



永日化學
YUNG ZIP CHEMICAL

2025

永續報告書
Sustainability
Report



目錄

關於本報告書 經營者的話

02

04

附錄一、GRI 準則索引表 76

附錄二、上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條 附表二 83

附錄三、SASB 準則對照表 87

01 公司簡介

1-1 關於永日	08
1-2 公司沿革	09
1-3 公司核心價值	10
1-4 永續發展策略	11
1-5 全球布局與機會	12
1-6 營運概況與亮點績效	13

02 利害關係人與重大主題

2-1 利害關係人鑑別與溝通	17
2-2 重大主題鑑別	19
2-3 決定重大主題的流程	21
2-4 重大主題管理	22

03 公司治理

3-1 公司治理架構	31
3-2 營運績效	39
3-3 倫理與誠信	40
3-4 法規遵循	41
3-5 風險與內控管理	42

04 環境政策

4-1 水資源相關風險及管理	45
4-2 廢汙水和廢棄物管理	48
4-3 能源管理	50
4-4 溫室氣體排放	51

05 產品責任

5-1 產品責任	53
5-2 供應鏈風險管理	54

06 員工關懷及社會參與

6-1 人權政策與管理	58
6-2 員工分布資料	61
6-3 人才吸引與員工發展留任	63
6-4 工業與職業健康安全	69

關於本報告書

▮ 報告書組織邊界與範疇

本報告書以永日化學工業股份有限公司（以下簡稱永日化學）個體公司為組織邊界，涵蓋永日化學之所有營運據點。

永日化學之公司治理及其他環境、社會績效揭露，均以永日化學個體公司的經營與活動為主，財務相關資訊及績效則與 2024 年度合併財務報告一致。

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、產品責任、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場以及社會參與等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。報告書之公司治理及其他非財務績效以永日化學個體公司 1 營運為主要揭露範圍，因資訊可收集性原因，尚未包含其他相關子公司與企業。本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

有關本公司合併財務報告與永續報告書報導邊界差異彙整如下表：

公司名稱	是否納入永續報告書
永日化學工業股份有限公司	√
YZP OVERSEA INVESTMENT CO., LTD.	X
台灣味群工業股份有限公司	X

本報告書內容主要為 2025 年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日）永日化學在經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效。部份內容與績效資料因撰述之可比較性及完整性包含至 2024 與 2023 年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至 2026 年 1-6 月之相關資訊，如有上述情形將於後續章節中附註說明。

¹ 永日化學個體公司僅有台灣台中市大甲區幼獅路 59、61 號之營運據點，後報告書所稱「永日化學個體公司」及「重要營運據點」即指此營運據點。

編製原則

報告書之主要永續性主題、策略、目標與措施撰寫，依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）所發行的永續性報導準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）發行的永續會計準則（SASB Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，並於附錄中附上指標索引對照表與以供參閱。有關財務數據來源，皆來自於資誠聯合會計師事務所查核簽證後公開發表之合併財務報告資訊，以新臺幣計算。

資訊重編情形

有關資訊重編之情形將於各章節及表格附註說明，亦可參考索引表揭露。

報告書撰寫及品質管理流程

本公司已成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，總經理擔任副主任委員及公司高階主管擔任當然委員，委員會下設立公司治理與誠信經營、社會參與、環境永續三個功能小組，由本委員會指派相關業務主管組成，以確保永續發展相關工作的推動與落實，委員會應至少每年召開會議二次，討論公司永續發展，包含公司治理與誠信經營、社會參與、環境永續之目標、策略與執行方案之制定與執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。公司之永續報告書由永續發展委員會檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書經第十七屆董事會通過。

報導期間及聯絡資訊

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月。永日化學預計每年 8 月 31 日前發行永續報告書。

如果您對於本報告書有任何建議及意見，我們非常歡迎您將寶貴的意見傳達讓我們知道。

聯絡單位

本公司永續發展委員會

地址

台中市大甲區幼獅路 59 號

電話

(04)2681-8866

電子信箱

yspgyzc@yungshingroup.com

公司網址

<https://www.yungzip.com/tw>



經營者的話

面對地緣政治波動以及各國對藥品原料過度集中所引發的供應鏈安全反思，全球製藥與特用化學產業正加速步入關鍵的在地化與多元佈局時代。永日化學秉持「創新、服務、效能」的經營理念，在這波浪潮中不畏挑戰，以厚實的技術能量積極參與國際供應鏈的調整，並將環境永續（E）、社會責任（S）與公司治理（G）列為我們穩健拓展、提升產品價值的核心基石。

因應國際淨零趨勢，啟動綠色製程轉型

當前，全球淨零排放與各國碳邊境機制已從倡議演變為實質的國際貿易新合規標準。化學與原料藥製造業作為高能耗、高技術密集的產業，轉型勢在必行。永日化學正面迎擊此一環境風險，透過內部跨部門協調，積極推動製程改善與源頭減量；同時，在資源管理上，我們深耕水資源的逐級回收與廢水效能管理，並逐步導入低碳能源與綠電建設，以此建構應對氣候變遷與極端天氣事件的企業韌性。

精進風險治理體系，打造共榮價值鏈

在動態不確定性成為常態的國際局勢中，誠信經營與主動式的風險管理是企業立足國際的護身符。我們緊密追蹤國內外重要政策與法律變動，落實嚴謹的數據誠信與合規文化。透過董事會與管理階層分立的健全架構，我們全面檢視並控管營運、市場與作業風險，確保公司不論面對何種波動，皆能維持營運的透明度與透明秩序。此外，我們亦將此永續防線延伸至供應鏈管理，與國內外夥伴共同簽署企業社會責任與誠信廉潔承諾，並積極提高在地採購比例，攜手建構低碳、安全且穩固的永續價值鏈。

以人為本，落實社會共融承諾

國際社會對於人權治理、職場多元化與員工福祉的重視程度已達新高。永日化學始終秉持「員工就是家人」的羈絆信念，我們全面導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，保障所有工作者皆能置身於健康、公平與安全的友善職場；同時推動員工協助計畫（EAP）與彈性工作措施，支持同仁兼顧工作與家庭的平衡。在追求營運韌性的同時，我們更積極透過實際行動回饋社會，支持全民健康與在地體育文化，實踐「取之社會，用之社會」的深層承諾。

展望未來：引領原料藥領域的永續新局

展望未來，永日化學將持續深化永續策略地圖，從核心願景出發，將 ESG 價值鏈轉化為公司發展的第二成長曲線。我們不僅致力於滿足全球客戶對高品質原料藥、中間體與精細化學品的代工及開發需求，更將積極透過跨部門的合作與智慧化轉型，全面落實 SDGs 永續願景。

我們深信，永續不僅僅是法規的遵循，更是企業價值的再造。透過全體同仁、客戶、股東與合作夥伴的並肩同行，永日化學將持續作為原料藥領域的品質標竿，更是綠色製程與永續價值的卓越實踐者。

董事長

林青煌



我們的永續承諾



合法守法
信守誠信
及嚴謹商業道德



提升生產效率
提供最佳品質



培養年輕人才梯隊



照顧員工生活
安全工作環境



提升經營效益
與員工互信互動
相互成長

永續承諾作為

- ✔ 永日化學恪遵營運所在地之所有命令及法規，信守誠信可靠及嚴謹的商業道德，透過公司治理實務守則、誠信經營守則與道德行為準則，達成合法守法之承諾。
- ✔ 本公司秉持創新、服務、效能的經營理念，持續提升產品品質與強化內外部風險管理。依照 GMP 規範，執行、說、寫一致，並投入產品製程改善、降低能源消耗、減少廢棄物產出並降低對環境的傷害。
- ✔ 本公司除職前、在職、主管養成訓練及管理才能發展，另訂有「從業員進修管理辦法」，鼓勵員工精進專業領域職能；對於品行良好、表現績優之同仁，提供在職進修補助，期培養年輕一代的管理人才，以傳承公司的精神。
- ✔ 永日化學設有如：三節獎金、生日禮金、生日假、員工旅遊、健康檢查、婚喪賀奠儀、給薪育兒假（一年 24 小時彈性運用）、育嬰假及住院補助等福利制度，照顧員工生活及家庭。此外，本公司已通過認證系統 ISO 45001:2018 之驗證，確保所有員工及非員工之工作者能於健康且安全之環境下工作。我們亦依照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，定期召開會議討論職業安全衛生績效，讓員工享有安全、平等的職場環境；同時提升設備之操作性及安全性，並吸引製藥領域之研發人才。
- ✔ 本公司相信公司的發展與員工息息相關，故我們致力於提供員工良好的福利，並以真誠的態度與每位同仁相處，以加深其與公司間的羈絆、凝聚員工的向心力，藉此提升經營效益與生產效能。透過薪資管理辦法、獎勵金發給辦法，將公司經營績效更好地回饋予員工，使公司與員工互信互動、相互成長，實現永續經營的目標。

01 公司簡介

1-1 關於永日	08
1-2 公司沿革	09
1-3 公司核心價值	10
1-4 永續發展策略	11
1-5 全球布局與機會	12
1-6 營運概況與亮點績效	13

1-1 關於永日

1-1-1 基本資料

永日化學工業股份有限公司成立於 1978 年 6 月 8 日，並於 2001 年 3 月以生技類股上櫃買賣，總部位於台灣台中市大甲區，主要為提供原料藥、中間體及特用 / 精細化學品內容代工業務之開發、製造與買賣業務，開發附加價值高且符合市場需求的精密產品。全球員工總人數為 135 人。於 2025 年，永日化學的合併營收達新台幣 474,221 仟元，更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 [2024 年度合併財務報告及股東會年報](#)。

永日化學營運足跡遍布全球，在亞洲、美洲、歐洲及非洲皆有代理商或製劑廠客戶，全球逾 130 家。於當地提供原料藥之銷售服務與產品代理業務。

未來本公司將持續尋求國內外受託開發暨製造服務市場，加強與供應商、代理商與製劑藥廠之分工合作，建立上中下游策略聯盟合作機會。

永日化學工業股份有限公司集團投資架構圖



公司全名	永日化學工業股份有限公司
員工人數 ^註	135 人
資本額	新台幣 423,734,430 元
設立日期	1978 年 06 月 08 日
主要產品與技術	✳ 原料藥 ✳ 中間體 ✳ 特用 / 精細化學品 ✳ 代工業務之開發與製造
董事長	林青煌
總經理	林青煌
營運總部	台中市大甲區日南里幼獅路 59、61 號
上櫃	2001 年 03 月 20 日，股票代碼 4102

註：員工人數涵蓋範圍為永日化學個體公司。

1-2 公司沿革

1970s

1978 年 6 月李芳裕先生設立「永日化學工業股份有限公司」，從事西藥原料藥之製造

1980s

第一廠房、第二廠房及第三廠房興建完成，並投入生產

1990s

股票公開發行
通過美國 FDA 查廠
通過 GMP 查廠

2000s

股票以生技類股上櫃買賣。
導入 ERP 企業資源規劃與 OA 辦公室自動化管理軟體

2010s

榮獲藥品優良運銷規範 (GDP) 績優廠商
通過 PIC/S 原料藥 GMP 品質系統查廠認可
通過艾法諾集團 OHSAS18001 & CNS15506 認證

2020s

取得台灣味群工業股份有限公司 70% 股權
通過艾法諾集團 ISO45001 認證
公司產品 DCS 取得歐洲 CEP 註冊
通過美國 FDA 後續性原料藥 GMP 品質系統查廠認可
通過台灣 TFDA 後續性查核取得 GMP/GDP 證書
公司產品 EDV 經衛福部食品藥物管理署 GMP 查廠通過
榮獲鄧白氏台灣第十二屆中小企業菁英獎

1-3 公司核心價值

▮ 我們的價值



1-4 永續發展策略

永續策略地圖

本公司以成為免除人類疾病有貢獻的化學公司願景出發，除達成營收成長及產品獲利目標外，我們重視人才及員工培育，秉持公司與員工共好之信念，並堅持誠信經營理念，將「人才」、「倫理誠信」與「勞雇關係」視為公司經營之基石。對內，我們致力於創新產品與技術，注重工業安全、能源管理及供應鏈管理；對外，我們謹遵一切法規，並控管廢汙水及廢棄物之排放，力求降低對環境與社會之負面衝擊。達到公司永續發展之目標。

永日化學永續策略地圖及對應之 SDGs 目標



註：☆為 2025 年選定之重大主題

1-5 全球布局與機會

全球布局

在全球醫藥產業環境變革下，市場供應核心競爭力正由傳統的「低價競爭」轉向強調「供應鏈韌性與穩定供貨」。受地緣政治風險及歐美各國推動醫藥自主化政策（如美國《生物安全法案》）之影響，全球藥廠紛紛啟動「China+1」策略以降低對單一供應來源的過度依賴。在此趨勢下，永日化學憑藉優異的產品品質、嚴格的智慧財產權保護，以及多次通過美國 FDA 等指標性藥政管理機關查廠之法規優勢，展現顯著的替代效應，成為國際大廠尋求多元穩定供應源的首選合作夥伴。同時，隨著全球委託開發暨製造服務（CDMO）模式盛行，具備深厚製程開發能力的永日化學正由單純原料供應商，增加為可協助客戶優化製程與產能擴張的戰略合作夥伴。

營運發展機會

人口結構老化及生活水準之提昇

目前世界人口結構已邁入「高齡化社會」，人口結構的老化使各種藥品的需求將增加，另更多國家對醫療保健越來越重視，故未來對藥品及原料藥之市場需求將持續成長。

深厚之研發與製程開發能力

本公司每年均投入可觀的研發費用及人力，致力於新產品之開發及生產技術之改良，不斷提昇產品品質及維持良好的市場競爭力。且具備從小量試驗開發到大規模商業化生產之垂直整合能力，能針對客戶需求提供彈性且高度客製化之委託開發暨製造服務。

國際政局不穩定，供應鏈去中心化趨勢

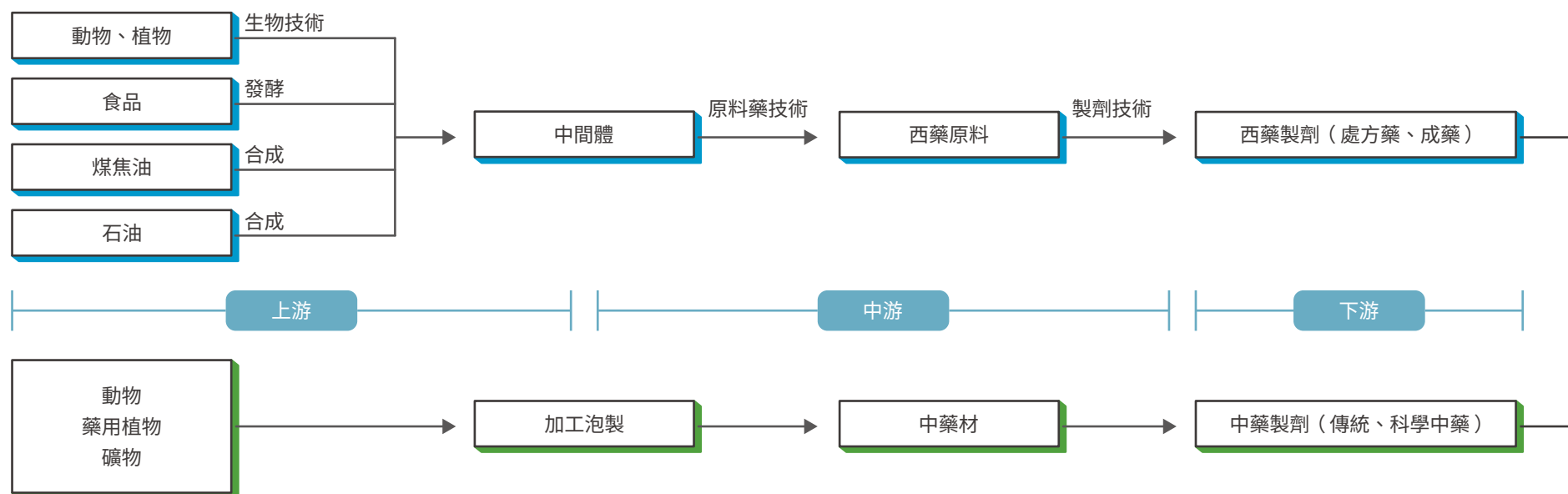
地緣政治因素促使歐美藥廠重新評估供應鏈穩定性，台灣廠商具備高品質與高誠信之品牌形象，有利於爭取轉單商機。

GMP/GDP 政策的推行實施

生產線多次通過美國 FDA 及日本 PMDA 等國際指標性藥政機關之查廠認證，具備高水準之 GMP/GDP 合規紀錄，係爭取國際大廠長期訂單之基石。

1-6 營運概況與亮點績效

1-6-1 產業價值鏈



上游	為藥物的研發及製備藥物的原材料，西藥的原材料包括天然物及一般化學品，主要由化學法合成，或半合成法製備；中藥製劑的上游主要以植物及少部份動物、礦物作為原料；生物藥品乃利用基因轉殖方式，以微生物、細胞、組織培養技術或直接培養植物或飼養動物來生產藥物。
中游	主要為原料藥工業及中藥材加工業，原料藥工業大多數為有機化學工業，依來源的不同而有不同的大量生產方式。由一般化學品製備者，主要製程技術為複雜的有機合成及分離純化。
下游	為西藥及中藥產業，主要是將原料藥加上製劑輔料，如賦型劑、崩散劑、粘著劑，潤滑劑、乳化劑等，加工成方便使用的劑型。中藥方面除可依傳統方法將中藥材加工成膏、丸、散、錠、片等傳統劑型外，將中藥方劑提煉濃縮加工成顆粒劑、錠劑或其他西藥劑型，則稱之為中藥濃縮製劑（即俗稱的科學中藥）或中藥西藥劑型。

1-6-2 營運概況

本公司以生產人用、藥用醫藥原料及中間體為主。2025 年度本公司外銷部份約佔營業收入之 61%，行銷網路遍佈全世界，內銷部份約佔營業收入之 39%，銷售網遍佈全國各地。

單位：新台幣仟元

區域	年度	2023		2024		2025	
		金額	比率	金額	比率	金額	比率
外銷	亞洲	310,373	56%	285,529	49%	258,210	54%
	歐洲	18,171	3%	25,846	4%	16,456	3%
	美洲	37,988	7%	52,432	9%	13,829	3%
	其他	11,299	2%	3,770	1%	3,071	1%
	小計	377,831	68%	367,577	63%	291,566	61%
內銷		181,323	32%	216,118	37%	182,655	39%
合計		559,154	100%	583,695	100%	474,221	100%

本公司 2025 年度之產品市場占有率及原料藥出口市占率資訊如下：

產品之市場佔有率

單位：新台幣億元

年度 \ 項目		2023	2024	2025
國內總產值	a	290.3	258.5	266.3
進口值	b	66.4	73.5	63.4
出口值	c	51.4	55.5	66.4
國內需求總值	d=a+b-c	305.3	276.5	263.3
進口比率	b/d	22%	27%	24%
出口比率	c/a	18%	21%	25%
自給率	a/d	95%	93%	101%
永日產值	e	5.59	5.84	4.74
總需求佔有率	e/d	1.83%	2.11%	1.80%
國內產值佔有率	e/a	1.93%	2.26%	1.78%

資料來源：1、生技中心 ITIS 計畫整理 2、工業生產統計月報

本公司原料藥出口值及佔有率

單位：新台幣億元

項目	年度	2023	2024	2025
國內出口總值		51.4	55.5	66.4
本公司出口值		3.78	3.68	2.91
佔有率		7.35%	6.63%	4.38%

資料來源：生技中心 ITIS 計畫整理

1-6-3 亮點績效

治理 / 經濟

8 就業與
經濟成長



12 責任消費
與生產



- 符合 TFDA、PMDA、HALAL 清真、KOSHER 猶太之認證需求
- 2025 年公司治理評鑑結果為上櫃公司前 21%~35%
- 2025 客戶查廠 18 次，皆無 CRITICAL 缺失

環境

12 責任消費
與生產



13 氣候行動



14 海洋生態



- 永日個體依 ISO 14064-1 盤查 2022 年溫室氣體，並取得查證
- 減少廢棄物、廢水的產生，2025 年度減量 21,672,588 公斤，其中廢棄物減量為 57,719 公斤，廢水的部分減量 21,614,869 公斤

社會 / 員工

3 健康與福祉



8 就業與
經濟成長



- 永日個體通過 ISO 45001 認證
- 提供員工每年有新育兒假三天，生日假一天
- 一般及特殊作業健康檢查，人員健檢率 100%
- 2025 年投入新台幣 10 萬元及同仁擔任志工，協助母公司永信控股公司下之永信社會福利基金會舉辦永信杯全國排球錦標賽，旨在推展全民運動，提高排球技術，促進球隊聯誼，增進身心健康實踐企業「取之社會，用之社會」的責任



永日化學取得 2022 年溫室
氣體 ISO 14064-3:2019 證書



2023 年永日化學取得
ISO 45001:2018 證書



永信杯排球賽感謝狀



利害關係人 與重大主題

2-1 利害關係人鑑別與溝通	17
2-2 重大主題鑑別	19
2-3 決定重大主題的流程	21
2-4 重大主題管理	22

2-1 利害關係人鑑別與溝通

公司的營運活動和服務與利害關係人相互影響，利害關係人對公司的關注程度與作為亦會影響公司發展策略或目標擬定，因此永日化學重視且落實與利害關係人之溝通。我們依據 AA1000 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, SES）之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，檢視公司營運活動與參考同業之辨識結果，進一步選擇永日化學重要利害關係人，最後鑑別出五大類主要的利害關係人，分別為客戶、員工、政府機關與產業公協會、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商。

