

ExPlus 耀騰股份有限公司

2024 年

ESG 永續報告書

目 錄

目 錄	2
經營者的話	3
編輯方針	4
ESG永續績效	5
一、利害關係人與重大主題鑑別	6
1.1 永續發展委員會	6
1.2 確認利害關係人	7
1.3 利害關係人溝通	7
1.4 鑑別重大主題	9
二、關於耀騰	12
2.1 公司簡介	12
2.2 近年獲獎榮耀與管理系統	15
2.3 參與外部組織	16
三、誠信治理	17
3.1 治理實務	17
3.1.1 董事會	17
3.1.2 倫理誠信	19
3.1.3 法規遵循	19
3.2 風險管理	20
3.3 營運績效	21
3.3.1 營業收入與成本支出	22
3.3.2 品質管理政策	25
3.4 產品服務	26
3.4.1 創新研發	27

3.4.2 客戶關係	31
3.5 資安防護	32
四、綠色永續	34
4.1 環境管理政策	34
4.2 水資源管理	35
4.3 節能減碳	37
4.4 廢棄物處理	39
4.5 永續供應鏈	41
4.5.1 供應商篩選準則	41
4.5.2 供應商評鑑	41
4.5.3 供應商之考核與稽核	41
五、社會關懷	42
5.1 員工概況	42
5.1.1 人權保障	42
5.1.2 員工統計	43
5.2 薪酬福利	47
5.3 人才培育	52
5.4 勞資溝通	57
5.5 職業安全	58
5.5.1 職業安全衛生管理	58
5.5.2 員工健康管理及促進	59
5.5.3 預防職安衛衝擊措施	59
5.6 參與公益	62
附錄、GRI內容索引	68

經營者的話

耀騰創立迄今20餘年，自營運初始即面對種種外在挑戰，公司都不畏艱難地迎面解決困難，而近年全球深受新冠疫情肆虐，企業經營環境益形險峻，耀騰思考企業如何能夠屹立不搖，站穩業界，因此公司趁勢導入永續經營精神，透過盤點各部門的業務屬性，在環境、人權與經濟等面向（合稱ESG）滿足利害關係人要求與期望。

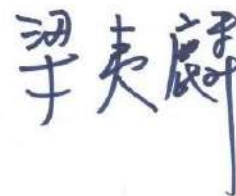
在營運方面，公司努力維持獲利，創造股東最大價值，並讓我們的客戶、供應商及員工共享經濟利益的果實，互利共榮。

而公司在追求營運成長之餘，亦不忘做到對環境友善，減少對當地社區的負面影響，公司除導入ISO 14001環境管理系統外，亦導入ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，盤點公司排放的溫室氣體總量，瞭解現況擬定管制措施，再根據主要排放源提出節電目標，期望透過定期盤查及第三方機構查證，作為未來每年節能減碳績效之參考基準。

此外，公司亦關注員工勞動權益，以人權為基礎，往上提供具有市場競爭力的薪酬待遇，並為同仁打造安全健康的工作環境，在同仁能在安全的職場中貢獻所長而無後顧之憂；同時我們身為企業公民的一份子，除本業經營有成之外，亦應回饋社會，讓社會變得更加美好。

展望未來，耀騰期盼與利害關係人攜手合作，持續在企業永續經營之路邁向下一個里程碑！

耀騰董事長 梁夷麟



編輯方針

耀騰為追求企業永續經營並提升資訊透明度，自願於2022年起發佈永續報告書（下稱本報告書、ESG報告），並預計於每年之8月份發佈前一年度之永續報告書。

我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實永續環境與職業安全以及提升員工薪酬福利等面向所作的績效，耀騰期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
財務數據	耀騰個體財務數據
環安衛數據	● 台灣桃園總部 (位於：桃園市 龜山區) ● 台灣蘆竹廠 (位於：桃園市 蘆竹區))
員工與公益活動數據	● 台灣桃園總部 (位於：桃園市 龜山區) ● 台灣蘆竹廠 (位於：桃園市 蘆竹區))

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021)，並於本報告書附錄提供GRI內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書以台灣為揭露範圍，其中個體財務數據經過會計師依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。
- 耀騰為提升永續報告書的揭露品質，經永續發展委員會審查內容，確認符合GRI永續性報導準則2021年版的要求，本報告書未經外部第三方查證。

發行頻率

- 預計於每年之8月份發佈前一年度之永續報告書。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

耀騰股份有限公司 管理部

地址：桃園市蘆竹區蘆興街91號

電話：03-3111282 分機505

Email：hans.huang@mail2.explus.com.tw

公司網站：<https://www.explus.com.tw/>

ESG永續績效

面向	2024年永續作為
公司治理/經濟面	● 全體董事出席董事會比率達100%。 ● 女性董事比率達33%。 ● 未接獲人員違反誠信之檢舉案件。 ● 未發生重大違法紀錄。 ● 未因重大資安事件造成公司營運中斷。 ● 公司個體營收新台幣 292,424 仟元。 ● 投入研發費用新台幣1,685仟元。 ● 國外客戶滿意度調查分數 93.12 分；國內客戶滿意度調查分數 94.47 分。
環境面	● 維持ISO 14001:2015環境管理系統之有效運作，並通過外部查證。 ● 持續每年之ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查作業。 ● 符合RoHS及REACH有害物質管理法規及客戶對於有害物質管理要求。 ● 未發生任何有關有害物質管理相關的投訴。 ● 近3年未發生供應商因為社會責任相關環境、人權、職業安全等重大違反法規造成供應鏈中斷情形。 ● 2024年度之總用水量為4,588千噸，低於2023年，水質檢測均合格。 ● 2024年之溫室氣體排放量為894(公噸CO2e)，低於2023年(898公噸CO2e)。
人群（人權）面	● 未有人權侵害情事。 ● 為保障員工就業權益，全體員工皆屬於不定期契約類型且全職型態。 ● 2024年女性員工比例達64.9%。 ● 每名員工平均訓練時數 7.97 小時。 ● 員工考核比例達90%以上。 ● 未發生勞資爭議事件。 ● 維持零災害，全體員工無發生因為職業傷害造成死亡、嚴重的職業傷害以及可記錄職業傷害事件，也無發生因職業病造成死亡或可記錄的職業病。

一、利害關係人與重大主題鑑別

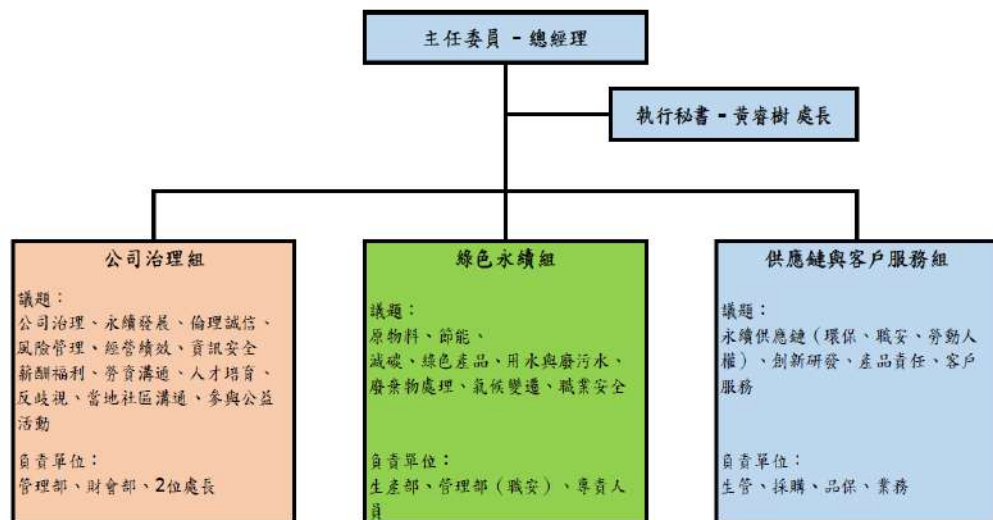
利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續發展委員會

耀騰為實踐企業永續發展，於公司內部成立永續發展委員會（下稱ESG委員會），並由總經理擔任主任委員，ESG委員會擬定耀騰永續發展方針，經核示後於公司內部推行落實，為進一步將永續經營理念融入耀騰企業文化當中，公司不定期對內宣導企業永續相關資訊。

ExPlus 耀騰股份有限公司 永續發展委員會/ESG委員會



同時，為因應企業永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下統稱ESG）等面向，ESG委員會下設各功能小組，各部門主管擔任小組組長，由權責部門初步蒐集其對應的利害關係人對耀騰在環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題。耀騰編製的永續報告書內容涵蓋當年度鑑別的ESG重大主題及執行情形。ESG委員會各功能小組亦針對重大主題提出對應目標，透過每年定期檢視目標達成率，實踐ESG精神。

公司治理組

- 營運績效：訂單達成率目標至少90%以上。
- 人才培育：教育訓練執行率目標至少90%以上。

綠色永續組

- 水資源管理：100%符合法規要求；後續增設之濕製程增設廢水回收設施。
- 廢棄物處理：減廢（報廢率管制在3%以下）。
- 職業安全衛生：零職災。

供應鏈與客戶服務組

- 客戶關係：客戶滿意度至少需達85%以上。
- 供應商：供應商交期達成率目標至少93%以上。

ESG報告書編製完成後由總經理召開ESG委員會審查永續報告書的內容，並確認報告書完整揭露所有重大主題揭露項目，耀騰並規劃未來向董事會報告公司在ESG的推行成果，讓董事會實質參與到公司在ESG的實踐。

1.2 確認利害關係人

確認主要利害關係人



利害關係人為影響耀騰或受耀騰影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與耀騰的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6類對耀騰而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東、客戶、員工、政府機關、供應商/承攬商以及鄰里社區。

1.3 利害關係人溝通

耀騰的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注耀騰之議題亦多有差異，耀騰各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注耀騰的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時耀騰亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司內部定期審查各利害關係人與公司雙向溝通實務情形。

耀騰各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，篩選歸納出17項永續議題，涵蓋ESG等面向，確保耀騰揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率	負責部門/聯絡方式
股東	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效 / 公司治理 倫理誠信 / 法規遵循 資安防護 / 節能減碳	股東常會/每年	負責部門：財會部 電話：(03)311-6170 #286 Email：EliteHou@explus.com.tw
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾。	公司治理 / 法規遵循 營運績效 / 創新研發 綠色產品 / 節能減碳 永續供應鏈 客戶服務 / 資安防護 人權保障	客戶滿意度調查/每季 客戶會議/不定期 業務拜訪/不定期 電話、E-MAIL/不定期	國內業務負責部門：國內行銷處 電話：(03)311-6170 #230 Email：max.cheng@explus.com.tw 國外業務負責部門：國外行銷處 電話：(03)311-6170 #212 Email：JasonHsu@explus.com.tw
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	公司治理 / 倫理誠信 產品責任 / 法規遵循 節能減碳 / 勞資溝通	主管機關政策宣導會議/不定期 電話、E-MAIL、公文/不定期	負責部門：管理部 電話：(03)3116170 #281 Email：kehsinyu@explus.com.tw
員工	員工為公司營運不可或缺之主力，公司致力營造員工身心健康且多元發展的職場環境。	倫理誠信 / 營運績效 薪酬福利 / 勞資溝通 職業安全 / 人權保障 人才培育	勞資會議/每季 電話、E-MAIL/不定期 員工申訴管道/不定期	負責部門：管理部 電話：(03)3116170 #281 Email：kehsinyu@explus.com.tw
供應商/承攬商	公司的產品與服務，仰賴眾多供應商穩定的提供原物料、零組件。 利用公司影響力，要求供應商不能有汙染環境、違反人權之情事發生。	永續供應鏈 採購政策（綠色產品）	工廠稽核/每年 供應商會議/不定期 電話、E-MAIL/不定期	負責部門：生管部 電話：(03)311-1282 #517 Email：amigo.chen@Mail2.explus.com.tw 負責部門：採購部 電話：(03)311-6170 #250 Email：alex.chen@explus.com.tw
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境污染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	環境法規遵循 廢棄物管理/申訴機制 水資源管理/職業安全 參與公益	申訴管道/不定期	負責部門：管理部 電話：(03)3116170 #281 Email：kehsinyu@explus.com.tw

1.4鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



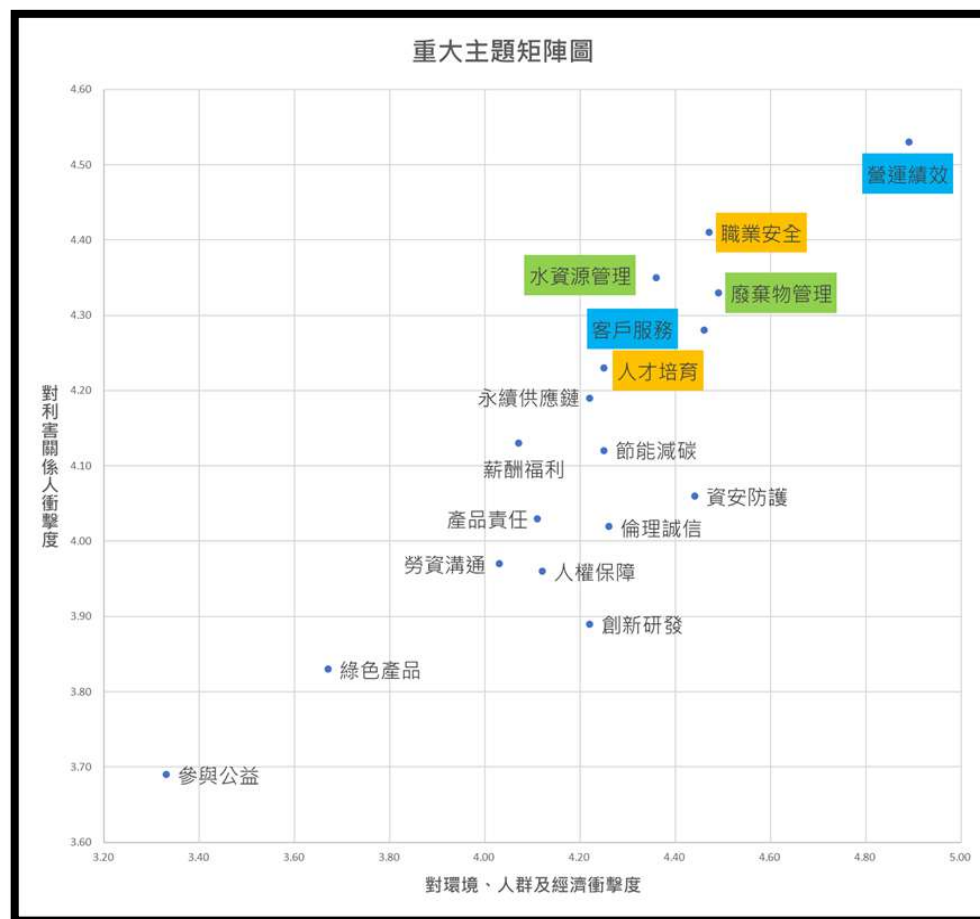
2024年環境/客戶/供應商/員工...等，均無重大衝擊與變更，故延用原來之調查資料。

面向	永續議題
環境面	水資源管理、節能減碳、廢棄物管理、永續供應鏈、綠色產品
人群（人權）面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、人權保障、參與公益
經濟面	倫理誠信、營運績效、創新研發、產品責任、客戶服務、資安防護

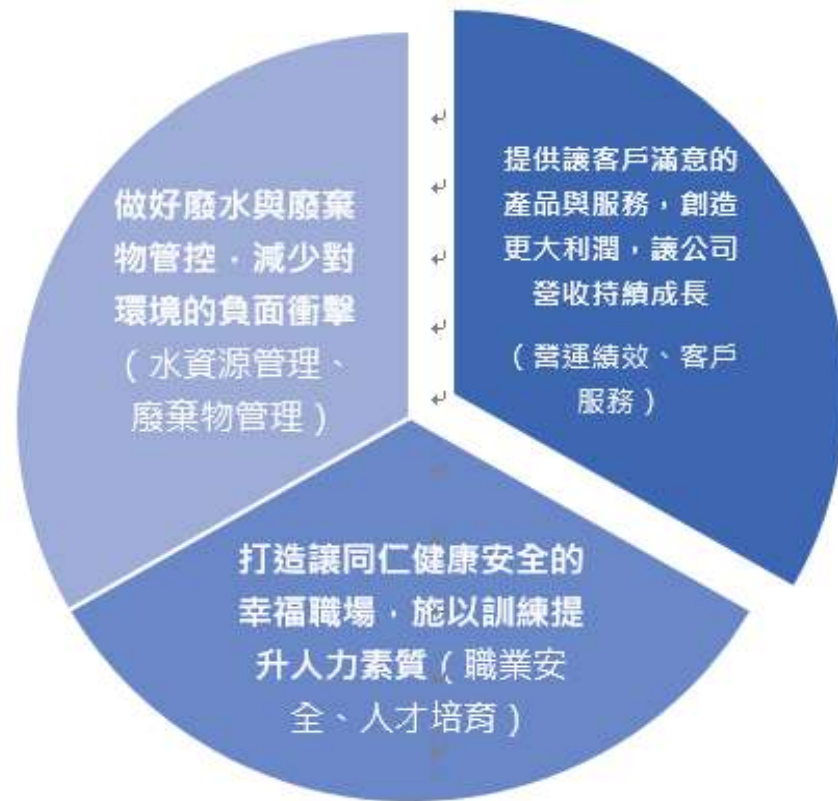
註：公司治理、風險管理、法規遵循屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

耀騰永續發展委員會擬定17項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收54份有效問卷，涵蓋股東8份、員工19份、客戶6份、供應商/承攬商21份等，得出耀騰各項永續議題對主要利害關係人的衝擊程度評分；再發放線上問卷予公司9名主管填寫耀騰各永續議題對外部產生ESG衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續發展委員會討論後評選出ESG各面向排名前2名的永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度耀騰應優先揭露涵蓋環境、人群（含人權）與經濟面向的重大主題分別為營運績效、職業安全、廢棄物管理、客戶服務、水資源管理及人才培育，耀騰將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露耀騰參與公益活動的成果。

當年度鑑別出的6項重大主題對耀騰而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。



耀騰根據當年度6項重大主題歸納ESG三大主軸，分別為提供讓客戶滿意的產品與服務，創造更大利潤，讓公司營收持續成長；打造讓同仁健康安全的幸福職場，施以訓練提升人力素質；做好廢水與廢棄物管控，減少對環境的負面衝擊。



撰寫報告書原則



耀騰遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對耀騰的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

面向	重大主題	對耀騰的重要性	內部 邊界	外部邊界				對應GRI準則	報告書 揭露
			公司	股東	供應商/ 承攬商	客戶	鄰里 社區		
經濟	營運績效	追求最大利潤是耀騰持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，也為創造互利共榮，邁向永續經營之路打下基礎。	●	●	●	●		201經濟績效： 2016（201-1）	3.3
人群 （人權）	職業安全	耀騰提供同仁健康安全的職場環境，讓同仁能夠安心工作。	●				●	403 職業安全衛生： 2018（403-1~403-10）	5.5
環境	廢棄物管理	持續針對有害事業廢棄物做好管控，提高回收率以減少對環境的危害。	●				●	306廢棄物： 2020（306-1~306-5）	4.4
經濟	客戶服務	耀騰的產品滿足客戶需求，與客戶維繫穩定信賴關係。	●	●		●		耀騰自訂主題 （客服-1）	3.4.2
環境	水資源管理	為避免影響當地社區生活品質，耀騰對廢水排放嚴格管控，將負面衝擊降到最低。	●				●	303水與放流水： 2018（303-1~303-5）	4.2
人群 （人權）	人才培育	針對不同的職務類型規劃人員培訓，提高職場競爭力，維持優良的人力資源。	●					404人才培育： 2016（404-1、404-3）	5.3

二、關於耀騰

2.1 公司簡介

耀騰股份有限公司成立於1997年7月24日。早期以電子國際貿易為主，2000年投入製造。耀騰專營印刷電路板（PCB+FPC）生產製造及銷售，並透過策略聯盟方式進軍中國，在中國以及台灣皆有生產基地，並投身於線路板相關技術、生產、以及組裝貼片。

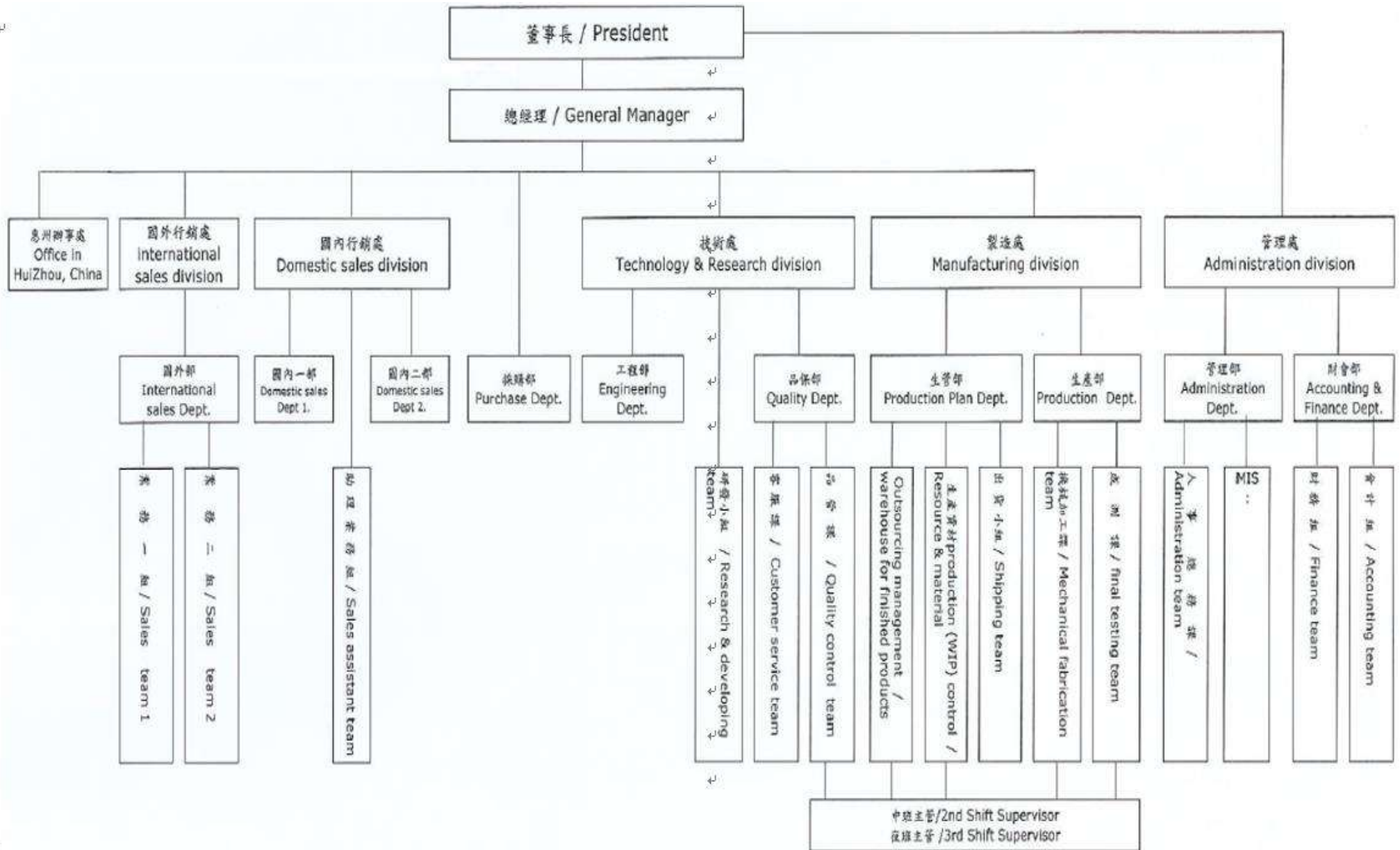
目前耀騰提供單雙層、多層印刷電路板（PCB）、HDI PCB、軟板（Flexible PCB）、軟硬結合板（Rigid-Flex Board）、金屬基板（MCPCB）、組裝電路板（PCBA）生產製造、以及零件代購的服務。

