耀勝電子股份有限公司

2024

Environmental Social Governance

永續報告書

ESG Report

內容

1、 關於本報告書 6

1.01 經營者的話 6

1.02 關於本公司 6

1.03 報告書資訊 8

2、 永續經營 11

2.01 永續發展策略 11

2.02 推動永續發展機制 12

2.03 董事會及功能性委員會 13

3、 利害關係人與重大主題 20

3.01 利害關係人議合 20

3.02 決定重大主題的流程 21

3.03 重大主題列表 23

3.04 重大主題之管理 24

4、 治理面 31

4.01 經濟績效 31

4.02 誠信經營 32

4.03 風險管理 33

4.04 參與各類社團組織 34

4.05 產品及服務管理 35

4.06 供應商管理 36

5、 社會面 38

5.01 人力發展 38

5.02 職業安全及衛生 42

5.03 社區參與 51

6、 環境面 53

6.01 氣候變遷 53

6.02 能源管理 55

6.03 水資源管理 57

6.04 廢棄物管理 58

7、 附錄 61

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 61

7.02 附錄二、氣候相關資訊 65

1.01.經營者的話
1.02.關於本公司
1.03.報告書資訊

1 關於本報告書

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

致各位關心耀勝電子永續發展的夥伴：
全球經濟與產業環境正面臨前所未有的挑戰：氣候變遷持續加劇，地緣政治與能源危機推升成本波動，極端氣候已成新常態。這些因素不僅考驗企業營運韌性，更迫使我們重新思考成長模式與責任價值。
2024 年對耀勝電子而言是轉型與升級的關鍵一年。我們持續投資新事業與新產品，優化產品組合，並在營收與現金流上創下佳績。同時，耀勝成立 ESG 推動小組，結合集團各廠區主管與專業資源，設定短、中、長期永續目標，並以具體績效指標追蹤進度，確保策略落實。
我們已啟動邁向淨零排放的路徑規劃：透過製程優化、設備升級與再生能源導入，逐步降低能源與水資源消耗。2025 年，總公司將全面啟用太陽能光電設備，這只是第一步。我們亦持續投資研發，以創新技術支撐汽車、電子與醫療等產業變革，並提升生產彈性與效率。
未來，耀勝電子將秉持「以永續創造成長，以創新賦能責任」的核心理念，將聯合國永續發展目標（SDGs）融入企業文化與日常決策，積極回應客戶、員工、股東及社會的關切。我們深信，唯有兼顧營運績效與社會責任，才能與全球價值鏈攜手共創永續的未來。

1.02 關於本公司

1.公司簡介
耀勝電子股份有限公司成立於中華民國八十一年一月十三日，主要從事變壓器、電感等產品之研發與製造；並提供電子代工服務、生物識別模組，集團總部位於桃園市大溪區。
公司以技術創新和卓越品質為核心，致力於為全球客戶提供優質產品和服務。多年來，公司在市場中樹立了良好的聲譽，並持續擴展其產品線和服務範圍，以滿足不斷變化的市場需求。

2.價值鏈簡介
耀勝電子變壓器事業部的下游客戶，主要分佈在伺服器、工控、綠能、太陽能逆變器、儲能、充電樁(柱)、車載系統、電動車電池管理系統、LED 燈與電視電源等各個領域，近年來，隨著軟硬體的迅速發展，產品應用已滲透到日常生活的各個層面，此外，公司也通過與技術夥伴及供應商的協作來擴展市場影響力。電子代工事業部的客戶群目前以車用影音設備為主。

公司簡介

公司名稱	耀勝電子股份有限公司
公司型態	上櫃公司
組織創立時間	民國 81 年 1 月 13 日
總部位置	中華民國桃園市大溪區
產業類別	電子零組件業
主要產品及服務	電視/伺服器/工業用/Inverter/汽機車/綠能等各式變壓器與線圈及電子代工服務
實收資本額	663,954 仟元
淨銷售額(註)	1,524,105 仟元
員工人數	77 人

註：2024 年合併營收。

價值鏈簡介

供應商	原料、物料類	171
供應商	固定資產、工程類	7
供應商	雜項購置、費用類	84
客戶	公司行號	22
客戶	終端消費者	0
其他商業關係	關係企業	5

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards,GRI Standards）。此外，本報告亦依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與財務報表一致，為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。
本次報告書發行時間：2025 年 8 月 。
前次報告書發行時間：無。

本公司每年將定期發行永續報告書，並公布於本公司網站。
本報告書為耀勝電子股份有限公司出版第 1 本報告書，揭露財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋耀勝電子股份有限公司母公司本身，包含總公司（營運總部）、大溪廠，未涵蓋合併財報子公司。
本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。
報告書統計數據計算基礎

財務數據	營業收入相關的數據計算基礎，採用經會計師簽證之「合併」財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣仟元」為單位。
環境數據	能源耗用、水資源與廢棄物統計資料，為各營運據點自行統計數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書(2024 年度)尚未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：
聯絡單位：總管理處
電話：03-3895755
電子信箱：ESG@yselectronic.com
公司 ESG 專區網站：https://www.top-nation.com/upload/web/ESG/ESGDOC.pdf
公司地址：桃園市大溪區大鶯路 309 之 28 號

2.01.永續發展策略
2.02.推動永續發展機制
2.03.董事會及功能性委員會

2 永續經營

2、永續經營

2.01 永續發展策略

耀勝電子致力於企業永續發展，將永續理念結合企業願景，扮演好價值鏈貢獻者角色，成為永續正循環的能量。本公司永續發展策略如下：
一、供應商碳排管理：透過永續風險評估，建立永續採購策略並優化採購流程，設定採購管理優先順序、關鍵指標，分階段擴大適用供應商 ESG 審查範疇，積極輔導供應商精進核心能力，降低營運中斷風險。
二、產品設計：耀勝電子提供智慧解決方案、開發節能產品、實現永續發展的技術創新：產品在運轉過程會產生一定程度的能量損失，公司將攜手供應商提升運轉效率，避免能耗同步上升，持續以綠色製造實踐永續價值。
三、教育訓練：透過內部教育訓練與培訓行動，持續提升員工的永續認知與操作能力，並強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。
四、提升雇主品牌：創造「歸屬感」是多元文化的關鍵，公司需提升員工照顧、重視社會關懷，包括職業安全、社區參與等方面的舉措，才能做好徵才與留才。

本公司為貫徹永續發展政策，我們的具體作為如下:
一、減少紙張使用量：使用電子簽核，文件放上雲端共享，提升辦公室作業與人員協作的效率，減少重覆性作業。
二、落實公司內的節能減碳：辦公設備(如印表機、事務機…)設定為節能模式，冷氣空調依不同季節設定在合適溫度，下班時電腦一律關機。
三、垃圾減量：紙類廢棄物已建立完備的回收再利用系統，非紙張類的廢棄物，進行初步拆解、分類，使廢棄物減量至最低。
四、製程低碳：使用回收箱，減少紙箱使用：多使用回收箱可減少一次性垃圾產生，雖然無論是紙箱或是塑膠回收箱，使用的是生物塑料、化石塑料還是紙，都會對環境產生影響，然而在正常使用耗損下，回收箱能使用無限次，讓環境較無負擔。
五、供應商管理：耀勝電子從採購源頭管理做起，每次採購優先採用節能認證、低碳的產品，或是生命周期更長的設備。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極參與推動綠色能源和環境保護措施，我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，支持社區發展。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，耀勝在 2024 年已成立三個執行小組，包含環境永續組、社會關懷組、公司治理組。

未來將成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組組長定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每季向永續發展委員會報告。

2.02.2 運作情形

耀勝永續發展工作小組將依照 ESG 策略執行成果定期進行討論，當發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，相關部門調查結果及因應措施呈報總經理。

將來每年永續發展委員會將與董事會溝通重大事項，例如員工權益、工作環境安全、環境汙染等改善。

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024 年 11 月 22 日	增訂本公司「永續資訊之管理」內部控制制度暨 永續資訊管理辦法	通過

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會督導管理：
耀勝電子以董事會為永續治理最高層級，負責全公司永續發展方向與目標擬定，定期檢視永續策略的進展，並在需要時敦促經營團隊進行調整，本公司由 ESG 執行祕書負責當年度的重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並報告永續發展執行成果、工作計畫及利害關係人關切之重要議題與因應措施；而 ESG 三個功能小組目前由總經理與多位核心主管組成，各組擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，並回報公司治理、環境和社會重大主題之推動計畫與執行狀況，由執行祕書彙整資訊呈報給董事會。

永續報導管理：
每年度由各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組主管檢核資料，而後由執行祕書進行資訊彙整，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司已訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含永續經營態度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。