本公司針對不同利害關係人，依據其性質、關注之議題以及與其溝通之目的，設有不同的溝通方式，並每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 客戶	客戶為本公司的營收來源，隨時傾聽客戶的反饋、並提供專業服務，都是我們不斷努力與成長的動力。	* 產品品質與安全 * 營運績效 * 法規遵循 * 倫理與誠信 * 風險與危機管理 * 供應鏈管理	業務拜訪	不定期	* 本年度進行業務拜訪 56 次。 * 參展 4 次（美國 Dcat、日本 CPHI、中國 CPHI、德國 CPHI）。 * 客戶查廠共 18 次，合格率（或滿意度）100%。
			參展	不定期	
			客戶查廠	不定期	
 員工	本公司除保障員工權益之外，亦尊重並照顧關懷員工，視每位員工為家人，一同努力前行，共創公司永續經營。	* 工業與職業健康安全 * 產品品質與安全 * 營運績效 * 法規遵循 * 廢汙水與廢棄物排放	員工意見反應單（OA）	及時	* 員工意見反應單 3 件。 * 召開 12 次職福會議、4 次勞資會議。 * 員工績效考核於年中及年末各 1 次，共 2 次。 * 公司內部公告共 167 則。 * 人均受訓時數達 38.22 小時。
			職福會議	每季及不定期	
			勞資會議	每季	
			員工績效考核	每半年	
			公司內部公告	不定期	
			教育訓練	不定期	

利害關係人	對公司的意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	溝通成果與回應
 政府機關與 產業公協會	暢通與政府間溝通管道，掌握最新法規趨勢，避免誤觸法網、確保穩健營運。	* 法規遵循 * 產品品質與安全 * 工業與職業健康安全 * 營運績效 * 倫理與誠信	公文往來	不定期	* 與櫃買中心每月約 28 次公文往來。 * 參加櫃買中心舉辦法規宣導會 6 次。 * 依規定資訊申報每月約 19 次。 * 參加櫃買家族交流活動 1 次。 * 參加公、協會會議及活動 6 次。
			法規宣導 / 座談會	不定期	
			法規暨技術委員會	每季	
			公開資訊觀測站資訊申報	每月	
			參加公協會舉辦之活動及會議	不定期	
			查廠	不定期	
 股東 / 投資人	公司在積極發展的同時亦兼顧股東權益，提供透明的公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以達到增加投資人投資價值之目標。	* 營運績效 * 產品品質與安全 * 風險與危機管理 * 倫理與誠信 * 廢汙水與廢氣物排放	股東常會	每年	* 於 5 月底前召開股東常會，並提供年報及議事手冊供股東及投資人參閱。 * 每年召開一次法說會，提供透明的經營策略及財務資訊，增加投資人投資價值目標。 * 依規定發布財務報告 4 次。 * 於公開資訊觀測站發布重大訊息 29 次。
			年報	每年	
			投資人關係發言人	及時	
			法人說明會	每年	
			財務報表	每季、年	
			公開資訊觀測站重大訊息發布	不定期	
 供應商 / 承攬商	供應商為支持我們永續經營的重要夥伴，希望藉由與各供應商夥伴彼此信賴及緊密合作，共存共榮。	* 營運績效 * 供應鏈管理 * 風險與危機管理 * 倫理與誠信 * 產品品質與安全	供應商評鑑問卷調查	每年	* 本年度共發放 25 份供應商評鑑問卷、收到 19 份供應商評鑑問卷，回覆率 76 %。 * 本年度進行不定期實地供應商稽核訪查 3 次，合格率 100%。 * 進行承攬商職前教育訓練 5 次、承攬商進廠作業危害告知 553 次。
			採購合約	不定期	
			供應商稽核訪查	不定期	
			電話洽談及電子郵件	及時	
			承攬商職前教育訓練	不定期	

2-2 重大主題鑑別

永日化學依循全球永續性報告協會（GRI）所出版的永續性報導準則內容、SDGs、與同業及目前國際上關注之議題統整，為 14 項主題進行重大主題評估，使用問卷調查方式，透過各個與利害關係人（包括客戶、員工、政府機關與產業公協會、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商）有往來之相關單位，發出問卷調查表予對應之內、外部利害關係人，2025 年內部問卷調查回收 12 份、外部利害關係人問卷調查回收 27 份，共回收 39 份有效問卷。

根據上述問卷調查結果，本公司將顯著性議題依環境面、社會面及經濟 / 治理面分類且設定顯著性門檻^註，以直條圖呈現各主題對於環境（E）、社會（S）、治理（G）的負面及正面衝擊程度及關注程度，凸顯公司內、外部利害關係人對各主題之需求及期待，繪製長條圖後鑑別出 6 項重大主題；另為延續 2024 年重大主題管理及回應外部利害關係人關注議題，本公司將「工業與職業健康安全」、「法規遵循」、「供應鏈管理」自選納入 2025 年重大主題，最後將 9 項重大主題呈永續發展委員會之主任委員（董事長）核准。

9 項重大主題為報告書撰寫基礎，於報告中揭露管理方式與績效成果。其他主題則依據公司現行管理流程及措施，揭露相關指標予利害關係人了解永日化學的永續作為。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級 75 以上者，或外部利害關係人問卷關注程度平均分數位於百分等級 75 以上者。

2025 年度永日化學 14 項關注主題如下表：

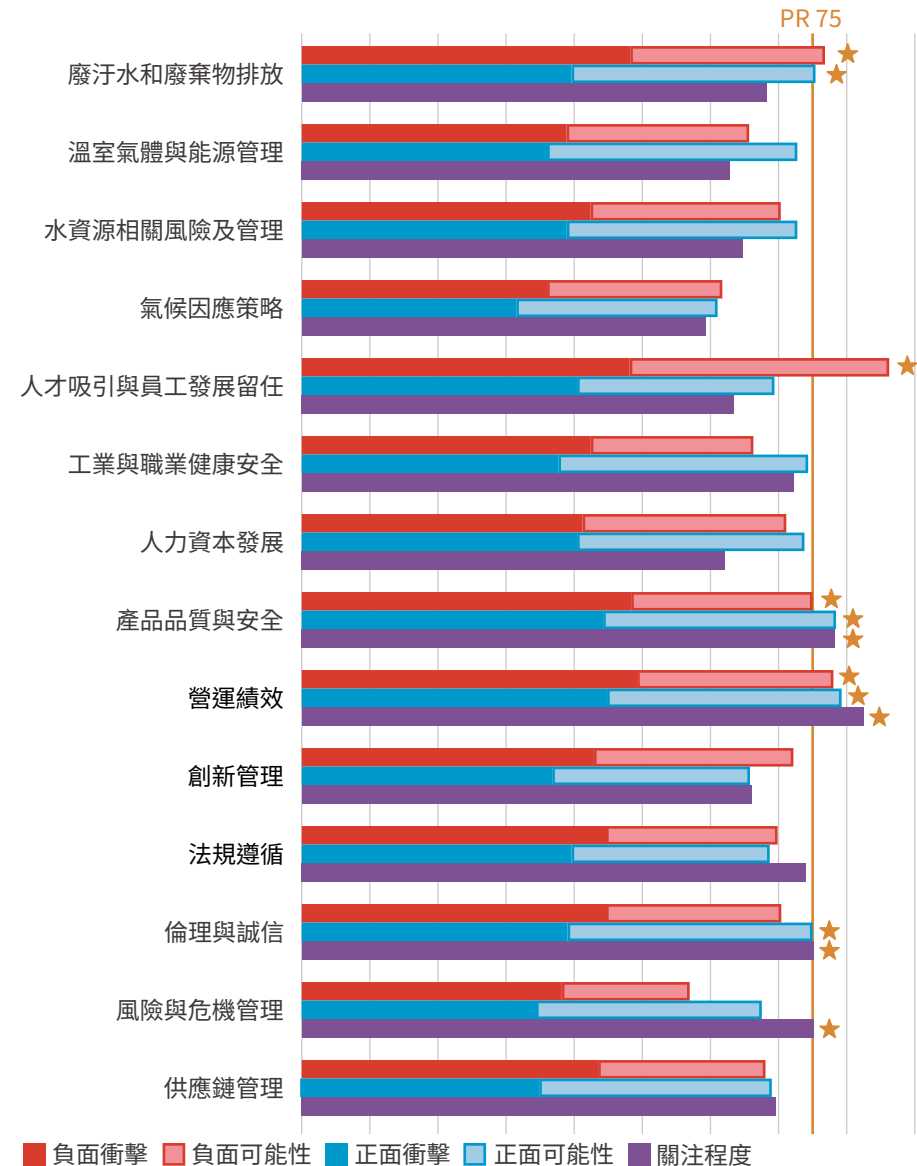
項次	關注主題名稱
1	★廢汙水和廢棄物排放
2	溫室氣體與能源管理
3	水資源相關風險及管理
4	氣候因應策略
5	★人才吸引與員工發展留任
6	★工業與職業健康安全
7	人力資本發展
8	★產品品質與安全
9	★營運績效
10	創新管理
11	★法規遵循
12	★倫理與誠信
13	★風險與危機管理
14	★供應鏈管理

註：打★者為 2025 年度重大主題。

重大主題變動分析

2024 年重大主題	2025 年重大主題	變動原因
-	人才吸引與留任 (新增)	面對產業技術快速更迭與數位轉型挑戰，優秀人才是驅動創新的關鍵引擎。透過建立多元的招募管道與具市場競爭力的薪酬體系，確保公司能持續吸引關鍵技術與管理人才，建構足以應對市場波動的組織韌性。
營運績效	營運績效	-
廢汙水和廢棄物排放	廢汙水和廢棄物排放	-
顧客健康與安全	產品品質與安全 (更名)	本公司從事原料藥之製造，經內部評估將「顧客健康與安全」更名並定義調整為「產品品質與安全」。
倫理與誠信	倫理與誠信	-
-	風險與危機管理	從極端氣候到地緣政治波動，營運環境的不確定性已成為常態。建立主動式風險預警系統，以及透過強化各部門對潛在風險的識別與快速應變能力，確保在動盪的市場中仍能保持穩健經營。
工業與職業健康安全	工業與職業健康安全 (自選)	2024 年度重大主題，為延續主題管理及回應外部利害關係人關注議題，於 2025 年度自選為重大主題。
法規遵循	法規遵循 (自選)	
供應鏈管理	供應鏈管理 (自選)	

重大主題長條圖



2-3 決定重大主題的流程



2-4 重大主題管理

☆：表示當年度尚未發生但可能發生之衝擊；★：表示當年度已實際發生衝擊

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
廢汙水與廢棄物排放 (E)   	員工 投資人	無	★負；☆正	無	★負	負面： 廢棄物管理若未落實，公司將面臨政府機關裁罰，甚至導致無法營運之情況；亦會影響周邊社區之環境。 正面： 若公司透過廢棄物回收再利用開發新產品，可能將使原有成本下降，或取得市場新機會，為公司創造新商機。
推動政策與管理方針	✳ 環境政策：恪遵符合法規，徹底改善環境；透過教育訓練，宣導環保觀念提高生產效率，落實污染預防；善盡企業責任，經濟環保雙贏。 ✳ 能源政策：恪遵符合法規，善盡社會責任；支持綠色採購，提升能源效率不斷持續改善，綠色永續經營目標。 ✳ 能源管理政策：持續導入新製程及設備，推動源頭減量。持續研究及導入新的回收技術，強化廢棄物及廢水回收。推動能源管理系統及溫室氣體盤查並落實行動計劃。推動綠能建設，提升能源使用效率。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 永日化學個體公司於 2023 年執行溫室氣體盤查，並於 2024 年取得 ISO 14064-1 查證證明書，往後每年皆將進行溫室氣體自主盤查。 ✳ 環境議題宣 / 傳達：透過教育訓練、會議或公告等方式，宣達公司環境政策、環境目標與標的以及環境管理方案等。 ✳ 廢棄物均委託合格廠商處理，由廠務課定期追蹤稽核，以確保最終處理之合法與安全性。 ✳ 生活污水經污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理；少量生產廢水經由廠內污水處理設施處理，處理至符合各廠所在主管機關之排放水質要求後排放，對排放水體應無顯著影響。					
2025 年達成狀況	✳ 本公司依內部管理審查程序，每年針對能源、環境管理進行 PDCA 之有效性評量，以確保環境政策之落實執行。 ✳ 2025 年無任何有害物質洩漏的狀況發生。 ✳ 2025 年空氣污染防治與水污染防治管理皆符合環保署所規定之排放標準。 ✳ 2025 年度教育訓練：化學品洩漏時數 22 小時，平均每人 1 小時；環保時數 22 小時，平均每人 1 小時；工安時數 130 小時，平均每人 1 小時。					
短期及中、長期目標 ^註	短期： ✳ 環保單位稽查缺失 0 件。 ✳ 教育訓練 - 消防時數 ≥ 8 小時；化學品洩漏時數 ≥ 1 小時；環保時數 ≥ 3 小時；工安時數 ≥ 3 小時。					中期： 預防污染產生，有效減少污染排放，降低改善成本。 長期： 在源頭減少原物料、能源及其他資源的使用，並減少製造污染物與廢棄物，能夠兼顧生產成本及環境保護等雙重目的。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	4-2 廢汙水和廢棄物管理					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
營運績效 (G) 	員工 股東 / 投資人 客戶	★負、正	★負、正	★負、正	☆負、正	負面 / 正面：公司營運績效直接影響獲利能力，亦影響公司之成長潛力、競爭力等，攸關投資人之選擇與全公司之營運目標訂定。
推動政策與管理方針	深耕原料藥、承接代工與商業夥伴保持良好的合作關係提升競爭力，發展特用化學品公司第二成長曲線，以維持企業穩定的經濟績效。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 開發高毛利品項，以提升產線整體利用率與同治療領域產品多樣化。 ✳ 與製劑廠策略合作共同開發專利將到期新藥，於專利到期後第一時間搶進製劑市場。 ✳ 創新製程研究，如可循環再利用之製程設計，降低碳排放與節能減廢。					
2025 年達成狀況	✳ 2025 年合併營業收入淨額為新台幣 474,221 仟元，合併淨損為新台幣 10,066 仟元。 ✳ 本公司定期召開營運會議與經營決策會議，追蹤公司的營運策略及目標執行與改善進度，2025 年度共召開 24 次會議。					
短期及中、長期目標 ^註	短期：維持穩定的財務績效。 中期：擴增 1 條新產線。					長期：投入更多資源在能源管理、品質改善與降低製造成本。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	3-2-1 財務績效					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
人才吸引與員工發展留任（S） 3 健康與福祉 4 教育訓練 5 性別平等 10 減少不平等	員工 股東 / 投資人	☆負	☆負	無	☆負、★正	負面：若未有好的福利制度，可能導致員工及人才流失，亦可能使公司無法順利招攬人才。 正面：提供員工好的福利，可以增加員工的留任度及對公司之認同感，為公司帶來新的人才加入。
推動政策與管理方針	提供具競爭力的薪酬與福利、透明公正的績效考核及升遷制度、專業且完善的教育訓練、良好並通暢的溝通管道，營造友善及優質的職場環境。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 舉辦高品質的教育訓練課程，培育人才。 ✳ 依據「從業人員績效評估辦法」，實施定期考核，協助人員適才適所。 ✳ 定期召開勞資會議，勞資溝通立即、有效、無障礙。					
2025 年達成狀況	✳ 人員留任率 98.54%。 ✳ 員工平均教育訓練時數 38 小時。 ✳ 提供員工在職進修研究所課程，共計 2 位，補助金額新臺幣 77 仟元。					
短期及中、長期目標 ^註	短期： ✳ 制定多樣化的招聘策略，吸引各方人才。 ✳ 員工平均教育訓練時數達 35 小時以上。				中長期： ✳ 培訓儲備幹部，執行人員輪調制度。 ✳ 培訓內部講師，落實公司內部經驗傳承。	
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	6-3 人才吸引與員工發展留任					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
工業與職業健康安全 (S)  	員工 股東 / 投資人 供應商	無	☆負	無	☆負	負面： 公司如無提供健康與安全之職場，可能使員工及人才流失，甚至受到主管機關裁罰致公司名譽受損。 正面： 透過建立公司工業安全制度，落實各項安全防護措施，並執行定期或不定期突擊檢查，避免工業災害發生。
推動政策與管理方針	✳ 防範未然：貫徹預知危險、預防傷害疾病。 ✳ 遵守法規：遵守法令規章、善盡社會責任。					✳ 建置系統：透過教育訓練、全員諮商參與。 ✳ 持續改善：降低職災風險、保障人員安全。
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 於 2020 年起每年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證證書。 ✳ 制訂年度目標方案。 ✳ 實施法規鑑別及遵循法令要求。 ✳ 進行作業風險評估及重大鑑別。 ✳ 執行內部稽核確認施行成效。					✳ 實施改善計劃矯正不符合項目。 ✳ 規劃緊急應變措施及防災演練。 ✳ 辦理健康檢查及關懷員工。 ✳ 指派工安處為權責單位，配置有專職勞安衛人員 2 人。
2025 年達成狀況	✳ 2025 年無任何員工罹患職業病。 ✳ 2025 年無發生重大職災及因工死亡事件。 ✳ 2025 年廠區內及廠區外無相關安全事故之情事發生。 ✳ 2025 年作業環境監測皆按計畫執行檢測，檢測結果皆符合標準。 ✳ 2025 全年接受健康衛教指導 59 人次，健康促進活動參與 116 人次。					✳ 辦理各式職業安全衛生訓練 39 人次。 ✳ 2025 年綜合傷害指數 (FSI) 0.223 低於 2024 年 0.485(原料藥製造業查無歷年平均值，故與前一年相比較)，係因失能傷害損失日數較少。 ✳ 2025 年整體投入 858,045 元 (含 4 大保護計畫、健康檢查、健康促進、廠醫 / 廠護臨場活動)。
短期及中、長期目標 ^註	短期： ✳ 謹遵職業安全衛生管理相關法規規範，全力達成「零」傷害意外事件，及「零」環保意外事件的目標，建立健康安全的友善職場。 ✳ 定期檢視四大健康保護計畫，包含母性健康保護、骨骼肌肉疾病預防、不法侵害防止、過負荷預防。 中期： ✳ 全廠區工安教育訓練時數三年 3 小時。 ✳ 降低失能傷害頻率 (FR) 與失能傷害嚴重率 (SR)(原料藥製造業查無歷年平均值，故與前一年相比較)。					長期： ✳ 職業災害零發生，建立 EAP 體系 (Employee Assistance Program)，最終目標為所有受雇者不因職業而損害自身安全、健康與社會健全性。 ✳ 持續改善硬體設施標準與安全衛生作業程序，積極建構安全衛生的工作環境，以預防職業傷害與疾病，保障勞工工作安全與健康。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	6-4 工業與職業健康安全					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
產品品質與安全 (S) 	供應商 政府機關與產業公協會 客戶	☆負	☆負、★正	☆負	☆負、★正	負面： 公司如未對產品的安全性進行良好的控管，可能會導致顧客的重大傷害，進而影響公司營運。 正面： 公司對產品安全性進行良好的控管，可以提升顧客對公司產品的信賴，為公司帶來收益。
推動政策與管理方針	✳ 遵守法規：嚴格遵守健康和安法法規。 ✳ 產品安全：確保產品設計和生產符合最高安全標準。 ✳ 顧客服務：提供清晰的使用說明和專業的顧客服務。 ✳ 持續改進：根據顧客反饋不斷改進產品和服務。					✳ 緊急應變：制定應急預案，快速應對安全事件。 ✳ 全生命週期品質與合規文化：建立基於風險思維（Risk-based thinking）的數據監控體系，落實數據誠信規範；延伸品質管理至供應鏈源頭，確保產品從研發、生產到終端使用的全過程安全與資訊透明。
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 建立透明的溝通渠道，及時回應顧客的健康和安全問題。提供清晰的產品使用說明和安全指南，並設立專門的顧客服務團隊，解決顧客的疑慮。 ✳ 定期審查和更新健康和安政策，確保符合最新的法規要求，並通過相關認證。聘請專業的合規顧問，幫助公司識別和應對潛在的法律風險。 ✳ 制定詳細的應急預案，確保在發生健康和安事件時能夠迅速有效地應對。定期進行應急演練，提高員工的應急處理能力。					
2025 年達成狀況	2025 年度公司所有產品均符合台灣衛生福利部（TFDA）、日本獨立行政法人醫藥品醫療機器綜合機構（PMDA）及美國食品藥物管理局（US FDA）等之官方 GMP 規範。					
短期及中、長期目標 ^註	短期： ✳ 確保所有產品和服務符合當地和國際健康和安法規，並通過當地規範認證。 ✳ 建立並優化機制，即時收集和處理顧客的健康和安問題。 中期： 根據客戶反饋和市場調查，持續改進產品設計和生產流程，提升產品的安全性，並獲得相關的健康與安認證，提升公司在市場上的信譽和競爭力。 長期： 建立並推行全球統一健康和安標準，確保在所有市場中提供一致的高品質產品和服務。					
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	5-1-1 產品安全與責任					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
倫理與誠信（G） 	員工 供應商 政府機關與產業公協會 客戶	☆負	☆負、正	☆負	無	負面： 公司如無落實誠信經營原則，可能致使喪失客戶合作機會，甚至無供應商願意提供協助；公司若無好的治理架構，可能導致經營不善、影響員工工作及生活。 正面： 若有好的治理架構，將使員工有穩定之工作環境，亦提高員工對公司之信心。
推動政策與管理方針	公司訂有誠信經營、道德行為準則等相關規範，建立廉潔、透明以及反貪腐的企業文化，並以誠信為基礎制定經營政策，創造企業永續發展之經營環境。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 董事會成員及員工相關教育訓練與公告宣導。 ✳ 設有諮詢、申訴及檢舉信箱。 ✳ 本公司對外捐贈或贊助，均依相關法令及本公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。 ✳ 本公司透過內控制度管控公司治理相關弊端與風險。 ✳ 於公司網站「公司治理專區」建有防範不誠信行為方案作業程序。					
2025 年達成狀況	✳ 2025 年公司員工 / 供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為。 ✳ 2025 年度誠信經營執行情形已提 2026 年 03 月 09 日董事會報告。 ✳ 2025 年董事會成員教育訓練共 9 人次，合計 53 小時；員工教育訓練共 129 人次，合計 157 小時。 ✳ 2025 年度供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」比率達 81.48%。					
短期及中、長期目標 ^註	建立良好公司治理以及風險控管機制，避免貪腐事件發生。 短期： ✳ 增訂誠信經營作業程序及行為指南。 ✳ 供應商簽署「誠信廉潔暨保密承諾書」。				中期： 建立外部檢舉信箱。 長期： 誠信經營與反貪腐列為內部稽核之必要稽核項目。	
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	3-3 倫理與誠信					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
法規遵循 (G) 	員工 股東 / 投資人 政府機關與產業公協會 客戶	無	★負	無	★負	負面： 未遵守政府法規將受到相應裁罰，並使公司聲譽受損。 正面： 良好的法遵制度及團隊可協助企業避免違反法令，或於違反法令時快速回應以避免損失擴大。
推動政策與管理方針	完全遵循政府法令規範，不定期更新法規條例，並確實查詢公司是否符合法規標準。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✦ 辦理相關教育訓練課程及會議等宣導守法觀念。 ✦ 為了確保我們遵守相關法令規章，避免不必要的罰則，公司一向密切注意任何可能會對公司業務及財務有重大影響的國內外政策與法令動向，期能創造優質的產業經營環境。 ✦ 遵守政府法令規章，如公司法，證券交易法、上市相關規章及藥品 GMP 或其他商業行為、環保及社會有關法令。					
2025 年達成狀況	✦ 公司 2025 年無違反產品與服務的健康和安全法規、行銷傳播之事件以及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。 ✦ 公司 2025 年無侵犯客戶隱私權及資料外洩的事件的情事。 ✦ 公司截至 2025 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件、受到外部人權的審查或影響評估的事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視及被申訴等違反事情。					
短期及中、長期目標 ^註	遵守政府環境保護、社會及經濟相關法令規範，落實法令政策。 短期： 持續關注法律風險並做相關合規宣導。					中期： 優化及健全母子公司管理辦法。 長期： 建立最新法規及政策變化，自評作業。
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	3-4 法規遵循					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
風險與危機管理 (G)	員工 股東 / 投資人 政府機關與產業公協會 客戶	☆負	☆負	☆負、正	☆負、正	負面： 未提前做好風險管理，使企業暴露在重大風險下，無法應對處理甚至導致經營危機。 正面： 善的風險管理機制、政策、流程，使公司於面對不同風險時及時應對處理，並在危機時快速回穩。
推動政策與管理方針	公司訂有風險與危機管理政策與程序，針對可能威脅企業經營的不確定因素進行系統化管理；並從日常營運中積極辨識及衡量影響企業永續發展之相關風險，擬定應對策略與因應措施，確保所有風險能有效掌控。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 設緊急應變小組，嚴格遵循 PIC/S GMP 規範與 SOP，預防並即時補救作業事故。 ✳ 落實採購及財務核決程序，有效防範供應鏈中斷與市場波動風險。 ✳ 稽核室每年向董事會報告風險執行成效，確保制度落實與持續優化。 ✳ 於官網「公司治理專區」揭露管理政策，落實利害關係人溝通。					
2025 年達成狀況	✳ 2025 年本公司無發生任何重大營運中斷、財務損失或 PIC/S GMP 品質異常回收事件。 ✳ 2025 年度風險管理執行情形已提 2026 年 03 月 09 日董事會報告，確保管理之有效性。 ✳ 落實預防性管理措施，2025 年度廠房安全巡查達成率 100%。					
短期及中、長期目標 ^註	短期：落實年度風險辨識與合規訓練，強化生產作業風險預防。 中期：優化跨部門聯防機制，提升供應鏈韌性與數位化追蹤效率。 長期：建立全球政經與氣候動態預警機制，達成風險管理之目標。					
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	3-5 風險與內控管理 6-4 工業與職業健康安全					

