

翔耀實業股份有限公司

2024 永續報告書

2024 Sustainability Report



<https://www.enlightcorp.com.tw/zh/>

ENlight

翔耀實業股份有限公司

關於本報告書
董事長的話

1 營運治理

1.1 關於翔耀實業

- 1.1.1 公司簡介
- 1.1.2 產品（服務）介紹
- 1.1.3 響應聯合國永續發展目標（SDGs）的行動

1.2 營運概況財務資訊

- 1.2.1 營運績效

1.3 利害關係人議和

- 1.3.1 鑑別利害關係人
- 1.3.2 重大議題評估流程
- 1.3.3 重大議題列表
- 1.3.4 重大議題管理與回應

2 永續治理

2.1 誠信經營與法規遵循

2.2 公司治理

- 2.2.1 董事會與經營團隊
- 2.2.2 內部稽核

2.3 風險管理

2.4 資訊安全與隱私保護

3 綠色生產

3.1 環境管理

- 3.1.1 溫室氣體與能源管理
- 3.1.2 水資源與廢棄物管理

3.2 氣候變遷

- 3.2.1 氣候監督及治理架構
- 3.2.2 氣候風險與機會對企業之業務、策略及財務影響
- 3.2.3 氣候相關風險描述與管理

3.3 循環經濟

3.4 產品環境衝擊揭露

4 永續價值鏈

4.1 永續供應鏈

- 4.1.1 供應商管理

4.2 客戶關係管理

5 幸福職場

5.1 人權承諾

5.2 人才管理

- 5.2.1 多元共融職場
- 5.2.2 人才吸引與留任
- 5.2.3 人才培育與發展
- 5.2.4 勞資溝通

5.3 職場健康安全

- 5.3.1 環境安全與衛生
- 5.3.2 健康樂活職場

6 社會共好

6.1 社會公益與科技教育

6.2 深植永續思維與環境關懷

附錄

附錄一、GRI Context Index（GRI 內容索引表）

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊參照表

附錄三、SASB Index（SASB 內容索引表）- 科技與通訊產業（硬體）及電子商務業（e-commerce）

附錄四、永續揭露指標-光電業

關於本報告書

報告範疇及揭露邊界

本報告書揭露翔耀實業股份有限公司於 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日及 2025 年 6 月前公司重大議題。

本報告書資訊範疇為翔耀實業，並未涵蓋合併財務報表中所有合併個體或旗下各營運據點，少部分據點數據無法取得或對本公司無重大管理意義，因此本報告書僅揭露重要營運據點的資訊。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

- **財務數據** 財務資訊採用經會計師簽證之財務報告數據，若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
- **環境數據** 溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為台灣申報予當地主管機關之數據。

報告書撰寫原則與參考綱領

1. 本報告書撰寫依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 發布之 GRI 準則 2021 年版。
2. 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。
3. 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 等進行編撰及資訊揭露。

嚴謹產出永續報告書

翔耀實業依循 GRI Standards 2021 永續性報導遵循準則，由 ESG 永續報告書編撰小組負責年度永續報告書整體規劃及整合溝通，ESG 執行小組各組負責人員負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編製後，交由各小組代表主管進行報告書初審，並由財務處執行內部稽核，最後再由高階主管核決後定稿。

公司第一本發行的報告書，雖然暫時未經過第三方的查證，但本公司仍以被查證的嚴謹態度對報告書內的所有報導和數據做確認。財務相關數據是透過安侯建業會計師事務所簽證，另外環境、社會相關數據是依據國際標準的要求予以計算及經內部審核定稿，最後由最高管理階層審閱審核本報告書。

發行與聯絡資訊

本次發行時間：2025 年 8 月

下次發行時間：預定 2026 年 8 月

本報告書以中文版本發行，並同步於翔耀實業官方網站供利害關係人瀏覽、下載，若對於本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

電子信箱：service@enlightcorp.com.tw

地址：106 台北市大安區光復南路 438 號 12 樓

電話：(02) 7746-3839

公司網站：

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



顧本、轉型，以求共榮發展

在全球永續發展已成為企業責任核心的今日，翔耀實業秉持「共好、共榮、共創未來」的理念，積極將環境、社會、公司治理的理念融入營運策略，持續創造企業價值與社會價值的雙贏。

我們深知，企業的成功不僅取決於財務績效，更取決於對環境的保護、對社會的關懷與對治理制度的堅持。因此，全面推動並邁向永續經營。

一、綠色創新，守護地球

積極推動數位轉型與實體門市整合，實現資源優化與碳足跡減量。面對軍用裝備市場快速演變，我們不僅在供應鏈管理上導入智慧科技，也積極投入實體門市營運，並以取得國軍軍服供售站為優先考量，持續深化線上線下融合策略。

本公司秉持面對全球氣候變遷與產業轉型浪潮，我們以前瞻視野積極導入綠色科技與AI智慧應用，推動企業營運向低碳高效升級，實踐對環境永續的承諾。

翔耀以實際行動落實綠色創新，整合AI與光電產業鏈邁向節能減碳，持續驅動產業永續發展。

二、以人為本，培育共好文化

員工是翔耀最重要的資產。我們持續打造安全健康的工作環境，重視人才培育與職涯發展，同時推動多元共融，建立尊重、信任的企業文化，使每位夥伴都能在翔耀成長、發光發熱。

三、支持青年科技教育

翔耀實業長期關注教育發展，積極支持青年科技人才培育。2025年，翔耀贊助板橋高中參與國際機器人競賽，支持學生挑戰進軍美國休士頓的世界總決賽舞台，透過實際行動推動科技教育扎根，為台灣未來技術力與創新力厚植基礎。

四、注重工安，強化永續韌性

健全的公司治理是永續經營的基石。我們強化風險管理、資訊透明及董事會功能，確保企業營運符合道德規範及利害關係人期望。

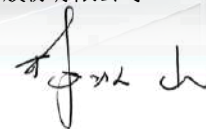
目前最佳作為就是工業安全，部分消防設施於2025年4月中已改善完工！

未來，翔耀實業將以更堅定的步伐，攜手全體員工與各界夥伴，一起以堅定的行動邁向共創永續價值的新里程碑。



翔耀實業股份有限公司

董事長：



1 營運治理

1.1 關於翔耀實業

1.1.1 公司簡介

1.1.2 產品（服務）介紹

1.1.3 響應聯合國永續發展目標（SDGs）的行動

1.2 營運概況財務資訊

1.2.1 營運績效

1.3 利害關係人議和

1.3.1 鑑別利害關係人

1.3.2 重大議題評估流程

1.3.3 重大議題列表

1.3.4 重大議題管理與回應

1.1 關於翔耀實業

翔耀實業股份有限公司（股票代碼：2438）旗下坐擁三大事業體，包括AI算力開發、光電製造服務及電子商務，專注於AI算力運算、國防軍品供應、政府標案服務、電子商務及品牌代理，透過多元化產業發展及創新技術應用，致力於提升企業永續競爭力。翔耀實業秉持高速、綠能、可靠、先進的標準，致力於推動前沿技術的發展與應用，為企業、研究機構及政府部門提供強大的AI計算資源與技術服務，推動智慧時代的生態建設，引領台灣邁向全球科技發展的領先地位。

1.1.1 公司簡介

翔耀實業股份有限公司 ENLIGHT CORPORATION

產業類別	光電業
組織創立時間	1982年
總部地址	台北市大安區光復南路438號12樓
董事長	林以山
主要產品	專案事業/AI算力開發/電子商務
資本額	6億5仟1佰9拾5萬
員工人數	37人（截至2024年12月31日）



關係企業 資料截至:2025年4月30日

1. 勁耘科技股份有限公司 勁耘科技股份有限公司

產業類別	光電業
成立時間	2008年 7月
股本/資本額	新台幣 3.37 億元
公司地址	台南市新營區嘉芳里新中路5號
土地面積	16,172平方公尺
員工人數	約 59 人
主要產品/服務	彩色濾光片回收再生、玻璃及玻璃製品
主要技術	彩色濾光片基板再生
主要客戶	國內知名 TFT-LCD 面板大廠

2. 嵩達光電科技股份有限公司 嵩達光電科技股份有限公司

產業類別	光電業
成立時間	2005年 11月
股本/資本額	新台幣 2.93 億元
公司地址	宜蘭縣冬山鄉德興四路9號
土地面積	12,800 平方公尺
員工人數	135 人
主要產品/服務	各式觸控面板與控制器、Pcap 觸控顯示器
主要技術	投射式電容、5線電阻式觸控技術
工廠地點	宜蘭龍德工業區
設計產能	30K/month
認證/標準	ISO9001 / ISO14001 / ISO13485 / ROHS / CE / FCC / UL



理念與願景

翔耀實業致力於成為全球領先的高科技解決方案供應商，透過持續創新與卓越品質，在AI算力、國防供應鏈、電子商務與政府標案等領域發揮影響力。我們的願景是透過技術創新、智能化服務與可持續發展策略，推動產業升級，並為社會創造更大價值。

科技創新	投資先進技術，推動AI運算、光電科技及智能製造的發展，為客戶提供高效、可靠的解決方案。
卓越品質	秉持「品質至上」的精神，確保產品與服務符合國際標準，為客戶提供最佳體驗與價值。
綠色永續	落實 ESG 永續發展戰略，降低碳排放、提升能源效率，推動環保技術與綠色供應鏈。
全球佈局	擴展國際市場，建立全球戰略合作夥伴關係，提升品牌競爭力與市場滲透率。

關鍵沿革

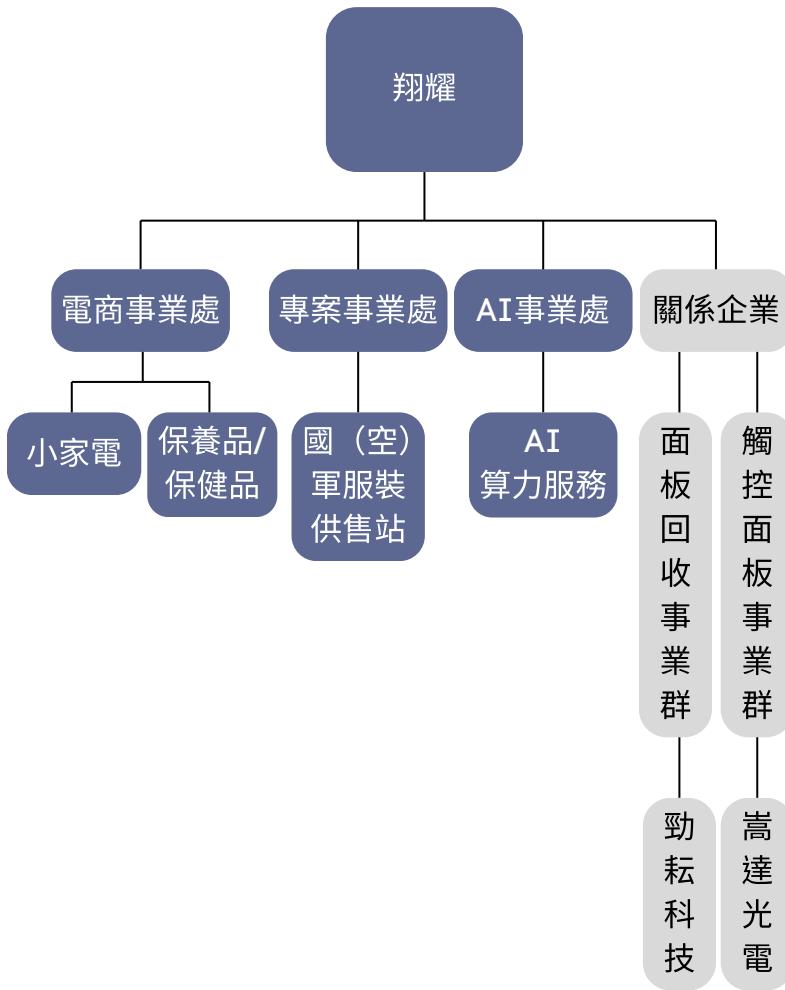
重要發展里程碑

翔耀實業股份有限公司前身為英誌企業。

1982年	英誌企業於本年1月14日成立，資本額200萬。
1985年	製造廠成立於台北林口，建地43,200平方英尺。
1996年	股票核准上櫃。
2000年	導入Oracle ERP系統。股票開始上市。
2002年	啟用導入全球ERP運籌系統。買回ECB，發行GDR、增資到31.26億。

2004年	集團營收破佰億。成功開發Thin Client 及 PVD技術。
2006年	積極拓展大尺寸LCD電視機殼業務，並獲大廠肯定。
2014年	本公司名稱由「英誌企業股份有限公司」更名為「翔耀實業股份有限公司」。私募增資4.76億元及減資彌補虧損2.00億元，資本額為7.52億元，轉投資勁耘科技股份有限公司，取得51%股權。
2015年	成立IoT事業群，研發及銷售物聯網相關應用產品。
2016年	現金增資2億元，資本額為9.52億，開發完成感應系列燈具。
2017年	參加2017年香港國際戶外與科技照明展。
2018年	參加2018年台北國際照明展。遷移至租賃廠房-桃園市龜山區。
2019年	建立新品牌「EL/Easy Life」。中文名為「伊德爾」。
2020年	減資彌補虧損3.5億元，資本額為6.01億元。
2023年	總公司遷移至租賃新址-台北市。子公司併購嵩達光電科技（股）公司。持股53.41%。
2024年	2024年7月籌劃 AICC 台北算力中心建立，為台灣產業 AI 轉型與升級提供充沛資源，實現 AI TAIWAN 願景。

1.1.2 產品（服務）介紹




<p>AI 算力事業 (AICC, AI Computing Center)</p>	<p>2024年於台北內湖設立亞洲首座採用水冷卻系統的H200 AI 運算中心，提供高效能 GPU運算資源、高速網路和可靠的存儲系統，是國內唯一擁有最高階AI模型訓練硬體的廠商。支持企業與學術機構進行 AI 訓練與應用開發。</p>
<p>專案事業 (國防與政府標案)</p>	<p>提供國軍服裝供應、政府機關標案服務，以及上市櫃公司股東會客製化禮贈品，並致力於國防產業供應鏈升級。</p>
<p>電子商務與品牌經營</p>	<p>經營自有品牌伊德爾 (智能家電) 與Jubilux (美妝保養)，並代理國際品牌如日本 LOFT 文具與瑞士 BELLEWAVE 美妝，強化市場競爭力。</p>

1.1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 的行動

依據聯合國永續發展目標 (SDGs)，2024年翔耀實業以企業永續發展為承諾，將ESG結合營運政策，並以公司治理、客戶承諾、員工照護、環境永續、社會共融等各大面向發展永續策略藍圖，同時將SDGs 以及 ESG 因子納入營運方針，持續精進永續策略與目標，積極透過創新商品與服務，持續推行永續系列活動。

