



耀億工業股份有限公司

企 業 永 續 報 告 書

目錄

CH0 關於本報告書

報告期間與組織範疇	02
報告書撰寫原則	02
報告書保證	02
聯絡資訊	03
發行時間	03
報告書重大變革	03
公司沿革	03
董事長的話	03
永續績效與亮點	04

CH1 永續策略 與實踐

1.1 企業永續政策與承諾	05
1.1.1 永續目標與願景	05
1.2 利害關係人溝通與 重大性分析	07
1.2.1 利害關係人鑑別與溝通	07
1.2.2 重大議題分析與鑑別	08

CH2 公司治理

2.1 營運績效	11
2.1.1 公司概況	11
2.1.2 財務績效	15
2.1.3 稅務政策及資訊	17
2.2 法規遵循與商業道德	18
2.2.1 誠信經營	18
2.2.2 法規遵循	20
2.2.3 風險管理	22
2.3 治理組織	24
2.3.1 公司治理架構	27
2.4 資訊安全與隱私保護	27
2.4.1 資訊安全管理	27

CH3 智慧革新， 共創未來

3.1 產品價值創新	30
3.2 產品品質與安全管理	38

CH4 環境友善

4.1 氣候變遷行動	45
4.2 能源管理	49
4.2.1 能源管理	49
4.2.2 耗用與節能措施與成效	49
4.3 水資源管理	51
4.3.1 水資源管理	51
4.3.2 水資源使用與節水措施 與成效	52
4.3.3 廢污水管理	53
4.4 廢棄物管理與回收	53
4.4.1 廢棄物處理	54
4.4.2 清運商管理	55
4.5 溫室氣體盤查機制	55
4.5.1 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查結果	56
4.5.2 碳排減量策略與低碳文 化建構	56

CH5 最佳夥伴

5.1 供應鏈管理	57
5.2 顧客關係	61

CH6 幸福職場

6.1 人才吸引與留任	66
6.1.1 人力結構	68
6.1.2 薪酬及福利制度	71
6.2 人才培訓與發展	77
6.3 人權管理	80
6.3.1 人權政策	81
6.3.2 多元溝通管道	84
6.4 健康職場	86
6.4.1 安全衛生管理	88
6.4.2 員工照護	93

CH7 社會關懷與公益

7.1 參與在地公益	94
------------	----

附錄

附錄一：GRI 準則索引表	96
附錄二：SASB 永續會計準則索引表	102
附錄三：《上櫃公司編製與申報永續 報告書作業辦法》附表二上 櫃公司氣候相關資訊對照表	104

CHO

關於本報告書

耀億工業股份有限公司（以下簡稱「耀億工業」或「本公司」），自2021年起發行永續報告書，旨在回應員工、客戶、股東、供應商、政府機關以及所有潛在的利害關係人對於本公司在環境（Environment）、社會（Social）、公司治理（Governance）三大面向的現行作為與未來策略，更多即時永續資訊請參公司網站「永續發展」專區。



永續發展

報告期間與組織範疇

・資料揭露期間

本報告書涵蓋之組織範圍原則上僅限於耀億工業位於台灣之各營運據點。本報告書所揭露數據及內容，若無特別說明係以2025年度（2025年1月1日至12月31日）之資料為主，部分績效數據將會追溯至2024年資訊或延伸至2026年最近資訊，以符合資訊的完整性與比較性。

・資料揭露邊界

揭露資訊包含台灣各營運據點。若揭露範疇與前述有異，則於該段落註明。

營業據點	地址
總公司	彰化縣和美鎮彰美路六段334號
和美廠	彰化縣和美鎮德美路766號
彰濱廠	彰化縣鹿港鎮彰濱工業區鹿工北一路13號

報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)之GRI永續性報導準則(GRI Standards)2021年版進行編製。同時亦依循國際財務報導準則基金會(IFRS Foundation)之永續會計準則理事會(SASB)準則進行揭露，並依據金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)之氣候相關財務揭露建議(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)鑑別氣候風險及機會並進行相關揭露(詳細之準則索引對照表請參附錄中表格，以快速檢索及查詢)。

報告書保證

本報告書中的資訊與數據由耀億工業各廠區自行統計和調查，並經由永續發展委員會轄下的永續推行小組彙總，最終由董事長核定後發布。此外，部份統計數據引用本公司股東會年報、政府機關及相關網站公開發表資訊，財務數據係依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)委由資誠聯合會計師事務所查核簽證。除另有註明者外，所有金額均以新台幣為單位。耀億工業非屬強制要求第三方驗證或保證之企業，未來將依需求規劃。

董事長的話

在這個變動加速、挑戰與機會並存的時代，我始終相信，企業存在的價值，絕不僅止於創造利潤，更在於能否為社會帶來正向改變，並為下一代留下更好的環境與未來。面對全球永續發展的趨勢與壓力，我們選擇主動承擔責任，而非被動回應。本公司將環境、社會與公司治理（ESG）視為企業長期發展的核心戰略，從每一項決策出發，審慎思考其對環境與社會的影響，並以具體行動落實改變。我們持續推動低碳轉型、提升資源使用效率，並善用創新與科技的力量，讓永續不只是理念，而是可以被驗證的成果。我也深信，企業最重要的資產是人。我們致力打造一個彼此尊重、多元共融的工作環境，讓每一位同仁都能安心工作、持續成長。同時，我們積極投入社會關懷，與社區及合作夥伴建立長期互信的關係，共同面對未來的不確定性，提升整體社會的韌性。在治理上，我們以誠信為根本，以透明為原則，持續強化公司治理體系與風險管理能力，確保企業在穩健中成長，並對所有利害關係人負責。我始終認為，唯有建立信任，企業的價值才能長久。

此外，我們對於職業安全與資訊安全的重視不曾妥協。本公司已建置並推動ISO 45001職業安全衛生管理系統，持續優化工作環境安全；同時導入ISO/IEC 27001資訊安全管理系統（ISMS），全面守護企業資訊資產，為營運穩定奠定堅實基礎。永續不是一時的選擇，而是一條需要堅持與紀律的長期道路。未來，我將持續帶領團隊，以更高的標準要求自己，以更具行動力的步伐前進，讓ESG真正融入企業文化之中，讓耀億工業不僅是一家持續成長的企業，更是一個能為社會與環境創造長遠價值的力量。



王昭仁

聯絡資訊

若您對於本報告書之內容或耀億工業的永續發展有任何建議，歡迎透過以下方式與我們聯繫，提供您的寶貴意見。

耀億工業股份有限公司

聯絡人：林君龍

電話：(886)-4-7556111

Email：esg@yaoi.com.tw

地址：彰化縣和美鎮彰美路六段334號

公司官網：耀億工業股份有限公司

發行時間

本公司將每年定期發行「永續報告書」。欲下載歷年報告書請至公司官網永續發展專區。

・首次發行日期：2022年10月

・現行版本發行日期：2026年8月

・下一版本發行日期：預計在2027年8月發布

報告書重大變革

本年度無重大重編之情事，如未來有相關資訊重編或報導變更，將於對應章節中註明說明與頁數。

公司沿革

2022年 台灣與東莞新廠落成啟用。

2022年 榮獲SHOPLINE傑出品牌風格大賞 傑出社會責任獎銅獎。

2022年 SUFIX 91產品榮獲EFTTEX 最佳釣線獎。

2022年 SUFIX Recycline產品榮獲EFTTEX 最佳釣線獎。

2024年 SUFIX Revolve產品榮獲ICAST 最佳釣線獎。



公司官網



公司資訊

永續績效與亮點

E 環境面

- 導入全類別溫室氣體盤查。
- 使用回收PET盒及回收彩盒，減少原材料依賴，提升資源循環經濟。
- 風扇烘箱馬達汰換為節能變頻馬達。
- 鼓勵員工積極參與節能優化行動，2025年度提案通過審核11件，合計撥發獎金35500元。
- 評估導入屋頂型太陽光電系統，提升再生能源使用比例。
- 推動鍋爐節能汰換專案，優化能源管理績效，年節省能源費用約新臺幣39.5萬元。
- 透過汰除高耗能製程及相關設備，年度溫室氣體減排量達17.8032公噸CO₂e。
- 電子薪資單導入後，年節省48小時工時及10000元成本。
- 電子簽核推動後，年減少121,053張紙張使用，節省3,363小時工時及672,516元成本。

S 社會面

- 員工共取得87張職業安全與高風險作業相關之專業資格證照。
- 完成導入「ISO45001職業安全衛生管理系統」。
- 完成導入「承攬商管理系統」，致力於強化職場安全防護。
- 安全防護相關措施投入新台幣136,973元。
- 職安教育訓練人次達1,713人；總訓練時數2,698小時。
- 與國立臺北科技大學展開產學合作計畫。
- 2025年度顧客滿意度調查獲得平均9.22分高度評價。
- 2025年啟動ISO 27001資訊安全管理系統導入專案，預計於2026年取得ISO27001 TAF認證。
- 投入年度培訓經費582,209元，內外部教育訓練總計1,639人次，訓練總時數為1,201.5小時。
- 捐贈台灣導盲犬協會，月圓流浪動物照護協會，愛貓協會共計165組各尺寸之寵物緩壓睡墊及貓窩產品。
- 捐贈馬太鞍溪堰塞湖潰堤災害-QSHION床墊50床。

G 治理面

- 榮獲經濟部產業發展署頒發「創業50年以上歷史悠久廠商」。
- 已有12家完成「供應商自評表」及「不使用衝突礦產聲明書」簽署，簽署完成率達75%。
- 董事會之授權於2025年11月召開永續發展委員會，同時委任2位獨立董事及1位董事組成永續發展委員會。
- 導入MSA及汽車產業品質管理工具（CP、FMEA、PPAP、SPC），強化品質管理能力與客戶服務品質。
- 2025年8月6日經董事會決議通過永續發展委員會組織規程，完善永續治理架構並強化永續管理機制。

CH1

永續策略與實踐

1.1 企業永續政策與承諾

■ 淨零碳排已成為各國共識，氣候變遷的因應亦成為全球關注的重要議題。紡織業正積極朝向環保永續、綠能生產及低碳產品發展，這也成為提升國際競爭力的關鍵一環。耀億工業秉持「團結合作、積極行動、全力以赴、創新突破、品質領先、榮耀同億」六大經營理念，追求企業永續經營成長與穩健成長，積極開發創新技術，生產具市場獨特性的產品，拓展多元客源，同時整合資源，透過與國際大廠技術合作進行全球布局，邁向兼顧經濟、環境與社會多贏的永續願景。

1.1.1 永續目標與願景

■ 於環境保護(E)層面，耀億工業持續推動廠內製程改善與循環經濟之節水、節能、減碳等措施，同時導入智慧能源管理系統及IoT物聯網偵測設備異常先進技術，以提升能源使用效益與整體生產效率。

於社會責任(S)層面，在科技日新月異的時代，我們致力打造開放、敏捷且幸福的職場環境，作為吸引與孕育頂尖人才的搖籃。我們積極推動人才技能的升級與重塑，聚焦於新科技的應用與跨領域專業培訓，旨在引領同仁跨越傳統邊界，深化多元核心職能。我們深信，員工的健康與福祉是企業創新的基石，透過完善的健康照護與平衡支持，我們賦能每位夥伴在最適合的舞台上發揮關鍵影響力，將個人的專業成長，轉化為推動公司轉型升級的無限動能。

於公司治理(G)層面，秉持誠信經營原則，以保障股東權益為核心，逐步強化公司董事會職能，提升財務與業務資訊的透明度，持續優化完善管理制度，並尊重所有利害關係人之權益，落實穩健治理。

構面	議題	對公司的重要程度	因應管理政策	短期目標(3年)	長期目標(5年)	2025年目標	2025年成效
E	提升能源效益	提升能源使用效益，有助於降低資源消耗與營運成本，並透過各項減碳措施，有效減少溫室氣體排放，減輕環境衝擊，進一步改善企業整體生態足跡，強化永續競爭力。	推動製程優化與汰換高耗能設備	建置太陽能設施、循環用水設施、空汙水汙設施	導入循環用水設施、智慧能源管理系統及IoT物聯網偵測設備異常管控技術	將風扇烘箱馬達汰換為節能變頻馬達	達標，持續施作中
S	留住優秀人才	留住優秀人才，有助於企業持續累積知識與技能，強化團隊競爭力，進而建立穩固的客戶關係，在激烈的市場競爭中維持長期優勢。	透過取得健康職場認證，打造良好工作環境，留住優秀人才	健康職場認證取得	健康職場認證取得	舉辦3次特定節日活動	達標
G	保障股東權益	保障股東權益，有助於提升公司治理透明度與信任基礎，促使企業檢視內部風險、落實改善對策，進而強化營運穩定性與永續發展韌性	積極配合證交所公司評鑑，強化治理制度與資訊揭露	達成上櫃公司治理評鑑成績66~80%	達成上櫃公司治理評鑑成績51~65%	達成上櫃公司治理評鑑成績61~100%	達標

永續發展治理架構或組織

本公司於2021年成立「ESG企業永續發展委員會」，委員會經董事會授權，由具備企業永續相關專業知識與實務經驗之董事會成員組成，目前由2位獨立董事及1位董事擔任委員。作為推動永續發展之治理架構，強化永續策略之規劃與執行。委員會負責訂定與修訂永續發展相關制度，推動各項永續行動，並依主管機關規定編製與發布ESG永續發展報告書。委員會每半年召開會議，向董事會報告統籌規劃與督導本公司及集團各子公司之永續發展策略、永續發展目標、推動計畫及執行情形。

1.2 利害關係人 溝通與重大 性分析

1.2.1 利害關係人鑑別與溝通

■ 耀億工業深信利害關係人溝通是企業永續發展的重要環節，透過有效的溝通機制，能夠理解並回應不同利害關係人的需求與期望，進而提升經營透明度與信任度。耀億工業參考GRI永續性報導準則(GRI Standards)，並參照AA1000利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standards) 作為溝通框架。本公司從眾多利害關係人中鑑別出5大類利害關係人，分別為員工、客戶、股東、供應商及政府機關。此外，耀億工業運用多元管道如股東會年報會議、面談及宣導會等方式，廣納各方意見，致力於及時回應社會關注的議題，並透過公開資訊揭露與互動，建立長期穩健的合作關係，實現與利害關係人共榮共好的目標。

利害關係人	對耀億工業的意義	主要溝通管道/頻率		關注議題與回應章節	
員工	員工是本公司最寶貴的資產。我們透過提升福利與健全職涯發展，凝聚向心力，共創永續未來。	- 教育訓練/不定期 - 勞資會議/每季 - 勞工安全衛生委員會/每季	- 職工福利委員會/每季 - 勞工退休金監督委員會/每月 - 公告、內部溝通平台(EIP) /不定期	職業安全衛生	6.4健康職場
				法律遵循	2.2法規遵循與商業道德
				資訊安全管理與客戶隱私	2.4資訊安全與隱私保護
股東	股東、投資人及金融機構為本公司重要的資金來源。優異的經營績效不僅展現公司價值，更能吸引穩定資金，形成良性循環。	- 發言人與代理發言人/不定期 - 投資人專責單位/不定期 - 股東大會/每年	- 官網投資人服務專區/不定期 - 公開資訊觀測站/每月 - 法說會/每年	法律遵循	2.2法規遵循與商業道德
				經濟績效	2.1營運績效
				供應鏈管理	5.1供應鏈管理
客戶	客戶的信任是創造銷售與獲利的來源。本公司致力於領先市場，透過創新產品為客戶提升品牌價值。	- 客戶會議/不定期 - 參與商展/不定期	- 客戶滿意度調查/每年 - 客戶稽核/不定期	產品品質與安全	3.2產品品質與安全管理
				法律遵循	2.2法規遵循與商業道德
				商業道德	2.2法規遵循與商業道德
供應商	合作夥伴提供的原物料與服務是本公司創新產品與服務的基石。我們與合作夥伴攜手推動永續發展，共創雙贏局面。	- 供應商評鑑/每年 - 採購程序透明化/不定期	- 物質安全資料表(MSDS)/ 不定期 - 供應商違規罰則/不定期	產品品質與安全	3.2產品品質與安全管理
				顧客關係管理	5.2顧客關係
				溫室氣體排放管理	4.5溫室氣體盤查機制
政府機關	本公司重視與政府機關的合作，確保法規遵循與履行社會責任，避免面臨罰款、法律責任或營運限制。	- 公開資訊觀測站及公司網站/每月公文/不定期 - 法規說明會、研討會或座談會/不定期 - 申報資料/不定期		法律遵循	2.2法規遵循與商業道德
				產品品質與安全	3.2產品品質與安全管理
				職業安全衛生	6.4健康職場

1.2.2 重大議題分析與鑑別

- 耀億工業依循國際永續標準與最新發展趨勢，參考GRI永續性報導準則(GRI Standards)、永續會計準則理事會(SASB)準則、SDGs永續發展目標及氣候相關財務揭露建議(TCFD)，確保企業經營方向與國際標準及產業脈動接軌。除廣泛蒐集並整合利害關係人的意見回饋外，本公司亦積極分析同業在永續議題上的作法與趨勢，以強化本公司永續策略的前瞻性與整體競爭優勢。為確保議題鑑別的完整性，本公司透過問卷調查方式，了解利害關係人對環境、社會及公司治理(ESG)三大面向的關注重點，並建立內部主管與外部利害關係人雙重評估機制，綜合衡量各議題的重要性。

【STEP 1 潛在永續議題蒐集】

參考國際永續準則與趨勢，並結合公司產業特性進行綜合考量，歸納出以下涵蓋ESG三大面向的19項實際與潛在永續議題：

E 環境	S 社會	G 治理
· 溫室氣體排放管理 · 能源管理	· 人才培訓與招募 · 產品品質與安全 · 職業安全衛生	· 經濟績效 · 風險管理 · 商業道德
· 水資源管理 · 廢棄物管理	· 員工多元與包容 · 顧客關係管理	· 法律遵循 · 公司治理
· 綠色產品	· 社會公益與地方參與 · 資訊安全管理與客戶隱私	· 供應鏈管理 · 氣候變遷風險

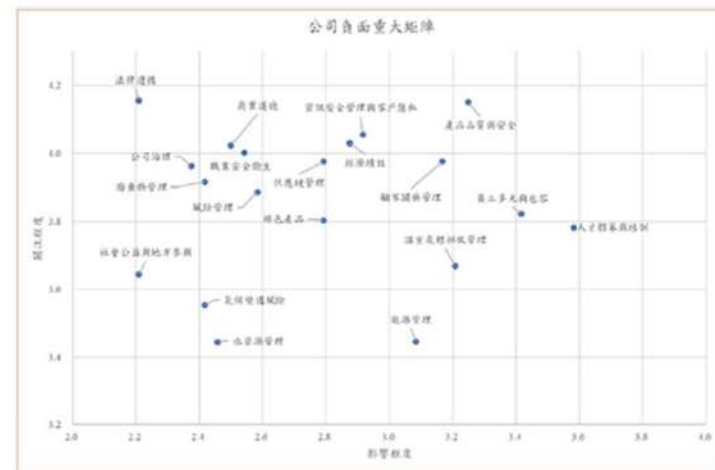
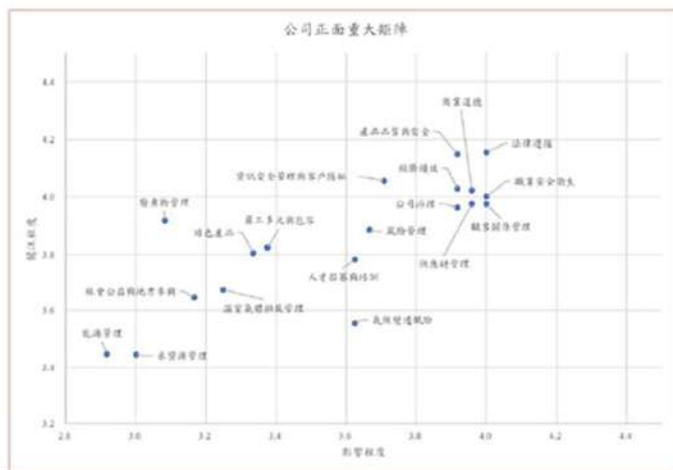
【STEP 2利害關係人關注程度調查】

耀億工業針對第一階段歸納出之永續議題，進一步鑑別各永續議題在經濟、環境及人群(包含人權)可能或已經產生之實際與潛在之正面及負面衝擊，向公司內部主管與5大類利害關係人，以線上問卷方式進行議題調查，經扣除無效問卷後共回收138份問卷問卷(回收率達76.67%)。包含內部主管(12份)、員工(106份)、客戶(10份)、股東(4份)、供應商(5份)與政府機關(1份)。

【STEP 3分析與鑑別重大議題】

耀億工業透過問卷調查與利害關係人溝通議合，綜合各方對議題的關注程度進行加權評估，進而辨識各議題對公司可能產生的影響與重要性。再經由高階管理層深入討論，並結合對產業趨勢的全面分析，審慎確認議題的重大性排序，最終聚焦出2025年度在永續發展中最具關鍵性的6項重要議題，分別為「法律遵循」、「產品品質與安全」、「職業安全衛生」、「商業道德」、「顧客關係管理」及「經濟績效」。

【2025年度之正面影響矩陣與負面衝擊矩陣】



【STEP4報導與揭露】

耀億工業依據重大議題分析結果，於永續報告書相應章節依序揭露這6項重大議題的管理方針和相關資訊，以供各利害關係人參考。本公司將2025年度辨識出的結果進一步納入ESG政策、推動策略及長期永續目標中，確保永續發展方針得以全面落實，持續推動企業穩健成長。