主題	影響之利害關係人	產業鏈衝擊面向				衝擊類型
		上游	本公司	下游	社區 / 社會	
供應鏈管理 (E/S/G) 	員工 股東 / 投資人 供應商 政府機關與產業公協會 客戶	☆負、正				負面： 供應鏈管理若未有相應政策或確切執行，將可能使公司面臨供應鏈中斷之風險，導致營運受影響。 正面： 供應鏈管理若能落實，將使公司供應鏈穩定，無須擔心供應鏈中斷之風險。
推動政策與管理方針	✳ 加強落實供應鏈永續發展，確保供應商在提供產品與服務的過程中符合能源節約、環境保護、勞工安全及人權等社會責任標準，勇於承擔企業社會責任並持續改善與提升。 ✳ 與供應商相互成長，攜手永續經營。					
負面衝擊預防措施或補救程序	✳ 持續推動原物料供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」。 ✳ 依據「原物料供應商評估作業標準書」進行原物料及包材供應商評鑑。 ✳ 訂定年度原物料及包材供應商稽核計畫，實地走訪供應商現場進行稽核。 ✳ 針對原物料及包材供應商，依據「原物料供應商評估作業標準書」定期進行一次品質系統調查。					
2025 年達成狀況	✳ 2025 年原物料及包材供應商評鑑家數共計 25 家，收到 19 份回覆問卷，評鑑結果均合格，合格比例 100 %。 ✳ 2025 年對 13 家供應商進行稽核（6 次實地查廠、7 次書面查核），評鑑結果為合格。 ✳ 供應商稽核缺失改善報告之回覆結案率達 100%。 ✳ 簽署《供應商企業社會責任承諾書》比率達 81.48%。 ✳ 2025 年度實地走訪 6 家供應商。					
短期及中、長期目標 ^註	✳ 要求與本公司合作之原物料供應商須簽署《供應商企業社會責任承諾書》，目標簽署比率達 75.9%。 ✳ 依據「原物料供應商評估作業標準書」持續進行原物料及包材供應商評鑑。 ✳ 訂定年度原物料及包材供應商稽核計畫，實地走訪供應商現場進行稽核。					
向利害關係人提供所採取的行動，以及告知行動成果	5-2 供應鏈風險管理					

註：短期為 2 年（含）以內；中期為 3 年至 5 年；長期為 6 年以上。



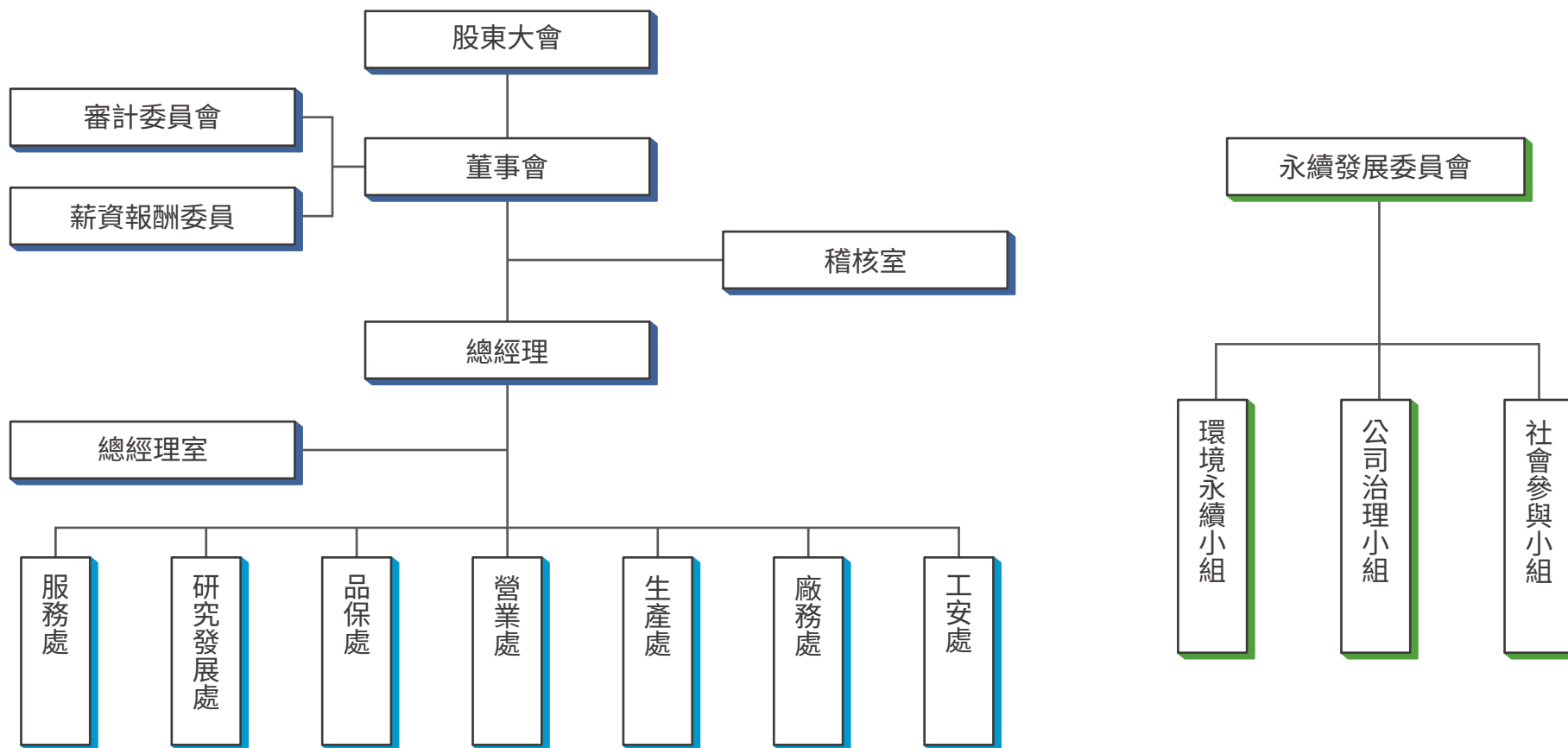
03 公司治理

3-1 公司治理架構	31
3-2 營運績效	39
3-3 倫理與誠信	40
3-4 法規遵循	41
3-5 風險與內控管理	42

3-1 公司治理架構

3-1-1 公司治理架構圖

永日化學董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並至少每季召開一次會議討論財務報表、內部控制制度有效性考核、法規遵循等相關事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。



3-1-2 董事會運作及管理

董事及委員會組成

永日化學董事會目前為第十七屆，由林青煌擔任董事長。本公司本於公司治理精神，落實董事長與總經理職權分立，目前總經理一職由李育儒擔任。透過董事長之產業資歷領導董事會監督與決策，並借重總經理之營運管理專才執行業務，以強化管理效能並維護公司最大利益。

第十七屆董事會共有 9 位成員，含 6 位董事及 3 位獨立董事，任期皆為三年；而審計委員會有 3 位成員，100% 為獨立董事；薪酬委員會則有 3 位成員，100% 為獨立董事。2025 年度董事會共開會 8 次，平均出席率達 100%。

本公司董事組成除考量性別、年齡、國籍及文化等多元組成外，更具有會計、法律、企業管理…等不同產業經驗、學術等專業背景。董事會成員的主要經歷及其它重要職位資訊，請詳本公司 2025 年報之董事成員資料。

確保經濟、環境、社會衝擊、風險與機會相關之重大事件能被及時溝通，董事會成員與高階管理階層保持暢通溝通管道，除每月、每季財務報告，以及稽核處每季內部稽核報告外，如有任何關鍵重大事件，董事會成員與高階管理階層隨時溝通、評估並採取適當行動。2025 年度通過董事會並發布於公開資訊觀測站之關鍵重大事件共 16 件，性質主要為財務報告、股利分派、董事長選任、關係人捐贈等事宜。

職稱	姓名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率	備註
董事長	永信國際投資控股（股）公司 代表人：林青煌	男	51-60 歲	✦ 東海大學管理學院 管理碩士 ✦ 中原大學 會計系 ✦ 大中國際聯合會計師事務所簽證部 經理 ✦ 本公司總經理室 經理（處）服務處 經理（處） ✦ 副總經理、總經理	✦ 本公司董事長 ✦ 台灣味群工業（股）公司總經理	100%	114 年 5 月 27 日 選任為董事長

職稱	姓名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率	備註
董事	永信國際投資控股（股）公司 代表人：李芳信	男	61-70 歲	* 美國西太平洋大學 企管博士	* 永信國際投資控股股份有限公司、言旭（股）公司、永信福爾摩沙投資控股（股）公司及 YSP INTERNATIONAL CO., LTD. 等公司董事長 * Y.S.P. SOUTHEAST ASIA HOLDING BHD 總裁暨集團董事經理 * CARLSBAD TECHNOLOGY, INC. 公司董事之法人代表 * 財團法人臺灣省私立永信社會福利基金會、ALPHA ACTIVE INDUSTRIES SDN BHD 董事 * 財團法人台灣醫療健康產業卓越聯盟基金會監察人 * Y.S.P. INDUSTRIES(M) SDN. BHD.、KUMPULAN Y.S.P (MALAYSIA) SDN. BHD.、YUNG SHIN (PHILIPPINES) INC、Y.S.P.(CAMBODIA) PTE LTD.、PT. YUNG SHIN PHARMACEUTICAL INDONESIA、PT. YSP INDUSTRIES INDONESIA、Y.S.P.INDUSTRIES VIETNAM CO., LTD.、SUN TEN PHARMACEUTICAL MFG (M) SDN BHD 等公司總裁 * YUNG SHIN PHARMACEUTICAL (SINGAPORE) PTE LTD.、SUN TEN (SINGAPORE) PTE LTD.、SUN TEN SOUTHEAST ASIA OLDING PTE LTD、Y.S.P. SAH INVESTMENT PTE LTD. 等公司董事總經理	100%	任期屆滿 114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選解任
董事	永信國際投資控股（股）公司 代表人：李芳裕	男	71-80 歲	* 中國醫藥大學藥物化學研究所 博士	* 永信國際投資控股（股）公司董事 * 財團法人永信李天德醫藥基金會、財團法人臺灣省私立永信社會福利基金會、永信育樂事業有限公司、百歐仕控股（股）公司、百歐仕科研（股）公司、PHARMA ALIANCE VIETNAM COMPANY LIMITED 等公司董事長 * 永信藥品工業（股）公司、YSP INTERNATIONAL CO., LTD.、CHEMIX INC. 等公司董事之法人代表 * 旭東機械工業（股）公司董事 * 財團法人杏園基金會監察人 * 臺中市私立新民高級中學董事	100%	任期屆滿 114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選解任

職稱	姓名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率	備註
董事	永信國際投資控股（股）公司 代表人：陳炳崑	男	51-60 歲	✳ 政治大學 經營管理碩士（EMBA） ✳ 逢甲大學化學工程碩士 ✳ 東海大學化學工程學系學士 ✳ 永信藥品工業股份有限公司： • 品質部協理兼服務部部經理 • 品質部協理 • 生產部 / 研發部協理 • 研發部部經理 • 品保處經理 • SAP ERP 導入 PS 專案模組協調人 • 研發部製劑研究處經理 • 研發部製劑研究處技師 • 研發部分析化學研究處經理 • 研發部分析化學研究處技師	✳ 本公司 董事 ✳ 永信藥品工業股份有限公司品質部協理兼服務部部經理	100%	114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選 新就任
董事	永信國際投資控股（股）公司 代表人：林亭君	男	31-40 歲	✳ 加利福尼亞大學戴維斯分校 / 經濟系 / 學士 ✳ 安永財務管理諮詢服務股份有限公司 / Senior Associate ✳ 資誠企業管理顧問股份有限公司 / Associate ✳ 台灣工業銀行證券投顧 / 研究員 ✳ 永信藥品工業股份有限公司： • 生產部 / 生產部經理室 / 處經理 • 生產部 / 製造二處 / 技師 • 生產部 / 生產部經理室 / 專員 • 全球合作事業部 / 國際業務處 / 專員	✳ 永信藥品工業股份有限公司生產部 / 生產部經理室 / 處經理 ✳ 香港永信有限公司 董事長	100%	114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選 新就任

職稱	姓 名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率	備註
董事	李其澧	男	51-60 歲	✧ 英國牛津布魯克斯大學 ✧ 企業管理 碩士	✧ 永信國際投資控股（股）公司董事 ✧ 永信藥品工業（股）公司及台灣味群工業（股）公司等公司董事長 ✧ YSP INTERNATIONAL CO., LTD.、CHEMIX INC.、永信福爾摩沙投資控股（股）公司等公司董事之法人代表 ✧ 財團法人永信李天德醫藥基金會董事	100%	任期屆滿 114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選解任
董事	李芳全	男	61-70 歲	✧ 美國明尼蘇達大學藥物化學 博士 ✧ 中國政法大學知識產權研究所 博士	✧ 永信國際投資控股（股）公司董事 ✧ LTC HOLDING COMPANY LIMITED、德全藥品（江蘇）股份有限公司、永銓投資（股）公司等公司董事長 ✧ 永鴻國際生技（股）公司董事之法人代表 ✧ 永日化學工業（股）公司、台灣味群工業（股）公司、財團法人臺灣省私立永信社會福利基金會、IASO HOLDING COMPANY LIMITED 及 埃 加 生 醫 科 技（股）公司、FUENTES HOLDING COMPANY LIMITED、德禎醫藥（江蘇）有限公司公司等公司董事 ✧ 中國化學會理事、中華民國製藥發展協會理事長、東海大學管理學院會計學系兼任教授。	100%	永銓投資 （股）公司 法人 董事代表人
董事	江宏文	男	51-60 歲	✧ 聯合工專 電機科畢	✧ 本公司及台灣味群工業股份有限公司 董事	100%	
董事	李靜玫	女	41-50 歲	✧ Toronto Metropolitan University (Ryerson University) ✧ Canada Bachelor degree in Applied Chemistry and Biology ✧ 永信藥品工業（股）公司： • 台北研究中心製劑組組長 • 品管檢驗人員 ✧ SOGI Wireless Inc. 銷售 ✧ Japan Camera of Toronto, Ontario 銷售	✧ 本公司 董事 ✧ 永信藥品工業（股）公司 台北研究中心製劑組組長	80%	114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選 新就任

職稱	姓名	性別	年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	董事會出席率	備註
獨立董事	蔡揚宗	男	61-70歲	✧ 美國馬里蘭大學會計學博士 ✧ 國立台灣大學會計學系、會計學研究所教授、系主任、所長	✧ 本公司、天二科技（股）公司及新光銀行 獨立董事	100%	
獨立董事	吳梓生	男	51-60歲	✧ 美國杜克大學 法學碩士 ✧ 國立臺灣大學 法學士、法學碩士 ✧ 現任群展國際法律事務所 主持律師 ✧ 現任全國律師聯合會 常務理事 ✧ 曾任臺中市政府法制局 局長 ✧ 曾任臺中律師公會 理事長	✧ 本公司及龍翹真空科技股份有限公司 獨立董事 ✧ 鴻勁精密（股）公司 董事 ✧ 群展國際法律事務所 主持律師 ✧ 全國律師聯合會 副理事長	100%	
獨立董事	劉緒宗	男	71-80歲	✧ 美國德州大學 Austin 分校化學博士 ✧ 國立台灣大學化學系學士 ✧ 台灣大學理學院院長 ✧ 中國化學會理事、常務理事 ✧ 台灣大學化學系名譽教授	✧ 本公司 獨立董事 ✧ 永信李天德醫藥基金會 董事 ✧ 大學入學考試中心顧問	100%	114 年 5 月 27 日 股東會 全面改選 新就任

▮ 董事會遴選流程與多元化方針政策

本公司董事會成員忠實執行業務及盡善良管理人之注意義務，並以高度自律及審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行，皆依法律、公司章程等規定，獨立董事占比為 33% 且任期皆未超過 3 屆。

本公司董事會為落實公司治理並提升本公司董事會功能，於「公司治理實務守則」訂定規範，董事會成員應考量多元化政策，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，遴選及提名董事會成員時兼顧性別平衡、年齡、學經歷、獨立性等考量，成員均有執行職務所須具備之專業知識、技能、實務經驗與道德素養之持續進修，建立績效目標加強董事會運作效率。本公司於本屆董事會設置一位女性董事 - 李靜玫，故女性董事設置比例目前為 11%，雖未達任一性別董事席次三分之一門檻，但本公司未來將持續於董事提名及遴選機制中納入性別平衡之考量，以提升董事會多元化組成與促進公司治理之健全發展。

除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一，以及過半數席次不得具有配偶或二親等以內之親屬關係之外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬定多元化方針，包括但不限於基本條件與價值（性別、年齡、國籍及文化等）、專業知識與技能（專業背景、專業技能及產業經歷等）二大面向之標準。

同時，本公司要求董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。

報導期間永日化學治理單位人數、性別及年齡分布詳如下表：

	類別	組別	人數	%
治理單位	性別	男	8	89%
		女	1	11%
	年齡 ^{註2}	<30 歲	0	0%
		30-50 歲	2	22%
		>50 歲 ^{註1}	7	78%
	總人數		9	100%

