來若碳定價制度擴大適用，可能推升能源、物流及供應鏈成本，進而影響產品報價、毛利結構及成本控管策略，促使日揚加速推動節能改善、溫室氣體盤查及碳排管理。	目前上游供應商可能因能源價格及碳管理成本增加，逐步反映於原物料、零組件或加工費用中，對日揚採購成本形成潛在壓力。	未來碳成本可能沿供應鏈逐步傳導，客戶亦可能要求供應商提供產品碳排、組織碳盤查或減碳成果，日揚需強化供應商碳資訊蒐集、在地採購及低碳供應鏈合作。
		對現有產品和服務的要求及監管	目前日揚已面臨客戶對產品品質、材料合規、環境管理及永續資訊揭露要求提升之趨勢，相關要求逐步影響產品開發、製程管理、文件準備及客戶稽核作業。	未來半導體供應鏈對低污染、節能、高效率及可追溯管理之要求將持續提高，日揚需將合規設計、環境要求及永續資訊管理更早納入產品與服務規劃，以維持接单能力與市場競爭力。	目前客戶與主管機關要求已逐步傳導至日揚及供應商，包含材料限制、有害物質管理、無衝突礦產、環境管理系統及供應商 ESG 自評等。	未來價值鏈各階段將承擔更多合規文件、資料揭露與稽核要求，日揚需強化供應商管理、產品資料追溯與客戶溝通機制，降低供應鏈資料不足或不符規範所造成之交付延遲與合作風險。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	對經營模式的影響		對價值鏈的影響	
			目前	預期	目前	預期
	市場	原物料成本上漲	目前原物料、零組件、能源及物流價格波動，已可能增加日揚生產與維修服務成本，並對採購規劃、庫存管理及報價策略造成壓力。	未來若氣候事件、能源價格、碳成本或國際市場波動加劇，原物料成本上漲可能進一步壓縮毛利，日揚需透過供應商多元化、長期合作、庫存策略調整及製程效率提升降低成本波動衝擊。	目前上游原物料及零組件供應商受市場價格與物流成本影響，可能導致供貨價格、交期或採購條件變動，增加供應鏈管理難度。	未來若供應鏈受氣候災害、碳成本或資源限制影響，可能導致特定材料或零組件供應不穩，日揚需加強關鍵供應商管理、替代料源開發及供應鏈韌性布局。
	名譽	消費者偏好變化	目前終端市場及半導體客戶對低碳、節能、高效率、低污染及可追溯產品之關注提升，已逐步影響日揚客戶對供應商永續資訊與產品環境表現之要求。	未來客戶採購標準可能更明確納入碳排、能源效率、產品合規及永續供應鏈表現，日揚需持續調整研發方向、服務內容及資訊揭露能力，以符合客戶選商與長期合作條件。	目前客戶需求變化已促使供應鏈上游配合提供材料合規、環境管理及相關永續資訊，增加供應鏈資料蒐集與管理需求。	未來終端市場偏好可能進一步推動整體價值鏈往低碳化、透明化與高效率方向轉型，日揚需與供應商及客戶共同提升環境管理、資料揭露與低碳解決方案能力。
機會	技術	低碳製程與污染防制解決方案需求提升	目前日揚已具備真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、尾氣處理及微粒控制等相關技術基礎，可回應半導體客戶對製程穩定、污染控制及設備效率提升之需求。	未來隨著半導體供應鏈減碳與污染防制要求提高，日揚可進一步發展低污染、高效率及節能導向之產品與服務，提升產品附加價值、差異化能力及客戶合作黏著度。	目前日揚可透過既有供應商與客戶合作關係，掌握半導體製程改善、設備維護及污染防制相關需求，逐步累積低碳解決方案之應用經驗。	未來價值鏈若加速朝低碳製程與環境合規方向轉型，日揚有機會與客戶及供應商共同開發更具環境效益之設備服務與關鍵零組件方案，擴大市場機會並強化供應鏈角色。

氣候相關風險與機會對策略與決策之影響

日揚於 2025 年依據氣候風險與機會辨識結果，並結合國家「2050 淨零排放」政策方向、國內外減碳趨勢、半導體供應鏈永續要求及相關法規發展，採滾動式方式檢視與調整符合公司營運特性之氣候因應策略與推動作法。公司以維持營運穩定、確保產品品質與交付能力、回應客戶永續要求及提升長期競爭力為核心，逐步將氣候相關考量納入策略評估、風險管理、製程改善、供應鏈管理及資源配置流程中，作為因應低碳轉型與外部環境變化之重要依據。

依上述原則，日揚於 2025 年就氣候相關風險與機會，評估其可能對營運模式、價值鏈運作、產品服務及資源投入造成之影響，並揭露現階段已採行之管理措施與中長期規劃方向。除持續推動能源使用管理、溫室氣體盤查、環境管理系統及節能改善作業外，公司亦同步強化供應鏈永續管理、客戶要求回應、資訊揭露品質及營運效率提升。日揚將結合既有真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、微粒控制及污染防制相關技術基礎，持續發展低污染、高效率及符合客戶低碳轉型需求之產品與服務，降低氣候轉型對營運造成之衝擊，並提升公司於半導體設備關鍵零組件與服務市場之競爭力。

為使氣候相關策略與行動方案得以有效推動並持續精進，日揚於 2025 年度透過永續發展暨提名委員會、ESG 推動小組及相關權責單位，強化氣候議題之管理、追蹤與檢討機制，定期檢視氣候風險與機會之變化，並依政策動向、市場需求、客戶要求及利害關係人期待滾動調整相關作法。透過整合內外部資源與深化跨部門協作，日揚將持續提升對氣候變遷之辨識、應變與調適能力，穩健推進低碳轉型，並在邁向淨零目標的過程中，兼顧營運發展、供應鏈穩定、客戶價值與企業永續競爭力。

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
轉型 風險	政策和 法規	提高溫室氣體排放定價	目前日揚尚未因碳費、碳稅或碳定價制度對經營模式產生重大調整，惟公司已開始強化能源使用、溫室氣體盤查及營運成本管理，並將能源與碳排相關數據納入內部管理基礎。資源分配上，已逐步投入人力與管理資源於碳盤查、能源改善及環境數據彙整作業。	預期未來若碳定價制度擴大適用，日揚將需進一步將碳成本納入產品報價、採購決策及營運成本評估中，並可能增加節能設備、製程改善、碳排資料管理系統及第三方查證等資源投入，以降低碳成本對毛利與營運績效之影響。
		對現有產品和服務的要求及監管	目前日揚已因客戶及法規要求，將產品品質、材料合規、環境管理、有害物質管制及供應商文件要求納入產品與服務管理流程。資源分配上，已投入相關人力於品質管理、客戶稽核回應、文件準備、供應商管理及法規遵循作業。	預期未來產品與服務之監管要求將更趨嚴格，日揚需將低污染、節能、高效率、可追溯與合規設計更早導入研發、採購及製程管理階段，並增加法規追蹤、產品資料管理、供應商 ESG 管理及客戶永續資訊揭露等資源配置。

風險類別		風險描述	經營模式及資源分配之變動	
			目前	預期
	市場	原物料成本上漲	目前原物料、零組件及物流成本波動，已使日揚在採購規劃、庫存管理及報價策略上需更審慎評估。資源分配上，公司持續投入採購管理、供應商協調、成本分析及庫存控管，以降低短期價格波動對營運之影響。	若原物料成本因氣候事件、能源價格、碳成本或供應鏈不穩而持續上升，日揚將需調整採購策略與供應商布局，包括建立替代料源、提高關鍵材料供應彈性、優化庫存水位及強化成本轉嫁機制，並可能增加供應鏈風險管理與長期採購合作之資源投入。
	名譽	消費者偏好變化	目前終端市場及半導體客戶對低碳、節能、高效率及永續供應鏈之關注提升，已逐步影響日揚對產品服務、客戶溝通及永續資訊揭露之管理方式。資源分配上，公司已投入永續報告書編製、客戶永續問卷回覆、資訊安全、供應商管理及產品合規相關工作。	未來客戶選商條件將更重視碳排表現、環境管理、供應鏈透明度及產品環境效益，日揚需將永續要求更深度整合至市場開發、產品設計、研發方向及客戶服務模式中，並增加低碳產品服務開發、永續資訊管理及客戶關係維護之資源配置。
機會	技術	低碳製程與污染防治解決方案需求提升	目前日揚已具備真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、微粒控制及污染防治相關技術基礎，可支援半導體客戶提升製程穩定性、設備效率及污染控制能力。資源分配上，公司已持續投入相關技術研發、設備服務能力及客戶需求回應。	未來半導體產業對低碳製程、廢氣處理、微粒控制、節能設備及污染防治解決方案之需求將持續提高，日揚可將其作為產品與服務升級方向，增加研發、專利布局、技術人才培育及客戶共同開發資源投入，藉此提升產品附加價值、差異化能力及長期營收機會。

氣候相關風險與機會對報導期間財務狀況、財務績效及現金流量之影響

日揚已完成氣候相關風險與機會之初步辨識作業，並逐步將相關評估結果納入營運管理、資源配置、供應鏈管理及產品服務規劃等決策流程中。隨著氣候變遷、低碳轉型、半導體供應鏈減碳要求及環境法規日益受到重視，各項實體風險、轉型風險及其衍生之市場機會，預期將於不同時間區間對公司營運成本、製程管理、供應穩定、客戶需求、財務表現及技術投入方向產生不同程度之影響。

基於穩健經營與持續改善原則，日揚將依各項氣候風險與機會之發生可能性、影響程度、影響時程及與公司營運之關聯性，持續進行動態評估，並透過永續發展暨提名委員會、ESG 推動小組及相關權責單位之協作，滾動調整因應策略與資源投入方向。相關分析結果彙整如下，作為後續氣候策略規劃、營運決策、供應鏈管理及產品服務優化之重要參考。

極端氣候事件之財務影響可能集中於營運據點運作、生產與維修排程、原物料供應、物流運輸及客戶交付穩定性等面向。例如強降雨、颱風、洪水或區域性災害，可能影響供應商出貨、道路運輸、港口物流或外包加工進度，導致原物料到貨延遲、交期拉長、物流費用增加或存貨調度壓力上升，進而影響客戶交付、產銷安排及短期營收認列時點。短期內日揚可能因溫室氣體盤查、能源數據管理、永續資訊揭露、外部查證或確信作業等需求，增加內部人力投入及外部專業服務成本；同時，為回應客戶對碳排放資訊、環境管理、材料合規及供應鏈永續表現之要求，公司亦需逐步提升資料完整性與揭露品質，進一步增加管理與作業成本。

補充說明，日揚目前對氣候相關風險與機會之財務影響仍以定性評估為主，尚未就所有風險項目建立完整之量化財務模型。主要原因係部分氣候風險之發生時點、影響程度、供應鏈傳導效果及客戶需求變化仍具不確定性，且相關資料蒐集與管理方法仍在逐步建置中。未來，公司將依氣候風險管理成熟度、溫室氣體盤查結果、能源使用數據、供應鏈資訊及客戶要求，逐步評估建立量化分析機制，以提升氣候相關財務影響揭露之完整性與可比較性。

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	可能影響之時間區隔			報導期間財務影響
			短期	中期	長期	
轉型風險	政策和法規	提高溫室氣體排放定價		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
		對現有產品和服務的要求及監管			√	此風險可能影響區間為長期，本期尚無攸關之財務影響。
	市場	原物料成本上漲		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
	名譽	消費者偏好變化		√	√	此風險可能影響區間為中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。
機會	技術	低碳製程與污染防制解決方案需求提升	√	√	√	此風險可能影響區間為短期、中期及長期，本期尚無攸關之財務影響。

氣候韌性之氣候相關情境分析與評估

面對氣候變遷影響日益加劇，日揚體認其對營運穩定、供應鏈韌性、製程管理及長期競爭力可能帶來之影響，並持續強化氣候相關風險與機會之辨識、分析與管理。為提升公司對未來氣候情境變化之掌握度，日揚依循 TCFD 架構進行情境分析，並參考 IPCC 第六次評估報告所提出之情境架構，選取 SSP2-4.5 及 SSP5-8.5 作為主要分析基礎，評估氣候變遷可能對公司營運據點、生產活動、物流運輸、供應鏈交付及客戶服務帶來之實體風險與轉型風險。

在分析過程中，日揚亦納入總體經濟、半導體設備產業發展、能源價格、法規要求、客戶減碳趨勢及供應鏈管理等因素，以更全面理解不同氣候情境下風險與機會之變化趨勢；同時參考 TCCIP 所提供之氣候推估資料，輔助研判極端高溫、強降雨、颱風、洪水等事件對營運據點及供應鏈節點之潛在影響範圍與管理重點。此外，公司亦參酌 IEA 所發布之能源與氣候相關分析，並以 2050 年淨零排放情境作為長期低碳轉型及營運韌性規劃之重要參考方向。

在推動環境永續方面，日揚將持續透過跨部門協作與內部溝通機制，推動能源使用管理、溫室氣體盤查、節能改善、污染防制及資源效率提升等作業，並逐步強化相關管理制度。結合公司於真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、微粒控制及尾氣處理等技術能力，日揚亦將持續發展低污染、高效率及符合客戶低碳轉型需求之產品與服務，協助半導體客戶提升製程穩定性、設備效率及環境管理表現。未來，日揚將持續將環境永續與氣候韌性納入營運管理、風險管理及產品服務規劃中，並依情境分析結果滾動檢視氣候風險與機會之影響程度、因應策略及資源配置方向。透過逐步強化氣候治理、調適能力與低碳解決方案發展，日揚將持續提升面對外部環境變化之應變能力，為長期穩健經營與永續價值創造奠定基礎。

情境分析所使用之時間區間

短期	中期	長期
2025 年至 2027 年	2028 年至 2030 年	2031 年至 2050 年

氣候韌性評估總表：分析範圍設定於主要營運地點（台灣）

風險 / 機會類別		風險 / 機會描述	主要假設	選用情境	時間區隔	評估影響及韌性能力
轉型 風險	政策和法規	以低碳產品替代現有產品與服務	1. 營運所在司法管轄區之氣候相關政策依據我國現行政策規劃，預計持續採行「2050 淨零排放路徑」。 2. 國家或地區層級變數之影響依據科技部及中央研究院環境變遷研究中心等單位聯合發布之臺灣氣候變遷評析更新報告，就氣候模式而言，臺灣冬季將逐步縮短、年總降雨量逐步增加，且暴雨降雨強度有增加趨勢。	2050 年淨零排放情境 (NZE)	2027 年至 2050 年	韌性能力：日揚已將情境分析結果納入每年檢討會議中，並據此制定相應對策，以有效降低風險。相關策略詳見「應風險之經營模式及資源分配變動說明」。
	政策和法規	客戶行為變化問題				
	市場	市場訊息不確定性				
	名譽	原物料上漲				

轉型風險情境分析：不同情境下之風險程度

氣候相關轉型風險	轉型風險情境分析			
	情境	2050 年淨零排放情境		
	時間區隔	短期	中期	長期
以低碳商品替代現有產品與服務	風險程度	低度	中度	中度
客戶行為變化問題		低度	中度	中度
市場訊息不確定性		低度	中度	高度
原物料上漲		中度	高度	高度

氣候相關情境分析

轉型風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	在此情境下，低碳轉型政策將逐步推進，日揚預期可能面臨能源成本上升、碳費或碳稅制度擴大、溫室氣體盤查與揭露要求提高，以及半導體客戶對供應商減碳、環境管理與產品合規要求提升等壓力。此類轉型趨勢可能增加公司於碳盤查、第三方查證、節能改善、製程優化、供應商管理及客戶永續資訊回覆等方面之管理成本。然而，由於政策推動節奏相對明確，日揚可透過提前規劃能源管理、溫室氣體盤查、設備效率提升及供應鏈資料管理，降低轉型成本對營運之衝擊。同時，半導體產業對低污染、高效率、微粒控制、尾氣處理及污染防制解決方案之需求提升，亦可能帶動日揚既有技術與服務之市場機會，有助於強化產品附加價值與客戶合作黏著度。在碳成本方面，若依政策假設 2030 年碳費為每噸新台幣 1,200 元至 1,800 元，並以日揚推估排放量 5000 公噸 CO₂e 計算，潛在碳費支出約為新台幣 600 萬元至 900 萬元。若未來客戶進一步將供應商碳排表現納入採購條件或價格評估，亦可能間接影響日揚之報價策略、接單條件及營運成本結構。
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	短期內日揚可能不會直接承受高度密集之碳管制壓力，惟因整體市場轉型節奏較為分歧，低碳技術導入與供應鏈要求可能呈現不一致發展。然而，隨著國際客戶與投資人對氣候風險關注程度提升，公司仍可能面臨品牌形象、客戶結構與合作條件調整等中長期影響。若未能及早建立完善之低碳管理能力與資訊揭露機制，當未來政策或市場快速收斂至低碳轉型路徑時，將可能面臨較高之轉型成本與時程壓力。整體而言，此情境下短期轉型壓力相對有限，但潛在風險在於因應不足而影響市場競爭力，進而對長期財務表現與營運發展產生不利影響。

實體風險情境分析

情境	估計可能之財務影響
SSP2-4.5 全球氣候政策溫和推進，經濟穩定成長與低碳轉型並行，升溫約 2.7°C。	在此情境下，極端氣候事件如暴雨、短延時強降雨、熱浪及颱風等發生頻率與強度逐步增加，可能對日揚之營運據點、生產排程、員工通勤安全、物流運輸及供應商交付造成一定程度影響。隨著平均氣溫上升，廠區空調、機房冷卻及部分製程環境維持所需之用電量亦可能增加，進而推升能源費用及營運成本。由於日揚業務涵蓋真空閥門零組件、幫浦檢修與設備服務等範疇，若極端氣候造成原物料到貨延遲、外包加工交期不穩或客戶端維修需求時程調整，可能影響生產安排與交付效率。惟在此情境下，實體風險仍具一定可預測性，公司可透過供應商管理、庫存調節、產銷協調、設備維護及營運持續管理等措施，降低短期氣候事件對營運之影響。整體而言，相關財務影響主要表現在能源成本增加、物流與交付管理成本上升，以及部分訂單排程調整所帶來之營運效率影響，預期仍可控制於可管理範圍內。
SSP5-8.5 全球合作減弱，化石燃料使用持續增長，缺乏明確的減排行動，升溫約 3.6°C。	在此情境下，全球減排行動不足，極端高溫、強颱、洪水、長期降雨及水資源不穩定等事件發生機率與嚴重程度顯著提高，可能對日揚之廠區運作、生產設備、倉儲管理、物流配送及供應鏈穩定性造成較大衝擊。若主要供應商、外包商、港口、道路運輸或客戶據點位於高氣候風險區域，可能因災害導致供料延遲、交期拉長、運輸成本上升或服務交付受阻，進而影響公司營收認列、客戶滿意度及營運周轉效率。此外，長期高溫可能增加廠區空調與設備冷卻需求，推升電力使用及維護成本；強降雨或洪水則可能增加廠房、設備、庫存及基礎設施之損害風險，進一步提高保險、修復、備援及營運保障相關支出。因應此類風險，日揚需持續強化營運持續計畫、關鍵設備維護、備品與庫存管理、替代供應商布局及跨部門應變機制，並提高對供應鏈氣候風險暴露之掌握。整體而言，此情境下之實體風險影響範圍較廣且具累積性，可能對營運成本、供應鏈穩定、交付能力及長期財務表現造成較明顯壓力，公司需透過中長期韌性建置及資源配置調整，降低氣候災害對營運持續性之衝擊。