2025年重大主題衝擊說明

重大議題		正/負面衝擊說明	主題章節
E 環境			
2025年度無環境面重大議題			
S 社會			
產品品質與安全	+	穩定的產品品質可有效提升顧客滿意度與信賴感。	3.2產品品質與安全管理
	-	若產品品質不良可能導致客訴增加、信任流失，進而造成訂單減少。	
職業安全衛生	+	健全的職業安全衛生管理機制有助於保障員工工作安全，降低職業傷害風險，提升員工工作滿意度與留任意願，進而促進企業穩定發展與正面形象。	6.4健康職場
	-	工安事故或職業災害發生，除影響員工身心健康與生產力外，亦可能引發法律責任與聲譽損害。	
顧客關係管理	+	透過定期與客戶溝通並即時回應需求與問題，能有效提升客戶滿意度與忠誠度，進而鞏固客戶關係、提升品牌形象，並帶動後續訂單與業績成長。	5.2顧客關係
	-	若未能及時回應客戶需求或妥善處理問題，可能導致客訴案件增加，進而影響客戶對公司之信任與合作意願，損害企業聲譽與市場競爭力。	
G 治理			
法律遵循	+	確實遵守國內外相關法規，有助於維護企業正面形象、穩定營運與市場秩序，同時保障自然環境與利害關係人權益，提升企業信譽與永續發展能力	2.2法規遵循與商業道德
	-	若違反相關法令規範，可能導致罰鍰、訴訟、營運中斷，甚至損害企業聲譽與利害關係人信任，進而影響整體營運穩定性。	
商業道德	+	建構完善的管理機制並具體落實，有助於持續強化企業正直與誠信的聲譽，並藉以維護各利害關係人權益，建立信賴關係。	2.2法規遵循與商業道德
	-	管理機制不嚴謹恐導致內部腐敗和不當行為，進而損及公司股東及利害關係人之利益，亦使公司陷於法規風險，影響公司聲譽或罰款損失	
經濟績效	+	有效擬定短、中、長期永續經營策略，掌握市場趨勢並開發新商機，提升企業競爭力與營收表現。	2.1營運績效
	-	若營運策略規劃不當或執行失誤，可能導致經營成效不彰，進而造成營運困難，影響企業穩定發展。	

CH2

公司治理

2.1 營運績效

2.1.1 公司概况

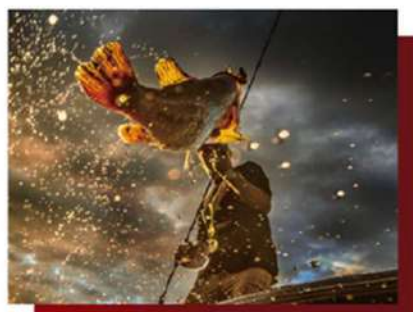
關於耀億

■ 耀億工業創立於1973年11月，總部坐落於彰化縣和美鎮，營運迄今逾五十二年。本公司營運涵蓋長纖事業群、機能用品事業群與短纖事業群三大核心領域，主要產品包括釣魚線、割草線、尼龍線、工業用線、羽毛球拍線、網球拍線、床墊、寵物用品及各種寬緊帶、不織布及其相關應用產品之製造加工、買賣與外銷等業務。

公司全名	耀億工業股份有限公司
股票代碼	TWSE-4430
成立時間	1973年11月23日
總公司位置	彰化縣和美鎮彰美路六段334號
實收資本額	新台幣562,736仟元
年度營業額	新台幣2,039,142仟元
員工人數	1,237人(截至2025年12月31日)*集團總人數
主要經營業務	體育用品、工業用線、尼龍線、釣魚線、割草線等

主要產品重要用途

釣魚線



球拍線



割草用線



工業用線



導電商品



不織布產品



寢具



寵物用品



(詳細產品介紹請參閱本公司114年股東會年報p.56或公司官網產品服務專區或QSHION官網)



產品服務專區



QSHION官網

公協會、非營利組織與倡議參與

身為產業之成員，除了在本業上謀求最大成就，耀億工業同時積極參與外部交流活動，攜手產業邁向共好，以下為本公司參與公協會與非營利組織之一覽表

公協會與非營利組織	參與角色
彰化縣鹿港彰濱工業區廠商協進會	會員
社團法人雲林縣長照機構發展協會	顧問
彰化縣醫療器材商業同業公會	會員
彰化縣警察之友會	會員
台灣長期照顧發展協會全國	會員
社團法人台灣護理之家協會	會員
彰化縣醫療器材同業公會	會員
台中市長照協會	顧問廠商
高雄市長照協會	顧問廠商
台南市長照協會	顧問廠商
彰化縣長照協會	顧問廠商
雲林縣長照協會	顧問廠商
屏東縣長照協會	顧問廠商
苗栗縣長照協會	顧問廠商
台東縣長照協會	顧問廠商
花蓮縣長照協會	顧問廠商
新竹市長照協會	顧問廠商
高雄市長照協會	顧問廠商
基隆市長照協會	顧問廠商

市場概況

■ 在全球通貨膨脹及經濟景氣不振的背景下，2025年本公司所處產業之供需產業鏈已逐漸穩定，終端需求也已出現回升，惟受新台幣短期快速升值之匯率波動侵蝕公司獲利。但耀億工業仍持續投入創新與開發，投資關鍵生產技術領域，優化製程並提升效能，努力實踐耀億核心願景，持續以成為「線的專家」為公司目標。

展望2026年，國際情勢變化巨大，外部環境不容樂觀，但本公司仍將秉持誠信經營理念，持續不斷精進各項營運管理與製程效率，致力於提升整體營運，隨著市場景氣穩步回升，預期公司各項經營績效將逐步顯現，使耀億工業營收與獲利重回成長軌道。

全球性規模

本公司擁有穩固的生產能力，於台灣彰化、大陸東莞、長興以及越南共有5處生產基地，產品行銷遍及全球超過60個國家。本公司將以全產線全面投入營運為目標，藉由提升產能稼動率，有效分散原物料價格波動風險，並在充滿挑戰的環境中持續創造亮眼績效。

未來本公司將持續與品牌供應鏈廠商建立緊密且穩固的合作夥伴關係，整合上游資源以深化客戶供應鏈的整體效能，提升對市場趨勢與產品未來性的掌握度，並針對市場需求的變化，適時擴增產能，評估依據客戶據點就近設廠之可行性，進一步強化全球供應鏈的彈性與應變能力，提升整體服務效率與競爭力。

公司全年產量與銷售市場

【主要商品銷售市場】

耀億工業銷售之主要市場以亞洲(約占36.66%)為主，2025年因市場需求逐漸回溫，加上之前期庫存消化，帶動銷售金額提升。

單位：新台幣仟元；百分比(%)

年度 地 區		2023年度		2024年度		2025年度	
		金額	占比	金額	占比	金額	占比
內銷	台灣	118,749	6.26%	130,907	6.26%	112,334	5.51%
外銷	美洲	440,811	23.23%	440,258	21.07%	413,457	20.28%
	亞洲	796,253	41.97%	841,206	40.26%	747,515	36.66%
	歐洲	367,357	19.36%	628,301	30.07%	716,440	35.13%
	其他	174,165	9.18%	48,962	2.34%	49,396	2.42%
合 計		1,897,335	100.00%	2,089,634	100.00%	2,039,142	100.00%

註：占比=銷售地區營業收入/年度總營業收入

【公司產品之營收佔比】

單位：新台幣仟元；百分比(%)

年度 項目	2023年度		2024年度		2025年度	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
釣魚線	584,530	30.81%	581,328	27.82%	549,962	26.97%
羽、網球拍線	113,473	5.98%	168,514	8.06%	218,469	10.71%
工業用線	174,136	9.18%	245,936	11.77%	290,066	14.23%
無紡布產品	843,260	44.44%	911,878	43.64%	908,568	44.56%
其他	181,936	9.59%	181,978	8.71%	72,077	3.53%
合計	1,897,335	100.00%	2,089,634	100.00%	2,039,142	100.00%

註：占比=銷售地區營業收入/年度總營業收入

2.1.2 財務績效

重大主題

經濟績效

重大主題意義	耀億工業致力於建立穩健的供需合作關係，秉持與客戶互利共榮的理念，透過深化合作夥伴關係與提升營運效率，有效強化經濟績效，並視其為實現穩定獲利與邁向永續經營的核心關鍵。
政策 / 承諾	以「團結合作、積極行動、全力以赴、創新突破、品質領先、榮耀同億」為公司經營理念，期勉全體同仁在崗位上勇於創新，以卓越的產品與客戶共同追求長期穩定的獲利。
目標	短期： · 實現當年度稅後盈餘無虧損。 · 營業額較前一年成長15%。 · 持續推動多項降本增效措施，提升經營效益。 中長期： · 持續加強新產品研發能量的投資，以維持公司競爭能力。 · 積極拓展新市場，分散客群，降低交易集中風險。 · 完善公司內部管理制度，提高組織運作效率。 · 深化與國際大廠的合作關係，促進營收與獲利穩健成長。
行動辦法	· 持續投入創新與開發，聚焦關鍵生產技術，優化製程並提升整體效能。 · 完成設備改造升級及生產製程優化，提升生產效率與品質。
2025年 實際績效	· 營收表現：公司總體營收較前年度減少2.42%，合併營業收入為新台幣20.39億元。 · 設備與製程優化：耀億(越南)責任有限公司已完成設備改造提昇及生產製程優化已完成，成功提升 產品品質並穩定量產能力。 · 新廠投產與合作：長興雅康寧材料科技有限公司順利投產，營收貢獻逐年提升，並持續與全球知名企業洽談合作。 · 客戶合作與市場拓展：雅康寧持續深化客戶合作，加強與宜家家居IKEA等的深度合作，持續開發供應新產品，精準對接市場需求，穩步推進市場拓展，不斷提升業務覆蓋和合作深度，為業務發展築牢基礎。
溝通管道	· 於公司官網揭示專責人員電子郵件信箱，提供員工及外部利害關係人溝通與申訴管道。

營運績效

■ 整體而言，集團長纖事業群、短纖事業群及新創事業群的總體營收，較前一年度減少2.42%，2025年度合併營業收入為新台幣20.39億元；本期稅後淨損為新台幣10,836仟元，每股稅後虧損新台幣0.19元。

近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項目/年度		2023年	2024年	2025年
營業收入		1,897,335	2,089,634	2,039,142
營業成本		1,622,044	1,722,741	1,604,551
營業毛利		275,291	366,893	434,591
營業費用		452,890	418,787	414,590
營業損益		(177,599)	(51,894)	20,001
營業外收入及支出		(27,170)	14,348	(32,762)
稅前淨利		(204,769)	(37,546)	(12,761)
所得稅費用		(44,701)	5,107	1,925
稅後淨利		(160,068)	(32,439)	(10,836)
每股盈餘		(2.84)	(0.58)	(0.19)
員工薪資和福利	薪資費用	410,234	447,546	447,796
	保險費用	35,129	30,926	32,027
	退休金費用	32,315	33,483	34,657
	其他員工福利費用	28,217	25,812	29,058
支付出資人的款項	利息支付數	36,844	38,432	38,916
	股利支付數	28,137	28,137	28,137
支付政府的款項		2,772	743	1,424
社區投資		0	0	0

註：支付政府的款項包含所得稅、營業稅、關稅、罰金等。

近三年收支與獲利能力分析

項目/年度		2023年	2024年	2025年
財務結構	負債佔資產比率(%)	50.00	49.92	50.57
	長期資金占固定資產比率(%)	131.61	137.62	144.71
	資產報酬率(%)	(3.46)	(0.05)	0.58
獲利能力	股權權益報酬率(%)	(8.31)	(1.79)	(0.61)
	稅前純益占實收資本比率(%)	(36.39)	(6.67)	(2.27)
	純益率(%)	(8.44)	(1.55)	(0.53)
每股盈餘(元)		(2.84)	(0.58)	(0.19)

政府與公協會補助

本年度，耀億工業獲得台北市進出口商業同業公會、勞動部勞動力發展署及財團法人中國生產力中心，針對展覽相關費用及協助產業提升競爭力布局海外市場計畫、企業人力資源提升計畫等經費補助，合計補助金額為新台幣2,549,005元。

2.1.3 稅務政策及資訊

稅務政策

■ 耀億工業為有效控管稅務風險、創造公司長期價值，並實踐永續發展與企業社會責任，特別制定並確實執行稅務治理政策，並於財務報告及企業永續相關資訊等公開管道，揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性，充分保障公司與投資人權益。

耀億工業 稅務政策

1. 各營運據點皆須遵循所屬國家之稅法規定。
2. 關係企業間交易依據常規交易原則，且遵循主管機關所公布之移轉訂價準則不進行虛假或無經濟實質目的之複雜交易。
3. 不以稅務規避之目的，將利潤轉往低稅負地區或免稅天堂。
4. 定期更新台灣地區及各關係企業所屬國家之稅法規定，並確認其法遵情形。
5. 定期鑑別本公司及各關係企業可能面臨之稅務風險。
6. 透過持續教育訓練，提升稅務專業知能。
7. 透過會計師與稅務機關保持有效溝通之關係。

近三年稅務績效

單位：新台幣仟元

項目		2023年	2024年	2025年
稅前淨利(損)		(204,769)	(37,546)	(12,761)
所得稅費用 (利益)	當期所得稅	3,043	(2,720)	(6,984)
	遞延所得稅	41,658	7,827	8,909
所得稅現金支付數		2,772	743	1,424

2.2法規遵循與商業道德

2.2.1誠信經營

重大主題

商業道德

重大主題意義	耀億工業始終堅守誠信原則，與客戶、供應商及合作夥伴建立互信關係，深信唯有以誠信為基礎，方能實現長遠穩健的合作共贏。
政策 / 承諾	本公司制訂有「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，供全體同仁遵循，並不定期於內部會議時由專責部門宣導強化誠信經營理念。
目標	短期： ・推行永續發展委員會之常態化運作，以作為未來推動相關制度建置與年度審閱之基礎。 ・持續透過教育訓練與政策宣導等多元方式推廣誠信經營，強化從管理階層至全體員工的內化實踐。 中長期： ・同上短期
行動辦法	・定期召開董事會（至少每季1次），審議各項經營管理重大決策及風險評估，並審查公司經營之財務報告。 ・每月召開經營管理會議，追蹤各項管理指標及經營績效執行情形。 ・定期對供應商進行評估及調查，對不合格者提出改善要求，視情況予以列入輔導改善或取消供應商資格。 ・定期評估客戶交易及信用狀況，對信用風險較高者縮減其信用額度，以控管營運風險。
2025年實際績效	・法令遵循與廉潔治理：落實法令遵循，未有貪腐及違規事件發生。 ・員工誠信教育與文化培養：落實年度員工誠信經營教育訓練。
溝通管道	公司訂定「關係人交易管理辦法」、「關係人相互間財務業務相關作業規範」及「防範內線交易管理辦法」等相關制度，明確規範利益衝突防範機制，以落實誠信經營原則。另於公司官方網站揭露利害關係人聯絡窗口（含聯絡電話及電子信箱），並設置獨立檢舉信箱，提供內外部人員反映或檢舉違反誠信經營相關行為之管道，以強化公司治理並落實誠信經營。

盡職治理

■ 耀德工業秉持廉潔誠信、公平透明及自律負責的經營理念，致力於建立良善企業治理機制，並嚴格遵循相關法規規範，確保各項營運行為皆符合誠信且符合規範，於公司內部訂有「公司治理實務守則」、「永續發展實務守則」、「股東會議事規則」、「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」、「薪資報酬委員會組織規程」、「永續發展委員會組織規程」、「提名委員會組織規程」、「經營管理會議」、「誠信經營守則」等制度，作為治理依據；外部則依循《公司法》、《證券交易法》、《上櫃公司資訊申報作業辦法》，以及《上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序》等相關規範，並設有完善的稽核制度，落實誠信管理，防止違法之情事發生，2025年耀德工業未任何違反法規事件發生。本公司隨時掌握主管機關修正法令，將修訂之最新法令告知各單位主管及員工，其相關法規執行狀況如下：

反貪腐	針對營業範圍內具較高不誠信風險之業務活動，耀德工業已經董事會通過「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管理辦法」等相關規定，明令禁止任何形式的私相授受、舞弊行為，包括收受餽贈、回扣或其他不正當利益，並對捐贈行為訂有相關管理規定，以確保透明及合法性，同時鼓勵員工積極履行應有之公民責任，共同落實誠信經營文化。
誠信經營稽核	為落實誠信經營，公司建置完善之會計與內部控制制度，由各單位定期自評，內部稽核依風險擬訂稽核計畫並執行查核，外部則由會計師亦每年抽查制度執行情形，確保制度有效運作與合規性。
內部宣導	本公司於 2025 年 9 月 22 日向經營管理委員會進行年度成效提報。為使同仁對相關法令及誠信行為具備正確的認知及判斷能力，公司每年定期及不定期舉辦誠信經營與防範內線交易宣導教育訓練，確保全體員工充分瞭解公司誠信經營政策，並深切知悉違反誠信行為之後果與相關法律責任。

2.2.2法規遵循

重大主題

法規遵循

重大主題意義	耀德工業在工作場所安全衛生、消防安全、資訊安全、環境保護、誠信經營等議題恪遵法令規定，並要求全體同仁共同落實遵守。
政策 / 承諾	本公司營運嚴格遵循相關法規，專責部門持續關注政策及法規最新動態，為管理高層提供決策依據，並透過修訂文件、教育訓練及公告，確保全體員工了解並遵守營運相關法令，並由稽核人員定期執行法令遵循查核。
目標	短期： - 設定年度資訊安全目標 - 設定工安短期年度目標：短期(1年以下) 暫時全失能之件數：1件以內註 註：發生職業災害事件不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，達損失時間在一日以上（包括休息日、例假日），暫時不能恢復工作者。 中長期： - 設定工安中長期年度目標：中期(2~3年)及長期(3年以上) 發生損失工時之職業災害事件：3件以內 註：發生職業災害事件不能繼續其正常工作，必須休班離開工作場所，達損失時間在一日以下，暫時不能恢復工作者。
行動辦法	- 定期檢視公司流程及文件之時效性與完整性，有效降低法令遵循風險。 - 透過定期教育訓練及公告宣導，強化員工法遵意識，促進內化與長期記憶。 - 各專責部門持续提升專業技能，確保法令遵循執行力。 - 定期執行法令更新相關的內部稽核，並將法令遵循狀況報告董事會及主管機關。
2025年實際績效	合規經營：無重大違法或裁罰金額發生。 內部控制：內部控制制度無重大缺失。
溝通管道	公司依據職責分工，明確設置專責窗口以強化管理效能：工作場所安全衛生由勞安室負責，消防安全由總務課掌管，資訊安全由資訊課負責，環境保護則由總務課與勞安室共同協作，誠信經營則由稽核室專責推動，確保各項領域皆有專人專責，落實有效管理。

法規遵循

■ 本公司將業務範圍所涉及法令遵循相關之案件，除各業務部門自行內部檢視外，亦有法務單位協助，以達到作業上有控管與落實法令。

面向	遵循法令	2025年度違反情形
業務營運及行銷	刑法、公平交易法、專利權法、商標法、著作權法、反托拉斯法	無違反
財務及組織規劃	公司法、證券交易法、洗錢防制法暨相關法令、防範內線交易管理作業程序	無違反
公司內部與客戶資訊保護	營業秘密法、個人資料保護法	無違反
人事政策及管理	勞動基準法暨相關法令	無違反
環境保護與管理	環境保護相關法令規範	無違反

對於國內外重要政策及法規變動等事項亦與顧問、會計師等相關單位諮詢，定時委其評估、建議並規劃因應措施，確保營運活動確實遵循所有法令規章。本年度耀億工業未發生重大違法或裁罰事件。

內部稽核

■ 本公司設有稽核室，隸屬於董事會，負責執行內部稽核業務。稽核人員依相關規定持續參加專業訓練機構所舉辦之稽核相關課程，以精進專業能力。藉由具專業性及獨立性之內部稽核制度運作，督導內部控制制度之落實，並將內控精神貫徹於公司各營運層面，以提升公司治理品質。

內部稽核 範圍

1. 檢視營運及專案計畫之執行情形，確認其成果是否達成預定目標。
2. 評估現行制度之適切性，確保各項政策、計畫、作業程序、契約及相關法規均獲有效遵循。
3. 審查財務與營運資訊的正確性與完整性，以提升資訊透明度與決策品質。
4. 評估資源配置與使用的效率與效益，確保資源發揮最大效能。

2.2.3 風險管理

風險管理制度

■ 耀億工業為降低各類風險對營運的衝擊，各事業群主管根據整體營運範疇，釐清定義各類可能影響企業永續經營之相關風險，透過風險鑑別與風險評估，進行相對應風險管理策略與因應措施，將可能發生之風險降至最低，確保企業能有效因應相關挑戰，進而確保經營績效穩健，以保障客戶與利害關係人權益。

【承諾】

建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。

風險決策與組織運作

本公司董事會為風險管理之最高決策及督導單位，負責核定風險管理政策及相關辦法，督導各項風險管理制度之執行及其機制之有效運作，並由審計委員會依該委員會之組織規程明確揭示「對本公司存在或潛在風險之控管」為其中一項重要任務，審議公司風險管理相關政策、策略及管理方針，監督公司推動風險管理相關事項及執行方案，以達成風險管理之目標。