最近一次評估時間為 2024 年，整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報至董事會。

一、永續經營態度方面：包含公司與外部股東或利害關係人溝通管道、公司對 ESG 之參與及投入程度、公司落實治理機制之作為等。

二、永續發展方面：董事會訂有永續發展實務守則以管理其對經濟、環境及社會風險與影響，以「落實公司治理」、「發展永續環境」、「維護社會公益」及「加強企業永續發展資訊揭露」為執行永續發展活動之原則。

三、風險控管方面：公司於日常營運中即辨識可能影響企業永續發展的相關風險，例如:市場風險、匯率風險、產品品質風險及資訊安全風險等，擬訂相關管理策略與因應措施，以降低營運中斷的可能風險，並透過內部稽核查核及追蹤機制，確保各項風險皆能有效控管，並定期於董事會報告內部稽核執行情形，以達到公司永續運作計畫之管理。

四、公司治理方面：公司訂有「誠信經營守則」及「道德行為準則」供遵循，並指定財會單位負責處理公司治理與法規相關事務，且為展現落實公司治理之決心，於民國 112 年 5 月 9 日經董事會通過指定財會處主管兼任公司治理主管，以統籌規劃及監督公司治理之執行與落實。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

董事會進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險的管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 78 小時，平均每位董事進修時數超過 8 小時，高於法規建議 6 小時，董事進修情形可參閱 2024 年報第 30~32 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	時數
實體課程	2024/11/22	ESG 浪潮下，董事會應注意之相關法令	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本公司本屆董事會由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11%。
本屆董事會任期為 2023 年 5 月 24 日至 2026 年 5 月 23 日，個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2024 年報第 5 頁。
董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	89%
性別	女性	11%
年齡	50 歲(含)以下	0%
年齡	51-60 歲	78%
年齡	61 歲(含)以上	22%

2.03.2.2 運作情形

董事會主要負責監督經營團隊的運作管理，以確保公司妥善營運並持續成長。
本公司董事會至少每季召開 1 次，2024 年共計召開 10 次董事會，實際出席率達 97%。為落實公司治理並提升董事會功能，耀勝致力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。

2.03.2.3 提名與遴選

耀勝依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力及利害關係人的意見，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

2.03.2.4 利益迴避

一、本公司對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項(例：特定董事是否將因該議案之決議取得權利、免除義務，或喪失權利、新負義務，而有直接、具體的權利義務變動)，已要求董事在當次會議上說明其利害關係的重要內容，如該利害關係可能損害公司利益，該董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權。

二、如果議案涉及的是公司內部一般原則性規定(並非為特定董事所訂)，或是無法立即判斷所涉議案是否確實會使特定董事獲益(尚須提送股東會決議…等)，此等議案則無需迴避。

三、本公司在 2024 年，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄，請詳本公司 2024 年報第 14 頁。

四、本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司 2024 年報第 78 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

本公司章程第二十四條規定：『本公司年度如有獲利，應提撥百分之五至十為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之二十為基層員工分派酬勞。本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。』

一、耀勝電子董事薪酬由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年報第 10 頁。

二、耀勝電子高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考耀勝電子 2024 年報第 11 頁。

三、薪資報酬委員會已計劃將風險管理及永續管控等指標納入績效獎金的考核項目，確保考核結果與公司治理、整體營運及永續發展相結合，促進公司長期目標的實現。

2024 年度薪酬差異比率如下表(以性別統計各職級之男女員工平均)：

基層員工類別	性別	基本薪資與當地基本工資比率
台灣地區	男	1.20
	女	1.20

2022~2024 年度員工薪資統計如下表：　　單位：新台幣仟元

	2022 年	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	18	23	46
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	949	844	605
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	832	850	562

2022~2024 年度基本薪資與薪酬的比率如下表：

			2022 年		2023 年		2024 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣地區	非管理職	基本薪資	0.99	1.00	0.56	1.00	1.01	1.00
		薪酬	1.09	1.00	0.53	1.00	1.01	1.00
	管理職	基本薪資	1.36	1.00	1.03	1.00	1.07	1.00
		薪酬	1.36	1.00	1.11	1.00	1.16	1.00

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

本屆功能性委員會任期均為 2023 年 5 月 24 日至 2026 年 5 月 23 日，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳 2024 年報第 15~23 頁。

1.薪資報酬委員會

薪資報酬委員會由獨立董事擔任召集人，成員共 3 位(3 位委員皆為獨立董事)負責協助董事會訂定董事及經理人的績效評估與報酬的政策、制度、標準和結構。

本公司通過該委員會定期評估並檢討員工、經理人及董事的績效考核、薪資、獎金和酬勞發放方式，並與同業水準進行比較，將建議提交董事會討論。2024 年，薪資報酬委員會共舉行了 5 次會議。

2.審計委員會

審計委員會由全體獨立董事組成，每季至少召開一次常會。該委員會的運作目的是監督公司財務報表的真實表達、公司內部控制的有效實施、公司法令遵循情況、公司對現存或潛在風險的管控，以及簽證會計師的選任或解任、獨立性與績效等。2024 年，審計委員會共舉行了 9 次會議。

3.01.利害關係人議合
3.02.決定重大主題的流程
3.03.重大主題列表
3.04.重大主題之管理

3 利害關係人與重大主題

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

耀勝參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015)(Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。

經鑑別，與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、股東/投資人、客戶、供應商。
為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。
2024 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下表：

各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題	負責單位	溝通結果
員工	公司運營重要資產	1.主管會議 2.E-Mail 3.公佈欄 4.教育訓練	每季	職業安全衛生 薪資報酬 人力資源發展	總管理處	1.勞資會議舉辦四次 2.無重大職業災害
股 東/ 投 資 人	資金提供者	1.營收報告 2.財務報表 3.法人說明會 4.股東會 5.投資人專區網站	每月	財務表現 公司治理 永續發展	財務處	1.每月十日前公佈營收於公開資訊觀測站 2.依主管機關公告期限前公佈財報於公開資訊觀測站 3.每年至少召開一次法人說明會
客 戶	產品/ 服務使用者	1.電話/電子郵件 2.客戶拜訪 3.客戶滿意度調查	每月	產品品質 服務體驗	業務處	1.無品質重大疑慮事件 2.每日即時回應與聯繫客戶 3.不定期走訪及聯絡客戶端進行商業訪察
供 應 商	供應鏈合作夥伴	1.電話/電子郵件 2.供應商評鑑 3.問卷調查與稽核訪查	每月	合作條款 供應鏈管理	採購處	1.不定期進行實地審查

3.02 決定重大主題的流程

重大性主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

一、 了解組織脈絡

耀勝電子考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最終彙整出涵蓋治理面向、社會面向及環境面向共 18 項永續議題。

二、 鑑別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，耀勝電子進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊：

(1)實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

(2)實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、 排定衝擊優先順序

透過發放線上問卷請主要利害關係人及公司主管填寫，共回收 55 份有效問卷(利害關係人 41 份，公司主管 14 份)，將衝擊程度進行統計，分別計算得分高低並排序，有效評估各議題對公司營運的重要性。

四、 排定衝擊優先順序

耀勝電子根據，利害關係人關注度及公司主管關注度，整併永續議題衝擊的顯著程度，歸納出 6 項重大主題，耀勝電子將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題排序如下表：

永續議題	利害關係人關注度平均值	公司主管關注度平均值	選定為重大主題
人才培育	3.71	4.21	V
人權保障	3.07	2.79	
公平競爭	2.83	3.36	
永續供應鏈	3.83	3.43	V
倫理誠信	3.80	3.14	
員工平等/不歧視	3.15	3.29	
氣候變遷	2.71	2.71	
能源管理	2.61	3.07	
參與公益	2.59	2.43	
產品及服務標示	3.49	3.71	
產品安全	3.73	4.21	V
溫室氣體管理	2.54	2.57	
資安防護	3.10	2.86	
綠色產品	2.98	3.07	
廢棄物管理	3.51	3.86	V
營運績效	4.12	4.50	V
薪酬福利	2.83	3.79	
職業安全	3.56	3.93	V

3.03 重大主題列表

耀勝電子考量企業的營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時關注國際永續趨勢以及國外投資評比機構對產業之關注議題，最後經由執行祕書參考行業準則及評估內部營運衝擊程度決定 2024 年度的重大主題排序，得出涵蓋治理面向、社會面向及環境面向共 6 項永續議題，如下：

經濟面向 ：『營運績效』、『職業安全』。

環境面向 ：『永續供應鏈』、『廢棄物管理』。

社會面向 ：『產品安全』、『人才培育』。

耀勝電子將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案，重大主題清單如下表：

113 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
營運績效	無	新增重大主題
產品安全	無	新增重大主題
人才培育	無	新增重大主題
職業安全	無	新增重大主題
永續供應鏈	無	新增重大主題
廢棄物管理	無	新增重大主題