註1：50歲以上之董事，1位年齡在71至80歲間，2位年齡在61至70歲間，4位年齡在51至60歲間，董事年齡層分布廣泛。

註2：「<30歲」為不含30歲；「30-50歲」含30歲並含50歲；「>50歲」不含50歲。

考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢之需求，產業知識及經營管理能力專業外，本公司第17屆董事成員會計及財務分析能力董事占比為33%，而法律專長董事占比為22%。

經濟、環境和社會主題之管理

本公司董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見[本報告 2-1 章節](#)。

本公司已成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，總經理擔任副主任委員及公司高階主管擔任當然委員，委員會下設立公司治理與誠信經營、社會參與、環境永續三個功能小組，由本委員會指派相關業務主管組成，以確保永續發展相關工作的推動與落實，委員會應至少每年召開會議二次，討論公司永續發展，包含公司治理與誠信經營、社會參與、環境永續之目標、策略與執行方案之制定與執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。公司之永續報告書由永續發展委員會檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025年永續報告書經第十七屆董事會通過。

董事會進修情形

為增進董事之專業知識及技能，永日化學每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司[2025年度股東會年報](#)。

3-1-3 治理單位之績效評估及獎酬政策

▮ 績效評估

為落實公司治理及增進董事運作效能，本公司依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了「董事會及功能性委員會績效評估辦法」，每年執行一次董事會、董事成員及功能性委員會自我（或同儕）評鑑，評估董事會、個別董事成員及功能性委員會績效，並將評估結果提報薪酬委員會，作為個別董事薪資報酬之參考依據，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審議，績效評估結果請詳本公司 [2025 年度股東會年報](#)。

▮ 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

本公司董事之酬金，依公司章程第 27 條規定，董事之報酬授權董事會依董事對公司營運參與程度及貢獻價值並參酌國內外業界水準議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第 25 條規定提撥不高於 3% 為董事酬勞。獨立董事支領固定現金報酬及出席費，不參與董事酬勞分派。本公司依「董事會及功能性委員會績效評估」定期評估董事之績效，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、董事之專業及持續進修、內部控制等，依據績效評估結果定期評估董事之酬金。

本公司經理人之酬金，薪資依「薪資管理辦法」依據職級、經歷、專業能力、工作年資並參酌同業水準核定；獎金依「獎勵金發給辦法」視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人績效評核結果核給；另當年度公司如有獲利，依公司章程第 25 條規定提撥 1% 至 10% 為員工酬勞，依「員工酬勞發給辦法」發放。本公司依「從業人員績效評估辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據。經理人績效評核項目包括：年度計劃執行率、KPI 達成率、部門改善貢獻度、領導與創造力、專業知識勝任度、公司經營狀況及經營方針掌控等。此外為實現永續發展的願景與承諾，本公司另訂有高階經理人之永續發展績效評估指標（占整體評核之 20%），包含：節能減碳（10%）、人才培育發展（5%）、法規遵循（5%）。

董事、獨立董事及經理人酬金揭露，請詳本公司 [2025 年度股東會年報](#)。

3-1-4 利益衝突及迴避

本公司依據「公司法」第 206 條之規定，於「董事會議事辦法」第十七條中明文規定，董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 [2025 年度股東會年報](#)。

3-1-5 公協會參與

永日化學積極參與國內外產業相關公協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注新藥創新、公司治理、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。於 2025 年，共參與 7 個國內外相關公協會與非營利組織。

公協會	擔任職務
臺灣製藥工業同業公會	團體會員（常務理事）
台灣區動物用醫藥保健工業同業公會	團體會員
台中市第一西藥商業同業公會	團體會員
中華民國製藥發展協會	團體會員（理事長）
中國化學會	團體會員
台中市新藥師公會	團體會員
台灣生物產業發展協會	團體會員

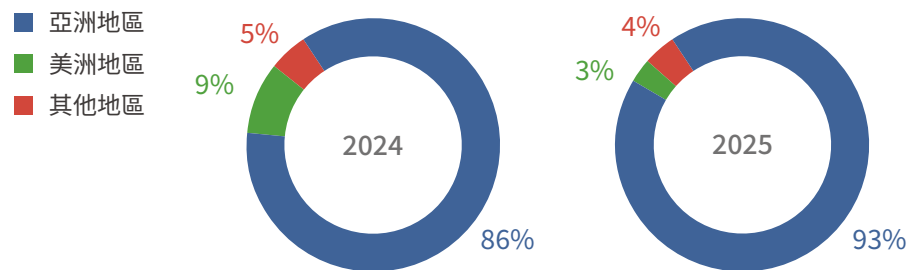
3-2 營運績效

3-2-1 財務績效

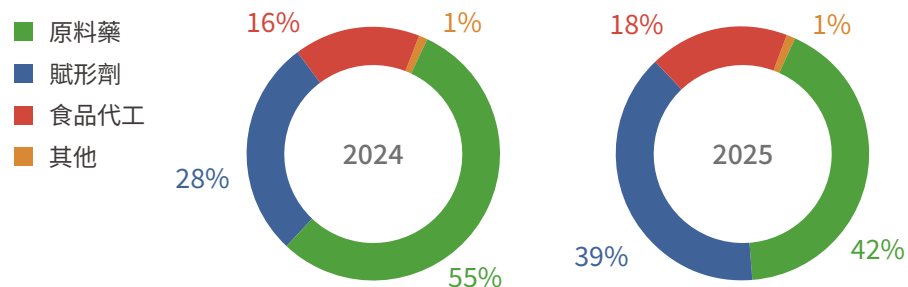
▮ 營業收入

永日化學於 2025 年度下游客戶超過 130 家，多屬連續銷售通路。

依據地區別劃分之營業收入占比



依據產品類型別劃分之營業收入占比



▮ 組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
資產總額	990,272	964,628	924,107
負債總額	282,491	222,609	256,809
權益總額	707,781	742,019	667,298
合併營業收入	559,154	583,695	474,221
合併營業毛利	173,889	178,399	94,570
合併稅後淨利	66,542	70,049	(10,066)
獲利能力	資產報酬率(%) ^註	6.86	7.34
			(0.90)

註：資產報酬率 = 息前之稅後淨利 / 平均資產總額。

單位：新台幣仟元

項目	2023 年度	2024 年度	2025 年度
產生之直接經濟價值 (A) ^{註 1}	575,949	604,386	489,294
分配之直接經濟價值 (B)	491,640	510,657	488,853
營運成本 ^{註 2}	293,325	309,441	297,531
員工薪資與福利	160,382	164,727	140,299
支付資人款項 ^{註 3}	37,235	36,046	50,633
支付政府款項 ^{註 4}	296	293	290
社區投資	402	150	100
留存之經濟價值 (A-B)	84,309	93,729	441

註 1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註 2：營運成本不包含員工薪資與福利屬於營運成本之部份。

註 3：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註 4：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅。

3-3 倫理與誠信

3-3-1 反貪腐、政治獻金

本公司設有稽核部門，以確保各單位執行業務遵守相關法令規定，如公司法、證券交易法、上市上櫃相關規章或其他商業行為相關法令以做為落實誠信經營的基本前提。本公司對外捐贈或贊助，均依相關法令及公司內部規定辦理，以防範行賄、收賄及非法政治獻金等情形發生。本公司透過內部控制暨內部稽核制度管控公司治理相關弊端與風險，制度之建立與落實稽核單位直屬於董事會，負責對內部控制制度進行檢查，若有發現缺失或異常事項，則追蹤至改善為止，2025 年度本公司員工 / 供應商均無發生任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，亦未進行任何公共政策的遊說或政治捐獻之情事。

「誠信經營守則」規範公司之董事、經理人及所有受雇員工在商業行為過程中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信的行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不當禮物或款待的收受等。該守則亦規範公司應就具有較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度與內控制度。

企業若以貪腐和不道德的手段營運，將使商譽及利害相關人蒙受損失。2025 年，公司全廠區已進行貪腐相關風險評估，占比 100%。2025 年末發現有貪腐風險的營運活動，且未接獲違反誠信行為之案件。因貪腐違規行為與商業夥伴終止合約或未續約的事件共 0 件。

為降低企業貪腐風險，本公司制定誠信經營與反貪腐政策，2025 年執行成果如下：

行為準則	經董事會通過《誠信經營守則》與《道德行為準則》
制度	✳ 於《董事會議事規則》訂有利益迴避規定，若有關係人之捐贈或對非關係人之重大捐贈，應提報至董事會 ✳ 建立有效之會計制度與內部控制制度及各項作業。（含管理政策、授權制度及職能分工） ✳ 薪酬制度
涵蓋範圍	本公司反貪腐政策涵蓋所有貪腐行為，包括：賄賂、非法政治獻金、不當慈善捐贈或贊助、不合理禮物、不正當利益、侵害營業秘密及其他智慧財產權、不公平交易等可能以不法手段侵害企業資產或股東權益之行為
稽核制度	內部稽核實施計畫，除將「營運之八大循環」、「電腦化資訊系統處理控制」及「管理性控制作業」納入外，並依風險程度針對高風險作業，加強查核
教育訓練與宣導措施	✳ 每年至少一次對董事會成員及經理人實施「反貪腐教育訓練」，宣導本公司反貪腐政策之涵蓋範圍與可能對企業及個人之影響 ✳ 新進人員到職，除告知公司誠信經營之相關規範外，亦與員工簽訂保證契約書 ✳ 內部刊物、會議管道等宣導
2025 年執行方案	✳ 誠信經營政策、聲明、承諾及執行文件化並妥善保存 ✳ 設置隸屬於總經理之專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定與監督，並定期（至少一年一次）向董事會報告
2025 年成果	✳ 本公司未發生任何貪腐事件 ✳ 在職員工除外籍同仁外皆有簽訂保證契約書 ✳ 董事會成員與員工教育訓練共 129 人次，合計 157 小時

《誠信經營守則》請詳公司網頁 <https://www.yungzip.com/tw/investors/12/128>

2025 年度，本公司對治理單位成員與員工進行反貪腐政策和程序的溝通及訓練，彙整資訊如下：

	治理單位	員工 - 依類型			員工 - 依地區	
		正職員工	臨職員工	無時數保證員工	台灣	外籍
已進行溝通人數	9	107	0	0	107	0
總人數	9	135	0	0	116	19
百分比	100%	79%	-	-	92%	0%

註：本公司所有員工工作地點均位於台灣重要營運據點。

永日化學於 2025 年度透過要求年度交易達 50 萬以上之供應商簽署《供應商企業社會責任承諾書》，達成反貪腐政策和程序之目標，2025 年簽署率 81.48%。

3-4 法規遵循

3-4-1 重大違反事件

本公司恪遵主管機關之行政指導及相關法規，各單位定期檢視法規條文或參加宣導會了解法令更新訊息，提出修改作業規範及進行教育訓練，以減緩公司違反法律的風險，2025 年法令遵循相關員工內部培訓及宣導共 145 小時。2025 年度無發生重大違規被處罰款及非金錢制裁的事件²。

內部培訓宣導法規	總訓練人次	總訓練時數
證交法	126 人次	145 小時

3-4-2 個資與隱私保護 / 投訴

長久以來，永日化學相當重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有相關標準，以確保業務執行的同時，避免資料外洩之情事發生，保護客戶權益。公司秉持客戶至上的經營理念，期望穩定的合作關係及共同創造社會的價值。因此對於客戶的隱私保護方面，均由專人統籌代號整理歸檔，並設有資料庫權限，同仁在進行資料存取時均需填寫申請單，並會簽相關部門，方能進入資料庫，以保持最佳的防護措施。公司制定有「個人資料安全維護規則」、「個人電腦使用管理辦法」等規定，致力於保護公司之智慧財產權、機密資訊及客戶、員工之個人資料。

2025 年度本公司無任何與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴

² 參酌財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第 4 條第 1 項上櫃公司重大訊息，定義本公司「重大裁罰事項」為單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者；或對本公司有營運重大影響之非金錢制裁。

3-5 風險與內控管理

3-5-1 風險管理

本公司依營運狀態辨識可能造成影響之風險與管理措施如下表，透過定期與不定期會議管理相關風險。在可控範圍內提前佈署及因應未來可能的重大風險，並依相關法令訂定會計制度及內部控制制度，定期查核內控遵循情形向董事會報告，會計師亦每年定期查核內控遵循情形。

▮ 風險管理類型與管理措施

風險類型	風險說明	管理措施
營運風險	✳ 營運目標未達成 ✳ 供應商品質、價格、交期等對公司造成影響之風險 ✳ 信用與償付能力、流動性等對公司造成影響之風險	✳ 透過經營決策委員會管理年度營運計劃與目標達成情形 ✳ 依據採購管理辦法，採購隨時進行市場研究與蒐集，以降低缺料等風險 ✳ 訂有授信政策，定期檢核客戶信用，掌握應收帳款管理 ✳ 監控市場變化，控管現有長短期借款部位
市場風險	✳ 公司之金融資產或負債因市場風險因子（利率、匯率、商品價格等）波動，使得價值發生變化，所造成損失之風險 ✳ 國內外重要政策及法律變動可能對公司投入之研發與財務產生重大影響	✳ 各單位不定期分析產業變化及採取各項因應措施 ✳ 制定內部控制制度、取得或處置資產、資金貸與及背書保證等程序控管與執行 ✳ 隨時掌握市場利率變動及匯市變動之資訊，爭取最優惠之利率，適時掌握匯率變動之時效，減少淨匯率風險部位之自然避險為原則。視需要於適當時機買進或賣出外匯，以降低匯率波動所產生之影響。通貨膨脹方面則隨時掌控國際物料價格，降低採購成本 ✳ 擬隨相關政策將生技醫藥列入「五加二產業創新研發計畫」中，作為驅動臺灣下一世代產業成長的重要產業
環境風險	✳ 因應氣候變遷與環境風險相關議題展開之能源管理 ✳ 廢棄物、汙水、空汙與毒化物管理風險	✳ 鑑別潛在氣候風險與機會，評估導入相關盤查作業 ✳ 依據安全衛生管理辦法對有關作業程序、方法及管制要點訂定作業標準書外，研發廢棄物再利用技術，提升資源循環利用率
作業風險	✳ 因職業安全衛生與健康、化學品管理、安全防護暨緊急應變及其他人為管理操作不當或失誤，所造成之風險 ✳ 資安或機密資料保護失效可能導致財務損失、法律責任、信譽受損、客戶信任下降，並影響業務營運與競爭力	✳ 設置緊急應變小組、危害通識計劃、廠房安全巡查、人員安全、機械廠房異常處理等相關作業規範，並依據執行 ✳ 對各種不同作業流程訂定完整作業標準書，控制各項作業風險，並落實執行，符合 PIC/S GMP 及 FDA 之規範 ✳ 各項重要資料皆實行每天定期備份，並遵守「3 2 1 備份原則」，即至少 3 份資料備份、存放 2 種不同儲存媒介與至少 1 份異地備份，對公司資料安全進行全面保障。2025 年無發生公司重要資料遺失之情事

3-5-2 內控管理

內控稽核組織及配置

- 本公司內部稽核單位隸屬於董事會，設置稽核主管一人，稽核代理人一人。
- 內部稽核主管之任免經由董事會同意，並以網際網路資訊系統向主管機關申報備查。
- 依據本公司「公司治理實務守則」第三條之規定，內部稽核人員之任免、薪資報酬以及每年二次之考評，由董事長評定並提報董事會通過。
- 內部稽核人員之資格應符合法定適任條件，並持續進修達規定時數。並將內部稽核人員之姓名、年齡、學歷、經歷、服務年資及所受訓練等資料依主管機關規定格式，於每年一月底前以網際網路資訊系統向主管機關申報備查。

內部稽核流程圖



內部稽核運作

- 本公司依據證期局頒布之「公開發行公司內部控制制度處理準則」訂定本公司之「內部控制制度」、「內部稽核實施細則」及「內部控制制度自行評估辦法」並執行之。
- 本公司內部稽核單位依風險評估結果擬訂年度稽核計畫，呈報董事會通過執行查核，並檢附工作底稿及相關資料等作成稽核報告。
- 稽核室依各單位內部控制自行檢查評估作業之執行結果，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供予董事會及總經理做為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

- 內部稽核主管每月完成稽核報告後於次月以電子表單交付獨立董事核閱。
- 內部稽核主管於定期審計委員會會前會，向獨立董事進行稽核業務報告，對於稽核報告結果及其追蹤報告執行情形皆已充分溝通。
- 每年至少召開一次獨立董事與會計師、內部稽核主管的單獨會議，就本公司財務狀況及整體運作情形及內控之查核情形進行報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通。
- 2025 年度獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形與座談摘要，詳見公司官方網站之「[公司治理專區](#)」。



04

環境政策

4-1 水資源相關風險及管理	45
4-2 廢汙水和廢棄物管理	48
4-3 能源管理	50
4-4 溫室氣體排放	51

4-1 水資源相關風險及管理

4-1-1 水資源管理

水資源節約

永日化學用水來源為自來水及地下水。自來水 22.62 CMD 為台水取自鯉魚潭水庫（出水量為 700,000 CMD），占水庫供水量約 0.003%，對在地用水無潛在衝擊，抽取用地下水源 46.33CMD，無在生態保育區域、水資源壓力區域汲水屬低風險區，也非生物多樣性價值的地區或受保護或復育的棲息地。取水量及取水方式均不會對水源地生態及附近居民造成顯著負面影響。

永日化學各廠區分別透過使用省水水龍頭與省水馬桶及節水措施宣導等方式，設法降低人均用水量。所有廠辦皆位於都會區之已開發工業區或園區。永日化學將水視為共享資源，重視各生產據點所在地區的水資源環境，因此，我們設定單位產量取水減量目標，持續降低生產用水單位耗量，並與客戶合作一同減少水資源使用。我們規劃取用水資源時，考量政府政策、公司發展、產業變革，也顧及周邊居民水資源的需求，合理有效地管理調度及分配使用水資源，力圖減少資源耗用。

水資源管理方法與實施方案

管理方法	實施方案
管理制度與系統建置	水逐級回收再利用、水質監測與溢漏防制、耗水減量及回收、水源風險管理。
創新科技與設備導入	人工智慧技術應用、節水型設備導入（如：規劃智慧型汙水放流水質連續監測系統，提升廢水回收再利用質量）。

水資源節約

2025 年的取水量比 2024 年減少約 16.6%，係因製程及研發用水量減少，及部分鍋爐用水回收使用；永日化學以 ISO 14001 的管理體系為基礎進行水資源管理，透過中央控管即時監控各廠房資料，掌握全球各主要營運據點的水資源管理，並持續推動水資源的節約措施，包括舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、增加水資源回收及再利用措施、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調、空壓等循環用水及員工生活用水的使用。

辦公室節水

用水資源的取用方面，辦公區用水由政府自來水直接供應，少量使用地下水的水源，廢水皆排放至污水下水道。除大量使用自動感應水龍頭設備以減少水資源的耗用外，並藉由控制出水量與出水時間來節約用水外；亦製作許多節水標語，隨時提醒同仁節約用水。

廢水管理與資源化

永日化學各主要營運據點的供水來源 33% 來自於市政用水（自來水）、67% 來自於地下水，主要用水係屬員工生活及廠房周邊設備的用水，所產生之生活污水經由適當的污水處理設施處理，或依法令直接排至污水下水道專區之廢水處理；少量生產廢水經由廠內污水處理設施處理（如自然沉降法、化學混凝法），處理至符合各廠所在主管機關之排放水質要求後排放，對排放水體應無顯著影響。

4-1-2 與排水相關衝擊的管理

△ 放流水管理辦法與實施方案

管理方法	實施方案
管理制度與系統建置	制訂廢水管理制度、定期檢測廢水排放水質並申報主管機關、水污染防治宣導、管理人員定期培訓並取得相關證照。
創新科技與設備導入	設備定期維護保養、導入厭氧式放流水處理設備。

公司對於放流水管理分三個構面

放流水源頭管理	處理效能管理	環境影響管理
透過製程調整與優化，減少有機溶劑、懸浮固體的排放	逐步汰換老舊設備，並且建置智慧化操控系統	持續建置完整的低噪音、低氣味、低污染的放流水處理設施，全面提升放流水回收量，落實資源循環再利用

對於最終仍需排放的放流水則設有完備的處理規範及作業程序，污染物質經物理化學及生物處理程序，放流至污水下水道由工業區污水處理廠處理，並未直接排放於地面水體。定期檢測放流水水質，確保排放水質符合政府規範納管規範，並依規定擬定水污染防治措施計畫，呈送台中市政府環境保護局核准後依計畫實施水污染防治相關作業。

公司以法令放流標準為指標，針對廢水水質的指標性汙染物防治，其中 pH、懸浮固體、COD 已分別於 2022 年及 2023 年開始對汙染水質進行控制，並提前達成優於法令放流標準之永續目標，而 2025 年之 COD 排放濃度約略維持前一年度水平、BOD 排放濃度稍有升高、懸浮固體濃度微幅降低。

永日化學最近 3 年度廢水排放監測情形如下表：

主要監測項目	單位	2023	2024	2025	當地法規標準 ^註
化學需氧量 (COD)	毫克／公升	257.42	94.17	96.76	640
生化需氧量 (BOD)	毫克／公升	15.55	2.2	32.65	無
真色色度 (ADMI 值)	無單位	< 25	< 25	< 25	400
pH	無單位	7.8	7.8	8.1	5.0~9.0
懸浮固體 (SS)	毫克／公升	66.23	25.56	21.09	480

