翔耀實業股份有限公司

2025 永續報告書

Sustainability Report

目錄 Contents

關於本報告書 02
董事長的話 05
利害關係人與重大主題鑑別 06

1 穩健翔耀

重大主題說明 16
1.1 翔耀概況 20
1.2 穩健佈局 34
1.3 運營服務 39
1.4 永續發展承諾 45

2 綠意翔耀

重大主題說明 48
2.1 氣候變遷 52
2.2 能源與溫室氣體管理 63
2.3 水資源 68
2.4 廢棄物管理 70
2.5 供應鏈環境與社會評估管理 71
2.6 生物多樣性 72

3 永續翔耀

重大主題說明 77
3.1 永續供應鏈管理 78
3.2 客戶關係管理 83

4 幸福翔耀

重大主題說明 87
4.1 耀眼人才與多元共融 91
4.2 人才培育與耀眼職涯 96
4.3 健康領航與友善職場 103

5 耀動社會

5.1 【點】情感連結 109
5.2 【線】韌性守護 112
5.3 【面】賦能未來 115
5.4 永續實踐與在地連結 117

6 附錄

6.1 GRI準則對照表 118
6.2 氣候財務揭露(TCFD)對照表 127
6.3 SASB 永續準則對照表 128

關於本報告書

翔耀實業股份有限公司（股票代號：2438，以下簡稱「翔耀實業」）所出版的2025年永續報告書（Sustainability Report），以下簡稱「本報告書」，以透明、誠信、永續之原則，忠實且全面揭露翔耀實業在永續面向的目標與成果。我們透過此報告書，向利害關係人透明地揭露公司在環境（E）、社會（S）及治理（G）面向的具體行動與績效表現，展現翔耀實業追求永續經營的決心。

報告邊界與範疇 (GRI 2-2)

本報告書內容以翔耀實業之企業社會責任實踐與成果，除了翔耀實業外，因應未來合併ESG揭露趨勢，本年度採分階段擴展原則，報告書部份資料範疇涵蓋關係企業「嵩達光電科技股份有限公司」及「勁耘科技股份有限公司」，以展現管理績效。

報告書發行日期與週期 (GRI 2-3)

本報告書為翔耀實業編製的第2本永續報告書，本報告書揭露2025年1月1日至2025年12月31日之永續績效，部分亮點事件涵蓋至2026年第一季，每年定期發行並同時於本公司網站上公開發表。

上一發行版本
於2025年8月發行

現行發行版本
於2026年8月發行

下一發行版本
於2027年8月發行

報告書編撰原則 (GRI 2-2)

發布單位	依循準則及規範
全球永續性標準委員會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	GRI準則 2021 (GRI Standards 2021)
英國當責性組織 (Account Ability, AA)	AA1000 利害關係人議和標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES)
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board)	SASB 產業分類
國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	TCFD 氣候相關財務揭露
臺灣證券交易所	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

第三方機構驗證 (GRI 2-5)

本報告書為本集團第二本發行的報告書，因此暫時未經過第三方的查證，但本公司仍以嚴謹態度對報告書內的所有報導和數據做確認。

內部確認及編審管理 (GRI 2-14)

本報告書由翔耀實業永續發展小組主導，依循國內外報導準則與金管會發布之規範及辦法，彙整各關係企業提供之數據與資料所編製而成，各項數據資訊的蒐集、量測與計算皆依循法規要求，財務相關數據係透過國富浩華聯合會計師事務所簽證，編製完成的報告書經由永續發展小組與各事業部門校對確認，並經由董事會決議核准後發行，向利害關係人公開，以展現翔耀實業整體在環境、社會、治理面之永續議題績效成果。

資訊重編 (GRI 2-3)

為確保資訊精確，本公司已重編修正2024年範疇一溫室氣體數據，詳情請參閱「2.2 章節」。

資料計算基礎

所揭露各項指標之統計數據，翔耀實業及各關係企業內部統計與調查之結果，財務資料來源經國富浩華聯合會計師事務所之會計師簽證後公開發布的財務報表，並以一般慣用之數值描述方式呈現，所有金額均以新台幣為單位，如有需換算之數據，將於本報告書中特別說明。

聯絡資訊 (GRI 2-3)

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡單位：翔耀實業股份有限公司 永續發展小組

聯絡窗口：鄒佳蓓

信箱：gemma.tsou@enlightcorp.com.tw

網址：https://www.enlightcorp.com.tw

電話：02-7746-3839 #7002

地址：105台北市松山區南京東路四段1號3樓

2025年翔耀實業 ESG 永續績效亮點

公司治理

董事會出席率	資通安全管理	誠信經營
97.2%	ISO 27001	96.1 %
召開12次董事會	系統驗證	法規遵循測驗成效

環境保護

溫室氣體盤查	太陽能發電量	裝置與設備
ISO 14064-1:2018	1,520,400 kWh	綠色循環辦公
完成全集團自主盤查	綠能躉售收益	租賃式 IT 設備及影印機

社會責任

基層員工起薪	員工與福利	客戶數據保護
159%	完善福利制度	0案
優於基本工資	團保及依年齡區分健檢	客戶隱私洩漏或遺失

供應鏈管理

在地採購比重	供應商評鑑	物流減碳
54%	100%	節省 1/4 包材
嚴選本土優質產線以減少海外運輸碳排	實地訪查 23 間供應商	雙軌物流分流調

董事長的話

突破疆界
卓越創益
共享永續共榮

各位利害關係人：

2024年是翔耀實業「顧本、轉型」的整備期；2025年至2026年初，我們已邁入加速躍升的「行動年」。面對全球變局，我們堅持不盲目擴張技術，而是將環境（E）、社會（S）與治理（G）核心價值，內化為務實的企業永續競爭力。

環境永續：低碳營運與循環經濟

在空軍服裝供售站業務上，前端我們堅持在地採購、落實MIT精神，導入環境友善的再生面料；後端則積極規劃舊衣回收機制與綠色物流路徑，打造扎根在地的零浪費循環供應鏈。此外，我們亦強調具實用價值的「智慧應用」，攜手高雄捷運成功將AI技術導入真實環境，透過精準運籌優化系統能耗，以技術韌性落實低碳營運的實際行動。

社會共榮：人才培力與暖心關懷

我們深信企業價值在於社會溫暖。2026年初將「永續人才育才計畫」延伸至華僑中學，攜手嵩達科技一同培育優秀青年站上國際舞台；同時，我們也為育幼院孩童打造為期三個月的「健康飲食計畫」，用長期的營養支持與穩定陪伴，讓愛不再間斷。而在內部，我們落實「尊重、信任」文化，持續透過各種內外部活動，以及透明晉升與專業培訓，與員工共享「創益」果實，達成人才與企業的雙贏。

誠信治理：精準風控與透明經營

安全與透明是我們行穩致遠的基石。為落實風險控管，我們果斷推動嵩達廠區消防改善計畫，並於2026年Q1全面完成汰換使用達20年的老舊管線，亦同步優化台北與桃園辦公場域的安全監測，大幅降低營運中斷風險，守護股東長期利益。此外，我們維持高效的董事會運作，重大決議均依法即時公告，並透過公益結案報告公開量化成效，結合剛性合規與柔性溝通，構築出利害關係人最信賴的防線。

未來願景：建構社會共榮圈

展望未來，翔耀實業將以實現「領先技術與人文溫度的完美平衡」為目標，致力與社會共榮、與環境共生。期許公司如同一盞燈，以科技引路、愛心傳遞，攜手同仁與合作夥伴，共同創造「人、環境與社會共好」的永續里程碑。

翔耀實業董事長 林以山

利害關係人與重大主題鑑別

(GRI 2-16)

鑑別利害關係人

翔耀實業深切認知利害關係人的意見回饋，秉持著「誠信」及「透明」的原則回應利害關係人之期待，共享價值，以提升公司的競爭力及成長動能。本公司透過各種方式及管道與利害關係人進行溝通議合，並全面依循AA1000利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES）作為推動永續溝通之基石。

本公司召集各部門永續專責主管評估、討論與管理檢視，透過內部管理決策會議進行嚴謹評選，在鑑別與評估過程中，永續專責主管及外部永續專家共同遵循 AA1000 SES 之五大原則(依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點)進行權重評估，本年度維持鑑別出「股東」、「客戶」、「供應商」、「員工」、「銀行」 等五大類別，作為翔耀實業當前營運之核心利害關係人。

將溝通機制落實於各權責部門之日常作業中。考量到近年全球利害關係人關注焦點具備高度延續性，且本公司現行之商業營運模式、核心架構與實質重大議題未發生大幅度之體制性變革。為了追求實質管理的深度而非流於形式的書面作業，本公司每三年蒐集一次利害關係人的問卷，因此今年沿用2024年度之調查結果，並進行相關執行進度及績效之揭露。

翔耀實業主要利害關係人

利害關係人	優先關注議題	溝通管道與頻率	本年度實質回應與永續焦點
股東	資訊安全 經濟績效 客户服務 風險管理 能源管理	• 年度股東常會（每年1次） • 投資人關係電子信箱 / 專線（常態性） • 官網「投資人專區」與重大訊息公告（即時） • 年度永續報告書（每年1次）	•**經營成果透明化：**如實揭露核心業務營運成效與「顧本轉型」之長遠財務藍圖。 •**風險韌性展現：**說明嵩達廠區跨越20年之消防管線與設施全面改善工程完工績效，展現防範營運中斷之風險管控力。
客戶	客戶服務 資訊安全 供應商管理 風險管理 誠信經營	• 專案品質與進度會議（常態性） • 年度客戶滿意度調查（每年1次） • 業務技術交流與實地互訪（常態性） • 資訊安全委員會審查（每半年1次）	•**數位服務標竿：**以空軍專案溝通管道為例，高達83%的官兵首選APP作為互動渠道，故公司制定專職客服流程，建立「24小時內快速回應、3日內處置結案」之高效服務承諾。 •**資安防護落實：**強化客戶隱私與機密資料保護，本年度未發生任何資安事件或客戶隱私外洩投訴。
供應商	經濟績效 客戶服務 供應商管理 誠信經營	• 供應商評鑑與考核（每年1次） • 採購議價與技術交流會議（常態性） • 供應商實地訪視（常態性）	•**關鍵品項在地採購與合規審查：**本公司落實嚴格的供應鏈合規審查，軍案之所有供應商均簽署「禁用中國大陸地區、香港、澳門製品切結書」，確保從製程、產品到資訊硬體，徹底排除特定地區背景之潛在資安威脅，全面提升供應鏈合規韌性。 •**供應鏈穩定性：**建立關鍵原物料備援機制，結合常態化稽核優化供應商永續管理韌性。
員工	經濟績效 勞資關係 人才培育與教育發展 職業健康與安全	• 勞資會議（每年4次） • 員工績效考核與職涯發展面談（每年2次） • 新進與在職員工教育訓練（常態性） • 員工意見申訴信箱與內部溝通平台（即時）	•**職場安全升級：**嵩達廠區全面落實消防安全設施大升級，提供安全作業環境。 •**完善薪酬福利：**提供具競爭力之薪資架構、員工健康檢查及多元教育訓練（本年度無發生重大職業災害）。
銀行	資訊安全 經濟績效 客户服務 風險管理	• 財務報表審閱與融資條件檢視（每季/半年1次） • 實地授信訪查與業務拜訪（定期/常態性） • 企業永續績效書面說明（配合授信需求）	•**穩健財務與合規：**依法如期完成財務報告揭露，信用評等與償債能力維持優良。 •**永續績效鏈結：**積極將綠色轉型與工安改善實績與綠色金融工具連結，爭取永續連結貸款。

重大性鑑別流程 (GRI 2-29、GRI 3-1、GRI 3-2)

翔耀實業依據公司營運活動、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。

依循GRI 2021準則（GRI Standards）之報導原則，建構鑑別、分析與確認的三大步驟，確認利害關係人對於永續議題的關注度、永續議題對於本公司經營的影響度，以及永續議題對經濟、環境與社會(含人權)的衝擊，辨識出具重大性的議題，並檢視執行作為及成效，以期對關注本公司的利害關係人傳達我們在未來的永續進展。

步驟1 鑑別利害關係人	遵循AA1000 SES利害關係人議合標準之五大原則（依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力），由高階主管針對所屬業務發放問卷評分。最終鑑別出員工、客戶、股東、供應商、銀行共五大類利害關係人。	5大類 利害關係人
步驟2 永續主題歸納	以GRI通用準則2021作為依循架構，歸納出經濟、環境與社會(含人權)三大面向之相關永續議題，共22項。	22項 永續議題
步驟3 調查利害關係人之議題關注度	透過問卷調查，深入了解利害關係人對於各類永續議題的關注程度與實際需求。	70份 利害關係人問卷
步驟4 內部評估衝擊度與發生可行性調查	由公司高階主管與ESG各面向代表管理階層成員進行綜合評估，全面衡量各項議題對公司營運之正、負面衝擊影響力及發生可能性，確保評估角度貼合管理現況。	9名 代表ESG各面向之管理階層主管組成
步驟5 鑑別與確認重大議題	綜合利害關係人關注度與內部衝擊評估結果，進行重大性矩陣交叉分析。經綜合討論與確認後，鑑別出最終年度重大議題。	13項 重大主題

主題選定

本公司以GRI永續性報導準則為核心依循架構，劃分為環境（E）社會（S，含人權）及治理（G）三大考量面向。我們從內外部觀點切入，全面考量國際永續趨勢與標準，並緊密結合公司永續發展策略及利害關係人議合流程。最終，由ESG各面向之9位管理階層主管進行嚴謹評估，共同篩選出與本公司營運、年度計畫辨識出22項永續主題（包含環境7項、社會7項、治理8項，詳見下表）。

環境(E)	社會(S)	治理(G)
1 環境政策/管理系統	1 勞資關係	1 經濟績效
2 溫室氣體管理	2 性別平等	2 永續發展策略
3 原物料管理	3 職業健康與安全	3 公司治理
4 能源管理	4 員工留任與關懷	4 風險管理
5 產品環境足跡	5 人才培育與教育發展	5 誠信經營
6 廢棄物管理	6 利害關係人溝通	6 供應鏈管理
7 氣候變遷	7 人權	7 資訊安全
		8 客戶服務

為確保報告書內容具備年度連貫性並符合GRI規範，預計每三年將重新進行全面性議題鑑別之精神（下次預定於2027年執行），2025年度仍沿用2024年訂定之重大主題架構，進行常態性追蹤與實質衝擊檢視。經管理階層全面盤點營運重點、企業永續動能及價值鏈風險後，最終確認並審查通過13項年度重大議題，其中涵蓋環境面4項、社會面4項及治理面5項，以此呈現完整且具延續性之翔耀實業永續脈絡。

環境面(E)

環境政策/管理系統、溫室氣體管理、氣候變遷、能源管理。

社會面(S)

勞資關係、職業健康與安全、人才培育與教育發展、利害關係人溝通。

治理面(G)

公司治理、經濟績效、資訊安全、風險管理、供應鏈管理。

為使關注議題之衝擊(影響)度評估更加貼合管理階層決策 ，由ESG各面向代表管理階層成員進行針對13項重大議題進行綜合評估，衝擊程度考量面向包含「議題對於公司營運(財務)正、負面衝擊」及「發生的可能性」，整合為重大議題矩陣圖。

重大議題正面衝擊與發生可能性矩陣圖

重大議題負面衝擊與發生可能性矩陣圖

重大主題之衝擊描述及價值鏈衝擊評估 (GRI 3-2)

面相	重大主題	重大主題意義及對外部治理、環境、社會(含人權)之衝擊描述	價值鏈衝擊評估			
			本公司	員工	供應商	客戶
環境	環境政策/管理系統	推動辦公室無紙化與數位電子審核，並推行影印事務機、資訊設備「以租代購」之資產循環經濟模式，能從源頭極小化最終處置量，減少電子廢棄物對自然生態環境造成的負荷。	●	●	○	○
	溫室氣體管理	2025年自願性啟動包含台北、桃園、台南、宜蘭等四大核心據點與全台門市之溫室氣體自主盤查（總量為 4,580.157tCO2e），建立內部碳管理數據。	●	●	●	○
	水資源管理	定期進行集團廠區用水密集度統計（2025年集團總用水量為61,604公秉），以提升水資源利用效率及防範未來極端氣候引發的潛在缺水風險。	●	●	●	○
	能源管理	2025年總用電量為9,177,628度（能源密集度為74.6364GJ/百萬元營收）；關係企業勁耘科技設有屋頂型太陽能發電設備，2025年累計總發電量達1,520,400度，全數躉售台電，以自主具體綠能布局。	●	●	○	○
社會	勞資關係	遵循勞動基準法與相關法規，定期召開勞資會議（2025年舉行2次）以維繫暢通的雙向對話；如遇營運重大變更或組織調整時，嚴格依最短預告期提前通知，保障同仁合法知情與工作權益。	●	●	○	○
	職業健康與安全	2025年度總經歷工時達180,000小時，全年度因公死亡及職業傷害人數均為0，職安指標持續維持優異的「零災害」表現；透過完善的環境監測改善與消防安全演練，有效防止同仁、承攬商遭受職場安全負面衝擊。	●	●	●	●
	人才培育與教育發展	提供紮實完整的內外部教育訓練（2025年包含新進人員、職安、專業職能、管理等培訓共達177人次、累積1,660.5小時）；對新進員工實施「新人領航適應期」與「學長姐指導制」，有效提升同仁專業技能與職涯競爭力。	●	●	○	○
	利害關係人溝通	員工端設置人力資源部獨立受理的專屬舉報信箱（2025年投訴件數為0）；客戶端（空軍供售站專案）導入虛實整合即時溝通管道，其中APP諮詢佔比達83%，透過精準化數據管理，建立透明、健全的雙向溝通機制。	●	●	○	●
治理	公司治理	對標金管會內控制度處理準則，深化建置公司專屬之「二十大內控制度」，並落實年度自行檢查；訂定性騷擾防治措施與懲戒辦法，保障每位同仁且包容的職場文化。	●	●	○	○
	經濟績效	提供具競爭力的給薪體系，基層員工平均起薪優於法定最低工資（比率達159%）；實施勞退新制確定提撥制，雇主依法每月足額提撥6%退休金，並輔以多元福利激勵措施，將經濟成果實質與全體員工及股東共榮共享。	●	●	●	○
	資訊安全	本公司辦公室資訊系統、機房及支援系統全面通過ISO 27001：2022國際資訊安全管理系統驗證；2025年度未發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴、罰款或法律訴訟事件，從制度源頭將個資洩漏風險降至零。	●	●	●	○
	風險管理	透過健全的風險管理機制，降低環境、人為等風險之衝擊程度與發生之可能性。	●	●	●	●
	供應鏈管理	2025年完成實地訪廠評鑑23間供應商，透過嚴謹的「雙軌分流倉儲調度模式」，自主優化運輸載具裝載率、減少運輸路徑，落實永續綠色後勤。	●	●	●	●

重大間接經濟衝擊 (GRI 203-2)

基於產業特性，本年度重大性議題鑑別中，雖未將間接經濟衝擊列為核心管理議題，亦未進行相關總體經濟衝擊量化評估。然而，本集團秉持深耕地方與產業共榮精神，主動將永續影響力延伸至供應鏈中，全力推進「在地採購」與「綠色物流」之價值產業鏈結。

在專案商品交付方面，本公司積極與堅持在地高品質製造之優秀廠商建立友好的長期夥伴關係。2025年度合格之台灣本土供應商共計23家，足跡遍及台北、新北、桃園、彰化、台南、高雄與屏東等全台鄉鎮，以實質行動支持本土產線、創造在地就業機會。此外，關係企業嵩達光電將「在地採購與國內代理商」之區域供應鏈韌性佔比提升至54%，強化在地供應鏈之管理韌性。

同時，本集團特別針對國防專案建置「雙軌分流倉儲調度模式」，【台中烏日倉】就近配送至初補現場，以最短的運輸半徑提供敏捷補給；並以樞紐【勁耘倉】聚焦大宗集運與包裝優化，為價值鏈節省約1/4的物流紙箱耗材。此項低碳後勤機制不僅為地方減碳帶來實質的間接經濟效益，亦有效降低交通運輸之環境外部成本。展望未來，本集團將持續關注營運涉及之潛在外部效應，確保商業活動持續創造正向的環境與社會效益。」

負面衝擊之補救與救濟程序 (GRI 2-25)

本集團秉持負責任的商業行為原則，除積極預防各項ESG風險外，亦建立了完善的負面衝擊補救與救濟程序。當經由內部稽核、外部裁判與多元申訴管道等途徑，當發現本集團營運造成實際之負面衝擊時，將啟動以下標準補救機制：

衝擊補救程序與因應機制	標準補救機制具體內容
環境衝擊補救	若營運據點發生異常排放或環境污染情事，除立即向主管機關通報外，將依法引進外部專業環境工程機構進行污染根除、環境復原與受影響區域之生態補償。
勞工與人權衝擊補救	若經查證有職場歧視、職場霸凌、權益受損或薪酬計錯等情事，將依據相關管理辦法，即時進行薪資補發、職務調整、心理諮商協助或恢復名譽等實質救濟。
外部與供應鏈衝擊補救	若因產品或服務導致客戶、社區居民或商業夥伴權益受損，將成立專責危機應變小組，依據合約或法規提供產品召回、實質經濟賠償或技術性整改支持。

本公司在擬定補救方案的過程中，必須讓受影響之利害關係人共同參與協商。我們透過面對面協調會、召開勞資會議或專案溝通小組，確保補救措施的具體內容獲得受影響方的理解與實質認同，避免採取單方面強加之補救方案。

所有已執行的補救案件均納入列管追蹤，專責單位須對各類案件進行根本原因分析，並將整改與預防措施定期提報至永續小組與董事會。我們亦會定期追蹤申訴人與受影響方對於補救結果的滿意度，以此動態優化補救機制的有效性。

2025年度本公司未發生因營運導致之重大人權侵害、重大環境污染或大規模產品召回事件，亦未涉及需啟動大型經濟或法律賠償之實質補救程序。

翔耀實業重大主題及價值鏈邊界表

面相	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	翔耀實業內部	下游	
治理面（G）	SDG 9 永續工業及基礎建設	風險管理		●		3.1 永續供應鏈
	SDG 9 永續工業及基礎建設	供應鏈管理	▲	●	▲	3.1 永續供應鏈
環境面（E）	SDG 13 氣候變遷	溫室氣體管理	▲	●		2.2 能源與溫室氣體管理
	SDG 13 氣候變遷	能源管理		●		2.2 能源與溫室氣體管理
社會面（S）	SDG 8 就業與經濟成長	人才培育與教育發展		●		4.2人才培育與耀眼職涯

● 直接影響　　▲ 間接影響

1

穩健翔耀

重大主題說明 16

1.1 翔耀概況 20

1.2 穩健佈局 34

1.3 運營服務 39

1.4 永續發展承諾 45

重大主題說明 (GRI 3-3、GRI 205-1)

公司治理

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：缺乏透明的決策架構，將損害大眾與投資人信任，動搖企業長遠營運根基。

邊界評估：涵蓋本公司董事會、全體高階經理人及核心營業活動。

政策與承諾

政策聲明：堅持「商業道德、誠信經營、反貪腐、法令遵循」承諾，追求最高標準的合規誠信文化，維護健全且獨立的決策與管理團隊。

管理與落實機制

權責組織：由董事會與獨立董事共同主導，內部稽核室負責內控制度之督導、落實。

具體作為：推動「誠信經營守則」及「道德行為準則」宣導；落實利益迴避原則；對公司全體員工開辦誠信經營與商業倫理法遵訓練。

申訴與溝通管道

官網設有聯絡專區，舉報事件將由公司治理主管專案處理，確保舉報者身分獲得100%嚴格保密。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
誠信宣導與簽署率	全體同仁100% 完成誠信經營守則宣導	全體同仁100% 完成誠信經營守則宣導	全體上下游關聯企業簽署誠信與反貪合約
法令遵循與罰款案	商業貪腐、不正利益案件0件紀錄	重大法律、合規裁罰維持0件紀錄	持續追求0違規之誠信合規營運環境

追蹤與評估機制

由公司治理主管每季檢視各循環內控制度之執行成效，年度彙整稽核報告呈報董事會，滾動精進誠信自律方針。

2025 年績效進度

公司涉誠信或貪腐訴訟事件數：**0 件**

重大主題說明 (GRI 3-3、GRI 201)

經濟績效

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：若無卓越且穩健的財務及營運動能，將影響員工、股東、供應鏈利益，阻礙公司之長遠研發投資。

邊界評估：財務報告邊界涵蓋翔耀實業與其納入合併財報之子公司。

政策與承諾

政策聲明：在「創新、品質、守護」的核心方針下，以誠實、合規、透明經營，優化各核心事業的營運結構，拓展產品及循環商機，為全體股東創造最大利益。

管理與落實機制

權責組織：由總經理、財會處及相關業務範疇之主管與同仁專責推動，對各事業部實施目標績效管理。

具體作為：以多元業務之多點經營，分流財務風險。

申訴與溝通管道

每季依法向全體股東及主管機關申報、發布財務報告。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
營收與營運規模	集團合併營收維持穩健成長軌跡	持續開發低碳產品與循環經濟核心技術營收	打造高韌性之軍工與智慧科技龍頭
誠信會計	財務報告無任何重大缺失或調整	保持無重大財會稽核缺失，資訊透明公開	保持無重大財會稽核缺失，資訊透明公開

追蹤與評估機制

按月檢討各據點的營收表現與預算達成率，每季財報皆依法委託會計師進行嚴格之查核簽證。

2025 年績效進度

2025年度核心事業體（專案業務、光電製造回收）營運穩健，營業額依法公開申報。

重大主題說明 (GRI 3-3、GRI 201)

資訊安全

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：隨著空軍服裝供售電商平台的推進，若發生駭客入侵或客戶隱私數據洩露，將對客戶利益、國防後勤安全及公司商譽造成重大損害。

邊界評估：涵蓋翔耀實業公司內外聯網，包含空軍服裝供售站電子商務平台、全台10間實體門市之系統。

政策與承諾

政策聲明：個資零外洩之防禦承諾，確保所有資訊架構之機密性、完整性與可用性，守護客戶與官兵的隱私。

管理與落實機制

權責組織：由資訊小組統籌資安防範，定期向治理階層報告。

具體作為：實施系統每日安全備份與防火牆流量監控；定期委託專業機構對外網、平台進行系統弱點掃描。

申訴與溝通管道

由資安工程人員專案列管並啟動排除、通報程序。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
重大資安事件件數	重大資安事故 0 件	重大資安事故 0 件	重大資安事故 0 件
個資/隱私外洩投訴	客戶個資投訴 0 件	客戶個資投訴 0 件	客戶個資投訴 0 件
資安認證與檢測	通過ISO 27001 第三方資訊安全驗證	通過ISO 27001 第三方資訊安全驗證	通過ISO 27001 第三方資訊安全驗證