4.4.3 氣候變遷風險管理

日揚已訂定「風險管理實務守則」，作為公司推動風險管理作業之依據，並將氣候變遷相關風險與機會納入整體風險管理架構中進行辨識、評估與追蹤。公司透過董事會、審計委員會、風險管理委員會、永續發展暨提名委員會及 ESG 推動小組之分工與協作，逐步整合氣候風險管理、內部控制、營運管理及永續發展推動作業，以提升面對低碳轉型、極端氣候事件及供應鏈變動之應變能力與營運韌性。日揚之氣候風險與機會管理流程，係與公司既有內部控制、風險管理、環境管理及永續治理機制相互銜接，由相關權責單位依其業務職掌與營運特性，針對能源使用、溫室氣體排放、供應鏈穩定、產品服務要求、法規遵循、客戶需求及極端氣候事件等議題進行持續檢視與管理。透過定期會議、跨部門溝通、執行成果追蹤及董事會監督，公司持續滾動調整管理作法，以確保氣候相關風險與機會能被有效納入公司營運決策與永續發展策略中。

日揚氣候相關風險與機會管理流程涵蓋「辨識、評估、排序、回應、監督與審查」等主要階段，並依據營運據點、生產活動、供應鏈管理、客戶需求、法規趨勢及能源使用情形進行滾動式檢視。透過系統化流程，公司得以掌握氣候變遷可能帶來之實體風險、轉型風險及市場機會，並將相關結果作為策略規劃、資源配置及管理改善之參考。

階段	說明
1. 辨識	由相關權責單位依據日揚營運模式、半導體設備供應鏈特性、產業發展趨勢、氣候法規要求及利害關係人關注議題，盤點可能影響公司之氣候風險與機會，包含極端氣候、能源成本、碳定價、產品與服務監管、原物料成本、客戶偏好變化及低碳解決方案需求等議題，並建立風險與機會清單。
2. 評估	就已辨識之氣候風險與機會，從發生可能性、影響程度、影響期間及影響範圍進行綜合評估，分析其對營運成本、生產排程、供應鏈穩定、客戶交付、產品服務、財務表現及企業聲譽等面向之潛在影響，作為後續管理與資源配置之依據。
3. 排序	依據評估結果，篩選出對日揚營運或長期發展具較高影響性之氣候風險與機會，進行重要性排序，並據以規劃優先管理議題與對應行動。相關結果將納入公司風險管理、永續發展推動及營運規劃流程中，作為部門行動方案與管理目標設定之基礎。
4. 回應	日揚依據風險特性、公司發展策略、風險承受能力、客戶要求及可運用資源，制定因應措施與調適作法，例如推動溫室氣體盤查、能源改善、供應商管理、營運持續計畫、產品與服務優化、污染防制技術發展及永續資訊揭露強化等，並透過跨部門協作及內部溝通機制推動落實。
5. 監督與審查	由風險管理委員會、永續發展暨提名委員會及 ESG 推動小組依職責追蹤氣候相關風險與機會之管理情形，並視議題重大性提報審計委員會或董事會。公司亦將依外部法規、客戶要求、市場趨勢及實際執行結果，定期檢視並優化氣候風險管理流程，以強化董事會監督及整體營運韌性。

透過上述風險管理流程，日揚將氣候相關風險與機會由辨識、評估延伸至具體行動與監督機制，確保氣候議題能與公司既有風險管理制度、內部控制及永續治理架構相互連結。未來公司將持續依「風險管理實務守則」及永續發展推動需求，滾動檢討氣候風險管理作業，提升對氣候變遷與低碳轉型趨勢之預測、應變及調適能力。

氣候相關風險辨認、評估

日揚於 2025 年持續推動氣候變遷風險與機會之系統性管理作業，並依據 TCFD 架構及公司既有風險管理流程，完成氣候相關風險與機會之辨識與盤點。本年度透過結構化問卷及跨部門討論方式，邀請公司高階主管及各關鍵職能單位參與評估作業，針對氣候議題之發生可能性、影響程度、影響期間及對營運之關聯性進行評估，並建立氣候風險與機會評估矩陣，作為後續策略規劃、資源配置、營運韌性建置及中長期環境管理方向之重要依據。

在風險評估方法上，日揚將氣候相關風險納入整體風險管理架構，並與既有之營運風險、供應鏈風險、法規遵循風險、財務風險及資訊揭露風險一併檢視。評估範圍除涵蓋極端氣候事件、能源成本上升、碳定價及排放揭露要求等轉型與實體風險外，亦納入低碳製程、污染防治、微粒控制及高效率設備服務需求提升所帶來之潛在市場機會，以更完整掌握氣候變遷對公司營運模式與價值鏈之影響。

在管理作為方面，日揚持續透過制度化管理與跨部門協作，推動溫室氣體盤查、能源使用管理、節能改善、環境管理系統、供應鏈永續管理及營運持續計畫等措施，逐步提升資源使用效率與營運韌性。同時，結合公司於真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、微粒控制及污染防治等核心技術能力，日揚將持續強化低污染、高效率及符合半導體客戶低碳轉型需求之產品與服務，協助客戶提升製程穩定性與環境管理表現。未來，日揚將持續深化氣候風險與機會管理機制，並依政策法規、客戶要求、產業趨勢及利害關係人期待，滾動檢視氣候相關管理措施與資源配置方向，將環境永續理念逐步融入營運決策與產品服務發展中，穩健推動公司長期發展與永續價值創造。

項次	風險項目	風險類別	可能發生程度 Z 值	企業衝擊程度 Z 值	關注程度
1	提高溫室氣體排放定價	轉型風險	1.23	1.21	高
2	強化排放量報導義務		0.57	-2.27	中
3	對現有產品和服務的要求及監管		0.90	0.56	高
4	面臨訴訟風險		-1.07	0.12	中
5	以低碳商品替代現有產品和服務		-0.08	0.34	中
6	新技術投資失敗		-0.41	0.56	中
7	低碳技術轉型成本		0.90	-2.27	中
8	客戶行為變化		-0.08	0.34	中
9	市場訊息不確定性		-1.40	-0.53	低
10	原物料成本上漲		1.56	2.32	高
11	消費者偏好轉變		0.25	0.34	高
12	產業污名化		-1.72	0.34	中
13	利害關係人的關注與負面回饋增加		-0.08	0.34	中
14	氣候模式發生極端變化	實體風險	-0.08	0.12	中
15	平均氣溫上升		0.90	-0.53	中
16	海平面上升		-1.40	0.12	中

氣候相關機會辨認、評估

在氣候相關機會之辨識與分析上，日揚於 2025 年持續導入情境分析作為策略規劃與營運調整之重要工具，並參考 International Energy Agency 所提出之「2050 年淨零排放情境 (NZE)」，同時結合我國國家發展委員會所發布之淨零轉型政策方向，作為評估低碳轉型下潛在市場機會之分析基礎，以提升公司對外部趨勢、客戶需求及產業發展方向之掌握能力。日揚依其半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修、設備服務、微粒控制及污染防制等營運特性，綜合考量半導體產業低碳製程趨勢、客戶對製程效率與環境合規之要求、空氣污染防制與廢氣處理需求，以及國際供應鏈對永續管理之期待，進行氣候相關機會盤點與評估。在低碳轉型趨勢下，半導體客戶對製程穩定、污染控制、設備效率提升及環境管理表現之要求持續提高，帶動低碳製程與污染防制解決方案之需求。日揚將持續運用既有技術基礎，強化微粒控制、尾氣處理、設備維修與關鍵零組件服務能力，協助客戶降低製程污染、提升設備運轉效率並符合環境法規及永續供應鏈要求。未來，日揚將持續深化氣候機會之分析與管理能力，並逐步將低碳轉型相關考量納入產品服務規劃、技術研發、設備改善及資源配置流程中，積極掌握半導體產業低碳轉型所帶來之成長契機。

機會類型	氣候情境假設	對機會辨認之影響及使用情況
低碳製程與污染防制解決方案需求提升	在全球積極推動減碳政策與能源轉型趨勢下，各國逐步朝向 2050 年淨零排放目標邁進，帶動半導體供應鏈對低污染、高效率、節能與環境合規製程之需求持續提升。客戶對廢氣處理、微粒控制、設備效率及污染防制能力之要求亦將逐步提高。	在此情境下，日揚評估半導體客戶對低碳製程支援、污染防制設備服務、微粒控制及高效率設備維護之需求將持續增加，並成為客戶選擇供應商及評估合作條件的重要因素之一。日揚已將相關需求納入氣候機會辨識與產品服務發展方向，持續投入真空閥門零組件、幫浦檢修、尾氣處理、微粒控制及設備服務等技術能力，以提升產品附加價值、強化客戶合作黏著度，並掌握低碳轉型下之市場機會。

4.4.4 氣候變遷指標與目標

日揚將持續因應全球淨零轉型趨勢、我國減碳政策時程、半導體供應鏈減碳要求及相關法規發展，強化溫室氣體盤查、能源使用管理與減量作為，以回應客戶、投資人及其他利害關係人對低碳轉型與資訊揭露之期待。作為半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務供應商，日揚之溫室氣體排放主要來自營運據點之能源使用、製程活動、燃料使用及外購電力，並包含供應鏈、物流運輸及其他價值鏈活動所衍生之間接排放。因此，公司將以提升能源使用效率、強化製程與設備管理、精進排放數據治理及降低營運碳風險為管理主軸，逐步將減碳目標與改善措施納入營運規劃、設備投資、供應鏈管理及資源配置流程中，作為推動低碳營運與永續轉型之重要方向。

在目標設定方面，日揚將依循政府淨零排放政策、減碳時程規劃及相關法規要求，持續強化溫室氣體管理與減量作業。公司以提升營運韌性、能源使用效率及低碳營運能力為推動方向，逐步將減碳管理納入營運規劃與資源配置之考量。在目標設定方面，日揚以 2025 年為基準年，規劃 2030 年範疇一至範疇二溫室氣體絕對總排放量較基準年減少 5% 之中期目標，並以 2050 年較基準年減少 25% 作為長期減碳方向。後續公司將依政策法規、客戶與供應鏈要求、能源市場條件、產能變化及營運發展情形，採滾動式方式檢視與調整減碳路徑、管理重點及資源投入，以維持目標設定與外部趨勢、公司營運條件及可執行性之一致。為推進上述目標，日揚將持續從「降低能源使用需求」、「提升設備與製程效率」及「強化排放數據管理」等面向著手，循序推動高耗能設備汰換、空壓與空調系統優化、製程效率改善、能源監控及節能改善專案，並優先評估導入高效率設備或具節能效益之管理方案，以提升整體能源使用效率與管理透明度。同時，日揚亦將評估再生能源導入之可行性，包括綠電採購、再生能源憑證及其他低碳能源方案，採分階段規劃與審慎落地方式，穩健推動低碳營運。透過溫室氣體盤查、能源改善、供應鏈合作及低污染高效率產品服務之發展，日揚將持續強化在半導體設備供應鏈中的永續競爭力，並支撐公司長期營運韌性與客戶合作價值。本公司於 2025 年度報導期間所產生之範疇一至範疇三溫室氣體絕對總排放量，以公噸二氧化碳當量表示，彙整如下：

溫室氣體絕對總排放量表 (所在地基準法)

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	1.6801	321.1347
	製程排放	0.0881	
	移動排放	192.1105	
	逸散排放	127.256	
範疇二	外購電力	3259.4303	3259.4303
範疇三	燃料與能源的相關活動	833.5776	1309.3102
	營運中產生的廢棄物	27.5985	
	員工通勤	448.1341	

溫室氣體絕對總排放量表 (市場基準法)

單位：公噸 / 二氧化碳排放當量

排放類別	排放項目	項目小計	各範疇總排放量
範疇一	固定排放	1.6801	321.1347
	製程排放	0.0881	
	移動排放	192.1105	
	逸散排放	127.256	
範疇二	外購電力	3258.9643	3258.9643
範疇三	燃料與能源的相關活動	833.5776	1309.3102
	營運中產生的廢棄物	27.5985	
	員工通勤	448.1341	

溫室氣體相關策略性目標，以及相應之指標與目標

策略性目標	指標				基準年 (2025 年)	目標				
	指標名稱	衡量單位	指標種類	當期數額		目標目的	目標範圍	目標類型	目標期間	里程碑/期中目標
2050 年 淨零排放	範疇 1 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量(tCO ₂ e)	量化	321.1347	321.1347	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	以 2030 年下降 5%為中期目標；2050 年下降 25%為長期目標
	範疇 2 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量(tCO ₂ e)	量化	3259.4303	3259.4303	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 3 溫室氣體排放量	公噸二氧化碳排放當量(tCO ₂ e)	量化	1309.3102	1309.3102	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	
	範疇 1 及範疇 2 溫室氣體總排放量 (合計數)	公噸二氧化碳排放當量(tCO ₂ e)	量化	3580.565	3580.565	溫室氣體排放減量	個體	絕對目標	至 2050 年	

關於轉型風險、實體風險及其衍生之氣候相關機會，日揚將持續追蹤國內外氣候政策與法規發展、半導體供應鏈減碳要求、客戶永續管理期待，以及低碳技術、污染防制與能源管理工具之發展趨勢，逐步建置具長期視角之策略目標與可衡量之管理指標。相關目標與指標將採滾動式檢討機制，於評估成熟且具可行性時，納入日揚中長期營運規劃、設備投資、製程改善、供應鏈管理及資源配置藍圖，作為推動低碳轉型、強化營運韌性與回應供應鏈永續要求之依循。同時，日揚亦將持續強化內部溝通與教育訓練，提升同仁對氣候變遷、能源管理及永續議題之認知與參與度，並鼓勵各部門從日常營運與製程管理著手，推動節能降耗、用電效率提升、設備效率改善及資源使用優化等作法，逐步累積更具永續競爭力之管理基礎。

另因日揚溫室氣體盤查作業目前仍處於逐步建置與精進階段，為維持數據一致性、可比性與目標管理之合理性，公司以 2025 年作為溫室氣體減量目標之基準年。後續將依盤查制度成熟度、營運範疇調整情形、法規要求、客戶期待及利害關係人關注事項，審慎評估擴大盤查邊界及強化範疇三資料蒐集之可行性，並滾動檢視減碳路徑與管理措施，確保目標設定與資訊揭露能忠實反映日揚實際營運範疇、製程特性及管理重點。

日揚資本額未達新台幣 50 億元，依「上市櫃公司永續發展路徑圖」所訂時程規劃，母公司個體公司應於民國 114 年完成溫室氣體盤查作業，公司已依金管會規劃時程完成母公司個體溫室氣體盤查並提前於民國 115 年 6 月取得第三方確信，以強化盤查資訊之可靠性與透明度。

內部碳定價

本公司參照環境部「碳費收費辦法」，設定每噸碳價為 300 元 作為內部碳定價，作為投資策略和決策之參考依據，並持續推動節能減碳措施。

再生能源支持

日揚持續關注再生能源發展趨勢及綠電市場機制，並將再生能源導入、綠電採購、再生能源憑證 (T-REC) 及太陽能光電設備建置等低碳措施，納入推動低碳營運及降低範疇二能源間接排放之評估方向。2025 年度報導期間，日揚已採取再生能源相關行動，包括使用再生能源憑證及建置太陽能光電板，以逐步提升再生能源使用比例，並作為公司推動能源轉型與氣候行動之具體作法之一。

截至 2025 年底，日揚已取得 / 使用再生能源憑證共 1 張，對應再生能源電量為 1,000 度，採購金額為新台幣 3,500 元；另公司已於營運據點設置太陽能光電板，裝置容量為 250 kW，2025 年度發電量為 53,779 度，其中自用電量為 53,779 度、併網或售電量為 0 度。相關再生能源使用情形將依實際憑證取得、發電紀錄、使用範圍及對應排放範疇進行彙整與揭露，以提升能源資訊之透明度與可追溯性。

後續日揚將持續追蹤再生能源憑證使用情形、太陽能光電板發電效益及其對溫室氣體減量目標之貢獻，並依國內再生能源市場、相關法規政策、營運需求及財務可行性，滾動評估擴大再生能源導入、綠電採購或其他低碳工具之可能性。公司亦將配合能源管理與節能改善措施，逐步建構適合自身營運模式之低碳轉型方案，以穩健推動永續發展與氣候行動。

4.5 能源管理

日揚重視能源使用效率與營運過程中的環境影響管理，並將能源管理視為推動低碳轉型、降低營運成本及強化氣候韌性的重要基礎。公司依循環境管理制度及日常營運需求，持續掌握各營運據點之能源使用情形，並透過用電數據追蹤、設備效率改善、節能措施推動及內部管理機制，逐步提升能源使用效率。面對能源價格波動、氣候變遷及供應鏈減碳要求提升，日揚將持續檢視主要能源使用來源與高耗能設備之管理情形，並依實際營運需求推動節能改善專案，以降低能源消耗對營運成本及溫室氣體排放之影響。未來，公司亦將持續強化能源數據管理與跨部門協作，作為後續設定能源管理目標、規劃減碳措施及提升環境績效之依據。

4.5.1 溫室氣體盤查與管理

日揚持續推動能源使用管理與低碳營運措施，透過用電數據追蹤、設備使用控管、製程效率改善及日常節能作為，逐步降低營運活動對環境造成之影響。為回應氣候變遷、法規要求及半導體供應鏈對減碳資訊揭露之期待，公司亦持續強化溫室氣體盤查作業，逐步掌握範疇一、範疇二及範疇三排放來源，作為後續能源管理、減量措施評估及減碳目標設定之基礎。