2024年永續發展目標實踐



3 健康與福祉

確保及促進各年齡層健康生活與福祉
不定期提供健診與醫生駐廠諮詢服務
不定期舉辦健康講座，為員工增進健康常識




5 性別平權

實現性別平等，並賦予婦女權力
台北總公司員工人數，男女性別比例均數平衡，男性**54%**、女性**46%**



8 就業及經濟成長

促進包容且永續，讓每人都有好工作
公司持續轉型及發展，確保永續經營，維護地區在地人士就業機會



9 永續工業及基礎建設

促進包容且永續的工業，並加速創新
配合金管會 (金融監督管理委員會)「上市櫃公司永續發展行動方案」，自願性展開ESG永續發展相關策略及行動方案

10 REDUCED INEQUALITIES



10 減少不平等

減少國內及國家間的不平等
制訂相關職場不法侵害管理辦法
及建立申訴管道，保障翔耀實業
每位員工人格尊嚴

13 CLIMATE ACTION



13 氣候變遷

完備減緩氣候變遷及其影響
2024年起啟動自願性組織溫室氣
體盤查

聯合國 SDGs 17項指標



1.2 營運概況財務資訊

1.2.1 營運績效

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023年	2024年
營業收入	117,867	388,172
營業毛利	-15,292	65,925
營業淨利 (損)	-68,940	-84,994
稅前淨利 (損)	-59,811	-87,377
本期淨利 (損)	-78,448	-149,804
每股盈餘	-1	-1.71

產業別	營業額占比	轉投資子公司	備註說明
光電業	94.40%	勁耘科技股份有限公司	-
		嵩達光電科技股份有限公司	-

分配給利害關係人的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	細項	2023年	2024年
產生之直接經濟價值	營運收入	117,867	388,172
	營運成本	133,159	322,247
分配之經濟價值	員工薪資與福利	136,332	61,317
	支付出資人款項	0	0
	支付政府款項	21,062	9,471
	社區投資	0	0
存留之經濟價值		-4,863	-172,686

面對氣候變遷、產業轉型與全球供應鏈變局的挑戰，翔耀實業積極調整營運布局，逐步由傳統電子製造導向企業轉型為結合光電科技、智慧電商與AI運算服務的多元事業型集團。2024年，公司正式成立「翔耀ESG永續發展小組」，標誌著永續治理邁入制度化階段，也為未來推動氣候管理、資料盤查與ESG策略奠定基礎。

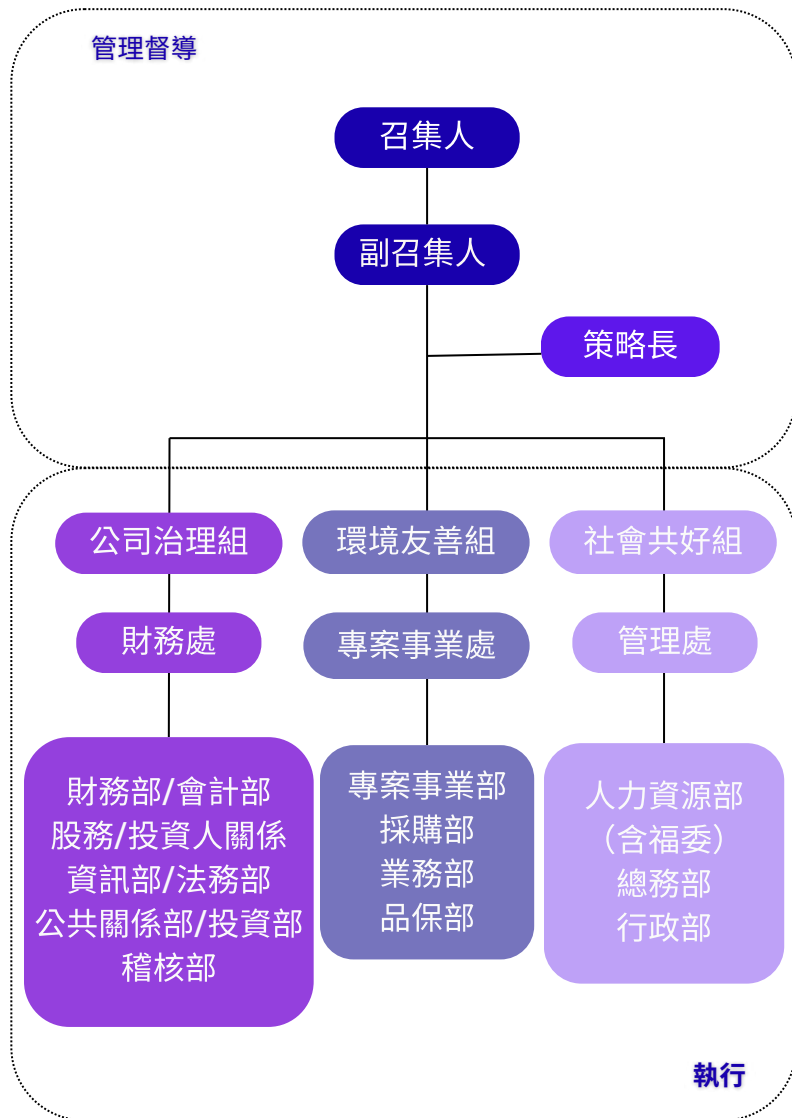
在產業經營方面，翔耀實業將持續鞏固製造事業的營運基礎，並以多角化經營作為中長期發展方向。關係企業勁耘科技因應面板產業景氣變化，已啟動業務轉型，積極投入半導體用材料、太陽能發電與倉儲物流服務，預計自2025年起將陸續完成新事業建置與產品認證。關係企業嵩達光電則持續拓展觸控面板應用至醫療、博弈與電子紙產業，未來將成為集團關鍵的技術與出貨成長引擎。同時，翔耀實業亦積極擴展電商與品牌經營服務，自有品牌「伊德爾」與「Jubilux」結合行銷資源與IoT應用，強化封閉型通路與會員經濟模式，打造多元且具差異化的電商營運體系。

在創新技術佈局方面，公司於2024年建置完成亞洲首座導入水冷系統的H200 AI運算中心，正式跨足AI算力服務領域。未來將以台灣為基地，透過「亞洲算力聯盟」的推展，整合學研機構、政府單位與國際客戶需求，成為區域高效能運算資源的重要供應者。此舉不僅拓展了翔耀的業務觸角，也為其ESG行動注入更多科技驅動的可能性。

在永續治理與環境管理面向，翔耀實業雖尚處於制度初建階段，但已展開具體規劃。2025年啟動首度組織型溫室氣體盤查，並導入第三方查證，建立碳排資料基礎。後續將評估導入產品環境衝擊評估機制，如產品碳足跡及生命週期。展望未來，翔耀實業將持續以創新科技為發展引擎，並透過制度強化、價值共創與產業協作推動永續轉型。從組織治理到產品生命週期管理，翔耀期許自身成為一個具備環境責任、社會貢獻與經濟韌性的永續企業，在變動的產業環境中穩健前行。

展望未來，翔耀實業將持續以創新科技為發展引擎，並透過制度強化、價值共創與產業協作推動永續轉型。從組織治理到產品生命週期管理，翔耀期許自身成為一個具備環境責任、社會貢獻與經濟韌性的永續企業，在變動的產業環境中穩健前行。

翔耀ESG永續發展小組



1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

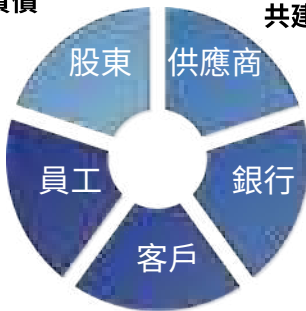
翔耀實業利害關係人廣泛多元，利害關係人鑑別，參酌各部門、外部專家及同業經驗，為呈現出具有代表性之利害關係人，我們根據國際標準參考AA1000 SES利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度

（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，最後依重要性篩選出五類利害關係人，分別為：1.股東2.員工3.供應商4.客戶5.銀行等5項利害關係人。

翔耀實業利害關係人

翔耀實業秉持資訊透明原則，向股東揭露營運相關資訊，展現公司營運績效，以增進股東信任與支持，確保資金穩定，並持續創造長期投資價值。

供應商為翔耀實業產品合作的重要環結。透過互信的合作關係，翔耀實業與供應商攜手齊力共建永續價值鏈。



員工為公司永續發展的基礎，翔耀實業提供多元的學習環境，讓優秀同仁一展長才，提升公司營運績效與效率。

客戶為翔耀實業最佳營運策略夥伴。透過攜手齊創嶄新思維與技術，掌握業界應用趨勢，提升產品價值。

秉持資訊透明原則，向往來銀行揭露營運相關資訊，展現公司營運績效，以增進銀行信任與支持，並持續創造長期價值。

利害關係人溝通管道

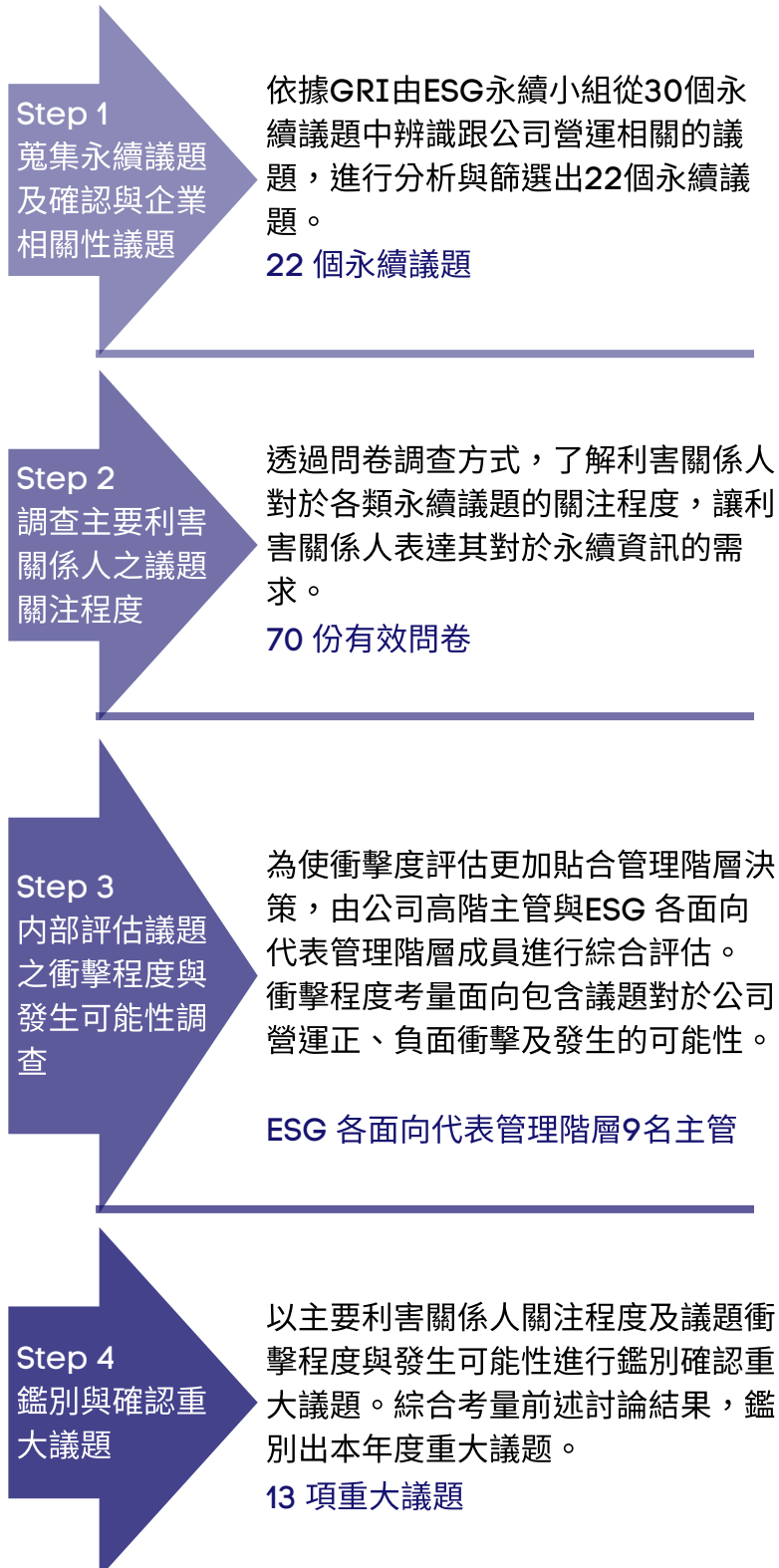
回應利害關係人是翔耀實業落實永續發展的基礎。對於2024年首度辨識的五大類利害關係人，為了瞭解不同利害關係人關注的事項及回應利害關係人的問題，我們設置不同的溝通管道，讓利害關係人能夠隨時提出意見，並由專門人員回覆。以有效率的方式回應利害關係人關注主題並取得利害關係人對翔耀實業的建言，讓我們藉由不同利害關係人所關心的議題，自我檢視不足之處，以求不斷精進改善，成為該產業的佼佼者。

2024年各利害關係人溝通管道如下：

項目	對象	溝通與頻率
1	股東	1. 每年召開一次股東常會 2. 公司網站 3. 永續報告書 4. 設定氣候變遷預防政策
2	客戶	1. 客戶滿意度調查（一年二次） 2. 定期舉行品質會議（每週一次） 3. 資訊安全委員會（每半年一次） 4. 公司網站/聯絡我們
3	供應商	1. 採購作業（依需求執行） 2. 供應商評鑑（首次交易/每年一次） 3. 定期供應商稽核（每季一次） 4. 供應商會議（不定期） 5. 綠色採購政策（依規定執行）
4	員工	1. 勞資經營座談會（1次/每季） 2. 年會（1次/每年） 3. 教育訓練（依規劃執行） 4. 績效考核（1次/每半年） 5. 福利委員會（1次/季） 6. 專案醫生駐點諮詢（依規劃執行） 7. 員工關懷/新人關懷（不定期）
5	銀行	1. 法規查核（依規定執行） 2. 公司網站/氣候變遷治理（不定期） 3. 公司網站/新聞中心（不定期）

1.3.2 重大議題評估流程

我們依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，執行重大性分析，確認與調整永續議題，回應利害關係人的期待與建議。參考AA1000當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循GRI3：重大主題2021，進一步評估重大議題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：



翔耀實業根據GRI 通用準則2021 (GRI Universal Standards 2021) 的GRI3：重大主題

(Material Topics 2021)，建構以衝擊為基礎的重大性分析流程。後續依照重大主題發展管理機制，包括設定重大主題目標，藉此提升議題管理的系統性與前瞻性。