風險管理程序

耀億工業之風險管理制度係透過風險鑑別與風險評估，具體風險管理及運作機制如下：

- 1.各事業群於每年第四季編列次年度預算目標時，須針對其業務範疇進行風險評估，辨識可能面臨之風險變化並規劃相應之因應對策。
- 2.本公司每月召開經營管理會議，持續追蹤管理指標與經營績效，評估風險應對措施之有效性，若原預估風險出現變動趨勢，將即時修正相關因應策略，以確保營運穩定。

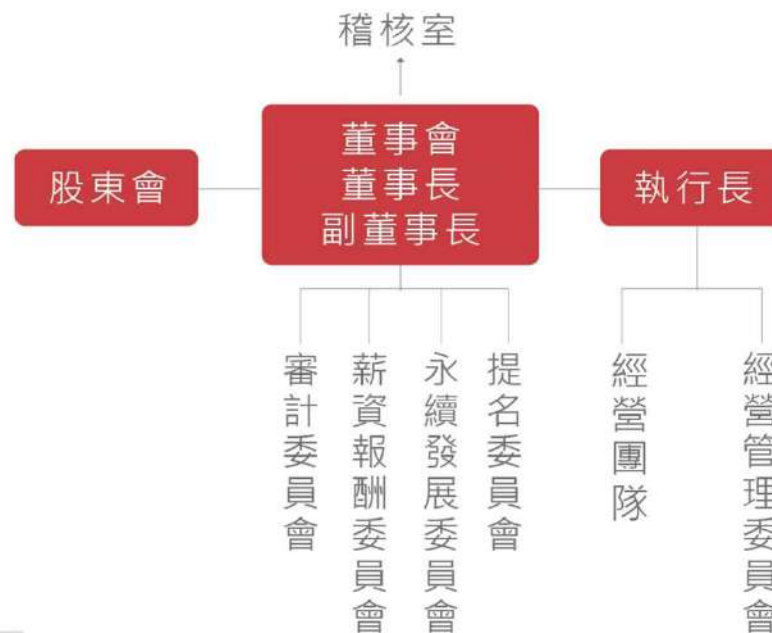
主要風險類別及其處置原則

風險類型	風險描述	因應策略與措施	權責單位
營運風險	因氣候變遷加劇致使極端天氣頻率增加	加固廠房及附屬設施，以因應極端氣候造成生產不便或營業中斷。	總務課 工務課
業務風險	區域衝突、景氣循環、通貨膨脹等因素造成業務量緊縮或原物料成本上漲	1.穩定品質、提高客戶滿意度以增加客戶黏著度。 2.持續拓展新客戶，降低銷貨集中度以分散風險。 3.關注原物料行情與市場變化趨勢，適時建立安全存量與替代方案。	業務部 採購課
競爭風險	產品價格競爭力、創新不足	1.優化內部生產流程、尋求供應鏈的效率提升，以降低生產成本。 2.提供獨特創新的產品，凸顯與競爭對手的差異，避免落入價格競爭削弱營收與市占率。	生產部 研發中心
財務風險	匯率、利率波動影響公司損益	1.持續關注利匯率變動趨勢，動態調整外幣曝險部位，選擇適當避險金融工具。 2.取得足夠且較佳之授信條件，滿足公司營運需求並降低利息支出。	財會資訊處
氣候相關風險	颱風、洪水等極端天氣事件、破相關政策法規、市場需求、技術變革	根據全球永續發展趨勢及產業現狀，識別並整理可能影響本公司的氣候風險與機會，並建立公司專屬的氣候風險清單(詳請參閱本公司114年股東會年報(六)上市上櫃公司氣候相關資訊或本報告書4.1氣候變遷行動)	稽核室(ESG)

2.3 治理組織

2.3.1 公司治理架構

耀億工業（股票代號：4430）為台灣證券櫃檯買賣中心之公開上櫃公司，深信良好的公司治理與經營績效密切關聯全體利害關係人之權益，亦對廣大投資人及法人機構之股東權益產生深遠影響，因此本公司秉持遵循社會經濟法規及國際規範，並強化各項風險管理措施，作為營運管理之核心理念。倘若發生影響利害關係人之負面情事，將由權責單位彙報董事會，說明事由與應對措施，2025年度無相關情事發生。



董事會與功能性委員會運作

■ 耀億工業董事會之運作依循相關法規及股東會議行使職權，董事具備執行職務所必需之專業知識、技能及素養，本著永續經營原則，為股東創造最大利益。董事會主要職責在於確保公司資訊透明及遵循法令、任命最高經營主管、擬訂盈餘分配案及監督與指導公司營運等，為建立良好董事會治理制度，健全監督功能及強化管理機能，本公司訂有「董事會議事規範」，明定相關議事規定，以資遵循。2025年董事會共開會5次，董事平均出席率為100%（詳請參閱本公司114年股東會年報p.15-17或公司官網公司治理/董事會重要決議事項專區）。

公司治理



董事會重要決議
事項專區



利益衝突管理

本公司於董事會、薪酬委員會及審計委員會等組織規程及誠信經營守則中，皆有利益迴避之規定。董事、經理人及其他出席或列席董事會或委員會之利害關係人對會議所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以防止有損公司及股東利益之行為發生(詳請參本公司官網公司治理/重要規章專區)。

公司治理



重要規章
專區



董事提名與選任

本公司已訂定公平、公正、公開之「董事選舉辦法」，鼓勵股東參與董事提名與選任，並依公司法及相關法規規定，董事之選舉用單記名累積投票法。本公司於2025年11月經董事會通過「提名委員會組織規程」，並依前開規程成立本公司之「提名委員會」，後續將在制定董事及高階經理人選任標準、覓尋並審核董事候選人(含獨立董事)、規劃繼任計畫，以及評估董事會與成員績效等工作上更加完善。

董事選舉辦法



董事會成員多元化

本屆董事會由9位具有不同專業背景的成員所組成，包含4位獨立董事(佔比44.44%)及5位董事(佔比55.6%)，其中包含1位女性獨立董事。全體董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係未超過半數席次，符合證券交易法第26條之3規定第3項及第4項規定情事，且全數獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事皆不超過3家，董事長亦未兼任本公司高階經理人，顯示公司職權劃分明確，有助於強化公司治理機制。

註：針對自2025年起上市櫃公司董事會任一性別董事席次需達三分之一，本公司將於下屆董事改選時多方尋找具專業領域之女性專家，以達董事會成員性別多元化之目標。

耀億工業全體董事皆具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導以及決策之能力，就年齡結構而言，截至2025年底，董事會成員中有2位年齡在50歲以下，2位董事年齡在51~60歲，3位董事年齡在61~70歲，其他董事年齡皆超過70歲，整體呈現兼具經驗傳承與專業多元之組成特色(詳細董事資料請參閱本公司114年股東會年報p.4-9)。

董事專業精進

為提升董事專業職能，公司依據「上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」第二十四條規定與公司內部訂定之「董事進修推行規則」，每年為董事安排至少6小時進修課程，2025年董事總進修時數為90小時，每位董事平均進修10小時，包含有企業治理、風險管理、法律遵循、永續發展、氣候變遷、破權交易等多元課程。
 • (詳細董事進修情形請參閱本公司114年股東會年報p.22 -23)

功能性委員會運作與董事會績效評估

為健全董事會監督功能及強化管理機能，耀德工業於董事會下設置獨立行使職權之審計委員會及薪資報酬委員會，並於2021年6月經董事會授權執行長統籌，並成立推動永續發展之兼職單位「ESG企業永續發展委員會」，由公司副總經理以上之主管為委員會成員，負責規劃與推動永續發展之治理架構。本公司永續發展委員會組織規程於2025年8月6日經董事會決議通過，且秉於董事會之授權於2025年11月召開永續發展委員會，同時委任2位獨立董事及1位董事組成永續發展委員會。各功能性委員均需定期向董事會報告執行情形，並將所提議案由董事會決議。



此外為落實公司治理並提升董事會功能，耀億工業於2012年制定「董事會績效評估辦法」，每年定期透過問卷自評方式進行績效評估，評估範圍包括整體董事會、個別董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估。

董事及高階經理人薪酬

本公司給付董事、監察人、總經理及副總經理酬金政策，係參酌該職位於同業市場中的薪資水平、職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金，訂定酬金之程序，除了參考公司整體營運績效及未來可能風險，亦參考個人的績效達成情形及對公司業績的貢獻度，而給予合理的報酬。獨立董事每月支領固定酬金及實際出席車馬費，並未支領變動報酬；其餘董事除按實際出席董事會或功能委員會等相關會議支領董事酬勞。本公司經理人的薪酬包含月薪與各項獎金制度、退休制度及考核制度皆經薪酬委員會同意通過，並提請董事會決議後據以執行。(公司高階經理人持股狀況請參閱公司官網財務資訊/主要股東名單專區)

財務資訊



主要股東
名單專區



2.4 資訊安全與 隱私保護

2.4.1 資訊安全管理

資訊安全與隱私保護政策

■ 耀億工業深知資訊安全是營運穩定的基石，於面對全球化管理挑戰及AI智能技術快速發展，企業資訊安全風險日益多元且複雜的情況下，本公司持續提升風險意識，強化資安治理，並為維護股東及客戶最大權益，積極推動資訊安全制度與防護機制，制定「網路通訊安全管理作業辦法」，及透過Plan-Do-Check-Act (PDCA)管理循環機制，以有效因應外部威脅，確保營運順暢，並贏得股東與客戶的信賴。

本公司資安管理堅守以下核心原則：

1. 制度化管理：依據上市上櫃公司資安管控指引及國際資安標準，建置並持續優化資訊安全政策與制度。
2. 技術與流程雙重防護：導入先進偵測技術與防護工具，並結合明確作業流程，確保風險能被即時識別與有效因應。
3. 全員參與：強化員工資安教育訓練，推動資安文化深入日常工作，提升整體資安意識。
4. 持續監控與應變：建構資安監控與事件通報機制，並定期進行資安演練與稽核，增強組織整體韌性。

資訊安全安全組織

本公司已成立資訊安全推動委員會，涵蓋台灣廠區與海外子公司資訊安全團隊，並定期召開會議，檢討資安政策與執行成果，確保資訊安全管理符合最新的資安標準與業界趨勢。



資訊安全管理主要作法與執行成果

- 唯有在推動創新與數位轉型的同時，穩健落實資訊安全管理，方能在全球競爭中維持信賴與競爭優勢。耀億工業從設備與存取控管、惡意軟體防禦、資安意識培訓，到應變機制與監控系統，均採取全方位管理措施，2025年度公司未發生重大資安事件，亦未接獲涉及客戶隱私權益的相關投訴，顯示資安治理機制運作良好，成效顯著。

01 強化資訊安全， 建立縱深防禦

- 採取多項資安措施，包括網站存取權限管理、基本的網頁防護、帳號密碼強度設定、安裝防毒軟體、更新原廠安全性修補程式、控管USB存取及建立備援機制等，以強化系統防禦降低系統漏洞風險，確保客戶資料安全。
- 建立資安事件應變處理機制，依據資訊安全事件等級指派相應人員擔任指揮官，視情況組成緊急應變小組，迅速執行異常事件的排除與控制，確保事件應對即時且有效。

02 法令法規遵循

- 定期檢視資安防護措施及規章，關注資安議題及擬訂因應計畫，以確保其適當性及有效性。
- 已於2025年啟動ISO 27001資訊安全管理系統導入專案，預計於2026年取得ISO27001 TAF認證，以強化資訊安全管理體系，提升整體資安治理水準。

03 建立實體安全 防護

- 建立IoT設備入廠管理機制及定期進行弱點掃描等稽核機制。
- 建立惡意軟體與資安防禦，透過ESET端點防護與EDR/MDR資安產品，即時偵測並阻擋惡意軟體、勒索軟體與異常行為，並強化Force Point WSG以防範惡意網站攻擊，降低網路釣魚與駭客入侵風險。

04 資安意識教育 訓練

- 每半年定期對員工實施社交工程及紅軍演練，以強化資安風險辨識與應變能力。2025年度針對全集團同仁共投入426.5小時於資安演練訓練，持續深化資安意識，強化整體防護韌性。
- 推動人才專業化培育，強化資訊人員專業知識及跨域整合能力。2025年度針對資訊課同仁共實施12小時專業訓練，提升技術能力與綜合應變效能。
- 為新進人員安排資訊安全教育訓練，確保其具備基本資安知識並落實相關作業規範。

註：詳細內容請參閱本公司114年股東會年報p.62-63或網路通訊安全管理作業辦法)

網路通訊安全管理作業辦法



CH3

智慧革新，
共創未來

3.1 產品價值創新

耀億工業秉持著創新突破、品質領先的經營理念，在休閒體育與工業線材上累積多年的研發生產經驗。持續導入高技術系統化之自動設備，以提高品質及降低人力成本負擔，以提升競爭能力。本公司長期專注於核心技術的深耕與創新，秉持穩健經營與前瞻研發並行的策略，近年著力於結合材料科學與技術導向，融合傳統產業經驗與現代研發實力，開發具備永續理念及市場競爭力之創新產品。

研發創新策略

- 長纖事業群方面，除持續於漁線、運動用線及工業用線等核心產品進行設計與優化外，亦導入創新材料複合技術，開發新世代高性能應用產品。
- 短纖事業群則聚焦於高端棉材與無紡布材料的研發與應用，推出具功能性的差異化產品，研發重點聚焦於國際客戶對永續發展與碳足跡管理的長期需求，致力於開發減碳導向之產品。同時布局新型功能性材料技術，其中包括：

材料方面

鞋材類針對超高分子量聚乙烯（UHMWPE），增加鞋底達軍用強度，以新2.5D鞋面無紡布成型技術，與多個國際知名運動品牌達成開發合作協議。服飾保溫材料上則基於可再生及輕量化概念，用對於纖維結構的專業度已成功與多個國際知名服裝品牌，共同創造高保溫成效材料，且已成功獲得品牌認可與使用。

成品方面

順應國際環保意識及私人空間熱潮，短纖部門研發出符合歐盟13501-1阻燃標準及NRC吸音標準等環保無紡布吸音板材與私人空間產品的室內裝修材料與裝飾成品。

此外，自2025年起成功切入某知名國際玩具品牌，開發兒童玩具毛氈收納盒系列，並取得顯著成績。

新設立的設計部則專注於創新產品開發，協助業務及研發團隊將設計概念轉化為成功商品。此外，集團特聘的瑞典專業顧問提供研發技術支援、材料分析等專業知識，與國內團隊共同服務客戶，從材料選擇、製程技術、功能設計至產品外觀之整合性解決方案，進一步強化本公司於全球市場的研發競爭力與技術領導地位。

- 機能用品事業群因全球床墊市場正經歷結構性變革，消費需求從基礎睡眠功能轉向健康導向、環境永續與高度客製化。耀億工業以卓越的抽絲技術，以「空氣纖維結構技術」與「循環經濟生產模式」為核心，以「可回收食品容器等級POE + 一體成形彈性厚度 + 多通路鋪貨」為核心優勢，具有進入國際市場的差異化競爭力，將著眼於以下四大競爭能力的建立：

01 製程革新

改善現行多段式黏合製程、提升產品一體成形能力與厚度彈性，降低製造成本與交期。

02 綠色材質導入

全面導入食品容器等級可回收食品容器等級 POE 材質，強化品牌永續力，配合建立回收流程與後端再製應用研發。

03 數位轉型升級

導入全球客戶開發平台與行銷自動化系統，有效整合潛在客戶線索，強化海外開發力。

04 通路國際化布局

結合線上（自營官網/B2B平台）與線下（展會/代理經銷），拓展全球市場覆蓋率與銷售效率。

■ 除延續寢具、寵物與健康照護等既有產品線，並進一步研發以下產品，積極拓展至3C電子應用領域，打造跨產業整合創新解決方案：

01 導電紗/導電布/ 導電泡棉墊片

我司FLEX系列導電產品，採環保製程，產品具柔軟、高強、EMI防護及抗電磁波效能，應用於科技產業。

02 高強力訊號線

有別於市面上的粗線徑訊號線，我司開發細線徑訊號線，具輕便特性外，並在細小體積中仍擁有高強、高耐磨、抗干擾、抗彎折、高穩定傳輸之性能。

03 彈性感應線

採用高彈性結構，具備優異伸縮回復力與訊號穩定度，耐反覆拉伸、不易斷裂，適用於穿戴裝置、感測模組與精密電子應用。

04 機器人線材

採用高韌性紗線與耐磨外被結構，專為機器人及自動化設備打造，設備運作時，線材低噪音，並可承受長時間反覆彎折、低蠕變，以確保設備長期運作。

研發流程

需求傳達與協作流程 業務單位將客戶產品開發需求詳細記錄，並轉交生技單位與研發中心進行開發。如有必要，亦會向客戶索取樣品供開發參考。

定期設計審查 為評估試作樣品是否符合客戶需求，並檢視改進方向，業務單位與開發團隊將定期召開設計審查會議，檢討重點並追蹤問題改善進度。

資訊共享機制 整個開發過程中，所有設計文件、樣品製作經驗及量測數據皆同步上傳至「工作進度總表系統」，以確保跨部門資訊即時共用，提升透明度與協作效率。

試量產階段 進入試量產階段後，如遇跨部門需協調之議題將安排週期性進度會議，釐清問題並協同追蹤處理，以確保量產順利進行。

【新產品開發作業流程圖】



跨部門交流

■ 耀億工業各事業群透過跨部門機制與多層次定期會議,確保資訊傳遞順暢與運作效率。包含每月一次的研發會議、品質會議與業務會議,及每兩週一次的全部門例會,並配合不定期產品技術交流會(涵蓋技術、業務、品保與採購),以即時協調資源與共通議題;同時亦定期參展調研市場趨勢,並與研發、業務及品保等部門團隊共同出席,必要時邀請總經理參與決策,藉此強化策略判斷並提升整體執行效率。

創新提案激勵制度

■ 耀億工業透過公司內部提案改善實施辦法,鼓勵同仁在工作中積極提出產品、流程與製造等面向的創新提案,致力打造本公司產品創新的競爭力。提案者皆可獲得基本獎金,並於相關會議中依「創新性」與「實用性」進行評分,優秀提案將獲額外獎勵。透過此制度,不僅促進服務與產品品質提升,還能開拓未來發展契機,強化公司整體競爭能力。

【綠色創新與研發佈局】

■ 耀億工業持續投入綠色產品的研發，專注於低碳排放與高效能材料應用。隨著節能減廢議題日益受到重視，我們在環保科技領域的深耕與研發成果也逐漸獲得市場與客戶青睞，具體策略如下：

開發低碳排線材與環保包材

- 導入可再生或碳足跡較低之原料，並優化製程能效，降低產品全生命週期的碳排放。
- 研發兼具耐用性與可回收性的環保包材，以支持品牌客戶的永續目標。

應用光學級原料於線材抽絲技術

- 採用高透明度、高純度之光學級聚合物，提升抽絲精度與材料一致性。
- 有效提升線材之彈性、強韌度與耐疲勞性，滿足高階運動產品對性能的嚴格要求。

開發高音頻適用之羽球線產品

- 優化線材結構與材料分布設計，使產品具備更佳的音頻回饋與擊球手感。
- 搭配材料阻尼特性調整，提高產品在高張力條件下的穩定性與音效表現。

綠色永續產品

產品部分

01 短纖產品

短纖事業群以永續發展為核心策略，積極推動再生聚酯替代原生材料，並擴大再生產品之研發與應用，以降低對自然資源之依賴。在營運面，大陸廠區已全面導入100%綠色電力，並依循ISO 14064建構供應鏈碳排放盤查與管理機制，結合已取得之GRS及HIGG FEM認證，持續推動ISO 50001、ISO 14001及ISO 14067等系統導入，完善全流程綠色管理體系。

在產品策略上，聚焦高端棉材與無紡布材料之研發，導入無毒低負荷製程與環保材料創新，發展具差異化與減碳導向之功能性產品，並回應國際客戶對永續與碳管理之需求。同時積極布局新型功能材料技術（如四面彈性無紡布），拓展於高附加價值應用領域，包括高效保溫、製鞋材料、交通運輸內飾填充、吸隔音建材、環保家居與包裝等多元應用，持續提升產品競爭力並強化對環境永續之長期貢獻。



02 運動用品

運動品牌主要訴求時尚、舒適、功能性，近年因應環保意識抬頭，推行以下綠色永續產品系列，包含回收再利用並轉換為新產品、整雙鞋同材質以利回收、生物可分解材質。主要品牌商已全面使用100%回收材料再製品並能追溯生產使用之回收料來源，本公司在此領域已有長足之研究，預計在不久的將來有機會獲得主要品牌商之青睞並獲得更大量的採用。



03 床墊產品

生活中每天與床墊至少有八小時以上的親密接觸，儘管隔了一層床單，長期下來累積出令人憂慮的衛生問題。傳統彈簧床墊無法清洗、只能丟棄換新，實為環保的沉重負擔。本公司開發空氣纖維構造的QSHION床墊，交織出的空氣室彈性體，具備彈力和立體交織結構，能在水洗後短時間內自然風乾，一次解決床墊洗滌的問題。不僅可應用在旅宿業、地產租賃、醫療照護、長病照顧，可水洗的快乾床墊，堪稱是衛生起居的關鍵趨勢。QSHION的空氣纖維，其原料的特性與空氣室彈性體結構，使水氣難以吸存其中，少了水份的環境，不利於塵蟎與細菌的生長；搭配通過國際認證的布料，讓QSHION床墊成為灰塵與細菌的絕緣體，真正達到抑菌防蟎的功效。QSHION空氣纖維床墊選用安全無毒可回收的聚烯烃彈性體，生產過程中不添加化學藥劑、不含甲醛、雙酚、螢光劑等有毒物質。加上可水洗、防塵蟎又耐用的特質，自然減少床墊的丟棄換新；在環保意識抬頭，講究家居用品的長效使用，QSHION的誕生，無疑是對地球環境資源的保護，善盡一份心力。