公司基本資料	
公司名稱	耀騰股份有限公司
行業別	印刷電路板
總部位置	桃園市龜山區民生北路1段534號3樓
工廠地址	桃園市蘆竹區蘆興街91號
股權結構佔比	本國法人100%
資本額	新台幣102,500仟元
當年度個體營收	新台幣292,424仟元
員工人數	94人
營運據點	台灣：總部(桃園市龜山區民生北路1段534號3樓) 及 蘆竹廠 (桃園市蘆竹區蘆興街91號) 中國：分公司 (廣東省惠州市惠城區麥地路58號20樓F座)
主要產品/服務	印刷電路板生產製造及銷售

耀騰沿革

- 1997年8月耀騰有限公司於台北市成立，資本額為新台幣500萬元，主要營業為電子零組件國際貿易業務。
- 1999年1月改制為股份有限公司，資本額為新台幣500萬元，主要營業為電子零組件國際貿易業務。
- 2000年8月購買龜山廠址。
- 2001年4月公司增資為新台幣1000萬元，公司由台北市遷址至龜山廠從事電子零組件國際貿易業務和印刷電路板製造。
- 2001年與友好同業透過第三地投資，在中國廣東(增城和深圳)成立PCB生產基地。
- 2002年8月增資為新台幣1600萬元，擴充生產設備。
- 2005年2月增資為新台幣2200萬元，擴充生產設備。
- 2005年與友好同業再透過第三地投資，在中國廣東(深圳)成立第二生產基地，主要營業為FPC組裝。
- 2005年便於客戶服務設立了惠州辦事處。
- 2006年8月增資為新台幣3200萬元，擴充生產設備。
- 2007年設立中國營業部門。
- 2008年設立蘆竹廠服務台灣地區急短單客戶。
- 2008年12月增資為新台幣5200萬元，擴充生產設備,主要營業為電子零組件製造(PCB)和組裝(PCBA)。
- 2010年增資為新台幣6500萬元，擴充生產設備，主要營業為電子零組件製(PCB)。
- 2012年增資為新台幣8100萬元，客戶群增加訂單增加,擴充生產設備，主要營業為電子零組件製造(PCB)和組裝(PCBA)。
- 2016年增資至總資本額2億，實收資本額1億零250萬元。

組織結構

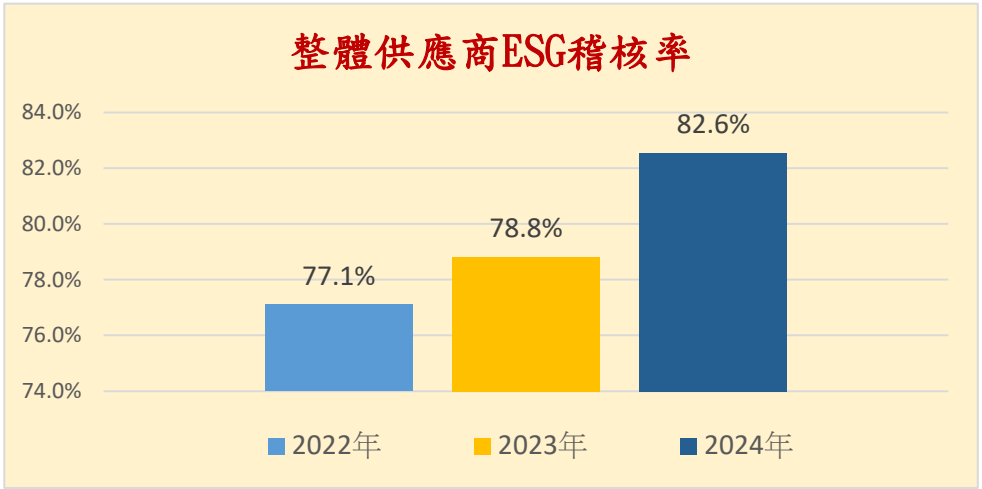
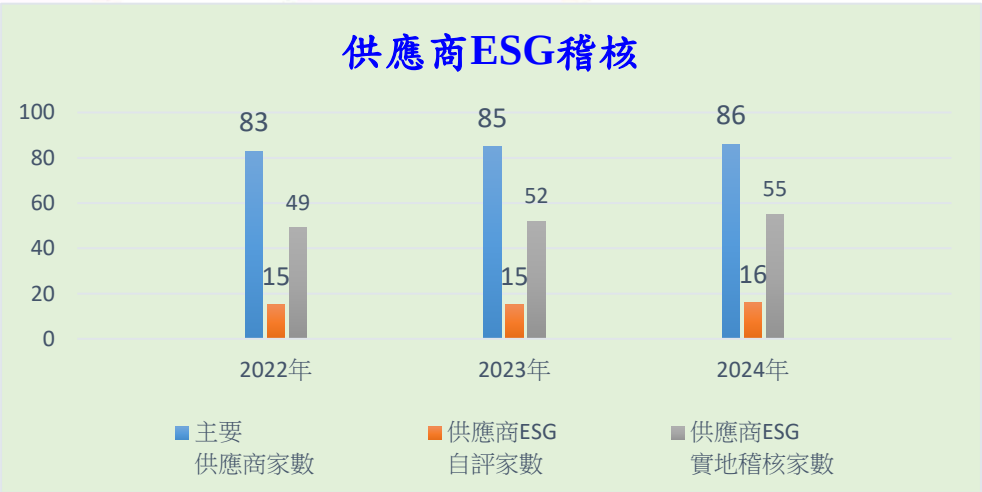


價值鏈



耀騰位在印刷電路板產業的中游位置，上游為原物料、基板等供應商為主，下游則為客戶。耀騰近年導入永續供應鏈概念，每年針對主要供應商進行ESG評鑑。

供應商ESG稽核			
年度	2022年	2023年	2024年
主要 供應商家數	83	85	86
供應商ESG 自評家數	15	15	16
供應商ESG 實地稽核家數	49	52	55
整體供應商 ESG稽核率	77.1%	78.8%	82.6%



2.2近年獲獎榮耀與管理系統

耀騰專注本業，製造優良品質的產品，讓公司營收持續成長之外，亦滿足客戶要求，共創雙贏。近年亮眼的表現獲得中華徵信所台灣地區大型企業排名評比肯定。

近年獲獎榮耀

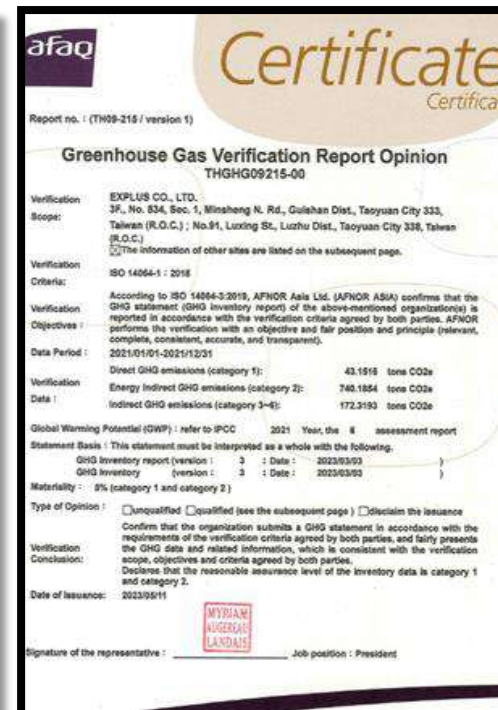
2021年	榮獲中華徵信所「台灣地區大型企業排名TOP5000」製造業營收淨額排名第1956名，印刷電路板業第65名。
2022年	榮獲中華徵信所「台灣地區大型企業排名TOP5000」製造業營收淨額排名第1954名，印刷電路板業第57名。
2023年	榮獲中華徵信所「台灣地區大型企業排名TOP5000」製造業營收淨額排名第2037名，印刷電路板業第52名。



此外，耀騰近年陸續導入國際管理系統，範圍涵蓋產品品質、環境保護及溫室氣體盤查，除完成驗證之外，並持續維持管理系統有效性。

耀騰通過驗證機構查證之管理系統

管理系統	ISO 9001:2015	IATF 16949:2016	ISO 14001:2015	ISO 14064-1:2018
驗證機構	艾法諾(AFNOR)	艾法諾(AFNOR)	艾法諾(AFNOR)	艾法諾(AFNOR)



2.3 參與外部組織

耀騰除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	身份	參與的委員會
TPCA台灣電路板協會	委員	國際事務委員會／環安衛委員會
桃園市工業會	會員	
桃園市中小企業協會	會員	
台灣區電機電子工業同業公會	會員	

三、誠信治理

耀騰依法規建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益，公司內部規劃由管理部負責推行誠信治理，管理部擬定相關誠信倫理守則，讓誠信精神具體深入耀騰企業文化當中。

耀騰因應公司可能面臨的各項重大風險，提出風險因應策略。對內以法遵為核心，宣導人員執行職務應以守法為優先。運作良好的公司治理架構可確保公司營運健全發展以及穩定的財務管控，保障股東及其他利害關係人權益。

3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，每年聽取董事會報告，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，董事皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令。董事長帶領董事會設定公司之策略性目標；總經理負責公司日常營運之規劃管理，進行企業永續經營與策略發展之規劃，並帶領營運團隊向董事會報告。

耀騰重視公司治理，為追求永續成長及保障利害關係人權益，持續強化公司治理架構，公司衡酌整體營運活動，以管理循環方式進行有效管理，隨時檢討以因應內外環境之變遷，透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。同時，公司之財務報表委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成。

3.1.1 董事會

耀騰董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。耀騰董事具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有3名董事，任期3年，2024年董事會全體董事出席率為100%，顯示董事參與公司經營決策的積極程度。

董事會		
姓名	實際出席率（%）	產業經驗
梁夷麟	100	V
游永裕	100	V
黃震宇	100	V

多元化統計/ 年度			2022年		2023年		2024年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	2	67%	2	67%	2	67%
		女	1	33%	1	33%	1	33%
	年齡	50~60	0	0%	0	0%	0	0%
		60以上	3	100%	3	100%	3	100%
	學歷	研究所	1	33%	1	33%	1	33%
		大專院校	2	67%	2	67%	2	67%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，耀騰明定董事的權責供董事遵循，董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，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。耀騰於2022年開始導入及推行ESG，故當年度尚未將ESG發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然耀騰將持續關注公司治理及ESG發展趨勢趨勢，待未來內部推行ESG更加成熟後，將研議是否訂定評估辦法。

同時，董事會為因應近年ESG意識日益高漲，擬定四大方針，包含節能減碳、保護環境、持續改善、永續經營等。同時，耀騰各部門日常與利害關係人展開互動溝通，並例行向總經理報告業務執行概況，如發生耀騰本身或利害關係人之負面重大事件時，權責部門會先請示總經理，經裁示後對具體事件或利害關係人進行盡職調查，俟盡職調查報告完成後向總經理報告，總經理視具體個案情節是否會重大影響到公司營運者，由其向董事會說明公司後續因應方案。同時，董事成員皆為公司管理高層，故亦可隨時了解公司營運概況。當年度耀騰未發生自身或利害關係人之負面重大事件。

現階段盡職調查情形

- ★ 財務面：公司面對潛在交易對象時會在交易前調查對方的財務狀況、歷年各項法遵記錄與經營概況等等。並視情況將交易一方若對他方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，他方得解除或終止契約之條款納入雙方契約中。
- ★ 環境面：公司廢水經過廠內處理後符合水質標準再排放；同時廢棄物均委由合格清運廠商處理，截至**2024**年底未有因違法傾倒遭裁罰紀錄。
- ★ 勞動人權面：近年主管機關勞動檢查皆未發生違法情事。
- ★ 近年耀騰盡職調查結果皆未影響到公司整體營運，未來倘遇盡職調查結果會重大影響公司營運時，將由總經理在董事會中報告。

未來強化目標

- 耀騰未來擬針對供應商進行ESG評鑑，要求供應商除應通過ISO 環境與職安管理系統之外，對供應商進行ESG問卷自評、實地稽查等方式，確保供應商的作業符合公司的供應商政策。
- 如發生既有供應商評鑑不過，公司會要求供應商限期改善，期滿若仍無法改善者，公司會依照契約條款減少訂單或要求損害賠償。

耀騰相信在具備完善治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2倫理誠信

耀騰以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，耀騰向來重視同仁的品德，於員工工作守則規範員工相關事項，同時不定期對內宣導誠信精神，從新人時期培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

耀騰現階段雖非屬上市上櫃公司，然願意比照上市櫃公司之公司治理標準進行誠信治理，公司未來規劃由管理部制訂倫理誠信政策及後續執行情形，並制訂相關誠信辦法實施。

耀騰現階段提供內部員工意見箱受理員工各項意見，如遇員工提出人員違反公司內規情事，由管理部負責受理並展開調查程序，當年度並未接獲任何內部檢舉人員違反誠信情事。未來管理部預計設置外部檢舉管道供外部利害關係人行使。外部檢舉制度預計規劃如利害關係人可透過外部檢舉信箱提出具名檢舉，由管理部根據被檢舉人之不同職級而分別呈報給該部門主管或是總經理，後續指派專人展開調查，並給與被檢舉人陳述意見之機會，調查人員若與檢舉人或被檢舉人具有特定親等關係抑或與被檢舉事項具有利害關係或其他可能影響檢舉案件公正調查之情況時，調查人員應主動迴避，檢舉人亦有權要求該人員迴避。如經證實被檢舉人確有違反相關法令或公司誠信政策之情事，應立即要求被檢舉人停止相關行為並為適當之處置，必要時依法律程序請求損害賠償，以維公司之名譽與權益。同時耀騰承諾調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置，所有調查過程文件均以書面或電子形式留存。

至於在業務往來方面，耀騰同仁執行業務過程中，應向交易對象明確說明公司拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，如經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象；最後耀騰與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，於契約中儘可能訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

3.1.3法規遵循

法規遵循係耀騰於核心價值中最重視者，就公司治理面而言，公司設置監察人監督公司之財務狀況及內控制度，於人員管理方面，公司制訂內部檢舉管道，同時管理階層以身作則，透過內部規章確保各部門遵循法令，並要求每位同仁均須確保遵循與自身業務行為之相關法令。

其次，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，耀騰根據法令及人員訓練內規，由權責部門自行針對所屬業務涉及之法規進行各項內部、外部教育訓練，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、部門專業訓練等，讓同仁能適時獲取法規新知，確保公司營運符合各項法規要求；公司亦依照勞動法規，保障同仁合法勞動權益。

再者，在環保方面，耀騰權責部門負責確保公司在產品生命週期的過程中均應符合當地環保法規之要求，公司在生產過程中不使用含有有害化學物質之原物料，並採取各項管控措施，避免發生對環境汙染之情事。公司近年已導入ISO 14001環境管理系統，並持續維持管理系統有效性，透過管理循環讓公司在永續環保方面繼續精進。此外，耀騰訂有緊急應變計畫，規劃緊急應變小組，倘若發生緊急狀況時，由緊急應變小組進行緊急應變及處理；另公司亦提供員工安全、合理工作環境與維護員工權益，對於員工定期實施安全與健康教育訓練，包括提供必要健康與急救設施，並致力降低對員工安全與健康之危害因子，預防發生職業災害。

耀騰**2024**年度均符合相關公司治理、商業會計、環境保護、勞動人權、職業安全與產品責任安全等法規，並未發生任何違法紀錄。

3.2風險管理

耀騰成立永續發展委員會，由總經理擔任主任委員，委員會下設立三個功能小組，各小組則由各部門主管組成，而永續發展委員會負責統籌公司的風險管理策略，耀騰透過重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人群（含人權）與經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對耀騰造成的負面衝擊提出因應策略。

風險類別	風險說明	風險管理策略
環境	廢水排放量持續增加	● 集中生產降低用水量及廢水排放量。 ● 評估增設廢水回收設施。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	● 努力提升產品良率，降低報廢率，以減少廢棄物。
	缺水、缺電	● 廠內發電機供基本用電(如供水、電燈等)、缺水時採集中生產。
	颱風、洪災	● 樹木固定、門窗關閉，細部執行依緊急應變程序。
	違反環保法規	● 立即處理及改善，並杜絕再發。
人群（含人權）	發生職災/新冠疫情衝擊	● 若有死亡職災,在8小時內通報勞動部。 ● 優先處理傷患，降低人事物損傷擴大。 ● 新冠疫情依緊急應變措施執行。
	員工過勞	● 了解工作內容、時數、同部門做分配，適度調整工作內容或是與同仁溝通轉調部門。
	員工培育不足	● 調整教育訓練規劃，依部門職能需求重新規劃，並與部門主管討論之。
經濟	市場競爭力下滑	● 面對客戶環保意識提升，全球性客戶的訂單可能因此流失，轉向他廠投單，耀騰對策為提升對於環保減碳的市場需求。
	發生資安事件	● 每年進行資安事件演練。 ● 建立防毒伺服器並定期更新軟體版本與病毒碼。 ● 每週定期資安宣導。 ● 伺服器資料定期備份 ● ERP資料定期異地備份。 ● USB端口封鎖。
	產品責任（面臨回收/下架）	● 遵守IATF16949與ISO9001之品質系統要求，以滿足客戶需求。 ● 持續加強公司品質目標:品質高、效率高、客戶滿意度高。 ● 響應節能減碳，ISO14064-1已通過第三方查證。 ● 每月監控環保法規及法令法規要求，確保產品符合性。 ● 監控有害物質管理，每年送驗第三方實驗室合格，嚴格實施環境禁用物質管制。
	供應商產能臨時性產能縮減	● 耀騰供應鏈主要分為原料、加工、其他三大部份，主要之供應商有 86 家。 ● 耀騰打造多源及多元化供應鏈，每類型產品至少保持2間以上相同性質供應商，並依IATF16949系統進行供應商考核，故供應商皆可機動性調整，可及時分配生產資源降低影響。
	物流中斷，造成交貨延遲或不順	● 使用第三方物流，加快運輸時效。

3.3 營運績效

政策	● 因應符合國際環保法規要求，持續提升營運成長，進而支持環境永續發展，達到雙贏的目標。
承諾	● 取之於地球，回饋良好與正向的各項環境資源。
目標	● 短期：培育人才，持續增加更多新客戶。 ● 中期：提升各項專業、設備與市場競爭力。 ● 長期：降低成本，投入高技術產品研發，提升更高附加價值。
當年度成果	● 改善員工提案機制：經各部主管評估與彙整，優化各項作業與減少浪費。(2024年工作提案計394件)
負責部門/申訴機制	● 負責部門：各部小組成員 ● 申訴機制：各部一級主管與主任委員內部分機、EMAIL
評估機制	● 年度提案件數與立案件數統計。 ● 佈建所需資源與相關規劃措施。 ● 評估與統計各項能源與排放標準。 ● 利用各單位作業或工作指標檢視達成比例。 ● 國內/國外訂單達成率。 ● 各部門績效指標的完成與管理審查會議檢討。

首先，公司若能長期穩定創造更高的經濟價值，除了可以回饋股東之外，亦連帶提供員工更多的薪酬福利，並提升同仁對公司的向心力；持續提升獲利能力讓股東對公司更有信心，並願意長期支持公司永續經營。

其次，耀騰滿足客戶對產品符合國際法規等要求，提供完整的銷售服務與專業團隊，跟進全球不斷提升的各項專業及法規環保等需求，成為全球客戶的重要戰略合作夥伴。同時公司以高品質的產品與服務，滿足全球流通性客戶群，以卓越的經營績效來支持環境永續發展，進一步回饋社會，減碳、減廢、回收再利用，並且持續朝零污染的目標邁進，提升穩健的經營成長，持續經營環保與各項服務，成為全球性世界大廠可依賴的合作夥伴。

再者，在產銷政策方面，耀騰一方面落實IATF16949&ISO 9001之品保政策，提升產品品質強化生產效率，提高產能，並且有效評估和協力廠商進行輔導與整合，確保零組件之品質、交期與成本，合乎公司之需求目標；而在銷售方面，耀騰除維持既有客戶對現有產品線之認同度，並積極開發新客戶，爭取具指標性的客製訂單，創造更高之營收及利潤。

3.3.1 營業收入與成本支出

年度 (單位:千元)	2022年	2023年	2024年
營業收入	362,000	349,000	292,424
營運成本	307,122	295,055	246,410
員工薪資與福利	64,088	64,344	56,064
支付出資人款項	11,275	11,275	6,663
支付政府款項	5,938	2,350	2,799
社區投資	232	619	949

註：收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。

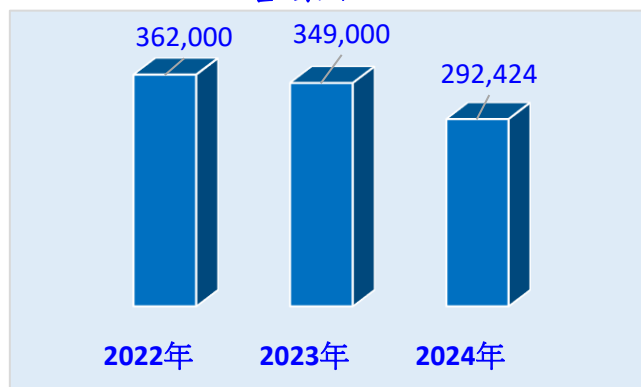
營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。

員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目）。

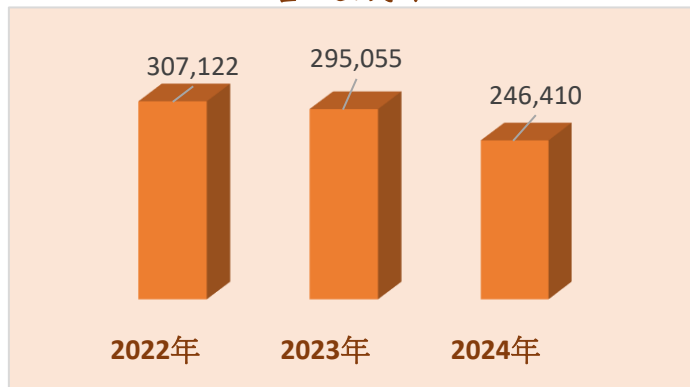
支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括 營業稅、所得稅及財產稅。