溫室氣體排放為氣候變遷之主要促成因素，亦為企業推動低碳轉型與永續管理時須優先掌握之關鍵資訊。日揚依據營運特性、盤查邊界及資料可取得性，逐步建立更具系統性之溫室氣體盤查流程，並參考國際通用之溫室氣體盤查與揭露架構，檢視各營運據點及主要活動之排放來源，包括固定燃燒、移動燃燒、逸散排放、外購電力及價值鏈相關間接排放等，以提升排放數據之完整性與可管理性。

為提升盤查結果之一致性、可比性及管理應用價值，日揚持續檢視盤查邊界、排放源分類、活動數據蒐集方式、排放係數使用及資料彙整邏輯，本公司已逐步將溫室氣體盤查作業由原先以 ISO 14064-1 為主要依循基礎，調整為以《溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol)》為主要盤查與揭露架構，並依相關法規要求、主管機關公告資料及公司內部管理需求進行計算與揭露。盤查涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆) 及三氟化氮 (NF₃)。透過溫室氣體盤查與能源數據管理，日揚得以更清楚掌握營運過程中主要排放熱點，並作為推動節能改善、設備效率提升、製程優化及低碳轉型規劃之依據。未來，公司將持續精進盤查作業與數據品質，並依營運發展、法規變動及客戶要求，滾動調整能源管理與減碳措施，逐步提升環境績效與氣候韌性。

單位：公噸二氧化碳 (tCO₂e)

所在地基準法 項目 / 年度	2024 年	2025 年
範疇一	453	321.1347
範疇二	3,979	3,259.4303
範疇三	519	1,309.3102
共計排放量	4,951	4,889.875
能源密集度 (排放量 tCO ₂ e / 百萬營業額) (個體)	1.89	2.2831

2025 年度，日揚除持續追蹤外購電力所衍生之範疇二排放外，亦於台南樹谷廠完成太陽能發電設備建置，年度發電量為 53,779 kWh，並認購 1 張 T-REC 再生能源憑證，取得 1,000 kWh 再生能源電量之環境屬性。公司將依所在地基準法及市場基準法，分別評估及揭露範疇二溫室氣體排放量，以提升排放資訊之完整性及透明度。

日揚營運活動未涉及全氟化合物 (PFCs) 之使用，故報導期間內無來自全氟化合物之溫室氣體排放量。另補充說明，考量去年度溫室氣體盤查作業仍處於制度建置與資料蒐集優化階段，部分排放來源、活動數據或統計流程尚有精進空間，可能影響不同年度盤查結果之完整性與可比性。為提升盤查品質並建立一致之溫室氣體管理基礎，日揚於本年度重新檢視盤查邊界、排放源分類、活動數據蒐集方式及資料彙整程序，並依公司營運特性補強盤查流程，以提高排放數據之準確性與管理應用價值。

同時，2025 年已納入員工通勤、廢棄物處理、商務旅行及上游運輸與配送等項目，後續將持續擴充其他重大價值鏈排放來源。基於上述盤查方法與資料邊界之調整，日揚將 2025 年重新設定為後續溫室氣體減量管理之基準年，並將依更新後之盤查結果，持續精進數據管理、揭露品質及減碳措施規劃。未來，日揚將持續依營運發展、法規要求、客戶期待及供應鏈減碳趨勢，滾動檢視溫室氣體盤查作業、減碳路徑及管理措施，確保目標設定與追蹤機制能更貼近日揚實際營運範疇、製程特性及環境管理重點。

4.5.2 能源管理

能源種類	2024 年			2025 年		
	使用量	單位：GJ	比例	使用量	單位：GJ	比例
汽油（公升）	-	-	-	37,033.51	1,235.03	4.39%
柴油（公升）	-	-	-	40,569.18	1,540.21	5.47%
非再生電力（度）	8,049,680	28,978.85	100.00%	6,994,485.65	25,180.15	89.44%
再生電力（度）	-	-	-	54,779.00	197.20	0.70%
共計	8,049,680	28,978.85	100.00%	-	28,152.59	100.00%

註 1：電力使用量單位為 kWh。

註 2：2023 年日揚遷入台南樹谷廠，原台南總廠及二廠停止使用，能源數據以樹谷廠啟用後之營運範疇為統計基礎。

註 3：各營運據點之外購電力數據主要依每月電費通知單彙整。

註 4：2025 年再生電力為台南樹谷廠太陽能發電設備所產生之電力及本公司所認購的再生能源憑證。

註 5：2025 年能源統計範圍涵蓋台灣所有營運據點(湖口廠、台中辦公室、樹谷廠)。

日揚重視能源使用效率與營運過程之環境影響管理，並將能源管理視為推動低碳轉型、降低營運成本及強化氣候韌性的重要基礎。公司依循環境管理制度及日常營運需求，持續掌握各營運據點之能源使用情形，並透過用電數據追蹤、設備效率改善、節能措施推動及內部管理機制，提升能源使用效率。日揚主要能源使用來源包含外購電力、汽柴油及其他營運活動所需能源，其中以外購電力為主要能源消耗來源，主要用於廠區生產設備、空調系統、照明、辦公設備及資訊系統運作。2025 年度，公司主要電力來源仍為台灣電力公司提供之混合電網電力；此外，日揚已於台南樹谷廠建置太陽能發電設備，並認購再生能源憑證，逐步提升再生能源使用及環境屬性管理。

能源管理措施

為降低不必要之能源消耗，日揚透過政策宣導、設備採購與維護、用電監控及異常改善等方式，將能源管理落實於日常營運。各單位主管於日常巡視時同步檢視用電情形，電力管理單位則每月彙整用電數據，若發現異常用電，即進行原因分析並採取改善措施。

主要節能設備投資

為提升廠務空調系統之能源效率，日揚於台南樹谷廠導入磁浮式冰水主機及多機運轉效率最佳化監測系統，整體投資金額為新台幣 15,907,500 元。相關設備包含 400 USRT 磁浮離心式冰水機組，以及磁浮離心機多機運轉效率最佳化監測系統。依設備規格評估，磁浮式冰水主機相較傳統螺旋式冰水主機，預估可降低約 50% 之用電量。透過高效率設備導入及運轉數據監測，日揚持續提升空調系統運轉效率，降低廠務能源消耗及外購電力所衍生之溫室氣體排放。

節能專案	投入費用
400 USRT 磁浮離心式冰水機組	新台幣 14,332,500 元
磁浮離心機多機運轉效率最佳化監測系統	新台幣 1,575,000 元
合計	新台幣 15,907,500 元

太陽能發電設備建置

日揚於 2025 年在台南樹谷廠完成太陽能發電設備建置，工程自 2025 年 4 月起推動，於同年 10 月 23 日完成市電併聯，並於 11 月 24 日完成工程驗收。2025 年度太陽能總發電量為 53,779 kWh，依每度電新台幣 4 元估算，預估產生約新台幣 215,116 元之能源效益。透過自發自用再生能源之導入，日揚逐步降低對外購電力之依賴，並減少外購電力所衍生之溫室氣體排放。公司亦持續追蹤太陽能設備之發電量與運轉狀況，作為後續評估再生能源使用效益及低碳能源方案之依據。

項目	執行情形
工程期間	2025 年 4 月至 2025 年 10 月
市電併聯日	2025 年 10 月 23 日
工程驗收日	2025 年 11 月 24 日
2025 年度總發電量	53,779 kWh
預估能源效益	新台幣 215,116 元

再生能源憑證認購

除建置自有太陽能發電設備外，日揚亦於 2025 年認購 1 張 T-REC 再生能源憑證，取得 1,000 kWh 再生能源電量之環境屬性，投入金額為新台幣 3,500 元。依 2025 年度台灣電力公司電力排放係數 0.466 kgCO₂e/kWh 估算，該憑證所對應之市場基準法範疇二排放減量約為 0.466 tCO₂e。日揚將持續關注再生能源市場、綠電採購機制及再生能源憑證制度發展，並依營運需求、成本效益及客戶減碳要求，評估擴大導入再生能源之可行性。

2025 年能源管理推動方向

2025 年度，日揚持續以「降低能源使用需求」與「提升能源使用效率」作為能源管理重點，並結合溫室氣體盤查結果，逐步辨識主要能源消耗來源與排放熱點。公司已透過用電數據追蹤、設備定期維護、高效率冰水主機導入、太陽能發電設備建置及再生能源憑證認購等措施，逐步強化低碳營運基礎。日揚將依營運規模、產能需求、設備汰換週期、能源使用數據及法規與客戶要求，持續檢視能源管理策略及改善成效，並透過跨部門協作，強化能源績效追蹤、節能專案管理及再生能源應用，以降低能源消耗對營運成本及溫室氣體排放之影響。

SASB 指標	指標內容	日揚適用性說明
RT-IG-410a.1	車隊之銷售加權燃料效率	不適用。日揚未從事車隊產品之製造或銷售，故無相關銷售加權燃料效率數據。
RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率	不適用。日揚未從事非道路設備之製造或銷售，故無相關銷售加權燃料效率數據。
RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率	不適用。日揚未從事固定式發電機之製造或銷售，故無相關銷售加權燃料效率數據。
RT-IG-410a.4	柴油引擎之氮氧化物及粒狀物之銷售加權排放量	不適用。日揚未從事柴油引擎之製造或銷售，故無相關銷售加權排放量數據。

雖上述產品效率與排放指標不適用於日揚現行主要業務，日揚仍持續關注自身營運活動之能源使用與溫室氣體排放管理，並透過能源數據追蹤、節能改善及環境管理制度，降低營運過程之能源消耗與環境衝擊。同時，公司亦將持續依產業特性、客戶要求及永續揭露趨勢，滾動檢視適用之永續指標與揭露內容，確保能源管理資訊能合理反映日揚實際營運情形。

4.5.3 水資源管理

日揚重視水資源使用效率與排放管理，並將用水管理納入日常營運與環境管理作業中。公司主要用水來源為自來水，用途包含製程輔助、設備清洗、廠務設施、辦公區域及員工日常生活所需。相較於高耗水製程產業，日揚用水型態以營運及廠務支援需求為主，並持續透過用水數據追蹤、設備維護及節水宣導，降低不必要之水資源消耗。就廢（污）水處理而言，日揚依循相關環保法規及廠區管理要求辦理，營運過程產生之生活污水及一般廢水，依其性質納入適當之污水處理或排放系統管理，避免對周邊環境及水體造成不當影響。公司亦定期檢視用水設備、管線及排水設施狀況，並於發現異常用水或設備漏水時進行追蹤與改善，以確保水資源使用及排放管理符合環境管理要求。

為持續提升水資源管理效能，日揚將持續掌握各營運據點之用水情形，並透過節水宣導、例行維護、異常用水追蹤及設備改善等方式，提升用水效率。未來公司將依實際用水數據、營運規模及製程需求變化，滾動檢視水資源管理措施與成效，作為後續設定用水管理目標及精進環境績效之依據。

2024 年用水狀況	
地點	營運據點
取水量（單位：每千立方公尺）	38.084
排水量（單位：每千立方公尺）	14.212
耗水量（單位：每千立方公尺）	23.872
2025 年用水狀況	
地點	營運據點
取水量（單位：每千立方公尺）	36.971
排水量（單位：每千立方公尺）	17.709
耗水量（單位：每千立方公尺）	19.262

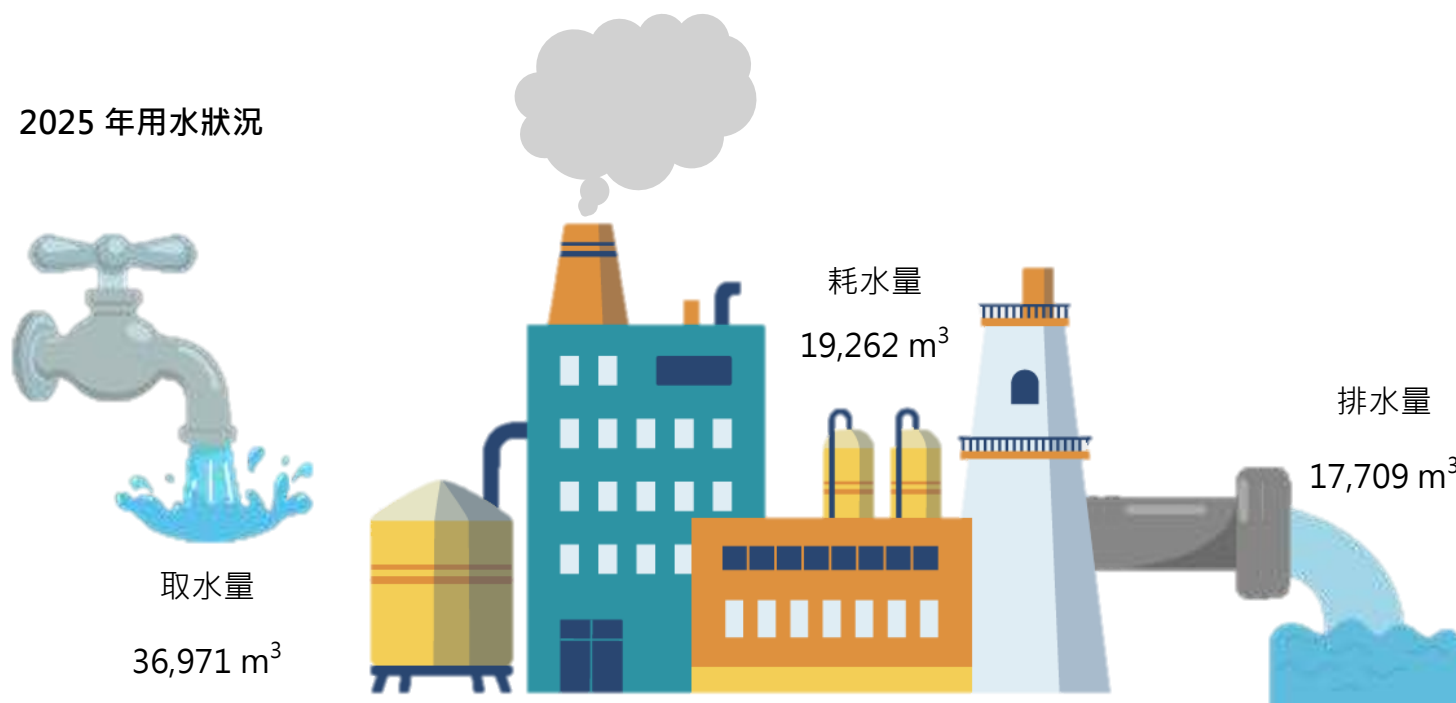
註 1：自來水取水量皆以水費帳單加總。

註 2：取水來源皆源於台灣自來水公司之供水，屬於淡水。

日揚持續推動各營運據點之用水管理與節水改善，用水來源以自來水為主，使用情境包含製程輔助、設備清洗、廠務設施、辦公區域及員工日常生活所需。2025 年日揚總取水量為 36,971 千立方公尺，較前一年減少 2.92%；公司將延續以「提升用水效率」為主要管理方向，透過定期檢視用水設備與管線狀況、強化日常維護作業、追蹤異常用水情形，並宣導同仁落實節水行為，降低不必要之水資源消耗。

在廢（污）水管理方面，日揚依循相關環保法規及廠區管理規範辦理，依廢水性質納入適當之污水處理或排放系統管理，並於符合相關排放標準後排放，以降低營運活動對周邊環境與水體可能造成之影響。公司將持續檢視廢（污）水處理與排放管理情形，確保相關作業符合當地法規要求，維持水資源管理之合規性與穩定性。另補充說明，日揚將依營運據點所在地之水資源壓力情形，持續檢視取水與耗水管理風險。若營運據點經評估非屬基線水壓力「高」或「極高」地區，則該類水壓力區域之取水量與耗水量占比為 0%；如未來營運範圍、用水情形或外部水資源風險發生變化，公司將滾動調整水資源管理措施與揭露內容。

2025 年用水狀況



4.5.4 廢棄物管理

日揚之營運型態涵蓋半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等相關業務，營運過程產生之廢棄物主要來自生產、維修、設備保養、包裝材料使用及員工日常生活活動。公司依廢棄物性質進行分類管理，包含一般生活廢棄物、資源回收物、事業廢棄物及其他依法應妥善處理之廢棄物，並依相關環保法規及廠區管理程序辦理收集、暫存、清運與處理作業，以降低廢棄物對環境造成之影響。

日揚持續推動廢棄物分類、資源回收及減量管理，透過現場分類標示、員工宣導、包材重複使用及作業流程改善等方式，提升資源回收與再利用成效，並減少不必要之耗材與廢棄物產生。一般生活廢棄物主要由合格清運單位或廠區管理機制協助收集與處理；生產與維修活動所產生之廢棄物，則依其性質分類暫存，並委託具合法資格之清除處理廠商依規定進行清運及處理。

針對可能涉及環境風險之事業廢棄物，日揚依規定執行分類、標示、貯存及申報管理，並由權責單位確認清運廠商資格、處理方式及相關紀錄，以確保廢棄物流向可追蹤且符合法令要求。若涉及金屬零件、報廢設備、包裝材料、廢油、廢液或其他特定製程與維修產出之廢棄物，公司將依實際產生情形進行分類管理與合法處置，避免不當處理造成環境污染或合規風險。2025 年度，日揚持續依廢棄物管理程序執行分類、暫存、清運及追蹤作業，並將廢棄物減量與資源回收作為日常環境管理重點。未來公司將持續檢視廢棄物產生來源與處理方式，優化分類回收、包材減量及資源再利用措施，逐步提升廢棄物管理效率，降低營運活動對環境之衝擊。

日揚產生廢棄物種類及總量					
廢棄物種類		處理方式	2024 年廢棄物總量	2025 年廢棄物總量	單位
事業廢棄物	非有害廢棄物 (可回收)	無統計	48.1	114.4189	公噸
	非有害廢棄物 (不可回收)	無統計	32	32.24	公噸
	有害廢棄物	無	0	0.264	公噸
營業廢棄物總量		-	80.1	146.9229	公噸
營業廢棄物密集度		-	0.0342	0.0686	公噸 / 百萬營業額

註:有害廢棄物回收率為 0.00%

4.5.5 節能環保政策

日揚重視能源使用效率與溫室氣體排放管理，並將節能環保視為推動低碳營運、降低環境衝擊及強化氣候韌性的重要基礎。公司依循環境管理系統、能源管理作業及溫室氣體盤查結果，持續辨識主要能源消耗來源與排放熱點，並透過設備效率提升、製程優化、日常節能管理、再生能源導入及員工宣導等方式，降低營運活動之能源消耗與溫室氣體排放。