包材部分

01 可重複使用輪子

本公司長期以來一直使用可回收的輪子作為線材的包裝工具，使用耐久性材料製成的輪子，可多次重複回收再利用，只有在使用多年或不慎撞擊而毀損時才需更換，已節省甚多包材廢棄物。

02 包材減廢

無論是使用紙類包材或塑料包材，只要能設計出輕量耐用的結構，就能減少包材廢棄物的浪費。本公司設計師累積多年經驗，開發出用量更少的環保包材，為減少廢棄物貢獻心力。

03 環保回收材質或生物可分解材質之包材

要求供應商提供經過第三方公正單位認證之回收料或生物可分解材料，藉此開發替代現行材質之包材，未來將繼續開發環境友善包材並努力降低成本，以期大量推廣採用。

產品布局規劃

產品規劃策略

面對全球對環保永續的高度關注，以及國際大型零售通路品牌對相關產品的迫切需求，本公司短纖事業群積極回應市場趨勢，透過多元渠道蒐集市場端與客戶端的即時資訊，洞察潛在需求並迅速回饋至產品開發流程中。除被動回應市場需求外，耀德工業更採取前瞻性思維，主動提出新產品開發構想與既有材料替代方案，結合可量產的工藝優化建議，以協助客戶發掘創新應用潛力。此策略不僅能強化客戶黏著度，更有效推動非織造布材料於多元產業應用的拓展與市場接受度，進一步鞏固本公司於全球永續材料供應鏈中的關鍵地位。

研發規劃策略

本公司致力於建構具國際競爭力的技術能力，為提升產品技術含金量，特別聘請具備豐富歐洲材料開發經驗之瑞典工程師擔任短纖事業群兼職研發顧問，深化與國際前瞻技術的鏈結。

01 智慧自動化研發與精準生產

為縮短開發週期並提升資源利用率，本公司積極投入自動化研發與智慧生產體系。透過自動化精準計量與即時調整製程參數，降低因人為操作誤差導致的次級品產生，從源頭落實物料減量與資源循環。

02 自動化驅動之脫碳與能效優化

自動化技術不僅提升效率，更是本公司實踐低碳轉型的重要支柱。自動化設備能根據產線負荷即時優化能耗，有效降低單位產品之生產能耗。此項技術升級有助於精確計算並優化產品生命週期之碳足跡。我們依循氣候科學標準與倡議精神，攜手客戶推進綠色價值鏈的減碳進程，攜手打造低碳轉型的核心市場優勢。

03 職業安全與知識管理之韌性

導入系統化研發流程與自動化操作，能有效降低員工暴露於高重複性與高風險環境的機率，落實以人為本的職業健康安全承諾。結合標準化紀錄與自動化數據存儲，我們建構了完整的知識管理體系，確保先進材料技術得以在數位化、科學化的框架下永續傳承，加速企業邁向以創新與智慧製造為主導的永續發展模式。

耀億工業攜手北科大：打造高性能材料產學合作標竿

- 本公司深知產業與學界協作對技術創新的關鍵角色，特與國立臺北科技大學展開高性能材料與分析技術的產學合作計畫，共享實驗設備與資源。此一策略性合作不僅推動創新，亦能顯著降低研發成本並縮短產品上市時程，為本公司持續技術突破與長期穩健成長奠定堅實基礎。

合作對象	年度	專案名稱	專案說明
台北科技大學	2024/3/1-2026/2/28	高性能材料及分析技術開發產學合作計畫	主要以本公司所提供相關原材料、半成品、線材或紡織品，依據產品開發目標及欲測試之製程參數，透過北科大之實驗級設備進行前期評估，以利縮短新品開發時程，期許達到節省開發成本效益。此外，亦支援競爭性產品的物化性逆向工程分析，作為本公司近似品在調整與精進上的參考。

智慧財產權布局

耀億工業依循國際標準 ISO 56005 智慧財產管理規範，規劃建立一套系統化的智權管理制度。自專利權之檢索、申請、技術分析、競業監控至後續權利維護，皆設有標準作業程序，有效提升研發資源之保護效率。同時，本公司亦持續透過內部宣導與定期訓練，強化員工對智慧財產之認知與實務應用，培養全員智權意識，降低潛在侵權風險，並將智慧財產視為推動創新與創造營收的重要資產。透過完整的制度建構與人員意識提升，智權管理已深度整合至本公司營運流程與技術開發節點。

3.2 產品品質與安全管理

■ 耀億工業為國際知名之各類線材供應商，始終堅持「創新研發」作為品質政策的核心基石。為確保品質政策之有效推動與落實，本公司持續精進研發技術，提升製造品質，並將「創新突破、品質領先」的品質理念深植於全體同仁之日常工作中，確保政策由上而下全面貫徹。

重大主題

產品品質與安全

重大主題意義

經濟構面

產品品質為企業品牌信譽、市場競爭力與客戶信任的關鍵基石，亦直接影響營收表現與風險管理效能。若發生品質缺失，將可能引發退貨、產品召回、法規責任或聲譽損失，對企業營運造成實質衝擊。反之，透過嚴謹且持續精進的品質管理體系，不僅能強化成本控制與生產效率，亦有助於創造穩定的長期經濟價值，提升企業整體獲利能力與市場地位。

環境構面

產品品質亦與環境永續息息相關。品質不良或壽命週期短的產品，易造成資源浪費與廢棄物增加，加重環境負擔。企業透過推動設計耐用、可回收與可維修的產品策略，不僅可延長產品使用壽命、降低碳足跡，更有助於資源循環再利用與循環經濟模式之推進，實踐對環境的永續承諾。

社會構面（含人權）

產品品質關係消費者安全與健康，同時反映企業於供應鏈管理中的社會責任。若缺乏有效品質控管，可能間接涉及低薪勞動、剝削或童工等人權風險。透過導入完善的品質管理制度與供應商審查機制，企業得以確保產品安全與合規，並促進勞工權益保障，展現對人權議題的重視與企業公民責任的實踐。

政策 / 承諾	本公司視產品品質為企業永續經營的核心競爭力與價值根基，致力於建立並精進全面的品質管理體系，確保所有產品皆符合法規標準及顧客期望。同時，持續導入創新技術與品質優化措施，不僅提升產品附加價值，更強化品牌公信力與市場競爭優勢，為企業長期發展奠定穩固基礎。		
目標	為提升產品一致性與製程穩定性，本公司訂定以下短期品質管理目標，強化整體品質控管成效。		
	短期： · 體育球線不良率1%以下。 · 體育球線裁剪廢料率1.5%以下。 · 檢驗標準導入電子化及線上簽核，減少傳統紙本送文件簽核的等待及往返時間。 · 工業用線不良率0.5%以下。 · 釣魚編織線裁剪廢料率0.5%以下。 · 釣魚編織線不良率0.20%以下。 · 客訴件數每月2件以下。		
目標	中長期： · 生產效率提升與資源運用。 · 持續透過產能平衡調配與製程精簡化，系統性提升整體生產效率，進一步降低原物料與能源使用之浪費率，達成製造成本下降與資源利用最大化雙重目標，強化營運效率與永續生產能力。 · 品質管理升級與人員素質強化。 · 透過完善的人員培訓計畫，從源頭防堵品質異常與製程瑕疵，進而提升產品良率與顧客滿意度。同步強化品質管理制度與檢驗標準，全面提升品質一致性，並有效降低客訴風險，鞏固品牌信任基礎。 · 降低營運風險與確保穩定交期 · 藉由導入預防性維護機制與設備管理制度，有效降低機台故障率，提升產線穩定度與風險控管能力，確保訂單如期交付，進一步強化客戶信任與市場競爭優勢。		
行動辦法	· ISO 9001制度認證。 · RCS回收材料管理系統。		
2025年 實際績效	· 導入統計方法配合產品重要管制點，每月實施滾動式抽樣計畫，將人力及焦點配置在風險較高產品上，減少人力及作業上不必要浪費。 · 同步導入 MSA (量測系統分析)，以統一檢驗方法與標準，提升跨廠一致性與品質穩定性；2025年配合客戶需求導入汽車產業CP、FMEA、PPAP、SPC。 · QSHION通過SNQ國家品質標章的認可。		
溝通管道	· 本公司所在地址：彰化縣和美鎮彰美路6段334號 · 本公司電話：886-4-755-6111 · 本公司官方網站：https://www.yaoi.com.tw/index.php		



品質政策目標

耀億工業以達成客戶最高滿意度為品質目標，視其為對所有客戶的堅定承諾。為此全面導入並落實國際管理系統標準，包括ISO 9001品質管理系統及回收材料管理系統（Recycled Claim Standard, RCS），確保產品從設計到出貨皆符合國際規範與客戶期望。

在產品品質控管方面，依據不同產品特性，制定嚴謹的抽樣檢驗政策，並於出廠前執行如拉力強度、色牢度、耐久性等多項測試，以確保每批產品皆具備穩定且可靠的品質水準，體現本公司對品質的高度承諾

三大核心

INNOVATION：創新突破，品質領先

創新研發是品質政策的基石，為使本公司品質政策順利推動實施，我們持續創新研發，精進品質，並將品質政策內容傳達給公司全員週知，使能遵守落實執行。

COMMITMENTS：品質承諾

以達成客戶最高滿意度作為品質目標，是我們對所有客戶堅定不移的承諾，並具體在各廠區落實ISO 9001制度認證，以確保產品品質。為確保產品品質，我們依產品不同，制定了嚴謹的抽樣政策，在產品出廠前，依據抽樣政策採樣，並進行拉力、色牢度、耐久度各種不同測試，確保產品品質可靠。

GOALS：品質目標

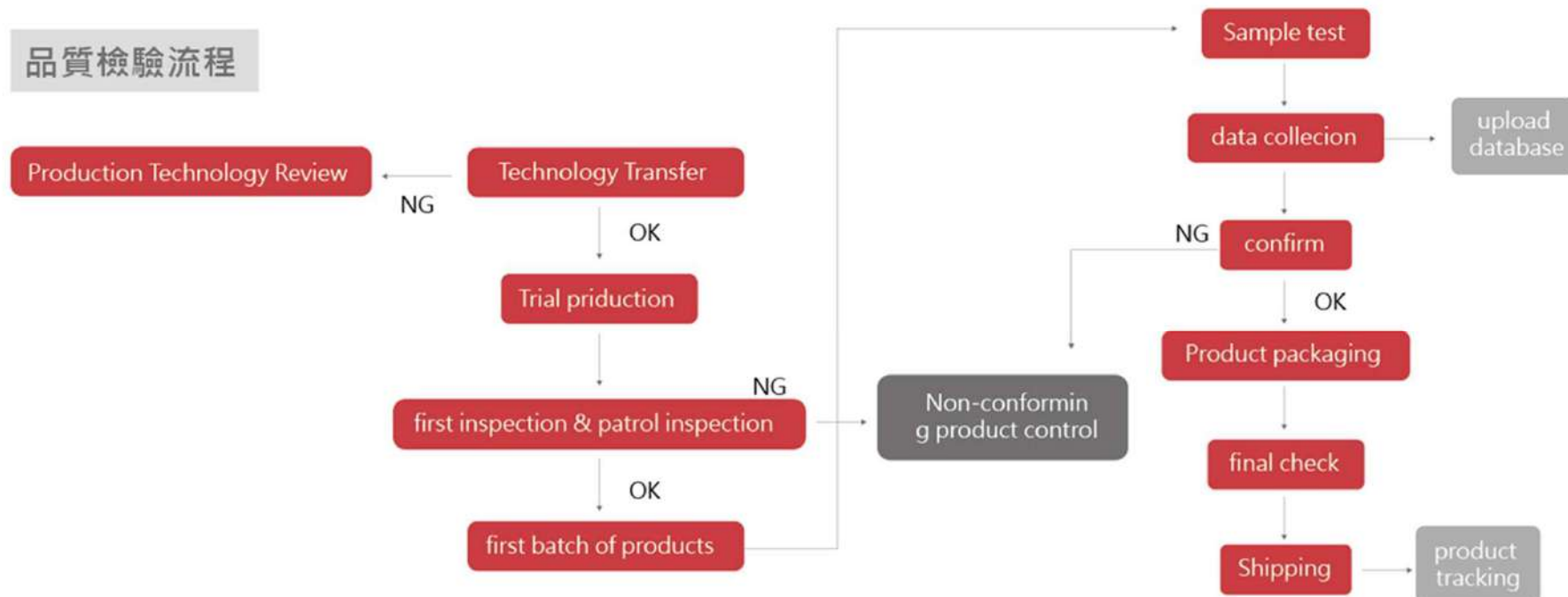
針對各單位生產型態及產品特性不同，依據管理審查會議決議，制定各單位品質目標，以降低製程不良率或廢料率及客戶抱怨件數為基本品質目標。

部門間的品質交流

為確保產品品質穩定、有效回應客戶需求並持續強化內部品質管理，本公司建立定期會議機制，包含跨部門的品質與客訴會議，透過定期每月召開跨單位品質會議，重視客戶反映問題，客訴會議周期由一個月縮短為二週檢討一次，針對客戶投訴或反應的問題，進行全面性的分析與討論，確保所有客訴事項及生產異常均能被有效記錄、深入檢討並提出具體改善對策，同時追蹤後續改善執行狀況，以防止同類問題再次發生。

針對新產品導入或產品改善的過程，亦定期召開生技會議及專案評估會議，由生產技術部門、品質管理部門及研發等相關單位共同參與，確保所有新產品及改善樣品在正式量產或出貨前，皆能符合各客戶的技術規範與品質要求。此管理機制除可確保客戶問題獲得迅速且妥善的處理外，亦有助於提升內部跨部門的溝通與協作效率，進一步落實持續改善與品質文化的深植，強化公司整體品質管理效能，並提升客戶滿意度及市場競爭力。

品質檢驗流程



階段	說明
進料	IQC收到資材「收料單」，依「抽樣辦法」抽取所需樣本，原材料每批次每包抽樣大於5g，纖長、捲曲數每批次抽測10PCS、線密度每批次抽測20PCS。根據相應進料檢驗標準、樣品及作業指導書作業進行檢驗，原材料纖維：檢查纖長、丹尼數、捲曲數、外觀、顏色、包裝、標識及供應商提供COA報告，記錄於ERP系統中「IQC檢驗表」、「宜家包材IQC檢驗表」並匯總於「IQC驗貨記錄表」。
生產中	首檢：生產組長依據樣品、檢驗標準及首件檢查作業指導書進行首件檢查，檢查合格後IPQC依據同樣的方法對首件進行檢查確認。 巡檢：IPQC 完成首件檢查確認後約每 4 小時對各線別/工站進行巡迴檢查，卷材產品每次抽檢一卷，片材產品每次抽檢 10pcs。 末檢：指每個工單指示單最後一件及每個班別的最後一件產品進行檢驗。 檢驗項目：原料配比、外觀、克重、幅寬、尺寸、厚度、顏色、機台參數（溫度、針頻），物性測試、包裝、標識。
成品入庫前	OQC根據MES系統中「產量記錄交接班記錄」，依檢驗標準、宜家產品檢驗指導書、樣品進行檢驗，檢查項目：托包裝、多件包裝、銷售包裝、產品的外觀、顏色、氣味、安全性。抽樣數量：依「宜家產品終檢檢驗指導書」中抽樣計畫。
出貨前	OQC根據業務「出貨通知單」及倉管「出貨檢驗通知單」，依檢驗標準書、抽樣計畫進行檢驗，檢查項目：克重、幅寬、包裝、標識。

■ 為確保產品品質符合國際法規與客戶要求，耀億工業建立完善之內外部測試體系，涵蓋委外檢測與廠內管控兩大面向：

- 委外實驗室測試：本公司依據客戶需求，定期委託第三方單位台灣檢驗科技股份有限公司(Société Générale de Surveillance S.A., SGS) 進行產品測試，包含以下測試項目：
 - REACH 測試：REACH是歐盟針對化學品制定的重要法規，涵蓋產品中可能對人類健康或環境造成危害的化學物質。REACH 測試主要針對「高度關注物質」(SVHC, Substances of Very High Concern)，檢查產品是否含有這類物質。
 - RoHS 測試：歐盟針對電子電機產品中有毒物質的限制指令。RoHS 測試的目的在於確認產品是否含有超過限值的特定有害物質，包括鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr⁶⁺)、多溴聯苯 (PBB)、多溴二苯醚 (PBDE) 以及4種鄰苯二甲酸酯 (如 DEHP、DBP 等)。
 - 防火測試 (床墊類產品)：驗證材料符合阻燃標準防火測試是針對床墊、床墊墊層、沙發、椅墊等家具類產品的材料燃燒性能所進行的安全性評估。依照不同地區的法規，如BS5852標準，測試會模擬火源點燃情況 (如香煙或打火機)，檢測產品在火源作用下的燃燒速率、起火時間與火焰蔓延情況。
 - FAS：PFAS (全氟/多氟烷基物質) 是一大人造含氟化學物，具有極強的防水、防油、抗污性能，因此廣泛應用於紡織品 (如防水外套)、食品包裝、廚具塗層、化妝品等領域。但PFAS亦因其「永久性」與「生物累積性」，被越來越多國家列為環境與健康風險物質。PFAS 測試可檢測特定類型 (如PFOA、PFOS、GenX) 或總有機氟 (TOF)，以確保產品中的氟化物不超過法規或品牌標準限制。

- 廠內測試項目：本公司依據各類產品特性，進行多項性能驗證測試，以確保產品在使用過程中的品質穩定性與耐用性，進而提升市場信賴度。主要測試項目包括黃變測試、老化測試、水洗測試、耐寒測試、黴菌測試、耐磨測試、擦度測試與摔落測試，全面檢驗產品在不同環境與條件下之表現，確保符合客戶對品質與功能性的高度要求。

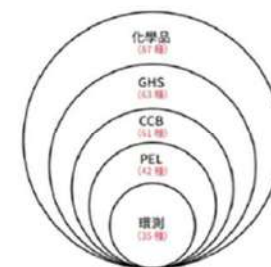
設備資源投入

■ 本公司為確保產品品質穩定並持續提升顧客滿意度，積極投入強化資源措施，具體如下：

投入資源項目	說明	照片
SHIMADZU拉力機	為確保線材物性穩定性固定編列預算汰換老舊拉力機，2022~2024年各汰換一台	
拉力試驗機	確保有拉力、撕裂等要求的測試專案的產品，按照此儀器在規定的檢驗方法下合規，對不合規的產品依據測試數值進行調整和優化	
燃燒測試儀	對於沙發傢俱座椅、汽車座椅類產品執行特定測試方法的測試，確保產品合乎規格	

投入資源項目	說明	照片
纖維細度儀	主材料纖維的測試儀器，確保纖維的丹尼數符合要求	
透氣性儀	汽車類產品的測試儀器，對汽車類產品是否合規進行測試判定	
馬丁代爾測試儀	家居類產品的測試儀器，對產品表面效果抗起絨，起球的效果評估的儀器	
摩擦係數測試儀	止滑墊系列產品測試儀器	

耀億工業依據政府化學品相關規定，每年依法進行申報；同時，為強化化學品之管理與監控，本公司正積極推動「化學雲」一站式管理系統，以提升整體風險控管效能與合規管理水準。為有效管理化學物品及保障工作者安全及健康，本公司設有「危害通識計畫書」、「意外事件通報處理及調查管理辦法」、「緊急應變措施管理辦法」規定，另各廠每半年至少辦理兩次整體緊急疏散及消防任務組演習。而針對化學品儲存區採上鎖管理方式，非經過書面許可，不得進入。



品質異常通報流程與管理

品質異常開單條件

於生產與品管過程中，若出現下列任一情況，應立即開立「品質異常處理單」，並啟動異常通報與處置程序：

- 1.首件檢驗或巡檢作業中出現不合格項目。
- 2.製程檢驗發現不良，且初步研判原因涉及人為疏失或重大異常。
- 3.發現異常之單位應即時通報品保部門，以利後續處置。

品質異常處理時效與責任劃分

- 1.品保單位應主導進行異常統計與根本原因分析，並明確判定責任歸屬。
- 2.品質異常處理單將交由責任單位執行改善，並須於5個工作天內提報具體改善措施與預防再發對策。
- 3.品保單位負責對責任單位之改善對策進行成效追蹤與驗證，確保異常問題獲得有效控制與持續改善。

品質認證及其效期

品質證書



涵蓋效期 2026/3/14



涵蓋效期 2024/06/01~2027/06/01

CH4

環境友善

4.1 氣候變遷行動

■ 企業正面臨全球氣候變遷加劇帶來的前所未有挑戰，包含颱風、洪水及乾旱等，其可能導致生產基地受損、物流中斷及供應鏈失衡，甚至影響產品品質與市場供應穩定性。這些挑戰不僅提高企業的營運風險，也可能導致生產成本上升與客戶滿意度下降，進而影響企業競爭力。因此，本公司需採取積極措施來強化風險管理與應變能力，確保業務持續運行。面對氣候變遷趨勢，本公司需克服許多關鍵挑戰，以確保可持續永續發展並達成2050淨零排放目標。

治理架構

■ 為強化企業永續治理架構，本公司董事會於2021年6月設立董事會轄下之「永續發展委員會」，作為推動企業永續發展相關事務之專責組織。委員會依董事會授權運作，由具備企業永續發展專業知識與實務經驗之董事組成，負責統籌規劃及督導本公司暨各子公司永續發展策略、目標與執行情形。