3.04 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

- **營運績效**

衝擊說明	成就良好且穩定成長的財務績效，才能打下企業永續發展的穩定基石。
政策或承諾	維持穩健財務，降低經營風險，提升營業額與市占率，達成年度營運規劃。
管理行動	每月揭露營收情形。 每年舉辦或受邀參加法人說明會以及每年一次的股東會持續檢視營運情況。 搜集國內外市場報告，進行市場、消費者、競爭者分析。
追蹤行動有效流程	每月：依據管理指標如存貨周轉率、費用率等檢視經營成效，執行利潤控管。 每年：依據市場狀況與集團目標，各部門提報次一年度之預算規劃。
指標目標	短期目標：善用數據分析，精準行銷，以提升營收。 中期目標：持續優化供應鏈管理掌握既有市場，同時開發新產品應用，擴大市占率。 長期目標：專注數位轉型，整合集團各領域創新能力，逐步完成全球佈局。

- **職業安全衛生**

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，保障工作者的職業健康與安全。
政策或承諾	針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套進階專業訓練。
管理行動	1. 建立職業安全衛生管理系統。 2. 制定職業安全衛生管理方針，並透過宣導或開辦課程佈達相關管理措施。 3. 各廠區透過定期緊急應變相關訓練並依各自特性建立相關通報流程（單位通報-> 原因調查-> 矯正評估）。
追蹤行動有效流程	1. 每季召開安全衛生委員會，檢討安全衛生管理成效。 2. 依職業安全衛生法、職業安全衛生教育訓練規則完成教育訓練課程及時數。
指標目標	短期目標：確保組織災難復原運作機制完善，並降低事件誤報次數。 中期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/2 以下。 長期目標：可記錄事故率低於產業 3 年平均值 1/3 以下。

- **永續供應鏈**

衝擊說明	通過制定永續性的採購政策與實踐，使採購行為改變整個產品或服務項目生命週期中可能產生的影響，並將其不利因素降至最低，為實踐永續發展做出實質的貢獻。
政策或承諾	採購之原物料，以符合環境保護為優先採購原則，並輔導原物料供應商建立對應的永續經營理念。
管理行動	1. 與關鍵供應商進行合作，推動低碳材料。 2. 勞工權益、健康與安全衛生、環境保護、商業道德規範與管理系統等皆納入供應商評選與稽核要件。 3. 強化供應鏈韌性與在地採購策略。
追蹤行動有效流程	1. 逐年提升永續關鍵供應商之比例。 2. 定期進行高風險供應商鑑別，要求稽核與限期改善，降低至中低風險。
指標目標	短期目標：前 30 大供應商之中，有 90%以上簽回永續承諾書。 中期目標：前 30 大供應商之中，有 95%以上簽回永續承諾書。 長期目標：在地供應商家數占比達 90%以上。

- **廢棄物管理**

衝擊說明	強化循環再利用，使廢棄物有效管理及持續減量改善，達到資源再利用。
政策或承諾	避免產生的廢棄物無法有效處理。公司若需從事廢棄物處理、廢水處理、空氣污染防治等活動，依法必須設置具備相應證照的專業技術人員。
管理行動	1. 確保各廠有害物質作業場所安全。 2. 針對環境部列管之有害廢棄物，各廠區設置管理人員。
追蹤行動有效流程	1. 廢棄之化學品儲存地點進行危害評估。 2. 優先採用再利用處理及垃圾分類，再透過製程減廢及末端處置，進行廢棄物減量。 3. 簡報無紙化，影印機設置再利用收集區。
指標目標	廢棄物密集度降低：以 2024 年為基準年，以每年廢棄物產生密集度（單位營收之廢棄物產出量）降低 3%為目標。

- **產品安全**

衝擊說明	正面：產品品質嚴格把關，獲得國際認證，符合外部利害關係人之期待。 負面：產品使用之原物料可能會對環境與人體造成嚴重影響。
政策或承諾	產品從設計、零件採購、製造到運輸、服務和回收等階段，皆不會對環境及人體造成危害。
管理行動	1.從開發至生產過程中，嚴格控管產品品質。 2.確保產品之設計、製造、品管與出貨皆能達到客戶期望，產品符合相關產品安全與標示規範並持續創新以協同客戶開發創新與永續之科技產品。
追蹤行動有效流程	1.依據國際環保法規及客戶要求，制定「有害物質管制規範」與「產品不含有害物質之管制作業程序」，進行嚴格的有害物質管控與透明化管理。 2. 所有產品都 100% 符合國家法令，包括環保法令法規、商品資訊標示、能耗標章和安規標章之規定。
指標目標	短期目標：建立檢驗規範導入執行，持續品質改善與優化。 中期目標：成品良率>95%，每年品質異常件數<5 件。 長期目標：取得產品安全認證。

- **人才培育**

衝擊說明	以教育訓練充實員工知識與技能，提升工作效率與品質。擔任主管之員工，必須認同本公司經營理念並具備高度的專業能力與承擔該職位領導責任與履行職能之能力，才能贏得客戶、股東及利害關係人的信任。
政策或承諾	通過有效的人才發展計畫，可以保護企業免受可能對業務造成潛在損害或意外變化的影響。 激勵員工進而提高優秀員工的留任率。 為員工提供專業和職涯發展機會，使其能夠在部門內擔任關鍵職位和提升所需職能。
管理行動	1. 將性別平等、就業公平與無意識偏見，落實於日常工作，共同營造包容職場文化。 2. 提供具市場競爭力的獎酬與激勵機制，設立薪資報酬委員會，定期檢視薪酬政策，確保公平透明。 3. 設立申訴及檢舉管道與機制，包括員工申訴專線、勞資會議等。 4. 推動職能訓練，提升個人職場價值及公司競爭力。
追蹤行動有效流程	1. 提供勞保、健保、團體保險，並設有三節獎金、健康檢查與尾牙等福利，提升員工生活品質。 2. 建置完善的職安管理系統，涵蓋母性健康保護、異常工作負荷預防計畫。
指標目標	短期目標：以各部門所需之專業職能技術為訓練重點，加強工作知識及技能。 中期目標：在不同階段進行培訓，協助同仁取得工作所需專業證書。 長期目標：建立適當的人才培訓模組與培養計畫。

4.01.經濟績效
4.02.誠信經營
4.03.風險管理
4.04.參與各類社團組織
4.05.產品及服務管理
4.06.供應商管理

4 治理面

4、治理面

4.01 經濟績效

1.產生及分配的直接經濟價值

2024 年，耀勝電子營業收入達新台幣 1,524,105 千元，較 2023 年成長 35.78%。其它財務績效說明與分析，可詳閱本公司 2024 年合併財報。

2024 年財務表現	（單位：NTD 仟元）
資產總額	3,414,130
債務比例	43%
權益比例	57%
產生的直接經濟價值	
營業收入	1,524,105
分配的經濟價值	
營業成本	1,255,710
員工薪資福利	105,756
支付出資人款項	20,858
支付政府的款項	17,746
社會投資	0
留存的經濟價值	**124,035**

4.02 誠信經營

4.02.1 誠信經營理念、政策、行為規範

一、誠信經營：

本公司參考「上市上櫃公司誠信經營守則」制訂公司誠信經營的政策規範，針對特定風險訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。本公司制定的誠信經營守則由董事會核准後實施。為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括要求相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則，且針對供應商做盡職調查，以審查及篩選符合誠信經營標準的合作夥伴。

二、獨立溝通管道：

本公司設有獨立溝通管道，包括專線電話、專屬信箱，當員工、供應商或其他利害關係人發現他人疑似有違反誠信經營的行為，皆可透過上述管道匿名舉報；或是對本公司誠信經營規範有疑義時，亦可於上述管道提出問題。受理問題後，專責單位必須按照標準流程處理，並定期將處理狀況回報予申訴人或提問人。若屬舉報事件，應就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。

三、申訴事件標準處理流程：

受理：收到申訴或舉報後，專責單位將確認資料完整性並立案。

調查：組成獨立調查小組，對申訴或舉報事件進行詳細調查，包括蒐集證據和訪談相關人員。

處理：若調查結果顯示被檢舉人確實有違反法令或公司誠信經營政策與規定，將根據情節輕重進行懲處，如終止僱傭契約、業務往來合約等。

改善：針對事件發生原因，制定並實施改善措施，以預防類似事件再次發生。

回報：調查結果及處理情況將定期回報申訴人或提問人，並向董事會報告。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
新進員工	入職時	行為準則聲明暨承諾書/屢行保密義務)	100%
新進供應商	簽約前	行為準則聲明暨承諾書、反貪腐(禁止行賄)守則、尊重智慧財產權、履行保密義務	100%
管理階層	任職前	誠信聲明書/行為準則聲明暨承諾書/防範內線交易/屢行保密義務)	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則	董事會	管理部	https://www.top-nation.com/upload/web/govern/1_10.pdf