追蹤與評估機制

每半年召開一次內部資安會報，審核防護日誌狀態。

2025 年績效進度

2025年度全集團未發生任何重大資安破壞、勒索或資料外洩案件。未接獲任何來自外部或客戶個人對於隱私侵犯之投訴案件。

重大主題說明 (GRI 3-3、GRI 201)

風險管理

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：面臨市場競爭、法令緊縮、資安威脅或環境極端風險，若無落實內控制度與風險辨識，可能因單一突發事件引發財務與商譽受創。

邊界評估：翔耀實業之一切營運活動與新投資案評估。

政策與承諾

政策聲明：在「創新、品質、守護」的核心方針下，以誠實、合規、透明經營，優化各核心事業的營運結構，拓展產品及循環商機，為全體股東創造最大利益。

管理與落實機制

權責組織：稽核主管負責落實日常內控稽核，並定期直接向董事會與獨立董事報告。

具體作為：建立內控制度評估機制，結合外部投資與法律專家，針對重大專案進行事前與事中嚴謹之風險把關。

申訴與溝通管道

內稽查核發現與改善追蹤情形，定期於董事會進行報告並留存完整紀錄備查。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
合規與合法性審核	新開發營業/投資項目100%通過合法性篩選	將氣候變遷正式納入內控制度模型	將ESG風險因子100%嵌入內控制度中
稽核與董事會報告	每年依法完成年度稽核計畫與內控申報	每年依法完成年度稽核計畫與內控申報	每年依法完成年度稽核計畫與內控申報

追蹤與評估機制

由稽核人員依稽核計畫執行日常與專案稽核，對發現之弱點項目實施列管追蹤，直至100%改善結案為止。

2025 年績效進度

2025年度稽核室已依稽核計畫完成財務及營運合規稽核，內部控制執行狀況良好，未發現任何重大違規缺失。

1.1
翔耀概況 (GRI 2-1)

“翔耀實業設立於1982年，
以「創新、品質、守護」為企業精神。
我們肩負國防使命，深化國防產業布局，
全心為國家提供高品質的軍裝用品與後勤服務。
同時，我們結合現有電子商務平台與多元通路，
更在2025年8月全面承接「空軍服裝供售站」之
全台10間實體門市經營權。
透過虛實通路與全台營運據點的布建，
踏實深耕多元化業務，
並逐步投入雲端AI智能模組開發與客製化應用。
我們堅信，以精益求精的態度踏實經營，
方能引領公司穩健發展，
成為國家安全與科技創新之堅實後盾。”

公司基本資料	
公司全稱	翔耀實業股份有限公司 ENLIGHT CORPORATION
產業分類	光電業
SASB大類	科技與通訊
SASB中類	科技
SASB行業	硬體
SASB編碼	TC-HW
創立時間	1982年1月14日
總部地址	台北市松山區南京東路四段1號3樓
資本額	711,956,410 元
董事長	林以山
主要業務	• 專案事業 • 電子商務之品牌自營與代理 • 雲端AI智能模組開發 • 光電製造服務
營運據點	台北總部、桃園辦公室、全台10間實體門市門市
員工人數	90人(截至2025年12月31日)

關係企業簡介 & 產品服務介紹 (GRI 2-6)

	勁耘 資訊
成立時間	2008/07/07
實收股本	337,840,000 新台幣 (元)
公司通訊地址	台南市新營區新中路5號
廠房土地面積	16,172 平方公尺 (m²)
主要營運項目	面板回收
核心產品	• 彩色濾光片回收再生、 • TFT玻璃基板研磨加工
員工總人數	68人
2025 全年營業額	73,441,433 新台幣 (元)

	嵩達 資訊
成立時間	2005/11/30
實收股本	292,972,900 新台幣 (元)
公司通訊地址	宜蘭縣冬山鄉德興四路九號
廠房土地面積	12,800 平方公尺 (m²)
主要營運項目	觸控面板(Touch Solution)
核心產品	• 五線電阻式、投射式電容觸控面板模組設計生產 • 觸控與顯示器(含電子紙)模組貼合整合生產 • 觸控顯示器整機組裝生產
員工總人數	136人
2025 全年營業額	261,256,000 新台幣 (元)

翔耀實業全台營運據點與實體通路布局

本公司建構完整之全台營運體系。以台北總部及桃園辦公室為核心營運據點；在專案事業上，全面承接並營運全台10間『空軍服裝供售站』實體門市，深化第一線實體零售通路。同時，我們整合集團旗下關係企業資源，攜手宜蘭『嵩達光電』深耕觸控面板技術，以及台南『勁耘科技』之面板回收技術再生與倉儲動能，發揮集團調度綜效，完善在地綠色供應鏈布局，落實共榮成長的夥伴關係。

嵩達光電(宜蘭)

觸控面板技術

勁耘科技(台南)

面板回收技術再生
倉儲動能

大直服裝供售站(空軍)

欣欣門市

新竹門市

台中福利站門市

嘉義水上門市

全家福台南安平門市

岡山福利站門市

屏東門市

美崙福利站門市

台東福利站門市

翔耀實業重要里程碑

1982

公司成立
(原名:英誌企業股份有限公司)

1996

股票掛牌上櫃

2000

股票正式掛牌上市

2014

取得子公司勁耘科技(股)公司
51%股權;同年正式更名為
「翔耀實業股份有限公司」

2016

辦理現金增資,
擴大生產規模並充實營運資金

2018

設置電子商務購物平台,
開啟多元化通路佈局

2019

創立智能家電自有品牌
「伊德爾(EL/EasyLife)」

2020

調整資本結構與財務體質,
為下一階段策略轉型奠定穩健基礎

2022

擴大電子商務服務,
打造完整電商生態系

2023

取得空軍服裝供售站委託合約,跨足國防
產業;同年購入子公司嵩達光電53.41%股權,
並引進「Jubilux」品牌正式進軍美妝保健市場。

2024

建置首座AICC台北算力中心,
進軍AI算力市場

2025

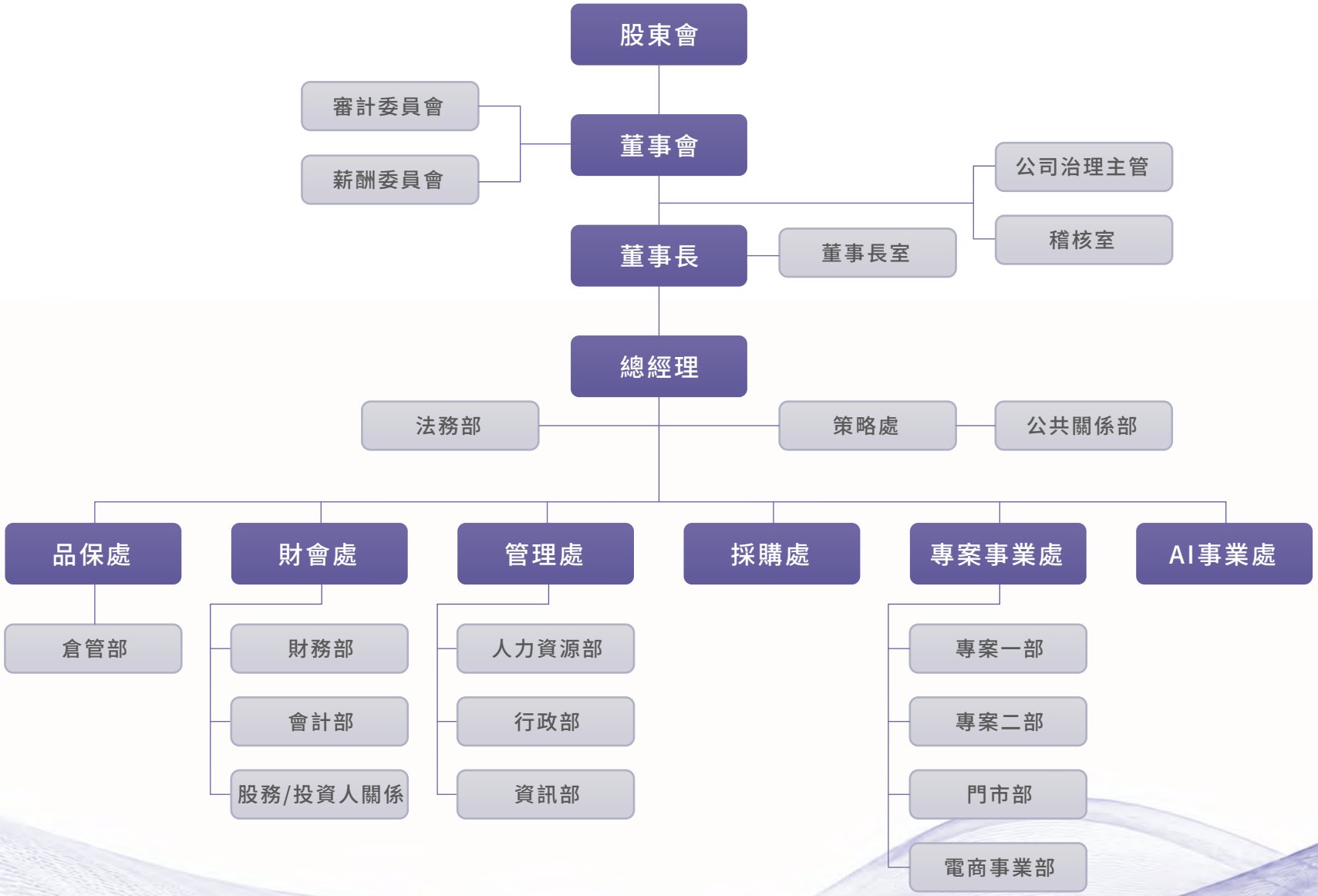
4月榮獲ISO 27001資安認證;
8月全面承接並營運全台10間『空軍服裝供售站』實體門市;
同年,開發雲端AI智能模組,拓展中小企業數位轉型等AI業務

理念與願景

翔耀實業秉持「突破疆界、卓越創益、共享永續共榮」的願景，我們堅持不盲目擴張技術，而是將環境（E）、社會（S）與治理（G）核心價值內化為務實的企業競爭力。面對快速迭代的科技浪潮，我們透過策略轉型，在AI智慧應用、國防供應鏈、民生零售服務與專案管理等領域發揮深遠影響力，將領先技術與人文溫度完美平衡，攜手同仁與合作夥伴，共創「人、環境與社會共好」的永續里程碑。

核心維度	中期目標 (2035年)
科技創新： 引進AI技術導入真實環境	依託既有運算能量，拒絕技術盲目擴張。專注研發具實用價值的雲端AI 智能模組與地端AI Agent，提供中小企業具成本效益、高適用性的客製化智慧解決方案。
卓越品質： 建構在地零浪費循環供應鏈	深化「空軍服裝供售站」營運。前端堅持在地採購、積極落實MIT精神；後端建立舊衣回收機制與綠色物流，打造紮根在地的零廢棄循環供應鏈。
綠色永續： 資產輕量與循環轉型	全面推動設備「以租代購」模式取代傳統購置，從源頭減少電子廢棄物並降低營運風險，落實綠色低碳營運。
夥伴共榮： 共享創益果實與社會關懷	推動「永續人才育才計畫」，深植尊重與信任的文化，與員工共享創益果實。同時將社會責任延伸至偏鄉中學與育幼院，落實多元關懷與社會共榮。

公司組織圖 (GRI 2-9)


股東會
審計委員會
薪酬委員會
董事會
公司治理主管
稽核室
董事長
董事長室
總經理
法務部
策略處
公共關係部
品保處
財會處
管理處
採購處
專案事業處
AI事業處
倉管部
財務部
會計部
股務/投資人關係
人力資源部
行政部
資訊部
專案一部
專案二部
門市部
電商事業部

部門業務介紹

部門	主要業務內容
董事長	健全董事會職能、凝聚經營願景與主導中長期發展戰略，且主掌重大投資決策、產學聯盟合作與高階團隊任免，並督導企業誠信經營方針與營運風險管理，引領公司長期穩健營運。
總經理	公司整體營運策略規劃與執行，包含新系統評估與導入、經營績效分析與策略調整、跨部門資源整合與協調、專案管理推動。並統籌資訊科技相關事務，包括網路架構與硬體設備管理、伺服器與資料庫維運、應用系統管理及資訊安全治理。
稽核室	協助董事會及管理階層檢視與評估內部控制制度之有效性，定期辦理稽核作業並提出改善建議。規劃與執行年度稽核計畫，追蹤缺失改善情形，確保內控制度持續有效運作，並作為制度修訂與優化之依據。
董事長室	協助董事長做投資前期之市場場勘與評估可行性分析，並在專案落地後，主責營運管理與流程優化。同時，跨單位支援品保處空軍初補專案與各項空軍專案之跨單位業務協作。
法務部	公司合約審閱、訴訟案件處理與法律風險管控，落實企業法規遵循與誠信經營宣導。
策略處	策略聯盟之評估、引進與效益分析；統籌媒體與對外溝通及資訊發布，維護企業品牌形象。
品保處	產品品質管理與倉儲作業，包含進出貨品質控管、庫存管理、收料驗收與帳務處理，以及產品維修與售後技術服務。建立品質標準與持續改善機制，以確保產品品質及營運穩定。

部門	主要業務內容
財會處	公司財務與會計管理，包含帳務處理、資金調度、預算編制與控管、財務報表編製與分析。並辦理稅務規劃、股務作業、對外申報與公告、固定資產管理及保險規劃，確保財務資訊之正確性與法令遵循，支援經營決策。
管理處	公司後勤支援及內部管理機制之規劃與執行，涵蓋人力資源管理（含招募任用、績效與薪酬制度）、行政總務作業（含庶務管理、資產維護及後勤支援）及資訊管理（含資訊系統建置維運、網路與設備管理、資訊安全控管與空軍專案之相關系統業務協作），以提升整體營運效率與組織運作效能。
採購處	供應鏈管理與採購策略執行，包含供應商開發、評選與管理、詢比議價作業及採購執行。並負責進出口貿易管理、委外加工（託工）管理、確保供貨品質、交期與成本控制，以及帳務處理。
專案事業處	專案業務之整體規劃、執行與進度控管。
電商事業部	電商通路整體營運與品牌發展策略，包含品牌經營與代理業務、各類銷售通路（電商平台、官方網站及實體通路）之建置、營運與優化。 執行數位行銷策略（含社群經營、KOL合作、廣告投放及數據分析）、行銷活動企劃與執行、商品開發與上架管理、內容製作（含美編與文案）。
AI事業處	雲端AI智能模組開發、AI應用客製化。

董事會治理與運作 (GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-17、GRI 2-18)

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條訂定本規範，以資遵循。本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

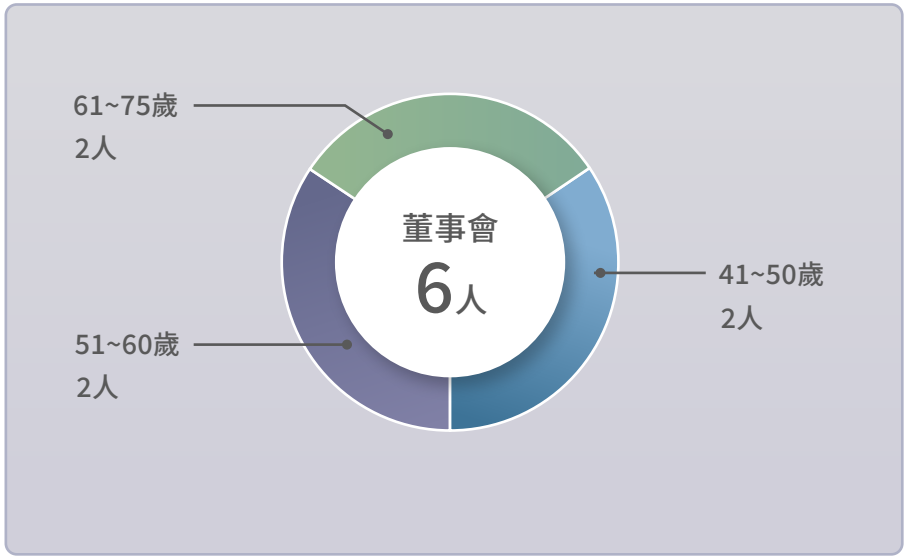
董事會提名與遴選

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於年訂定「公司治理實務守則」，其中第20條：董事會成員組成應考量多元化，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，例如：基本條件與價值（性別、年齡、國籍）、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技），並皆應具備營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。董事採候選人提名制度並依循《公司法》、《上市上櫃公司治理實務守則》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及本公司《董事選任程序》之相關規定辦理，董事會成員組成考量多元化，獨立董事與非獨立董事一同進行選舉，分別計算當選名額，並採用記名累積投票法，由所得選舉票代表選舉權較多者當選，其董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。藉由不同領域專家的觀點以利害關係人角度出發，制定公司治理策略、任命與監督公司管理階層、審核公司經營績效、防制利益衝突、確保公司遵循法律規範，並積極投入環境（E）、社會（S）、治理（G）面之經營策略，提升本公司永續價值和未來競爭力。

董事組成多元性 (GRI 2-9、405-1)

本公司董事會成員具備多元性，包含不同年齡、產業經驗、專業知識及能力。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司「公司治理實務守則」第20條，訂定董事會組成應考量多元化，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，例如:基本條件與價值（如性別、年齡、國籍及文化等）、專業知識與技能（專業背景:如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。為落實董事會成員性別平等及多元化，未來將以增加女性董事席次為目標。本公司注重董事會成員組成之產業經驗多元性，除皆具有產業經歷外，亦具備其他多元化產業經歷。

董事會年齡分布



董事會成員主要學經歷

職稱 / 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
董事長 承濬投資(股)公司 代表人:林以山	畢業於國立交通大學經營管理研究所、廈門大學王亞南經濟研究所博士候選人，現任本公司董事長等，具有五年以上之商務、財務及公司業務所須工作經驗，擁有專業領導、市場行銷、營運管理及策略規劃之能力，帶領公司走向產業領導先驅，邁向永續經營。	未有公司法第30條各款情事之一。	0家
董事 承濬投資(股)公司 代表人:鍾凱勳	安成法律事務所信義辦公室資深顧問律師，銘鈺精密工業股份有限公司（股票代號：5055）獨立董事，經歷東吳大學法商學院講師，安永法律事務所律師，台灣國際專利法律事務所律師，三晃股份有限公司(股票代號：1721)獨立董事，植根法律事務所律師。	未有公司法第30條各款情事之一。	2家
董事 威曼資本(股)公司 代表人:郭菁松	國立台灣大學醫學系畢業、前長庚醫院整形外科總醫師。	未有公司法第30條各款情事之一。	0家
獨立董事 蔡練生	畢業於淡江大學國際研究學院中國研究所碩士，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會召集人，曾任中華民國全國工業總會秘書長、現任中華民國職業訓練研究發展中心主任、中國石油化學工業開發(股)公司獨立董事、亞太智慧財產權發展基金會董事等，具有公共關係、科技及新創事業專業、營運判斷力、國際觀及決策力。	未有公司法第30條各款情事之一。	3家
獨立董事 張乃文	畢業於中原大學會計系碩士，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員、現任張乃文會計師事務所，具有會計師專業資格，與五年以上商業、法務、財務及業務所需之工作經驗，專精於財務及會計專業領域。	未有公司法第30條各款情事之一。	1家
獨立董事 楊俊宏	廈門大學經濟學博士，台北大學企管系碩士、前富邦期貨(股)公司董事長，為本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員，具有公共關係、一般產業、科技及新創產業專業、營運判斷力、國際觀及決策能力。	未有公司法第30條各款情事之一。	1家

董事會多元化情形

本公司董事會成員多元化之情形依「上市上櫃公司治理實務守則」第20條明載董事會整體應具備之能力如下表:

董事姓名	國籍	性別	具有員工身分	董事會整體應具備之能力							
				營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
蔡練生	台灣	男	否	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
張乃文	台灣	男	否	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
楊俊宏	台灣	男	否	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
鍾凱勳	台灣	男	否	✔			✔	✔	✔	✔	
林以山	台灣	男	否	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔	✔
郭菁松	台灣	男	否	✔		✔	✔		✔	✔	

董事進修情形 (GRI 2-17)

董事會成員針對公司治理、企業經營、法律責任等面向持續進修。

2025年本公司董事計 6 人次參加，總進修時數為 42小時。

職稱	姓名	進修日期		課程名稱	進修時數	合計	主辦單位
		起	迄				
董事長	承濬投資(股)公司 代表人：林以山	114/12/26	114/12/26	董監事暨公司治理主管系列課程 - 地緣政治風險下台灣產業2026上半年營運策略與展望	3	6	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會
		114/12/19	114/12/19	董監事暨公司治理主管系列課程 - 台灣資產管理時代:家族辦公室的契機與挑戰	3		財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會
董事	承濬投資(股)公司 代表人：鍾凱勳	114/07/09	114/07/09	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	6	台灣證券交易所
董事	威曼資本(股)公司 代表人：郭菁松	114/12/23	114/12/24	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班	12	12	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會
獨立董事	蔡練生	114/03/27	114/03/27	公司治理與證券法規	3	6	社團法人中華民國公司經營暨 永續發展協會
		114/02/21	114/02/21	公司治理、董事會及薪資報酬委員會之實務運作及案例分析	3		社團法人中華民國公司經營暨 永續發展協會
獨立董事	張乃文	114/11/18	114/11/18	數位科技與人工智慧的趨勢及風險管理	3	6	社團法人中華公司治理協會
		114/11/18	114/11/18	董事必知之永續趨勢暨永續報告書之審閱	3		社團法人中華公司治理協會
獨立董事	楊俊宏	114/11/26	114/11/26	詐騙手法剖析及洗錢相關法規案例介紹(含內線交易宣導)	3	6	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會
		114/03/27	114/03/27	內部人股權交易法律責任及注意事項	3		財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會

董事會出席率

2025年董事會共召開12次，所有董事應出席次數合計72次，實際出席次數合計70次。

(GRI 2-16)

本公司建立透明且即時的風險與危機通報機制，確保董事會能充分掌握對經濟、環境及社會(含人權)等層面之重要關切事項，當組織發生重大合規處罰、嚴重職安事故、供應鏈重大人權侵害或誠信經營違規等「重要關切事項」時，專責單位應立即啟動危機通報流程，將事件性質、影響範圍及緊急因應對策，以專案即時通報、或於最近一次董事會中進行正式專案報告。此外，審計委員會與獨立董事亦可透過獨立檢舉管道，直接獲取外部利害關係人提出之重大關切。

2025年度提報至董事會之重要關切事項總件數為0件。本集團當年度未發生重大勞資爭議、環境污染裁罰、侵犯人權或違反誠信經營之重大危機事件。董事會將持續透過定期之風險管理審查，維持組織之合規與穩健營運。

相關董事會重要決議請詳閱年報P.31

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	應出席次數	實際出席率
董事長	承濬投資(股)公司 代表人：林以山	12	0	12	100%
董事	承濬投資(股)公司 代表人：鍾凱勳	10	2	12	83%
董事	威曼資本(股)公司 代表人：郭菁松	12	0	12	100%
獨立董事	蔡練生	12	0	12	100%
獨立董事	張乃文	12	0	12	100%
獨立董事	楊俊宏	12	0	12	100%

董事績效評估 (GRI 2-18)

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則第37條，本公司經董事會通過訂定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，規範本公司董事會每年應執行董事會績效評估。

114年度董事會績效評估表

董事會績效評估 (公司治理主管評估)	董事成員績效評估 (個別成員自評)	功能性委員會績效評估 (個別成員自評)
· 對公司營運之參與程度 · 提升董事會決策品質 · 董事會組成與結構 · 董事之選任及持續進修 · 內部控制	· 公司目標與任務之掌握 · 董事職責認知 · 對公司營運之參與程度 · 內部關係經營與溝通 · 董事之專業及持續進修 · 內部控制	· 對公司營運之參與程度 · 功能性委員會職責認知 · 提升功能性委員會決策品質 · 功能性委員會組成及成員選任 · 內部控制
評估指標 45 項	評估指標 23 項	評估指標 26 項
評分結果 4.54 分	評分結果 4.75 分	評分結果 4.56 分

評估等級：數字1：極差(非常不同意)；數字2：差(不同意)；數字3：中等(普通)；
數字4：優(同意)；數字5：極優(非常同意)。

本公司114年度董事會績效評估、董事成員及功能性委員會績效評估結果介於5分（非常同意）與4分（同意）之間，各指標之評估結果大致良好，其中在「董事成員自評」指標方面，對於「與會計師之溝通交流、對董事會議案提出具體建議、明瞭公司所處產業特性及風險、投入董事會相關事務時間是否足夠及每年進修時數」等指標之自評得分較低，本公司安排簽證會計師於114年3月下旬與三位獨立董事單獨溝通會議，並於同日董事會向全體董事說明114年度財報查核重點及查核發現等相關事宜；另本公司規畫於115年第二季董事安排6-12小時之進修課程，以符合法令宣導之進修時數規範。

功能性委員會與誠信經營 (GRI 2-9、GRI 2-12、GRI 2-15、GRI 2-20)

審計委員會

為健全公司之公司治理、強化董事會之審計監督功能，訂定公司審計委員會組織規程，以茲遵循。審計委員會旨在協助董事會履行其監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，應備妥相關資料供與會之委員會成員隨時查考。本公司審計委員會由3名獨立董事組成，並由蔡練生擔任召集人，皆符合法令規定之專業、工作經驗、獨立性及兼任獨立董事家數等資格條件，每年定期進行審計委員會之內部績效評估。本委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任，致人數不足前項或章程規定者，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任或缺額時，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。2025年共召開會議10次，整體出席率為100%。

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。2025年度共召開3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。

相關營運活動產生的經濟、環境及社會議題，由董事會授權管理階層處理，如無法於開始執行前取得董事會決議，則定期或不定期向董事會報告，以確保持續的監督。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，以確保對議案內容有深度瞭解，並藉以提出有效建議。

利益迴避原則 (GRI 2-15)

翔耀實業董事會所有成員均採提名制辦理，董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。目前本公司具有利益衝突風險僅為董事於其他董事會任職，為避免及減緩董事於其他董事會任職之利益衝突，本公司透過完善的利益迴避原則以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，並規範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，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。

1.2 穩健佈局 (GRI 2-1)

“以誠為本，永續為穩”

我們深信，誠信是企業永續經營的靈魂，而穩健的治理架構則是抵禦外部挑戰的防波堤。翔耀實業透過嚴謹的章程規範與動態的監控機制，建構全方位防護網。從落實誠信守則的核心價值出發，進而延伸至內控制度的自我健檢、風險事項的精準管理，以及資通安全的嚴密防護。藉由制度與文化的雙軌並行，我們將誠信內化為企業基因，確保組織能在高度透明與自律的基礎上，實踐穩健擴張的經營藍圖。

