

# 2024

永續報告書

ESG Report



## Environmental, Social & Governance

# 目錄 CONTENTS

領導者的企盼	3
關於報告書	4
公司介紹及年度大事紀	5
永續亮點績效	7
聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表	9

<b>01</b>	<b>第一章 永續精進</b>	10	<b>02</b>	<b>第二章 永續創新</b>	18	<b>03</b>	<b>第三章 永續環境</b>	56	<b>04</b>	<b>第四章 社會共融</b>	79
1.1 鑑別永續主題	11	2.1 經營概況	19	3.1 TCFD	57	4.1 人權保障	87				
1.2 重大主題價值鏈邊界	12	2.2 誠信與風險管理	27	3.2 綠色措施	63	4.2 勞資關係	100				
1.3 利害關係人議合	13	2.3 創新研發	36	3.3 綠色績效	73	4.3 人才培育	105				
		2.4 資訊安全	46			4.4 薪酬福利	110				
		2.5 客戶服務	50			4.5 社會關懷	113				
		2.6 永續供應鏈	53								

## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	119
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	128
附錄三：氣候相關資訊	129
附錄四：臺灣證券交易所永續揭露指標—通信網路業	130

# 領導者的企盼

2024年面對全球地緣政治版圖重組、AI技術爆發式成長及氣候緊急狀態加劇的三重變局，耀登以前瞻佈局將國際趨勢轉化為永續動能。透過 TCFD 框架建構系統性風險管理，我們以人為本，強調誠信與創新，依公司治理、創新發展、環境永續、社會共融為永續發展主軸，引領公司的永續發展與成長。並超前部署越南與波蘭據點，強化供應鏈地緣風險韌性。同時，設立的 2家子公司穩健成長，耀智創新永續股份有限公司提供企業減碳的解決方案，支持永續發展的全面佈局；耀睿科技則提供通訊 / 資安 / 永續相關測試及驗證服務，資訊安全 ISO27001 提供專業的顧問服務，並於 2024 年取得 TAF 17029/14065 發證資格，打造永續競爭力。

## 永續發展成果與榮譽

我們的永續努力獲得了多項重要獎項的肯定，包括 2024 年「天下永續公民獎」、「天下人才永續獎」以及「國泰世華銀行最佳碳揭露獎」。這些成就彰顯了我們在公司治理、企業承諾、社會參與及環境永續等方面的卓越表現。環境永續方面，2025 年我們將達成 10% 再生能源的目標，新建設的企業總部導入 AIoT 能源管理系統，預期 2026 年取得 EEWH 及 LEED 雙黃金級綠建築認證。

## 前瞻佈局的永續藍圖

面對未來的挑戰，我們將繼續強化風險管理，深化 TCFD 框架的應用，並積極響應國內外永續發展政策。耀登科技將持續以技術創新回應全球風險，以前瞻治理接軌國際標準。當 ESG 從合規要求進化為核心競爭力，我們正以毫米波技術丈量永續未來，用 AI 演算寫下責任企業的新定義。這不僅是科技工作者的使命，更是世代承諾的實踐。讓我們攜手共創一個更美好、更永續的未來。

### 創新研發與產業貢獻

耀登科技持續深耕 5G 和次世代通訊技術，聚焦於陣列天線等應用創新。推動產業標準化進程。同時，我們代理丹麥無人機 RF 量測及衛星模擬系統，以及加拿大衛星鏈路模擬器，並開發 6G RIS 可重構智慧表面通訊技術，助力未來通訊技術創新。我們推動綠色材料應用，計劃使用 50% PCR 再生塑膠，並取得 IECQ QC 080000 認證。在生物醫療領域，我們成功導入深腦刺激驗證系統進行臨床實驗，促進智慧醫療應用與永續科技發展。

### 人才培育與職場包容性

我們透過產學合作案，提供獎學金方案，深耕培養通訊科技人才，並推動多元化雇用政策，促進職場包容性。我們超額晉用身心障礙者，獲桃園市政府勞動局肯定，實現人才多元化與包容性。新廠規劃舒適的辦公環境，無障礙設施，健身房及空中花園交誼廳，吸引新世代人才加入。同時，我們重視中高齡員工聘僱及培訓，並聘用外國專業人才，促進多元化。

### 環境教育與社會責任

耀登科技自 2015 年起與台灣野望國際傳播學社合作，支持台灣野望國際自然影展，累計舉辦 806 場次，影響 186,695 人次。2024 年，透過耀登炳南教育基金會的規劃與設計，與耀智創新永續合作，為推廣再生能源教育，延伸推出「綠動小學堂」系列課程，並參與「森愛桃園」植樹，在桃園市校園種植 360 多棵樹木，促進校園綠化和環境教育。



耀登科技股份有限公司  
董事長 張玉斌

A handwritten signature in black ink, likely belonging to Mr. Zhang Yibin, the chairman mentioned in the caption.

# 關於報告書

## 報告書編輯要素

耀登科技股份有限公司（以下簡稱為「耀登」、「耀登科技」、「本公司」、「我們」）永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）由永續發展暨風險管理辦公室編輯。藉由發行報告書的過程，重新審視本公司在環境、社會、公司治理與經濟三個永續發展的實踐，持續優化與進步。本公司除了經濟績效的成長，同時持續追求創新研發、人才培育、社會共融及環境保育。

## 報告撰寫原則

耀登秉持著自願主動原則發行此報告書，本報告書依循以下標準：

- GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 核心選項 (Core)
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
- 氣候變遷財務揭露架構 (Task force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
- 國際財務報導準則 IFRS
- IIRC 整合性報導架構
- SDGs 聯合國永續發展目標
- AA1000 保證標準 v3 第一類型中度保證等級，並依循 2018 年版 AA1000 當責性原則，查證聲明書已列於本報告書附錄供參閱。

## 揭露邊界範疇與期間

報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，財務績效以合併財務報表範疇提供外，其餘內容皆以耀登台灣地區營運為主要個體，過去一年本公司並無重大之營運變更。另考量資訊之可比較性，部分績效資訊將一併揭露近三年數據。本公司之報告書預計每年發行一次。

## 資訊重編

由於育嬰留職停薪統計方式之內部作業邏輯進行調整，影響過往數據呈現，相關資訊已重新編製以確保一致性與準確性。資訊重編原因及影響，請參閱報告第 4.2 章「勞資關係」。

## 反饋與發行

本報告書進行 AA1000 TYPE 1 中度保證查證，報告書內揭露之數據或資料由各權責部門提供，並由永續發展暨風險管理辦公室確認後，送交各部門主管內部審查通過後，經董事會審閱核訂後發行。

## 聯絡方式

對於本報告書內容有任何疑問，或對耀登有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫。

報告書責任單位：永續發展暨風險管理辦公室

電話：03-3631901 ext. 109 王小姐

信箱：ESG@auden.com.tw



耀登官網



耀登 LINKEDIN

## 公司介紹

耀登集團創立於 1981 年，總公司座落於桃園市八德區，為全球領先無線射頻技術服務供應商，提供客戶全方位一站式的設計與開發服務，從天線與模組的技術開發到量產製造，到最新的量測設備、法規資訊及軟、硬體服務方案，至產品檢驗認證上市等，協助客戶進行各類無線通訊應用產品的開發。「誠信、創新」是本公司創立以來堅持的經營理念，我們以誠信的心面對客戶及供應商，以創新的態度厚植堅強的研發實力並開發符合市場需求的產品，在營運兼顧回饋社會及照顧員工的前提下，最終經營成果將回報股東長期的支持。

### 公司簡介

公司全名 耀登科技股份有限公司

產業別 無線通訊產業

股票代碼 3138

總部 桃園市八德區和平路 772 巷 19 號

員工人數 147 人

資本額 503,104 仟元

營業額 1,707,590 仟元



### 願景與使命

#### 願景

成為全球無線通訊關鍵技術及感測元件的領導者。

#### 使命

在行動通訊、物聯網及生物醫療領域，成為客戶長期最為信賴及忠誠的合作伙伴。

### 企業文化

#### 誠信

這是我們最根本也最重視的原則。對於客戶我們一旦承諾，必將全力以赴；對於供應商我們以審慎客觀的態度挑選並且尊重對待，廉潔則是評估的基本要求；對於內部我們視員工為最重要的資產，彼此相信，重視團隊價值，我們用人首重品德。

#### 創新

創新是我們維持競爭及成長的原動力。我們除了持續在技術及產品上創新，更追求全方面的創新思維，有效的將想法落實，做出改變。

## 年度大事記



- 潛力中堅企業獎



- 森愛桃園！耀登科技校園種樹360棵



- 耀登科技通過ISO27001:2022的轉版認證



- 耀登集團開辦員工持股信託



- 耀登科技榮獲「最佳碳揭露獎」

2024  
1月

4月

5月

6月

12月



- 舉辦「2024第八屆耀登集團研討會：下世代智慧生活-智慧通訊奔騰，滾動AI新浪潮」



- 入圍2024年桃金企業獎 ESG環境永續獎



- 榮獲2024年《天下雜誌》「天下永續公民獎」及「天下人才永續獎」



- 「2024大專院校優秀人才獎學金」頒贈

- 子公司耀睿科技連續5年參與主辦

## 永續亮點績效

榮獲  
**經濟部認證潛力中堅企業獎**，  
天下永續公民獎

榮獲  
**桃金企業獎 ESG 環境永續獎**入圍、  
國泰 CDP 碳揭露獎 (CDP 評等 B 級)

**113 年度公司治理評鑑 21%–35%**  
相較前一年度提升了兩個級距

再生能源 RE 9 %  
綠電自發自用 19,445 度，  
小額綠電 10,000 度，  
綠電減碳 14.54 噸

E

2024 年查證後總碳排放量 219.242 公噸，  
較前一年度減少 7.93 公噸

E

**連續 3 年以上**  
自主式導入 ISO 14064 溫室氣體盤查

E

榮獲  
**天下人才永續獎**  
全公司碩博士學歷佔比 40.82%

S

**開辦員工持股信託**  
員工限制型股票

S

耀登炳南教育基金會  
榮獲 "**教育部基金會終身學習圈**"  
永續發展組的經費補助  
研發環境教育新課程「綠動小學堂」

S

合併營收 **1,707,590** 仟元  
EPS 3.05 元

G

資安 ISO27001: 2022 證書取得  
本年度 **0 損害**事件

G

2024 年已累積 **145 項**專利  
研發人員碩博士學歷佔比 **63.24%**

G

## 2024 年度績效

# E

環境議題績效

- 依循 ISO 14064, 執行碳排清查, 連續 3 年執行溫室氣體查證, 各項減碳績效共計 55.06 公噸。
- 依 TCFD 國際框架, 辨識氣候風險與機會。
- 113 年度公司治理評鑑 21%-35%, 相較前一年度提升了兩個級距。

# S

社會議題績效

- 榮獲天下人才永續獎。
- 成立【財團法人耀登炳南教育基金會】，以培育產業科技人才及落實環境生態永續經營理念執行。
- 強化青年培力, 自 2020 年啟動的實習計畫, 2024 參與人數 15 位, 正式入職人數 5 人, 留任率 33.33%, 提升就業能力並促進職場適應。
- 關注人權, 舉辦健康促進活動, 男女性別平衡比例為 1.37:1
- 耀登集團開辦員工持股信託, 推動集團企業幸福同享。
- 耀登炳南教育基金會研發新課程「綠動小學堂」，榮獲教育部基金會終身學習圈永續發展組的經費補助。

# G

永續治理績效

- 「永續發展委員會」，落實各項永續政策與發展。
- 完整公司治理架構，多元功能性委員會
- 董事會成員多元化，重視兩性平權
- 榮獲天下永續公民獎、桃金企業獎 - 環境永續獎入圍、國泰 CDP 碳揭露獎 (CDP 整體評等為 B 級)。

# 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標 1	消除各地一切形式的貧窮	1. 貧困 4.4 薪酬福利	109
目標 2	消除飢餓，實現糧食安全，改善營養狀況和促進永續農業。	2. 食物 4.5 社會關懷	112
目標 3	確保健康及促進各年齡層的福祉	3. 健康與福祉 4.3 人才培育	104
目標 4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	4. 教育 4.3 人才培育 4.5 社會關懷	104 112
目標 5	實現性別平等，並賦予婦女權力	5. 平等 4.4 薪酬福利	109
目標 7	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	7. 乾淨能源 3.2 綠色措施 3.3 綠色績效	62 72
目標 8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	8. 就業與經濟成長 2.3 創新研發 4.3 人才培育	35 104
目標 12	確保永續消費及生產模式	12. 永續消費與生產 2.6 永續供應鏈	52
目標 13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	13. 氣候行動 3.1 TCFD 4.5 社會關懷	56 112
目標 16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	16. 和平、平等與公義 2.2 誠信與風險管理	26
目標 17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	17. 各方合作 1.3 利害關係人議合	13

01

# 永續精進

- 1.1 鑑別永續主題
- 1.2 重大主題價值鏈邊界
- 1.3 利害關係人議合

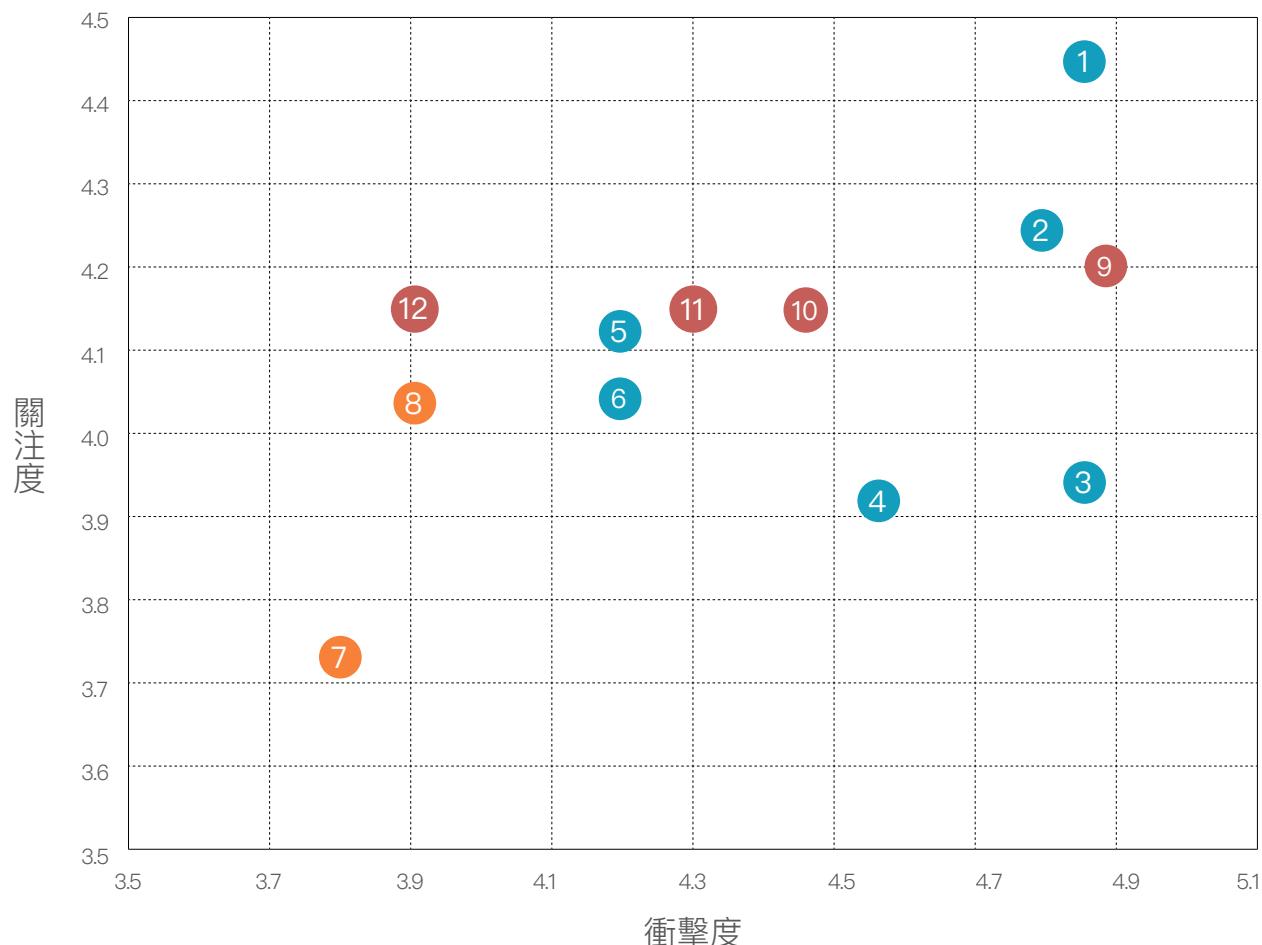


## 1.1 鑑別永續主題

耀登科技 2024 年導入永續重大主題分析流程，綜合考量產業重要趨勢、GRI 永續報導準則、過往企業經營經驗，以及 TCFD 與 SASB 等國際揭露框架，作為議題鑑別與排序之依據。首先由永續小組彙整潛在永續議題，並由永續發展暨風險管理辦公室召開會議，針對各議題對公司永續經營的實質影響進行討論與評估，初步篩選出 20 項潛在重大議題。

其後透過問卷調查發送至內外部利害關係人進行票選，根據回覆結果歸納出 12 項最具代表性的重大主題，作為本年度永續報告書揭露重點。重大主題包含：創新產品與技術、資訊安全、客戶服務、誠信經營、經濟績效、永續供應鏈、低碳產品、節能減碳、勞資溝通、薪酬福利、人權政策及人才培育，作為未來永續管理與績效揭露之依據。

重大主題分析矩陣圖



2024 年永續議題列表

### 經濟面

- 1 創新產品與技術
- 2 資訊安全
- 3 客戶服務
- 4 誠信經營
- 5 經濟績效
- 6 永續供應鏈

### 環境面

- 7 低碳產品
- 8 節能減碳

### 社會面

- 9 勞資溝通
- 10 薪酬福利
- 11 人權政策
- 12 人才培育

註 1：2024 年，由於我司台灣廠屬於辦公室性質，並非生產型工廠，「廢棄物管理」在數據評分中相對較低，與 2023 年環境類別中排名第二的情況相比，已不再被視為主要議題。然而，考量其仍具潛在關注性，本公司將其納入自訂重大議題進行管理。

註 2：2024 年，「水資源管理」未列入重大主題排序，與 2023 年相比，原本在環境類別第 3 位的「水資源管理」不再被視為主要議題，因台灣廠非工廠，水資源管理的影響較小，我司仍會列入自訂重大議題中。

註 3：2024 年，參與公益雖未被列入重大議題矩陣，我司仍會列入自訂重大議題中。

## 1.2 重大主題價值鏈邊界

本報告書經分析後將重大主題歸納為「**持續創新**」、「**資訊安全**」、「**節能減碳**」三大面向，並以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形及未來方向擬定，並彙整相關成果資料、與利害關係人議合結果及 ESG 討論建議事項，每年於董事會進行報告，持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

### 持續創新

結合產官學研合作及專利佈局，從 5G 到 6G，持續創新，建立永續發展的競爭優勢。

### 資訊安全

提高資訊安全投入，融合營運管理及通訊產品資安，保護客戶隱私並創造資安測試驗證的各項營運發展。

### 節能減碳

提前完成碳盤查規範，建立減碳服務能力，創造綠能營運發展

永續面向	重大主題	對應 GRI Standards	管理方針揭露章節	價值鏈衝擊邊界			
				耀登科技	供應商 / 承攬商	客戶	社會大眾
治理 / 經濟議題	創新研發與產品	NA	2.3 創新研發	■	●	●	-
	資訊安全	GRI 418	2.4 資訊安全	■	●	●	-
	客戶服務	NA	2.5 客戶服務	■	-	-	-
	誠信經營	GRI 205 GRI 206 GRI 2-15、2-16、2-17	2.2 誠信與風險管理	■	●	●	-
	經濟績效	GRI 201	2.1 經營概況	■	●	-	-
	永續供應鏈	GRI 204 GRI 308	2.6 永續供應鏈	■	●	-	-
環境議題	低碳產品	GRI 416 GRI 417	3.2 綠色措施	■	●	●	□
	節能減碳	GRI 302 GRI 305	3.2 綠色措施	■	●	●	□
社會 / 員工議題	勞資溝通	GRI 402 GRI 2-30	4.2 勞資關係	■	-	-	□
	薪酬福利	GRI 401	4.4 薪酬福利	■	●	-	-
	人權政策	GRI 401	4.1 人權保障	■	-	●	□
	人才培育	GRI 404 GRI 405	4.3 人才培育	■	-	-	□

■：直接衝擊；●：商業行為衝擊；□：促成衝擊

## 1.3 利害關係人議合

耀登期望透過本報告書界定利害關係人，並採用國際標準 AA 1000 利害關係人議合原則，依據五大面向評估方法（責任、影響力、張力、多元觀點及依賴性）鑑別與排序利害關係人，2024 年識別出 10 大利害關係人。耀登目前已建立完整且全面之溝通管道，確實掌握利害關係人關注議題與具體意見，積極回應，並檢討與改善。

利害關係人	對耀登的意義	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	2024 溝通成果
員工	員工是公司組成，也是永續發展的基礎·提供優質工作環境與薪酬條件·才能培養願意且樂意充分發揮長才與熱情的工作團隊，為公司創造更高的營運績效與價值。	創新產品與技術 勞 / 資關係 員工多元化與平等機會 市場地位	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資會議、福委會會議、新進員工座談會</li> <li>設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱、員工意見信箱：HR@auden.com.tw。</li> <li>公司內部網站</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季 1 次勞資會議</li> <li>每季 1 次、不定期福委會會議</li> <li>每季 1 次、不定期新進員工座談會</li> <li>不定期發送各項公告或即時資訊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>召開勞資會議 4 次</li> <li>召開福委會會議 13 次</li> <li>辦理新進員工座談會 9 場</li> </ul>
客戶	客戶是公司產品與服務的最終使用者。瞭解客戶需求並提供高品質服務與創新解決方案，有助於提升顧客滿意度與品牌價值，進而強化市場競爭力。	創新產品與技術 資訊安全 客戶服務 勞 / 資關係 職業安全衛生 供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務單位拜訪客戶</li> <li>電話、電郵、書信溝通回饋</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>網站，LinkedIn 及 Youtube 自媒體不定期更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶即時與指定窗口聯繫</li> <li>每年不定期技術研討會</li> <li>不定期更新其他資訊</li> <li>一年調查一次客戶滿意度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 年滿意度 95 分以上</li> <li>關注技術發展，共同參與技術公協會及展覽，詳參 2.3 創新研發。</li> <li>辦理集團研討會及生醫研討會，總參與人數超過 400 人。</li> </ul>
供應商	供應商與承攬商是建構專業產品與服務的重要環節·建立有效且暢通的供應商管理與溝通機制，才能為彼此創造多贏局面。	創新產品與技術 反貪腐 客戶隱私 採購實務	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會責任承諾書</li> <li>重要供應商須簽訂保密合約</li> <li>實地參訪供應商，並將關注議題列入重要供應商評鑑</li> <li>議題皆可即時與窗口溝通或透過公開信箱反映</li> <li>E-Mail : C&amp;S@auden.com.tw p.audit@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年定期與前 10 大供應商更新重要的關注議題</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一階供應商永續承諾聲明書回覆率為 99.15%。</li> </ul>
股東 / 投資人	投資人與股東是公司出資者·提供透明、正確、即時的營運資訊，才能提升投資人與市場的信任度，彰顯公司合理的市場價值·	創新產品與技術 經濟績效 稅務 能源	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度股東大會</li> <li>法人說明會</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>投資人反映信箱：IR@auden.com.tw</li> <li>投資人關係聯絡專線：03-3631901 Ext 214</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次年度股東大會、每年至少 2 次法說會</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>113 年度公司治理評鑑排名前 35%，相較前一年度提升了兩個級距。</li> <li>113 年度分別於 08/21 及 11/22 舉行法說會。</li> </ul>

利害關係人	對耀登的意義	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	2024 溝通成果
 政府機關	政府與主管機關是企業發展的重要支持者，遵循政府法規、積極配合國家政策是企業公民應盡義務，也才能取得政府與主管機關的信任與支持。	勞資關係 資訊安全 人權保障 節能減碳 人才培育 參與公益	<ul style="list-style-type: none"> <li>公文發函</li> <li>參加各類政策及法規宣導說明會、訓練課程</li> <li>E-Mail: ESG@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期參與證交所舉行政令宣導課程。</li> </ul>
 銀行	銀行是企業營運資金的重要提供者與財務合作夥伴。保持良好的財務紀律與信用品質，有助於維持穩定的融資關係與財務彈性。	反貪腐 創新產品與技術 資訊安全 能源 勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人說明會</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>發行年報、財報</li> <li>公司官網</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>E-Mail : IR@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1-2 次法說會、發行 1 次年報</li> <li>其他資訊不定期更新於公司官網或公開資訊觀測站</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	113 年度分別於 08/21 及 11/22 舉行法說會。
 媒體	媒體是企業與大眾溝通的重要橋樑。透過正確且即時的資訊揭露與媒體互動，有助於提升品牌形象與社會信任度。	創新產品與技術 資訊安全 勞雇關係 勞資關係 反貪腐	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度股東大會</li> <li>法說會</li> <li>公開資訊觀測站</li> <li>官網</li> <li>自媒體：FB / IG / Linkedin / Youtube</li> <li>E-Mail: IR@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年 1 次年度股東大會、1-2 次法說會</li> <li>每月溝通至少 3 次</li> <li>不定期更新資訊</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024 經濟日報，工商時報，財訊，鉅亨網，聯合新聞網，Digitimes 等 ... 對營運，技術發展，年度研討會等 ... 皆有多項主題報導。</li> <li>即時更新集團最新資訊於各媒體及社群平台。</li> </ul>
 NGO/NPO	NGO/NPO 在推動社會公益與永續議題上扮演關鍵角色。透過合作與對話，企業可共同推動社會責任與永續發展目標的實踐。	客戶服務 創新產品與技術 經濟績效 倫理誠信	<ul style="list-style-type: none"> <li>官網</li> <li>自媒體：FB / IG / Linkedin / Youtube</li> <li>E-Mail: ESG@auden.com.tw</li> <li>8 月成立「財團法人耀登炳南教育基金會」，籌備專人專線服務及官網專區公告資料。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新資訊</li> <li>其他皆為即時溝通</li> </ul>	與 NGO/NPO 合作推動六項公益專案與耀登炳南教育基金會合作，執行公益專案推動，詳情請參閱 4.5 社會關懷章節。

利害關係人	對耀登的意義	關注主題	溝通方式與管道	溝通頻率	2024 溝通成果
 社區	社區是企業營運所在地的重要利益關係人。積極參與在地事務與社會回饋，能促進社區共融，建立良好企業公民形象。	勞資關係 資訊安全 人權保障 人才培育 參與公益 創新產品與技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>官網</li> <li>自媒體：FB / IG / Linkedin / Youtube</li> <li>E-Mail：ESG@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>不定期更新資訊</li> <li>即時溝通</li> </ul>	積極參與社區公益活動，如淨灘、捐血、社區關懷行動，並推動在地人才培育與暑期實習機會
 承攬商 (行政 / 採購)	供應商與承攬商是建構專業產品與服務的重要環節，建立有效且暢通的供應商管理與溝通機制，才能為彼此創造多贏局面	職業安全衛生 訓練與教育 員工多元化與平等機會 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商社會責任承諾書</li> <li>重要供應商須簽訂保密合約</li> <li>E-mail：p.audit@auden.com.tw</li> <li>E-Mail：C&amp;S@auden.com.tw</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>即時溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>保全人員之相關訓練詳情，請參閱「4.1 人權保障」章節。</li> <li>營建承攬商方面，持續每週召開一次見場會議，強化現場溝通與安全管理。</li> </ul>

## 年度關鍵利害關係人 ESG 議合成果



### 客戶

- 關注技術發展，已於 2.3 創新研發章節揭露。
- 發出客戶滿意度調查份數 6 份，平均分數 9.5 分。
- 辦理集團研討會及生醫研討會，總參與人數超過 400 人。



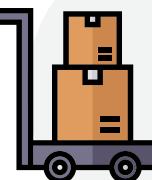
### 員工

- 召開勞資會議 4 次，主要議題包含福委會員工旅遊國外旅遊補助條件、國內舉半日數、福委員選定規則等建議、及咖啡相對捐耀你發光捐助對象審核，以提升提升活動透明度與公益效益。
- 召開福委會會議 13 次，針對福利金運用及活動規劃進行討論與決議。
- 辦理新進員工座談會 9 場，關懷新進人員適應情形，2024 年新進人員離職率為 1.95%。



### 股東 / 投資人

- 6 月舉辦年度股東會，與投資人直接接洽且溝通。
- 8 月、12 月受邀舉辦法人說明會。
- 每月發佈 1 篇月營收新聞稿。
- 不定期受邀法人拜訪公司交流產業最新資訊及關注議題。
- 2 個工作天內回覆 IR 信箱，並於上班時間保持 IR 專線暢通，即時回覆投資人問題。



### 供應商

- 關注供應鏈管理，已於 3.2 永續供應鏈章節揭露。
- 2024 年新增供應商 118 家，簽署社會責任承諾書有 117 家，達成率 99.15%。均與主要供應商簽署單務保密合約。

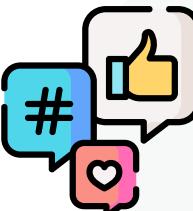


### 政府機關

- 響應政府計畫，持續促進勞工就業並穩定受僱且同時實施中高齡者訓練課程推動。
- 參與政府人才發展計畫，如資策會產業新興人才發展計畫。
- 配合法規，定期申報福利委員會之預算及決算。

**銀行**

- 每月至少更新 3 次資訊於公開資訊觀測站。
- 每月更新官網投資人專區財務揭露資訊。
- 每季更新財報資訊。
- 提供銀行端至少一年 1 次資訊審查。
- 配合專案執行，不定期與銀行端溝通。

**媒體**

- 即時更新集團最新資訊於各媒體及社群平台。
- 每日監測產業及公司關鍵字新聞，隨時關注及回應相關消息，並即時回報給管理層。
- 參與至少 30 場各部門相關的活動、展會、論壇等，現場與媒體互動交流。

**NGO/NPO**

相關社會關懷行動詳見 4.5 社會關懷。

持續贊助「台灣野望自然傳播學社」舉辦野望影展與自然教育工作坊。



- 2024 年舉辦 135 場次，53,510 人次參與；累計 11 年共 806 場，186,695 人次參與
- 與國際扶輪 3502 地區共同辦理捐血活動共 209 人捐血，募得 320 袋血 (80,000cc)，首次捐血 15 人，許多人一次捐 2 袋血。
- 邀請八德陽德炳南衛星扶輪社志工參與「共愛石滬淨灘行動」共 137 位員工、眷屬、志工一起參與，共清除 145.7 公斤海洋廢棄物。

**承攬商**

- 保全人員教育訓練舉行 1 次。
- 每周召開一次建廠會議。

**社區**

- 耀你發光公益捐助捐出 278,760 元，協助桃園 4 所學校學童、1 所啟能機構、4 戶家庭。
- 422 地球日校園種樹至中壢青埔國中、楊梅上湖國小進行校園植樹計畫，共 120 位師生參與，種植 360 棵樹，涵蓋 20 多種樹種。• 綠動小學堂至桃園 10 所學校辦理，共 239 位師生參與。

02

# 永續創新

- 2.1 經營概況
- 2.2 誠信與風險管理
- 2.3 創新研發
- 2.4 資訊安全
- 2.5 客戶服務
- 2.6 永續供應鏈



## 2.1 經營概況

### 產品佈局

耀登集團憑藉多年深耕無線通訊領域的經驗，持續提升在射頻天線、量測設備、測試認證及顧問服務領域的技術與市場佈局，以滿足新興產業需求。隨著 5G、6G、低軌衛星、智慧物聯網 (AIoT) 及生醫技術的發展趨勢，公司將加強跨領域整合，提升核心技術，並積極拓展國際市場，以提升市場競爭力與營運效益。

#### 1. 射頻天線與模組

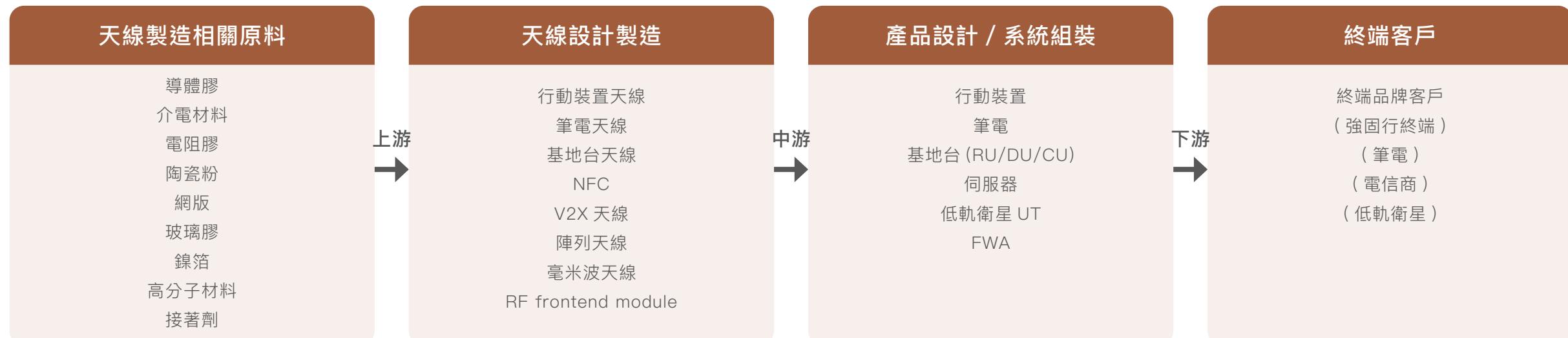
- 手持裝置天線：聚焦微型化、窄邊框、整合型天線（如 RFID 應用）及車載天線（支援 5G、V2X 等技術）。
- 陣列天線模組 (AIM)：已推出 8G、11G、15G、28G 及 37G 頻段產品，並完成 5G N78 O-RU 設備開發，未來將擴展至 Channel Sounder 及 O-RAN 系統解決方案。
- 衛星地面接收站 (UT)：以 KA/KU Band 為核心，設計適用於 LEO、MEO 與 GEO 架構的客製化產品，滿足 SWaP-C 需求，目標 2025 年開發整合型可攜式高低軌衛星終端設備及輕巧型衛星物聯網設備。

2. 量測設備：代理國際品牌測試設備，包括 SPEAG(SAR 測試)、ZMT Zurich MedTech( 醫療仿真 )、SquarePeg( 衛星上下鏈模擬測試 ) 等，強化智慧醫療及衛星通訊量能。

3. 測試認證服務：耀睿 OTIC 實驗室提供 5G O-RAN 互通 / 一致性 / 資安測試，並擴展至 RIC 檢測、能耗測試及 AI-RAN 技術驗證，持續深化 O-RAN 相關檢測項目。

4. 顧問服務：耀智創新永續提供資安韌性 (ISO 27001、GDPR 合規) 與減碳解決方案 ( 碳盤查、CBAM 輔導、綠電規劃 )，協助企業應對歐盟環保關稅挑戰。