註：當地法規標準係來自大甲幼獅產業園區規範。

4-1-3 取水量、排水量、耗水量

近三年用水情形

項目	來源 / 終點	單位	2023 年	2024 年	2025 年
取水量 ^{註 1}	地表水	百萬公升	-	-	-
	地下水		16.304	20.542	16.9118
	海水		-	-	-
	產出水		-	-	-
	第三方的水		10.407	9.556	8.2565
	合計		26.711	30.098	25.1683
排水量 ^{註 2}	地表水	百萬公升	-	-	-
	地下水		13.043	16.434	13.5294
	海水		-	-	-
	產出水		-	-	-
	第三方的水		8.326	7.643	6.6052
	合計		21.369	24.077	20.1346
耗水量		百萬公升	5.342	6.021	5.0337
個體營收		億元	4.75	4.88	3.89
取水強度（取水量 / 個體營收）		百萬公升 / 億元	5.623	6.168	6.47

註 1：取水分為自來水及地下水，自來水數據統計係以台灣自來水公司每月度數統計，地下水數據以地下水抽水計量水錶。

註 2：排水量係依據大甲幼獅工業區廢汙水納管規範估計，排水量以取水量之 80% 為原則計算。

註 3：上述資料統計範圍為永日化學個體公司，時間為 2023 年至 2025 年。

註 4：永日化學並無取具水資源壓力地區之用水，且取水、排水皆屬於淡水（ $\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體）。

永日化學幼獅廠區分別位於台中市大甲區幼獅路 59、61 號，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」，顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low-Medium risk (1-2)」。永日化學用水來源為鯉魚潭水庫（出水量為 700,000 CMD），占水庫供水量約 0.003%，對在地用水無潛在衝擊，少量取用地下水源，亦無在生態保育區域汲水，也非生物多樣性價值的地區或受保護或復育的棲息地。

2025 年統計幼獅廠取水量為 25.1683 百萬公升（地下水 16.9118 百萬公升，自來水 8.2565 百萬公升），2025 年取水強度為 6.47 百萬公升 / 億元；2025 年廢水總量為 20.1346 百萬公升，排放量較 2024 年減少 16.37%。總耗水量為 5.0337 百萬公升，較 2024 年減少 16.4%，係因水封式真空機用水量減少及鍋爐廢水回收量提高。對於放流水管理不僅優於法規規範且定期或連續監測其放流水質，除內部水質檢測亦同步委外進行離線採樣與分析，確保水域之環境生態受到嚴格監控。目前已有一個廠房針對製程化學品分管分流收集，並依廢水特性分開處理，提升專管廢水處理效率。

4-2 廢汙水和廢棄物管理

4-2-1 廢棄物相關顯著衝擊之管理

永日化學遵循主管機關環保規範進行廢棄物處理，以委外清運方式處置為主，並依法分別與符合相關法規要求之合格廢棄物清除、處理廠商簽署合約，藉由車輛 GPS 定位系統追蹤清運路線及廢棄物最終處理地點，此外廠務課同仁亦不定期隨車或每年至少一次跟車確認，確保委外廠商依法妥善處理各類廢棄物，其稽核要點包含後端產品流向查核，同時與廠商溝通處理過程所遭遇的問題，共同討論解決以增加廢棄物清理順暢，及避免造成額外之環境負擔與污染風險。本公司自 2022 年開始進行自主廢棄物減量，透過製程的改善從源頭減少廢棄物、廢水的產生，2025 年度共減量 21,672,588 公斤，其中廢棄物減量為 57,719 公斤，廢水的部分減量 21,614,869 公斤。2025 年本公司廢棄物處置未對環境造成任何實質重大衝擊。

▮ 廢棄物管理方法與實施方案

管理方法	實施方案
管理制度與系統建置	廢棄物分類與分級及回收再利用、有價廢棄物售予外部業者回收利用、無價廢棄物委託合格廠商處理清運。
設備導入	裝設污泥前置處理設備。
價值鏈合作	嚴格審查廢棄物處理廠商資格、搭配 GPS 追蹤廢棄物處理軌跡、不定期抽查廢棄物清運處理狀況。

單位：噸

	廢棄物細項	是否為有害廢棄物	處理方式	2024 年		2025 年	
				現場	離場	現場	離場
直接處置	廢紙混合物		焚化（非能源回收）	0	29	0	28.8
	廢塑膠混合物		焚化（非能源回收）	0	6.2	0	0
	廢液閃火點小於 60°C	V	焚化（非能源回收）	0	49.95	8	44.99
	含銅汙泥	V	掩埋	9.07	30.9	7.01	12.89
移轉處置	廢液閃火點小於 60°C	V	通案再利用	0	85.328	7.6	42.222
	無機汙泥		物理處理	1.4	114.82	0	102.13
	廢液閃火點小於 60°C	V	物理處理	0	63.45	8	57.57
	混合汙泥		熱處理	4.58	61.46	1.2	27.41
	有害溶劑或廢溶劑	V	個案再利用	0	5.057	0	0
	非有害溶劑或廢溶劑		個案再利用	0	0	4.64	0
小計				461.215		352.462	

註 1：廢棄物之重量及分類係以申報數量統計。

註 2：上述資料統計範圍為永日化學個體公司，時間為 2024 年及 2025 年。

註 3：生活垃圾、部分廢溶劑採焚化方式處理；混合汙泥物理處理及含銅汙泥採熱處理、掩埋方式。

註 4：物理處理為攪拌為水泥製品，用以處理無機汙泥；部分廢溶劑為蒸餾處理；熱處理為高溫燃燒，用以處理混合汙泥。

註 5：通案再利用為蒸餾回收為次級溶劑及熱裂解後再生為油料，兩者皆用以處理廢溶劑。

廢棄物廠商管理

永日化學每年進行廢棄物清除、處理、再利用廠商之現場、書面稽核或不定期跟車抽查，針對廠商入場管制、廢棄物貯存區管理、廢棄物處理設備與污染防治設施運作情形、現場作業安全等項目進行稽查，以確保廢棄物已經由處理廠商妥善處置，不會危害環境及人員安全。於 2025 年對廢棄物廠商共進行了 3 次定期稽核，清除廠商 2 家共 2 次；處理廠商 1 家共 1 次。同時與廠商溝通處理過程所遭遇之問題，共同討論及提供協助，攜手協力落實環境保護。

4-2-2 廢汙水相關顯著衝擊之管理

廢水水質指標性汙染物防治

為更全面估算放流水汙染物對生態的影響，永日化學以放流水標準為上限、進一步匡列 3 項主要汙染物濃度制定水汙綜合指標，做為檢視整體排放水汙染濃度削減與防治之關鍵指標；同時因應公司製程演進衍生之化學品用量增加現況，亦持續培養效能更高永日化學專屬的生物好氧處理系統，COD、BOD 指標已有效控制，故訂定 2026 年目標為削減厭氧處理產生之異味，避免鄰近廠家之投訴。

制定削減重點汙染物指標				制定全面水汙指標
當年度成果	減少廢水量，降低污水處理系統負荷	削減排放廢水量 23%	水汙綜合指標削減率 50%	✳ 排放濃度約略維持前一年度水準 ✳ 放流量減少 16%
當年度重點防治措施	2022 年 規劃蒸氣冷凝水回收、水封式真空機 冷卻水循環再利用	2023 年 培養廢水好氧生物處理新菌種	2024 年 蒸氣廢水回收設備已進入採購程序， 已於 2025 年 1 月完工運行	水封真空機高濃度廢水大幅減少，降 低廢水生物處理衝擊負荷

永日化學排放之廢水皆通過廢水處理場處理，100% 經由一、二級處理，均排放入工業區污水下水道。

4-3 能源管理

4-3-1 組織內部的能源消耗量

化石燃料使用主要以天然氣、汽、柴油為主，2025 年總消耗量為 35,771.55 GJ。其中液化天然氣佔 35,374.39 GJ（主要使用最大宗之非再生燃料），使用於鍋爐與防制設備（需求面），其次為用於堆高機及緊急發電機項目之柴油。近年逐步導入電動堆高機，以及採用替代燃料與使用潔淨能源，降低對化石燃料的依賴。

永日化學以提高低碳能源使用並發展多元化電力供應來強化氣候韌性。2025 年用電總量為 30,415.18 GJ，因公司生產組合不同，故產量減少及製程差異，使用電量較 2024 年減少 3,773.45 GJ。

近三年能源使用情形如下表所示

種類	單位	2023 年	2024 年	2025 年
汽油	GJ	119.85	131.70	244.73
柴油	GJ	199.77	214.96	152.43
天然氣	GJ	49,379.33	43,142.07	35,374.39
電力	GJ	35,342.89	34,188.63	30,415.18
能源總消耗量	GJ	85,041.84	77,677.36	66,186.73
個體營收	仟元	475,218	488,199	388,985
能源強度（能源總消耗量 / 個體營收）	GJ/ 仟元	0.1790	0.1591	0.1702

註 1：各類能源熱值轉換係數參考環保署溫室氣體排放係數管理表單 6.0.4 版：電力 1 kWh = 3,600 KJ；汽油 1 L = 32,635.2 KJ（7,800 kcal）；柴油 1 L = 35,145.6 KJ（8,400 kcal）；天然氣 8,000 kcal/m³；1 kcal=4.184*10⁻⁶GJ。

註 2：資料來源：汽油、柴油、天然氣係以實際購買量之數據計算；電力係以加總各廠區每月電費單所列之數據。

註 3：上述資料統計範圍為永日化學個體公司，時間為 2023 年至 2025 年。

註 4：上述能源皆為非再生能源。

4-4 溫室氣體排放

4-4-1 溫室氣體盤查

永日化學響應全球減少能源消耗和碳排放的永續經營概念，在提前法規規定的情況下，自 2022 年開始進行溫室氣體盤查，並以 2022 年作為基準年。盤查作業遵循 ISO 14064-1：2018 規範，並採用營運控制權法，盤查範圍為永日化學個體公司台灣營運據點（台中市大甲區幼獅路 59、61 號）。排放源分為直接溫室氣體排放源（範疇一）與間接溫室氣體排放源（範疇二、三）。

直接溫室氣體排放和移除

如緊急發電機（柴油）、公司車輛使用的移動燃燒源（汽、柴油）、人員活動之甲烷排放、及其他逸散性排放源等

範疇一

購入能源的間接溫室氣體排放 能源的間接溫室氣體排放

範疇二

其他間接溫室氣體排放

其他間接排放量

範疇三

4-4-2 直接 & 間接溫室氣體排放

排放源	溫室氣體排放量			
	單位	2023 年	2024 年	2025 年
直接溫室氣體排放和移除 ^{註1} （範疇一）	公噸 CO ₂ e	4,004.0049	3,738.8219	3,090.6535
購入能源的間接溫室氣體排放 （範疇二）	公噸 CO ₂ e	4,858.5408	4,640.9720	3,937.0762
其他間接溫室氣體排放 （範疇三）	公噸 CO ₂ e	4,599.7369	3,976.9560	3,853.3453
合計（範疇一～範疇三）	公噸 CO ₂ e	13,462.283	12,356.750	10,881.075
個體營收	百萬元	475	488.199	388.985
溫室氣體排放密集度 ^{註4} （範疇一、範疇二、範疇三）	ton CO ₂ e/ 個體營收百萬元	28.3416	25.3109	27.9730

註1：範疇一計算的氣體種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物；範疇二計算的氣體種類包含二氧化碳。

註2：全球暖化潛勢（GWP）根據「IPCC 第六次評估報告」版本；排放係數來源為環境部氣候變遷署 113 年 02 月 05 日公告溫室氣體排放係數。

註3：電力排碳係數引用能源局最新公告值。

註4：溫室氣體排放密集度＝溫室氣體排放量總和 / 個體營收百萬元。

註5：2023 年、2024 年數據為公司自行盤查之數據，上述數據皆未經第三方查證。

註6：2025 年數據已經法標國際認證股份有限公司依 GHG Protocol 查證，查證結果範疇一、二是合理保證等級，範疇三是有限保證等級。

註7：依據 GHG Protocol 查證建議，調和 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 於計算邊界 / 排放係數之認定差異，並同步修正 2023 年、2024 年數據。



產品責任

5-1 產品責任	53
5-2 供應鏈風險管理	54

5-1 產品責任

5-1-1 產品安全與責任

由於原料藥為藥品中具有療效之主要成份，直接影響用藥者之健康及生命安全，為維護產品品質和安全，降低產品 / 服務可能帶來的負面衝擊，永日化學從產品研發、原料採購、生產管理、品質控管、成品儲存運送，皆依照 PIC/S GMP、GDP 高標準執行並訂有作業標準書控管，執行說寫一致，以提供最佳品質產品予客戶；公司針對所有產品進行監督，檢測產品、原料及中間體是否符合既定規格，檢驗比率達 100%。以符合 PIC/S GMP 法規為前提下，建立品質管理系統及生產管理系統，產品上市前經過嚴格的確效作業，確保產出安全、有效、一致性的產品。我們透過公司內部自我查核機制，以計畫、執行、記錄及評估不斷地循環改善品質管理系統及產品品質，並每年接受來自官方及客戶約 20 次查廠，截至 2025 年底已通過台灣衛生福利部（TFDA）、日本獨立行政法人醫藥品醫療機器綜合機構（PMDA）及美國食品藥物管理局（US FDA）等之官方 GMP 查核。另於 2025 年度無違反有關產品與服務的健康與安全法規，且無違反相關自願性規範的事件發生。

亞硝胺不純物（Nitrosamine Impurities）

自 2018 年 7 月以來，在巚沙坦（valsartan）、雷尼替丁（ranitidine）和二甲雙胍（metformin）的活性藥物成分 API 中檢測到被歸類為可能的人致癌物質的亞硝胺（nitrosamine），如 N-亞硝基二甲胺（N-nitrosodimethylamine, NDMA）和 N-亞硝基二乙胺（N-nitrosodiethylamine, NDEA），導致全球召回和停產相關產品。因此，全球對於藥品中亞硝胺不純物評估的需求正在增加，大多數亞硝胺類化合物都被認為具有致癌性，關於亞硝胺類不純物之管制，依據 ICH M7 或 Recommended Acceptable Intake Limits for Nitrosamine Drug-Substance-Related Impurities（NDSRIs）Guidance for Industry 指引，對於已知或未知具基因毒性之亞硝胺類不純物，應將之管制在低於該化合物特定風險評估所訂定之可接受限量下，本公司已陸續完成所有原料藥之亞硝胺類不純物風險評估報告，並依據風險等級建立亞硝胺不純物管控。

西藥優良運銷準則（GDP）

食品藥物管理署參考 PIC/S 組織公布之「人用藥品原料藥優良運銷規範」文件制定相關指引，於 100 年起推動實施西藥優良運銷準則（Good Distribution Practice, GDP）政策，要求原料藥廠於 2022 年 12 月 31 日前符合西藥優良運銷準則（GDP）。實施 GDP 目的是確保藥品在儲存及運輸過程中，其品質及包裝完整性得以維持，在合理時間正確運送藥品，並防止偽禁藥進入藥品供應鏈，保障民眾用藥安全。本公司已落實 GDP 管理並取得 GDP 許可證明。

本公司瞭解產品與服務資訊及標示之重要性以及肩負之企業社會責任，因此我們要求原料藥產品標示嚴格遵守藥品查驗登記審查準則，並編製安全資料表（SDS），依據藥品查驗登記審查準則之要求徹底執行，針對所有產品 100% 進行法規評估。原料藥產品出貨標示的各類資訊如：製造廠資訊、產品名稱、重量、批號、製造日期、再驗日期及儲存條件等 100% 符合產品標示規範，符合製藥業法規要求標準，且標示材料均有嚴格管控，以防止標示錯誤及偽劣藥之可能。於 2025 年度，本公司無違反產品與服務資訊和標示以及行銷傳播相關法規之事件，亦無任何違反相關自願性規範之情事發生。

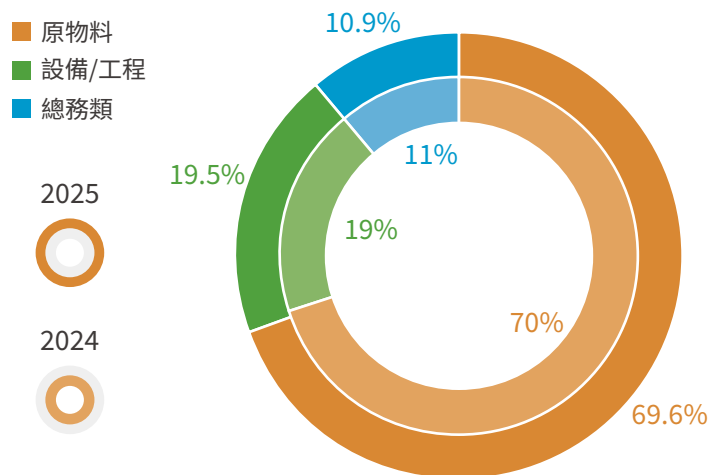
5-2 供應鏈風險管理

5-2-1 供應商概述

永日化學位於製藥產業鏈的中游，專注於原料藥的製造。根據原料藥的屬性不同，採用化學合成和萃取純化等多種製程。依據產品需求，向上游購買化學原料或中間體後製造成原料藥，再銷售給下游的製劑廠。製劑廠將這些原料藥進一步加工成為方便使用的劑型產品。為了遵循 FDA 的藥品優良製造規範（cGMP）並維持品質的穩定性，上下游廠商通常是長期策略合作的夥伴。

2025 年度合作供應商共計有 409 家，國外廠商計 18 家，國內廠商計 391 家。主要採購類別為原料藥產品等原料。

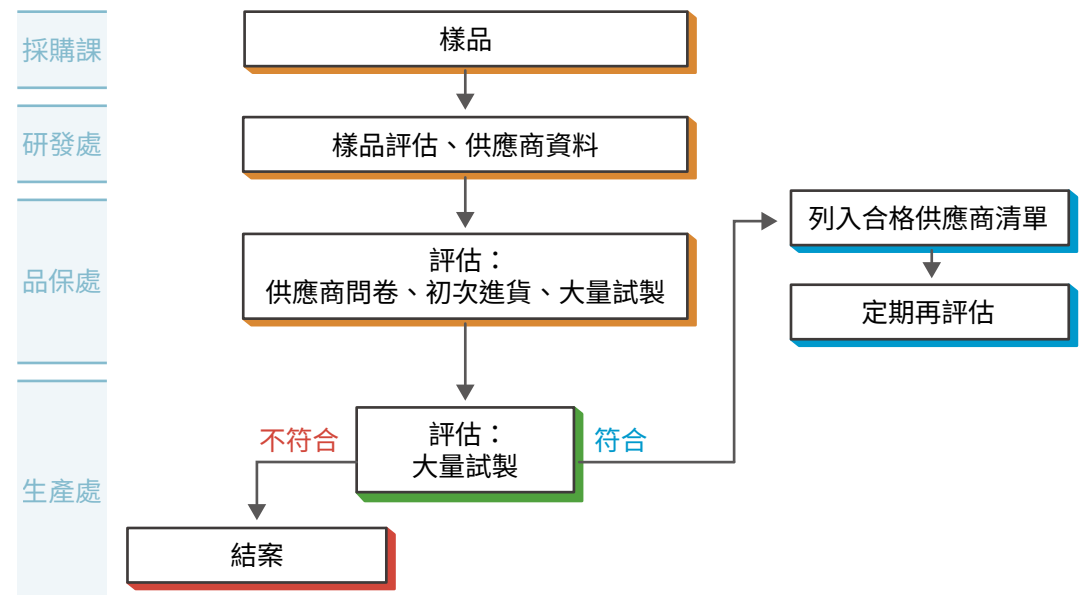
供應商類型



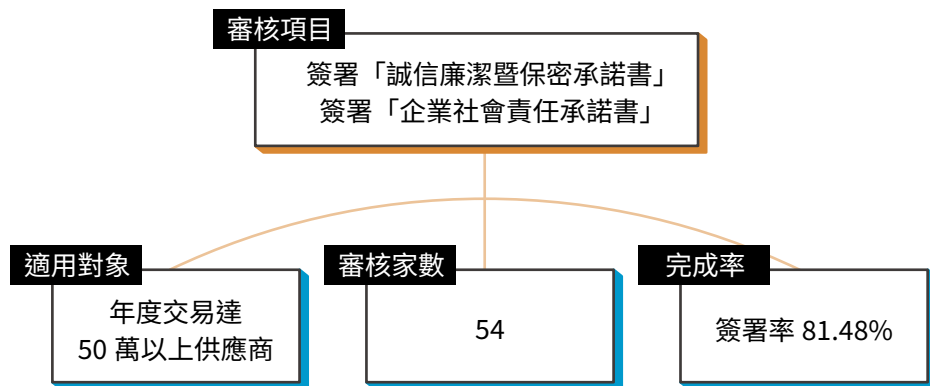
5-2-2 供應商評估

本公司建立《採購管理辦法》及《原物料供應商評估作業標準書》等供應商評估規範，透過嚴謹的供應商評估流程及定期與不定期審查機制，確保新進及既有供應商符合公司標準。供應商評估流程包含：採購部門向供應商索取主要原物料的樣品、相關資料和製造商問卷調查表；再經由研發部門對主要原物料樣品進行檢驗和評估；品保部門審查原料製造商問卷、相關資料；研發部門和生產部門進行現場試製評估，符合評估條件的供應商將被列入合格供應商清單。除了評估供應商的品質能力外，亦致力於推動供應鏈的永續發展，希望與供應商長期合作，共同打造友善環境、安全勞工、遵循道德規範的供應鏈，實現企業與社會共好。

