

GH4X63GJHG3xGH5126K6N54NF663J136J763J874F6J6332516FJHx63
3Fx5H87F6x36H7F6x3H5746FJ36F7x51J3F6J76KF
3x67GJ136x5H4x63H87K
3xG6uL3x66J8346x6J873G



2024

永續報告書

ESG report



目錄 Contents

關於本報告書	3
經營者的話	4

1 永續管理

1.1 年度永續績效	6
1.2 永續發展委員會	7
1.3 重大主題鑑別	9
1.4 利害關係人溝通	12

2 公司治理

2.1 營運概況	14
2.2 公司治理	18
2.3 風險管理	27
2.4 資訊安全管理	30
2.5 責任供應鏈	32
2.6 客戶關係	34
2.7 創新價值	35

3 環境保護

3.1 環境管理	38
3.2 氣候行動	39
3.3 能源管理	43
3.4 水資源管理	44
3.5 廢棄物管理	45

4 社會共融

4.1 人才吸引與留任	47
4.2 人才培育	51
4.3 友善職場	52
4.4 健康安全職場	54
4.5 社會參與	59

5 附錄

5.1 GRI 內容索引表	64
5.2 SASB 永續會計準則	67
5.3 永續揭露指標	68
5.4 上櫃公司氣候相關資訊	69
5.5 第三方確信報告	70



關於本報告書

報告邊界及範疇

本報告書為日揚科技股份有限公司（以下簡稱日揚或本公司）對外發行之第四本永續報告書，揭露資料涵蓋2024年1月1日至2024年12月31日期間之企業永續執行成果。報導邊界以日揚母公司為主，包含在台灣地區之台南樹谷廠、新竹營運中心及台中辦事處，除財務績效以合併財務報表為揭露範疇外，其他項目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。

報告編撰原則

本報告書依循全球永續性報告協會(GRI)所發布之最新永續性報導準則GRI Standards 2021，並參考永續會計準則委員(SASB)之工業機械與物品行業準則、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法—電子零組件業永續揭露指標、氣候相關財務揭露(TCFD)及上櫃公司氣候相關資訊進行編撰，詳細內容可參閱本報告附錄索引表。

發行時間

本公司每年定期發行並公布於公司網站，以回應利害關係人關注的永續議題，同時揭露公司營運成果。

現行版本：2024年，2025年8月發行
前次發行：2023年，2024年8月發行
下次發行：2025年，2026年8月發行

報告書品質管理與外部查證

本報告書報導內容由相關權責部門合作編撰、ESG推動小組進行彙整與數據確認，並委託外部獨立確信機構—安永聯合會計師事務所，依據確信準則3000號(TWSAE3000)「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行查核確信，經提報永續發展委員會及董事會審查通過後發行。本報告所揭露之品質相關數據，如ISO 9001/14001/45001皆通過台灣北德TUV NORD驗證；財務數據來自資誠聯合會計師事務所，依據證券發行人財務報告編製準則及國際財務報導準則(IFRSs)所查核簽證之財報資料，並以新台幣為單位。

意見回饋

對於本報告書若有任何建議或疑問，歡迎透過以下管道與我們聯繫。

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：+866-3-597-3325 分機3221
信箱：nita.wu@high-light.com.tw

年報資訊



財報資訊



永續報告書



認證文件



經營者的話

日揚創立於1997年，起於一念執著，行於一群人堅持。歷經景氣循環、人事更迭、社會變遷，卻未偏離初心。以誠立業、以人為本，是創辦人吳明田董事長經營理念，也是我們堅持的永續經營之道。從一開始便種下文化種子，在日常中灌注正確的觀念與態度。這種影響或許無形，卻最為深遠。

一路走來，日揚的成長不僅是營收數字的提升，更是每位員工、每個家庭、每段夥伴關係的累積。科技進步的腳步不曾停歇，市場風向也不會等待誰。唯有團隊間的相互理解與支持，才是我們穩健向前的根本。對我而言，經營最重要的是傾聽、陪伴與放手，是創造一個讓更多人願意留下來、一起築夢的舞台。

2024年是日揚深具意義的一年，創辦人圓滿完成10屆董事長任期，正式交棒第11屆董事長。這不只是職責的交接，更是精神的延續。近年來，我們逐步建構永續治理架構，自2022年成立永續發展委員會後，2024年更進一步將其提升至董事會層級，強化監督職能。除了制度面建置，我們也建立永續目標的基準年，展開ESG數據盤點，並整合至部門的日常管理。2022至2024年，我們連續三年獲得公司治理評鑑上櫃公司組前6~20%的成績，這不僅是一項肯定，也代表我們正以行動回應外界對日揚的期待。

國際局勢與政經變化帶來諸多不確定性，半導體產業亦快速演變，考驗著企業的決策能力與組織韌性。面對大環境的挑戰，我們更進一步省思：企業該如何保持彈性、持續進步，日揚累積28年的經驗，以務實的態度面對困難與挫折，從經驗中持續修正、持續前行。我們對永續的堅持，不是為了因應ESG議題的壓力，而是責任。這份責任，不只是對股東，也是對員工、對社會、對環境的承諾。企業要想辦法走得長久，對永續堅持。永續是一條需要堅定信念與靈活調整的路，我們正以深化治理、強化韌性、擁抱轉型的行動，擘劃未來。

面對未來，擁抱改變、跨界思考、突破現況，是我們對世界的回應。所有的執行面、所有的想像，都回歸到一件事，那就是「心態」。它主導著我們如何思考、如何選擇、如何行動。未來的路，雖仍充滿挑戰，但我們相信，只要保持對人的尊重、對價值的堅持、對未來的想像，就能在變局中找出方向，一步一步，走得更穩、更遠。

日揚科技 董事長 吳昇憲

自2016年接任執行長以來，面臨不少困境與挑戰，我們不斷調整營運體質，以提升企業競爭力。我常在想，一家公司的競爭力來自哪裡？是技術、市場、還是人？對我來說，答案是「整合」，能夠結合對的技術、人才、市場，企業才能具備持續前進的動能。日揚從真空零組件製造與維修出發，逐步發展為提供半導體真空解決方案與系統整合服務的專業夥伴，這段轉型歷程，不只是規模的擴大，更是價值的升級。為了回應瞬息萬變的市場，我們必須提升應變力、創新力，才能在這樣的全球賽局中脫穎而出。

近幾年，我們策略布局方向在於「深化客戶服務、拓展國際市場、強化創新能力」。2024年，我們進行組織調整，將BU架構調整為產銷分工架構，區分業務及製造體系，透過資源整合與配置，深化與客戶的關係連結。2025年，我們在日本熊本設廠、美國亞利桑那設立服務據點，以回應地緣風險與供應鏈重組的挑戰，並強化在地客戶服務能力，展現日揚走向國際舞台的企圖。在技術上，我們持續進行創新研發及轉型，投入碳化矽(SiC)晶圓化製程與檢測技術、發展先進封裝領域，擴展半導體新技術領域，為企業創造新的成長動能。

永續之路不是安於現狀，而是不滿現狀，是不斷嘗試、創新、發現，從中找到對世界的想像，並把這個想法傳遞及實現。創新也並非天馬行空，更不是幸運偶得，它是雙刃，有風險，也有機會，需要堅定的信念與行動的勇氣。當我們面對重大決策時，往往無法確保萬無一失，但只要方向正確，便值得勇敢啟程。如果凡事都要等到萬全準備，往往會錯失良機，停留在原地、甚至退步。我們習慣在行動前先問自己：「這件事是對的嗎？是此刻該做的嗎？」一旦確定，就全力以赴，過程中雖難免遭遇變數，但只要持續修正、不斷調整，就能在行動中前進，在困難中成長，行到水窮處，坐看雲起時。

企業的永續發展，不只是技術的持續進步，也關乎領導的接續與文化的傳承。2024年，透過All-hands meeting及接班規劃，展開更深入的組織對話與人才傳承。我們持續透過人才培育、組織轉型與內部溝通機制，從基層到高階的每一位同仁，都能共同面對變革、迎接挑戰。

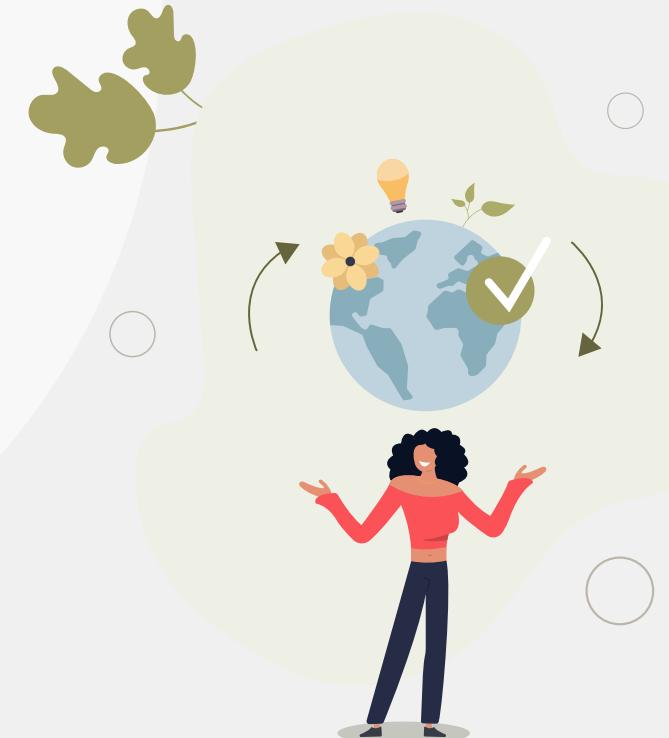
我要特別感謝日揚每位夥伴。企業的成就從來不是來自個人決策，而是來自每位同仁的日常堅持與細節累積。腳踏實地的每一步，都是走向下一個高峰的基石。一個人的時間與精力有限，唯有投入真正有價值的事情，才能創造最大價值。我們期許日揚成為客戶最信賴的夥伴、員工最具成長性的職涯舞台，並成為對社會與環境正向推動的實踐者。

日揚，日起有功，揚帆萬里！邁向永續。

日揚科技 執行長 寇崇善

1. 永續管理

- | | |
|-------------|----|
| 1.1 年度永續績效 | 6 |
| 1.2 永續發展委員會 | 7 |
| 1.3 重大主題鑑別 | 9 |
| 1.4 利害關係人溝通 | 12 |



1.1 年度永續績效

Environment 環保實踐

- 發行 **TCFD** 報告書
- 訂定能源、廢棄物、用水及溫室氣體排放
短中長期減量目標 (以2024為基準年)
- 2024當年度 **無** 有害廢棄物產生
- 至2024年節能投資達 **15,908** 仟元
- 溫室氣體盤查新增 **範疇三**
- 溫室氣體排放密度
(公噸CO₂e/百萬元營業額) **1.89**
- 用水密集度
(公噸/百萬元營業額) **16.25**
- 廢棄物產出密度
(公噸/百萬元營業額) **0.03**
- 廢棄物再利用率 **60%**



Social 社會共好

- 女性員工比例同去年 **28%**、女性主管佔全體主管 **16%** 較去年上升 **2%**
- **超額** 進用身障員工，多元障礙級別實踐職場共融
- 職業災害率 **0.1%** 較去年下降 0.47%
當年度 **無** 重大職災事件
- 2024年員工參與持股信託達 **75%**
公司提撥總額達 **12,137** 仟元
- 2024年員工訓練總時數為 **17,378** 小時
教育訓練投入總額 **6,082** 仟元
平均每人受訓 **35** 小時、費用 **12** 仟元
- 員工滿意度達 **3.2** 分 (滿分5分)
- 社會公益投入總額 **218,961** 元



Governance 強化治理

- 公司治理評鑑：上櫃公司排名 **6%~20%**
市值50億以下綜合排名 **2%~10%**
- 2024年永續報告書取得第三方 **有限確信**
- 2024年專利獲證件數達 **26** 件
研發費用佔營收 **6%** 較去年上升1%
- 2024年 **0** 資安風險事件
導入ISMS資訊安全管理制度 (ISO27001)
- 2024年 **0** 違反法規及重大負面事發生
- 2024年客戶滿意度平均 **97** 分
獲主要客戶：台積電、志聖優良承攬商認證
- **100%** 供應商簽署廉潔承諾書與無衝突礦產宣告、在地化採購達 **87%**



1.2 永續發展委員會

永續政策



日揚科技以「誠信」、「創新」、「整合」之經營理念制定《永續發展實務守則》，並以誠信原則(H)、運用科技創新(T)、提升客戶價值(C)為永續發展核心策略，期以達成Highlight Tech Corp永續發展願景。

永續推動規劃

基礎建置期

2022-2024

- 內部導入ESG概念，跨部門溝通取得共識、安排ISO14064種子培訓，培養ESG能力。
- 制定《永續發展實務守則》及《永續發展委員會組織規程》
- 設置永續發展委員會及ESG推動小組專責單位，制定策略、規畫並執行永續計畫。
- 制訂「溫室氣體盤查及查證程序書」、「永續報告書編制及驗證作業程序」及「永續資訊管理內控制度」等內部控制作業辦法。

品質提升期

2025-2027

2025年

- 進行報告書第三方確信，提升報告書品質
- 編制2024年TCFD報告(第1版)
- 完成2024年溫室氣體盤查，為減量目標基準年
- 訂定永續發展政策及目標
- 永續資訊內控查核

2026年

- 檢討目標執行情形及評估ESG績效
- 導入第三方確信溫室氣體盤查資料
- 導入IFRS S1/S2

永續深化期

2028~2030

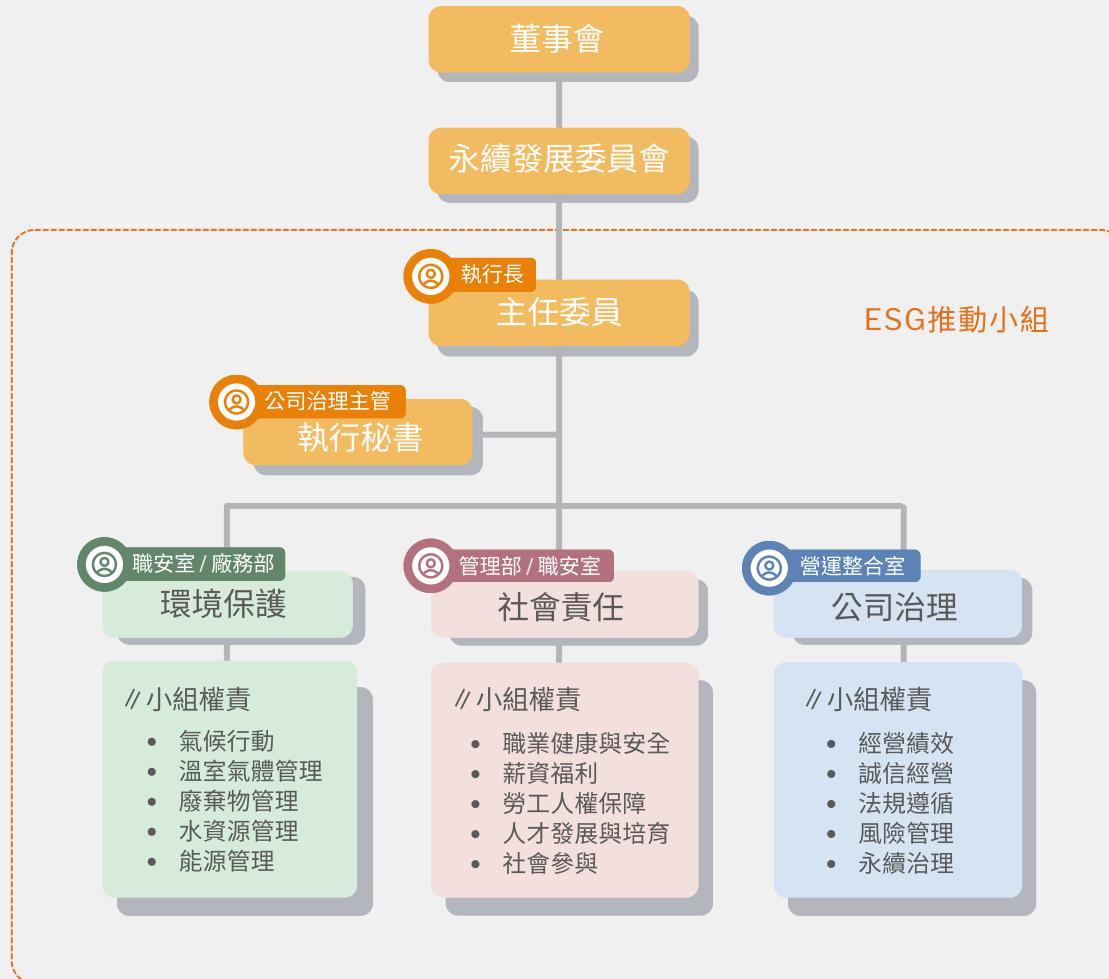
- 推動數位轉型：耗能設備改善與智慧節能
- 2030年碳排密集度較2024年減量20%
- 2030年用水/廢棄物密集度較2024年減量5%
- 2050年目標Net-Zero



永續管理組織

董事會為永續發展最高治理機構，於2024年6月7日設置永續發展委員會，並由董事長及三名獨立董事擔任委員，督導永續發展推動情形。委員會底下設置ESG推動小組，由執行長擔任主任委員，依「環境保護」、「社會責任」及「公司治理」三大永續構面，指派相關單位之最高主管擔任小組委員，負責推動執行永續相關計畫，並定期（至少一年一次）召開會議向董事會報告執行情形，確保永續發展相關工作的推動與落實。

永續管理組織架構



2024年董事會對永續發展督導情形

- 每季（按季）**
 - 檢視溫室氣體盤查計畫執行進度
(2024年於3/8、5/10、8/9、11/8提報各季執行情形)
- 每年（至少一次）**
 - 督導ESG執行情形（於2024/8/9提報2023年報告書）
 - 督導公司治理議題執行情形（於2024/11/8提報）
 - 督導風險管理委員會執行情形（於2024/11/8提報）
 - 每年1月檢視營運成果與發展計畫（2023年營運成果及2024年營運發展計畫於2024/1/11報告）
- 不定期（視情況更新）**
 - 建立永續資訊之內部控制制度（於2024/8/9提報）
 - 訂定永續政策、目標及推動計畫（於2025/1/7提報）
 - 2024年TCFD氣候風險評估報告（於2025/1/7提報）

1.3 重大主題鑑別

為了解利害關係人所關注之重大主題，本公司依據GRI Standards 決定重大主題的指引及AA1000利害關係人議合標準，鑑別出6大利害關係人，並辨識出涵蓋經濟、環境與社會面向之11項重大主題。

重大主題鑑別流程



Step1. 蒐集永續議題（20項）

- ESG推動小組依據GRI Standards 2021、SASB及電子零組件同業永續揭露指標內容，參考同業及指標性企業所關注之議題，並以企業永續目標、內部相關單位與利害關係人互動之經驗及前期報導內容，篩選出20項永續議題清單。