### 天線系統開發、設計及製造價值鏈



## 產品及技術發展方向

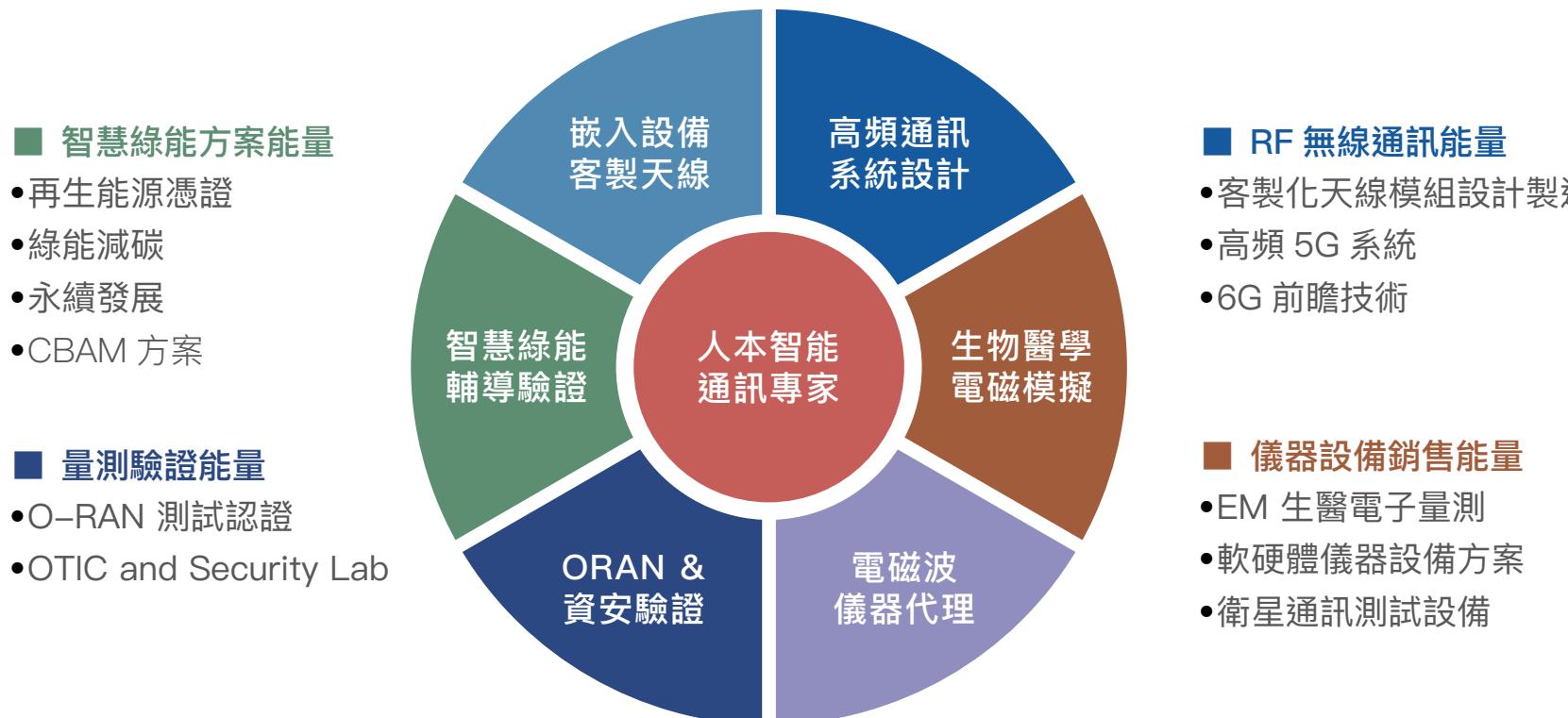
- 持續優化微型化、整合型天線設計，並規劃導入環保材料，致力於產品效能與永續發展並重。
- 開發高效雙頻共天線低軌衛星終端、6G RIS 產品、多頻段 FR3 射頻模組及高功率 5G ORU 模組。
- 推動 UT 產品延伸應用，發展韌性網路管理系統及 5G O-RAN 衛星私網解決方案。
- 積極跨入衛星通訊測試市場，導入營運新動能，降低測試成本與時間，助力客戶產品快速上市。
- 深化 O-RAN 檢測自動化與資安驗證，擴充工控及智慧設備（如無人機、智慧杆）測試能力。
- 因應 CBAM 趨勢，提供碳排管理與國際認證服務，協助客戶降低貿易衝擊。



2024 年度年報



耀登官網



## 發展沿革



**1990 年** 公司設立登記

**2000 年** 取得代理瑞士 Schmid & Partner Engineering AG (SPEAG) SAR 認證系統，首家導入台灣及中國市場  
台灣第一家無線電波能量吸收比率測試 ( SAR ) 測試實驗室

**2012 年** 榮獲通過經濟部「耀登前瞻研發中心計畫」設立前瞻研發中心  
成為 NCC & TAF 認可指定之電信設備驗證機構

**2016 年** 榮獲 2016 年素有「永續諾貝爾獎」之稱的亞洲企業社會責任獎

**2018 年** 參與台灣第一支 5G 國家隊「台灣 5G 產業發展聯盟」成為 5G 領航隊一員

**2019 年** 榮獲通過經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫 - 「5G 毫米波天線模組開發計畫」  
推出 5G 毫米波 28GHz & 39GHz 雙極化 AiP 模組

**2021 年** 建構台灣首座符合 O-RAN Alliance 5G ORAN 測試實驗室  
全球第一家榮獲 O-RAN Alliance 認可為 Open Testing and Integration Centre (OTIC) 的第三方公正實驗室  
榮獲 O-RAN Alliance 頒發主辦 Global PlugFest 2021 表彰獎章

**2022 年** 提供精準醫療生醫模擬服務  
榮獲通過經濟部科技研究發展專案 - 「建構陣列天線追蹤低軌衛星之使用者終端設備開發計畫」  
榮獲通過經濟部產業升級創新平台專案 - 「國際級 5G O-RAN 產品驗證平台與認證技術研發計畫」

**2023 年** 八德總部大樓動土典禮，具備 EEWH 綠建築標章及 Leed 標章

榮獲 2023 富比世亞洲中小企業 200 強  
榮獲第 8 屆「經濟部國家產業創新獎」  
榮獲通過經濟部科技研究發展專案 - 「移動式高低軌智慧通訊系統開發計畫」，發展海事運用傳輸技術  
創立耀智創新永續股份有限公司，提供全方位淨零解決方案

**2024 年** 榮獲經濟部認證潛力中堅企業獎

榮獲國泰 CDP 最佳碳揭露獎 (CDP 評比 B 級 )  
榮獲 天下永續公民獎及天下人才永續獎  
榮獲天下 1.5°C 碳中和獎  
榮獲通過經濟部 A+ 企業創新研發淬鍊計畫  
榮獲通過經濟部產業創新開發計畫  
榮獲取得經濟部 6G 晶創計劃  
加入 GSOA 國際衛星組織

## 全球據點分布圖



各子公司控股占比  
請參考年報



地址及連絡電話  
請參考耀登官網

## 耀登組織架構

本公司由張玉斌董事長擔任主席，領導之董事會執行及監督公司各項業務，依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合，主要部門別與工作職掌已於 2024 年度年報揭露。

## 永續發展委員會

依永續發展委員會所訂定之策略、方向及目標，由永續發展暨風險管理辦公室負責匯整管理執行狀況、追蹤各項年度永續指標及工作計劃之推動情形，提供相關規劃及資源，確保目標達成並將執行狀況提報董事會，每年至少 4 次由董事會督導各項目標及執行成果，並於公司網站每年定期更新揭露相關資訊，供利害關係人參閱。組織架構請參考公司網站。

工作項目	對外	推動實踐企業社會責任，促進經濟、社會與環境生態之平衡及實現永續發展目標。
	對內	落實推動公司治理，維護利害關係人權益，訂定永續發展實務守則、風險管理政策、公司治理實務守則、誠信經營守則及具體推動計畫。

本公司董事會授權委員會負責 ESG 面向的議題，113 年包括：公司治理、創新研發、資訊安全、友善職場、環境保護、社會參與。委員會對董事會提擬公司策略，董事會評判策略成功的風險及可行性，持續檢視策略進展，必要時敦促經營團隊進行調整。

2024 年度共召開 4 次董事會報告，議題有：永續發展策略及方向、設立永續發展委員會、溫室氣體盤查與查證計劃及減碳規劃等，日期為 3 月 13 日、5 月 7 日、8 月 8 日及 12 月 18 日，董事全體出席率 100%。

其他事項請參考公司網站「永續發展實務守則」



ESG 官網



2024 年度年報



耀登官網



永續發展實務守則

## 經濟績效

### 重大主題：經濟績效

#### 報導要求

本主題的重大原因

- 維護公司之營運績效，以支持企業永續營運發展之動力。

#### 本主題管理目的

- 研發創新，提升產品市場競爭力與持續獲利，妥善執行風險管理，以確保企業永續發展。

#### SDGs 對應

- 目標 8：促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作。

#### i. 政策

- 品質政策：熱誠的服務、合理的要求、滿意的品質、世界的品牌。
- 「誠信、創新」是本公司創立以來堅持的經營理念，我們以誠信的心面對客戶及供應商，以創新的態度厚植堅強的研發實力並開發符合市場需求的產品，在營運兼顧回饋社會及照顧員工的前提下，最終經營成果將回報股東長期的支持。
- 風險管理政策：鑑別風險及建立應對措施，妥善執行風險管理。

#### ii. 承諾

- 創造持續穩定的獲利以回饋股東、員工、社會等利害關係人。

#### iii. 目標與標的

- 深耕客戶：無線通訊 / 儀器銷售 / 檢測認證 3 大事業群共同行銷利基產品組合，提升附加價值。
- 創新研發：5G 及低軌衛星無線通訊技術研發及佈局。
- 風險管理：推動風險管理，提前佈局風險與機會，塑造企業永續發展架構。

#### iv. 責任

- 當責組織：董事會、財務部

#### v. 資源

- 研發費用：佔營業額 14.11%。
- 投入創新研發人才比例約占 45.93%，加速新產品研發。
- 子公司 – 耀智創新投入綠能事業相關發展，提供全方位碳管理顧問服務。

#### vi. 申訴機制

- 本公司設立發言人制度、網站設立投資人服務及企業永續專區對應利害關係人之溝通聯繫

#### vii. 特定的行動

- 依 TCFD 氣候相關財務揭露報告，產業類別屬能源耗用較少，風險於碳排量主要在電力使用，每年投入再生能源及設備汰舊換新，逐年增加綠電比例，目標 2050 年達成 100% 綠電目標，並期望提前於 2035 年之前達成。

#### 管理評量機制

- 每年編制年度預算，每月召開經營管理會議，報告各部門的運作情形與營收獲利狀況。

#### 績效與調整

- 本公司於 2024 年度合併營業淨利 86,815 仟元，合併營收 1,707,590 仟元，2024 年度基本每股盈餘 3.05 元。

#### 永續管理方針

## 經濟績效目標

本公司主要從事無線通訊等相關產品領域，以銷售高技術含量及高附加價值產品為主，在研發資源的持續投入以提升研發實力，使得營運得以保持優良的競爭力，本公司除了繼續佈局具市場性之新技術及新產品外，新產品商轉的推進亦將為營運帶來成長之動能，詳細財務績效，請參閱耀登科技 113 年度年報：伍、財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項。

### 深耕 客戶

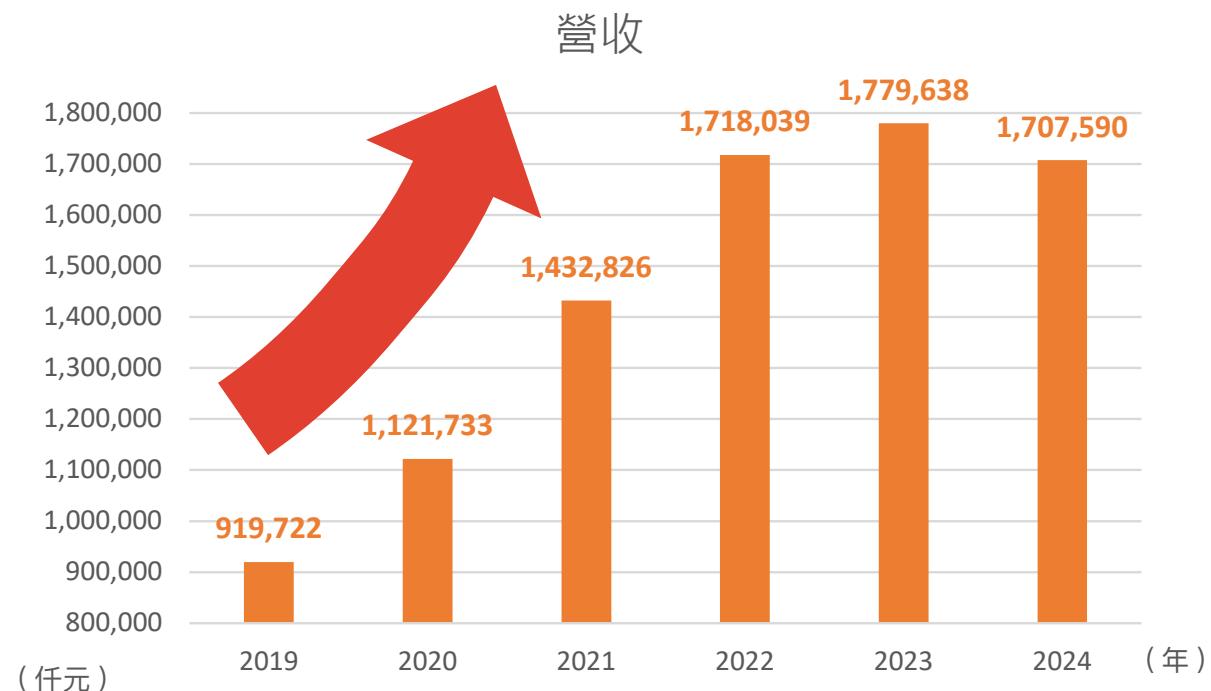
無線通訊 / 儀器銷售 / 檢測認證 3 大事業群共同行銷利基產品組合，提升附加價值。

### 創新 研發

5G 及低軌衛星無線通訊技術研發及佈局。

### 風險 管理

推動風險管理，提前佈局風險與機會，塑造企業永續發展架構。



2024 年度年報

## 政府補助計畫

報導期間公司接受以下各項技術人才培育及建立友善職場等政府計畫，僅揭露台灣營運據點資料，補助金額共 22,776,430 元。項目如下表：

單位	項目
經濟部產業技術司	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化海事通訊網路技術開發計畫 (A+ 企業創新研發淬鍊計畫 — 前瞻技術研發)</li> </ul>
經濟部中小及新創企業署	<ul style="list-style-type: none"> <li>移動可攜式高低軌智慧通訊系統開發計畫 (主題式研發計畫)</li> <li>無人機機載低軌衛星通訊模組整合計畫 (主題式研發計畫)</li> <li>被動式植入物醫材於磁振造影相容性測試的模擬與驗證 (SBIR 計畫)</li> </ul>
桃園市政府勞動局	<ul style="list-style-type: none"> <li>青年安薪就業方案</li> <li>安穩就業 2.0</li> <li>超額進用身心障礙</li> </ul>
勞動部勞動力發展署桃竹苗分署	在職中高者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫
勞動部	推動工作與生活平衡補助計畫
勞動部職業安全衛生署	臨場服務

## 公協的參與

本公司持續透過參與公協學會組織，建立產學研的連結機制，提升創新動能，2024 年公司新加入 GSOA 與台灣雲端物聯網產業協會，累積共參與 14 個產業協（學）會。其中，張玉斌董事長擔任中華民國微波學會的理事長，促進產業界資源共享，同時提升耀登科技的前瞻創新優勢。

公協學會名稱	會員資格	擔任職務
中華民國微波學會	團體會員	理事長
5G 智慧杆標準推動聯盟	常年會員	SIG 主席
台灣資通產業標準協會	團體會員	理事
台灣電磁產學聯盟	常年會員	國際合作小組負責人
國際 GSOA Global Satellite Operator's Association	NEW Full Membership	—
台灣雲端物聯網產業協會	團體會員	—
電機電子工業同業公會	團體會員	—
O-RAN Alliance	團體會員	—
MIH 聯盟 (MIH Open EV Alliance)	團體會員	—
5G 產業創新發展聯盟	常年會員	—
TCA 台北市電腦公會	常年會員	—
台灣太空產業發展協會	常年會員	—
5G CASTLE 資安協作聯盟	常年會員	—

## 2.2 誠信與風險管理

### 重大主題：誠信經營

#### 報導要求

#### 永續管理方針

本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過建立誠信經營之企業文化及健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構。</li> </ul>
本主題管理目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立誠信經營之企業文化及建立良好商業運作</li> </ul>
SDGs 對應	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標 16：促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度。</li> </ul>
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序及行為指南」。</li> <li>本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，經董事會通過，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。</li> </ul>
ii. 承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實執行誠信經營作業。</li> </ul>
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，規範從事商業活動時應遵守誠信原則，持續對員工進行誠信道德宣導課程，並持續落實。</li> </ul>
iv. 責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>本公司指定為永續發展暨風險管理辦公室為專責單位，並定期向董事會報告誠信經營落實情形，辦理本作業程序及行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務暨通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行。</li> </ul>
v. 資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>由永續發展暨風險管理辦公室成員為專責單位，並由管理單位、財務單位、人資單位為主要執行單位。</li> </ul>
vi. 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>檢舉制度 – 舉報與申訴電子郵件 p.audit@auden.com.tw 。</li> <li>供應商承諾，由供應商簽署社會責任承諾書。</li> <li>董事及員工承諾，由董事及員工簽署廉潔承諾書。</li> <li>教育訓練，由人資單位每年進行「公司誠信行為宣導與案件分享」。</li> <li>檢舉制度 – 舉報與申訴電子郵件 p.audit@auden.com.tw 。</li> </ul>
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>由每年將執行結果統計並呈董事會報告。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>新增供應商已 99.15% 完成簽署社會責任承諾書。</li> <li>董事與高階經理人已 100% 完成簽署誠信經營聲明書。</li> <li>新進員工已 100% 完成簽署廉潔承諾書。</li> <li>人資單位已完成「公司誠信行為宣導與案件分享」。</li> <li>無違反誠信經營與反貪腐情形，截至 2024 年底 無接獲任何檢舉事項。</li> </ul>
績效與調整	

## 董事會多元化

董事會為耀登科技的最高治理單位，本公司董事計 9 人，獨立董事占 4 人，其中 1 人為女性董事；獨立董事任期逾三屆者未超過半數；董事年齡 61 歲以上 4 人、51–60 歲 5 人，2025 年董事改選，預計再增一席女性董事席次。



張玉斌



湯嘉倫



葉明堂



張志全



黃富章



周俊宏



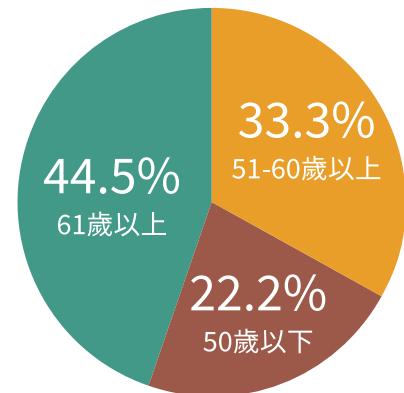
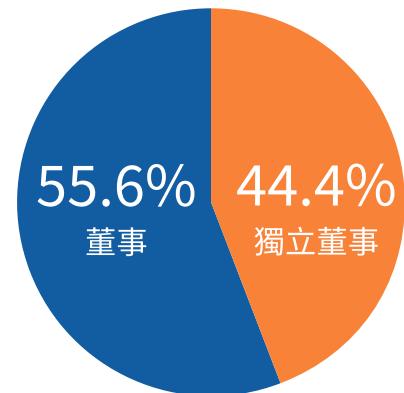
蔡育菁



黃志成



鐘嘉德

 主席
 員工
 員工


本公司提倡、尊重董事會之多元化政策、為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，董事會成員專業背景涵蓋電子、通訊、財務、法務及管理產業經驗，具備本公司所需要之能力：

- 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
- 決策能力

## 董事會獨立性

本公司董事會成員是由董事及獨立董事組成，其中獨立董事，達全體董事席次之 44.44%，董事間並無超過半數之席次具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。董事會成員均具備公司治理所需之能力，本公司由董事長兼任總經理，負責統籌公司營運與策略方向。相關經理人之任職情形與職責資訊，已揭露於本公司年報中。

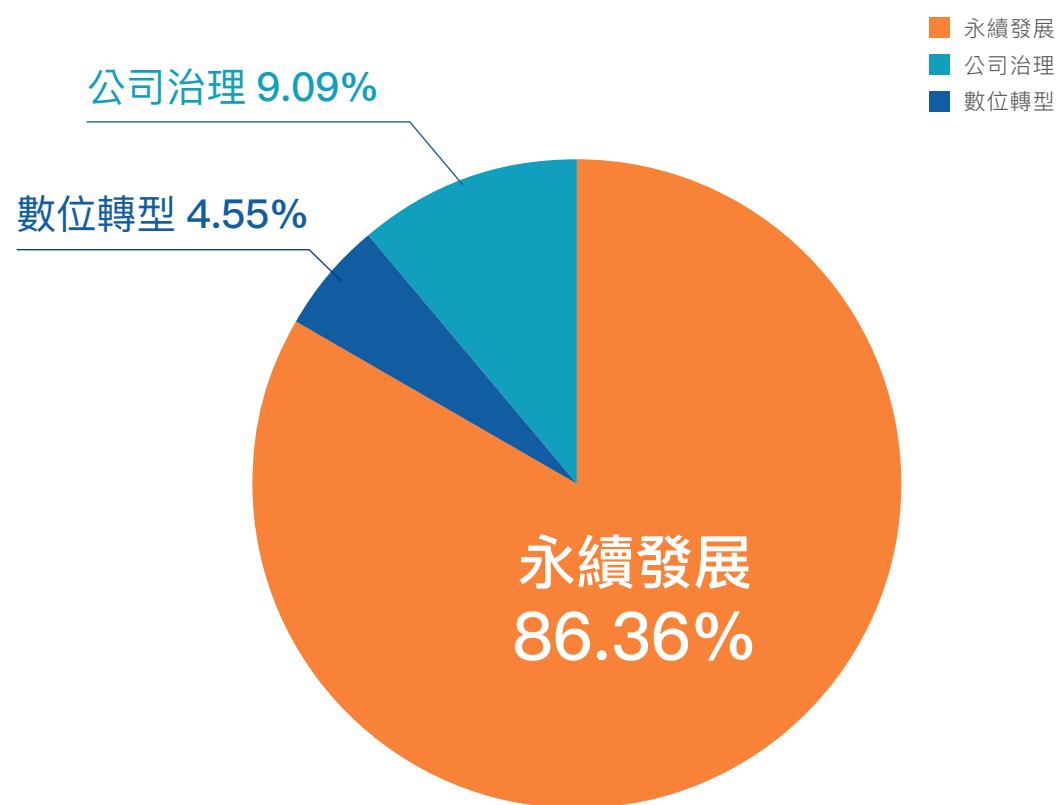
本公司現任董事會成員多元政策及落實情形如下：

姓名	專業知識及能力情形							
	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	決策能力
耀科投資有限公司 代表人：張玉斌	●		●	●	●	●	●	●
耀科投資有限公司 代表人：湯嘉倫	●		●	●	●	●	●	●
耀鴻投資有限公司 代表人：葉明堂	●		●	●	●	●	●	●
耀鴻投資有限公司 代表人：張志全	●		●	●	●	●	●	●
黃富章			●	●	●	●	●	●
周俊宏（獨立董事）	●		●	●	●	●	●	●
蔡育菁（獨立董事）	●	●	●	●	●	●	●	●
黃志成（獨立董事）	●	●	●	●	●	●	●	●
鐘嘉德（獨立董事）			●	●	●	●	●	●

## 進修精進

由張玉斌董事長擔任主席，所領導之董事會執行及監督公司各項業務，依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合。本公司明訂董事續具備有專業資格等各項條件，如：多元性、獨立性、ESG 專業知識與經驗等，使董事會成員之人選更能符合所處產業特性及未來公司發展需求。

董事會成員之主要學經歷、職務及進修精進等資料已揭露於 2024 年度年報。



## 利益迴避

本公司針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，另亦落實執行本公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，請參閱 2024 年度年報第貳之一章節。

2024 年度董事會共召開 6 次董事會，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席(列席)次數	委託出席次數	實際出席(列席)率 (%)
董事長	張玉斌	6	0	100
董事	張志全	5	1	83.33
董事	葉明堂	6	0	100
董事	湯嘉倫	6	0	100
董事	黃富章	6	0	100
獨立董事	周俊宏	6	0	100
獨立董事	蔡育菁	6	0	100
獨立董事	黃志成	6	0	100
獨立董事	鐘嘉德	6	0	100



## 董事會績效評估

耀登科技每年定期執行一次內部董事會績效評估，評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，評估範圍包括董事會及個別董事成員之績效評估，評估方式包括董事會內部自評及董事成員自評，評估內容分為五大面向與六個面向：

五大面向	六個面向
董事會績效評估之衡量項目	董事成員(自我或同儕) 績效評估之衡量項目
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任 / 專業及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之選任 / 專業及持續進修 6. 內部控制

## 薪資報酬委員會

耀登依據證券交易法第十四條之六規定，股票已在證券交易所上市或於證券商營業處所買賣之公司應設置薪資報酬委員會，於 2011/12/27 設置薪資報酬委員會，根據耀登薪資報酬委員會組織規程第五條規定「本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之」，

其中一人為召集人，在本報告書報導期間，第五屆薪資報酬委員會任期自 2022 年 8 月 10 日至耀登科技第十四屆董事會任期截止日止，薪資報酬委員會委員共計 3 人，2024 年度薪資報酬委員會開會 5 次，實際出席率 100%。

薪酬委員會不定期參與業界薪資調查，檢視員工薪資福利措施與市場的連結性。根據各單位職缺需求及應徵人員學歷、經驗、專長，及內、外部公平性決定薪資。薪資核定標準，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況和人員所參與的工會、社團等有所差異。

薪資報酬委員會各委員出席狀況已揭露於 2024 年度年報。

### 董事酬金政策簡述：

本公司董事酬金依公司章程，由董事會根據其營運參與程度、貢獻價值及市場水準決定，並視公司獲利情形發放。獨立董事另酌情給付合理酬金，考量其審計委員職責、風險承擔與時間投入。詳細金額請參閱年報。

績效評估	執行單位	評估區間	評估方式	標準	評估結果	改善建議及未來改善計畫	董事會日期
外部績效評估	台灣投資人關係協會	113 年度	問卷及線上訪談	1. 組成及專業發展 2. 決策品質 3. 運作效能 4. 內控及風險管理 5. 企業社會責任參與程度	符合	1. 提早規畫女性董事席次達 1/3 2. 制定智慧財產管理計畫	114.03.05
內部績效評估	耀登科技股份有限公司	113 年度	問卷	1. 營運之參與程度 2. 決策品質 3. 組成及結構 4. 選任 / 專業及持續進修 5. 內部控制	符合	1. 強化數據監控工具，定期檢討提高危機應變能力。 2. 應加強高層管理對內控的責任，並設立員工內控建議渠道，促進全員參與與持續改進，提升內控體系穩定性。	114.03.05



## 誠信制度的遵循

### 供應商

- 透過系統宣導公司之供應商誠信政策
- 2024 年供應商簽署社會責任承諾書 ( 誠信承諾 ) 99.15(117/118 家 )

### 承諾

- 2024 年員工入職簽署廉潔承諾書 100%
- 董事與高階經理人簽署誠信經營聲明書

### 教育訓練

- 2024 年誠信經營講座參訓 100%

### 宣導

- 透過講座向公司員工進行誠信及保密責任宣導
- 檢舉制度 – 舉報與申訴電子郵件 p.audit@auden.com.tw

## 稽核制度

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，稽核的執行除提供管理階層了解內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層了解已存在或潛在內部控制缺失，以作為持續改善修正之依據。內部稽核於執行稽核計畫查核作業後出具書面稽核報告及追蹤報告，定期交付審計委員會查閱；並將執行情形每季提報董事會報告。

內部稽核覆核公司各單位及所有子公司所執行的內部控制制度自行評估作業，包括檢查該作業是否執行並覆核文件以確保執行的品質，並綜合自行評估結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，做為本公司董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制聲明書之主要依據。

本公司秉持誠信務實原則，遵守政府法令規章，並透過內控稽核作業，落實自我監督之機制，善盡企業對社會應盡之責任，報告期間

### 零違反環境法規之情事

零相關社會法規或產品（或服務）法規被處罰款之事件

零任何競爭、托拉斯及壟斷等法律訴訟事件

零重大負面事件溝通，如發生重大負面事件需與利害關係人溝通時，將依本報告章節 1.3 「利害關係人議合」所揭露之溝通方式與管道進行。

## 反貪腐制度

本公司嚴禁任何貪瀆情事，為使員工注意品行，謹言慎行，不得藉職務上的便利營私舞弊，又資源單位每年規劃相關誠信經營相關教育訓練課程，建立員工正確的道德觀念，亦規定員工應注意品行，謹言慎行，不得藉職務上的便利營私舞弊，並規定營私舞弊、盜竊或挪用公款，收受賄賂、佣金或故意損壞公司財物者，經查屬實者，將視情事給予免除職務及終止聘僱，以杜絕貪瀆情事之發生。

公司報告期間報告期間成果如下：

- (1) 反貪腐和反賄賂教育訓練全員參訓。
- (2) 反貪腐和反賄賂之風險評估，依問卷方式執行，滿意度為 98.5 分。

員工關心議題：誠信經營宣導增加

回應措施：反貪腐管理辦法、信箱、教育訓練

- (3) 貪腐（污）事件發生：0 次。

- (4) 反貪腐和反賄賂之申訴及舉報管道如下：

連絡電話：+886-3-3631901

電子郵件：p.audit@auden.com.tw

舉報信箱：桃園市八德區和平路 772 巷 19 號

\*\* 稽核辦公室舉報信箱收 \*\*

## 不歧視

本公司制定不歧視、公平對待每位員工的管理辦法及措施如下：

耀登科技重視員工、尊重人權，提供員工沒有歧視、開放、安全、健康及平等的工作環境，並遵守相關勞動法規及國際人權公約，承諾創造優良的職場環境。依《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，進用身心障礙之員工。耀登科技基於保護兒童身心發展的社會責任，不僱用未滿 16 歲年齡的童工。耀登科技嚴禁對員工進行強制勞動或任何形式的強迫勞動，包括虐待、恐嚇或其他的語言暴力及其他不合法的強制勞動。報告期間

零 歧視事件發生

零 任何相關申訴紀錄。

## 法規遵循

遵循法令為企業基礎責任，確保內部業務流程之合法性，有效的法令遵循除確保公司治理及內部業務流程之合法性外，更進一步排除可預見之法律風險，防止弊端，減少產生司法調查、罰款、訴訟、負面新聞等勞力與時間費用損失，法務室每月針對公司產品相關專利及競爭者專利提供資源，供營運單位做新產品研發及違反他人專利之風險防止，再由稽核室定期抽查公司內部業務是否依循對應之管理辦法執行業務。2024 年度無違反法規情事發生。

檢舉人應提供被檢舉人之姓名或其他足資識別被檢舉人身分特徵之資料，及可供調查之具體事證，若未提供公司得不予受理；公司亦允許匿名檢舉。惟若檢舉人未提供其姓名及聯繫方式，公司將無法回復處理結果予檢舉人。

除法律另有規定外，關於檢舉人所提供的個人資料，公司將予以保密，並依法採取適當之保護措施保護檢舉人的個人資料及隱私。公司亦承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。同時，檢舉人必須注意，如故意捏造事實，於舉報事後被證明是出於惡意或有故意捏造虛偽陳述之情事，檢舉人須自負相關法律責任，若為公司員工，並將依公司相關辦法處理。截至 2024 年底無接獲任何檢舉事項。

我們為健全誠信經營企業文化及良好的監督功能，本公司提供檢舉管道及開設懲處制度，全面落實不誠信行為防範措施。檢舉制度及處理方式如下：

- 公司之檢舉單位：稽核室
- 公司之檢舉地址：桃園市八德區和平路 772 巷 19 號
- 公司之檢舉電話：03-3631901#102
- 公司之檢舉信箱：p.audit@auden.com.tw

## 風險管理

依據「風險管理政策與程序」建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。  
由永續發展暨風險管理辦公室進行鑑別風險與機會，擬定後續的因應策略，定期與永續發展委員會溝通，並向董事會報告，由董事會監控執行成果。

## 管理流程

### 風險辨識

本公司審視本身業務及經營特性，確認風險類型納入管理。

### 風險衡量

各功能單位依職掌內容評估各項風險因子後，應訂定適當之曝險衡量方法，俾作為風險管理依據。

### 風險因應

各風險管理單位應視內、外部營運環境變化，定期調整管制機制，如遇重大風險事件應呈報董事會。

### 風險監控

各單位主管對於職掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控，並適時採取必要之措施。

## 風險管理政策

本公司及所屬子公司風險管理政策與程序辦法係依照公司整體營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，以保護員工、股東、合作夥伴與顧客的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。

## 風險因素

### 零重大損害之情事、零重大資通安全事項、通過 ISO 27001 認證

(1) 利率、匯率變動、通貨膨脹情形對公司損益之影響及未來因應措施：

① 利率變動對公司損益之影響及未來因應措施

項目	年度	2023 年度	2024 年度
利息收(支)淨額		(3,644)	2,177
營業收入		1,779,638	1,707,590
占營業收入比率		0.20%	0.13%

2023 及 2024 年度利息收(支)淨額佔營業收入淨額比率影響尚屬微小，故利率變動對本公司無重大影響。且本公司除採取於資本市場籌措資金外，亦與往來之金融機構保持良好合作關係，以期能取得較優惠之融資利率，並隨時留意各國金融市場，以降低利率波動對本公司營運狀況之影響。

②匯率變動對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司由財務部專責人員進行外匯部位管理，依據國際情勢蒐集即時匯率資訊，充分掌握匯率變動趨勢，除因應外幣資金需求保留外幣部位，餘將於適當時機出售以減少匯兌風險。

本公司為確保合理利潤，亦衡量匯率變動以調整產品價格。另，由於本公司以外銷為主，直接以銷貨產生之外幣來償還採購原物料或商品之外幣貨款，以達到自然避險之效果。若有必要時，將依本公司所訂之「取得或處分資產處理程序」，並由權責主管採取適當避險措施。

③通貨膨脹對公司損益之影響及未來因應措施：

本公司過去之營運績效尚未因通貨膨脹而產生重大影響，未來如有必要時將進行成本控制計畫並適時調整採購策略，以降低通貨膨脹對公司營運之影響。

本公司因應利率、匯率變動、通貨膨脹採取之詳細避險措施，請參閱 2024 年度年報。

(2) 從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施：

請詳本公司 2024 年度年報，本公司未有從事高風險、高槓桿等投資交易之情事，且訂有相關作業程序做為執行之依據，故相關風險尚屬有限。

(3) 未來研發計畫及預計投入之研發費用：

請詳本公司 2024 年度年報，本公司主要產品為應用於無線傳輸之射頻天線，未來研發方向將著重於各式高頻陣列天線模組，研發費用 2023 及 2024 年度分別占營業收入 10.42% 及 14.11%。

(4) 國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施：

請詳本公司 2024 年度年報，本公司並無重要政策或法律變動而對本公司財務業務產生重大之影響之情事。

(5) 科技改變(包括資通安全風險)及產業變化對公司財務業務之影響及因應措施：

本公司經營團隊隨時注意所處產業技術、產品及市場發展，並持續研發新產品以符合市場需求，及適時調整公司經營策略保持營運之彈性，來面對未來科技環境的變動。本公司為強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，訂定資訊安全政策，並持續投入資安防護工作，每年編列資安相關設備、系統預算並執行，以面對未來及隨時可能的科技改變 / 資通安全風險，並：

①加入 TWCERT/CC(台灣電腦網路危機處理暨協調中心)及訂閱 SOC(Security Operation Center) 通知，第一時間接收國內 / 外資安事件及設備 / 系統漏洞情資，以利即時處理更新作業。

②藉由導入 ISO 27001 過程，實施 PDCA、資訊資產盤點暨風險評鑑、風險再評鑑追蹤、營業持續計劃 (BCP)、營業衝擊分析 (BIA) 等風險控管措施，以降低可能的風險。2024 年已取得 ISO 27001:2022。③建立跨部門 ISMS 小組 (資安管理小組)，參與 ISO 27001 導入過程及各項資安教育訓練，強化人員資安防護知識、觀念及技術。

④規劃於 2024 年中導入 ISO27701(PIMS)，加強客戶及公司隱私保護，藉由補充額外的管控要求，以建立、實施、維護和持續改善在 ISMS 範圍內的隱私資訊管理。

⑤因應世界 AI 趨勢，建立相關知識分享、教育訓練及生成式 AI 應用。

最近年度及截至本報告書刊印日止，並無重大資通安全事項發生，且無因科技改變及產業變化而對本公司財務業務產生重大影響之情事。

(6) 進貨及銷貨集中所面臨之風險及因應措施：

請詳本公司 2024 年度年報，本公司平時亦持續與國內外供應商維持良好關係，以降低進貨集中所可能造成之風險，並且無銷貨集中之風險。

(7) 本公司最近年度及截至本報告書刊印日止，無企業形象改變對企業危機管理之情事、無進行併購之情事、無擴充廠房之情事、無經營權改變之情事及無董事、大股東股權大量移轉或更換之情事。

(8) 其他重要風險及因應措施：無。



## 2.3 創新研發



開發適用於 5G、Wi-Fi 6/7、工控、電競與軍規市場的多天線模組，滿足不同產業需求。

無線通訊



衛星通訊

提供低軌衛星專用相控陣天線與高頻毫米波測試設備，支援衛星鏈路最佳化與系統驗證。



結合無線傳輸技術，提升醫療級設備的精準度與可靠性。

智慧醫療

產品佈局

短期目標

中期目標

長期目標



無線通訊

- 開發適用於 5G、Wi-Fi 6/7、工控、電競與軍規市場的多天線模組，滿足不同產業需求。開發與結構件高整合之高附加價值天線模組產品
- 導入產品生產自動化與訊息化，全面提升工廠效率



衛星通訊

- 開發全系列 ORAN Radio 產品，包括從小功率到高功率、Sub6Ghz 及 FR2/FR3 等頻段，以及主被動 RIS 智能反射表面，提供完整 6G 基站方案。
- 與策略 IC 夥伴共同開發出小型化低功耗 VSAT IOT 接收設備，打造輕量化便利使用之高軌平板天線。
- 整合完成高低軌複合式多星系地面接收設備，支援 3GPP NTN/TN 多網備援與 AI 智慧負載平衡切換機制，提高通訊網路韌性。