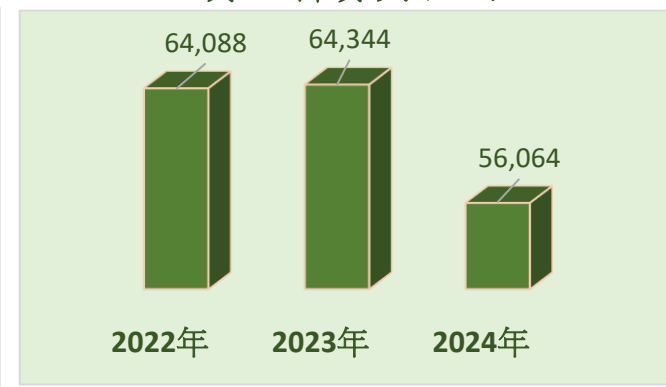
營業收入



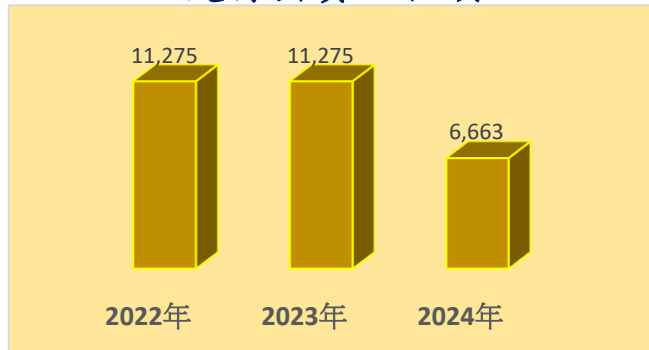
營運成本



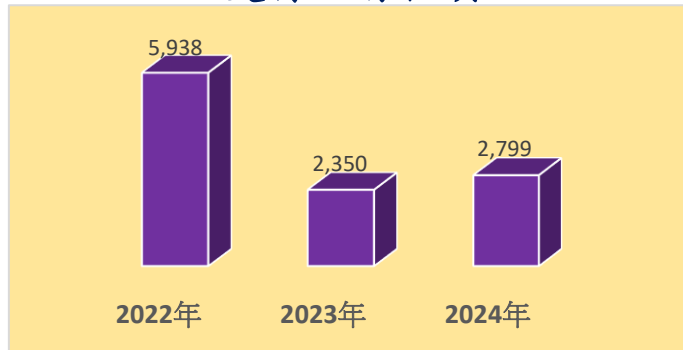
員工薪資與福利



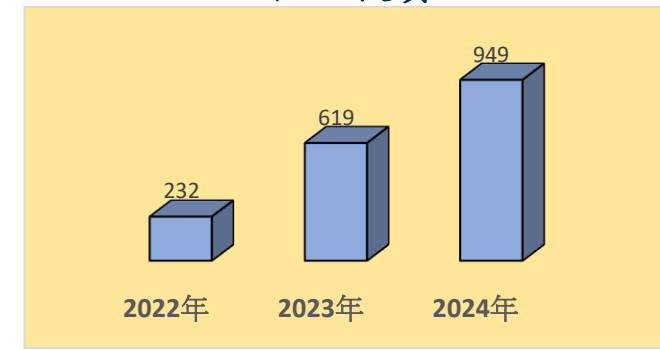
支付出資人款項



支付政府款項



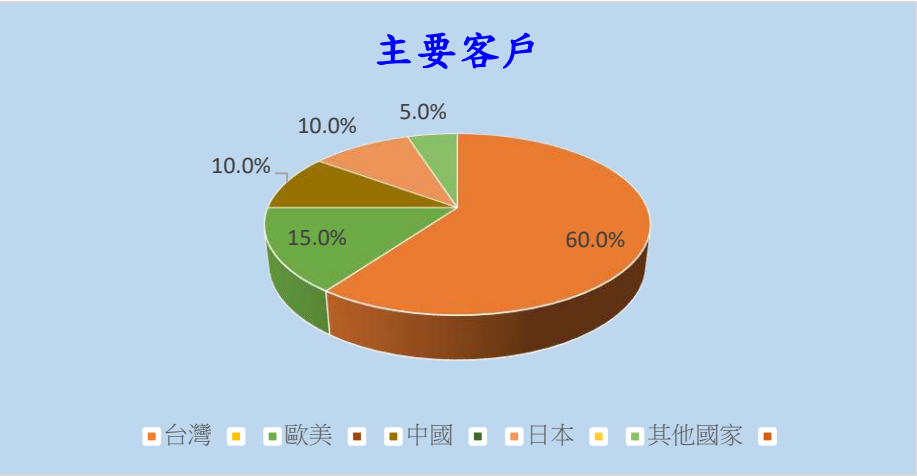
社區投資



訂單達成率：

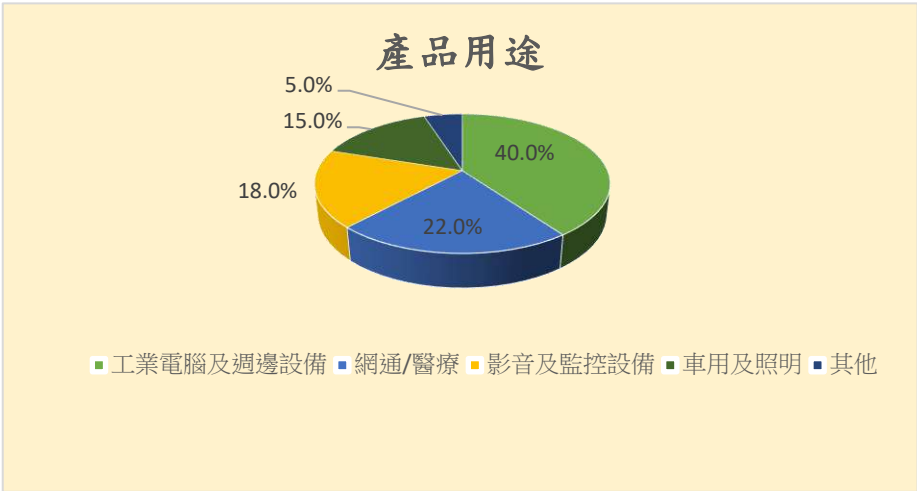
(1)主要客戶：

國家(地區)	台灣	歐美	中國	日本	其他國家
比例	60.0%	15.0%	10.0%	10.0%	5.0%



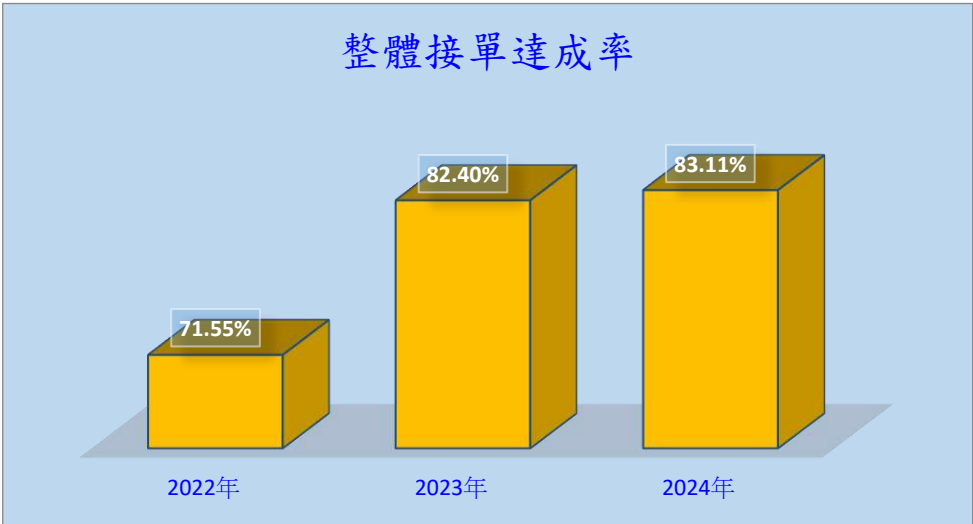
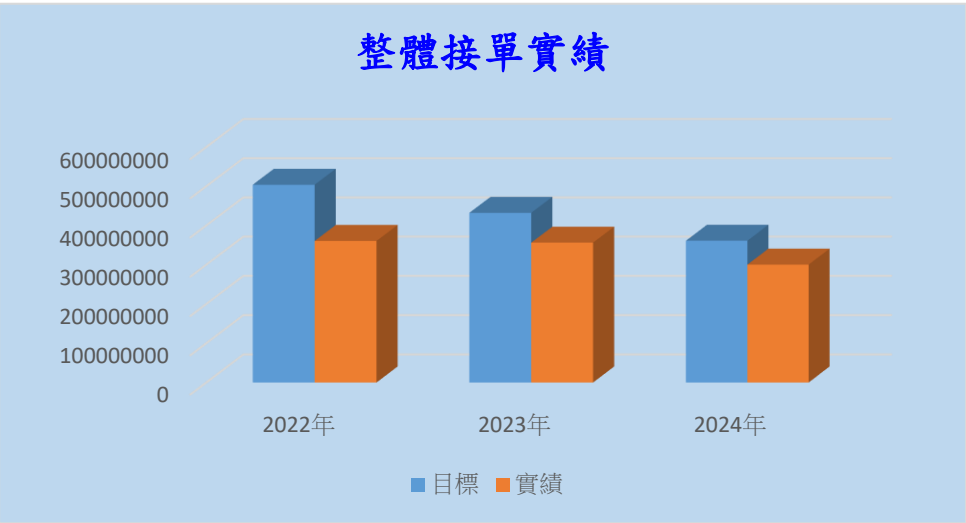
(2)產品用途：

產品別	工業電腦及週邊設備	網通/醫療	影音及監控設備	車用及照明	其他
比例	40.0%	22.0%	18.0%	15.0%	5.0%



(3)整體訂單達成率：(台幣)

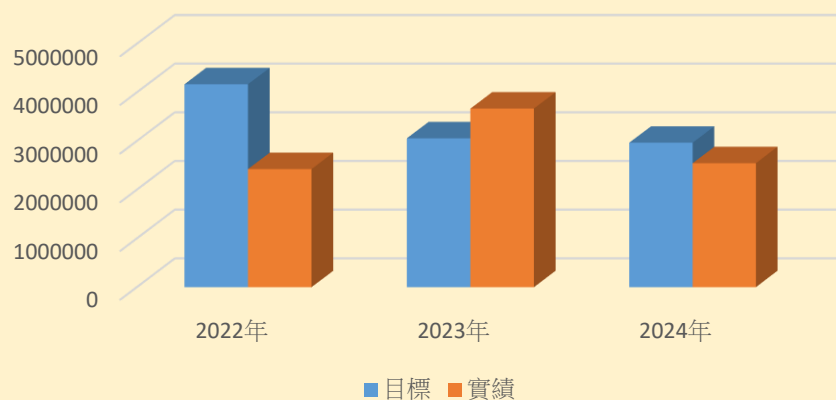
年度	2022年	2023年	2024年
目標	503,604,750	431,961,900	360,888,067
實績	360,330,960	355,927,403	299,950,656
達成率	71.55%	82.40%	83.11%



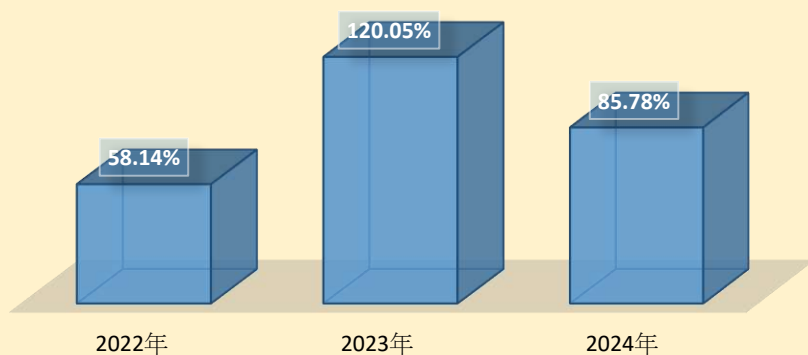
(4)國外訂單達成率：(美元)

年度	2022年	2023年	2024年
目標	4167250	3054900	2965422
實績	2422845	3667258	2543611
達成率	58.14%	120.05%	85.78%

國外部接單實績



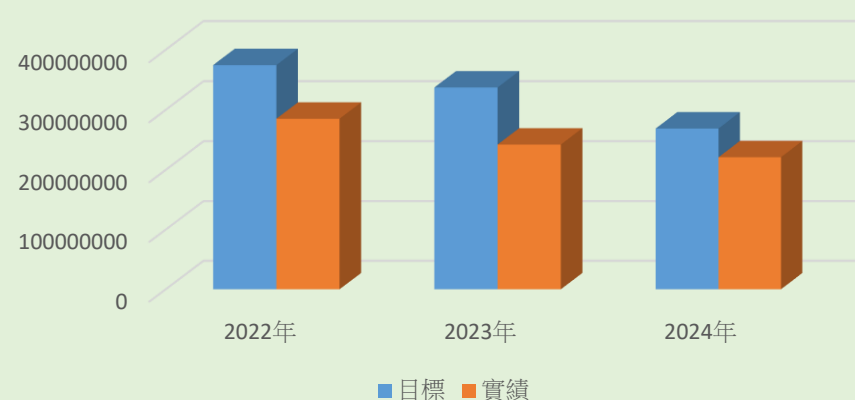
國外部接單達成率



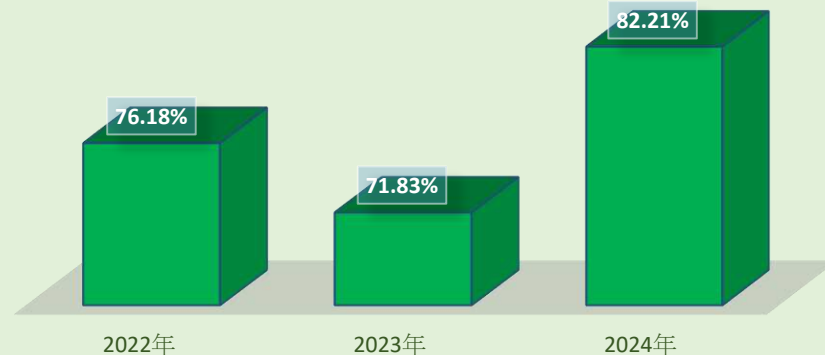
(5)國內訂單達成率：(台幣)

年度	2022年	2023年	2024年
目標	374420000	337260000	268960000
實績	285222765	242242411	221098709
達成率	76.18%	71.83%	82.21%

國內部接單實績



國內部接單達成率



3.3.2 品質管理政策

耀騰致力於提供良好的產品品質供客戶使用，為確保品質管理得以有效運作，積極推行ISO 9001:2015及IATF 16949:2016品質管理系統，並邀請第三方驗證公司，每年前來我司查證確認。

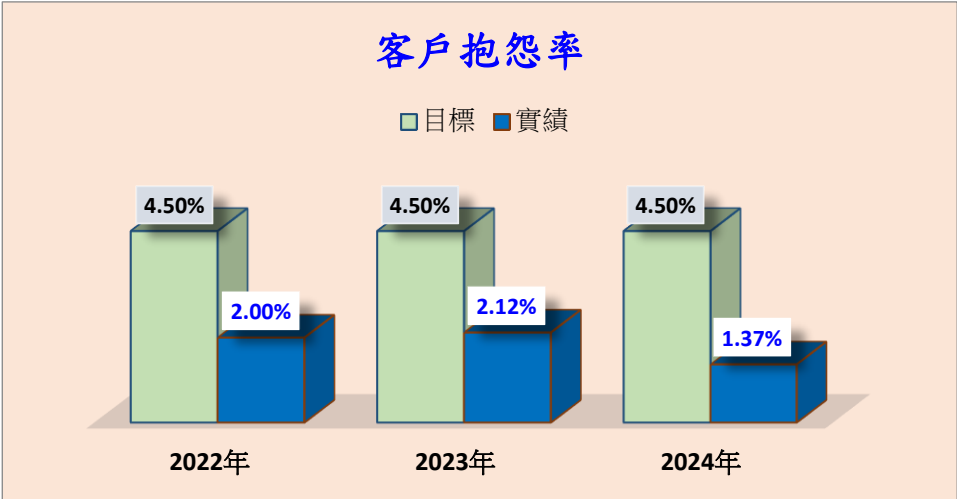
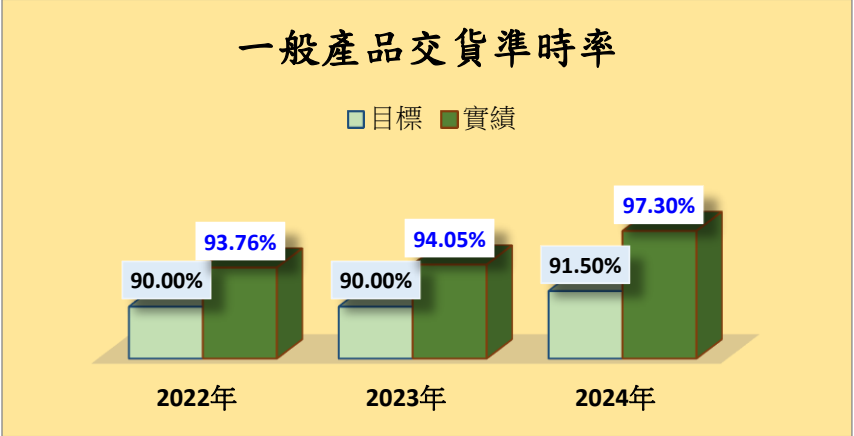
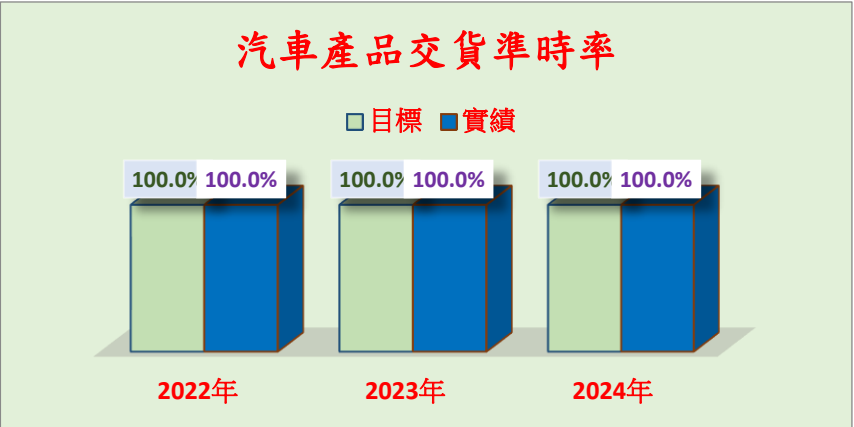
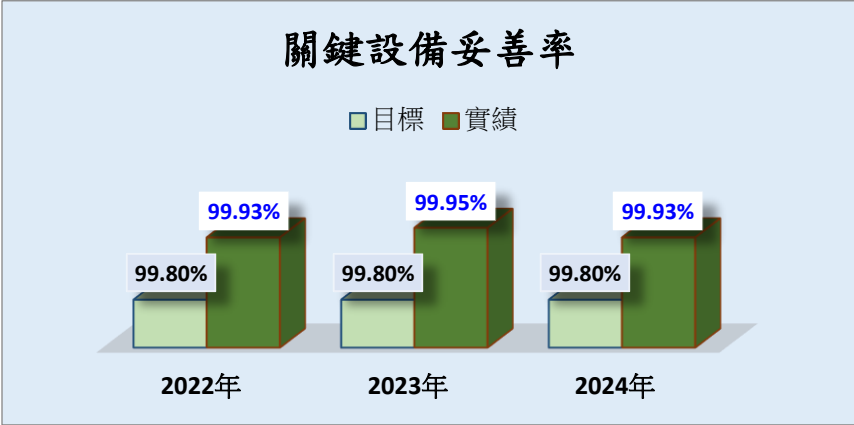
除了每年邀請第三方驗證公司前來我司查證外；耀騰每年執行2之內部稽核來維護 品質管理系統實施之有效性。

品質系統：ISO 9001:2015及IATF 16949:2016

品質政策：品質高；效率高；客戶滿意度高

品質目標：(2022~2024年均達標)

品質目標	年度	2022年	2023年	2024年
客戶抱怨率 ≤4.5%	目標	4.50%	4.50%	4.50%
	實績	2.00%	2.12%	1.37%
關鍵設備妥善率 ≥99.8%	目標	99.80%	99.80%	99.80%
	實績	99.93%	99.95%	99.93%
汽車產品 交貨準時率100%	目標	100.0%	100.0%	100.0%
	實績	100.0%	100.0%	100.0%
一般產品 交貨準時率≥ 90%	目標	90.00%	90.00%	91.50%
	實績	93.76%	94.05%	97.30%



3.4 產品服務

耀騰為國內深耕於印刷電路板的製造供應商，自公司成立以來，透過優異的製程技術、領先的設計代工服務、量產能力與產品品質，以及通過國際認證標準，滿足客戶日益多樣化的需求，並贏得來自全球客戶的信任。

耀騰早期提供硬板服務，後來逐漸擴大到全面性的印刷電路板服務，產品涵蓋印刷電路板、單雙面硬板、多層板硬板、HDI高密度線路硬板、軟板與軟硬結合板、鋁基板、金屬基板等，以及電路板SMT及DIP上件服務、零件代購服務。另也投身於線路板相關技術、生產及組裝貼片。耀騰在印刷電路板製造服務領域保持優勢的關鍵在於擁有先進的製程技術，其中，以「電鍍半孔」、「阻抗控制」的製程技術最具競爭優勢，能滿足現今客戶多變的需求。

產品方面，以HDI高密度線路硬板及軟硬結合板的表現特別優異，由於這兩種產品設計上難度會比一般硬板更高且複雜，耀騰藉由多年豐富的製造經驗，加上採用一條龍生產經營模式，提供最高品質與最快速度的印刷電路板製造、組裝及貼片服務，協助客戶節省時間。

耀騰為滿足客戶對高品質產品的要求，長年致力於生產及品質系統化管控作業。在系統化認證方面，耀騰除了取得ISO9001、ISO14001等多項國際認證外，也獲得RoHS及REACH國際有害物質環保規範認證，充分展現出公司對環境保護、永續發展的決心。近年來，耀騰也通過IATF 16949:2016全球汽車產業品質管理系統認證，進而改善並提高產品與過程品質管控能力，以滿足汽車廠客戶要求。

客訴處理：

第一階段： 異常防堵與現況處理	於接獲客戶之品質異常投訴後，客服人員需立即採取以下措施：
	1.配合客戶之需求，安排人員前往處理或退貨回廠處理，其處理時效與方式需以客戶之交期需求為首要考量。
	2.瞭解問題並對所有在製品/庫存品做清查，確認是否有同樣之問題產生，如有同樣之問題產生則需立即處理並杜絕流出。
第二階段： 真因分析與問題改善	以8D格式之【異常處理單】做異常問題之真因分析與問題改善，可立即分析與改善之問題，需於48小時內回覆客戶；若需要較長的時間分析與改善之問題，則亦需於48小時內回覆客戶預計完成時間。
第三階段： 改善成效之追蹤管制	1.與【生產記錄】連結，於此產品再投料生產時，可以很清楚的知道曾發生之客訴問題，預防再發。
	2.將其登錄於【客訴統計暨追蹤一覽表】，並追蹤此料號再投單生產時是否有再發生同樣問題，確認未再發生此客訴問題，方可結案。