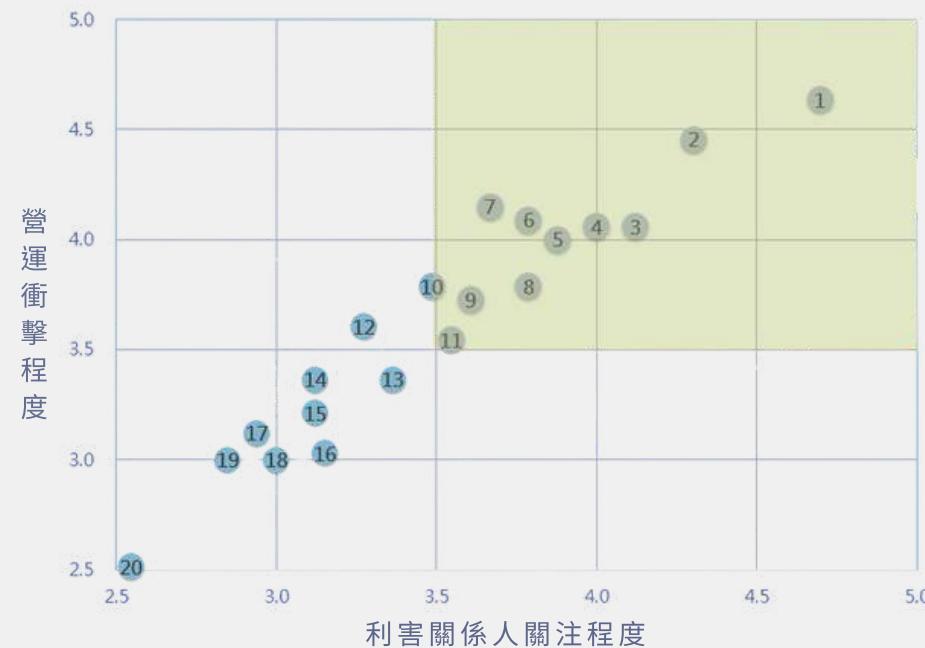
Step2. 鑑別利害關係人（6大類）

- ESG推動小組參考產業趨勢及部門實務經驗，列出10類可能影響公司營運或受本公司影響之團體，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。
- 依AA1000SES標準，採影響力及依賴性2項原則，由ESG推動小組及相關單位主管與作業窗口，共同鑑別出6大類利害關係人：客戶、員工、供應商、股東/投資人、同業/競爭者、銀行/金融機構。

Step3. 鑑別永續重大主題（11項重大主題）

- 以問卷方式了解內外部利害關係人對20項永續議題的關注程度，以及該議題對本公司營運之衝擊程度，透過雙重要性分析排序出利害關係人較為關注且對日揚營運衝擊較高之11項重大主題（矩陣圖 ≥ 3.5 分）。
- 鑑別結果提報董事會核准並於當年度永續報告書進行揭露，以作為本公司各項永續政策推動之依據。ESG推動小組定期召開會議，檢視各項永續目標執行情形。

2024年鑑別結果



- 1. 經營績效 5. 研發創新 9. 職業健康與安全
- 2. 誠信經營 6. 風險管理 10. 供應商管理
- 3. 公司治理 7. 品質管理 11. 溫室氣體管理
- 4. 法規遵循 8. 客戶隱私保護



- 12. 人力發展與人才培育 17. 廢棄物管理
- 13. 尊重人權與友善職場 18. 環境友善產品
- 14. 薪資福利 19. 水資源管理
- 15. 環境會計 20. 社會參與
- 16. 能源管理

2024與2023年重大主題排序變化

議題	經營績效	誠信經營	公司治理	法規遵循	研發創新	風險管理	品質管理	客戶隱私保護	職業健康與安全	供應商管理	溫室氣體管理
2024 重大性排序	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2023 重大性排序	1	2	3	8	6	4	5	7	13	9	10
變動狀況	—	—	—	↑4	↑1	↓2	↓2	↓1	↑4	↓1	↓1
說明	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年聚焦在關注度及衝擊度 ≥ 3.5 分以上之項目，鑑別出11項重大主題。 • 經營績效、誠信經營及公司治理名次皆與去年相同，顯示營運績效仍為利害關係人長期關注項目。 • 新增職業健康與安全議題，係因重大工安事件頻傳，各界對勞工安全日益重視。 										

重大主題管理方針

■直接影響 ▲間接影響

面向	重大主題	對應GRI	對日揚的正負面衝擊(風險與機會)	衝擊邊界				對應章節
				內部	供應商	客戶	投資人	
治理	經營績效	201	<ul style="list-style-type: none"> 正面：穩健績效有助提升營運韌性、留才與組織穩定；優良的財務表現增強市場投資信心與供應鏈信任。 負面：過度追求短期績效，恐忽略風險控管與長期永續目標。 	■	■	▲	■	2.1 營運概況
	誠信經營	205 206	<ul style="list-style-type: none"> 正面：良好的誠信紀錄將強化企業聲譽、提升融資能力，並降低違法與稽核風險。 負面：缺乏誠信機制恐致舞弊、信譽受損，進而中斷商業合作。 	■	■	■	■	2.2 公司治理
	公司治理	2-12 2-17 2-18	<ul style="list-style-type: none"> 正面：健全董事會與監督機制可強化決策效率與治理評鑑優勢，提升投資人信心。 負面：高層監督失靈致舞弊風險，缺乏獨立董事或監察制度恐無法有效處理營運衝突。 	■	▲	▲	■	2.2 公司治理
	法規遵循	2-27 419	<ul style="list-style-type: none"> 正面：降低營運風險、強化管理制度，提升投資人與股東信任。 負面：法規趨嚴，若無應對準備，恐增合規成本並損害企業聲譽與投資人信心。 	■	▲	▲	■	2.2 公司治理
	研發創新	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> 正面：研發創新有助提升產品競爭力，拓展市場並強化營運韌性。 負面：缺乏策略與資源整合恐影響財務表現，削弱投資人信心；對供應商要求變化，若未提供輔導，恐致供應壓力與斷鏈風險，影響供應穩定性。 	■	■	■	■	2.7 創新價值
	風險管理	2-13 2-25	<ul style="list-style-type: none"> 正面：預警機制強化營運韌性與治理穩定，提升投資信心並降低股價波動。 負面：缺乏風險辨識機制、錯失早期因應機會，曝露於重大風險、影響供應關係穩定。 	■	■	■	■	2.3 風險管理
	品質管理	自訂主題	<ul style="list-style-type: none"> 正面：穩定品質可降低財務與營運不確定性，提升上下游交付能力，形成共同品質目標，促進長期穩定合作關係。 負面：控管不足恐致製程不穩、成本上升，影響交貨時程與穩定性、降低企業獲利能力。 	■	▲	■	■	2.6 客戶關係
	客戶隱私保護	418	<ul style="list-style-type: none"> 正面：明確資料交換與隱私標準，促進安全合作、降低商業資訊外洩風險，強化顧客信任與品牌忠誠。 負面：重大資安事件恐造成罰款與賠償責任，投資人信心流失造成股價下跌與信評降低。 	■	▲	■	▲	2.4 資訊安全管理 2.6 客戶關係
	供應商管理	204 308 414	<ul style="list-style-type: none"> 正面：穩定且永續的供應鏈能確保品質與交期，建立上下游長期穩定合作關係、展現企業風險韌性、提升治理評價。 負面：若監管不當將造成品質缺陷、延遲交貨、違規風險或永續爭議，將導致生產中斷、聲譽受損及客戶流失。 	■	■	■	■	2.5 責任供應鏈
環境	溫室氣體管理	305	<ul style="list-style-type: none"> 正面：強化企業對氣候變遷的應變能力與環境績效。有助獲得ESG資金青睞及客戶需求，拓展綠色商機。 負面：缺乏減碳策略無法提供對應方案，恐失去大型品牌或國際市場訂單。 	■	■	■	■	3.2 氣候行動
社會	職業健康與安全	403	<ul style="list-style-type: none"> 正面：降低工安事故、重視勞工權益以符合企業社會責任的期待，有助提升企業形象。 負面：工傷事故將造成停工及賠償損失、影響生產；若疏於監督上游違反職安規範，企業將連帶承擔聲譽與合規風險。 	■	■	■	■	4.4 健康安全職場

1.4 利害關係人溝通

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	回應章節	2024執行情形及溝通成效
客戶	研發創新 品質管理 客戶隱私保護 溫室氣體管理	專責窗口（常設） 公司網站（即時更新） 永續報告書（每年） 滿意度調查（每年） 稽核/會議（不定期） 參展活動（不定期）	2.4 資訊安全管理 2.6 客戶關係 2.7 創新價值 3.2 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> 通過ISO9001、14001、45001驗證 客戶滿意度調查整體平均達97分 客戶資安事件客訴0件 參加國內外相關產業展覽共5場 獲TSMC 2024 優良承攬商獎 獲CSUN志聖優秀供應商
員工	薪資福利 職業健康與安全 人力發展與人才培育 尊重人權與友善職場	申訴意見信箱（常設） 信箱與通訊群組（常設） 內部公告/Facebook（即時更新） 滿意度調查（每年） 勞資/職業安全衛生委員會（每季） 工作績效訪談（不定期） 部門溝通/工作會議（不定期）	4.1 人才吸引與留任 4.2 人才培育 4.3 友善職場 4.4 健康安全職場	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議共召開4次（1月、4月、7月、10月） 職業安全衛生委員會共召開4次（4月、7月、10月、114/1月） 申訴案件處理1件（調查結果：不成立） 員工滿意度整體平均達3.2分（滿分5分）
供應商	經營績效 供應商管理 風險管理 溫室氣體管理	專責窗口（常設） 公司網站（即時更新） 永續報告書（每年） 供應商評鑑（每半年） 供應商會議（不定期） 供應商行為承諾書（不定期）	2.1 營運概況 2.3 風險管理 2.5 責任供應鏈 3.2 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> 廉潔承諾書簽署率達100% 供應商評鑑結果皆達B級（80分）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	專責窗口（常設） 公司網站（即時更新） 公開資訊觀測站（即時更新） 法人說明會（每年2次） 股東常會（每年） 年報/永續報告書（每年） 公司財報（每季）	2.1 營運概況 2.2 公司治理 2.3 風險管理 2.7 創新價值 4.1 人才吸引與留任	<ul style="list-style-type: none"> 即時發布重大訊息共29則 法人說明會共召開2次（5/21、12/20） 股東常會共召開1次（6/7） 於主管機關規範時程內，確實完成113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。
同業/競爭者	研發創新 社會參與	公司網站（即時更新） 參展活動（不定期） 同業公會/組織交流（不定期）	2.7 創新價值 4.5 社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 加入台灣科學工業園區科學工業同業公會及臺南市總工業會 參加國內外同業交流共5場：上海半導體展、上海國際光伏展、台灣半導體展、日本真空展、東京半導體展
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	專責窗口（常設） 公開資訊觀測站（即時更新） 年報/永續報告書（每年） 公司財報（每季） 問卷調查（不定期）	2.2 公司治理 2.3 風險管理 3.3 環境管理 4.5 社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 重大金融違法事件0件 回應永續議題相關問卷共4份

2. 公司治理

2.1 營運概況	14
2.2 公司治理	18
2.3 風險管理	27
2.4 資訊安全管理	30
2.5 責任供應鏈	32
2.6 客戶關係	34
2.7 創新價值	35



2.1 營運概況

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，總部位於臺南樹谷園區，並在新竹、台中、上海、熊本皆設有營運據點。

日揚致力於真空技術設備的製造與整合，提供真空泵浦、零組件及各式真空腔體與鍍膜系統客製化設計、製造、銷售與維修等全方位服務。

產品廣泛應用於半導體、光電、觸控面板、太陽能等高科技產業。具備大型OEM/ODM製造能力，並提供維修與客製化解決方案，滿足高精度的真空製程需求。



產業別 電子零組件業



股票代號 6208



資本額 9.46億



員工數 495人

全球據點與主要客戶



台南總公司
臺南市新市區活水路8號



新竹營運中心
新竹縣湖口鄉
光復路32號



台中辦事處
台中市大雅區
中科路958號

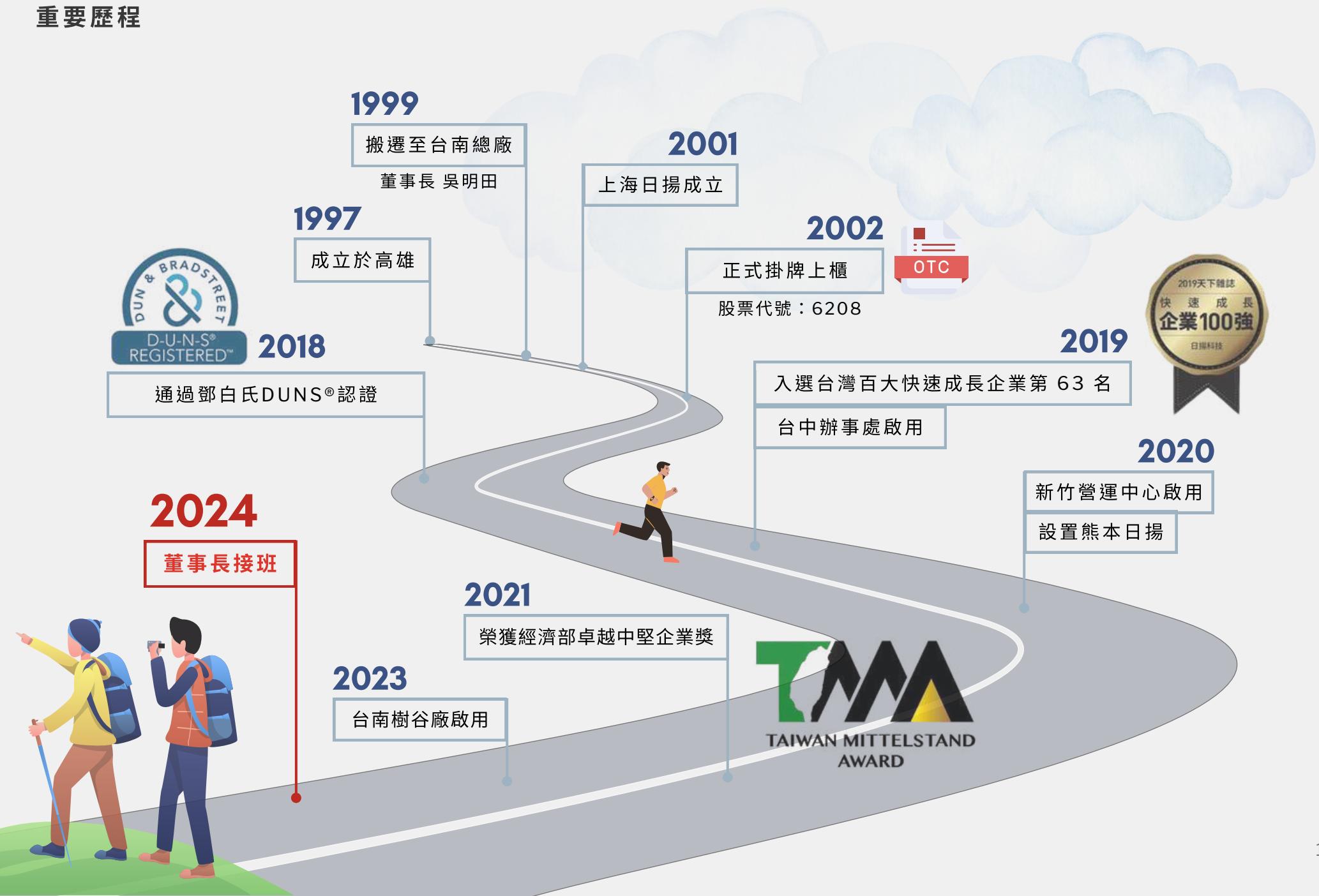


上海日揚
上海市寶山城市工業
園區城銀路51號



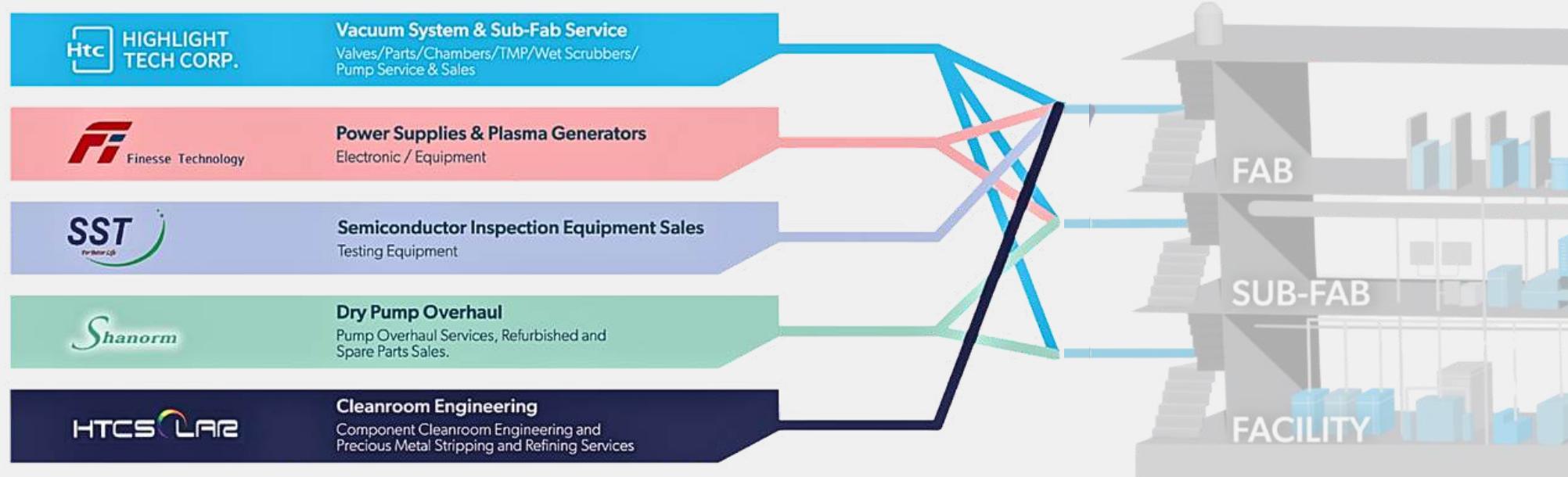
熊本日揚
熊本県菊池郡大津町
大字陣内1842番地3

重要歷程



產品及服務

日揚專注於真空零組件與閥體之設計、製造與銷售，並提供涵蓋節能與減廢的 Micro-bubble Wet Scrubber、真空泵浦、CIP 改管工程、WEH Coating、ESG Heater Jacket 等多元化產品與維修解決方案。其技術涵蓋關鍵零件開發、表面處理、微波應用、電功率源維修，以及廢氣洗滌設備之監測與分析。服務涵蓋半導體、光電、生技、醫療、食品、科研機構及國內外高科技設備製造商，致力於提供高效先進之真空技術整合服務。近年整合關係企業產品資源，針對半導體產業量身打造解決方案，聚焦微粒控制與廢氣排放優化，提升製程良率，協助客戶實現節能與減碳目標。



近三年主要產品產量與營收

單位：仟元

產品別	2022			2023			2024		
	產量	營收	佔比	產量	營收	佔比	產量	營收	佔比
真空泵及零組件銷售	3,502,313	1,939,412	50%	1,717,549	2,382,295	57%	1,976,771	2,530,585	65%
維修服務	21,710	1,587,863	40%	24,944	1,349,316	32%	11,697	1,396,195	35%
其他	63,249	380,367	10%	41,321	473,825	11%	4	7,487	0%
合計	3,587,272	3,907,642	100%	1,783,814	4,205,436	100%	1,988,472	3,934,267	100%