4.03 風險管理

4.03.1 風險管理機制

本公司各單位按照風險管理程序，涵蓋風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及資訊溝通，全面掌握風險範疇並採取適當的應對措施，確保相關風險得到有效管理。
針對涉及跨部門或跨廠區的重要危機事件，本公司由總經理或其指派代表負責統籌指揮及協調，確保應變行動迅速且高效，以降低對營運的潛在影響。
公司的風險管理，採取預防性政策，由內部稽核部門定期與不定期進行查核，以確保執行狀況符合規範，各功能性委員會專責執行各項風險控管工作。

本公司風險管理流程：
一、風險辨識：本公司針對風險面進行全面辨識，範疇涵蓋策略面、營運面、財務面、危害事件面及法規遵循面，確保各層級風險皆納入管理範疇。

二、風險評估：依據業務性質，各功能單位及地區權責單位負責界定適用範圍內的風險管理，並進行風險事件的分析及評估。此過程包括：
1. 分析風險事件發生的可能性及影響程度，一旦發生時，評估對公司營運的潛在衝擊。
2. 對特定風險的增減因素及應對措施進行評估，並檢視可能的因應方案以確保即時處理。

三、風險控制及監督：本公司將風險控制及監督分為外部稽核與內部稽核兩部分：
1. 外部稽核：本公司進行全球營運風險管理成效的成熟度評估，分階段進行審查，涵蓋制度文件檢視及實地訪談。
2. 內部稽核：針對各單位日常營運活動相關風險，由各單位進行風險控制執行。於高風險部門或跨部門重要危機事件的機構進行專項風險評估，並由總經理或其指派之人負責協調與監督。針對風險控制過程中的缺失，進行立即修正及確保其管理措施符合規範。

四、風險溝通：風險管理執行情形由總經理或其指定之人定期向董事會報告，每年至少一次，確保風險資訊透明並促進有效決策。

4.03.2 法規遵循

一、本公司執行下列查核工作，尚未發現異常跡象：

1. 政府機關已進行調查。
2. 支付罰金或罰鍰。
3. 對顧問、關係人、職員或政府官員給付性質不明之款項或貸款。
4. 佣金支出遠超過正常水準。
5. 購入或出售資產之價格與市價差異懸殊。
6. 支付鉅額現款。
7. 與設籍於租稅天堂之公司有不尋常交易。
8. 由於會計制度設計之缺失或突發狀況之影響，現有制度無法提供適當之查核軌跡或足夠之證據。
9. 交易未經授權或未作適當記錄。

二、本公司執行評估可能存在之未遵循法令事項對財務報表之可能影響時，已考量：

1. 可能發生之財務影響，例如：罰金、罰鍰、損害賠償、財產沒入、強制停業及訴訟等。
2. 可能發生之財務影響是否應加揭露。
3. 可能發生之財務影響是否影響財務報表之允當表達。

三、2024 年執行上述一、二之查核程序，本公司 2024 年未發生重大違反法規事件(重大性判定標準為涉及公司運營核心且對公司聲譽或財務狀況產生重大影響的事件）。

4.04 參與各類社團組織

公協會參與

本公司保持政治中立，不以公司名義參與政治選舉公關或進行任何政治捐獻，但仍鼓勵員工履行公民義務。

2024 年本公司無任何政治捐獻相關支出。然而，由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司員工積極參與相關產業活動或研討會，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。

4.05 產品及服務管理

4.05.1 顧客健康與安全

產品健康安全
本公司致力於確保所有產品和服務符合最高的健康與安全標準。
2024 年，針對所有主要產品線進行健康和安全影響評估，涵蓋了從設計、開發到最終使用的每個環節。這些評估旨在識別和降低潛在風險，以保護消費者和用戶的健康與安全。
人員培訓：對相關人員進行安全培訓，提高安全意識和操作技能。
設備維護：對生產機台進行定期的檢測和維護，及時發現和排除潛在的故障。
產品設計：安裝過載保護裝置，防止變壓器超負荷運行。
保護裝置：安裝短路保護裝置，快速切斷短路電流，防止損害擴大。

本公司恪守產品與服務相關之健康和安全法規。2024 年未發生損害消費者權益之情事。

4.05.2 行銷與標示

為強化產品安全及可靠性，始終以提供高品質產品及優質服務為目標，致力於符合並超越國內外相關法規標準，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。
本公司變壓器/ 電感事業部通過 UL、ISO 及 IATF16949 等認證，確保產品的品質符合最高標準。在激烈的市場競爭中，我們始終秉持著創新、專業、當責、精實及學習的態度，不斷提升自身的競爭力和執行力。

本公司 2024 年已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播相關法規。

4.06 供應商管理

本公司大溪廠採購的原物料與零組件主要包括車用影音設備相關零件、耗材物料、半成品、成品及包裝材料等類別，2024 年，大溪廠有採購交易記錄的原物料、零組件與生產耗材的供應商總數約為 171 家。

本公司已制定《供應商行為準則》，要求供應商簽署《永續承諾聲明書》和《廉潔承諾書》，承諾禁用童工、禁止強迫勞動、落實職業安全衛生、反賄賂與公平交易，並支持勞工自由結社與勞資協議的權利。如不符合社會面向相關規定或職業安全衛生不符合規定，則本公司提供相關資源進行改善輔導，不配合改善者將終止合約關係。

2024 年本公司主要關鍵供應商皆簽署了《永續承諾聲明書》和《廉潔承諾書》。

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，並要求供應商確實遵循《供應商行為準則》。
根據物料採購需求，採購中心負責統籌新供應商的評鑑，並成立調查小組，根據材料屬性對候選供應商進行書面審查或實地評鑑。
調查小組的成員包括資材處、品保部、研發單位等相關部門代表，針對候選供應商的營運績效及永續績效進行全面審查，營運績效包含品質管理、研發投入、生產製造等；永續績效包含能源使用、產品碳足跡、溫室氣體減量、職業安全衛生與社會投入等面向。
新進供應商將依《供應商評鑑管理作業規範》進行評鑑，要求供應商回覆《ESG 調查表》，了解其在勞工、健康與安全、環境、道德規範等方面的施行情況，透過實地審查，以提升整體價值鏈管理能力。

在地採購
本公司的產品組合多元且具彈性，產品廣泛應用於電視、伺服器、汽機車等消費性電子產品等領域。由於供應鏈涉及多元且緊密相扣的元件及材料，本公司積極採用在地採購策略，減少碳排放並支持當地供應商的發展。
耀勝電子未來將致力於優化在地採購策略，並同時兼顧當地的永續發展。

5.01.人力發展
5.02.職業安全及衛生
5.03.社區參與

5 社會面

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

本公司深信尊重人權是企業永續發展的核心價值，不僅嚴格遵守營運所在地的法令規範，並支持《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、聯合國《企業與人權指導原則》、經濟合作與發展組織《跨國企業準則》以及聯合國《全球盟約十項原則》等國際人權公約，以建立保護、尊重與補償為基礎的人權保障環境，禁止任何侵犯及違反人權的行為，確保員工、供應商、客戶及合作夥伴都能獲得公平且有尊嚴的對待。

適用範疇

本公司人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，並在合理可行的範圍內，包含客戶、供應商、承攬商，以及營運據點所在的當地社區。同時，本公司透過不定期稽查，杜絕上游廠商強迫勞動、使用童工之情形。

2024 年本公司製造據點(大溪廠)及上游供應鏈均未發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形。

溝通平台

為確保的人權承諾的全面落實，本公司計畫制定了「員工意見申訴及處理準則」以及「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」。明確定義申訴流程及處理程序，針對員工可能面臨的人權事件，提出相應的減緩及補償措施。

2024 年未發生人權侵害事件。

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

1.員工組成

截至 113 年底止，本公司全體員工共計 77 人，男女性占比分別為 49%及 51%。2022 年~2024 年員工結構如下表：

（單位：人）

統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數		27		46		77	
勞雇合約		永久聘傭	臨時及無時數保證	永久聘傭	臨時及無時數保證	永久聘傭	臨時及無時數保證
性別	男	19	0	32	0	38	0
	女	8	0	14	0	39	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	19	0	32	0	38	0
	女	8	0	14	0	39	0

定義說明：

永久聘傭：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時及無時數保證：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)、每週工時不固定之員工(例如待命 on-call 員工)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

本公司未聘任非保證時數員工。

5.01.2.2 非員工結構

協力人員、派遣人員：本公司最近三年度皆未委託派遣公司或承包商。

5.01.3 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，鼓勵員工體現多元文化。本公司人員招募注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。員工多元化統計如下表：

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
員工	管理職	性別	男	17	63.0%	20	43.5%	18	23.4%
			女	3	11.1%	4	8.7%	3	3.9%
		年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
			30 以上未滿 50	8	29.6%	12	26.1%	10	13.0%
			50 以上	12	44.4%	12	26.1%	11	14.3%
		學歷	研究所	4	14.8%	6	13.0%	6	7.8%
			大專院校	16	59.3%	18	39.1%	15	19.5%
			其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	非管理職	性別	男	2	7.4%	12	26.1%	20	26.0%
			女	5	18.5%	10	21.7%	36	46.8%
		年齡	未滿 30	1	3.7%	8	17.4%	23	29.9%
			30 以上未滿 50	6	22.2%	12	26.1%	29	37.7%
			50 以上	0	0.0%	2	4.3%	4	5.2%
		學歷	研究所	1	3.7%	1	2.2%	1	1.3%
			大專院校	4	14.8%	14	30.4%	26	33.8%
			其他	2	7.4%	7	15.2%	29	37.7%