並以GRI 永續性報導準則作為依循架構，分為經濟面、環境面、社會面三個考量面向，從內外部觀點切入，考量國際永續趨勢與標準，包括：GRI

Standards、SDGs永續發展目標、SASB 永續會計標準委員會，以及主要投資機構關注的議題、TCFD等資訊揭露架構，搭配公司企業永續發展策略及目標，和利害關係人互動的流程，辨識跟營運相關的議題，經由ESG小組分析及與篩選出與翔耀實業ESG營運工作及年度計畫相關之22個議題（經濟面8個、環境面7個、社會面7個）。

考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋5個治理面向、4個社會面向及4個環境面向共13項永續議題。

翔耀實業依據內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊及永續發展衝擊三大面向，進行重大性分析，以作為永續管理策略與行動規劃的依據。

1. 永續議題影響評估

根據前期識別的永續議題清單，公司評估各議題在實際與潛在層面可能產生的正面及負面影響：

正面影響：當公司對議題建立完善管理政策並有效落實，於經濟、環境與社會面向展現良好或顯著績效時，即產生正面影響。

負面影響：若議題缺乏管理措施，或執行成效不足，可能對公司營運及外部經濟、環境、社會造成不利衝擊。

2. 利害關係人關注度調查

為掌握利害關係人對永續議題的關注程度，公司首次進行問卷調查，調查對象以位於台灣且可配合回覆之利害關係人為主，以確保能迅速取得有效數據。

3. 綜合評估與重大議題矩陣

為使議題影響度評估更符合管理決策需求，公司由高階主管及ESG各面向之管理代表，針對 13 項潛在重大議題進行綜合評估，考量兩大指標議題對公司營運之正、負面衝擊程度及議題發生的可能性，綜合上述分析結果，翔耀實業整合為重大議題矩陣圖，作為未來永續發展策略與行動計畫的重要依據。

正面衝擊影響

重大議題發生可能性	高	(G) 資訊安全 (S) 勞資關係	(G) 公司治理 (G) 經濟績效	
	中	(E) 環境政策/管理系統 (S) 職業健康與安全 (G) 風險管理 (G) 供應鏈管理		
	低	(E) 溫室氣體管理 (E) 氣候變遷 (E) 能源管理 (S) 人才培育與教育發展 (S) 利害關係人溝通		
		低	中	高

重大議題發生可能性

負面衝擊影響

重大議題發生可能性	高	(S) 利害關係人溝通 (G) 供應鏈管理	(G) 經濟績效 (G) 公司治理 (S) 勞資關係 (G) 風險管理	
	中	(E) 環境政策/管理系統 (G) 資訊安全 (S) 職業健康與安全		
	低	(E) 能源管理 (E) 氣候變遷 (E) 溫室氣體管理 (S) 人才培育與教育發展		
		低	中	高

重大議題發生可能性

1.3.3 重大議題列表

重大議題列表

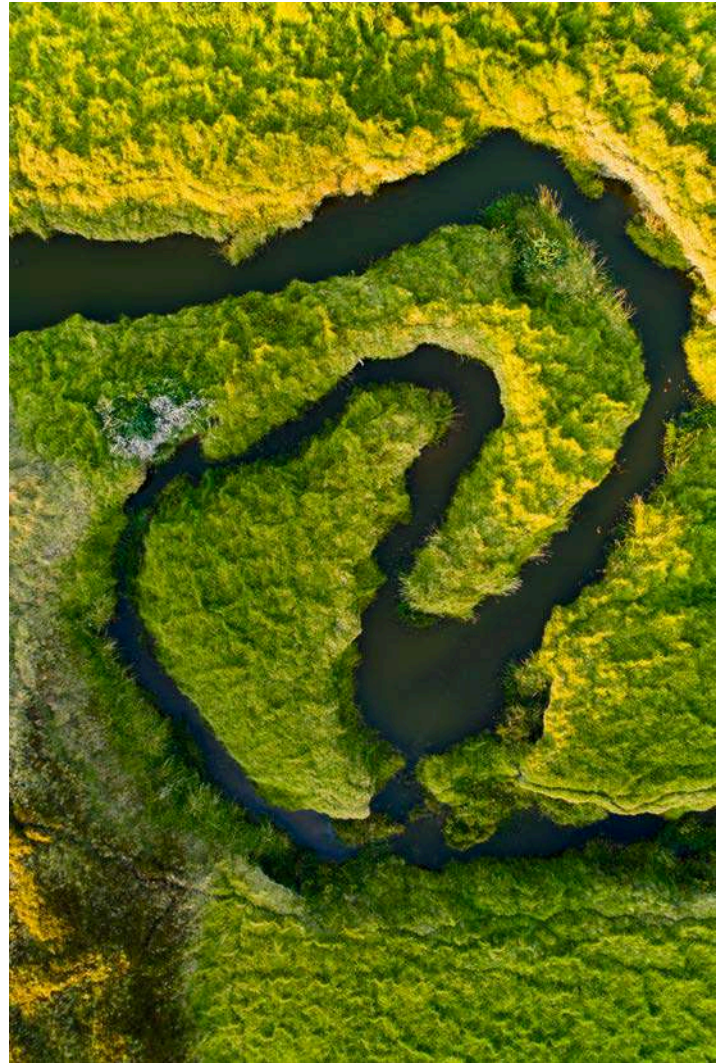
翔耀實業依據內外部利害關係人關注度、組織營運衝擊及永續發展衝擊三大面向進行重大性分析，識別出公司經濟、環境及社會三面向之重大主題，並據以規劃管理策略與行動方案。公司依據GRI 3-3 揭露原則，對每項重大議題說明其管理方式、執行措施及影響評估，確保永續風險與機會能被妥善掌握，並提升公司長期經營韌性與價值。

重大議題管理方式總覽

永續主題	分類 (E/S/G)	管理方式	主要行動與措施
經濟績效	G	建立財務目標與營運監控機制，定期檢討績效	<ul style="list-style-type: none"> 定期財務報告與經營會議 投資計畫與資本支出管理
公司治理	G	依據公司治理準則建立董事會、審計與風險控管機制	<ul style="list-style-type: none"> 董事會及功能委員會運作 內控制度與風險管理
勞資關係	S	建立良好勞資溝通與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 定期勞資會議 員工滿意度調查及改善計畫
風險管理	G	建立風險評估及控管流程，定期進行盤點	<ul style="list-style-type: none"> 重大風險應變計畫 內外部營運風險評估

永續主題	分類 (E/S/G)	管理方式	主要行動與措施
供應鏈管理	G	建立供應商評選與稽核制度，確保供應鏈穩定與責任採購	<ul style="list-style-type: none"> 供應商永續評估及輔導 簽署誠信與環保承諾
資訊安全	G	建立資訊安全管理與防護機制	<ul style="list-style-type: none"> ISO 27001 資訊安全管理 資安教育訓練與演練
職業健康與安全	S	落實職業安全衛生管理制度	<ul style="list-style-type: none"> 職安教育訓練 - 定期風險評估與演練
人才培育與教育發展	S	建立員工培訓與職涯發展機制	<ul style="list-style-type: none"> 年度教育訓練計畫 多元職涯與績效發展計畫
利害關係人溝通	S	建立利害關係人識別與溝通機制	<ul style="list-style-type: none"> 問卷調查與座談會 每年編製永續報告書
環境政策/管理系統	E	建立內部環境管理流程並遵循環境法規，持續減少營運對環境之衝擊。	<ul style="list-style-type: none"> 資源使用管理及排放監測 定期內外部稽核與改善

永續主題	分類 (E/S/G)	管理方式	主要行動與措施
能源管理	E	建立能源管理計畫與節能措施	<ul style="list-style-type: none"> • 能源盤查與改善計畫 • 節能技術導入與教育訓練
氣候變遷	E	評估氣候風險與機會，採取減碳及調適策略	<ul style="list-style-type: none"> • 溫室氣體盤查及揭露 • 氣候風險與機會評估 (TCFD)
溫室氣體管理	E	建立排放盤查與減量目標	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 14064 溫室氣體管理 • 節能減碳計畫與追蹤



1.3.4 重大議題管理與回應

重大議題管理策略

本公司重大議題管理，由最高主管指派ESG永續報告書編撰小組負責永續重大議題管理項目，並由各部級高階主管進行決議及監督，管理項目包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議，建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予各部級主管。未來，將此重大議題管理納入董事會核決事項，每年與專責組織至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

相關議題經重大性分析後，翔耀實業內部確認各重大議題，由各負責部門評估完整性及其影響的範疇、邊界與蒐集報導期間，以符合及回應利害關係人關注之重要資訊與績效。各部門也依據完整性、回應性及利害關係人包容性原則編製本報告書，以確保重大議題之資訊已於報告書中確實揭露。

在編製完成報告書後，各部門持續進行報告書的檢視與審問，以確保揭露之資訊與績效是否有不當或不實表達之疑慮，各部門也會參考審閱結果編製下一年度之報告書。

2 永續治理

2.1 誠信經營與法規遵循

2.2 公司治理

2.2.1 董事會與經營團隊

2.2.2 內部稽核

2.3 風險管理

2.4 資訊安全與隱私保護

2.1 誠信經營與法規遵循

道德與誠信始終是翔耀實業創立以來所堅守的核心文化理念。唯有秉持誠信經營，兼顧對社會、環境的責任，方能實現企業的長遠穩健發展。翔耀實業參照臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）共同制定的上市上櫃公司治理實務守則，訂定本公司之公司治理守則。公司要求所有新進員工簽署《員工道德行為準則》，全面強化道德意識，打造誠信文化。

翔耀實業也承諾所有商業行為均完全遵守各營運據點所在地之法律法規，並鼓勵員工主動制訂並實踐高於法規之道德自律標準。公司並持續關注並參照國際公認的規範，積極推進社會責任、環境永續與商業倫理。

除積極教育外，翔耀實業亦設置匿名、安全的申訴管道，當接獲檢舉時即啟動專案管理程序，依據情節輕重採取必要調查與處置。申訴範圍亦涵蓋經銷商，確保業務往來維持道德標準。

2024 年度翔耀實業無發生任何違反誠信道德或重大法令之案件，如貪腐賄賂、歧視騷擾、客戶隱私保護、利益衝突、洗錢或內線交易。



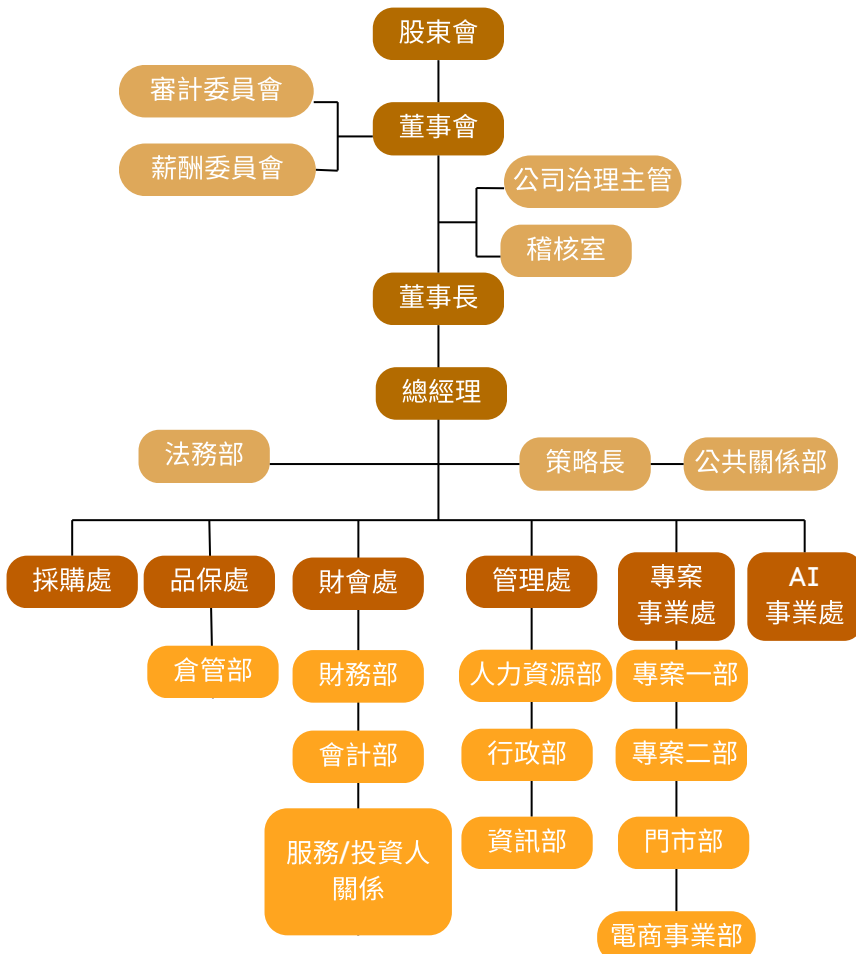
2.2 公司治理

翔耀實業深信，穩健且透明的公司治理制度，是企業永續經營的基石。為保障股東權益、落實經營誠信並強化決策效能，本公司依據《公司治理守則》架構，建立完善的治理制度，確保各項營運策略均考量所有利害關係人之權益與期望。

公司已訂定《董事會議事規範》、《內部重大資訊處理作業程序》等內部規章，明確界定董事會職責與運作程序，以避免潛在利益衝突並強化資訊揭露透明度。此外，翔耀實業定期實施內部稽核與制度自我檢視，確保公司治理實務與法規要求保持一致，有效提升營運管理效能。

在此基礎上，董事會持續監督管理階層遵循法令規範與企業倫理，並推動誠信治理文化，讓公司營運兼顧獲利成長與社會責任，朝向長期穩健發展。

公司治理組織



【註】本圖依循內部發布的 2024 年組織圖繪製，關係企業勁耘科技股份有限公司及嵩達光電科技股份有限公司未放入此圖中。

2.2.1 董事會與經營團隊

董事會

翔耀實業依公司章程採取候選人提名制度進行董事選舉，由股東於董事候選人名單中依法選任。2024 年度董事會共計 6 位成員，包含 3 位董事與 3 位獨立董事（董事長由林以山先生擔任。為確保決策專業性與治理獨立性，翔耀實業各獨立董事皆符合主管機關所定之任職資格，且均未連任超過 3 屆。）

本年度董事會共召開 14 次。董事成員具備財會、法律、經營管理、產業等多元專業背景，能有效發揮監督與指導功能。公司亦鼓勵董事定期參與與公司治理、ESG、產業趨勢及相關法規修訂等主題之進修課程，強化治理知能。

董事會每年辦理自我或他評之績效評估，以強化運作效能，並依法設置「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，協助董事會於財務監督、內控制度、獨立審議與高階主管報酬等議題上落實責任，提升整體治理績效與決策透明度。

姓名	職稱	性別	專業知識與技能
林以山	董事長	男	經營管理、科技產業、產業創新、技術研發、企業經營
鍾凱勳	董事	男	法律、企業治理、風險管理、產業
郭菁松	董事	男	醫療產業、技術與創新
蔡練生	獨立董事	男	政策與產業、企業永續倡議、公共事務、社會責任
張乃文	獨立董事	男	財務、會計、審計、公司治理、投資管理
楊俊宏	獨立董事	男	金融、投資、風險管理、財務策略