2025年11月，董事會完成永續發展委員會委員之委任，由2位獨立董事及1位董事擔任委員。委員會原則上每半年召開一次會議，定期檢視永續發展推動成果及相關議題執行情形，以確保各項永續策略有效落實。

2025年11月，永續發展委員會已召開會議，審議永續發展相關推動事項，並將執行成果及重要決議事項提報董事會，以強化董事會對永續發展議題之監督與治理功能。

永續發展委員會主要職責包括：制定、推動及持續強化集團整體永續發展策略與重要政策，涵蓋氣候變遷因應及相關議題；審議永續行動計畫與相關資本支出；定期檢視、追蹤及修訂永續發展推動成果與績效指標，並將相關執行情形及改善建議提報董事會，以確保永續發展策略與公司整體經營目標相互結合。

為有效落實永續政策之執行，委員會下設「永續執行小組」，由公司各相關部門推派代表組成，負責跨部門協作與具體推動各項永續管理措施。永續執行小組主要職責包括：建立與維護環境管理制度、確保遵循相關環境法規及國際準則、評估企業永續轉型策略、提升資源使用效率，以及建構氣候變遷因應與調適機制。同時，小組亦負責整合集團風險管理制度與程序，持續辨識與評估氣候相關風險與機會，掌握產業氣候治理趨勢及最新法規要求，並據以規劃公司因應氣候變遷及提升綠色能源使用之行動方案。

策略

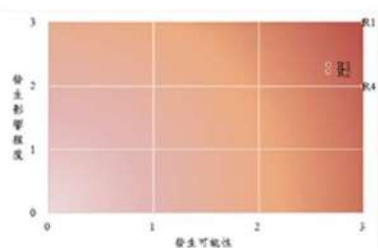
■ 本公司深知氣候變遷對企業永續經營的重要性，積極將環保理念融入營運策略，並依據國際趨勢與法規要求，制定全面性的氣候變遷策略。為了有效應對氣候變遷帶來的挑戰，本公司透過評估氣候風險與機會對業務的潛在影響，全面盤點各營運據點可能遭遇的氣候影響，並整合現有的應對措施，訂定具體解決方案。目標是降低氣候變遷對本公司營運與財務的衝擊，並提升組織的氣候韌性。

本公司係綜合考量風險與機會發生之可能性及發生衝擊之潛在財務影響大小。依照潛在事件的「發生可能性」分為三個等級，分別為：3分（三年內可能發生）、2分（三至五年內可能發生）、以及1分（五至十年後可能發生）；而潛在事件「發生影響程度」本公司取三年度平均營業收入淨額之一定比例做為評估標準，區分為3個等級的財務影響程度，分別為：1分（發生影響程度為低度）、2分（發生影響程度為中度）、以及3分（發生影響程度為高度）。結合上述方式，統整出相關氣候風險與機會為本公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應未來面臨之氣候相關風險與機會。

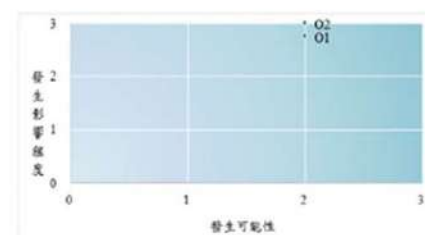
2025年本公司共彙整出2項重大實體風險、2項重大轉型風險與2項重大機會議題，未來將持續優化管理機制，以因應氣候變遷帶來的挑戰與機遇，確保企業長遠穩健發展。詳情請參照下方氣候變遷風險與機會矩陣分析結果：

【氣候變遷風險與機會矩陣分析結果】

氣候變遷相關風險與機會依發生機率及發生之嚴重性，分別繪製出氣候風險矩陣圖與氣候機會矩陣圖，識別結果如下：



R1	極端氣候對供應鏈穩定性的影響
R2	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
R3	平均氣溫上升
R4	氣候變遷相關查驗證要求增加



O1	高能效設備
O2	循環經濟

【重大風險與機會評估表】

類別	構面	風險名稱	風險說明	對本公司的財務影響	已採取的預防措施
轉型風險	市場	R1. 極端氣候對供應鏈穩定性的影響	極端氣候事件挑戰供應鏈穩定性，氣候災害可能破壞原料供應，導致原物料供應中斷或成本上升，甚至影響原料品質。	營業成本增加：供應鏈中斷或受限可能需要更換或尋找替代材料供應商，取得成本提高。	- 加強與優質供應商的合作關係，以確保原料穩定供應。 - 提高關鍵材料之安全庫存量，確保在極端氣候情況下穩定供應，減少生產中斷風險。
實體風險	立即性	R2. 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	極端氣候事件可能導致營運據點設備受損，影響生產機台及基礎設施的正常運作。此外，嚴重降雨與水災可能影響員工通勤，導致生產線人力短缺，進而影響業務運作與交貨時程，對整體供貨穩定性產生衝擊。	營業成本增加： - 極端氣候可能導致工廠建築結構受損，機台因泡水而故障，為恢復正常營運，公司需承擔的維修與更換設備成本增加。 營業收入減少： - 因氣候因素導致員工通勤受阻，使生產線無法維持正常產出，影響交貨時程延遲與客戶滿意度下降，可能造成訂單減少使營業收入隨之減少。	- 為確保生產設備不會因極端事件影響而停擺，設置不斷電裝置和備用電力設施，確保關鍵生產設備持續運作。 - 完成防水工程建設、強化排水系統設置及定期檢查設備功能，減緩水災影響。 - 強化庫存管理和安全庫存策略，保持適當的安全庫存水平，提升產線韌性。 - 設立人員缺工應急措施，根據需求彈性調整工作人力，確保業務運營不中斷。
實體風險	長期性	R3. 平均氣溫上升	極端高溫頻繁發生，對企業營運構成風險。高溫易致設備過熱使設備故障頻率增加，影響生產穩定性，而降溫設備負荷加重，用電高蜂值上升，可能造成供電系統不穩，進而使設備運轉異常致產能降低，使交期延遲。	營業成本增加： - 高溫期間恆溫設備使用頻率上升，導致電力消耗增加，增加每月電費支出。 - 長期高溫加速設備老化，企業需增加維護與更換設備成本，導致營運成本增加。 營業收入減少： - 持續高溫造成設備損壞，可能影響工廠產能和預計交貨期，使營業收入減少。	- 增設節能設備，以提高能源使用效率，減少設備損壞。 - 採用高效能的降溫系統與節能技術，優化設備運行效率，減少高溫期間空調和冷卻系統的能耗，降低整體用電需求。 - 選用耐高溫、高濕環境的專用設備，提升設備穩定性，確保極端條件下設備依然能保持高效率生產。
轉型風險	名譽	R4. 氣候變遷相關查驗證要求增加	隨著氣候變遷相關法規和查驗證要求逐漸加嚴，企業在碳排放、能源使用等方面的合規壓力持續增大。若未能及時調整策略並導入監測系統，將面臨查驗失敗的風險，可能導致主管機關裁罰。	營業成本增加： - 為符合客戶要求並確保碳排放數據的正確性與合規性，公司需增加驗證預算並導入專業盤查課程，增加營運成本。 - 隨著法規要求揭露碳排放數據，公司需聘請第三方機構進行查驗與核實，增加營運成本。	- 制定完整的氣候變遷因應機制，針對溫室氣體排放建立應對計畫與風險管理措施，確保公司能夠及時調整並應對挑戰。 - 規劃導入高效碳排放數位化監測系統，及時追蹤和記錄溫室氣體排放數據，確保數據準確並能快速調整相關操作。

構面	機會名稱	機會說明	對本公司的財務影響	已採取的預防措施
資源效率	O1. 高能效設備	在全球永續發展趨勢下，企業積極導入高效能設備，透過汰換高耗能設備，提升整體能源使用效率，減少不必要的能源消耗。	營業成本減少： · 隨著高能效設備提升生產過程的優化，可降低非必要的能源消耗，降低成本。	· 定期檢視並辨識生產過程中高耗能環節，針對性採取改進措施，持續優化能源使用。 · 為提高能源效率，企業可加裝變頻馬達，調節設備運行速度以降低能源消耗，進一步提升設備的運行效率。 · 投資低能耗及高效能的加工機具，可減少生產過程中的能源浪費。
資源效率	O2. 循環經濟	隨著消費者環保意識的提升，市場對提高產品再生料和回收料使用比例的需求顯著增加。企業若依循環經濟理念設計、研發或改良產品，不僅能減少物料成本，還能提升顧客的購買意願。	營業收入增加： · 隨著環保意識提升，消費者更青睞環保產品。推動循環經濟可以吸引注重永續發展的消費者與企業客戶，提升銷售額並強化品牌價值。 營業成本減少： · 使用再生料和回收料有助於減少對原材料的依賴，降低物料採購成本及減少廢料之回收成本。	· 回收PET盒及回收彩盒的使用符合現代企業日益重視的環保要求，展現出企業在永續發展和資源循環利用方面的積極承諾，以提升品牌形象。

風險管理

■ 本公司對氣候變遷風險與機會的管理過程，包含四個主要階段：分析、鑑別、評估與報告。根據全球永續發展趨勢及產業現狀，識別可能影響本公司的氣候風險與機會，並建立氣候風險清單。這些風險與機會涵蓋了各種層面，包括但不限於極端天氣事件、政策法規變化、能源轉型及技術創新等。此評估過程不僅關注風險可能造成的財務損失，也重視對品牌聲譽、員工健康及安全與對整體產業價值鏈的影響。本公司根據「風險衝擊程度」與「發生可能性」這兩項標準，整合各部門的評估結果並排序該等風險的重大程度，以制訂應對計畫的優先順序。

各部門將根據已識別的的重大風險，擬定詳細的應對策略以減緩風險，並依照風險的性質、規模及影響程度，制定相應的管理計畫。本公司將積極投資可持續技術和能源轉型，並且針對高風險領域，如供應鏈中斷、政策調整及資本市場變動等，設計靈活的應變流程，以確保本公司在面對氣候風險時能快速反應並將風險造成之衝擊減緩至最輕影響。為確保風險評估的完整性及前瞻性，本公司將持續追蹤國際和國內的氣候變遷動向，以便調整風險清單，應對新的挑戰。

指標目標

- 2050淨零排放已成為全球各國政府及企業共同努力的目標，象徵著永續發展與環境保護的重要趨勢，各國相繼制定減碳政策，要求企業遵循更嚴格的環保法規，並鼓勵企業投入綠色技術與創新，以減少溫室氣體排放，我國政府亦宣布邁向淨零排放的承諾，推動各行業加速轉型。本公司將積極因應此趨勢，領先市場發展，投資發展相關產品與製程技術，確保在國際競爭中掌握先機。

4.2能源管理

- 本公司重視能源資源之有效利用，持續關注營運過程中能源使用效率與管理機制，致力於降低不必要之耗能，朝向節能減碳及永續經營目標邁進。未來公司將持續關注相關法規與產業趨勢，評估建立更具系統性的能源管理措施，以期達到提升能源使用效率、降低營運成本及減少環境衝擊之目標。

4.2.1能源管理

- 為有效推動能源管理及節能行動，本公司節能管理依職責區分成三個等級之階層人員。管理階層負責訂定節能目標，監督能源管理整體規劃與決策；推行階層負責擬定節能計畫，並推動、考核與督導相關措施之執行；執行階層則依據計畫內容執行各項節能措施，並負責發現問題時向上回報，確保能源管理制度有效落實。

4.2.2耗用與節能措施與成效

能源使用量

- 耀億工業能源使用以外購電力為主，汽油與柴油主要用於公務車貨物運送及洽公，天然氣則用於機台抽絲生產，2025年度年度能源總耗用量為10984.7GJ。2023年至2025年間之能源資源耗用情形如下：

單位：GJ

能源類型	2023年	2024年	2025年
非再生能源電力	29.34	29.23	7782
汽油	0.12	0.08	262.9
柴油	0.03	0.03	212.1
天然氣	0.32	0.60	2727.7
能源總耗用量	29.81	29.94	10984.7

註：

1. 2023-2025年度熱值依據能源署112年度公告之能源產品單位熱值表進行換算，2024年度則依經濟部能源署113年最新版修正公告之能源產品單位熱值表之數值。

2023-2025年：電力3,600 KJ/kWh；汽油7,800 kcal/L；柴油8,400 kcal/L；天然氣6,635 kcal/L；2024年：電力3,600 KJ/kWh；汽油7,520 kcal/L；柴油8,629 kcal/L；天然氣 8,107 kcal/L；2025年：電力3,600 KJ/kWh；汽油7,586 kcal/L；柴油8,636 kcal/L；天然氣 8,067 kcal/L。

2. 數據揭露範圍以台灣營運據點為主。

內部節能激勵制度

- 依據提案改善實施辦法，員工如能提出有助於提升工作效率、縮短製程時間或提高產能之改善建議，經確認具體成效後，將予以提案獎金，以鼓勵員工積極參與節能優化行動。2025年度提案通過審核11件，合計撥發獎金35500元。

廠區節能宣導

- 本公司透過張貼節能宣導海報、規範冷氣使用溫度範圍，以及鼓勵員工多使用樓梯等方式，持續推動節能減碳觀念，落實節能行動於日常作業中。

節能措施與成效

- 本公司定期依據法規，向能源署申報節能措施及其執行情形，透過制度化管理，持續優化能源使用效率，同時展現企業在節能減碳與永續發展上的具體承諾。

本公司彰化和美總部、和美一廠及彰濱廠太陽能屋頂出租效益說明：

一、提升再生能源占比與減碳績效

- ・導入屋頂型太陽光電系統，有效提升企業再生能源使用比例。
- ・透過綠電生產，降低範疇二溫室氣體排放量。
- ・有助於達成淨零排放與ESG永續發展目標。

二、節能降溫與能源效率提升

- ・太陽能模組具遮蔽效應，降低屋頂熱負荷。
- ・頂樓室內溫度可降低約3-5°C，減少空調系統能耗。
- ・間接提升整體能源使用效率。

三、企業形象與法規符合性

- ・符合再生能源發展相關法規與政策導向。
- ・強化企業綠色供應鏈競爭力。
- ・提升企業品牌形象與利害關係人認同度。

2025年度耀億工業執行之能改善專案如下表所示：

名稱	類型	專案內容	實際投資金額 (新台幣)	節約量 (度)	節約量 (GJ)	節約量 (公噸CO ₂ e)
汰除高耗能製程及相關機台	節省	廢止部分生產線之所有機台及其相關製程	1510仟元	38,204.375	137.5358	17.8032
註： 1.節約量(GJ)=節約電量(kWh)×0.0036 2.減碳量(公噸CO ₂ e)=節約電量(kWh)×排放係數/1,000 3.2025年度台灣地區電力排放係數=0.466 kg CO ₂ e/kWh						

4.3水資源管理

- 本公司關注水資源的可持續性，秉持善用資源、降低浪費的原則，持續推動水資源管理相關作法。透過水資源監控機制以掌握各用水來源及用量趨勢，並作為後續節水措施與改善計畫之基礎。

4.3.1水資源管理

- 耀億工業主要用水來源為地下水與自來水，自來水主要用於一般生活用途，地下水則作為RO過濾系統之水源，經過RO處理後的純水供製程使用。

4.3.2 水資源使用與節水措施與成效

■ 近三年用水情形如下：

註：

1. 下表取水量數據係依據台灣自來水公司水費帳單之計費期間揭露。
2. 數據揭露範疇以台灣營運據點為主。
3. 總取水量 - 總排水量 = 總耗水量。

單位：百萬公升

項目	2023年	2024年	2025年
總取水量	3.014	0.788	6.504
總排水量	0.280	0.130	0.3
總耗水量	2.734	0.658	6.204

節水措施與成效

■ 為降低製程用水量及因應未來可能增加之污水處理成本，公司延續2024年第四季推動之「聚偏二氟乙烯（PVDF）抽絲水洗設備優化」專案，並於2025年持續執行相關改善措施。

改善成效

- 大幅降低日用水量，落實核心製程的資源節約，專案透過將 1 至 6 前後段傳統水洗設備，全面汰換為高效率的「切水機」與「循環水洗機」，改變了過往廢水直接排放的模式。此一技術改良將直接打破產線全面運作時「每日高達 96 噸」的耗水瓶頸，實現顯著的製程節水率，大幅提升水資源的重複利用率。
- 緩解污水處理成本壓力，強化企業環境經營韌性，此改善措施從源頭減少了製程廢水的產生量，不僅直接替公司降低了購買自來水或工業用水的實質物料成本，更能有效緩解未來可能面臨、日益增高的污水處理與環保規費壓力。這讓企業在擴大產能或面對法規趨嚴時，具備更強的永續成本競爭力。

環保支出

類別	專案執行時間(年)	實際投資金額(新台幣仟元)
節水專案 - 聚偏二氟乙烯 (PVDF) 抽絲水洗設備優化	2024	100

4.3.3 廢污水管理

- 本公司廢（污）水主要來源包括製程用水排放及員工日常生活所產生之生活污水。為善盡水資源管理責任，公司已設置相關處理機制，以降低對環境之影響。其中，所使用之地下水經RO製水系統處理後，所產生之RO廢水將收集至專用儲水桶儲存，並再利用於廠區澆灌以及廁所小便斗與馬桶之沖洗作業，以有效提升水資源使用效率與再利用率。未來將持續檢視用水管理措施，朝節水與永續營運目標邁進。

4.4 廢棄物管理 與回收

- 本公司營運過程中所產生之廢棄物，皆依據《廢棄物清理法》進行妥善處理，並於源頭落實分類與收集，以提升可回收性與資源再利用效益。主要廢棄物類型包括事業廢棄物（如廢塑膠）、一般事業廢棄物（如生活垃圾）及可再利用廢棄物（如可回收塑膠），均委由合格清運廠商負責清運並進行焚化處理；資源性廢棄物，如廢紙、寶特瓶、鐵鋁罐等，則委託合格廠商進行回收再生利用。此外，針對營運中產生之有害事業廢棄物（代碼C0301），亦依規定委由具備處理資格之廠商清運並執行焚化作業，以確保符合法規要求並降低對環境之影響。

4.4.1 廢棄物處理

■ 本公司依「廢棄物管理辦法」進行廢棄物管理與處理，並與塑膠業者共同評估事業廢棄物之再利用可行性，將具回收價值之廢棄線材進行回收再利用。對於無法回收之線材，則歸類為事業廢棄物，由具處理資格之合格清運廠商負責清運作業。生活廢棄物方面，區分為可回收物與一般垃圾，其中可回收項目如鐵鋁罐、塑膠容器等，由合格廠商進行分類回收，其他一般垃圾則依規定交由清運廠商處理，以確保廢棄物皆能依循法規妥善管理並兼顧環境永續。

為強化廢棄物分類管理並落實減量措施，本公司於廢棄物產出時，要求運送人員依據「廢棄物放行檢核表」辦理，並由檢核人確認廢棄物類別無誤後，方可移置至廢棄物暫存區，確保分類正確性。後續則委由具資格之合格清運廠商負責廢棄物清運與處置作業。本公司致力於降低營運對自然環境的衝擊，採取多項措施推動源頭減量與資源化目標之落實，包括使用環保包材、鼓勵員工自備環保餐具、設置資源回收及廚餘回收桶，並至少依六大類進行廢棄物分類回收。此外，公司亦透過管理會議不定期進行垃圾分類宣導，加強員工環保意識，同時導入定時斷電等節能設備，落實日常節能行動。

效益評估

■ 導入薪資單無紙化

- 1、推動薪資單電子化，降低紙張與耗材使用，年節省48小時作業工時及10000元成本。

■ 導入線上簽核流程

- 1、推動電子簽核流程，年減少121,053張紙張使用及121,053元紙張費用。
- 2、透過簽核數位化，降低紙本消耗，年節省3,363小時人力工時與約672,516元營運成本。

廢棄物處理量

■ 2025 年度，耀億工業廢棄物處理總量為 300.54 公噸。相較於前一年度呈現增加趨勢（約增加 83%），主要因為產能擴展及廠區設備更新汰換過程中所產生的專案性事業廢棄物增加。我們已針對此現象啟動專案檢討，目標於次年度透過提升製程良率與加強回收媒合，將廢棄物產出強度控制在合理基準內。

廢棄物類別	廢棄物種類	處理方式	2023年		2024年		2025年	
			處理量 (噸)	比率 %	處理量 (噸)	比率 %	處理量 (噸)	比率 %
一般廢棄物	生活垃圾	焚化	28.00	22.75%	26.80	16.30%	30.90	10.28%
有害廢棄物	事業廢棄物(廢塑膠、廢鐵、包材廢紙等)	焚化	36.00	29.25%	81.84	54.46%	149.70	49.81%
		回收	48.23	39.19%	41.76	20.75%	111.60	37.13%
	廢液	焚化	10.84	8.81%	13.95	8.49%	8.34	2.77%
合計			123.07	100%	164.35	100%	300.54	100%

註：

- 1.本年度廢棄物處理量僅統計台灣營運據點之數據。
- 2.本公司有害廢棄物為二氯乙烷無法回收，僅能以焚化方式處理，故有害廢棄物的回收百分比為0%。

4.4.2 清運商管理

本公司對清運廠商進行評估，廠商須持有政府核發且在有效期限內的廢棄物清除許可證。確認廠商合格後，會與其簽訂清運合約，並委託負責廢棄物清運作業。目前評估標準主要依據廠商持有有效之清除許可證，以確保清運作業符合法規要求。