新進與離職員工資訊

（單位：人）

		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿 30	1	25%	7	30%	21	21%
	30 以上未滿 50	1	25%	13	57%	74	73%
	50 以上	2	50%	3	13%	6	6%
性別	男	2	50%	16	70%	37	37%
	女	2	50%	7	30%	64	63%
離職員工							
年齡	未滿 30	0	0	0	0	6	9%
	30 以上未滿 50	0	0	3	75%	57	81%
	50 以上	0	0	1	25%	7	10%
性別	男	0	0	3	75%	31	44%
	女	0	0	1	25%	39	56%

5.01.4 團體協約

本公司係採取勞資會議，故未與員工簽署團體協約。勞方代表由員工選出，代表員工與公司管理層溝通，收集信息、召開例會、討論應對方案，並主導策劃各項活動，如團體旅遊和員工關懷等，藉此維護員工權益，並促進穩定的良性勞資關係。此外，公司為員工提供多元且暢通的溝通平台，確保員工的意見能夠充分表達。

2024 年度，耀勝電子所有員工皆遵守一致性的勞動條件與契約規範。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

耀勝電子秉持「以人為本、環境永續」的核心理念，將環境、健康與安全管理納入企業經營策略，致力於創造安全、健康與環保的工作環境。我們承諾透過制度化管理、持續改善與員工參與，共同實現永續發展目標。為此，公司制定以下環安衛政策：

1. 推動綠色創新：因應國際環保趨勢，積極開發環境負荷低、符合綠色標準的產品，降低製造過程對生態的影響。
2. 提升資源效益：持續推動節能減碳措施，減少廢棄物產生，強化資源回收與循環利用，提高環境效益。
3. 強化員工意識：定期舉辦環安衛教育與宣導活動，提升全體員工對環境保護與職業安全衛生的認知與責任感。
4. 資訊透明公開：主動向社會大眾及利害關係人公開環安衛相關資訊，確保外部監督與溝通，提升企業信任度。
5. 持續檢討與改善：定期審視環安衛政策的執行情況，確保其適切性與有效性，並依據法規與產業標準持續優化。
6. 耀勝電子將持續深化環安衛管理，致力於打造對環境友善、對員工負責、對社會有貢獻的永續經營模式。

耀勝電子秉持企業社會責任，積極推動環境保護、污染防治與綠色供應鏈管理，並持續精進環境管理體系。我們深知企業發展與環境永續密不可分，因此致力於實現「低碳、減廢、低污染」的營運目標，在經濟成長與環境保護之間取得最佳平衡，為企業與社會創造更大價值。

為落實環境責任並提升環境績效，公司已建立完整的環境管理制度，每年透過具體目標與管理方案，並依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，確保環境、健康與安全（EHS）政策的有效執行。同時，響應全球碳中和（Carbon Neutrality）與淨零排放（Net Zero Emissions）趨勢，公司持續盤點製造過程中的環境影響，並以「能源管理」、「水資源管理」及「廢棄物管理」為核心，優化環保措施，降低生產對生態的影響。

耀勝電子亦積極遵循各國環保法規，確保符合法規要求，並提升環境競爭力。我們相信，透過持續創新與綠色管理策略的落實，不僅能有效降低環境衝擊，更能為企業的長期永續發展奠定堅實基礎。

耀勝電子公司致力於提供安全、健康的工作環境，確保員工的職業安全與福祉，並全面落實職業安全衛生管理制度。我們承諾嚴格遵守相關法規與國際標準，不僅為客戶提供高品質且安全的產品與服務，也積極預防職業災害，推動健康促進計畫，打造友善職場，以落實企業社會責任。

為降低職業災害風險，公司規劃導入職業安全衛生管理系統及國際社會責任規範，持續改善工作環境，預防職業傷害與職業病，並積極辨識與降低工作場所的潛在危害。我們定期進行職安教育訓練、風險評估與應變演練，以確保員工具備安全意識與應對能力。此外，公司亦推動多項健康促進計畫，包括定期健康檢查、職場健康講座及心理健康支持服務，關注員工的身心健康發展。我們始終堅信，員工的安全與健康是企業最寶貴的資產，因此將持續強化安全管理機制，確保符合勞工安全衛生法規，為員工打造安全、健康且優質的職場環境，並朝向企業永續經營的目標邁進！

耀勝電子公司 職業安全衛生管理制度
一. 目的 為確保全體員工的職業安全與健康，降低職業災害風險，耀勝電子公司規畫符合 ISO 45001 標準的職業安全衛生管理制度。本制度旨在提供安全、健康的工作環境，落實風險管理，並持續改善職業安全衛生績效。 二. 適用範圍 本管理制度適用於耀勝電子公司所有營運據點及員工，並涵蓋承包商、訪客及其他與工作環境相關之人員。 三. 管理目標 耀勝電子公司目標： 1. 遵循職業安全衛生相關法規與國際標準（如 ISO 45001）。 2. 持續改善職業安全衛生管理體系，預防工傷與健康風險。 3. 推動安全文化，提升全體員工的安全意識與應變能力。 4. 確保所有利害關係人（如供應商、承包商）共同遵守職業安全規範。 四. 風險評估與控制 1. 針對所有作業環境與活動進行 危害鑑別（如機械操作、用電安全、化學品管理）。 2. 評估風險等級，針對高風險作業（如工務）提供個人防護裝備（安全鞋、護目鏡、防感電手套等）。 3. 訂定控制措施，降低風險發生機率與嚴重度。 4. 用電安全管理 • 內部各級主管負責 日常巡檢及自動檢查（含用電安全檢查），並處理異常狀況。 • 每年執行大門開關箱與機房分路總開關箱 兩次保養，並進行紅外線熱顯像檢查。 • 淘汰延長線，改為固定式插座，並優化電源迴路負載，降低火災風險。 5. 設備與設施管理 • 自動檢查：公司定期檢查電器設備、消防設施及作業環境，預防潛在危害因素。 • 定期維護： 建築物安全檢查（每兩年一次）。消防設備檢修申報（每年一次）。 6. 應急準備與應變措施 • 定期實施 消防自衛災害編組演練、AED 使用與急救訓練，提升員工應變能力。 • 為員工提供 個人緊急救護包（內含濃煙逃生袋、手電筒、急難救護手冊及口哨）。 • 辦公室設置急救人員，並定期安排急救複訓。

五. 員工健康管理

1. 疫情期間，提供員工 免費快篩試劑，確保健康管理。
2. 定期進行職業健康檢查，並依檢查結果調整工作環境與保護措施。
3. 提供健康促進活動，推動員工身心健康。

六. 教育訓練與安全文化推廣

1. 定期舉辦安全衛生教育訓練，加強員工安全意識與作業規範。
2. 針對用電安全、化學品管理等主題，進行 定期宣導與稽查，確保員工遵循規範。
3. 若發生職災，立即調查並製作案例宣導，透過內部信箱推播，提升全員風險意識。

七. 監督與持續改善

1. 每年度擬訂「職業安全衛生管理計劃」，並依據計劃執行、檢討與改善。
2. 定期進行內部稽核與管理審查，確保職業安全衛生管理制度有效運行。
3. 員工可透過內部通報機制反映安全問題，管理層需即時回應並處理

職業安全衛生訓練成效：

1. 耀勝電子公司持續推動職業安全衛生教育訓練，以提升員工的安全意識與應變能力，確保工作環境符合安全標準。2024 年，公司共實施以下職安相關訓練課程，其成效如下：
2. 勞工安全衛生教育訓練（3 小時）：9 位員工參與，達成率 100%。
3. 新進員工安全衛生教育：14 位新進員工完成培訓，達成率 100%。
4. 消防教育訓練：15 位員工參與，達成率 33%，後續將強化培訓機制，提高參與率。
5. 健康促進宣導課程：共舉辦 2 場次，持續推動員工健康意識與預防措施。
6. 未來，公司將持續優化安全衛生訓練計畫，增加課程覆蓋率與員工參與度，確保所有員工均具備必要的安全知識與應變能力，以降低職業災害風險，打造更安全的工作環境。