本公司訂立《誠信經營守則》，嚴格規範董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於商業行為過程中，禁止直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。我們嚴禁做出任何違反誠信、非法或違背受託義務之不誠信行為，以杜絕不法利益。此守則不僅約束內部同仁，亦同步延伸至與本公司接洽之所有外部利害關係人，旨在建構一個廉潔透明的商業環境。

本集團致力落實誠信經營，2025年度未發生任何貪腐事件，且未產生因涉及貪腐而處分員工或終止（不續約）商業夥伴合約之情事，亦無涉及任何與貪腐相關之法律訴訟案件。同時，本公司一向遵循公平競爭原則，2025年度未發生任何因反競爭行為、反托拉斯或壟斷實踐而引起的法律訴訟案件，亦無任何審理中或已判決結案之相關情事。

1.2.1 內部控制制度

“制度為基，自治健檢”

翔耀實業視內部控制為維繫公司高效營運與長遠發展的制度關鍵，其核心在於透過系統化管理功能，確保各項經營目標之達成。本公司嚴格遵循主管機關訂定之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，以銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、不動產廠房及設備、投資及研發等『八大營運循環』為核心根本，進一步結合公司現階段之業務特性與管理需求，將其深化、細化發展為具備翔耀實業特色的治理體系。

體制基石：法規對標與二十大循環體系

(GRI 2-9、GRI 405-1)

過去各項管理辦法散見於各部門，為解決執行標準不一與溝通成本問題，本公司邀集主管、稽核與專業幕僚成立專案小組，有計劃地彙整並檢討各類規章。我們以主管機關規範為依循，將前述八大營運循環之精神完整內化，並依務實管理層面系統性地細分為「二十大內控制度」（如下圖所示），藉此劃分職責、提升效率，使所有經營活動皆能完整納入法規內控框架之中。

治理實踐:要素統合與高度透明機制

為建立本公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」第二條訂定本規範，以資遵循。本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

韌性監控:落實年度自治健檢與查核

為確保內部控制制度之設計及執行順暢，本公司訂定《內部控制制度自行檢查辦法》，要求各單位每年至少針對所屬之管理循環進行一次內控自檢，並在過程中落實前述之五大內部控制要素。

稽核室定期於每年11月底啟動年度查核規劃，各單位須於次年元月底前完成自檢，稽核室再執行有效性查核，確保各項業務無誤。自檢結果最終彙總為「內部控制制度聲明書」向主管機關備查，並依規定刊登於次年度年報及公開說明書中。我們透過定期修訂，使內控規範成為員工常用之作業基準，以達成公司永續經營之目標。

1.2.2 風險事項管理

翔耀實業目前正處於由「風險意識提升」逐步邁向「制度化管理」之過渡階段。公司現階段尚在建構系統化風險管理機制，並已將營運、財務、法令遵循、環境、社會及公司治理等面向，納入未來風險管理制度規劃之重要範疇。

為強化公司面對外部環境變動及營運挑戰之因應能力，本公司規劃逐步建立風險辨識、評估、回應及追蹤機制，並研議設置跨部門專責或協調單位，協助各業務單位將潛在風險納入日常營運決策與管理流程。

展望未來，公司將持續關注 IFRS S1「永續相關財務資訊揭露之一般要求」及 IFRS S2「氣候相關揭露」等國際永續揭露架構之發展，並依公司營運規模、產業特性及法令要求，循序評估導入相關管理與揭露作業，以提升風險管理品質、資訊透明度及企業永續韌性。

1.2.3 資通安全管理

翔耀實業將資訊安全視為穩健佈局與永續經營的核心基礎，並納入企業整體風險管理核心框架之中。為建構完善的資安防禦網，特別設立專責人員，該單位定期向董事長報告資訊風險議題、國際法令檢視與資安強化對策，並維持每半年一次定期檢討並審查修訂資安政策之常態機制。在資源投入層面，公司每年審慎編列常態性預算，用以維持既有威脅防護系統與防火牆設備之最佳防禦狀態，從組織治理、規章制度與日常維護三管齊下，落實「資訊安全零風險」的管理目標。

為確保防護制度與國際最高標準接軌，翔耀實業積極推動管理流程規格化，於2025年4月成功通過ISO 27001:2022（+TAF）最新版國際資訊安全管理制度驗證。我們將此驗證核心轉化為日常管理機制，嚴格導入「Plan-Do-Check-Act」(PDCA)之循環運作模式，將資安防護內化為公司不間斷的營運優化歷程。為確保管理程序的有效性，公司每年落實至少一次內部自我稽查，並配合外部公正第三方專業機構進行實地稽查，且每三年定期執行重新驗證程序。在內外部多重稽核監督與完善的機制保障下，2025年度全公司無發生任何客戶個資洩漏事件，以實際成效保障客戶與利害關係人之權益。

資通安全具體管理方案 (GRI 2-9、GRI 405-1)

本公司在具體執行層面採取縱深防禦策略，全面結合端點防護、閘道防禦、機敏區門禁管理與使用者身分驗證，藉由精細化的控管杜絕外部網路攻擊與內部資料洩密風險。

1 端點與行為控管	日常辦公環境採取嚴格的帳號權限管理，同仁離職或調職時皆立即撤銷或動態調整存取權，且使用者通行密碼最長每六個月強制定期更新。每部電腦皆詳細記錄使用人與IP位址並全面安裝防毒軟體，同時全面停用USB外接儲存設備，若有臨時業務需求，均須經主管核可後由資訊專責人員代為處置。
2 網路閘道與實體防禦	針對重要網段設置多重防火牆進行資料傳輸控管，並搭配網路入侵偵測系統，每日由專責人員落實巡檢主機與儲存設備，即時檢視以分析異常事件。當軟體或應用程式原廠寄發安全維護通知時，資訊人員皆會即時安裝最新安全性修補程式以降低系統漏洞風險。
3 營運韌性與備份機制	為了有效強化企業面臨突發災害時的營運不中斷韌性，公司建置了「維持三份、兩地存放（含異地備援）、保留一個月」的備份機制。除規劃不定期模擬駭客攻擊演練外，亦確保遭遇突發重大事件時，能於24小時內完成資料回復、程式與資料庫立刻正常啟用，並於復原後持續觀察三日以確保新增數據正確性。
4 全員資安意識培育	資訊安全建立在全員的高度防範意識之上。公司每年不定期對全體員工執行防毒防駭宣導，強化日常郵件安全警覺（如：判別可疑寄件者、不任意開啟陌生附加檔案、透過外部管道二次確認客戶或廠商疑慮郵件等），並每年動態檢視資安規章之適當性，確保公司數位防衛戰力與時俱進。

1.2.4 誠信經營與法規遵循 (GRI 2-27、GRI 205-2、GRI 205-3)

翔耀實業秉持誠信經營之核心價值，積極落實內部人防範內線交易之管理機制。為深化同仁法治觀念，避免因不當利用重大未公開資訊而觸犯法律責任，故不定期會辦理「防範內線交易宣導與教育訓練」，並落實訓後成效評量。

防範內線交易培訓績效與數據分析

本次培訓專案共計80位同仁參與。透過訓後大數據統計，同仁對內線交易法規皆展現極佳的認知成效，整體績效表現如下：

決策與管理階層高參與度

參訓人員中包含董事、協理級以上高階主管及部門主管幹部，合計佔總受訓人數47.6%。顯示公司核心治理階層身體力行，落實由上而下的誠信經營文化。

跨部門全員宣導

涵蓋董事長室、財會處、專案事業群、AI事業部、電商事業部等，並擴及宣傳至各門市第一線同仁，全面提升各單位對內部機密資訊的保密意識。

測驗核心數據亮點

本次測驗共計10題，整體平均答對率高達96.1%。其中在財報封閉期、未公開資訊判定及刑事責任等關鍵指標，均達成100%答對率。針對三大核心主題之具體測驗達成率，如下：

法規限制與申報時效

- 財報封閉期限制（100%）
- 內部控制通報（95.0%）
- 持股變動申報（86.3%）

未公開資訊判定

- 未公開資訊判定（100%）
- 重大訊息敏感度（97.5%）
- 法定公開程序（95.0%）

法律責任與違法風險

- 刑事處罰責任（100%）
- 不當洩漏風險（98.8%）
- 法規內部人定義（95.0%）
- 民事損害賠償（93.8%）

法規遵循成果

藉由上述扎實的教育訓練與嚴格的法規宣導，本公司2025年並未發生任何董事、高階主管或員工，因違反誠信經營行為或內線交易，而遭受主管機關處分或涉入訴訟之事件，法規遵循達成率為100%。

1.3 運營服務 (GRI 2-6)

1.3.1 外部環境挑戰與發展策略

全球經濟環境雖受通膨與高利率影響，導致終端需求疲弱、企業投資趨向保守；但在高效能運算、人工智慧（AI）及車用電子等新興科技帶動下，國內製造業動能依舊活絡。與此同時，隨創新數位行銷工具之應用，零售通路在店務管理、需求預測及提高會員回購率上，精準行銷之成效已逐步顯現。

面對當前科技高速迭代與全球市場變化，本集團緊密關注國際動態，敏捷調整資源配置與營運調度。因應現階段戰略轉型，我們將國內營運核心全面轉向技術研發與軟體服務，透過多元事業體之資源整合，聚焦以下四大核心策略，以確保組織之長期穩健成長與永續價值創造：

四大核心策略

主導推進軍服平台
深化軍服供售站之穩健營運，提升履約品質與供應穩定度。

優化轉型至雲端AI戰略
由重資本硬體建置優化轉型至軟體服務，推動AI落地解決方案。

引進創新零售科技
導入數位化工具優化店務，精準預測需求並提升會員黏著度。

深化子公司轉型創新
協助子公司優化產品結構、拓展利基市場，強化集團獲利品質。

1.3.2 營運與服務範疇

本集團因應多元化經營策略，透過母公司、子公司與孫公司的資源連結與共享，建立具備市場競爭門檻的多元成長架構，各核心業務之服務範疇如下：

翔耀實業(母公司)：多元商務與軟體技術服務

- **國防供應鏈與軍職平台經營：**本公司於2023年底與生活工場共同標得國軍（空軍）服裝供售站之5年期標案，並於2025年8月全面由翔耀實業單獨接管全權營運（含全台10間實體門市）。營運穩健並透過「供貨正常使毛利極大化」、「家眷導入購買自費商品」與「產品差異化多元選擇」三大策略，建立軍職專屬的生活整合服務模式。

- **智慧科技與輕量化人工智慧（AI）應用服務：**因應現階段全球算力市場結構改變，本公司即時進行戰略調整，原定在台灣建置之AI算力中心硬體一案，已規劃由戰略夥伴出資分批購買。雙方已針對機房與使用空間等租賃條件達成相應協議，並於2025年4月正式以「五年期租售（租賃期滿所有權移轉）」之方式交由專業電信業者營運，有效提升資產使用效率與財務穩健性。在此基礎上，本公司之AI發展戰略優化轉型至「雲端AI智能模組與地端AI Agent」領域，專注於技術研發與軟體服務，致力為全台大多數中小企業提供更具成本效益的 AI落地解決方案。

- **數位商務平台與精準零售：**強化封閉型數位通路與實體整合之經營模式。利用創新科技行銷工具優化零售通路營銷與店務管理，並透過數據分析預測需求，提高會員回購率與消費黏著度，優化毛利結構。

勁耘科技(子公司)：創新轉型與穩健營運

雖然近年面板玻璃基板清洗回收業務受國內TFT-LCD廠稼動率不高影響，導致營收較往年減少，但面板基板回收仍為面板生產鏈不可或缺之核心部分。隨著群創、友達等面板大廠勢必將各廠回收業務外包予協力廠，勁耘科技作為全台唯一廠商，將持續導入創新產品以帶動營收獲利成長，使營運更趨穩健。

嵩達光電(孫公司)：整合製程與利基應用

專注於工控觸控領域，除業務部門對客戶進行直接銷售外，併同建立國內外完整之代理商制度來擴大營運之深度及廣度。公司積極爭取國內工控、商務、航太、博弈及醫療等廠商之訂單，並逐步走向觸控模組貼合服務（TDM Direct Bonding Service）利基型市場。同時，公司深化產業的垂直與水平整合，提供客戶「觸控模組一條龍」的加工組裝服務，協助客戶在面對外在環境變動下能回台進行產品加工，全面提升客戶對「MIT 製造」的品質信賴度與穩定交付能力。

1.3.3 產品責任與顧客安全

- **產品服務責任與顧客健康安全宣告** (GRI 416-1、GRI 416-2)

「責任商務」與「誠信經營」為翔耀實業營運的最高指導原則。為確保所有專案業務、智慧科技與電子商務拓展開發皆完全合法合規，本公司由法務部、稽核室與專責營運單位，針對產品服務及商務溝通落實嚴密的內部控制與品質管控。

- **健康與安全衝擊評估**

本公司持有與營運之台北總部、桃園分公司及全台10間「空軍服裝供售站」實體門市等營運據點，其硬體建置與辦公門市空間均100%遵循中華民國建築法、消防法及職業安全衛生法等嚴格規範。日常透過專責後勤人員與承攬商落實定期消防與安全巡檢，確保各營業場所對同仁及顧客之健康與安全覆蓋率達100%。

- **產品服務安全違規統計**

2025年未發生任何因本公司之產品或服務引發健康與安全衝擊之違規事件、亦無遭受任何主管機關裁罰或糾正之紀錄，其違規事件統計為0件。

- **透明商務溝通與誠信行銷宣告** (GRI 417-1、GRI 417-2、GRI 417-3)

由於翔耀實業之產品服務涵蓋專案業務（屬於封閉型之電商及門市模式）、雲端AI智能模組（屬於B2B企業對企業合約型態），以及大眾電子商務（自營與合作品牌）。我們深知透明且誠信的商務溝通是維持多方利害關係人信任的基石。

- **產品與服務資訊及標籤** (GRI 417-1)

本公司之電商自營商品與專案軍裝用品均嚴格遵循中華民國《商品標示法》，於實體產品或線上平台上清晰、透明地揭露成分、產地、洗滌說明及使用限制，保障消費者知情權。針對雲端AI智能模組等技術服務，我們透過簽署嚴謹之服務合約與規格書，向客戶透明揭露系統參數、資安合規性（已於2025年4月通過 ISO 27001 驗證）與數據使用範圍，確保客戶權益與資安零風險。

- **資訊與標籤違規統計** (GRI 417-2)

於報告期間內，本公司未發生任何違反產品與服務資訊揭露、成分標示或標籤規範之事件，其違規件數為0件。

1.3.4 商品供應鏈與通路資源

翔耀實業（母公司）持續優化商務平台與通路整合，現行已連結50家空軍供售站核心合作供應商建立穩定的供應體系；在通路端則成功佈局2家自有品牌、2家合作品牌，並將商品導入全台超過10個實體及數位通路，同時轉投資1家專業電商平台（鮮食家），全面深化多元整合經營模式，為全集團之數位商務核心奠定穩健的營運實力。

翔耀實業 商品供應鏈及通路資源體系

Enlight

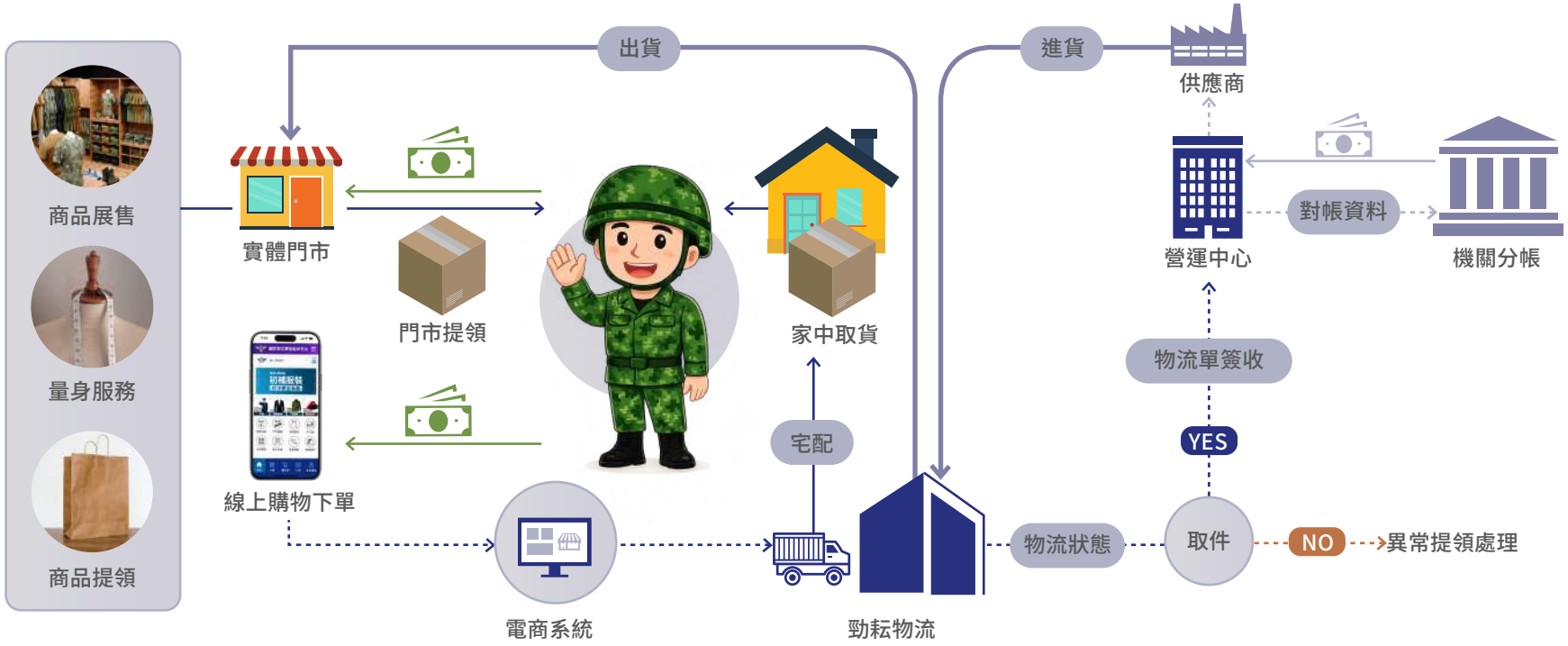
合作供應商	自有品牌	合作品牌	投資店商平台	實體通路
50家 空軍供售站 合作供應商	2家 伊德爾 (Easy Life) Jubilux	2家 臺灣LOTS4U 瑞士BELLEWAVE	1家 鮮食家	10家以上 電商及實體通路
建立穩定供應體系，涵蓋多元品類，卻北商品品質與供應穩定。	自有品牌經營，掌握商品開發與品質，建立品牌價值與市場競爭力。	代理優質品牌商品，提供多元選擇，建立不同消費需求。	投資店商平台，整合集團資源，擴大商品曝光與銷售效益。	商品導入全台超過20個電商及實體通路，建立完整銷售通路。

多元供應 × 品牌經營 × 通路整合

打造完整商品供應鏈與通路營運能力，持續創造價值

在專業專案服務方面，本公司針對國軍（空軍）服裝供售站建立高效且嚴謹的「商品供應鏈及物流運作體系」（如下圖所示）。透過線上購物下單與實體門市服務之垂直整合，搭配完善的倉儲物流配送及數據分帳管理機制，確保供應穩定度與卓越的履約品質。此一封閉型數位通路與實體通路的跨領域整合，不僅深化了國防供應鏈的管理實力，更為集團未來推動多元生活整合服務與智慧科技應用，奠定了扎實的通路與數據分析基礎。

空軍服裝供售站線上線下整合服務架構



1.3.5 行銷策略與市場佈局

為強化整體品牌價值與市場能見度，集團行銷策略將結合數位行銷、精準零售、專業展會與策略合作，落實多元企業形象之塑造：

- **擴大服務客群與跨域商品整合**

  「空軍服裝供售站」屬於封閉型的電商模式，我們透過結合線上APP 與全台實體門市，將服務對象從軍人延伸至所有軍眷。未來除了提供軍需品，也將引進多元的民生自費商品，透過產品差異化供大眾選擇，提供更多元的商品品項，全面滿足軍人與眷屬「一站式購足」的日常日常消費需求。

- **智慧科技布局與軟體市場拓展**

  本公司密切呼應政府推動百工百業導入AI應用之發展計畫，將AI發展戰略優化轉型至「雲端AI智能模組與地端AI Agent」領域，專注於技術研發與軟體服務，致力為全台大多數中小企業提供更具成本效益的AI落地解決方案。

- **揭示循環經濟與共創產業鏈價值**

  勁耘科技之玻璃基板回收乃國內面板大廠（友達、群創）之循環經濟重要指標，今年更能降低其玻璃基板採購的成本，這兩層意義使客戶在這方面的需求有了強而有力的支持，客戶往來穩定。

- **光電事業落實海外策展與客戶開發**

  嵩達光電計畫布展與參加國際相關觸控展會（包括但不限德國漢諾威、美國拉斯維加斯），進而擴大接觸與開發海外終端應用客戶，並聚焦於工控、博弈、航太、醫療及AI智能等應用市場，擴大客戶基盤。

1.4 永續發展承諾 (GRI 2-1)

“

翔耀實業積極推動業務轉型，深化經營韌性。
在面對全球電商市場競爭加劇、
消費性市場需求波動等外部環境挑戰，
管理階層為確保企業之長遠穩健發展，
自2023年起積極啟動業務轉型，
透過跨足國防供應鏈、
引進創新零售科技與多元事業體之資源整合，
將營運核心逐步調整與擴展，
為全體股東與社會大眾創造最大化之長期永續價值。

”

1.4.1 稅務方針 (GRI 207-1)

本公司亦奉行誠信合法納稅原則，將稅務管理視為企業社會責任與永續經營之核心。我們承諾恪遵營運所在地之稅法規定，準時且足額申報與繳納各項稅捐，絕不使用避稅天堂或不當之移轉訂價進行惡性規避。本集團之稅務策略與董事會之風險胃納相符，並透過穩健的稅務規劃，追求股東價值與社會共榮之平衡。

1.4.2 稅務治理、控制與風險管理 (GRI 207-2)

本公司建立嚴謹的稅務風險管理架構，由財會部作為常設日常管理單位，定期向董事會及審計委員會彙報稅務遵循狀況。為確保內部控制之有效性，我們定期進行稅務風險識別與內部稽核，並在面臨重大或複雜之稅務議題時，諮詢外部獨立稅務專家之專業意見。此外，公司內部設有公開之檢舉與誠信申訴管道，鼓勵員工與外部利害關係人針對任何違反稅法或誠信原則之行為進行匿名通報。本年度未收到任何與稅務相關之違規投訴。

1.4.3 與稅務相關的利害關係人議合及管理 (GRI 207-2)

本公司積極且透明地管理稅務相關之利害關係人溝通，我們與各營運所在地之稅務機關保持誠實、尊重與透明之互信關係，依法配合各項稅務查核並即時提供完整之說明資料，亦積極參與稅務機關主辦之法令宣導活動。針對股東、投資人及社會大眾等外部利害關係人，我們透過永續報告書及公開資訊觀測站，定期且透明地揭露核心稅務數據。本年度未收到任何利害關係人針對稅務實踐所提出之關切或疑義。

1.4.4 財務績效 (GRI 207-4)

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023年	2024年	2025年
營業收入	117,867	388,172	448,416
營業毛利	(15,292)	65,925	155,377
營業淨利(損)	(68,940)	(84,994)	(69,310)
稅前淨利(損)	(59,811)	(87,377)	(165,866)
本期淨利(損)	(70,696)	(122,171)	(171,449)
稅後基本每股盈餘(元)	(1.01)	(1.71)	(2.38)

2025年相關詳細財務資訊請檢閱財務報告

財務狀況 • 國際財務報導準則(合併)

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023年	2024年	2025年
流動資產	401,217	574,106	723,861
不動產、廠房及設備	659,284	750,373	653,953
資產總額	1,366,950	1,644,573	1,804,299
流動負債	474,149	528,495	766,653
非流動負債	194,034	383,123	473,370
負債總額	668,183	911,618	1,240,023
股本	601,956	651,956	651,956
資本公積	72,318	(79,903)	(186,621)
保留盈餘	(186,621)	(22,731)	(54,249)
其他權益	(54,249)	226,137	267,471
權益總額	732,955	698,767	732,955

分配給利害關係人的經濟價值 (GRI 201-1)

單位：新台幣仟元

項目/年度	細項	2023年	2024年	2025年
產生之直接經濟價值	營運收入	117,867	388,172	448,416
分配之經濟價值	營運成本	133,159	322,247	293,039
	員工薪資與福利	96,349	196,014	224,335
	支付出資人款項	648	17,924	25,455
	支付政府款	1,374	1,976	1,181
	社區投資	0	0	550
存留之經濟價值		(113,663)	(149,989)	(96,144)

備註：
2023年度之相關數據未列入嵩達，因尚未收購股權。

綠意翔耀

重大主題說明 48

2.1 氣候變遷 52

2.2 能源與溫室氣體管理 63

2.3 水資源 68

2.4 廢棄物管理 70

2.5 供應鏈環境與社會評估管理 71

2.6 生物多樣性 72

重大主題說明 (GRI 3-3)

環境政策 / 管理系統

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：在辦公室、門市與光電貼合及回收製程中，若無系統化環境管理，可能因不慎的廢水、化學品處置或未合規運作，對周邊生態及社區生活品質造成負面衝擊。

邊界評估：衝擊邊界涵蓋台北總部、桃園辦公室、全台10間空軍服裝供售站實體門市。

政策與承諾

政策聲明：堅持「綠色守護」理念，承諾所有營運據點100%遵守國家環境保護法規，積極導入預防性環境管理程序，降低殘餘環境衝擊。

管理與落實機制

權責組織：由台北總部與各廠區工安環衛人員專責落實日常環境巡檢與合規稽核。

具體作為：廠區落實嚴格的分類防制與製程廢棄物安全儲存；總部與實體門市推行節能節紙與綠色辦公規範。

申訴與溝通管道

官網設有聯絡專區，對所有檢舉或建議案採取 100% 機密處理。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
裁罰與重大違規案	不因重大環安事件，而遭裁罰	不因重大環安事件，而遭裁罰	不因重大環安事件，而遭裁罰
綠色辦公推動	總部與門市全面實行電子化簽核	營業端FSC包材採購比例達50%	供應鏈環境稽核覆蓋率達100%

追蹤與評估機制

由永續管理小組每季執行環境稽核，稽核結果直接呈報永續發展委員會及董事會，並滾動修正環境管理指標。

2025 年績效進度

- 翔耀實業環保法規重大違規案件數：**0 件**
- 日常環境稽核不合格項改善率：**100 %**

重大主題說明 (GRI 3-3、305)

溫室氣體管理

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：本集團範疇二（外購電力）之碳排放佔總排放量 93% 以上，若無有效控管，將加劇溫室效應，並可能在全球供應鏈碳關稅趨勢下，面臨市場競爭力下降之風險。