薪資報酬委員會

為確保董事與經理人薪資報酬制度之合理性與市場競爭力，翔耀實業依據相關法令設立「薪資報酬委員會」，並訂有《薪資報酬委員會組織規程》作為委員會運作依據。委員會主要職責包括審議並定期檢討董事與經理人之薪資報酬政策、制度與結構，以確保與公司長期營運績效及風險控管相符。本委員會由3位獨立董事組成（蔡練生先生、張乃文先生及楊俊宏先生），成員皆具備財務、管理或企業營運相關專業能力，能就薪資政策提供獨立客觀建議。2024 年度共召開 6 次會議，整體出席率為 100%，所有議案皆經審議後形成決議，並提報董事會通過。

審計委員會

翔耀實業依《證券交易法》及公司章程規定設立「審計委員會」，並訂定《審計委員會組織規程》作為運作依據。該委員會主要職責為協助董事會履行財務監督職責，確保公司財務報表之正確性與透明度，審查簽證會計師的獨立性與表現，並監督公司內控制度之有效性與法令遵循狀況。2024 年度，翔耀實業審計委員會由 3 位獨立董事組成（蔡練生先生、張乃文先生及楊俊宏先生），會議共召開 12 次，委員平均出席率達 100%。會議每季至少召開一次，並得視實際需求臨時召開，所有議案之通過須取得全體成員過二分之一同意。每次會議均依法製作紀錄，並永久保存，以利查驗與稽核。

2.2.2 內部稽核

翔耀實業設有獨立之內部稽核單位，隸屬於董事會，稽核主管之任免亦須經董事會決議通過，以維持稽核之獨立性與客觀性。內部稽核人員除定期向董事會報告稽核計畫執行情形外，亦得於必要時直接向董事長報告，強化即時溝通與監督效能。

本公司每年依據風險評估結果，擬定年度稽核計畫，稽核範圍涵蓋營運、財務、內控制度、關係企業及各項循環作業，包括薪資、人資、收付款、融資流程及資產設備管理等多項面向，協助公司強化作業流程、識別缺失並即時改善。查核過程中如發現異常，稽核單位將立即通知相關單位採取修正措施，持續精進營運效率與風險控管能力。

除內部稽核機制外，翔耀實業亦重視資訊公開與治理透明度，定期於公司網站及公開資訊觀測站揭露財務與非財務資訊，未來將持續精進內控體系與治理實務，強化企業信任與利害關係人溝通品質。



2.3 風險管理

翔耀實業了解風險管理對企業營運穩定的重要性，但截至2024年底，尚未建立系統性的整體風險管理政策與制度，相關職責與流程仍待進一步規劃。未來，公司將評估設置風險管理小組或氣候風險職能，以逐步建構風險鑑別與應對機制，並可參考 TCFD 與 GRI 等國際架構作為發展方向，強化企業韌性與永續應變能力。

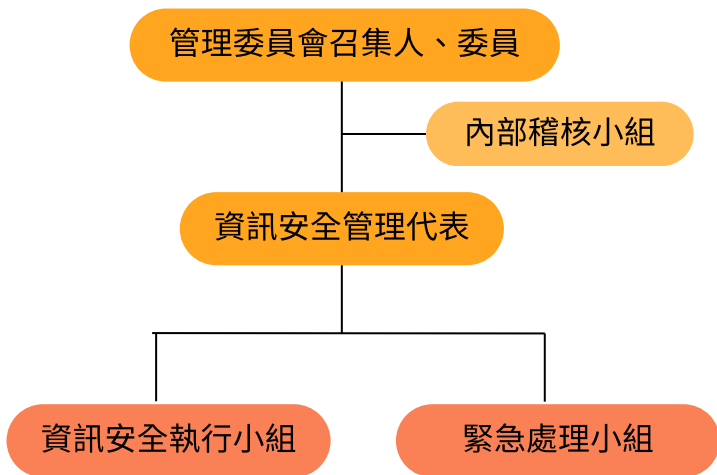


2.4 資訊安全與隱私保護

翔耀實業秉持「創新、品質、守護」的原則，致力於強化企業資訊安全治理。自 2024年起，公司正式成立「資訊安全委員會」，統籌資訊風險管理相關事務。委員會參酌國際標準、國內法規、個人資料保護規定及營運風險等面向，制定資訊安全政策與管理架構，建構全面性資訊安全防護體系。

資訊安全委員會負責公司資安政策之擬訂、推動與監督，並定期將執行成效、異常應變及風險控管現況，向高階管理階層彙報，確保資訊安全策略能與公司整體營運目標一致，達成穩健且合規的資安治理。

資訊安全管理組織架構



資訊安全政策

本公司的資訊安全政策，使全體同仁能遵守並有所依循，輔助使用者之各項業務作業順利運行，並確保各項資訊媒體之安全，以達成本公司資訊安全之目標。

資訊安全管理系統	
概述	本公司為展現貫徹資訊安全管理的決心，確保所有資訊與資訊系統獲得適當保護，依照ISO/IEC 27001：2022標準之要求建立、記載、實施及維護資訊安全管理系統，並持續改進系統的有效性。

資訊安全管理系統	
目標	<ol style="list-style-type: none"> 對於本公司所儲存或傳遞之資訊採取適當之保護與防範措施。 降低發生毀損、失竊、洩漏、竄改、濫用與侵權等資通安全事件時之衝擊。 持續提升各資訊服務系統所有作業之機密性、完整性與可用性。
目標量測方式	資訊安全管理制度目標量測方式應說明如何量測資訊安全管理制度目標之有效性，如何使用這些量測去評鑑控制措施及量測時機，產生可比較與可再製的結果，並依據「資訊安全指標管理規範」辦理。
運作機制	<p>本公司依照ISO/IEC 27001：2022標準，採用"Plan-Do-Check-Act" (PDCA) 之循環運作模式，建立與實施資訊安全管理系統，並維繫其有效運作與持續改進。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>規劃與建立 (Plan) P：依據本公司整體策略與目標，藉由成立資訊安全管理組織，控制潛在之威脅及漏洞，規劃風險評鑑、設計與建置控管機制，以建立資訊安全管理系統。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>實施與運作 (Do) D：依據評估規劃之結果，建立或修正應有之管控機制。</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>維護與改進 (Act) A：根據監督稽核之結果與建議，執行矯正措施，改善並執行應有之控管機制，以持續維護資訊安全管理系統之運作。</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p>監督與稽核 (Check) C：監督資訊安全管理系統各項作業之落實執行，並評估及稽核其有效性。</p> </div> </div>

管理目標與 2024 年成果

管理目標	2024年成果
提升資安成熟度	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司已通過ISO 27001:2022 (+TAF) 最新版國際資訊安全管理制度認證 • 委由國內外第三方機構執行資訊安全風險評鑑，資安風險等級與整體成熟度維持在高成熟度級水準 • 積極參與產業合作，加入台灣資安聯盟與團體會員，提升資訊交流與聯防能量
零重大資安事件	<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年度資訊安全入侵事件：0 件 • 受影響的客戶、消費者與員工人數：0 人 • 翔耀實業持續維持穩定且無重大資安事故紀錄



翔耀實業榮獲ISO 27001資訊安全國際認證，強化國防供應與AI發展基礎

2024 年無發生任何客戶個資洩漏事件，更多資訊請見 4.2 客戶關係管理。

3 綠色生產

3.1 環境管理

3.1.1 溫室氣體與能源管理

3.1.2 水資源與廢棄物管理

3.2 氣候變遷

3.2.1 氣候監督及治理架構

3.2.2 氣候風險與機會對企業之業務、策略及財務影響

3.2.3 氣候相關風險描述與管理

3.3 循環經濟

3.4 產品環境衝擊揭露

3.1 環境管理

3.1.1 溫室氣體與能源管理

本公司於今年首次執行溫室氣體相關盤點作業，參照 ISO 14064-1:2018 規範，並依營運控制權原則彙整所屬公司之溫室氣體排放資訊，目前尚未進行溫室氣體盤查之第三方查證作業。

2024 年，翔耀實業股份有限公司範疇一之直接溫室氣體排放量為 32.2508 公噸 CO₂e，範疇二之能源間接溫室氣體排放量為 82.074 公噸 CO₂e；勁耘科技股份有限公司範疇一之直接溫室氣體排放量為 99.1249 公噸 CO₂e，範疇二之能源間接溫室氣體排放量為 1,823.591 公噸 CO₂e；嵩達光電科技股份有限公司範疇一之直接溫室氣體排放量為 14.6643 公噸 CO₂e，範疇二之能源間接溫室氣體排放量為 2,720.88 公噸 CO₂e。

後續本公司將依金管會（金融監督管理委員會）永續資訊揭露相關規定及公司資本額適用之分階段推動時程，持續完善溫室氣體管理作業，並逐步擴充相關資訊揭露內容。

溫室氣體排放量與密集度（單位:公噸CO₂e）

年度	公司	年度營業收入 (百萬元)	範疇一	範疇二	年度總排放量 (tCO ₂ e)) 合計	排放密集度
2024	翔耀	41	32.2508	82.074	114.3248	2.79
	勁耘	47	99.1249	1823.5911	1922.716	40.91
	嵩達	299	14.6643	2720.88	2735.544	9.15



註1：公務車使用之汽油及柴油以加油紀錄統計；電力以電費單統計。

註2：溫室氣體排放量=活動數據*溫室氣體排放係數*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及GWP係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表6.04版及IPCC第六次評估報告（2021）數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

註3：溫室氣體排放種類包含CO₂、N₂O、CH₄；類別依據地點基礎方法計算。

註4：排放密集度單位為公噸CO₂/佰萬元營收；2024年翔耀實業（母公司）個體營收淨額為 41 佰萬元。

本公司將依據年度盤查結果與客戶/法規要求，持續設定碳排減量目標，推動節能設備汰換與綠電導入。由於業務模式為辦公營運為主，翔耀未產出大量用水與廢棄物，惟仍參考相關行業企業永續作法，強化能源管理機制與碳風險揭露實力。



3.1.2 水資源與廢棄物管理

翔耀實業營運型態以辦公室為主，並無涉及製程用水、工業排放或廢棄物處理行為。主要水源為自來水，使用量極低，僅作為員工日常生活使用，相關排放亦無顯著環境衝擊。廢棄物方面，僅產出少量生活垃圾與辦公資源（紙張、包材等），已依規定分類處理並交由合格清運單位清除。

儘管目前營運活動未造成明顯環境負荷，公司仍將持續參考相關行業企業之實務經驗，於 ESG 管理架構中保留水資源與廢棄物指標追蹤機制，以利未來營運規模擴張或法規變動時即時應對。



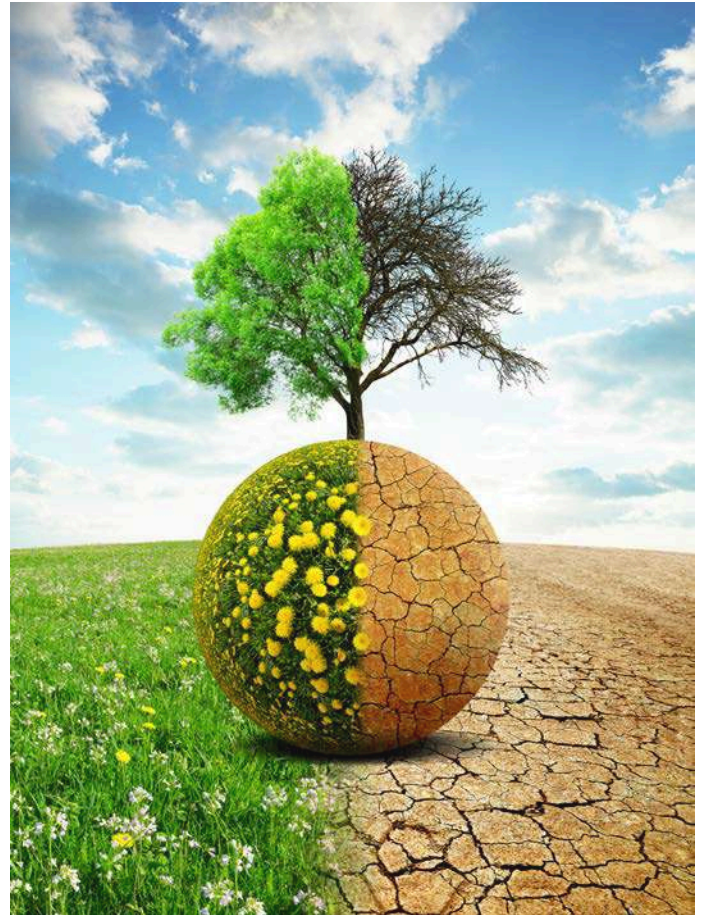
3.2 氣候變遷

3.2.1 氣候監督及治理架構

翔耀實業股份有限公司設立「翔耀ESG永續發展小組」，隸屬於董事會，負責制定永續發展策略、推動 ESG 各項工作，並定期執行符合 TCFD 框架之氣候風險與機會評估。委員會每季召開會議，針對已識別之氣候風險與機會，檢視管理進展與因應措施，並向董事會報告執行情形。董事會負責監督與管理，「翔耀ESG永續發展小組」依據 2050 年淨零排放目標及主管機關《氣候變遷因應法》等要求，執行營運風險評估及調適行動，提升氣候韌性與永續發展目標落實。

3.2.2 氣候風險與機會對企業之業務、策略及財務影響

透過氣候變遷相關財務揭露指引架構，分析氣候相關之國際趨勢、產業關注議題，辨識實體與轉型等氣候相關風險與機會，依據翔耀實業參考 SASB 電子商務行業揭露主題之一，翔耀實業鑑別出之氣候風險與機會，及其短、中、長期影響重點氣候風險與因應措施如下：



類別	項目	細項	說明	影響期程	發生可能性	財務衝擊程度	翔耀實業之因應作為
轉型風險	政策與法規	碳費徵收	受全球淨零碳排與國防供應鏈政策趨勢影響，未來台灣碳費對翔耀封閉型電商平台的物流配送及軍服製造工廠的碳排管理提出新要求，若缺乏因應措施將提高營運成本。	中	高	中	採取能源管理與碳排查驗，推行低碳倉儲與配送策略；持續提升製造據點能源效率。
轉型風險	市場	原物料來源及商品碳足跡變動	消費者與國防單位對於供應鏈透明度及商品碳足跡管理要求日益提高。封閉型電商若未能掌握上游原物料碳排狀況，將影響品牌聲譽與軍服事業採購合約續簽可能性。	短	高	中	開發綠色採購政策，要求布料、原物料供應商提供碳足跡報告；於封閉型電商平台設置低碳產品專區，並與軍方簽訂長期合作合約以確保穩定供應。