日揚之節能環保政策以「提升能源效率、降低能源浪費、增加再生能源使用及減少溫室氣體排放」為核心方向，並將相關管理措施納入日常營運與環境管理流程。公司透過跨部門協作，持續推動用電管理、設備維護、節能改善、能源數據追蹤、資源有效使用及低碳意識宣導，以提升整體能源管理成效，並回應法規趨勢、客戶要求及利害關係人對低碳轉型之期待。

節能管理

為降低能源消耗，日揚持續檢視廠區及辦公區域之主要用電設備與能源使用情形，並依設備效能、運轉需求及改善可行性，推動節能措施。相關作法包括：

管理面向	執行作法
用電管理	每月追蹤各營運據點用電情形，掌握能源使用趨勢及高耗能設備，並針對異常用電進行分析與改善。
設備效率提升	優先評估採購高效率或具節能標章之設備，並透過定期保養維持設備運轉效率。
空調與廠務優化	除潔淨室與無塵室外，辦公及會議空間之空調原則控制於 26°C 至 28°C，並持續改善空調、空壓、機房及廠務系統效率。
製程管理	透過設備保養、參數調整及作業流程改善，降低不必要之能源耗用。
日常節能宣導	鼓勵員工落實適度運用自然採光、隨手關燈、關閉閒置設備電源及節約用電等行為。
節能專案推動	依營運需求與改善效益，規劃高效率設備汰換、磁浮式冰水主機及其他節能改善專案，並追蹤執行成效。
再生能源應用	透過太陽能發電設備及再生能源憑證，逐步提升再生能源使用與環境屬性管理。

2025 年度，日揚持續推動空調系統優化、空壓系統改善、設備運轉效率調整及能源數據管理，並完成台南樹谷廠太陽能發電設備建置與 T-REC 再生能源憑證認購。公司將持續依能源使用數據及設備運轉情形，檢視節能措施之執行成效，作為後續節能專案及低碳能源方案規劃之依據。

溫室氣體排放減量作為

日揚透過溫室氣體盤查作業，掌握範疇一、範疇二及部分範疇三排放來源，並以能源使用管理、設備效率提升及再生能源導入作為減碳推動之優先方向。

減量面向	執行作法
範疇一排放管理	檢視燃料使用、移動燃燒及逸散排放來源，強化設備維護與使用管理。
範疇二排放管理	以外購電力為主要管理重點，透過節能設備、太陽能發電及再生能源憑證降低間接排放。
範疇三排放管理	逐步蒐集員工通勤、商務旅行、廢棄物處理及供應鏈相關活動數據，提升價值鏈排放掌握度。
再生能源應用	維運台南樹谷廠太陽能發電設備，並依營運需求及成本效益評估擴大綠電或再生能源憑證之使用。
數據管理與追蹤	持續強化排放數據蒐集、計算及揭露流程，並分別評估所在地基準法及市場基準法之範疇二排放量。

2025 年度，日揚溫室氣體總排放量為 4,889.875 tCO₂e，較 2024 年度減少 61.125 tCO₂e。惟因兩年度盤查邊界、排放來源及活動數據蒐集完整程度有所調整，相關年度差異除反映能源使用變化外，亦可能受到盤查方法及範疇三揭露邊界變動影響，不宜完全視為實質減碳成果。日揚以 2025 年作為後續溫室氣體減量管理之基準年，並將依更新後之盤查結果、營運規模、產能變化及減碳措施推動情形，持續檢視減碳路徑與管理目標。公司將以能源效率提升、再生能源應用及溫室氣體排放管理作為環境管理重點，透過年度能源數據追蹤、節能專案推動、排放量盤查及跨部門協作，強化低碳營運基礎及氣候韌性。

生物多樣性承諾

本公司重視生物多樣性保育，承諾於營運過程中降低對自然環境及森林生態之影響，並將生物多樣性保育理念納入日常營運管理，透過永續採購及資源使用管理，支持森林資源永續利用，降低供應鏈涉及毀林及生態破壞之風險。

114 年度持續落實上述承諾，推動無紙化作業及電子簽核制度，降低紙張使用量，減少天然資源消耗；同時優先採購具森林驗證認可計畫 (Programme for the Endorsement of Forest Certification, PEFC) 認證之紙材，並避免採購非法木材或高風險來源紙材。截至 114 年底，本公司影印紙已 100%採用 PEFC 認證紙材，確保紙張來源具可追溯性，以實際行動支持永續森林經營及生物多樣性保育。

4.5.6 違反環保法令揭露

2025 年度，日揚持續依循我國環境保護相關法規及主管機關監理要求，將環境法規遵循納入日常營運管理、環境管理系統與內部控制機制之中。公司透過法規要求追蹤、作業流程檢視、現場管理及必要之內部查核作業，降低環境法遵風險，確保各營運據點及相關作業活動符合環保規範。由於日揚營運活動涵蓋半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等業務，環境管理重點包含能源使用、溫室氣體排放、水資源使用、廢（污）水管理、空氣污染防制、廢棄物分類與清運處理、化學品及相關作業安全管理等面向。公司依循 ISO 14001 環境管理系統及內部作業程序，持續推動污染預防、資源有效利用及廢棄物妥善管理，並透過員工宣導與現場管理，降低營運活動對環境造成之影響。

經日揚盤點與確認，2025 年度未發生違反環境保護相關法令之重大情形，亦未遭主管機關裁處重大罰鍰、停工處分或其他重大環境裁罰事件。未來，日揚將持續關注環保法規修訂、客戶要求及產業環境管理趨勢，並依營運需求滾動檢視環境管理措施、教育宣導及內部查核機制，以強化環境合規意識與作業落實度，維持營運穩定並提升環境資訊揭露之完整性與透明度。

5. 社會共榮

5.1 人權宣言與保障

日揚重視人權保障，並將「尊重、平等、安全與誠信」視為公司治理與永續經營的重要基礎。公司參考《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、《聯合國全球盟約》(United Nations Global Compact)、《聯合國企業與人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》(ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際人權框架，建立人權管理原則與相關制度，作為公司推動員工權益、職場安全及責任商業行為之依循。

日揚承諾尊重並保障員工及利害關係人之基本權利，禁止任何形式之歧視、騷擾、強迫勞動及童工使用，並致力於提供安全、健康、平等且具尊嚴之工作環境。公司於招募任用、薪酬福利、教育訓練、績效考核、升遷發展與職場互動等制度與流程中，均以專業能力、工作表現及職務需求為主要依據，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場、性傾向、身心狀況或其他身分特徵而有差別待遇。

日揚之人權承諾適用於公司全體員工，並在合理可行範圍內延伸至供應商、承攬商、客戶、商業合作夥伴及營運據點所在社區等價值鏈利害關係人。公司亦透過供應商企業社會責任行為準則、供應商 ESG 自評、廉潔承諾書、無衝突礦產宣告及相關管理程序，將人權與責任商業行為要求逐步納入供應鏈合作管理中，期望與合作夥伴共同降低人權、勞動權益及職業安全衛生風險。2025 年度，日揚未發生經證實之強迫勞動、使用童工、重大歧視、性騷擾或侵害原住民族權利之事件。公司將持續透過制度化管理、教育宣導、申訴處理及風險辨識機制，強化人權政策於日常營運之落實情形。

為落實多元、平等與包容之職場環境，日揚於 2025 年新增多元性別廁所，提供員工更具隱私、尊重與友善的設施選擇，作為回應員工多元需求及改善職場環境之具體措施。

人權政策納入與執行

日揚重視員工、供應商、客戶、社區及其他利害關係人之基本權利，並依循國際人權原則、我國勞動法令及公司相關管理制度，將尊重人權、禁止歧視、保障工作權、維護職場安全與促進多元平等納入公司營運與管理流程。為確保人權承諾不僅停留於政策宣示，日揚將相關要求納入人力資源管理、工作規則、職業安全衛生、教育訓練、申訴處理、供應商管理及內部控制機制中，並由各權責單位依其職掌執行、追蹤與檢討。公司亦透過人權風險辨識、管理措施落實、申訴案件處理及改善成效追蹤，持續檢視人權政策之適切性與有效性。

人權管理原則

日揚人權管理主要涵蓋下列原則：

1. 禁止因性別、年齡、國籍、身心狀況、婚姻、宗教、政治立場或其他個人特徵而產生歧視或不當差別待遇。
2. 禁止強迫勞動、童工及任何形式之人口販運或不當勞動行為。
3. 遵循勞動法令與工作規則，保障員工之工時、休假、薪酬及基本勞動權益。
4. 建立安全、健康且免於性騷擾、職場暴力及不法侵害之工作環境。
5. 提供員工申訴、檢舉及溝通管道，並落實身分保密與禁止報復原則。
6. 要求供應商及合作夥伴遵循勞動人權、職業安全衛生、誠信經營及社會責任相關風險。

人權政策納入方式

管理面向	納入方式
招募與任用	依職務需求、專業能力及工作經驗進行招募與任用，避免因個人身分特徵產生差別待遇，並維持公平、透明之任用原則。
薪酬與福利	依公司薪酬制度、職務內容、績效表現及法令規範辦理薪資與福利，保障員工獲得合理報酬及基本勞動權益。
工時與休假	遵循勞動法令及公司工作規則，管理員工工時、休假及出勤情形，並持續檢視加班與工作負荷，降低過度工時風險。
職業安全衛生	透過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、職安教育訓練、消防演練、健康促進及職業安全衛生委員會，辨識工作場所危害並維護員工安全與健康。
多元平等與禁止歧視	落實公平任用、平等晉升及友善職場原則，禁止任何形式之歧視、霸凌、排擠或不當差別待遇。
性騷擾與不法侵害防治	訂定性騷擾及職場不法侵害防治與申訴程序，建立通報、調查、處理、保密及後續追蹤機制，確保員工得於安全環境中提出申訴。
申訴與溝通	設置檢舉與申訴管道，並透過勞資會議、主管溝通、內部申訴及意見反映機制，受理員工權益與工作環境相關議題。
教育訓練與宣導	透過新人訓練、法規宣導、職安衛訓練、性騷擾防治、誠信經營及人權相關教育，提升員工對人權、勞動權益與職場安全之認知。
供應鏈管理	要求供應商遵守企業社會責任行為準則，並透過文件簽署、ESG 自評、供應商評鑑及改善追蹤，逐步將人權、勞動條件與職安衛要求納入供應商管理。
內部控制與風險管理	將重大人權風險納入內部管理及風險辨識流程，由權責單位追蹤執行情形，並就異常事件或申訴案件提出改善措施。

人權影響評估與管理程序

日揚依公司營運特性、勞動條件、工作環境、供應鏈合作及利害關係人關注事項，辨識可能涉及之人權風險，包括工時與休假、職業安全衛生、性騷擾與職場不法侵害、歧視與不平等待遇、員工申訴、供應商勞動條件及其他可能影響利害關係人權益之事項。公司由相關權責單位依議題性質進行評估與管理，並透過下列程序執行：

1. 風險辨識：蒐集法規要求、員工意見、申訴案件、職安事件、供應商自評及利害關係人回饋，辨識潛在人權風險。
2. 影響評估：評估風險之管理對象、發生可能性、影響程度及既有管理措施之有效性。
3. 管理與預防：依評估結果訂定或調整管理制度、教育訓練、作業程序、稽核與改善措施。
4. 追蹤與檢討：由權責單位追蹤改善進度與執行成果，必要時提報管理階層或相關會議檢討。
5. 資訊揭露：於永續報告書或相關公開資訊中揭露重大人權議題之政策、管理作為及執行情形。

人權侵害申訴與補救措施

如發生疑似歧視、性騷擾、職場霸凌、不法侵害、違反勞動權益或其他人權事件，員工及相關利害關係人得透過公司既有申訴、檢舉或溝通管道提出反映。日揚依事件性質啟動受理、調查、審議、處理及追蹤程序，並遵循保密、公平及禁止報復原則。經查證屬實者，公司將依事件情節採取適當處置與補救措施，包括：

- ◎ 要求停止不當行為
- ◎ 進行人員輔導、教育訓練或紀律處分
- ◎ 改善工作環境、作業流程或管理制度
- ◎ 提供必要之關懷、協助或其他補救措施
- ◎ 持續追蹤改善成效，避免相同事件再次發生

重大人權事件或涉及跨部門管理之案件，將依公司治理與內部通報程序提報管理階層或相關會議，以確保事件獲得適當處理及治理層級之監督。

人權政策定期檢討

日揚定期依據法規變動、營運規模、工作環境、申訴案件、職安衛事件、員工意見及供應商管理結果，檢視人權政策與相關管理措施之有效性。檢討範圍包括：

- ⊙ 人權政策與內部規範是否符合現行法規及公司營運需求
- ⊙ 申訴與補救程序是否具可近性、保密性及有效性
- ⊙ 教育訓練及宣導內容是否涵蓋主要人權風險
- ⊙ 職場安全、工時、平等任用及員工權益管理是否落實
- ⊙ 供應商人權要求及盡職調查機制是否需進一步強化

如發現制度不足或風險變化，公司將修正相關規範、調整管理流程或增加教育訓練與查核措施，以持續提升人權管理之實效。

人權政策說明

項目	說明
人權政策依循文件	工作規則、人權相關管理制度、供應商企業社會責任行為準則、職業安全衛生管理制度及相關內部規範
政策參考依據	《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》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際框架
政策最高監督單位	董事會及相關功能性委員會依公司治理架構進行監督
執行與管理單位	行政管理、人力資源、職業安全衛生、法務法遵、採購及相關權責單位
適用對象	日揚全體員工，並於合理可行範圍內延伸至供應商、承攬商、客戶、商業合作夥伴及營運據點所在社區
審核 / 更新頻率	依相關法規變動、公司制度修訂、營運需求及風險評估結果進行檢視與更新
溝通與申訴機制	勞資會議、員工申訴管道、檢舉信箱、主管溝通、職安衛相關通報及其他內部溝通機制
減緩與補救措施	包含事件調查、流程修正、紀律處分、職災補償、醫療與心理支持、工作調整、依法履約及持續溝通等
政策承諾揭露	透過公司內部制度、員工宣導、供應商管理文件、公司網站或永續報告書進行揭露與溝通

適用對象與範圍

日揚人權政策與相關管理措施適用於公司全體員工，涵蓋正職員工、契約人員、派遣人員、實習生及其他受公司管理或指揮監督之工作者。除內部員工外，公司亦於合理可行範圍內，將人權管理要求延伸至供應商、承攬商、客戶、商業合作夥伴及營運據點所在社區等價值鏈利害關係人。在人權議題管理範圍上，日揚關注之主要面向包括平等就業與禁止歧視、禁止童工與強迫勞動、職業安全衛生、性別平等與性騷擾防治、工時與休假管理、薪酬與福利保障、個人資料保護、員工申訴與溝通機制、供應鏈勞動權益及其他與人格尊嚴及基本權利相關之議題。針對上述範圍，日揚透過內部制度、教育訓練、風險預防、申訴處理及供應商管理機制，持續推動人權保障之落實，並將其納入日常營運管理與永續治理架構中。

人權盡職調查

本公司依循歐盟《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD)、《經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南》(OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 等國際準則，逐步建立人權盡職調查機制。透過辨識及評估營運活動及供應鏈可能涉及之人權議題風險，規劃相應之風險管理及減緩措施，並持續進行改善及後續追蹤，以有效降低人權風險可能造成之影響與衝擊。

■ 調查範圍：公司全體員工及一階供應商。

■ 人權盡職調查執行步驟說明如下：

1.識別與評估	辨識營運及供應鏈可能涉及之負面人權影響
2.終止與防免	針對負面人權影響採取風險減緩及補救措施
3.追蹤	持續追蹤各項措施之實施情形與效益
4.溝通	資訊揭露

本公司參考人權相關國際準則、國內外同業標竿企業所關注之人權議題，鑑別出以下人權議題：

■ 針對本公司員工的部分，本公司於 2025 年度鑑別人權議題如下：

1. 合理工時 2. 健康與安全 3. 隱私權

■ 針對一階供應商的部分，本公司於 2025 年度鑑別人權議題如下：

1. 合理工時 2. 隱私權

本公司依上述鑑別之人權議題，由本公司相關主管綜合分析本公司員工及一階供應商之人權議題，並依結果產出風險程度，辨別發生可能性及影響程度，以作為人權議題處理優先順序之依據，優先處理可能性高且影響程度大之高風險人權議題。

依據風險評估結果，本公司針對員工所評估之高風險人權議題依序為「健康與安全」、「合理工時」及「隱私權」。

本公司對於關注對象為一階供應商，所評估之高風險人權議題依序為「合理工時」、「隱私權」。就上開高風險人權議題，本公司提出之減緩與補救措施如下說明。

■ 減緩及補救措施：本公司於 2025 年度評估本公司全體員工及一階供應商相關人權議題風險，並依風險衝擊程度排序，針對高風險人權議題提出減緩及補救措施，以降低人權風險。

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩
員工	健康與安全	針對工傷較易發生之場域加強巡檢及教育訓練，避免職業災害發生，以期落實「零工傷」之目標。	1. 加強辦公室環境安全巡檢。 2. 定期辦理員工健康檢查。 3. 定期進行員工滿意度調查。
		針對上下班通勤及出差等較易發生交通事故風險，避免職業災害發生，保障人身安全。	1. 推動彈性工時，減緩員工緊急意外發生。 2. 提供有薪颱風假，確保風災期間員工安全。 3. 補助全罩式安全帽，保障通勤安全。 4. 國外出差員工加保商務旅行平安險。 5. 設置員工宿舍及特約旅館。 6. 不定期交通安全知識宣導課程。

人權關注對象	高風險議題	補救措施	風險減緩
	合理工時	持續關注員工加班情形與意見回饋	1. 定期檢視員工加班情形，了解工作分配合理性。 2. 透過多元溝通管道蒐集員工意見。
	隱私權	本公司已建立資安事件通報及應變機制，如發生資料外洩情形，將立即啟動調查，並依相關法規採取補救及改善措施，以降低事件影響。	持續推動員工定期資安訓練與模擬演練，確保資訊處理、存取與儲存皆符合法令規範，且針對資料存取、內部分享及外部傳遞均設有權限控管與審批流程，以有效防止資料濫用與未授權揭露。
供應商	合理工時	若有供應商未建立有效之工時管理制度，將要求其依供應商行為準則，改善工時制度。	不定期檢視供應商排班、加班及休假情形是否符合相關法令。
	隱私權	若發生個資外洩或供應商不當使用資料之情事，應立即啟動通報機制，由權責單位進行事件分級、影響範圍確認及後續處理。	於供應商評鑑中加強檢視「資料安全管理」及「隱私保護政策」。