4.5 溫室氣體盤查機制

- 氣候變遷已無可爭議地成為全球經濟與人類社會面臨的最大系統性風險。隨著全球淨零排放（Net Zero）倡議的推進、歐盟碳邊境調整機制（CBAM）的落實，以及國際品牌氣候變遷已無可爭議地成為全球經濟與人類社會面臨的最大系統性風險。隨著全球淨零排放（Net Zero）倡議的推進、歐盟碳邊境調整機制（CBAM）的落實，以及國際品牌客戶對供應鏈氣候行動的嚴格要求，碳管理能力已成為決定企業能否永續生存的關鍵指標。耀億工業積極承擔氣候責任，推動全面性的溫室氣體盤查與減排管理，致力於降低價值鏈的氣候足跡。
- 為確保碳排放數據的準確性、透明度與可比較性，本公司全面依循最新版 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，建立嚴謹的碳會計制度。我們採「營運控制權法」界定盤查邊界，將台灣所有營運據點完整納入，並依據標準要求，將排放源詳細鑑別為類別 1 至 類別 6 (Categories 1 through 6)，涵蓋從直接排放到價值鏈上下游的間接排放。

營運據點 (盤查邊界)	詳細地址
和美一廠	彰化縣和美鎮彰美路六段334號
和美二廠	彰化縣和美鎮德美路766號
彰濱廠	彰化縣鹿港鎮彰濱工業區鹿工北一路13號

4.5.1 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查結果

透過嚴謹的數據蒐集與排放係數計算，2025 年耀德工業溫室氣體總排放量盤查結果為 7,780.235 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。
各類別排放結構如下表所示：

ISO 14064-1 排放類別定義	計量單位	2025年排放量
類別 1：直接溫室氣體排放與移除(如：公務車用油、發電機燃油、冷媒逸散、製程直接排放)	tCO ₂ e	226.9973
類別 2：輸入能源之間接溫室氣體排放(如：外購電力之碳排放)	tCO ₂ e	3,641.6159
類別 3~6：其他間接溫室氣體排放(涵蓋運輸、產品使用、原物料採購、廢棄物處理等價值鏈排放)	tCO ₂ e	3,911.6223
總排放量合計	tCO ₂ e	7,780.2350

由上述數據結構分析可知，本公司的氣候足跡高度集中於間接排放（類別 2 與 類別 3~6）。類別 2 反映了製程高度依賴外購電力；而類別 3~6 的龐大佔比，則凸顯了供應鏈原物料開採、製造與運輸過程中的碳排不容忽視。這指引了我們未來的減碳策略必須超越廠房邊界，積極展開供應鏈議合與綠色採購。

4.5.2 碳排減量策略與低碳文化建構

針對盤查所鑑別出的排放熱點，耀德工業規劃了短、中、長期的減碳藍圖，透過實體工程改善與管理機制優化雙管齊下：

- 1.能源結構轉型（針對類別 2）：持續推進前述 4.2.2節之設備汰換與變頻空調改善專案；逐步提高再生能源佔比，降低外購電力之碳排係數影響。
- 2.智慧化與精實管理：擴大 IoT 能源監控與定時斷電管理機制，提升製程良率以減少因重工造成的能源浪費。
- 3.價值鏈減碳（針對類別 3~6）：啟動供應商 ESG 評鑑機制，優先採購具備環保標章或低碳足跡之原物料；優化物流運輸路線，減少運輸碳排。

全員低碳文化培力：將氣候變遷意識融入日常營運。推動「綠色辦公行動」，包含隨手關燈、落實垃圾精細分類、推廣無紙化作業、倡導員工使用低碳大眾交通工具等。

公司並研擬內部節能減碳提案獎勵機制，激發基層創新能量。

CH5

最佳夥伴

5.1 供應鏈管理

■ 耀億工業專注於釣魚線與球拍線產品的研發與銷售，涵蓋產業上中下游價值鏈。由研發與生技單位開發創新產品，採購部門負責原料、物料與包材等配件的採購，並在本公司內部完成產品包裝與品質檢驗後交付客戶。自創立以來，耀億工業深耕產業已逾50年，始終秉持「永續發展」為企業核心目標。作為負責任的企業公民，本公司致力於推動永續產品開發、強化環境管理、積極參與社會公益，並打造安全健康的幸福職場，持續實踐對社會與環境的承諾。耀億工業之產業上、中、下游關聯性如下：



本公司所生產之釣魚線、球拍線及工業用線等產品，目前所使用之單股聚脂纖維線由長纖事業群生產，主要原物供應商為巴斯夫(BASF)、豐田通商(TOYOTA)；複絲纖維則以東洋紡(TOYOBO)、W.L.GORE等國際大廠供應為主。耀億工業致力於打造永續供應鏈，積極推動環保政策並落實供應商管理機制，以降低對環境的衝擊並提升供應鏈整體韌性：

供應鏈政策

環境友善原料推廣

· 環境友善原料推廣

本公司部分包材供應商已採用可回收與環保材質，藉此降低產品生命週期中的碳足跡，實現綠色供應理念。

· 供應鏈永續管理措施

- 1.定期對供應商進行環境與品質面向之評估，針對不符合標準之廠商，提供必要輔導與協助，以提升其作業與管理水平。
- 2.要求所有供應商填具「禁用物質聲明書」（涵蓋 REACH 與 RoHS 規範），確保其所供應之原物料符合國際環保法規。
- 3.本公司依據ISO 9001 標準所訂之「QP-F0000002 供應商管理辦法」第4.2.9條，明定為強化供應鏈永續責任與風險控管，每兩年須請供應商填寫「供應商自評表」與「不使用衝突礦產聲明書」，以具體落實對環境保護、人權保障、職業安全與企業社會責任的承諾、資通安全與隱私權保護。

關鍵原料風險管理

- 耀億工業主要原料包含尼龍粒、聚乙烯纖維等，為確保產品品質與生產穩定性，全面依循嚴謹的品質管理流程進行進料檢驗。所有原物料均須依據品質保證部門所訂定之檢驗標準完成驗收作業。針對包材部分，亦要求供應商提供「印刷品承認書」，作為進料驗收依據之一。為降低供應鏈碳足跡並強化材料取得的彈性與時效性，本公司積極推動在地化採購策略。無論是台灣總公司或越南子公司，所需之包材與線軸皆優先向當地供應商採購，此舉不僅有助於促進在地經濟發展，亦能於臨時缺料或供應中斷風險發生時，靈活進行跨區調度，有效提升整體供應穩定性。

針對交期較長的關鍵原料，另建立安全庫存制度，依據風險評估結果設定安全庫存水位，以降低斷料風險，確保生產營運之連續性。為強化供貨彈性，包材等項目皆設有兩家以上合格供應商。然而，尼龍粒及複絲原料因各品牌配方專有性高，多為向特定廠商採購。本公司所合作之原料供應商，皆為具備良好品質信譽之國內外大廠，持續與既有供應商建立長期且穩固之合作關係並簽訂採購合約，以確保原料供應之穩定性與品質水準。同時，密切掌握產業發展趨勢，持續投入新材料及新製程之研究與開發，以降低對單一原料及特定供應商之依賴。此外，亦將審慎評估並積極開發其他具潛力之原料供應廠商，在嚴格品質控管之前提下分散採購來源，以提升供應鏈之彈性與整體營運韌性。

供應商遴選

- 為強化供應鏈之永續管理與風險控管機制，本公司對新進及既有供應商皆設有定期調查制度，透過電子郵件或傳真方式發送問卷，針對其在永續經營相關議題之具體作法進行了解與評估。調查內容涵蓋永續與營運風險管理、供應鏈管理、環境保護、人權與勞動保障等面向，作為本公司供應商管理、持續合作評估及風險預警之依據，藉此提升整體供應鏈之責任意識與永續競爭力。

於2025年度，本公司共計有16家供應商納入應簽署管理範疇，其中已有12家完成「供應商自評表」及「不使用衝突礦產聲明書」簽署，簽署完成率達75%。此外，公司亦持續推動既有且應納入簽署範圍之供應商完成相關文件，目前其簽署完成率為27%。

2025年度		
新供應商	已簽署供應商家數	12
	應簽署供應商家數	16
	簽署供應商占比（%）	75%
既有供應商	已簽署供應商家數	108
	應簽署供應商家數	404
	簽署供應商占比（%）	27%

新供應商遴選

- 當內部需求單位推薦新供應商，並經樣品試作確認產品符合本公司標準後，須於量產後三個月內進行實地查訪，以評估其實際生產與管理能力。根據ISO9001標準所訂定的「供應商管理辦法」，新供應商須提供「供應商自評表」與「不使用衝突礦產聲明書」；其中，原料供應商需提供檢驗認證（COA），包材供應商則須提供「印刷品承認書」藉以建立相關檢驗標準並確保供應品質及責任管理的完整性。

供應商評估流程

- 供應商遴選與評估：在與供應商合作前，由需求單位提供需求及市場資訊，採購單位蒐集並調查供應商資訊，確認其合法性、交易歷史，必要時徵詢主管機關意見，然後進行詢價、比價、議價等程序。
- 契約簽署：重要或達一定金額之採購案，要求簽署正式書面契約。原則上由公司提供採購或承攬契約範本，若供應商提供契約，需經法務單位審核。
- 定期考核與評鑑：採購單位定期對所有供應商進行考核評鑑，評估項目包括品質、交期、配合度等。未達公司要求的供應商，採購單位將要求或輔導改善，如無法改善則予以淘汰。

供應商評鑑機制

■ 耀億工業定期向供應商進行評核，其評核項目包括品質、交期以及服務，並根據「供應商評鑑表」評分分為A、B、C三等級（A級：90分以上，B級：70-89分，C級：69分以下），且按照ISO9001標準制定的《供應商評估作業辦法》規定，每年進行採購供應商評鑑，並根據此項的內容制定的評分標準與分級供應商。若連續兩年評分為不合格供應商，應停止下採購單給供應商，若供應商積極尋求改善方案以達持續合作之目的，則提出簽呈文件由上級主管核准，輔導廠商以協助廠商恢復優良品質以持續交易往來。2025年度，採購單位修訂《供應商管理辦法》，新增「資格評估」流程，針對潛在廠商進行供應商初次評估，並將評估結果登錄於「供應商評鑑表」，以篩選並排除不符合資格之廠商。

供應商考核狀況	2023年	2024年	2025年
供應商總數	862	900	937
供應商考核家數	214	210	157
供應商考核項目數 (依ISO9001標準分類)	3	3	3
獲得A級家數 / 項目數	118	180	121
獲得B級家數 / 項目數	78	11	20
獲得C級家數 / 項目數	18	19	16

此外，為持續協助供應商提升產品品質與交期達成率，並強化品質異常之溝通與處理機制，採購單位安排「供應商評鑑計劃表」，每月定期拜訪至少二家年度C級廠商、新供應商及潛在廠商。透過此機制，不僅能有效促進雙方交流，亦有助於掌握供應鏈風險，並適時調整合格供應商名單。

輔導及改善

- 資金支持：本公司與在地銀行取得合作，提供本公司合作廠商簡便融資業務。若廠商有融資需求，可憑與本公司交易實績及「付款通知書」辦理線上融資，手續簡便，融資成數高且利率優惠。
- ・技術支援：提供技術支援，包括技術指導、培訓、技術共享等，幫助供應商提升生產技術和製造能力，以滿足公司的品質和效能要求。
- ・原材料供應：提供穩定的原材料供應來源，與供應商建立長期合作關係，確保產品生產的穩定性和品質一致性。

本公司致力於供應鏈的永續管理，已要求合作之供應商填寫本公司制定之「供應商自評表」與「不使用衝突礦產聲明書」，並於供應商遴選與評估作業中納入環境保護面向，進行環境風險與合規性篩選，優先採用具備環保認證、回收循環、減排計畫（太陽能建置、購買綠電及廢熱回收）或符合相關法規的合作夥伴，以提升整體供應鏈的綠色競爭力。

採購流程數位化推動

- 本公司持續推動採購流程之數位轉型，強化內部控制機制並提升治理效能，導入採購管理表單線上簽核流程，逐步建置完善之電子化管理制度。透過流程電子化，除可提升採購作業之審核效率外，亦強化流程透明度與資料可追溯性；同時，藉由系統化管理與流程優化，有效降低人工作業風險，進一步提升整體營運效率，並促進採購管理朝向標準化與制度化發展。

5.2顧客關係

重大主題

顧客關係管理

重大主題意義

耀億工業高度重視顧客體驗與滿意度，致力於建立穩固且長遠的信任關係。本公司透過多元化的溝通管道，積極傾聽並即時回應顧客的需求與反饋，確保服務品質與顧客期望一致。為提升整體顧客體驗，本公司持續優化服務流程、推動數位化轉型，以顧客為核心，驅動企業永續價值的實現。

政策 / 承諾

本公司高度重視顧客滿意度，致力於建立長期穩固的互信關係，並透過即時回應機制，有效掌握並滿足顧客需求與回饋意見。耀億工業承諾持續優化服務品質，深化顧客信任，以顧客為核心驅動企業永續發展。

目標	短期（1年）： · 提升客戶滿意度：目標為年度各項評估指標平均滿意度達90 %以上，並執行年度客戶滿意度調查，涵蓋面向包括產品品質、交期準確性、服務回應速度與技術支援效率等，以全面提升顧客體驗。 · 強化客戶溝通頻率與互信關係：建立高頻且高質的溝通機制，依訂單狀況目標每週以2至3次電子郵件與客戶聯繫，依據客戶需求即時回應，主動提供相關資訊。並安排每年至少1至2次的實體拜訪或視訊會議，深入了解客戶營運挑戰與中長期發展策略，進而主動提供可行的解決方案。 中長期（3至5年）： · 強化新產品開發與打樣速度：持續優化產品開發流程與快速打樣機制，提升客戶滿意度，並加快市場回應效率。 · 提升品質穩定性、降低客訴率：以降低10%客訴率為目標，強化品質檢驗與異常回饋機制，導入數據分析技術以即時掌握品質異常，確保產品穩定性與一致性。 · 擴大產品市占率，深化客戶合作：與主要客戶共同推動產品開發計畫，提升市場滲透率與品牌競爭力。 · 建立企業永續發展藍圖：制定涵蓋減碳排放、資源再利用與永續供應鏈管理等面向的策略性規劃，推動企業永續轉型。 · 推動材料創新與綠色合作：持續與材料供應商緊密合作，開發創新與環保材料與製程技術，支援品牌客戶的永續設計與創意實現。
行動辦法	為強化客戶關係與滿意度管理，本公司建置完善之內外部管理規範，涵蓋下列重點： 內部制度： · 客戶管理辦法 · 訂單審查辦法 · 客戶抱怨處理作業辦法 · 客戶滿意度管理辦法 外部依循法規與標準： · 商品標示法 · 歐盟RoHS等國際環保法規 · ISO 9001 品質管理系統 · ISO 14001 環境管理系統 透過上述制度與標準的落實，確保本公司在客戶服務、品質保證與法規遵循上皆能持續優化，提升客戶信賴與企業永續競爭力。

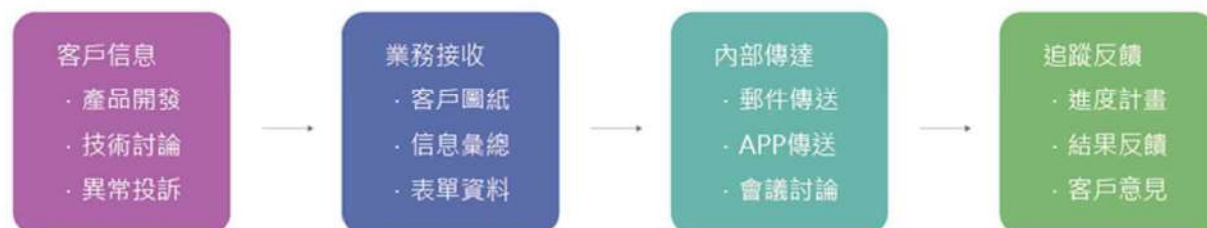
2025年 實際績效	顧客滿意度調查結果獲得平均9.22分高度評價。
溝通管道	· 利害關係人專區:https://www.yaoi.com.tw/contact.php · 本公司以第一線業務人員作為顧客溝通與申訴處理之主要窗口，確保能即時回應顧客意見與需求，並妥善處理相關問題。透過強化雙向互動與即時反饋機制，進一步提升整體服務品質與顧客滿意度。

顧客關係

- 客戶關係的維護是驅動企業永續發展的關鍵要素之一。耀億工業深知，良好的客戶互動與高滿意度是公司長期成功的基石。因此，本公司持續透過與客戶的密切交流，深入了解其需求與期望，並以此為基礎持續優化產品與服務，建立互信互利的穩定合作關係，共同創造長遠價值。

客戶服務

- 本公司與客戶之間的溝通交流採多元化方式進行，涵蓋日常業務聯繫與策略性互動。日常交流方式包括電子郵件、電話聯繫與視訊會議，並於重要節日期間安排實體拜訪或邀請客戶蒞臨參訪，以維繫緊密合作關係。此外，本公司亦透過以下多元渠道與客戶保持穩定互動：
 - 參與各類國內外寵物展、嬰童用品展及紡織展等，與客戶面對面交流產品資訊與合作機會。
 - 提供官方網站、固定電話與電子信箱等管道，作為客戶洽詢與聯繫的平台。
 - 各業務單位定期拜訪客戶，或安排客戶來訪接待等持續聯絡。
 - 不定期舉辦線上會議進行業務交流，因應客戶需求提供即時回應與專業支援。
- 透過上述多層次溝通機制，公司得以深入理解客戶需求，強化合作關係，進一步提升服務品質與顧客滿意度。



客戶滿意度調查

■ 本公司每年定期針對全體客戶實施顧客滿意度調查，並特別要求前十大關鍵客戶必須回覆，以確保回饋意見具代表性與參考價值。為強化分析效益，調查依客戶類型區分進行，涵蓋四大構面：產品服務、交期表現、研發配合度及品質水準。

調查作業固定於每年第四季辦理，並由業務單位統整調查結果後，召開顧客滿意度回饋檢討會議，邀請相關部門共同參與，針對客戶意見以及針對客戶滿意度平均分數最低之客戶進行深入分析與跨部門改善對策討論，推動具體優化行動，提升服務品質與合作滿意度。

客戶滿意度調查結果

本公司透過定期顧客滿意度調查問卷，主動蒐集客戶意見與回饋，作為服務優化與產品精進的重要依據。依據2025年度顧客滿意度調查結果顯示，本公司整體獲得9.22分的評價，整體表現獲得高度肯定。

構面	2025年狀況
品質	9.32
交期	9.25
服務	9.28
研發	8.98

客戶滿意度平均分數	
2023年	9.67
2024年	9.84
2025年	9.22

客戶申訴機制與處理

建立客戶即時溝通

除年度調查與會議機制外，本公司於日常營運期間亦建立即時溝通機制，當業務單位了解客戶需求後，會將相關資訊即時傳達至相關部門以利後續處理。

- 1.若為新產品開發需求，將與生技部門討論後開立新品申請單，並於定期生技會議中進行評估與討論。
- 2.若為產品品質相關問題，則會開立客訴單，並於定期客訴會議中進行檢討與處置。

透過此跨部門資訊交流機制，有效促進部門協調與問題即時處理，確保客戶需求獲得快速回應與妥善解決。

客戶抱怨機制

本公司建有完善的客訴處理機制，當業務單位接獲客戶抱怨，將先行了解狀況，並於確認成立後透過 ERP 系統開立「客訴處理單」，於次一工作日內提供初步回覆。如涉及不良樣品或相關資料，將同步送交品保課調查。品保課初步判定異常原因後，填入「客訴處理單」，並轉交責任單位進行分析與提出改善及預防對策，處理時效為七個工作天內。品保課負責追蹤改善成效，業務單位則彙整處理結果，後續由品保課完成結案與歸檔。「客訴處理單」及「客訴總表」採系統化管理，並定期召開檢討會議。整體作業依據「客訴暨異常處理作業標準」(WI-D010006)執行，以確保處理具系統性、可追溯性，強化品質管理，提升客戶滿意度。

流程



CH6

幸福職場

耀億工業秉持「以人為本」之理念，致力於營造幸福且有溫度的工作環境，透過優質職場氛圍、健全照顧機制、具市場競爭力之薪酬福利及多元訓練與職涯發展機會，全面照顧員工身心需求，提升員工滿意度與留任意願，實踐企業與員工共融共榮的永續目標。

2024年，耀億工業榮獲經濟部產業發展署頒發「創業50年以上歷史悠久廠商」殊榮，不僅肯定本公司長期穩健經營與在地深耕成果，更突顯本公司在追求永續發展過程中，始終將員工視為最重要的夥伴與資產。
註：本章節數據若無特別說明均係以年底(12/31)當天仍在職人數為基準揭露。



6.1人才吸引與留任

■ 耀億工業認為人才為企業永續經營之基石，為吸引更多優秀人才加入，本公司除運用社群媒體與企業網站強化雇主品牌形象及人才招聘外，亦積極參與多場校園及政府徵才活動。2025年本公司共參與10場校園及地方政府主辦的徵才活動，包括：3場政府就業博覽會、3場政府服務台小型徵才與4場校園徵才博覽會，廣泛吸引各界人才參與，更擴大徵才觸及面與品牌能見度。