邊界評估：涵蓋台北總部、桃園辦公室、全台10 間空軍服裝供售站實體門市、嵩達光電（宜蘭）及勁耘科技（台南）製造廠區。

政策與承諾

政策聲明：承諾落實組織型溫室氣體盤查，提供透明、科學的碳足跡數據，並以階梯式減量目標支持台灣2050淨零碳排國家政策。

管理與落實機制

權責組織：由 ESG 永續發展小組主導溫室氣體盤查，財務及各廠務配合提供活動數據。

具體作為：建置溫室氣體自主盤查作業程序；透過汰換老舊用電設備、整合物流路徑及智慧倉儲，直接減少電力與燃油之消耗。

申訴與溝通管道

定期於永續報告書及公司官網定期揭露盤查數據，接受主管機關與利害關係人監督。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
溫室氣體範疇 1+2	較基準年減量5%	較2030年減量5%	較2035年減量5%
組織型盤查覆蓋率	100%據點自主盤查	通過外部第三方 ISO 14064-1查證	持續逐年第三方盤查與查證

追蹤與評估機制

每年度進行一次全集團溫室氣體自我盤查，分析排放熱點並與基準年（2025年）數據比對，提交永續小組檢討，並滾動修正環境管理指標。

2025 年績效進度

- 全集團範疇 1 排放量： **193.417** 公噸 CO_2e
- 全集團範疇 2 排放量： **4,386.7404** 公噸 CO_2e
- 溫室氣體總排放量（範疇 1+2）： **4,580.157** 公噸 CO_2e

重大主題說明 (GRI 3-3、201-2)

氣候變遷

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：極端氣候（強降雨、乾旱）可能直接損害實體據點、導致物流中斷；轉型風險（如法規緊縮、碳費徵收）則將增加日常營運成本。

邊界評估：衝擊邊界涵蓋台北總部、桃園辦公室、全台10間空軍服裝供售站實體門市。

政策與承諾

政策聲明：承諾導入 TCFD（氣候相關財務揭露）管理架構，將氣候風險納入企業整體風險管控系統，提升營運韌性與風險調適能力。

管理與落實機制

權責組織：ESG永續發展小組主導，共同執行風險鑑別。

具體作為：進行氣候風險與TCFD教育訓練，提升主管對氣候變遷的認知；建立極端天氣緊急應變方案。

申訴與溝通管道

定期於永續報告書中揭露氣候風險、機會與其對財務之潛在衝擊。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
氣候治理架構導入	建立完整 TCFD 風險與機會識別清單	將氣候風險財務評估正式融入內控制度中	將持續氣候風險財務評估正式融入內控制度中
實體風險防護	全據點落實防災自主檢核	建立氣候變遷引發之營運中斷備援體系	營運據點面臨極端天候維持近乎 0 停工風險

追蹤與評估機制

每年檢視氣候風險與機會清單之鑑別結果，並視國內外法規政策變化，動態調整因應之資本支出計畫。

2025 年績效進度

2025 報導年度期間，未發生因極端氣候所導致之產線停工或重大資產實體損失事件。

重大主題說明 (GRI 3-3、305)

能源管理

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：本集團2025年外購用電達9,177,628度。隨著電價上漲與能資源緊縮，不合理的能源耗用將大幅推升製程與營運成本，間接造成碳足跡上升。

邊界評估：包含台北總部、桃園辦公室、全台10 間空軍服裝供售站實體門市、嵩達光電（宜蘭）及勁耘科技（台南）。

政策與承諾

政策聲明：承諾落實節能改善計畫，積極優化生產與辦公能效，並引進綠能發電以減緩傳統火力發電帶來的生態負荷。

管理與落實機制

權責組織：各廠區與總務單位專責日常用電與油耗之管理與優化。

具體作為：勁耘科技於廠區設置3處屋頂型太陽能發電設備；辦公場域與門市全面採購具有節能標章之電器，且全面改用 LED 照明。

申訴與溝通管道

內部定期公告節能成效，並設有員工節能創意提案獎勵機制。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
節電效率 (年均)	維持節電率 1.5%	維持節電率 1.5%	維持節電率 1.5%
門市與物流節能	全台空軍服裝供售站門市與物流調度能耗下降 5%	評估導入 ISO 50001 能源管理系統精神	廠區與核心倉儲 100% 採用智慧能管系統

追蹤與評估機制

按月追蹤各據點之電費單據、公務車油耗與綠能發電數據，按季召開能資源管理會議，以確保用能表現符合目標軌跡。

2025 年績效進度

- 全集團外購用電量： **9,177,628 度 (約 33,039.4608 GJ)**

2.1
氣候變遷

“翔耀實業長期深耕產品代理與技術服務，
雖非傳統重污染工業，
但我們深知企業營運對環境永續的責任。”

在內部營運方面，全集團落實節能減碳，除基礎的節電、節水與節紙行動外，從產品包裝、倉儲物流到循環回收，我們嚴謹評估每一環節對環境的潛在影響，致力於降低整體供應鏈的碳足跡，與合作夥伴共同擴大減碳影響力，強化面對氣候變遷的韌性與企業應變能力。

面對全球科技發展與市場結構轉型，本公司於2025年進行營運策略優化。原定建置之AI算力中心硬體設施，已規劃轉由戰略夥伴出資分批購買建置；本公司現階段之AI發展策略，則聚焦於低碳排之「雲端AI智能模組與地端AI Agent」技術研發與軟體應用。透過此項輕資產轉型，我們不僅有效避免自行建置重資產硬體所帶來的電力高能耗負荷，實質降低範疇二（外購電力）之碳排風險，同時藉由聚焦於技術研發與軟體應用，從源頭優化演算法效率，務實推進環境永續目標。

為落實環境資訊透明化，本公司參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務資訊揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures ,TCFD）建議框架之「治理」、「策略」、「風險管理」與「指標和目標」之四大面向，進行第一階段之氣候變遷相關因應策略及管理措施，期望能減緩極端氣候帶來之相關風險以及衝擊。

2.1.1 治理

(GRI 2-12、GRI 2-13)

本公司建立權責分明之氣候變遷監督與管理機制。由董事會作為最高指導單位，落實由上而下的治理方針，並由管理階層定期追蹤與評估氣候風險與機會。為務實推進各項永續指標，翔耀實業於2025年正式設置「ESG永續發展小組」作為核心推動團隊，隨後為進一步深化治理格局，本公司在2026年6月經董事會決議正式升格設立功能性委員會「永續發展委員會」，全面拉高決策層級。以下圖表與權責說明，即完整呈現本公司從策略監督、企劃統籌到各業務單位攜手落實的完整永續治理體系：

翔耀ESG永續發展委員會組織圖

永續發展推動組織之權責分工與職掌

一、董事會

1.董事會為翔耀實業永續治理與氣候變遷之最高決策與監督單位，負責掌握環境重大風險、督導全公司氣候變遷相關之策略及管理方針，由最高治理層級為企業永續決策把關，並審核各項氣候機會之策略方針與中長期目標，以確保企業營運契合低碳轉型之目標績效。

2.執行頻率：依循每季一次之董事會進行相關之永續指標及氣候議題討論，每年約4次，藉此滾動式審視並監督各項永續方針之落實情形。

3.為落實永續發展並有效管理經濟、環境和人（包含人權）之各項營運衝擊，董事會正式授權設立功能性委員會『永續發展委員會』以落實獨立監督；並由該委員會指導『永續管理小組』攜手跨部門執行團隊落實日常管理，以確保永續治理機制之有效運行與合規性。

二、永續發展小組（於2026年6月正式對接，且升格為永續發展委員會）

1.核心職掌：本公司於2025年度主要採取精實高效之「ESG永續發展小組」任務編組形式，由高玉強總經理擔任主席、林錫雄財務長兼任永續管理小組總幹事，統籌核心營運單位負責各項永續策略方案之研擬，並由執行秘書對接各執行工作小組，專責跨部門數據審查與時程管控，確保各項指標確實對接。為深化企業治理格局，本公司已於2026年6月8日配合董事會議程，正式通過設立功能性委員會「永續發展委員會」，由獨立董事親自擔任召集人，彰顯治理之獨立性與客觀性。原「永續管理小組」之高階行政編組則維持高效運作，緊密對接委員會之審議，全面拉高永續決策之層級與跨部門資源調度之實權。

2.執行與報告頻率：永續管理小組運作與後續升格之委員會機制，原則上每季至少召開一次會議，每年約4次，後續將依據董事會議程與永續專案之實質進展，適時提報董事會進行重大環境與永續議題之討論，並由管理階層聽取進度成效報告，落實滾動式管理。

三、跨部門執行層級：四大永續執行小組 (GRI 2-24)

1.成員編組：本委員會（及管理小組）轄下設立四大常態性執行工作小組。由管理階層主管（包含專案事業部、財務部、管理部等）共同兼任各小組之核心推動成員。同時，集團其餘營運單位（如：法務、稽核、採購、電商、AI等部門）則派任專職聯絡窗口至各對應工作小組中，建立跨部門支援網絡。本公司本於務實治理原則，現階段採取精實、高效的任務編組形式，未來將依據業務擴展與永續發展需求，逐步研議擴大各部門的常態編組與深化全員參與。

2.各小組核心推動任務：

(1)環境安全與供應鏈管理小組（環境永續）：品保處、採購處負責落實全公司與門市之溫室氣體盤查、精進實體零售低碳節能減碳，並建立供應鏈永續評核機制，落實綠色在地採購。同時，採購處規劃將《供應商行為准則》與誠信合規條款納入標準採購合約，確保承諾延伸至整體供應鏈。

(2)員工權益關懷與社會參與小組（社會參與）：人資部負責照顧同仁福利，優化職場健康與安全；推動人才專業培訓、打造DEI多元平等文化（多元、公平、包容），並舉辦「誠信經營與利益迴避宣導」及「職場反霸凌與人權意識講習」與社會公益活動。

(3)公司治理與誠信小組（公司治理）：財務部、法務部、稽核室負責監督公司法令遵循、舉辦誠信經營與反貪腐宣導，建立健全的利害關係人溝通管道，並規劃永續報告書之第三方查驗。

(4)資訊安全與風險管理小組：資訊部、財務部負責推動ISO 27001資安驗證與維護、管控企業營運與財務風險，落實電商與門市隱私保護，並建立智慧資安與AI科技治理規範。

3.主要管理職能：

- 重大議題鑑別：根據本集團營運現況及未來發展目標，評析氣候變遷之風險與機會，鑑別短、中、長期之重大性議題，並藉由貨幣化評估預測未來之相關成本走向。
- 情境模擬防災：針對全球暖化帶來之實體風險（如淹水、高溫等），對各營運據點及再生能源案場進行評估與氣候情境模擬分析，以提早預防災害發生並研擬相關因應對策。
- 利害關係人溝通：與內外部利害關係人進行說明與溝通，定期追蹤各項專案進度，以符合法規政策要求，完善集團之氣候相關財務揭露責任。

4.執行頻率說明：本公司基於誠信透明原則，2025年度因處於永續架構建置期，四大小組主要聚焦落實日常基礎庶務盤點，尚未正式啟動TCFD氣候相關財務揭露之風險與機會鑑別。為積極完備治理架構，本小組已排定於2026年正式啟動核心專案，預計每年至少執行一次跨部門小組專案討論會議，以確保專案方向準確性，並提供董事會及高階管理階層相關氣候風險與衝擊程度評估，作為決策之參考依據。

2.1.2策略

翔耀實業面對全球低碳轉型趨勢，本公司於2025年進行重要之戰略優化，將AI發展核心轉向「雲端AI智能模組與地端AI Agent」領域，透過此項戰略轉型，本公司在國內之營運核心聚焦於低碳排之技術研發與軟體應用，避免了重資產硬體基礎設施所帶來之高能耗與高碳排風險。我們將環境策略集中於辦公室、實體通路與既有供應鏈之綠色轉型，擬定務實之執行方針，深化企業之永續基因，增強營運韌性。

一、節能措施

為有效達到節能減碳，翔耀實業之辦公室皆使用LED節電燈管，並推動無紙化公司運動，汰換老舊設備更換更有能源效率之新設備，使其減少紙張使用及相關電力耗費。

二、友善環境

翔耀實業深度整合「科技」與「永續」，將友善環境落實於營運的每個環節，致力於降低氣候變遷帶來的風險並掌握綠色機會。

1. 供應鏈管理（以空軍服裝供售站為例）：針對軍職專屬平台與既有之相關業務，本公司逐步推行環境友善之採購評估。以本公司營運中之空軍服裝供售站為例，我們循序漸進地宣導，並鼓勵合作供應商提供產品碳足跡報告，並投入低碳軍服材料與循環回收系統之研發嘗試，從原料選擇、包裝配送到末端回收，逐步導入環境友善標準，確保供應鏈的穩定與永續。

2. 數位韌性與營運調適安全：在發展「雲端AI智能模組與地端AI Agent」的同時，本公司已取得ISO 27001資安認證，為AI軟體平台與研發環境奠定安全基礎，有效降低新技術導入之資安風險。面對極端氣候對全台10間空軍服裝供售站實體門市與倉儲設施之潛在衝擊，本公司透過內部緊急應變流程進行硬體防汛管理，維持基本營運調適彈性。

3. 綠能資產管理與多元能源布局：本公司積極配合國家再生能源推動政策，善用集團既有之物業資產發展綠色能源。子公司勁耘科技強化綠能資產管理與多元布局，2025年發電量達152萬度，且全數躉售予台灣電力公司。此項成果務實展現了集團在再生能源領域之實質投入與綠色產出，同時提升集團之氣候調適與營運韌性。

2.1.3 風險管理 (GRI 201-2)

翔耀實業視風險管理為永續經營的核心基石。現階段本公司透過永續推動架構之跨部門協作，全面監控氣候、營運、市場等潛在風險與發展機會。配合TCFD框架與國際永續揭露準則之導入規劃，我們逐步展開短、中、長期實體風險與財務衝擊之盤點與定性評估。

本公司將持續完善各項管控機制與管理架構，將氣候與營運風險轉化為綠色轉型之機會，以落實穩健成長之永續願景。

隨全球綠色轉型趨勢，翔耀實業高度重視氣候變遷對現有製造核心及未來創新事業穩健經營之潛在衝擊。現階段我們已針對全球氣候趨勢及台灣《氣候變遷因應法》等法規深化定性評估。鑑於氣候財務衝擊之量化涉及複雜的情境模擬，目前本公司正積極進行內部資訊整合與基礎能力建構，暫無特定之精確氣候財務影響金額。

為落實資訊透明度，本公司已著手規劃導入TCFD框架與國際IFRS永續揭露準則（S2），未來將透過跨部門協作，針對核心氣候風險進行財務情境模擬與量化推估，全面建構符合綠色經濟趨勢的氣候治理韌性。

氣候風險與機會鑑別及評估流程

風險與機會分析與設定

參考國際通用之永續指標，如：SASB電子商業揭露主題之一，研擬全集團在營運上面臨之環境轉型風險、實體風險與潛在機會。

蒐集潛在風險與機會議題

藉由環境風險與機會分析之項目清單，並透過內外部衝擊評估各風險之重大性，找出本年度主要關注議題。

策略討論與財務衝擊推算

永續小組攜手各部門專業人員進行相關風險與機會評估，分析對於公司實體及營運上之財務潛在衝擊，提供未來的發展因應及策略擬定之參考。

目標訂定

藉由策略討論與財務衝擊推算階段之結果研擬相關之行動方案及策略，以降低相關風險之衝擊及把握機會之轉機。

監控改善

定期舉行小組會議以了解各單位業務需求，以利後續專案推進及成效追蹤，進行滾動調整及優化。

溝通

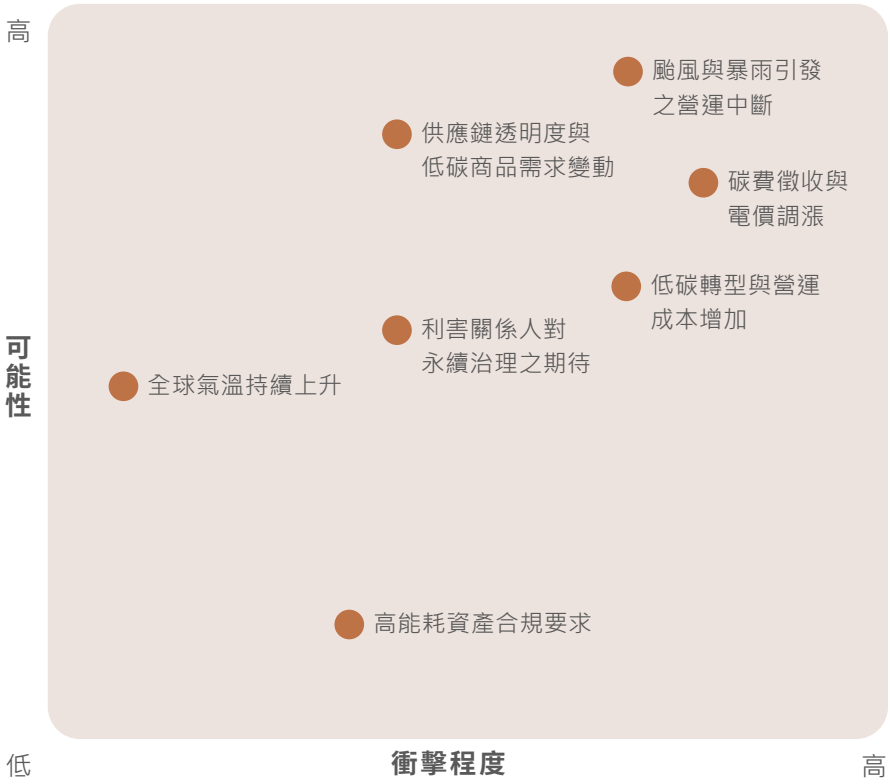
透過業務往來、定期會議、永續報告書及翔耀實業官網等多元管道與利害關係人溝通，逐步完善集團之環境資訊揭露責任。

氣候風險與機會鑑別彙整表

類別	項目	細項	說明	影響期程	發生可能性	財務衝擊程度
轉型風險	政策與法規	碳費徵收與電價調漲	因應台灣《氣候變遷因應法》碳費徵收政策上路及國內電價調漲趨勢，導致企業整體能源成本上升。	中	高	中
	營運合規	高能耗資產合規要求	集團前期建置之水冷設備基礎設施（現租售予電信業者），未來若遇更嚴格之機房排碳與節能法規，可能增加管理成本。	長	中	中
	技術	低碳轉型與營運成本增加	因應低碳轉型，在整合電商事業部與空軍服裝供售站之線上平台與實體門市通路之物流配送時，前期需投入建置綠色智慧倉儲與運輸調度之成本。	中	中	高
	市場	供應鏈透明度與低碳商品需求變動	國防單位、政府專案之消費者，對於低碳商品與供應鏈透明度要求日益攀升，衝擊專案採購之續約。	短	高	中
	商譽	利害關係人對永續治理之期待	若集團在多元業務擴張過程中，未能及時落實ESG與淨零轉型，可能影響品牌商譽、客戶信賴及國防專案評選之優勢。	中	中	中
實體風險	極端氣候(不可預期)	颱風與暴雨引發之營運中斷	近年極端暴雨與強颱頻率增加，可能直接損害本公司及關係企業之倉儲設施與配送網絡，或因區域停電導致營運中斷及衍生額外維護支出；此一實體風險亦可能導致全台10間空軍服裝供售站實體門市停業，引發物流延遲、影響專案合約之履約時效。	短	高	高
	極端氣候(可預期)	全球氣溫持續上升	平均氣溫升高導致全台辦公室、實體據點、製程廠房之空調用電大幅增加，直接拉集團常態性之水電營運成本。	長	高	低
氣候機會	產品與服務	推動低碳軍服開發與綠色物流服務	國防市場與消費大眾對低碳商品及綠色配送需求增加，故開發低碳軍服、導入綠色環保包材與包裝減量，有助於鞏固軍服站事業與擴大既有電商平台之市佔率。	中	中	中
	創新	資安創新、智慧應用與市場拓展	本公司已取得ISO 27001認證，為軍服供應、封閉型與既有電商平台奠定安全基礎；未來亦可結合AI技術專案服務能力，拓展政府與新興市場。	中	高	中
	能源來源	再生能源建置與綠電收益	政府推動綠能，集團利用現有物業資產發展再生能源，除可活化資產、帶來業外收益，未來亦具備綠電自用或轉供之潛力。	短	中	中

註：本公司目前尚未採用氣候情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，故尚無相關情境、參數、假設、分析結果及主要財務影響可供揭露。現階段相關評估機制仍在規劃建置中，未來將規劃導入氣候情境分析，並依實際執行情形揭露相關資訊。

翔耀實業：氣候相關風險矩陣圖



翔耀實業：氣候相關機會矩陣圖

氣候相關重大性風險項目影響 (GRI 201-2)

風險	風險說明	衝擊說明	管控措施	未來行動方案
❶ 碳費徵收與電價調漲(轉型風險-政策與法規)	因應台灣《氣候變遷因應法》碳費徵收政策上路及國內電價調漲趨勢，導致企業整體能源成本上升。	碳費與電價雙重調漲，將直接轉嫁並拉高空軍服裝供售站（實體渠道）、勁耘科技及嵩達光電之常態性水電與營運成本，進而侵蝕企業整體淨利潤。	啟動全公司能源自主盤查機制，針對各廠區與營運據點進行能耗統計與監控。	汰換老舊耗能設備，導入高效能節電系統，全面落實日常節能，並評估綠電採購可行性。
❷ 颱風與暴雨引發之營運中斷(實體風險-不可預測之極端氣候)	近年因極端氣候引發之暴雨、強颱頻率與強度增加，易造成全台實體據點之硬體受損或區域停電。	暴雨可能直接損害倉儲設施與配送網絡，區域停電則導致營運中斷及衍生額外維護支出；若全台10間空軍服裝供售站實體門市被迫停業，將引發物流延遲並影響專案履約時效。	建立營運持續計畫（BCP）與極端氣候緊急應變流程，各據點定期執行防災演練。	定期落實倉儲與門市之硬體防汛健檢，以降低資產受損機率；積極建置分散配送風險機制，確保政府專案與實體通路之穩定交付能力。
❸ 低碳轉型與營運成本增加(轉型風險-技術)	全球產業正加速邁向淨零轉型，市場上針對物流供應鏈與電商零售的低碳技術門檻與要求逐年提高。	為符合低碳供應鏈標準，公司在整合既有電商、空軍服裝供售站及門市之物流配送時，短期內需投入大量資本建置綠色倉儲，增加初期的管理與維運成本。	推動低碳物流配送與引進智慧化倉儲管理系統，透過 AI 技術優化全台配送路線與排程，藉此減少日常運輸之油耗。	全面評估並規劃改採純電動或低碳氫能車輛之可行性，以期達成淨零碳排物流之長期目標。
❹ 高能耗資產合規要求(轉型風險-政策與法規)	國內針對機房、廠區能效及大型耗能資產之節能排碳法規與標準趨於嚴格，強制要求高能耗資產進行轉型。	集團前期建置之水冷設備等基礎硬體設施，雖已進入分批轉售階段，但在合約完全履行與產權移轉過渡期內，若該資產遭逢法規突發性變更，仍可能引發合約合規爭議或潛在之財務估值減損風險。	將法規風險內控機制納入合約管理體系中，嚴密審視資產租售之分批買斷進度，並與承租（購買）方建立通暢的法規資訊對接渠道，確保移轉過渡期間的合約權益與法規責任界定清晰。	依據合約時程穩健推進該高能耗資產之分批轉售與產權移轉計畫，加速完成資本回收，並將回收資金預計投入規劃於集團未來之低碳技術、資安防禦或新興綠色業務，徹底完成集團資產之永續轉型。

風險	風險說明	衝擊說明	管控措施	未來行動方案
5 供應鏈透明度與低碳商品需求變動（轉型風險-市場）	國防單位、政府採購專案及廣大消費者，對於商品之碳足跡揭露與產品低碳屬性之市場需求日益迫切。	若無法及時提供符合低碳標準之商品或揭露透明的碳足跡資訊，恐面臨政府專案採購遭扣分、無法續約或流失核心客戶之營運衝擊。	積極於空軍服裝供售站及現有電商平台中引進具備環保標章之低碳商品，並採取環保低碳包材進行出貨。	配合主管機關與政府專案之綠色採購指引，逐步落實供應商的綠色資格篩選，優先採購具備環保、減碳之商品，以穩健且低風險之合規策略，鞏固大型政府與國防專案之標案競爭優勢。
6 利害關係人對永續治理之期待（轉型風險-商譽）	國內外投資人、客戶及主管機關等外部利害關係人，對於上市櫃公司落實ESG與淨零轉型之承諾與資訊透明度期待極高。	若公司在業務多元擴張過程中，未能即時落實 ESG 治理，恐導致企業品牌商譽受損、降低客戶信任度，進而在各大標案評選中喪失競爭力。	建立完善之永續治理架構，每年定期編製，並發布永續報告書及溫室氣體盤查清冊，主動向利害關係人溝通。	規劃逐步推動溫室氣體盤查之第三方查證，透過客觀且具備公信力的外部查驗聲明書，具體展現企業資訊之誠信與透明度，藉此厚植品牌誠信並穩固市場商譽。
7 全球氣溫持續上升（實體風險-可預測之極端氣候）	氣候變遷導致全球與台灣平均氣溫持續逐年上升，高溫天數與熱浪頻率明顯增加，影響整體地表環境。	高溫將導致全台辦公室、實體據點及光電製造廠房之空調用電量大幅激增，直接拉高集團常態性之水電營運開銷，並增加電力負載風險。	於各據點與廠區內嚴格落實日常節能用電與節水追蹤，包含宣導空調恆溫控制、定期維護既有製程與冷卻設備之運作能效，並全面落實隨手節能之辦公與生產紀律，以有效平抑基本電費增幅。	視營運狀況，逐步效汰老舊空調或製程耗能設備，並透過優化排班與生產排程，避開尖峰高電價時段，以最符合成本效益之管理策略，彈性調節氣溫上升帶來的電力成本衝擊。

氣候相關重大性機會項目影響 (GRI 201-2)