針對人權盡職調查實施之追蹤，本公司每年檢視減緩及補救措施之執行情形及有效性，並將相關結果提報永續發展委員會。此外，本公司已建置完善的申訴機制與管道，提供員工、供應商及其他利害關係人檢舉非法或違反人權之行為。

申訴電子信箱: Integrity@high-light.com.tw

申訴專線: (03)597-3325 #3999

團體協約

日揚尊重員工依法享有結社自由與集體協商之權利，並依我國勞動法令規範保障員工表達意見、參與溝通及維護自身權益之權利。2025 年度，日揚尚未與工會簽訂團體協約，因此受團體協約保障之員工比例為 0%。雖未簽訂團體協約，日揚仍依相關法令及內部制度，透過勞資會議、員工申訴管道、主管溝通、職工福利相關機制及其他內部溝通方式，作為員工意見表達與勞資雙方協商之平台。公司將持續維持開放溝通與依法保障之原則，確保員工能就工作條件、福利制度、職場安全及其他權益事項提出意見，並由相關權責單位進行回應與改善。未來日揚將持續依勞動法令及公司治理要求，維持良好勞資溝通機制，並尊重員工依法行使集體協商與意見表達之權利，以促進穩定、互信且具包容性的職場關係。

5.2 人才多元化

日揚重視人才多元化與平等共融，並將其視為組織穩定發展、提升創新能力與強化永續競爭力的重要基礎。公司相信，不同背景、專業、經驗與觀點的人才能為組織帶來更完整的思考與決策品質，因此於人才招聘、任用、培育、晉升及日常管理過程中，皆秉持公平、尊重與適才適所之原則，確保員工能在安全、友善且具發展性的職場環境中發揮所長。

5.2.1 員工結構

日揚重視職場多元性與平等機會，致力於營造尊重差異、包容合作且無歧視之工作環境。在人才招聘、任用與職涯發展過程中，公司以職務需求、專業能力、工作經驗及個人表現作為主要評估基準，不因性別、年齡、國籍、族群、宗教信仰、身心狀況或其他非工作相關因素而有差別待遇，確保每位求職者及員工皆能在公平原則下參與遴選、培育與發展。

日揚亦重視員工在組織中的參與感與歸屬感，透過日常管理、跨部門協作、教育訓練及內部溝通機制，鼓勵員工表達意見並發揮專業能力。公司期望透過多元人才組成，促進不同背景與專業經驗之交流，提升組織創新能力、決策品質及營運韌性，進而支持公司於半導體設備關鍵零組件、幫浦檢修及設備服務等領域之長期穩健發展。

截至 2025 年底，日揚員工總人數為 493 人，與前一年相比減少 2 人；其中男性 346 人，占 70.2%；女性 147 人，占 29.8%。公司員工聘僱型態依職務需求及適用法令辦理，除部分外籍員工或特定職務依相關法令及契約約定採定期契約外，其餘員工多以不定期契約聘僱。另因廠區營運、清潔、保全或其他支援性作業需求，日揚亦有非員工工作者進駐協助，其人數與前一年度相比無顯著變動，相關人員均依合約及適用規範管理。

類別	合計		類別	合計	
	男性	女性		男性	女性
經理人	61	11	小於 30 歲	60	18
直接人員	175	16	30 至 50 歲 (含)	230	107
間接人員	110	120	大於 50 歲	56	22
合計	346	147	合計	346	147
永久聘僱員工 ^{註 1}	346	147	原住民身份	2	-
臨時員工 ^{註 2}	-	-	身障人士	1	2
合計	346	147	其他 (請說明)	-	-
全職員工 ^{註 3}	346	147	合計	3	2
兼職員工 ^{註 4}	-	-			
無時數保證員工 ^{註 5}	-	-			
合計	346	147			

註 1：永久聘僱員工，即簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

註 2：臨時員工，即簽訂有期限（固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或被原代理職務的員工回任）。

註 3：全職員工，即每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。

註 4：兼職員工，即每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註 5：無時數保證員工，即沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。（零時契約員工、待命員工）

薪資平等與當地最低薪資比率

日揚重視薪酬制度之公平性與合法性，基層人員薪資係依職務內容、專業能力、工作經驗、績效表現及市場薪酬水準等因素訂定，並符合營運所在地勞動法令之最低工資要求。公司於薪資核定過程中，不因性別、年齡、國籍、族群或其他非職務相關因素而有差別待遇，並持續透過薪酬制度檢視，維持薪資給付之合理性與競爭力。2025 年度，日揚不同性別基層人員之標準薪資與當地最低薪資比率如下：

類別	男性	女性
基層人員標準薪資	30,500	30,100
當地最低薪資	29,500	29,500
基層人員標準薪資 / 當地最低薪資比率	103.39 %	102.03 %
註：基層人員係指不具管理職責之一般員工；當地最低薪資係依營運所在地於 2025 年適用之法定最低工資計算。		

當地居民擔任高階管理階層比例

日揚重視在地人才培育與管理職能發展，並依公司營運需求、職務專業、管理能力及經驗背景進行高階管理階層任用。公司於高階管理人才選任時，除考量專業能力與領導經驗外，亦重視其對當地市場、法規環境、產業特性及組織文化之理解，以強化營運決策與管理效率。2025 年度，日揚高階管理階層中，當地居民人數為 58 人，占高階管理階層總人數之 100%。

項目	2025 年度
高階管理階層總人數	58
當地居民擔任高階管理階層人數	58
當地居民擔任高階管理階層比例	100%
註 1：高階管理階層係指本公司七職等（含）以上之經理級主管。	
註 2：當地居民係指具中華民國國籍，或於台灣地區具有永久居留權之員工。	

非員工的工作者

日揚以穩定聘僱、專業技術累積與核心團隊培育作為人力資源管理之重要方向，主要營運人力以自有正式員工為核心配置，以確保半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等業務所需之專業能力、品質管理經驗與客戶服務能量得以延續。2024 與 2025 年度，日揚整體人力結構仍以正職員工為主，並未以派遣、約聘或臨時人力作為主要人力來源。惟因廠區營運、環境維護、保全管理或其他支援性作業需求，公司仍可能與合法外部服務廠商合作，由廠商指派人員至日揚場域內提供清潔、保全、設備維護或其他輔助性服務。

針對此類非員工工作者，日揚要求合作廠商應遵循《勞動基準法》、職業安全衛生及其他相關法令規定，並確保其工作條件、職業安全、工時管理及法定給付符合要求。公司亦透過合約管理、日常溝通、現場作業協調及服務品質檢核，了解廠商人員之作業執行情形，以確保相關人員於日揚場域內工作時，其基本權益、工作安全與職場尊嚴均能獲得尊重與保障。未來日揚將持續依營運需求與法規要求，檢視非員工工作者之管理方式，並與合作廠商維持良好溝通，確保外包服務品質與人員權益兼顧，降低用工與職安風險。

5.2.2 新進與離職率

日揚視人才為維持產品品質、技術服務能力、營運效率與長期競爭力的重要基礎。員工新進與離職情形，除反映公司於人才市場之吸引力，也能呈現組織文化、管理制度、職涯發展及工作環境之穩定程度。公司持續透過完善之薪酬福利、教育訓練、職涯發展機會、勞資溝通機制及安全友善之工作環境，強化員工認同感與團隊凝聚力，並維持人力結構之穩定與健康。

2025 年度，日揚整體人力配置依營運需求、產能安排及組織發展進行調整，員工新進與離職情形維持於合理管理範圍內。全年共有 98 名新進同仁加入，新進率為 19.9%；另有 100 名員工離職，離職率為 20.3%。離職原因主要包含個人生涯規劃、職涯轉換、家庭因素或其他個人考量，報導期間內未發生大規模或異常離職情形。整體而言，日揚持續透過穩定聘僱、人才培育及友善職場管理，支持半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等核心業務推動。未來公司將持續關注人力流動趨勢與各職類人才需求，優化招募、留才及培訓制度，以強化組織韌性並支撐公司中長期營運發展與永續目標。

新進員工人數			員工新進率		
類別	男性	女性	類別	男性	女性
2024 年	70	19	2024 年	14.1%	3.8%
2025 年	66	32	2025 年	13.4%	6.5%

離職員工人數			員工離職率		
類別	男性	女性	類別	男性	女性
2024 年	62	26	2024 年	12.5%	5.3%
2025 年	76	24	2025 年	15.4%	4.9%

5.3 人才吸引與招募

日揚視人才為維持技術能力、產品品質、客戶服務與營運韌性的重要基礎，並將人才吸引與招募作為支持公司長期發展之關鍵工作。面對半導體設備供應鏈對專業技術、品質管理、製造效率及客戶應變能力之要求持續提升，公司持續依據營運策略、組織發展及各部門人力需求，規劃合適之招募與任用機制，以確保關鍵職能與專業人才得以及時補足。

日揚於招募過程中秉持公平、公開及適才適所原則，以職務需求、專業能力、工作經驗及發展潛力作為主要評估依據，不因性別、年齡、國籍、族群、宗教信仰、身心狀況或其他非工作相關因素而有差別待遇。公司亦透過多元招募管道、人才培育制度、具競爭力之薪酬福利及穩定友善之工作環境，提升人才吸引力與留任意願，為日揚持續創新與穩健營運奠定基礎。

5.3.1 人才吸引政策

日揚將人才視為推動技術深化、品質穩定、客戶服務與永續經營之關鍵資產，並以「適才適所、穩定發展、友善共融」作為人才吸引政策之核心方向。公司依據營運策略、產業發展趨勢及各部門人力需求，透過多元招募管道、具競爭力之薪酬福利、完善教育訓練及清楚的職涯發展機會，吸引並留任具備專業能力與成長潛力之人才。

在招募與任用過程中，日揚秉持公平、公正及無歧視原則，以職務條件、專業能力、工作經驗、學習潛力及價值觀契合度作為評估依據，不因性別、年齡、國籍、族群、宗教信仰、身心狀況或其他非工作相關因素而有差別待遇。公司亦持續關注半導體設備產業對技術、製造、品質、研發及客戶服務人才之需求變化，滾動調整招募策略與人才配置，以支援公司長期營運發展。

為提升人才吸引力，日揚持續優化薪酬福利、工作環境、員工照顧及學習發展制度，並透過新人培訓、在職訓練、專業技能培育及跨部門協作，協助員工快速融入組織並累積職能。未來，日揚將持續強化雇主品牌與人才培育機制，打造穩定、尊重且具成長性的職場環境，吸引更多優秀人才共同推動公司創新、營運韌性與永續競爭力。

5.3.2 員工訓練課程

日揚重視人才培育與職能發展，並依據不同職務類型、部門需求及公司營運策略，規劃內部訓練與外部訓練課程，協助員工提升專業知識、管理能力、技術技能與職場適應力。公司透過年度訓練計畫、在職訓練、專案培訓及外部專業課程，持續強化員工職能，並支持公司在半導體設備關鍵零組件、幫浦檢修、設備服務及品質管理等領域之長期發展需求。

2025 年度，日揚持續推動員工教育訓練，訓練內容涵蓋專業技能、品質管理、職業安全衛生、資訊安全、誠信經營、法規遵循、管理職能及永續發展等面向。透過系統化訓練與學習資源投入，公司期望提升員工專業能力與工作效率，並促進跨部門合作與組織整體競爭力。

訓練類型

訓練類型	說明
內部訓練	由日揚內部單位、主管或講師規劃與執行，內容包含新人訓練、職務技能、品質管理、職安衛、資訊安全、誠信經營及公司內部規範等課程。
外部訓練	依職務需求選擇外部專業機構、主管機關或訓練單位辦理之課程，內容包含專業技術、管理職能、法規要求、證照培訓及產業趨勢等。
在職訓練	透過主管帶領、實務操作、專案參與及跨部門合作，協助員工累積工作經驗並提升問題解決能力。
管理職能訓練	針對主管及潛力人才，強化溝通協調、團隊管理、目標設定、績效管理及決策能力。

近三年員工教育訓練情形

項目	2023 年	2024 年	2025 年
員工總人數 (人)	483	495	493
訓練總時數 (時)	17,299	17,378	15,936
訓練費用總額 (元)	6,054,755	6,082,055	1,246,160
平均受訓時數 (時 / 人)	36	35	32
平均受訓金額 (元 / 人)	12,536	12,287	2,528
註：平均受訓時數 = 年度訓練總時數 / 年度員工總人數；平均受訓金額 = 年度訓練費用總額 / 年度員工總人數。			

2025 年員工教育訓練時數統計

人員類別	項目	男	女	總計
管理人員	人數	61	11	72
	受訓時數 (時)	1,784	450	2,234
	平均受訓時數 (時)	29	41	31
間接人員	人數	110	120	230
	受訓時數 (時)	3,262	3,777	7,039
	平均受訓時數 (時)	30	31	31
直接人員	人數	175	16	191
	受訓時數 (時)	6,210	453	6,663
	平均受訓時數 (時)	35	28	35
合計	人數	346	147	493
	受訓時數 (時)	11,256	4,680	15,936
	平均受訓時數 (時)	33	32	32

註：管理人員、間接人員及直接人員之分類，依日揚內部職務屬性與人力資源統計口徑辦理。

績效管理與職涯發展

日揚透過定期績效考核制度，檢視員工年度目標達成情形、職務表現、專業能力與職能發展需求，並將考核結果作為職涯發展、教育訓練安排、升遷調整及薪酬獎勵評估之重要參考。公司期望透過績效管理制度，協助員工掌握工作期待與發展方向，並促進主管與員工之間的雙向溝通。2025 年度，日揚持續執行員工績效考核作業，原則上全體適用員工均依公司制度接受定期考核。透過績效回饋與教育訓練連結，公司得以識別員工能力落差與發展潛力，並依職務需求安排相應訓練，以協助員工提升專業職能、管理能力與跨部門合作能力。

績效管理流程	說明
定期績效考核	依公司制度定期評估員工工作成果、職務能力及目標達成情形。
職能落差與發展潛力分析	透過考核結果及主管回饋，辨識員工職能需求與未來發展方向。
紀錄與彙整	彙整考核結果與職能需求，作為人力資源管理及訓練規劃依據。
執行教育訓練	配合職能與發展路徑，安排內部訓練、外部課程或在職培訓。

整體而言，日揚透過教育訓練與績效管理制度，持續協助員工累積專業能力與職涯發展資源，並將人才培育與公司營運策略、品質管理、客戶服務及永續發展目標相互連結。未來公司將持續依據產業趨勢、客戶需求及組織發展方向，優化訓練內容與人才培育機制，強化員工與公司共同成長之基礎。

5.3.3 薪酬制度

日揚員工薪酬除每月固定薪資外，亦會依公司營運績效、部門目標達成情形及員工個人貢獻度，發放績效獎金或相關獎酬，使員工投入與工作成果能獲得合理回饋，並形成鼓勵團隊持續精進、提升品質與服務效能之正向循環。公司持續檢視薪酬制度之合理性與市場競爭力，並透過績效考核、職務評價及內部管理流程，作為薪資調整、獎金發放及人才留任之依據，以確保薪酬制度能支持公司長期營運發展與人才穩定。

在兩性平等薪酬方面，日揚薪酬制度以職務內容、專業能力、學歷背景、工作經驗、職務責任及市場薪酬水準作為核薪基礎，並依員工個人績效表現、年資累積、職能發展及公司營運狀況進行薪資調整，不因性別、年齡、國籍或其他非職務相關因素而有差別待遇。對於新進同仁，公司亦依職務類別及任用條件採一致性核薪原則，後續則透過績效管理與職涯發展機制，確保員工能依其能力與貢獻獲得相對應之薪酬回饋。

2025 年度日揚性別薪酬比率如有差異，主要可能受到職務類別、專業年資、工作性質、管理職比例及產業人力結構等因素影響。由於日揚營運範疇涵蓋半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等業務，部分技術、製造、維修及現場作業職務受產業人力供給結構影響，男性員工比例可能較高；而不同職類間之薪資水準亦可能因專業技能、職務風險、輪班或現場作業需求而有所差異，進而影響整體性別薪酬比率。

為持續強化薪酬公平與多元共融，日揚將定期檢視各職類、職級及性別間之薪酬結構，並透過公平招募、職能培育、晉升機會、女性人才發展及管理職培育等措施，逐步提升不同性別員工於技術、管理與關鍵職務之參與機會。未來公司將持續以公平、透明及適才適所為原則，優化薪酬管理與績效評估制度，確保員工能在平等基礎上獲得合理薪酬、職涯發展與成長機會。

2025 年薪酬與福利概況

日揚 2025 年與 2024 年平均員工福利費用分別為 1,039 仟元及 1,051 仟元；2025 年與 2024 年平均員工薪資費用分別為 875 仟元及 888 仟元；2025 年相較 2024 年平均員工薪資費用調整變動為 -1%。

年度總薪酬比率與變化比率

組織薪酬最高個人之年度總薪資

= 2025 年度總薪酬比率 1313%

所有員工（不包括該薪資高之個人）之年度總薪酬中位數

組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比

= 2025 年度總薪資報酬變化比率 3695%

所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

非擔任主管職務之全時員工資訊					
員工薪資總額（仟元）	員工人數：年度平均（人）	員工薪資：平均數（仟元/人）		員工薪資：中位數（仟元/人）	
		2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
391,669	459	897	853	755	737

2025 年本公司非主管全時員工的薪資平均數為 853 仟元，中位數為新台幣 737 仟元，相較於 2024 年，平均數成長-4.9%，中位數成長-2.38%。

男女薪資比率

依職級分類	2025 年			
	年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女
經營管理主管	1	0.51	1	0.52
中高階主管	1	0.95	1	1.09
初階主管	1	1.04	1	1.02
非主管	1	0.97	1	0.97
註 1：女/男薪資報酬比例之月薪及酬金係指每月薪資與年終獎金。 註 2：高階主管：處長級（含）以上主管；中階主管：部長級（含）以上主管；初階主管：部長級以下主管。				