智慧醫療

- 建構各類天線架構資料庫，透過 AI 與模擬軟體結合以提升產品開發效率，優化研發資源與競爭力

- 全面支援 3GPP NTN 產品開發，提供 L band 至 Q band 各種衛星通訊載具之天線模組設計
- 產品全面導入節能永續設計之材料選擇與軟體控制優化，透過 AI 無線電技術打造智慧節能通訊。
- 建置地面衛星控制站，透過模擬器、無人機等技術，與立方衛星整合全鏈路測試與驗證機制

- 開發 TMS 模擬平台，結合功能性磁振造影 (fMRI) 和腦電圖 (EEG)，未來此服務可推廣給醫院 / 醫師。

- 開發結合 AI 功能之全頻段智能天線模組

- 建構符合海事與移動應用場景之衛星通訊系統，取得海事產品認證及開拓海事衛星相關產品銷售。
- 開發衛星端射頻天線與模組，強化輻射、震動、溫差等測試與設計能力，成為衛星關鍵設頻模組供應商。

- 台灣首創，建立被動植入物安全性模擬技術及硬體驗證檢測方案。

## 重大主題：創新產品與技術

## 報導要求

## 永續管理方針

## 本主題的重大原因

- 公司致力於產品研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，不斷提升市場競爭力以支持企業永續發展及創造經濟績效。

## 本主題管理目的

- 建立技術佈局的短 / 中 / 長期規劃。
- 提升企業競爭力，創造企業價值及獲利能力。

## SDGs 對應

- 目標 8：促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作

## 政策

- 建立系統化開發流程及開發高規格產品，增強技術研發保護及提升產品國際競爭力。

## 承諾

- 公司具有完整的研發團隊及技術，開發多元且高規格新產品，同步與高階及海外客戶共同開發客製化新產品，提升產品國際競爭力。

## 責任

- 法務智財室與研發同仁共同策略將公司主要目標、政策及行動統合為一緊密整體，並根據公司本身的條件、未來環境的發展、對手的行動來分配資源，追尋獨特、永續經營的定位。

## 資源

- 研發費用總投入佔營收 14.11 %
- 研發員額配額佔公司 46 %

## 申訴機制

- 由法務智財室負責追蹤工作事項，統一提供公司最新專利資訊。
- 有關資訊、檢舉等電子信箱：[p.audit@auden.com.tw](mailto:p.audit@auden.com.tw)

## 特定的行動

- 透過產學合作案，與相關專業的教授建立研究案的合作機制，參與技術聯盟及協會。
- 公司各部門建立橫向溝通與技術、市場及法律人員之交流，加強專利佈局。
- 每年舉辦集團研討會及參加國內外大型展會，與其他廠商交流與討論產業發展，除了展現本公司技術成果，且與其建立關係，增加合作機會及提升產品競爭力。

## 管理評量機制

- 依據公司專利管理規定執行，進行審查。

## 績效與調整

- 透過研發人員的工作績效指標規劃，以達成創新發展及專利佈局之目標。
- 2024 年耀登取得 145 項專利申請。

## 亮點績效

- 推動綠色材料應用：計劃將 **50% PCR 再生塑膠** 用於產品開發，並持續提升環保材料比例，減少對原生資源的依賴。
- 有害物質管理：昆山廠取得 **IECQ QC 080000** 認證，確保產品製程減少或消除有害物質，致力環境永續發展。
- 環保合規與品質監測：每月使用 **RoHS 檢測儀** 抽測，2024 年累計 449 筆檢測，**合格率 100%**，確保產品符合環保標準。
- 智能製造與減碳：SMT **全自動化生產** 線降低人力依賴，提升產品品質，同時提高能源效率，減少碳足跡。



無線通訊



衛星通訊

- 衛星通訊與可持續科技發展：取得 **Square Peg 衛星通訊設備** 代理 (RLS-2100)，推動低軌衛星發展，助力全球連接與災害應變。
- 低功耗毫米波技術應用：出貨 **FR3** 毫米波陣列天線模組與上下頻轉換器 (UDC) 至美系電信商，提供高效、低功耗的 5G/6G 解決方案。



智慧醫療

- AI 加速發展：與 IT'IS Foundation 合作，強化 **AI** 在醫療應用的影響力，加速個人化精準醫療的發展。
- 跨領域永續科技交流：舉辦「**第 17 屆無線通訊與生醫技術研討會**」，促進無線通訊測試與生醫電磁模擬技術發展，推動智慧醫療應用與永續科技創新。



通訊節能

- 提升能源效率：透過 **5G O-RAN 開放式架構**，提高靈活性與能源效率，降低基礎設施能耗。
- 高效通訊設備：開發 O-RU 節能設備，並提供**通訊檢測與能源管理**解決方案，以優化電力使用。
- 智慧檢測節能：導入**節能型通訊檢測設備**，利用智能測試技術降低能耗，減少碳足跡。

## 產品 / 技術創新

### 全球通訊市場多元發展，衛星與 NTN 技術崛起

全球通訊市場快速成長，5G、Wi-Fi 6/7 與物聯網（IoT）技術廣泛應用，驅動高頻寬、低延遲通訊需求激增。同時，非地面網路（NTN, Non-Terrestrial Network）技術崛起，衛星通訊與 5G 結合成為關鍵趨勢，支援偏遠地區、海上與空中應用，而低軌衛星（LEO）市場蓬勃發展，帶動衛星天線、射頻模組與測試設備需求上升。此外，通訊技術延伸至智慧醫療，遠距醫療與生理監測設備依賴穩定的無線連接，促使醫療級通訊設備市場成長。

產品 / 技術名稱	性能 / 內容
 天線共用技術	耀登開發出創新的天線輻射體共用技術，透過整合射頻多工器匹配電路與超寬頻天線輻射體設計，成功實現單一天線輻射體即可支援兩個不同通訊系統的多頻段收發需求。此技術大幅減少天線數量與整體體積，特別適用於空間受限的各類無線通訊產品。同時，也有效降低材料成本，促進行動裝置向輕薄化與多功能整合發展，打造高密度、高效能的無線通訊解決方案。
 5G 毫米波射頻模組	FR3 AIM 及 UDC 於實驗場域進行驗證，客戶在無線通信 channel sounder 進行實驗與分析。FR3 支持 5G-Advanced 和 6G 用例，這些用例有望革新未來的無線通信。
 多軌衛星地面接收站	耀登創新低軌衛星天線設計，解決不同頻率陣列天線效能損失與 SWaP 限制，提升製造與成本優勢，加速商用化。同時，攜手 EMS 大廠推動高軌衛星平板陣列天線，針對國際市場進行 RFI 準備與實驗驗證，打造完整衛星通訊解決方案。
 Square Peg 衛星通訊鏈路模擬器 – RLS-2100	耀登最新代理 Square Peg 產品，可針對衛星通訊上下鏈路間的通訊環境進行模擬，適合衛星、航空器和地面無線電（含動態）通訊系統間的硬體在環實體層和端對端網路效能測試。支援 5G NTN 頻道模型和混合衛星 / 地面系統。
 植入式醫材磁場模擬技術合作	耀登與 Zurich Med Tech 和 IT'IS 基金會合作，開發植入式醫材磁場模擬技術，為國內醫材廠商提供快速準確的測試工具，提升研發競爭力。

## 耀登最新推出產品：多軌衛星地面接收站

耀登多年來持續研發大型相位控制陣列天線，成功整合商用平板衛星通訊地面接收設備，並可在特定條件下達到 200Mbps 的通訊頻寬，連結不同軌道衛星 (GEO/LEO)，並融合地面通訊 (4G/5G) 之高度韌性通信解決方案，搭配 Wi-Fi 或是 Private 5G 內網架構，在偏遠或通訊基礎設施不發達的地區迅速建構通訊基礎建設，可廣泛應用於無人工廠、災區救難、海事通訊、船 / 車隊管理等場景。

### Centauri – 輕量型 LEO 終端設備

耀登 Centauri LEO 用戶終端配備 32x32 TRX 天線陣列，可支援 Ku 頻段，或內建 UDC 的 Ka 頻段全雙工天線，確保穩定且高效的通訊性能。其 超薄散熱設計 提升設備便攜性，適用於多種環境，並具備 整合式設計，可快速安裝，滿足多元衛星通訊應用需求。



### Azimech – COTM 行動衛星終端

Azimech XEO 地面用戶終端採用 32x32 天線陣列，具備 3D 波束成形與掃描功能，可靈活應對不同通訊需求。其 超薄散熱設計 確保設備輕巧便攜，整合式架構支援快速部署。獨特的 專利分離式模組盒設計 使基頻切換更加便捷，進一步提升設備適應性與運行效率。



## 耀登最新代理產品：Square Peg 衛星通訊鏈路模擬器 RLS-2100

耀登於 2024 年開始新的營運發展，設備代理增加通訊產品線，代理 Square Peg Communications 「RLS-2100 無線電鏈路模擬器」，提升公司營運動能。

Square Peg 專門從事衛星系統工程以及為全球客戶開發和製造基於 DSP 的地面、機載和星載衛星通訊產品。擁有數十年行業經驗的高級團隊領導，在提供最先進的行動衛星解決方案方面擁有良好的記錄，包括業界領先的 RLS-2100 無線電鏈路模擬器、衛星終端鑑定設備、衛星調製解調器和地球站。

RLS-2100 是一款可針對衛星通訊上下鏈路間的通訊環境進行模擬，適合衛星、航空器和地面無線電 (含動態) 通訊系統間的硬體在環實體層和端對端網路效能測試。支援 5G NTN 頻道模型和混合衛星 / 地面系統。

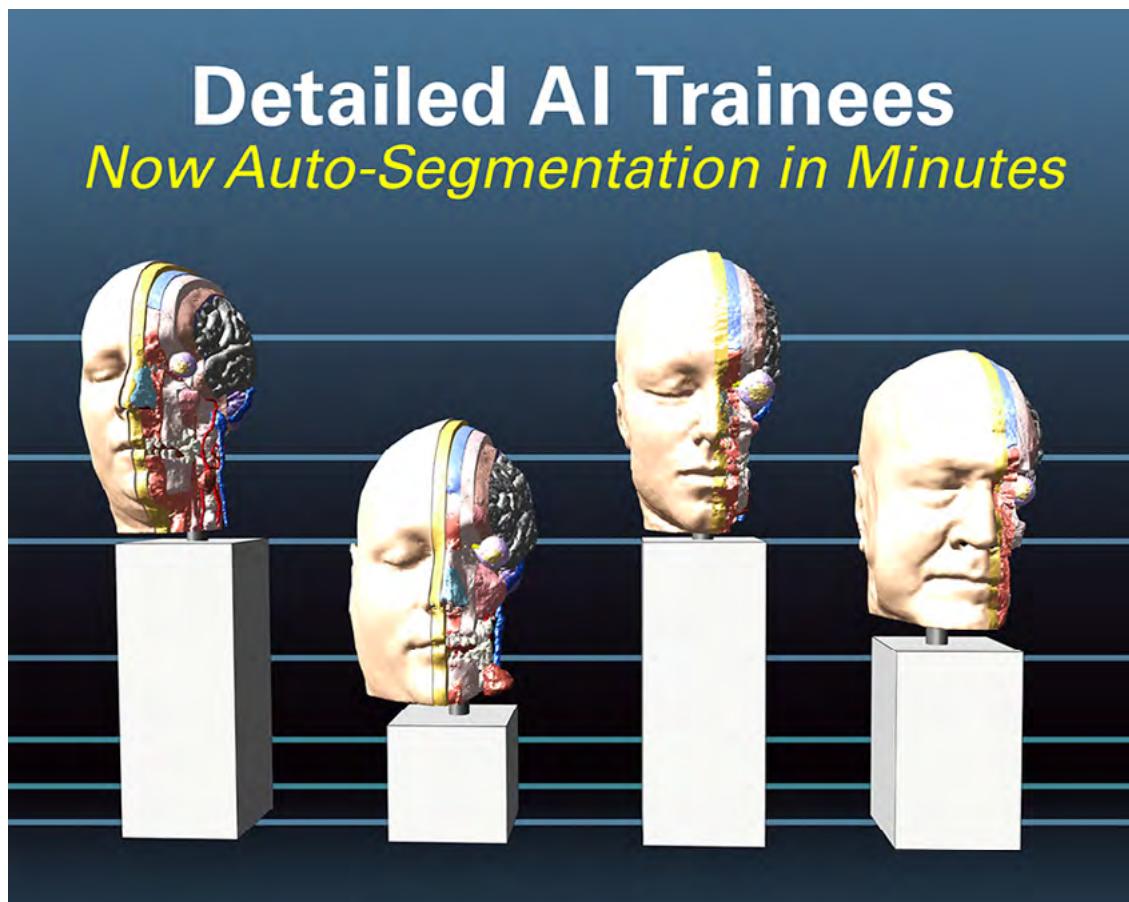


## 耀登 x IT'IS Foundation AI 研究合作

耀登每年投入研究資金支持瑞士 IT'IS Foundation，2023 年 4 月至 2024 年 3 月投入資金 USD 250,000，推動「Artificial Intelligence in Computational Life Sciences」。該研究在膀胱控制、頭部建模、個人化治療與感測器校準等領域取得重要突破。

- 膀胱控制計畫**：與美國匹茲堡大學合作，透過建立精細的脊柱解剖模型，專注於研究根與小根，進行個人化脊髓刺激模擬，以改善脊髓損傷患者的膀胱功能。研究涵蓋個人化解剖模型生成、介電特性分析、電磁與電生理模擬，以及刺激選擇性評估。
- 特定患者的頭部建模**：基於 AI 技術開發個人化頭部模型，將組織標籤數提升至 30 個，相較於先前的 16 個，顯著提高建模準確度與運算效率，並已整合至產品 Sim4Life V8.0。
- AI 個人化建模**：應用於非侵入性腦部刺激，例如經顱神經研究，透過 AI 優化個人化建模，能提升經顱神經電刺激對大腦功能及行為反應的有效性達 40%。
- SMC 計畫 (Sensor Modulation Calibration)**：建立感測器訊號與測量電壓之間的準確關聯。AI 技術能預測並校準感測器數據，提升線性化準確性，並已應用於產品 DASY8 毫米波與 APD 模組的新功能中。

耀登與 IT'IS Foundation 的合作，強化 AI 在醫療應用的影響力，加速個人化精準醫療的發展。



## 強化技術競爭優勢

面對產業外部變化與競爭環境挑戰，耀登持續強化關鍵技術能力，深化專利技術布局，並與國內外客戶及學界攜手合作，積極開發新一代天線產品。耀登致力於成為國際廠商的天線設計關鍵技術合作夥伴，確保在全球市場中維持競爭優勢。

### 持續投入研發資源，推動技術創新

耀登高度重視技術研發，近兩年研發投入占營收比達 **14.11%**，展現企業對創新與技術突破的承諾。同時，公司研發團隊中擁有碩士以上學歷的專業人才比例高達 **63.24%**，確保研發實力與市場應用需求同步發展，持續推動無線通訊、衛星通訊與智慧醫療等領域的技術升級。

### 強化專利布局，打造智財競爭力

耀登積極布局專利策略，截至 2024 年已累積 145 項專利，其中包含 131 項發明專利和 14 項新型專利，專利範圍涵蓋台灣、中國、美國、韓國及日本等市場。公司設立法律與智財專責單位，定期追蹤競爭對手專利動態，並透過內部專利審查機制與獎勵制度，鼓勵員工從 OEM/ODM 製造思維轉向關鍵技術開發，強化智慧財產權優勢，以確保企業在全球市場的技術領先地位。

近 2 年投入研發的費用 & 人力 (單位: 新台幣仟元 / 人)		
項目 / 年度	2023 年	2024 年
研發費用	185,488	240,892
研發 / 營收比率	10.42%	14.11%
研發人力	63	68
碩士以上學歷 / 研發人員比率	58%	63.24% 

耀登國內外專利取得狀況			
國別	專利數量	發明	新型
台灣	65	52	13
中國	9	8	1
美國	61	61	0
韓國	1	1	0
日本	9	9	0
合計	145	131	14

## 拓展研發能量

政府計畫和產學合作亦是提升公司發展量能的因素，可加速產品和技術的創新和升級，提高市場競爭力。政府計畫提供資金和資源支持，促進技術創新和產業升級；而產學合作則借助學術界的專業知識和研發實力，共同解決技術難題，提升產品的技術含量和品質水平，同時，產學合作還可以促進人才培養和交流，為公司引進優秀的科研人才，擴充技術團隊，提升公司的研發能力和創新能力。

## 政府計畫

政府單位	計畫	內容
經濟部產業技術司	強化海事通訊網路技術開發計畫 A+ 企業創新研發淬鍊計畫—前瞻技術研發	本計畫聚焦開發多波束多鏈路之高低軌道衛星地面收發系統，應用於海事衛星通訊場域。藉由整合共用天線設計，支援 GEO 與 LEO 衛星雙向通訊，有效提升系統整合性並降低整體建置與設備成本。計畫成果將有助於海上遠距聯網的普及與通訊穩定性，強化台灣於衛星地面通訊系統技術的自主能力，推動我國在海事與衛星產業的國際競爭力。
經濟部產業發展署(原經濟部工業局)	移動可攜式高低軌智慧通訊系統開發計畫 產業升級創新平台輔導計畫(主題式研發計畫)	本計畫以開發可攜式 GEO 平板天線為目標，耀登科技重新設計升降頻模組，整合既有 GEO 之 LNB 與 BUC，並設計低仰角機械結構，改善訊號接收角度限制。配合地面站通訊參數優化調整，使平板天線可與高軌衛星穩定通訊。此技術將強化通訊裝置的靈活性與應用場景，提升偏遠或行動環境下的通訊品質與可行性。
經濟部中小及新創企業署	無人機機載低軌衛星通訊模組整合計畫 產業升級創新平台輔導計畫(主題式研發計畫)	本計畫由耀登科技負責開發低軌衛星通訊所需之移動式衛星天線演算法，並設計整合低軌天線模組與控制模組。合作夥伴璿元科與自強工程負責無人機平台結構設計、導控軟體及通訊介面整合；中華系統則提供測試場域並驗證通訊數據資安性。計畫目標為快速推動低軌衛星通訊模組商品化，擴展無人機於災害應變、邊遠地區通訊等領域的應用潛力。
	被動式植入物醫材於磁振造影相容性測試的模擬與驗證 小型企業創新研發計畫(SBIR)	本計畫聚焦建立骨科植入物模型範本庫，進行 MRI 相容性之射頻感應加熱模擬與驗證。2024 年已完成五種植入物模型建置，設計鳥籠線圈並模擬 1.5T 與 3.0T 場型效能，建立 v1.0 版電磁與熱模擬數據及展示網頁。儘管模擬流程仍待優化，技術基礎已具規模，未來將持續擴充資料庫與提升模擬精度。成果可有效降低醫材廠商測試成本與時間。

## 產學合作

學校	計畫	內容	
銘傳大學	5G+ 產業新星揚帆啟航計畫	<p><b>天線設計與智能調諧技術研發合作</b></p> <p>耀登科技與銘傳大學合作，進行隱藏式天線技術研發，應用於手機、筆電與平板電腦等消費性電子產品。合作內容包含 2x2 Sub-6/LTE、4x4 MIMO Sub-6G、2x2 WLAN MIMO 等設計，並針對高效能無線通訊所需之規格，開發先進的智能調諧電路。透過此產學合作，強化產品小型化、整合性與射頻效能，提升天線於多重通訊標準下的整體表現。</p>	
亞東科技大學	5G+ 產業新星揚帆啟航計畫	<p><b>模組化相控陣列天線技術驗證</b></p> <p>耀登科技與亞東科技大學共同開發模組化相控陣列天線系統，集成 256 單元天線、升 / 降頻器、射頻合成器與電源模組於單一 PCB，支援 ±60 度快速波束掃描。此結構設計具備高發射功率、低軸比與良好接收效能，滿足移動式衛星通訊 (SATCOM) 應用需求。合作專案完成系統模擬、設計、製造與測試，並以概念驗證方式建構具低成本、高整合之相控陣列天線架構，為未來 1024 元件系統奠定基礎。</p>	
中正大學	太空產業供應鏈發展推動計畫	<p><b>衛星陣列天線控制與 OPENAMIP 模擬器開發</b></p> <p>耀登科技與中正大學合作開發衛星通訊系統中之陣列天線追蹤與控制技術，並研製自主 OPENAMIP 模擬器，以模擬衛星位置資訊交換及收發機與天線控制單元間之通訊機制。該合作強調陣列天線在無需機械旋轉下實現高效率追蹤與通訊的優勢，並深入探討天線控制與信號處理技術於動態應用場域下之實踐，提升我國衛星通訊技術自主性與實用性。</p>	
龍華科技大學	促進國際生來臺暨留臺計畫 – 國際產業人才教育專班	<p><b>國際產業人才教育專班合作</b></p> <p>為培育國際產業專業人才，耀登科技與龍華科技大學國際產業人才教育專班產學合作，協助來臺國際學生進行專業技能養成與實務接軌。此合作透過學術資源與企業實務經驗整合，提供學生專業訓練與職涯發展機會，並促進產業多元人才永續培育與國際技術交流。</p>	

## 全球市場佈局

耀登科技在全球市場積極擴展，無線通訊產品主要供應美系客戶，並針對不同機種開發多天線模組，涵蓋電競、工控與軍規市場。衛星通訊產品拓展至歐美市場，提供低軌衛星通訊模組與測試設備，強化在航太與國防產業的競爭力。在智慧醫療領域，公司銷售高端醫療設備，並與國際醫療機構合作，拓展遠距醫療市場。生產方面，越南廠已通過國際大廠稽核，穩定出貨，並規劃新廠建置，預計產能提升3倍，以支援全球客戶需求。此外，耀登於2024年在波蘭成立新創公司，應對歐盟碳稅政策，提供碳盤查與驗證服務，不僅創造出口機會，也促進當地就業，展現企業的永續發展戰略。

## 展會 / 研討會 / 發表會

耀登持續參與全球重要的電信通訊與產業研討會，促進產學交流，並與各國專家學者深入探討技術發展趨勢，提升市場競爭力。透過參與世界級展會，耀登上向國際市場展示領先技術與創新解決方案，並與全球夥伴建立深厚合作關係。2024年，我們將於歐洲、美國、日本、中國及台灣等地參加多項國際指標性活動，涵蓋通訊、衛星通訊、智慧醫療、資安及綠能永續等領域，持續拓展市場佈局，提升品牌能見度。

完整展會與研討會資訊請參考耀登官網。



類別	國家	活動
	歐洲	參展通訊權威展會「2024 世界行動通訊大會 (MWC)」
	歐洲	歐盟指標性大會「歐洲網路通訊暨 6G 高峰會 (2024 EuCNC & 6G Summit)」
	美國	參展全球規模最大衛星展會「Satellite 2024」
	日本	參展日本「COMNEXT 2024」
	中國	參展上海「2024 CMEF 中國國際醫療器械博覽會春季展會」
	臺灣	舉辦「2024 耀登集團研討會」
	臺灣	2024 年台灣太空國際年會 ( TASTI )
	臺灣	參展「Open RAN 台北高峰論壇」並受邀專題演講
	臺灣	參展「2024 臺灣電信年會」並受邀專題演講
	臺灣	參展「台灣國際人工智慧暨物聯網展」
	臺灣	「Mobileheroes 通訊大賽」攤位展示
	臺灣	「2024 臺泰產業鏈結高峰論壇」攤位展示
	臺灣	舉辦「第 17 屆無線通訊與生醫技術研討會」
	臺灣	耀智永續論壇
	臺灣	2024 智慧城市展暨「2050 淨零城市展」
	臺灣	2024 第三屆亞太永續博覽會

## 2.4 資訊安全

### 短期目標 (1~3 年) :

- 建置新總部綠色機房。
- 優化工作流程。
- AI 教育訓練安排、建立公司內部各類 AI 小幫手。

### 中期目標 (3~5 年) :

- 建構程式開發平台，以交付公司及客戶的需求。
- 建置並持續完善公司整體資安環境。
- 規劃公司做數位轉型，與客戶共同成長。
- AI 與異質系統整合、AI 與自動化整合。

### 長期目標 (5 年以上) :

- 因應新技術或趨勢 (AI) 可能的攻擊及防禦策略長期部署。
- 擴展 AI 應用範圍及技術持續追蹤。

### 重大主題：資訊安全

#### 報導要求

#### 永續管理方針

#### 本主題的重大原因

- 網路犯罪及病毒攻擊逐年不斷增長，已對全球企業造成重大威脅，本公司強化整體資訊安全，提升員工資安意識，建構完善的資訊安全環境，以期降低資訊安全事件所帶來之可能衝擊及風險。

#### 本主題管理目的

- 持續強化本公司資訊安全，降低入侵可能，確保各系統、網路、設備正常維運。
- 精進本公司整體資安環境，以確保資訊及資料的機密性、完整性及高可用性 (HA)，以保障公司客戶、投資人、員工及供應商之權益。

#### SDGs 對應

- 依據 ISO 27001 相關規範，透過資訊安全管理系統 (ISMS)，確保達到本公司及客戶資產及資料的機密性、完整性及可用性。建立、導入相關管理辦法或設備，以期加強資安縱深防禦，將資安風險降至最低可能。
- 若發生資安相關事件，由資安組進行處理及通報動作。
- 案例分享、學習及資安事件統計、分析。
- 資訊部負責統籌資安專責單位並跨部門組成資安管理小組 (ISMS Team)，執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理制度績效及有效性之技術、產品或程序等。
- 定期向副總經理、總經理、董事長進行資訊安全成果報告，查核評估公司資訊作業內部控制之有效性，以及為保障資訊的機密性、完整性與可用性。
- 受內、外稽雙重查核以加強並健全資安體制。
- 由稽核室每年就內部控制制度—電腦化資訊系統循環，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。
- 由會計師事務所 CPA 每年就 System Audit 進行外部稽核程序，做整體資訊及資安相關事項查核。
- 本公司為強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，訂定資訊安全政策。

## 重大主題：資訊安全

## 報導要求

## 永續管理方針

## 承諾

- 通過建立 ISMS 的過程等於公開宣告組織對資訊及資安控管的能力達到國際要求的水準，本公司對客戶所交付的資訊資產以及內部資訊安全的控制都達到確保持續營運的能力，實踐對投資人、客戶隱私及機敏資料保護之承諾。
- 與時俱進，持續研究資安技術及可能的引進及應用。

## 責任

- 為確保資訊安全、保護客戶隱私及其機敏資料，本公司指定資訊部為專責單位，負責建立、管理、維護與執行其相關業務及專案推行。

## 資源

- 資訊全員透過機房暨伺服器每日巡檢、資訊日 / 週會等既有機制，滾動式改善。
- 資訊全員參與 ISO 27001 導入專案，依其權責分工編入專案小組。
- 不定期跨部門資安議題會議、資安宣導、資安教育訓練。
- 持續投入資安防護工作，每年編列資安相關設備、系統預算並執行。
- 不定期安排人員教育訓練並加強資安政策宣導。
- 資安管理小組成員設置 KPI 並列入 ISO 27001 資訊安全目標與績效評量，須完成每年  $\geq$  6 小時或  $\geq$  5 次資安相關教育訓練或課程。
- 網路設備、環境安全性檢測、各伺服器安全檢測、弱點掃瞄及漏洞檢測。
- 防毒系統異常狀況檢查及病毒事件、防火牆異常狀況檢查、入侵事件追蹤管理。
- 郵件系統 (Exchange) 及防堵垃圾郵件系統 (SPAM) 異常狀況檢查。
- 2024 年完成兩次集團資安課程 (116 人次)，ISMS Team 六次資安訓練課程 (110 人次)。

## 申訴機制

- 本公司設有 audenmis@auden.com.tw 公用信箱可做內、外部申訴。
- 透過定期召開之勞資會議中提出。

## 特定的行動

- 電腦全盤加密執行並實施。
- 社交工程演練 (一年兩次)、營業持續計劃 (BCP，一年至少一次)。

## 管理評量機制

- 依循公司內部控制制度電腦化資訊系統循環及資通安全檢查予以查核並執行。
- 藉導入 ISO 27001 過程，由其中的 PDCA(Plan、Do、Check、Action) 循環來補足資安環節及客戶隱私之保護。

## 績效與調整

- 2024 年無收到或發生侵犯客戶機敏資料被投訴之情事。
- 2024 年本公司內部無重大資安問題 (駭客入侵、大量病毒 / DDoS 攻擊、資料竊取) 發生。
- 2024 年無收到來自外部或監管機關有關資安事件之投訴情事。
- 2024 年已完善異地備份機制，將核心伺服器做排程備份至子公司的儲存空間。

## 資訊安全管理

「資訊安全」為現今保護企業永續經營重要的一環，耀登由資訊部負責資通安全政策管理與規劃，跨部門組成資安管理小組，下轄資安管理召集人、資安管理代表、風險小組、文管小組、稽核小組、推動小組，負責資安政策落實與執行，及資安相關事件處理及通報；我們擁有完整的資通安全風險管理架構、資通安全政策、具體管理方案外，還投入資通安全管理之資源，因此在本報告書報導期間，無發生因重大資通安全事件所遭受之損失或可能影響之事情。

2024 年度資安管理小組 (ISMS Team) 所有成員完成九次資安訓練課程 (110 人次 )、兩次集團資安課程、兩次集團電子郵件社交工程演練，誤點率 (連結 & 附件加總平均) 由第一次演練 (2024/4) 之 2.73% 降至第二次演練 (2024/10) 之 2.13%、一次 BCP( 營運持續計劃 )暨 DR( 災難復原 )演練 (機房電力中斷,ERP 資料庫毀損 ,核心交換機故障 ,ERP 應用主機故障共 4 種情境 )，於 2024.6.7 執行核心交換機故障演練一次資訊安全目標與績效評量會議、一次資訊資產盤點暨風險評鑑會議、兩次弱點掃瞄及滲透測試、一次資安內稽、一次資安外稽 (第三方驗證單位)、一次年度資安管理審查會議、九次 ISO27001 一至四階文件增 / 修。

## 資安培訓課程

日期	課程名稱	時數 (H)	參與對象	
			資安管理小組	集團人員
2024.01.23	資安防護與生活應用	3.5	●	
2024.03.28	【內部分享會】第 3 站：駭客攻擊有跡可循，如何做好自我保護	1.5	●	●
2024.04.17	ISO 27001 轉版課程	1	●	
2024.04.29	企業全面數位化後的資安新思維	1	●	
2024.05.27	資安鐵三角 2.0—打造安全無虞的網路環境	0.5	●	
2024.06.20	運用人工智慧 AI 大腦，全方位處理各式資安攻擊	0.5	●	
2024.10.07	資安事件遍佈各大版面 防止威脅入侵的五大戰略 EP1	1	●	
2024.10.18	與社交工程的距離	1	●	●
2024.10.24	弱點掃描工具有哪些？與滲透測試差在哪？	0.5	●	
2024.11.04	從個資到營業秘密 談資料外洩風險管理與處理	1	●	
2024.11.19	上市櫃公司資安必備 SOC! SOC 到底怎麼做？！	1	●	



## 資訊管理小組組織架構圖



## ISO 27001

耀登科技正式通過 ISO27001:2022 的轉版認證，於 4/29 在耀登總部舉行頒證儀式。這次轉版的成功不僅代表耀登在資安管理方面不斷持續提升及卓越表現的證明，更是展現對於客戶資訊安全的高度重視與對客戶資訊安全保障的堅定承諾與決心。透過新版的資訊安全管理系統實務，並經過外部獨立審核機構的稽核及驗證，耀登確保了公司資訊安全管理的機密性、完整性與可用性達到最新標準。

ISO 27001:2022 相較於前次 2013 版本，2022 版重點，將附錄 A 原來的 14 個控制領域調整為 4 個主題，以及將 114 個控制措施調整為 93 個 (11 個新增、24 個整併、58 個更新)。另一個重點是 Requirements 的變化，2022 版將網宇安全及隱私保護加入標準中。

2013: Information technology — Security techniques — Information security management systems — Requirements  
 2022: Information security, cybersecurity and privacy protection — Information security management systems — Requirements

此次轉版，耀睿 (Auray) 作為 ISMS 顧問輔導團隊，協助組織建立、實施和維護一個有效的資訊安全管理系統，確保組織的資訊資產得到適切的風險評鑑 / 評估、適當的保護並符合相關的法規和標準要求。聯集網 (UCE) 則為第三方公正之驗證公司，進行抽樣及嚴謹的稽核手法，在文件審查及實地審查的過程中，確保公司 ISMS 運作管理的有效性及延續。耀登將持續努力，持續精進資安防護能力，持續提升資訊安全標準，持續強化資訊安全管理系統 (ISMS)。



資訊安全政策

## 2.5 客戶服務

### 短期目標 (1~3 年) :

- 落實品質規劃、訂單管理與客戶服務管理等與 ISO 9001 國際標準相關的作業程序。

### 中期目標 (3~5 年) :

- 針對顧客，設定目標，擬定策略方案，分配資源，以建立及維持良好關係，達成總體顧客價值最大化的目的。

### 長期目標 (5 年以上) :

- 整合行銷活動、業務開發、銷售管理、維修服務等程序，進一步擴大與完善客戶關係管理系統 (CRM) 的運用程度。

#### 重大主題：客戶服務

##### 報導要求

##### 永續管理方針

##### 本主題的重大原因

- 與客戶建立良好合作關係、保持積極的態度重視每項客訴，並以良好品質服務爭取更多訂單，增加客戶忠誠度。

##### 本主題管理目的

- 針對顧客，設定目標，擬定策略方案，分配資源，以建立及維持良好關係，達成總體顧客價值最大化的目標。

##### SDGs 對應

-

- 依照 ISO 9001 的國際標準，建置一系列完善的品質規動作業程序、訂單管理作業程序以及客戶服務管理作業程序。
- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。

##### 承諾

- 重視客戶需求，提供良好的客戶服務。

##### 責任

- 耀登致力於永續經營與發展，對於生產銷售流程均符合政府環保法規之要求，與供應商簽署符合 RoHS、REACH 及無使用衝突金屬宣告書並生產符合 RoHS 及 REACH 規範之產品。並盡量減少對環境產生負面影響之活動，降低公司產銷活動對環境所帶來的衝擊。

##### 資源

- 投入人力包含各營運單位的業務人員以及市場行銷部門的成員。
- 投入檢測設備及研發軟體經 = 配合客戶新專案執行，順利取得生產訂單。

## 重大主題：客戶服務

## 報導要求

## 永續管理方針

## 申訴機制

- 公司客戶可透過電話與郵件方式 (service@auden.com.tw) 隨時地向各業務單位反映問題，本公司官方網頁亦建立專屬頁面，讓潛在與既有客戶提出其需求，並由專責單位於最快的時間內加以處理 (<https://www.auden.com.tw/sample-page/>)。

## 特定的行動

- 做好產品、服務、合約或專案的事先品質規劃，以達成組織目標及客戶之期望與需求。確實執行客戶合約或訂單之內容與要求，以提升客戶之滿意程度。
- 進行客戶滿意度調查，並配合客戶減碳作為。
- 綠色產品研發，提前佈局客戶需求。

## 管理評量機制

- 確保客戶抱怨及回饋機制得以確實執行與改善，指定專責單位，負責建立、管理、維護與執行其相關業務及專案推行。
- 本公司運用 ERP 系統與 Notes 系統以執行與落實各項與客戶服務管理相關的作業程序，並依照 ISO 9001 的國際標準進行內部的審查與稽核。

## 績效與調整

- 本公司運用 ERP 系統與 Notes 系統以執行與落實各項與客戶服務管理相關的作業程序，並依照 ISO 9001 的國際標準進行內部的審查與稽核。
- 客戶滿意

客戶服務為耀登的核心價值，以卓越執行力提供客戶高標準並創新的品質與服務，以成為客戶的最佳夥伴。耀登各事業單位皆為所屬客戶設有 Cross Function Team (CFT) 專屬服務團隊，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。

## 客戶滿意度

客戶滿意度為耀登持續改善產品與服務的重要依據，以客戶定期的評比紀錄和稽核之評分以及透過品質管理系統，每年針對客戶主動發出客戶滿意度調查，依據結果擬定改善計畫，並將提升客戶評比分數訂為各相關單位之績效指標。若有客戶滿意度低於 6 分 (總分 10 分)，將由相關職能部門提出改善措施，業務部門追蹤改善狀況，2024 發出份數：6 回收份數：6 總平均：9.5 分，總平均大於 9 分的肯定。

- 對產品品質符合性的評價 (20%)
- 對交貨準時性的評價 (15%)
- 對交貨滿足數量要求的評價 (10%)
- 對產品包裝、運輸方面的評價 (15%)
- 對遇到品質問題時的反應速度評價 (20%)
- 服務態度 (20%)。