機會	機會說明	正面衝擊說明	未來行動方案
1 推動低碳軍服開發與綠色物流服務 (氣候機會-產品與服務)	響應國防市場與消費大眾對低碳商品及綠色配送之需求，加速轉型綠色電商。	藉由切入低碳產品市場，不僅能穩固並深化現有軍服站事業之標案優勢，更能吸引具備環保意識之新客群，有效擴大集團既有電商平台之市場佔有率與營收規模。	研發低碳軍服材料與循環回收系統，且在電商與軍職平台導入環保包材，並優化物流配送路徑以減少運輸碳排，提升平台規模。
2 資安創新、智慧應用與市場拓展 (氣候機會-創新)	在數位轉型趨勢下，政府與國防單位對於供應鏈系統的「資安防禦韌性」與「AI智慧化管理能力」有著極高的規格期待與合規門檻。	公司已取得ISO 27001國際資安驗證，奠定高規格安全基礎；深化此優勢有助於大幅提升與政府、國防單位之合作信任感，並有效拓展智慧科技之新興市場份額。	持續投入AI技術之專案服務研發，為國防單位及企業客戶量身打造兼具高效與安全的數位供應鏈管理系統，敏捷滿足市場對於高資安智慧應用的新需求。
3 再生能源建置與綠電收益 (氣候機會-能源來源)	政府政策大力扶持再生能源發展與碳中和轉型，企業活化現有資產、建置綠能基礎設施，可享有長期穩定的躉售費率回饋。	利用現有物業資產發展再生能源，除可實質創造長期、穩定的綠電躉售營外收益外，在未來面對碳費實施或綠電高需求環境下，亦具備自用或轉供之潛在財務綜效。	持續強化再生能源建置管理。以2025年度發電逾152萬度並全數躉售台電為基礎，未來規劃逐步建立分散式儲能與微電網系統，優化集團整體之綠能營運效益。

2.2 能源與溫室氣體管理

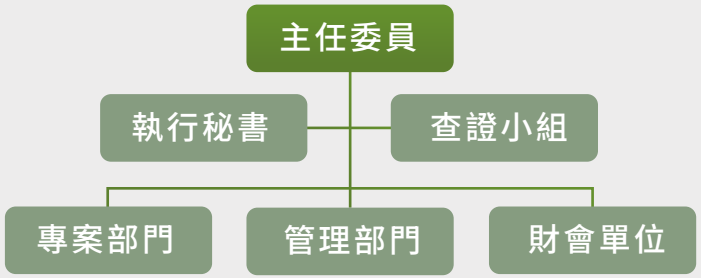
(GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4)

隨著全球氣候變遷加劇，各國政府與國際供應鏈對低碳轉型的要求已成必然趨勢。不論是因應國內法規，或是關注國際永續準則（如IFRS S2氣候相關揭露）的發展，建立系統化的能源與溫室氣體管理，已成為企業提升永續韌性與降低營運風險的核心目標。

翔耀實業目前在環境與氣候議題上，正處於由「風險意識提升」逐步邁向「制度化管理」之過渡階段。秉持善盡企業職責之初衷，本公司已於2025年度啟動全集團之能源與溫室氣體自主盤查計畫，我們參考ISO14064-1:2018準則的精神，首波針對本公司及關係企業位於台北、桃園、台南、宜蘭等四大核心區域之辦公室與營運據點（含全台實體門市），全面落實直接排放（範疇一）與能源間接排放（範疇二）之相關數據搜集。

在管理規劃上，翔耀實業預計每年定期編製「溫室氣體盤查報告書」與「盤查清冊」，以建立科學化的內部管理數據。為確保此項自主盤查計畫能跨據點落實，並維持數據之嚴謹度，本公司於「環境安全與供應鏈管理小組」下，特別成立專責的「溫室氣體盤查推行委員會」（組織架構如下圖所示），作為全集團推動碳管理之核心：

溫室氣體盤查推行委員會組織



邁向低碳營運之展望

翔耀實業期望藉由本次自主盤查的落實，協助各業務單位將碳排放與能源管理逐步納入日常營運決策中。展望未來，公司將持續關注國際永續揭露架構之趨勢，並依公司的營運規模與法令要求，循序評估並導入相關管理作業，以具體行動邁向低碳營運。

內部碳定價

本公司目前尚未採用內部碳定價作為決策或規劃工具，故尚無碳價水準及價格制定依據可供揭露。現階段以推動節能減碳措施及溫室氣體盤查為主，未來將視內部管理需求，評估導入內部碳定價機制之可行性。

溫室氣體排放量統計與盤查資訊

本公司於今年2025年起每年進行溫室氣體盤查作業，持續追蹤溫室氣體排放量及排放熱點。將致力完善溫室氣體排放資料，將依據年度盤查結果與客戶/法規要求，持續訂定碳排減量目標，推動節能設備汰換與綠電導入。未來將逐年完善並取得可靠之溫室氣體盤查數據訂定基準年。

備註：
- 範疇 1-固定：辦公室之固定式排放源
- 範疇 1-移動：公務車之油費
- 範疇 1-製程：辦公室無製程排放源
- 範疇 1-逸散：辦公室內具有冷媒之相關設備

2025年溫室氣體盤查資訊

排放源		單位	翔耀實業(台北、桃園)	勁耘科技(台南)	嵩達光電(宜蘭)	總計
範疇1	固定	tCO_2e	0	0.0106	0.00	0.0106
	移動	tCO_2e	3.5210	37.7762	13.1900	54.4872
	製程	tCO_2e	0	0	0.00	0.0000
	逸散	tCO_2e	4.9457	80.2735	53.7000	138.9192
範疇 2	外購電力	tCO_2e	118.7964	1727.0190	2540.9250	4386.7404
總量		tCO_2e	127.263	1845.079	2607.815	4580.157
員工人數		人	90	68	137	295
營業額		佰萬元	118	73	261	452
排放密集度		tCO_2e/人	1.4140	27.1335	19.0351	15.5260
		tCO_2e/佰萬元	1.0785	25.2751	9.9916	10.1331

備註：
1. 溫室氣體排放種類：二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、六氟化硫、全氟碳化物及三氟化硫。
2. 彙整溫室氣體總量方法：營運控制法。
3. 使用標準依據為ISO 14064-1:2018。
4. 使用之方法學：全球暖化潛勢（GWP）引用IPCC 2021第六次評估報告之全球暖化潛勢值及排放係數法計算。
5. 範疇2之外購電力，其2025年產業電力排碳係數為0.466公斤 CO_2e/度
6. 翔耀實業（台北）之數據，包含台北總部、桃園辦公室及十間實體門市（勇固樓、欣欣、新竹、台中、嘉義、台南、岡山、屏東、台東、美崙）。
7. 翔耀實業台北總部已於2026年完成搬遷，本年度（2025 年）溫室氣體盤查數據係依據舊址範疇計算，新址數據將於次年度報告書揭露。

近二年溫室氣體排放量與密集度

單位:公噸CO_2e

排放源		年度營業收入(百萬元)	範疇一	範疇二	年度總排放量(tCO_2e)合計	排放密集度
2025	翔耀	118	8.4667	118.7964	127.263	1.0785
	勁耘	73	118.0604	1727.0190	1845.079	25.2751
	嵩達	261	66.8900	2540.9300	2607.820	9.9916
2024	翔耀	41	30.2508	82.0740	112.325	2.7396
	勁耘	47	99.1249	1823.5911	1922.716	40.9089
	嵩達	299	14.6643	2720.880	2735.544	9.1490

備註：
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。
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。
3. 溫室氣體排放種類包含二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、六氟化硫、全氟碳化物及三氟化硫。
4. 排放密集度單位為公噸CO_2/佰萬元營收；2025年個體營收淨額為佰萬元。
5. 溫室氣體排放密集度（營收）= 年度總排放量（tCO_2e）/年度營業收入（百萬元）。
6. 2024 年翔耀範疇一數據因前一年度永續報告書誤植，已重編修正如上表。

減碳行動與實質環境回饋 (GRI 305-5)

翔耀實業積極實施綠色辦公室之多元節能作為，透過子公司勁耘科技所持有的太陽能光電板持續發電，以實質的綠電產出協助台灣整體大環境降低傳統發電之碳排放密集度。

於報告期間內，本集團之總綠色發電量（如2025年度發電逾152萬度全數躉售台電），實質扮演了推動綠色能源的永續夥伴。目前本公司優先深化核心組織邊界內之節能減碳作為，現階段暫不蒐集與發布外部範疇之量化減碳數據。

能源管理 (GRI 302-1、GRI 302-3)

2025年翔耀實業與關係企業(勁耘科技、嵩達光電)總用電量為9,177,628度，整體能源密集度為74.6364GJ/新台幣百萬元。公司每年積極規劃節能計劃，並定期檢視節能成效，辦公場域全面推動無紙化公司運動與數位化電子審核流程，並汰換行政區或廠區內之老舊耗能設備，有效減輕環境負擔。

在自主綠能發展，關係企業勁耘科技已建置三處屋頂型太陽能發電設備。2025年度累計自主再生能源總發電量達1,520,400度，現階段全數躉售予台電，創造新台幣6,521,094元(含稅)之售電收益，未來將循序評估並導入綠電自用或綠電憑證轉移，以具體行動邁向低碳營運。

2025年能源使用情況

能源		單位	翔耀實業(台北)	翔耀實業(桃園)	勁耘科技(台南)	嵩達光電(宜蘭)	總計
電力	外購非再生	度(kwh)	224,746	30,182	3,643,500	5,279,200	9,177,628
		千兆焦耳(GJ)	809.0856	108.6552	13,116.6000	19,005.1200	33,039.4608
	外購再生	度(kwh)	-	-	-	-	
		千兆焦耳(GJ)	-	-	-	-	
用油 (汽油與柴油)		公升(L)	0	1494.1700	14,273.7911	5,601.7400	21,369.7011
		千兆焦耳(GJ)	0	47.3400	465.9419	182.8900	696.1719
總再生能源使用量		度(kwh)	-	-	-	-	
非再生能源使用量		度(kwh)	224,746	30,182	3,643,500	5,279,200	9,177,628
總能源使用量		千兆焦耳(GJ)	809.0856	156.0000	13,582.5419	19,188.0100	33,735.6375
能源密集度		(GJ/百萬元營收)	6.8567	1.3220	186.0622	73.5173	74.6364

備註：1. 1 度 (kWh) = 0.0036 千兆焦耳 (GJ)

2. 能源使用量 (GJ) = 燃料耗用總量 (L)* 燃料單位熱值係數 (GJ/L)；熱值係數係依據能源局能源產品單位熱值表。 熱值係數：車用汽油： 0.03265GJ/L

3. 耗能密度=總能源使用量/營收

減少能源消耗與成效 (GRI 302-4)

本公司自身營運雖屬於低能源消耗型態，但仍由各管理與行政單位積極落實源頭減量，推動各項綠色辦公節能專案。

本期之具體節能行動包含

- **辦公環境優化：**辦公據點全面汰換為具備環保標章之節能 LED 燈具，並逐步將老舊空調更換為一級能源效率機種。
- **智慧用電行為：**推動數位化無紙化公文與會議系統，並落實午休時間關燈、下班後非必要電源強制巡檢關閉等節能措施。
- **低碳運輸宣導：**鼓勵同仁商務洽公優先搭乘大眾運輸工具，並規劃於未來評估引進低碳或電動公務車輛。

本期暫不針對特定專案之個別節能熱量（焦耳數）進行量化分列。翔耀實業目前正著手完善內部能源盤點之基準年設定，待整體管理機制健全後，未來將全面量化各年度之實質節能成效。

組織外部與產品能源需求宣告 (GRI 302-2、GRI 302-5)

翔耀實業現階段之環境管理策略，優先將資源聚焦於組織邊界內部（台北總部、桃園辦公室及全台 10 間「空軍服裝供售站」實體門市）之範疇一與範疇二自我節能管理與溫室氣體盤查。對於上游供應商之生產製造，以及下游物流承攬商之配送運輸等組織外部價值鏈（範疇三）之能源消耗數據，現階段暫未進行跨組織之盤查搜集與量化揭露。展望未來，本公司將依據集團永續路徑規劃，逐步與「空軍服裝供售站」之核心合作供應商及物流合作夥伴展開溝通，研議建置外部供應鏈能源管理與碳排放追蹤機制，落實全價值鏈之綠色營運管理。

在專案事業與電子商務領域，本公司營運之「空軍服裝供售站」線上平台與實體門市，透過線上購物與實體提領之整合物流機制，優化配送路徑並推動包裝減量，實質降低產品在流通與交付過程中的能源消耗。同時我們在門市設備與辦公環境全面推動使用能源效率一級之電器產品，降低整體產品生命週期對資源與能源的依賴。

2.3 水資源管理

(GRI 303-2、GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5)

面對氣候變遷引發的極端氣候與潛在缺水風險，翔耀實業與關係企業（勁耘科技、嵩達光電）致力於提升資源利用效率。由於集團營運屬性多為研發辦公、電子產品組裝及倉儲管理，並無涉及高耗水製程，且勁耘科技（台南）與嵩達光電（宜蘭）均屬低污染組裝型態，無重工業廢水排放之風險，屬低耗水營運模式，對整體環境水資源之負擔相對較輕。

公司主要取水來源均為民生自來水，在推動業務轉型與營運規模調整的過程中，仍持續透過硬體設施巡檢與內部節水宣導，落實日常管理機制，確保水資源消耗與營運活動維持在合理水平，並定期統計各據點之用水密集度，作為評估資源利用效率之基準。在廢污水管理方面，集團成員嚴格遵守營運所在地之環保法規，勁耘科技（台南）與嵩達光電（宜蘭）產生之製程廢污水排放，均依法規納入當地合規之排水系統，確保排放水質符合標準，有效降低對在地環境的衝擊。此外，亦持續將永續觀念落實於日常細節，於各辦公區域（如洗手間）張貼顯著節水標語，將節約用水內化為同仁的日常習慣，共同應對未來水資源不穩定之挑戰。

此章節根據翔耀實業及關係企業全廠區的用水作資訊揭露，
下表彙整2025年度用水統計：

種類	單位	翔耀實業(台北、桃園)	勁耘科技(台南)	嵩達光電(宜蘭)	總計
總用水量	公秉	1,057	28,630	31,917	61,604
員工人數	人	90	68	137	295
營業額	佰萬元	118	73	261	452
用水密集度	公秉/人	11.74	421.03	232.97	108.83
	公秉/佰萬元	8.96	392.19	122.29	136.29

辦公區域內張貼節水宣導標語，打造節水文化。

綠色辦公與門市節水行動與成效 (GRI 303-1、GRI 303-3)

翔耀實業非屬高耗水之製造業，主要營運據點包含台北總部、桃園辦公室及全台10間「空軍服裝供售站」實體門市，用水型態100%屬於一般辦公與零售門市之員工及顧客日常衛生用水，取水來源均為當地自來水廠，對周邊水資源生態並無重大衝擊。儘管本公司自身營運之用水總量極低，我們仍積極推動「綠色辦公」與源頭減量，落實水資源永續利用：節水設備裝設與維護：辦公據點與門市之衛浴及洗手台優先採用具備「省水標章」之感應式水龍頭與省水設備，從硬體端減少非必要的水資源浪費。同仁與門市行為宣導：定期對內宣導「隨手關水龍頭」與節約用水習慣，並由行政部定期巡檢公共管線與水閥，及時通報修繕以防範隱性漏水風險。

營運範疇與外部用水宣告 (GRI 303-1、GRI 303-2)

本公司主要提供專案事業服務、雲端AI智能模組軟體開發及電子商務通路經營，服務及產品之研發、運算與交付過程完全屬於「低耗水」之潔淨服務模式。

針對外部價值鏈，本公司目前優先將水資源管理資源聚焦於自身辦公及門市據點（範疇一與範疇二）之節水管理與數據統計。對於上游商品供應商及下游物流承攬商等外部商業夥伴之獨立用水數據，現階段暫不進行跨組織之搜集與量化揭露。未來本公司將配合永續路徑，逐步研議將水資源風險管理延伸至主要供應商之管理機制中。

2.4 廢棄物管理 (GRI 306-1、GRI 306-2)

翔耀實業秉持永續生產與消費理念，從「源頭減量」與「循環再利用」兩大維度出發，落實企業廢棄物管理目標。我們深信，透過落實日常辦公資源管理，能有效將環境負荷降至最低，以具體行動實踐愛護地球的企業承諾。

2.4.1 廢棄物處置與資源化回收統計

(GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5)

現階段組織邊界內實質產生之廢棄物，100%來自各辦公據點（台北總部、桃園辦公室及全台10間空軍服裝供售站實體門市）員工之日常辦公生活垃圾與行政資源回收。

全面落實分類

所有廢棄物皆在源頭落實乾濕分離與精準分類，無任何工業級有害廢棄物之產出。因辦公據點均屬於集合商務大樓或一般市區辦公室，其生活垃圾與可回收物資，全數直接交付予當地環保局公用清運車與資源回收車處理，因此無相關廢棄物及資源回收之數據。

深植減碳文化

積極宣導同仁自備個人餐具，減少一次性餐具及塑膠製品的使用，將低碳飲食習慣融入員工日常飲食習慣。

2.4.2 實踐「搖籃到搖籃」循環模式

為落實資源轉型並降低設備報廢對環境的衝擊，翔耀實業積極推動資產循環經濟，具體執行方針包括：

以租代購循環模式

為降低設備汰換所帶來的電子廢棄物衝擊，積極落實資產循環經濟思維，針對影印事務機、電腦資訊設備及公務車輛等，優先採用「租賃模式」取代直接購置，確保資產設備在生命週期結束後，能回歸生產者進行專業整修或拆解回收，落實「搖籃到搖籃」的零廢棄目標。

推動數位化辦公

全面落實電子化審核流程與數位化作業，從源頭大幅減少辦公室紙張與耗材之產生，在提升營運效率的同時，更有效減輕環境負擔，達成環境保護與作業效能的雙贏。

2.4.3 特殊氣體與空氣污染物自願性宣告

(GRI 305-6、GRI 305-7)

消耗臭氧層物質ODS排放

在商務與維運本質上，不涉及任何工廠製程，日常營運完全無使用或排放任何 ODS 物質，故此項數據揭露為0。

氮氧化物NOx、硫氧化物SOx及其他重大氣體排放

辦公據點均為潔淨無煙型態，不具備任何實體鍋爐、發電機或工業製程煙囪，故完全無相關特殊空氣污染物（NOx、SOx、固定源懸浮微粒等）之氣體排放，數據揭露為0。

2.5 供應鏈環境與社會評估管理

(GRI 308-1、GRI 308-2)

本公司致力於建構兼具科技創新與綠色永續的未來，不僅在內部落實低碳營運，亦將環境與社會永續理念視為供應鏈管理的重要一環。我們重視環境保護、遵守勞動人權及誠信經營的優秀商業夥伴合作，共同降低整體產業鏈的環境衝擊與營運風險。

2.5.1 供應鏈範疇與篩選原則

(GRI 308-1、GRI 414-1)

翔耀實業的主要供應鏈範疇涵蓋以下兩大類商業夥伴：

國防後勤與民生紡織類

配合空軍服裝供售站之專案，主要採購襪子、寢具、運動長短褲等核心物資之本土優質產線與地方深耕廠商。

光電與集團綠能工程類

涵蓋關係企業（嵩達光電、勁耘科技）之電子加工物料與硬體設備商。

2.5.2 供應鏈之負面衝擊管理與行動

(GRI 308-2、 GRI 414-2)

本公司透過合約規範、定期考核與常態性巡檢，密切關注各類供應商在日常營運之環境與社會表現（包含廢棄物合規清理、現地安全衛生與勞工權益保障）。

經內部盤點，2025年報告期間內，本公司並未發現或接獲任何供應商於商業關係中造成重大負面環境或社會衝擊之情事，亦無相關需採取實質整改或終止合作關係之行動，相關案件統計為 0 件。

2.6 生物多樣性

“大自然是所有生命與企業營運的根基。
生物多樣性不僅是維繫陸域、海洋與淡水生態平衡的關鍵，
更是人類社會得以綿延不絕的溫柔守護。”

翔耀實業自1982年創立以來，始終秉持著「創新、品質、守護」的企業精神。對我們而言，「守護」不僅僅是深化國防產業、支持國家安全的後盾，更是一份對這片土地、生態環境的摯愛與承諾。生物多樣性是指存在於陸域、海洋及淡水生態系統中，各類生物的多樣與差異，以及這些生物相互作用所形成的生態系統。翔耀實業與勁耘科技、嵩達光電深刻體認到企業的經濟活動可能透過土地使用、自然資源開發、各類污染或供應鏈延伸而間接對生態系統造成衝擊。為呼應昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架（Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework），我們致力在日常營運與價值鏈管理中，降低對自然環境之負面影響，朝向自然正向（Nature Positive）之目標共同努力。

2.6.1 生物多樣性政策與生態守護

(GRI 101-1)

翔耀實業與關係企業深刻體認到，保護一片森林就是保護無數生命的家園。因此，我們共同承諾在推動科技創新與邁向多元化業務的同時，將「生態守護」列為核心考量，攜手打造永續價值鏈。我們原則上不在關鍵生物多樣性區域或生態敏感區，進行任何新增營運布局，包含辦公據點或廠區設置。由於本公司非屬高生態衝擊之開發業別，2025年度雖未主動發起或執行特定之生物多樣性保育專案，但仍透過日常製程優化與嚴格的環境管理，將既有廠區干擾降至最低；未來若有相關開發需求，本公司亦將依循「避免、降低、修復與補償」之減緩層級原則，朝向生物多樣性無淨損失（No Net Loss）的永續目標努力。

除了嚴格的營運邊界控管，我們亦將生態守護從公司日常營運延伸至全台10間空軍服裝供售站實體門市，公司全面實施系統性的綠色採購與盤點，從源頭減少資源消耗、珍惜林木綠意。此外，我們持續透過內部溝通與環保宣導，將生物多樣性與自然保育的觀念深植於日常，並積極傳遞給每位員工、客戶及合作夥伴，讓綠色守護成為我們共同的責任與信仰。

2.6.2 日常營運的環境減緩措施

(GRI 101-2)

雖然我們的核心業務主要為專案事業、AI解決方案及電子商務、光電製造服務，各據點皆位於都市商區或法定工業區，並不涉及直接的農林生態開發，但我們仍用嚴謹的環保高標準，把對周邊生態的干擾降到最低，源頭管理，友善鄰里，我們將污染防治視為對周邊生命的尊重。

關係企業在廠區的空氣品質、廢水排放與事業廢棄物處置上，皆採取嚴格的管理機制。我們努力控制任何可能的環境衝擊，防止潛在的污染物擴散至周邊外圍，從源頭避免空氣、水及土壤污染成為加速生物多樣性喪失的驅動因子。

關於「獲取與惠益分享(ABS)」之揭露說明 (GRI 101-3)

經審慎評估，本公司及子公司現行的產品研發與生產活動，均未使用任何生物遺傳資源或原住民傳統知識，故不適用「獲取與惠益分享（Access and Benefit-Sharing, ABS）」之相關國際法規與措施。

2.6.3 營運據點與價值鏈的生態對話 (GRI 101-4)

為了更踏實地實踐我們的守護承諾，我們透過『環境敏感地區查詢平台』與『全國土地使用分區資料查詢系統』進行勾稽評估，2025年度對翔耀實業、勁耘科技及嵩達光電的所有營運據點進行生態盤點，本集團所有營運據點均無觸及、重疊或鄰近法定生態保護區、重要濕地或關鍵生物多樣性熱點，我們以透明的數據與行動證實體現我們對環境的珍惜。

營運場址生物多樣性狀態摘要 (GRI 101-4)

公司別／場址名稱	守護在地：我們的經濟活動	營運面積	是否鄰近生態敏感區	我們的在地生態關懷與影響評估
翔耀實業	台北總部、桃園辦公室及全台10間空軍服裝供售站實體門市，推動AI解決方案與空軍服裝供售站之相關服務。	台北市大安區光復南路等商業建築	否	營運據點均為都市辦公大樓與商用店面，不涉及自然棲地破壞，主要影響來自日常水電消耗與辦公耗材，對外部生態直接衝擊顯著性為**極低**。
嵩達光電	深耕宜蘭冬山鄉德興四路9號，專注於觸控面板與電子紙模組貼合設計生產。	12,800 平方公尺	否	廠區位於冬山鄉，我們深知蘭陽平原水資源的重要。全製程於工業區室內密閉廠房進行，配合完善之廢水與廢棄物管理，周邊無關鍵保育物種，直接生態衝擊為**低**。
勁耘科技	坐落於台南市新營區新中路5號，投入彩色濾光片回收再生、TFT玻璃基板研磨加工與倉儲服務。	16,172 平方公尺	否	面板回收再生本質即為永續循環，廠區透過嚴格的防制管理，確保製程廢棄物獲得合法妥善處置，防止土壤二次污染，直接生態衝擊為**低**。

2.6.4 足跡盤點與生態對話：從在地循環邁向自然正向

(GRI 101-5、GRI 101-6、GRI 101-7、GRI 101-8)

翔耀實業與關係企業深信，科技的價值不在於盲目擴張，而在於如何溫柔地為地球減輕負擔。雖然我們的實體據點，包含台北總部、桃園辦公室、全台10間空軍服裝供售站實體門市及嵩達光電（宜蘭冬山12,800平方公尺）與勁耘科技（台南新營16,172平方公尺）兩大廠區，總計面積約2.9公頃，均位於既有的都市商業區與法定工業區內，在報導期間2025年度並未涉及任何天然棲地的分裂、轉換或退化。但我們主動推開辦公室與廠房的大門，將目光延伸至整條價值鏈，真誠地與大自然進行一場關於依賴與影響的深度對話。

在環境生態面臨多重危機的今日，我們深入鑑別出營運日常對生物多樣性所產生的潛在驅動因子，並逐步用創新的綠色科技產品，作為回應大自然的溫暖答卷，用循環經濟減緩自然資源的過度開發。

傳統光電產業對原物料的大量需求，往往間接加劇了源頭礦產的開採，而正是導致全球許多關鍵棲地喪失、生物多樣性遭到破壞的直接因子。勁耘科技將「彩色濾光片回收再生」與「TFT 玻璃基板研磨加工」視為核心業務，引領公司在景氣變局中穩健轉型。我們透過將廢棄電子資源重新導回工業生命週期，實質減少了上游供應鏈對原生礦石與地球資源的索求。這項循環經濟的實踐，是我們為遠方生態棲地免受開採破壞所盡的一份心力。

以無紙化技術與低碳物流，守護全球森林綠意

為了解決全台10間空軍服裝供售站與物流所產生之大量紙箱包材，帶來的林地變更與毀林壓力，我們在2025年推動了「雙軌分流倉儲調度模式」，透過精準空間調度，成功為大宗物資調度節省了約1/4的紙箱耗材。同時，嵩達光電深耕「觸控與顯示器（含電子紙）模組貼合技術」，在2025年全力配合客戶將節能、低碳的電子紙應用推向醫療與零售等新興市場。透過這項綠色產品的推廣，我們協助社會各界走向無紙化生活，間接保護了全球林木與森林生態系統的完整性。

落實綠能轉型，減緩氣候調節服務的壓力

我們坦誠面對企業對氣候調節服務的影響，2025年全集團外購電力為9,177,628度（約33,039.4608GJ），帶來了4,580.157公噸CO_2e的溫室氣體總排放量。為了降低碳排放對全球氣候與生態環境的負面驅動，關係企業勁耘科技於台南廠區設置了3處屋頂型太陽能發電設備，在2025年度累計自主綠能發電達1,520,400度（全數躉售予台電）。我們用紮實的綠能足跡，努力減緩因氣候變遷引發的生物多樣性衝擊。我們深知，在追溯上游二階以上供應商之原物料基準源頭時，由於供應鏈初級資料取得仍具限制，目前的生態評估仍存在一定程度的模型假設與不確定性。然而我們在2025年實地訪視23間供應商、達成100%合格的嚴謹自律，未來我們將持續秉持這份誠實與坦誠，擴大對價值鏈生態數據的掌握度。翔耀實業期許自身不僅僅是國家安全與科技創新的後盾，更是一個具備環境責任、與地方社區及大自然共繁共榮的永續企業。