註：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二年度資料一併修正。

財務績效

2024年地緣政治及區域經濟疲軟持續影響全球，本公司2024年合併營收為3,934,267仟元，較2023年減少271,169仟元，減少幅度為6%。營業毛利為1,359,804仟元，毛利率為35%，較2023年減少77,737仟元，減少幅度為5%。稅後淨利為385,874仟元，較2023年減少8%。稅後基本每股盈餘(EPS)為3.01元，較2023年3.02元減少0.01元。

近五年財務績效

項目	2020	2021	2022	2023	2024
營業收入	2,565,758	3,307,714	3,907,642	4,205,436	3,934,267
營業利益	277,936	471,013	629,782	550,775	454,276
稅後淨利	344,749	424,967	566,754	418,227	385,874
每股盈餘(元)	2.80	3.32	4.19	3.02	3.01



近三年稅務資訊

項目	2022	2023	2024
稅前淨利	703,435	523,636	448,892
所得稅費用	136,681	105,409	63,018
有效稅率	19%	20%	14%
支付所得稅	103,924	180,904	52,826
現金稅率	15%	35%	12%

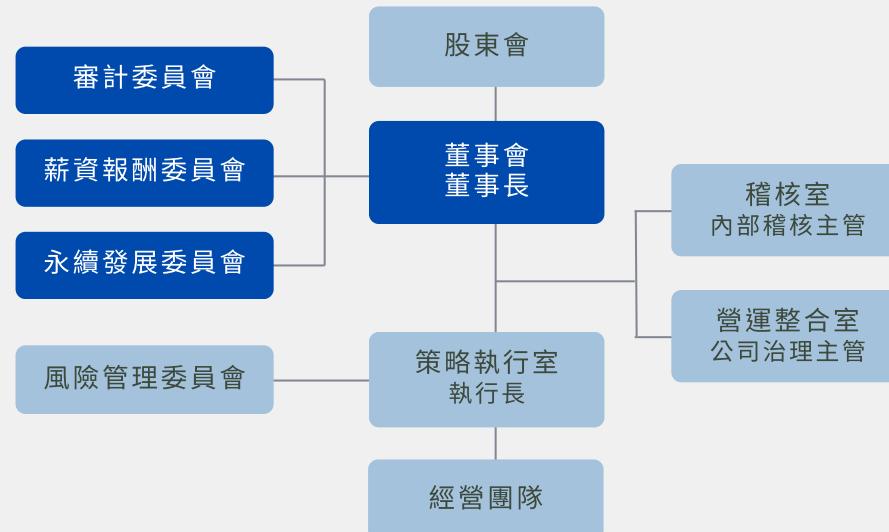
註：相關資訊請參閱日揚2024年度合併財務報告。



2.2 公司治理

公司治理架構

董事會受股東所託，為公司最高治理單位，其選任程序、職權行使及績效評估，皆依我國法令及公司章程相關規定執行，本公司之治理架構如下：



本公司遵循主管機關相關規定落實公司治理，依規定設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，藉由功能性委員協助董事會之專業治理。為健全本公司風險管理，由審計委員會督導風險管理，並由執行長與經營團隊依其權責組成風險管理委員會。

本公司依營運發展需求，擬訂組織及人事布局，規劃原則如下：

- 一、董事會結構應考量多元化及獨立性。(公司治理實務守則§20)
- 二、依法規及發展需求設置功能性委員會，健全監督功能及強化管理機能。(公司治理實務守則§27)
- 三、公司宜建立管理層繼任計畫，由董事會定期評估該計畫之發展與執行，以確保永續經營。(公司治理實務守則§37-1)
- 四、經營管理之組織及人事布局，應考量業務型態、市場階段及職能設計。

董事會

- 規範：董事會議事規範
- 成員：11席 (8席董事、3席獨立董事)
- 職責：指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責、依照法令及公司章程之規定行使職權。

審計委員會

- 規範：審計委員會組織規程
- 成員：3位獨立董事
- 職責：協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險管理。

薪資報酬委員會

- 規範：薪資報酬委員會組織規程
- 成員：3位獨立董事
- 職責：協助董事會評估董事及經理人之薪資報酬政策、制度及績效評估。

永續發展委員會

- 規範：永續發展委員會組織規程
- 成員：4位（董事長及3位獨立董事）
- 職責：協助董事會制定永續發展政策、計畫及策略，審查永續報告書及監督ESG專案計畫執行情形。

董事會

董事會為公司最高治理單位，由董事長擔任董事會主席。本公司章程明定董事之選舉採候選人提名制度，選任程序依據「董事選舉辦法」相關規範辦理，考量董事會之整體配置、成員組成之多元化，現任(第11屆)董事會設置11席董事(含3席獨立董事)，由董事會提名，並經2024年6月7日股東常會選任，同時隨即召開董事會推選董事長，全數董事成員出席，一致推選 吳昇憲 接班擔任董事長。



▲ 第10屆與第11屆董事長交接
左：第10屆董事長-吳明田
右：第11屆董事長-吳昇憲

董事會宗旨	確保公司資訊透明及法令的遵循，制定管理規範，督導公司落實誠信經營，及強化各項ESG業務之推展，掌控潛在風險，創造企業價值。
永續發展願景	落實公司治理，強化公司永續資訊揭露，接軌國際前瞻趨勢，善盡社會公民義務，以達永續發展願景。
ESG面向策略與政策	瞭解利害關係人關注重點、掌握國際ESG趨勢變化，領導公司訂定ESG政策，並督導各項策略之執行及其機制之有效運作。

董事會組成

第11屆董事會成員，董事長經歷本公司研發及業務經驗，並兼任公司行政管理職務，熟悉公司營運狀況；2席董事具備公開發行公司董事長及專業經理人經驗，具豐富產業專業及企業經營管理經驗；3席獨立董事分別具備法律、會計及財務專業；其它董事多年參與董事會，熟悉董事會運作，對公司穩定發展有所助益。



▲ 第11屆董事會

左起：黃俊育董事、薛銘鴻獨立董事、馬堅勇董事、沈品秀董事、賴正時董事、吳昇憲董事長、吳明田董事、黃永昌獨立董事、吳吉祥董事、賴愷頤獨立董事、羅浚晅董事

董事會多元化

本公司已訂定「公司治理實務守則」，於第20條明定董事會成員多元化方針。董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採候選人提名制，並依「董事選舉法」及「公司治理實務守則」辦理，以確保董事成員之多元化與獨立性，第11屆董事會由11位董事組成，多元化情形如下表：

職稱	姓名	性別	兼任 本公司 員工	年齡			獨董任期年資		專門 職業	專業知識與技能					
				≤60歲	61~70歲	≥71歲	4~6年	7~9年		製造相關	財務會計	燃料能源	資訊科技	法律	醫療
董事長	昇大實業有限公司 代表人：吳昇憲	男	●	●					●						
董事	昇大實業有限公司 代表人：吳明田	男				●			●						
董事	匯弘(股)公司 代表人：賴正時	男				●					●				
董事	沈品秀	女			●										●
董事	羅浚晅	男		●					醫師				●	●	
董事	凱揚資本(股)公司 代表人：黃俊育	男			●					●					
董事	吳吉祥	男			●					●					
董事	馬堅勇	男			●					●		●			
獨立董事	黃永昌	男				●	●				●				
獨立董事	薛銘鴻	男		●				●	律師					●	
獨立董事	賴愷頤	男		●				●	會計師		●		●		

董事會獨立性

- 本公司董事會獨立董事3位，占比為27%，任期皆未超過兩屆，其中有2位任期年資7~9年、1位任期年資4~6年。
- 本公司董事會並無證券交易法第26條之3第3項規定情事，董事間具二親等以內之親屬關係有：吳明田及吳昇憲2位，佔比為18%，未超過董事半數之席次，整體董事會符合獨立性。

董事會運作情形

2024年董事會共召開6次會議，整體出席率95%，董事會運作情形請參閱本公司2024年報第17-20頁；決議事項請參閱本公司2024年報第37-39頁。

董事會避免及減緩利益衝突之流程

- 為避免董事與公司利益衝突，本公司董事欲解除競業禁止之限制，依據公司法規定需於股東會提案說明，並取得股東會許可。而就董事自身利益迴避而言，亦於「董事會議事規範」明定董事之利益迴避制度。
- 本公司審計委員會及薪資報酬委員由獨立董事組成，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與驗經提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，兼顧利益迴避原則，以保護公司之利益。

資訊揭露

- 董事對利害關係議案迴避之執形情形，請參閱本公司2024年報第17-18頁。
- 董事兼任其它董事會及持股狀況，請參閱本公司2024年報第6-7頁。
- 具控制力股東（持股比例占前十名之股東），其相互間為關係人或為配偶、二等親以內之親屬關係之資訊，請參閱本公司2024年報第42頁。
- 關係人交易情形，依規定申報並揭露公開資訊觀測站。

董事成員進修情形

本公司董事成員依「上市上櫃公司董事進修推行要點」規定，每人每年持續進修至少6小時，並依需求參與進修加強專業，2024年全體董事進修共90小時（平均8.2小時/人），其中ESG相關訓練時數占總時數30%，進修情形如下：

類型	日期	課程/研討會名稱	時數 (小時)	人數 (人)	總時數 (小時)
論壇/研討會	2024/7/3	2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	1	6
實體課程	2024/7/30	董事會(永續委員會)如何審閱永續報告書	3	1	3
實體課程	2024/8/12	ESG的趨勢及國際政經環境變遷談全球及台灣稅制改革及企業稅務治理	6	1	6
實體課程	2024/9/25	公司治理新面向	3	3	9
論壇/研討會	2024/10/16	第20屆(2024)公司治理國際高峰論壇—聚焦治理重心發揮人才優勢	3	1	3



功能性委員會運作情形

委員會	成立時間	2024年開會情形		2024年運作情形
		開會次數	整體出席率	
審計委員會	2018年6月	6	100%	• 請參閱本公司2024年報第19-20頁
薪資報酬委員會	2011年10月	5	100%	• 請參閱本公司2024年報第26頁
永續發展委員會	2024年6月	2	100%	• 報告永續發展相關法規 • 討論2023年永續報告書

董事會及功能性委員會績效評估

- 本公司於2015/3/26訂定「董事會績效評估辦法」(2023/1/12修正)，每年定期進行績效評估，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考。
- 每年定期執行1次，就「整體董事會」、「董事成員」及「功能性委員會」執行內部績效評估；至少每三年執行1次，委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估。

外部評估

最近一次於2022/12/26由外部單位「社團法人中華公司治理協會」執行實地訪評，並於2023/1/3出具評估報告，評估結果揭露於本公司網站。(下次將於2025年12月執行評估)

內部評估

2024年董事會績效評估採用內部問卷方式進行，評估內容由薪資報酬委員會規劃，提2025/1/7董事會報告說明，評估結果於2025/3/4董事會報告。



評分標準	董事會績效評估	董事會成員績效評估	功能性委員會績效評估		
			審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展委員會
得分(5分)	4.92	4.81	4.82	4.88	4.88

▲評估結果介於5分「非常同意」與4分「同意」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常同意，並給予正面評價，落實公司治理，董事會及各功能性委員會整體運作良好。

薪酬政策

給付酬金之政策、標準與組合

本公司於2024/8/9訂定「董事及經理人薪資酬勞辦法」，董事酬金包括報酬、酬勞及業務執行費用：

- 報酬依本公司章程第18條規定，董事長及董事之報酬，依其對本公司營運參與程度及貢獻價值，並參照同業通常水準議定之。
- 酬勞依本公司章程第31條規定，本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於2%為董事酬勞。
- 業務執行費用包括車馬費及各種津貼。

本公司經理人及員工報酬依據「薪資管理辦法」相關規定支給，其中經理人酬金，依本公司章程第29條明訂，其委任、解任及報酬依照公司法第29條規定辦理，並依規定由薪資報酬委員會評估及訂定，並提董事會決議。

給付酬金之組合，包括固定薪資及績效酬勞，其中績效酬勞分為季績效獎金(依營運目標達成率計算)、年終獎金(依獲利目標達成率計算)及員工酬勞(依章程第31條規定，本公司年度如有獲利，應提撥10~15%為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放)。

訂定酬金之程序

本公司董事及經理人之報酬訂定及酬勞分配依章程辦理，並依規定經薪資報酬委員會及董事會討論。依「董事會績效評估辦法」定期進行董事績效評估，將個別董事績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。董事成員績效評估項目包括「公司目標與任務之掌握」、「董事職責認知」、「對公司營運之參與程度」、「內部關係經營與溝通」、「董事之專業及持續進修」及「內部控制」等六項構面，薪酬委員會於2025/1/6規劃2024年度董事績效評估指標（個別評估指標包括：了解策略性目標、產業之特性及風險、遵守保密義務、會前已閱讀及瞭解會議資料、對公司經營團隊及所屬產業瞭解、與經營團隊的互動、與簽證會計師溝通、具備決策執行所需的專業、有持續強化其專業知識與技能、對公司財會及稽核報告監督等10項指標），於2025/3/3討論評估結果，並提2025/3/4董事會報告，個別評核結果皆達優良則均分酬勞。

本公司定期每年討論專業經理人之績效考核，由董事會評估項目為：財務績效、市場績效及非量化績效指標(包括策略規劃、新市場開發、產品研發及人才培育等)，定期每年交績效評估報告予薪資報酬委員會及董事會參考，經薪資報酬委員會評估後，並提董事會決議通過後辦理。

誠信政策

- 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」，制定本公司誠信經營政策，並經董事會通過：日揚本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策、建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。
- 於2022/11/10董事會通過，設置推動企業誠信經營專責單位：風險管理委員會之誠信風險小組為專責單位，由行政長擔任組長，負責誠信經營政策與防範方案之制訂及監督執行，並應定期（至少一年一次）向董事會報告。

誠信制度

共同遵守規則

- 誠信經營守則：規範本公司董事及經理人等具有實質控制能力者，在從事商業行為的過程中，禁止不誠信行為、禁止行賄及收賄、禁止非法政治獻金等其他違反誠信之行為。
- 公司治理實務守則及永續發展實務守則：遵循「上市上櫃公司治理實務守則」、「上市上櫃公司誠信經營守則」及「上市上櫃公司訂定道德行為準則」，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。
- 風險管理實務守則：定期檢討誠信風險議題，以避免或降低誠信風險事件對營運的影響。

吹哨者制度

- 本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉辦法」，明確揭示檢舉處理程序，並嚴格遵守檢舉人(吹哨者)身份及檢舉內容保密原則，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。經查違反情事屬實者，即依公司規定予以懲處。
- 本公司於公司網站建立並公告檢舉管道，供本公司內部及外部人員使用。

防止利益衝突

- 本公司依法訂立相關規定涵蓋最高治理單位避免及管理利益衝突之流程，包括「防範內線交易管理作業規範」、「道德行為準則」等。有關重大捐贈，依據「董事會議規範」，對關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈需提報至董事會，以確保事前監督。
- 本公司之「董事會議事範」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」、「永續發展委員會組織規程」、「風險管理委員會組織規程」、「檢舉辦法」等明定利益迴避制度，董事、各委員會成員及誠信專責單位人員，應以客觀及有效率的方式處理公務，避免基於其在本公司擔任之職位而獲致不當利益。
- 為了確保同仁瞭解並遵守規範，員工所簽署之「勞動契約書」明確規範員工不論是否基於業務關係，應避免接受饋贈招待。



若發現有違反誠信經營之情事，可透過以下管道進行檢舉！

審計委員會信箱：hueh7155@ms27.hinet.net

檢舉信箱：shine@high-light.com.tw

檢舉專線：(03)597-3325 分機 3188

書面郵寄：新竹縣湖口鄉光復路32號

受理單位：行政管理中心

誠信經營教育訓練

專題		宣導單位	時間	對象
教育宣導	<ul style="list-style-type: none"> 員工權利與義務 營業秘密 	法務單位	2024年3~8月 (2小時)	<ul style="list-style-type: none"> 公司相關單位人員 (256人)
主題課程	<ul style="list-style-type: none"> 經營權爭議與案例分析 	中華公司治理協會	2024/8/9 (3小時)	<ul style="list-style-type: none"> 董事 (9人) 內部人之經理人 (3人)
文件宣導	<ul style="list-style-type: none"> 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣 	櫃買中心2024年宣導函文	2024年 1、4、7月	<ul style="list-style-type: none"> 董事 (11人) 內部人之經理人 (9人)

誠信經營聲明書簽署

聲明書內容	時間	對象
<ul style="list-style-type: none"> 董事(含獨立董事)聲明書 未有違反誠信行為聲明書 	2024/6/7	董事 (11人)
• 經理人聲明書	2024/1/1	新任內部人之經理人 (1人)
	2024/9/1	新任內部人之經理人 (1人)



2024年事件統計

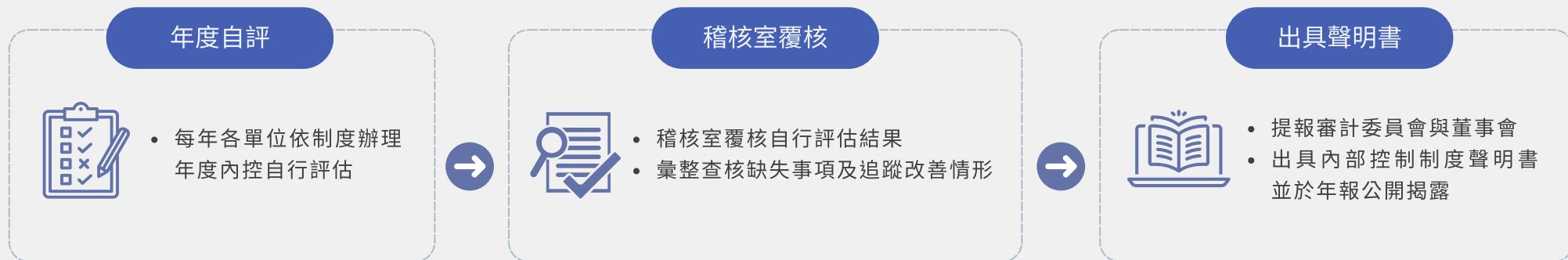


▲2024年職場法律教育訓練

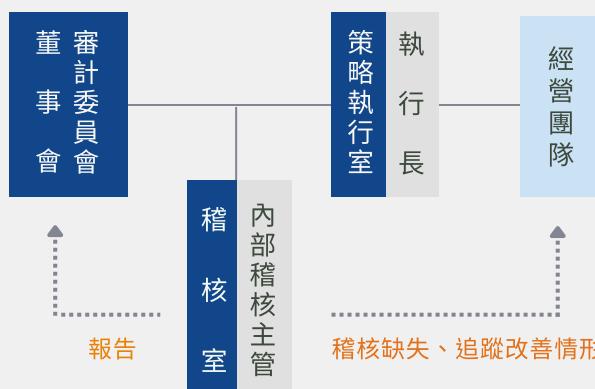
內控制度

內部控制

本公司依「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，經審計委員會及董事會通過，旨在確保內部控制三大目標之達成。透過每年定期執行自評，檢視制度之設計與執行成效，由稽核室覆核自評結果，併同查核缺失與改善情形，作為審計委員會及董事會出具內部控制制度聲明書之依據。



內部稽核



稽核室隸屬於董事會之獨立單位，配置稽核主管及稽核人員，主要為協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度缺失及衡量營運效果及效率，適時提供改進建議，確保內部控制制度得以有效施行。