## 客戶隱私

本公司對個人資料的蒐集處理或利用，都嚴守個資法規定，訂立「個人資料管理辦法」，做為管理機制，確保員工及客戶的個資安全。並且與客戶展開合作案件前會簽訂NDA：

「機密資訊」係任何由揭露方交付或揭露予收受方之任何商業資訊與技術或非技術資訊均為機密資訊，包括但不限於揭露方之價格、業務計畫、行銷計畫、合作廠商資料、客戶資料、人事資料、財務資料、雙方為本計畫之洽商所提出或討論之合作方式、條件、約定內容、軟硬體技術、智慧財產權、發展計劃、產品研發、設計、發明（不論是否具有可專利性或有著作權）、Gerber file、軟體、Source Code、程式、程式碼、數據、圖表、產品規格、產品、草稿、原型、模具、樣品、零件、儀器、設備、營業秘密或技術秘竅(KNOW-HOW)、電路、電路佈局圖、工程、市場行銷、策略、價格、客戶及供應商資料、財務資料、製程、營業或技術資料或其他一切資訊，以及第三人的機密資料等等。

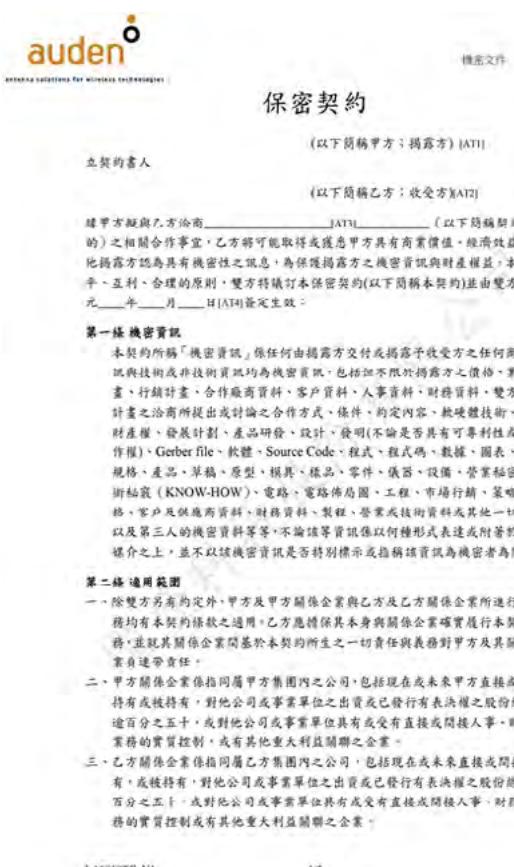
## 保密義務

- 收受方應僅限於本契約目的範圍內，依雙方業務合作之必要程度使用收到之機密資料，且收受方應以保護自己機密資料之相同注意（但不得低於合理程度）來防止機密資料未經授權使用或揭露，以維護機密資料之機密性。
- 收受方得將機密資料揭露予符合本契約之目的且有知悉機密資料必要之員工，且於揭露前，收受方應與其員工簽訂保密協議，其保密程度不得低於本契約；未經揭露方事前書面同意，收受方或其員工不得以任何形式揭露任何機密資料予第三人。
- 除經揭露方之書面同意，或為實行本契約目的之必要行為外，收受方不得擅自重製機密資料。
- 收受方不得對機密資料進行修改、轉借、轉租、出售、移轉、逆向解析(reverse engineer)、逆向組合(reverse assemble)、解譯(decompile)或為其他處分行為，但經揭露方與收受方另行協議並以書面授權者則不在此限。

因此，在本報告書報導期間內，**未發生侵犯客戶隱私事件**。

## 保密契約

客戶滿意為耀登的核心價值，以卓越執行力提供客戶高標準並創新的品質與服務，以成為客戶的最佳夥伴。耀登各事業單位皆為所屬客戶設有 Cross Function Team (CFT) 專屬服務團隊，負責業務承接、產品研發製造、品質、交貨、成本及售後服務等，就客戶之間問題與回饋，正確而迅速地提出應對方式與整體解決方案。



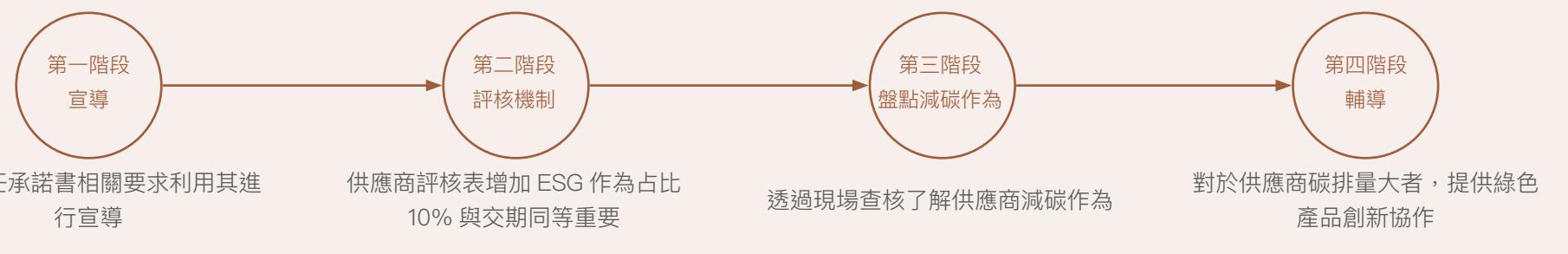
## 2.6 永續供應鏈

本公司永續採購策略：

依 ISO 20400 永續採購指引架構，制定企業的永續採購策略，將永續理念向下推展至企業合作夥伴，根據採購流程各階段，將 ESG/CSR 納入採購流程中。

今年度整合誠信經營道德規範、勞工健康與安全及環境保護等相關條款與承諾改版為「社會責任承諾書」，優先推動 ESG 概念的宣導及評核，目標希望逐年逐步增廣加深，並按照四階段的供應鏈管理規劃，進行推動。

### 供應鏈管理四階段：



供應鏈管理中反貪腐條款：「承諾遵守廉潔管理等相關規定，不得向耀登集團及其客戶、供應商、合作夥伴、員工、關係人或其指定人要求、期約、索取，或進行任何佣金、酬勞、賄賂、退款及任何其他不當利益等直接或間接圖利行爲，並遵守誠信經營守則，包括但不限於廉潔經營、公平交易、公開資訊及智慧財產權等相關規範。」，並提供檢舉回報管道，本年度無任何廠商違反誠信原則。

#### 短期目標 (1~3 年) :

- 輔導供應鏈培養盤查知識與觀念，並盤點目前 ESG 作為。
- 確實導入 AVL 供應商評鑑，且原物料在地採購比例達 10% 以上，達成實踐循環經濟。
- 將永續發展社會責任納入原材料新供應商導入機制。組成審查小組，針對減碳等永續發展社會責任列入評鑑項目，進行供應商稽核。
- 為實踐循環經濟，設計與實行可回收再利用之包裝 tray 盒、紙箱、棧板之物流作業。

#### 中期目標 (3~5 年) :

- 降低採購成本，按時交付率提升，透過檢視供應商良率提高品質表現。
- 檢視關鍵零組件供應商執行碳盤查和碳足跡。
- 推動供應商使用電動運具。

#### 長期目標 (5 年以上) :

- 要求關鍵供應商接受 RBA 認證之第三方稽核機構執行稽核，稽核結果持續改善。
- 原物料在地採購比例 30%。
- 推廣綠色產品計畫，鼓勵供應商開發低碳材料。

## 重大主題：永續供應鏈

## 報導要求

## 永續管理方針

## 本主題的重大原因

- 供應鏈是提升組織競爭力的重要一環，對於永續發展的行為也是供應商管理的重要考量；供應鏈訂定《委外加工與供應商管理作業程序》、《採購管理作業程序》並搭配評鑑及滿意度調查等機制，由供應商簽署相關「社會責任承諾書」，共同朝永續發展的方向前進。

## 本主題管理目的

- 以綠色採購原則為驅動力，促使供應鏈投入永續發展，將良好工作及經濟成長、確保永續的消費與生產方式做為長期落實的標的，並對供應商定期風險評鑑，並評核其永續管理的情形。
- 兼顧客戶需求與綠色設計，與上下游供應鏈合作，期望經由發展新材料、新製程、新技術與新應用，以提升整體供應鏈的能力，落實企業社會責任與永續發展的理念。

## SDGs 對應

- SDG 12 責任消費及生產

## 政策

- 秉持供應鏈永續發展的理念，從品質、成本、交期、服務、環境及永續發展等面向，讓供應商在永續發展上持續發展，且能達到風險與利潤平衡，促進供應商打造永續供應鏈。

## 承諾

- 本公司合作的供應商夥伴，應依循「社會責任承諾書」的約定，朝永續發展的方向前進。

## 責任

- 建構供應鏈成員的能力，持續提升其競爭力，並對供應商定期風險評鑑，並評核其永續管理的情形（品質、成本、交期、服務、環境及永續發展）。

## 資源

- 依據《委外加工與供應商管理作業程序》等辦法，評核其永續管理的情形，每年調整訂單分配。

## 申訴機制

- 設置意見反映管道，反饋意見信箱 p.audit@auden.com.tw。

## 特定的行動

- 推動供應商進行碳盤查及碳足跡管理與鼓勵其推動綠色產品。
- 透過供應商教育訓練來傳達永續發展的意識、教育和行為。

## 管理評量機制

- 供應商之考核從以下六大種類進行評分 (A) 品質 (30%)、(B) 價格 (30%)、(C) 交期 (10%)、(D) 售後服務 (15%)、(E) 工廠環境 (5%)、(F) ESG (10%)。
- 若二年以上無交易記錄之供應商，需依原評鑑作業重新評鑑。合格後方能再行採購。
- 若評鑑不合格或考核屬 C，為特殊獨佔 v 必要供應商，則由採購單位將此特殊原因登記於合格廠商名錄中。
- 評核為 C 級 (<70 分) 供應商，將予以輔導或進行更換。

## 績效與調整

- 供應商簽署社會責任承諾書共 56/60 家 (93.33%)。
- 評核為 A 級供應商，調整訂單分配比率 5%。
- 評核為 C 級供應商，得輔導至 B 級方可發訂單。
- 綠色產品執行為必要條件，配合之供應商逐步提升採購量。
- 前十大供應商進行永續供應鏈輔導。

## 供應鏈管理

耀登的供應鍊管理按供應商類別分為材料、設備、運輸、協力廠商、保全等...需求單位提供資訊、接洽並進行請購，統籌由採購中心依「採購管理作業程序」負責管理、評核等規劃。本年度勞務及工程建設以合約持續執行，勞務總採購金額共 110,472,457 元，工程建設新廠金額共 223,815,000 元，主要供應鏈管理為原物料，採購資訊如下表：

種類	採購地區	2022 年			2023 年			2024 年		
		家數	採購金額(仟元)	佔總採購金額比例(%)	家數	採購金額(仟元)	佔總採購金額比例(%)	家數	採購金額(千元)	佔總採購金額比例(%)
原物料	國內	71	29,785	4.34%	29	14,477	95.94%	127	27,718	94.47%
	國外	24	656,517	95.66%	5	613	4.06%	10	1,624	5.53%
	總計	95	686,302	100%	34	15,090	100%	137	29,342	100%

注：本數據含海外採購金額比例。

## 供應鏈永續發展評鑑

全球供應鏈正面臨淨零浪潮所帶來的巨大衝擊。根據 CDP (碳揭露專案) 調查，供應鏈上下游的範疇三碳排放占整體碳足跡 75% 以上，因此，供應鏈減碳成為各國 ESG 重點項目。

耀登自 2024 年起將開始執行 ESG 問卷調查融合至社會責任承諾書，包含社會 (30%)、環境 (40%) 與經濟面 (30%)，並有 4 家完成實地訪查。極端氣候已對地球上的每種生物造成劇烈影響，沒有一個人可以置身事外，耀登與地球共生共榮，未來將會持續關注供應鏈永續作為，打造綠色供應鏈。

03

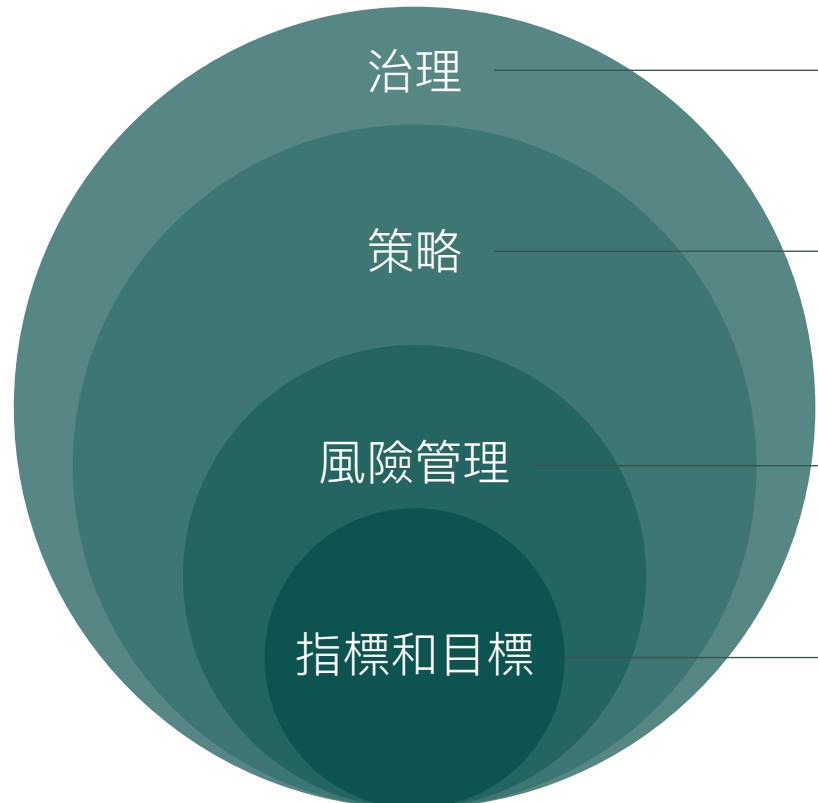
# 永續環境

- 3.1 TCFD
- 3.2 綠色措施
- 3.3 綠色績效



## 3.1 TCFD

耀登依內稽內控制度及「風險管理政策與程序」董事會為風險管理最高治理單位，併入「永續發展暨風險管理辦公室」執行，並由「永續發展委員會」進行管理。因全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，耀登為善盡永續發展責任，依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由永續發展暨風險管理辦公室進行鑑別氣候相關的風險與機會，擬定後續的因應策略，定期與永續發展委員會溝通，並向董事會報告，由董事會監控執行成果。



- 耀登依「風險管理政策及程序」，董事會為風險管理最高治理單位，併入永續發展暨風險管理辦公室執行，並由永續發展委員會進行管理。
- 由永續發展暨風險管理辦公室擔任氣候風險與機會治理之主管單位，並由各一級單位主管實施風險鑑別、評估、處理。
- 每季進行審查後，由「永續發展暨風險管理辦公室」向「永續發展委員會」說明執行情形，並定期向董事會報告執行情況。
  
- 參照 ⑧ 2024 年度氣候風險與機會分佈圖 & ⑨ 2024 年度氣候風險與機會表
- 參照 (D) 氣候相關衝擊及因應
- 本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於永續發展暨風險管理辦公室會議中進行討論，同步使用 TCCIP( 氣候變遷整合服務平台 ) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考。
- 最終擇定採用 2DS / RCP2.6 作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。
  
- 參照 ④ 風險鑑別、評估及管理流程
- 本公司風險管理制度已將氣候風險與機會納入各單位運作。
  
- 2024 年度完成溫室氣體盤查，並於官網及公開資訊觀測站揭露；溫室氣體盤查通過第三方查證。
- 2024 年度總排放量 219.242 公噸 CO<sub>2</sub>e
- 類別一：10.4183 公噸 CO<sub>2</sub>e
- 類別二：108.4634 公噸 CO<sub>2</sub>e
- 類別三：66.6179 公噸 CO<sub>2</sub>e
- 類別四：33.7421 公噸 CO<sub>2</sub>e
- 2025 年達成 10% 再生能源。

## Ⓐ風險鑑別、評估及管理流程

### Step 1

- 由永續發展暨風險管理辦公室完成氣候環境背景資料蒐集
- 氣候風險及營運範圍評估

### Step 2

- 建立氣候風險與機會項目清單
- 建立內部營運衝擊調查問卷

### Step 3

- 永續發展暨風險管理辦公室實施氣候風險機會及營運衝擊分析
- 決定重大風險項目

### Step 4

- 建立執行策略及目標設定

### Step 5

- 每年透過永續發展暨風險管理辦公室會議滾動檢討執行策略及目標之成效

## Ⓑ 2024 年度氣候風險與機會分佈圖



風險	項次	編號	議題
轉型風險	政策和法規	R1	提高溫室氣體排放定價
		R2	能源稅相關法規
		R3	再生能源法規
	技術	R4	低碳產品與服務的需求
		R5	新技術轉型失敗
		R6	低碳技術轉型的成本
	市場	R7	客戶行為轉變
		R8	市場訊息不確定
		R9	原物料成本上漲
	名譽	R10	利害關係人的關注與負面回饋增加
		R11	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
	立即性	R12	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化
		R13	平均溫度上升
	實體風險	R14	海平面上升

機會	項次	編號	議題
資源效率	O1	O1	轉用更高效率的建築物
	O2	O2	使用更高效率的生產流程
	O3	O3	提升水資源使用效率
能源來源	O4	O4	使用低碳能源
	O5	O5	低碳產品和服務
產品 / 服務	O6	O6	參與碳交易市場
	O7	O7	善用公共部門獎勵辦法
市場			

## © 2024 年度氣候風險與機會表

風險	項次	編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
政策和法規	R1	R1	提高溫室氣體排放定價	低	-
	R2	R2	能源稅相關法規	高	短期、中期
	R3	R3	再生能源法規	低	長期
轉型風險	R4	R4	低碳產品與服務的需求	中	-
	R5	R5	新技術轉型失敗	中	-
	R6	R6	低碳技術轉型的成本	中	-
市場	R7	R7	客戶行為轉變	高	短期、中期
	R8	R8	市場訊息不確定	低	長期
	R9	R9	原物料成本上漲	中	-
名譽	R10	R10	利害關係人的關注與負面回饋增加	中	-
實體風險	R11	R11	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	-
	R12	R12	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	低	-
	R13	R13	平均溫度上升	高	中期
	R14	R14	海平面上升	低	-

機會	項次	編號	氣候變遷機會議題	機會等級	時間範疇
資源效率	O1	O1	轉用更高效率的建築物	高	短期、中期
	O2	O2	使用更高效率的生產流程	中	中期
	O3	O3	提升水資源使用效率	中	中期
機會	O4	O4	使用低碳能源	高	短期、中期
	O5	O5	低碳產品和服務	中	中期
	O6	O6	參與碳交易市場	低	中期
市場	O7	O7	善用公共部門獎勵辦法	中	中期

註 1：短期為 1 – 3 年，中期為 3 – 5 年，長期為 10 年以上，未標示則表示該風險機會參與短中長期全程。

## D氣候相關衝擊及因應

### R2 燃料 / 能源稅相關法規

#### 衝擊說明

- 隨著政府能源價格及推動相關能源稅制，企業將面臨額外營運成本。耀登營運來自技術研發與技術服務為主，能源消耗量較同業低，短期內僅自願提昇綠電比例及電價之影響，暫不受到碳費 / 碳稅影響，我們仍自願致力於節能減碳，減低未來能源風險，透過提升能源使用效率，積極應對政策變化。

#### 情境說明

- 因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨電價上升、排碳成本及碳稅徵收的風險，導致營運成本上升。
- 投入的減碳措施（如購置減碳設備及維持運作），造成營運成本增加。

#### 財務影響評估

- 短期無碳稅成本風險
- 2024 年灰電轉綠電成本及減碳成本約 25 萬；預估 2035 達成 RE100，總部以外購綠電代替灰電，約需增加營運成本小於營業收入的 0.01%。

#### 因應機制

- 制定「能源管制政策」，電源管制、無紙化、零碳排及員工通勤相關政策規範以響應碳揭露專案 Carbon Disclosure Project，CDP 及綠色和平 RE10X10 倡議。
- 導入 ISO14064 溫室氣體盤查，每年進行碳排放量檢視。
- 2024 年使用綠電 29,445 度，相同減少 14.55 噸碳排量，同時取得 T-REC 再生能源憑證 29 張。
- 2024 年共購買 82 張再生能源憑證（82,000 度再生能源），佔台灣廠區年度用電量約 25%，減碳 40.51 噸碳排量。

### R7 客戶行為變化

#### 衝擊說明

- 隨著環保意識的提升，下游採購行為產生明顯變化，不僅考量價格和品質，更關注產品對環境的影響。具備永續發展理念的品牌則逐漸成為市場中的佼佼者。

#### 情境說明

- 為提升品牌形象及符合環保政策，客戶要求產品能源效率逐步提高，並要求逐步採用低碳原料及環保包裝材料，投入進行材料研究及產品碳足跡評估。

#### 財務影響評估

- 根據網路資訊 2024 年 pwc 之市場調查，消費者願意為永續產品支付 5–10% 的溢價。耀登投入前瞻研發並能即時滿足客戶對低碳產品的需求，將永續發展納入總體研發成本，金額預估小於總研發成本 1%。投入資源包含綠色材料開發與功能性試驗、碳足跡教育訓練及認證投入與供應鏈管理綠色材料開發等...，以確保市場競爭力。

#### 因應機制

- 目前使用包材均符合歐盟包材禁限物質要求。
- 提高再生材料（如 PCR）的使用比例和循環回收機制。
- 利用製程中使用低溫錫膏之調整，降低揮發物空氣污染，節省電力並提升產能。

## R11 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高

## 衝擊說明

- 極端氣候事件頻率與嚴重性增加，已成為全球企業面臨的重大風險。根據研究，極端氣候不僅造成整體產業的經濟損失，也提高金融市場波動。颱風及洪水可能造成廠房設備受損、原物料短缺、物流中斷等問題，進而影響產能與交貨時程。

## 情境說明

- 極端天氣事件嚴重程度提高，除影響員工出勤，也可能造成供水供電、物流交通中斷或供應鏈斷鏈等，進而造成停產或減產及資源損失，增加公司營運成本。

## 財務影響評估

- 參考 2024 年實際發生之 5 日颱風假營運中斷事件，進行氣候風險財務影響量化分析。根據內部財務資料與營運模擬，若發生類似情境，每日營運中斷所致財務損失約占全年營收之 0.2%，五日累計損失約為 1% 年營收，包括員工薪資、設施維護、緊急應變措施與保險費用的增加。

- 2025 年企業總部規劃，設立完整備用緊急發電機約 200 萬元。

- 企業新總部規劃能源管理系統，進行淹水偵測，及時預警淹水風險。

## 因應機制

- 為評估極端氣候事件可能對公司營運造成的實體風險影響，參考國家災害防救科技中心提供的 3D 災害潛勢地圖及分析報告。報告顯示，公司營運據點未直接位於 24 小時累積雨量可能超過 650 毫米的高潛勢範圍，也未處於土石流高風險的淺勢溪流地帶。
- 訂定 SH-003-E3 緊急應變計畫，針對天災、化學品洩漏等情況發生時，能採取適當處置應變措施。

## R13 平均溫度上升

## 衝擊說明

- 全球平均溫度持續上升不僅影響自然環境，也直接衝擊企業營運成本。
- 隨著氣溫升高，企業廠區及辦公場所維持適宜工作溫度所需的空調能源消耗明顯增加，導致電力需求與成本上升。氣溫每上升 1°C，空調能耗增加約 6%。

## 情境說明

- 本公司參考 2°C 情境 (2DS) 於永續發展暨風險管理辦公室會議中進行討論，同步使用 TCCIP( 氣候變遷整合服務平台 ) 所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境 RCP2.6 為低度排放情境，至 2050 年時，排放量減半，升溫幅度不超過 2°C

## 財務影響評估

- 根據 IPCC 第六次評估報告，平均氣溫每上升 1°C，商業及工業空調用電量將增加約 6%。但因 2DS 假設高效率冷氣、照明等技術快速普及，實際用電增幅可降至 3% 以內。以本公司 2024 年八德廠用電 33 萬度為基準，若平均溫度上升 1°C，預估年用電量增加約 1 萬度。

- 建築設計優化：對於新建廠房或企業總部，採用綠建築設計原則。

- 投資再生能源專案和節能方案：設置太陽能發電系統不僅可減少自購電力需求，也能降低碳排放。

- 汰換老舊耗能空調設備，提高使用效能：老舊空調系統效率低下，更新為高效率設備可顯著降低耗電量。

- 室內溫度管理優化：透過適當溫度設定，可有效降低空調耗電。

## O1 資源效率

## 衝擊說明

- 2026 新廠房全面導入綠建築的節能設計、智慧化能源管理系統及永續建材使用，全面提升建築效能，減少能源消耗並優化工作環境，提高員工忠誠度及生產力。並為企業提供品牌形象，強化企業前瞻特性。

## 情境說明

- 新建廠房採用綠建築設計，並規劃能源管理系統，有效管控用電及用水效率，除降低營運成本外，亦增加資產價值。

## 財務影響評估

- 參考綠建築成本效益分析，採用 LEED 及 EEWH 綠建築標準可減少約 15–20% 能源使用量。企業新總部投入綠建築及能源管理系統約 1,000 萬元，透過電梯回生系統節能約 10–30% 電力，集雨系統減少用水支出，長期投資回收期約 5–7 年，資產價值預計提升 3–5%。此外，根據研究顯示，在財務效益面向中，資產增值效益佔總財務效益現值的 83%，證實綠建築投資確實能創造增額淨利。

## 因應機制

- 新總部 2025 年建置完成，2026 年規劃取得 LEED 美國綠建築認證及 EEWH 綠建築標章。
- 企業新總部規劃能源管理系統相關設備用水用電數據蒐集、優化、異常預警，朝向 ISO50001 精神配置，預計投入約 1000 萬。
- 企業新總部規劃電梯回生系統，電力回生節能約 10–30% 電力。
- 企業新總部規劃設置屋頂集雨供綠化澆灌，減少用水量。

## O4 使用低碳能源

## 衝擊說明

- 藉由設置太陽能發電系統、購買綠電及再生能源憑證，企業能響應減少碳排放，亦能提升永續形象，因應投資人責任投資原則 PRI 與客戶期望。低碳能源使用是企業減少碳足跡的重要策略，能有效降低能源依賴並提高能源韌性。

## 情境說明

- 設立碳管理目標並建置良好的碳管理制度，可減少耀登對環境的衝擊，符合利害關係人期望並提升企業形象。

## 財務影響評估

- 根據現有規劃與實施措施，綠電與再生能源憑證投入約 358,000 元，能減少約 40.51 噸碳排量。太陽能發電系統長期可降低能源依賴，2024 年發電量 19,445 度。總體而言，雖然低碳能源投資初期成本較高，但長期可降低營運成本及碳風險，同時提升品牌價值和市場競爭力。

## 因應機制

- 2024 年太陽能發電量約 19,445 度；同時取得 T-REC 再生能源憑證約 19 張，減碳 9.61 噸碳排量。
- 購買小額綠電 10,000 度；同時取得 T-REC 再生能源憑證 10 張，減碳 4.94 噸碳排量
- 購買 82 張再生能源憑證（82,000 度再生能源），抵減 40.51 噸碳排量。
- 購置節能標章公共設備。購置一級能效分離式冷氣兩台，汰換水冷式 15 噸箱型冷氣，約可節電 5,955 度 / 年，約可減碳 3 噸碳排量 / 年。

## 3.2 綠色措施

耀登透過連續 4 年的盤查與查證，確實掌握主要碳排放源來自電力，2022 年啟動再生能源建置計劃，2024 年來自太陽能的發電共 19,445 度，約佔總體用電 6%。2024 年更積極規劃各項節能減碳計劃，並依照「減碳路徑圖」透過各項減碳機制，達成 2040 碳中和目標。

### 永續路徑圖



路徑圖以 2023 為基準年，依照過去碳排放營運增幅做計算，由於 2025 年底耀登有擴廠計劃，預計人員及用電量增幅一倍，因此碳排上升，待數據確認後再評估是否變更基準年。整體以 2035 年達成 RE100、2040 年達成碳中和為目標，因類別二占耀登約 50%，故減碳解法以綠電為大宗，以太陽能自發自用 20%，綠電採購 30%，類別一和三的解法則是逐年導入循環設計、包材、節能設備逐步減碳，至 2040 年考慮使用替代能源及碳權。

2024 年達成減碳 6 公噸目標，導入減碳解法：太陽能自發自用 19,445 度、採購小額綠電 10,000 度，綠電減碳 14.55 公噸，另綠電憑證採購 82 張，總減碳量 55.06 公噸，詳細請參考 3.4 綠色績效。

## 節能減碳

### 短期目標 (1~3 年) :

- 2025 年之前，達成 10% 綠電目標。
- 2026 年取得 LEED 及綠建築標章。

### 中期目標 (3~5 年) :

- 2030 年減碳 42%

### 長期目標 (5 年以上) :

- 2050 年達成 100% 綠電目標，並期望提前於 2035 年之前達成。

環境面相	目標	2023 年	2024 年	2024 年成效	2025 年策略和規劃
溫室氣體	年減碳目標降低 6 公噸 CO2e	227,171 CO2e	219,242 CO2e	碳排減少 7.93 公噸，減少 3.6%	增加再生能源使用比例，購買小額綠電達成減碳績效。
能源管理	2025 年之前達成 10% 綠電目標	發電量 21,176 度，綠電占比 7.03%	發電量 19,445 度，另購買小額綠電 10,000 度，綠電占比 8.90%	使用綠電 29,445 度，10% 綠電達成 89%	持續增加綠電使用率
	2035 年達成 100% 綠電目標	發電量 21,176 度，綠電占比 7.03%	發電量 19,445 度，另購買小額綠電 10,000 度；綠電共 29,445 度，占比 8.90%	增加綠電用量 8,269 度，100% 綠電達成率 8.9%	持續增加綠電使用率
	當年度與前一年度人均用電量 ±10%	總用電量 301,143 度，人均用電量 2,448 度	總用電量 331,007 度，人均用電量 2,452 度	用電量增加 29,864 度，增加 9.1% 人均用電量增加 4 度，增加 0.16%。 2024 年底汰換 10 年以上老舊設備約 10 萬。 ※ 增加原因為營運據點擴增。	1. 空調設備溫度設定為 25–26 度，設定下班後自動關機時間。 2. 宣導同仁節約用電 3. 新廠導入能源管理系統 4. 投入約 500 萬元，進行太陽能發電設備建置，降低碳排放量，提高再生能源比例。
水資源管理	當年度與前一年度人均用水量 ±5%	總用水量 1,907 度，人均用水量 16 度。	總用水量 2,398 度，人均用水量 18 度。	增加用水量 491 度，增加 25.7% 人均用水量增加 2 度，增加 12.5% ※ 增加原因為 2024 年夏季炎熱且日數長，故導致取水量增加及營運據點擴增。	1. 宣導同仁節約用水 2. 減少馬桶沖水量 3. 定期檢視用水異常及查漏 4. 不定期水塔監控，注意有無漏水情形
廢棄物管理	當年度與前一年度人均廢棄物量 -5%	總廢棄物量 6,312KG，人均廢棄物量 51KG。	總廢棄物量 6,152KG，人均廢棄物量 46KG	減少廢棄物量 160KG，減少 2.6% 人均廢棄物量減少 6KG，減少 10.9%	1. 廢棄物循環再利用 2. 取消免洗筷提供，減少一次性餐具。 3. 落實垃圾分類、資源回收。 4. 提供員工使用可水解的衛生紙如廁。 5. 廚餘請便當廠商協助收回。

## 重大主題：節能減碳

## 報導要求

## 永續管理方針

本主題的重大原因	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀登擁有 ISO 14001 認證，對於從原物料到客戶的過程，已經有必要的預防措施控制這些因素，且最大限度地減少對環境的危害</li> <li>自主加入環境組織 Greenpeace 發起台灣的企業綠點倡議計畫「RE10X10」</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>防範環境規範對經營績效的風險，包含客戶需求，市場關注，風險預警，永續企業，績效表現議題的需求</li> </ul>
SDGs 對應	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標 12：確保永續消費及生產模式</li> </ul>
政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀登積極投入企業永續發展，於永續發展暨風險管理辦公室下設環境小組專職進行環境議題之管理，關注氣候變遷及全球暖化</li> </ul>
承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過再生能源規劃及節能減碳的實際行動與教育，規劃每年的減碳目標，設定短中長期碳排減量目標，依循 Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD 揭露氣候變遷資訊及其所帶來的風險與機會，以響應碳揭露專案 Carbon Disclosure Project,CDP 及綠色和平 RE10X10 倡議。</li> </ul>
責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續發展暨風險管理辦公室：依「能源管制政策」進行能源管制措施的管理及控制，包含太陽板建置時程，逐年提升綠電比例。</li> <li>管理部：依「能源管制政策」進行能源管制措施的執行，包含廠區設備及空間的安排與使用及相關法令程序申請。</li> <li>智慧綠能：提出執行綠電目標工作達成的方式並進行綠電相關倡議之申請</li> </ul>
資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年固定投入減碳預算，進行節能設備及綠電目標相關的計劃。</li> <li>各功能部門推動節能工作及相關教育訓練，以信件宣導能源管制政策。</li> </ul>
執行單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>由永續發展暨風險管理辦公室下屬環境小組，每季固定召開會議，依照年度工作目標及執行並檢視相關作為，本公司設有 ESG@auden.com.tw 信箱可做內部溝通。</li> </ul>
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過太陽能板建置，進行綠電設置。</li> <li>依據「能源管制政策」，執行節能減碳措施的執行及推動。</li> <li>每年進行溫室氣體盤查報告，檢視減碳的績效。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>依據「能源管制政策」執行節能減碳措施的執行及推動，每年透過溫室氣體盤查報告，檢視減碳的績效。</li> </ul>
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> <li>依短中長期目標，展開當年度工作目標並於每季會議做進度檢討，掌握進度並調整補強相關措施。</li> <li>2024 年總電量 331,007 度，灰電 301,561 度、自發自用綠電 19,445 度，小額綠電 10,000 度，並購買 82 張再生能源憑證，達成再生能源 8.90%，但較去年 7.03% 提升了 1.87%，因今年日照時數較短，故與目標再生能源 10% 差異 1.1%。</li> <li>2024 總碳排量 219.242 公噸，較去年減碳 7.929 公噸。</li> </ul>

## 減碳行動

**措施一** 建立再生能源，增設太陽能設備 19.8KW 及購買小額綠電。

具體作為  
已進行實施，定期追蹤發電量。

估算節約量  
2024 年使用綠電 29,445 度，相同減少 14.55 噸碳排量，同時取得 T-REC 再生能源憑證 29 張。

**措施二** 購買再生能源憑證，達成減碳目標，請參閱以下〔再生能源憑證〕。

具體作為  
購買 82 張再生能源憑證。

估算節約量  
2024 年共購買 82 張再生能源憑證 (82,000 度再生能源)，占台灣廠區年度用電量約 25%，減碳 40.51 噸碳排量。

**措施三** 定期追蹤與管理廢棄物數據。

具體作為  
已進行實施。

估算節約量  
與 2023 年度相較，2024 年人均廢棄物量為：46KG/ 人，較前一年度廢棄物人均量減少 6KG/ 人，將於每季關注廢棄物使用量。

**措施四** 空調設備設定為 25–26 度，設定下班後自動關機時間。

具體作為  
已進行實施。

估算節約量  
與 2023 年相較，2024 年人均用電量為：2,452 度 / 人，較前一年度用電人均量增加 4 度 / 人，由於營運據點擴增，2024 年底汰換 10 年以上老舊設備，將於每季關注用電量。

**措施五** 汰換十年以上老舊設備

具體作為  
2024 年 12 月進行更換十年以上水冷式箱型冷氣設備，投入金額約 10 萬。

估算節約量  
汰換老舊設備改為變頻一級能效分離式空調設備，節省電力約 5,955 度 / 年，減少碳排量約 3 噸 / 年。

## 循環再利用

台灣營運據點無實質生產、製造，主要是從中國進口成品後交付客戶。本公司導入 ISO 14001 管理系統，制定標準作業程序，減少原料及能源的耗用，進而減少對環境的影響，2024 年將可回收的包裝紙箱 100% 再利用，增加紙箱的使用頻率，達到資源循環效果。

## 廢棄物管理

耀登位於台灣的營運地點均為辦公室場所，每日僅產生一般生活廢棄物、無有害廢棄物。恪遵政府法令規定、維護生活環境及民眾健康，本公司對於辦公所產生之生活廢棄物，會先進行回收分類；一般生活垃圾則每周管理部安排巡視並記錄，定期定量安排合格廠商委託清運及處理，因已解除列管並無聯單追蹤紀錄，尋找有許可證的廢棄物清理廠商，許可證號為 1130226972 號 109 桃園市廢甲清字第 0013 版。電腦設備則交由資訊部拆解硬體後進行有價回收，故未對環境造成重大之影響。

### 非有害廢棄物

廢棄物組成成分		離場		
年度	項目	廢棄物的產生 ( 噸 )	廢棄物人均量 (KG)	處理方式
2022	D-1801 生活垃圾	6.23	54	焚化處理
2023	D-1801 生活垃圾	6.31	51	焚化處理
2024	D-1801 生活垃圾	6.15	46	焚化處理

### 推動員工行為改變，減少生活垃圾：

- 結合「咖啡相對捐」活動，透過行為改變，減少員工外購咖啡使用一次性杯具，改為在公司使用自己的杯具飲用咖啡，詳細內容請參考 4.5 社會關懷。
- 取消免洗筷提供，減少一次性餐具。
- 落實垃圾分類、資源回收。
- 提供員工使用可水解的衛生紙如廁。
- 廚餘委託外部清運機構進行回收處理。

## 水資源管理

耀登科技總部，無設置生產設備，無大量用水需求，本公司屬「Low-Medium(1-2)」，故對水源消耗無顯著影響，主要是使用自來水，供應一般辦公室員工生活用水或部分空調設備，如洗手間、冷卻水塔等，且取水來源均為台灣自來水公司。搭配 ISO 14001 環境管理系統做為基礎，以達成無排污洩漏、零環保投訴及處罰的目標，報導期間本公司無任何因廢污水而產生的裁罰事件發生。

耗水量統計僅總部辦公地點，統計數據如下，2024 年因員工人數增加且夏季較往年炎熱，故整體用水量增加，已裝設水塔監控設備，不定時勘查水塔用水情形，2024 年人均取水量為 0.018 萬公升。

年度	2022 年	2023 年	2024 年
取水量 ( 百萬公升 )	3.817	1.907	2.398
全職員工數	116	123	135
人均取水量 ( 百萬公升 )	0.033	0.016	0.018

註：

- 取水量 = 排水量，耗水量即為 0。
- 取水量調整以當年度 1/1~12/31 計算
- 全職員工數統計八德總部人數



## 永續品質

為提供品質穩定的保證，本公司已取得 ISO 9001 與 ISO 14001 認證。

由於公司產品的特殊性，目前由原材料廠商及客戶成品執行產品安規認證 (RoHS)。本公司為半成品，僅控管原材料 RoHS 證書，故產品無此項檢驗。在本報告書報導期間，無違反產品與服務的健康和安全相關法規之裁罰事件發生。

### CERTIFICATE



特此授予：  
耀登科技股份有限公司  
桃園市八德區和平路772巷19號

管理體系符合  
ISO 9001:2015

驗證範圍  
天線之設計及製造

證書編號: ARES/TW/2406130Q  
證書簽發日期: 2024-06-24  
證書有效日期: 2027-06-23

每次監督審核時間與上次覈查時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通知證明以確保審核有效性。



批准:

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

ISO 9001 & ISO 14001

### CERTIFICATE



特此授予：  
耀登科技股份有限公司  
桃園市八德區和平路772巷19號

管理體系符合  
ISO 14001:2015

驗證範圍  
天線之設計及製造

證書編號: ARES/TW/2406130E  
證書簽發日期: 2024-06-24  
證書有效日期: 2027-06-23

每次監督審核時間與上次覈查時間間隔不得超過12個月，且必須取得ARES簽發的監督審核通知證明以確保審核有效性。



批准:

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

## WEEE & ROHS 2.0

耀登極力配合客戶各項 Green Product (GP) 系統資料揭露與聲明確認所有產品使用的每一個零件及包裝材料，都必須符合顧客有害物質的規定及國際環保法規的要求 WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment)，歐盟廢棄電子電機設備指令，主要是因應廢棄電子產品的處置方式，是制訂廢電子電機設備之收集、回收、再生的環保指令，降低有害物質對環境的污染。法規雖無強制要求，耀登仍配合客戶要求執行。

產品安全管理與規範原物料不含任何有害物質，以保障消費者健康安全，耀登皆要求材料需符合 Restriction of Hazardous Substances\_2.0(RoHS2.0) 規範 (AD-EP-010) 綠色產品管制程序及要求供應商提供檢測報告 (如附圖) 及 Material Safety Data Sheet (MSDS)。每月依程序規範 RoHS 檢測儀進行材料抽測，2024 年抽測 449 筆，合格率 100%，



### Test Report

No.: CANEC24007499109

Date: Apr 29, 2024

Page 1 of 24

Client Name: HUA TIAN TECHNOLOGY(XIAN) CO.,LTD  
Client Address: NO. 105, 5TH FENGCHENG ROAD, ECONOMIC AND TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT ZONE, XI'AN, SHAANXI PROVINCE, 710018, CHINA

Sample Name: LFBGA(1717-0.80)0396

Model No.: BS9MY1AA-BBTX

Client Ref. Information: SEE ATTACHMENT

The above sample(s) and information were provided by the client.