永續翔耀

重大主題說明 77

3.1 永續供應鏈與綠色後勤網絡 78

3.2 客戶關係管理 83

重大主題說明 (GRI 3-3)

供應鏈管理

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：若供應商在品質上發生重大缺失，會導致產品生產中斷，也使本公司承受品牌受損與法規訴訟等衝擊。

邊界評估：台北總部、桃園辦公室之商品供應鏈夥伴。

政策與承諾

政策聲明：積極推廣永續與綠色採購方針，優先攜手重視人權、環境保護、不購買衝突礦產的在地供應商，打造韌性共榮供應鏈。

管理與落實機制

權責組織：由品保處及採購處共同落實供應商稽核。

具體作為：推動核心供應夥伴簽署「供應商社會責任承諾書」；每年底進行供應商評鑑，對合作夥伴進行書面與實地稽核調查。

申訴與溝通管道

對外部供應商設有公正公平的採購與招投標申訴專專區（E-mail : PR@enlightcorp.com.tw）。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
實地與書面稽核	關鍵供應商年度評鑑篩選比率達 100%	提高包裝紙箱之綠色 FSC 採購比例	100%供應商通過現場或書面稽核
在地化採購	供售與製造主要原物料在地化比例達 80%	建立供應鏈輔導機制，共同推動低碳綠色生產	攜手夥伴共同進行溫室氣體與碳足跡盤查

追蹤與評估機制

每年度彙整供應商評鑑分數與合規改善回覆紀錄，若評鑑不合規且限期不予改善者，啟動供應鏈降級或停止合作之淘汰程序。

2025 年績效進度

2025年度本公司順利完成實地評估/訪視核心供應商： **23 間 100%合規|合格率100%**

3.1 永續供應鏈與綠色後勤網絡

(GRI 2-6、GRI 204、GRI 308、GRI 414)

“翔耀實業視供應商為長期成長的戰略夥伴。
我們致力於建構一個穩定、透明且具韌性的供應鏈體系，
透過嚴謹的管理流程，確保產品品質與生產環境符合法令標準，
並與合作夥伴共同應對多元市場的挑戰。”

本公司落實精準的供應商篩選機制，確保合作夥伴在營運管理與廠房安全上均達標。同時，結合關係企業的資源，推動在地化採購策略，打造具備穩定與韌性的產業供應鏈。

3.1.1 嚴謹的供應商審核與管理機制

(GRI 414-1、GRI 418-1、GRI 204-1)

翔耀實業秉持誠信治理與品質至上之原則，建立了一套嚴謹的標準化供應商評鑑程序，透過源頭篩選、合規承諾到實地驗證的完整鏈結，確保合作夥伴之品質、資安及運作韌性符合企業需求。

在初選階段，採購處協同品保處針對供應商之產製動能進行實體盤點，執行「供應商評鑑檢查表」之審核，該表單審查標準涵蓋五大維度：廠房設備、生產設備、品管計畫、出貨能力、製造產能。此程序旨在全面驗證廠商的硬體設施維護紀錄、月均產能上限及進出料品管計畫，確保供應端具備穩定支持本公司專案之核心動能，降低因供應中斷引發之營運風險。

因應執行國防部空軍服裝供售站（委商經營）招標案之特殊性，翔耀實業將供應鏈安全性視為最高合規準則，此專案之所有合作夥伴均須簽署「禁用中國大陸地區、香港、澳門製品切結書」，嚴格遵循《國家安全法》架構，嚴格保證供應商及其分包商之財物（含大陸廠牌之資通訊產品與檢測儀器）或勞務交貨，均排除原產地為大陸地區、香港、澳門或具相關背景之法人、團體，徹底排除潛在資安威脅。此外，為強化夥伴之履約自律，本公司透過「供應商品質政策與履約精神宣導」之簽署，將誠信經營、製程規範與勞工權益等納入合作規範，建構負責任的採購文化。

在決策與風險管控層面，翔耀實業落實執行「供應商評鑑資格審查紀錄」。我們採行量化評分機制，針對以下指標進行深度評估，據以決定是否納入合格名錄：

- 品質系統管理：查驗國際品質認證（如: ISO 9001、MIT台灣精品微笑標章）之落實度，審查重點涵蓋內部稽核程序之執行成效、合法工廠登記，以及從業勞工之合規性與職業安全保障。此外，為嚴格遵循國防專案之安全規範，我們將「產品產地合規」納入核心管理評項，要求供應商承諾之核心製程、半成品與成品組裝，均需符合非陸、港、澳等受限地區之產地限制規定，確保專案之技術自主性、國安合規與在地供應鏈韌性。
- 生產與品譽：針對供應商在政府制服標案之經驗與生產加工品質計畫進行評鑑。稽核內容包含生產與檢驗作業指導書之完備性、每批次生產履歷的可追溯性，並要求原物料須具備TAF實驗室之安全性及功能性檢測合格報告，確保產品符合最高標準之規格。
- 售後服務：針對瑕疵品訂定嚴謹的不合格品管理程序，包含品質異常處理與矯正預防措施。同時，評估供應商是否具備專人處理顧客抱怨之機制與標準程序，以維持長期的客戶滿意度與服務韌性。

最後，為確保規範落實，採購與品保團隊定期執行「訪廠評鑑」，由專人實地查核生產場域、消防安全與作業環境，並透過影像紀錄建立高度追溯的視覺化管理體系，有效履行對供應商作業環境與永續準則的監督職責。

以2025年為例，共計實地訪視23間供應商。受訪廠商於品質系統、生產品譽及消防安全等維度均符合本公司之高度標準，合格率達100%。此成果不僅體現了本公司在源頭篩選機制的精準度，更確保了供應鏈夥伴皆具備高度的執行力與合規韌性。

翔耀團隊實地執行供應商生產線考察，積極落實專案合規與製程把關

3.1.2 攜手供應鏈之綠色物流與低碳倉儲布局 (GRI 302-4、GRI 305-5)

翔耀實業在建構供應鏈韌性的同時，亦將「綠色物流」與「在地減碳」理念，深度嵌入自身的後勤營運架構中。於執行國防部「空軍服裝供售站」專案期間，公司透過門市選址策略，將實體服務據點緊鄰軍事營區設置，大幅縮減官兵舟車勞頓的人力與時間成本。此外，為進一步降低整體價值鏈的運輸碳足跡，本公司主動優化物流網絡，規劃出兼具營運效率與減碳綜效的「雙軌分流倉儲調度模式」，落實低碳營運承諾。

營運韌性承接與階段性倉儲戰略

2025年8月，翔耀實業正式接手成為該專案的主要執行者。面對前期合作方營運中斷的突發挑戰，本公司隨即展開為期兩個月的密集交接期，期間迅速動員跨部門資源，落實海量物資盤點、清查與倉儲空間開發，於同年10月順利完成業務移轉，展現企業強韌的危機應變與永續治理能力。為了在不間斷供售的前提下降低物流碳排，翔耀實業針對國防後勤需求，將資源做最負責且高效的配置：

ESG 物流與供應鏈永續策略圖

1. 大宗調度軌道:【勁耘倉】高效大宗物資樞紐

- 分流邏輯：商品自供應商出廠後，凡屬大批量、門市常態性補給與電商線上訂購等需求，統一分流由規模化的【勁耘倉】進行集中管理。
- 減碳效益：利用樞紐倉儲的規模經濟效應，自主優化運輸載具的裝載率，極大化每趟車次的運輸效益，避免無效運力的浪費與重複運輸之能源消耗；同時，透過大宗集運與包裝優化，預估可節省約1/4的紙箱耗材，以綠色包裝全面落實源頭減廢的環保承諾。

2. 在地初補軌道：【烏日倉】精準初補與低碳撿貨

- 分流邏輯：考量新進軍官入伍之「初補領取地」多集中於中部，故特別於台中烏日設立精準撿貨倉。商品自供應商端即針對小量、高頻率的物資進行精準分流，進駐【台中烏日倉】。
- 減碳效益（綠色運輸）：透過分流策略，物資不需再南北無效拉運。烏日倉因具備地理優勢，能就近配送至初補現場，以最短的運輸半徑提供敏捷補給。透過此綠色短距運送，徹底免去跨區長途運送，實質降低營運過程中的溫室氣體排放。

綠色後勤之環境永續綜效

透過供應商源頭發貨雙軌空間分流的創新布局，翔耀實業成功將3.1.1節所建構的「供應商源頭誠信與品質」，順暢地銜接至本公司自身的末端綠色物流實踐，透過聰明的空間調度與路徑優化，與運輸合作夥伴共同實踐節能減碳之永續策略目標。

3.1.3
深耕在地：優化在地採購與集團韌性

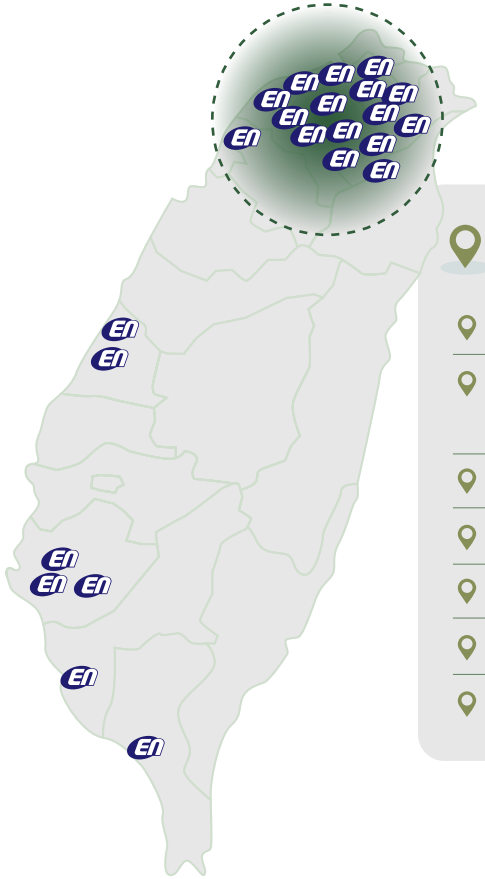
(GRI 204-1、GRI 308-1、GRI 305)

本公司深知在地採購不僅能縮短供應鏈路徑、提升物流效率、強化供應鏈的緊急應變能力，更能有效降低跨國運輸帶來的環境碳足跡。2025年翔耀實業與關係企業嵩達光電、勁耘科技共同致力於支持在地經濟。雖然各事業體的產業屬性與供應鏈結構有所不同，但仍積極落實以下策略以優化供應鏈管理：

- 集團資源共享與風險對策：在符合各產業特性之前提下，積極探索集團間的資源共享機會（如優質供應商評鑑經驗與物流資源互助），以強化集團整體的抗風險能力，確保在突發性供應鏈中斷時，具備更靈活的應變機制。
- 深耕在地產業鏈：儘管部分專案關鍵材料需仰賴全球供應體系，導致在地採購比例出現波動，但仍持續開發國內替代料源，並藉由技術對接提升區域內採購成效，厚植在地供應鏈韌性。

在地供應鏈版圖：深耕台灣，共榮共好

翔耀實業視供應鏈在地化為永續核心，積極採購本土優質原物料、優化生產前置期，以減少海外運輸帶來的碳排放。在本公司深耕台灣製程的規劃下，我們與多間務實專注於地方，並默默耕耘、堅持高品質製造的優秀廠商建立深厚夥伴關係。在專案交付的核心物資（如：襪子、寢具、運動長短褲等），皆嚴選自本土優質產線。這份對工藝的堅持，不僅讓翔耀實業交出高品質的專案成果，更具體彰顯與地方產業永續共榮的企業初心。2025年度合格供應商共計23家，區域分佈如下：

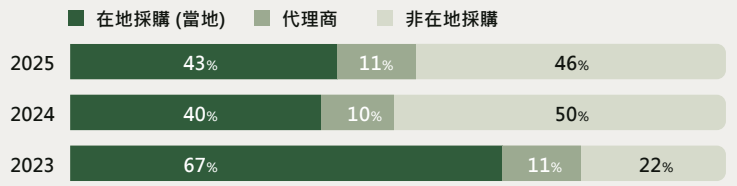


23 間廠商區域統計

台北市	中正區*2
新北市	蘆洲區*2、三重區*2、中和區*2、土城區*2、板橋區*1、新莊區*3、樹林*1
桃園市	蘆竹*1
彰化市	伸港鄉*1、鹿港*1
台南市	永康區*1、麻豆區*1、中西區*1
高雄市	小港區*1
屏東縣	潮州*1

除了本公司的在地化佈局外，集團成員亦依循「深耕台灣、永續共榮」的管理理念，積極於各自的產業領域中落實在地採購策略。由於各事業體之產品製程與關鍵材料需求不盡相同，在採購決策上皆面臨多元的市場挑戰。然而透過經驗交流，我們致力提升在地採購比重，降低供應中斷風險並維持供貨穩定。以下為關係企業嵩達光電近三年之在地採購結構統計，透過數據透明化，展現集團深化在地鏈結、落實永續韌性的具體實績：

嵩達光電近三年的在地採購支出統計



【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。

嵩達光電近年採取多元採購策略，2025 年在地採購與國內代理商合計占比為 **54%**。公司持續平衡採購成本與跨區風險，並因應市場現況動態優化在地供應鏈配置，落實穩健的營運風險控管。

3.2 客戶關係管理
(GRI 418)

翔耀實業秉持「以客為尊、專業服務」的經營理念，致力於為多元領域之客戶創造卓越價值。本公司長期深耕企業與政府端之專業市場，服務範疇涵蓋國防單位、品牌原廠、販售通路等。

2025年為本公司服務模式轉型之關鍵年度。隨著全面承接「空軍服裝供售站」之實體門市經營，我們正式將服務觸角延伸至第一線終端消費者。面對業務型態從過往的專案合作轉為需大量接觸大眾的零售服務，我們更加重視客戶關係的深化與維繫。據此，本公司進一步強化「客戶導向」的服務核心，透過導入數位化管理工具與優化門市互動流程，建立更即時、更有感的溝通管道，致力於在多元化的業務型態中，建構長期且穩定的夥伴關係。

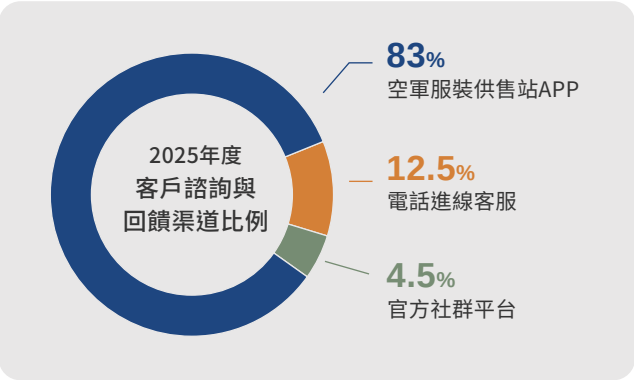
3.2.1 卓越服務：從後勤供應到第一線的營運轉型 (GRI 416)

翔耀實業長期深耕國防專案之供應鏈管理，為確保「空軍服裝供售站」專案之履約穩定性與服務連續性，本公司於2025年8月正式接手實體門市之全面經營權，透過完整承接門市維運、數位平台及售後體系，翔耀實業展現了高度的經營韌性，確保國軍官兵及其眷屬之領裝福利不因外部變動而受影響。

為提供便捷且透明的服務體驗，我們建構了虛實整合的服務體系，並針對客戶回饋落實精準化數據管理：

多元溝通渠道與即時需求掌握 (GRI 2-29)

本公司建立了跨平台的即時服務機制，根據2025年度統計，客戶諮詢與回饋渠道主要來自：國防部空軍服裝供售站APP(83%)、電話進線客服 (12.5%) 及官方社群平台 (4.5%)。此數據反映了數位工具已成為官兵與眷屬首選的溝通媒介，同時我們仍保留傳統客服與社群管道，以確保服務的覆蓋面與多元族群的數位包容性。順應此趨勢，本公司透過多元管道的即時回饋，有效地將數據轉化為優化服務的依據，建立順暢且透明的雙向溝通機制，落實以人為本的永續服務模式。



透過數位化管理與跨平台即時回應機制，落實精準數據管理，建構虛實整合的永續服務體系。

高效服務標準與流程優化

設置專職客服團隊，確保所有需求能於24小時內獲得初步回應，並以3日內完成結案為服務標竿，確保客戶問題獲得實質且迅速的解決。

集團資源整合與精準物流配送
(GRI 2-6)

翔耀實業發揮集團調度綜效，由專案事業處統籌規劃整體的供應鏈配置，並借重關係企業勁耘科技的倉儲動能。經由勁耘科技執行嚴格的到貨品質監控，並依照各門市及指定地址進行高效物流配送，完善供貨「最後一哩路」，確保專案交付的準確性與及時性。

客戶服務流程示意圖

3.2.2 資訊安全管理與隱私保護

(GRI 418-1)

資訊安全與商業秘密保護是翔耀實業對客戶的核心承諾。特別針對國防專案機敏資料與用戶隱私，我們落實制度化的防護措施，確保資訊資產受最高標準保護：

1 國際級資安驗證

本公司已通過ISO 27001資訊安全管理系統驗證，範圍涵蓋辦公室資訊系統暨資訊機房及相關支援系統之安全管理。透過國際標準的PDCA管理循環，從硬體環境到數位流程建構穩定且受信任的治理環境。

2 全方位保密制度

針對機敏規格與技術資料，嚴格落實保密協定，透過數位權限階層化控管與實體文件銷毀程序，確保資訊生命週期之安全性，達成資訊流轉「零風險」之目標。

3 資安防護績效

2025年度，本公司未發生任何侵犯客戶隱私、損害客戶權益或遺失客戶資料之投訴、罰款或法律訴訟事件，充分體現對客戶資訊安全的高度責任感。

ISO 27001 證書

CERTIFICATE

特此授予:

翔耀實業股份有限公司

106 台北市大安區光復南路438號12樓

管理體系符合

ISO/IEC 27001:2022

驗證範圍

本公司辦公室資訊系統暨資訊機房及相關支援系統之安全管理。

適用性聲明版次:1.0

發行時間:2024年07月11日

證書編號: ARES/TW/24100151

證書發發日期: 2025-04-24

證書有效日期: 2028-04-23

每次監督審核時間與上次規劃審核時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通過確認以確保證書有效性。

批准:

TAF Management System Certification MS017

IAF

ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

CERTIFICATE

The Governing Board of
ARES International Certification Co., Ltd.
Hereby Grants To:

ENLight Corporation

12F., No. 438, Guangfu S. Rd., Da'an Dist., Taipei City 106 , Taiwan (R.O.C.)

Has been assessed and found to be in accordance with the requirements of standard detailed below

ISO/IEC 27001:2022

Scope

Security management of the company's office information system, information computer room and related support systems.

SOA Version-1.0

Issue Date- July 11, 2024

Certificate No.: ARES/TW/24100151

Certificate Issue Date: 2025-04-24

Registration Expiration Date: 2028-04-23

The time interval between each surveillance audit and the last on-site audit shall not exceed 12 months, and the organization must obtain "surveillance audit approval notification" issued by ARES to ensure the validity of the certificate.

Authorized by :

TAF Management System Certification MS017

IAF

ARES International Certification Co., Ltd.
No.12-2, Ln. 187, Wenping Rd., Anping Dist., Tainan City 708, Taiwan
TEL / 06-295 9696 (Rep. Line) FAX / 06-295 9667
www.ares-registration.com

幸福翔耀

重大主題說明 87

4.1 耀眼人才與多元共融 91

4.2 人才培育與耀眼職涯 96

4.3 健康領航與友善職場 103

重大主題說明 (GRI 3-3)

勞資關係

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：不和諧的勞資關係可能導致員工向心力下降、離職率上升，進而衝擊產品品質、服務信賴度及企業品牌聲譽。

邊界評估：涵蓋台北總部和桃園辦公室及全台10間空軍供售站實體門市之全體正職員工與約聘人員。

政策與承諾

政策聲明：堅持「多元平等、反歧視、同工同酬、杜絕強迫勞動」原則，並建立透明、即時、和諧的雙向勞資對話平台。

管理與落實機制

權責組織：管理處人資部專責，定期舉辦勞資協商並檢討同仁薪酬福利政策。

具體作為：定期召開全集團「勞資會議」，使同仁對營運變革知情與參與權；設立多元化且受保護之投訴信箱。

申訴與溝通管道

設有專屬員工申訴信箱、人資諮詢信箱及不記名實體意見箱，承諾申訴案回覆率達100%。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
勞資爭議案件數	爭議案件維持 0 件	爭議案件維持 0 件	爭議案件維持 0 件
勞資會議召開率	100 % 每季定期召開	100 % 每季定期召開	100 % 每季定期召開

追蹤與評估機制

每半年追蹤勞資會議決議之落實成效，年度進行同仁凝聚力會議，並將會議提報經營團隊作為制度優化之參考。

2025 年績效進度

- 全集團勞資爭議涉訴案件：0 件
- 勞資會議召開次數：100 % 定期完成召開

重大主題說明 (GRI 3-3)

職業健康與安全

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：工作中若發生操作疏忽，可能導致同仁受傷或職業病，威脅家庭幸福並導致產線中斷。

邊界評估：涵蓋台北總部和桃園辦公室及全台10間空軍供售站實體門市之全體正職員工與約聘人員。

政策與承諾

政策聲明：秉持「生命第一、安全至上」原則，落實職業安全衛生標準，打造「零重大職災、零重大職業傷亡」和諧安全職場。

管理與落實機制

權責組織：由各廠區專責職業安全衛生人員及環衛處，推行日常巡檢。

具體作為：包含辦公室及門市定期舉辦消防安全、地震與急救應變演練。

申訴與溝通管道

內部推行「安全無損提報機制」，鼓勵同仁主動舉報周遭潛在不安全行為或環境。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
勞資爭議案件數	職災重大傷 0 件	職災重大傷 0 件	職災重大傷 0 件
勞資會議召開率	自主職安檢核覆蓋率 100% 執行	廠區導入 ISO 45001	定期進行外部稽核與系統持續改善

追蹤與評估機制

每月統計並於定期在管理會議中針對所有虛驚事件進行成因剖析與改善追蹤。

2025 年績效進度

- 全公司失能傷害頻率（FR）：0
- 重大職災死亡人數：0 件

重大主題說明 (GRI 3-3)

人才培育與教育發展

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：缺乏完整的職能培訓，可能導致同仁專業能力及創新發展之能力，進而影響人才留任。

邊界評估：涵蓋台北總部和桃園辦公室及全台10間空軍供售站實體門市之全體正職員工與約聘人員。

政策與承諾

政策聲明：承諾建立無偏見、機會均等的多元培訓與暢通晉升制度，依據公司業務轉型規劃前沿培訓（如資安、專案部門），協助員工發揮最大潛力並實現自我價值。

管理與落實機制

權責組織：由管理處人資組統籌，各部門主管共同協助推動年度教育訓練。

具體作為：落實新進人員引領教育、專業製程安全管理教育、資訊防護與資安防詐演練，以及永續綠色意識宣導。

申訴與溝通管道

每年進行同仁培訓期望調查，並在課後開放即時滿意度匿名回饋機制。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
員工年均受訓時數	達 10 小時 / 年	達 15 小時 / 年	達 20 小時 / 年
永續課程參訓率	新進同仁 100% 必修完成ESG 合規宣	關鍵核心同仁永續證照參訓	集團全員 100% 具備基本能資源意識

追蹤與評估機制

每季追蹤同仁開班上課時數與經費預算執行率，課後對受訓成效、工作產出變化進行評估，優化下年度課程大綱。

2025 年績效進度

- 翔耀實業在職同仁平均每人受訓時數為 3.13 小時 (共計受訓總時數達357.5小時)

重大主題說明 (GRI 3-3)

利害關係人溝通

重大主題之衝擊與邊界

實際與潛在衝擊：利害關係人（股東、客戶、員工、供應商、銀行）若無法獲得透明暢通的溝通，進而直接衝擊企業之商譽與穩健營運。

邊界評估：邊界涵蓋翔耀實業全公司內部同仁及外部主要利害關係人。

政策與承諾

政策聲明：建立多管道對等溝通平台，積極傾聽各界心聲，並將大眾關注熱點轉化為 ESG 重大性考量。

管理與落實機制

權責組織：由發言人、公關部、人資部、門市部等同仁，一同擬定利害關係人溝通策略。。

具體作為：於公司官方網站建置完善之「投資人專區」，定期發布財務報告與法說會資訊。

申訴與溝通管道

外部股東、客戶可透過官網諮詢信箱進行聯絡，承諾有問必答。

GRI 揭露指標	短期目標 (2030年)	中期目標 (2035年)	長期目標 (2040年)
ESG資訊揭露透明	年度定期依規發布中文永續報告書	官網永續新聞專區達成每季動態更新	逐步接軌 IFRS S1/S2 之揭露透明度規範
利害關係人議合	每年定期執行一次 ESG 重大性問卷調查	擴大問卷範圍，增加利害關係人多樣性	建立主動議合座談，深化與在地社群共榮

追蹤與評估機制

每年度檢視各溝通渠道的來信處理時效與結案率，並於報告書撰寫前，重新鑑定及檢討利害關係人關注的主題排序。

2025 年績效進度

- 2025報導年度期間，未接獲任何來自外部社區或政府機構之環境、人權或合規申訴案件。

4.1
耀眼人才與多元共融

(GRI 2-7、GRI 2-8、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1)

多元共融職場

翔耀實業深植「以人為本，智慧創新」的核心價值，致力透過策略與具體方針，打造多元（Diversity）、公平（Equity）、包容（Inclusion）的職場環境。在公司的轉型過程中，每位同仁不論背景，皆能擁有同等的發展空間與技術發揮舞台，讓創新靈魂自在融入職場環境中。

人才聘用與職涯發展

我們在聘用與晉升機制上，嚴格落實以「專業表現與職能潛力」為唯一考量。翔耀的目標是發掘並培養多元與ESG專業人才，這不僅是為了提升員工價值，更是我們在數位轉型浪潮中永續經營的明智之道。

共融互助的環境承諾

翔耀實業致力為所有員工創造一個互助互諒的工作環境。我們尊重個體差異，保障不分國籍、身心障礙狀況或家庭狀態的平等權利。我們深信，唯有創造一個能讓員工安心、專注於服務創新的環境，才能實現企業與員工的共同成就。