稽核室依風險評估及法令遵循擬定年度稽核計畫進行查核，出具稽核報告及按季追蹤缺失改善情形至改善完成為止。稽核主管得隨時向董事長、執行長及獨立董事提出已存在缺失或潛在風險報告，另每季與審計委員會委員進行溝通及列席董事會進行內部稽核業務報告。

2.3 風險管理

風險管理政策與程序

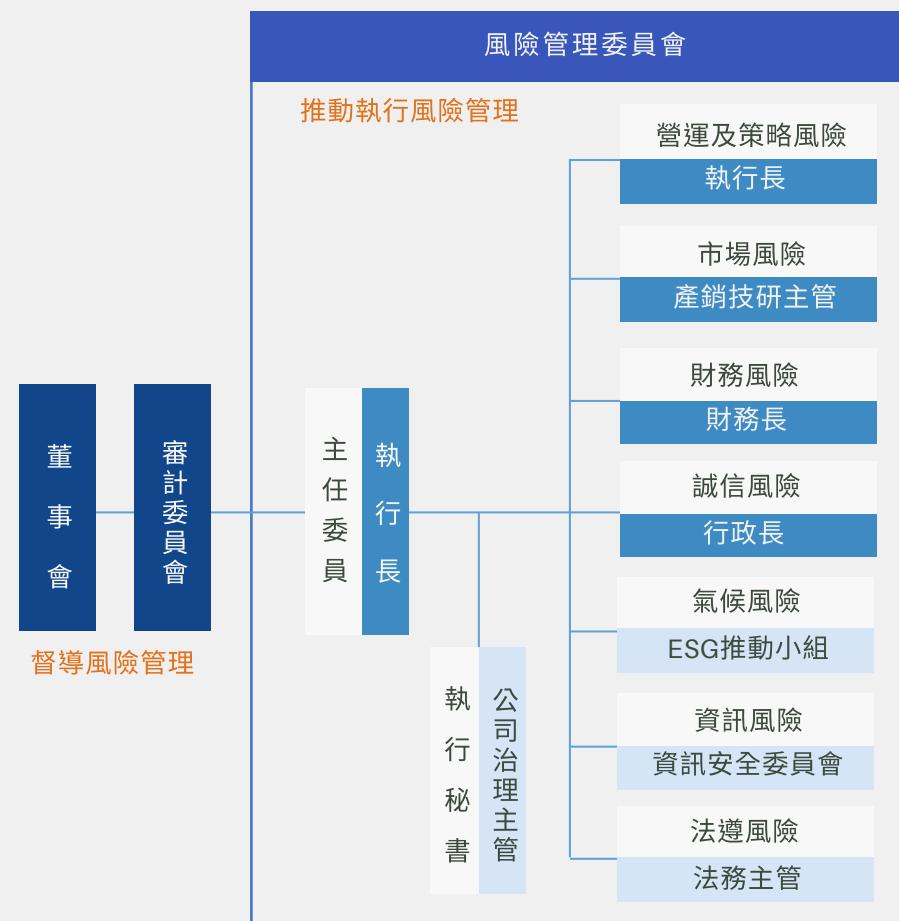
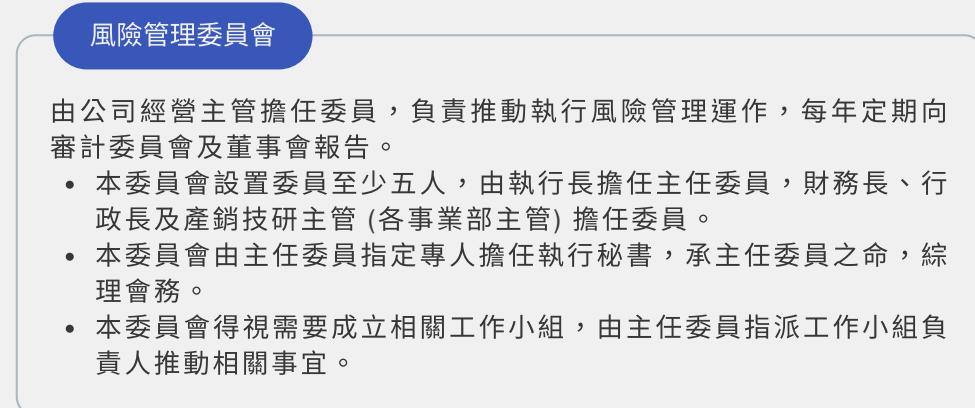
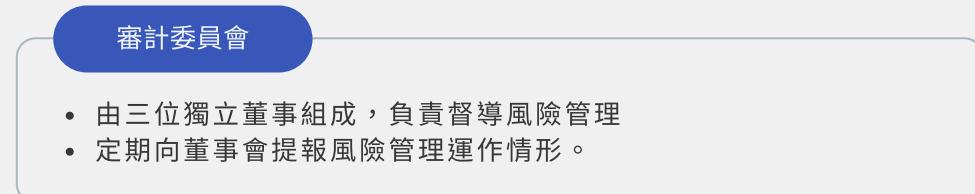
本公司之風險管理政策係依風險管理程序，有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將可能產生的風險控制在可承受之程度內，以達成風險管理目標。



風險管理組織架構

本公司以董事會作為風險管理最高治理單位，由審計委員會督導風險管理，考量公司規模、業務特性、風險性質與營運活動，設置風險管理委員會，並指派適當推動執行單位。

委員會組成



風險管理運作情形

風險管理委員會

每年至少召集二次，並得視需要隨時召開會議。

會議	召開日期	執行情形	
		會議重點	後續作業
2024年第1次風險管理委員會	2024/7/26	組織調整 (BU→功能)	<ul style="list-style-type: none"> 提董事會報告 (2024/8/9) 部門主管溝通會 (2024/8/11) 全體同仁溝通會 (2024/8/26 新竹、2024/8/27 台南) 業務專業訓練 (2024/8/29-8/30)
2024年第2次風險管理委員會	2024/9/26	2024營運檢討 2025預算策略	<ul style="list-style-type: none"> 每月追蹤及檢討 Rolling Forecast 產品發展及策略規劃 (2024.Q4) 安排經營團隊向董事會報告 (2025/1/7)

營運及策略風險管控

- 定期每年安排經營團隊向董事會報告營運發展重點。
- 定期每年(至少一次)向審計委員會及董事會報告風險管理運作情形。
- 定期每季向董事會報告重要財務業務報告及內部稽核業務報告。
- 定期每月召開主管會議，即時控管風險事項及重要議題。



▲組織調整溝通暨業務專業訓練 (2024/8/29~30)

市場風險管控

組織改組前：

- 各BU定期每月召開月會，評估市場狀況、對營業或訂單的影響，並檢討因應對策。

組織改組後：

- 定期雙週 - 產銷技研溝通會，訂單、交期、WIP、存貨、品質、重要專案協調溝通。
- 定期每日 - Sales Pipeline管理、業務資訊及產技研因應對策，即時管理產銷動態。



▲營運發展研討會 (2024/1/11)

營運持續管理

本公司於2023/7/31制定「營運持續管理程序書」，確保公司營運持續運作，降低因不可抗拒的災難事件、意外事故和各式會對持續營運所造成衝擊的事件，經由實施營運持續管理及營運持續計畫(BCP, Business Continuity Plan)，結合預防和復原控制措施及程序，將造成的營運中斷情形到可接受的等級。



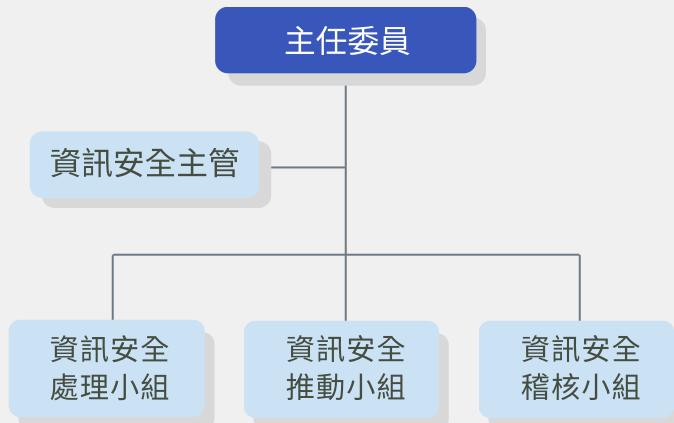
2.4 資訊安全管理

資訊安全政策

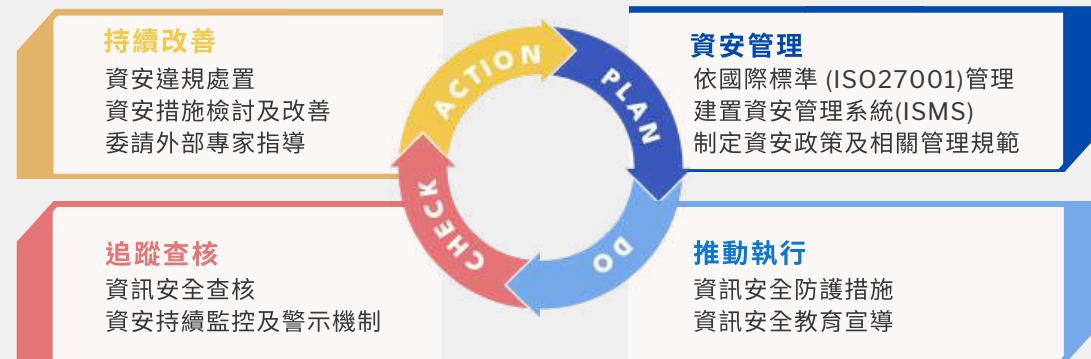
本公司於2022年制定「資訊安全政策管理辦法」，明訂相關規範以強化資訊安全，確保資訊資產機密性、完整性、可用性與個人資料保護，維持資訊業務持續運作並符合法規要求，避免遭受內外部蓄意或意外之威脅。

- 強化資訊安全管理，保護營運資訊未經授權之修改。
- 推動資安教育訓練，強化全員安全意識與責任認知。
- 執行風險評估機制，提升資安管理效能與即時性。
- 實施內部稽核制度，落實執行資訊安全管理。
- 建立營運持續計畫，確保公司營運服務不中斷。

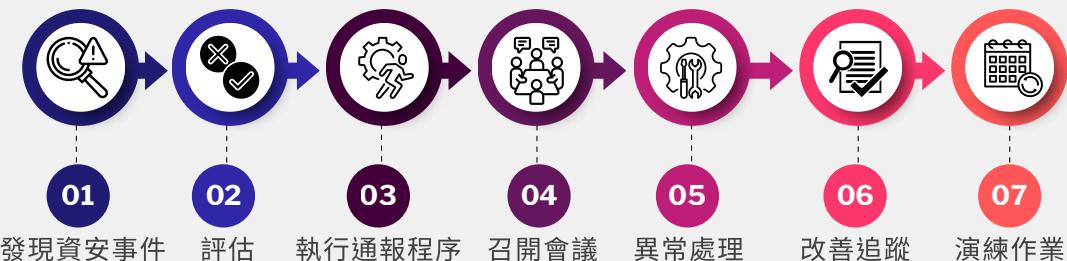
資安管理組織架構



資訊安全風險管理



資安事件通報處理流程



2024年重大資安事件統計



資訊安全管理方案及執行情形

為增進本公司資訊安全及穩定運作，確保資訊系統之機密性、完整性及可用性，提升用戶端資安意識，實行各項管理作業：

管理事項	作業說明	2024年執行情形
資安組織	<ul style="list-style-type: none"> 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。 透過內、外部稽核機制，持續改善各項資安控制措施。 加入外部聯防組織：2022年加入TWCERT資安聯盟。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期召開資安小組會議，制定資安政策與實施計畫。(2024/1/24、2024/4/17、2024/7/3、2024/8/6) 導入ISMS資訊安全管理系統(ISO 27001)，建置並執行相關程序。
資訊安全教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 新進員工資訊安全宣導訓練。 在職員工持續宣導資訊安全認知，以提升資訊安全意識。 資訊安全管理人員專業訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年新進人員資訊安全宣導課程受訓率100%。 內部網站常態性資訊安全宣導。 資訊安全管理人員專業訓練： <ol style="list-style-type: none"> Smart資訊安全分析實務-方法、流程與工具 第三方委外與供應鏈資安管理 資訊風險評鑑與風險處理 NSPA 網路安全封包分析 CompTIA Security+ 國際網路資安認證班
資訊資產與環境安全管理	<ul style="list-style-type: none"> 機房安全區域設置門禁控制，僅授權人員許可進入。 資訊資產列冊並每年定期盤點。 重要資產簽訂更新維護保固作業。 重要系統及資料進行本地備份、異地備分或雲端備份機制。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/12/4進行年度資產盤點作業。 針對核心系統之儲存與備份軟硬體設備進行升級維護與空間擴充，確保備份政策完整可用。
通訊網路安全	<ul style="list-style-type: none"> 外部及個人電腦網路設備不得私自連接公司網路。 企業級無線網路系統，經系統整合驗證機制始能連線。 郵件安全管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強郵件過濾Mail Spam 及郵件驗證機制(DKIM、SPF、DMARC)。 建立網站SSL協定傳輸加密及公開憑證金鑰。 導入MDR威脅偵測與應變服務。 進行主機弱點與網站弱點掃描，針對網路匣道設備漏洞修補更新。
系統獲取開發及維護	<ul style="list-style-type: none"> 自行或委外發展系統，需將資訊安全納入考量，避免危害風險。 系統權限依員工職務申請作業存取，並每年定期覆核權限必要性。 	<ul style="list-style-type: none"> 資訊系統建置與導入，經資安會議審議。 委外開發系統，落實委外與供應鏈資安管理。
資安事件管理	<ul style="list-style-type: none"> 遵循ISMS資通安全情資與事件通報及應變程序。 	<ul style="list-style-type: none"> 關注情資通知、外部重大事件及公共漏洞和暴露(CVE)。 2024年無重大資安事件情事。
營運持續管理	<ul style="list-style-type: none"> 每年依營運持續計畫(BCP)進行復原演練，確保資訊系統不中斷。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024/11/25進行營運持續計畫演練，依規劃完成系統復原及運行。

2.5 責任供應鏈

供應鏈政策

本公司制定「供應商管理政策」明訂供應商評鑑資格、合格供應商核准、供應商交貨實績考核、道德標準、隱私權及智慧財產權...等相關規範，公開承諾不使用歐盟限制之有害物質及無衝突礦產宣告，並揭露於公司網站。同時積極要求供應鏈廠商依循RBA行為準則共同遵循承諾，建立供應鏈永續價值。

2023年修訂「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，持續進行相關宣導，並建立供應商ESG自評表，以確保供應商符合RBA、RoHS、ISO 14001及相關環保法規要求標準。

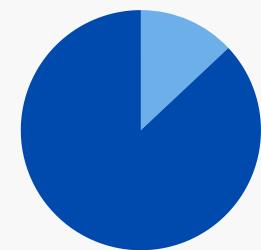
無衝突礦產宣告

日揚產品大多不含主要衝突礦物：金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)（簡稱3TG），且廠內亦無進行3TG金屬加工。但是身為國際社會一員，我們認同世界各國對衝突礦產的抵制行為，並支持美國《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 (H.R. 4173)，我們承諾避免產品原料與生產過程中使用來自非法採礦的金屬，並積極要求供應鏈廠商共同遵循承諾。

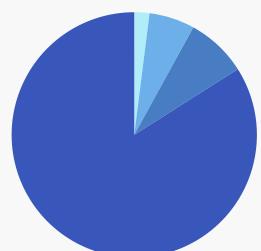
供應鏈概況

日揚產品服務涵蓋真空閥門零組件、幫浦檢修與設備三大範疇，供應商分為與生產相關之直接材料、非生產相關之間接材料與其他等類型。歷年採購支出中與生產相關之直接材料為大宗，2024年直接材料達95%，直接材料供應商又可分為三類：原物料/零組件商、代理商以及外包商。為建立與在地夥伴的緊密關係，日揚持續運用在地化採購策略，以製造工廠座落於中國大陸、台灣與日本等日揚主要生產據點之供應商為積極採購對象，健全在地產業鍊之發展。2024年供應商夥伴共計797家，其中國內共693家(佔87%)、國外103家(佔13%)。

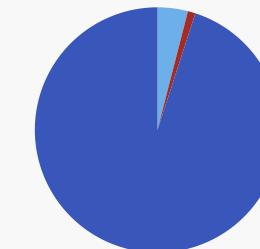
2024年在地化採購比例（依供應商數量）



2024年在地化採購比例（依採購總額）



2024年採購項目分布



供應鏈管理

內部制定「供應商管理程序」與「採購管理制度」作為供應商管理原則，並通過ISO 9001、ISO 14001和ISO 45001等標準管理系統認證，對供應商評選、管理、評鑑、輔導建立完整的管理程序。

供應商管理流程

新供應商評選

- 透過書面評鑑及實地勘查，對品質、環境、技術及永續性等重點項目進行評鑑，合格者納入AQL
- 廠商交貨評核，符合品質、法規、安全衛生等相關法令，納入合格供應商。

供應商管理

- 簽訂採購合約前，要求閱讀且承諾遵守「供應商企業社會責任行為準則」並簽署廉潔承諾書與無衝突礦產宣告。
- 不定期舉辦會議、教育宣導等，確保品質要求。
- 檢討品質問題，提出有效改善方案、完善採購式樣書，確實執行。

供應商評鑑

- 每半年一次進行供應商評比、不定期派員進行現場稽核，確保符合各項要求。
- 分級管理、依服務、品質、交期三項評比，成績未達標準者施予輔導，限期改善。

供應商輔導

- 除既有品質、環安與管理上的輔導外，提供採購式樣書進行互動管理，確保最新及正確的資訊來源。
- 納入ESG自評、逐步輔導廠商每年提供。
- 評鑑結果及改善效率列入未來合作評估依據。

供應商評鑑

依據「採購管制程序」交貨管理相關規定，每半年進行一次評鑑，依據評鑑結果將供應商分為A~D四級，針對不同級別制定相應的追蹤與輔導計畫，並於管理審查會議中報告評鑑結果。

等級	管理方式
A級(優等) 90-100分	積極合作，可依需求增加採購量(最高20%)
B級(良好) 80-89分	維持交易關係
C級(尚可) 70-79分	減少採購量並採取輔導計畫，連續兩次考核為C級將暫停交易；連續3次則列為不合格供應商
D級(不佳) 70分以下	暫停交易，連續2次考核為D級將取消供應商資格

2024年評鑑結果



A級
B級

- 為確保評鑑效度，評鑑時排除交易筆數少於5筆之供應商。
- 2024上半年有效評鑑140家、下半年170間，評鑑結果皆達B級以上。

2.6 客戶關係

品質管理

日揚成立於1997年，以成為客戶有價值的夥伴為企業使命，並通過TUV NORD ISO 9001品質管理系統認證，透過系統的有效應用，包括持續改善流程及符合顧客需求與適用法規要求的保證，以提高客戶滿意度。

客戶隱私保護

本公司重視客戶隱私與機密資料保護，蒐集與使用客戶資料時遵循「個人資料保護法」及相關規範，於公司網站揭示隱私聲明並與客戶簽署保密協議，承諾絕不洩露或轉讓客戶資料，以表達本公司對機密資料保護之承諾，並要求員工入職即簽署保密與競業禁止合約，所有同仁須遵行並落實保密責任。2024年無違反客戶隱私或資料遺失相關客訴事件發生。