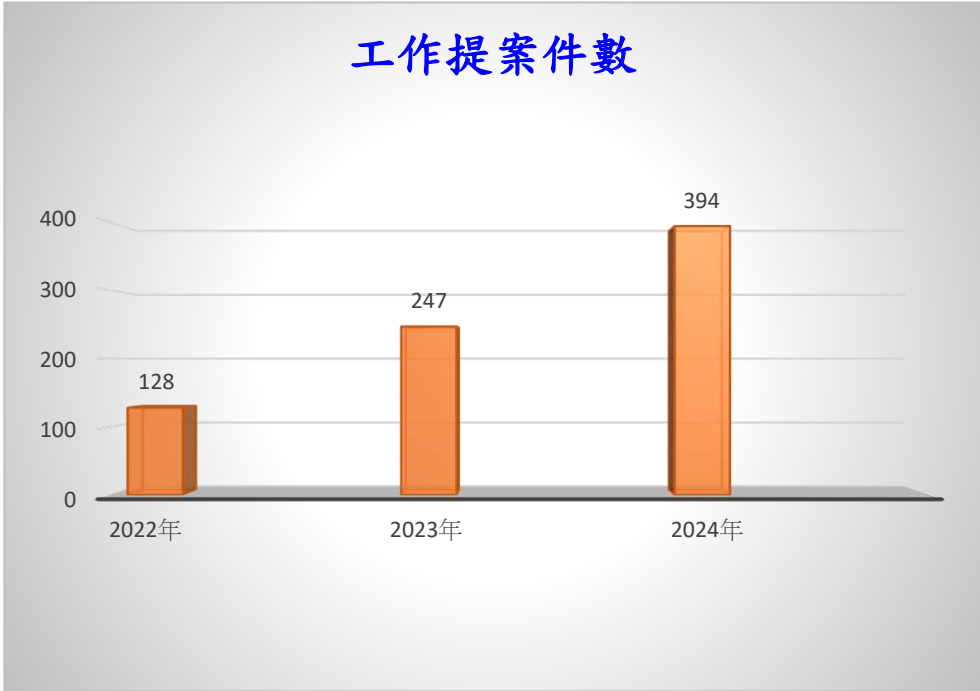
3.4.1創新研發

創新研發為耀騰維持競爭力的根基，公司因應市場需求持續投入創新，精進公司產品的競爭力，穩固並擴大業界優勢。

耀騰為提昇公司之整體競爭力，除了專案之開發外，同時鼓勵員工積極參與工作改善提案，以達持續改善之目的。

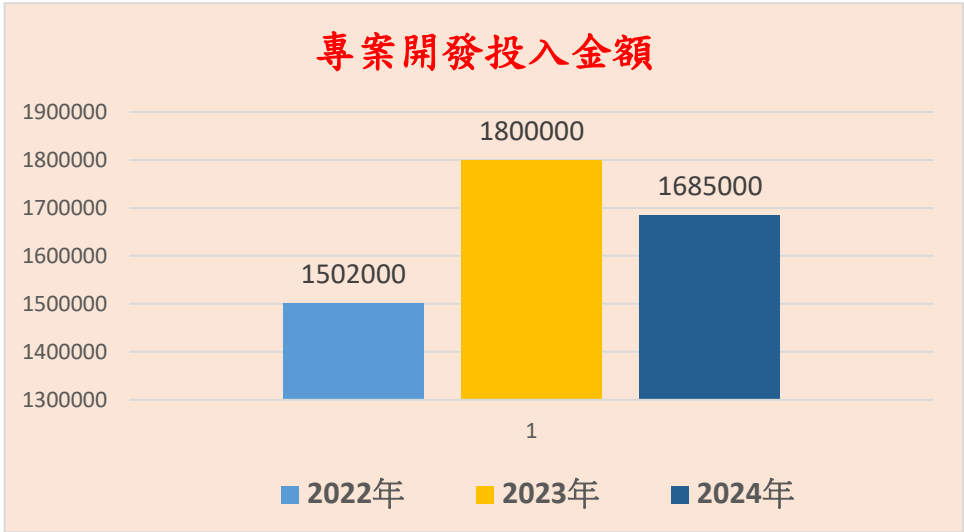
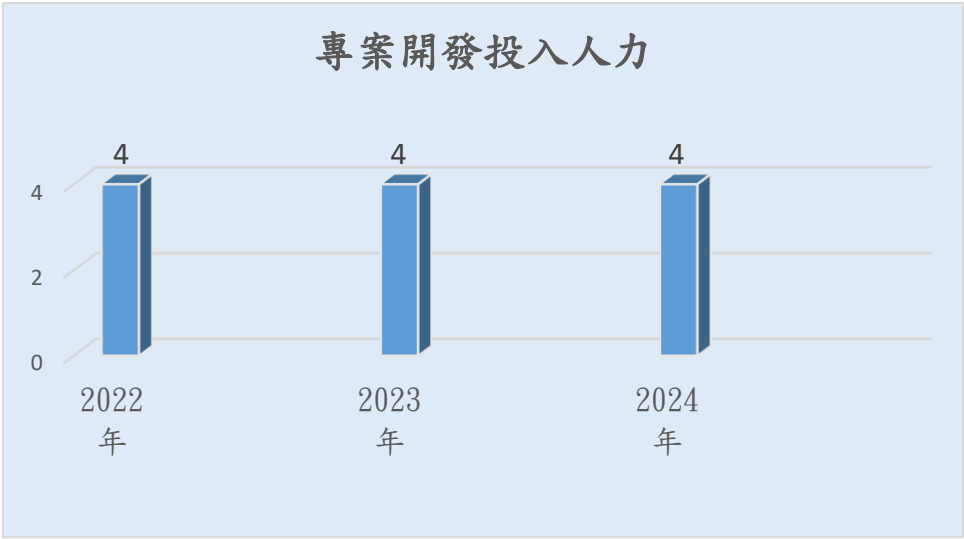
近年來藉由專案之開發耀騰得以不斷地開發新產品，而工作提案之推行，更是促使了耀騰不管在提昇效率或品質改善又或成本降低上，均有顯著的成效。

工作提案件數			
年度	2022年	2023年	2024年
件數	128	247	394



專案開發投入之人力及金額

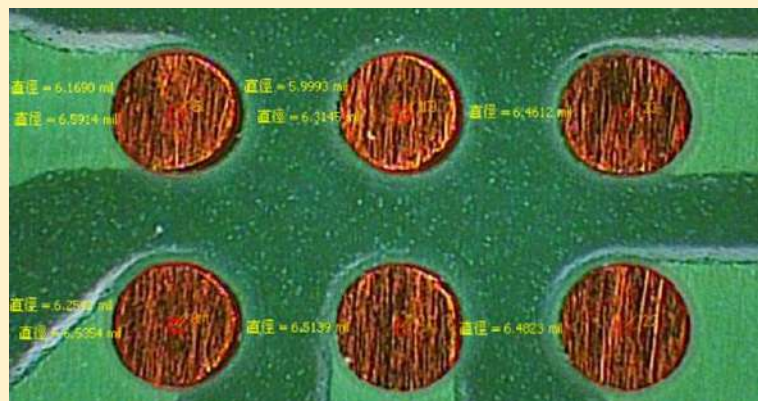
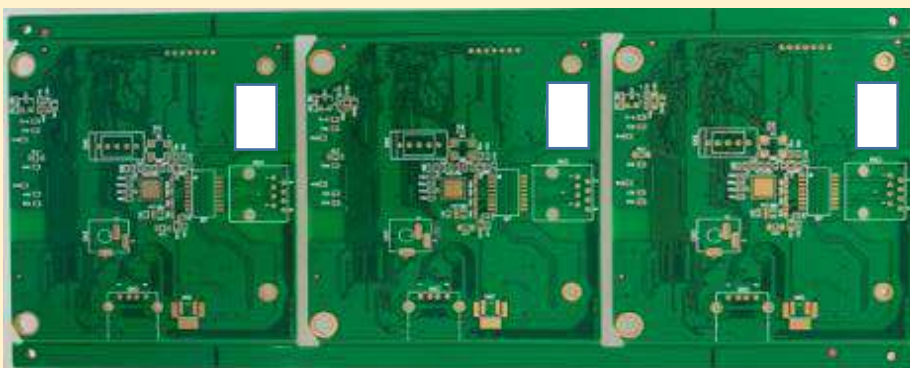
項目 / 年度	2022年	2023年	2024年
投入研發人力	4	4	4
投入研發金額	1502000	1800000	1685000



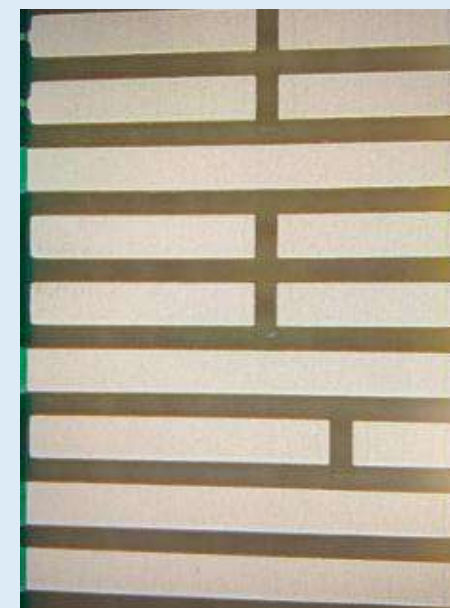
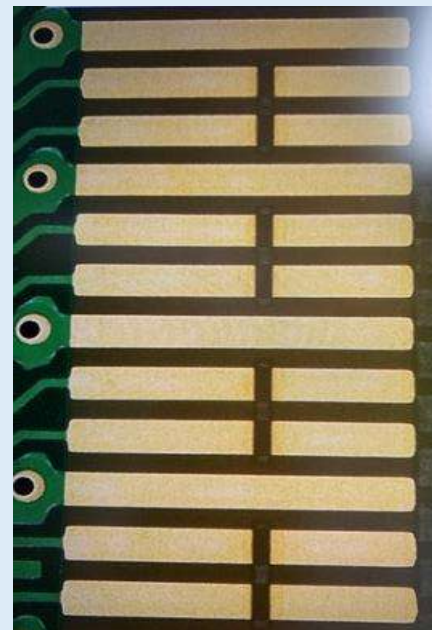
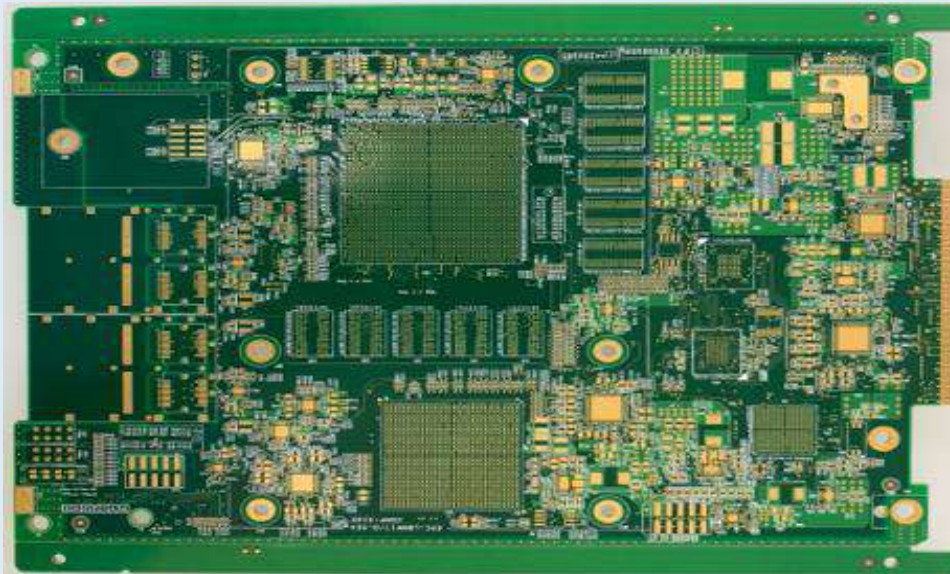
近年成功開發之產品

品項	簡要說明
6.5mil的BGA產品製作	● 成功案例：TPF4P0024AA
斷手指產品之製作	● 成功案例：TRZEP0007AA
樹塞+盲鑽產品之製作	● 成功案例：TN44H0181AA
18及22層板之生產製作	● 18層板成功案例：TRZIP0013AA
	● 22層板成功案例：TUDMP0001AA
5G產品(高頻高速)	● 成功案例：TRB8PT069AA
超長鋁基板製作	● 成功案例：TA21M0001AA

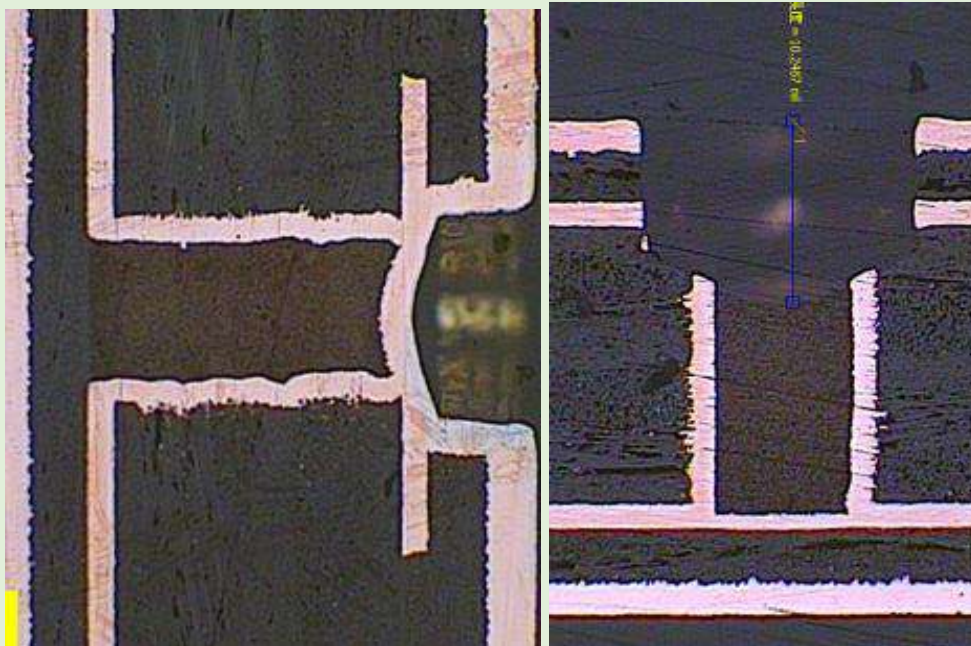
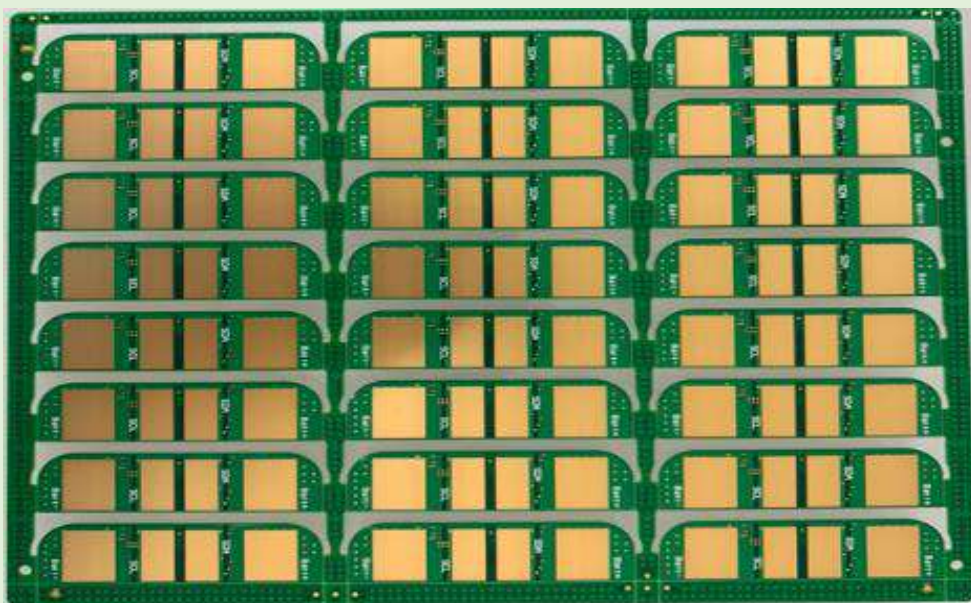
6.5mil的BGA產品



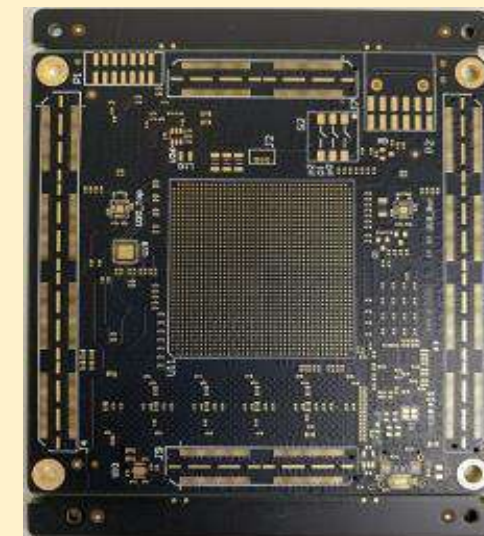
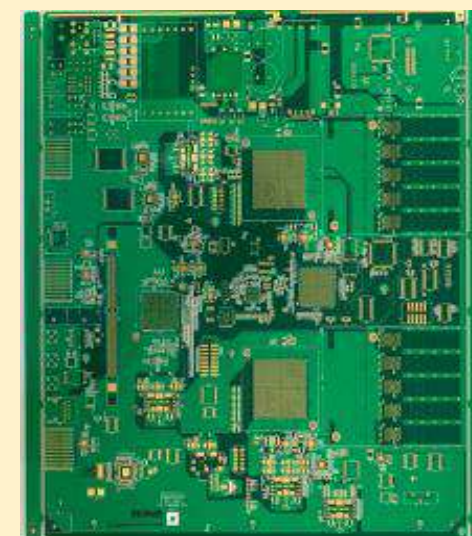
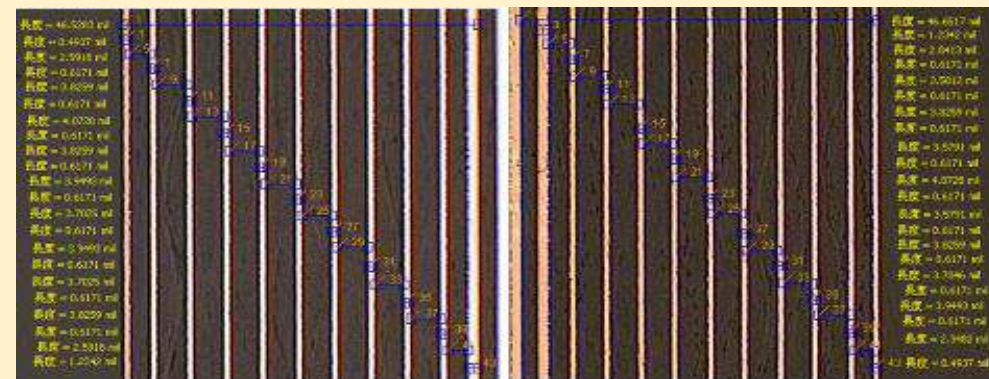
斷手指產品



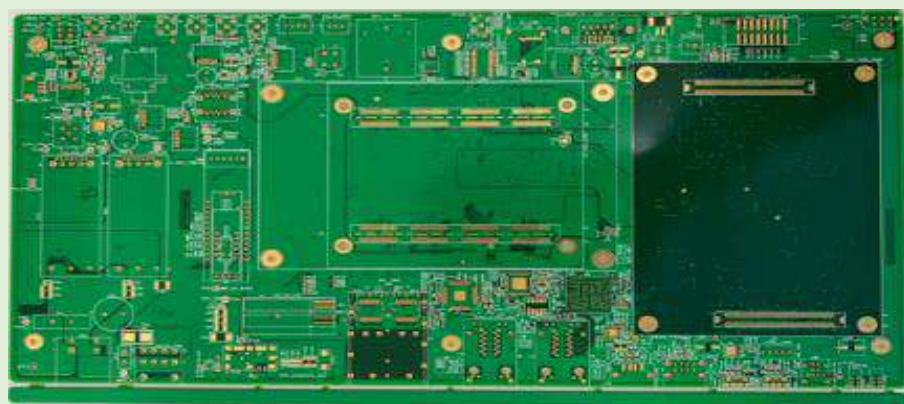
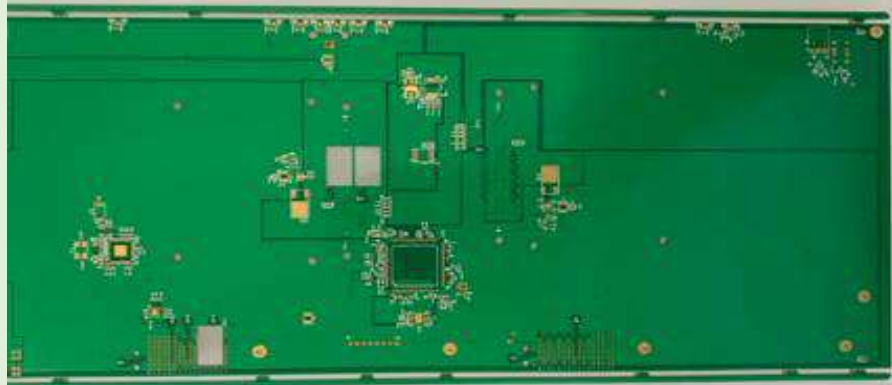
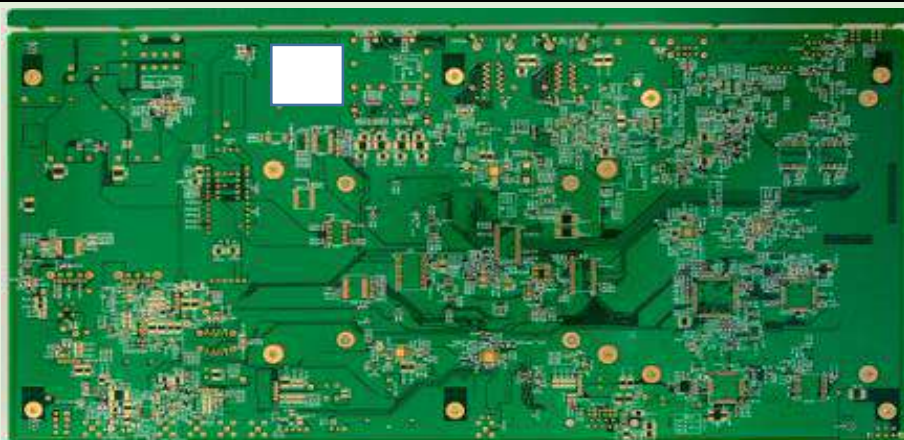
樹塞+盲鑽產品



18及22層板產品



5G產品(高頻高速)