類別	項目	細項	說明	影響期程	發生可能性	財務衝擊程度	翔耀實業之因應作為
轉型風險	技術	低碳科技發展趨勢、增加營運成本	因應低碳轉型，投資智能倉儲、電動車隊與AI管理系統雖能提高效率，但初期資本投入大、員工需重新訓練操作新設備，對營運成本短期內構成壓力。	中	中	高	推動低碳物流配送與智慧化倉儲管理系統，整合AI技術減少碳排；強化員工操作新設備之訓練以提升效率。ISO 27001認證已導入先進資安防護系統，可保障AI平台及電商後台穩定運作，降低新技術導入風險。
轉型風險	聲譽	客戶對永續的期望	封閉型電商平台的主要客戶（國防單位及企業）對ESG與資安要求不斷提高。未積極回應永續議題，可能影響招標競爭力與投資者信心。	中	高	中	導入ISO 27001後，未來藉由綠色物流、低碳產品與資安強化方案，提升國防單位及投資人的信任度。
實體風險	極端氣候事件	長期性風險	暴雨、颱風與高溫等極端氣候可能損害倉儲設施與配送網絡，導致營運中斷及額外維護支出。	長	中	中	設置AI智能監控與緊急應變系統，提高倉儲及配送運作彈性；與國防單位、物流業者合作，提升整體對抗風險之能力。
氣候機會	低碳產品與服務	推動低碳軍服開發與綠色物流服務	國防市場與企業對低碳產品及綠色配送需求增加。開發低碳軍服、導入綠色包裝及碳中和配送服務，有助鞏固軍服事業與封閉型電商平台的市場地位。	中	高	中	投資研發低碳軍服材料與回收循環系統；推出碳中和配送方案，結合AI技術優化路徑規劃以減少碳排。
氣候機會	創新	資安創新與市場拓展	翔耀已取得ISO 27001認證，為發展軍服供應及AI平台奠定基礎，未來可推出更多資安創新解決方案（如國防專用AI應用），提升電子商務平台在軍工領域及新興市場的競爭優勢。	中	高	中	持續投入AI及資安技術研發，結合低碳技術與封閉型電商模式，協助國防單位及企業客戶打造高效安全的數位供應鏈；推動創新產品滿足市場新需求。

3.2.3 氣候相關風險描述與管理

翔耀實業已將氣候風險辨識、評估及管理流程，全面納入公司整體風險管理制度。透過定期風險盤點，結合情境分析與氣候相關財務揭露

(TCFD) 架構，評估轉型與實體風險對營運、供應鏈及客戶需求的影響。公司導入ISO 27001管理系統，強化資訊安全與應變能力，確保氣候風險監測與減緩措施與既有營運風險管理無縫整合，有效提升韌性並支援軍服與AI業務發展。

翔耀實業在2025年進行ISO14064-1溫室氣體盤查，更全面了解組織的碳排放情況，接下來計劃與供應商合作，將ESG納入評估和績效指標。我們致力於提供綠色、低碳的產品，並改進產品設計，逐步規劃升級老舊設備，引入高能源效率設備和智慧監控系統，提高能源利用效率並優化營運管理。未來將針對各種風險和機會進行進一步的分析和探討，以制定下一階段的策略。同時，我們將加強資訊揭露的完整性，包括揭示相關風險和機會對營運、收入或支出可能產生的財務影響。將有助於投資者和利害關係人更全面地了解公司可能面臨的風險和機會，以及相應的財務影響。



3.3 循環經濟

面對全球資源枯竭與氣候變遷的雙重挑戰，循環經濟已逐漸取代傳統線性經濟模式，成為企業邁向永續發展的重要策略。所謂循環經濟，係透過設計創新、資源延用與再生回收等手段，讓產品、材料與資源得以在經濟系統中維持長期流動，最終實現

「減量、再利用、再製造、再循環（4R）」的閉環管理。相較於「製造—使用—廢棄」的一次性線性模式，循環經濟強調「從搖籃到搖籃（Cradle to Cradle）」的設計理念，並以知名的「Ellen MacArthur Foundation 蝴蝶圖」為架構，展現生物技術循環與技術材料循環的交織，涵蓋產品設計、生產製程、消費模式、回收再利用與再生資源應用等各環節。

翔耀實業目前本業未直接涉及產品製造或回收再利用之業務，尚未建置循環經濟管理制度。然而，身為科技服務與電商通路業者，翔耀實業已意識到企業可在供應鏈協同設計、綠色採購、產品延壽與資源再分配等方面發揮影響力。例如，針對電子商務平台販售之生活用品與電子設備，公司未來可考慮導入「產品環境資訊揭露」與「回收物流合作」等機制，結合第三方回收服務，協助消費者落實產品妥善處置，提升資源再利用率。此外，翔耀亦關注軍用服飾及公發裝備之流通模式，未來若配合政策性採購與產品回收標準，將有機會導入再設計與再製造流程，推動制服循環利用、舊布料再生應用與物流封閉管理等永續方案，進一步延伸產品生命週期、減少資源耗用與廢棄物產生。

未來，翔耀實業將持續關注國際循環經濟政策趨勢與國內法規要求，並視本業營運型態及關係企業技術發展，逐步研議納入循環經濟管理與資訊揭露之可行性。公司亦將持續關注國際循環經濟發展趨勢與標竿企業實務作法，作為未來中長期推動資源循環、產品回收機制與永續營運模式之參考依據。透過跨部門協作與永續創新，翔耀實業期許未來能在科技與流通服務領域中，擔任促進資源循環與減碳降廢的實踐者，共創經濟與環境雙贏的永續價值。



3.4 產品環境衝擊揭露

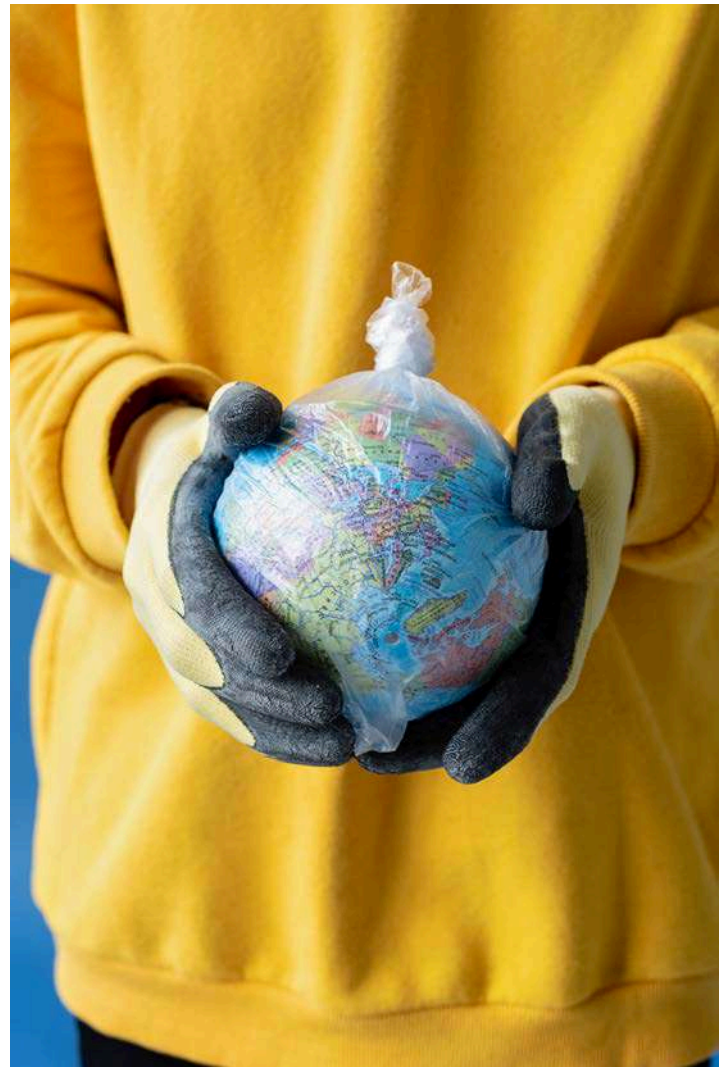
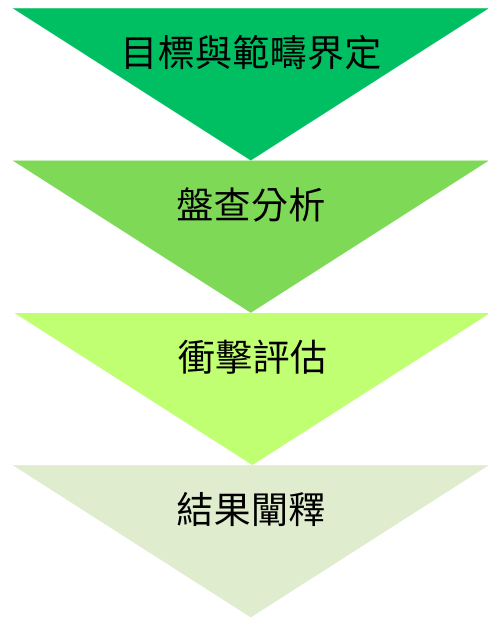
翔耀實業目前產品管理重心聚焦於品質、功能與客戶使用體驗，尚未建置以環境指標為導向之評估與揭露機制。截至2024年底，翔耀實業尚未導入產品碳足跡評估工具，亦未進行包括產品生命週期碳排、能源消耗、用水、水污染、空氣污染物或廢棄物排放等之盤查與揭露。整體而言，產品全生命週期的環境衝擊數據仍處於準備階段，缺乏系統性評估架構與報告流程。

國際永續趨勢與供應鏈壓力日益增強，推動企業逐步邁向產品全生命週期管理（Life Cycle Management, LCM）與生命週期評估（Life Cycle Assessment, LCA）之路。翔耀實業認知此趨勢所帶來之風險與機會，未來將依據產品特性與客戶要求，參考國際標準，評估導入產品碳足跡與其他環境衝擊指標之可行性。

翔耀實業及關係企業所涉業務性質多元，包括嵩達光電之觸控面板製造、勁耘科技之彩色濾光片再生回收、AI算力中心所提供之高密度伺服運算資源，以及國（空）軍服裝供售業務與電商平台服務等，均具有潛在推動產品環境衝擊管理之基礎。例如，光電產品具備物理製造流程，可逐步評估導入材料使用分析與排碳強度揭露；AI伺服中心則涉及高用電與散熱管理，有機會自服務導向出發，建立「服務碳足跡」分析邏輯。至於軍用服裝與電商業務，未來亦可參考循環設計與包裝減量策略，作為減緩使用階段及報廢階段環境負荷之切入點。鑑於國際市場與大型品牌客戶逐漸關注產品製造對環境的影響，翔耀實業理解未來在永續供應鏈中的角色也將面臨更多資訊透明與環境責任的要求。雖目前公司尚未建置正式的產品環境衝擊揭露制度，惟未來將持續觀察同業趨勢與客戶關切議題，逐步研議相關管理制度與揭露框架，以因應全球永續發展趨勢與可能的市場需求。

本章內容揭露範圍係以翔耀實業本業截至 2024 年底實際執行情況為主，尚未涵蓋關係企業。關係企業後續如有取得進一步資料，將於報告更新版本中視需要補充說明。

生命週期評估四階段



4 永續價值鏈

4.1 永續供應鏈

4.1.1 供應商管理

4.2 客戶關係管理

4.1 永續供應鏈

4.1.1 供應商管理

翔耀實業深知供應鏈管理為實現企業永續經營的關鍵推手，積極推動在地採購與夥伴協作，逐步朝向韌性、責任與低碳並重的永續供應鏈體系發展。2024年，翔耀實業第一階供應商皆分布於亞洲地區，其中與台北總公司及桃園青埔分公司鄰近之合作夥伴比例約達76%。透過強化在地合作，除了有效降低長距運輸所帶來之碳排放與風險成本，也促進當地經濟鏈之發展，實踐共生共榮的企業責任。歷年翔耀主要營運據點之在地採購比率皆維持在70%以上，顯示在地採購已成為本公司穩定營運策略之一環。

關係企業嵩達光電亦展現高度支持在地經濟的具體行動，近三年在地採購支出佔比詳如下表所示。雖2024年因特定高階材料須仰賴外部供應，導致非在地比例上升，惟公司仍持續尋求替代方案與強化本地供應商技術協作機會，期能逐步拉高區域內協同比例。

嵩達光電科技股份有限公司近3年來自當地【1】供應商的採購支出【2】比例

	在地採購	代理商	非在地採購
2024年	40%	10%	50%
2023年	67%	11%	22%
2022年	72%	10%	18%

【註1】 在地（當地）：指產品進貨產地位於台灣北部地區的供應商。

【註2】 採購支出：以當年度採購金額計算



儘管目前翔耀尚未建立正式的供應商永續評鑑制度與稽核作業，但公司已認知到永續議題對供應鏈韌性與品牌信任的重要性，並將相關管理納入未來發展藍圖。預計後續將參考GRI標準與業界實務，逐步推動以下策略方向：

- 導入新供應商審查與分類機制，初步納入合規性、產地與基本環境社會風險項目
- 評估設計「供應商永續自評問卷」與「合作夥伴溝通平台」，強化資訊透明與溝通效率。
- 鼓勵供應商揭露用電、碳排與原物料來源資訊，逐步建立溫室氣體盤查協作基礎
- 推動在地供應鏈共享學習機制，促進知識與技術傳承，擴大在地永續影響力

翔耀實業將循序強化供應鏈責任管理，並視營運成熟度與國際準則要求，適時評估導入綠色採購、碳足跡管理與社會衝擊鑑別制度。透過系統性佈建與合作夥伴關係深化，翔耀實業期許逐步建構具備透明度、韌性與永續價值的供應鏈生態系。



4.2 客戶關係管理

客戶服務滿意度

翔耀實業深信，良好的客戶體驗不僅建立於高品質與創新產品之上，更仰賴完善的售後服務與即時回應客戶建議與需求。為提升整體服務水準與價值，公司訂有《客戶抱怨處理作業程序》、《客戶問題處理程序》等制度化流程，確保每一項客訴皆能被妥善追蹤與改善。