4.1.1 多元選才與人才概況

翔耀實業將多元共融原則納入人力資源政策，所有主管與同仁均負有共同營造共融環境的責任。此政策適用於翔耀集團及關係企業，各單位應依此原則制定符合在地與單位特性的多元共融方針，共同建構具競爭力的國際化團隊。

翔耀實業視員工為企業永續發展的核心基石，遵循《勞動基準法》、《性別工作平等法》及相關勞動法規，建立透明且公正的僱用機制，秉持開放、公平的適才適用原則，於招募聘僱、薪酬福利、教育訓練、績效考評及升遷管道上，嚴禁因性別、種族、國籍、宗教、黨派、婚姻狀況、身心障礙或任何形式之歧視行為。我們致力於營造一個相互尊重、多元包容且免於騷擾的工作環境，確保每位同仁在職場中皆能獲得平等的專業發展機會。

為維持組織運作彈性並落實社會責任，本公司在人力結構上積極納入多元配置。在專案支援方面，主要因應「空軍服裝供售站」專案之初補作業與門市營運等需求，彈性引進臨時與派遣人力，並嚴格確保其勞動權益與安全；在人才培育方面，則透過產學合作實習計畫深耕校園，將實務經驗傳承予青年學子，並將表現優異者納入儲備人才體系，為組織注入創新動能。

4.1.2 員工結構與多元化概況

(GRI 418-1)

截至2025年底，翔耀實業之營運據點主要分佈於台北總部（含全台10間門市）及桃園辦公室。為落實資訊透明度，我們定期針對員工組成進行統計分析。2025年度員工人數、年齡分布、學歷構成，以及新進與離職員工之流動率等員工概況將呈現如下：

員工人數概況

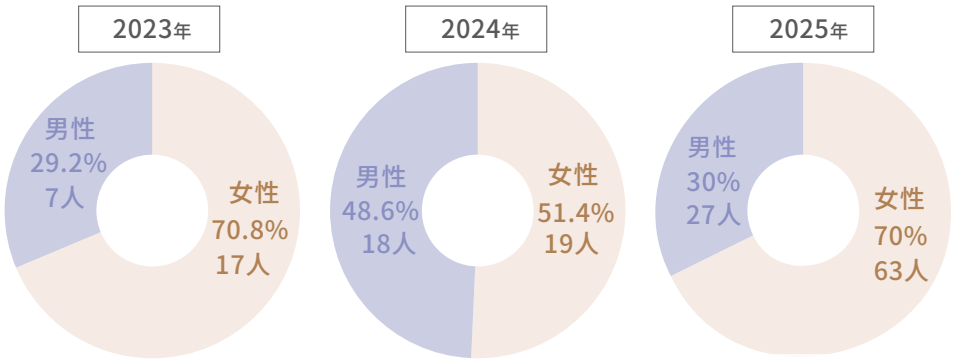
契約類型	男性		女性		小計
	台北總部	桃園辦公室	台北總部	桃園辦公室	
正職人員	23	3	50	10	86
兼職人員	1	0	3	0	4
				總計	90

註：正職係指根據國家法律或循其相關適用要求，致與本公司發生勞僱關係之投勞保之員工；兼職指簽訂定期契約之個人。本表不含臨時人員、短期產學合作實習生。

多元化與性別結構動態盤點

2025年度因應本公司承接「空軍服裝供售站」之門市營運專案，整體業務範疇迎來突破性擴展。在組織規模顯著大幅成長、全公司總人數達90人的擴張進程中，翔耀實業仍高度貫徹「以人為本」之永續管理，透過適才適用原則與公平遴選機制，於快速擴張之同時，仍維持極具韌性且健康的性別配置比例。

2023~2025年度全體員工性別人數與百分比



縱觀近3年之性別結構，2025年度因承接「空軍服裝供售站」10間實體門市，受實體零售與電商之產業人才特性影響（市場多以女性為主），故現階段女性同仁占比達70%（共63人）。

2025年度員工各年齡層分布圖如下，在年齡組成的分布上，以30-50歲居多，交叉職等與學歷之細部多元化構成如下：

職等	性別	年齡	台北總部	桃園辦公室
			人數	人數
主管人員	男性	30歲以下	0	0
		30~50歲	0	0
		50歲以上	5	0
	女性	30歲以下	0	0
		30~50歲	1	0
		50歲以上	0	0
	主管人員總計		**6**	**0**
非主管人員	男性	30歲以下	6	0
		30~50歲	10	2
		50歲以上	4	0
	女性	30歲以下	13	0
		30~50歲	41	8
		50歲以上	0	0
	主管人員總計		**74**	**10**
正職人員總計			**80**	**10**

註：本表結構依據正職及兼職同仁統計，不含臨時人員、短期產學合作實習生。

2025年翔耀實業員工學歷與性別分布比重如下：

學歷 / 性別	博士		碩士		大學/專科		高中(含)以下	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	0	0	7	8%	20	22.2%	0	0
女性	0	0	1	1%	49	54.4%	13	14.4%

我們重視人才與崗位的契合度，選才過程中全面考量個人品德、學術背景與專業技能，以建立具備卓越實力與誠信文化的團隊。截至2025年底，內部成功獲得職級升遷之同仁共計3位，佔員工總人數3%，員工是企業永續經營的核心基石；未來我們將深化透明，且具備包容性的平權晉升管理，賦能同仁發揮核心潛力，將個人的職涯成就實質轉化為驅動企業永續轉型的動能，攜手全體夥伴共創勞資共榮與企業價值的雙贏里程碑。

翔耀實業視人才為企業數位轉型與永續擴張的核心驅動力。2025年度因應本公司重大的策略性業務轉型，組織規模經歷了突破性的成長。

為健全人才結構並確保新進夥伴具備適才適所之專業職能，我們針對性別、年齡層及營運據點進行了多維度的招募統計。

2025 年度新進同仁之多元化結構與僱用比率分析

2025年新進員工概況

地區		台北總部	桃園辦公室
性別	年齡	人數	人數
男	30歲以下	6	0
	31-50歲	5	1
	50歲以上	3	0
女	30歲以下	9	0
	31-50歲	34	3
	50歲以上	4	0
合計新進人數		61	4
員工總人數		78	12
總新進率		78%	33%

- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 總新進員工僱用率= 當年新進人數/ 當年末營運據點總人數。
- 不包含臨時人員、短期產學合作實習生。
- 新進員工約佔總人數七成。主要原因為 114 年 8 月承接空軍服裝供售站之門市營運，因應業務擴展，故大量增聘門市基層夥伴。

2025年離職員工概況

地區		台北總部	桃園辦公室
性別	年齡	人數	人數
男	30歲以下	3	0
	31-50歲	5	0
	50歲以上	1	0
女	30歲以下	7	0
	31-50歲	15	1
	50歲以上	4	1
合計離職人數		35	2
員工總人數		78	12
總離職率		45%	17%

- 離職員工的界定類別：(如：辭職、免職、退職、退休等)。
- 總離職員工僱用率= 當年離職人數/ 當年末營運據點總人數。
- 不包含臨時人員、短期產學合作實習生。
- 離職員工約佔總人數四成。主要因為 114 年 8 月接手空軍服裝供售站，處於併購後的磨合陣痛期，此離職率仍屬合理範圍。

2025年度本公司正職員工離職人數共計37位（其中包含5位因組織架構調整之非自願離職）。經人資部啟動「離職前深入面談機制」並進行結構性數據分析，結果顯示絕大多數同仁流動之主因皆歸於「個人生涯規劃」。本年度之高流動率主要源於基層門市服務專案拓展初期之常態性人力轉銜。面對組織擴張期的人才流動風險，本公司秉持積極管理之原則，後續將持續深化落實（離）職涯面談、員工意見調查機制、以及跨部門溝通平台等多元策略措施。期能實質提升同仁職涯發展與組織長遠發展之契合度，建構低風險且具歸屬感的永續職場。

勞工權益與人權承諾 GRI 401-3、402-1、406-1、408-1、409-1

翔耀實業秉持「以人為本」的經營理念，致力營造一個平衡工作與生活壓力的友善職場。我們嚴格遵守《性別平等工作法》，保障員工申請育嬰留職停薪之權利。2025年未有員工申請育嬰留職停薪。

本公司高度重視勞資和諧與同仁知情權，2025年度召開2次「勞資會議」，維持穩固的集體勞雇溝通管道。若公司遇有營運重大變更或組織調整，本公司承諾均將嚴格依法令規範之最短預告期，提前通知同仁，積極保障工作權益。

翔耀實業嚴格遵守勞動基準法，落實人權保障，承諾絕不雇用未滿十六歲之童工，也從未雇用童工從事工作，並於《招募暨任用管理辦法》中明訂禁止僱用童工，針對所有應徵者進行嚴格之年齡與身分驗證程序，杜絕任何誤用童工之風險， 2025年度本公司所有營運據點均無雇用童工之情事。

為了維護勞資雙方聘僱權益，員工除了於正式報到日之前會收到錄取通知單，報到當日亦均會與新進人員簽訂書面聘僱承諾書，承諾書簽署率達100%，確保所有員工的聘僱條件皆於雙方自由意志與合意下進行，未發生任何強制勞動或脅迫意願等情事從事勞動。

我們設有完善的申訴信箱與調查程序，由人力資源部專案處理。2025年度翔耀實業未發生任何涉及種族、性別、宗教、國籍或政治見解之歧視事件。

4.2
人才培育與耀眼職涯

(GRI 401、GRI 402-1、GRI 403-5、GRI 404-1、GRI 404-2)

翔耀實業視人才為企業數位轉型最關鍵的驅動力。我們秉持「適才適所」理念，不僅提供具市場競爭力的薪酬體系，更將同仁的職涯發展與公司成長深度連結，藉由系統化的全方位福利保障與專業培訓，致力打造一個「敢於創新、安心成長」的職涯舞台，將個人的學習成就轉化為企業永續經營的動能，共創勞資雙贏。

四大福利支柱

1 法定核心保障

- 社會安全網：足額投保勞工保險、全民健康保險
- 退休保障金：雇主依法按月足額提撥6%退休金
- 法定友善假別：特休假、家庭照顧假、生理假、(陪)產(檢)假、育嬰留職停薪假

2 薪酬激勵回饋

- 多元獎酬激勵：定期績效調薪機制、豐厚年終獎金
- 節慶溫馨禮金：春節/端午/中秋三節禮金、生日禮金
- 專業發展舞台：建立公平、流暢且透明的同仁升遷管道

3 生活與健康關懷

- 生命階段津貼：員工結婚津貼、生育津貼、面臨變故之喪葬慰問金
- 身心健康照護：定期舉辦員工健康檢查，精確掌握同仁健康狀況
- 團隊身心調劑：舉辦年度員工旅遊活動，促進跨部門同仁情誼互動

4 人才持續成長

- 專業職能加值：提供扎實且完整的內外部教育訓練，全面提升核心競爭力

4.2.1 完善的培訓與發展體系

(GRI 404-1、GRI 404-2)

我們依據員工不同職務與職涯階段需求，建構全方位的教育訓練體系，規劃「新進人員、職能、管理、職業安全」四大培訓面向，確保同仁皆能與時俱進，驅動人才持續精進並維持卓越產出：

1 公司新進人員訓練

為使新進人員能適應新環境，實施之訓練內容如瞭解公司之組織、制度及工業安全須知等。

2 職業安全訓練

為了確保每位新進人員都能享有在安全衛生的環境中工作，規劃職業安全衛生法規的相關課程。

3 職能訓練

為具備勝任該職務及其相對職稱工作之能力，所實施之訓練。訓練內容依據各職務之需求及職能訓練目標制定。每年年底檢討「職能訓練目標」，並優化各職能所需及訓練內容。

4 管理訓練

為使員工在晉升主管前，具備管理能力，公司依發展重點或內部需要定期舉辦內部訓練，並鼓勵同仁參與，包括短期研習課程及長期訓練班等多樣化外部訓練課程，以符合公司經營及個人發展需求。

以人才培育為永續核心，依據各職涯階段建構完整的教育訓練體系。在人才導入階段，特別針對新進同仁規劃為期90日的「新人領航適應期」，並推行「學長姐指導制」協助新進人員早日熟悉工作環境與企業文化。

新進員工之進修與訓練

人資部根據各職務需求滾動調整職能訓練，提供多元訓練資源，確保同仁能隨著公司經營目標同步成長，持續提升專業競爭力與組織動能。

項 目	總人次(人)	總時數(小時)
新進人員訓練	65	65
職業安全訓練	65	32.5
專業職能訓練	44	1557
管理訓練	3	6
總 計	**177**	**1660.5**

註：專業職能訓練的數值，主要為門市第一線同仁的培力。

企業永續發展除了精進產品及服務，更需員工發揮所長與時俱進。

翔耀實業秉持「適才適所」理念，將同仁職涯發展與公司成長深度連結。我們透過系統化的年度職能培訓與專業技術訓練，驅動人才持續精進，並展現卓越成果；同時輔以穩健的薪資福利與激勵機制將個人學習成就轉化為企業永續經營的動能，共創勞資雙贏。

在職訓練 (GRI 404-1)

翔耀實業建構全方位的培訓體系，將員工學習成效視為組織進化的動能。我們透過「核心、專業、管理、安全衛生」四大面向，確保同仁皆能與時俱進。針對專業技術人員，除內部實務研討外，亦支持參與外部專業訓練與學術進修；針對特定職能（如內部品質稽核），則嚴格落實法規進修要求並與績效考評連結。

2025年度，本公司全體同仁受訓總時數達357.5小時，平均每人受訓時數為3.13小時，訓練課程共計覆蓋63%之在職員工。具體執行成果統計如下表：

課程類型	受訓人次	受訓總時數	平均受訓時數
核心職能	47	47	1
專業職能	12	240	4
管理職能	6	42	7
安全衛生	57	28.5	0.5

4.2.2 穩健薪酬結構 (GRI 405-1)

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範，訂定符合且優於法令之最低工資。

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、績效獎金與專利獎，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。

2025年度，公司未實施員工認股權憑證計畫。

課程類型	受訓人次	男性人數	女性人數
台北總公司	管理職	5	1
	專業職	30	44
桃園公司	管理職	0	0
	專業職	2	8

員工薪酬 (GRI 405-2、GRI 202-1)

翔耀實業致力於建構與市場接軌且具競爭力的薪酬體系。訂定透明且公平的薪酬政策與績效獎勵辦法。薪酬核定綜合考量同仁之專業學歷、關鍵技術年資、產業經驗及職掌內容之複雜度，以吸引並留任技術與管理人才。

我們嚴格落實平權原則，薪酬給付標準不因性別、年齡、種族或宗教而有所差異。此外，為強化員工利益與公司長期績效之連結，我們建立了合理的績效評核制度，確保薪酬結構兼顧內部公平性與外部競爭力，藉此激勵員工提升個人職能，本公司提供具競爭力之薪資待遇，確保基層員工之起薪均高於營運所在地之法定最低工資。

項目	2025 年度
當地法定最低月薪 (A)	28,590 元
基層員工平均起薪 (B)	45,481 元
薪資與最低工資比率 (B/A*100%)	159 %

主要營運據點男女薪酬比率與營運據點調薪幅度

本公司參考當年度物價指數與業界薪資標準，亦依據績效考核表現調整薪資，並在達成工作目標時發放績效獎金。

2025 年度男女薪酬比率與調薪幅度

職級別	男性薪酬比率	女性薪酬比率
管理職	0%	1.01%
非管理職	1.14%	1.15%

主管員工全年薪資及總薪酬比率

年度	2023年	2024年	2025年
非擔任主管職務之全時員工平均薪資	51萬元/人	30萬元/人	58萬元/人
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	45萬元/人	45萬元/人	50萬元/人
年度總薪酬比率(註1)	3.8%	4.4%	4%
薪資變化比例(註2)	1.32%	0%	0%

註1：年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人的年度總薪酬/所有員工（不含最高薪個人）年度總薪酬之中位數。

註2：薪資變化比例 = 組織薪酬最高個人年度總薪酬的增加百分比/所有員工（不含最高薪個人）年度總薪酬中位數的增加百分比。

薪酬公平與人才激勵策略 (GRI 2-21)

翔耀實業秉持公平、透明的薪酬政策，致力於建立具競爭力的給薪體系，以吸引並留任優秀專業人才。

薪酬結構之公平性：本公司非擔任主管職務之全時員工薪資，係依據同仁專業職能、績效貢獻及市場薪資水準彈性核定，公司持續優化薪資結構，確保基層與專業人才之薪資增幅與公司經營成果保持正向連動。

年度總薪酬比率之意義：透過揭露「年度總薪酬比率」與「薪資變化比例」，我們自我檢視組織內部薪酬分配的合理性。數據顯示本公司最高薪個人與員工薪資中位數之間維持健康且穩定的比例，落實利潤共享與分配正義之承諾。

績效管理與職涯激勵

翔耀實業導入以目標管理為核心的績效評核制度，確保同仁貢獻獲得實質回饋，深信穩定的福利制度是同仁追求卓越技術與創新服務的後盾。我們不僅嚴格遵守各項勞動法令，更主動優化多項福利措施，依據在地化與職務需求，提供兼具彈性與競爭力的支持資源，營造具歸屬感的職場環境。

薪酬政策與永續績效連結

本公司董事及高階管理階層之薪酬具體數據已於年報第13頁揭露，並提供年報連結及QR Code供查閱。至於薪酬與永續目標及績效之連結政策，目前尚在研擬階段，尚未正式訂定，故本次報告書未揭露相關政策內容；待完成制定及相關審議程序後，將對外揭露。

董事及高階管理階層薪酬資訊，請詳閱年報P.13

4.2.3 幸福職場與全方位關懷措施

(GRI 401-2、403-6)

翔耀實業極為重視勞資間的雙向溝通，並由「職工福利委員會」統籌規劃與執行各項職工福利。福委會積極傾聽同仁心聲，對於各項福利政策的善意建議，均經委員過半數通過後確實執行並追蹤成效，打造兼顧身心平衡的幸福職場。在日常工作環境中，公司提供符合人性化管理的彈性上下班制度，並於辦公空間內貼心準備免費咖啡、茶飲與零食，緩解同仁工作疲勞。此外，福委會定期舉辦年度尾牙聚餐摸彩與員工旅遊，並發給春節、端午、中秋三節與生日之禮金或禮品，營造具歸屬感的職場氛圍。

除了日常生活的軟性關懷，翔耀實業更為同仁建構起堅實的保險與健康防護網。除全面依法辦理同仁的勞工保險、全民健康保險與6%退休金提撥外，公司更全額負擔員工團體保險費用，保障範疇涵蓋壽險、重大疾病險及意外險；同時提供社團活動及園區運動會館補助，積極鼓勵同仁培養運動習慣。為精確守護同仁健康，翔耀實業積極推動優於法令頻率的健檢政策，依據員工年齡與職務風險提供差異化的檢測頻率與補助，提供高齡同仁額外的檢測補助金，讓每位夥伴在不同的人生階段，都能擁有完整的健康數據參考與專業醫護諮詢，具體規劃之「員工分齡健康檢查規劃表」如下：

適用對象	檢測頻率	服務內容說明
年滿 65 歲以上同仁	每年 1 次	全面性健康數據追蹤與專業醫護諮詢
40 至 65 歲同仁	每 3 年 1 次	強化代謝症候群與職業病風險預防監測
未滿 40 歲同仁	每 5 年 1 次	基礎指標檢查，建立長期健康履歷

4.2.4 退休制度與保障機制

(GRI 201-3)

翔耀實業建立完善且透明的退休管理制度。本公司員工之退休條件、年資認定與提撥機制，均嚴格遵循中華民國勞動法令辦理，確保同仁戮力奉獻後，獲得合法的職涯保障。

❶ 退休條件

本公司退休年齡之認定皆以戶籍記載為準，並依據《勞動基準法》及相關法令規範，分為以下兩大類別：

1. **自願退休條件**（符合下列條件之一者，得申請自願退休）：

- 服務滿 25 年以上者。
- 服務滿 15 年以上且年滿 55 歲者。
- 服務滿 10 年以上且年滿 60 歲者。
- 服務滿 10 年以上，因身體衰弱不堪勝任工作且經醫師證明屬實者。

2. **命令退休條件**（符合下列條件之一者，由公司依法辦理命令退休）：

- 年滿 65 歲者。
- 經專業醫師評估，心神喪失或身心障礙不堪勝任工作者。

❷ 退休金給付與健全提撥機制

確保同仁退休後擁有合理的經濟保障，翔耀實業全面實施《勞工退休金條例》（勞退新制），採行權益明確、財務透明的「確定提撥制」：

- 公司法定足額提撥:公司每月皆依據勞動部勞工保險局發布之最新「勞工退休金月提繳工資分級表」，由公司全額負擔，按月提撥員工每月薪資之6%至同仁個人的勞退個人退休金專戶，提撥進度與金額均按期落實，100%依法合規。
- 員工自主提繳:同仁可依據個人意願，在其每月工資6%的法定範圍內，自由選擇自願提繳退休金，享受延緩課稅優惠，並加速累積退休個人資產。

同仁達退休條件時，其退休金之支付將依據個人退休金專戶累積之本金及累積收益，採取「月退休金」或「一次退休金」方式領取，使每位夥伴的銀髮生活皆能獲得尊嚴與安定的照護力量。

❸ 員工職涯過渡與退休關懷

(GRI 404-2)

翔耀實業不僅重視同仁在職期間的技能提升，亦關懷其職涯轉銜與退休後的生活品質。

- **退休前健康管理：**本公司特別針對高齡同仁規劃更頻繁的健康照護。如「員工分齡健康檢查規劃表」所示，針對 65 歲以上同仁提供每年一次的全面性健檢，確保同仁在規劃退休生活時，能擁有完整的健康數據參考與醫護諮詢。
- **榮退慰問機制：**針對屆齡退休同仁，公司除依法保障其退休金權益外，另提供退休慰問金與職涯功勳表揚，感謝長期貢獻，並提供必要之退休規劃建議與心理支持，協助同仁平穩過渡至人生新階段。

4.3
健康領航：友善職場

(GRI 2-23、GRI 2-26、GRI 407-1、GRI 410-1、GRI 404-2、GRI 404-3)

“翔耀實業秉持「安全第一、健康至上」的經營準則，致力於建構安全的工作環境並促進同仁身心健康。我們透過完善的管理與風險預防機制，確保每位同仁都能在安全的環境下發揮專業。”

職場環境安全與教育訓練

我們嚴格遵守《職業安全衛生法》，透過制度化的管理與監測，降低職場職業傷害風險，達成零災害之年度目標。

- **職安管理機制：**本公司目前員工總人數未達100人，依據《職業安全衛生法》免設置職業安全衛生委員會。然而，我們極為重視同仁意見，透過暢通的勞資溝通管道，由勞資雙方共同關注安全衛生宣導、環境改善方案及職災防治計畫，確保職安重大議題獲得充分溝通。
- **環境監測與改善：**定期針對辦公室及生產區域進行環境檢測（如照明、二氧化碳濃度等），並落實消防設施檢查與演練，確保工作場所符合法規要求。
- **職安績效統計：**2025年度本公司落實各項安全防護措施，全年度未發生任何重大職業傷害事件，相關指標持續維持優異的「零災害」表現。

2025年度職業災害統計表

項目	統計數值
總經歷工時 (小時)	180,000
因公死亡人數	0
嚴重職業傷害人數 (註1)	0
可記錄職業傷害人數 (註2)	0
失能傷害頻率 (FR)	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0

註 1：嚴重職業傷害指傷者無法在6個月內恢復至受傷前健康狀況的傷害。

註 2：可記錄職業傷害包含死亡、失能、受輕傷且需請假就醫等情況。

職安衛教育訓練與未來規劃

除了維持硬體環境的安全，我們也致力提升同仁的安全意識。2025年度因組織與門市業務調整，尚未實施系統性的職安教育訓練，但目前已著手規劃2026年度職安衛培訓計畫，將逐步落實各項訓練：

2026 年度職業安全衛生教育訓練規劃

訓練類別	預計課程內容	參加對象	預期目標
新進基礎訓練	職安法規、消防與急救常識	新進員工	100% 完訓
健康風險預防	健康促進宣導	全體員工	定期舉辦
緊急應變演練	消防安全演練、地震避難演習	全體員工	全員參與

友善健康職場與多元溝通

除了硬體環境的安全，營造「心理安全感」與「身心平衡」更是公司落實永續職場的關鍵。我們從性別平等、身心健康及透明溝通三大面向切入，攜手同仁打造溫馨和諧的企業大家庭：

- **多元與性別平等職場**：本公司訂定《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》，並於工作場所公開揭示申訴專線與專用信箱。將性平觀念納入新人宣導，保護員工不受性騷擾之威脅，2025年度未接獲任何性騷擾申訴案件。
- **健康樂活與友善福利(GRI 403-6)**：我們關注同仁的身心健康平衡。自2025年起落實優於法令的「分齡精準健檢制度」，協助同仁進行健康管理；辦公室提供符合人體工學的設備並維持良好採光；此外，定期舉辦職安衛生與緊急救護教育訓練，強化同仁在面對突發狀況時的應變能力，將職安意識融入企業日常文化。
- **暢通多元的雙向溝通(GRI 2-30)**：翔耀實業秉持開放透明的經營理念，致力建構多元對話平台。2025年度本公司依法舉行2次勞資會議，針對員工權益、工作環境與福利制度進行深度交流。為確保溝通即時性，我們設置人力資源部獨立受理的專屬申訴與舉報信箱，鼓勵同仁主動提案或進行權益申訴。2025年度未接獲任何員工申訴案件，舉報信箱之投訴件數亦為 0 件。

職安衛管理與健康職場 (GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9)

本公司營運型態以商務辦公為主，屬低職業災害風險範疇。營運全面遵守《職業安全衛生法》，並將職安與緊急應變機制納入《從業人員行為守則》。

- **管理與危害鑑別：**
  建立辦公設備常態巡檢機制，同仁如發現潛在安全疑慮可隨時通報；公司賦予同仁「不當處置之拒絕權」，承諾絕不給予差別待遇或處分。
- **健康服務與演練：**
  不定期辦理員工健康檢查；配合大樓物業管理定期參與消防與逃生演練，強化防災應變能力。
- **衝擊預防與涵蓋範疇：**
  職安衛管理機制100%涵蓋全體內部同仁（本公司無自僱或直接管控之外部承攬商），透過日常巡檢與健康促進，主動預防職場安全衝擊。
- **職安績效統計：**
  2025年總經歷工時為180,000小時，未發生任何因公死亡、嚴重或可記錄之職業傷害事件，失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR）均為 0。

人權保障與責任商業行為 (GRI 2-23)