2024 年度職業安全衛生訓練成效統計如下：

訓練課程	說明	2024 年達成率
勞工安全衛生教育訓練	每名員工每 3 年接受 3 小時的訓練	本年度共計 9 位進行訓練，達成率 100%。
新進員工安全衛生教育	公司簡介訓練(1 小時) 職安衛教育訓練（3 小時）	本年度共計 14 位新進同仁
消防教育訓練	每半年度實施消防自衛編組演練	本年度消防訓練共計 15 位訓練，到課率為 100%。
健康促進課程宣導	公佈欄固定張貼相關課程	本年度共計張貼兩場次 結合中原大學推廣教育中心進行課程推薦

工作者參與、諮詢及溝通：

耀勝電子公司重視員工的職業安全與健康，並積極推動員工參與、諮詢與溝通機制，以確保職業安全衛生管理制度的有效運行，促進勞資合作與安全文化的建立。

1. 職業安全委員會

（1）本公司設立職業安全委員會，由管理階層、勞工代表及安全衛生相關人員共同組成，負責監督並推動職安衛相關事務。

（2）定期召開會議，審查安全衛生政策、檢討安全績效、討論改善措施，確保職安衛計畫落實。

（3）會議內容包括但不限於：

- 檢討職業安全衛生目標與績效
- 審核並通報事故調查結果
- 審議風險評估與控制措施
- 審查員工意見與建議
- 進行法規符合性評估與改善

2. 員工意見反映與溝通機制

（1）鼓勵員工提供職安衛、工作環境與管理制度相關建議與回饋。

（2）員工可透過該平台匿名或具名留言、詢問、申訴或提出建議。

（3）意見回覆方式可選擇：

公開回覆：全體員工可查閱意見與回應內容。

個別回覆：僅限意見提交人與回覆部門查閱。

（4）員工提交意見後，系統將自動轉發至相關部門，並要求在指定時限內回覆，確保意見獲得適當處理。

3. 員工申訴與回應機制

（1）設立職安衛申訴流程，並製作申訴流程圖供全體員工參閱，以確保申訴案件能有效處理。

（2）申訴流程：

提交申訴：員工可透過「員工意見」平台、電子郵件或紙本方式提出申訴。

受理與審查：人資部或相關單位須在 5 個工作天內完成審查，確認處理方式。

問題處理：視申訴內容轉交適當部門處理，並於 10 個工作天內提供回應。

回覆與跟進：回覆單位須記錄處理結果，若員工對結果不滿意，可提出進一步申訴，由高層或職安衛委員會審議。

未來，公司將持續優化員工參與機制，強化溝通管道，確保職安衛制度能夠有效運行，進一步提升職場安全與員工福祉。

危害辨識、風險評估及事故調查：

耀勝電子股份有限公司致力於確保員工職場安全，並依據《職業安全衛生法》及相關法規，建立健全的危害辨識與風險評估機制，以降低職業危害，保障員工身心健康。本公司主要職業危害來源為異常工作負荷與人因性危害，針對這兩大類別，我們建立了完整的管理計畫與預防措施，確保相關風險得到適當控制與改善。

危害辨識與風險評估：

本公司已導入《人因性危害防止計畫》與《異常工作負荷促發疾病預防計畫》，透過系統化的危害辨識與風險評估機制，確保工作環境的安全性。主要做法如下：

定期職場風險評估：透過現場巡檢、工作站分析及員工訪談，識別可能的危害因子，並依職安管理系統標準進行風險分級與控制。

健康監測與風險預警機制：對於異常工作負荷（如高強度工時、輪班作業）與人因性危害（如重複性勞動、姿勢負荷），定期監測員工健康狀況，並實施預警機制，確保潛在風險能夠被及時處理。

職業安全教育與訓練：透過專業培訓課程，提高員工對於潛在風險的認識與應對能力，包括急救訓練、人體工學調適課程及壓力管理課程等。

健康促進與異常健康管理：
本公司規畫 2025 年提供全面的健康保護與促進服務，包括健康檢查、異常狀況管理及心理健康關懷措施，以確保員工身心健康：
年度健康檢查與職業病篩檢：包含一般健康檢查、職安特殊體檢，以及針對異常工作負荷的額外評估。
四大職安健康問卷評估：我們在年度健康檢查時，同步納入四大職業安全評估工具，包括：

(a) 心力過勞量表（評估工作壓力對身心的影響）
(b) 肌肉骨骼症狀量表（篩檢重複性勞動造成的健康問題）
(c) 憂鬱評估量表（檢測員工心理健康風險）
(d) 母性健康保護評估（保障孕婦與育兒期女性員工的健康）

高風險個案追蹤管理：針對檢測結果顯示高風險的員工，安排職業醫學專家、心理師及職安人員進行進一步評估與關懷，並提供適當的改善建議與資源。

事故調查與改善機制：
本公司建立了完整的事故調查與預防機制，確保任何職業傷害或健康異常事件能夠迅速應對與改善。
即時事故通報與調查：當發生職安事故時，第一時間啟動調查機制，並由職業安全衛生委員會進行詳細分析，以確定根本原因與改善措施。
事故根本原因分析（RCA）：透過魚骨圖分析法（Ishikawa Diagram）、5Why 分析等工具，確保每起事故的潛在問題能夠被徹底解決，防止類似事件再次發生。
安全回饋與持續改善：所有事故調查報告均會回饋至相關部門，並納入職安管理系統，以優化作業流程，提升工作場所安全。

職業災害統計分析：
耀勝電子公司建立了完善的事故通報與調查機制，確保工傷事故能夠依既定流程進行即時通報、深入調查與有效管理。所有工傷事故的調查報告均會提交至勞資會議審議，並透過內部網站公告，以促進資訊透明化及經驗共享，進一步提升職業安全衛生管理成效。
根據 2022 年至 2024 年度的職業災害與職業病統計分析，公司所有員工皆無發生因職業傷害導致的死亡案件或可記錄之職業病案件，成功達成「零職業災害」的目標。這一成果充分展現公司在職業安全衛生管理上的成效與持續精進的努力。

健康職場推動：

隨著社會與經濟的變遷，國際勞工組織（ILO）與世界衛生組織（WHO）提倡職場安全與健康服務為勞工的基本權利。耀勝電子公司秉持此精神，並依循相關法規，積極規劃、推動及執行健康職場計畫，涵蓋三大面向：健康檢查、母性健康保護、友善多元職場及健康促進維護。我們持續推動疾病防治宣導、健康保健活動、衛生專題講座、員工預防保健諮詢，以及健康風險評估與管理，致力於提升員工的健康素養，確保員工在職場中的身心健康不受影響。為落實公司「創新與關懷促動世界連結」的使命，我們堅持以全人健康為核心，提供員工完善的身心健康照護，促進工作與生活的平衡，並積極導入預防醫學概念。

健康管理與分級追蹤：職業護理師將依據健檢之結果進行員工健康分級管理，分類如下：

第 1 級（正常）： 無異常狀況，建議持續健康管理。

第 2 級（輕度異常）： 提供健康諮詢與衛教指導。

第 3 級（中度異常）： 轉介職業醫師進行個別諮詢與健康追蹤。

第 4 級（重度異常）： 列入高風險個案管理，提供進一步醫療建議與關懷。

本公司透過持續的健康管理與追蹤，公司確保員工獲得全方位的健康照顧，實際作法如下表：

項目	內容
健康檢查	●公司遴選優質醫療健檢機構，每年辦理一次在職人員健康健查；在檢查項目上，除一般抽血、驗尿等基本檢查，更提供多元健康檢查項目，如腹部超音波、癌症指數等，以優於法規之規定辦理。 ●提供同仁眷屬享優惠項目及價格自費報名。 ●每年辦理特殊危害健康檢查。
健康管理	●新進人員體格檢查、在職人員健康檢查及特殊危害健康檢查，與檢查結果進行分級管理。 ●健康風險分級及因應措施： 1 級管理措施(正常)：定期健康檢查。 2 級管理措施(輕度異常)：疾病預防與健康促進。 3 級管理措施：健康關懷及轉介職醫進行個別諮詢服務。 4 級管理措施：健康關懷、轉介職醫進行個別諮詢服務及工作性質評估與調整。

母性健康保護：

當職場環境中存在可能影響妊娠與哺乳的不良因子時，母性健康保護尤為重要。耀勝電子自 2024 年起推動「母性健康保護計畫」，全面掌握公司內需保護的對象，並提供相應的健康照護措施。凡懷孕期間、產後一年內或持續哺乳的女性員工，皆納入該計畫，並依程序執行名單調查、風險辨識、個別醫療諮詢及配工復工安排，確保工作環境對母性健康的友善與安全。

截至 2024 年底，公司內無員工完成風險分級與保護措施，但仍持續維持相關機制，確保未來符合條件的員工能獲得即時的健康保護與支援。

友善多元職場：

本公司致力於營造信任與安全的工作環境，建立溫馨關懷的心理安全氛圍，讓每位員工都能安心工作與發展。同時，我們積極參與政府推動的健康職場自主認證，並設立多元化管理制度，推動職業與家庭平衡、職場與家庭衝突管理，促進職家正向溢出效應，協助員工在工作與家庭之間取得和諧發展。此外，公司嚴格落實職場平等，設立反歧視、性騷擾、跟騷防治、性別平等及霸凌防治等申訴機制，確保員工擁有暢通的申訴管道，並採取積極措施防範不法侵害。我們致力於打造多元共融、幸福溫馨的友善職場，讓所有員工皆能享有公平、尊重與包容的工作環境。