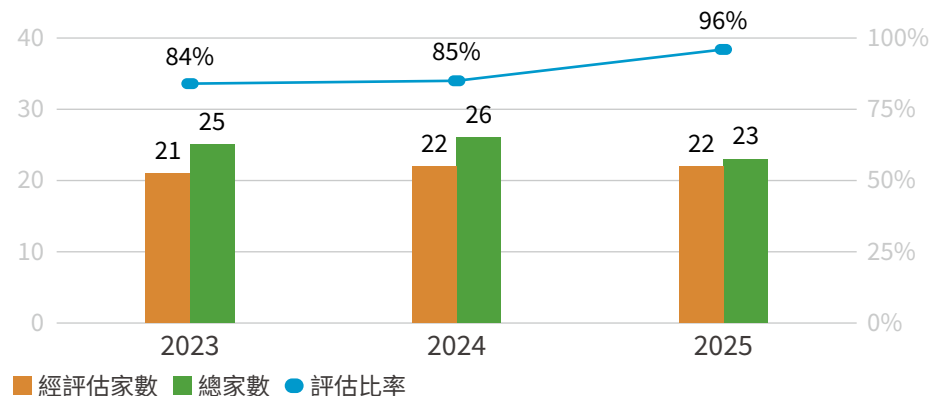
供應商評估流程圖



2025 年度永日化學供應商社會衝擊審核項目



最近三年度永日化學新進供應商評估家數



永日化學之供應商審查機制，包含每年固定查核主要原物料供應商，若有缺失需改善部分，會請供應商提出改善與預防措施，並追蹤其改善結果是否符合需求。2025 年查核 13 家供應商（6 次實地查廠、7 次書面查核）。

此外，本公司研發處依原料在製程中扮演角色，區分其風險等級。針對高風險原料之供應商每 2 年進行定期評估，評估項目包含進貨品質、風險等級再評估、問卷回覆等。中間體原料之問卷合格分數需 ≥ 80 ，起始原料與直接包材合格分數需 ≥ 65 ，問卷中若有項目不符合者，品保處視狀況將其列入改善追蹤項目，並調整其評估等級。若再評估後等級被降調的供應商，本公司將終止進貨。針對被終止進貨之供應商如有進貨需求，需重新進行樣品評估流程。

2025 度，本公司針對高風險原料供應商定期評估情形如下表：

單位：家

評估等級	2023	2024	2025
合格	56	110	96
不合格	50	17	11
總評估家數	106	127	107
總高風險原料家數	41	39	27
高風險原料比率	38.68%	30.71%	25.23%

5-2-3 供應商管理機制

永日化學為落實企業永續發展之經營理念，並鼓勵供應商夥伴能夠一起響應提供友善環境及安全的勞工作業環境並遵循道德規範，公司制定了嚴謹的採購程序與供應鏈管理政策，透過「供應商評比」、「供應商稽核」及「在地採購」等三面向來進行管理，將環境衝擊納入供應商管理考量。藉由「供應商評比」及「供應商稽核」促進上下游展開永續價值鏈發展，並推行「在地採購」減少運輸時間及碳足跡，以降低對環境之衝擊。此外，永日化學也積極尋找其他合格供應商，分散採購風險，並維繫與既有供應商的合作關係，確保供應鏈的穩定性。

永日化學每年對供應商實施供應商評核，針對評比及稽核結果統計原料之不合格率，以持續評估該供應商之品質穩定度，保證供應商能長期及穩定地提供符合法規與安全衛生品質優良之原物料。

5-2-4 當地採購

永日化學的供應商主要可分為原物料及製程輔助材料供應商，2025 年公司約 42.6% 原物料供應商採購金額來自當地採購³，非產品相關採購金額則 100% 來自當地採購。為避免供應短缺或其他外在因素造成斷料，公司亦積極培養第二或第三供應商。除了國內無生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，以保有高機動性及供料快速藉以降低供應風險，並希望能促進國內經濟發展，提高就業機會，降低公司供應鏈運輸能耗同時節約能源，再加上客戶端的回收再利用，替環保盡一份力量。

項目	2023 年		2024 年		2025 年	
	產品相關 (原物料、半成品、成品)	非產品相關	產品相關 (原物料、半成品、成品)	非產品相關	產品相關 (原物料、半成品、成品)	非產品相關
在地採購金額	95,432,334	780,240,597	90,124,362	786,748,479	61,890,157	623,937,343
採購金額總額	155,680,807	780,240,597	156,468,675	786,748,479	145,144,058	623,937,343
在地採購比例	61.3%	100%	57.6%	100%	42.6%	100%

³ 當地採購：指向國內廠商採購。



員工關懷及 社會參與

6-1 人權政策與管理	58
6-2 員工分布資料	61
6-3 人才吸引與員工發展留任	63
6-4 工業與職業健康安全	69

6-1 人權政策與管理

6-1-1 人權政策

本公司之人權政策通過董事長同意後施行，人權政策內容如下：

本公司員工任免、薪酬等作業均遵照法令規定，訂定工作規則與相關管理辦法或程序，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，善盡雇主之責任義務；並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」國際人權公約中所公認基本勞動人權原則，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向企業永續經營。

我們的執行方針：

- 提供安全與健康的工作環境
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等
- 禁用童工
- 禁止強迫勞動
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡
- 定期檢視及評估相關制度及作為

人權政策及具體管理措施
詳如公司網站



截至 2025 年底，本公司無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、或被申訴等違反情事。

6-1-2 人權風險管理

本公司員工任免、薪酬等作業均遵照法令規定，訂定工作規則與相關管理辦法或程序，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，善盡雇主之責任義務；並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」國際人權公約中所公認基本勞動人權原則，在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向企業永續經營。

本公司於 2025 年針對同仁實施的人權保障相關訓練，共計 135 位同仁完成訓練，占全體同仁總人數 100%。未來，我們仍將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。

2025 年度本公司針對各權責單位員工進行人權相關教育訓練，彙整訓練項目、受訓人數及總時數如下表：

訓練項目	人次	總時數
新進人員教育訓練	11	88
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法宣導	135	135
消防演練	90	360
緊急應變訓練	2	20
職業安全衛生相關教育訓練	169	256

本公司透過永續發展委員會討論，每三年評估一次對永日化學具顯著衝擊之人權議題，並持續針對顯著人權議題進行追蹤管理。2025 年度本公司人權管理方案如下：

	評估 / 目標與作為	減緩措施	評估 / 溝通管道
提供安全與健康的工作環境	落實職業疾病預防，促進員工身心健康	✳ 配合政府相關環安衛相關法規，定期實施自動檢查制度，實施廠區定期安全衛生查核 ✳ 定期辦理員工健檢、職醫臨廠服務，推動健康促進課程，落實健康生活	公司備有員工意見箱或勞資會議，讓員工可隨時反應問題
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	✳ 遵照法令規定，訂定工作規則與相關管理辦法或程序，不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利 ✳ 遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」國際人權公約中所公認基本勞動人權原則	無此疑慮	公司備有員工意見箱或勞資會議，讓員工可隨時反應問題
禁用童工	遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」國際人權公約中所公認基本勞動人權原則，自招募開始，便依法進行聘僱流程，杜絕童工聘用問題	無此疑慮	公司備有員工意見箱或勞資會議，讓員工可隨時反應問題
禁止強迫勞動	遵循政府勞動法令、國際規範，不強制或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為	於申請加班系統中設置提醒功能，可達到檢視及控管	公司備有員工意見箱或勞資會議，讓員工可隨時反應問題
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	舉辦員工旅遊，提供多元化社團活動，如球類、有氧舞蹈類，透過社團參與來拓展同仁的人際互動，豐富「工作生活平衡」理念	建立社團提案制度，同仁可自行成立有興趣之社團，提高參與力	公司備有員工意見箱或勞資會議，讓員工可隨時反應問題

6-1-3 薪酬政策及決定流程

永日化學薪酬之決議請參考 [2025 年度股東會年報](#)之貳、公司治理報告，第二節「最近年度支付董事、總經理、副總經理及協理等之酬金」。

本公司設有薪資報酬委員會，由三位獨立董事組成，針對公司董事及經理人相關績效考核及薪酬合理性，每年定期進行評估及審議，並提董事會議定之。除參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、個人目標達成情形，及參酌公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況、產業未來風險及發展趨勢，依實際營運狀況及相關法令適時檢討酬金制度給予合理報酬，以謀公司永續發展與風險控管之平衡。每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2025 年度虧損故無發放董事及員工酬勞。

本公司年度總薪酬最高之個人與其他全體員工年度總薪酬之中位數比率為 6.03：1，與前一年度比較，最高個人之年度總薪酬增加百分比與全體員工年度總薪酬中位數增加百分比比率為 -1.27：1。

非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

	2024	2025	變動情形	變動百分比
平均員工人數	130 人	128 人	-2	-1.54%
年度薪酬平均數（新台幣仟元）	725	603	-122	-16.83%
年度薪酬中位數（新台幣仟元）	656	541	-115	-17.53%

註 1：年度總薪酬係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等）。

註 2：資料來源：公開資訊觀測站的非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。

註 3：變動情形 = 2025 年數值 - 2024 年數值；變動百分比 = (2025 年數值 - 2024 年數值) / 2024 年數值。

6-1-4 諮詢與舉報管道

永日化學設有稽核室且直接隸屬董事會，負責統籌公司責任商業行為政策規範之制定、監督、執行以及舉報案件的調查與懲處，並每季向董事會及審計委員會就從業道德、法規遵循、舉報事件等事項進行報告。為健全公司治理之監督功能，公司設有專職單位之信箱，而利害關係人可透過書面、電話、電子信箱等方式隨時與公司進行陳情或溝通，相關的管道暢通，並有專人處理。

外部管道

官方網站利害關係人聯絡信箱

yspgyzc@yungshingroup.com

董事長意見箱

員工意見箱

內部管道

性騷擾防治專線 / 信箱

本公司利用各項會議及網路等各種傳遞訊息方式，加強所屬員工防治措施及申訴管道之宣導，並於不定期舉辦的各種訓練、講習課程中，合理規劃性別平權及性騷擾防治相關課程。

公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過教育訓練、公司內部電子郵件宣導，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

永日化學於 2025 年並無接獲違反從業道德行為有關舉報案件

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過意見信箱、官網之利害關係人專區及內部提案制度，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營 / 商業道德行為之情事，可利用本公司官網之利害關係人專區檢舉。

當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口進行處理；若有舉報案件，公司則立案調查，並於每月進行追蹤處理進度。

6-2 員工分布資料

6-2-1 人力結構

永日化學在營業據點所在地，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 85.9%，並確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

截至 2025 年底，本公司員工總人數為 135 人皆為正職員工，男女員工比例約為 1.41：1，其中包含 19 人為外籍移工以及 3 人為身心障礙者。本公司非員工工作者包含 553 名承攬商^{註2}，主要從事維修工程作業，並有 2 名保全人員，共計 555 人。本年度非員工工作者較 2025 減少 64 人，主要係因廠內廠房設備修繕件數減少。

類別	勞動力類型分布 - 依性別						勞動力類型分布 - 依國籍					
	2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
	男生	男生	男生	女生	男生	女生	台灣	越南	台灣	越南	台灣	越南
正職員工	86	86	83	54	79	56	122	19	116	21	116	19
臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
員工總人數小計	86	86	83	54	79	56	122	19	116	21	116	19
全職	83	83	80	54	76	56	119	19	113	21	113	19
兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
身心障礙者	3	3	3	0	3	0	3	0	3	0	3	0
員工總人數小計	86	86	83	54	79	56	122	19	116	21	116	19

註 1：人數統計範圍為永日化學個體公司，於各年度 12/31 之員工人數。

註 2：非員工工作者之人數統計範圍為各年度年永日化學個體公司，係以「勞工進廠作業危害告知單」計算承攬商 / 非員工之工作者人數計算。

註 3：本公司所有工作者工作地點均位於台灣重要營運據點。

另，本公司 2025 年度各員工類別之人數、性別及年齡分佈詳如下表：

2025 員工分布		主管職		一般員工		合計	
		人數	%	人數	%	人數	%
男	<30 歲	0	0%	2	1.5%	2	1.5%
	30-50 歲	9	6.7%	47	34.8%	56	41.5%
	>50 歲	5	3.7%	16	11.9%	21	15.6%
	小計	14	10.4%	65	48.1%	79	58.5%
女	<30 歲	0	0%	5	3.7%	5	3.7%
	30-50 歲	5	3.7%	38	28.1%	43	31.9%
	>50 歲	2	1.5%	6	4.4%	8	5.9%
	小計	7	5.2%	49	36.3%	56	41.5%
合計		21	15.6%	114	84.4%	135	100%

註 1：以 2025/12/31 在職人數為基準。

註 2：「<30 歲」為不含 30 歲；「30-50 歲」含 30 歲並含 50 歲；「>50 歲」不含 50 歲。

註 3：主管職係指課（含）以上主管。

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，主要透過社會招募、就業服務中心兩個管道甄選人才，其餘如：專業機構人才推薦、員工推薦…等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。我們謹遵公司及政府相關法規，將就業平等、尊重人權、員工多樣性、禁止使用童工及禁止強迫勞動等社會責任理念融入到招募工作中，提供平等的雇用機會。我們於人權政策中明訂僱用員工不論其種族、性別、年齡皆享有同等的工作權利，力求平等對待每一位員工。

本公司 2025 年度員工學歷分佈詳如下表：

員工類別	博士	研究所	學士	專科	高中（含）以下	合計
主管職	1	10	7	2	1	21
一般員工	1	13	44	20	36	114
小計	2	23	51	22	37	135
占比	1.5%	17%	37.8%	16.3%	27.4%	100%

註：主管職係指課（含）以上主管。

6-2-2 性別平等與職場多元化

一般員工及管理階層平均薪資比

員工類別	基本薪資加薪酬		與國內基本薪資比	
	男	女	男	女
主管職	1	0.79	2.66	2.21
研發人員	1	1.01	1.35	1.51
生產人員	1	0.83	1.16	1.13
行政人員	1	0.92	1.4	1.16

註 1：國內基本薪資以勞動部公告 2025 年 1 月 1 日起適用之最低薪資 28,950 元計。

註 2：管理職係指課（含）以上主管。

公司之薪資皆依法令規範、學經歷、專業能力及參考市場薪資水準，訂定員工給薪標準，不因性別、年齡、婚姻狀態、政治傾向、種族……等而有所差異，採同工同酬制度，相同職位、職等之女男員工，其基本薪資比例均相等。

雇用當地居民為管理階層的比例

本公司係依中華民國公司法規定設立登記成立之公司，公司廠區截至 2025 年底，員工總人數為 135 人（男性 79、女性 56），包含 19 外籍員工，員工組成結構皆為全職員工。管理階層共 21 人，女性主管共有 7 位，佔主管人員比例 33.3%，且主管人員均為本國籍員工，雇用當地⁴主管比率為 100%。

⁴ 當地：即永日化學個體公司所在地國內人員。

6-3 人才吸引與員工發展留任

6-3-1 人才招募與流動

永日化學之招募政策兼具多元性與包容性，絕不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。我們遵循政府法規保護與尊重人權，絕不僱用童工與強迫性勞動，2024 永日化學共 11 位人員離職。因應組織營運發展之需要，2025 年永日化學共 16 位人員離職，因應組織營運發展之需要，2025 年永日化學共招募 11 位新進人員。2025 年總新進率為 8.1%；離職率為 11.9%。2025 年整體離職率較 2024 年上升，其中增幅較大之 50 歲以上本國籍男性，系為屆齡退休人員，顯示中高齡流動情形增加；而外國籍男性離職率增加系為聘期屆滿以及外籍勞工市場競爭所致。

新進人員		2024				2025			
		男		女		男		女	
		人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %	人數	新進率 %
本國籍	<30	1	0.73%	3	2.19%	1	0.7%	1	0.7%
	30-50	2	1.46%	2	1.46%	3	2.2%	3	2.2%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	1	0.7%	1	0.7%
外國籍	<30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.0%
	30-50	2	1.46%	0	0.00%	1	0.7%	0	0.0%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.0%
合計		5	3.65%	5	3.65%	6	4.4%	5	3.7%

離職人員		2024				2025			
		男		女		男		女	
		人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %	人數	離職率 %
本國籍	<30	0	0.00%	1	0.73%	0	0.0%	0	0.0%
	30-50	5	3.65%	2	1.46%	5	3.7%	4	3.0%
	>50	1	0.73%	1	0.73%	4	3.0%	0	0.0%
外國籍	<30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.0%
	30-50	0	0.00%	0	0.00%	3	2.2%	0	0.0%
	>50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.0%
合計		6	4.38%	4	2.92%	12	8.9%	4	3.0%

註 1：上述資料係由人資系統以永日化學個體公司各年度 12/31 在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

註 2：新進不扣除中途離職人員且不含集團內轉調人員。

註 3：離職員工人數包含自願或被解僱、退休及契約到期。

註 4：新進率=各年度該類別（性別、年齡、地區）新進人數 / 各年度 12/31 之員工總人數。

註 5：離職率=各年度該類別（性別、年齡、地區）離職人數 / 各年度 12/31 之員工總人數。

註 6：本公司所有新進、離職人員工作地點均位於台灣重要營運據點。

6-3-2 薪資與福利

員工薪酬

永日化學秉持同工同酬原則，員工薪資報酬不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、外貌、性傾向、身心障礙等而有所差異。敘薪標準係依法令規範、學經歷、專業能力及參考市場薪資水準，提供員工具有市場競爭力的薪酬，吸引並留任優秀人才。同時亦依據公司營運狀況、經濟趨勢、個人績效表現、政府法令要求等相關因素調整薪資，並提供完善的升遷制度。另外，基於與員工利潤共享的理念，依公司「從業人員績效評估辦法」及「獎勵金發給辦法」每年發給期中及期末二次獎勵金；年度如有獲利時，並提撥1%～10%做為員工酬勞，透過績效管理制度將公司營運獲利與員工個人績效績密連結，激勵優秀員工發展個人及團隊的能力，以提升整體的工作績效。

永日化學提供多元化的福利措施，致力於照顧員工生活、凝聚同仁情感以及保障員工身心健康。除了獎勵金和員工酬勞的激勵外，成立職工福利委員會為同仁規劃有益身心的娛樂活動和提供多樣的福利獎助，並且定期舉辦員工健康檢查，投保團體保險以及符合法規的退休制度。本公司多元化福利措施彙整如下表：

獎金福利	每年二次獎勵金發放、年度獲利員工酬勞分派、尾牙（春酒）高額獎金。
禮金及慰問金	勞動節禮金、中秋節禮金、年終禮金、生日禮金或生日商品券、結婚賀儀、生育賀禮、新居誌慶、喪葬奠儀、住院慰問、重大疾病在家療養金、急難救助。
補助及獎勵	自辦活動補助、員工在職進修補助及獎學金、員工子女教育獎學金、午餐免費供餐、加班免費供餐。
文康活動	員工旅遊、慶生餐會。
其他福利	彈性上下班。
健康照護及保險	除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，出差海外時投保旅行平安險，以及定期辦理免費員工健康檢查並聘請廠醫、廠護定期臨場提供健康諮詢與衛教，為員工提供全方面之健康照護。

退休福利規劃

針對退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，公司為促進這些員工繼續就業能力與生涯規劃，依法給予適當的預告期與資遣費用並給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響。

永日化學依《勞動基準法》（舊制）及《勞工退休金條例》（新制）相關規定，訂定勞工退休制度。

- 選擇適用舊制退休制度或保留適用新制前工作年資之員工，其退休金給與標準依勞動基準法第五十五條規定發給，公司每月提列3%退休準備金至台灣銀行專戶存儲，並設立勞工退休準備金監督委員會負責審議及監督退休金運用情形。
- 適用新制退休制度之員工，其退休金領取資格、方式依勞工退休金條例辦理，本公司每月依月投保金額6%提繳退休金至勞保局設立之勞工退休金個人專戶。

截至2025年底，選擇勞退舊制人數約佔全公司23%，其他員工皆選擇勞退新制。

育嬰留職停薪

永日化學致力於創造友善的工作環境，鼓勵並支持員工安心撫育子女，依《勞動基準法》及《性別平等工作法》規定，給予生理假、產假、產檢假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假、安胎休養等，公司內並設有哺乳室供有哺乳需求員工使用。考量員工育兒及家庭照顧需求，公司提供彈性工時制度，同仁可依自身需求申請調整上下班時間，以及在子女滿 3 歲前，公司額外提供每年 3 天有薪育兒假讓同仁彈性運用。任職滿半年之員工，得申請育嬰留職停薪，每次最長申請 2 年。留職停薪期滿後，公司將協助安排回復就任單位及職務，無須擔心復職之後工作銜接問題。

2025 年上述友善育兒及家庭照顧措施受惠人數 12 人，本公司投入金額為 25 仟元

2025 年度本公司申請育嬰留職停薪之員工資訊彙整如下表：

分類	男	女	合計
有權利申請育嬰留職停薪人數 (A)	11	5	16
實際申請育嬰留職停薪人數 (B)	1	1	2
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	9.1%	20%	12.5%
育嬰留職停薪原應復職人數 (C)	1	1	2
育嬰留職停薪實際復職人數 (D)	1	1	2
復職率 (D/C)	100%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪復職人數 (E)	-	-	-
前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月仍在職人數 (F)	-	-	-
留任率 (F/E)	-	-	-

註：上表員工統計範圍為永日化學個體公司，截至 2025/12/31 之情形。

營運變化的最短預告期

若永日化學即將發生重大營運變化，致員工就業權利受損及各項勞務條件變更時，本公司遵循《勞動基準法》第 16 條規定，預告期間為：工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告、工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告、工作三年以上者，於三十日前預告。