SGS Job No.: GZP24-011695

Sample Receiving Date: Apr 16, 2024

Testing Period: Apr 16, 2024 ~ Apr 23, 2024

Test Requested: Select test(s) as requested by the client.

Test Method(s): Please refer to next page(s).

Test Result(s): Please refer to next page(s).

Test Requirement	Conclusion
EU RoHS Directive (EU) 2015/863 amending Annex II to Directive 2011/65/EU - Lead, Mercury, Cadmium, Hexavalent chromium, Polybrominated biphenyls (PBB), Polybrominated diphenyl ethers (PBDE), Bis(2-ethylhexyl) phthalate (DEHP), Butyl benzyl phthalate (BBP), Dibutyl phthalate (DBP) and Diisobutyl phthalate (DIBP)	Pass

## 綠色產品

使用再生材料：在新產品設計與製造時，優先選用回收再生料，減少對原生資源的依賴，並促進回收體系的正向循環。

包材再利用：將回收的廢棄物經過再製造程序，變成新的產品或零組件，實現「搖籃到搖籃」的循環設計理念。

進行產品碳足跡盤查，並持續優化設計與製程，降低產品在原料、製造、運輸、使用等階段的碳排放。綠色設計與循環設計：採用「搖籃到搖籃」理念，從設計源頭減少原始材料使用，選用可回收、可再生或環保材料，並納入 5R（減量、再使用、回收再利用、重新定義、重新設計）設計原則，延長產品壽命並提升可回收性。

確保產品不使用到有害物質、易拆解易回收之設計，PCR 回收比例提升，達 Reduce/Reuse/Recycle，以減少物料使用新材料部分則是開發回收塑料，未來對這些新材料可行性的評估，將包括對材料性能、加工特性、成本效益以及可持續性等方面的綜合考量。



落實資源管理、溫室氣體管理、資源管理、達到 Cleaner Production

耀登在製程方面已有部份產品導入低溫錫膏焊接，可降低烙鐵溫度，以減少能源消耗，並結合實際應用情況進行綜合分析，進一步評估是否導入更多產品及尋找供應商合作可行性，亦將規劃綠色設計講座，培養碳意識。

### 提升運輸效率：

產品量化設計與包材減量，包裝紙箱內部再利用率達 100%，顯著提升資源循環效率。

針對包材進行採用 PCR 料或回收再利用的可行性評估，包材種類包含：紙箱、PE 袋、Tray 盤等，評估因素包含材料成本、運輸成本、回收成本等。

針對物流廠商著手進行綠色運具調查，並要求廠商積極投入設備汰換。

## 衝突礦產 RMI

耀登科技制訂有害物質與衝突礦產管制作業程序 (A222-001) 要求供應商提供檢測報告供應商需提出有害物質不使用保證書 & 衝突礦產政策聲明書。耀登科技並配合 CMRT 調查，2024 無發現使用衝突礦產金屬。

### 有害物質不使用保證書

耀登科技股份有限公司

有害物質不使用保證書

為因應世界各國環保相關法令要求，立保證書人：振紙企業有限公司  
(以下簡稱本公司) 將此保證書供給耀登科技股份有限公司所有產品或產品生產服務過程中所使用的原物料、溶劑、耗材及包裝材料，均符合國際相關環保法規及耀登科技所制定的「有害物質與衝突礦產管制作業程序(A222-001)」所示之管制內容。本公司茲保證提供的檢測結果與資料皆為正確且真實。

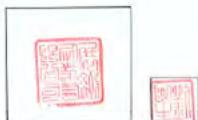
當本公司之原物料、耗材採購更替，本公司應主動提供變更通知予耀登科技，並提供測試報告或變更報告以確認不會影響環境危害物質之符合性。

若本公司違反「有害物質與衝突礦產管制作業程序(A222-001)」及本保證書內容，致使耀登科技遭受相關機關對耀登科技處以罰鍰、罰金、或其他處分，或耀登科技之客戶或其他利害關係人因而對耀登科技上造成財產損失或其他權利，致使耀登科技遭受損害時，本公司應負損害賠償責任，包括但不限於罰鍰費、律師費、商量損失等。

此致

耀登科技股份有限公司

公司名稱：振紙企業有限公司  
地址：新北市樹林區東豐街85巷8號  
代表人：劉阿生  
日期：2024年4月1日



A222-001-01A

### 衝突礦產政策聲明書

耀登科技股份有限公司

衝突礦產政策聲明書 (Conflict Minerals Policy Declaration)

貴德企業有限公司 不建議來自衝突地區所生產的衝突金屬。(公司名：以  
下稱「本公司」)本公司保證本公司及(或)本公司之間供應商所提供的給耀登科技股份有限公司(以下簡稱「耀登科技」)之零件、元件、材料及成品，符合「衝  
突礦產政策」文件所要求之標準，身為我們的企業公民，本公司同意盡盡社會責任、尊重人權，並持續關注衝突礦產問題，致力於實踐社會正義，以確保錫  
(Sn)、钽(Ta)、銻(W)、金(Au)、鉻(Co)、鎳(Ni)等金屬，並非來自剛果民主共和  
國及其鄰近國家交界的礦區，比例之數值所需求。  
因此，本公司承諾：

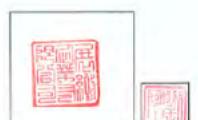
Not to purchase Conflict Minerals from mines in the Conflict Regions.

1. 並要求所屬供應鏈拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬，並出具承諾書。  
Request suppliers to refuse using Conflict Minerals from the Conflict Regions and present a signed letter of commitment.
2. 要求所屬供應鏈將此要求傳達給其上下游供應商。  
Request its suppliers to notify their upstream and downstream suppliers of such requirements.

此致

耀登科技股份有限公司

公司名稱：振紙企業有限公司  
地址：新北市樹林區東豐街85巷8號  
代表人：劉阿生  
日期：2024年4月1日



A222-001-02A

RMI\_CMRT\_Pega2024

	Select Language Preference (必填)		
	中文 (Chinese)	英文 (English)	西班牙文 (Spanish)
Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)			
<p>此報表與貴公司向耀登科技在产品中所使用，金、銀、銅、鎳、錫、金屬等金屬有關的資訊。</p> <p>此報表記錄記在第 1 頁，參考說明函件，該函件上列有各項每個問題的細節。</p>			
<p>公司認真</p>			

### Conflict Minerals Reporting Template (CMRT)

中文 (Chinese)

Revision 6.0  
Apr 6 2024

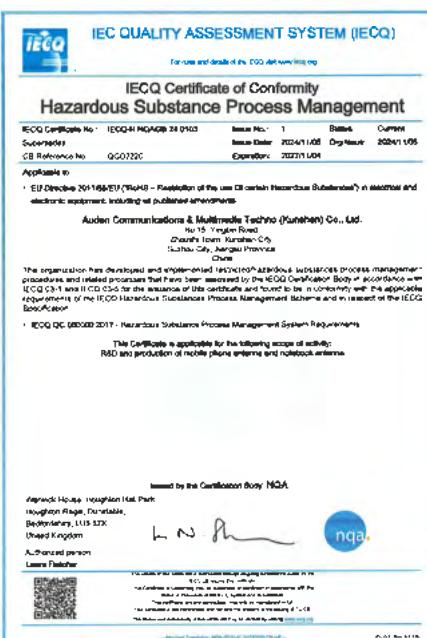
## 消費者安全與健康

由本公司所設計、製造、銷售或委託第三者設計、製造之產品、除應遵循國際及銷售地之法令規章外，亦需符合客戶之要求及公司所制訂之綠色產品規格，詳情請參考 3.2 綠色措施。

### IECQ QC080000 驗證

耀登透過有害物質管理系統 QC 080000，確保產品遵循歐盟對電子產品所列限用物質，由國際電工技術委員會，The International Electrotechnical Commission，IEC》依據其電子零件品質評估制度所發展出的有害物質流程管理標準 IECQ QC080000，其建構於 ISO 9001 TL 9000 與 IATF 16949 管理系統上，以「流程導向」手法，針對組織產品中所含有害物質進行減免或消除，並系統化進行有害物質管理，以減少或避免有害物質的產生，且同時滿足 RoHS，REACH 以及其他客戶的特殊需求。

### IECQ QC080000 驗證



## 能源管理

本公司報導期間之能源使用量如下表，能源使用量相較去年有所差異，主因是電力使用量 2024 與 2023 年差異為員工人數大幅增長及營收績效上升，2024 年底汰換 10 年以上老舊設備約 12 萬，公司仍將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

定量指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年
電力	外購電力	外購非再生 (A)	度 / 年	252,703	279,967
		外購再生 (B)	度 / 年		10,000
	太陽能	自發自用再生 (C)	度 / 年	4,620	21,176
電力使用量		度 / 年	257,324	301,143	331,007
綠電使用佔比 $(( B+C ) / ( A+B+C ))$		%	2%	7%	8.90%
能源消耗量		GJ / 年	926.37	1,084.11	1,191.62
組織特定度量值		全職員工數	116	123	135
密集度 ( 能源消耗量 / 員工人數 )			7.99	8.81	8.83

註：

1. 電力熱值換算為 1 度 (kWh)=0.0036GJ。
2. 無外部能源消耗量 ( 公務車使用 )
3. 全職員工數統計八德總部人數
4. 電力使用量調整以當年度 1/1~12/31 計算
5. 電力使用量變動原因：原為灰電使用量，現更改為灰電及綠電使用量加總。
6. 因應營運據點擴增，故電力使用量增加。



## 能源管制政策



### 電源管制

- 空調溫度控制：

- 室內溫度 <27°C 時避免使用冷氣機，室內溫度 >27°C 時開啟冷氣，並將溫度設定於 26°C ~27°C 間，若溫度每提高 1°C，將可節省 6% 電力消耗。
- 行政管理部於 18:00 將室內空調改為送風，以減少耗電，19:00 即完全關閉（除加班區域外）。

- 公共設備開關控制：

- 辦公區每日早上 8:30 將電燈（無人區除外）、印表機等公共設備開啟，18:00 關閉（廁所、外圍走道及加班同仁會議室除外），21:00 後將上述未關之電源全部關閉（非電源管制區域除外）。
- 下班同仁請自主性將區域電燈及用電開關關閉。
- 電源管制區域由行政管理部於下班後巡視確認，若遇人員加班，則由警衛巡廠時加以確認。
- 電源管制區域：

1F：展示區、WCB 倉庫、總機大廳

2F：辦公區全區（含辦公區、會議室、廁所、走道）

3F：全區

4F：全區

非電源管制區域：實驗室、實驗室設備 (Ex. 網路分析儀)、資訊主機室不可斷電。



### 零碳排

- 每年減量目標為較前一年度減碳 6 公噸 CO2e/ 年。
- 進行溫室氣體盤查作業預計 2025 年完成所有子公司盤查、2027 年完成查證。
- 推動能源轉型，2035 年再生能源使用 100%，2040 年達碳中和。
- 我司產品為無線通訊關鍵零組件，間接促使客戶產品有減碳效果。
- 逐年汰換老舊設備，更換節能設備。
- 響應環保，宣導減少使用一次性餐具。
- 推動每月 1 日蔬食日，減少肉類，降低甲烷排放。



### 員工通勤

- 鼓勵員工利用公共交通工具，降低總體排碳量。
- 鼓勵員工更換電氣化運輸工作，降低總體排碳量。
- 鼓勵員工共乘，降低總體排碳量。
- 組織每月一次低碳交通日以大眾交通工具、步行、腳踏車方式上下班，以降低總體排碳量。
- 優先任用在地青年，就近工作，減少交通時間，降低總體碳排放量。



### 無紙化

- 影印機全面控管，依部門別人員進行帳號數量管理。
- 各會議室配置視訊系統，會議無紙化。
- 減少紙張使用，以電子化傳遞代替紙本傳遞。
- 線上簽核申請，減少紙本簽核。
- 推動財務及人事系統數位化，減少紙本存檔需求。

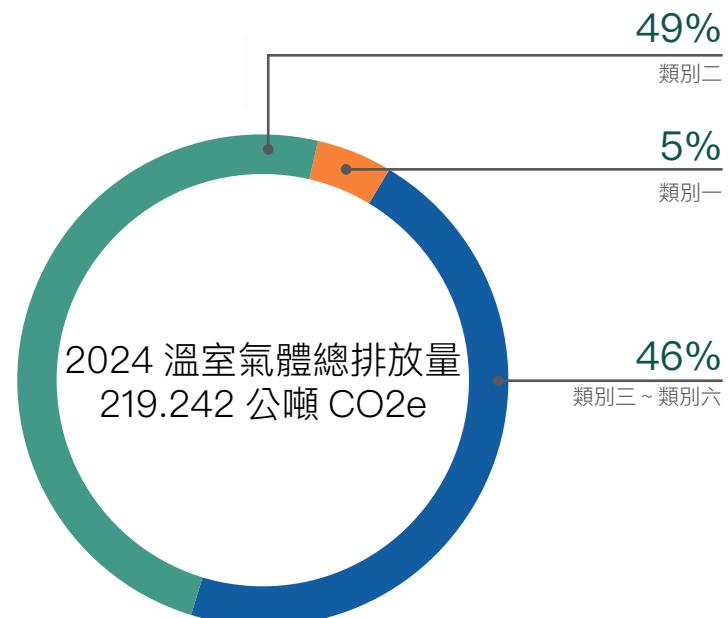
### 3.3 綠色績效

耀登科技為確保公司在永續政策能夠與國際接軌，提升公司的永續競爭力，於 2022 年導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，盤查數據之作業係以符合「ISO 14064-1:2018」之相關性、完整性、一致性、準確性及透明度等原則，然將盤查結果進行統計分析，用以提供日後規劃及實施改善計畫的參考；本公司亦將持續推動節能、環保、愛地球之永續方針善盡身為地球公民的責任。2024 年溫室氣體盤查之結果：

項目	2022 年	2023 年	2024 年
類別一：直接溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	14.6581	14.9659	10.4183
類別二：間接溫室氣體排放 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	128.6258	118.7835	108.4634
類別三 ~ 六：其他間接排放源 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	94.0279	93.4213	100.3600
總排放量 = 類別一 + 類別二 + 類別三 ~ 六 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e)	237.312	227.171	219.242
查證後碳排總減碳量	-	10.14	7.92
組織特定度量 ( 全體員工數 )	116	123	135
溫室氣體排放強度 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e / 人 )	2.046	1.847	1.624
溫室氣體排放密集度 ( 公噸 CO <sub>2</sub> / 百萬元 )	0.13	0.12	0.17

註：

1. 排放源型式為固定式燃燒排放、移動式燃燒排放、製程排放、逸散排放與能源輸入等類型。
2. 類別一：直接溫室氣體排放，針對直接來自於組織所擁有或控制之排放源。
3. 類別二：能源間接排放源，係指來自於輸入電力而造成間接之溫室氣體排放。
4. 類別三：其他間接排放源，為員工通勤、原物料使用、廢棄物最終處置之溫室氣體排放。
5. 溫室氣體排放係數參考環保署公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，其中電力係數以 0.494kgCO<sub>2</sub>e / kWh 作為範疇二計算。
6. 本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 出處來源為「IPCC 第六次評估報告 (2021)」版本。
7. 溫室氣體種類包含一氧化二氮 N<sub>2</sub>O、甲烷 CH<sub>4</sub>、二氧化碳 CO<sub>2</sub>、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF<sub>6</sub>、三氟化氮 NF<sub>3</sub> 等。
8. 全職員工數統計八德總部人數。



本公司無設置生產設備，故製程沒有產生對空氣有害物質 ( 空氣污染物、揮發性有機物及破壞臭氧層物質 ODS )。

## 溫室氣體查證意見書

本公司連續**3**年完成自願性查證

查證意見書



財團法人台灣大電力研究試驗中心  
溫室氣體查證意見書  
ISO 14064-1

意見書編號：26G0004-20221

茲證明

耀登科技股份有限公司  
桃園市八德區和平路772巷19號

經本中心依據ISO 14064-3：2019完成查證並符合下列查證準則

ISO 14064-1：2018/CNS 14064-1：2021

查證範圍：

耀登科技股份有限公司/桃園市八德區和平路772巷19號

涵蓋期間：

2022年01月01日至2022年12月31日

查證數據：

直接溫室氣體排放量 14.6581 公噸二氧化碳當量  
間接溫室氣體排放量 222.6537 公噸二氧化碳當量  
排放量總計：237.312 公噸二氧化碳當量

查證意見：

依據本中心查證執行的過程，發現溫室氣體聲明未違反實質性差異，  
溫室氣體報告已依 ISO 14064-1/CNS 14064-1 要求，公正的展現溫室氣體數據及相關資訊，查證結果符合合理保證等級及查證準則。

曾倩子、

本查證意見書須完整版本使用視為有效，且僅頁頭與首頁一併使用。  
若需進一步查詢本查證意見書之任何資訊，請至中心聯絡資訊：財團法人台灣大電力研究試驗中心(桃園市觀音區草漯里營工路6-6號)，TEL：03-4839090。 (74T-10-0101)



溫室氣體查證意見書  
2023 年溫室氣體排放資訊  
意見書編號：112-GHG-006

**ETC**  
商檢中心

耀登科技股份有限公司  
334023桃園市八德區和平路772巷19號

經本中心依據ISO 14064-3:2019完成查核並符合下列標準要求

ISO 14064-1 : 2018

耀登科技股份有限公司佐證主張的資料與資訊為歷史性質。  
本中心依據 ISO 14064-3:2019 規範對其電子零組件製造活動  
於2023年1月1日至2023年12月31日溫室氣體排放量進行查證。  
無尚未解決的發現，符合ISO 14064-1 : 2018規範，據此給予的查證意見如下。  
◎合理保證等級：  
類別1：直接溫室氣體排放量14.9659 公噸二氧化碳當量  
類別2：輸入能源之間接溫室氣體排放量118.7835 公噸二氧化碳當量  
◎有限保證等級：  
類別3：運輸造成之間接溫室氣體排放量61.9204 公噸二氧化碳當量  
類別4：組織使用產品造成之間接溫室氣體排放量 31.5009 公噸二氧化碳當量



Validation and Verification  
VB011

簽署人 **林育堯**

執行長 林育堯

簽核日期：2024年04月17日

證書日期：2024年04月17日

財團法人台灣商品檢測驗證中心  
桃園市龜山區文明路29巷8號  
(03)3280026 www.etc.org.tw

K00-OP-068-10-01(ver03)

本中心為第三者查證機構  
本查證意見書不可單獨使用，須2頁共同使用，始具效力。  
第1頁・共2頁

2023年



溫室氣體查證意見書  
2024 年溫室氣體排放資訊  
意見書編號：113-GHG-108

**ETC**  
商檢中心

耀登科技股份有限公司  
334023桃園市八德區和平路772巷19號

經本中心依據ISO 14064-3:2019完成查核並符合下列標準要求

ISO 14064-1 : 2018

耀登科技股份有限公司佐證主張的資料與資訊為歷史性質。  
本中心依據 ISO 14064-3:2019 規範對其電子零組件製造活動  
於2024年1月1日至2024年12月31日溫室氣體排放量進行查證。  
無尚未解決的發現，符合ISO 14064-1 : 2018規範，據此給予的查證意見如下。  
◎合理保證等級：  
類別1：直接溫室氣體排放量10.4183 公噸二氧化碳當量  
類別2：輸入能源之間接溫室氣體排放量108.4634 公噸二氧化碳當量  
◎有限保證等級：  
類別3：運輸造成之間接溫室氣體排放量66.6179 公噸二氧化碳當量  
類別4：組織使用產品造成之間接溫室氣體排放量 33.7421 公噸二氧化碳當量

簽署人 **林育堯**

執行長 林育堯

簽核日期：2025年04月11日

證書日期：2025年04月11日

財團法人台灣商品檢測驗證中心  
桃園市龜山區文明路29巷8號  
(03)3280026 www.etc.org.tw

K00-OP-068-10-01(ver04)

本中心為第三者查證機構  
本查證意見書不可單獨使用，須2頁共同使用，始具效力。  
第1頁・共2頁

2024年

2022年

## 綠電憑證宣告

2024 年購得經註冊認證之再生能源憑證 (T-REC) 82,000 度，依循 GHG Protocol Scope 2 Guidance 之原則於 CDP 問卷中揭露，陳述用於溫室氣體盤查範疇二之抵減溫室氣體碳排放量。2024 年再生能源憑證資訊表：

項次	憑證發放年度	發電案場	憑證編號	碳排量公噸 (CO <sub>2</sub> e)
1	2024	耀登科技八德太陽能系統 #1	22SP0048B023000001~ 22SP0048-B023000015	0
2	2024	台南鹽田太陽光電發電站	23SP0127-B024000461~ 23SP0127-B024000469	0
3	2024	台南鹽田太陽光電發電站	23SP0127-B024001790	0
4	2024	竹林養護院	20SP0011-U024000001~ 20SP0011-U024000020	9.8800
5	2024	慶橋實業有限公司	23SP0147-B024000106~ 23SP0147-B024000125	9.8800
6	2024	英特盛 - 宿舍 123.88KW	24SP0023-U024000054~ 24SP0023-U024000070	8.3980
7	2024	英特盛 - 宿舍 66.12KW	24SP0030-U024000030~ 24SP0030-U024000038	4.4460
8	2024	強新七廠	24SP0352-U024000127~ 24SP0352-U024000130	1.9760
9	2024	強新七廠	24SP0352-U024000263~ 24SP0352-U024000274	5.9280

## 再生能源憑證證書



耀登科技八德太陽能系統 #1



台南鹽田太陽光電發電站



台南鹽田太陽光電發電站



竹林養護院



慶橋實業有限公司



英特盛宿舍 123.88KW



英特盛宿舍 66.12KW



強新七廠



強新七廠

## CDP (Carbon Disclosure Project)

國際機構係有感於氣候變遷所衍生的相關風險將嚴重影響各產業的日常營運活動，進而產生投資上的風險並影響投資績效而創立碳揭露專案。旨在於藉由將氣候變遷相關資訊置入到商業與投資決策中，來加速氣候變遷解決方案的實現。

耀登自 2022 年起主動參與 CDP 碳揭露相關計畫，有益未來強化氣候變遷評估的面向。

耀登於 2024 年度的整體評等為 B 級，表現優於全球 (C) 、亞洲地區 (C) 及所屬產業 (電氣和電子設備，C) 的平均分數。

顯示我們在氣候治理、排放管理與策略規劃方面具備一定成熟度，亦有部分項目優於同業平均。



## 耀登連續二年榮獲「最佳碳揭露獎」

耀登科技在國泰世華銀行與全球最大環境揭露組織 CDP (原「碳揭露計畫 Carbon Disclosure Project」) 合作舉辦的「國泰世華銀行 ESG 論壇」中，榮獲「最佳碳揭露獎」。耀登已連續兩年脫穎而出，實屬不易，也反映公司在碳盤查、氣候風險管理及減碳治理架構方面具備高度系統性與執行力。



## 耀登宣示 2025 年前達成 RE 10x10

耀登響應國際環保趨勢，主動加入環境組織 Greenpeace 發起台灣的企業綠點倡議計畫，即「RE10X10」，承諾於 2025 年前將達成再生能至少 10% 目標。2024 年達成再生能源 8.9%，並持續增加再生能源比例。

- 短期目標：2025 年之前，達成 10% 綠電目標。
- 中長期目標：2035 年達成 100% 綠電目標。



## 耀登入圍 2024 年桃金企業獎 ESG 環境永續獎

耀登科技股份有限公司憑藉在環境永續及全面 ESG 表現的成果，與日月光、明基材料、台灣永光、美光晶圓、葡萄王共同入圍「ESG 環境永續獎」。耀登科技董事長張玉斌表示：「獲得桃金企業獎的肯定，是對耀登長期推動全方位永續發展的莫大鼓勵。未來我們將持續投入技術創新、環境保護、社會共融及公司治理等方面，為產業發展和地球永續貢獻心力。」



## 耀登榮獲《天下雜誌》1.5°C 溫控目標標章

耀登積極落實各項減碳永續行動，展現永續韌性，並經由《天下》企業減碳溫度計公布減碳承諾符合 1.5°C 目標。目前累計揭露企業家數近千家，符合「巴黎協定」1.5C 溫控目標之企業僅占 2 成，耀登為其中之一，溫度控制在 1.555 °C，未來我們會持續努力，朝向 2035 年之前達成 100% 綠電；2040 年之前達成碳中和的目標邁進！



## 耀登榮獲 2024 年《天下雜誌》「天 下永續公民獎」及「天下人才永續獎」

2024 年榮獲「天下永續公民獎」及「天下人才永續獎」，耀登在公司治理、企業承諾、社會參與及環境永續四大面向的表現獲得評審高度肯定。《天下雜誌》「天下人才永續獎」，鼓勵企業在良好治理基礎上推動人才發展、共融文化及合理薪酬。耀登的入榜也肯定了我們優化職場環境與人才關懷方面的成就。未來，耀登將持續加強技術創新，人才培育與社會參與，致力成為全球永續發展的領導者，推動綠色成長與淨零轉型！



## 耀登蔬食日

響應飲食環保概念配合「世界無肉日」，連續 4 年持續舉辦「耀登蔬立」活動！邀請同仁共襄盛舉，每月一日「耀登集團愛地球：一日蔬食日」活動，透過活動宣導節能減碳概念，以「少肉多蔬，兼顧健康又環保」做號召，再依據芝加哥大學地球物理系教授 Gidon Eshel 和 Pamela Martin 的研究：一人一天吃一餐素，可減少 4.1 公斤的二氧化碳，等於 180 棵樹 1 天的吸收量！用行動減輕地球暖化危機。2024 年八德總部員工數量 135 人，約減碳 6,642 公斤



# 04

## 社會共融

- 4.1 人權保障
- 4.2 勞資關係
- 4.3 人才培育
- 4.4 薪酬福利
- 4.5 社會關懷



建立一個社會共融已成為企業實現永續發展的重要目標之一。耀登深信對人權、勞資關係的重視以及打造社會共融不僅能夠提升員工的工作滿意度和生產力，也是實現企業目標的關鍵。因此，我們致力於建立一個積極、和諧且充滿活力的工作環境，以實現企業和員工的共贏發展。

在實現此一目標的過程中，耀登特別重視以下方面：



0

童工  
歧視  
性騷擾



0

勞資爭議  
召開勞資會議 4 次  
召開福委會會議 13 次



360 場

3872.5 小時  
26.34 人均小時



開辦員工  
持股信託

限制員工持股信託  
19% 參與率



11 年

深耕環境教育連續 11 年 !!  
獲得教育部終身學習圈  
永續發展組活動經費補助

## 人權保障

我們堅守對人權的承諾，確保員工在工作場所享有平等和尊嚴的待遇，禁止任何形式的歧視和不公平對待。

相關細節請參閱

[4.1 人權保障章節](#)

## 勞資關係

我們致力於建立開放、透明的勞資關係，通過對話和協商解決問題，維護員工的權益和福祉。

相關細節請參閱

[4.2 勞資關係章節](#)

## 人才培育

我們重視員工的職涯發展，提供豐富的培訓和發展機會，幫助員工不斷成長和進步，並加強員工數位賦能，增設 AI 培訓課程。

相關細節請參閱

[4.3 人才培育章節](#)

## 薪酬福利

我們提供具有競爭力的薪酬福利制度，確保員工的勞動得到合理回報，並提供完善的福利保障。

相關細節請參閱

[4.4 薪酬福利章節](#)

## 社會關懷

我們積極參與社會貢獻活動，回饋社會，實踐企業公民的責任。

相關細節請參閱

[4.5 社會關懷章節](#)

## 員工結構與留任情形

### 全球人力結構

耀登致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，耀登全球共有 430 名正職員工及 53 名契約人員，本公司也重視當地居民的福利，且能夠加強和當地社區的和諧並增加員工工作之穩定性。在增聘人員時，多以台灣居民為主，僱用台灣居民擔任協理級以上主管級以上管理階層總比率達 100%。

### 員工依勞雇類型與地區分類

年份		2024 年					
地區		臺灣	中國	越南	波蘭	總計	
勞雇類型	一般聘雇員工	男	107	66	32	1	206
		女	78	106	38	0	222
	臨時員工 (約聘員工)	男	1	0	0	0	1
		女	1	0	0	0	1
	合計		187	172	70	1	430
	全職員工	男	107	66	32	1	206
		女	78	106	38	0	222
	兼職員工	男	1	0	0	0	1
		女	1	0	0	0	1
合計		187	172	70	1	430	

註：為完整反映人力結構，本章節資料範圍涵蓋全球營運據點。

### 非員工依勞雇類型與地區分類

年份		2024 年					
地區		臺灣	中國	越南	波蘭	總計	
勞雇類型	產線工作者	男	0	5	0	0	5
		女	0	48	0	0	48
	保全人員	男	3	2	0	0	5
		女	0	0	0	0	0
	清潔人員	男	2	1	0	0	3
		女	0	2	0	0	2
	廚師	男	2	2	0	0	4
		女	0	1	0	0	1
合計		7	61	0	0	68	

## 臺灣人力結構

耀登致力於營造共融共好的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，耀登臺灣地區共有 147 名員工。

### 2024 年耀登臺灣員工總人數

契約類型	桃園八德				台北				高雄				越南				合計	
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比		
	正職人員	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
勞雇合約	臨時人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	無時數保證人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	合計	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
勞雇類型	全職人員	77	52.4%	57	38.8%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	145
	兼職人員	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
	合計	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
職務	高階主管（處級以上）	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5
	中階主管（理級以上）	16	10.9%	9	6.1%	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	28
	基層主管（組長）	4	2.7%	3	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7
	技術人員	37	25.2%	10	6.8%	3	2.0%	2	1.4%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	53
	一般人員	17	11.6%	35	23.8%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	54
	合計	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147

註：

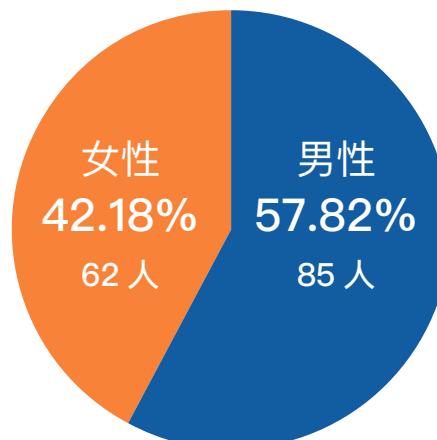
- 「一般聘僱員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
- 「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工
- 「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算
- 「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工
- 「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

## 人力結構

耀登科技母公司共聘用 147 位員工（含派駐海外），其中以不定期契約之全職人員為主，展現公司對穩定人力的重視。同時，公司亦積極培育未來人才，聘用 2 位實習生，佔整體員工人數的 1.4%。本公司員工年齡主要集中於 31 至 50 歲區間，占比達 62.59%，顯示主要勞動生產力為具備經驗與穩定性的青壯年族群。性別結構方面，整體員工中男性占 57.82%、女性占 42.18%，性別比例趨於平衡；管理階層中男性占 65%、女性占 35%，公司致力於持續推動性別多元與職場平等。學歷方面，全體員工中具碩博士學位者占 40.82%，其中研發團隊中擁有碩博士學位之人員占比更高達 63.24%，顯示公司專業研發實力堅強，並以高學歷、高技能為人才發展核心。此外，耀登深耕桃園，在地員工比例達 76.19%，同時致力於發展無線及衛星通訊技術，改善區域數位基礎設施，藉由創造就業機會帶動在地經濟發展。