5.3.4 福利制度

日揚重視員工照顧與職場支持，並將完善福利制度視為吸引人才、穩定團隊及提升員工向心力的重要基礎。公司除依法提供勞工保險、全民健康保險、退休金提撥及各項法定休假外，亦依員工需求與營運狀況，規劃多元福利項目，涵蓋薪酬獎勵、健康照護、工作與生活平衡、節慶關懷及員工交流等面向，期望打造安心、友善且具凝聚力的工作環境。

激勵措施

日揚依據公司營運績效、部門目標達成情形及員工個人工作表現，提供相關獎酬與激勵制度，使員工之投入與成果能獲得合理回饋，並鼓勵同仁持續提升專業能力與工作績效。

福利項目	具體措施
績效獎金	依公司績效考核制度，綜合公司營運目標達成情形及個人工作績效，作為績效獎金發放依據。
員工酬勞	依公司章程規定，提撥年度盈餘一定比例作為員工酬勞，分享公司營運成果。
年終獎金	依年度經營狀況與員工績效表現評估發放，作為員工年度努力之回饋。
提案改善金	鼓勵員工主動提出具可行性之改善建議，涵蓋製程優化、節能減碳、安全環境、行政效率等面向。
推薦獎金	鼓勵員工推薦優秀人才加入日揚，協助公司延攬合適人才並強化團隊配置。
講師獎勵	鼓勵內部同仁擔任講師，分享專業知識與實務經驗，促進內部知識傳承。
業績獎金	依業務目標達成情形及公司相關制度辦理，鼓勵業務與相關團隊共同提升營運成果。
技能證照獎金	鼓勵員工持續學習並取得專業證照或技能認證，以提升專業能力與工作品質。

員工福利與照顧

日揚透過多元福利措施，支持員工在工作、家庭與生活之間取得平衡，並於員工重要生活階段提供關懷與協助。

福利面向	內容說明
工作與生活平衡	提供優於法令之休假制度或彈性管理措施，例如年度特休、家庭照顧相關假別及育嬰相關支持，協助員工兼顧工作與家庭需求。
家庭照顧	日揚重視員工於家庭照顧責任上的需求，依法提供育嬰留職停薪、產假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等相關制度，並視實際情形提供必要之請假安排與溝通協助，支持員工在工作與家庭責任間取得平衡。
節慶與生活關懷	提供節慶禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助及急難慰問等福利，於員工重要時刻給予支持。
健康安全照顧	辦理員工健康檢查、職業安全衛生教育訓練及健康促進活動，並提供團體保險或相關保障措施，照顧員工身心健康。
員工交流與向心力	透過家庭日、活動補助、部門聚餐、社團或員工活動等方式，促進同仁互動與團隊凝聚。
職涯與學習支持	提供教育訓練、專業課程、內部講師分享及技能證照獎勵，協助員工持續累積職能並提升職涯發展能力。

友善婚育措施

日揚重視員工於不同人生階段之工作與生活需求，並持續推動友善婚育與家庭支持措施，協助同仁在職涯發展、家庭照顧及個人生活之間取得平衡。公司除依法提供婚假、產假、陪產檢及陪產假、產檢假、生理假、家庭照顧假及育嬰留職停薪等制度外，更提供優於法令的措施以支持員工因應結婚、生育、育兒及家庭照顧等需求。2025 年度，日揚有關婚育與家庭照顧相關福利實施情形如下：

婚假 16 人

陪產檢及陪產假 7 人

結婚禮金 12 人 / 共 43,200 元

產假 2 人

育嬰留職停薪 7 人

生育禮金 8 人 / 共 16,000 元

家庭照顧假 32 人

生育禮金 尿布 8 箱



在實務作法上，日揚視員工實際情況提供必要之工作安排與關懷支持，例如協助育嬰留職停薪復職員工進行工作銜接、由主管與人資單位提供制度說明與申請協助，並在不影響營運與工作安排之前提下，針對有育兒、孕期不適或家庭照護需求之同仁，評估適度之工作調整與支持措施，以降低員工於婚育及家庭照顧階段面臨之工作與生活壓力。

項目	性別	2024 年	2025 年
符合育嬰假申請資格人數	男	11	10
	女	11	16
	總數	22	26
實際申請資格人數	男	1	2
	女	6	5
	總數	7	7
應復職人數	男	1	2
	女	6	5
	總數	7	7
實際復職人數	男	0	1
	女	4	4
	總數	4	5
復職率	男	-	50%
	女	67%	80%
	總數	57%	71%

項目	性別	2024 年	2025 年
當年度復職滿一年人數	男	0	0
	女	4	4
	總數	4	4
留任率	男	-	-
	女	80%	100%
	總數	80%	100%
註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近三年有申請產假、陪產假的男女人數為準。 註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。 註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。			

福利推動方向

2025 年度，日揚持續以「照顧員工、穩定團隊、支持成長」作為福利制度推動方向，透過薪酬獎勵、健康照護、生活支持及學習發展等措施，提升員工對公司的認同感與歸屬感。未來公司將持續依員工需求、法規要求及營運發展情形，檢視福利制度之適切性，並透過勞資溝通與員工意見回饋，逐步優化員工福利與職場支持措施，打造更具吸引力與韌性的工作環境。

5.3.5 退休與保險制度

為保障員工退休後之生活品質，並支持同仁於不同職涯階段皆能獲得穩定且具保障的制度支持，日揚依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令，建立退休與離退職管理制度，明確規範退休條件、給付標準、申請流程及相關作業程序，並配合法令與政策變動適時檢視與調整，以確保制度合規、透明且具可執行性。日揚現行退休制度依適用法令辦理，針對適用勞退新制之員工，公司依規定按月提繳勞工退休金至勞工保險局之員工個人退休金專戶，協助員工累積個人退休保障；如有適用舊制退休金制度之員工，亦依《勞動基準法》及相關規定辦理退休金提撥與給付作業。公司並透過人資管理、內部宣導及員工諮詢，協助同仁了解退休金提繳方式、權益內容及申請注意事項，使員工能依自身職涯與人生規劃及早準備。

2025 年度，日揚提撥勞工退休金合計新台幣 17,558 仟元，並有 5 位員工依規定申請退休。未來公司將持續落實退休金提繳、離退職管理及員工權益維護作業，確保退休制度穩定運作，並支持員工安心投入工作與長期職涯發展。

員工保險與保障制度

日揚除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險、職業災害保險及提繳勞工退休金外，亦依公司福利制度提供多元保障措施，強化員工於工作、生活及健康風險面向之支持。

類別	項目	說明
法定保障	勞工保險	依法為員工投保，提供生育、傷病、失能、老年及死亡等基本保障。
	全民健康保險	依法辦理健保投保，保障員工基本醫療照護權益。
	職業災害保險	依法提供職業災害相關保障，降低員工因職災事故所受影響。
	勞工退休金	依規定按月提繳退休金至員工個人退休金專戶，協助累積退休保障。
保障升級	團體保險	提供員工額外保險保障，強化生活與工作風險防護。
	壽險	提供員工生命保障，協助降低突發事件對家庭之影響。
	癌症險	提供重大疾病相關保障，支持員工面對醫療風險。
	重大傷病險	強化員工於重大疾病或傷病情形下之保障。
	持股信託	透過員工持股相關制度，鼓勵員工參與公司長期發展成果，提升員工向心力與長期留任意願。

5.4 職業安全衛生與健康

日揚重視員工健康與安全，並將職業安全衛生視為維持營運穩定、確保製作品質與落實企業責任的重要基礎。由於公司營運涵蓋半導體設備關鍵零組件、真空閥門零組件、幫浦檢修及設備服務等業務，職安衛管理重點除辦公環境安全外，亦涵蓋廠區作業安全、設備操作、維修保養、用電與消防管理、化學品使用、承攬商進場作業、人因性危害預防及職場不法侵害防治等面向。

日揚依相關職業安全衛生法規與 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，建立危害辨識、風險評估、作業管制、教育訓練、事故通報、緊急應變及改善追蹤等管理措施，並透過定期巡檢、職安衛宣導、工安教育訓練及跨部門溝通機制，持續降低職業災害與作業風險發生之可能性。未來，日揚將持續精進職業安全衛生管理制度，強化現場風險辨識、承攬商安全管理及員工參與機制，並以預防管理與持續改善為原則，提升職場安全文化與風險控管成效，確保員工與相關工作者能在安全、健康且具支持性的環境中穩定投入工作。

5.4.1 職業安全衛生管理系統

日揚重視員工與相關工作者之健康安全，並以「維持職業安全、創造零災職場」作為職業安全衛生管理之核心方向。公司依循職業安全衛生相關法規及 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，建立系統化之職安衛管理制度，涵蓋危害辨識、風險評估、教育訓練、健康管理、內部稽核、溝通參與、緊急應變及承攬商管理等面向，以降低職業災害發生風險，並持續提升職場安全管理成效。

2025 年度，日揚持續依職業安全衛生管理系統推動各項安全管理作業，透過年度稽核、風險評估、作業環境監測、教育訓練及健康促進措施，檢視職安衛制度執行情形。同時，公司亦定期召開職業安全衛生委員會，促進管理階層、職安衛權責單位及員工代表之溝通，確保職場安全議題能即時被辨識、討論及改善。



管理面向	2025 年管理作為
職安預防	定期執行危害鑑別與風險評估，針對作業場所、設備操作、化學品使用、用電與消防等風險訂定管制措施。
訓練宣導	辦理新人職安衛教育訓練、在職安全宣導、消防演練及特殊作業相關訓練，提升員工安全意識與應變能力。
健康促進	辦理員工健康檢查及健康關懷，並依檢查結果提供必要之追蹤與改善建議，協助員工維持身心健康。
內部稽核	定期進行職安衛內部查核及現場巡檢，檢視制度落實情形，並追蹤缺失改善進度。
危害鑑別	針對新設、變更或既有作業流程進行危害辨識及風險分級，將高風險作業納入優先改善與管理。
緊急應變	建立緊急應變程序，定期辦理消防及災害應變演練，提升突發事件處理與人員疏散能力。
溝通參與	定期召開職業安全衛生委員會，並透過內部公告、主管宣導及員工回饋機制，促進職安衛議題溝通。
承攬商管理	針對承攬商進場作業進行安全告知與作業管制，要求其遵循公司職安衛規範，降低外部人員作業風險。

透過上述職業安全衛生管理系統，日揚持續將職安衛要求落實於日常營運與現場管理中，並以預防為核心，強化危害辨識、風險控制與事故應變能力。未來，公司將持續依 ISO 45001 管理系統及職安衛法規要求，滾動檢視管理措施與改善成效，提升全員安全意識，打造更安全、健康且具韌性的工作環境。

5.4.2 職業安全衛生委員會

為強化職業安全衛生管理並促進勞資雙方共同參與，日揚依法設置職業安全衛生委員會，作為公司職安衛議題溝通、協調與監督之平台。委員會由勞工代表、職安室及各部門主管等成員組成，負責討論職業安全衛生政策、健康管理、教育訓練、作業環境改善、事故預防及相關執行情形，以持續提升職場安全與健康管理成效。日揚職業安全衛生委員會每 3 個月至少召開一次會議，定期檢視職業安全衛生相關議題與改善措施。委員會人數共 41 人，其中勞工代表 15 人，占委員會人數 37%，已符合勞工代表不得低於委員人數三分之一之法規要求。透過定期會議與員工參與機制，日揚確保現場作業風險、員工健康需求及安全改善建議能被即時反映與處理。

2025 年職業安全衛生委員會運作情形

會議	召開時間	委員人數	勞方代表	資方人員	出席率 (%)
第一季職業安全衛生委員會	2025.01.10	40	15	25	100
第二季職業安全衛生委員會	2025.04.18	41	15	26	100
第三季職業安全衛生委員會	2025.07.18	40	15	25	100
第四季職業安全衛生委員會	2025.10.17	41	15	26	100

主要討論事項

2025 年度，日揚職業安全衛生委員會主要討論事項包括：

議題類別	內容說明
職安衛管理制度	檢視職業安全衛生管理制度執行情形，並追蹤改善措施落實進度。
危害辨識與風險評估	討論作業環境、設備操作、化學品使用、用電安全、消防安全及承攬商進場作業等風險管理情形。
教育訓練與宣導	檢討新人職安衛教育訓練、在職訓練、消防演練及特殊作業訓練執行情形。
健康管理與促進	關注員工健康檢查、健康關懷、職業病預防及工作負荷相關議題。
事故預防與改善	針對職業災害、虛驚事件、異常通報或現場巡檢缺失提出改善措施，並追蹤執行成效。
員工參與與溝通	透過勞工代表及各部門委員回饋現場作業安全需求，促進職安衛議題之雙向溝通。

未來日揚將持續透過職業安全衛生委員會之定期運作，強化員工參與、危害預防及改善追蹤機制，確保職安衛管理能貼近現場需求並有效落實，打造安全、健康且具韌性的工作環境。

5.4.3 危害鑑別類型與因應措施

日揚依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統要求，針對作業活動、設備操作、化學品使用、承攬商進場及工作環境等面向，建立危害辨識與風險評估機制。各單位依其作業特性進行潛在危害盤點，並依風險發生可能性與影響程度進行評估與分級，作為後續控制措施、教育訓練及改善追蹤之依據。日揚將危害類型區分為一般作業員工、特別危害作業員工及特殊族群，並針對不同風險情境制定相應之預防、控制與追蹤措施，以降低職業傷害與健康危害發生機率，維持安全且穩定之作業環境。

危害族群與管理措施

危害族群	管理重點
一般作業人員	依作業內容辨識機械、用電、搬運、跌倒、火災、化學品接觸及人因性危害等風險，並透過標準作業程序、教育訓練、防護具使用及現場巡檢進行管理。
特別危害作業人員	針對涉及特殊作業、化學品、設備維修、高風險作業或其他需特別管制之工作，建立作業許可、風險告知、特殊健康檢查、個人防護及主管監督機制。
特殊族群	針對中高齡、妊娠或分娩後女性、身心狀況需特別關懷者等，依實際工作內容進行風險評估，並視需要提供工作調整、健康關懷或其他支持措施。

主要危害風險、預防教育與追蹤執行

可能風險	預防教育	追蹤執行
物料作業危害	人因工程危害預防作業指導書、肌肉骨骼傷病預防宣導、個人防護具使用教育訓練、異常或事故通報教育訓練、安全觀察與危害辨識訓練。	落實作業標準程序，依作業需求配置個人防護具；2025 年安全衛生危害鑑別及風險評估表完成率 100%；定期檢視搬運、姿勢及人因性危害改善情形。
化學性暴露危害	呼吸防護教育訓練、個人防護具使用教育訓練、化學品安全資料表及標示教育、危害通識訓練、緊急應變教育訓練。	落實化學品分類、標示、儲存及使用管理；現場配置必要防護具與應變設備；定期執行作業環境監測及巡檢，2025 年監測結果符合法規要求。
其他職業病與健康危害	職業病預防與健康促進宣導、人因工程危害預防作業指導書、工作負荷與心理健康關懷、母性健康保護及中高齡員工健康管理教育。	2025 年特殊健康檢查完成率 100%；持續辦理健康檢查、健康諮詢及異常追蹤，並依評估結果提供工作調整或改善建議。

風險評估與改善追蹤

日揚針對各項作業活動進行危害辨識及風險評估後，依風險等級採取工程控制、行政管理、教育訓練、個人防護具使用及緊急應變等措施。若於巡檢、稽核、事故調查或員工回饋中發現潛在風險，公司將由權責單位提出改善措施，並追蹤至改善完成。

2025 年度，日揚持續執行危害辨識、作業環境監測、職安衛教育訓練及現場巡檢作業，並透過職業安全衛生委員會追蹤改善進度。未來公司將持續強化風險預防、現場管理及員工參與機制，降低職業災害與職業病風險，維持安全、健康且具韌性的工作環境。

5.4.4 職業災害管理

日揚重視職業災害預防與作業安全管理，並依職業安全衛生法規、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及公司內部作業程序，建立職業災害通報、調查、改善及追蹤機制。公司透過危害辨識、風險評估、教育訓練、現場巡檢及事故改善追蹤，降低職業災害發生機率，並確保員工及承攬商能於安全、健康之工作環境中執行作業。2025 年度，日揚將持續追蹤職業災害相關指標，若發生職業災害或虛驚事件，公司將依程序進行通報與原因分析，並提出矯正與預防措施，避免類似事件再次發生。

職業災害統計

年度	區分	人數	總工作天數	總工時	工傷件數	損失日數	職業病件數	失能傷害頻率 FR	失能傷害嚴重率 SR	總合傷害指數	死亡	職業病率
2024	本公司	482	119574	956592	1	11	0	1.05	11.50	0.11	0	0%
2024	承攬商	3	822	6576	0	0	0	0	0	0	0	0%
2025	本公司	492	121201	969608	1	2	0	1.03	2.06	0.05	0	0%
2025	承攬商	4	990	7920	0	0	0	0	0	0	0	0%

註：

1. 人數 = 人數加總 / 12 個月之平均人數。
2. 失能傷害頻率 FR = 失能傷害件數 x 1,000,000 / 總工時。
3. 失能傷害嚴重率 SR = 損失日數 x 1,000,000 / 總工時。
4. 總合傷害指數 = $\sqrt{(FR \times SR / 1,000)}$ 。
5. 總可紀錄事故比率 (TRIR) = (可記錄工傷事件總數 x 200,000) / 員工總工時。
6. 職業病率 = 職業病件數 / 總工時 x 1,000,000。
7. 統計範圍包含日揚員工及於公司場域內作業之承攬商人員。
8. 本公司無統計虛驚事故件數。

2025 年	總可紀錄事故比率 (TRIR)	虛驚事故發生頻率 (NMFR)
本公司	0.2063	未統計
承攬商	0.0000	未統計

職災通報與改善機制

日揚針對職業災害、虛驚事件及高風險異常狀況，建立通報與改善流程。事件發生後，權責單位應即時通報，並由職安衛相關人員會同單位主管進行事故調查、原因分析及改善措施擬定。改善措施完成後，公司將持續追蹤執行情形，並視需要納入教育訓練、作業標準修訂或現場改善計畫中。

管理階段	執行內容
事件通報	發生職業災害、虛驚事件或高風險異常時，員工及承攬商應依程序即時通報主管與職安衛權責單位。
事故調查	由相關單位釐清事件原因，分析作業環境、設備、人員行為、作業程序及管理制度是否存在缺口。
矯正措施	針對事故原因提出改善方案，例如設備防護改善、作業流程修訂、教育訓練強化或個人防護具配置調整。
預防措施	將事故經驗納入危害辨識與風險評估，避免類似事件再次發生。
追蹤結案	職安衛權責單位追蹤改善措施執行情形，確認改善完成後結案，並視需要提報職業安全衛生委員會。