2024年提案王表揚



3.4.2 客戶關係

企業永續經營一方面維持公司經營績效穩定成長之外，二方面也要重視客戶意見、滿足客戶需求、獲得客戶肯定及建立彼此信賴關係。

耀騰積極爭取客戶對我們產品的認同度，同時在產品發展生命週期各階段皆做好管控，確保產品品質。耀騰秉持服務客戶精神，有關部門負責業務接洽、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，並且定期調查客戶滿意度，耀騰透過客戶服務流程於接獲客戶問題及品質抱怨時，即時瞭解問題所在並聯繫客戶，減少雙方溝通的時間落差，提升客戶服務效率，同時亦進行跨部門的協調溝通，適時掌控處理進度並提出解決方案再回覆給客戶，爭取客戶認同。未來耀騰將持續加強與全球客戶合作，致力於開發客戶高階產品，確保公司營收穩定成長，公司與客戶之間彼此尊重並且維繫良好的長期夥伴關係。

政策	● 以客戶需求為導向 ● 品質高、效率高、客戶滿意度高
承諾	● 滿足各項客戶需求與反饋，超前部屬市場需求與變化。
目標	● 短期：了解客戶需求，符合市場各項期待。 ● 中期：提升產品競爭力，提高客戶滿意度。 ● 長期：落實執行客戶滿意度調查，以了解客戶需求並加強或改善。
當年度成果	● 客戶滿意度調查：2024年國內業務部94.47分，國外業務部93.12分。 ● 客戶評分不足70分或單項低於6分的項目，必須進行檢討與改善方案。
負責部門/ 申訴機制	● 負責部門：業務部門 ● 申訴機制：業務主管信箱、總經理信箱
評估機制	● 依據客戶各項日常反饋的資訊與需求即時處理。 ● 評估佈建各項產品與服務提升客戶需求。 ● 各部門績效指標的完成與管理審查會議檢討。 ● 客戶滿意度調查執行與管控。 ● 客戶反饋處理或持續改善與追蹤。

年 度		2022年	2023年	2024年
客戶滿意度 (換算為100分)	國外	93.9	91.09	93.12
	國內	92.6	93.24	94.47



3.5 資安防護

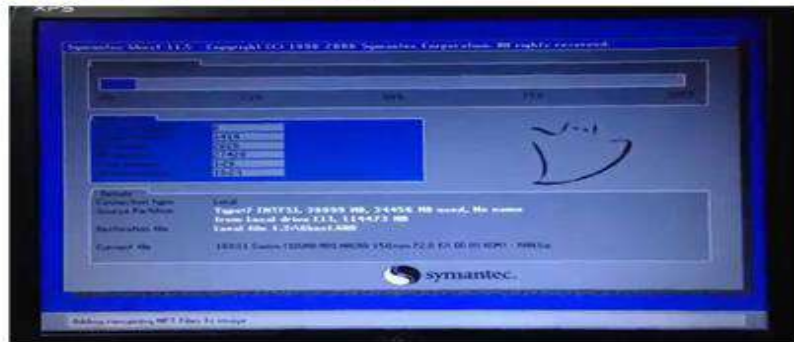
耀騰重視資訊安全並建置完善的資料保護機制，避免發生公司機密資訊外洩或資料毀損等風險，保護公司營業不受各種威脅，確保公司系統持續營運。耀騰採取資安管理系統之原則確保公司重要資訊財產之機密性、完整性及可用性。耀騰每月針對系統故障率及系統備份完善率進行目標設定及監控，具體落實而言，2024年耀騰皆達成目標，未因資安事件造成公司營運中斷。

政策	建立資訊安全事件通報應變機制，以確保資安事件妥善回應、控制及處理。 定期執行資訊安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。 定期宣導資訊安全政策及相關實施規定。 設定USB阻擋，以防外來病毒攻擊。
承諾	每三個月定期更新病毒碼。 每半年定期檢查UPS續電能力。 每月定期異地備份ERP。 每天定期備份FS資料。 每年進行資安演練。
目標	短期：定期資安宣導，以提升員工對於資安意識。 中期：更換防火牆與最新系統，並保持系統更新。 長期：每數年一次弱點掃描，並修補系統漏洞。
當年度成果	每年執行資安防護之緊急應變演練，確保資訊安全 2024年資安防護之緊急應變演練經評估為正常可行
負責部門/申訴機制	負責部門：資訊室 申訴機制：資訊室人員內部分機、信箱
評估機制	設定USB阻擋，有效減少外來病毒風險。 防火牆韌體更新，減少外部入侵的風險。 設定每月定期變更密碼，以防密碼外流。 建立系統備份率與系統故障率，了解系統之穩定度。

現今為資訊爆炸的時代，各項作業均離不開資訊軟體，故針對資安防護，實為當前刻不容緩之重要課題。耀騰經相關之經營主管評估，將資安防護列為重要之緊急應變項目，並每年進行實際演練及評估。

2024年之資安防護之緊急應變演練經評估為正常可行

ExPlus 耀騰股份有限公司 緊急應變演練評估表			
演練事項	機房淹水	演練日期	2024/11/27
演練地區	總公司		
負責人	謝松霖		
參加人員			
管理部：游可欣 課長			
MIS：謝松霖 專員			
I. 演練內容簡述及演練記錄(演練內容需依照緊急應變程序或相關作業規範)			
(1) 發現淹水情況，首先先將伺服器立即關機(如右圖) 			
(2) 應立即通報系統維護廠商(玖澤資訊)_ (如右圖) 			
(3) 清理現場，並檢查災害情況；並檢測確認伺服器是否能正常開機？ 			

判斷影響範圍		
情況一		
判斷若無法修復，以租伺服器或以備用伺服器頂替使用，並盡快進行請購伺服器流程		
情況二		
可正常開機但系統異常，透過備份檔還原系統		
		
2. 演練事件影響程度及預計持續時間評估		
伺服器造成影響程度無法估計，依照情況不同影響範圍為數小時至兩周		
依照資料量備份還原可能需要2-3天的時間，請購伺服器可能需要兩周的時間		
3. 通知受影響之顧客及利害關係人演練		
依製令排程，影響大至小的客戶及廠商透過電話聯繫，並透過Mail通知因淹水造成交期異動		
4. 演練結果檢討與評估(結果評估需依照緊急應變程序或相關作業規範)		
V	可行	無異常，緊急狀態可有效處理及控制。
	需修改	緊急狀態之處理有瑕疵，異常情形無法有效控制。
異常簡述		
評估人： 羅仁鈞		

四、綠色永續

4.1環境管理政策

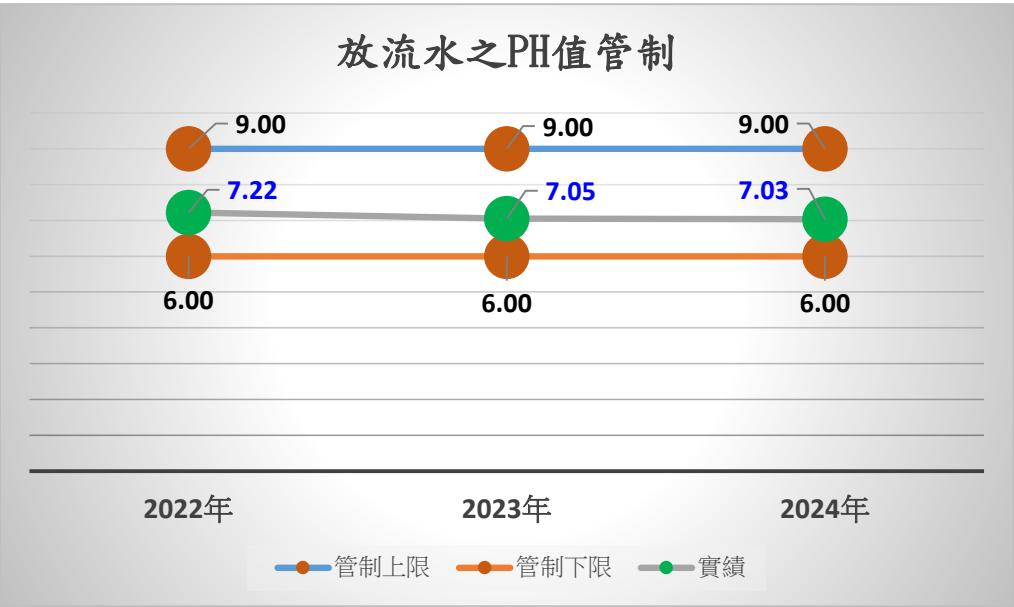
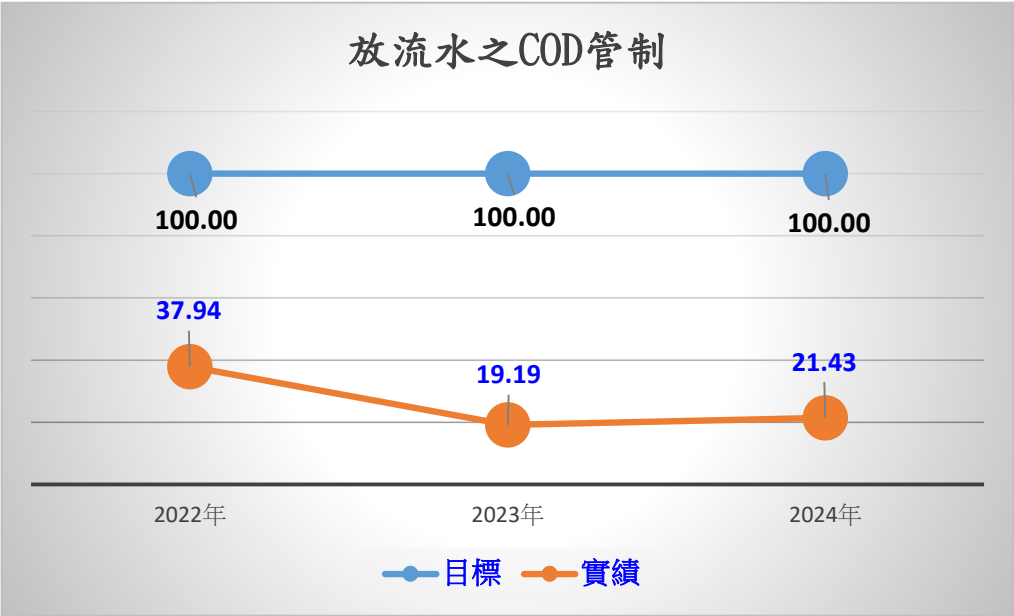
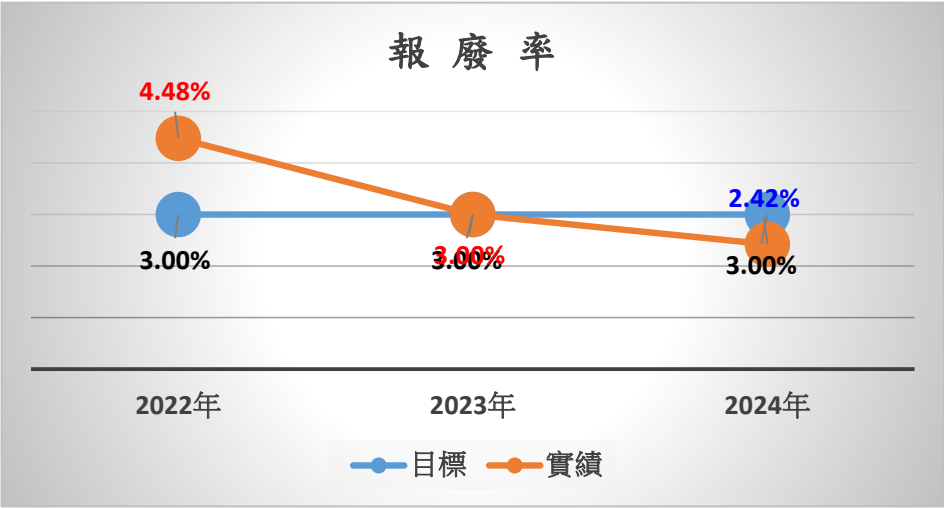
耀騰一直以來都秉持著環境友善，永續發展的方式在經營公司，透過ISO 14001環境管理系統的運作，不管是在水資源管理、能源、溫室氣體排放以及廢棄物等皆有相對應的管控措施，盡可能降低對環境的負面衝擊。

環境系統：ISO 14001:2015及6ISO 14064-1:2018

環境政策：節能減碳，保護環境，持續改善，永續經營。

環境目標：報廢率部份已於2023年達成目標

環境目標	年度	2022年	2023年	2024年
報廢率 ≤3.00%	目標	3.00%	3.00%	3.00%
	實績	4.48%	3.00%	2.42%
放流水之 COD 管制 100以下	目標	100.00	100.00	100.00
	實績	37.94	19.19	21.43
放流水之 PH值 管制 6~9	目標	上限	9.00	9.00
		下限	6.00	6.00
	實績	7.22	7.05	7.03

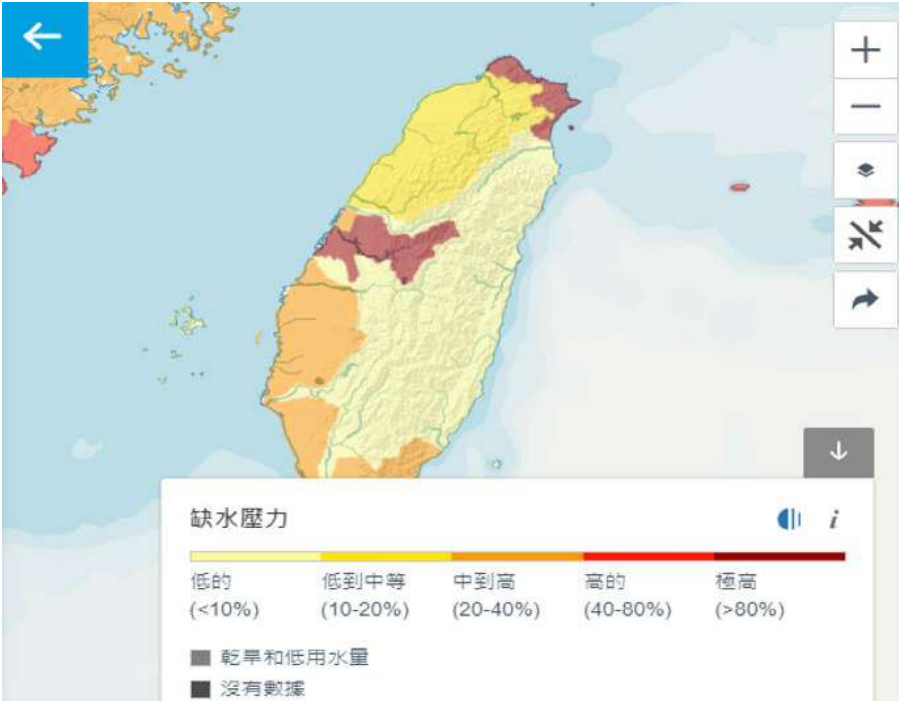


4.2水資源管理

政策/承諾	● 用水管理：落實日常水資源管理，珍惜能源與自然資源，持續致力於節約用水。 ● 廢水管理：百分之百符合法規要求。
目標	● 短期：集中生產使產品之單位用水量(度/百萬元)相較前一年減少5%以上。 ● 中、長期：未來新設之濕製程設備，增加水回收設施，使產品之單位用水量(度/百萬元)持續下降。
當年度成果	● 環保專責人員訓練 ● 生產流程與設備改善，提升用水效率與回收水量 ● 2024年工廠之單位生產(公噸/百萬元)用水量比之2023年約下降10%左右
負責部門/ 申訴機制	● 負責部門：管理部/各部門/廢水管理專責人員 ● 申訴機制：信箱/郵件
評估機制	● 2024年產品之單位用水量(度/百萬元)相對2023年下降10.21%。 ● 2024年無發生環保違規事件。

根據ESI（Environment Sustainable Index）統計，臺灣為全球18大缺水國，另外，從世界水資源研究所(World Resources Institute,WRI)的工具進行情境模擬分析結果顯示，在2030年的時候，耀騰所在地區面臨缺水的風險為10-20%。雖無立即明顯的缺水風險，但為了響應全台節約用水議題，本公司也極力的配合各項水資源管理措施。

耀騰之取水水源來自於石門水庫，而石門水庫之水源來自於降雨，所以在枯水期時因為水位下降而需限水，將嚴重影響到民生及生產用水。而我司放流水承受水體目前為第2級總量管制區，即銅廢水從原本的3mg/L改為1.2mg/L，工廠若被稽查出違規排放，將撤銷排放許可且不再核發。基於以上原因，針對水資源之管理，不管是現在還是未來，對耀騰都是非常重要的課題，而耀騰也透過取水/耗水/排水之間的密切關係，瞭解自身的用水/排水狀況，減少組織本身對生態系統所產生的衝擊。

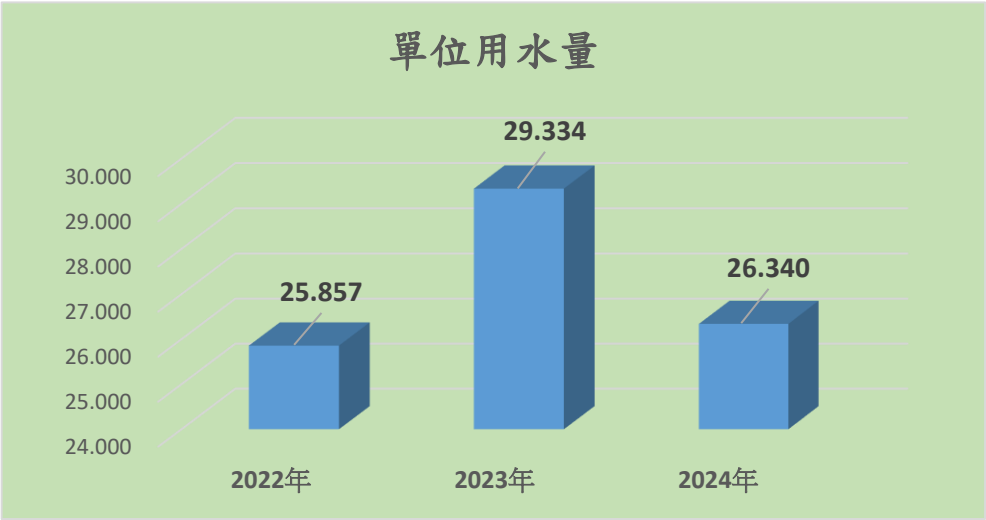


工廠之單位生產(公噸/百萬元)用水量2024年雖比之2023年下降10%左右；但仍需不斷的要求提醒員工節約用水，以期得以達成每年節水5%之目標。

耗水量大之生產設備，例如成品清洗線，仍需安排集中生產作業，以達節約用水及降低廢水排放量之目的。

用水量統計

年 度	2022年	2023年	2024年
用水量 (公噸)	5899	5781	4588
生產金額 (元)	228,139,203	197,072,310	174,185,671
單位用水量 (公噸/百萬元)	25.857	29.334	26.340
較前一年下降 或升高比例		上升	下降
		-13.45%	10.21%



2024年總廢水排放量 2,762公升噸，比之2023年有稍為下降，且均經廢水設施處理並確認符合放流水標準後，才會排入指定之溪流或納入當地專區污水理廠，廢水皆經處理後排放，不會對當地流域生態或自然水體造成威脅。為確認廢污水處理成果，耀騰維持遠低於當地法規之核可標準。未來因應製程調整，將持續投入廢水處理設施效能提升與擴增、源頭污染物減量以及制訂優於法令的內部廢水排放控管標準，來降低環境污染與營運生產衝擊。

水質檢測

年 度	2022年	2023年	2024年
品項與標準			
PH值 (6~9)	7.1	7.03	7.03
SS(懸浮固體)(30 以下)	10.2	9.5	27.2
BOD(生化需氧量)(50以下)	4.2	7.1	27.1
COD(化學需氧量)(100以下)	27.4	19.2	21.43

為節約水資源使用量，廠區內洗手間皆安裝省水馬桶，相關用水設備汰換皆以節水設計為優先考量，並持續評估如放流水回收至空污防制設備洗滌塔使用、純水廢水回收至冷卻水塔使用、製程廢水循環使用及低耗水生產技術研發等節水措施，持續為永續發展盡一己之力。

生活污水與廢水排放

單位：百萬公升

年 度	2022年	2023年	2024年
廢水排放	3030	2928	2762
生活污水	2869	2853	1826
總用水量	5899	5781	4588

4.3節能減碳

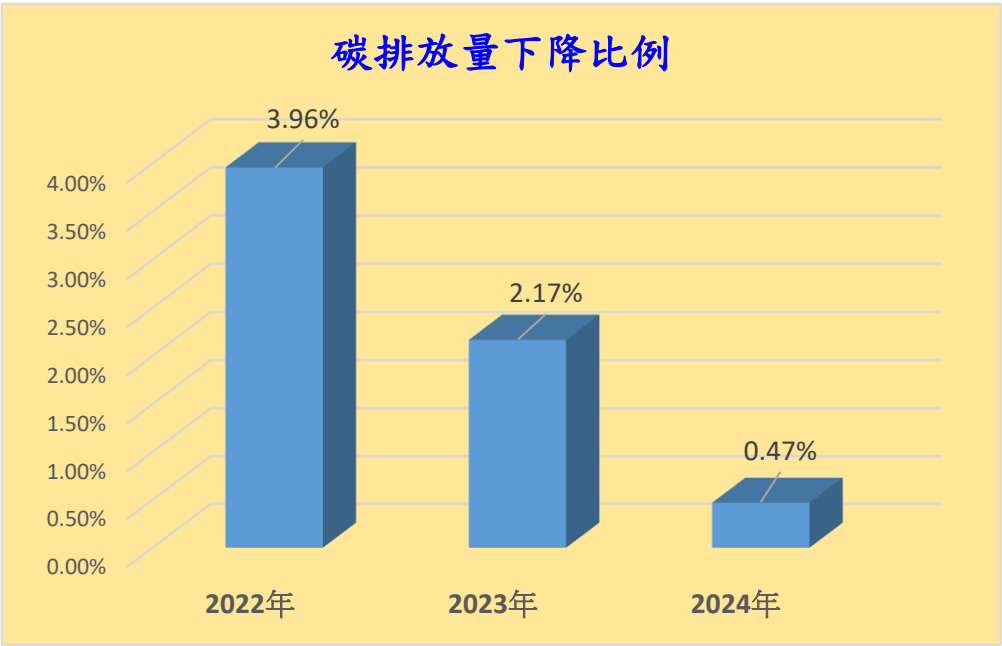
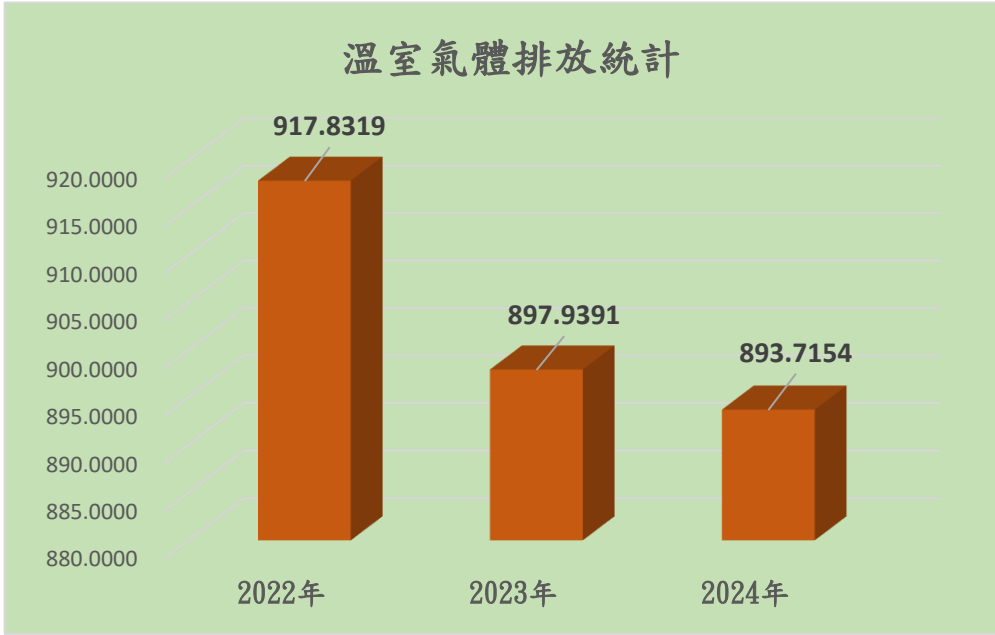
近年來全球受到溫室效應的影響，導致臭氧層破洞及極端氣候，因而節能減碳亦成為現今之主流議題。