此外，本公司亦設有推薦獎金制度，鼓勵內部同仁引薦人才，無論職等皆可獲得固定金額獎金，促進人力穩定與企業文化傳承。

公平聘僱與派駐管理

- 本公司恪遵《勞動基準法》與《就業服務法》規範，確保聘僱流程公開透明，堅決不聘用童工，亦不因種族、性別、年齡、婚姻狀況、宗教信仰、政治立場、身心障礙等因素而有差別待遇，落實工作平等原則，針對派駐至海外子公司之人員，也遵守當地法令及所屬子公司之規章制度。
- 為明確規範駐外人員之派任條件、職責內容與管理機制，本公司定有「駐外人員管理辦法」，全面規範其駐任用、薪資、績效考核與行為等事項。相關派任作業皆需經由本公司與子公司協調核決，並由子公司主管負責日常管理與定期評估，藉此保障派任人員權益，亦強化本公司對海外營運之監督與一致性管理。

職場適應與人力穩定措施

- 為強化人力資源之穩定性與適應性，本公司從「新進適應」到「離職管理」建立一套完善機制，協助員工順利融入職場，同時審慎關注人力流動趨勢，針對不同階段給予適切支持與回應。

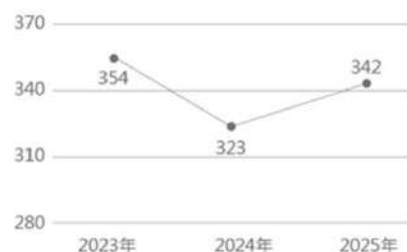
新進人員 適應機制	· 本公司設有「小天使制度」，由資深同仁擔任職場導師，主動提供工作協助與生活關懷。制度實施期間亦定期追蹤新進人員的適應狀況，透過交流與陪伴，協助其建立信任感與歸屬感。 · 本公司持續傾聽員工心聲，優化相關制度與環境配置，確保職場友善與人本精神得以落實。
離職人員 流動管理	本公司視離職率為評估人力穩定性之重要指標，所有離職個案均由人資或直屬主管進行面談與原因分析，針對不同離職性質（如自願離職、退休、非自願等）採取區別性管理，研擬適切之改善措施。藉由深入了解離職背後的潛在因素，有效回應員工需求，降低人員流失風險，進而提升整體組織穩定度與吸引力。

員工回任與技術傳承機制

- 考量勞動市場趨勢及企業永續知識傳承需求，本公司推動「員工回任專案」，針對退休或自願離職人員，於離職時主動探詢其回任意願，並建立人力資料庫，以利日後人力需求時即時聯繫與安排。藉由回聘具備專業經驗之人才，不僅強化技術傳承，也有助於穩定組織知識資產與提升營運韌性。

6.1.1 人力結構

- 截至2025年底，耀億工業員工總數為342人，2024年增加5.88%，人力調整係因原委外加工產線轉移回內製後之人力需求配置。近三年員工結構穩定，均以永久聘僱與全職型態為主，本公司無臨時員工、無時數保證員工及兼職員工之聘僱情形，展現本公司對勞動關係穩定性與人力長期投入之重視。



此外，2025年員工之平均服務年資為7.88年，相較前一年提升了0.23年，反映出員工對耀億工業之認同與留任意願，更強化整體組織知識累積與經驗傳承，為企業持續成長奠定堅實基礎。

單位：人數

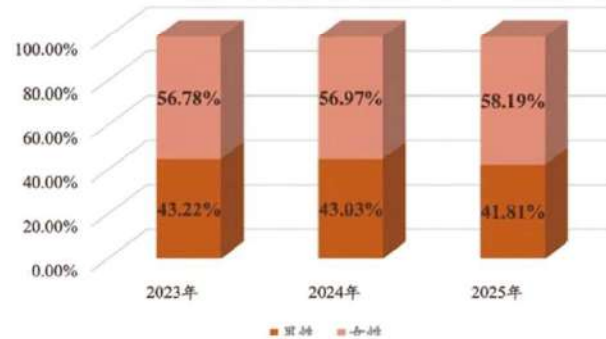
分類		2023年	2024年	2025年
依勞雇合約分類	永久聘雇員工	354	323	3342
	臨時員工	0	0	0
	總計	354	323	342
依勞雇類型分類	無時數保證的員工	0	0	0
	全職員工	354	323	342
	兼職員工	0	0	0
	總計	354	323	342

億工業持續關注人力結構變化，定期檢視員工學歷與年齡組成，據以調整招募策略與強化留才機制，確保人力資源配置契合營運需求。從年齡結構觀察本年度之人力以31至50歲員工為主，其占總員工人數比率達70.47%，為本公司人力主體；30歲以下員工占比16.08%，51歲以上則為13.45%，展現本公司以具備實務經驗之壯年族群為核心，亦兼顧世代平衡與經驗傳承。

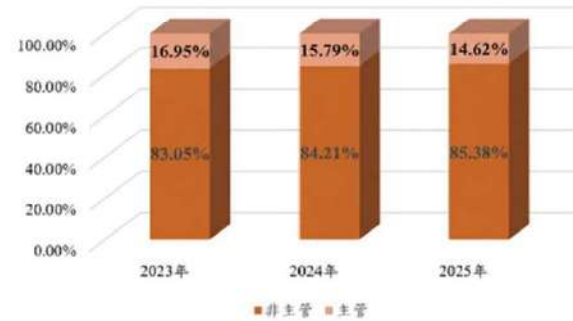
在學歷結構方面，相較2024年，2025年具碩士學歷員工占比不變，大專學歷上升24.61個百分點，高中職學歷亦增加8.00個百分點，皆反映出本公司持續吸納兼具理論基礎與實務能力之人才，更透過優化人力組成，建立具專業深度與彈性應變能力的團隊。

此外，高階管理層（副總級以上）中，擁有彰化戶籍的員工占比達60%，顯示本公司管理團隊與在地社群之高度連結，亦有助於深化地方參與，鞏固永續經營之根基。

性別類別占比



職務類別占比



新進員工分布狀況

■ 耀億工業2025年員工新進率為23.39%，與前一年比例差異不大，主要係因應營運規模調整與人力配置策略所需人力。

年度	2023年				2024年				2025年			
年齡/性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30歲以下	21	19.63	29	27.10	1	17.28	18	22.22	9	11.25	18	22.50
31-50歲	26	24.30	28	26.17	25	30.86	22	27.16	21	26.25	31	38.75
51歲以上	3	2.80	0	0.00	0	0.00	2	2.47	1	1.25	0	0.00
合計新進人數	107				81				80			
員工總人數	354				323				342			
新進率(%)	29.85				23.93				23.39			

註：

1. 新進占比 = 各年齡性別新進人數 / 年度新進人數。
2. 總新進率 = 年度新進人數 / ((當年度期初在職人數 + 當年度期末在職人數) / 2) * 100%。

離職員工分布狀況

- 2025年耀億工業離職率為33.04%，較2024年增加0.54個百分點，其中尤以31至50歲員工離職為少幅增加。面對勞動市場變動趨勢，本公司將持續強化人力資源管理，優化招募流程、完善關懷與發展制度，致力於穩定人力結構、提升整體組織效能，強化永續發展基礎。

年度	2023年				2024年				2025年			
年齡/性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
30歲以下	18	15.52	25	21.55	17	16.19	24	22.86	23	20.35	19	16.81
31-50歲	33	28.45	36	31.03	29	27.62	28	26.67	36	31.86	31	27.43
51歲以上	4	3.45	0	0.00	1	0.95	6	5.71	1	0.88	3	2.65
合計離職人數	116				105				113			
員工總人數	354				323				342			
離職率(%)	32.36				32.5				33.04			

註：

1. 離職占比=各年齡性別離職人數 / 年度離職人數。 2. 總離職率=年度離職人數 / ((當年度期初在職人數+當年度期末在職人數) / 2) * 100%。

員工多元性與包容性

- 耀億工業重視多元性與包容性，致力於營造平等、尊重與友善的職場環境。針對生產線之直接人力，因應國內勞動力短缺之挑戰，本公司透過合法仲介管道聘用外國籍人員，以維持生產營運穩定。

截至2025年底，共有外籍員工57人，其中包含越南籍40人及泰國籍17人，佔整體人力結構之一環，展現本公司對於跨文化工作環境的適應與接納。近3年來本國與外籍員工分布穩定，反映出本公司在人力規劃上具備持續性與前瞻性，並致力於打造具備多元文化融合力的穩健團隊。

此外，耀億工業亦持續落實對身心障礙者之就業支持與職場友善措施，目前共聘僱3位身心障礙員工，並提供無障礙設施、完善之職前訓練與具發展性的工作內容。對所有員工本公司同步推動新進人員適應機制，落實企業對於多元共融的價值實踐。

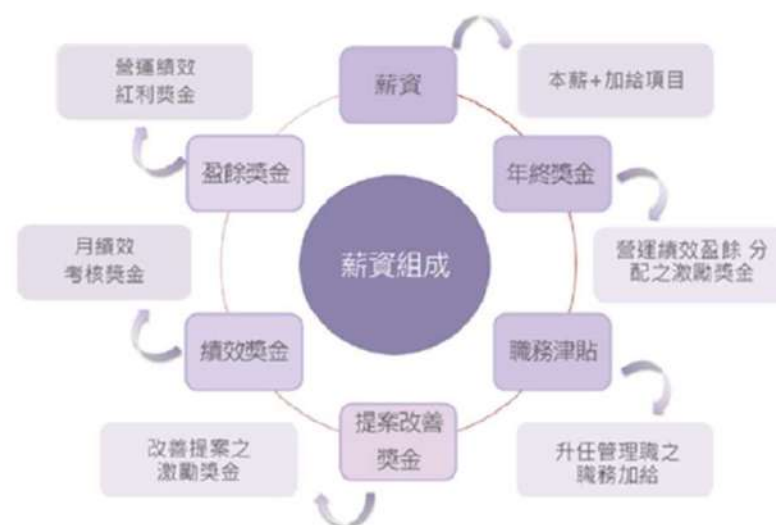


6.1.2 薪酬及福利制度

- 耀億工業致力提供具市場競爭力之薪酬結構與全面周全之福利措施，吸引並留任優秀人才，打造安全、穩定且友善之工作環境，實踐企業對員工的承諾，亦促進員工與公司共同成長。

薪資制度給付與績效管理

- 本公司薪資制度係以法令遵循為根本，依員工之職務內容、專業能力、學經歷及職級等因素，綜合考量營運據點所在區域之市場行情、經濟變動與產業趨勢，訂定合理薪資標準，並嚴格落實同工同酬，不因性別、年齡、婚姻、宗教或政治立場有所差異。
- 為強化員工激勵機制與提升人力穩定度，耀億工業訂有「敘薪管理辦法」及「年度考核管理辦法」，明訂薪資調整與獎勵發放原則，並作為幹部養成、職務調動與晉升之依據。除年資未滿三個月者外，所有員工均須接受「定期工作評核」及「年終考核」，其成績等級將直接作為年度薪資調整與年終獎金核發之依據，亦為人力資源發展與管理之重要參考依據。



管理之重要參考依據。本公司薪酬結構主要包含以下項目：

固定薪	依職務類別與等級按月給付。
員工酬勞獎金	依年度整體營運績效核發。
節慶與生日禮金	於春節、中秋、勞動節及員工生日發予禮金。
年終獎金	依個別員工績效與整體貢獻核

本公司基層員工之起薪水準普遍高於地方法定最低工資，並依法為全體員工參加勞健保及團體保險，確保其基本權益與風險保障。至於高階經理人與董事之薪酬制度，則依其職責範疇、績效貢獻及同業市場水準訂定，並經薪資報酬委員會審議後提報董事會核決。以2023至2025年度為例，董事及監察人之酬金占稅後純益比率分別為-0.78%、-31.66%及-94.63%，均依公司章程辦理；總經理與副總經理之薪酬則涵蓋薪資、獎金與酬勞等構面，綜合考量其職責承擔、營運貢獻與個人績效表現，確保報酬合理且具激勵性（詳細內容請參閱本公司114年股東會年報p.13）。

非主管之全時員工薪資

- 本公司非主管之全時員工薪資資訊如下表所示，包含薪資平均數與中位數，作為人力資源管理與薪酬制度健全性之重要參考指標。

單位：人數；新台幣仟元

項目	2024年	2025年	與前一年度相比變動情形
非主管之全時員工	289	301	增加4.15%
薪資平均數	511	517	增加1.17%
薪資中位數	437	450	增加2.9%

註：揭露數據以年薪計算，僅涵蓋全時聘僱之非主管級員工，不包含兼職、約聘、派遣與海外人員（詳請參閱資訊觀測站）。

- 在績效管理方面，耀億工業採取事業群化之集團營運模式，為促進跨單位溝通效能與資源配置之適當性，依照「年度考核管理辦法」每年透過單位或個人目標之訂定與期末績效考核，公平、客觀評估各項目標達成情形，確保組織與個人目標一致。
- 為激勵員工達成卓越績效，耀億工業設有具即時激勵性與高績效關聯性的獎勵制度，績效獎金除反映公司整體經營成果外，亦依各單位營運表現及個人績效表現進行差異化核發。2025年耀億工業之員工接受績效及職業發展檢核的員工分布如下：

項目	接受績效及職業發展檢核人數	每名員工定期接受績效百分比
依性別分類	人數	百分比(%)
男	143	100
女	199	100
合計	342	100
依職級分類	人數	百分比(%)
主管人員	50	100
非主管人員	292	100
合計	342	100

註：

- 1.主管人員與非主管人員依據以課長（含）以上作為區分。
- 2.每名員工(男性/女性)接受定期績效檢核之百分比=(男性/女性)員工接受績效檢核人數÷(男性/女性)員工總數
- 3.個類別的員工(主管/非主管)接受定期績效檢核之百分比=(主管/非主管)員工接受績效檢核人數÷(主管/非主管)員工總數

福利制度

■ 耀億工業雖未設立工會，惟為實踐企業照顧員工之責任，依法設置「職工福利委員會」，規劃並推動涵蓋生活、健康、育兒、教育與休閒等多元面向之福利措施，協助員工在職場與家庭間取得良好平衡，強化組織歸屬感與幸福感。

福利委員會除統籌各項福利與文康活動外，並運用福利金提供多項補助措施，包含結婚禮金、喪葬奠儀、生日與生育禮金、住院慰問金，以及

春節、勞動節、中秋節等三節禮金或禮券，展現企業對員工及其家庭的深切關懷。另推動特約商店制度，提供員工購物優惠，並補助社團活動與文康競賽，如羽球、保齡球等，促進同仁互動與團隊情誼，每年亦辦理員工旅遊，2025年分別在金門廈門及沖繩舉辦五日的員工旅遊（如圖示），進一步促進員工家庭與企業間的連結，提升整體向心力與歸屬感。更多耀億工業的福利項目說明如下：



類別	項目	說明
法定保障	員工育嬰假、退休制度、哺乳室	比照《勞動基準法》與《性別工作平等法》第18條設置，完善育兒支持與職涯接續機制，並設置哺乳室供女性員工使用。
健康照護與身心促進	健康檢查、費用補助及舒壓課程	· 每年定期辦理健康檢查，體檢費用全額補助，對異常數據進行追蹤輔導，提升健康意識。 · 定期舉辦舒壓課程，促進身心平衡，關照員工心理健康。
補助與假勤制度	三節、喜慶、生日、生育、旅遊補助、喪葬慰問金、特休、婚假、產假、陪產假、喜慶假、榮譽假、週休二日	針對員工於不同人生階段與節慶活動提供補助與假勤支持，除依法給假外，另設喜慶假與績優員工之榮譽假等彈性措施，協助員工兼顧生活與工作，展現企業人本關懷。
教育訓練與獎勵制度	新人訓練、在職進修、教育訓練、表揚獎金、提案獎金	· 提供完整訓練資源，強化員工專業能力與自我價值，鼓勵持續學習。 · 每季與年會選拔優秀員工頒發獎金，並設提案制度以激勵創新與改善文化。
餐飲與生活便利	免費膳食、加班供餐、免費停車位、公司制服	· 提供午晚餐及加班供餐，減輕員工生活負擔。 · 設有汽機車停車區及統一制服制度，提升通勤便利性與企業識別形象。
員工參與	社團活動、親子日、節慶活動、員工優惠	鼓勵社團參與與家庭共融，辦理母親節、聖誕節等節慶活動及親子DIY，促進情感連結與文化認同。



母親節傳遞幸福



父親節感恩關懷



聖誕節溫馨做公益



有氧課程



翻糖蛋糕親子DIY



年度員工健檢活動

生育照護與育兒支持

■ 耀億工業高度重視員工生育與育兒需求，致力提供完善的照護與支持措施，協助同仁在工作與家庭生活間取得良好平衡。本公司依據《性別工作平等法》及相關法令，提供優於法定標準的生育照護與育兒福利。

在母性照顧方面

本公司提供員工妊娠期間產檢假7日，每次產檢假可依半小時為單位申請，期間薪資照給；此外，陪產檢假及陪產假合計15日，員工得於配偶懷孕期間及分娩前後擇其中7日請假，薪資同樣照給。為保障哺乳需求，廠區設有哺乳室，方便女性同仁於上班時間哺（集）乳。

在育兒支持方面

本公司設有育嬰停薪留職制度，對申請育嬰留職假之員工予以充分支持，並依部門人力狀況評估是否增聘人力，確保工作正常運作。育嬰假結束後，將與員工溝通復職安排，協助適切調整工作內容。2025年本公司已有3位女性同仁申請育嬰假。此外，男性同仁亦可申請陪產假，以保障配偶生育期間的家庭照護需求。整體措施旨在提升員工幸福感與歸屬感，展現公司對員工家庭責任的支持與尊重。

近3年育嬰留停員工統計如下：

單位：人數

項目/性別人數	2023年		2024年		2025年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
當年度享有育嬰假的員工總數	2	3	1	2	0	3
當年度實際使用育嬰假的員工總數	0	3	0	2	0	3
休完育嬰假後，在報導期間實際復職的員工總數(A)	0	3	0	2	0	1
休完育嬰假後，在報導期間應該復職的員工總數(B)	0	3	0	2	0	2
休完育嬰假後且復職後12個月仍在職的員工總數(C)	0	2	0	1	0	1
上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數(D)	0	2	0	2	0	1
復職率(A/B)	-	100%	-	100%	-	50%
留任率(C/D)	-	100%	-	50%	-	100%

註：若為比率計算時出現分母為0之情形，則以「-」標示

退休保障與生涯轉銜

■ 耀億工業依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令規定，依法為員工辦理退休保障，並依舊制與新制分別提撥退休金，確保員工退休權益之完整保障。2025年耀億於舊制提撥退休準備金新台幣5,675,698元，於新制提撥新台幣9,196,065元，落實法令要求並維持制度穩定運作。

- 1.依據《勞動基準法》適用對象，本公司每月依員工工資總額，按2.21%比例提撥退休準備金，存入臺灣銀行設立之「公司退休基金專戶」，以確保員工未來退休金之保障。
- 2.依據《勞工退休金條例》適用之員工，本公司每月按員工個人薪資提撥6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶；員工亦可依自願提繳率，由本公司代為扣繳自薪資中提繳至個人退休金專戶

退休制度類型	人數
使用舊制依《勞動基準法》規定	41
使用新制依《勞工退休金條例》規定	301

此外，耀億工業亦重視退休員工的生涯發展與再就業輔導，提供以下協助措施：

就業轉介	協助退休或離職員工掌握集團關係企業、外包商及鄰近廠商等工作機會，促進職涯順利銜接。
回聘機制	主動關懷退休或離職員工就業意願，並於公司人力需求時優先聯繫，以推動技術傳承與再就業。（詳請參閱本報告書6.1人才吸引與留任中員工回任與技術傳承機制）
生涯規劃	依法提供退休金保障退休生活，並支持員工生涯轉換。

未來耀億工業將持續依循相關法令，完善退休制度與管理機制，致力保障員工退休權益與生活品質，並透過多元輔導措施促進退休員工的持續就業與幸福退休。

6.2 人才培訓與發展

- 耀億工業透過制度化與系統化的人力資源發展策略，強化員工專業能力與組織競爭優勢。為因應全球化趨勢與多角化營運發展需求，本公司建構以職能為導向的教育訓練體系，並導入人才發展品質管理系統（Talent Quality-management System, TTQS）架構推動各項訓練機制，結合數位轉型與實體學習，提升人才培育之廣度與深度，實現員工與企業共榮共好的目標。

教育訓練策略與制度

- 耀億工業定有「教育訓練手冊」與「教育訓練管理辦法」作為推動訓練體系之依據，明訂各階段員工訓練重點與執行流程，更結合政府《企業人力資源提升計畫》資源，定期規劃員工職能精進課程，提升員工實務技能與管理素養，並同步改善製程品質與顧客服務效率，為企業穩健發展奠定基礎。訓練核心特質涵蓋領導能力、共通能力與專業能力三大面向，並依職級與職能類型進行課程分類與設計，包括：

新進人員訓練	協助新進同仁快速適應組織文化與工作環境，並依職務類別安排人資、品保、勞安、資訊與總務等基礎訓練。
共通職能訓練	針對全體員工辦理安全教育、法遵通識、資訊技能等課程，提升整體組織素養。
專業技能訓練	依部門需求安排產品品質規劃、統計製程管制、工程分析、財務、人資、生產製造與職安衛等專業課程。
管理能力訓練	主管層級區分訓練重點：基層主管聚焦於執行力、工作分配與指導及問題解決；中高階主管強化執行力、領導能力、績效管理、人才培育與組織規劃。
證照訓練	對於與職務相關之專業證照（如職業安全、環境法規等），本公司提供補助以支持員工考照，並針對法定相關訓練項目（如職業安全衛生業務、有機溶劑、固定式起重機、防火管理、毒性化學物質應變等主管之課程），提供必要資源協助員工取得證照或完成訓練。2025年員工參與之專業證照訓練成果如下： - 品質管理類：完成ISO內部稽核人員訓練。 - 職業安全類：員工持有職業安全與衛生管理、有害物質管理、堆高機、起重機、天車、防火管理、急救、應變人員等專業證照，累計證照達87張。
外部培訓課程	由各部門提出申請並經核准後，交由人資單位協助辦理報名與後續安排，確保訓練符合職務需求並有效提升專業素養。