員工於接到前項預告後，為另謀工作，得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。除依規定予以預告或未及預告，而依規定發給預告期間之工資外。另依《勞動基準法》第 17 條規定發給資遣費。

6-3-3 職涯發展與訓練

人才發展

永日化學重視每一位員工能力的提升與成長，在完善的教育訓練體系下，針對公司組織策略與工作需求，規劃整體系列的教育訓練課程，平時即依教育訓練計劃實施員工教育訓練，期使全體員工均具有適當能力以執行工作，並鼓勵員工自我學習，以達人才培育、能力提昇及經驗傳承之訓練目標。教育訓練內容分為：職前訓練、一般訓練、專業訓練、主管養成訓練以及管理才能發展訓練。

同時，我們為鼓勵員工精進專業技能與知識，訂有「從業員進修管理辦法」，對於績效表現優良且具發展潛力員工，提供在職進修補助，取得相關學位，藉由系統化的培育機制，培養未來的管理人才，推動中高階主管儲備人才發展，使員工發揮所長達到持續成長。2024 年，共有 2 位員工獲得補助於國內優良大學進修 EMBA 學位。

2025 年，我們的年度總訓練時數共 5,160 小時，平均每位員工完成的訓練時數為 38.22 小時，總訓練費用超過新台幣 25.1 萬元，員工平均訓練費用將近新台幣 1,860 元。

2025 年教育訓練時數

員工類別		總時數（小時）	12/31 員工人數	平均時數（小時）
性別	男性	3,482.5	79	44.08
	女性	1,677.5	56	29.96
職級	管理階層	1,321.5	21	62.93
	一般員工	3,838.5	124	30.96
合計		5,160	135	38.22

註 1：管理階層係指課（含）以上主管。

註 2：每名男（女）性員工接受訓練的平均時數 = 男（女）性員工接受訓練的總時數 / 2025 年末男（女）性員工總數。

註 3：主管職（一般員工）接受訓練的平均時數 = 主管職（一般員工）接受訓練的總時數 / 2025 年末主管職（一般員工）員工總數。

註 4：合計平均訓練時數 = 員工接受訓練的總時數 / 2025 年末員工總數。

註 5：教育訓練時數統計包含 2025 年底已離職之人員。

本公司 2025 年度進行之核心職能教育訓練及執行狀況如下表：

2025 年度核心職能課程	訓練對象	總訓練人次	總訓練時數
新進人員教育訓練	新進員工	11	55
主管養成教育訓練	課（含）以上主管	21	189
消防安全訓練	新進人員、主管指派	90	360
全廠 GMP 教育訓練	與 GMP 作業相關人員	245	245
性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法宣導	全體員工	135	135
內線交易及內部人股權異動法令宣導	本國籍員工	126	145

2025 年度訓練計劃概述



落實管理才能發展 培育主管的經營管理能力並運用於工作上，以增進管理效能，進而提升公司營運，強化企業競爭力。



因應政府勞基法法令修改，針對相關法令變更做相關對策及宣導，避免造成勞資雙方爭議。



配合主管機關落實公司治理藍圖 3.0 推動制度，提昇董事、獨立董事、相關內部人及員工法令等專業知識。



因應政府機關推動 ESG 永續發展，提升員工相關知識技能。



持續推動 cGMP 制度及加強員工 cGMP 教育訓練，提昇生產技術能力以減少異常並降低成本、提高產品競爭力。



加強現場人員 sop 教育訓練，以利生產流程順暢並減低異常發生進而提高產率。



重視工安宣導安全衛生教育訓練及消防訓練，以維護員工工作安全。

亮點訓練

為提升高階主管各方面管理能力並讓其能加以妥善運用增進管理效能，進而提升公司營運，強化企業競爭力，以及提升中、高階主管及培訓人員的法律相關知識，強化公司誠信經營之理念，本公司 2025 年亦舉辦了一系列訓練課程。



▮ 績效考核

本公司依照「從業人員績效評估辦法」辦理一年二次績效考核，由直屬主管直接進行評分，我們的績效考核制度重視公平與平等，全體員工不分性別、職務類別皆須參與。績效結果將用於薪資調整、獎金發放、教育訓練配置及晉升調任等之依據。公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，截至 2025 年 12 月 31 日，公司共有 135 名員工。每年進行兩次定期績效考核，全年共計 256 人次參與，參與對象為全體正式員工，參與率達 100%。

	男		女		總計	佔比
	接受考核人數	%	接受考核人數	%		
主管職 ^{註1}	26	100.00%	14	100.00%	40	100.00%
一般員工	123	100.00%	93	100.00%	216	100.00%
總計	149	100.00%	107	100.00%	256	100.00%

註 1：主管職係指課（含）以上主管。

註 2：考核對象為考核期間到職滿三個月以上員工，每半年進行一次考核。

為確保員工權益，本公司皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度：

永日化學以提升個人及組織整體績效發展績效管理制度，落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序對整體員工含新進人員進行評核，為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練需求等作業之依據。若員工發生無法適任，本公司以輔導計劃或協助轉調至適任的單位或關係企業，若仍未能滿足企業與員工的合作關係，則在符合相關法令規定之下，給予適當的預告期與資遣費用並依法給予相關的證明文件，以協助其申請相關失業給付或職業訓練補助，確保員工工作權益不受影響，並且每半年（六月及十二月）進行全公司績效考核作業，首先由所有員工進行自評，再由各級主管依據部屬平時工作表現、出缺勤、獎懲記錄等予以客觀、公平的評核。

6-4 工業與職業健康安全

6-4-1 職業安全管理

永日化學已依據《職業安全衛生管理辦法》建置職業安全衛生管理系統。且已通過認證系統 ISO 45001:2018 之驗證，以確保所有員工及非員工之工作者能於健康且安全之環境下工作，並每年辦理第三方查證，2024 年 12 月通過「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」之續評驗證。

為了確保安全衛生及環境管理系統過程能達成公司內部之共識，依照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統定期召開會議討論職業安全衛生績效，以利達成公司內部部門間、各階層以及外部相關單位團體間之溝通、諮詢並確保同仁工作環境安全。

此外，我們透過《職業安全衛生管理手冊》明定其各權責單位及各成員之職責，各成員之職責除了參與安全衛生政策制訂外，需包含相關程序之發展與審查，於每季召開工安定期會議及職業安全衛生委員會。工安定期會議及職業安全衛生委員會由工安處召開。除了進行審議、協調及建議勞工安全衛生有關業務，也於會議中討論環安衛議題及環安衛管理績效。

公司也遵循「職業安全衛生法」，落實職安衛管理制度，依法建立職業安全衛生組織，成立職業安全委員會，每三個月召開委員會議一次，符合法令規定；其中勞工代表，應佔委員人數三分之一以上（勞方 5 人、資方 10 人），經由公開程序推派選舉出達法定名額的基層員工為職安衛勞工代表。（職業安全衛生法施行細則第 43 條規定：「勞工代表之產生方式，事業單位設有工會者，由工會推派之；無工會組織而有勞資會議者，由勞方代表推選之；無工會組織且無勞資會議者，由勞工共同推選之。」）

職業安全委員會 2025 年運作情形如下：

職責	2025 年運作情形	
	開會次數	討論議題
針對雇主的安全衛生政策提出建議，並審議及協調職業災害預防計畫、安全衛生教育訓練、作業環境監測與健康管理等事項，以保障職場安全	每三個月召開一次，2025 年共 4 次	✳ 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議 ✳ 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項 ✳ 協調、建議職業安全衛生管理計畫 ✳ 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施 ✳ 審議安全、衛生教育訓練實施計畫 ✳ 審議職業災害調查報告 ✳ 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施 ✳ 考核現場安全衛生管理績效 ✳ 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項 ✳ 審議承攬業務安全衛生管理事項 ✳ 審議各項安全衛生提案 ✳ 其他有關職業安全衛生管理事項

承攬商對廠區職業安全衛生推動來說是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，可能造成人員、設備、財產損失。為落實工作環境健康及安全，維護承攬商及其僱用之勞工與本公司同仁人身安全與衛生，公司在選擇承攬商時，評估內容包括其安全衛生管理制度、工安事件次數，並依照承攬商管理作業標準書落實相關規定，以期所有承攬工程均能符合相關規定，並控制有可能造成廠區損失之風險。為保障承攬商及員工之安全、健康及設施維護，舉凡進出廠內之承攬商均須遵守本公司制定之職業安全衛生相關法規，相關單位召開承攬商施工前安全會議，並針對工作或工作場所受管控的承攬商，在每天執行各項工作活動前要求其承攬商簽訂勞工進廠作業危害告知單，進行工程危害告知，並要求承攬商須完成入廠前之安全衛生教育訓練後才可於廠內執行各項工作活動。2025 年已針對承攬商 21 人次進行教育訓練總時數 5 小時。

若承攬商違反公司職安規定，則依照承攬商管理 SOP 填寫「承攬商人員、設備異常或缺失報告單」並依照缺失種類於規定期限內改善完成；若缺失重大有立即之危險需立即停止施工，待工安人員確認缺失改善完成才可繼續進行施工。承攬商於施工期間若未遵守法規及本公司各項規定亦依照承攬商管理 SOP 施行罰責與賠償。

2025 年本公司未獲知承攬商有工傷意外事故或因失去勞動力而缺勤之事情，經鑑別既有承攬商後，亦未發現有對社會具重大負面衝擊者

承攬商管理機制



本公司 2025 年度職業安全衛生管理系統，經內部稽核與外部認證之人數及比例彙整如下表：

管理系統涵蓋範圍	員工 ^{註1}	承攬商 / 非員工之工作者 ^{註2}	合計
總人數	135	553	688
涵蓋於管理系統之人數	135	553	688
涵蓋於管理系統之比例	100%	100%	100%
經內稽之人數	135	553	688
經內稽之比例	100%	100%	100%
經外稽之人數	135	553	688
經外稽之比例	100%	100%	100%

註 1：以 2025/12/31 在職人數為基準。

註 2：以「勞工進廠作業危害告知單」計算承攬商 / 非員工之工作者人數。

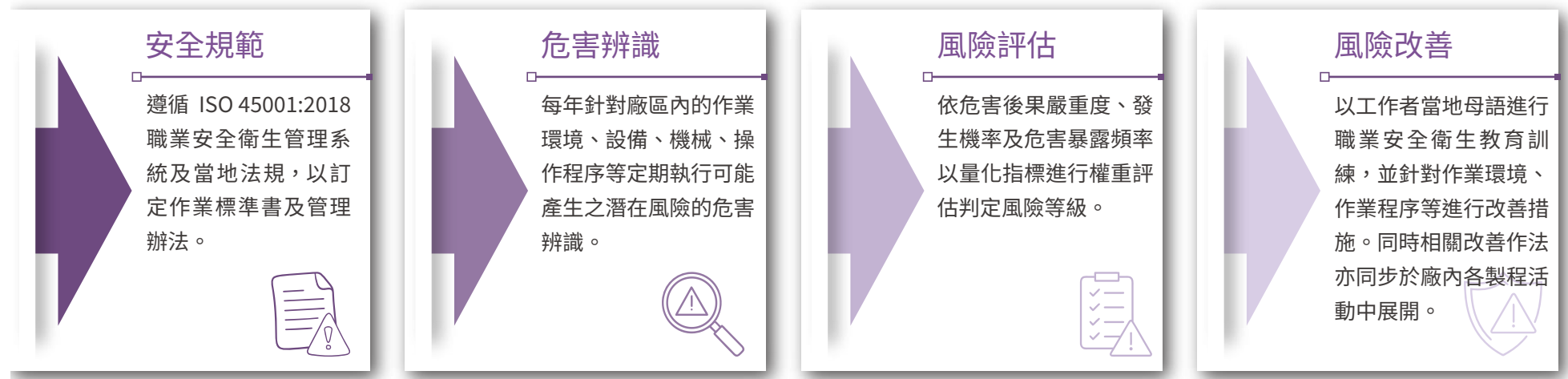
6-4-2 職業安全危害辨識與風險評估

因應職業安全衛生法及職安衛管理系統，永日化學已訂定安全衛生風險鑑別評估流程，範圍包含廠內工作者之例行及非例行各項作業活動，衍生之安全衛生風險鑑別、評估及風險控制皆屬之。

本公司重視員工之工作環境安全與健康，已訂定《危害鑑別與風險評估作業標準書》進行危害辨識及風險評估，其危害辨識與風險評估範圍，除了廠內外預期有影響之所有衛生安全危害，更包含例行與非例行活動、所有進入廠區之人員（包含員工、承攬商、代理商、訪客、契約人員）及工作場所之外包商。並由總經理審查與督導危害鑑別、風險評估等作業核准，確認後由各主管推動執行風險鑑別細項工作。

此外，我們亦定期召開管理審查會，與職業安全衛生管理單位及各單位主管針對新識別之風險進行多面向的討論、修改與核准；針對已識別之風險且需要修改之內容加以修訂；風險等級標準、控制則不定期依企業需求修訂。若因廠內設備、作業程序變更、職災事故發生或需針對不符合狀況實施矯正措施時，亦會再次辦理危害鑑別與風險評估之作業。藉由以上之風險評估流程將相關風險列出，並嚴格控管中高危險因子，期望能達到企業職場零職災的願景與目標。

危害辨識及風險評估流程



永日化學為了使人員、安全、廠房、災害等安衛管理系統發生異常時之處理有一個標準流程與制度化管理並得以實施矯正，防止問題再度發生及防止不符合事項發生，當員工本身執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。本公司也不得對前項員工予以處分。

永日化學為適時解決作業活動過程所發生之異常，以確保安衛體系中之各項作業正常運作。已於《工安異常（人員、安全、廠房、災害）之處理作業標準書》訂定災害通報流程。



發生工安事件時



一般事故

（非以下第 3 款所述重大事故皆為一般事故）

由發生單位 24 小時內填寫工安異常處理報告單。

重大事故

由發生單位人員或請守衛人員 1 小時內以電話通知發生單位課、處主管、總經理、董事長、發言人、工安處主管、及各單位處級以上主管，並依一般事故於 24 小時內填寫工安異常處理報告單。工安處主管接獲通之後應立即至現場了解狀況、處理。

重大事故為：

- (1) 發生死亡災害。
- (2) 發生災害之罹災人數在三人以上。
- (3) 發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。

其他經中央主管機關指定公告之災害（火災、爆炸、有害氣體外洩等）。



6-4-3 職業健康與傷害

▮ 職業及非職業健康服務

健康促進

依世界衛生組織（World Health Organization, WHO）提出健康職場發展原則，職場健康促進推動涵蓋「生理健康工作環境」、「社會心理工作環境」、「個人健康資源」及「企業社區參與」與之四大構面，依循啟動、整合、需求評估、優先順序、計畫、執行、評價及改善等八大持續改善流程，不斷地依步驟循環進行。

公司每兩年舉辦一次全體員工一般健康檢查（65 歲以上之勞工每年檢查一次）、每年舉辦一次特殊危害健康檢查，並依法規規定聘請醫師臨場 4 次 / 年、護理師臨場 4 次 / 月，以確保員工之身心健康。我們更追蹤提列可能性高風險健康族群員工，提供員工相關健診服務，並尊重員工健康隱私權，僅員工本人可取得健診報告，同時規劃相關健康改善計劃與活動讓員工共同參與。

健康職場推動模式及 2025 年主要成果：

健康職場推動構面	主要活動	主要成果
生理健康工作環境	✳ 安全衛生議題訓練 ✳ 作業環境監測 ✳ 安全保護措施 ✳ 個人防護具	✳ 一般安全衛生教育訓練 130 小時 / 130 人 ✳ 委外辦理作業環境監測 2 次 / 年 ✳ 設置防爆設備並設置氣體洩漏偵測器與消防設施 ✳ 相關防護具建立於（備）消品管理供員工領用
社會心理工作環境	✳ 預防職場暴力 ✳ 母性健康保護 ✳ 員工旅遊促進員工身心健康 ✳ 家庭日凝聚員工向心力、促進工作與生活平衡 ✳ 慶生活動	✳ 提供員工職場暴力諮詢、申訴管道 ✳ 職業專業護理師協助處理於員工身心靈的問題 ✳ 職業專業醫師提供母性健康保護對象健康指導 3 人 / 年 ✳ 2025 年 5 月 趣淘漫旅 安平府城二日遊 ✳ 2025 年 9 月 飛牛牧場烤肉家庭日 ✳ 每兩個月舉辦一次生日餐會，生日當月給予一天生日假
個人健康資源	✳ 一般員工定期健康檢查 ✳ 特殊工作環境員工健康檢查 ✳ 職業專業醫師及護理師臨場服務	✳ 每兩年執行全體員工之一般健康檢查（65 歲以上員工每年一次）每年執行從事特別危害健康作業員工之特殊健康檢查 ✳ 健康講座（膽固醇常見迷思大澄清）職業專業醫師協助 11 人次健康衛教指導 ✳ 職業專業護理師協助 59 人次健康衛教指導



職業傷害

為降低職業災害的發生，若有工安事件發生，工安人員與事發單位相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，務必使再發生率降至最低，持續改善修正。2025 年員工及工作者工傷 1 件、職業病 0 件、重大職災⁵及因工死亡事件 0 件，且無職業安全衛生法規重大違規事項。

2025 年度職業傷害數量及比率	員工	非員工工作者
職業傷害所造成的死亡數量	-	-
職業傷害所造成的死亡比率	-	-
嚴重的職業傷害的數量	-	-
嚴重的職業傷害的比率	-	-
可記錄之職業傷害的數量 ^{註 1}	1	-
可記錄之職業傷害的比率 ^{註 2}	0.631	-
工作時數 ^{註 3}	316,768	13,272
計算比率時使用之係數 ^{註 4}	200,000	200,000
職業傷害主要類型	跌倒	無

註 1：職業傷害統計方法：工安異常事件件數；範圍：永日化學個體公司；截止時間為 2025/12/31（不包括員工上下班通勤發生之事故）。

註 2：可記錄之職業傷害的數量 / 工作時數 * 計算比率時使用之係數。

註 3：員工統計工作時數之方法：每月員工人數 * 上班日數 * 8 小時。

非員工工作者統計工作時數之方法：其他非員工工作總人次數 * 8 小時。

註 4：公司統計全年度之總時數約 32 萬小時，員工及非員工工作者約 700 人，選擇 200,000 作為係數。

註 5：上表計算範圍為永日化學個體公司，統計人數包括員工及非員工之工作者，截止時間為 2025/12/31。

⁵ 重大職災：勞動檢查法施行細則第 31 條 本法第二十七條所稱重大職業災害，係指下列職業災害之一：
一、發生死亡災害者。
二、發生災害之罹災人數在三人以上者。
三、氨、氯、氟化氫、光氣、硫化氫、二氧化硫等化學物質之洩漏，發生一人以上罹災勞工需住院治療者。
四、其他經中央主管機關指定公告之災害。

造成職業傷害之職業危害	造成傷害之程度	為降低危害所採取的行動
物理性（生產現場作業人員搬運物品不慎跌倒，導致左腳踝扭傷。）	低	加強宣導清洗時應穿著雨靴及鋪設防滑墊。

職業病

2025 年度職業病數量及比率	員工	非員工工作者
職業病所造成的死亡數量	-	-
職業病所造成的死亡比率	-	-
嚴重的職業病的數量	-	-
嚴重的職業病的比率	-	-
可記錄之職業病的數量	-	-
可記錄之職業病的比率	-	-
工作時數 ^{註 1}	316,768	13,272
計算比率時使用之係數 ^{註 2}	200,000	200,000
職業病主要類型	無	無

註 1：統計工作時數之方法：每月員工人數 * 上班日數 * 8 小時。

非員工工作者統計工作時數之方法：其他非員工工作總人次數 * 8 小時。

註 2：檢視公司統計全年度之總時數約 32 萬小時，員工及非員工工作者約 700 人，選擇 200,000 作為係數。

註 3：上表計算範圍為永日化學個體公司，統計人數包括員工及非員工之工作者，截止時間為 2025/12/31。

6-4-4 職業安全衛生教育訓練

公司安全衛生管理建立各項災害防止措施，利用各項系統化、定期及持續不間斷的管理手段，有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

項目	內容
各項設備之維護及檢查	每日（每月）定期填寫相關自動檢查表單，落實機械設備之檢查。
災害預防措施與應變	毒化物緊急應變演練（2次/年）、無預警測試（1次/年）、消防教育訓練（2次/年）。
生理衛生	職業專業醫師（4次/年）及護理師（4次/月）健康衛教指導。
持續監控與稽核	對於廠區環安運作，除依法執行各項環境檢測與人員作業環境測定外，並建立完整之稽核程序，以及每日日常巡檢、每月內部工安自行查廠2次、高風險作業檢查、主管巡檢，落實持續改善及提升環安績效。

安全是製造生產與品質良率的根本基礎。我們遵循國內職業安全衛生相關法令，針對於員工每年進行職業安全衛生相關教育訓練課程，秉持著持續改善的精神，透過全員參與及安全互助，我們希望能順利達成意外事故預防、促進員工安全衛生，以建立健康安全的友善職場。本公司透過下列方式落實建立健康安全職場之政策：

- ✦ **安全衛生：**每月定期召開勞安會議，加強人員工作安全衛生、交通安全、教育訓練等宣導、勞檢處職災預防宣導活動等，定期安排新進人員教育訓練。
- ✦ **巡檢及稽查：**工安處及各部門主管對工作場所進行巡檢及稽查，檢視重點項目並開立缺失單，並要求缺失單位於期限內改善完成並回覆。
- ✦ **人員培訓：**本公司依法規要求定期實施安全衛生教育訓練（3年3小時），以強化員工安全衛生意識，預防並降低職業災害發生。