耀騰極力配合全球議題以及響應政府政策，以2021年為基礎年，導入ISO14064-1(溫室氣體盤查)，藉以瞭解公司之碳排狀況，並做為節能減碳之數量參考；且耀騰自主邀請第三方驗證機構前來查證，以確保數據收集之準確性。

耀騰自2021年起，每年執行溫室氣體盤查，2023年之碳排放量低於2022年，且2024年之碳排總量，亦相對低於2023年之碳排總量。

溫室氣體排放(公噸CO2e)統計

年 度	2022年	2023年	2024年
直接排放 (類別一)	40.9554	43.3162	37.1521
間接排放 (類別二)	706.9246	673.0778	665.6620
間接排放 (類別三)	29.4153	52.9398	60.9617
間接排放 (類別四)	140.5366	128.6053	129.9396
類別五 類別六	0.0000	0.0000	0.0000
合計	917.8319	897.9391	893.7154
下降或上升	37.8244	19.8928	4.2237
	3.96%	2.17%	0.47%
	下降	下降	下降



能源消耗量及能源密集度

能源消耗量主要是統計當年度之用電及用油狀況，並以百萬焦耳(GJ)來表示。

耀騰以追求能源與資源最佳使用效率作為持續努力目標，透過「永續發展委員會」的運作，制定能源管理計畫及目標，並持續執行節電措施、提高能源效率，有效減少溫室氣體排放造成的環境衝擊，以因應未來氣候變遷風險，2024年之能源耗用量均低於2023年及2022年。

能源密集度主要是統計生產之產值所耗用之能源，並以每百萬元產出所耗用之百萬焦耳(GJ)來表示。

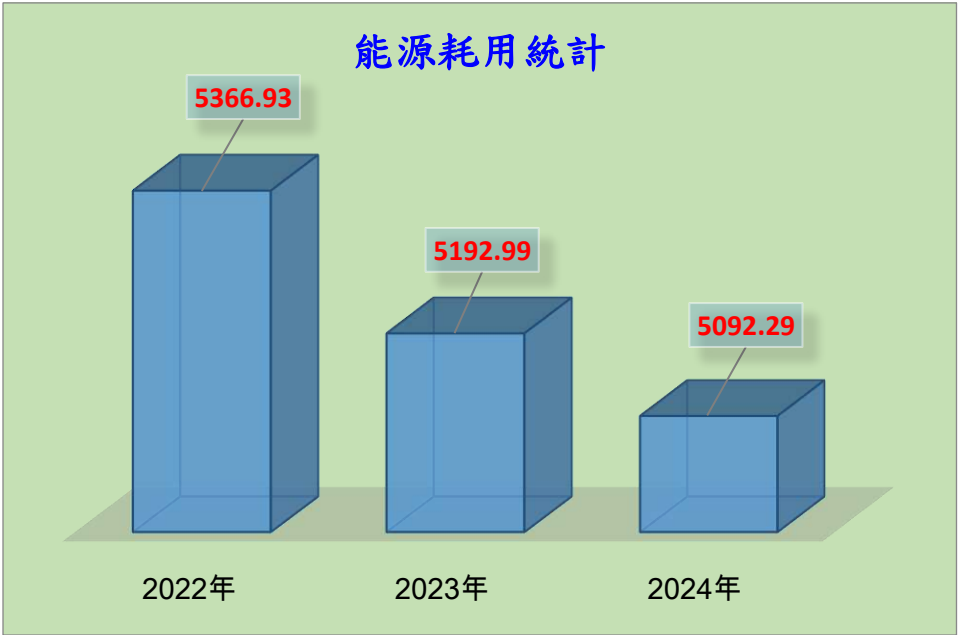
2024年整體之接單狀況不如預期，致使2024年在能源密集度之表現上亦不如預期；後續以調整班次來因應，用以提昇能源密集度。

能源消耗統計(GJ)				
年 度		2022年	2023年	2024年
用 電	總公司	276.23	280.20	294.85
	蘆竹廠	4723.63	4480.27	4413.17
公務車 (用油)	總公司	256.95	302.76	268.99
	蘆竹廠	110.12	129.75	115.28
合 計	總公司	533.17	582.96	563.84
	蘆竹廠	4833.75	4610.03	4528.45
總 計		5366.93	5192.99	5092.29

註：(能源熱值採用固定值計算)汽油：7800kcal/l、柴油：8400kcal/l。

1焦耳=0.239卡；1度=1千瓦小時=0.0036GJ。

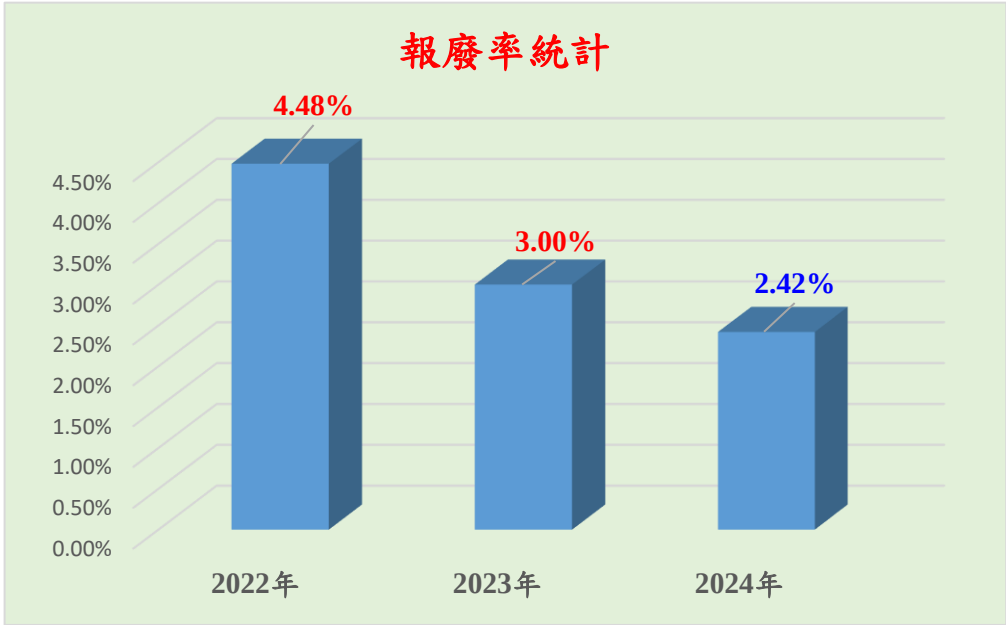
能源密集度統計 (GJ/百萬元)			
年 度	2022年	2023年	2024年
產出金額	228139203	197072310	174185671
總耗能(GJ)	4,833.75	4,610.03	4528.45
能源密集度	21.19	23.39	26.00



4.4廢棄物處理

政策/承諾	● 善盡企業社會責任，減少營運對環境造成的衝擊
目標	● 減廢(報廢率管制在3%以下)。
當年度成果	● 2024年之報廢率達成目標。 ● 2024年之廢棄物總量與2023年相近。
負責部門/ 申訴機制	● 負責部門：管理部/各部門/廢水管理專責人員 ● 申訴機制：信箱/郵件
評估機制	● 報廢率管制在3%以下。 ● 降低廢棄物總量。

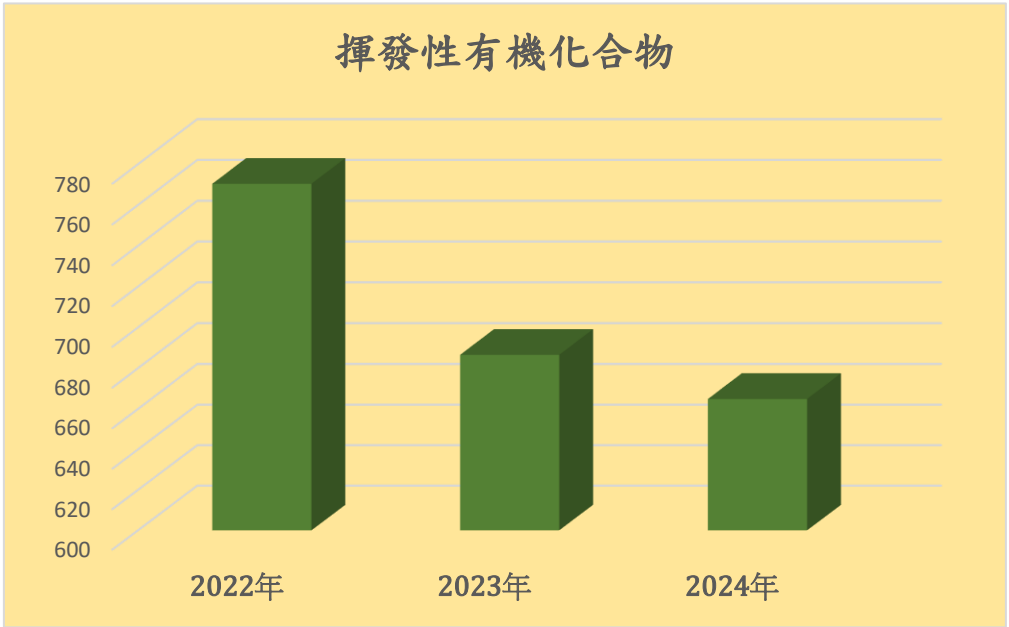
環境目標	年度	2022年	2023年	2024年
報廢率 ≤3.0%	目標	3.00%	3.00%	3.00%
	實績	4.48%	3.00%	2.42%



印刷電路板製程中產生的空氣污染物主要包括酸、鹼性廢氣及揮發性有機廢氣，耀騰透過高效能空污防治處理設備處理廢氣，歷年污染物檢測含量皆低於政府環保法令規範。2024 年之揮發性有機化合物低於2023年。

處理後之空氣污染物檢測

項目 / 年度	2022年	2023年	2024年
氮氧化物	0	0	0
硫氧化物	0	0	0
持久性 有機汙染物	0	0	0
揮發性 有機化合物	770.39	686.53	664.9
懸浮微粒	0.16	0.14	0.14



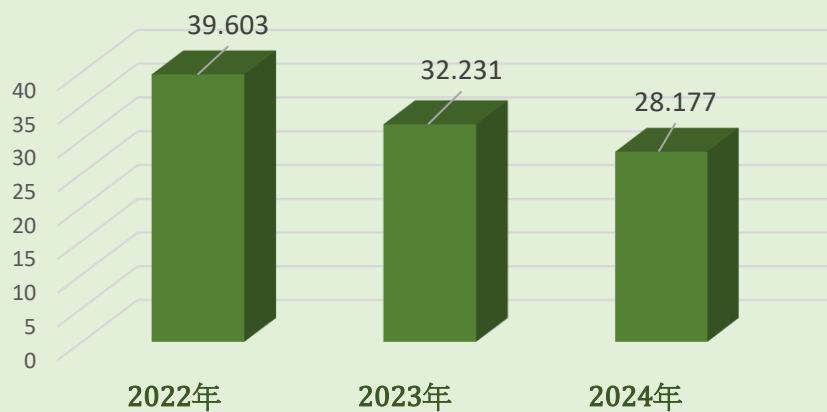
在廢棄物產出上，耀騰秉持著廢棄物資源化以及最大利用，盡可能降低產出量，廢棄物處理以資源回收再利用為主，最終處置為輔。在管制措施上要求確實盡到垃圾分類，避免廢棄物隨意棄置丟棄，造成處理問題，耀騰產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，事業廢棄物主要為事業活動產生之一般性垃圾、含金屬之印刷電路板廢料及其粉屑、廢塑料、廢木材(運輸使用)、廢紙及廢水處理後之污泥。另有員工生活垃圾等廢棄物，皆委由合格之清運廠商處理，此外，耀騰內部也倡導減少文書作業之廢紙，一般性文件盡量雙列印或使用報廢文件之空白面。

2024年之廢棄物總量與2023年相近，而一般事業廢棄物總量及有害事業廢棄物總量，2024年低於2023年之主因為2024年之報廢率低於2023年。至於廢棄物再利用之總量而言，2024年高於2023年之主因產品層次提昇且鋁基板產品增加，故鑽針及銑刀之用量及回收量增加。

廢棄物統計(公噸)

廢棄物種類	2022年	2023年	2024年
一般事業廢棄物	39.603	32.231	28.177
有害事業廢棄物	22.183	19.609	18.596
再利用	13.592	12.002	17.943
合計	75.378	63.842	64.716

一般事業廢棄物



有害事業廢棄物



廢棄物再利用



4.5永續供應鏈

供應鏈的管理在企業永續經營也是一項重大的課題，耀騰對於供應鏈定期進行評估，以確保可以符合環境及職業安全衛生的守規性。另外經過調查，在近三年的合作供應商(合格供應商)皆無對環境及社會造成負面影響。

4.5.1供應商篩選準則

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 取得ISO管理系統為優先如ISO 9001、ISO 14001、REACH、RoHS。

耀騰近年來所引進之新供應商，均優先要求環境、安全、衛生、人權相關社會責任進行簽署承諾，而後續也將陸續要求既有供應商及新進供應商承諾社會責任簽署。

4.5.2供應商評鑑

未來選擇之供應商皆經過環境及社會面之標準篩選，會透過ESG自評表問卷調查，期許未來回收皆例可達100%。另當供應商受主管機關舉發違反規定限期改善者：

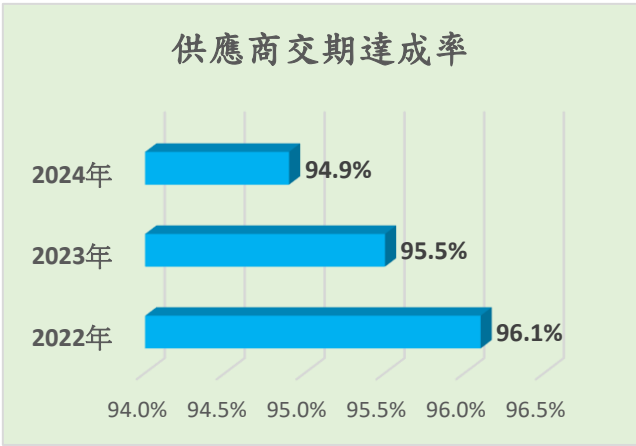
- 1.供應鏈管理之部門應立即了解該供應商所違反之相關內容，若有必要性將前往實際勘查。
- 2.供應商於期限內改善完成者，即可進行結案並予以紀錄；而改善期間應暫停供應。
- 3.供應商限期內未改善完成者，應予以減量或停止供應；屬情節重大者，應先暫停交易合作，待其改善完後再予以重新評估。
- 4.針對供應商之評鑑，除現行之品質、成本、交期之考量外，對於期環境面及社會面之作為，亦需納入重要之考量。

4.5.3供應商之考核與稽核

供應商考核：針對供應商之供貨狀況，每半年執行評比考核，成績優異者則優先考量加大其供應量；而成績差異者則列入優先輔導關注對象，並要求其改善，如改善成效不彰則考量減量或停止供應。

供應商稽核：每年針對重要供應商做現場實際稽核，除瞭解其實際營運狀況外，並確認其可以永續供貨。

供應商 交期達成率	
2022年	96.1%
2023年	95.5%
2024年	94.9%



五、社會關懷

耀騰秉持穩健及永續經營之理念，關注員工勞動權益，重視員工福利及教育訓練，打造友善安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍，對於員工權益保障係依勞基法及相關法律規定落實執行；提供具市場競爭力薪酬水準，提高同仁對公司向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；公司不定期舉辦各種職能訓練課程，進行員工新人訓練及在職訓練，充實同仁專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良好的勞資溝通促進勞資和諧；此外，公司亦以謹慎態度看待工作環境的衛生與安全，並提供員工健康檢查及相關之保健知識課程，使員工得到完善的照護；以職業安全衛生管理系統的精神強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；最後，取之於社會，用之於社會，公司期許除了在營收表現成長之餘，亦能積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡企業公民責任。

5.1 員工概況

5.1.1 人權政策

耀騰平等對待員工，擬定各項平權措施，消弭可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。公司相信建立符合人權規範及重視員工尊嚴之工作環境與公司營運績效至為攸關，耀騰認同『聯合國世界人權宣言』、『聯合國全球盟約』、『聯合國工商企業與人權指導原則』及『聯合國國際勞動組織』等國際人權公約，遵循營運據點所在地之勞動與性別平等法規，維護包括正職員工、契約人員、外籍移工之所有工作同仁權益。

耀騰於2023年發布人權政策，經總經理核定後實施，承認國際公認之基本人權，包括禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。公司也要求供應商應符合我們頒佈的人權政策。公司的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。同時，公司遵循各國的勞動人權法規，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，倘若公司有人員發生侵害他人人權之情事者，公司亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡職調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行任何不利之對待，耀騰2024年未有違反人權的紀錄。

耀騰人權政策

- 提供安全與健康且零騷擾的工作環境。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等。
- 禁用童工，符合營運據點之最低法定工作年齡之規定。
- 禁止強迫勞動。
- 保障原住民、婦女、移工、契約人員與殘疾人士等弱勢團體的勞動權利。
- 訂定合理且符合法令規定之工時管理計畫，並定期關心及管理員工出勤狀況。
- 提供員工符合或優於法令所要求之最低限度工資與福利，並以薪資單說明合法扣除額。
- 支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡。
- 重視職場安全與衛生，以建構安全健康的工作場所及零職災為目標，並定期檢視員工健康安全風險，並依辨識結果進行改善計畫。
- 提供包括匿名舉報方式在內等多元溝通管道，讓員工、供應商、商業夥伴及其他利害關係人若發現相關疑似違反人權政策之行為，得以向本公司舉報或回饋意見。

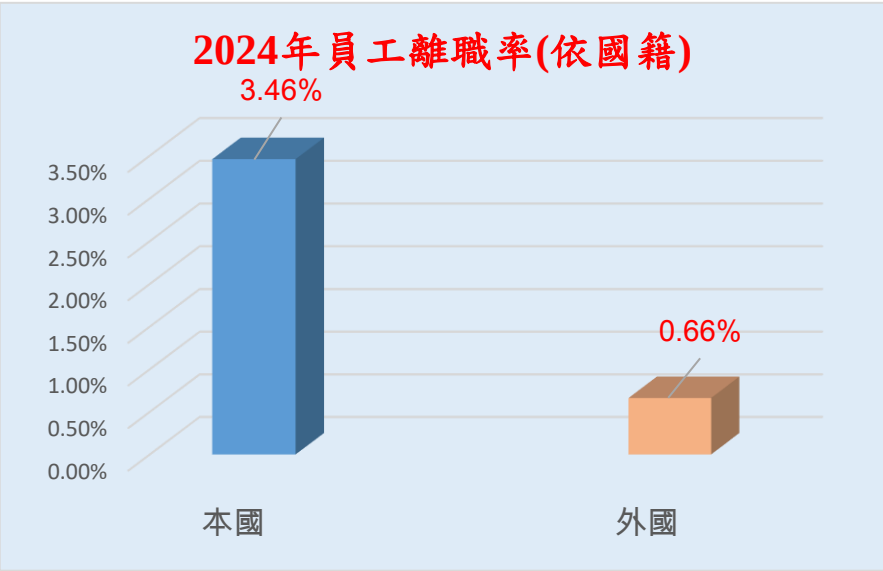
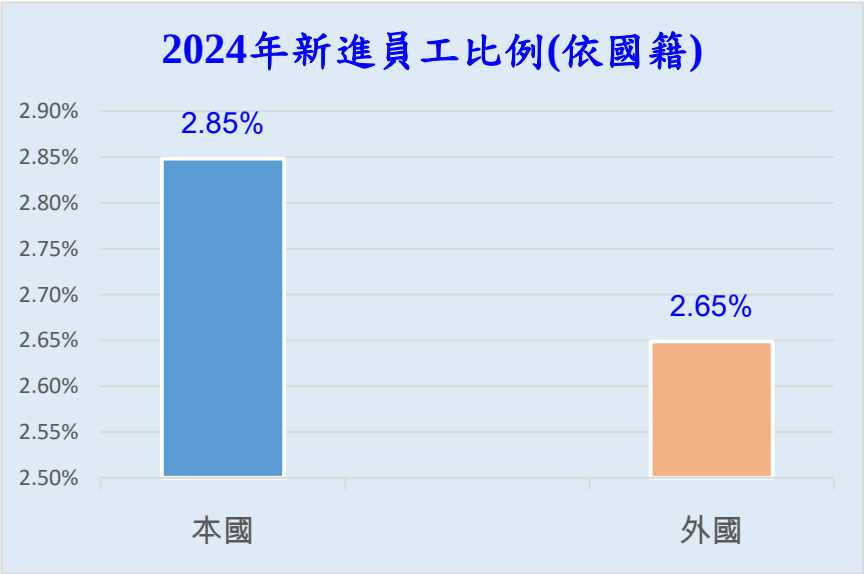
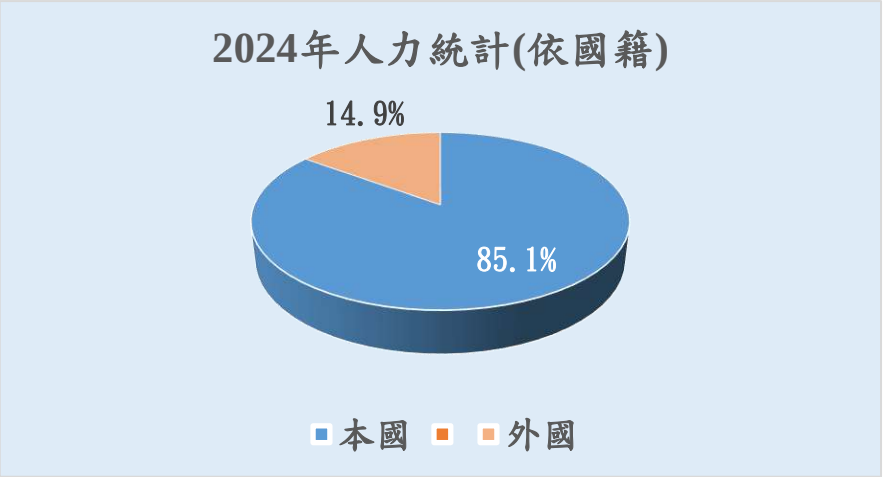
5.1.2員工統計