2025 年職業安全教育訓練

日揚透過職業安全衛生教育訓練，提升員工與承攬商對作業風險、危害預防及緊急應變之認知。2025 年度，公司持續規劃並辦理法規要求與作業需求相關課程，涵蓋一般安全衛生、化學品作業、個人防護具、消防應變及安全作業觀念等內容。

訓練課程	2025 年參訓人次
環安衛課程	177
化學品操作及知識訓練	142
防護具配戴訓練	108
消防緊急應變器材操作	121
緊急應變訓練課程	779

職業災害預防方向

日揚將持續以預防管理為核心，透過危害辨識、現場巡檢、職安衛教育訓練、承攬商安全管理及職業安全衛生委員會運作，強化職災預防與改善追蹤。針對高風險作業或重複發生之異常事件，公司將優先檢討作業流程、設備防護與人員訓練，並視需要調整管理措施，以降低職業災害及職業病風險。未來，日揚將持續提升安全文化與員工參與度，鼓勵同仁主動回報危害、提出改善建議，並將職安衛管理落實於日常作業及承攬商管理中，持續朝零重大職災與安全健康職場之目標邁進。

5.4.5 員工健康促進

日揚重視員工身心健康，並將健康促進視為職業安全衛生管理與友善職場建置的重要一環。公司每年依員工健康風險、職務特性及法規要求，規劃健康檢查、特殊作業健康管理、母性健康保護、人因工程危害評估、異常工作負荷促發疾病預防及健康促進活動，協助員工及早掌握自身健康狀況，並降低職場健康風險。

2025 年度，日揚持續推動各項健康管理措施，透過定期健康檢查、職醫諮詢、健康風險追蹤、教育宣導及健康促進活動，提升員工健康意識與自我照護能力。針對健康檢查異常或具高風險之員工，公司安排專業醫護人員進行評估與追蹤，必要時提供工作調整、健康建議或後續就醫提醒，以建立安全且支持性的工作環境。

2025 年健康管理執行情形



執行項目	執行內容	2025 年執行情形
新進員工體格檢查	新進人員到職前或到職後依規定完成體格檢查，以確認其健康狀況符合工作需求。	參與人次 66 人，達成率 100%。
員工健康檢查	依員工年齡、職務及法規要求辦理定期健康檢查，協助員工掌握健康狀態。	參與人次 402 人，達成率 100%。
特別危害健康檢查	針對從事特別危害健康作業之員工，依規定安排特殊健康檢查並追蹤結果。	參與人次 66 人，達成率 100%。
異常工作負荷促發疾病預防	針對可能有長工時、輪班、壓力或高負荷工作風險之員工進行評估與關懷。	評估人數 7 人，達成率 100%。
母性健康保護	針對孕期、產後或哺乳期間員工，進行工作風險評估及必要之健康關懷。	納入管理人數 6 人，達成率 100%。
人因工程危害評估	針對重複性動作、搬運、久站久坐或姿勢不良等人因風險進行評估與改善。	納入評估人數 402 人，達成率 100%。

健康追蹤與關懷機制

日揚於員工健康檢查完成後，依檢查結果進行分級管理與健康追蹤。針對異常項目或需進一步關懷之員工，公司透過醫護人員諮詢、職醫面談、健康衛教及必要之工作調整建議，協助員工降低健康風險。若涉及職業健康或工作適性議題，則由職安衛單位、人資單位及相關主管共同評估後續管理措施。

管理面向	具體作法
健康分級管理	依健康檢查結果進行分級，針對異常項目提供追蹤與衛教建議。
職醫諮詢	針對高風險或需進一步評估之員工，安排職業醫學專業人員面談或諮詢。
工作適性評估	依員工健康狀況與工作內容，必要時提供工作調整、作業改善或防護建議。
健康宣導	透過內部公告、健康講座或宣導活動，提升員工對疾病預防與健康管理之認知。
持續追蹤	針對需追蹤個案建立管理紀錄，並依實際狀況持續關懷與追蹤改善。

健康促進活動

除法定健康檢查與職業健康管理外，日揚亦持續推動多元健康促進活動，鼓勵員工建立良好生活習慣，提升身心健康與工作活力。2025 年度，公司持續規劃健康講座、運動或紓壓活動、疾病預防宣導及員工關懷方案，協助員工在工作與生活之間取得平衡。

活動類型	活動內容	2025 年參與情形
健康講座	辦理疾病預防、肌肉骨骼保健、壓力調適或健康飲食等主題講座。	119 人次
運動與紓壓活動	鼓勵員工參與運動、伸展、紓壓或團體活動，提升身心健康。	39 人次
職場健康宣導	透過公告、電子郵件或內部平台宣導健康知識與預防觀念。	500 人次
員工關懷方案	針對健康檢查異常、工作負荷較高或有特殊需求之員工提供關懷與協助。	187 人次

未來日揚將持續以預防醫學與健康促進為核心，結合職業安全衛生管理系統、健康檢查結果及員工需求，滾動調整健康促進措施。公司將持續強化健康風險辨識、職醫諮詢、員工關懷及健康活動推動，打造更安全、健康且具支持性的工作環境。

5.5 社會參與

日揚重視企業與社會之間的連結，並將社會參與視為實踐企業責任及永續經營的重要一環。公司在追求穩健營運的同時，持續關注環境教育、健康促進、弱勢關懷、教育支持及在地文化等議題，並透過公益捐贈、員工參與、政府合作、環境倡議及社會服務等方式，將企業資源轉化為具體的正向影響。日揚亦鼓勵員工參與公益與社會關懷行動，藉由環境教育、節能倡議、捐血活動、健康促進及公益合作，提升員工對環境保護、社會責任與在地連結的認同。公司並持續彙整公益投入、活動參與人次及執行成果，作為後續規劃社會參與行動及檢視實際效益之依據。

社會參與主軸

日揚依公益議題屬性及公司資源投入方向，將社會參與行動分為環境保護、健康促進、人才與教育支持、社會關懷及弱勢關懷等面向，並透過員工參與、公益捐贈、政府合作、環境倡議及合作專案等形式推動。

主軸	行動方向	社會 / 環境效益
環境保護	推動環境教育、節能減碳倡議、地球關燈及再生能源行動，提升員工環境意識。	推廣低碳生活與環境保護觀念，降低能源浪費並支持氣候行動。
健康促進	辦理捐血、健走及勞工健康促進活動，鼓勵員工重視身心健康。	支持醫療用血需求，提升健康意識與員工參與。
人才與教育 支持	支持永續教育、兒少學習、產學交流及職涯探索等活動。	協助縮減教育資源落差，提升學習與人才培育機會。
社會關懷	與地方政府、社福機構及公益團體合作，回應社區與社會需求。	強化在地連結，提升社區支持與社會韌性。
弱勢關懷	透過物資捐贈、急難救助、營養支持及公益採購，協助弱勢家庭與兒少。	提供實質資源支持，強化社會安全網。
文化支持	支持在地藝文、兒童劇團及文化教育活動。	增加文化參與機會，支持在地藝文發展。

2025 年社會參與投入概況及公益實踐情形

2025 年度，日揚持續推動環境教育、健康促進、弱勢關懷及文化支持等社會參與行動，公益捐贈及採購投入金額合計為新台幣 222,711 元。除財務投入外，公司亦透過員工參與、活動辦理及政府合作等非財務資源，擴大社會參與之實際影響。2025 年主要公益實踐成果包括：

- ◎ 辦理 2 梯次「淨零綠生活」環境教育講座，共 42 人參與。
- ◎ 樹谷廠及湖口廠共同響應「地球關燈 1 小時」行動
- ◎ 舉辦 2 場愛心捐血活動，共 21 人次參與，捐血 33 袋，合計 8,250 c.c.。
- ◎ 響應台南市政府勞工局健康促進健走活動，共 2 場、39 人次參與。
- ◎ 持續投入弱勢學童營養、文具捐贈、急難救助、公益採購及藝文教育等活動。

連結 SDGs	主軸	行動方案	影響地區	合作機構	投入資源	社會 / 環境效益
SDG13 氣候行動	環境保護	響應地球關燈 1 小時	台南、新竹	國際環境倡議	樹谷廠及湖口廠於 2025 年 3 月 22 日參與 1 小時關燈行動	鼓勵員工實踐節能減碳，提升氣候行動與低碳生活意識。
SDG13 氣候行動	環境教育	辦理「淨零綠生活」環境教育講座	台南	-	2 梯次、共 42 人參與	提升員工對淨零、碳排放及環境議題之認知，將環境觀念融入日常生活與工作。
SDG7 可負擔的潔淨能源	綠能行動	認購再生能源憑證	不分區	如陽科技股份有限公司	認購 1 張 T-REC，投入新台幣 3,500 元	支持再生能源發展，取得 1,000 kWh 再生能源環境屬性；相關減碳資訊詳 4.5 能源管理章節。
SDG8 合適的工作及經濟成長	職場安全	擔任臺南市勞工局安衛家族核心企業	台南	臺南市政府勞工局	與地方政府合作，協助企業推動職業安全衛生	分享職安衛管理經驗，協助提升在地企業安全管理能力與工作環境品質。

連結 SDGs	主軸	行動方案	影響地區	合作機構	投入資源	社會 / 環境效益
SDG3 健康與福祉 SDG8 合適的工作及經濟成長	健康促進	響應勞工健康促進健走活動	台南	臺南市政府勞工局	2 場次，共 39 人次參與	鼓勵員工培養運動習慣，提升健康意識及團隊參與。
SDG3 健康與福祉	醫療公益	愛心捐血活動	台南、新竹	台灣血液基金會	2 場次、21 人次、33 袋，合計 8,250 c.c.	支持醫療用血需求，鼓勵員工以實際行動參與社會公益。
SDG1 消除貧窮 SDG2 終止飢餓	弱勢關懷	資助弱勢學童營養早餐	不分區	樂扶社會福利基金會	新台幣 25,000 元	支持弱勢學童基本營養需求，提升兒少生活與學習穩定性。
SDG1 消除貧窮 SDG4 優質教育	弱勢關懷	捐贈文具用品予弱勢學童	不分區	基督教芥菜種會	新台幣 37,030 元	提供學習所需資源，減輕弱勢家庭教育支出負擔。
SDG1 消除貧窮 SDG2 終止飢餓	急難救助	資助弱勢家庭急難需求	不分區	1919 食物銀行	新台幣 20,000 元	協助有急迫需求之家庭獲得生活支持，強化社會安全網。
SDG8 合適的工作及經濟成長 SDG10 減少不平等	公益採購	採購公益月餅支持庇護工場	不分區	喜憨兒社會福利基金會	新台幣 106,236 元	支持身心障礙者就業及庇護工場營運，促進包容性就業。
SDG4 優質教育 SDG11 永續城鄉	文化支持	購票支持並推廣在地兒童藝文活動	新竹	玉米雞兒童劇團	新台幣 24,750 元	支持在地藝文團體發展，提升兒童與家庭文化參與機會。
SDG4 優質教育	永續教育	捐贈 SDGs 繪本	不分區	誠品文化藝術基金會	新台幣 9,695 元	透過閱讀推廣永續發展概念，培養兒童對環境與社會議題之認識。

員工參與及影響力

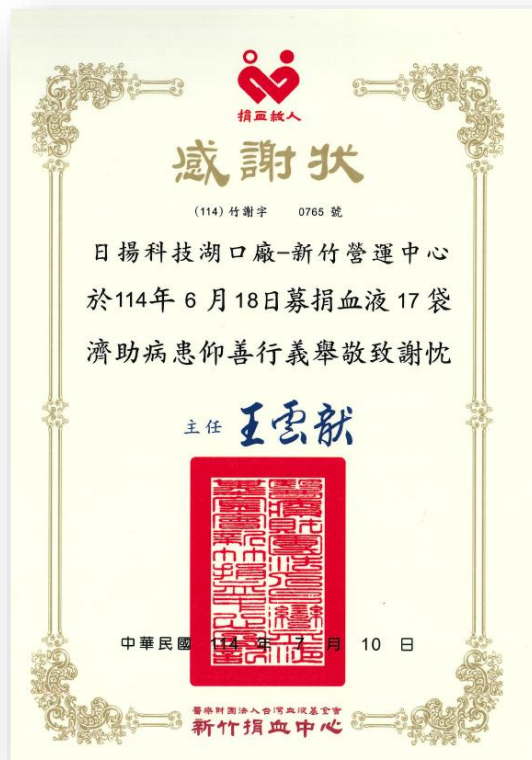
日揚社會參與除公益捐贈外，亦重視員工實際參與。2025 年度，公司透過環境教育、地球關燈、捐血及健康促進活動，鼓勵員工將永續理念轉化為日常行動。其中，環境教育講座共 42 人參與，捐血活動共 21 人次參與，健康促進健走活動共 39 人次參與。透過多元形式之公益與倡議活動，公司不僅提供社會及環境所需資源，也增進員工對氣候行動、健康促進及社會責任的認識。日揚後續將持續蒐集活動場次、參與人次、志工時數、捐贈金額及受益對象等資訊，逐步建立更完整之社會影響力追蹤機制。

未來推動方向

日揚將依公司營運特色、員工參與意願及社會需求，持續規劃具延續性與實質效益之社會參與行動，並逐步強化公益投入與執行成果之紀錄及追蹤。

公司將從單純記錄投入金額，逐步擴展至活動參與人次、志工服務時數、受益人數、合作機構回饋及環境效益等成果指標，以更完整評估社會參與所產生之實際影響。同時，日揚將持續結合員工志工參與、在地政府合作、公益採購、環境教育及弱勢支持，深化與社區及利害關係人之連結。

透過持續且具系統性的社會參與，日揚期望在創造產業與經濟價值的同時，亦能回應環境與社會需求，與員工、社區及合作夥伴共同創造更具包容性、韌性與永續性的長期價值。



6. 附錄

6.1 GRI Standards 準則索引

使用聲明：日揚 2025 年永續報告書依循 GRI 準則，報告期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

使用 GRI 1：基礎 2021

適用之 GRI 行業準則：不適用

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-1	組織詳細資訊	1.1 日揚公司簡介	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3-4
2-4	資訊重編	關於本報告書	3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4
		6.6 會計師溫室氣體有限確信報告	179-180
		6.7 會計師永續報告書有限確信報告	181-183
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 日揚公司簡介	6
		4.3.2 供應鏈概況	91
2-7	員工	5.2.1 員工結構	139
2-8	非員工的工作者	5.2.1 員工結構	141-142

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會多元治理	29
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.5 董事會遴選制度	42
2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會多元治理	29
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	4.4.1 氣候變遷治理	97
2-13	衝擊管理的負責人	4.4.1 氣候變遷治理	97
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	4.1.1 永續治理單位	83
2-15	利益衝突	3.1.6 利益迴避	45
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 利害關係人溝通	21
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.4 進修情形	40
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.3 董事會績效評估	35
2-19	薪酬政策	3.1.7 董事及高階經理人薪酬制度	47
		5.3.3 薪酬制度	147
2-20	薪酬決定流程	3.1.7 董事及高階經理人薪酬制度	47
2-21	年度總薪酬比率	5.3.3 薪酬制度	148
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5
2-23	政策承諾	3.3.1 誠信政策	54

GRI 2 一般揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
		3.3.4 法規遵循	62
		4.1.5 永續未來展望	87
		5.1 人權宣言與保障	132
2-24	納入政策承諾	3.3.2 申訴與檢舉制度	56
		3.3.3 誠信經營教育訓練	60
		3.3.6 內部控制制度	65
		4.1.2 永續發展重要決議	84
		5.1 人權宣言與保障	132
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3.2 申訴與檢舉制度	56
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.2 客戶滿意度	18
		3.3.2 申訴與檢舉制度	56
2-27	法規遵循	3.3.4 法規遵循	62
2-28	公協會的會員資格	1.1.6 協會與公協會參與	14
2-29	利害關係人議合方針	2.1 利害關係人鑑別	20
2-30	團體協約	5.1 人權宣言與保障	138

GRI 3 主題揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大性議題鑑別	23
3-2	重大主題列表	2.4 今年重大性議題	24
3-3	重大主題管理	2.4 今年重大性議題	24
		2.5 去年重大性議題	27
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4.1 財務概況	67
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.4.2 氣候變遷策略	108
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3.5 退休與保險制度	154
201-4	取自政府之財務援助	3.4.1 財務概況	67
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	5.2.1 員工結構	141
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.1 員工結構	141
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.3.3 供應鏈管理	93
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3.1 誠信經營	54
205-2	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3.3 誠信經營教育訓練	60
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3.5 違法案件	64
207-1	稅務方針	3.4.2 稅務政策	69
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.4.3 風險管理	70

GRI 3 主題揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
302-1	組織內部的能源消耗	4.5.2 能源管理	123
302-4	減少能源消耗	4.5.5 節能環保政策	129
303-3	取水量	4.5.3 水資源管理	126
303-4	排水量	4.5.3 水資源管理	126
303-5	耗水量	4.5.3 水資源管理	126
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4.4 氣候變遷指標與目標	118
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4.4 氣候變遷指標與目標	118
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4.4 氣候變遷指標與目標	118
305-5	溫室氣體排放減量	4.4.4 氣候變遷指標與目標	119
306-3	廢棄物的產生	4.5.4 廢棄物管理	128
306-5	廢棄物的直接處置	4.5.4 廢棄物管理	128
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.3.3 供應鏈管理	93
401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 新進與離職率	142
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.3.4 福利制度	150
401-3	育嬰假	5.3.4 福利制度	150
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理系統	155

GRI 3 主題揭露			
揭露項目	揭露項目標題	報告章節	頁碼
403-2	危害辨識、風險評估及事件調查	5.4.3 危害鑑別類型與因應措施	158
403-6	工作者健康促進	5.4.5 員工健康促進	162
403-9	職業傷害	5.4.4 職業災害管理	160
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 員工訓練課程	144
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3.2 員工訓練課程	144
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1 董事會多元治理	29
		5.2.1 員工結構	139
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權宣言與保障	132
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1 人權宣言與保障	132
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運場所	5.1 人權宣言與保障	132
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	5.1 人權宣言與保障	132
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.3.3 供應鏈管理	93
415-1	政治捐獻	3.3.1 誠信政策	54
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5.5 客戶隱私保護	79