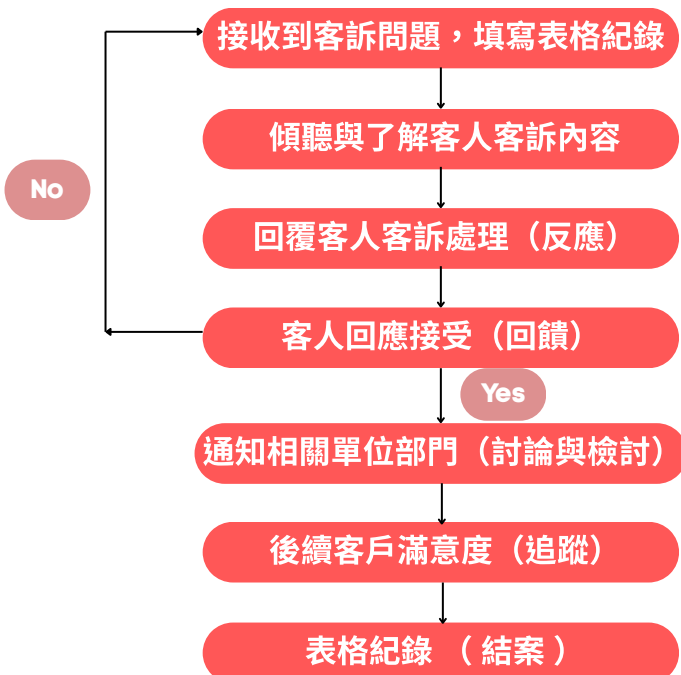
翔耀實業重視顧客關係與服務品質，並了解顧客滿意度為衡量服務效能與優化營運流程的重要依據。截至2024年底，公司尚未建置正式之顧客滿意度調查機制，亦無設定具體量化管理目標。未來，翔耀實業將評估建立年度顧客滿意度調查制度，並逐步制定管理目標與追蹤機制，作為服務優化與永續價值鏈溝通之基礎，實踐以客為本的永續經營理念。

客戶權益事件處理

翔耀實業建立完善的客訴處理流程，致力於保障客戶權益並即時回應客戶需求。2024年共發生901件客戶權益相關事件，主要集中於消費者針對產品品質或維修程序提出申訴。

翔耀實業秉持誠信與負責的原則，對每一件申訴事件皆採取積極處理態度，透過溝通協調、流程優化或產品更換等方式，妥善回應客戶疑慮，並持續檢討與精進服務品質，以提升顧客信任與滿意度。

客訴處理流程



客戶隱私保護相關辦法

翔耀實業致力於與客戶建立穩固、信任的夥伴關係，持續強化產品服務品質與資訊安全管理，保障客戶資料與隱私權益。隨著業務拓展至電子商務、AI 雲端運算及光電製造等多元領域，客戶對資料隱私保護與資通穩定性的需求亦日益提升。針對資訊安全與隱私保障，目前翔耀實業尚未建置完整的個資保護政策與內部制度，如個資盤點、風險評估、通報機制及教育訓練等相關管理機制仍待規劃。不過，公司已於供應鏈與外部合作管理中導入初步的資訊保護原則與作業要求，作為現階段之控管措施。

在供應商管理作業中，翔耀實業已明確規範以下事項，作為保障系統穩定與隱私安全的重要依據：

- 資通系統持續穩定可用與網站維運不中斷：確保翔耀營運核心系統正常運行，避免對客戶服務造成中斷風險
- 應對氣候變遷對供應商服務交付能力之影響：納入風險預判機制，降低因環境變化導致供應鏈中斷之風險
- 綠色採購政策與環境合規要求配合：供應商可能需提供環境合規性資料，或配合翔耀對 ESG 的永續要求進行調整

相關要求已納入供應商關係管理中，並與核心網路維運及供應鏈風險控管具高度關聯性，執行頻率依需求或契約履行進度彈性安排。

2024年，翔耀實業未發生任何客戶個人資料洩漏事件，顯示目前資訊作業與資安控管尚能維持基本穩定。然而，面對日趨嚴格的法規要求與客戶隱私期待，翔耀亦已將資訊安全與個資保護納入永續治理藍圖，預計於2025年啟動個資管理制度之建置計畫，逐步推進個資風險控管流程與員工教育訓練，強化資料治理韌性。

5 幸福職場

5.1 人權承諾

5.2 人才管理

5.2.1 多元共融職場

5.2.2 人才吸引與留任

5.2.3 人才培育與發展

5.2.4 勞資溝通

5.3 職場健康安全

5.3.1 環境安全與衛生

5.3.2 健康樂活職場

5.1 人權承諾

職場人權承諾與行動

翔耀實業承諾尊重與維護基本人權，並依據各營運據點之法規進行合規管理。公司於《企業行為準則》中訂定明確的職場行為標準，強調「組織正義」、「多元共融」、「零歧視」、「反暴力」及「無騷擾」等原則，以保障員工於職場中的尊嚴與平等。相關規範適用於所有董事、主管及全體員工。

人權承諾	實際行動
人才包容與不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 根據《企業行為準則》，翔耀實業於員工招募、任用、晉升及相關人事管理過程中，秉持公平原則，不因種族、性別、年齡、膚色、性傾向、語言、宗教信仰、政治立場、籍貫、國籍、身心障礙或婚姻狀況等因素，對求職者或員工產生差別待遇。 翔耀企業於2024年度暫無聘僱身心障礙員工。隨著2025年員工人數穩定成長，本公司將持續秉持公平與多元的用人原則，並依據《身心障礙者權益保障法》等相關法令規定，適時規劃與聘僱身心障礙者，落實企業社會責任。
禁止強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 在內部人力管理方面《招募甄選管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之人員，藉此防範童工議題，落實企業對兒童權益的保護責任。



人權承諾	實際行動
預防職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> 為保障員工人身安全與心理健康，翔耀實業致力於建構安全、尊重與具支持性的工作環境。我們預計於2025年底制定《執行勤務遭受不法侵害預防計畫》，以明確規範預防與應對不當對待之作業流程；同時也將發布《禁止工作場所職場暴力書面聲明》，正式宣示本公司對於職場暴力與霸凌零容忍的立場。未來亦將同步建立完善之預防機制與申訴處理管道，確保員工權益獲得保障。 截至2024年，公司未接獲任何有關職場不法侵害之申訴案件。

人權承諾	實際行動
性別友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 訂有《工作場所性騷擾防制管理辦法》，明定性騷擾防治原則與申訴機制。若員工認為自身遭遇不當行為，可透過主管、人力資源部門或設立之專用信箱進行申訴，公司將全程保密並即時啟動調查機制。經查屬實者，將依內部規範進行紀律處分，情節重大者可依規定予以解僱，確保受害人之權益不受二次傷害。2024年度，翔耀實業未接獲任何職場性騷擾或歧視個案通報，顯示職場環境維持良好秩序與互相尊重之文化。 翔耀實業重視女性員工於職場中的健康與權益，並已訂定《職場母性健康保護計畫》，以識別與管理可能影響孕期或哺乳期女性之職業風險，提供適當保護與協助。雖目前尚未設置哺乳室等職場親善設施，但公司已納入後續改善規劃，將持續朝向營造對母性友善的職場環境努力。
公正薪資	<ul style="list-style-type: none"> 以公開透明的績效評核為薪資給付標準，並且各營運據點給薪皆符合當地法定最低薪資。

5.2 人才管理

5.2.1 多元共融職場

本公司透過嚴謹的選才機制與系統化的人才培育，建構平衡且具潛力之人力資源結構，並鼓勵員工在各自崗位上發揮專長與創新思維，與組織共同成長。

截至 2024 年底，翔耀實業員工總數為 37 人，主要營運據點包括台北總公司、桃園青埔分公司。員工性別結構方面，男性占比約 43%，女性占比約 57%，整體平均年齡約為 41 歲。

翔耀實業亦重視職場多元與包容，致力於提供平等與友善之就業環境，持續落實勞動平權與社會共融之企業責任。

		翔耀實業股份有限公司			
		台北總公司		桃園青埔分公司	
		男	女	男	女
員工人數		15	13	1	8
比例 %		54%	46%	11%	89%
年齡比例 %	≤ 30 歲	2	3	0	0
	31~50 歲	10	9	0	6
	≥ 51 歲以上	3	1	1	2
職能類型比例 %	管理職	7	1	0	0
	專業職	8	12	1	8

		翔耀實業股份有限公司			
		台北總公司		桃園青埔分公司	
		男	女	男	女
非員工的工作者	仲介派遣員工	0	0	0	0
	外包與承攬商	0	0	0	0
	校園學生實習生或產學合作專案實習生	0	0	0	0
	清潔、保全、餐廳及其他入廠人員	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0

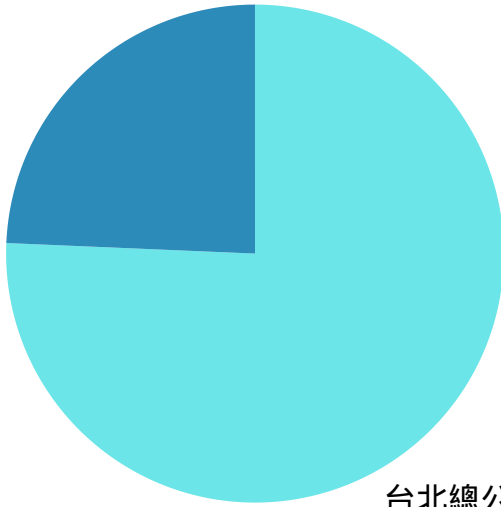
【註】2024 年人力結構數據以 2024/12/31 當日結算為主，數據因四捨五入呈現，可能會有加總非 100% 之誤差。

全台員工分布狀況（依據工作地點）

翔耀實業股份有限公司

- 台北總公司（人）
- 桃園青埔分公司（人）

桃園青埔分公司（人）
9



台北總公司（人）
28

依雇用合約及類型分類的員工總數

		翔耀實業股份有限公司			
		台北總公司		桃園青埔分公司	
		男	女	男	女
雇用類型	全職	15	13	1	8
	兼職	0	0	0	0
雇用合約	正職	0	0	0	0
	約聘	0	0	0	0

翔耀實業雇用類型與合約的定義如下：

雇用類型	全職	外派人員／正式員工／研發替代役／顧問
	兼職	契約工／計時工讀生／實習生
雇用合約	正式員工（正職）	外派人員／正式員工／研發替代役／顧問
	臨時雇員（約聘）	契約工／計時工讀生／實習生

新進員工人數及比例：

	翔耀實業股份有限公司			
	台北總公司		桃園青埔分公司	
	男	女	男	女
<=30歲	3	2	0	0
31~50歲	7	5	0	2
>=51歲以上	2	4	0	0
新進率%	80%	84.60%	0%	25%

5.2.2 人才吸引與留任

翔耀招募季

因應近年業務快速成長與技術轉型需求，翔耀實業自 2025 年起擴大對外招募規模，積極招募具備跨領域專長之優秀人才。招募職缺涵蓋研發、產品管理、行銷推廣、業務拓展、產品設計等多項領域，並以具競爭力之薪資福利與彈性職涯發展機會作為吸引誘因，鼓勵人才加入並參與全球市場之實務運作與挑戰。

產學合作培育青年人才

2024 年沒有相關專案，2025 年初有贊助板橋高中學生團隊參與亞太區人工智慧與高效能運算競賽，提供多台高規格伺服器設備作為訓練工具，協助參賽學生實地操作 機器人與 AI 技術，強化國內學界於超級運算領域的實務訓練與國際競爭力。

穩健薪酬結構

翔耀實業之薪酬制度以職級、學經歷、年資等條件為基礎，並依據公開透明之績效評核結果進行核定，確保薪資能如實反映員工之貢獻與績效表現。公司遵循在地法令規定，薪資標準符合並優於最低工資要求。全職非主管職員工薪資資訊，依規範揭露於公開資訊觀測平台，供社會大眾查閱。

2024 年，翔耀實業已於多家關係企業導入績效評核制度，範圍涵蓋勁耘科技股份有限公司、嵩達光電科技股份有限公司等營運單位，並計畫於未來逐步拓展至所有關係企業，強化整體績效導向文化。

除基本薪資外，翔耀實業提供多元獎勵與福利措施，包括年終獎金、績效獎金、專利獎及員工持股信託制度，藉此鼓勵同仁積極投入工作並發揮潛能。為強化員工與企業之共同成長，公司亦規劃導入限制員工權利新股發行制度，獎勵表現卓越之員工，實現長期激勵與共享經營成果的目標。

2024 年度，公司未實施員工認股權憑證計畫。

穩健薪酬結構

類型	適用對象	頻率
目標管理	根據《考績管理辦法》： <ul style="list-style-type: none"> 到職滿 3 個月以上之間接人員 部分工時人員及留職停薪未復職者或到（復）職未滿上述規定者不列入績效評核之對象 評核期間轉調部門同仁，年度績效由新部門主管評核，新主管可徵詢原主管之意見 	每年1次

主要營運據點員工參與目標管理績效評核比例

		翔耀實業股份有限公司			
		台北總公司		桃園青埔分公司	
		男	女	男	女
期末	管理職	6	1	0	0
	專業職	4	4	1	8

主要營運據點基層員工平均薪資與當地最低工資比率

營運據點	幣別：NTD			
	翔耀實業股份有限公司			
	台北總公司		桃園青埔分公司	
	男	女	男	女
薪資與當地最低工資比率	3.26	1.68	2.71	1.57
2024 最低薪資	27,470 元 (NTD)			

主要營運據點男女薪酬【1】比率與營運據點調薪幅度

本公司參考當年度物價指數、業界調薪標準、公務員調薪比率外，另依據績效考核表現調整薪資，達成工作目標時發放達成獎金。

職等【2】	翔耀實業股份有限公司			
	台北總公司		桃園青埔分公司	
	男	女	男	女
高階管理職	3.28%	0%	0%	0%
中階管理職	0%	0%	0%	0%
基層管理職	0%	0%	1%	1%
資深專業職	0%	1.75%	0%	0%
一般專業職	0%	1.62%	0%	8.28%

【註1】 薪酬：全職人員薪資（含獎金、加班費、津貼等）。
 【註2】 職等：高階管理職；中階管理職；基層管理職；資深專業職；一般專業職。

完善員工福利與退休計畫

2024 年度翔耀實業永續報告書已經董事會決議通過，未來將依據年度規劃，定期於永續發展專區網站公開揭露報告書內容，並同步於各主題頁面摘錄重點摘要，協助利害關係人快速掌握本公司永續發展作為。

此外，翔耀實業亦透過官方網站不定期發布永續行動最新進展與成效，積極維持與內外部利害關係人之溝通與透明揭露。

翔耀實業致力於營造友善與具幸福感的職場環境，建構完善的福利制度，除全面遵循法定規範，提供保險、休假、退休機制與定期健康檢查外，亦設置多項優於法令之福利措施，涵蓋工作與生活的多元需求，為員工打造堅實的支持網絡。

公司設有聯合職工福利委員會，定期檢視並調整福利政策，推出各式員工活動與優惠方案，以強化員

工凝聚力與歸屬感。部分福利內容亦因地點與據點特性略有差異，依地制宜地提供最合適的支持資源。

項目	說明
完善保險計畫	<ul style="list-style-type: none"> 除法定保障的勞工保險及全民健康保險，亦提供團體綜合保險包含：壽險、意外險、醫療險、重大疾病險等
退休計畫	<ul style="list-style-type: none"> 依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提列勞工退休準備金負債 額外給予退休慰問金及舉辦榮退儀式
全方位健康關懷	<ul style="list-style-type: none"> 翔耀實業重視員工身心健康，預計自2025年8月起，規劃並逐步推動全方位健康關懷措施。未來將建立分齡分級之定期健康檢查制度，依員工年齡及職務風險提供差異化的健檢頻率與補助。預計制度內容如下：年滿65歲以上員工：每年提供一次健康檢查；年齡介於40至65歲員工：每三年提供一次健康檢查；未滿40歲員工：每五年提供一次健康檢查。此外，針對高階主管與高風險族群，公司亦將提供額外健檢補助與追蹤機制，協助員工強化疾病預防意識，提早發現健康風險，進而提升整體工作安全與生活品質。翔耀實業將持續優化相關制度，致力打造健康、安全、具支持性的職場環境