耀騰近年員工總數無重大變化，2024年員工總數為94名(年底的員工總數)，其中女性員工占比約65%，主係耀騰所處產業屬性，女性員工占比較高尚屬合理。5名處長級以上之高階主管當中，全數皆為本國籍，且女性佔比為20%，耀騰將持續拔擢表現亮眼的女性同仁晉升為管理職，致力弭平男女在職場上的差距。同時耀騰招募政策採性別平等原則，保障不同性別員工之就業權益，2024年全體員工皆屬於不定期契約類型且全職型態；2024年平均新進員工比例為2.82%，平均離職率為3.09%。

a. 2024年之人力統計(依國籍)

耀騰所雇用之員工以本國籍人員為主，佔88.3%

年度	2022	2023	2024			
	人數	人數	人數	比例	新進率	離職率
本國	81	83	80	85.1%	2.85%	3.46%
外國	11	11	14	14.9%	2.65%	0.66%
合計	92	94	94	100%	2.82%	3.09%



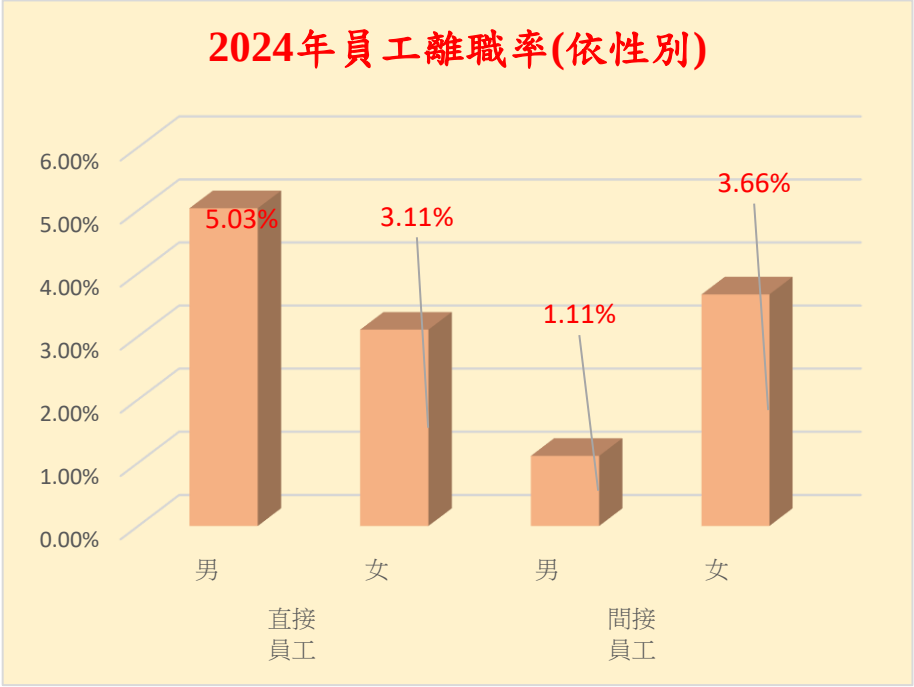
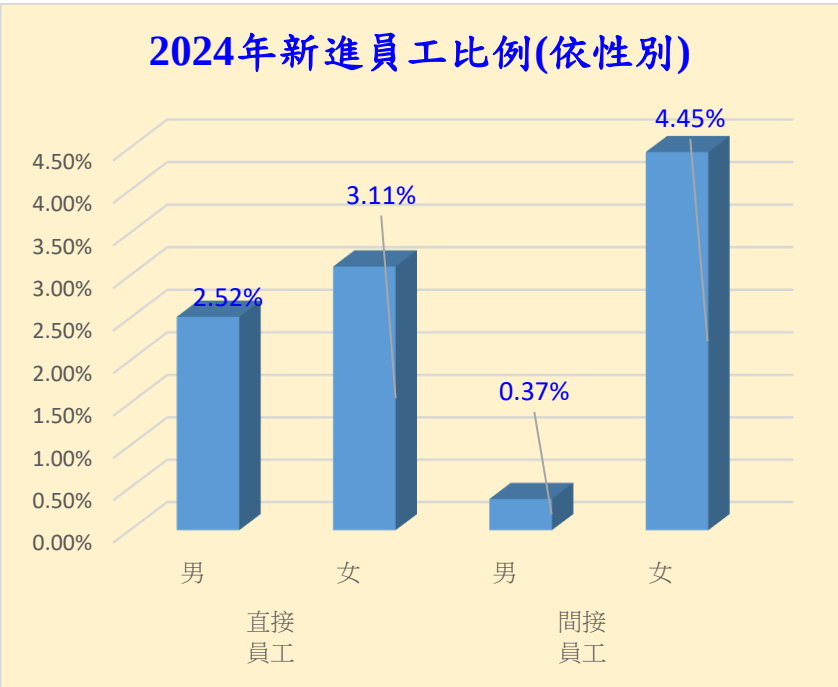
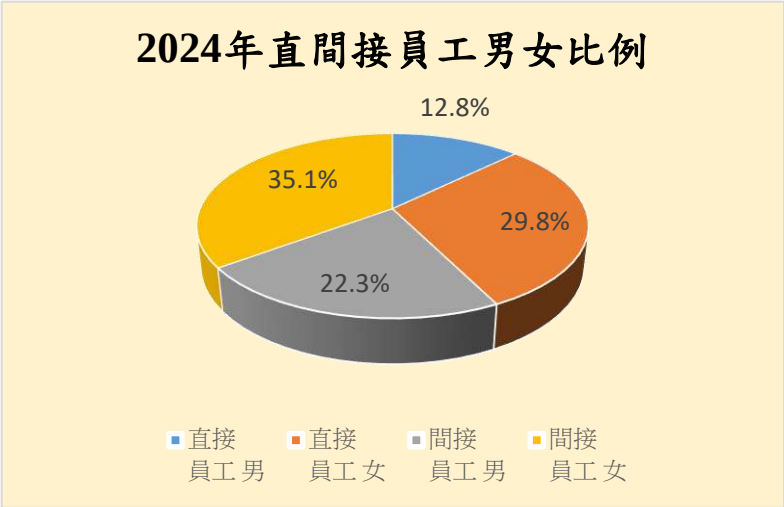
b. 2024年之人力統計(依性別)

耀騰所雇用之員工以女性員工較高，佔64.9%

年度		2022	2023	2024			
		人數	人數	人數	比例	新進率	離職率
直接員工	男	12	12	12	12.8%	2.52%	5.03%
	女	23	25	28	29.8%	3.11%	3.11%
間接員工	男	29	28	21	22.3%	0.37%	1.11%
	女	28	29	33	35.1%	4.45%	3.66%
合計		92	94	94	100.0%	2.82%	3.09%

註1：人數依年度期終人數計

註2：新進率與離職率依年度各月之加總平均值計

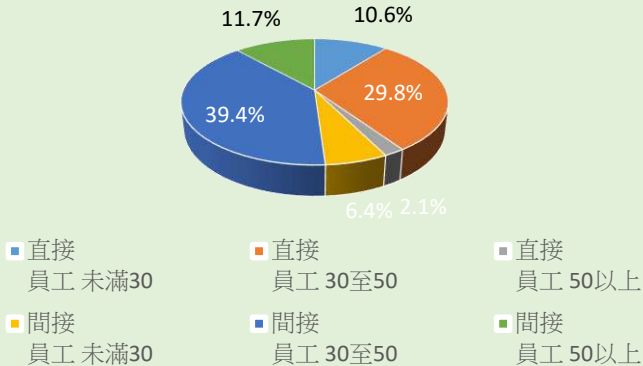


c. 2024年之人力統計(依年齡)

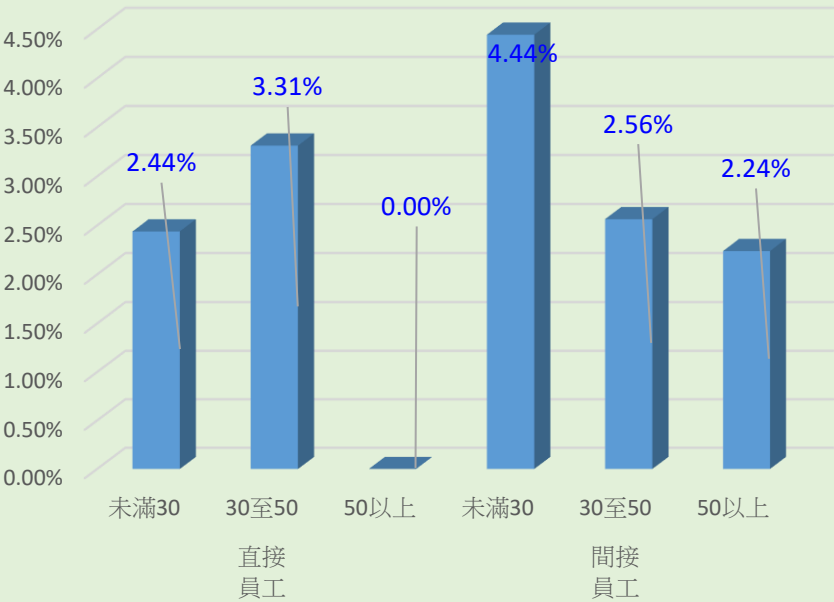
耀騰所雇用之員工以30歲至50歲的員工居多佔 66 %，

年度		2022	2023	2024			
		人數	人數	人數	比例	新進率	離職率
直接 員工	未滿30	10	10	10	10.6%	2.44%	3.25%
	30至50	23	24	28	29.8%	3.31%	3.92%
	50以上	2	3	2	2.1%	0.00%	3.85%
間接 員工	未滿30	13	10	6	6.4%	4.44%	5.56%
	30至50	35	38	37	39.4%	2.56%	2.33%
	50以上	9	9	11	11.7%	2.24%	1.49%
合計		92	94	94	100.0%	2.82%	3.09%

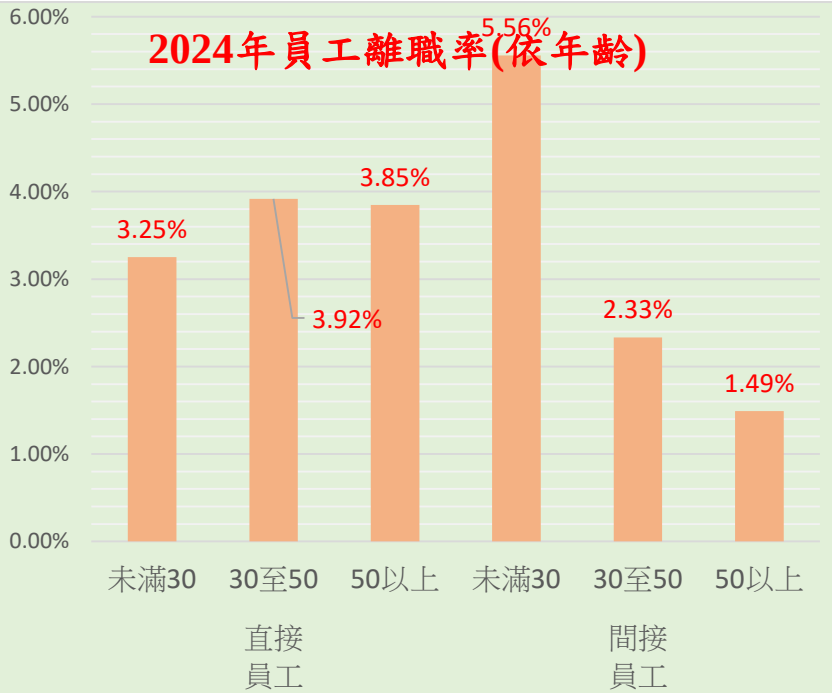
2024直間接員工年齡比例



2024年新進員工比例(依年齡)



2024年員工離職率(依年齡)

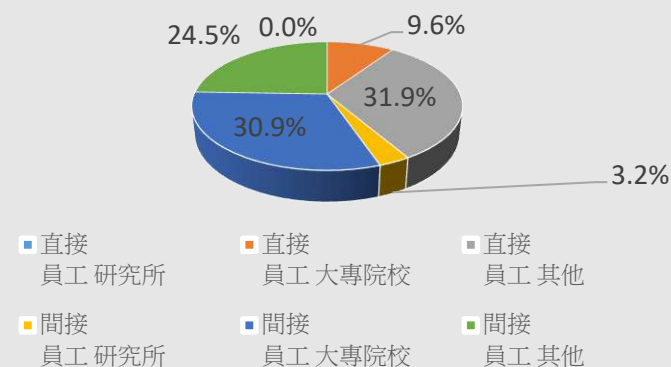


d. 2024年之人力統計(依學歷)

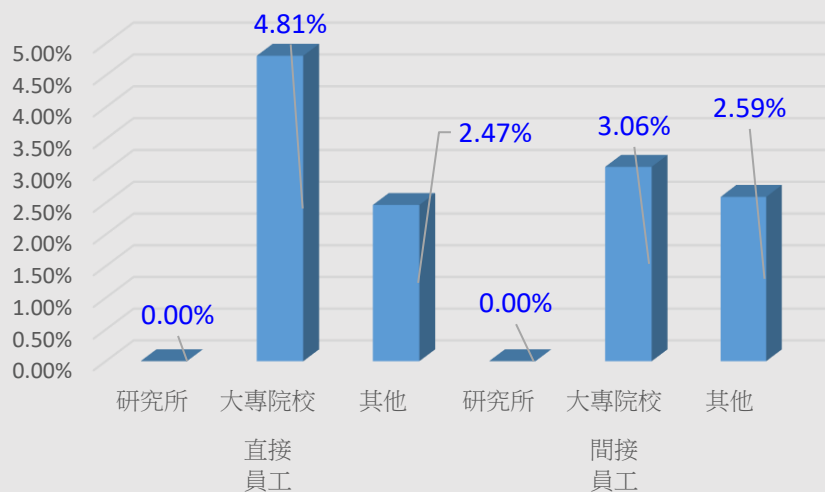
耀騰所雇用員工之學歷以大專院校居多，佔 57.4 %

年度		2022	2023	2024			
		人數	人數	人數	比例	新進率	離職率
直接員工	研究所	0	0	0	0.0%	0.00%	0.00%
	大專院校	13	13	9	9.6%	4.81%	6.73%
	其他	22	24	30	31.9%	2.47%	3.01%
間接員工	研究所	3	3	3	3.2%	0.00%	0.00%
	大專院校	42	41	29	30.9%	3.06%	3.06%
	其他	12	13	23	24.5%	2.59%	2.22%
合計		92	94	94	100.0%	2.82%	3.09%

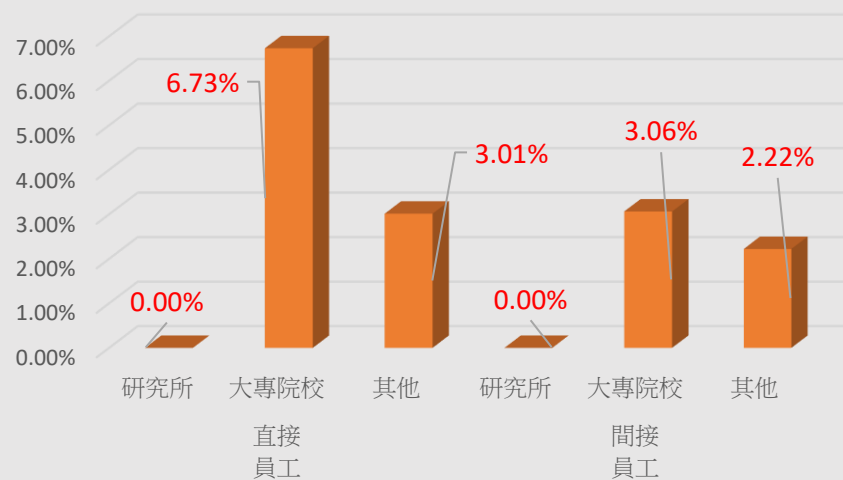
2024年直間接員工學歷比例



2024年新進員工比例(依學歷)



2024年員工離職率(依學歷)



非員工的工作者：

耀騰之工作者多數為勞雇員工，僅有2名非屬員工之工作者，且為男性，工作型態為保全屬性。

5.2 薪酬福利

耀騰遵守相關勞動法令，提供完善福利制度，並不定期蒐集同業薪資、適時調整員工薪資、落實員工績效考核，以確保調薪的公平及合理性；同時建立多項獎金及福利制度，以達激勵、留任人才之目標

員工福利項目	● 團體意外險	● 結婚/葬補助
	● 生育補助	● 三節獎金
	● 年終獎金	● 定期健檢
	● 節日禮物	● 慶生會
	● 生日禮金	● 傷病慰問禮品/紅包

員工辦公及作業場所

耀騰提供安全、整潔、明亮之場所，供員工辦公及從事生產活動。



員工團康/旅遊/尾牙活動

耀騰每年不定時舉辦員工團康/旅遊/尾牙...等活動，以促進員工之身心發展。

耀騰員工團康活動 ---保齡球競賽



耀騰員工旅遊活動



耀騰 - 尾牙聯歡晚會



員工育嬰留停狀況統計

員工育嬰留停/年度		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	4	2
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	2	0	1
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	1	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	0	0
復職率 (B/A)	男	0.0%	0.0%	0.0%
	女	100.0%	0.0%	0.0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	1	0
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	50.0%	100.0%	100.0%

公司提供哺乳室供有需要的員工使用



註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率=（當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數）*100%。

註3：留任率=（前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數）*100%。

5.3 人才培育

政策/承諾	公司設置專責組織及單位，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
目標	● 短期 新進人員職能受訓率達100%。 強化主管管理職能要求，因應公司未來之成長。 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。 ● 中長期 各職能受訓率達100%。 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力。 培養種子教練，將外部資訊/專業新知等能及時且有效地向公司內部傳遞。
當年度成果	● 2024年之教育訓練達成率為100%，亦充分地展現了公司對於人才培育的高度重视。 ● 2024年之通體教育訓練已依年度教育訓練計劃表實施。 ● 2024年參與外部專業訓練 28人次。
負責部門/申訴機制	● 負責部門：管理部。 ● 申訴機制：專人內部分機、EMAIL。
評估機制	● 學習應用分享會。 ● 技術專業學科考試。 ● 管理行為觀察及評估。 ● 員工參與教育訓練後須繳交心得或試卷。 ● 每季各部門之員工職能表。

對耀騰而言，企業永續經營關鍵係員工能不斷學習成長，教育訓練係確保公司人力資本能持續增值之重要途徑，故而公司重視員工培訓，整體學習發展策略係以員工在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練，根據不同業務需求而建立完善教育訓練體系，並按公司發展需求積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我，於個人職涯走得更長遠順遂，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門。

耀騰致力於各項教育訓練之安排與執行；以達人才培育、素質提昇、符合法規、問題改善...等目的，進而提昇公司整體之競爭力；具體之安排如下：

外部教育訓練安排：

1.法規(要求)符合性之教育訓練：

法規符合性之人員培訓與回訓安排，確保各專責人員符合資格。如各類環保專責人員、安全衛生人員、防火管理員、急救人員...等。

2.政府之政令推行或法規變更說明會：

接獲政府行文通知之政令推行或法規變更...等說明會，立即安排相關人員參加；以瞭解政府現行之政策推行及確保法規之符合性。

3.專業技能或管理課程：

專業技能課程學習：如DOE(實驗計劃法)、FMEA(失效模式分析)...等。

管理課程：如生產、品質、成本、採購、行銷...等管理課程之外訓安排。

目的：

1.人才培育。 2.提昇專業技能。 3.提昇管理能力。

內部教育訓練：

1.年度教育訓練計劃：

每年年底安排明年度之通體教育訓練計劃，經呈上級核准後實施。

2.新進人員教育訓練：

針對新進人員安排職業安全衛生及上崗前職能教育訓練，以確保其工作安全。

3.在職人員之專業職能教育訓練：

各部門或單位針對其部門或單位內所屬之各項工作內容與技能，做在職人員之專業職能教育訓練，並每季考核所屬同仁之學習狀況。

4.外訓轉內訓：

將外部教育訓練所學習到之知識或技能，轉為內部教育訓練，以提昇整體員工之素質。

5.異常問題改善之單點教育訓練：

針對異常問題改善或SOP修改...等，安排相關人員執行教育訓練，以確保其內容得以落實執行。

6.新的作業系統導入或新進設備：

有新的作業系統導入(如ERP系統)或新的設備進廠(如深度控制鑽孔機)，需安排廠商前來做教育訓練，以確保新的作業系統得以順利推行或新的設備得以正常操作。

7.安全衛生教育訓練：

如職業安全衛生教育訓練、消防演練...等。

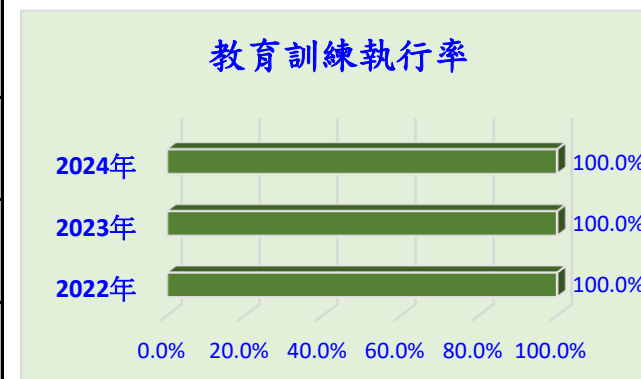
8.外聘講師：

針對新的管理系統推行或專業知識學習，必要時得安排專業之外聘講師前來廠內做教育訓練。

9.其他：其他員工需瞭解或學習的事項。

2024年之教育訓練達成率為100%，亦充分地展現了公司對於人才培育的高度重視。

教育訓練執行率	
2022年	100.0%
2023年	100.0%
2024年	100.0%



員工平均訓練時數統計(單位：小時)

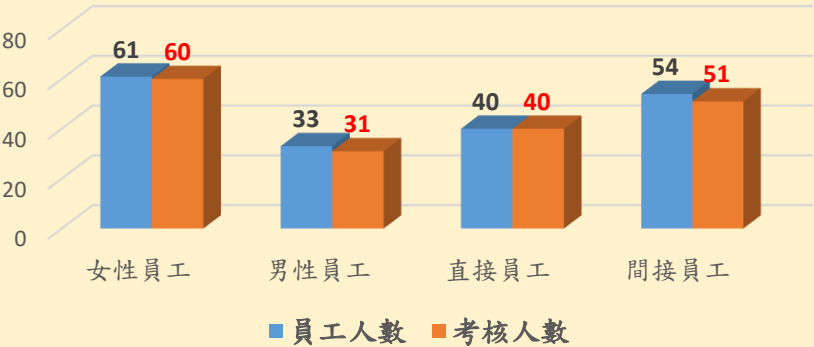
年度	每名員工	女性員工	男性員工	直接員工	間接員工
2024年	7.97	7.22	9.08	8.66	7.4