2025 年其中與職安相關課程共五種、課程總時數 1,420 小時，課程內容包括：

訓練課程名稱	課程內容	人次	總時數
一般安全衛生教育訓練	膽固醇常見迷思大澄清 	130	130
職業安全衛生在職教育訓練	✦ 勞工安全管理師 ✦ 乙級鍋爐操作人員 ✦ 急救人員 ✦ 1公噸以上堆高機操作人員 ✦ 有機溶劑作業主管 ✦ 特定化學物質作業主管 ✦ 缺氧作業主管 ✦ 3公噸以上固定式起重機操作人員 ✦ 高壓氣體容器操作人員 ✦ 第一種壓力容器操作人	39	126
消防教育訓練	消防演練	90	360
環保教育訓練	環保防治	22	22
毒化物演練	化學品洩漏	22	22

- ✦ **承攬商職災預防：**每年針對各承攬商進行安全衛生教育訓練（1年1小時）且於訓練後須進行考卷測驗及每次入廠前之進廠作業危害告知，2025年已針對承攬商21人次進行教育訓練總時數5小時。此外，每日均會進行承攬商作業場地及廠內動火施工場地查核。

附錄 1 GRI 準則索引表

使用聲明	永日化學依循 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資料區間為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1-1-1 基本資料		08
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		02
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		02
2-4	資訊重編	4-4 溫室氣體排放 附錄 2 上櫃公司編制與申報永續報告書 作業辦法第四之一條附表二	為提升溫室氣體數據之國際可比性與嚴謹度，本公司依據 GHG Protocol 查證建議，調和 ISO 14064-1 與 GHG Protocol 於計算邊界 / 排放係數之認定差異，並同步更正歷年相關數據。	51 83
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		02
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-1-1 基本資料		08
		1-6-1 產業價值鏈		13
		3-2-1 財務績效		39
		5-2-1 供應商概述		54

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-7	員工	6-2-1 人力結構		61
2-8	非員工的工作者	6-2-1 人力結構		61
治理				
2-9	治理結構及組成	3-1-1 公司治理架構圖 3-1-2 董事會運作及管理		31 32
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-11	最高治理單位的主席	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-13	衝擊管理的負責人	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-3 決定重大主題的流程 3-1-2 董事會運作及管理		21 32
2-15	利益衝突	3-1-4 利益衝突及迴避		38
2-16	溝通關鍵重大事件	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-3 治理單位之績效評估及獎酬政策		38
2-19	薪酬政策	3-1-2 董事會運作及管理		32
2-20	薪酬決定流程	3-1-2 董事會運作及管理 6-1-3 薪酬政策及決定流程		32 59
2-21	年度總薪酬比率	6-1-3 薪酬政策及決定流程		59

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		04
2-23	政策承諾	經營者的話 - 我們的永續承諾		06
		3-3-1 反貪腐、政治獻金		40
		6-1-1 人權政策		58
2-24	納入政策承諾	經營者的話 - 我們的永續承諾		06
		3-3-1 反貪腐、政治獻金		40
		6-1-2 人權風險管理		58
2-25	補救負面衝擊的程序	2-4 重大主題管理		22
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6-1-4 諮詢與舉報管道		60
2-27	法規遵循	3-4 法規遵循		41
2-28	公協會的會員資格	3-1-5 公協會參與		38
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2-1 利害關係人鑑別與溝通		17
2-30	團體協約		不適用，勞資委員會未曾向公司提出團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約，但公司設有勞資會議，依據勞資會議組織規程，勞資雙方共 10 人代表組織，勞資會議每 3 個月至少舉行 1 次，討論勞資關係、促進勞資合作及勞工福利籌劃等事項，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。	
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	2-2 重大主題鑑別		19
		2-3 決定重大主題的流程		21
3-2	重大主題列表	2-2 重大主題鑑別		19

重大主題

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：廢汙水和廢棄物排放				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 306 廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-2-1 廢棄物相關顯著衝擊之管理	48	
	306-3 廢棄物的產生	4-2-1 廢棄物相關顯著衝擊之管理	48	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4-2-1 廢棄物相關顯著衝擊之管理	48	
	306-5 廢棄物的直接處置	4-2-1 廢棄物相關顯著衝擊之管理	48	
重大主題：工業與職業健康安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6-4-1 職業安全管理	69	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6-4-2 職業安全危害辨識與風險評估	71	
	403-3 職業健康服務	6-4-3 職業健康與傷害	73	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6-4-1 職業安全管理	69	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6-4-4 職業安全衛生教育訓練	75	
	403-6 工作者健康促進	6-4-3 職業健康與傷害	73	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6-4-1 職業安全管理	69	
		6-4-4 職業安全衛生教育訓練	75	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6-4-1 職業安全管理	69	
	403-9 職業傷害	6-4-2 職業安全危害辨識與風險評估	71	
		6-4-3 職業健康與傷害	73	
	403-10 職業病	6-4-2 職業安全危害辨識與風險評估	71	
		6-4-3 職業健康與傷害	73	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：倫理與誠信				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	3-3-1 反貪腐、政治獻金	40	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-3-1 反貪腐、政治獻金	40	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3-3-1 反貪腐、政治獻金	40	
重大主題：營運績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 201 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3-2-1 財務績效	39	
重大主題：產品品質與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5-1-1 產品安全與責任	53	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5-1-1 產品安全與責任	53	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	5-1-1 產品安全與責任	53	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5-1-1 產品安全與責任	53	
重大主題：法規遵循				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-4-2 個資與隱私保護 / 投訴	41	
重大主題：供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 204 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5-2-4 當地採購	56	

GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6-3-1 人才招募與流動	63	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6-3-2 薪資與福利	64	
	401-3 育嬰假	6-3-2 薪資與福利	64	
GRI 402 勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6-3-2 薪資與福利	64	
GRI 404 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6-3-3 職涯發展與訓練	66	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6-3-2 薪資與福利 6-3-3 職涯發展與訓練	64 66	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6-3-3 職涯發展與訓練	66	
重大主題：風險與危機管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-4 重大主題管理	22	

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明
GRI 201 經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	6-3-2 薪資與福利	64	
GRI 202 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6-2-2 性別平等與職場多元化	62	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6-2-2 性別平等與職場多元化	62	
GRI 302 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4-3-1 組織內部的能源消耗量	50	
	302-3 能源密集度	4-3-1 組織內部的能源消耗量	50	
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4-4-2 直接 & 間接溫室氣體排放	51	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4-4-2 直接 & 間接溫室氣體排放	51	
	305-4 溫室氣體排放密集度	4-4-2 直接 & 間接溫室氣體排放	51	
GRI 303 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	4-1-2 與排水相關衝擊的管理	46	
		4-2-2 廢汙水相關顯著衝擊之管理	49	
	303-3 取水量	4-1-3 取水量、排水量、耗水量	47	
	303-4 排水量	4-1-3 取水量、排水量、耗水量	47	
	303-5 耗水量	4-1-3 取水量、排水量、耗水量	47	
GRI 405 員工多元化與平等機會 405-1	405-1 治理單位與員工的多元化	3-1-2 董事會運作及管理 6-2-1 人力結構	32 61	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6-2-2 性別平等與職場多元化	62	

附錄 2 上櫃公司編制與申報永續報告書作業辦法第四之一條 附表二

項目	執行情形								
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。	董事會為公司風險管理之最高單位，監督整體風險管理制度之執行，確保風險管理之有效性。 風險管理小組由總經理擔任召集人，各業務單位依營運狀態辨識可能造成影響之風險，並採取必要之因應措施，由總經理定期回報董事會。								
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）。	風險類別	風險構面	風險內容（即風險因子）	影響時間			風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響
				短期 1-3 年	中期 3-5 年	長期 5-10 年			
	實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	V			產能下降將使本公司面臨停產、運輸困難致供應鏈中斷之風險，收入因而減少。	* 強化廠區防災基礎設施，如排水設施系統。 * 加強防災應變措施，降低災害發生時之衝擊。 * 逐步強化廠房結構安全性計畫。	短期將使營運成本增加，惟中、長期可能使極端氣候事件造成的停產、供應鏈中斷之損害減少。
	實體風險	長期性	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化		V		因降雨分布不均，導致水資源供應不穩定，影響產線運作與生產排程，使銷量 / 產出降低導致收入下降；營運據點強降雨，本公司淹水預防成本將增加。	* 評估設置儲水設備。 * 建立雨水回收系統作為非製程用水使用。 * 強化廠區防災基礎設施，如排水設施系統。	營運成本與資本支出成本增加。
	實體風險	長期性	暖化造成空調負載增加以及員工熱傷害		V		極端高溫及夏季日數增加，造成需開啟空調時間拉長，使營運成本增加；暖化導致電費上漲、勞工職業傷害相關醫療費用、補償增加，使營運成本提高。	* 定期保養、檢查及汰換空調設備，提升運轉效率及降低故障發生率。 * 導入變頻節能空調系統等各項節能管理措施。 * 增設員工補水站，規劃夏季工作排程與輪班休息時間。 * 廠區進行遮陽設計與綠化工程，降低熱島效應。	營運成本增加。

項目	執行情形							
	機會類別	機會內容（即風險因子）	影響時間			機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響
			短期 1-3 年	中期 3-5 年	長期 5-10 年			
	能源來源	使用低碳能源	V			降低未來化石燃料價格上升、電費上漲之風險，營運成本下降。	✳ 設置太陽能板。 ✳ 部分設備由柴油或燃油轉為天然氣或電力驅動。 ✳ 配合政府能源政策，落實能源轉型。	短期將使資本支出上升，惟中、長期可以降低能源成本，預期使營運成本下降。
	能源來源	投資再生能源可產生碳資產及降低排放量之機會（實現淨零排放目標）			V	✳ 減少溫室氣體排放量將使公司減少碳費支出，降低營運成本。 ✳ 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化的敏感度。 ✳ 投資低碳技術以取得碳權，未來用以抵減本公司之碳排放或用以交易。	✳ 建立公司碳盤查系統，與碳交易市場接軌。 ✳ 投資自有碳減量項目產出碳權。 ✳ 整合產線碳排與碳定價模型，做出低碳投資決策。 ✳ 使用太陽能，透過自用自發方式取得再生能源憑證。	短、中期將使投資成本增加，惟長期預計營運成本下降，並可能帶來額外投資收入。
產品和服務	開發新產品和服務的研發與創新			V	✳ 透過低碳產品和服務的需求提高收入。 ✳ 透過新的解決方案滿足氣候調適的需求以提高收入。 ✳ 改善競爭地位以反映客戶偏好的轉變，提高收入。	✳ 發展低碳合成的 API 製程。 ✳ 導入綠色化學概念之製程。 ✳ 與客戶共同開發具 ESG 價值之產品，爭取進入歐洲、日本等地之永續供應鏈。	短、中期將使研發成本增加，惟長期預計營業收入提升。	
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件（旱災、降雨模式變化）可能導致公司原料採購成本上升、生產線無法正常運作，這些情況使公司需承擔更高的營運成本維持供應鏈運作順暢，及需投入更多資本支出增設或更新相關設施，進而影響公司之短、中、長期之財務規劃。 為持續符合法規，本公司目前投入碳盤查作業作為轉型行動，如：人員教育訓練、委外查證等，短期可能發生較多之營運支出，中、長期而言可避免因違反法規而導致之罰款，亦可能為公司制定減碳計畫奠定基礎，減少能耗以降低營運成本。							

項目	執行情形
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。	永日化學將氣候風險列入公司風險管理政策中，從日常營運中辨識、衡量可能影響企業永續發展之相關風險，擬訂相關管理策略與因應措施，並確保所有風險均能有效掌控。
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。	本公司尚未使用情境分析評估氣候變遷風險，故不適用。
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。	本公司尚無管理氣候相關風險之轉型計畫，故不適用。
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚無使用碳定價情事，故不適用。
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	本公司尚無設定氣候相關目標，亦無使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）情事，故不適用。

項目

執行情形

1-1 溫室氣體盤查及確信資訊

項目	2024	2025
類別 1 (公噸 CO ₂ e)	3,738.8219	3,090.6535
類別 2 (公噸 CO ₂ e)	4,640.9720	3,937.0762
類別 3-6 (公噸 CO ₂ e)	3,976.9560	3,853.3453
合計 (公噸 CO ₂ e)	12,356.750	10,881.075
個體營收百萬元	488.199	388.985
密集度 (公噸 CO ₂ e/ 個體營收百萬元)	25.3109	27.9730

註 1：上表資料涵蓋範圍為永日化學個體公司（台中市大甲區幼獅路 59、61 號）。

註 2：本公司盤查標準為 GHG protocol、ISO 14064-1。

註 3：本公司持續監控並配合盤查，主要之溫室氣體排放為 CO₂、CH₄、N₂O、HFCS 等四類。

註 4：本公司 2022 年溫室氣體盤查已經艾法諾國際股份有限公司依 ISO14064-3:2019 查證，查證結果類別一、二是合理保證等級，類別三～六是有限保證等級。2024 年溫室氣體盤查資訊，係依 ISO14064-1 程序執行，盤查範圍亦無變更，故 2024 年無執行外部查證。

註 5：2025 年數據已經法標國際認證股份有限公司依 GHG Protocol 查證，查證結果範疇一、二是合理保證等級，範疇三是有限保證等級。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動

本公司截至 2025 年已完成個體公司盤查，預計於 2026 完成合併公司溫室氣體盤查。

減量目標：逐年減少 1%~2% 的減碳目標。

具體行動：

- ✳ 改善蒸氣回收循環再利用，降低用水量。
- ✳ 逐步檢視汰換老舊高耗能之冰水設備降低碳排放量。

溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）

註：本公司於 2025 年永續報告書修改溫室氣體盤查計算方式，故 2024 年數據有資訊重編之情形。

附錄 3 SASB 準則對照表（生物技術和製藥業別 Biotechnology and Pharmaceuticals）

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
參與臨床試驗者	依不同區域，研討如何於臨床試驗中確保品質和病患安全的管理流程	討論與分析	HC-BP-210a.1	本公司未執行臨床試驗，故不適用	-	-
	與臨床試驗管理和藥物警戒相關檢查導致： ✳ 公司自願改正 ✳ 對公司採取的監管或行政措施的檢查次數	量化	HC-BP-210a.2	本公司未執行臨床試驗，故不適用	-	-
	於發展中國家藥物臨床實驗相關之法律訴訟所造成的金錢損失總額	量化	HC-BP-210a.3	本公司未執行臨床試驗，故不適用	-	-
藥品推廣	描述促進優先疾病和優先國家獲得醫療產品的行動和舉措，這些優先疾病和國家由《藥品可及性指數》定義	討論與分析	HC-BP-240a.1	本公司主要產品為原料藥，非製劑藥品，故不適用	-	-
	被列於世界衛生組織藥品預審計畫（PQP）中的藥品清單	討論與分析	HC-BP-240a.2	本公司主要產品為原料藥，非製劑藥品，故不適用	-	-
可負擔性與訂價	藥品組合與前一年度相較之 ✳ 加權平均定價 與 ✳ 加權平均淨價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.2	本公司為原料藥製造商，無法控制最終產品之定價，故不適用	-	-
	最大幅度成長之產品與前一年度相較之 ✳ 定價 與 ✳ 淨價的百分比變化	量化	HC-BP-240b.3	本公司為原料藥製造商，無法控制最終產品之定價，故不適用	-	-

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼
藥品安全	被列於公共醫療產品安全或不良事件警報數據庫中的產品	討論與分析	HC-BP-250a.1	2025 年無產品被列於公共醫療產品安全或不良事件警報數據庫中	-	-
	與產品相關的死亡人數	量化	HC-BP-250a.2	2025 年無與產品相關的死亡人數	-	-
	產品召回的次數；產品召回之總數量	量化	HC-BP-250a.3	2025 年無產品召回	-	-
	產品收回（takeback）、再利用（reuse）、或廢棄處理（disposal）的總量	量化	HC-BP-250a.4	2025 年無產品收回案例	-	-
	依類型因違反藥品優良製造規範（cGMP）或同等標準而採取的強制執行的次數	量化	HC-BP-250a.5	2025 年沒有因違反 cGMP 或同等製藥標準所受到的官方強制處分	-	-
偽藥	描述在整個供應鏈中保持產品可追溯性和防止假冒的方法和技術	討論與分析	HC-BP-260a.1	為確保整個供應鏈中的產品可追溯性與防偽性，我們採用了以下措施與技術： 批號與效期管理 ：所有產品均標示清晰的批號與效期，並納入系統管理以追蹤製造、包裝與出貨資訊 防偽包裝 ：產品包裝上採用印有永日商標之插銷，用以識別產品真偽 申訴 / 回收機制 ：建立快速回報與批號追蹤機制，確保問題產品能即時處理	-	-
	討論如何提醒客戶與商業夥伴潛在或已知偽藥風險的程序	討論與分析	HC-BP-260a.2	本公司已建立疑似產品偽禁藥管理作業標準書，當獲報藥品有已知或可能的製造瑕疵、變質、仿冒品或任何其他嚴重的品質問題時，本公司品保部門將於指定天數內通知客戶，並執行必要措施	-	-
	導致與假冒產品相關的搜索、扣押、逮捕和 / 或提起刑事訴訟的行動次數	量化	HC-BP-260a.3	2025 年無發生與假冒產品相關的搜索、扣押、逮捕或刑事訴訟事件	-	-
道德行銷	與虛假行銷聲明有關之訴訟所造成之總金額損失	量化	HC-BP-270a.1	本公司未有此情事發生	-	-
	描述藥品標示外使用之行銷倫理守則	討論與分析	HC-BP-270a.2	本公司為原料藥製造商，所有產品包裝皆依循政府包裝標示法進行標示，惟本公司產品使用者並非醫療人員及民眾，故並未存有藥品標示外使用之可能	-	-

揭露主題	揭露指標	性質	指標編號	說明	對應章節	頁碼																																	
員工招募、 發展與留任	討論科學家與研發人員之人才招募與留任作為	討論與 分析	HC-BP-330a.1	✳ 給予研發人員專業教育訓練的機會，鼓勵在職進修 ✳ 制定研發人員獎勵金，對研發成果給予實質的獎勵 詳請見報告書內文	6-3-2 薪資與福利 6-3-3 職涯發展與 訓練	64 66																																	
	✳ 高階管理人員 / 高階經理 ✳ 中階經理 ✳ 專業員工 及 ✳ 其他員工 之 • 自願離職率 與 • 非自願離職率	量化	HC-BP-330a.2	<table><thead><tr><th rowspan="2">各類員工離職比率</th><th colspan="2">自願離職</th><th colspan="2">非自願離職</th></tr><tr><th>人數</th><th>比率</th><th>人數</th><th>比率</th></tr></thead><tbody><tr><td>高階管理人員 / 高階經理</td><td>1</td><td>0.7%</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>中階經理</td><td>1</td><td>0.7%</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>專業員工</td><td>2</td><td>1.5%</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>其他員工</td><td>12</td><td>8.9%</td><td>-</td><td>-</td></tr><tr><td>合計</td><td>16</td><td>11.9%</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> 註：各類員工定義與 SASB 規範一致如下： 高階管理人員：在董事會允許的範圍內，計劃、指導和制定政策並提供公司開發和交付產品或服務的整體方向的個人； 中階經理：擔任管理職務但不擔任高階管理人員的個人，包括在公司的集團、區域或部門級別監督和指導產品、服務或職能交付的人員； 專業員工：需要專業學位或認證的執行任務的人員。	各類員工離職比率	自願離職		非自願離職		人數	比率	人數	比率	高階管理人員 / 高階經理	1	0.7%	-	-	中階經理	1	0.7%	-	-	專業員工	2	1.5%	-	-	其他員工	12	8.9%	-	-	合計	16	11.9%	-	-	-
各類員工離職比率	自願離職		非自願離職																																				
	人數	比率	人數	比率																																			
高階管理人員 / 高階經理	1	0.7%	-	-																																			
中階經理	1	0.7%	-	-																																			
專業員工	2	1.5%	-	-																																			
其他員工	12	8.9%	-	-																																			
合計	16	11.9%	-	-																																			
供應鏈管理	參與 RX-360 國際製藥供應鏈聯盟計畫或同等之第三方供應鏈誠信稽核計畫之 ✳ 本公司設施 與 ✳ 一階供應商設施的百分比	量化	HC-BP-430a.1	本公司目前沒有參與 RX-360 計畫及其他同等計畫	-	-																																	
商業倫理	與貪污或賄賂有關之法律訴訟所造成之總金額損失	量化	HC-BP-510a.1	本公司目前未有此情事，或延伸之相關費用	-	-																																	
	描述與醫療專業人員互動時的倫理守則	討論與 分析	HC-BP-510a.2	本公司為原料藥製造商，故目前未有予醫療專業人員互動之需求，故未制定與醫療專業人員互動時的倫理守則	-	-																																	

活動指標

揭露指標	性質	指標編號	說明
受治療的患者人數	量化	HC-BP-000.A	永日化學為原料藥製造商，非直接銷售製劑產品給使用者，故無法推估病患人數
* 既有產品組合中的藥品數量 * 研發中的藥品數量（Phases 1-3）	量化	HC-BP-000.B	* 永日化學目前產品組合共有 17 種 API 產品與 1 種賦形劑產品。API 產品包含抗發炎藥 5 種、抗真菌劑 3 種、抗病毒藥 2 種、高血壓用藥 2 種及其他類 5 種 * 研發中藥品品項為 5 種