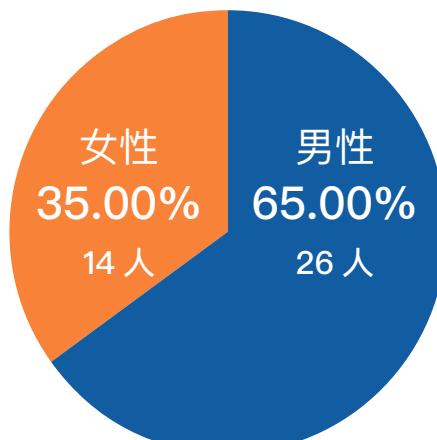
### 員工性別分布

性別比例  
**1:1.37**

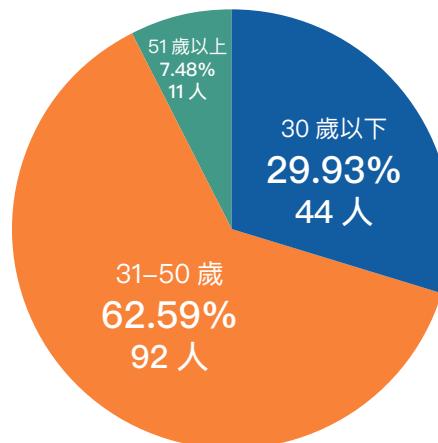


### 主管性別分布

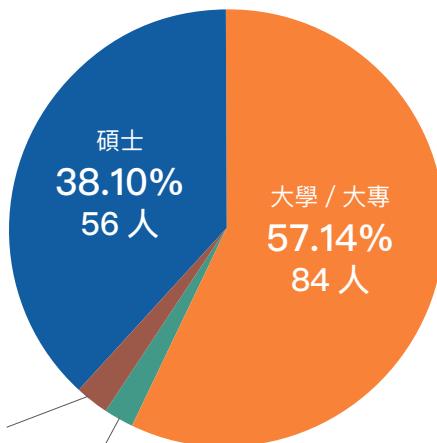
性別比例  
**1:1.85**



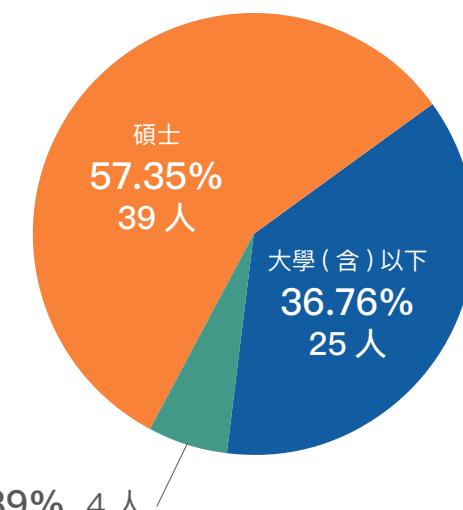
### 員工年齡分布



### 員工學歷分佈



### 研發人員學歷分佈



## 新進與離職員工

耀登遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」等，制定符合法規定為基礎原則設立所有制度，以保障全體員工的權益。在報導期間，台灣經歷了新冠疫情的挑戰，使得員工對就業環境的期望與以往不同，耀登不斷調整，期盼能打造讓員工安心就業的職場環境。人員相關分佈情形如下：

- 耀登全體員工性別比例結構均衡，男性佔 58%、女性佔 42%。
- 管理階層男性佔比為 65%、女性佔比為 35%。
- 在年齡分佈上：以 31–50 歲者最多佔 57.14%，30 歲以下次之佔 35.38%，51 歲以上者佔 7.48%，顯示公司主要的勞動生產力集中在青壯年人群。
- 全公司員工碩博士佔 40.82%，其中研發人員擁有碩士和博士學位的人員佔總研發人員數量的比例為 63.24%，顯示公司的研發團隊在專業知識和技能方面具有較高水平的專業素養。

## 新進人員統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	12	7	14	11	12	11
31–50 歲	16	14	11	9	10	12
51 歲以上	1	1	1	1	0	1
新進人數 合計	51		47		46	
員工總人數	130		135		147	
新進率 (%)	40.00%		35.47%		32.62%	

註：

1. 平均新進率 = 新進人數 / 年均人數 (年均人數 = (當年度年末人數 + 前一年度年末人數) / 2)。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

## 離職人員統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	3	5	10	7	8	6
31–50 歲	10	16	12	11	9	15
51 歲以上	1	0	1	2	1	0
離職人數 合計	35		43		39	
員工總人數	130		135		147	
平均離職率 (%)	27.45%		32.45		27.66%	

註：

1. 平均離職率 = 平均離職人數 / 年均人數 (年均人數 = (當年度年末人數 + 前一年度年末人數) / 2)。
2. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、定期契約期滿、免職、退職、退休或因公殉職等)。
3. 本數據包含當年度實習人員，因為定期契約，造成 2023 年度平均離職率較高。
4. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。



## 一年以下新進人員離職率如下表：

分類	性別	2022 年	2023 年	2024 年
一年內新進離職人數	男性	2	2	3
	女性	7	4	5
一年內新進離職人數合計		9	6	8
員工總人數		130	135	147
新進人員離職率		7.06%	4.52%	5.67%

註：

1. 平均離職率 = 平均離職人數 / 年均人數 (年均人數 = (當年度年末人數 + 前一年度年末人數) / 2)。
2. 新進人員定義為「當年度入職且於同年度離職」之全職人員。
3. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

為提升員工穩定度及提高新進人員適應力與留任率，公司持續推動多項人力資源優化措施，包括：

- 提供更完善的新進培訓計畫與在職教育制度
- 強化員工支援與輔導資源
- 改善管理方式與溝通機制
- 提供具挑戰性與激勵性的工作任務設計

並有效提升員工對公司的認同與適應力。

- 具體而言，一年內新進全職人員的離職率，自 2022 年之 0.61% 下降至 2023 年之 0.38%，2024 年雖微幅回升至 0.47%，仍穩定控制在 1% 以下，顯示新進人員在職初期的不適應情形已明顯改善。
- 在整體離職情形方面，全公司平均離職率從 2022 年的 2.10% 上升至 2023 年的 2.70%，2024 年則回落至 1.95%。整體趨勢顯示離職情況逐漸趨於穩定，尤以中壯年（31–50 歲）離職人數下降最為顯著，反映耀登對於員工中長期職涯規劃與內部晉升制度上之努力已具成效。

## 近三年度新進與離職員工的性別分佈情形

分類	性別	2022 年	2023 年	2024 年
新進員工	女性	22	21	24
	男性	29	26	22
離職員工	女性	6	8	8
	男性	10	12	5

上表呈現耀登近三年（2022–2024 年）新進與離職員工的性別分佈情形，公司在近三年中新進員工中女性比例逐年上升，新進人員與離職員工性別均衡。

## 留任率與永續分析

年度	2022	2023	2024
原始員工留任率	77.19	71.54%	84.44%
新進員工留任率	82.35%	87.23%	71.74%
總員工留任率	78.79%	76.27%	81.22%

註：

1. 原任員工留任率 = (年初在職且年底仍在職之員工數 ÷ 年初在職員工數) × 100%
2. 新進員工留任率 = (當年度新進並留任至年底之員工數 ÷ 當年度新進員工總數) × 100%
3. 總員工留任率 = (全年留任至年底之員工總數 ÷ 年初員工數 + 當年度新進員工數) × 100%

## 留任率分析

### 1. 原始員工留任率趨勢與影響

從 2022 年至 2024 年，原始員工留任率分別為 77.19%、71.54%、84.44%，顯示 2023 年員工流動性較高，而 2024 年則有顯著回升。

為改善留任率，公司進行了多項人才發展與員工關懷計畫，包括：

- 強化職涯發展機會：提供內部轉調與晉升機會，鼓勵員工長期發展。
- 工作與生活平衡：透過彈性工時、員工關懷活動，提升員工滿意度。
- 薪資與獎勵優化：實施員工持股信託計畫，提供長期激勵機制。

這些措施使 2024 年原始員工留任率顯著上升，顯示人資策略有效增強員工黏著度，降低資深人才流失。

### 2. 新進員工留任率趨勢與改善方向

新進員工留任率在 2022 年為 82.35%，2023 年上升至 87.23%，但在 2024 年下降至 71.74%，反映出新進員工適應環境的挑戰增加。

針對新進員工，公司推動以下措施以提高留任率：

- 優化新員工培訓計畫：提升適應效率，並強化新人培訓內容。
- 提升文化融入度：透過新人分享會、跨部門交流活動，增強新進員工歸屬感。
- 建立透明晉升機制：明確新進員工的發展路徑與考核標準，提升工作動力。

預計 2025 年將進一步強化新人關懷計畫，希望提升到職一年以內新進人員留任率。

### 3. 總員工留任率與企業永續策略

從總體數據來看，總員工留任率從 2022 年的 78.79%，下降至 2023 年的 76.27%，但於 2024 年回升至 81.22%，顯示公司人資政策調整後，員工穩定性提升。為確保未來留任率穩定，公司將聚焦於以下 ESG 相關策略：

- 提升職場多元與包容性：提供性別平等政策、彈性育嬰假、身心障礙員工支持計畫，打造公平的工作環境。
- 員工健康與福祉：強化心理健康支持、職業安全培訓、健康管理計畫，確保員工在良好的環境下工作。
- 綠色職場與企業責任：推動環保辦公、ESG 員工教育、企業志工活動（如淨灘），提高員工的社會責任參與度。

### 4. 未來展望與目標

基於過去三年的留任率分析，公司設定 2025 年總員工留任率目標為 83% 以上，並計畫：

- 深化員工關懷：增加心理健康支持計畫，確保工作壓力可控。
- 強化內部溝通：定期員工滿意度調查，並設立反饋改善機制。
- 數據導向決策：透過 HR 數據分析，持續優化員工體驗。

## 4.1 人權保障

耀登科技重視員工權益，堅守對人權的尊重，致力於提供一個充滿開放、安全、健康和平等的工作環境。我們承諾遵守勞工相關法規，本公司自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、勞動法規及相關人事規範，通過「勞工人權規範」尊重人權公約所訂定之保障，並公佈於本公司網站。

本公司依據「勞工人權政策」及「誠信經營作業程序及行為指南」，人權宣導課程為耀登員工必修課程之一，2024 年針對所有新進及在職同仁加強宣導與訓練人權政策、觀念與相關規範，同時不定期檢視是否有聘用童工、強迫勞動、性騷擾、職場霸凌等各項情事發生。2024 年，耀登無發生任何侵犯人權相關申訴案件。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，並降低相關風險發生的可能性。

### 短期目標 (1~3 年) :

- 童工進用率 0%
- 員工歧視申訴案 0 件
- 提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生。
- 性騷擾申訴案 0 件。
- 穩定勞資關係，致力於 0 勞資爭議發生。

### 中長期目標 (3~5 年以上) :

- 多元就業人數達 5%。
- 完成人權盡職調查與風險管理。
- 加強其對人權保障的意識和理解，辦理員工培訓和教育，人均人權訓練時數達 8HR。
- 營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率 85%。

### 重大主題：人權保障

#### 報導要求

#### 永續管理方針

##### 本主題的重大原因

- 為善盡企業社會責任，保障員工基本人權與相關權益。

##### 本主題管理目的

- 尊重員工和供應商的權利，並確保他們的活動不會導致人權侵犯。

##### SDGs 對應

- SDG 5 性別平權
- SDG 10 減少不平等
- SDG 16 和平、正義及健全制度
- SDG 17 多元夥伴關係

## 重大主題：人權保障

## 報導要求

## 永續管理方針

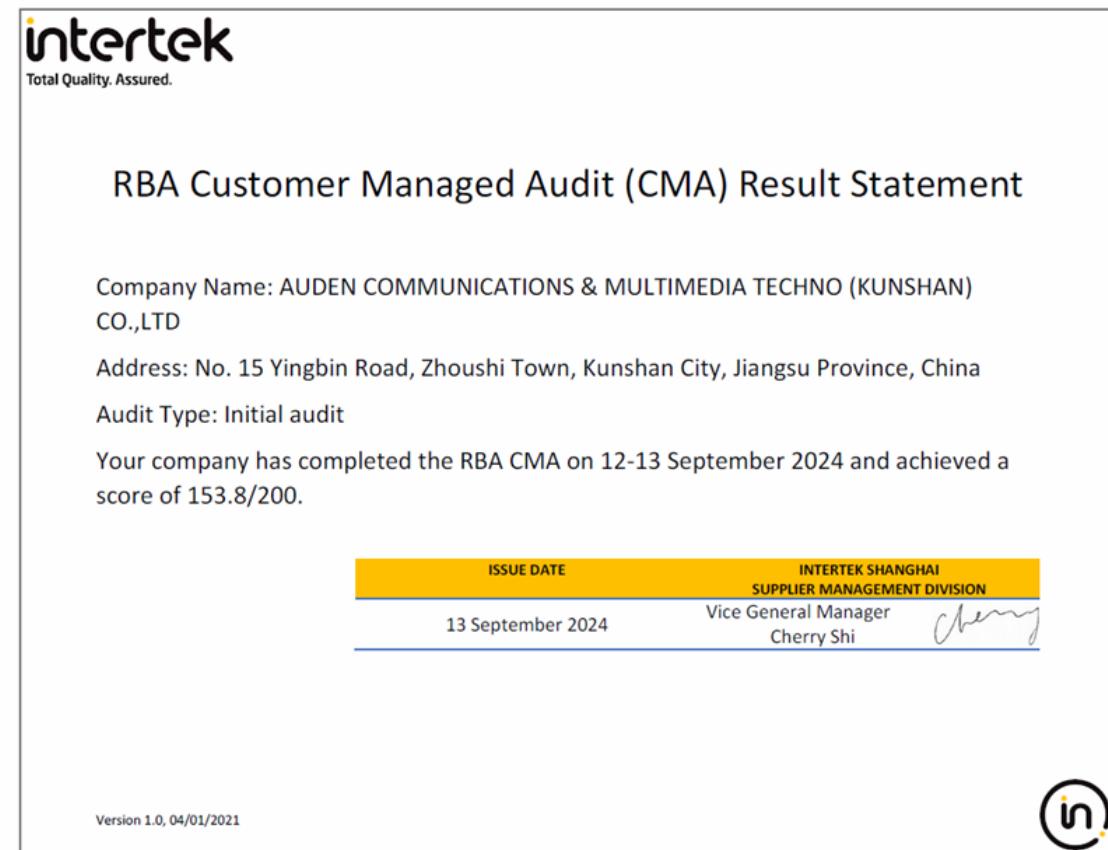
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀登科技重視員工、尊重人權，提供員工沒有歧視、開放、安全、健康及平等的工作環境，並遵守相關勞動法規及國際人權公約，承諾創造優良的職場環境。</li> <li>尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。</li> </ul>
ii. 承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>在營運的各個環節上將人權議題列入考量。</li> <li>提供利害關係人暢通的溝通管道。</li> </ul>
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> <li>杜絕所有不法歧視，並確保工作機會均等政策</li> <li>禁止各種形式的強迫勞動政策</li> <li>保障身心障礙任用名額政策</li> </ul>
iv. 責任	<ul style="list-style-type: none"> <li>參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、「勞動相關法規」及相關人事規範，制定公司勞工人權政策，以使全公司人員在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為原則有所遵循。</li> </ul>
v. 資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定勞工人權政策，發送 email 紙給全公司同仁，並公告於公司電子佈告欄及耀登官網。</li> </ul>
vi. 申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。員工意見信箱 HR@auden.com.tw。</li> <li>本公司恪遵勞動基準法及內部工作規則，不聘僱未滿十五歲童工。</li> <li>遵守就業服務法、性別工作平等法等規範，杜絕雇用與就業歧視，對所有員工一視同仁、用人唯才。</li> <li>本公司提供工作環境基本安全衛生條件、預防職災或受傷所需設施以及供應乾淨飲用水。</li> <li>提供合理薪酬與工作條件，建構兩性平等、保障言論與集會結社自由的工作環境。</li> <li>禁止工作職場任何有形或無形的性騷擾、霸凌、歧視行為，並杜絕童工及其他形式之強迫性勞動。</li> <li>為員工提供培訓和教育，以加強其對人權保障的意識和理解。</li> </ul>
vii. 特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>童工進用率、員工歧視申訴案件、職災損失工時小於 100 小時、性騷擾申訴案件。</li> <li>童工進用率、員工歧視申訴案件、職災損失工時、性騷擾申訴案件。</li> <li>2024 年度童工進用率：0%</li> <li>2024 年度員工歧視申訴案件：0 件。</li> <li>2024 年度職災損失工時：0 小時。</li> <li>2024 年度性騷擾申訴案件：0 件。</li> <li>2024 年度涉及侵害原住民權利的事件：0 件</li> <li>2024 年度多元就業人數：重度身心障礙同仁：3 名。</li> <li>2024 年 9 月昆山廠持續通過 RBA「Responsible Business Alliance (負責任商業聯盟)」第三方稽核，並取得證明 (153.8/200)。(2023 年 12 月 越南廠通過 RBA「Responsible Business Alliance (負責任商業聯盟)」第三方稽核，並取得證明 (187.4/200)。)</li> </ul>
管理評量機制	
績效與調整	

## 人權政策

耀登科技重視員工權益，堅守對人權的尊重，致力於提供一個充滿開放、安全、健康和平等的工作環境。我們承諾遵守勞工相關法規，本公司自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、勞動法規及相關人事規範，通過「勞工人權規範」尊重人權公約所訂定之保障，並公佈於本公司網站。且公司在全球範圍內的各個營運據點都符合人權要求。

耀登全球各個營運據點中，逐步推動負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 稽核認證，越南廠於 2023 年成立，同年也順利通過 RBA 認證，2024 年 9 月昆山廠持續通過 RBA 「Responsible Business Alliance (負責任商業聯盟)」第三方稽核，並取得證明 (153.8/200)。這表明我們對於遵守人權標準的承諾。我們將持續努力，確保公司全球各個營運據點都遵守人權標準，並努力避免任何重大違反人權的情況發生。

落實 RBA 核心精神 – 昆山廠獲得 RBA 證書



## 人權措施與行動

人權評估事項	範圍	權責單位	法規依據	風險	措施
 禁止強迫勞動與禁用童工	新進員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若未建立適當的監督機制，可能導致無意間聘用童工或長工時工作環境，進而面臨勞動法規處罰或品牌信譽受損。</li> <li>供應鏈或合作廠商若涉及強迫勞動或使用童工，可能違反國際人權標準，影響公司聲譽。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>政策與承諾：公司已訂定「勞工人權政策」，承諾不使用童工、不強迫勞動，並要求供應鏈夥伴遵循相同標準。</li> <li>員工契約：所有勞工均簽署合法勞動契約，確保工資、工時與勞動條件符合法規。</li> <li>供應鏈管理：定期審查供應商，確保其遵守人權與勞動標準，並簽署相關承諾書。</li> <li>舉報機制：設立匿名申訴管道，讓員工可匿名舉報任何違反人權的情況。</li> </ul>
 勞動條件保障	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若工時超過法定標準或工資未達合理水平，可能導致勞資糾紛，影響企業形象。</li> <li>若缺乏適當的休假制度或過高的加班需求，可能造成員工疲勞與離職率上升，影響生產力與企業永續發展。</li> <li>若未提供足夠的職業安全與健康保護，可能導致職業傷害與法律責任風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工時管理：確保員工每週正常工時不超過法規上限，並落實加班申請與審核機制，依法支付加班費。</li> <li>薪資與獎勵：提供具市場競爭力的薪酬，並透過績效獎金、年終獎金等方式激勵員工。</li> <li>休假制度：落實法定假日，並提供額外的帶薪休假（如家庭照護假、生日假），提升員工福祉。</li> <li>職業安全與健康：定期進行職安檢查、提供健康檢查與安全教育訓練，確保工作環境安全。</li> <li>員工關懷：設立員工關懷專線，提供心理諮詢服務與職涯發展支援。</li> </ul>
 工作權	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若招聘或晉升過程中存在歧視，可能影響企業形象，甚至違反法規，導致法律責任。</li> <li>若缺乏平等的就業機會，可能導致人才流失，影響企業多元化與創新能力。</li> <li>若未提供穩定的雇用保障，可能影響員工對公司的信任度，降低工作投入度。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平招聘政策：建立公平透明的招聘與考核標準，確保所有應聘者皆享有平等機會。</li> <li>多元與包容政策：推動性別平等與多元文化，確保所有員工在職場中不受歧視。</li> <li>穩定就業保障：除非特殊情況，不進行無預警裁員，並提供必要的職涯輔導與轉職支援。</li> <li>內部晉升與培訓機會：提供員工持續進修與職涯發展機會，確保每位員工都能獲得公平的發展機會。</li> <li>彈性工作安排：提供遠端工作、彈性工時等選擇，以符合員工需求並提升工作效率。</li> </ul>
 杜絕歧視、霸凌與性騷擾	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 性騷擾防治法 3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 4. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若職場內發生歧視、霸凌或性騷擾事件，可能導致員工士氣低落、離職率上升，甚至引發法律訴訟。</li> <li>若未建立有效的舉報與調查機制，可能損害企業聲譽，影響雇主品牌與員工信任度。</li> <li>若管理階層未積極介入，可能導致不公平的職場文化，影響組織長遠發展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定反歧視與反性騷擾政策：明確規定禁止任何形式的歧視、霸凌與性騷擾，並納入員工守則。</li> <li>設立申訴機制：提供匿名申訴管道，確保員工可安全檢舉不當行為，並承諾保護檢舉人權益。</li> <li>性別平等與多元共融推動：定期舉辦培訓，提升員工對於多元共融、性別平等與尊重文化的認識。</li> <li>建立調查與處理程序：設立專責委員會，確保所有投訴均能被公正處理，並對違規行為進行適當懲處。</li> <li>高層承諾與文化塑造：由高階主管帶頭推動零容忍政策，營造安全與尊重的工作環境。</li> </ul>

人權評估事項	範圍	權責單位	法規依據	風險	措施
 職業安全	員工	行政管理部	1. 勞動基準法 第四章 2. 職業安全衛生法 3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 4. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若缺乏完善的安全防護措施，可能導致工傷事故，提高勞工賠償與法律風險。</li> <li>若職業安全教育不足，員工可能因不熟悉操作規範而發生意外。</li> <li>若未定期檢測工作環境，可能導致長期健康影響，如噪音、二氧化碳等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職安制度建立：依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定並落實相關安全管理措施。</li> <li>定期安全檢查：每月執行職場安全稽核，確保設備、作業環境符合安全標準。</li> <li>員工安全培訓：每年定期舉辦職業安全與緊急應變訓練，提高員工安全意識與應變能力。</li> <li>防護設備與工作環境改善：提供個人防護裝備 (PPE)、改善工作環境通風與照明，降低作業風險。</li> <li>健康檢查與職業病防治：提供定期健康檢查，並設立職業病預防計畫，確保員工健康。</li> <li>應變機制：建立緊急應變計畫，設立專責應變小組，確保事故發生時可迅速處理。</li> </ul>
 職業健康	員工	行政管理部	1. 勞動基準法 第四章 2. 職業安全衛生法 3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 4. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"> <li>若工作環境影響員工身心健康（如長工時、高壓力、職業病風險），可能導致員工離職率上升，影響生產效率。</li> <li>若缺乏健康管理機制，可能導致慢性疾病、職業病（如肌肉骨骼疾病、心理健康問題）發生率提高。</li> <li>若忽視員工心理健康，可能影響團隊氛圍，導致工作滿意度降低，甚至增加請假與醫療支出成本。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康檢查：提供員工年度健康檢查，針對高風險族群（如長時間使用電腦、需體力勞動者）加強追蹤管理。</li> <li>心理健康支持：設立心理諮詢服務、壓力管理講座，並提供員工輔導與協助機制。</li> <li>工時與休息管理：落實每週工時規範，推動彈性工時與遠端工作模式，降低員工過勞風險。</li> <li>健康促進活動：舉辦運動課程、健康飲食講座，鼓勵員工養成健康生活習慣。</li> <li>職業病防治計畫：針對重複性勞動、長時間站立等高風險職位，提供符合人體工學的工作環境與輔助設備。</li> </ul>
 隱私權	員工 / 客戶	法務部	1. 勞動基準法 第四章 2. 個人資料保護法 3. 聯合國世界人權宣言 第 12 條 4. 歐盟一般資料保護規則 (GDPR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>若個人資料管理不當，可能導致員工或客戶資料外洩，影響公司信譽並引發法律責任。</li> <li>若監控措施過度（如辦公室監視錄影、電子郵件監控），可能侵犯員工隱私，降低信任感與工作滿意度。</li> <li>若缺乏明確的隱私政策與員工教育，可能導致資料誤用或不當傳遞，增加資安風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立個資保護政策：制定並公開「個人資料保護政策」，確保所有數據收集與處理符合法規。</li> <li>加強資安防護：導入加密技術、存取權限控管、多重驗證機制，確保員工與客戶資料安全。</li> <li>員工隱私保障：明確規範工作場所監控措施範圍，確保合理性，避免侵犯員工個人隱私。</li> <li>資料存取管理：僅允許經授權人員存取個人資料，並建立審查與紀錄機制。</li> <li>員工教育與培訓：定期舉辦資安與個資保護培訓，提升員工對隱私權的認識與遵循意識。</li> <li>應變機制：建立資料外洩應變計畫，確保發生個資洩漏時能迅速反應、補救並通知受影響者。</li> </ul>

## 人權措施與行動成效



### 禁止強迫勞動與禁用童工

- 截至目前，公司及供應鏈內未發生任何強迫勞動或使用童工的案例。
- 員工滿意度調查顯示，對於公司勞動條件與人權政策的認同度達 76%。
  

  1. 落實應徵者身分資格確認作業。
  2. 每次新人報到作業，要求繳交身分證影本，確認員工身分。
  3. 員工可透過勞資會議、申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等管道反映及解決相關權益問題。
  4. 於各廠區設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。



### 勞動條件保障

- 加班時數控制：員工平均每月加班時數控制在法規範圍內，符合勞動法規要求。
- 薪資競爭力：薪資水準高於業界，確保員工獲得公平報酬。
- 員工滿意度：公司每年透過員工滿意度調查，了解內部員工對於工作環境、公平對待、薪酬與福利、工作與生活平衡、意見表達、培訓與發展、尊重與包容、問題處理、人權保護與公司文化等面向的感受與期待。2024 年度調查結果顯示，員工對於：公平對待 (4.1) 、工作環境 (4.0) 、尊重與包容 (4.0) 等方面給予較高評價。
- 職安紀錄：過去一年內無重大工安事故，持續確保安全職場環境。
- 每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現每年進行薪酬檢核作業，除優於法定最低給付，並進而確保薪資符合或高於市場水準，以留住優秀人才。
- 訂定出勤管理辦法，關注並宣導員工工時之議題，確保對於工時與加班留存可靠且詳細之記錄；如確有加班需求，依法提供加班費或補休，以確保其應有權益。
- 提供員工 0.5~2 小時之彈性上下班時間，以兼顧個人與家庭需求。



### 工作權

- 就業公平性：過去一年內，公司內部無歧視性雇用投訴，顯示公平招聘與職場平等政策有效落實。
- 員工多元性：女性員工比例達 42.18%，管理階層中女性占 35%，確保性別平衡。
- 員工穩定度：員工總留任率為 81.22%，公司提供穩定的工作環境。
- 培訓與發展：每位員工每年平均受訓時數 26.34 小時，提升專業能力與職涯發展機會。
- 尊重職業的選擇自由與行使，提供均等之工作機會，不因宗教、性別、性取向、婚姻、年齡等而有差異之處理。
- 工作環境符合法規之要求，保障員工工作之基本權利。
- 杜絕透過大量契約人員、派遣工等剝奪既有工作。



## 杜絕歧視、霸凌與性騷擾

- 投訴與調查：過去一年內無重大歧視、霸凌或性騷擾案件，顯示企業政策有效落實。
- 培訓與意識提升：過去一年內，公司舉辦 22 場反霸凌及性騷擾防治教育訓練，員工參與率達 80%。
- 多元包容文化：女性管理階層比例提升至 35%，女性高階經理人於 2024 年度晉升副總經理。
- 於新人訓練時進行反工作歧視、反職場霸凌、反性騷擾等防治宣導。
- 於工作規則與申訴暨性騷擾處理辦法規範相關內容，並提供多元且暢通的申訴管道。



## 職業安全

- 導入並取得 ISO 45001: 2018 認證。
- 依職業安全衛生管理辦法於公司設立一級管理單位，負責擬定、規劃、推動、督導安全衛生管理事項，並設立職業安全衛生委員會依法開會並行使職權。
- 依職業安全衛生教育訓練規則定期對員工舉行安全衛生教育訓練，新進員工為每季至少一次，在職員工為每年一次。
- 依勞工作業環境監測實施辦法之規定，每半年對場所之二氣化碳及噪音定期監測，並宣導要求員工於有危險作業時，均須使用個人防護具，防止員工暴露於作業場所之危害因子。



## 職業健康

- 常設護理師，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。
- 每兩年舉辦優法令規定之員工健康檢查活動，對於符合資格之員工並提供補助，針對不同級別的健檢狀況做後續相應的追蹤與輔導措施，並改善工作場所對健康危害之因素。
- 每兩個月安排醫師駐點供員工直接諮詢。
- 每個月辦理各項健康促進活動或講座。
- 落實員工健康檢查計畫。
- 定期辦理作業環境檢測。
- 各樓層設置醫護箱並安排醫師定期駐點，提供身心諮詢服務。
- 安排健康講座，邀請醫生、專家演講、解答同仁健康保健相關問題。
- 各部門設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決。



## 隱私權

- 無個資外洩事件：過去一年內，公司未發生個人資料洩漏或隱私權相關的客訴案件。
- 資安系統強化：提升 IT 安全措施，透過內部測試與第三方稽核確保系統穩定與安全。
- 與資料隱私權管理 (Data Privacy Management) 機構 TrustArc Inc. 密切合作，由其提供隱私權評估、認證、監測工具等服務，並透過季度稽核以確保本公司遵循法規進行控管，通過其稽核與認證並已取得 TRUSTe 隱私權認證標章。
- 導入並取得 BS 10012:2017 個人資料保護管理制度 (PIMS – Personal InformationManagement System) 認證，以規範所有相關程序與適用文件，除符合歐盟一般資料保護規範 (GDPR, General Data Protection Regulation) 外，同時透過制度針對個人資料進行適當的識別、評估和管理。

## 人權具體方案及實施情形

耀登集團所有活動完全遵守其經營所在國家 / 地區之法律規定，並且參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、「勞動相關法規」及相關人事規範，訂定適當之管理辦法，保障員工權益。請點擊連結閱覽耀登「勞工人權政策」，政策摘要及具體措施請參照公司官網。



耀登官網友善職場

## 人權訓練實施成效

訂定勞工人權政策，所有營運據點之新進同仁，不論直接或間接員工，自入職第一天起，均按各廠既定之新人報到程序並實施人權相關主題之教育訓練，考量員工之工作場域及活動時間等因素，彈性安排以實體或線上之方式進行，並公告於公司電子佈告欄及耀登官網，讓員工可以隨時閱讀及觀看，以提高同仁們的人權管理意識。

同時也提供有關工作場所性騷擾和不法侵害、公民權益，文化多樣性以及企業社會責任的教育，努力預防人權問題和促進對員工人權的保護。

結合健檢報告結果，建立職業促發腦血管與心臟疾病預防管理追蹤名單。安排同仁進行廠醫門診，提供個別化諮詢並安排相關課程講座說明，協助同仁打造健康生活。

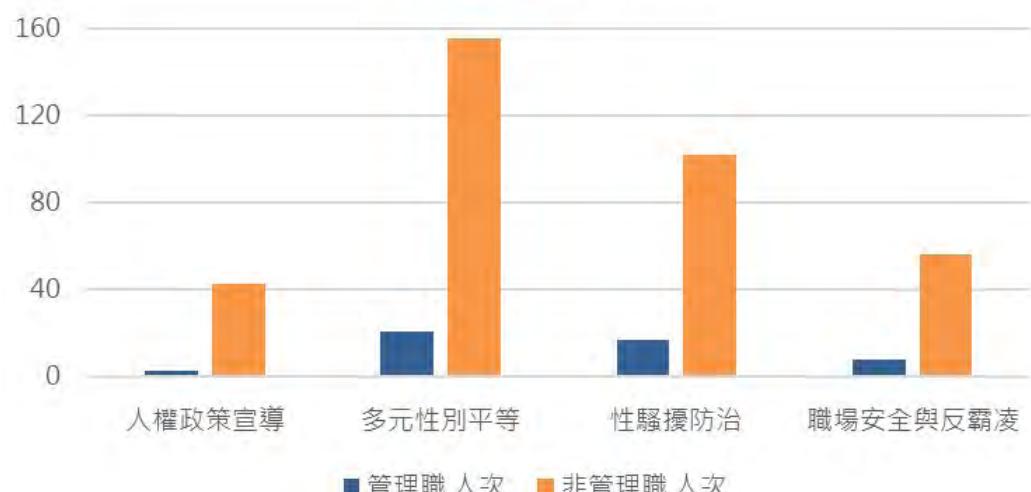
## 人權教育訓練與 SDGs 連結

2024 年耀登科技教育訓練緊扣 ESG 主軸，聚焦於「員工發展」、「健康與安全」與「人權保障」三大主題，合計訓練時數超過千小時，展現公司重視永續人才培育與工作者權益的決心。

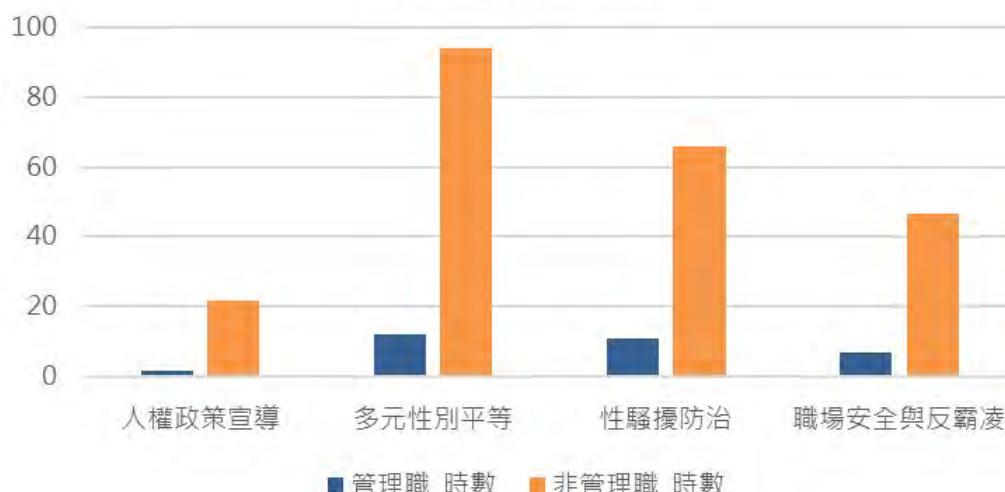
此外，公司秉持性別平等精神，確保女性與男性員工皆能平等參與各類訓練課程，2024 年訓練時數中女性佔比達一半以上，符合 SDG 5 性別平權指標。

年度訓練策略亦配合營運節奏調整，例如暑期新人訓練、ESG 專案啟動期集中訓練等。針對管理職，公司提供領導力、ESG 治理與策略規劃等高階課程，強化決策與管理力。

2024 人權訓練人次



2024 人權訓練時數



## 人權政策實踐與教育行動

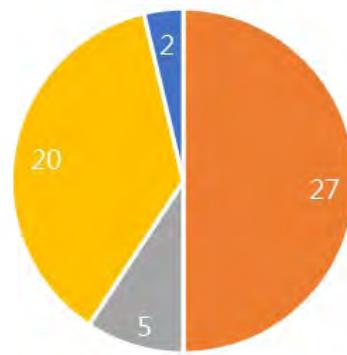
耀登科技堅持尊重與保障人權，持續強化內部訓練與制度建置。

2024 年度共辦理人權相關訓練 11 門課程，54 個班次，參與人數達 405 人次，總訓練時數為 260 小時，涵蓋人權政策宣導、多元性別平等、性騷擾防治、職場安全與反霸凌等面向，普及至全公司各部門、各層級。

員工可透過多元管道反映意見與申訴，包括專線、信箱、內部會議等，2024 年全年達成：童工進用率 0%、性騷擾申訴件數 0、職災損失工時 0、歧視申訴案件 0 之佳績。

相關措施對應 SDG 5（性別平權）、SDG 10（減少不平等）、SDG 16（和平與正義）與 SDG 17（多元夥伴關係）指標，並已落實於新進訓練、年度教育訓練、管理制度、勞資會議、環安衛規範等各環節。

2024 年 人員訓練班次

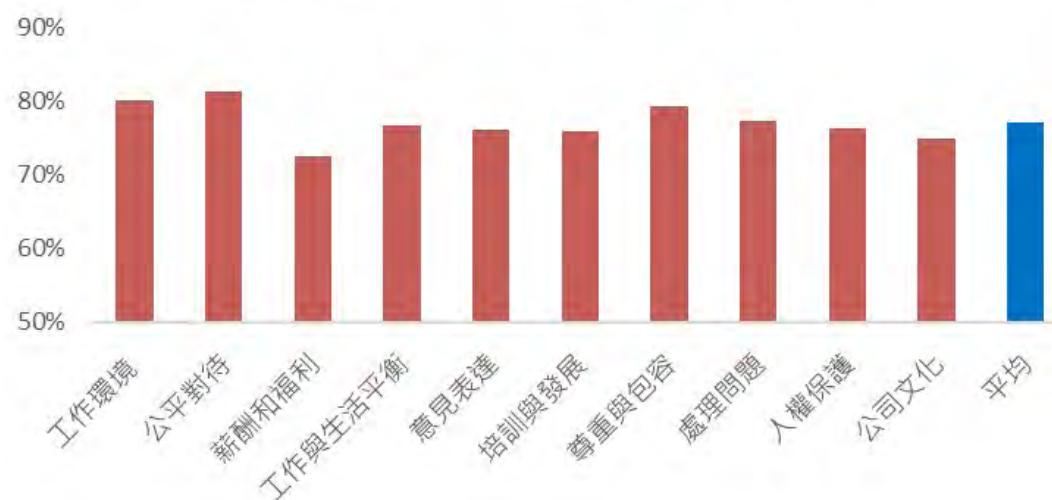


■ 人權政策宣導 ■ 多元性別平等 ■ 性騷擾防治 ■ 職場安全與反霸凌

## 員工滿意度與人權保障

公司每年透過員工滿意度調查，了解內部員工對於工作環境、公平對待、薪酬與福利、工作與生活平衡、意見表達、培訓與發展、尊重與包容、問題處理、人權保護與公司文化等面向的感受與期待。2024 年度調查結果顯示，員工對於：公平對待、工作環境、尊重與包容等方面給予較高評價，顯示公司在營造良好職場環境與文化方面獲得員工肯定。