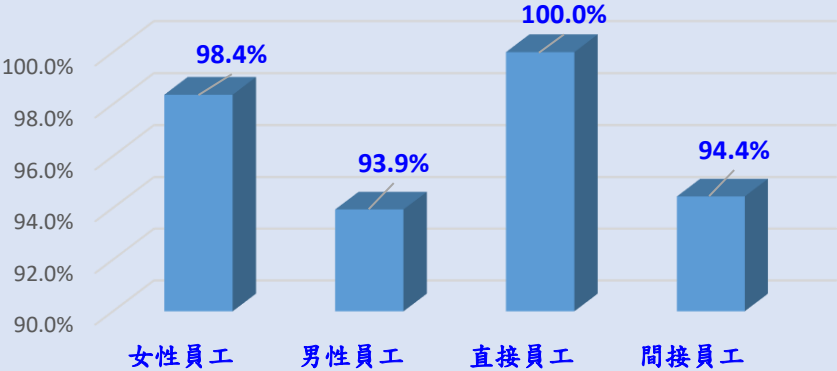
此外，耀騰每年亦定期對員工進行績效考核，透過考核方式讓同仁間能良性競爭，彼此在職場上激勵出更好的工作表現。

2024年	女性員工	男性員工	直接員工	間接員工
員工數	61	33	40	54
考核數	60	31	40	51
考核率	98.4%	93.9%	100.0%	94.4%

2024年員工考核人數統計



2024年員工考核率



2024年 年度教育訓練計劃表

ExPlus 有限公司					
2024年度教育訓練計劃表					
項次	課程名稱	講師	預計上課時間	課後回饋完成率 投票數/上課總人數	備註
1	與董事長聊天	董事長	1/2 14:00-15:00		
2	ECN作業流程及E.Q作業注意事項	王冬梅 主任	2/26 14:00-15:00		
3	溫室氣體盤查教育訓練	黃奇樹 處長	3/4 13:30-14:30		
4	訂單、採購下單流程與相關事宜	劉亭吟 組長	3/18 14:00-15:00		
5	客戶需求V.S.內部協調	黃思凱	3/25 14:00-15:00		
6	南亞板材簡介	南亞技 術人員	3/21 13:30-16:00		
7	TPCA趨勢上線研討會：展望I2024：台灣 PCB產業轉危為機，開拓AI與電動車新商機	外訓	4/2 11:00-12:00		外訓(線上課程)
8	FMEA失效模式與效應分析	羅仁鈞主任 林君逸	4/29 14:00-15:00		外訓轉內訓
9	工程規格注意事項	鍾志祥	5/20 14:00-15:00		
10	高頻高速傳輸訊號	高定政課長 游承祖	5/27 14:00-15:00		外訓轉內訓
11	消防安全宣導(一)	陳御憲 資深主任	6/3 14:00-15:00		
12	請假規則	陳雅軒 組長	6/17 14:00-15:00		
13	採購流程	周凱琪	7/22 14:00-15:00		
14	出差申請流程	侯秋月 主任	7/22 15:00-15:30		

ExPlus 有限公司					
2024年度教育訓練計劃表					
項次	課程名稱	講師	預計上課時間	課後回饋完成率 投票數/上課總人數	備註
15	交易條件說明/應付帳款流程說明	陳曼婷 組長	7/29 14:00-15:00		
16	客訴流程	林君逸	8/5 14:00-15:00		延至8/19
17	1.安規(UL) 2.有害物質(ROHS 和 SVHC) 國際品質要求說明	高定政 課長	8/12 14:00-15:00		
18	外包作業流程及相關事宜	湯斯元 課長	9/9 14:00-15:00		
19	境內/外進出口事宜	簡芳倫 組長	9/23 14:00-15:00		
20	成品進/出倉事宜	朱崇銘 副組長	9/30 14:00-15:00		
21	機加生產流程簡介與跨部門溝通	陳佳郁 組長	10/14 14:00-15:00		
22	IATF16949品質系統介紹	羅仁鈞 資深主任	10/21 14:00-15:00		
23	飛針二線與四線的用途及差異性	黃康瑞 副課長	11/18 14:00-15:00		
24	AVI的檢驗流程	陳淑真 領班	12/2 14:00-15:00		
25	消防安全宣導(二)	陳御憲 資深主任	12/2 15:00-16:00		
26	溝通與協調	黃星嘉 副課長	12/9 14:00-15:00		
核准：游承裕		製表：游可欣			

新進人員之教育訓練

新進人員 - 職業安全衛生教育訓練



新進人員 - 上崗前職能教育訓練



外聘講師之教育訓練

切片要領與問題研判



內部教育訓練



在職人員之專業職能教育訓練



單位職能教育訓練 -- 試卷

姓名	單位	職別
林若蓮	品保部	品保
1. 品保部之主要職能	1. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	B
2. 品保部之主要職能	2. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
3. 品保部之主要職能	3. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	B
4. 品保部之主要職能	4. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
5. 品保部之主要職能	5. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
6. 品保部之主要職能	6. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
7. 品保部之主要職能	7. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
8. 品保部之主要職能	8. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
9. 品保部之主要職能	9. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
10. 品保部之主要職能	10. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A

姓名	單位	職別
林若蓮	品保部	品保
1. 品保部之主要職能	1. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
2. 品保部之主要職能	2. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
3. 品保部之主要職能	3. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
4. 品保部之主要職能	4. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
5. 品保部之主要職能	5. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
6. 品保部之主要職能	6. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
7. 品保部之主要職能	7. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
8. 品保部之主要職能	8. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
9. 品保部之主要職能	9. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A
10. 品保部之主要職能	10. 品保部之主要職能 品保部之主要職能 品保部之主要職能	A

單位職能表 -- 每季考核

單位：品保部		考核月份：2024年12月													
姓名	職別	IQC / IPQC	OQC	MRB	QC 文件管理	品質管理	X-ray 測試	切片 / 金相分析	二次元	組裝測試	客訴	SPC	PPAP	MSA	FMEA / CP
高定斌	評核	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
趙志和	評核	●	●	●	X	X	●	●	X	●	X	X	X	X	X
蕭世雄	評核	●	●	●	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
袁可豪	評核	X	●	○	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
范武奇	評核	●	X	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
陳淑坤	評核	●	○	○	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
陳淑儀	評核	●	X	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
謝文雄	評核	●	X	X	X	X	●	●	X	X	X	X	X	X	X
謝國榮	評核	X	X	X	●	●	●	●	●	●	X	●	●	●	X
林若蓮	評核	○	X	X	○	○	●	●	●	●	●	●	●	●	X
陳勝怡	評核	X	X	X	●	●	●	●	●	●	X	○	X	●	X

5.4勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資和諧，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司管理階層適時掌握員工勞動條件，更能以員工需求為出發點建構友善職場。耀騰恪遵法令，內部管理均符合當地勞動法令，定期召開勞資會議，勞資會議成員共10名，勞方與資方代表各5名，資方代表最高職級為總經理，於勞資會議中報告員工動態及討論新冠疫情防範措施。透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見，有效提升勞工地位。

耀騰同時設有員工意見信箱，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年耀騰勞資關係和諧，未有勞資爭議情事，亦未發生大量解雇勞工情形。

耀騰至少每季會召開一次勞資會議，如遇需立即溝通處理之事件，則會立即召集相關成員，召開臨時之勞資會議，以利突發事件得以即刻處置；2024年 耀騰未發生需立即召開臨時勞資會議之突發事件。

2024年勞資會議		
次數	會議日期	決議事項
第1次	113.01.09	ISO14064-1碳盤查，需同仁提供通勤地址、路線圖及交通工具；請各單位幹部協助確認同仁通勤資料(地址、路線圖、交通工具)是否有變更，並提供給管理部統一彙整。 因應訂單需求，為確保交期與客戶滿意度，懇請勞方協助配合部分時段的加班安排。
第2次	113.04.11	因考量兩班交接時間，以及疫情後沒有中班，調整蘆竹廠夜班上下班時間，將時間充分運用。 蘆竹廠夜班上班時間調整為23:10-08:10，並於2024/05/01開始。
第3次	113.07.23	換置指紋打卡機已2年半，同仁已熟悉操作，同仁會運用此規則，遲到不打卡，原規則：每月兩旬，每一旬超過3次(第4次起)未打卡則不得領取該旬全勤獎金，故建議調整規則。 會議決議調整規則為每月無未打卡緩衝次數，每旬未打卡1次則不得領取該旬全勤獎金。 由管理部發公告通知。
第4次	113.11.06	依照行政院人事行政局公告114年度行事曆補班日為上班日，應正常出勤。 相關行政作業依調班日期配合之。

5.5職業安全

政策/承諾	● 預防傷害及疾病，達成零災害目標，建立安全舒適的工作環境，持續關心員工健康。
目標	● 短期：強化工安管理，落實風險評估之各項作業。 ● 中長期：高危害風險製程工程改善，朝向零災害目標邁進。
當年度成果	● 2024年無發生重大職災事件。
負責部門/ 申訴機制	● 負責部門：管理部 ● 申訴機制：信箱/郵件
評估機制	● 每年職災發生件數。

5.5.1 職業安全衛生管理

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，提升工作者健康安全的工作環境，耀騰遵循職業安全衛生法，其管理系統範圍包含了所有公司員工以及承攬商。

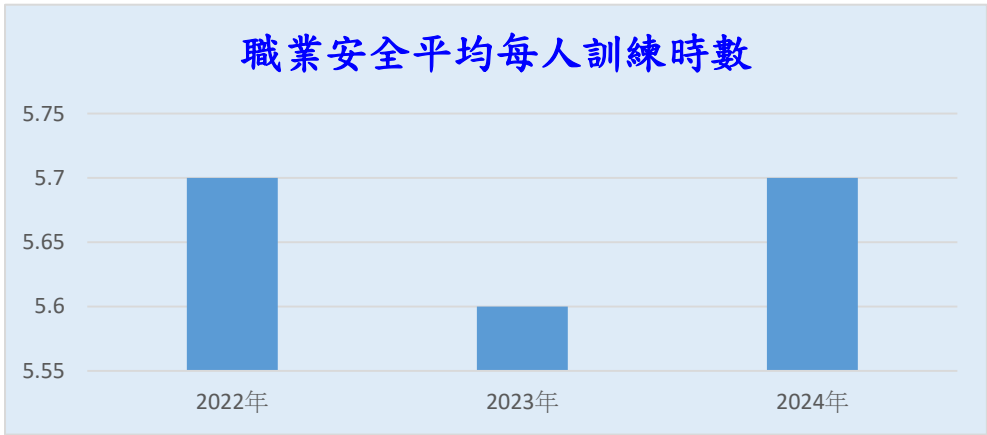
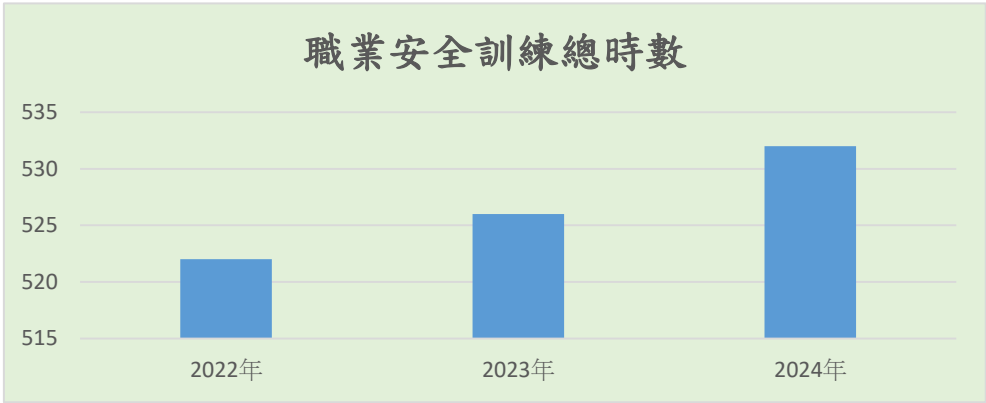
耀騰依據”職業安全衛生管理計畫”進行危害辨識及風險評估，並依評分之風險等級規劃相關改善措施，降低作業危害風險及提升工作場所安全。針對職業災害及意外事故的發生，皆有完善的應對措施，如啟動相對應之調查程序，同時展開矯正措施，避免後續有相同事故發生，2024年透過職業安全衛生法之內部勞動檢查所涵蓋之工作者為全體員工100%。

每季一次勞資協調會議，加入職業安全議題之討論。除員工之外，其他工作者若有意見時可直接反應給業務主辦單位主管，議題蒐集後於會中進行提案討論合議。

耀騰可能發生職業傷害類型主要為跌傷、切傷、夾捲、以及墜落滾落，近三年來無發生職業傷害及職業病，而每當發生事故後都立即展開相關調查，強化現場基礎設施設備以及管理制度。

為了建立安全文化及加強員工安全意識，公司依據安全衛生法規規定，為新進員工及在職員工免費提供職業安全衛生教育訓練，以及每半年一次的自衛消防編組訓練及逃生演練，且教育訓練後進行測試以評估有效性，以提升員工災害預防及應變觀念。另外定期的也會舉辦與工作相關的內部或外部安全衛生訓練，由公司指派專業講師或公費派訓，並以測驗、實作或取得結訓證書方式確認其成效。

年度統計	2022年	2023年	2024年
總計訓練時數	522	526	532
平均每人時數	5.7	5.6	5.7



5.5.2 員工健康管理及健康促進

依據勞工健康保護規則，本公司設置專任勞工健康服務人員。在所有廠區依照危害風險分區，配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。耀騰依據「安全衛生工作守則」規定，在職勞工定期接受健康檢查：

- (1)年滿65歲以上者，每年定期檢查一次。
- (2)年滿40歲未滿65歲者，每三年定期檢查一次。
- (3)年齡未滿40歲者，同樣每三年定期檢查一次。(優於法規規定每五年定期檢查一次)

公司每年舉辦自強團康活動或員工旅遊...等活動，以促進員工身心健康。

★耀騰於2023年7月22日舉辦員工保齡球大賽

★耀騰於2024年6月30日舉辦員工旅遊(2天一夜)

5.5.3 預防職安衛衝擊措施

職安人員會不定期蒐集國內及同業間發生的重大職安問題，並且提報管理部研議，檢視廠內是否有相同問題抑或是風險。在承攬商管理部分，耀騰制定”供應商廉能管理與社會責任承諾書”要求落實各項作業管制以減緩可能造成之危害。另外也透過正式或非正式管道蒐集職安問題，採取對應措施預防災害發生。若是發生未遵守耀騰之安全衛生規定的承攬商，必要時列入拒絕合作對象。

針對需配置防護器具之作業場所，耀騰均會配置適當的防護器具供員工使用，以確保員工之作業安全。

在役情期間耀騰亦採取適當之因應措施安排人員分流上班，同時不時宣導員工相關之防疫措施，以維護員工之健康。

疫情期間安全防護宣導

不論內部員工(含總公司);或協力廠商;或其他訪客
進入 T88 廠區,請一律於守衛室進行以下動作:

bắt kể nhân viên nội bộ (bao gồm tổng công ty) hay khách hàng , hay những du khách khác vào khu vực xưởng T88 , đều phải tới phòng bảo vệ làm những việc sau :

ไม่ว่าจะเป็นพนักงานภายใน(สำนักงานใหญ่)หรือบริษัทที่ร่วมมือหรือลูกค้าอื่นๆที่เข้ามาเยี่ยมชม เข้าไปยังพื้นที่บริเวณ

T88 โปรดดำเนินการดังต่อไปนี้ที่ปั๊มน้ำมัน

1-1. 於守衛室量測體溫並登記.
tới phòng bảo vệ đo nhiệt độ và đăng ký
วัดอุณหภูมิที่ปั๊มน้ำมันและทำการบันทึก

1-2. 戴上口罩.
Mang khẩu trang
สวมใส่หน้ากากอนามัย

1-3. 用酒精進行雙手消毒.
dùng cồn khử trùng tay
ใช้แอลกอฮอล์ล้างมือฆ่าเชื้อ

1-4. 上述動作皆完成,守衛方可放行進入廠區.
các động tác trên sau khi hoàn thành , nhân viên bảo vệ mới có thể cho vào xưởng
การกระทำข้างต้นเสร็จสิ้น ฝ่ายยามถึงจะสามารถให้เข้าไปในพื้นที่ในโรงงาน



噪音防護配置耳塞



團康活動



安全衛生教育訓練&消防演練



5.6參與公益

企業身為整體社會的一員，與股東、員工、供應商及其他利害關係人相互依存，耀騰投入公益能量，期盼發揮自身影響力善盡企業的社會責任，致力讓社會變得更美好。

項目	機構	活動內容	日期
1	桃園市企業創新協會	物資捐贈	2021年3月31日
2	桃園市政府消防局	防疫物資	2021年6月
3	桃園市私立 方舟啟智教養院	物資捐贈	2021年6月5日
4	桃園市政府鼓勵狀	固安專案 (快篩活動)	2021年6月25日
5	腦性麻痺基金會	物資捐贈	2021年9月17日
6	桃園市私立 方舟啟智教養院	物資捐贈	2022年12月30日
7	真善美 社會福利基金會	物資捐贈	2022年12月30日
8	土耳其地震	物資捐贈	2023年2月15日
9	桃園市私立 方舟啟智教養院	保齡球活動	2023年7月22日
10	桃園市美好社會福利基金會 方舟啟智教養院 庭芳啟智教養院..等	遇見美好 關懷弱勢團體 園遊會	2023年10月21日
11	鉅宴婚宴會館	打造老憨幸福家園 慈善募捐餐會	2024年2月3日
12	桃園市府靈糧堂	物資捐贈	2024年3月29日
13	八里安養院 (方舟/安康教養院)	陪同無依長者 過聖誕	2024年12月21日

公益活動
邀請方舟啟智教養院參加保齡球團康活動
  

關懷弱勢團體園遊會



土耳其地震物資捐贈



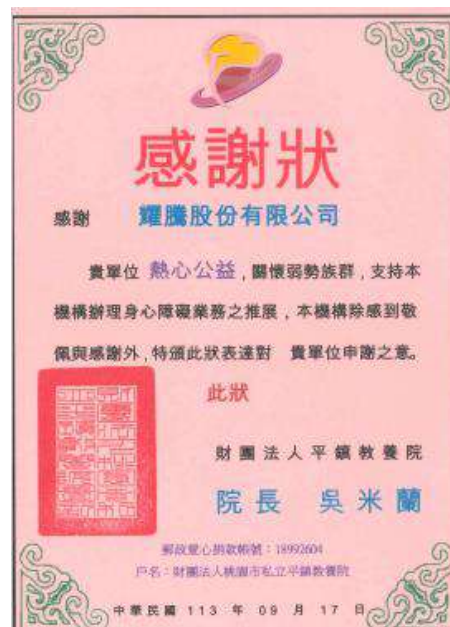
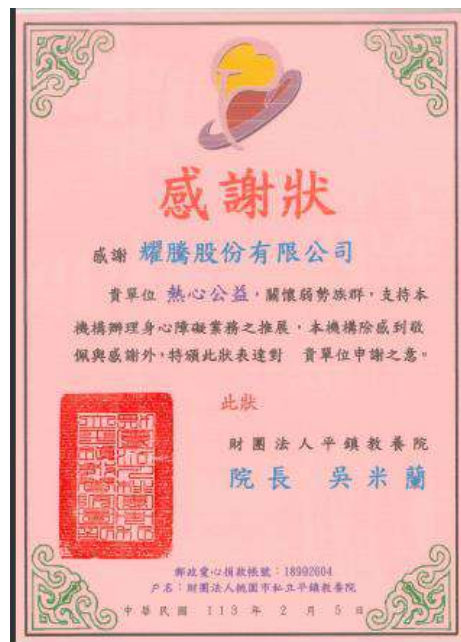
八里安養院(陪同無依長者過聖誕)



參與公益活動之感謝狀







附錄、GRI內容索引

★為重大主題

使用聲明	耀騰已依循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：基礎 2021				
適用的GRI 行業準則	無				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	12	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針/ESG資訊揭露	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針/ESG資訊揭露 發行頻率、意見回饋	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針/撰寫依據及資訊確認方式	4	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針/撰寫依據及資訊確認方式	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	12	
	2-7	員工	5.1.2員工統計	43	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2員工統計	46	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務	17	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選			不適用/耀騰非屬上市櫃公司
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1董事會	17	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1永續發展委員會	6	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1董事會	17	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1永續發展委員會	6	
	2-15	利益衝突	1.1永續發展委員會	6	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1董事會	17	

治理	2-17	最高治理單位的群體智識			不適用/耀騰非屬上市櫃公司
	2-18	最高治理單位的績效評估			不適用/耀騰非屬上市櫃公司
	2-19	薪酬政策	5.2 薪酬福利	47	
	2-20	薪酬決定流程	5.2 薪酬福利	47	
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定/薪酬屬耀騰保密範圍
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	4.5 永續供應鏈 5.1.1 人權保障	41 42	
	2-24	納入政策承諾			資訊無法取得/耀騰未建立資料蒐集機制
	2-25	補救負面衝擊的程序			不適用/耀騰當年度未發生負面衝擊事件
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.2 倫理誠信	19	
	2-27	法規遵循	3.1.3 法規遵循	19	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	16	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通	7	
	2-30	團體協約			不適用/耀騰未與員工簽署團協
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	9	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	9	

經濟面					
★經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 3.3營運績效	20 21	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3營運績效	20	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2員工統計	43	
★客戶服務					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 3.4.2客戶關係	20 31	
耀騰自訂重大主題	客服-1	客戶滿意度調查	3.4.2客戶關係	31	
環境面					
能源					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3節能減碳	37	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3節能減碳	37	
	302-3	能源密集度	4.3節能減碳	38	
	302-4	減少能源消耗	4.3節能減碳	38	
★水與放流水					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 4.2水資源管理	20 35	
GRI 303：水與放流水2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2水資源管理	35	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2水資源管理	35	

GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	4.2水資源管理	36	
	303-4	排水量	4.2水資源管理	36	
	303-5	耗水量	4.2水資源管理	36	
排放					
GRI 305：排放2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3節能減碳	37	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3節能減碳	37	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3節能減碳	37	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3節能減碳	38	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放			不適用/耀騰無排放破壞臭氧層物質
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	4.4廢棄物處理	39	
★廢棄物					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 4.4廢棄物處理	20 39	
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4廢棄物處理	39	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4廢棄物處理	39	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.4廢棄物處理	40	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4廢棄物處理	40	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4廢棄物處理	40	
供應商環境評估					
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5永續供應鏈	41	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5永續供應鏈	41	

社會面					
勞雇關係					
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	43	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2薪酬福利	47	
	401-3	育嬰假	5.2薪酬福利	51	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4勞資溝通	57	
★ 職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 5.5職業安全	20 58	
GRI 403：職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-3	職業健康服務	5.5.2 員工健康管理及健康促進	59	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-6	工作者健康促進	5.5.2 員工健康管理及健康促進	59	
	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	5.5.3預防職安衛衝擊措施	59	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-9	職業傷害	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
	403-10	職業病	5.5.1 職業安全衛生管理	58	
★訓練與教育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2風險管理 5.3人才培育	20 52	

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	5.3人才培育	52	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3人才培育	52	
員工多元化與平等機會					
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1.1董事會 5.1.2員工統計	17 43	
供應商社會評估					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.5永續供應鏈	41	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5永續供應鏈	41	