2024 年執行狀況如下表：

友善職場	說明	2024 年執行
哺乳室	員工、眷屬、客戶、廠商、供應商等關係利害人都可以使用，集乳時間視為工作時間	使用中
性騷擾跟騷申訴窗口	頒佈與修訂『性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』，且不定期宣導與提供員工關於性平的教育訓練、並請外部專家給予擔任性平委員之主管專業訓練	未有案件
不法侵害申訴窗口	制訂『禁止職場暴力之管理聲明』於內部網站，並不定期宣導與邀請專家為員工授課，對於不法侵害零容忍。	未有案件
其他性平福利	提供結婚、生育禮金 懷孕妊娠期間母性關懷保護措施 育嬰留職停薪後回職復薪 幼童未滿 3 歲可申請調整上班時間 疫情期間 12 歲以下孩童染疫可申請在家工作 辦理兩性健康講座或性平課程	持續落實
員工眷屬關懷方案	如發生意外事故或家中有重大變故時，即時啟動完善的員工與家屬關懷機制，探視、安慰、補助與協助家屬處理應變、喪事協助並且不定期追蹤近況，必要時提供財會、法務等員工協助方案。	未有案件

健康促進與維護：
健康的員工是企業穩健發展的基石，為確保同仁的身心健康，公司依據職業安全衛生法規及同仁健康需求問卷調查結果，規劃多元化的健康促進計畫，提供客製化健康講座與友善關懷職場活動。針對居家辦公同仁，公司預計 2025 年起規劃人因工程系列講座，強調肌肉骨骼傷害預防，協助員工建立符合人體工學的工作環境，避免因不良姿勢造成的痠痛或職業傷害。此外，公司也透過統整性健康主題設計，循序引導員工關注壓力來源，提升自我調適能力，內容涵蓋：

1. 身心修復與壓力管理
2. 睡眠健康與良好作息建立
3. 同理心與關懷訓練

根據健檢報告分析，公司發現部分員工因長期久坐辦公室，代謝症候群風險偏高。因此，2025 年將規劃兩場次的營養飲食與辦公室運動課程，幫助員工建立健康飲食習慣與適當的身體活動，進一步提升整體健康素質。

5.02.2 職業傷害

一、職業傷害：
耀勝電子由專責單位透過政策宣導與實施教育訓練，防止職業傷害發生。
2024 年度，本公司總工時為 132,000 小時，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡、占全體員工 0%。

二、職業病：
公司由各部門主管會同醫護人員辦理工作者健康保護及促進事項，並規範承包商應對其員工實施健康檢查，自主控管其轄下施工人員，避免從事其不適宜作業，以降低職業病發生之機率。
2024 年度，本公司無職業病死亡，也未有經職業醫學科專科醫師判定確診職業病或工作相關疾病個案。

5.03 社區參與

5.03.1 當地社區

本公司鼓勵員工運動，也支持台灣體育運動，特別是落實對棒球運動的支持，2024 年耀勝電子以董事長個人名義贊助金門大學棒球隊，持續支持台灣基層棒球，培育更多台灣之光，除了協助台灣棒球運動的正面發展之外，亦以行動鼓勵年輕球員們為國家及夢想爭光，落實耀勝電子善盡企業社會責任的精神。

2024 年度，耀勝電子未有對當地社區造成顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。

6.01.氣候變遷
6.02.能源管理
6.03.水資源管理
6.04.廢棄物管理

6 環境面

6、環境面

6.01 氣候變遷

一、氣候監督及治理架構 ：

本公司董事會及管理階層關注氣候議題並規劃籌組永續發展工作小組統籌規畫與訂定公司因應氣候變遷與提升綠色能源的行動計畫，執行相關氣候風險管控方案與對策。

二、氣候策略 ：

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響，極端氣候事件分別影響人員、資產、原物料、物流及法令遵循。

轉型行動分別對應如下:

- 人員:分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務衝擊。
- 資產:對公司旗下各建物投保地震、火災爆炸等險種，彌補財產損失。
- 原物料:擴大多元化採購及多角化產品布局，以分散經營風險。
- 物流:規劃在其他國家布局，分散產線過度集中單一國家的風險。
- 法令遵循:了解產業鏈所在國的氣候相關法規，避免因違法導致營運成本增加。

財務影響分別對應如下:

- ✓ 人員:人員無法出勤，造成 ERP 系統維護與日常工作流程中斷，影響資訊提供與產能損失。
- ✓ 資產:土地建物設備損毀，可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。
- ✓ 原物料:原料短缺、水電等能源價格上升，導致生產成本增加。
- ✓ 物流:因運輸路線中斷，原料或成品無法順利採購和出貨，造成營業損失。
- ✓ 法令遵循:氣候相關法規的成本支出與違約罰款。

三、氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

本公司管理階層定期關注氣候議題，對公司評估有重大風險之事項於董事會提出討論，為落實環境管理，確保公司在能源、水資源使用與廢棄物管理方面的效益。

四、2024 年度，本公司推動「能源管理」「水資源管理」與「廢棄物管理」等重要經營活動之管理政策，目標達成狀況如下表：

管理項目	管理政策	管理目標	目標達成狀況
能源管理	1. 推動能源管理與效率提升，設備更新前評估優先選購節能設備。 2. 依據能源管理標準，持續優化能效。	2030 年達成總用電量減少 20%。 2024 年人均用電較上年度減少 2.5%。	2024 年相較 2023 年節能 2.5%。 辦公區全面採用 LED 節能燈具。 內部會議鼓勵使用自然光，降低照明電耗。
水資源管理	1. 實施水資源管理計畫，設備更新時優先選購省水設備，降低用水浪費。 2. 定期對員工進行節水教育訓練。	2024 年人均用水量較上年度減少 2.5%。 2030 年達成人均用水量減少 10%。	2024 年相較 2023 年減少 2.5%。 所有水龍頭加裝節水閥，減少 10% 水流量。
廢棄物管理	1. 落實廢棄物分類與回收管理，提升資源再利用率。 2. 鼓勵員工自備環保杯與餐具，減少一次性用品。	2024 年人均廢棄物量較上年度減少 3%。 2030 年提升資源回收率至 80%。	2024 年相較 2023 年廢棄物減少 3%。 所有辦公室與工廠區域設置資源回收站，提高回收率。

6.02 能源管理

6.02.1 能源使用政策

能源政策：
一、耀勝電子秉持企業社會責任，積極推動環境保護、污染防治與綠色供應鏈管理，並持續精進環境管理體系。我們深知企業發展與環境永續密不可分，因此致力於實現「低碳、減廢、低污染」的營運目標，在經濟成長與環境保護之間取得最佳平衡，為企業與社會創造更大價值。
為落實環境責任並提升環境績效，公司已建立完整的環境管理制度，每年透過具體目標與管理方案，並依循 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環，確保環境、健康與安全（EHS）政策的有效執行。同時，響應全球碳中和（Carbon Neutrality）與淨零排放（Net Zero Emissions）趨勢，公司持續盤點製造過程中的環境影響，並以「能源管理」、「水資源管理」及「廢棄物管理」為核心，優化環保措施，降低生產對生態的影響。

二、耀勝電子亦積極遵循各國環保法規，確保符合法規要求，並提升環境競爭力。我們相信，透過持續創新與綠色管理策略的落實，不僅能有效降低環境衝擊，更能為企業的長期永續發展奠定堅實基礎。我們深知能源管理對於企業永續發展與環境保護的重要性，因此積極響應全球節能減碳趨勢，致力於優化能源使用效率，降低營運過程中的碳足跡。我們遵循國際能源管理標準，並透過技術創新與管理優化，推動綠色轉型，為環境永續盡一份心力。

三、為實現節能減碳承諾，公司制定以下能源政策：
(1)推動節能設計：在產品與製程開發中導入節能設計理念，優先選用高效能、低能耗的設備與技術。
(2)提升能源效率：透過監測與管理系統優化能源使用，持續改善能源效能，降低不必要的能耗。
(3)培養綠色文化：推動企業內部綠色管理，建立節能減碳意識，鼓勵員工主動參與環保行動。
(4)遵循法規標準：確保所有能源管理措施符合政府與國際法規要求，並積極參與相關環保倡議與認證。

耀勝電子將持續投入資源，強化能源管理體系，透過創新與永續經營策略，為低碳未來貢獻企業力量。

6.02.2 能源使用情況

隨著全球溫化加劇，能源使用與氣候變遷成為全球企業共同面臨的重要課題。
為確保公司能源使用效益與環境相容性，本公司成立跨部門範圍之範繫能源管理小組，負責制定能源優化策略、建立績效指標，並提出具體可執行的措施。通過定期監測與績效驗證，確保能源優化措施的實踐效果，活動最終目標在於讓全體績效能夠持續降低。目前，公司主要能源來源包括外購電力和公務車燃油。