客戶滿意度

客戶是日揚重要的利害關係人，為瞭解產品與服務品質、掌握客戶需求並持續改善，本公司定期辦理客戶滿意度調查，作為問題分析與改善對策依據，以提升客戶滿意度。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，並依據客戶回饋整理調查原則與項目，製作滿意度調查表。2024年客戶滿意度整體平均達97分，並獲主要客戶－台積電TSMC「優秀承攬商獎」及CSUN志聖「優秀供應商」認證。



▲2024年獲主要客戶－台積電 優良承攬商獎

2.7 創新價值

智慧財產管理制度

本公司依循相關法規與治理準則，訂定「取得或處分資產處理程序」明定資產範疇涵蓋專利權、著作權、商標權、特許權等無形資產，作為智慧財產管理之依據。並透過內控制度，在研發循環中建立控制作業程序，涵蓋基礎研究、產品設計、技術研發、產品試作與測試、研發文件保存及智慧財產權之取得、維護與運用，建立並確保智慧財產管理制度具備可執行性與可追溯性。

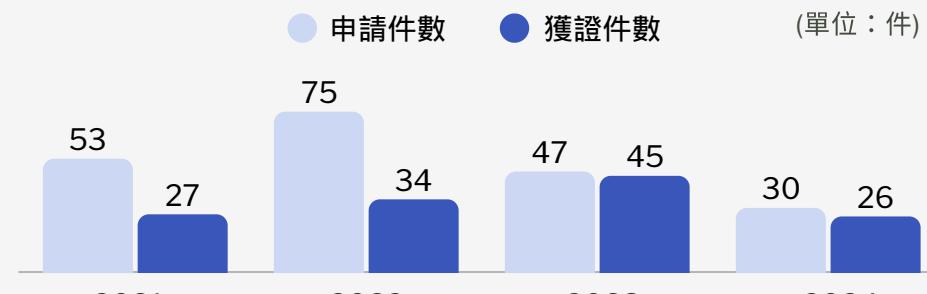
研發佈局

2021年1月成立「創新研發中心」，整合集團資源與研發技術能力，推動智財策略、研發策略與事業策略三位一體化，有效整合經營資源及智慧財產管理風險，藉以達成集中資源、提升研發能量，進而增進企業整體營運績效，並透過多國專利佈局策略保護研發成果，提升市場價值與競爭力。

近4年研發費用統計



近4年專利獲證統計

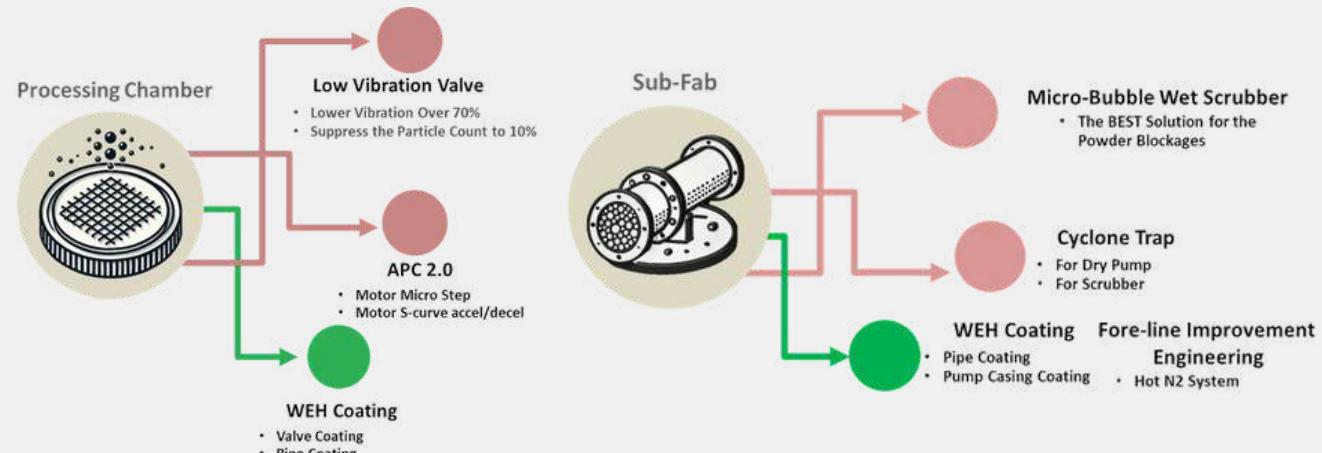


全球專利區域佔比



綠色產品開發

日揚近年專精於半導體設備關鍵部件，微粒控制是半導體先進製程中決定良率的關鍵技術。為有效降低微粒生成並提升生產效益，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，並整合為「Particle Control Total Solution」導入創新設計與特殊處理技術，提供具高度產業價值的一體化微粒控制方案。目前已取得83件涵蓋多國的綠色製造相關專利，包括尾氣處理技術、放電線切割晶圓化製造技術，以及複合式清潔系統，致力於降低半導體製程對環境的影響，展現日揚對環境永續的長期承諾。



半導體清潔設備

專利技術：複合式清潔系統 TWM660744

包括以雷射清潔裝置對物件待清潔區進行的雷射反應性清潔步驟，以及氣液體清潔裝置進行的氣、液體反應性清潔步驟，兩者可互為輔助，提升整體對清潔標的之處理效果。

環保效益：

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，減少潔淨過程廢液產生。

智慧化半導體製程尾氣處理系統

專利技術：濕式處理裝置 TWI690361

於處理槽中設射流管，注入洗滌液吸附氣體，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。

環保效益：

利用微氣泡洗滌器技術捕捉粉塵及PM2.5，減少製程空氣汙染排放。

SiC晶圓放電線切割

專利技術：硬質材料加工裝置及其系統 TWI813999

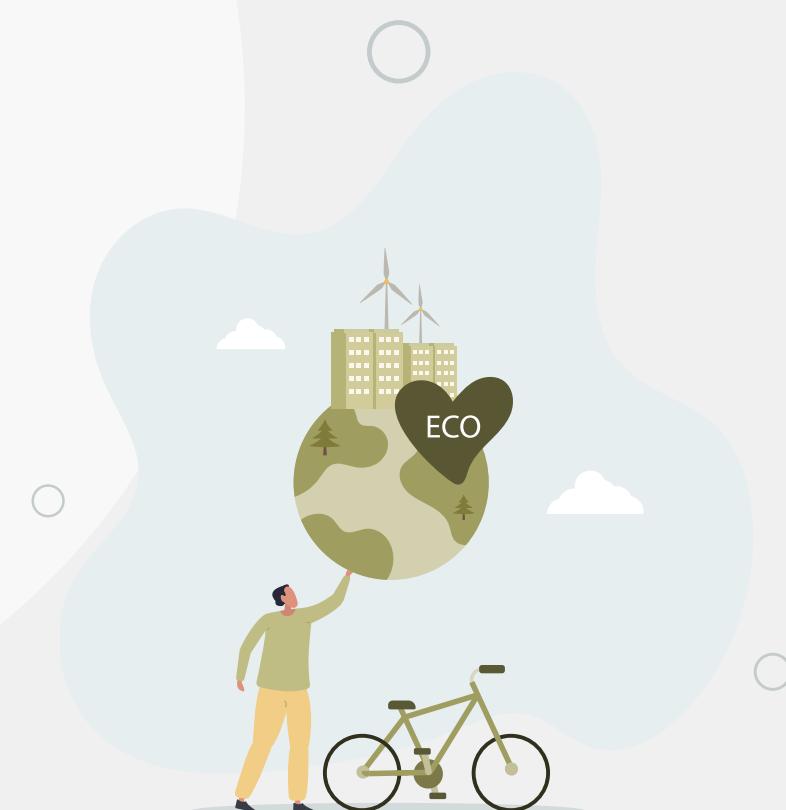
透過加熱元件將待加工物加熱至足以降低其硬度，並於加熱過程中，由加工元件同步對硬度暫時降低的待加工物進行加工，提升加工效率。

環保效益：

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的問題。

3. 環境保護

3.3 環境管理	38
3.2 氣候行動	39
3.3 能源管理	43
3.4 水資源管理	44
3.5 廢棄物管理	45



3.1 環境管理

日揚為實現環境永續的經營承諾，導入環境相關管理制度並通過ISO 14001環境管理系統認證，透過每半年內部稽核、每年進行外部驗證的查核機制，有效監督管理運作情形。並以2024年為基準年，針對能源管理、溫室氣體排放管理、水資源管理、廢棄物管理等面向制定長期減量目標，以此展開各項減量活動，致力降低營運生產對環境的衝擊。



近三年環保支出統計



2024年環保支出項目



註：2022年環保支出較高，係因台南樹谷廠新建期間，投入充電樁配置、智能電錶及廠區綠化等相關工程費用。自2023年6月正式進駐樹谷廠，環保支出主要為日常維運及少量新增設施之費用。

近二年違反環境法令事項

日期	缺失	罰鍰	改善方案
2023/11/21	違反《廢棄物清理法》第27條第1款，租賃車輛駕駛違規拋棄菸蒂。	\$1,200元	加強內部教育宣導，對所有駕駛人員進行環保相關法規教育訓練。
2024/11/19	未依《毒性及關注化學物質許可登記核可管理辦法》第7條第2項規定，負責人變更未於60日內提出申請。	\$30,000元	每月定期審視環保申報相關規範與許可狀態，並列入內部稽核查核項目。

3.2 氣候行動



調適與韌性

日揚深知氣候風險管理的重要性並積極展開行動，2024年我們依循氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)之架構，鑑別出日揚潛在的氣候風險與機會，針對相關風險機會規劃因應措施，發佈首期TCFD報告書並揭露於企業網站，回應各界利害關係人，展現日揚面對氣候變遷的當責作為。

TCFD架構	策略與行動
治理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會：具監督管理之責，定期督導氣候變遷相關目標達成績效。 永續發展委員會：氣候風險管理最高組織，定期監控運作情形並向董事會報告。 ESG推動小組：由執行長擔任主任委員，負責擬訂策略及追蹤；轄下依推動項目設置權責主管為委員，負責規劃並執行。 環境保護小組：負責蒐集與評估氣候變遷資訊，擬訂因應方案、定期檢討改善，並落實執行節能減碳等氣候行動。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 情境分析：依據氣候模擬情境分析、外部趨勢及內部營運策略，蒐集日揚可能面臨的氣候風險。 鑑別風險與機會：依發生機率與衝擊程度進行重大性排序，找出日揚短中長期的重大風險與機會。 評估潛在財務影響：評估因應重大風險與機會之措施對營運及財務上造成的衝擊。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 以TCFD架構鑑別氣候風險與機會，並定期向永續委員會報告鑑別結果、監控成效及管理運作情形。 依鑑別結果召集相關權責單位，研擬因應措施與控管機制，進行策略性管理。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 設定減量目標：以2024為基準年，訂定2027年減碳10%、2030年減碳20%、2050年達Net zero之短、中、長期目標。 溫室氣體盤查與查證：自2023年起，每年於永續報告書上揭露範疇一及二盤查情形，預計2026年取得ISO14061-1查證。 規劃減碳專案：積極規劃節能專案與再生能源投入計畫（2024年評估、預計2025年啟動）以達成減量目標。

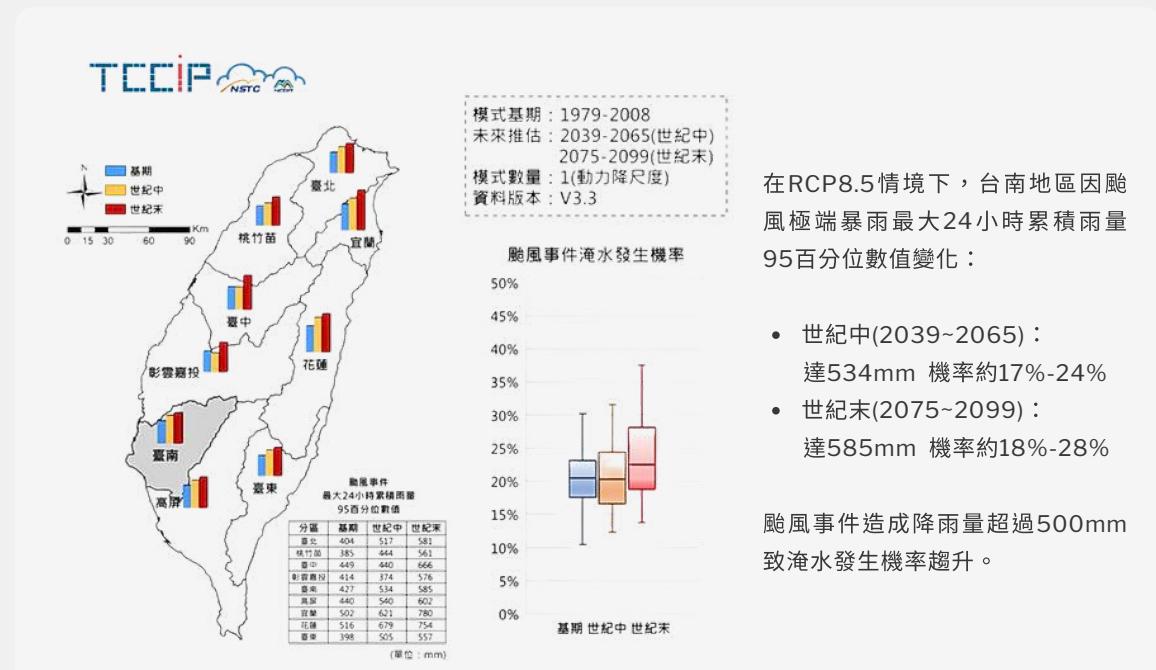
氣候風險與機會鑑別

以TCFD為指引，蒐集氣候變遷相關風險與機會，風險議題涵蓋轉型風險與實體風險。並參考台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)及國家災害防救科技中心，以IPCC第六次評估報告(AR6)進行氣候模擬推估，分析主要營運據點－台南及新竹，在SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0及SSP5-8.5情境下的氣候數據，推估溫度上升情形及暴雨淹水潛勢，找出可能影響未來營運或財務的潛在衝擊。

碳排放影響溫度上升模擬



颱風事件致淹水發生機率推估



以AR6進行氣候模擬推估，在SSP5-8.5高碳排情境下，2060年新竹與臺南地區可能將面臨溫升大於攝氏1.5度。根據國家災害防救科技中心平台預測資料顯示，臺南總廠地處24小時500毫米淹水潛勢區，全球溫升、極端暴雨發生機率越高，臺南廠淹水風險將提升；新竹廠位於較高地勢區，無淹水潛勢風險、強降雨不致發生淹水。因此，就推估結果而言，臺南樹谷廠面臨氣候的實體風險大於新竹營運中心，提升臺南廠氣候韌性為風險管理首重項目。

氣候風險與機會

類型	層面	主要風險因素	風險等級	面臨時間	潛在財務影響	風險管理方案
實體風險	立即性	<ul style="list-style-type: none"> • 極端氣候事件致產能中斷 • 廠房淹水損害 • 勞動力缺勤 /供應鏈中斷 	高度	中期	生產中斷 影響營收	<ul style="list-style-type: none"> • 提升廠房韌性：評估防災設備、建立應變小組機制。 • 分散出貨/出勤風險：各廠區存放備品，評估勞動力調動機制。 • 提升供應商穩健度：將氣候調適(應變力)納入關鍵供應商評鑑項目，評估斷料風險。
	長期性	<ul style="list-style-type: none"> • 全球溫升致海平面上升 	高度	長期	生產中斷 影響營收	<ul style="list-style-type: none"> • 關注氣候事件、追蹤情境模擬變化，定期召開會議追蹤成效、調整風險管理策略。 • 將氣候風險對財務的實質或預估影響，納入預算編列及財報中進行揭露及追蹤，試算風險成本、提供有利決策的資訊。
轉型風險	政策/法規	<ul style="list-style-type: none"> • 揭露義務及相關規範增加 • 碳費徵收 	高度	短期	營運成本 增加	<ul style="list-style-type: none"> • 設定減碳目標、落實盤查及減量。 • 關注法規與趨勢變化、定期召開ESG推動小組會議追蹤管理成效。
	技術/科技	<ul style="list-style-type: none"> • 能源轉型導致電費上漲 	中度	短期	營運成本 增加	<ul style="list-style-type: none"> • 評估投資綠電設施及儲能系統 • 提升廠房能源使用效率、降低能耗 • 採用綠色運輸
	聲譽	<ul style="list-style-type: none"> • 利害關係人關注永續行動，影響合作及投融資 	中度	中期	營業收入 減少	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候議題納入功能性委員會重大議題 • 導入確信機制，提升ESG報告書公信力 • 掌握金融機構針對永續相關融資額度及降息等機會，取得優惠貸款之金融服務
	技術/科技	<ul style="list-style-type: none"> • 高耗能產品提前報廢 	低度	中期	營運成本 增加	<ul style="list-style-type: none"> • 羅列因應環保法規變動須提前報廢或新增採購之資產，提供財務評估營運成本。 • 落實綠色採購，增加產品使用年限。
	市場	<ul style="list-style-type: none"> • 市場改變、衝擊現有產品 • 原物料上漲影響毛利 	低度	中期	營業收入 減少	<ul style="list-style-type: none"> • 低碳產品推廣與減碳行銷連結 • 生產配銷流程改善，降低包材、運輸及生產成本 • 建立綠色供應鏈，貼合客戶減碳採購需求、重新訂價 • 原物料件回收再利用
氣候機會	產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> • 減碳節能型產品需求上升 	中度	短期	新市場開發 營收增加	<ul style="list-style-type: none"> • 開發低碳服務項目，以減少價值鏈(即客戶)終端產品的碳排放為行銷亮點。 • 訂定永續性產品營收占比的階段性目標，持續依客戶及市場需求開發相關之技術，使研發、銷售、營運三方策略產生績效連結。
	市場	<ul style="list-style-type: none"> • 碳有價市場來臨 • 金融市場關注永續行動 	中度	中期	營運成本 減少	<ul style="list-style-type: none"> • 評估投資綠電設施及儲能系統，除節省電費上漲成本外，多餘量能及可碳排量進入碳交易市場，多角化經營作為業外收入項目。

※註1：風險等級低度指可接受的風險範圍、中度為持續監控變化，高度風險則需積極規劃相應管理方案並追蹤成效。

※註2：面臨時間短期指至2027年前可能遇到，中期為2030年前、長期為2050年前。

溫室氣體盤查

日揚深知溫室氣體管理是各界利害關係人關注的重要議題之一，我們提前因應法規要求於2022年開始試作盤查，依照ISO 14064與環境部氣候變遷署溫室氣體排放量盤查作業指引，建立溫室氣體盤查作業指導書及相關作業規範，每年盤查排放量並規劃查證時程，預計2026年通過第三方查證盤查數據，提供利害關係人更具公信力的碳管理資訊。

溫室氣體盤查進度

2022

2023

2024

2025

2026

試運作盤查，盤查邊界為
2021年舊台南總廠、台南
二廠、新竹營運中心。

搬遷至樹谷廠，原台南總廠與
台南二廠結束租賃。2023年
起盤查邊界為：台南樹谷廠、
新竹營運中心之範疇一及二。

增加範疇三盤查，包含類別
三員工通勤及類別四購買產
品、廢棄物清除處理。

持續盤查，盤查邊界為：
台南樹谷廠、新竹營運中
心之範疇一至三。

取得ISO 14064-1查證
(查證2025年盤查數據)

2024年盤查結果



類別	台南樹谷廠		新竹營運中心		(單位 : tCO2e)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
範疇一	137	283	74	170	212	453
範疇二	2,965	3,086	821	891	3,786	3,979
範疇三	—	429	—	90	—	519
合計	3,102	3,798	895	1,151	3,998	4,951