2024 年 員工滿意度調查



## 人權保障與職場公平

公司致力於打造尊重多元與包容的工作環境，並將人權保障視為企業社會責任的重要一環。我們秉持公平對待的原則，確保所有員工皆能獲得平等的機會與待遇，無論在職涯發展、薪酬制度或工作條件上，皆遵循相關法規與國際標準，並設立暢通的申訴與溝通機制，確保員工權益受到充分保障。此外，公司定期舉辦人權保障與職場倫理相關培訓，強化員工對人權議題的認識，營造更加友善的職場環境。



部長洪申翰

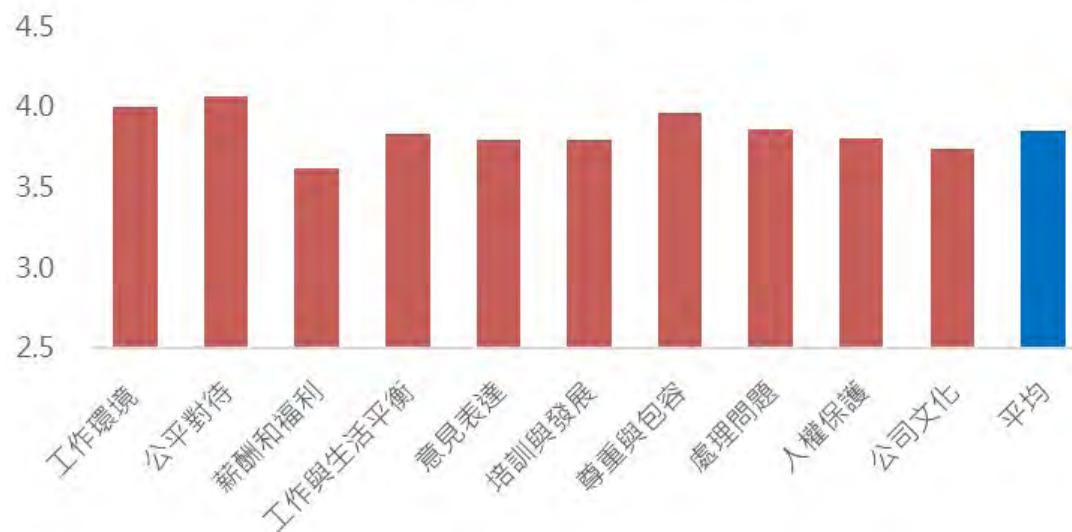
## 員工關注議題與持續改善方向

根據調查結果，員工最關注的議題包括薪酬與福利（3.6）、工作與生活平衡（3.8）、公司文化（3.7），這些也是公司未來持續改善的重點方向。為提升員工滿意度，公司採取以下具體措施：

1. 薪酬與福利提升：持續優化薪酬與獎勵制度，強化內部員工持股信託機制，並提供更具競爭力的福利方案，以提升員工的薪資滿意度與歸屬感。
2. 工作與生活平衡：推動更具彈性的工時安排，鼓勵部門內部調整工作模式，並提供心理健康支持資源，確保員工在職涯發展與個人生活間取得良好平衡。
3. 強化公司文化認同：透過企業內部志工活動、培訓與高階主管分享躍登 DNA 課程機制，進一步深化企業文化，強調服務、團隊合作與共同成長的理念，提升員工對公司的認同感與歸屬感。

未來，公司將持續聆聽員工聲音，強化人權保障措施，並透過各項計畫改善員工最關心的議題，確保企業永續發展的同時，也提供員工更好的職場環境與發展機會。

## 2024年 員工滿意度調查



## 員工健康

耀登依據職業安全衛生法第 20 條及勞工健康保護規則第 10、11、12 條規定，對在職員工實施「一般健康檢查」，本公司每兩年為全體員工提供免費健康檢查，並於次年為經理級以上主管加碼提供專屬健康檢查補助，確保高階人員健康無虞。

對於健康檢查異常者，廠護人員進一步提供個別追蹤與醫療建議。同時，結合團體保險與醫療險給付機制，打造員工專屬的健康安全網，全面提升疾病早期發現與治療機率，充分展現對員工的關懷與承諾。

特約職醫護人員辦理健康管理統計

項目	2022 年	2023 年	2024 年
特約醫師臨場諮詢人數	14	15	17
特約護理人員臨場服務人次	48	48	82



特約職業醫護依據健康檢查結果規劃後續健康管理措施，並執行下列專業服務：

- 母性健康保護
- 人因性危害預防
- 執行職務遭受不法侵害預防
- 異常工作負荷促發疾病預防
- 勞工健康保護計畫

此外，職護人員定期臨場訪視與人員評估，提供健康諮詢服務。公司亦於所有廠區各樓層配置急救箱與應變器具，並由專人負責管理與定期補充，確保急救設備即時可用。



## 健康資訊機密性維護

耀登重視員工健康資訊的隱私與機密性，並依據相關法規實施以下管理措施：

### 1. 資訊保護機制

- 員工健康檢查結果及相關病歷資料僅限公司專責管理人員及特約醫護人員存取，並儲存於受保護加密的檔案夾中。
- 員工個人健康數據不會對未授權人員公開，確保隱私權益。

### 2. 內部資料存取管控

- 設立健康資料管理權限，只有經授權的管理人員及醫護人員與可進行查閱與處理。
- 使用加密技術與安全機制，防止未經授權的存取與洩漏。

### 3. 資訊傳遞與使用規範

- 任何涉及員工健康資訊的報告或討論，皆以匿名方式呈現，避免識別個人身份。
- 主管與醫護人員進行健康關懷時，須經員工同意，且不得對外透露個人健康狀況。

透過上述健康管理措施與資訊安全保護機制，耀登確保員工能夠在健康、安全與隱私獲得保障的環境中工作，進一步提升職場福祉與幸福感。

## 保全人員訓練

耀登科技之保全服務由萬安國際保全股份有限公司提供，所有駐點保全人員均屬外包性質。該公司對派駐人員於上工前即實施基本職前訓練，並由本公司補充必要之工作環境與任務說明，以確保其迅速適應崗位需求。保全人員訓練內容涵蓋基本勞動權益與公司人權政策精神，特別強調不得因國籍、性別、宗教等進行任何差別待遇，確保台籍與外籍人員均享有平等工作條件與尊重對待。本公司亦不定期檢視相關作業，確保外包人力與正職員工同樣符合本公司之人權與職場公平原則。相關訓練過程部分照片如下：



## 職業安全衛生管理

2024年遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會，每季召開職業安全衛生委員會會議，會同勞工代表審視職安衛業務年度職業安全衛生工作計畫表執行成果，其中勞工代表共5位，占職業安全衛生委員會人數比例三分之一，為同仁及公司間溝通安全衛生的橋樑，以持續維護及改善安全衛生管理。

年度職業安全衛生工作計畫表如下：

- |   |                    |    |                     |
|---|--------------------|----|---------------------|
| 1 | 工作環境或作業危害之辨識、評估及控制 | 6  | 安全衛生作業標準            |
| 2 | 機械、設備或器具的管理        | 7  | 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視 |
| 3 | 危害性之化學品分類、標示、通識及管理 | 8  | 安全衛生作業教育訓練          |
| 4 | 有害作業環境之採樣策略規劃與監測   | 9  | 個人防護具之管理            |
| 5 | 採購管理、承攬管理與變更管理     | 10 | 健康檢查、健康管理及健康促進      |

意外事故的發生大多與人為疏失有相關，因此訓練員工如何不發生人為疏失的工作行為，是安衛教育與訓練的重點。本公司所屬員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，在本報告書的報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計	
訓練項目名稱	受訓人數
消防組訓 – 員工自衛消防編組 (4h / 0.5 年)	132
職業安全衛生講習 (3h / 3 年)	57

職業傷害防制

依照 ISO 14001 之 A260-001 A 事故調查處理程序執行管理機制，進行防範。

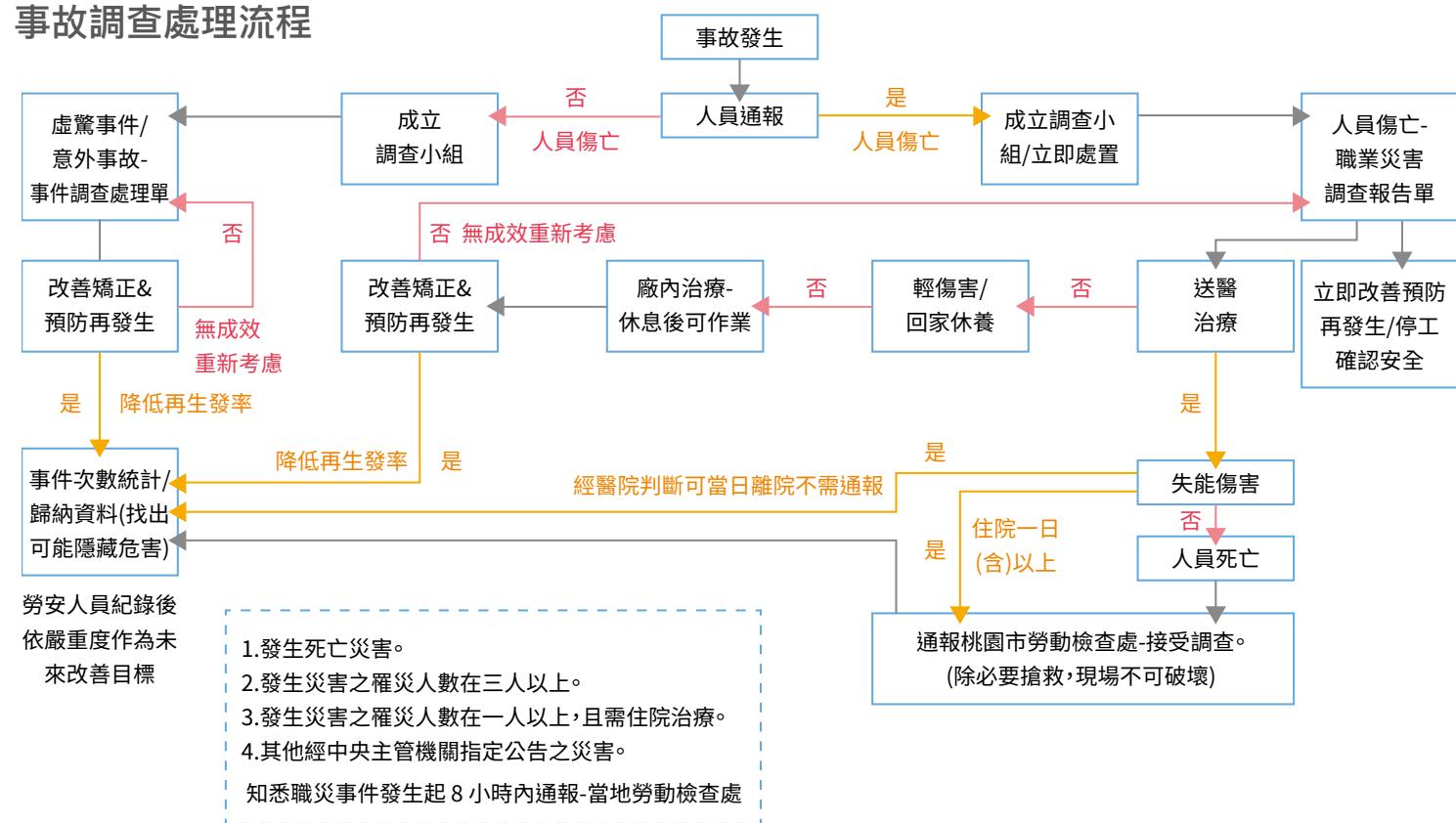
統計近三年於職業災害統計填報登載每月申報總工時如下表：

年度	總工作時數	每人每月平均工時
2022 年	247,792.0	166.67
2023 年	261,128.0	165.33
2024 年	281,048.0	162.67

於報告書報導期間，本公司員工或非員工無任何職業安全事故發生。

為有效防止職業病及職業災害之發生，除依職業安全衛生法之規定，訂定特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等健康保護事項，執行勞工健康保護四大計畫，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。報告書報導期間之近三年內，本公司無任何職業病事故發生。

事故調查處理流程



## 4.2 勞資關係

良好和諧的勞資關係，是公司穩定成長的基礎。透過制度化的溝通平台與多元互動機制，讓公司上下一心、共同努力達成目標，營造公平、誠信的工作環境，善盡企業社會責任。

### 溝通管道與 2024 年度實際作為：

溝通管道	溝通頻率	2024 年度實際作為
勞資會議	每季一次	共召開 4 次。 討論福委旅遊補助、福委員選任與公益捐款原則等，提升制度透明度與公益效益；另制定公益捐助辦法，優化流程。
新進員工座談會	每季一次 + 不定期	共召開 9 次。 關懷新人適應，正職新進人員留任率為 98.05%。
員工意見信箱	OPEN	2024 年度員工申訴案件：0 件。
主管溝通會議	每月一次 + 不定期	共計召開 13 次會議。 討論經營成果、預算、人才留任與 ESG 方針等。
績效與發展面談	依各事業處績效循環作業辦理	年度績效考核作業，主管與員工績效溝通會談執行率達 100%。

#### 補充說明：勞資會議機制與離職預告期制度

為落實勞資互信與制度化管理，公司依《勞動基準法》與內部規範，訂有清楚的勞資會議機制與離職預告規範：

#### 勞資會議機制

- 勞方代表 100% 由非主管職員工擔任，確保意見真實反映。
- 若單一性別員工比例超過全體二分之一，則該性別之勞方代表比例須高於三分之一，確保性別平衡。
- 員工福利、勞動條件等事項須經勞資會議審議通過，方可公告實施。

#### 離職預告期規範

為保障雙方權益，員工離職時須依服務年資提前告知公司：

- 滿 3 個月未滿 1 年者：須提前 10 天通知。
- 滿 1 年未滿 3 年者：須提前 20 天通知。
- 滿 3 年以上者：須提前 30 天通知。

透過制度性規範與平等溝通機制，公司致力於建立穩定、透明且具尊重的勞資關係。

## 勞資溝通

### 短期目標 (1~3 年) :

- 多元化溝通管道：員工意見信箱、勞資會議、管理部會議、新進員工座談會，會議場次達 20 場 / 年。
- 穩定勞資關係，致力於 0 勞資爭議發生。

### 中期目標 (3~5 年) :

- 當年度新進正式員工離職率維持在 5% 以內
- 完善人才發展與訓練，年度訓練計畫執行率達 90%。
- 多元就業人數達 3%

### 長期目標 (5 年以上) :

- 努力營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率 80% 以上。

### 重大主題：勞資關係 & 人才培育 & 薪酬福利

#### 報導要求

#### 永續管理方針

#### 本主題的重大原因

- 提供合理的薪酬福利條件、穩定的就業保障、公平、平等的職場管理、多元溝通與回應機制及身心靈的照顧與關懷，讓平等順暢的勞資關係及合理的勞資雇用條件能避免勞資的衝突，創造公平誠信的工作環境，提高員工生產力及對公司的向心力。

#### 本主題管理目的

- 促進良好勞資關係，避免衝突，共同達成公司目標。
- 創造公平誠信的工作環境，讓員工與公司共同穩定成長。
- 培養幸福企業文化，平衡工作與生活，提倡友善職場。

#### SDGs 對應

- SDG 8 合適的工作及經濟成長
- SDG 16 和平、正義及健全制度
- SDG 17 多元夥伴關係

#### 政策

- 以人為本理念，從工作面、生活面照顧員工，平衡工作與生活，提供安心的工作環境。
- 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職能發展。
- 持續優化職場環境薪資福利制度。

#### 承諾

- 本公司勞雇關係遵循勞動基準法令，並實踐幸福企業的願景目標，並依照人才發展品質管理系統 (TTQS) 辦理員工教育訓練。

## 重大主題：勞資關係 &amp; 人才培育 &amp; 薪酬福利

## 報導要求

## 永續管理方針

## 責任

- 總經理、人資單位主管、所有部門主管。

## 資源

- 公司投入教育訓練、尾牙活動、健康趣味競賽、聖誕活動…等，經費投入超過百萬。

## 申訴機制

- 設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。  
員工意見信箱 HR@auden.com.tw。

## 特定的行動

- 勞資關係：建立多元化溝通管道如：員工意見信箱、勞資會議、管理部會議、新進員工座談會、職工福利委員會…等。
- 人才培育：除了舉辦內訓課程，也鼓勵員工參與外訓，並提供參訓費用，讓員工可不斷吸收新知提升專業技能。
- 每年舉辦員工志工日活動，除了讓同仁皆有回饋社會的機會外，也藉由團體活動增進同仁間的互動關係。

## 管理評量機制

- 定期召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項進行充分溝通，無勞資爭議之情事發生。
- 年度訓練執行成果、多元就業人數、員工申訴案件追蹤。

## 績效與調整

- 2024 年度訓練計畫執行率：80%
- 2024 獲得勞動部勞動力發展署在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫之補助。
- 2024 獲得勞動部推動工作與生活平衡補助計畫之補助。
- 2024 獲得勞動部職業安全衛生署中小企業臨場健康服務補助計畫。
- 2024 獲得桃園市政府勞動局超額進用身心障礙者獎勵金。
- 2024 多元就業人數：身心障礙同仁：3 名。
- 2024 穩定勞資關係：勞資爭議案件：0 件。

## 多元就業與職場共融

### (1) 多元聘僱與文化包容

耀登重視職場的多元性與文化包容，致力打造一個尊重差異、促進平權的工作環境。除積極落實《身心障礙者權益保障法》進用具就業能力之身心障礙者外，亦支持原住民族群等弱勢人才之就業機會。

截至 2024 年底，本公司總員工人數為 147 人，實際聘用重度身心障礙員工 3 名（皆為男性），占比達 2.04%，其中一人擔任理級以上主管，超額達成法規最低進用門檻 2 人。2024 年亦聘用原住民員工 1 名，展現本公司對族群多樣性之實質支持。

自 2012 年以來，公司連續 12 年以上榮獲桃園市政府勞動局「超額進用身心障礙者」獎勵金，肯定推動身障就業與包容性職場的具體成效。未來亦將持續落實多元聘僱政策，涵蓋身心障礙者、原住民、中高齡及其他弱勢族群，體現企業對職場公平與社會共融之責任。

此外，為響應國家攬才政策與提升組織的文化多元性，耀登積極延攬海外人才。2024 年起，本公司啟動赴印度招募工程與技術人才計畫，吸引不同文化背景的專業人員應聘。同時積極推動內部文件雙語化措施，以準備提升跨文化溝通效率，促進多元文化理解與跨文化溝通能力之提升，持續打造多元、平等、包容的工作環境。

### (2) 平等機會與職場保護

為營造安全與性別平等的職場環境，公司制定並落實多項保護措施，包括性騷擾防治政策、申訴處理機制及不法侵害防治制度。2024 年共辦理防治職場暴力與性別平等專題課程，累計參訓人次達 405 人次，增進員工法規知識與自我保護意識。

公司並透過政策公開與內部宣導，確保員工於招募、任用、考績、升遷等人力資源管理環節均享有平等權利，強化企業內部的公正性與透明度。

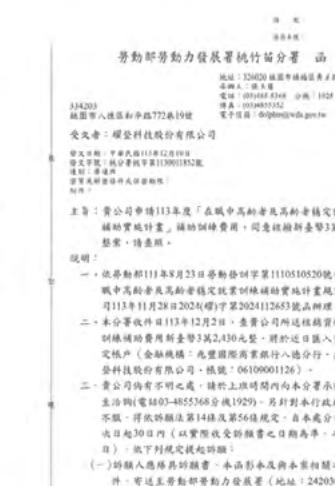
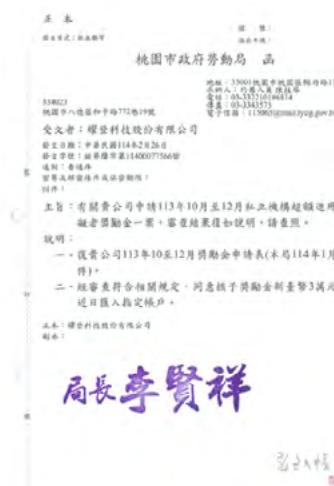
### (3) 中高齡員工支持機制

本公司重視中高齡人才之職涯持續發展與技能精進，致力於提供友善的學習與發展環境。2024 年度中高齡同仁共參與：專業訓練 98 人次、1108 小時，ESG 相關訓練 327 人次 1944 小時，通識訓練 382 人次 820.55 小時。使中高齡同仁在職場中與時俱進。

公司深信，中高齡員工具有豐富的實務經驗與知識累積，藉由持續的培訓與支持，本公司除推動員工職能提升外，亦提供職涯轉換相關協助，包括：離職諮詢、轉介就業服務及內部轉調機制等，以支持員工於生涯轉換期間獲得適切資源，落實人才照護與永續發展承諾。自 2022 年度起，本公司連續 3 年獲得勞動部勞動力發展署「中高齡及高齡者穩定就業訓練補助」之肯定與補助，顯示政府對本公司在中高齡人才照顧與穩定就業推動成果的高度肯定。

透過多元共融與終身學習政策的落實，公司有效提升員工的滿意度與向心力，促進人力資源的永續發展，實現企業與員工的雙贏目標。

課程主題	班次	管理職		非管理職	
		人次	時數	人次	時數
人權政策宣導	28	3	1.5	43	21.5
多元性別平等	5	19	10.5	157	95.5
性騷擾防治	20	16	10.5	103	66.5
職場安全與反霸凌	2	7	6	57	47.5
總計	55	45	28.5	360	231



送本分署（地址：326020 桃園市楊梅區秀才路 851 號）。  
(二) 訴願者內容請註明訴願人姓名、出生年月日、住居所、  
身分證明文件號碼、原行政機關名稱、訴願請求事  
項、訴願之事實及理由等。

立本狀

## 育嬰留停

耀登秉持尊重員工家庭角色與職涯平衡的理念，致力於打造支持育兒與工作並重的友善職場環境。為協助員工安心生育與育兒，公司依據《勞動基準法》與《性別工作平等法》設立育嬰留職停薪制度，保障符合條件之員工不分男女皆可依需求申請育嬰留停，照顧 3 歲以下子女，同時保留其職位權益。

在員工留停期間，公司持續關懷員工近況，並於留停期滿前進行預復職溝通，協助評估復職安排。對於選擇不復職者，則由人資單位進行離職面談，了解原因並協助原單位妥善補足人力，確保營運穩定。

以下為 2022 年至 2024 年育嬰留職停薪制度之執行情形：

性別 / 合計	2022			2023			2024		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數	1	7	8	3	7	10	4	5	9
當年度實際申請育嬰留停人數	0	4	3	0	7	7	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數	0	1	3	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數	0	1	3	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	2	0	1	1	2	2	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 %	0%	100%	100%	0%	66.67%	66.67%	0%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 %	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	50%

說明：

2023 年數據經重編，符合育嬰留停申請資格人數由 12 人調整為 10 人，申請人數由 4 人調整為 7 人。

應復職人數：指預計於該年度屆滿留停期的員工數。

復職率 (%) := 當年度實際復職人數 ÷ 當年度應復職人數。

留任率 (%) := 前一年度復職滿一年者 ÷ 前一年度實際復職人數。

## 4.3 人才培育

### 多元化招募策略與國際人才延攬

本公司秉持「誠信、創新」的經營理念，致力於打造適才適用、人才盡展的工作環境。我們深信人才是企業永續發展的關鍵資產，除持續關注員工的職涯發展需求外，亦積極推動多元化的招募策略，廣納國內外優秀專業人才，強化組織競爭力與創新動能。



#### 求職平台

各大人力銀行主動招募、刊登職缺與職涯路徑說明



#### 社群媒體

透過 LinkedIn、FB 宣傳企業文化、提升雇主品牌



#### 產學合作

與大專院校合作，提供實習、企業專題等計畫



#### 校園徵才

積極參與博覽會，延攬優秀應屆畢業生



#### 獵才與政府計畫

配合勞動部、經濟部專案，如研發替代役、技術推動計畫



#### 配合政府產業人才專案

經濟部產業發展署及台北電腦公會舉辦「太空產業供應鏈發展推動計畫」、「5G Jump 產業新星揚帆啟航計畫」、「天線通訊大賽」專案合作、申請「研發替代役」，藉由上述管道，吸引具備天線、通訊、太空科技等領域專業背景與創新潛能之人才投入。



#### 國際人才延攬

響應國發會攬才政策，2024 年赴印度延攬工程與研發人才與龍華科技大學簽訂產學合作備忘錄，延攬海外人才

透過上述策略，公司持續建構以「人」為本的永續人才管理架構，強化企業在快速變動環境下之競爭力，並實踐對人才成長與發展的長期承諾。

## 青年培力

耀登致力於青年培力，透過專案、獎學金及實習計劃，為大學在學生提供實踐機會，深入職場體驗，了解實際工作需求，同時提升專業技能與人際網絡。這些計劃不僅讓學生學以致用，更為他們未來的就業做好準備，培育出更多優秀人才。耀登也將持續推動這些培力計劃，致力於為年輕人的職業發展提供更多支持和機會，助力他們實現自我價值，同時為公司的發展注入新鮮活力。

### 提案動機

- 因應少子化的衝擊，市場人才稀缺，透過產學合作的方式，提早讓校園青年進入職場做準備。

### 提案說明

- 本提案旨在促進產學合作，建立有效的合作機制，以實現產業與學術界的共同發展目標。透過促進產學合作，可以實現知識和資源的共享，促進技術創新，培養優秀人才，並推動經濟的可持續增長。

### 執行成果

- 參加台北電腦商業同業公會舉辦 113 年度「太空產業供應鏈暨網通產業新星飛揚計畫」執行 5G+ 產業新興領航計畫及太空計畫，提案 4 案，共計 15 位學生參與。
- 與國立高雄師範大學、樹德科技大學、銘傳大學、成功大學、中山大學、亞東科技大學、中正大學等學校進行產學合作開發專案或公司實習。
- 參與國立臺灣大學電信工程學研究所「電信卓越菁英培育專案 - 產學研發博士班」，獎助博士生 1 名。
- 與高雄師範大學及龍華科大學簽定產學合作意向書。

學生參與專案人數 15 位

2024 年度加入耀登 5 位正式員工，專案留任率達 33.33%

青年資通訊科技發展：透過與 9 所學校的產學合作，提供實習機會並發放 80.4 萬元獎學金，培養未來的 ICT 專業人才。



## 培訓與考核

耀登科技致力於建構一個持續學習、知識傳承與多元發展的工作環境，2024 年公司依據不同部門需求與職級特性，設計了多元且實務導向的教育訓練課程，涵蓋公司治理、資訊安全、軟體應用、簡報溝通與職業安全等五大主題，結合數位學習平台與實體課程形式，強化全員技能並推進永續人才培育目標。

2024 年度共辦理訓練課程 共計辦理 360 班、2,882 人次、累計總時數達 3,872.5 小時，平均 26.34 小時 / 人，總訓練費 362,042 元。以下為主要訓練主題統計摘要：

訓練主題類別	課程數量	參訓人次	總時數	內容重點
新人訓練	55	92	184.0	透過企業導師制度與任務分派歷練，搭配人員關懷機制，幫助新進員工熟悉公司文化與作業流程，強化團隊合作與問題解決能力。
E 環境保護面	11	142	287.5	涵蓋綠色設計、碳中和、碳權交易、CBAM 碳邊境調整機制、TCFD 氣候揭露及永續報告書實作，提升員工環境永續知能。
S 社會責任面	86	606	695.5	涵蓋人權政策、多元性別平等 (DEI) 、志工與特殊教育訓練、性騷擾防治、職場安全與冷暴力、ISO45001 職安衛等議題，建構友善與安全職場。
G 公司治理面	58	625	818.0	包含公司治理、企業誠信與反貪腐、AI 應用、子公司稽核、資訊安全 (ISO27001、SOC) 、ESG 報導與永續內控制度整合，強化治理實力。
專業訓練	53	439	1,108.0	涵蓋 5G、AI、稅務、財會、人資法規、模擬設計、外匯風險、績效管理、業務溝通與國際技術趨勢，強化專業能力。
通識訓練	94	944	641.5	包含系統操作、EXCEL/Word/PPT 教學、簡報與溝通技巧、新人強化訓練、ChatGPT 應用與沉浸式簡報設計等，提升員工數位與通用能力。
志工訓練	3	34	138.0	辦理基礎及特殊志工教育訓練，培養公益參與意識與服務技能。

透過持續性的教育訓練與創新學習方式，公司推進永續目標 (SDG 4 優質教育、SDG 8 合適工作與經濟成長)，並為未來推動智慧綠能、數位轉型與 ESG 治理奠定堅實基礎。

## 持續推動終身學習：耀登積極推動教育品質與知識傳承

2024年，開辦360場訓練課程，服務2,882人次，總時數3,872.5小時，平均每人26.34小時，並特別支持中高齡員工終身學習。

### 人才發展計畫

2023年獲勞動部優質辦訓單位表揚，並重視中高齡員工教育，致力提升全員技能，助力職場永續。

### 志工與公益推廣

公司培訓員工擔任野望巡迴影展講師，推行有薪志工假，並制定志工獎勵辦法，積極鼓勵員工參與公益活動。

### 耀登創新技術，智慧綠能

耀登科技研發創新領先，以技術服務為核心，博碩士約60%，近年拓展智慧綠能事業，曾協助辦理APEC永續議題及多次再生能源訓練課程。

### 基金會成立環保志工隊，志工投入壯大師資陣容

隨著野望影展申請學校逐年增加，財團法人耀登炳南教育基金會為因應環教活動推廣需求，在2024年成立【耀登炳南環境永續志工隊】，並於同年七月成為桃園市環保局正式運用單位。志工隊成立初期，志工主要來自於耀登科技員工及家眷，志工專業教育訓練，邀請桃園市環保局環境教育宣講師陳舒潔老師及吳嘉莉老師，進行六小時的課程訓練。針對環境教育教材教具製作及教法，解說及技巧，讓志工現場進行實際演練及試教，從旁指導，解決目前講師師資不足的問題，已滿足各校申請實體公播的需求。

志工培訓計畫：公司培訓23名環境志工，其中11人取得認證，持續擴大社會影響力，支持環境與教育相關行動。

課程內容	課程對象		課程內容			
	間接人員	直接人員	法規	制度體系	通識概念	申訴管道
集團介紹	V	V		V	V	
管理規章	V	V		V	V	V
誠信經營宣導	V	V		V	V	V
人權政策宣導	V	V		V	V	V
安全衛生教育訓練	V	V	V	V	V	
消防安全	V	V	V	V	V	

全年總受訓班次

共計 **360** 班

訓練總人次

共計 **2,882** 人

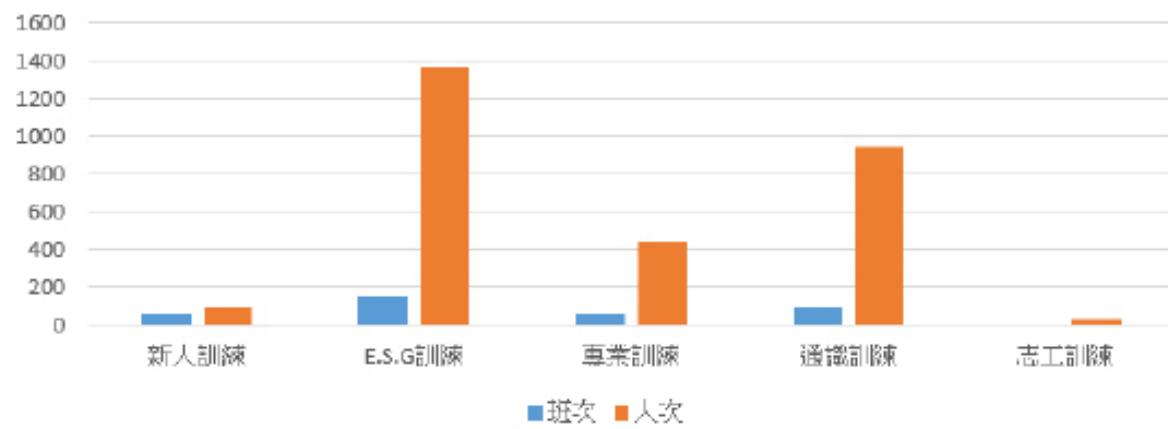
員工受訓總時數

共計 **3,872.5** 小時

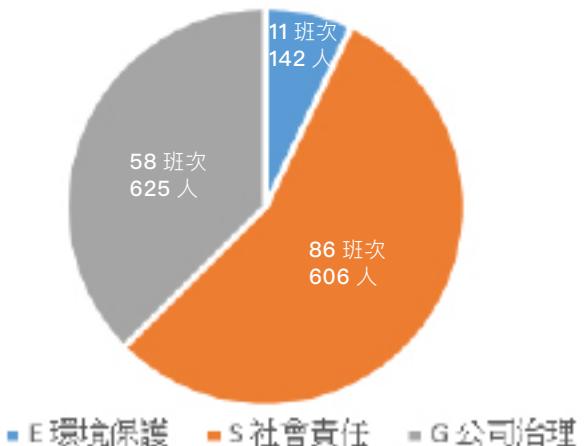
員工平均受訓時數

共計 **26.34** 小時 / 人

## 2024年 訓練開辦班次及參與人次



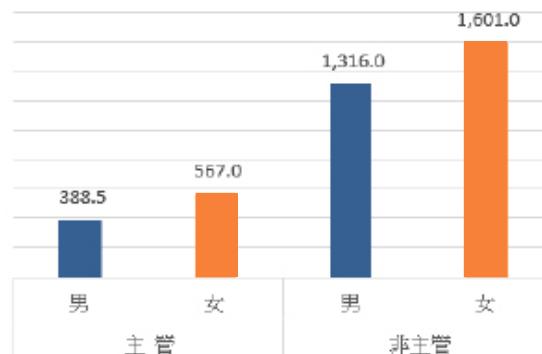
## 2024年 永續精進開辦班次



### 訓練總人次



### 訓練總時數



### 平均受訓時數



### 訓練總費用



## 4.4 薪酬福利

本公司薪資依據員工之學經歷、專業知識及技術能力核定，並遵循「同工同酬」原則，不因性別、種族、宗教、年齡、婚姻狀況等因素而有所差異。所有員工薪資皆符合當地所適用之勞動法規，包括最低工資、工時規範及法定福利等相關規定。

為吸引與留住優秀人才，公司每年依據營運成果與人力資源策略進行薪資調整，並結合績效考核結果發放年終獎金與績效獎金，以資激勵。

本公司已於 2024 年 7 月完成年度薪資調整，適用對象為年資滿一年以上之正式員工。此次調薪依據包含公司營收成長幅度、整體獲利狀況、個人績效表現及年度通膨率等因素，整體平均調幅達 3%。本次調薪反映公司營運成果與員工貢獻，亦展現本公司持續優化薪酬制度、強化績效導向與激勵機制之承諾。

- 非主管人員年度總薪酬之中位數為 986 (仟元)
- 女性對男性基本薪資加薪酬的比率如右表
- 2024 年平均調薪幅度為 4.24%，最高調薪幅度為 21.43%，兩者比值約 5.05 倍。女性員工平均調薪為 4.24%，男性為 4.17%，差異極小。高階主管調薪為 0%。公司持續強化薪資制度之公平性、透明度與性別平等。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率

員工類別	男女比
高階主管	2.93
中階主管	2.50
基層主管	1.90
一般人員	1.46

2024 年度基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例表

公司所在城市	男性	女性
台灣桃園市	1.16	1.16

## 高階經理人績效與薪酬

高階經理人之薪酬包含固定薪酬及變動薪酬，相關績效考核及薪酬合理性，均經耀登科技薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。高階經理人之薪酬與公司經營狀況呈正相關，績效指標包含財務性及非財務性綜合管理等指標，如下表所示：

指標類型	績效項目	權重
財務性指標	營收達成率	30%
	稅前淨利達成率	35%
非財務性指標	個人 KPI 績效目標	25%
	經營會議參與率	10 %

為了激勵高階經理人更加重視長期綜合績效表現，並達成永續經營的目標，自 2024 年度起，公司將針對高階經理人的永續發展目標進行深入的討論與規劃，設定 2024 年度企業永續目標，提報董事會通過：

包含：

- 完成 ESG 報告書
- 導入電子系統收集各項資訊
- 公司治理分數提升至 73 分
- 環境議題：減碳降低 6 公噸 CO<sub>2</sub>e / 年
- 導入社會議題，結合營運
- 推動所有子公司溫室氣體盤查工作（中國 / 越南）

並要求高階經理人因應上述目標展開具體措施：包含推動綠色產品的研發設計，以滿足市場對可持續產品的日益增長需求。

在各單位的努力下，順利完成永續報告書的編寫與發佈，且順利完成 3 家子公司溫室氣體盤查報告。此外，高階主管積極配合推動單位員工，主動參與公司基金會的各項社會活動，鼓勵員工成為公司志工，截至 2024 年底，計有 15% 的員工通過志工訓練，參與志工活動，為社會做出貢獻。