我們通過數據分析提供能源使用情況與優化結果，2023 年~2024 年如下所示：

區域	項目	2023 年	2024 年
總公司/大溪廠	用電量（度）	131040	682120
	用電量（GJ）	471.74	2455.63
	汽油燃料（公升）	7028.96	7294.00
	汽油燃料（GJ）	229.55	238.20
	能源耗用總量(GJ)	701.29	2693.83

2023 年公司能源消耗總量為 701.29 GJ，2024 年能源消耗增至 2,693.83 GJ，因大溪廠於 2024 年正式啓用，導致整體用電需求上升。
雖然 2024 年用電量提升，但公司同時推動多項節能措施，包括全面導入智慧電表，以精確監測與優化能源使用效率。此外，為了提升能源管理效益，公司在所有廠區增設智慧電表，以精確掌握各區域用電情況，提升能源使用效率。未來，公司將持續導入高效能設備、優化生產排程，並通過智慧能源管理系統，進一步加強用電監測與調控，降低能源強度。
2024 年度，本公司節能措施與效益如下表：
2024 年度節能措施與效益如下表：

項次	節能項目	節能效益
1	智慧電表	透過即時監測與數據分析，優化各廠區能源配置，減少不必要能耗，提高電力使用效率
2	設備優化	對高耗能設備進行汰換與調整，提升能源效率
3	產線調整	透過生產排程優化，減少待機與閒置能耗
總計		預估年度節省能源 45GJ

註：2024 年度電力排放係數為 0.474kgCO2e/度

6.03 水資源管理

6.03.1 水資源管理或減量目標

本公司取用水源均來自自來水公司，主要用於生活用途，且無製程用水及製程廢水產出。經內部評估，公司營運未對水資源造成顯著影響，未額外增加水資源負擔。然而，考量氣候變遷導致水資源日益短缺，公司積極推動節水管理，以確保水資源永續利用。

本公司節水措施與管理如下：

一、提升員工節水意識：

1. 定期舉辦節水宣導活動，提高員工水資源保護意識。
2. 於廠區內張貼節水標語，提醒員工養成良好用水習慣。

二、設置節水設備：

1. 於廠區內更換低流量水龍頭，減少不必要的水耗。
2. 裝設雙段式馬桶，降低單次沖水用量。

6.03.2 用水情況

2023-2024 年取水量統計如下表：

區域	項目	2023 年	2024 年
總公司	取水量(度)	262	437
大溪廠	取水量(度)	0	786

6.04 廢棄物管理

6.04.1 廢棄物管理或減量目標

耀勝電子屬於電子製造業，生產過程中不產生廢水、廢氣等有害污染物，廢棄物主要為一般生活廢棄物，並委由具合法資質的專業廠商進行回收與處理，以確保符合法規要求。
本公司已設立專責管理單位，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策/減量目標為本公司推行垃圾分類及資源回收，生產廢料及庫存報廢品委請資源回收公司妥善處理。

在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料，這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，特別是生產汽車電子產品的過程中，可能產生錫渣等有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。

本公司對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。
為落實環境永續與資源有效利用，本公司採取以下廢棄物管理措施：
1. 分類管理：落實辦公及生產區域內的廢棄物分類，提高可回收資源的比例。
2. 減量政策：推動紙張、包裝材料與一次性用品的減量使用，降低廢棄物產生量。
3. 循環再利用：鼓勵內部資源再利用，減少對環境的影響。
4. 符合法規：嚴格遵循政府環保法規，確保所有廢棄物處理皆符合相關規範。

6.04.2 廢棄物產生情況

一、2023 年：公司整體廢棄物產出 159 公噸，其中廢紙回收 3 公噸，其餘資源回收 1.2 公噸。
二、2024 年：因新增大溪廠，生活廢棄物總量上升至 188 公噸、廢紙回收提升至 4.6 公噸、事業廢棄物 0.01 公噸，其餘資源回收為 1.1 公噸。

儘管資源回收量變動不大，公司將持續關注並優化廢棄物管理策略，以進一步提升回收效率與資源再利用率。

2023-2024 年生活廢棄物產出量如下表： （單位：噸）

年度項目	2023 年	2024 年
生活廢棄物總量(噸)	159.00	188.00
廢紙回收(噸)	3.00	4.60
事業廢棄物(噸)（錫渣）	0.00	0.01
資源回收(噸)	1.20	1.10

司未來將持續強化資源循環利用，以提升環境友善程度，優化廢棄物管理策略如下：

再利用【Reuse】	辦公室用品使用後可重複利用或轉作其他用途，例如使用二手紙張進行雙面列印。
回收再生【Recycle】	全面回收辦公室使用過的物品，並進行有效分類，例如廢電池、廢紙、鐵鋁罐等可回收物品。
再修復【Repair】	辦公室設備與用品若可修復，應優先維修後繼續使用，以減少資源浪費並降低採購成本。
拒絕使用【Refuse】	推動辦公室綠色消費，拒絕購買或使用對環境造成污染的物品，優先選擇環保產品。
減量【Reduce】	減少辦公室垃圾量，例如減少紙張使用、降低一次性紙杯的使用。

7.01.附錄一
GRI 內容索引表
7.02.附錄二
氣候相關資訊

7 附錄

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	8	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	9	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	8	
2-4	資訊重編	資訊重編	9	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	9	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	36	
2-7	員工	人力結構	39	
2-8	非員工的工作者	人力結構	40	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	40	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	15	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	13	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	12	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	13	
2-15	利益衝突	利益迴避	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	15	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	14	
2-19	薪酬政策	薪酬政策	16	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	16	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	16	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	6	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	11	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	11	

2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	11	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	32	
2-27	法規遵循	法規遵循	34	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	34	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	團體協約	41	不適用：本公司採勞資會議
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	決定重大主題的流程	21	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	23	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	24	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經濟績效	31	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施	53	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	經濟績效		不適用：無此情事
201-4	取自政府之財務援助	經濟績效		不適用：無此情事
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		不適用：無此情事
203-2	顯著的間接經濟衝擊	對基礎設施的投資與支援服務		不適用：無此情事
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	36	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信治理	32	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信治理	32	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信治理	32	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	反競爭行為		不適用：無此情事
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	稅務		不適用：無此情事
207-2	稅務治理、管控與風險管理	稅務		不適用：無此情事
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	稅務		不適用：無此情事
207-4	國別報告	稅務		不適用：無此情事
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	能源使用情況	56	
302-2	能源密集度	能源使用情況	56	
302-3	減少能源消耗	能源使用情況	56	

GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理或減量目標	57	
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理或減量目標	57	
303-3	取水量	用水情況	57	
303-4	排水量	用水情況	57	
303-5	耗水量	用水情況	57	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用：無此情事
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用：無此情事
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	溫室氣體排放量		不適用：無此情事
305-4	溫室氣體排放強度	溫室氣體排放量		不適用：無此情事
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理之策略、方法、目標		不適用：無此情事
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體排放量		不適用：無此情事
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理或減量目標	58	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理或減量目標	58	
306-3	廢棄物的產生	廢棄物產生情況	58	
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物產生情況	58	
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物產生情況	58	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	供應商管理	36	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	供應商管理	36	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	人力結構	41	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	員工權益及福利	49	
401-3	育嬰假	員工權益及福利	49	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	42	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	42	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	42	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	42	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	42	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	42	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	42	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	42	
403-9	職業傷害	職業傷害	50	

403-10	職業病	職業傷害	50	
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	員工教育訓練	45	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	員工教育訓練	45	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工教育訓練	45	
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	成員及多元化	40	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	員工權益及福利	17	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			不適用：無此情事
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			不適用：無此情事
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			不適用：無此情事
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			不適用：無此情事
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	當地社區		不適用：無此情事
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	當地社區		不適用：無此情事
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應商管理	36	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理	36	
GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	顧客健康與安全		不適用：無此情事
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	顧客健康與安全		不適用：無此情事
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	行銷與標示		不適用：無此情事
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	行銷與標示		不適用：無此情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		不適用：無此情事
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	行銷與標示		不適用：無此情事
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	客戶隱私保護		不適用：無此情事

GRI 內容索引表說明

使用聲明	耀勝已依循 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	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.01 氣候變遷	53
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期 ）。	6.01 氣候變遷	53
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響 。	6.01 氣候變遷	53
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.01 氣候變遷	53
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.01 氣候變遷	53
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.01 氣候變遷	53
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.01 氣候變遷	53
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊 ；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證(RECs)數量。	6.01 氣候變遷	53
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	NA
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	6.02.2 溫室氣體排放量	NA
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	NA