- 註1：2023年遷入台南樹谷廠，舊台南總廠及二廠停用，以樹谷廠啟用後之數據為統計範疇。
- 註2：台中辦事處係為租賃辦公室，無生產製造且未達20人，經評估對整體碳排放影響程度甚微，故未納入本次盤查範圍。

計算說明

- 範疇一：製程、廠房設施及交通工具之直接排放，包含化糞池、滅火器、冷作切割器(乙炔)、緊急發電機(柴油)、消防泵浦(柴油)、公務車(柴/汽油)、冷媒、廢水厭氧處理。
- 範疇二：向台電外購電力之間接排放，數據來源為台電電費單。
- 範疇三：公司外部產生之間接排放，包含員工通勤及購買產品、廢棄物清除處理。

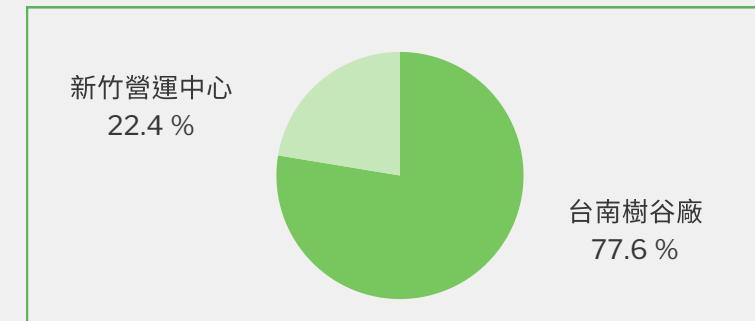
3.3 能源管理

日揚持續推動節能相關措施，透過日常宣導與能耗管理，針對用電情況進行監控，發現用電異常時即時分析並改善，避免能源浪費。能源設備定期進行保養維護，避免運作效率降低、提高能耗；新設置及汰換之設備則優先評估節能產品。以2027年再生能源比重達10%之能源管理目標，2024年展開綠電設置規劃評估、預計2025年啟動相關工程，落實能源管理政策，提高企業環境效益。

近二年能源使用情形

項目	單位	台南樹谷廠		新竹營運中心		總量	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
用電能耗	GJ	21,565	22,487	5,970	6,492	27,535	28,979
碳排放量	噸	2,965	3,089	821	892	3,786	3,981

2024年用電能耗組成百分比



- 註1：2023年遷入台南樹谷廠，舊台南總廠及二廠停用，以樹谷廠啟用後之數據為統計範疇。
- 註2：台中辦事處係為租賃辦公室，無生產製造且未達20人，用電規模有限，故未納入本次盤查範圍。
- 註3：樹谷廠、湖口廠能源供應來源，100%來自台灣電力公司，相關能耗數據統計來源為每月電費通知單。
- 註4：除電力使用外，尚有少量石化燃料主要用途供樹谷廠、湖口廠消防緊急發電機(柴油)使用，因使用量極低，故未列入能源使用統計資訊。

近四年主要節能設備投資

台南樹谷新建廠採節能設備，其中重要投資之節能設備為「磁浮式冰水主機」金額總計 \$15,907,500元（2024年共支出 \$1,732,500元），節能效率為第三級，相較傳統螺旋式冰水主機估計減少50%用電量（估計減少用電量50仟度/月）。

節能專案		投入費用(元)
磁浮式 冰水主機	400USR磁浮離心式冰水機組	\$14,332,500
	磁浮離心機多機運轉效率最佳化監測系統	\$1,575,000
	合計	\$15,907,500



3.4 水資源管理



水資源風險

參照2024年世界資源研究所渡槽水風險地圖集（Aqueduct Water Risk Atlas），日揚各廠區皆位於用水壓力低中風險區。依WRI模擬推估，即使在悲觀情境下，至2030年及2080年用水壓力仍為低中風險。

	台南樹谷廠	新竹營運中心
主要取水來源	曾文水庫、南化水庫	寶山水庫
用水壓力	低中風險 (10%-20%)	低中風險 (10%-20%)

用水管理

雖然日揚各廠區地處低中風險用水區域，但仍要隨時因應氣候變遷帶來的風險，各廠區仍以節約用水、循環再利用為主要用水策略。目前各廠區主要用水皆為台灣自來水公司所供應之自來水，主要用於製程用水（70%）及員工生活用水（30%），並設有中水蓄水池，主要回收空調之冷凝水及雨水，供廁所及植栽澆灌等次級民生用水使用，進而減少取水量。2024年日揚總耗水量為23,872立方公尺，為各廠區水資源使用無違反相關法規。

項目	單位	台南樹谷廠		新竹營運中心		總量	
		2023	2024	2023	2024	2023	2024
總取水量	m ³	27,313	30,953	5,109	7,131	32,422	38,084
總排水量	m ³	5,536	8,541	4,036	5,671	9,572	14,212
總耗水量	m ³	21,777	22,412	1,073	1,460	22,850	23,872

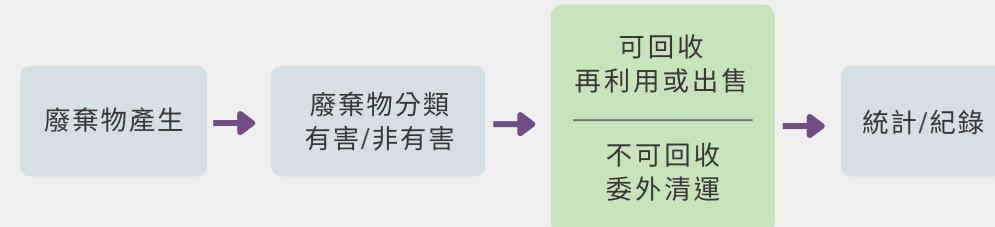


- 註1：2023年遷入台南樹谷廠，舊臺南總廠及二廠停用，以樹谷廠啟用後之數據為統計範疇。
- 註2：台中辦事處係為租賃辦公室，無生產製造且未達20人，用水規模有限，故未納入本次盤查範圍。
- 註3：2023年揭露數據與前期數字差異主要來自修正計算區間，原依台灣自來水公司憑證計算區間，改計當年度1/1-12/31，對報導內容無重大影響。
- 註4：取水數據統計來源為台灣自來水公司每月水費憑證。
- 註5：樹谷廠排水納管數據為樹谷工業區服務中心每月水錶會簽數據；湖口廠統計來源為新竹產業園區下水道系統營運中心每月汙水量數據。
- 註6：總耗水量=總取水量-總排水量

3.5 廢棄物管理

廢棄物管理

本公司依循環保法規及環境管理程序，執行事業廢棄物分類處理、流向申報及回收再利用等，並委由合格事業廢棄物處理廠，依廢棄物所屬特性進行有效處理。透過不定期查核以確保所託之廢棄物均依合約妥善處置及記錄，善盡監督之責。近年來積極推動源頭管理，鼓勵透過製程改善，以低毒性原物料取代高毒性、無毒性取代有毒性，努力實踐零污染的社會承諾。2024年本公司委請之清運商均依合約處理廢棄物，無違反法規事項。



廢棄物產出

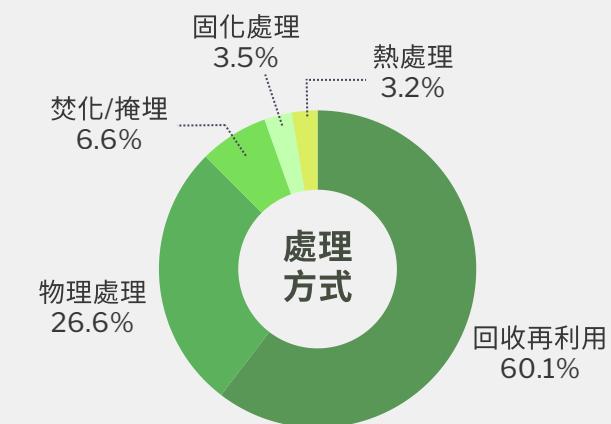
統計排除員工生活廢棄物，2024年製程廢棄物總量為80.1公噸、皆屬非有害廢棄物，較2023年大幅增加，主要係因新增R類可資源化廢棄物（如R-1301廢鐵、R-1304廢鋁、R-1306廢鐵容器）納入統計所致。本公司製程直接產出之有害廢棄物主要為氟酸系廢液，2024年樹谷廠廢水處理設施建置啟用，氟酸系廢液經化學沉澱、生物處理及膜過濾等程序，淨化處理後符合臺南樹谷園區廢水排放標準，直接排入園區廢水處理系統；因維修清洗特定客戶泵浦而間接產出極少量含砷有害廢棄物，經檢測未達有害標準，因此2024當年度並無有害廢棄物產生。

近二年事業廢棄物產生統計



2024年非有害廢棄物總量

廢棄物(代碼)名稱	重量(公噸)	處理方式
(D) 廢油混合物	21.3	物理處理
(D) 無機性污泥	2.6	熱處理
(D) 廢砂	2.8	固化處理
(D) 廢木材混合物	5.3	焚化/掩埋
(R) 廢鐵	46.7	回收再利用
(R) 廢鋁	1.2	回收再利用
(R) 廢鐵容器	0.2	回收再利用



- 註1：廢棄物代碼參照環境部事業廢棄物申報及管理資訊系統所公布之內容
- 註2：統計範圍為臺南樹谷廠及新竹營運中心，台中辦事處為租賃辦公室，無生產製造且未達20人，僅生活廢棄物故未納入本次盤查範圍。

4. 社會共融

- | | | |
|-----|---------|----|
| 4.1 | 人才吸引與留任 | 47 |
| 4.2 | 人才培育 | 51 |
| 4.3 | 友善職場 | 52 |
| 4.4 | 健康安全職場 | 54 |
| 4.5 | 社會參與 | 59 |



4.1 人才吸引與留任

人力結構

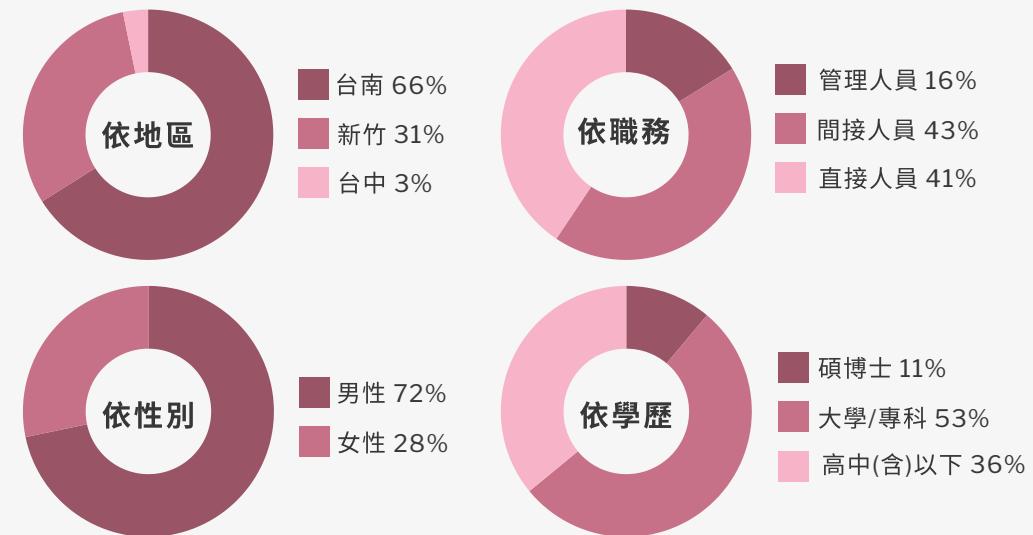
2024年日揚員工總數為495人，因屬機器設備製造與維修產業，現場工作多需體能條件，故男性員工 355人 (佔72%) 為多數、女性則為 140人 (佔28%)。雖然整體以男性為主，但女性同仁參與管理、研發與行政支援部門，在間接人員比例中仍佔多數。學歷方面，具碩博士學歷者55人 (佔 11%)、大學專科畢262人 (佔53%)；年齡結構方面，50 歲以下員工441人 (佔 89%)，顯示公司整體人力結構具年輕化。本公司致力打造多元平等的工作環境，超額進用身心障礙員工，截至2024年底共計4名身障員工在職(重度3位、輕度1位)，並積極與主管機關合作提供輔導，協助身障同仁融入企業穩定就業，實踐多元共融價值。

項目	分類	男	女	總人數	佔比
職務	管理人員	67	13	80	16%
	間接人員	99	115	214	43%
	直接人員	189	12	201	41%
年齡	30歲以下	82	28	110	22%
	31~50歲	230	101	331	67%
	51歲以上	43	11	54	11%
學歷	博士	5	-	5	1%
	碩士	41	9	50	10%
	大學及專科	175	87	262	53%
	高中(含)以下	134	44	178	36%
雇用類型	正式	352	137	489	99%
	非正式	3	3	6	1%
工作地區	台南	232	95	327	66%
	台中	14	2	16	3%
	新竹	109	43	152	31%
合計		355	140	495	100%

註1：管理人員係指其工作職責中包含需負責人員管理與領導責任之主管職

註2：正式員工為全職，非正式員工為兼職、約聘、實習生或研發替代役...等。

2024年員工組成



高階管理人力在地化統計

國籍	高階主管職(人)	比例	非高階主管職(人)	比例
台灣	8	2%	445	90%
越南	0	0%	42	8%
合計	8	2%	487	98%

註1：高階管理人為直接向董事會或執行長報告之管理層

人才招募與流動

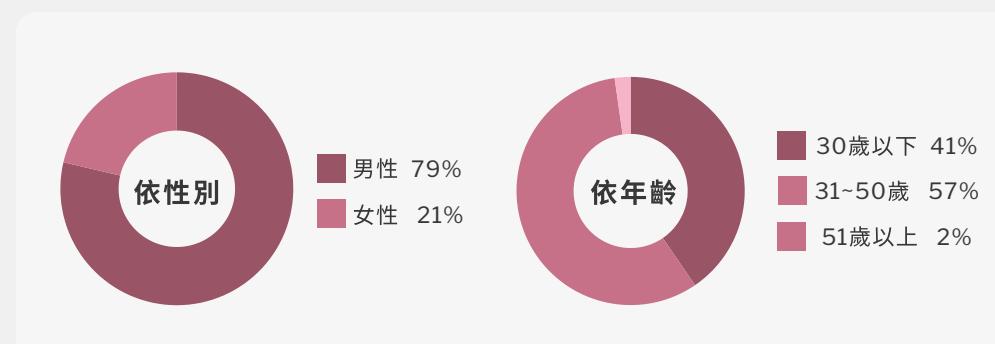
日揚以多元、公開且有效率的甄選管道招募適任人才，現行對外招募管道涵蓋人力網站、員工推薦、校園合作等，並以當地人才為優先招募對象；對內則透過內部甄選，透過內部調任讓在職員工有機會水平發展，促進職能擴充。同時，積極參與政府人才專案，如：青年就業旗艦計畫及與產學合作專案，促進青年就業與產學接軌，擴大人才來源與社會影響力。

招募管道	內部	集團內部調任、部門轉調
	外部	人力網站、員工推薦、校園招募、就業工作站

2024年新進人數統計

項目	男性		女性		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	27	31%	9	10%	36	41%
31~50歲	41	46%	10	11%	51	57%
51歲以上	2	2%	0	0%	2	2%
合計	70	79%	19	21%	89	100%

註：比例之計算分母為2024年新進員工總數



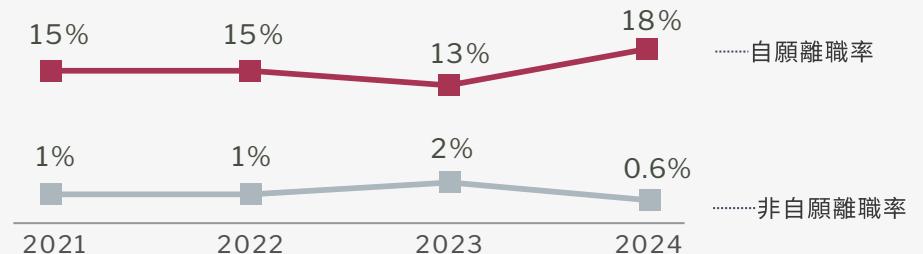
為強化人力資本管理，本公司對所有離職員工進行離職訪談，深入了解其離職動機與在職經驗，並綜合主管與員工雙方意見，細緻分類分析離職原因。透過系統性離職分析，有助於掌握組織運作與管理改善方向，並做為優化工作環境、提升員工滿意度及留任策略的重要依據。

2024年離職人數統計

項目	男性		女性		合計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
30歲以下	13	15%	13	15%	26	30%
31~50歲	41	47%	13	15%	54	61%
51歲以上	8	9%	0	0%	8	9%
合計	62	70%	26	30%	88	100%

註：比例之計算分母為2024年離職員工總數

近四年離職率統計



註1：離職率=(全年離職總數÷全年平均員工數)×100

註2：包含解雇、資遣，非自願離職率=(全年非自願離職總數÷全年公司平均員工數)×100

薪資福利

本公司依《勞動基準法》訂定工作規則與薪資管理辦法，明確規範薪酬獎金、工時休假日及福利等內容，以保障所有員工之勞動權益。依據職務內容、專業知能、工作職掌...等客觀條件規劃給薪標準，不因性別或其他任何有礙人權之歧視行為有所影響。另設績效年終獎金、員工酬勞、持股信託與調薪機制...等多項具競爭力的激勵措施及福利制度，提供良好的就業環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2023	2024	差異比例
員工薪資總額(仟元)	414,459	403,507	-2.6%
員工數年度平均(人)	435	450	+3.4%
年薪平均數(仟元/人)	953	897	-5.9%
年薪中位數(仟元/人)	784	755	-3.7%



激勵措施

項目	具體措施
績效獎金	本公司實施季度績效考核制度，依公司季度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	依據公司章程規定，提撥年度盈餘10%-15%作為員工酬勞，分享營運成果。員工酬勞與公司營運、團隊表現及個人績效相關。
年終獎金	依當年度稅後淨利提撥年終獎金總額並經董事會核定後發放，年終獎金與公司營運、團隊表現及個人績效相關。
提案改善獎金	鼓勵員工主動提出具體可行之改善建議，涵蓋製程優化、節能減碳、安全環境、行政運用等多面向。
推薦獎金	鼓勵同仁主動參與人才招募，協助引薦優質人力，提升招募效率，強化組織人力資源配置，推薦獎金依職缺與職等分級給發。
調薪機制	每年依據營運成果與員工績效表現，並參照同業薪資市場，進行年度薪資調整，作為人才激勵與留住策略的一環。
業務津貼	為激勵銷售團隊積極拓展業務強化市場競爭力，適用負責業績目標之業務，或因公司策略受指派之專案人員。
持股信託	推動員工持股信託制度，透過長期獎酬機制強化福利保障與人才留任，鼓勵員工與公司共同成長。
技能認證獎金	本公司設置技能認證加給制度，鼓勵員工持續精進專業技能。

福利項目



工作與生活平衡

- 兒童照顧假：每年5天有薪照顧假，照顧12歲(含)以下子女。
- 彈性上下班：減少通勤壓力、提升時間彈性與家庭平衡。
- 居家上班制度：配合營運與個人需求，推動彈性遠距辦公。