為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，在 2025 年度將高階經理人績效指標中增加 ESG 績效目標，並提高占比為 30%，2025 年度 ESG 績效目標設定如下表：

ESG 指標類型	績效項目	權重
公司治理	營運風險降低	15%
	創新成果	15%
	數位轉型	20%
環境面	綠色產品績效	15%
	節能減碳方案	15%
友善職場	碳盤查 / 查證及減碳績效（含管轄子公司）	15%
	規劃管理梯隊訓練計劃	20%

## 福利與退休制度

耀登注重與員工的關係，除了提供免費午餐、節慶禮金、旅遊補助、生育、結婚、喪葬、團體保險等個人福利補助，還舉辦中秋慶團圓活動、捐血等活動，以增進員工間的交流。本公司已成立職工福利委員會，福委會定期開會討論會務及監督經費之收支，除福委會相關福利外，本公司基於照顧員工及注重勞資關係之立場，另有多項福利措施，例如：

1 員工享勞、健保、團體意外保險及差旅意外險。

2 員工年度調薪、年節獎金、績效獎金。

3 實施限制型員工權利新股政策。

4 員工定期健康檢查。

5 提供免費伙食 / 伙食補貼。

6 員工在職訓練及外部專業訓練。

7 員工年度國內旅遊補助。

8 員工各項婚喪喜慶禮金及節慶生禮金等。

9 混合式工作模式。

10 員工認股計畫。

本公司之退休制度依據《勞動基準法》相關規定訂有《勞工退休管理辦法》，並依法提列退休準備金。員工於服務年限符合法定條件時，將依相關法令及公司規定辦理退休，並發給退休金。

針對適用舊制退休制度之員工，公司依規定提列退休準備金，並委由合格精算師定期進行精算與提撥，以確保資金足額及支付能力。相關資金存置於依法指定之金融機構帳戶，由本公司於 2000 年設立之「員工退休金監督委員會」負責監督管理。

## 員工股權計畫

耀登科技深信，員工的投入與企業的成長密不可分。為提升員工向心力與財務安全，並強化企業治理與永續經營基礎，公司於 2024 年推動雙軌並行的員工持股激勵措施，包含「限制型員工權利新股」與「員工持股信託計畫」，積極打造員工與公司共榮的社會共融。

### 2024 年度執行情形與成果：

#### 員工持股信託計畫：



2024 年 5 月正式開辦，委由兆豐銀行信託處受託管理，一年內參與率由 12.93% 提升至 19.05%，顯示員工認同度穩步提升。計畫適用於耀登本公司及旗下子公司員工，採自願提撥薪資並搭配公司公提金補助，建立長期穩定的財富累積機制，有助於提升員工財務穩定與退休保障。



#### 限制型員工權利新股：

參與者 100% 達成公司設定之關鍵績效指標，取得對應年度之既得股數，展現員工績效導向與激勵機制的有效性。

#### 永續效益與正向影響

- 員工持股象徵對企業未來的信心與認同，有助於吸引、留任關鍵人才，並提升企業對外投資吸引力與市場價值。
- 提升員工參與感與責任心，促進企業永續治理文化的內化與落實。

#### 2024 新增薪酬福利：擴增薪資轉帳銀行

為回應員工多元理財需求，2024 年新增一家薪資轉帳銀行，提供以下福利優勢：

- 提高活存利率與利息收入。
- 降低跨行交易手續費，節省日常開銷。
- 增加貸款、信用卡與保險等專屬優惠。
- 提升數位金融便利性與理財靈活度。

此舉不僅優化員工理財條件，也進一步強化員工對企業的信任與滿意度。



兆豐銀行攜手耀登集團開辦集團員工持股信託，依據員工績效提供不同程度的公司提撥金，讓全體員工共享企業福利，提升向心力與認同感。該計畫結合發行限制員工權利新股，透過信託機制鼓勵員工自願提撥薪資購買公司股票，兼顧短期激勵與長期留才，強化員工福利與退休保障。此舉不僅讓員工兼具股東身份，分享公司成長成果，也促進勞資和諧與公司永續發展。



員工持股信託新聞稿

## 4.5 社會關懷

耀登科技秉持「以科技立業、以關懷社會為本」的永續理念，長期投入在地公益與環境教育，2024 年社會關懷總投入金額達新台幣 955,470 元，並透過多元計畫促進弱勢支持、環境永續與社區共好。全年六大主題專案涵蓋教育資源挹注、環境保護行動、永續知識扎根及員工公益參與，不僅深化與在地學校、社團與政府部門的合作，也有效提升社會大眾與下一代對 SDGs 永續目標的認識與行動力。

2024 年，耀登科技展現企業社會責任與國際人道關懷，積極響應重大災害賑助。面對 4 月花蓮強震，公司及關係企業第一時間動員資源，捐助賑災專案，協助災區民眾重建家園，並支持後續的救援與復原工作。除本地賑災外，耀登科技亦關注國際重大災害，於日本能登半島元旦強震後，主動參與台灣對日救援行動，捐助相關賑災專戶，協助受災地區度過難關。透過這些具體行動，耀登科技不僅實踐「取之於社會、用之於社會」的理念，也積極回應聯合國永續發展目標，展現企業對於全球及在地社會福祉的持續承諾。未來，公司將持續關注社會需求，善盡企業公民責任，與各界攜手推動永續發展，共同創造更有韌性的社會。

### 財團法人耀登炳南教育基金會

耀登科技在追求技術卓越創新的同時，肩負企業社會責任，積極推動各項社會公益及關懷服務工作，秉持於推展文化、教育及藝術服務為宗旨，致力於婦幼教育、照顧弱勢團體、環境永續發展及蔬食愛地球等多項社會公益，深受各界的支持及肯定。

有鑑於產業科技人才的需求及企業環保日益重要，2023 年 3 月耀登科技董事會通過捐助成立『財團法人耀登炳南教育基金會』，由耀登集團張玉斌董事長擔任第一屆董事長，同年 7 月教育部核准成立。



耀登炳南教育基金會簡介



【綠動小學堂】活動精華

### 積極推動環境永續發展

在環境永續部分，連續 11 年和野望自然傳播學社合作辦理「第十四屆台灣野望國際自然影展」校園巡迴（請參閱 P114 專案一），基金會精選 5 部海外得獎優質生態紀錄片，透過桃園市政府教育局協助發文，在桃園市國小（中）及高中（職）學校，以自行播放或志工到學校進行實體公播方式，提升學生對環境永續的認知。

為提供多元化環境教育課程，結合最新環保資訊，補足當前環教資源及師資不足，特別規劃「綠動小學堂」系列課程（請參閱 P115 專案三），這是一套全新課程內容，用淺顯易懂方式，傳遞環境永續及再生能源知識，結合獨家研發再生能源主題桌遊～【綠能變富能】，讓學生從遊戲中學習環保新知，提高學習效果。「綠動小學堂」活動獲得教育部終身學習圈永續發展組活動經費補助，在 2024 年教育部每年重要年會中，展現執行成果。

為落實環保行動，基金會在 2024 年 7 月正式成為桃園市政府環保局志願服務運用單位，並成立『耀登炳南環境永續志工隊』。目前已有 23 位志工，來自於集團同仁及外部人士，協助基金會各項環保活動推動，如：淨灘、野望公播及綠動小學堂等，是基金會強而有力的重要推手。

### 培育產業科技優秀人才

2024 年基金會為拔擢資（通）訊產業優秀人才，辦理「2024 國內大專院校優秀人才獎學金」，獎勵品學兼優、積極向上的學子，提供學習資源及機會，完成人生求學目標，總計有 21 位學生（博士 1 位、碩士 7 位、大學 13 位）獲獎。同時也舉辦「補助桃園市高中（職）及大專院校辦理營隊」專案，鼓勵桃園市公私立高中（職）及大專院校藉由營隊辦理，進而發掘更多科技人才種子，為產業科技注入新血輪，總計有 122 位學生受惠。

名稱	影響力
 野望巡迴影展	<ul style="list-style-type: none"> <li>為深耕桃園國小、國中及高中(職)在地環境教育，具體實踐企業永續經營，和台灣野望國際傳播學社長期合作，藉由影片認識各種生物種類及特性，了解當前環境生態面臨的威脅及氣候變遷的危機，建立正確環保觀念，讓環境永續從校園向下扎根。</li> <li><b>2024 年度總計公播 135 場次，53,510 人次參與。</b></li> </ul>
 422 地球日校園種樹愛地球	<ul style="list-style-type: none"> <li>為善盡企業環保責任，耀登科技 2024 年積極參與由桃園市政府主辦之「森愛桃園」生態城市造林計畫，在桃園市楊梅區上湖國小及中壢區青埔國中進行校園種樹計畫，藉由環境教育課程及實際參與種樹的過程，體驗種樹樂趣，並了解環境生態永續發展的重要性。</li> <li><b>完成種植 360 棵樹，涵蓋 20 造種樹種，總計受益師生 120 位。</b></li> </ul>
 綠動小學堂	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過多元學習及啟發思考方式，並結合最新環保資訊，為學生提供更全面且深入的環境教育，促使學校及學生意能夠理解並應對全球環境挑戰，培養具備環境公民素養的下一代。</li> <li>綠動小學堂以再生能源為主題，搭配自行開發【綠能變富能】桌遊，進行體驗式學習，完整將再生能源相關知識帶入校園。</li> <li><b>執行學校以桃園市台美生態綠旗學校 10 所，總計受益師生 239 位。</b></li> </ul>
 耀登守護 共愛石滬	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀登科技聯合子公司耀睿、耀智創新、及扶輪社志工舉辦淨灘活動。透過親身參與，提升員工與家屬的環保意識，並結合生態導覽及遊戲，深化對自然保護的認識，同時促進員工在工作與生活之間取得更好的平衡。</li> <li><b>共計 137 位員工、眷屬、志工參與，清除海洋廢棄物 145.7 公斤。</b></li> </ul>
 即時獻血 終生榮耀	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過參與捐血活動，耀登的員工和鄰里居民展現了對社會的責任感和愛心。透過企業與社團的合作，讓公益影響力更加擴大，提升社會對捐血的關注與參與度，協助儲備醫療能量，拯救更多寶貴生命。</li> <li><b>共募集 320 袋血 (共 80,000cc)。</b></li> </ul>
 耀你發光公益獎助捐	<ul style="list-style-type: none"> <li>自 2021 年起，公司推動「咖啡飄香傳溫情·相對捐」公益計畫，結合減廢與慈善行動，鼓勵員工改變行為，減少生活廢棄物(一次性杯具)的同時，將節省的資源轉化為愛心捐款，幫助弱勢群體。</li> <li><b>2024 年共計捐出 165,000 元，共計補助 25 位國小清寒學童、財團法人私立真善美啟能發展中心、社區鄰里經濟困頓家庭 5 戶。</b></li> </ul>



## 專案一 野望巡迴影展：永續教育扎根校園

# 深耕環境教育連續11年!!

### 提案動機

為善盡企業社會責任、深化環境教育並回應氣候變遷議題，耀登科技自 2015 年起與「台灣野望自然傳播學社」合作，將國際獲獎生態紀錄片導入桃園中小學，藉由影像教育強化學童對生物多樣性與氣候變遷的理解。

### 實施方式

- 精選適齡影片並開發教學模組與互動學習單。
- 推動「自行播放」與「實體公播」兩種方式，由志工講師進入校園進行導讀與問答互動。
- 每年配合學期推動，透過桃園市教育局平台協助學校報名。



### 執行成果

- 2024 年度巡迴 135 場次，觸及 53,510 人次。
- 桃園市舉辦總場次累積達 806 場，總參與人數達 186,695 人次，涵蓋桃園 54% 以上校園，遍及桃園市各區國小、國中及高中（職）學校。

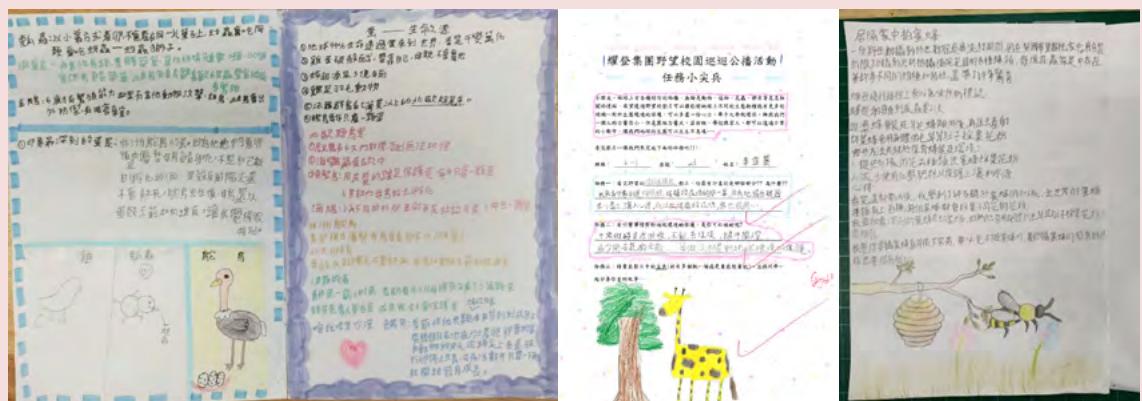
### 永續影響

透過長期影展計畫，提升學童環境素養，並鼓勵企業志工參與環境教育，對應 SDG 4（優質教育）、SDG 13（氣候行動）、SDG14（保育海洋生態及）SDG15（保育陸域生態）SDG 17（夥伴關係）。



### 野望學習單

為了培養國中小學童對於地球生態的關懷與環保意識，深入思考影片中的內容，耀登設計學習單並於映後請同學填寫，學習單的問題將引導他們反思自身行為對地球環境的影響，並激勵他們採取積極的行動，為地球盡一份心力。



### 提案說明

【台灣野望國際傳播學社】每年引進海外頂尖獲獎生態紀錄片到台灣，耀登科技長期企業贊助並取得公開播放權，透過桃園市政府教育局協助發函，開放桃園市各級學校申請，進行校園巡迴影展，深耕在地環境教育，讓環境永續的理念從校園開始扎根。



## 專案二

### 422 地球日 校園種樹愛地球

#### 提案動機

- 耀登科技集團積極投入桃園市政府舉辦之『森愛桃園』桃園生態城市造林計畫，推廣樹木與氣候變遷關聯教育，培養學童環境責任心與行動力。

#### 提案說明

- 2024 年桃園市政府推動【森愛桃園】城市造林計畫，主動和桃園市政府養工處聯絡接洽，耀登科技強調，守護地球要從教育開始做起，選擇桃園在地學校（青埔國中及上湖國小）合作，鼓勵全校師生及社區共同參與，透過實際種樹行動，除了體驗種樹樂趣外，也提升對環境保護的重視，更是企業展現淨零減碳的具體行動。

#### 實施方式

- 資源整合**  
在桃園市政府養工處、桃園市環境資源教育推廣學會王派鋒理事長、藍里環境設計楊長恩工程師、青埔國中鍾雯豐校長及上湖國小莊錦欣校長及主任，歷經半年以上不斷溝通與協調、校園場勘、雜草樹木整理，一直到後續養護工作，全力支持配合。
- 教育訓練**  
讓學生了解樹木對環境的影響及重要性，認識學校所種植的樹種及種樹步驟，種樹前安排兩場教育訓練課程說明，並藉由實際參與種樹過程，了解環境生態永續發展的重要。
- 環境課程**  
為啟發學生對氣候變遷的關注，認識 SDGs 目標，將環保概念落實於日常生活，特別規劃【永續小學堂～深根校園 2024SDGs 課程】邀請請高雄師範大學教授，也是中華民國環境永續與綠色循環經濟產業協會陳慧萍秘書長，特別從高雄北上，用淺顯易懂、生動活潑的授課方式，說明當今永續經營熱門話題 SDGs 及 ESG 兩大主題，小朋友反應非常踴躍

#### 永續影響

- 結合淨零減碳與在地教育行動，對應 SDG 13（氣候行動）、SDG 15（保育陸域生態）。

#### 執行成果

在中壢區青埔國中、楊梅區上湖國小兩校共種植 360 棵樹，樹木種類達 20 多種，兩校師生共有 120 位參加，不僅美化校園，更是落實校園種樹，環保愛地球具體行動。



## 專案三

### 綠動小學堂：再生能源教育創新課程

#### 提案動機

- 因應學校能源教育資源缺乏，耀登科技委由耀智創新永續公司設計再生能源課程與專屬教具，到校園辦理【綠動小學堂】課程，進行深度學習與互動。

#### 提案說明

- 環境教育推廣除了理念傳達外，應提供多元學習及啟發性思考，結合最新資訊，為補足當前國小校園能源永續領域師資及教材短缺，耀登科技委由『耀智創新永續股份有限公司』共同規劃【綠動小學堂】系列課程，透過專業教師進行補充教學課程，並以再生能源為主題，搭配桌遊，提供完整再生能源相關知識。隨著全球暖化及氣候變遷及淨零減碳重要議題，透過再生能源的公民環境素養，期許為地球做對的事。

#### 實施方式

- 結合專業師資與教案，針對國小中(3-4)年級學童設計課程，搭配教具與桌遊引導思考。
- 實地走入桃園市 10 所台美生態綠旗學校執行教學，共計 239 位師生參與。

#### 永續影響

- 培養環境公民素養，推動企業與學校共創綠色教育模式，對應 SDG4 優質教育、SDG7 可負擔的潔淨能源、SDG13 氣候行動、SDG15 保育陸域生態及 SDG17 多元夥伴關係。

#### 執行成果

- 該專案獲得教育部基金會終身學習圈永續發展組的經費補助，補助款為新台幣 4.4 萬元，並在 2024 年教育部年會展現執行成果。
- 專案計畫結合永續發展目標 SDGs 六大項目，包括第 4 項優質教育、第 7 項可負擔的潔淨資源、第 13 項氣候行動、第 14 項保育海洋生態、第 15 項保育陸域生態、第 17 項多元夥伴關係，讓參與計畫的學校及師生，具備環境永續的公民素養。

#### 學生環境素養的提升

學生能夠更清楚地理解再生能源的概念、運作方式及其在解決環境問題中的關鍵角色，並具備應對氣候變遷的基本知識與能力。



#### 教師專業能力的增強

參與計畫的教師將提升其在環境教育及能源永續領域的專業知識與教學技能，能夠更有效地進行後續的課程教學與推廣。

#### 強化產學合作

因為專案計畫推動，促成企業、民間團體及學校之間的互動合作，共同研發創新的環境教育方案，帶動產學交流。



## 專案四 耀登守護 共愛石滬：淨灘與生態導覽

提案動機

- 為提升員工與家屬的環保意識，落實海洋永續與塑膠減量行動，透過實地淨灘與生態教育達成雙重學習。

提案說明

- 為響應環保、落實企業社會責任 (CSR)，以實際行動支持永續發展目標 (SDGs) 並促進員工交流與工作生活平衡，耀登科技聯合子公司耀睿、耀智科技舉辦桃園海岸淨灘活動。透過親身參與，提升員工與家屬的環保意識，並結合生態導覽及遊戲，深化對自然保護的認識，同時促進員工在工作與生活之間取得更好的平衡。

實施方式

- 促進集團員工交流與團隊合作，聯合子公司與扶輪社辦理淨灘活動，並加入草漯沙丘導覽與環保闖關遊戲。
- 提倡無塑生活，鼓勵自備環保杯餐具，並與當地社區合作提供在地餐食。

永續影響

- 落實 SDG 12（責任消費）、SDG 14（保育海洋）、SDG 15（保育陸域生態）。

## 執行成果

共 150 人參與，清理 145.7 公斤海洋廢棄物。

員工參與率達 86%，環境教育與家庭參與兼顧。

無提供個人餐盒及罐裝飲料，鼓勵同仁攜帶自備水壺及餐具，以減少一次性塑膠廢棄物。



## 專案五 熱血挽袖讓愛延續：捐血公益行動

提案動機

- 因應寒冬血荒，提升社會對捐血之重視，耀登攜手社團組織共同推動捐血活動，發揮企業社會影響力並鼓勵員工主動參與公益。

提案說明

- 本次活動為耀登首次與國際扶輪 3502 地區 - 第四、第六分區及慈濟等志工合作，贊助 2 萬元活動費用，選擇在桃園最熱鬧的藝文特區舉辦，期望透過社團的號召力，吸引更多社會大眾參與，一同響應捐血公益活動。同時，我們鼓勵公司同仁參與，不僅可親自捐血，也可擔任志工協助活動運作。凡參與捐血並拍照打卡的同仁，將獲得 4 小時補休，作為對其善行的肯定。

實施方式

- 耀登科技員工與財團法人和泰環境永續基金會、歐陸電子通訊檢測股份有限公司、新竹捐血中心、八德陽德炳南衛星扶輪社、八德區大發里辦公處、八德區大安里辦公處、明台實業股份有限公司等單位的力量，共同舉辦熱血挽袖讓愛延續捐血活動。

永續影響

- 穩定供血資源、促進社會健康福祉，對應 SDG 3（健康與福祉）、SDG 17（夥伴關係）。

## 執行成果

依主辦單位統計，本次活動共募集血袋 320 袋 (80,000cc)，捐血人次 209 人，其中 15 人為首次捐血者。

本公司共 15 位員工參與，捐出 18 袋血 (4500cc)。





## 專案六

## 耀你發光：減廢公益與在地捐助整合

## 提案動機

- 透過員工使用公司咖啡機減少一次性杯具，累積節省成本轉化為公益捐助，展現員工參與、環境友善與社會關懷的三重價值。

## 提案說明

- 員工使用專屬咖啡機，員工在公司機台飲用咖啡公司將相對捐款的模式，將員工參與減廢行動所節省的成本，轉化為捐款資源，以支持弱勢群體。
- 2024 年，公司將此計畫正式命名為「耀你發光公益獎助捐」，並進一步擴大援助對象，從單純的幫助弱勢學童補助，擴大到多所學校、弱勢機構及社區里民，聚焦於解決飢餓問題及改善弱勢群體的生活困境，將資源落實在需要社會的角落。

## 實施方式

- 建立捐助標準，依對象分類設計捐助額度上限。
- 由公司遴選捐助單位並統籌執行申請、審查與撥款作業。

## 永續影響

- 結合 SDG 1（終結貧窮）、SDG 2（消除飢餓）、SDG 12（責任消費）與 SDG 17（多元夥伴關係），形塑企業獨特公益文化。

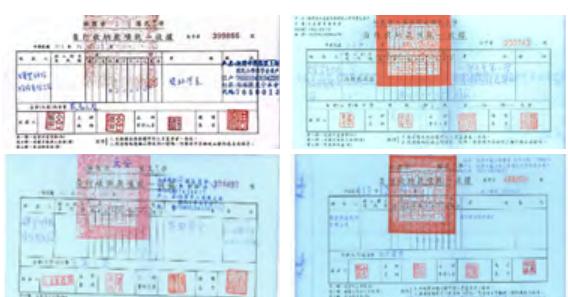
## 執行成果

- 建立捐助標準，依對象分類設計捐助額度上限。
- 由公司遴選捐助單位並統籌執行申請、審查與撥款作業。
- 2024 年咖啡捐贈金額 NT\$105,000 元，獎助 4 所學校 25 名學童、1 所啟能中心、5 戶社區家庭。
- 員工平均每月咖啡消費 576 杯，員工參與減廢行動活動累積捐款逾 91 萬元，累計已捐出 278, 760 元，持續為弱勢群體提供資源。

## 2024 年度獎助對象：

- 學校單位：**  
楊梅上湖國小、大溪僑愛國小、八德大安國小、龜山文華國小等 4 所學校的 25 位學童，共計 NT65,000 元的獎助金，幫助改善家庭營養及學習條件。
- 弱勢機構：**  
持續第三年捐贈財團法人私立真善美啟能發展中心 20,000 元，支持關懷喜憨兒行動。
- 社區里民：**  
社區里民為「耀你發光公益獎助捐」新增捐助對象資，2024 年首次在歲末寒冬之際，特別針對所在地桃園市八德區大發里的 4 戶經濟困頓家庭提供 20,000 元獎助金，並選在新年前夕送上溫暖，盼能減輕生活負擔，讓弱勢家庭感受來自社會的關懷與支持，其中一戶獨居長者臨時住院，交由里長轉贈。

提供高品質付費咖啡給員工，截至 2024 年累計捐款 915,470 元，除了資助在地學校，改善學童的營養與學習條件，也連續三年捐助真善美啟能發展中心，並為八德大發里四戶家庭提供獎助金，緩解經濟壓力。





## 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：氣候相關資訊

附錄四：臺灣證券交易所永續揭露指標—通信網路業

### 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

耀登科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容。

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
<b>1. 組織及報導實務</b>					
GRI 2：一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	公司介紹 2.1 經營概況	5 19 22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	4	
	2-4	資訊重編	關於報告書	4	
	2-5	外部保證 / 確信	附錄 - 外部保證 / 確信	131	
<b>2. 活動與工作者</b>					
GRI 2：一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 經營概況	19 22	
	2-7	員工	4 社會共融 / 人力結構	81	
	2-8	非員工的工作者	4 社會共融 / 人力結構	81	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
<b>3. 治理</b>					
GRI 2：一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 誠信與風險管理 / 董事會多元化	28	
	2-10	最高治理單位的提名及遴選	2.2 誠信與風險管理 / 董事會多元化	28	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 誠信與風險管理 / 永續發展委員會 2.2 誠信與風險管理 / 董事會多元化	23 28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 誠信與風險管理	27	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.2 誠信與風險管理	27	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 經營概況 / 永續發展委員會	23	
	2-15	利益衝突	2.2 誠信與風險管理 / 利益迴避	30	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 誠信與風險管理 / 稽核制度	32	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 誠信與風險管理 / 進修精進	30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 誠信與風險管理 / 董事會績效評估	31	
	2-19	薪酬政策	2.2 誠信與風險管理 / 薪資報酬委員會	31	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 誠信與風險管理 / 薪資報酬委員會	31	
	2-21	年度總薪酬比率	4.4 薪酬福利	110	
<b>4. 策略、政策與實務</b>					
GRI 2：一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	領導者的企盼	3	
	2-23	政策承諾	2.1 經營概況 / 經濟績效 2.2 誠信與風險管理	24 27 88	

GRI 標準類別 / 主題	編號	GRI 標準 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
	2-23	政策承諾	2.3 創新研發 2.4 資訊安全 2.5 客戶服務 2.6 永續供應鏈 3.2 綠色措施 / 節能減碳 3.3 綠色績效 4.1 人權保障 4.2 勞資關係 4.3 人才培育 4.4 薪酬福利	36 46 50 53 63 73 87 100 105 110	
GRI 2：一般揭露 2021	2-24	納入政策承諾	2.1 經營概況 / 經濟績效 2.2 誠信與風險管理 / 誠信經營 2.3 創新研發 2.4 資訊安全 2.5 客戶服務 2.6 永續供應鏈 3.2 綠色措施 / 節能減碳 3.3 綠色績效 4.1 人權保障 4.2 勞資關係 4.3 人才培育 4.4 薪酬福利	24 27 36 46 50 53 64 73 87 100 105 110	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.2 誠信與風險管理 / 風險管理	33 34	關於申訴機制請參閱各重大議題永續管理方針表格
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 經營概況 / 經濟績效 2.2 誠信與風險管理 / 誠信經營 2.3 創新研發 2.4 資訊安全 2.5 客戶服務 2.6 永續供應鏈 3.2 綠色措施 / 節能減碳	24 27 36 46 50 53 63	

GRI 標準類別 / 主題	編號	GRI 標準 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 綠色績效 4.1 人權保障 4.2 勞資關係 4.3 人才培育 4.4 薪酬福利	73 87 100 105 110	
	2-27	法規遵循	2.2 誠信與風險管理 / 法規遵循	33	2024 年，耀登科技無違反環境保護、社會與經濟相關法令的情況發生。
	2-28	公協會的會員資格	2.1 經營概況 / 公協的參與	26	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	13	台灣據點無成立工會，透過勞資會議與其他溝通管道與同仁進行相關事項宣達或溝通。
	2-30	團體協約	-		
GRI 3 : 重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.1 鑑別永續主題 / 重大主題鑑別	11	
	3-2	重大主題列表	1.2 重大主題價值鏈邊界	12	
	3-3	重大主題管理	1.2 重大主題價值鏈邊界	12	
特定主題準則：200 系列（經濟的主題）					
經濟績效					
GRI 3 : 重大主題 2021  GRI 201  經濟績效主題揭露 2016	3-3	重大主題管理	2.1 經營概況 / 經濟績效	24	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 經營概況 / 經濟績效目標	25	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 TCFD	57	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.4 薪酬福利 / 福利與退休制度	111	
	201-4	取自政府之財務補助	2.1 經營概況 / 政府補助計畫	26	
市場地位					
GRI 202  市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.4 薪酬福利	110	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4. 社會共融 / 新進與離職員工	82	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
<b>間接經濟衝擊</b>					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1 203-2	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 顯著的間接經濟衝擊	4.5 社會關懷 4.5 社會關懷	113 113	
<b>採購實務</b>					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 永續供應鏈 / 供應鏈管理	53	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1 205-2 205-3	已進行貪腐風險評估的營運據點 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信與風險管理 / 反貪腐制度 2.2 誠信與風險管理 / 反貪腐制度 2.2 誠信與風險管理 / 反貪腐制度	32 32 32	
<b>反競爭行為</b>					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 誠信與風險管理 / 稽核制度	32	
<b>特定主題準則：300 系列（環境的主題）</b>					
<b>能源</b>					
GRI 302	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2 綠色措施 / 能源管理	71	
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.2 綠色措施 / 能源管理	71	無外部能源消耗量（公務車使用）
	302-3	能源密集度	3.2 綠色措施 / 能源管理	71	
	302-4	減少能源消耗	3.2 綠色措施 / 能源管理	71	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	-	-	不適用 / 目前尚未統計相關資訊於此揭露

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 水與放流水管理方針 2018	303-1	共享水資源之相互影響	3.2 綠色措施 / 水資源管理	67	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	3.2 綠色措施 / 水資源管理	67	
	303-4	排水量	3.2 綠色措施 / 水資源管理	67	
	303-5	耗水量	3.2 綠色措施 / 水資源管理	67	
<b>排放</b>					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3 綠色績效	73	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3 綠色績效	73	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3 綠色績效	73	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.3 綠色績效	73	
	305-5	溫室氣體排放減量	3.3 綠色績效	66	
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-	-	不適用 / 本公司無生產行為，故無此數據揭露。
	305-7	305-7 氮氧化物 (Nox) 、硫氧化物 (Sox) ，及其它顯著的氣體排放	-	-	不適用 / 本公司無生產行為，故無此數據揭露。
<b>廢棄物</b>					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2 綠色措施 / 廢棄物管理	67	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2 綠色措施 / 廢棄物管理	67	
	306-3	廢棄物的產生	3.2 綠色措施 / 廢棄物管理	67	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-4 306-5	廢棄物的處置移轉 廢棄物的直接處置	3.2 綠色措施 / 廢棄物管理 3.2 綠色措施 / 廉棄物管理	67 67	
供應商環境評估					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.6 永續供應鏈	53	
特定主題準則：400 系列（社會的主題）					
勞雇關係					
GRI 3：重大主題 2021 GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	3-3 401-1 401-2 401-3	重大主題管理 新進員工和離職員工 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 育嬰假	勞資溝通 / 勞資關係 & 人才培育 & 薪酬福利 4 社會共融 / 新進與離職員工 4.4 薪酬福利 4.2 勞資關係 / 育嬰留停	100 82 110 104	
勞資關係					
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.2 勞資關係	100	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生管理方針 2018	403-1 403-2 403-3 403-4	職業安全衛生管理系統 危害辨識、風險評估、及事故調查 職業健康服務 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.1 人權保障 / 職業安全衛生管理 4.1 人權保障 / 事故調查處理流程 4.1 人權保障 / 員工健康 4.1 人權保障 / 人權訓練	98 99 97 98	

GRI 準則類別 / 主題		編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 職業安全衛生管理方針 2018	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.1 人權保障 / 職業安全衛生管理	98		
	403-6	工作者健康促進	4.1 人權保障 / 人權訓練	94		
	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	4.1 人權保障 / 職業安全衛生管理	98		
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.1 人權保障 / 職業安全衛生管理	98		台灣廠沒有產線，預計 2026 年導入
	403-9	職業傷害	4.1 人權保障 / 職業傷害防制	99		
	403-10	職業病	4.1 人權保障 / 職業傷害防制	99		
訓練與教育						
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育 / 培訓與考核	107		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.2 勞資關係 / 多元就業 4.3 人才培育 / 培訓與考核	103 107		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.2 勞資關係	100		
員工多元化與平等機會						
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 誠信與風險管理 / 董事會 4.2 勞資關係 / 多元就業	28 103		
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.4 薪酬福利	110		
不歧視						
GRI 406 不歧視主題揭露 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2.2 誠信與風險管理 / 誠信制度的遵循 4.1 人權保障	32 87		
童工						
GRI 408 童工主題揭露 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 人權保障	87		
強迫或強制勞動						
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 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	4.1 人權保障	87		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則 揭露內容	對應 章節	頁碼	省略 / 備註
<b>保全實務</b>					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.1 人權保障 / 保全訓練	98	
<b>原住民權利</b>					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.1 人權保障	88	
<b>顧客健康與安全</b>					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 綠色措施 / 永續品質、WEEE & ROHS 2.0	68	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 綠色措施 / 永續品質	68	無相關情事發生
<b>自訂主題</b>					
<b>資訊安全</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 資訊安全	46	
<b>誠信經營</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.2 誠信與風險管理	27	
<b>客戶服務</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.5 客戶服務	50	
<b>創新研發及產品</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 創新研發 / 重大主題	37	

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照
產品安全	TC-HW-230A.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法的描述	質化	本報告揭露範圍未包含海外製造據點，故本指標不適用。
員工多樣性 & 包容	TC-HW-330A.1	(1) 管理，(2) 技術人員，(3) 所有其他員工 2 的性別和種族 / 族裔群體代表百分比	量化	4 社會共融 / 人力結構
	TC-HW-410A.1	含有 IEC 62474 申報物質的收入的產品百分比 3	量化	本報告揭露範圍未包含海外製造據點，故本指標不適用。
	TC-HW-410A.2	符合條件產品的百分比，收入，滿足 EPEET 登記或同期的要求 4	量化	本報告揭露範圍未包含海外製造據點，故本指標不適用。
產品生命週期管理	TC-HW-410A.3	符合條件的產品的百分比，收入，滿足 EnergyStar® 標準	量化	本報告揭露範圍未包含海外製造據點，故本指標不適用。
	TC-HW-410A.4	終身產品的重量和恢復的電子廢物，百分比再循環	量化	耀登採 B2B 商業模式，該指標所涉及之終端產品回收資訊並不適用於本業態。 包材回收相關措施已揭露於第 3.2 節『綠色措施』。
供應鏈管理	TC-HW-430A.1	在 RBA 驗證的審計流程 (VAP) 或同等學所審核的第 1 層供應商的百分比 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施	量化	關於 RBA 稽核認證取得情形，請參閱 4.1 人權保障
	TC-HW-430A.2	第 1 層供應商 (1) 不合格率與 RBA 驗證的審計過程 (VAP) 或等效物，以及 (2) 相關的糾正措施 (a) 優先級不合格和 (b) 其他不符合	量化	關於 RBA 稽核認證取得情形，請參閱 4.1 人權保障
材料採購	TC-HW-440A.1	與使用關鍵材料相關的風險管理說明	質化	3.2 綠色措施 / 永續品質、WEEE & ROHS 2.0

## 附錄三：氣候相關資訊

揭露面向	項目	報告書章節	頁碼
氣候相關資訊執行情形	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。	2.1 經營概況 / 永續發展委員會	23
	2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務，策略及財務（短期，中期，長期）。	3.1 TCFD	57
	3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1 TCFD	57
	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。	3.1 TCFD	57
	5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	3.1 TCFD	57
	6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	3.1 TCFD	57
	7. 若使用內部碳定價做為規劃工具，應說明價格制定基礎。	仍在規劃階段	
	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；如使用碳抵換或再生能源憑證，應說明來源及數量。	3.3 綠色績效	73
	9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	3.3 綠色績效	73
最近二年公司溫室氣體盤查及確信情形	溫室氣體盤查資訊	3.3 綠色績效	73
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫	敘明溫室氣體減量基準年及其數據，減量目標，策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	3.3 綠色績效	73

## 附錄四：臺灣證券交易所永續揭露指標—通信網路業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化		十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	3.2 綠色措施 3.3 綠色績效	千立方公尺 (1,000m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化		公噸 (t), 百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.1 勞資關係與人權保障	數量, 比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比（註1）	量化	耀登商業模式屬 B2B 模式，不適用此項指標資訊收集。	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2.4 創新研發 3.2 綠色措施	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	射頻天線產量：12,203 千件	件 (pcs)	

## 附錄 – 外部保證 / 確信