本公司將責任商業行為與人權保障視為永續經營之基石，訂有相關守則作為遵循依據：

- **國際倡議與盡職調查：**
  參照國際人權公約，定期針對營運與供應鏈進行誠信反貪腐及人權風險評估。
- **職場平權與尊嚴：**
  嚴格禁止童工、杜絕強迫勞動與職場歧視，保障結社自由與集體談判權，提供多元申訴管道與平等薪酬。
- **治理層監督與範疇延伸：**
  核心政策經董事會審查核定，範疇100%涵蓋本公司，並透過《供應商行為準則》延伸至商業夥伴。
- **溝通與宣導：**
  對內結合新進訓練辦理100%宣導；對外透過採購合約與管理機制進行實質溝通。

多元包容與權益保障

- **結社自由與集體談判**(GRI 407-1)：
  遵循勞動法令，實質保障同仁依法組建工會與參與集體談判之權利。2025 年未發生任何限制或阻礙同仁結社與談判之爭議事件（違規案件 0 件）。
- **保全人員人權管理**(GRI 410-1)：
  組織編制內無自僱或直接招募之專職保全人員，報告期間接受人權培訓之內部保全人員為 0 人（受訓比例 0%）。
- **原住民族權益保障**(GRI 411-1)：
  於營業開發過程中，充分尊重在地社區及原住民族之土地與文化權益。2025 年未發生任何侵害原住民族權利或土地爭議案件（侵害事件 0 件）。

人權保障與責任商業行為 (GRI 2-23)

本公司將責任商業行為與人權保障視為永續經營之基石，訂有相關守則作為遵循依據：

- **能力提升與職涯過渡：**
  實務上給予公假與費用支持同仁參與外部專業研討、合規講習及考取證照；職涯過渡方面，皆嚴格依法辦理退休與退職事宜，實質保障員工權益。
- **定期績效與職涯發展審查：**
  每年定期辦理全體同仁之績效評核與職涯發展審查。2025年符合資格之同仁（不限性別與職級）完成審查比例達 100%。評核流程包含自評、主管評核及一對一雙向面談，考核結果作為晉升、調薪及酬勞分配之重要依據。

團體協約

本公司目前尚未成立工會，亦未接獲員工提出簽訂團體協約之需求，故尚未簽訂團體協約。以本次揭露範圍之全體員工90人計算，受團體協約涵蓋之員工人數為0人，占比為0%。未受團體協約涵蓋員工之工作條件，依相關勞動法令、勞動契約及公司相關規章辦理，並透過勞資會議及員工意見反映管道，就勞動條件與權益保障事項進行溝通。本公司尊重員工結社自由及團體協商權利，將於報告書補充上述說明。

5 耀動社會

5.1【點】情感連結 109
5.2【線】韌性守護 112
5.3【面】賦能未來 115
永續實踐與在地連結 117

5
耀動社會

社會共好與在地關懷 (GRI 2-6、GRI 204、GRI 308、GRI 414)

“翔耀實業秉持「共好、共榮、共創未來」的永續理念，
認為企業的卓越不該止於技術規模，而是深耕於正向的社會影響力。
我們主張以創新思維重新定義企業回饋，
將核心優勢與人文關懷無縫接軌。
2025年，我們聚焦於深化公益行動，
使資源無論送往何處，都能展現出我們對社會共榮的承諾。
我們期許從「點、線、面」出發，
逐步構築出堅實的共榮網絡，
讓溫暖關懷在真實互動中，遍及社會每個角落。”

面 培育，翻轉未來

線 穩定的陪伴

點 人與人的溫暖交流

5.1
【點】情感連結：傳遞有溫度的共榮關懷

“從「點」出發，翔耀實業將公益精神融入日常，
藉由節慶活動建立真誠的互動。
我們不僅鼓勵同仁參與外部公益，
更以公益活動激發同仁的共好意識，
讓企業社會責任由內而外發散。”

5.1.1 外傳佳節喜悅 暖心築夢聖誕晚會

2025年聖誕前夕，翔耀實業響應桃園市青年局「桃企友好市」活動，由企業全面挹注資源並發揮整合力，特別邀請「洺鈞畜產」、「有球必應」、「玩具盒子」、「共生共好」、「咖啡有的」、「Re’ me果菓」、「知享」等七家社會企業夥伴共襄盛舉，一同走進「桃園睦祥家園」舉辦「暖心築夢，翔耀光芒」社企聯合聖誕晚會。

翔耀實業透過實質的陪伴，為孩子們打造兼具多元與溫馨的聖誕聚會。當天除了精采的氣球藝術表演，更特別邀請翔耀實業林以山董事長親自扮演聖誕老人，將孩子們期盼已久的夢幻禮物，一一送到他們手中。活動期間，8位翔耀企業志工全程投入、真誠陪伴，與孩子們共創愉快的佳節回憶。透過精心準備的禮物與互動環節，讓歡樂的笑聲在社區流動，翔耀同仁更是用真誠且溫暖的陪伴，點亮兒少的夢想光芒，展現企業與社會共好的永續願景。

這份陪伴的溫度，也實質轉化為孩子們心中最真切的快樂。為了傾聽受益者的真實聲音，於活動後針對參與的20位孩童進行問卷調查，結果顯示本次晚會成功創造了高品質的節慶體驗，並帶來深度的實質支持：

正向回饋
20位孩童皆對晚會給予高度肯定

餐食支持
17位孩童因特製餐食感受到被關心與幸福

難忘體驗
13位孩童表示過程「超級開心、特別難忘」

尊重感受
12位孩童透過自主選禮，感受到心願被重視

這場由翔耀實業發起、

串聯企業員工與社企夥伴的實際活動，

不僅落實了對弱勢兒少的關懷，

更成功實踐企業引領多方共好的社會參與。

睦祥家園院長致贈感謝狀予翔耀實業林以山董事長，感謝企業攜手社企夥伴將溫暖送入院所，為兒少構築充滿愛與夢想的溫馨聖誕。

翔耀實業林以山董事長化身聖誕老人，平視俯聽孩子們的心願，透過真誠互動與陪伴，將溫暖親手傳遞至兒少心中。

「暖心築夢，翔耀光芒」社企聯合聖誕晚會中，翔耀同仁與社企夥伴陪伴睦祥家園的孩子們，在燭光下許願。

5.1.2 內聚人文素養：一筆一墨以文化串聯人心

翔耀實業於2026年2月分別於台北總部、桃園辦公室舉辦「年節春聯書寫活動」。本次活動特別以「再利用」為核心，鼓勵同仁攜帶家中閒置的毛筆與硯台參與，讓舊物重新承載節慶祝福，將資源珍惜的觀念自然融入文化創作。透過一筆一墨的專注揮毫，同仁在繁忙日常中體現了人文素養與永續理念的連結，展現企業對資源循環與環境共好的實踐。

透過傳統書寫沉澱心靈，讓同仁在繁忙工作中找回內在節奏，實踐身心平衡。

跨部門的同仁透過文化互動，縮短彼此距離，構築共好職場環境。

落實「資源再利用」，讓閒置毛筆與硯台重獲生命，轉化為最有溫度的永續祝福。

活動過程中，不同部門同仁圍坐交流，打破工作的角色界線，在輕鬆氛圍中增進跨部門情誼。這種共同參與的過程，不僅緩解工作壓力、促進身心平衡，更體現翔耀實業企業文化中，對員工福祉與文化傳承的用心與關懷。未來，我們將持續以有溫度的方式推動永續行動，讓文化力量成為串聯彼此、陪伴企業穩健前行的重要動力。

5.2
【線】韌性守護：成為兒少成長的穩定力量

“我們將關懷拉成一條「線」，
透過常態性的資源投入與長期合作，
成為弱勢兒少成長過程中穩定的守護力量。
翔耀實業熟重視公益行動的實質成效，
透過追蹤檢視與內部反思，
確保資源發揮最大社會效益，
讓愛心從單點給予演進為長期的護航。”

5.2.1 營養與愛的補給，美味營養資助計畫

為使成長中的院童獲得豐富且多元的營養支持，翔耀實業積極發揮資源整合力，於2026年1月至3月推動為期三個月的「健康飲食計畫」。本計畫特別與在地社會企業深度合作，採購其生產的無抗雞蛋、有機蔬菜與有機米等高品質在地食材，並藉由陳品潔營養師規劃專屬菜單，深度滿足院童的成長發育需求。我們不單是提供飽足，更致力提升日常膳食品質，以實際行動提供90天，共計6,000份兼顧美味與健康的營養餐點，在支持在地社企之餘，更創造溫暖且持續的社會影響力。

本計畫透過數據記錄院童的改變，根據20位受訪院童的問卷結果，活動在各層面皆帶來明顯的正向回饋：

餐食接受度

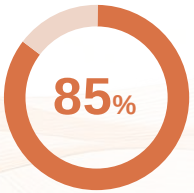
50%的院童（10位）
吃光飯菜的次數明顯增加，
有效改善挑食情形，
其餘50%則維持穩定

體能改善度

50%的院童（10位）
回饋在餐後變得更有精神或力氣，
補足日常體能所需的營養。

飲食滿意度

在日常飲食的接受度上，
共有70%的院童（14位）
表示「完全不會吃膩」。



幸福感

高達85%的院童（17位）知道
餐食是外部叔叔阿姨特別準備後，
深刻感受到被關心與幸福，
另有3位表示感到開心。

除了院童的回應外，更從院方第一線的反饋得知，翔耀實業挹注資源並整合社企夥伴的一條龍供應管道後，確實大幅減少了日常採購時間，且有賴營養師的悉心規劃與在地高品質食材，餐點更貼近孩子口味，讓剩食與廚餘量明顯下降。

翔耀實業深信，實質的投入是企業實踐價值的根本，透過這段期間的資源注入與用心陪伴，已成功為孩子們的健康成長奠定基石，也化為一份守護力量，期盼陪伴院童在未來的道路上踏實前行。

美味餐點，滿足學齡兒少成長所需之營養。

與在地社企合作導入優質食材，串聯洛鈞畜產的無抗雞蛋、亞植有機蔬菜與大米缸友善耕做有機米，提供產地直送的健康美味。

5.2.2 內部延伸成效：員工認同度調查

在此次聖誕晚會與營養資助專案執行期間，翔耀實業同步進行內部同仁的CSR認同度調查，共計回收28份有效問卷。為了確保成效評估的精準度，本報告特別針對實際參與（5位）與淺層關注（3位）的8位核心同仁進行深度反饋追蹤。結果顯示，這8位同仁皆對公司投入社會公益給予高度正面評價，有效凝聚組織向心力，並大幅提升對企業永續價值的認同感。此系列行動更成功讓CSR從抽象理念轉化為可感受的具體經驗，深度反饋追蹤的四大核心指標成效如下：

企業認同感提升

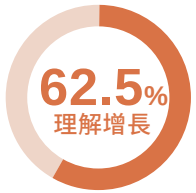
受訪同仁全員給予正面評價
(4位顯著提升、4位稍微提升)。

公益真實感共鳴

7位同仁表示，透過現場陪伴、孩童回饋及許願樹互動，
深刻感受到公益帶來的溫馨與感動。

團隊凝聚感增強

7位同仁認為，
活動大幅增進了同事間攜手
投入公益的向心力。



ESG 議題理解深化

受訪同仁對ESG與公益議題的理解有所增長
(2位增加很多、3位增加一些)。

然而，從全體28位同仁的回覆數據來看，有17位同仁屬於知悉但未參與、3位同仁表示完全不知道此活動。這項數據坦白揭示了內部專案的「覆蓋率」與「內部溝通」未來仍有優化空間。後續將綜合本階段的量化與質化成效，思考更多元的內部溝通模式，做為未來調整與精進公益策略的重要參考指標。

5.3 【面】賦能未來：厚植社會科技競爭力

“

最終，我們將影響力擴散至「面」的宏觀視野，
結合AI與技術優勢推動教育扎根，實現知識賦權。
從2025年支持板橋高中遠征美國FRC機器人競賽
並榮獲創新獎，
到2026年擴大至華僑中學的跨校培力，
我們正逐步建構強韌的教育網。
藉由支持青年站上國際舞台，
翔耀實業將物資捐助昇華為人才競爭力，
厚植台灣未來的創新基礎。

”

5.3.1 厚植科技種子：贊助板橋高中國際FRC機器人競賽

翔耀實業堅信，企業的價值不在於算力的高低，在於我們能為社會創造多少溫暖。我們將這份溫度帶進校園，全力支持青年人才培育。2025年，翔耀贊助板橋高中FRC 7709機器人社團參與被譽為高中機器人界「奧林匹克」的FRC（FIRST Robotics Competition）機器人競賽。這項競賽不僅考驗學生在科學、技術、工程與數學的硬實力，更要求具備團隊合作、策略規劃與行銷推廣的軟實力，這與翔耀重視全方位卓越的精神不謀而合。

這份支持不僅僅是財務上的資助，更是翔耀將技術優勢轉化為社會動力的具體實踐。在我們的支持下，板橋高中隊伍不負眾望，於2025年成功挺進美國休士頓世界總決賽，並在賽季中榮獲「控制創新獎（Innovation in Control Award）」肯定，總積分名列世界第77名。看著學生們熬夜調校程式、在賽場上為了讓機械手臂精準對位而奮力一搏，我們看見了科技向下扎根的希望。翔耀透過支持青年學子站上國際舞台，讓台灣的科技能量在世界發光，這種翻轉未來的社會影響力，正是我們身為企業永續推手的最大成就。

感謝函

翔耀實業股份有限公司：

熱心教育　慷慨捐贈

嘉惠學子　特申謝忱

財團法人新北市板橋高中教育基金會　敬啟

中華民國　114　年　4　月　14　日

5.3.2 擴大育才覆蓋：深耕華僑中學創新培力

延續2025年支持板橋高中挑戰海外科技舞台的熱血與感動，2026年3月，翔耀實業進一步擴大「永續人才育才計畫」的覆蓋面。我們攜手關係企業嵩達科技，一同落實「機會均等、向下扎根」的理念，將資源投入華僑中學。透過實質挹注，我們支持優秀青年跨出國門，挑戰「馬來西亞ITEX國際發明展」，並在「教育類」項目中，榮獲金牌肯定。

這份跨越年度、未曾間斷的支持，體現翔耀實業積極賦能學子未來、支持青年在國際舞台圓夢的堅定決心。我們期許透過企業影響力的發揮，消弭教育資源落差，為產業厚植多元的創新人才庫。

5.4
永續實踐與在地連結

“翔耀實業在落實「點、線、面」社會參與的過程中，進一步將綠色永續理念與治理透明度嵌入各項行動細節，確保公益價值能與企業核心精神深度結合。”

在地永續採購與社企扶持

在推動公益專案時，我們優先與在地社會企業合作。如「暖心築夢，翔耀光芒」社企聯合聖誕晚會中攜手「有球必應」、「Re’ me果菓」等多家社企，更在「營養資助計畫」中選擇在地優質食材，不僅實質扶持在地產業、促進地方經濟，更因縮短物資運輸里程有效減少碳足跡，達成社會參與與環境保護的雙重貢獻。

專案成效追蹤與檢視

我們重視各項公益資源的運用，透過專案結案檢討與數據記錄（如：營養計畫的餐點份數、競賽的獲獎實績等），確保每一份投入都能確實傳遞至受贈對象，落實負責的資源配置。

內化永續理念與組織認同

我們深信，同仁的實質認同是企業承擔社會責任的基石。在推動各項行動的過程中，同仁的意見反饋，是公司內部檢視永續推動成效與優化策略的重要參考依據。透過社會關懷與教育培力的實踐，翔耀實業期許在追求企業穩健營運與發展的同時，能將共好價值融入組織日常，成為凝聚團隊、攜手前行的重要動力。

【點】
文化與社區連結

20人 聖誕晚會 受益兒少人數	82% 春聯活動 同仁參與率

【線】
韌性守護

6,000份 營養計畫 累計資助餐數	100% 公益計畫 員工認同度

【面】
賦能未來

2校(板中、華僑) 贊助 國際科技競賽	NT$550,000 贊助金額

【在地連結】
價值共創與落實

7家 合作在地社會企業 家數	100% 共好承諾 履行率

6 附錄

6.1 GRI準則對照表

使用聲明：翔耀實業已遵循GRI準則報導2025年01月01日至2025年12月31日期間內容

使用的GRI：GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業準則：無

GRI 1：基礎2021				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
組織及報導實務				
要求1	應用報告原則	6.附錄	118	
要求2	報告GRI 2：一般披露2021中的披露項	關於報告書 1.1翔耀概況	2、20	
要求3	確定實質性議題	利害關係人與重大議題鑑別	6-14	
要求4	報告GRI 3：質實性議題 2021中的披露項	利害關係人與重大議題鑑別 重大主題說明	6-14	
要求5	對每個實質性議題，報告GRI議題標準披露項	重大主題說明	16-19、48-51、77、87-90	
要求6	對於組織無法遵守的披露項和要求，提供從略的原因	6.附錄	118	
要求7	發佈GRI內容索引	6.附錄	118	
要求8	提供使用說明	關於報告書	2	
要求9	通知GRI	-	-	

GRI 2：一般揭露2021				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 翔耀概況	20	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	2	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2-3	
2-4	資訊重編	關於報告書	65	
2-5	外部保證/確信	關於報告書	3	
組織及報導實務				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 永續供應鏈與綠色後勤網絡	78	
2-7	員工	4.1耀眼人才與多元共融	91	
2-8	非員工的工作者	4.1耀眼人才與多元共融	91	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.1 翔耀概況	20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 翔耀概況	20	
2-11	最高治理單位的主席	1.1 翔耀概況	20	
2-12	最高治理單位於監督衡量衝擊管理的角色	利害關係人與重大議題鑑別	16	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 氣候變遷	52	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 氣候變遷	52	
2-15	利益衝突	關於報告書	2	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 翔耀概況	20	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 翔耀概況	20	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 翔耀概況	20	
2-19	薪酬政策	1.1 翔耀概況	20	
2-20	薪酬決定流程	1.1 翔耀概況	20	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	

GRI 2：一般揭露2021

揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
2-23	政策承諾	4.3 健康領航與友善職場	103	
2-24	納入政策承諾	1.2 穩健佈局	34	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大議題鑑別	6	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3 健康領航與友善職場	103	
2-27	法規遵循	重大主題說明—法規遵循	16	
2-28	公協會的會員資格	-	-	不適用，翔耀實業無相關公協會會員資格
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大議題鑑別	6	
2-30	團體協約	4.3健康領航與友善職場	103	

GRI 3：重大主題2021

揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大議題鑑別	6	
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大議題鑑別	6	
3-3	重大主題管理	重大主題說明	8	

GRI 101 生物多樣性 2024

揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	2.6 生物多樣性	72	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	2.6 生物多樣性	72	
101-3	獲取與惠益分享	2.6 生物多樣性	72	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	2.6 生物多樣性	72	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	2.6 生物多樣性	72	
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	2.6 生物多樣性	72	
101-7	生物多樣性狀態之改變	2.6 生物多樣性	72	
101-8	生態系統服務	2.6 生物多樣性	72	

特定主題：GRI 200 經濟面主題

揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 201：經濟績效				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 永續發展承諾	45	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.1 氣候變遷	52	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	
201-4	取自政府之財務援助	1.4 永續發展承諾	45	
GRI 202：市場表現				
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	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 耀眼人才與多元共融	91	
GRI 203：間接經濟影響				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5 社會共好與在地關懷	108	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	利害關係人與重大議題鑑別	6	
GRI 204：採購實踐				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 永續供應鏈管理	78	

特定主題：GRI 200 經濟面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 205：反貪腐				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 穩健佈局	34	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 穩健佈局	34	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 穩健佈局	34	
GRI 206：反競爭行為				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	1.2 穩健佈局	34	
GRI 207：稅務				
207-1	稅務方針	1.4 永續發展承諾	45	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.4 永續發展承諾	45	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	1.4 永續發展承諾	45	
207-4	國別報告	1.4 永續發展承諾	45	

特定主題：GRI 300 環境面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 301：物料				
301-1	所用物料的重量或體積	1.3 運營服務	39	
301-2	使用回收再利用的物料	1.3 運營服務	39	
301-3	回收產品及其包材	1.3 運營服務	39	
GRI 302：能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
302-2	組織外部的能源消耗量	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
302-3	能源密集度	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
302-4	減少能源消耗	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
302-5	降低產品和服務的能源需求	2.2 能源與溫室氣體管理	63	

特定主題：GRI 300 環境面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 303：水資源和污水				
303-1	共享水資源之相互影響	2.3 水資源	68	
303-2	與排水相關衝擊的管理	2.3 水資源	68	
303-3	取水量	2.3 水資源	68	
303-4	排水量	2.3 水資源	68	
303-5	耗水量	2.3 水資源	68	
GRI 305：溫室氣體排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
305-4	溫室氣體排放強度	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
305-5	溫室氣體減排量	2.2 能源與溫室氣體管理	63	
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	2.4 廢棄物管理	70	
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	2.4 廢棄物管理	70	
GRI 306：廢棄物				
306-1	共享水資源之相互影響	2.4 廢棄物管理	70	
306-2	與排水相關衝擊的管理	2.4 廢棄物管理	70	
306-3	取水量	2.4 廢棄物管理	70	
306-4	排水量	2.4 廢棄物管理	70	
306-5	耗水量	2.4 廢棄物管理	70	
GRI 308：供應商環境評估				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.5 供應鏈環境與社會評估管理	71	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.5 供應鏈環境與社會評估管理	71	

特定主題：GRI 400 社會面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 401：勞雇關係				
401-1	新進員工與離職員工	4.1 耀眼人才與多元共融	91	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	
401-3	育嬰假	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	
GRI 402：勞資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 人才培育與耀眼職涯	96	
GRI 403：職業安全衛生				
403-1	職業健康安全管理系統	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-2	危害識別、風險評估和事故調查	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-3	職業健康調查	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-4	有關職業安全衛生的工作者參與、諮商與溝通	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-6	工作者健康促進	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-9	工傷	4.3 健康領航與友善職場	103	
403-10	工作相關的健康問題	4.3 健康領航與友善職場	103	
GRI 404：培訓與教育				
404-1	每名員工每年接受培訓的平均小時數	4.2人才培育與耀眼職涯	96	
404-2	員工技能提升方案和過渡援助方案	4.2人才培育與耀眼職涯 4.3健康領航與友善職場	96、103	
404-3	接受定期績效和職業發展考核的員工百分比	4.3健康領航與友善職場	103	

特定主題：GRI 400 社會面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 405：多元化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 翔耀概況 4.1耀眼人才與多元共融	20、91	
405-2	男女基本工資和報酬的比例	4.2人才培育與耀眼職涯	96	
GRI 406：反歧視				
406-1	歧視事件及採取的糾正行動	4.3 健康領航與友善職場	103	
GRI 407：結社自由與集體談判				
407-1	結社自由與集體談判權利可能面臨風險的運營點和供應商	4.3 健康領航與友善職場	103	
GRI 408：童工				
408-1	具有重大童工事件風險的運營點和供應商	4.1 耀眼人才與多元共融	91	
GRI 409：強迫或強制勞動				
409-1	具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商	4.1 耀眼人才與多元共融 4.3 健康領航與友善職場	91、103	
GRI 410：安保實踐				
410-1	接受過在人權政策或程式方面培訓的安保人員	4.3 健康領航與友善職場	103	本公司無自僱之專職安保人員，且本議題經評估非屬重大主題，故本指標不適用。
GRI 411：原住民權利				
411-1	涉及侵犯原住民權利的事件	4.3 健康領航與友善職場	103	
GRI 413：當地社區				
413-1	有當地社區參與、影響評估和發展計畫的運營點	5 社會共好與在地關懷	108	
413-2	對當地社區有實際或潛在重大負面影響的運營點	5 社會共好與在地關懷	108	

特定主題：GRI 400 社會面主題				
揭露事項		對應章節	頁碼	省略理由
GRI 414：供應商社會評估				
414-1	使用社會標準篩選的新供應商	2.5 供應鏈環境與社會評估管理	71	
414-2	供應鏈的負面社會影響以及採取的行動	2.5 供應鏈環境與社會評估管理	71	
GRI 415：公共政策				
415-1	政治捐助	1.4 永續經營承諾	45	
GRI 416：客戶健康與安全				
416-1	評估產品和服務類別的健康與安全影響	1.3 運營服務	39	
416-2	涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件	1.3 運營服務	39	
GRI 417：行銷與標識				
417-1	對產品和服務資訊與標識的要求	1.3 運營服務	39	
417-2	涉及產品和服務資訊與標識的違規事件	1.3 運營服務	39	
417-3	涉及行銷傳播的違規事件	1.3 運營服務	39	
GRI 418：客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.2 穩健佈局	34	

6.2 氣候財務揭露(TCFD)對照表

面向	TCFD建議揭露項目	對應章節
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	2.1氣候變遷
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	
	揭露組織類別1和類別2溫室氣體排放和相關風險	2.2能源與溫室氣體管理
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.1氣候變遷

6.3 SASB永續準則對照表

翔耀實業之永續會計準則(SASB準則)之重大地圖索引(SASB Material Map)內的11項產業別(sector)、77項行業別(industry)中，選擇出適用之指標進行揭露：

- 產業大類(Sector)：消費品(Consumer Goods)
- 行業別(Industry)：電子商務(E-Commerce)
- SASB 編碼：CG-EC

主題	會計指標	類別	單位措施	代碼	對應章節	頁碼
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	(1) 總能源耗損：33735.6375GJ (2) 外購電力占總耗電比：97.7% (3) 自用再生能源比例：0% (發電 1,520,400度全數躉售)	66
	(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	(1) 總取水量：61,604公公秉 (100%自來水) (2) 總耗水量：61,604公公秉 (無高耗水製程) (3) 高壓力地區取水比：0%	68
	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。	85
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	● 0人，本公司絕不將客戶資料使用於次要目的或進行行為廣告投推播。 ● 本公司承諾個資零外洩，嚴格執行帳號權限控管與動態調整，同仁離職或調職立即撤銷存取權。	85
	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		

主題	會計指標	類別	單位措施	代碼	對應章節	頁碼
資料安全	說明鑑別及因應資料安全風險的方法	討論和分析	無	CG-EC-230a.1	本公司鑑別與因應資料安全風險之具體方法、防護架構與管理政策，請詳見本報告書「2.3 資訊安全」專章之詳細說明。 (1) 資料外洩次數：0次； (2) 涉及個資外洩比例：0%； (3) 帳戶持有人受影響數量：0人。	85
	（1）資料外洩次數 （2）涉及個人資料外洩之比例 （3）帳戶持有人受影響數量	定量	數字	CG-EC-230a.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	離職率約41%(其中包含5%為非自願離職率)	95
	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	(1) 6人； (2) 13人； (3) 本年度無特定技術人員編制，數據併入其餘類別統計； (4) 所有其餘員工為兼職人員71人。	93
	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	百分比(%)	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	2023與生活工場共同標得國軍（空軍）服裝供售站之5年期標案，並於2025年8月全面由翔耀實業單獨接管全權營運（含全台10間實體門市）。	40
	數據處理能力暨外包百分比	定量	數字	CG-EC-000.B	今年無相關內容	
	產品配送量	定量	數字	CG-EC-000.C	今年無相關內容	