項目	說明
休假制度	<ul style="list-style-type: none"> 自2025年起，凡遇補班日皆優於法令給假，不須補班
生活福利金	<ul style="list-style-type: none"> 除基本的三節獎金外，發放員工生日禮金

5.2.3 人才培育與發展

建構完善且具前瞻性的培訓與發展制度，是翔耀實業吸引優秀人才、強化核心競爭力的重要關鍵。公司依據員工不同職務與職涯階段的發展需求，設計多元學習資源，推動雙軌式人才培育與績效導向的發展機制，協助員工持續成長、發揮潛能，與企業共同邁向永續發展。

翔耀實業針對新進人員、專業職員工及各級主管，規劃涵蓋核心職能、管理職能與通識能力的訓練課程，並提供包含內部培訓、數位自學、外部課程等多元學習管道，鼓勵員工主動累積知識、拓展技能，強化其在組織內的競爭力。

為協助新人順利融入職場與文化，公司亦依各地據點與工作特性，設計具針對性的新人訓練課程，涵蓋基礎作業觀念、安全規範與企業文化導入等模組，協助員工在最短時間內適應環境，投入崗位貢獻所長。

透過階段式培育策略與多元化資源，翔耀實業致力打造學習型組織文化，使員工能不斷成長、創造價值，進而推動企業持續創新與競爭力的提升。

新人教育訓練

翔耀實業針對新人開設主題課程，另安排學長姐制，讓直屬同仁帶領快速上手工作。

集團簡介

- 品牌與企業識
- 永續發展與環境政策
- 企業道德行為準則
- 安全認證優質企業 (AEO)
- 法務智權、個資法規範
- 人力資源、行政服務、請款流程等

回饋與檢核

知識循環與回饋

- 培訓內部講師，不定期舉辦分享會
- 鼓勵各單位外訓同仁分享受訓心得

培訓績效檢核

- 實施受訓意見調查，檢核課程對職涯發展與個人能力助益
- 鼓勵員工依訓練內容規劃新工作目標或流程

專業訓練

翔耀實業深知職能是影響員工工作表現與組織永續發展的關鍵能力之一。為強化人力資本競爭力，公司預計自2026年起，開始規劃系統性的職能訓練與學習發展機制。

未來將依據營運特性與策略方向，明確界定全體員工應具備之核心職能，並針對管理階層設計專屬的管理職能項目，作為人才招募、培育、績效發展及領導力養成之依據。

初步構想將規劃以下職能發展方向：

- 核心職能（預計涵蓋6項）：創新與改善、問題解決與分析、自我學習發展、成本與品質意識、溝通協調、團隊合作
- 管理職能（預計涵蓋6項）：目標設定、賦能授權、溝通與領導、賞罰分明、變革領導、持續進修

此外，培訓計畫亦將涵蓋下列學習資源與活動，協助員工強化關鍵職能、落實企業文化與經營理念：

- 各事業群內部訓練與交流活動
- 趨勢講座與科技論壇參與
- 專業課程（法務、財務會計等）
- 外語學習補助與資源
- 外部教育訓練補助制度
- 鼓勵員工自主學習機制

針對管理階層，則預計設計管理職教育體系，包括主管共識年會、高階主管講座、處級主管及新任主管培訓、人才招募與面談技巧課程等，強化領導效能與策略落實能力。

5.2.4 勞資溝通

暢通的勞資溝通管道

勞資雙方良好的溝通建立於互信且互助的基礎上，翔耀實業雖無設立工會，但每年皆透過勞資會議、線上文章宣導及年度問卷調查等途徑，增進勞資雙方互動，建立順暢的勞資溝通平台。

翔耀實業勞資溝通管道

溝通管道	年度溝通成效	年度溝通重點（摘錄）
勞資會議	定期舉辦勞資會議	<ul style="list-style-type: none"> • 簡化及放寬福利補助申請規定 • 2024年行事曆、基本工資調整事項 • 配合最新法令修訂內部相關工作規則 • 營運總部會議室使用規則等宣導
內部員工網站	不定期	<ul style="list-style-type: none"> • 內部重要訊息 • 活動宣傳

5.3 職場健康安全

5.3.1 環境安全與衛生

翔耀實業重視每一位員工的生命安全與身心健康，致力於營造安全、無虞的工作環境。為強化職場安全治理，公司預計自2025年7月起，啟動職業安全衛生管理制度建置與相關措施推動，逐步導入ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，並涵蓋集團主要據點與關係企業。

未來規劃包括設立專責之環安衛窗口、成立職業安全衛生委員會（勞方代表占比超過三分之一）、建構健康安全政策，並訂定各項制度與執行機制。此委員會將作為職場安全溝通與政策協調平台，提升集團整體健康安全治理水準。

同時，公司將依據作業風險與營運特性推動年度職安衛管理計畫，初步涵蓋：

- 職場設施與設備檢查
- 作業標準作業程序（SOP）規範
- 安全教育訓練與演練
- 職業病預防與健康促進
- 緊急應變與災害演練
- 安全績效追蹤與改善機制

透過制度化管理流程，翔耀實業期望逐步建構風險辨識、危害預防與應變能力兼具的健康安全文化。

職業安全衛生委員會組成

為提升職場風險辨識與預防能力，公司規劃導入風險分級評估制度，依照ISO 45001管理框架設計標準化作業，未來將涵蓋作業流程、設備、物料及環境等面向，並按風險程度分為多級管理，針對高風險項目優先採行控管強化措施，並納入年度執行重點。

風險管理機制將配合PDCA（計畫－執行－查核－行動）循環持續改善，強化組織的職場安全韌性，降低潛在危害，確保員工健康安全。

事故通報與應變

翔耀實業未來將建構完整事故通報與調查機制，並制定安全工作守則，強調即時通報、即時處置及預防再發的重要性，建立職災追溯與改善機制，強化全員風險意識與事故防範責任。



教育訓練與文化建立

職安衛教育訓練將納入新進人員初訓、定期複訓及專業技能培訓，未來擬規劃急救人員、防火管理人、特殊作業人員訓練與證照取得。並鼓勵透過電子報、有獎徵答、講座等方式，提升員工職場安全知識。

承攬商職安管理

翔耀實業規劃導入承攬商管理機制，針對進入廠區作業之人員（如保全、清潔、餐飲等）執行入場教育訓練，並對高風險作業如侷限空間、特殊勤務訂定作業程序。未來將建立職業災害調查與紀錄制度，提升外包作業安全監督成效。

健康管理

有關員工健康促進與預防性照護之措施，請參見本報告 5.3.2【健康樂活職場】章節。

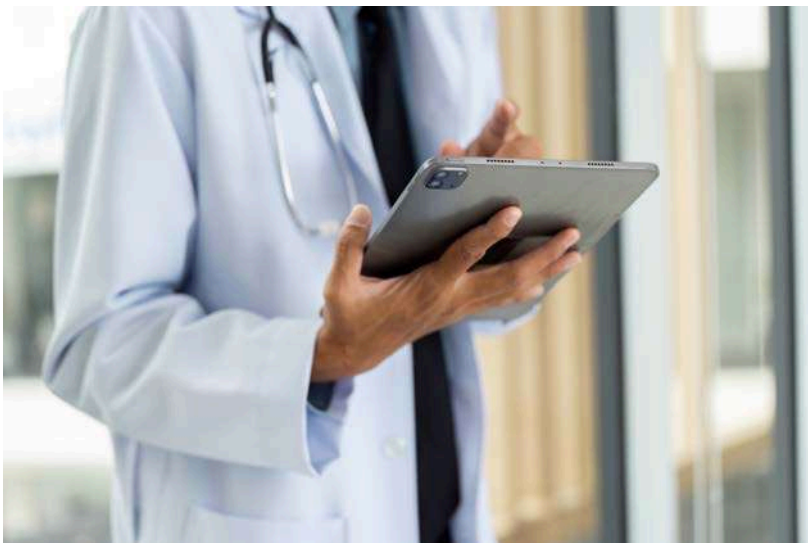
翔耀實業重視員工防災意識與應變能力，並規劃自2025年度起推動一系列防災教育與實作演練，提升全員面對突發災害時的反應效率與場域韌性。未來預計推動之措施包括：

- 訂定每年12月為「消防安全月」，透過EDM、海報等文宣推廣防災知識，並舉辦有獎徵答活動，強化員工災害意識與參與度
- 實施無預警消防逃生演練，模擬部分疏散路線遭阻斷之情境，提升演練真實性與實用性
- 辦理水帶操作訓練，加強現場人員實務應變能力
- 每年定期檢視並更新各樓層緊急避難物資，2025年起將全面配置飲用水、緊急糧食、避難工具等基本儲備品。2024年度已完成急救保溫毯預購作業，作為後續防災資源配置準備

透過制度化推動、實地演練與物資準備並重，翔耀實業將持續強化防災教育與應變機制，守護員工安全、降低潛在災損風險。

職業傷害與災害統計

截至本報告年度（2024年），翔耀實業及其關係企業未發生任何職業傷害或職業災害事件，顯示公司在安全風險控管與工作環境維護方面初步展現良好成效。未來將持續強化風險辨識與預防機制，致力於達成「零災害」的安全職場目標。



5.3.2 健康樂活職場

翔耀實業致力於打造安全、友善且具人本關懷的工作環境，並規劃自2025年起逐步推動全方位健康管理機制，協助員工及早識別潛在健康風險，提供必要的支持與追蹤服務，實踐以人為本的永續經營理念。

未來擬推動之健康促進與管理方向包括：

健康管理制規劃

- 建立健康風險分級管理制度，依員工健檢結果進行高風險族群追蹤與輔導
- 提供健檢補助與專案諮詢服務，鼓勵定期健康檢查
- 擬與特約診所合作，提供心血管、腸胃、癌症等重點項目的高階健檢優惠方案

預防照護與職場支持

- 將設立健康推廣專區與急救物資配置點，建構預防性照護與緊急應變結合的工作場域
- 規劃導入職場母性健康保護計畫，保障特定員工族群健康需求
- 預定導入員工協助方案（EAP），提供心理、財務、法律等諮詢資源，提升員工福祉與歸屬感

健康促進與文化營造

- 預定舉辦健康主題講座、衛教活動、運動推廣課程等，提升員工健康知識與身體活動量
- 鼓勵員工自主參與健康挑戰活動，如健走計畫、減重競賽、運動打卡等，培養健康生活習慣
- 建構健康管理獎勵制度，預計對成功改善高風險健康指標之員工予以激勵回饋

工作負荷與人因性危害預防

- 擬訂《人因性危害防止計畫》與《異常工作負荷預防制度》，針對辦公室久坐、工廠搬運作業等潛在人因風險提出改善對策
- 規劃定期檢視工作站設計、照明與通風等環境條件，搭配健檢與問卷識別高風險員工，提供追蹤與建議

性別友善職場

翔耀實業重視性別平等與職場多樣性，認為友善、包容的工作環境是企業永續發展的基礎。雖目前尚未正式推動性別友善措施，但公司已將該議題納入人力資源制度發展藍圖，預計自2026年起分階段導入相關制度與資源配置。

初步規劃方向包括：

- 職場母性健康保護制度：將針對孕期員工設計健康追蹤與工作調整機制，並結合職護關懷與職場安全支持
- 哺集乳設施建置：評估於主要營運據點設置符合標準的哺乳室，保障孕哺同仁使用權益與隱私安全
- 彈性工時與育兒協助方案：探討提供彈性上下班、托育補助或合作資源，協助員工兼顧工作與家庭
- 性別友善空間與停車資源規劃：針對懷孕通勤員工之實際需求，預留停車空間與動線安排

翔耀實業將持續參考國內外相關法規（如《性別工作平等法》）與最佳實務，擬定中長期性別平等推動目標與行動方針，逐步打造具備包容力、彈性與支持性的性別友善職場文化。



2024年育嬰留職停薪概況

截至2024年底，翔耀實業及所屬關係企業無員工申請育嬰留職停薪。

友善家庭職場，共築幸福支持網

翔耀實業致力於打造支持工作與家庭兼顧的友善職場環境，期望協助員工在職涯發展與家庭照護之間取得平衡，進而提升整體生活品質與職場幸福感。雖2024年度尚未舉辦相關家庭支持活動，但公司已將「友善家庭職場文化」納入未來人力資源發展重點，預計與地方政府家庭教育中心、社福機構及友好企業夥伴合作，規劃推動系列家庭教育講座、親子活動與情緒支持課程，協助員工強化家庭功能與情感連結。

員工協助方案（EAP）

翔耀實業關注員工在面對工作與生活壓力時的心理健康與支持需求，未來將規劃導入員工協助方案（EAP），委託專業機構提供心理諮詢、法律協助與財務規劃等服務，並設置保密管道供員工安心諮詢與求助。

此外，未來亦將透過主題講座、壓力調適活動與關懷專欄推廣正向心理建設，建立日常可倚賴的職場支持系統，協助員工自我覺察與壓力紓解，提升整體健康力與職場韌性。



6 社會共好

6.1 社會公益與科技教育

6.2 深植永續思維與環境關懷

6.1 社會公義與科技教育

翔耀實業秉持「共好、共榮、共創未來」的理念，致力於以科技專業回應社會需求，持續投入推動科技教育普及與公共福祉實踐，將企業影響力轉化為社會進步的動能。

2024年，翔耀實業攜手阿爾發金融科技與國立雲林科技大學，簽署三方合作備忘錄，正式啟動「AI智能財富管理平台」合作計畫，結合翔耀旗下AICC高效能算力中心資源，導入金融應用場景，協助學生與金融產業用戶強化數據思維與科技素養。此舉不僅深化產學合作、實踐知識共創，也為智慧財富管理注入科技創新動能，推動台灣邁向高值化金融科技新時代。

同年，翔耀實業亦與影視視覺藝術品牌大腕影像共同推動AI影視音科技應用，導入生成式AI與LLM模型，開發影視音製程新流程技術專利，有效簡化後製作業、優化創意轉譯流程，為文化產業帶來技術創新與產業升級的可能性。此合作同步推動影視科技與創意教育整合應用，培養青年學子跨領域創新能力。

翔耀實業未來將持續深化科技教育倡議，預計於2025年推動AI科普巡迴講座與智慧理財素養推廣活動，未來亦將評估更多科技教育推廣機會，持續強化產學協作與學生實務應用力。藉由串聯產學研能量，翔耀實業期許自身成為連結科技與社會的橋樑，落實數位包容、培育青年創新人才，共築永續共好的智慧社會。