健康與安全照顧

- 安全帽補助：補助購入全罩式安全帽，保障通勤安全。
- 有薪颱風假：確保員工風災期間人身安全，提供有薪休假。
- 重大傷病與住院津貼：遇重大傷病事件，提供補助有保障。
- 年度健康檢查：每年免費健康檢查，守護員工健康。



節慶與急難關懷

- 節慶禮金：端午、中秋、勞動節提供禮金。
- 生日禮金：生日當月發放祝福禮金。
- 婚喪喜慶補助：人生重要時刻給予實質關懷與補助。
- 急難救助金：家庭遭遇急難時，公司提供協助。



員工交流與向心力

- 員工旅遊補助：高額補助、自由組團，鼓勵跨部門交流。
- 家庭日活動：邀請眷屬參與，凝聚家庭與企業情感。
- 部門聚餐補助：每半年聚餐一次，促團隊合作與溝通。

退休與保險計劃

日揚依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及職災保險，並按月提繳6%退休金至員工個人之退休金專戶，確保基本保障。為提供員工更完善的保險與退休權益，額外提供團體保險、壽險、癌症險、重大傷病險等多元保險項目，並延伸眷屬團保優惠擴大照顧範圍。同時，透過持股信託機制，吸引優秀人才穩定留任外，期能幫助員工於急難或退休時，有利於自身退休生活之運用。

法定
項目

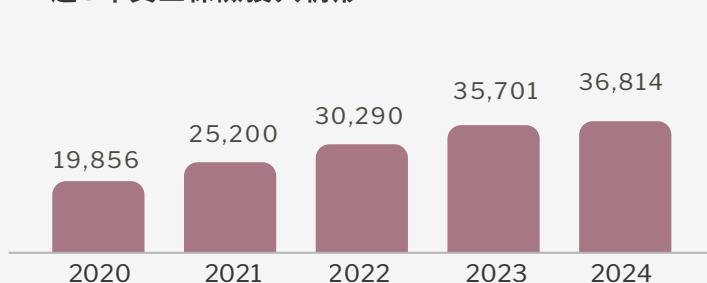
勞工保險、全民健康保險、職災保險、勞工退休金

保障
升級

團體保險、壽險、癌症險、重大傷病險、持股信託

近5年員工保險投入情形

(單位：仟元)



近5年持股信託提撥情形



4.2 人才培育

教育訓練與發展

日揚重視人力資本發展，依不同職務與專業需求，建構新人訓練、管理職能、專業技能、自我成長四大訓練架構，並結合公司營運策略與部門需求，擬定年度訓練計畫，提供員工多元學習資源。依教育訓練辦法規範，每位員工每季須完成至少6小時教育訓練，訓練時數與參訓紀錄亦納入年度績效考核，強化學習成效與實務應用。2024年度全體員工495人參與內外部教育訓練，訓練總時數為17,378小時，平均每位同仁受訓時數為35小時，訓練費用共計6,082,055元，平均每人受訓金額為12,287元。

訓練方式	內部訓練	由具專業背景與講師資格之內部講師授課。
	外部訓練	依職能需求選擇外部專業機構，由主管控管及追蹤結訓成效。

近三年員工教育訓練費用統計

項目	2024年	2023年	2022年
員工總人數(人)	495	483	497
訓練總時數(時)	17,378	17,299	14,132
訓練費用總額(元)	6,082,055	6,054,755	4,946,130
平均受訓時數(時/人)	35	36	28
平均受訓金額(元/人)	12,287	12,536	9,952

2024年員工教育訓練時數統計情形

人員	項目	男	女	總計
管理人員	人數	67	13	80
	受訓時數(時)	2,378	458	2,836
	平均受訓時數(時)	35	35	35
間接人員	人數	99	115	214
	受訓時數(時)	3,211	3,842	7,053
	平均受訓時數(時)	32	33	33
直接人員	人數	189	12	201
	受訓時數(時)	7,091	398	7,489
	平均受訓時數(時)	38	33	37

績效管理



本公司全體同仁每季定期接受績效考核，此機制在於激勵員工、提昇工作效率，除用於獎酬依據外，亦作為晉升、輪調、發展計畫參考及發掘職能落差與訓練需求的基礎資料，結合個人績效、職能訓練與公司策略目標，實現員工與企業共榮的永續目標。截至2024年底，應接受考核之員工100%完成考核作業，並針對工作弱項能加強職能訓練，有效與同仁之職涯發展及公司未來發展結合、共榮共榮。

4.3 友善職場

人權政策

日揚承諾尊重並保障所有受僱人員之基本人權，涵蓋正式員工、契約人員、實習生及臨時工作者。2019年我們依循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《國際勞工組織》等各項國際人權公約核心精神，制定人權政策並公布於企業網站，致力打造無歧視、具尊嚴、平等與包容的工作環境，嚴禁任何形式之強迫勞動、童工、職場騷擾、歧視性對待及任何侵犯及違反人權之行為，提供安全申訴管道與保護機制，並納入內部管理體系與供應鏈管理，定期檢視其落實情形，確保人權尊重落實於日常營運中。

人權風險與因應措施

人權議題	風險說明	對應內部規章	風險等級	管理方案及執行情形
反強迫勞動	不雇用非自願勞動者，並保障所有勞工得以在合理通知下自由離職。	工作規則	低度	<ul style="list-style-type: none"> 2024年無違反勞動基準法、強迫勞動案件及使用童工之情事。 本公司遵循RBA原則，承諾不使用衝突礦產並要求供應鏈一同禁用。 明定聘任程序：100%執行核實身份及年齡，僱用符合法令之勞工。 提供外籍員工母語履傭合約。
禁用童工	全面禁用18歲以下童工，落實人道原則。			
人道待遇	防範員工遭受任何形式的性騷擾、體罰、羞辱與精神壓力，落實尊嚴職場，保障身心健康。	性騷擾防治 與申訴辦法	低度	<ul style="list-style-type: none"> 建立申訴管道：2024年性騷擾申訴1件，經調查後不成立。 定期辦理教育訓練：2024年辦理職場霸凌、性騷擾及跟蹤騷擾相關教育訓練，共計256人參訓、達512人時。 公平的薪酬制度：禁任任何形式的歧視，尊重員工個體差異，薪酬制度依職務內容及績效考核結果評估，2024年100%落實績效考核。
反歧視與騷擾	禁止一切基於性別、種族、宗教等歧視與騷擾行為，促進多元、平等與包容的工作環境。			
結社自由	尊重員工結社自由，支持勞資溝通機制，保障參與與決策權。	工作規則	低度	<ul style="list-style-type: none"> 本公司尊重員工結社自由權，雖至2024年底尚未有員工組織工會，亦無團體協約，但我們透過每季定期舉辦勞資會議，確保透明的溝通管道，且勞資會議的決議適用於全體員工。 2024年共計召開4次勞資會議：1/29、4/8、7/11、10/21。 年度滿意度調查：每年底進行不記名滿意度調查，保障員工參與及意見表達權利。
安全健康的工作環境	保障員工合理工時與休息制度，避免超時或強迫性工作安排，提供安全與健康的工作環境。			<ul style="list-style-type: none"> 通過ISO 14001及ISO 45001管理系統認證。 年度員工健康檢查：提供優於法規之健檢專案，守護員工健康。 建立班表管理制度與健康工時文化，降低過勞風險。
個資保護	尊重員工個人資料隱私，落實資訊安全	資訊安全政策	低度	<ul style="list-style-type: none"> 建立員工個資保護控管機制：2024年無洩露個資案件。 定期檢視並更新資訊安全政策與教育訓練，提升資訊保護意識。

多元共融

本公司聘有外籍員工，佔全體員工比例8.4%，以越南籍為主。在日揚，外籍員工享有與本國籍員工一致的薪資、升遷與管理機會，不因國籍種族影響各項員工權益，並依循RBA原則嚴格落實「零仲介費」、「不扣押證件」原則，保障其工作自由。

友善照顧政策

- 設置母語協調窗口、定期座談與不定期訪談。
- 定期稽核仲介公司，確保外籍聘雇流程合法合規。
- 提供六公里內安全住宿選項與腳踏車通勤支援。
- 提供外診交通補助、心理支持與衛教資訊。
- 員工旅遊補助加碼鼓勵外籍同仁參與，促進融合。

溝通管道

溝通管道	溝通頻率	執行情況
滿意度調查	每年一次	<ul style="list-style-type: none"> • 調查期間：2025/1/3-2025/1/9 • 2024年員工滿意度整體平均為3.2分(滿分5分)
外籍座談會	每半年一次	<ul style="list-style-type: none"> • 上半年於2月份辦理、下半年於8月份辦理。
勞資會議	每季一次	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年召開時間：1/29、4/8、7/11、10/21
申訴信箱	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年共1件性騷申訴案，調查結果為不成立。
AI Bot 智能員工平台	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年11月啟用內部開發智能回覆工具，即時回應員工各項人事行政、福利申請等問題。 • 提供多語即時翻譯，確保外籍員工溝通無障礙。
內網公告	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期更新規章制度及各項政策公告，並同步抄送至全體同仁信箱確保資訊完善佈達。

親職職場照顧

日揚積極落實性別平等與育兒支持行動，符合《兩性工作平等法》留停資格之在職員工，可依個人規劃提出留停申請及津貼請領。2024年符合資格共有 22 人，實際申請為7人、其中女性申請率達 55%，整體育嬰留停復職率為57%，回任後一年留任率高達 80%，反映本公司在親職照顧、育兒友善環境方面之執行成效，落實對員工家庭支持與兩性平權的社會行動。



▲ 提供具隱密、安全性的哺(集)乳空間及彈性自主的哺乳時間，營造支持女性員工持續哺(集)乳的親善環境。

2024年育嬰留停統計：

項目	男性人數	女性人數	合計
(A)符合育嬰留停資格人數	11	11	22
(B)實際申請育嬰留停資格人數	1	6	7
(C)當年度應復職人數	1	6	7
(D)當年度實際復職人數	0	4	4
(E)前一年度實際復職人數	0	5	5
(F)前一年度復職後一年仍在職人數	0	4	4
育嬰留停申請率(B)/(A)	9%	55%	32%
育嬰留停復職率(D)/(C)	—	67%	57%
留任率(F)/(E)	—	80%	80%

4.4 健康安全職場

職業安全衛生管理系統

日揚重視全體員工的安全與健康，以「維持職業安全，創造零災環境」為職業安全衛生政策，依循ISO 45001國際標準建立職安衛管理系統並通過認證，由職安室擔任環安衛管理專責單位，以PDCA持續改善精神落實執行環安衛管理，預防意外事故與職業災害、促進員工安全健康，推動安全衛生教育訓練，提升整體安全衛生績效。2023年參與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），依循勞工健康與安全、環境等規範進行工程改善、管理措施等，加強對於員工及承攬商作業安全。並擔任台南市安衛家族核心企業，引領供應商及臨廠共同提升產業之職業安全衛生。



職業安全衛生委員會

為了達成有效的環安衛管理，本公司依法設置職業安全委員會，由管理代表擔任主任委員，職安室、各部門主管及勞工代表組成，共計42位成員，其中勞方代表人數為15人，佔委員會人數36%，每季定期召開會議，針對安全衛生政策、作業環境監測、健康管理、教育訓練等相關議題進行協調及建議。2024年會議執行情形：

會議	召開時間	出席人員組成			出席率
		委員	勞方代表	職安人員	
第一季職業安全衛生委員會	2024/4/19	23	15	4	100%
第二季職業安全衛生委員會	2024/7/19	23	15	4	100%
第三季職業安全衛生委員會	2024/10/18	22	15	4	98%
第四季職業安全衛生委員會	2025/1/10	21	15	4	95%



承攬商安全管理

為保障承攬商及全體員工之工作安全，日揚制定承攬商入廠作業規範，審查承攬商及施工人員安全資格並要求遵守作業規定，並透過宣導訓練及承攬商協議組織會議，加強承攬商對廠內製程環境、作業內容可能的危害及安全注意事項認知避免職業災害發生。

入廠前				入廠施工	離廠
承包商進廠申請	施工人員資格審查	施工人員認證	施工核可	進廠查核	登記離廠
承攬商須填寫： 1. 協議組織申請表 2. 安全衛生環保規範保證書 3. 安全衛生環保承諾書	入廠作業人員須具備： 1. 6小時安全衛生教育訓練證明 2. 勞保或300萬以上團險證明	人員入廠前須進行1小時安全教育訓練並通過測驗	查核施工單： 1. 特殊作業審查 2. 入廠危害告知 3. 機具設備安全檢查 4. 操作人員證照有效性檢查	1. 檢查施工核准單 2. 簽署危害告知 3. 施工安全監督	登記實際 離廠時間

危害鑑別類型及因應措施

依據ISO 45001職業安全衛生管理系統之要求，每年進行危害鑑別與風險評估審視，並針對發生之外意外事故重新審視危害鑑別及風險評估，經由評估結果進行預防、改善以降低危害發生之風險程度。當發生異常、新增或變更等情形時，立即進行評估並制定相關應對措施。

可能風險	因應政策	追蹤與執行
物理性職業傷害 • 肌肉骨骼 • 聽力	• 人因工程危害預防作業指導書 • 聽力保護計畫 • 個人防護具管理指導書 • 教育訓練管理指導書 • 安全觀察與訪談作業指導書	• 作業場所危害標示 • 現場放置作業SOP • 2024年安全教育訓練達成率：100% • 定期健康檢查、健康關懷訪談
化學性職業傷害 • 呼吸系統疾病 • 皮膚疾病	• 呼吸防護作業指導書 • 個人防護具管理指導書 • 教育訓練管理指導書 • 安全觀察與訪談作業指導書	• 作業場所危害標示 • 現場放置作業SOP • 作業員工配戴個人防護具並確實穿戴 • 2024年安全教育訓練達成率：100% • 定期健康檢查、健康關懷訪談
其他職業病	• 職業病預防與管理指導書 • 人因工程危害預防作業指導書 • 異常工作負荷促發疾病預防作業指導書 • 執行職務遭受不法侵害預防管理指導書 • 母性及未滿十八歲勞工健康保護作業指導書	• 2024年臨場職業專科醫師訪談率100% • 職護定期健康關懷訪談與追蹤

緊急事故應變機制

本公司為因應可能發生之自然災害、火災爆炸、化學品洩漏、人員受傷等意外事故所造成的損害，依據「緊急應變管理程序書」建立緊急應變機制，運用各項救災資源、人力及裝備，迅速處理以防止災害擴大，以及對廠區內外、人員及自然環境所造成的損失，定期進行緊急應變演練，期若事故發生能有組織、有系統的迅速處置，降低傷害及損失。2024年實施緊急事故演練及訓練紀錄如下：

廠區	演練日期	出席人數
台南樹谷廠	2024/06/06	262
	2024/11/20	324
新竹營運中心	2024/04/24	83
	2024/11/22	126



意外事故通報流程

為確保意外事故發生時，各單位能迅即掌握通報及處理作業，本公司制定「事故通報與調查處理程序書」，於意外事故發生時能快速有效採取適當緊急應變與通報，爭取時效聯絡相關單位，減少人員、財物及環境損傷。



職業災害管理

依職業安全衛生法計算失能傷害統計，2024年度日揚員工及承攬商皆無因工死亡及重大職業傷害案件，15件通勤事故、1件廠內職業災害（壓傷），亦無與職業健康安全相關裁罰及火災發生。

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	缺勤天數	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重率(SR)	總合傷害指數	因工死亡	缺勤率	職業病率
2023	本公司	442	111,826	894,608	3	22	0	0	3.41	25	0.57	0	0	0
	承攬商	20	195	3,120	0	0	0	0	0	0	0.1	0	0	0
2024	本公司	482	119,574	956,592	1	11	0	0	1.04	11	0.1	0	0	0
	承攬商	3	822	6,576	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

計算說明

- 本公司人數：員工人數加總/12個月之平均人數
- 承攬商人數：長期駐廠人數加總/12個月之平均人數
- 失能傷害頻率=(總計傷害損失總人次數×106)÷總經歷工時
- 失能傷害嚴重率=(工作傷害損失總日數×106)÷工作總工時
- 總合傷害指數=√(失能傷害頻率FR × 失能傷害嚴重率SR)÷1000
- 職業病率：(職業病件數÷總工時) × 1,000,000
- 缺勤比率(AR)：(總缺勤天數÷總工作天數) × 100%
- 總工作天數包含公傷假、病假、生理假...等疾病相關假別

矯正及預防措施

- 1件廠內職業災害（壓傷）主要原因為個人吊掛作業未遵守SOP操作，致吊掛物滑落炸砸傷腳部。針對相關單位進行吊掛作業教育訓練，並於職業安全衛生委員會中提出事故檢討報告，水平展開到全公司避免事故再發。
- 針對15件通勤事故預防措施，除開辦道安講習課程、提升防禦駕駛安全意識外，更透過彈性工時及補助全體同仁購入全罩式安全帽的福利政策，加強員工上下班同勤安全。
- 每年定期進行風險評估審視鑑別，針對高風險擬定預防或改善措施；辦理訓練宣導，加強全體員工職安意識；不定期針對國內外重大事故案例，進行風險評估審視廠內執行狀況。

2024年在職員工職業安全教育訓練執行狀況：

道安講習課程 **96** 人次

化學品操作及噴灑 **33** 人次



防護具配戴宣導課程 **152** 人次

消防及緊急應變器材操作 **27** 人次

緊急應變訓練課程 **322** 人次

安全作業及職災預防 **147** 人次

員工健康促進

日揚每年為在職員工辦理年度健康檢查，針對特殊作業及一般作業同仁提供優於法規的檢查項目，並制定母性健康保護及異常工作負荷促發疾病預防計劃，安排特約醫護人員評估是否為可能發生職業上之潛伏疾病，並提供飲食、運動、醫療上之諮詢與衛教，期以主動檢查偵測、及時治療的方式守護員工健康。每半年依法實施勞工作業環境測定，評估工作環境是否暴露於各種危害因子進而影響員工健康，2024年所有監測項目均在法規標準內無異常。

執行	成效	作為
新僱勞工體格檢查	參與人次：105人 達成率：100%	於入職時繳交體檢報告，職護進行查核確認，分級管理並視需求給予健康關懷衛教。
員工健康檢查	到檢人數：16人(新進)+420人(在職) 達成率：98%	提供員工每年健康檢查，8位同仁(<65歲，符合法規)因請假或個人因素未參與。
特別危害健康檢查	到檢人數：38人(新進)+67人(在職) 達成率：100%	配合每半年度作業環境監測結果，對於噪音及粉塵作業場所作業人員安排健康檢查，檢查結果經職護確認未有三級以上。
異常工作負荷促發疾病	評估中高風險控管：16人 完成職業專科醫師諮詢：100%	經問卷評估，篩選中高風險名單，安排職業專科醫師諮詢評估，並給予衛教資訊。
母性健康保護	納管人數：5人 完成職業專科醫師諮詢：100%	針對列管名單安排職業專科醫師諮詢，並給予衛教資訊。
人因工程危害評估	納管人數：6人 完成職業專科醫師諮詢：100%	經問卷評估，篩選中高風險名單，安排職業專科醫師諮詢評估，並給予衛教資訊。

本公司在廠內設置AED急救設施並開辦CPR急救課程，確保同仁能在第一時間獲得及時急救。透過規劃多項健康照護講座及活動，鼓勵員工建立健康生活的型態，進行自我檢康管理，並因應流行疾病發生不定時宣導衛教及防疫觀念。2024年健康促進相關活動如下：