6.2 SASB 準則索引

表 1：永續揭露主題及指標

指標項目	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
能源管理					
(1) 總能源消耗量、 (2) 電網電力百分比、及 (3) 再生能源百分比	量化	十億焦耳 (GJ) 百分比 (%)	RT-IG-130a.1	4.5.2 能源管理 (1)總能源消耗量:28,153 GJ (2)電網電力百分比:89.44% (3)再生能源百分比 0.70%	123
勞工健康與安全					
(a) 直接員工及 (b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)、 (2) 死亡率、及 (3) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	量化	比率	RT-IG-320a.1	5.4.4 職業災害管理 (a)直接員工及(b)約聘員工之 (1) 總 可 紀 錄 事 故 比 率 (TRIR) : (a)0.2063(b)0.0000 (2)死亡率:(a)0% (b)0% (3) 虛 驚 事 故 發 生 頻 率 (NMFR) : (a)未統計(b)未統計	160
燃料經濟性與使用階段之排放					
中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用	—
非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	每小時公升	RT-IG-410a.2	不適用	—
固定式發電機之加權燃料效率	量化	每公升千焦耳	RT-IG-410a.3	不適用	—

指標項目	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
(a) 船用柴油引擎 (b) 鐵路機車柴油引擎 (c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NO _x) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量	量化	每千焦耳公克	RT-IG-410a.4	不適用	—
材料取得					
與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及 分析	不適用	RT-IG-440a.1	1.1.2 產品及服務	8
再製之設計及服務					
再製產品及再製服務之收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	1.1.2 產品及服務 維修服務收入為:1,452,252 仟元	8

表 2：活動指標

指標項目	種類	衡量單位	代碼	章節	頁數
生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	RT-IG-000.A	1.1.2 產品及服務	8
				產品別	
				真空泵及零組 件銷售	
				維修服務	
				其他	
				合計	
員工人數	量化	數量	RT-IG-000.B	1.1 日揚公司簡介 493 人	6

6.3 IFRS 第 S2 號「氣候相關揭露」

氣候相關揭露			
面向	揭露項目名稱	對應章節	頁碼
治理	治理	4.4.1 氣候變遷治理	97
策略	氣候相關風險與機會	4.4.2 氣候變遷策略	99-105
	商業模式及價值鏈	4.4.2 氣候變遷策略	102-105
	策略及決策	4.4.2 氣候變遷策略	106-107
	財務狀況、財務績效及現金流量	4.4.2 氣候變遷策略	108
	氣候韌性	4.4.2 氣候變遷策略	109-112
風險管理	氣候風險管理	4.4.3 氣候變遷風險管理	113-116
指標與目標	氣候相關指標與目標	4.4.4 氣候變遷指標與目標	117-120
跨行業指標	溫室氣體排放	4.4.4 氣候變遷指標與目標	118
	氣候相關轉型風險	4.4.2 氣候變遷策略	102-111
	氣候相關實體風險	4.4.2 氣候變遷策略	102, 112
	氣候相關機會	4.4.2 氣候變遷策略	103, 105
	資本配置	4.4.2 氣候變遷策略	106-107
	內部碳定價	4.4.4 氣候變遷指標與目標	120
	薪酬	3.1.7 董事及高階經理人薪酬制度	49

6.4 上市櫃公司氣候相關資訊索引

面向	氣候相關資訊執行情形	對應章節	頁數
治理	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	4.4.1 氣候變遷治理	97
策略	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)。	4.4.2 氣候變遷策略	99-108
	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.4.2 氣候變遷策略	108
	5. 若使用情境分析評估面對氣候風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.4.2 氣候變遷策略	113-116
風險管理	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。	4.4.3 氣候變遷風險管理	109-112
指標與目標	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。	4.4.4 氣候變遷指標與目標	117-119
	7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.4.4 氣候變遷指標與目標	120
	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。	4.4.4 氣候變遷指標與目標	117-119
	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。	4.4.4 氣候變遷指標與目標 6.6 會計師溫室氣體有限確信報告	120 179-180

6.5 品質認證

ISO9001:2015 認證

ISO14001:2015 認證

ISO45001:2018 認證



6.6 會計師溫室氣體有限確信報告

會計師有限確信報告

日揚科技股份有限公司 公鑒：

本會計師受託執行日揚科技股份有限公司民國114年1月1日至12月31日溫室氣體聲明之有限確信案件，該溫室氣體聲明請詳附件一。
日揚科技股份有限公司對溫室氣體聲明之責任

日揚科技股份有限公司之責任係依照溫室氣體盤查標準(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有因舞弊或錯誤之重大不實表達。

如溫室氣體聲明附註6所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須考慮不同溫室氣體之排放。估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使量化資訊受衡量不確定性的影響。

會計師之獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。
會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對第一段所述日揚科技股份有限公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，本有限確信案件工作包括評估日揚科技股份有限公司採用GHG Protocol編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明

- 1 -

專因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述日揚科技股份有限公司溫室氣體聲明所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、對量化方法與報導政策是否適當之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對日揚科技股份有限公司與排放量化及報導相關之控制環境及資訊系統之瞭解，但並未評估特定控制作業之設計，取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其執行有效性。
2. 已評估日揚科技股份有限公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立會計師之估計，以評估日揚科技股份有限公司所作之估計。
3. 已抽選實地抽查2個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之校閱假設。對於執行實地抽查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對日揚科技股份有限公司溫室氣體聲明在所有重大方面，是否依照GHG Protocol編製，表示合理確信之意見。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述日揚科技股份有限公司民國114年1月1日至12月31日溫室氣體聲明在所有重大方面有未依照溫室氣體盤查標準(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，日揚科技股份有限公司對任何確信標的或適用基準

- 2 -

之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。
使用限制

本確信報告僅供日揚科技股份有限公司自願辦理溫室氣體盤查與確信使用，不得作為其他用途或分送其他人士。

思享永續聯合會計師事務所

會計師

賴昱明



中華民國 115 年 06 月 10 日

- 3 -

6.6 會計師溫室氣體有限確信報告

附件一

日揚科技股份有限公司

溫室氣體聲明

民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

日揚科技股份有限公司（以下簡稱本公司）民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之溫室氣體排放如下：

單位：公噸二氧化碳當量（CO₂e）

溫室氣體排放類別	排放量
範疇 1 直接溫室氣體排放	321.1347
範疇 2 能源間接溫室氣體排放（location-based approach）	3,259.4303
範疇 3 其他間接溫室氣體排放	1,309.3102

註 1：本聲明之編製基礎

本公司民國 114 年 1 月 1 日至 12 月 31 日溫室氣體聲明（以下簡稱本聲明），係本公司依據溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）進行溫室氣體盤查並編製。由於 114 年度為本公司首次盤查溫室氣體，故將 114 年度訂為基準年。本公司將實質性（重大性）門檻設定為 5%，作為決定錯誤、遺漏及誤導是否可能實質影響決策之依據。

註 2：組織邊界與報導邊界

本公司採用財務控制權法設定溫室氣體組織邊界，包含日揚科技股份有限公司-台南總廠、日揚科技湖口廠-新竹營運中心、日揚科技新竹外倉、日揚科技股份有限公司-台中辦事處。於財務控制權法下，本公司 100% 認列本公司有權主導財務與營運決策範圍內涵蓋之排放。

本聲明之報導邊界包含本公司所有直接溫室氣體排放（範疇 1）、能源間接溫室氣體排放（範疇 2）以及其他間接溫室氣體排放（範疇 3）。

註 3：溫室氣體排放種類及排放源類別

列入本聲明之溫室氣體排放種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞

- 1 -

氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃），皆以公噸二氧化碳當量（CO₂e）表達。

本公司之排放源如下：

直接排放（範疇 1）

本公司之直接排放，係指由本公司所擁有或控制之排放源所產生的排放，包含固定燃燒源、製程排放源、移動燃燒源及逸散排放源。

能源間接排放（範疇 2）

本公司之能源間接排放，係指來自於輸入電力、熱或蒸氣所造成間接之溫室氣體排放，包含外購電力及外購蒸汽。

其他間接排放（範疇 3）

本公司之其他間接排放，係指由本公司活動產生的排放，但非屬能源間接排放，而係來自其他公司所擁有或控制之排放源。例如員工通勤、商務旅行、上下游運輸及配送等活動之其他間接排放。

註 4：量化方法與報導政策

本公司主要使用「排放係數法」計算溫室氣體排放量。計算公式如下：

溫室氣體排放量 = 活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢（GWP）

- 活動數據包含耗用燃料公升數、用電度數、行駛公里數等。
- 排放係數是指某種係數或比率，將活動數據轉換至與該活動有關的溫室氣體量化估計值。
- 全球暖化潛勢是指將個別溫室氣體排放量轉換成公噸二氧化碳當量（CO₂e）之數值。

註 5：使用之排放係數及相關參數說明

本聲明使用之排放係數主要係參考環境部或相關主管機關所公布之排放係數資料，包含環境部氣候變遷署溫室氣體排放係數、能源署公告之 113 年度電力排碳係數、產品碳足跡資訊網公告之各類別產品排碳係數、碳標籤產品之碳足跡數據、產品類別規則（PCR）等資訊。

本聲明使用之全球暖化潛勢係採用 IPCC 2021 年第 6 次評估報告（AR6）之各種溫室氣體全球暖化潛勢（GWP）。

- 2 -

註 6：相關不確定性說明

溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，此主要係因對用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放所致。例如，本聲明用以估計溫室氣體排放之全球暖化潛勢（GWP），即受不完整科學知識的影響，而存在科學不確定性；此外，本聲明估計溫室氣體排放所依據之資料及使用的方法亦可能導致衡量不確定性，因不同的衡量技術可能產生重大不同的衡量結果，而使本聲明之量化資訊受衡量不確定性的影響。

本聲明包含之範疇 3 排放為燃料與能源的相關活動、營運中產生的廢棄物及員工通勤。考量範疇 3 排放涵蓋整體供應鏈上游及下游的所有排放源，若欲將完整範圍之所有範疇 3 排放予以量化並納入本聲明，於實務上幾乎不可行，故本公司考量政府或客戶要求、公司管理方案、排放量大小、數據收集難易度及員工配合度，選擇將前述範疇 3 排放納入本聲明中。

聲明人

日揚科技
董事長



中 華 民 國 115 年 06 月 09 日

- 3 -

6.7 會計師永續報告書有限確信報告

思享綜字第 26070008 號

思享永續聯合會計師事務所
Live Sustainability CPAs Firm
12F, No. 221, Sec. 4, Zhongxiao E. Rd., Da'an
Dist., Taipei City 106448, Taiwan (R.O.C.)

會計師有限確信報告

日揚科技股份有限公司 公鑒：

日揚科技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對日揚科技股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

日揚科技股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則及日揚科技股份有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

●對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；

●對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、重新執行、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。
確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，日揚科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

思享永續聯合會計師事務所

會計師

賴昱璋



6.7 會計師永續報告書有限確信報告

附件一

確信項目彙總表

編號	指標	對應章節	適用基準	關鍵績效指標													
1	(1) 總能源消耗量、 (2) 電網電力百分比、 (3) 再生能源百分比	4.5.2 能源管理	SASB BT-IG- 130a.1	(1) 總能源消耗量:28,159GJ (2) 電網電力百分比:89.44% (3) 再生能源百分比:0.70%													
2	(a) 直接員工及 (b) 附屬員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR) 、 (2) 死亡率、及 (3) 虛驚事故發生頻率 (MIFR)	5.4.4 職業安全 健康管理	SASB BT-IG- 320a.1		<table border="1"> <tr> <th></th><th>TRIR</th><th>死亡率</th><th>MIFR</th></tr> <tr> <td>直接員工</td><td>0.208</td><td>0%</td><td>未統計</td></tr> <tr> <td>附屬員工</td><td>0.000</td><td>0%</td><td>未統計</td></tr> </table>		TRIR	死亡率	MIFR	直接員工	0.208	0%	未統計	附屬員工	0.000	0%	未統計
	TRIR	死亡率	MIFR														
直接員工	0.208	0%	未統計														
附屬員工	0.000	0%	未統計														
3	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	1.1.2 產品及服務	SASB BT-IG- 440a.1	本公司持續關注原物料供應穩定性、品質一致性與環境安全風險，並透過採購管理、供應商評估、進料檢驗及庫存控管等機制，降低關鍵材料短缺、品質異常或交期波動對營運造成之影響，對於部分高規格原料與零組件，亦透過多元供應來源開發、替代料件評估及安全庫存機制，以提升供應韌性並支援客戶需求。此外，日揚提供真空蒸溜、真空閃蒸及相關設備之維修服務，協助客戶延長設備使用壽命、提升設備使用效率，並降低設備頻率與資源耗用，透過維修、翻修及零件更換等服務模式，本公司持續強化產品生命週期管理，並以實際行動回應環境經營與資源有效利用之精神。以下為原物料風險管理概況： <table border="1"> <tr> <th>管理面向</th><th>說明</th></tr> <tr> <td>主要使用關鍵材料</td><td>不鏽鋼、鋁合金、真空閥件、密封件、電子控制零件及其他製程所需零配件。</td></tr> <tr> <td>主要風險類型</td><td>原物料價格波動、交期延誤、供應中斷、品質不穩定、替代料件替代性不足。</td></tr> <tr> <td>管理措施</td><td>供應商評估與分類管理、進料檢驗、安全庫存規劃、多元供應來源開發、替代材料評估、維持原料供應穩定、確保產品品質、降低營運中斷風險、提升供應韌性。</td></tr> <tr> <td>管理目標</td><td></td></tr> </table>	管理面向	說明	主要使用關鍵材料	不鏽鋼、鋁合金、真空閥件、密封件、電子控制零件及其他製程所需零配件。	主要風險類型	原物料價格波動、交期延誤、供應中斷、品質不穩定、替代料件替代性不足。	管理措施	供應商評估與分類管理、進料檢驗、安全庫存規劃、多元供應來源開發、替代材料評估、維持原料供應穩定、確保產品品質、降低營運中斷風險、提升供應韌性。	管理目標				
管理面向	說明																
主要使用關鍵材料	不鏽鋼、鋁合金、真空閥件、密封件、電子控制零件及其他製程所需零配件。																
主要風險類型	原物料價格波動、交期延誤、供應中斷、品質不穩定、替代料件替代性不足。																
管理措施	供應商評估與分類管理、進料檢驗、安全庫存規劃、多元供應來源開發、替代材料評估、維持原料供應穩定、確保產品品質、降低營運中斷風險、提升供應韌性。																
管理目標																	
4	再製產品及再製服務之收入	1.1.2 產品及服務	SASB BT-IG- 440b.1	2025 年維修服務收入為:1,452,252 仟元													

- 4 -

編號	指標	對應章節	適用基準	關鍵績效指標	
5	生產單位數量、按產品類別劃分	1.1.2 產品及 服務	SASB BT-IG- 000.A	產品別	產量(只/台)
				真空罩及零件銷售	1,886,830
				維修服務	21,546
				其他	91
				合計	1,908,467
6	員工人數	2.1 日 揚公司 簡介	SASB BT-IG- 000.B	483 人	
7	總取水量及總耗水量	4.5.3 水資源 管理	GR1303	總取水量: 36,971 百萬公升 總耗水量: 19,262 百萬公升	
8	所產生有害廢棄物之 重量及回收百分比	4.5.4 廢棄物 管理	GR1306	有害廢棄物 0.264 噸 回收百分比 0.00%	

6.7 會計師永續報告書有限確信報告

客戶聲明書

日期：115 年 7 月 7 日

受文者：思享永續聯合會計師事務所

關於 貴事務所依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，提供本公司民國 114 年度永續報告書所選定之績效指標（以下簡稱指標的資訊）有無重大不實表達所進行之有限確信，本公司願盡所知，提出聲明如下：

一、本次確信服務之指標的資訊範圍如下，本公司業已提供相關服務範圍所需資訊。

編號	指標	代碼
1	(1) 總能源消耗量、 (2) 電網電力百分比，及 (3) 再生能源百分比	RT-IG-130a.1
2	(a) 直接員工及 (b) 均聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)， (2) 死亡率，及 虛驚事故發生頻率 (NMFR)	RT-IG-320a.1
3	中型及重型車輛車隊之銷售加權燃料效率	RT-IG-410a.1
4	非道路設備之銷售加權燃料效率	RT-IG-410a.2
5	固定式發電機之加權燃料效率	RT-IG-410a.3
6	(a) 船用柴油引擎、 (b) 鐵路機車柴油引擎、 (c) 道路中型及重型引擎及 (d) 其他非道路柴油引擎之 (1) 氮氧化物 (NO _x) 及 (2) 粒狀物 (PM) 之銷售加權排放量	RT-IG-410a.4
7	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	RT-IG-440a.1
8	再製產品及再製服務之收入	RT-IG-440b.1

9	生產單位數量，按產品類別劃分	RT-IG-000.A
10	員工人數	RT-IG-000.B
11	總取水量及總耗水量	GRI303
12	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	GRI306

二、本公司業已履行 114 年 11 月 17 日委任書所載，依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 發布之揭露指標及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之通用準則、行業準則及重大主題準則編製指標的資訊之責任。

三、本公司業已設計、付諸實行及維持與指標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保指標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達，並建立及維護有效系統，以支援 貴事務所於執行指標的資訊有限確信服務時蒐集所需資訊。

四、本公司業已提供已知且與案件攸關之所有資訊予 貴事務所，且所有攸關事項均已反映於指標的資訊。

五、民國 114 年度永續報告書之績效資訊主要係提供本公司永續績效之概況予利害關係人，且該報告書係為滿足其對於本公司重大議題及其績效資訊之需求，以全面了解本公司達成永續之方法及其績效結果。

六、本公司所有期後事項業已全部提供，重大之期後事項業已調整或揭露。

七、本公司確信：

(一) 無任何重大未估列／未揭露之可能訴訟賠償、資產、承兌、保證等或有損失之負債或因違反法令或契約規定，致須於永續報告書中調整或揭露之情事（或，違反法令或契約規定之情事業於永續報告書中調整或揭露。），並已告知 貴事務所本公司所知悉對指標的資訊可能有重大影響之已發生、疑似或被指控之舞弊事項。

(二) 作成重大估計所採用之重大假設係屬合理。

(三) 已與 貴事務所溝通所有適當方所知悉與案件攸關之內部控制缺失（顯然微小或微不足道者除外）。

(四) 不論本公司是否為衡量方或評估方（即依基準衡量或評估指標之之人

員或單位），本公司均認知對指標的之責任。

公司名稱：日揚科技股份有限公司

董事長：馬 堅



(簽章)



企業網站



Facebook



聯絡我們



日揚科技
HIGHLIGHT TECH CORP.