推進亞洲文化科技IP應用



翔耀實業攜手阿爾發金融與雲科大 共創AI財富管理新紀元

6.2 深植永續思維與環境關懷

翔耀實業致力於深化永續文化，將環境意識與社會責任內化為企業營運的價值主軸。2024年度，公司透過員工旅遊的方式，實踐企業內部永續文化的推廣與深化，舉辦「金山蹦火一日遊」活動，共計約40位員工參與。活動中透過參訪金山老街、獅頭山公園及體驗蹦火仔傳統捕魚技術，讓同仁們更深入認識北部地區的地方特色、生態環境與文化資產，具體展現公司推動永續觀念之實踐行動。

展望2025年，翔耀實業將持續擴大具體的永續實踐行動，作為邁向組織永續轉型的重要起點，規劃辦理北部地區海岸淨灘活動，結合環境教育與員工實地參與，提升同仁對海洋永續議題的關注與行動力；另將定期舉辦企業捐血日，推廣健康與公益並行之倡議，並鼓勵員工攜眷參與，擴大企業對社會福祉的正向影響。兩項行動預計自2025年啟動，並建立參與紀錄機制，以利後續追蹤與持續優化。展望2026年，翔耀實業將盤點內外部資源並擴大行動規模，進一步規劃中長期永續參與藍圖，將海岸淨灘、企業捐血日及特色文化體驗制度化，納入年度常態性行動項目，逐步發展為公司歷年推動之代表性公益實踐。同時，也將評估拓展長遠永續項目之可行性，包含建立內部志工時數登錄機制、推動員工參與型公益方案，並探索與外部夥伴共同開展環境教育或社區合作機制的可能性，為企業永續文化奠定更深厚的實踐基礎。



深化地方文化體驗，落實企業永續關懷



附錄

附錄一、GRI Context Index (GRI 內容索引表)

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊參照表

附錄三、SASB Index ((SASB) 內容索引表) - 科技與通訊產業 (硬體) 及 電子商務業 (e-commerce)

附錄四、永續揭露指標-光電業

附錄一、GRI Context Index (GRI 內容索引表)

GRI 內容索引表說明

使用聲明	【翔耀實業】已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1:Foundation 2021 (GRI 1：基礎 2021)
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 內容索引表

GRI 準則/揭露項目	頁碼	備註/省略說明
GRI 2：一般揭露 2021		
組織與報導		
2-1 組織詳細資訊	4	
2-2 組織永續報導中包含的實體	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2	
2-4 資訊重編	2	2024年首次發行，無重編
2-5 外部保證 / 確信	2	本次未經第三方驗證
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4, 5	
2-7 員工	35	
2-8 非員工的工作者	35	無非員工工作者

GRI 準則/揭露項目	頁碼	備註/省略說明
治理		
2-9 治理結構及組成	17, 18	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	17	
2-11 最高治理單位的主席	17	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	10, 17	
2-13 衝擊管理的負責人	10	翔耀ESG永續發展小組
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	10	
2-15 利益衝突	17	
2-16 溝通關鍵重大事件	17, 18	
2-17 最高治理單位的群體智識	10, 17	
2-18 最高治理單位的績效評估	10, 17	
2-19 薪酬政策	-	目前董事會績效與決策尚未與公司ESG目標與績效直接相關
2-20 薪酬決定流程	-	
2-21 年度總薪酬比率	38	本公司為首次編製永續報告書，年度總薪酬比率相關資料尚在建置中，規劃於後續年度提供
策略、政策與實務		
2-22 永續發展策略的聲明	3	
2-23 政策承諾	33, 35	
2-24 納入政策承諾	33 - 35	
2-25 補救負面衝擊的程序	16	

GRI 準則/揭露項目		頁碼	備註/省略說明
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制		16, 34	
2-27 法規遵循		16, 21	2024年度無重大違規事件
2-28 公協會的會員資格		21	加入台灣資安聯盟
利害關係人議合			
2-29 利害關係人議合方針		11	
2-30 團體協約		-	無建立相關團體協約，工作條件回歸勞資會議機制進行
GRI 3：重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程		12	
3-2 重大主題列表		13	
3-3 重大主題管理		14, 15	
重大主題 GRI 200 經濟；GRI 300 環境；GRI 400 社會			
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	9	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	25 - 27	
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	21	2024年度無隱私洩露事件
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	30	

GRI 準則/揭露項目		頁碼	備註/省略說明
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	31	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	31	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	41	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	42	2024年零職災事件
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	42	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	42	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	42	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	43	
GRI 403：職業安全衛生 2018	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	42	無相關重大衝擊
GRI 402 勞/資關係 2016	GRI 402-1 關於營運變化的最短預告期	-	本公司重大作業變更通知期皆依當地法令辦理
重大主題 GRI 200 經濟；GRI 300 環境；GRI 400 社會			
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	41, 43, 44	

GRI 準則/揭露項目		頁碼	備註/省略說明
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	40	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	38, 39	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	37	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	22, 23	
GRI 302：能源 2016	302-3 能源密集度	22, 23	
GRI 302：能源 2016	302-4 減少能源消耗	22	

附錄二、上市上櫃公司氣候相關資訊參照表

項目	執行情形／對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2 氣候變遷 本公司於2024年成立「翔耀ESG永續發展小組」，2025年將開始啟動氣候相關風險與機會辨識，並規劃於2025年第三季或第四季納入董事會正式議題討論。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	3.2 氣候變遷 截至2024年底，公司尚未全面展開氣候相關風險評估作業，預計2026年起正式進行評估，未來年度報告將逐步揭露分析結果。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2 氣候變遷 目前未明顯受到氣候事件影響，公司將自2026年起持續監控，並於年度報告中完整揭露分析成果。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.3 風險管理 3.2 氣候變遷 公司目前正在規劃全面風險管理系統，並於2026年度正式整合氣候風險管理至企業風險管理架構內，後續成果將逐步揭露。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.2 氣候變遷 公司目前尚未進行氣候情境分析，計畫於2026年啟動情境分析作業，成果將於未來報告逐步揭露。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.2 氣候變遷 公司尚未訂定完整之氣候轉型計畫，2025年啟動組織級溫室氣體盤查後，逐步訂定具體減碳目標，未來將於永續報告中逐步揭露進展。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	3.1 環境管理 公司目前尚未使用內部碳定價機制，計畫於2026年進行內部碳定價導入可行性評估。

項目	執行情形／對應章節
<p>8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。</p>	<p>3.1.1 溫室氣體與能源管理 本公司目前尚未訂定具體之氣候相關目標，將依金管會（金融監督管理委員會）永續資訊揭露相關規定及公司資本額適用之分階段推動時程，逐步完善氣候相關管理措施，並於後續永續報告書中適時揭露相關資訊。</p>
<p>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。</p>	<p>3.1.1 溫室氣體與能源管理 本公司依據金管會（金融監督管理委員會）永續資訊揭露相關規定，揭露溫室氣體相關資訊。 2024年本公司母公司溫室氣體範疇一排放量為32.2508 tCO₂e，範疇二排放量為82.074 tCO₂e，目前尚未涵蓋範疇三。 本公司將依金管會（金融監督管理委員會）適用之分階段推動時程，持續完善溫室氣體管理及相關資訊揭露。</p>

附錄三、SASB Index ((SASB) 內容索引表) - 科技與通訊產業 (硬體) 及 電子商務業 (e-commerce)

永續會計準則委員會 (SASB) 之行業準則索引表-科技與通訊產業 (硬體)

翔耀實業依據永續會計準則委員會 (SASB) 所訂定之行業分類，採用科技與通訊產業－硬體 (Technology & Communication – Hardware) 作為主要參照準則。

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
產品安全				
對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-230a.1	2.4 資訊安全管理
員工多元及包容性				
針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比【1】	量化	百分比 (%)	TC-HW-330a.1	5.2.1 多元共融職場
產品生命週期管理				
含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比【2】	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.1	不適用，翔耀實業目前業務聚焦於平台服務、電商供應及 AI 應用，未直接參與終端電子產品之製造與銷售，因此尚未導入產品生命週期相關管理機制，如有害物質控管。未來如拓展自有品牌或涉入硬體供應，將視實際需求，參考國際標準逐步導入相關制度，以提升產品環境管理能力並回應永續要求。

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比【3】	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.2	不適用，翔耀實業目前業務聚焦於平台服務、電商供應及 AI 應用，未直接參與終端電子產品之製造與銷售，因此尚未導入產品生命週期相關管理機制，如環境標章。未來如拓展自有品牌或涉入硬體供應，將視實際需求，參考國際標準逐步導入相關制度，以提升產品環境管理能力並回應永續要求。
獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-410a.3	不適用，翔耀實業目前業務聚焦於平台服務、電商供應及 AI 應用，未直接參與終端電子產品之製造與銷售，因此尚未導入產品生命週期相關管理機制，如能源效率認證。未來如拓展自有品牌或涉入硬體供應，將視實際需求，參考國際標準逐步導入相關制度，以提升產品環境管理能力並回應永續要求。
生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	公噸 (t)，百分比 (%)	TC-HW-410a.4	不適用，翔耀實業目前業務聚焦於平台服務、電商供應及 AI 應用，未直接參與終端電子產品之製造與銷售，因此尚未導入產品生命週期相關管理機制，如回收資訊。未來如拓展自有品牌或涉入硬體供應，將視實際需求，參考國際標準逐步導入相關制度，以提升產品環境管理能力並回應永續要求。

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
供應鍊管理				
一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	百分比 (%)	TC-HW-430a.1	4.1 供應商管理 (2024尚未執行)
一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	量化	比率	TC-HW-430a.2	4.1 供應商管理 (2024尚未執行)
材料取得				
與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	TC-HW-440a.1	4.1 供應商管理 (2024尚未執行)
活動指標				
生產單位數量，按產品類別劃分【4】	量化	數量	TC-HW-000.A	1.1.2 產品 (服務) 介紹
製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	TC-HW-000.B	1.1.1 公司簡介、子公司介紹
自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	TC-HW-000.C	1.1.1 公司簡介、子公司介紹

1.TC-HW-330a.1 之註-個體應討論其於營運中促進公平之員工代表制度之政策及計畫。

2.TC-HW-410a.1 之註-揭露應包括管理使用 IEC 62474 應申報物質作法之討論。

3.TC-HW-410a.2 之註-揭露應包括將環境聚焦原則納入產品設計所作之努力之討論。

4.TC-HW-000.A 之註-一個體應標明報導期間內之生產單位數量，究係於其自有場所製造或由承包製造商或供應商生產。類別可能包括通訊設備、零組件、電腦硬體、電腦週邊設備、電腦儲存、消費性電子產品、其他硬體、列印與成像，以及交易管理系統。

永續會計準則委員會 (SASB) 之行業準則索引表-電子商務業 (e-commerce)

同時考量公司營運策略已逐步聚焦於電商平台與 AI 算力應用服務，為更符合本公司實際業務內容與未來發展方向，本報告亦另列電子商務業 (E-Commerce) 之 SASB 指標作為輔助揭露依據。

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
基礎硬體設施 (能源與水管理)				
(1) 總能源耗損 (2) 能源採用外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	定量	數字	CG-EC-130a.1	3.1.1 溫室氣體與能源管理
(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 由水資源高壓力、極高壓力地區取水的百分比	定量	數字	CG-EC-130a.2	請見 3.1.2 水資源與廢棄物管理，由於翔耀實業以辦公營運為主，屬非耗水製程，僅生活用水，尚未建立完整取水與耗水量統計。
資料中心 (Data Center) 的規劃應整合環境考量	討論和分析	無	CG-EC-130a.3	客戶資料存放於總部資訊機房，僅使用一般用電、無高壓設備與水資源消耗，2025年4月通過ISO 27001:2022國際資訊安全管理制度認證。
資料隱私與廣告標準				
使用者資訊被使用於次要目的的用戶數	定量	數字	CG-EC-220a.1	2.4 資訊安全與隱私保護
說明使用者隱私政策及行為廣告相關政策	討論和分析	無	CG-EC-220a.2	
人才招募、包容性與績效				
員工敬業度百分比	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.1	今年無相關內容
全體員工的 (1) 自願離職率、(2) 非自願離職率	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.2	5.2.1 多元共融職場
產品配送量	定量	數字	CG-EC-000.C	首年度編制無相關內容

指標	種類	衡量單位	代碼	對應章節
全球員工的性別分布佔比、多元族群代表分布佔比；區分為四類揭露： (1) 高階管理階層 (2) 非高階管理階層 (3) 技術人員 (4) 所有其餘員工	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.3	5.2.1多元共融職場
技術人員中持有H-1B簽證的比例	定量	百分比 (%)	CG-EC-330a.4	本公司技術及營運人員均在台灣聘用，未涉及H-1B簽證人員，故無相關揭露。
產品包裝與配送				
產品配送的碳足跡總量	定量	數字	CG-EC-410a.1	今年無相關內容
揭露產品配送造成環境衝擊	討論和分析	無	CG-EC-410a.2	今年無相關內容
活動指標				
最適衡量使用者活動指標	定量	數字	CG-EC-000.A	1.2 營運概況財務資訊
數據處理能力暨外包百分比	定量	數字	CG-EC-000.B	首年度編制無相關內容
產品配送量	定量	數字	CG-EC-000.C	首年度編制無相關內容

附錄四、永續揭露指標-光電業

指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一、消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	請見 3.1.1 溫室氣體與能源管理	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二、總取水量及總耗水量	量化	請見 3.1.2 水資源與廢棄物管理，由於翔耀實業以辦公營運為主，屬非耗水製程，僅生活用水，尚未建立完整取水與耗水量統計	千立方公尺 (m3) 暫無資料
三、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	請見 3.1.2 水資源與廢棄物管理，2024年度翔耀未產生有害事業廢棄物，無可統計之回收百分比	公噸 (t)、百分比 (%)
四、說明職業災害類別、人數及比率	量化	請見 5.3.1 環境安全與衛生，2024年無職業災害紀錄，職業傷害人數為0，事故比率為0%	比率 (%)、數量
五、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 (註 1)	量化	請見 5.3.1 環境安全與衛生，目前本業未涵蓋實體產品製造與回收，尚無統一回收數據	公噸 (t)、百分比 (%)
六、與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	量化	請見 4.1.1 供應商管理 (規劃中)，尚未建立正式衝突礦產或關鍵原料風險管理制度，未來預計由採購部門導入責任礦產調查 (CMRT) 流程	不適用
七、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	請見 2.1 誠信經營與法規遵循，2024 年無發生反競爭行為條例相關的法律訴訟	新台幣 (NTD)
八、依產品類別之主要產品產量	量化	請見 1.2.1 營運績效，產品以 AI 算力平台建置與雲端服務、電商物流整合、光電模組委製為主，依服務性質目前無以公噸或片數量化產量	不適用

【註 1】：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