類型	名稱	說明	參加人數
課程	認識腦中風	針對年度健檢三高異常者進行衛教宣導	53
	肌肉骨骼疾病預防及人因工程危害	作業或辦公中可能發生的危害及預防的方式	91
	AED暨CPR技能講習	透過實際演練加強操作熟練度	40
	居家傷口辨別、照護	針對一般急救技巧進行衛教宣導	69
	設計屬於自己的運動處方	提供下班後健康活動，平衡工作與生活	66
活動	健康健走活動	響應健康活動，平衡工作與生活	49



4.5 社會參與

外部倡議與組織參與

本公司積極參與外部組織協會與產業交流，以洞悉市場趨勢及產業變化、了解利害關係人對永續議題的關注焦點，提升治理能力為永續經營目標努力。自2023年起參與責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），以具體行動遵循RBA行為準則，並透過自我評鑑（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）針對勞工、健康與安全、環境、道德規範與管理系統五大面向，衡量本公司在供應鏈永續性和社會責任上的表現，致力保障公司全體及供應鏈人員之權益。



2024年主要參與外部組織

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

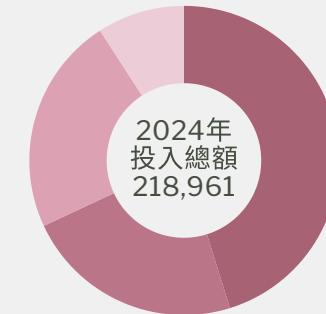
公益實踐

日揚社區範圍以台南、新竹地區為主，身為企業公民，追求營運成長的同時也秉持在地共榮、環境保育的理念，善盡企業社會責任。從社會關懷、環境保護、文教支持、人才培育四大主軸切入，並呼應8項聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）以實際行動回饋社區，落實企業社會責任。

投入總額 **218,961** 元

志工投入人數 **37** 人

志工投入時數 **77** 人時



2024年社會參與具體行動：

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
13 氣候行動	環境 保護	推廣環境教育	台南	台南地區學校	志工 5人時	台南廠區積極響應環境部環境教育推展計畫，向社區內5所學校推廣環保概念，共累計1165人次參與課程，讓永續生活向下紮根。
14 永續海洋 與保育		參與國家海洋日 淨灘活動	台南	臺南市環保局	志工 72人時	透過參與淨灘活動，減少社區陸地垃圾對海洋的污染危害，善盡企業環境責任。
		響應世界關燈日	全台	世界自然基金會	—	參與Earth hour 關燈一小時活動，關閉不必要的電源，推估全廠減少約112.6(kg)碳排放量。



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
	社會 醫療	捐血募集	全台	台灣血液基金會	—	共募集76袋熱血，支援社會醫療需求。
		物資捐贈	台南	龍崎教養院	30,034元	捐贈食物、生活用品等民生物資，支持地方社福機構生活物資，照顧社區弱勢。
	弱勢 關懷	物資捐贈	新竹	德蘭兒童安置中心	20,010元	聖誕節為重大家庭變故及其他安置保護之兒童少年，提供15套新衣物、9雙新鞋子及其他生活物資。
		急難救助	全台	櫃買中心 1919食物銀行	20,000元	響應櫃買中心，與其他上櫃公司一同資助急難救助金，幫助弱勢家庭渡過難關，提升企業社會形象。
		公益採購	全台	兒童關懷協會 喜憨兒工坊	98,961元	採購中秋公益禮盒250盒，支持弱勢族群就業機會。

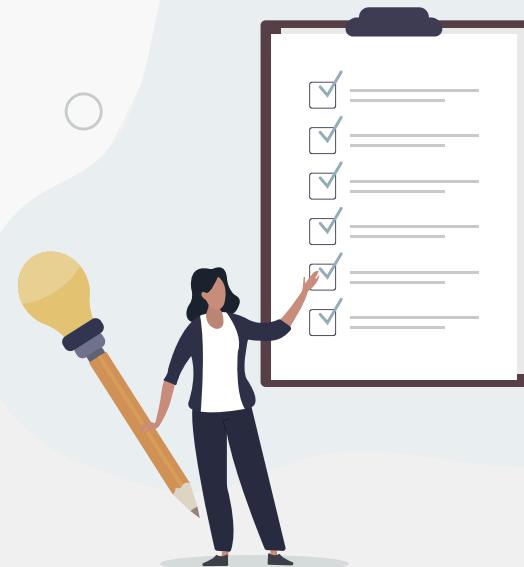


連結SDGs	主軸	行動方案	影響地區	合作機構	投入資源	社會/環境效益
	文教支持	支持偏鄉教育發展	新竹	新竹縣立尖石國中 政大教育研究社	20,000元	資助政治大學教育研究社至新竹偏鄉學校開辦科學教育營，2所學校合併報名、共10位學童參與營隊，協助偏鄉學校發展多元學習，了解科技與網路安全的重要概念。
			全台	毓繡文化基金會	20,000元	資助基金會推廣美術教育，邀請偏鄉學童至館內參與課程，拓展美感體驗，體現多元感知學習。 ※註：本筆經費於2024年末發生，實際運用於2025年，成果將於下期報告揭露。
		推廣永續教育	全台	誠品文化藝術基金會	9,956元	支持誠品文化藝術基金會SDGs永續閱讀募書行動，本活動募得書籍交由誠品文化藝術基金會分送至「閱讀分享計畫」書籍申請單位。
	人才培育	產學合作 企業參訪	全台	台積電x中興大學 金屬中心x大專院校 台灣大學應力所 南臺科技大學 靜宜大學EMBA	—	與供應鏈夥伴合作深化校際關係，提供學生多元學習的管道，透過企業參訪讓學生了解相關產業與職場環境，協助其規劃未來職涯方向，拉近學用落差。



5. 附錄

5.1 GRI 內容索引表	64
5.2 SASB 永續會計準則	67
5.3 永續揭露指標	68
5.4 上櫃公司氣候相關資訊	69
5.5 第三方確信報告	70



5.1 GRI 內容索引表

使用聲明	日揚科技2024年永續報告書為依循GRI準則，報告期間為2024年1月1日至2024年12月31日		
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎2021		
GRI 行業準則應用	無適用之行業準則		

GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼	GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GR2 一般揭露 (2021)	GRI 2-1	組織詳細資訊	2.1 營運概況	14	GR2 一般揭露 (2021)	GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	18
	GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3		GRI 2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續發展委員會	7
	GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3		GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 永續發展委員會	7
	GRI 2-4	資訊重編	關於本報告書	3		GRI 2-15	利益衝突	2.2 公司治理	18
	GRI 2-5	外部保證/確信	5.5 第三方確信報告	70		GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	18
	GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 營運概況 2.5 責任供應鏈	14 32		GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	18
	GRI 2-7	員工	4.1 人才吸引與留任	47		GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	18
	GRI 2-8	非員工的工作者	4.1 人才吸引與留任 4.4 健康安全職場	47 54		GRI 2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	18
	GRI 2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	18		GRI 2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	18
	GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	18		GRI 2-21	年度總薪酬比率 (有關最高薪酬員工及員工薪酬中位數之相關資料，因涉及機敏資訊，爰不予以揭露)	4.1 人才吸引與留任	47
	GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	18		GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1.2 永續發展委員會	4 7

5.1 GRI 內容索引表

GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GR2 一般揭露 (2021)	GRI 2-23	政策承諾	2.5 責任供應鏈 4.3 友善職場	32 52
	GRI 2-24	納入政策承諾	2.3 風險管理 2.5 責任供應鏈 4.3 友善職場	27 32 52
	GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 公司治理 4.3 友善職場	18 52
	GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 公司治理 4.3 友善職場	18 52
	GRI 2-27	法規遵循	2.2 公司治理 (2024年無任何重大違規事項發生)	25
	GRI 2-28	公協會的會員資格	4.5 社會參與	59
	GRI 2-29	利害關係人議合途徑	1.4 利害關係人溝通	12
	GRI 2-30	團體協約	4.3 友善職場	52
GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GR3 重大主題 (2021)	GRI 3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	9
	GRI 3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	9
	GRI 3-3	重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	9

特定主題揭露：經濟

GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GRI 201 經濟績效 (2016)	GRI 201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運概況	14
	GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	3.2 氣候行動	39
	GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.1 人才吸引與留任	47
GRI 202 市場地位 (2016)	GRI 202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人才吸引與留任	47
GRI 204 採購實務 (2016)	GRI 204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.5 責任供應鏈	32
GRI 205 反貪腐 (2016)	GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 公司治理	18
GRI 206 反競爭行為 (2016)	GRI 206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 公司治理	18
GRI 207 稅務 (2019)	GRI 207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1 營運概況	14

5.1 GRI 內容索引表

特定主題揭露：環境

GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GRI 302 能源 (2016)	GRI 302-1	組織內部的能源消耗量	3.3 能源管理	43
GRI 303 水與放流水 (2018)	GRI 303-3	取水量	3.4 水資源管理	44
	GRI 303-4	排水量	3.4 水資源管理	44
	GRI 303-5	耗水量	3.4 水資源管理	44
GRI 305 排放 (2016)	GRI 305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	3.2 氣候行動	39
	GRI 305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	3.2 氣候行動	39
GRI 306 廢棄物 (2020)	GRI 306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	45
	GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 廢棄物管理	45
	GRI 306-5	廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物管理	45
GRI 308 供應商 環境評估 (2016)	GRI 308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.5 責任供應鏈	32

特定主題揭露：社會

GRI準則	揭露項目		回應章節	頁碼
GRI 401 勞雇關係 (2016)	GRI 401-1	新進員工和離職員工	4.1 人才吸引與留任	47
	GRI 401-2	提供給全職員工的福利	4.1 人才吸引與留任	47
	GRI 401-3	育嬰假	4.3 友善職場	52
GRI 404 訓練與教育 (2016)	GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育	51
	GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.2 人才培育	51
GRI 405 員工多元化 與平等機會 (2016)	GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 公司治理 4.1 人才吸引與留任	18 47
	GRI 406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 友善職場	52
GRI 414 供應商社會評估 (2016)	GRI 414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.5 責任供應鏈	32

5.2 SASB 永續會計準則

行業別 | 工業機械與物品行業

主題	代碼	指標	性質	回應章節/說明	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	總能源耗用 (GJ) 電網電力百分比 (%) 再生能源百分比 (%)	量化	3.3 能源管理	43
勞工健康與安全	RT-IG-320a.1	總可記錄事故比率TRIR (%) 職業傷害死亡率 (%) 虛驚事件頻率 (NMFR) (%)	量化	4.4 健康安全職場	54
燃油經濟性與 使用階段之排放	RT-IG-410a.1	中型/重型車輛之銷售加權燃料效率 (L/100T · KM)	量化	本公司產品及服務不適用	—
	RT-IG-410a.2	非道路設備之銷售加權燃料效率 (L/H)	量化	本公司產品及服務不適用	—
	RT-IG-410a.3	固定式發電機之銷售加權燃料效率 (KJ/L)	定量	本公司產品及服務不適用	—
	RT-IG-410a.4	船用柴油引擎、鐵路機車柴油引擎、道路中/重型引擎及其他非道路柴油引擎之氮氧化物(NOx)及懸浮微粒(PM)之銷售加權燃料效率(G/KJ)	定量	本公司產品及服務不適用	—
材料取得	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵材料相關的風險管理	討論與分析	2.5 責任供應鏈	32
再製設計與服務	RT-IG-440b.1	再製產品和再製服務之收入 (NTD)	量化	本公司產品及服務不適用	—
活動指標	RT-IG-000.A	各產品類別之產量 (台/個)	量化	2.1 營運概況	14
	RT-IG-000.B	員工總數 (人)	量化	4.1 人才吸引與留任	47

5.3 永續揭露指標

行業別 | 電子零組件業

指標	性質	單位	回應章節/說明	頁碼
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	3.3 能源管理	43
總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(1000m ³)	3.4 水資源管理	44
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	3.5 廢棄物管理	45
說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量、比率(%)	4.4 健康安全職場	54
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量 以及再循環之百分比	量化	公噸(t)、百分比(%)	3.5 廢棄物管理	45
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	2.5 責任供應鏈	32
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	新台幣(NTD)	2.2 公司治理 2024年日揚未發生與反競爭行為相關法律事件	18
依產品類別之主要產品產量	量化	個/台	2.1 營運概況	14

5.4 上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節/說明	頁碼
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督與治理	由董事會擔任最高監督單位、永續發展委員會負責審議永續政策與策略，並督導相關執行事項。設置ESG推動小組，由執行長擔任主任委員，轄下依推動主要項目設置督導主管，推動公司各項永續工作，並定期向董事會報告公司ESG執行情形。(詳見1.2永續發展委員會)	7
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(短中長期)	依循TCFD指引建置氣候風險管理程序，由環境小組負責蒐集資訊、評估營運策略面臨的短中長期氣候風險與機會，確保重大風險控管於風險胃納範圍。(詳見3.2氣候行動)	39
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	風險與機會之潛在財務影響及管理方案詳見3.2氣候行動-氣候風險與機會。	41
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	透過ESG推動小組及相關單位共同合作，研擬因應措施與控管機制，進行策略性管理。定期檢視監控成效，確保各項風險管理方針貼合法規與外部趨勢進行。(詳見3.2氣候行動)	39
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	參考IPCC AR6進行碳升溫模擬，並透過美國氣候中心模擬不同溫升下的海平面上升情境，評估各廠區可能面臨的長期實體風險。另以RCP8.5模擬淹水機率變化，研判是否存在立即性風險。(詳見3.2氣候行動-氣候風險與機會鑑別)	40
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	風險與機會之潛在財務影響及管理方案詳見3.2氣候行動-氣候風險與機會。	41
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司尚未使用內部碳定價。	—
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	參考我國NDCs之減量目標訂定出短中長期減量計畫詳見3.1環境管理。	38
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	溫室氣體盤查數據及相關規劃詳見3.2氣候行動-溫室氣體盤查。	42

5.5 第三方確信報告

安永
Building a better working world

安永聯合會計師事務所
70051 台南市永福路一段189號11樓
11F, No.189, Sec. 1, Yongfu Road
Tainan City, Taiwan, R.O.C.

Tel: 886 6 292 5888
Fax: 886 6 200 6888
www.ey.com/taiwan

會計師有限確信報告

日揚科技股份有限公司 公鑒

確信範圍

本會計師接受日揚科技股份有限公司(以下簡稱日揚公司)之委任，對2024年度永續報告書中所選定之永續績效資訊(以下稱「標的資訊」)，執行財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則所定義之「有限確信案件」並出具報告。

標的資訊及其適用基準

有關日揚公司之標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

日揚公司管理階層之責任係依據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」之規定，以及參考適當之基準編製標的資訊，包括參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiatives, GRI)所發布之2021年GRI準則(GRI Standards)，依照永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, 簡稱SASB)針對工業機械與物品(Industrial Machinery & Goods)產業發布的揭露標準，及貴公司針對行業特性所選定之標的資訊，採用自行制定之其他基準，日揚公司管理階層應選擇所適用之基準，並對標的資訊在所有重大方面是否依據該適用基準報導負責，此責任包括建立及維持與標的資訊編製有關之內部控制、維持適當之記錄並作成相關之估計，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。

本會計師之責任

本會計師之責任係依據所取得之證據對標的資訊作成結論。

本會計師依照財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」之要求規劃並執行確信工作，以發現標的資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。本會計師依據專業判斷，包括對導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估，以決定確信程序之性質、時間及範圍。

本會計師相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示有限確信結論之基礎。

A member firm of Ernst & Young Global Limited

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及所隸屬組織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、保密及專業行為。

本事務所遵循品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定組織設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及適用之法令規範相關之政策或程序。

所執行程序之說明

有限確信案件中執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件不同，其範圍亦較小，因此，有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。本會計師所設計之程序係為取得有限確信並據此作成結論，並不提供合理確信必要之所有證據。

儘管本會計師於決定確信程序之性質及範圍時曾考量日揚公司內部控制之有效性，惟本確信案件並非對日揚公司內部控制之有效性表示意見。本會計師所執行之程序不包括測試控制或執行與檢查資訊科技(IT)系統內資料之彙總或計算相關之程序。

有限確信案件包括進行查詢，主要係對負責編製標的資訊及相關資訊之人員進行查詢，並應用分析及其他適當程序。

本會計師所執行之程序包括：

- 與日揚公司人員進行訪談，以瞭解日揚公司之業務與履行永續發展之整體情況，以及永續報導流程；
- 透過訪談、檢查相關文件，以瞭解日揚公司之主要利害關係人及利害關係人之期望與需求、雙方具體之溝通管道，以及日揚公司如何回應該等期望與需求；
- 與日揚公司攸關人員進行訪談，以瞭解用以蒐集、整理及報導標的資訊之相關流程；
- 檢查計算標準是否已依據適用基準中概述的方法正確應用；
- 對於報告中所選定之永續績效資訊進行分析性程序；蒐集並評估其他支持證據資料及所取得之管理階層聲明；如必要時，則抽選樣本進行測試；
- 辨認及測試支持計算的假設；
- 對於來源資訊之相關文件，抽選樣本進行測試以檢查其正確性；
- 閱讀日揚公司之永續報告書，確認其與本會計師取得關於永續發展整體履行情況之瞭解一致；

5.5 第三方確信報告

先天限制

因永續報告中所包含之非財務資訊受到衡量不確定性之影響，選擇不同的衡量方式，可能導致績效衡量上之重大差異，且由於確信工作係採抽樣方式進行，任何內部控制均受有先天限制，故未必能查出所有業已存在之重大不實表達，無論是導因於舞弊或錯誤。

結論

依據所執行之程序及所取得之證據，本會計師未發現標的資訊有未依照適用基準編製而須作重大修正之情事。

安永聯合會計師事務所

會計師：洪國森



民國一一四年七月四日

附件一：

編號	頁次	內文標題	標的資訊	適用基準	其他說明
1	43	3.3 能源管理	2024 年度外購電力消耗總量、能 源消耗總量及外購電力百分比。	日揚公司依據智慧電 錶、電費單及費用報銷 單等憑證，統計各廠區 消耗能源數據。	「上櫃公司編製與申報永續報告書 作業辦法」附表一之十二：永續揭 露指標 - 消耗能源總量、外購電力 百分比及再生能源使用率。
2	44	3.4 水資源管理	2024 年度台灣水資源數據之自來 水總取水量、總耗水量及廢(污)水 排放量。	日揚公司依據智慧水錶 及水費單等資訊，彙總 各廠區取水量及排水量 等數據。	「上櫃公司編製與申報永續報告書 作業辦法」附表一之十二：永續揭 露指標 - 廉取水量及總耗水量。
3	45	3.5 廢棄物管理	2024 年度產品生產過程所製造之 一般事業廢棄物及有害廢棄物總量 及回收百分比。	日揚公司依第三方清運 公司記錄所彙總之事業 廢棄物總量及其處置方 式。	「上櫃公司編製與申報永續報告書 作業辦法」附表一之十二：永續揭 露指標 - 依法規要求或自願揭露之 產品生產過程所製造之有害廢棄物 總量及回收百分比。
4	54	4.4 健康安全職場	2024 年度職業災害人數及工傷比 率。	日揚公司依勞動部職業 安全衛生署相關規定所 統計及申報職業災害統 計彙總表統計之工傷人 數及工傷率。	「上櫃公司編製與申報永續報告書 作業辦法」附表一之十二：永續揭 露指標 - 說明職業災害類別、人數 及比率。



企業網站



Facebook



聯絡我們