2025年度耀億工業之教育訓練共計參與人次達1,639人，訓練總時數為1,201.5小時，反映出本公司對員工安全的持續關注，也顯示出耀億工業在提升員工全方位素養方面所作出的努力和成果。

課程	時數(小時)	參與人數(人次)
工作安全注意事項	20	137
緊急救護處理	104	78
職業安全衛生	598	766
ISO內部稽核訓練	3	10
主管訓練	18	59
企業永續發展	79.5	9
一般在職訓練	378	545
人權宣導相關	1	35

課程設計與安排流程

耀億工業堅信「溝通是最好的管理」理念，積極維護員工權益，營造良好工作環境，並建立順暢的雙向溝通管道，了解員工需求，讓員工明確公司目標，凝聚內部共識與文化。本公司期望在追求成長與獲利的同時，助力員工與企業共同提升，打造持續學習與成長的環境。

本公司訓練體系區分為：新進人員訓練、在職能力訓練、內部講師訓練及管理職能訓練，結合「工作中學習」、「訓練中學習」及「自我學習」三種學習模式，規劃深入的培育課程，讓人才的培育更有目標及系統化方向進行，以高標準培育人才。2025年耀億工業之員工訓練費用支出合計達新台幣582,209元，本年度依性別及職級分類的教育訓練執行成效如下：

項目	教育訓練總時數	每名員工教育訓練的平均時數
依性別分類	小時	小時/人
男	699.1	4.89
女	502.4	2.52
合計	1,201.5	3.51
依職級分類	小時	小時/人
主管人員	251	5.02
非主管管理人員	950.5	3.26
合計	1,201.5	3.51

註：主管人員與非主管管理人員依據以課長（含）以上作為區分。

而在課程設計流程上，涵蓋需求分析、年度課程規劃、課程開發、資源安排、成效評估與持續改善，採用ADDIE模型進行系統化規劃，確保本公司之訓練品質與學習移轉效益。各項訓練均建立執行與檢討機制，定期追蹤學習成果與組織貢獻，強化人才培育與企業永續競爭力。



跨部門輪調與職涯發展

- 耀億工業鼓勵員工多能工發展，設有正式的職位輪調申請制度：由生產單位主管提出申請，人資部門協調跨部門輪調流程，藉此提升產線彈性與員工職能廣度，並協助員工探索職涯多元路徑（參下圖）。同時，本公司亦以員工績效評估與職能發展需求為依據，安排適性訓練課程，深化職涯成長機會，讓員工在不同職涯階段皆能獲得支持與資源。



6.3 人權管理

- 耀億工業秉持尊重員工基本人權的原則，嚴格遵守《勞動基準法》及相關勞動法令規定，保障員工的工作權益。若因重大營運變動或終止勞雇關係，本公司將依規定提供合理且合法的預告期，確保員工能有充足時間調整與準備，維護員工的尊嚴與公平待遇。依據《勞動基準法》規定，若員工持續工作三個月以上但未滿一年，本公司將於終止勞動契約前至少提前十日通知；若持續工作一年以上但未滿三年，則需於終止前至少提前二十日通知；而持續工作三年以上的員工，則需於終止前至少提前三十日通知。

6.3.1 人權政策

■ 耀德工業遵循《聯合國世界人權宣言（UDHR）》、《聯合國全球盟約（UNG）》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等國際人權規範，並恪守各營運據點之勞動法令，致力保障員工基本人權，杜絕任何形式之侵害行為。人權政策適用於耀德工業及所屬關係企業，亦期許供應商、商業合作夥伴與客戶共同遵循本政策精神與基本原則。本公司主要人權承諾如下：

- 工作平權與反歧視：禁止任何形式的歧視，確保員工不因種族、性別（含性傾向）、年齡、婚姻、宗教、政治立場、社經地位、容貌、五官、身心障礙或工會會員身分等而遭差別待遇。
- 零騷擾與安全職場：確保職場無性騷擾、語言或精神騷擾、身體侵犯與威嚇行為，營造尊嚴、平等與安全的工作環境。
- 禁止強迫勞動與童工：不強迫或脅迫任何人提供勞務，不限制人身自由，禁止扣押個人身分證件等資料，並明確規定不得雇用未滿16歲人員，亦不得使年輕勞工從事危險工作。
- 結社與溝通自由：尊重員工自由結社與團體協商之權利，並提供暢通的意見表達管道。在全球營運據點中，員工可以透過工會、員工關係促進委員會等組織，由各單位代表協助同仁於會中反映意見，確保一般員工的聲音能夠確實被公司聽見及回應。
- 工時與薪酬保障：依據法令實施工時與薪資制度，遵守同工同酬原則，定期檢視績效並依時給薪。
- 身心健康與工作平衡：推動多元活動與制度，協助員工維持身心健康與工作生活平衡。
- 持續教育與風險意識：透過法令宣導與人權教育訓練，提升員工對自身權益與人權議題之理解與重視。

2025年，耀德工業未發生任何歧視事件，亦無聘用童工、未成年人從事危險工作、強迫勞動或侵害原住民族權益之情形。本公司持續透過強化員工對自身權益的理解，推動平等與平權的工作環境。並藉由每月法令宣導及不定期辦理人權相關教育訓練，鼓勵各職位同仁積極參與，課程涵蓋勞工就業自由、工時、薪資、童工等核心議題，提升人權意識與實務辨識能力。

人權管理流程

■ 耀億工業依循道德貿易聯盟 (Ethical Trading Initiative, ETI) 原則，定期推動人權盡職調查與風險管理循環，針對公司內部及供應鏈進行議題鑑別、預防措施、監督機制與改善行動，確保勞動人權持續受到保障。管理流程如下：



人權盡職調查

■ 本公司定期執行人權盡職調查，涵蓋：安全職場、任用歧視、強迫勞動、工時管理及身心健康等面向，針對不同對象採取相應管理措施以預防風險，更保障員工權益。2025年末鑑別出高風險人數，顯示本公司人權管理制度具備一定效能。

人權盡職調查議題	對象	做法	高風險人數
提供安全與健康且零騷擾的工作環境	全體員工	· 實施職業疾病預防，促進員工身心健康。 · 特別危害健康之作業環境風險管理。 · 提供嚴謹諮詢服務。 · 設置員工申訴信箱。	0
多元任用與杜絕不法歧視	新進員工	· 恪遵政府勞動法令，落實內部相關規範與政策。 · 遵循國際人權公約，例如性別平等、工作權及禁止歧視，尊重不同文化及信仰的員工。 · 提供用人單位主管「招募選才」訓練課程及面談主管注意事項提醒。 · 對外刊登職缺資訊時，杜絕歧視條件，確保工作機會均等。	0
禁止強迫勞動與禁用童工	新進員工	· 恪遵政府勞動法令，不強迫或脅迫任何無意願人員進行勞務行為。 · 於工作規則內明訂加班需經員工同意，並依法給付加班費。 · 絕不雇用非自願工作者及未滿16歲人員。 · 透過聘僱通知書完整揭示權利義務與福利，確保透明平等的雇傭關係。	0
工時管理	全體員工	· 避免員工異常工作負荷。 · 符合法規工時規定。 · 推動工作與生活平衡。 · 建置出勤與加班申請系統。	0
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	全體員工	· 提供多元活動與社團參與，促進人際交流並實踐工作生活平衡理念。	0

6.3.2 多元溝通管道

- 耀德工業致力於營造尊重、平等與安全的工作環境，透過制度化、多元化的溝通與申訴管道，確保員工意見能被充分聽見並妥善處理。本公司訂有「員工工作規則」與性騷擾防治機制，建置完整申訴流程與保護措施，並以定期會議與調查機制強化與員工間的溝通互動。

申訴機制與保護措施

- 本公司設有多元申訴與檢舉管道，包括意見箱、申訴表、專線電話（04-7556111 轉人資主管分機）、專用電子郵件信箱（yih@yaoi.com.tw）等。員工如認為權益受侵害、不當對待、歧視或性騷擾等情形，可隨時提出申訴，由人資單位依規定程序辦理，保障申訴人隱私與人格權益，嚴禁報復行為。2025年，本公司未接獲涉及員工權益或人權之申訴案件。

針對性騷擾防治，本公司訂有明確申訴與處理辦法，包括：申訴書格式、初審程序、調查時程與懲處機制等，並於新進人員訓練中納入防治課程，強化預防意識。案件由申訴處理委員會審議，委員組成具備性別比例要求，處理過程全程保密，以維護雙方權益。

制度化員工溝通與回饋機制

- 本公司透過定期召開勞資會議（每季一次）、福委會、各單位例行會議等面對面管道，雙向溝通工作條件與職場議題。主要溝通管道與頻率說明如下：

溝通管道	溝通方式	溝通頻率
面對面溝通	· 勞資會議 · 福委會會議 · 各單位會議及活動	· 每季一次 · 每季一次及臨時會議 · 不定期
內部單位	· 人資服務 · 在職員工滿意度調查 · 新進人員滿意度調查	· 不定期 · 不定期 · 2-3個月一次
員工意見反映管道	· 申訴信箱 · 員工意見箱 · 申訴分機及郵件信箱	收到舉報案件後，由專責單位負責處理與後續追蹤，並對申訴人員及相關承辦人員提供保護措施。

員工滿意度調查實施結果及提升改善

■ 本公司每年執行員工滿意度調查，目的是為瞭解員工對工作環境的看法和意見，期望藉由員工的意見表達，作為公司經營管理持續改善之參考。

員工滿意度調查涵蓋：整體滿意度、主管領導、薪酬福利、同事合作、工作環境及訓練發展等六大層面，此次問卷覆蓋率為 81%。

對象	全體員工
覆蓋率	81%
負責調查單位	人資單位
調查頻率	每年一次
調查期間	114年度
調查結果	高分面向：主管領導、同事合作、工作環境、訓練發展 低分面向：薪酬福利
提升改善方案	1. 透過增加員工福利措施，提升員工整體滿意度與工作效率，並強化公司對優秀人才之吸引力與留任率。 2. 針對員工團膳進行調查回饋，已調整主菜與副菜的供應份量，並與定期更換團膳供應商，讓同仁能有菜色新鮮感，後續持續追蹤改善菜色品質。 3. 本公司將持續關注員工意見，並透過定期調查與持續改善，營造更具吸引力與支持性的工作環境。

外籍員工溝通與管理機制

■ 耀億工業針對外籍員工設計完善的溝通與管理制度，確保其工作與生活需求得到充分支持與回應。主要措施包括：

措施	說明
移工宣導月會議	每月召開一次移工宣導會議，向外籍同仁說明公司近期政策與活動，回應其反映的問題並處理臨時動議事項，維持雙向溝通暢通。
駐廠翻譯服務	透過仲介安排固定駐廠管理員，作為外籍員工與管理層之間的溝通橋樑，同時將重要工作文件、安全標示及生活相關場所標示翻譯成越南語與泰語，降低語言障礙，提升工作與生活便利性。
外籍新人訓練	新進外籍員工在入廠後，接受為期兩天的職前訓練，課程涵蓋誠信經營、個人資料保護法、資訊安全、職場安全及人事規章等，並於現場單位安排五天實務操作訓練，確保同仁在正式工作前充分掌握相關工作內容及作業流程。

此外，為回應缺工挑戰並促進移工留才，耀億自2023年起推動「移工留才久用專案」，開啟移工多元職涯發展的可能性。2023年，本公司轉聘1名移工成為中階技術人才，且人才延續至2025年度續聘任，未來將持續擴大此管道，協助更多優秀移工在耀億展開全新職涯發展。

6.4 健康職場

重大主題

職業安全與健康

重大主題意義

員工是公司最重要的資產，提供安全與健康的工作環境是耀億工業持續堅持的核心理念。職業安全與健康不僅關乎員工福祉，也直接影響生產效率與營運穩定性。透過完善的職安制度與風險防範機制，本公司致力於打造安心職場，落實對員工的承諾，並強化企業永續經營的基礎。

政策 / 承諾	本公司承諾遵守所有適用之職業安全與健康相關法規，透過制度化的安全管理與完整的教育訓練機制，致力於預防職業災害，減少任何可能導致員工傷害之危險因素。
目標	短期（2025年）：暫時全失能之職業災害件數1件以內。 中期（2026~2028年）：損失工時之職業災害事件3件以內。 長期（2028年後）：損失工時之職業災害事件3件以內。
行動辦法	· 職業安全衛生管理計畫作為員工職安之管理依據。 · 聽力保護計畫提供防護及定期健康檢查服務。 · 職安衛緊急應變管理程序書以一致性的應變處置流程。
2025年 實際績效	· 完成導入「ISO45001職業安全衛生管理系統」。 · 完成導入「承攬商管理系統」，致力於強化職場安全防護。 · 安全防護相關措施投入新台幣136,973元。 · 職安教育訓練人次達1,713人；總訓練時數2,698小時。 · 員工共取得87張職業安全與高風險作業相關之專業資格證照，較2024年增加12張。
溝通管道	耀億工業重視職業安全與健康溝通機制，致力於建構透明、即時與有效之對話平台，讓員工及利害關係人能適時反映意見與需求，強化風險辨識與回應機制，進而共同維護職場安全與營運穩定。本公司現行之職業安全與健康溝通管道如下： · 職業安全衛生委員會 · 申訴信箱 · 勞資會議 · 發言人與代理發言人制度（公告於公開資訊觀測站） · 公司網站「利害關係人專區」之專責聯繫窗口資訊，內部稽核 / 外部稽核 利害關係人專區 

6.4.1 安全衛生管理

■ 耀德工業重視環境、健康與安全管理，訂有明確的「安全衛生工作守則」，致力於營造安全無虞的工作環境，確保員工生命財產安全與身心健康，維護整體營運穩定與永續發展基礎。

為有效推動安全衛生活動並落實制度執行，本公司設有「職業安全衛生委員會」，由執行長擔任召集人，每三個月至少召開一次會議。與會人員涵蓋生產、生技、研發、工務、總務、採購、品保、勞工代表及安全衛生管理人員等職能代表，共同參與廠區各項安全衛生活動之討論，並就推動計畫與執行成效進行審議與建議，持續強化環安衛管理作為。

職業危害防範

■ 本公司重視員工職場安全與健康，針對工作環境中潛在之風險與危害訂定了「職業安全衛生管理計畫」以為管理依據，依據職安四大計畫之架構訂定多項補充的管理政策及計畫。

具體管理政策及計畫包括：「聽力保護計畫」、「性騷擾防治作業標準」、「母性健康保護管理計畫」、「勞工健康服務計畫書」、「人因性危害防制計畫」、「職場不法侵害防制計畫」、「中高齡勞工健康促進計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「局限空間作業標準」、「動火作業標準」、「危害通識計畫」及「流行性疾病預防應變計劃」等。本公司透過完善的制度進行職業安全的危害辨識與風險控管，以期建構出安全、健康且無虞的工作環境，更保障員工之身心福祉，並落實企業永續經營目標。

人因性危害預防計畫

母性健康保護計畫

執行職務遭受不法侵害預防計畫

異常工作負荷促發疾病預防計畫



噪音目前列屬本公司危害分級管理之第二級管理項目，為防止同仁在高噪音區域未佩戴防護用具而導致聽力受損，除提供適切之個人防護設備外，亦透過教育宣導及定期環境噪音監測，加強現場作業風險控管與自主管理意識。本公司透過完整之防護機制與教育訓練，確保人員瞭解並正確使用防護裝備，降低暴露風險，進而維護員工聽力健康與職業安全。

此外，2025年聚焦於職安衛管理系統之導入與推動安全文化扎根，促使生產、工務與總務等具高風險作業之單位主管受訓甲種職業安全衛生業務主管，以增進職安衛相關知識與意識，也促使廠內各單位人員受訓危害風險評估，借助風險評估工具表培養單位自行危害辨識與評估之能力，作為降低職業傷害風險的管理方式，相關做法均於職業安全衛生委員會取得委員們的共識。

安全防護機制與事故通報

- 2025年8月，耀億工業完成導入承攬商管理系統，致力於完善外部承攬商入場危害告知、強化職場安全防護、構築完整之作業安全管理機制。2025年度本公司於安全防護相關措施投入新台幣136,973元，展現推動安全文化與落實保護機制之具體行動。為有效防範高風險作業中可能衍生之職業災害風險，耀億工業依據不同作業類型訂定相應之管理計畫與防護措施，確保本公司員工與承攬商皆能在安全無虞之環境中執行作業。

作業類型	安全防護機制說明
承攬商進場作業管理	進場前須提供施工申請、施工圖說與相關證照（如：起重機證照、堆高機證照），於作業當日入廠前執行危害告知及查核。
密閉空間作業	訂有「局限空間作業標準」，設置四用氣體偵測器與缺氧作業主管，強化全流程安全控管。
高空作業	起重吊掛作業須事前提供合格證照（一機三證）。
高分貝（噪音）作業	實施「聽力保護計畫」，提供耳塞與定期健檢，並定期監測噪音暴露風險。
提供個人防護裝備	· 棉手套：隨時更換 · 安全帽：隨時更換 · 耳塞：隨時更換 · 防護鏡：隨時更換 · 安全鞋：每年更換一次

此外，為強化整體安全管理體系，耀億工業同時訂有「職安衛緊急應變管理程序書」，建立一致性的應變處置流程。當發生意外事故或突發狀況時，員工得以依本公司通報系統快速啟動應變程序，使管理階層即時掌握情勢，並採取必要之對應措施。同時，應變人員亦可依既定機制迅速就位，發揮群組間的互助效能，有效降低人員、財物、設施及環境之潛在損害，確保營運穩定與員工安全。

失能傷害統計

■ 耀億工業常見的職業傷害類型包括切、割傷等。為有效掌握職災風險趨勢與防範重點，本公司定期彙整並分析職業災害統計資料，作為後續預防措施與教育訓練規劃之依據。2025年本公司發生1起人員受傷且須住院之重大工傷事件。

類別	項目	單位	2023年	2024年	2025年
總經歷工時 (含加班)		小時	755,421	704,132	708,739
職業傷害	職業傷害所造成的死亡人數	人	0	0	0
	職業傷害所造成的死亡比率	比率	-	-	-
	嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	人	0	0	1
	失能傷害嚴重率(SR)	比率	-	-	28
	可記錄的職業傷害總件數	件	1	1	1
	工傷率(IR)(職業傷害比率)	比率	1	1	1
	因工傷造成的請假時數	小時	20	8	120
	總計損失工作天數	天	3	1	15
職業病	誤工率(LDR)	比率	3	1	21
	職業病所造成的死亡人數	人	0	0	0
	職業病所造成的死亡比率	比率	-	-	-
	職業病總數	件	0	0	0
職業病比率(ODR)		比率	-	-	-
缺勤天數 (包含病假、生理假、安胎假及公傷假)		天	1,441	1,237	1,463
缺勤率(AR)%		百分比(%)	1.53%	1.41%	1.70%

註：

- 1.以上數據排除自行通勤造成之工傷事件
- 2.總經歷工時 = 整年度勞工實際經歷之工作時數 (含加班)
- 3.職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 4.失能傷害嚴重率(SR) = 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = (總計傷害損失日次數(排除死亡人數) / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 5.工傷率(IR) = 可記錄之職業傷害比率 = (總計工傷件數 / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 6.誤工率(LDR) = (總計損失工作天數(工傷假) / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 7.職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡人數 / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 8.業病比率(ODR) = (職業病總數 / 總經歷工時) $\times 1,000,000$
- 9.缺勤率 = (缺勤天數 / 全體員工全年工作總天數) $\times 100\%$
- 10.若為比率計算時出現分母為0之情形，則以「-」標示

職業安全訓練與宣導

■ 耀億工業重視職業安全衛生意識之提升，持續透過制度化與常態化之教育訓練，強化員工對潛在作業風險之認知與應變能力。職安衛課程內容涵蓋：化學品危害與管理、作業安全、機械安全、消防防火及緊急應變等核心議題，全面涵蓋員工日常作業之安全需求。

為提升現場作業人員的實務警覺性，2025年本公司每季皆規劃實施針對產線員工之工安宣導活動，藉由主題式推廣持續深化職災預防知識與安全操作觀念，推動全廠區職安文化落實與全員參與目標。2025年各季主題如下：

- 第一季：搬運工具及安全事項之安全衛生教育訓練
- 第二季：捲夾危害
- 第三季：化學品危害通識宣導
- 第四季：個人防護具宣導

本公司積極強化員工之安全意識與應變能力，降低職業災害風險，並落實「預防勝於補救」之職業安全管理理念。2025年，本公司針對職業安全議題辦理各類教育訓練，參訓人次達1,713人，總訓練時數累計達2,698小時，充分展現耀億工業對員工安全的高度重視，以及在提升職場安全素養方面持續投入的努力與成果。

單位：人；小時

課程分類	課程說明	參與人次	訓練總時數
機械與設備操作安全	機台操作知識與配套安全事項	27	45
生產作業與製程安全	涵蓋製程注意事項與潛在風險辨識	479	416
化學品與危害預防	針對特殊危害、化學物質與職業病進行預防教育	171	148
緊急應變與急救訓練	強化員工對於災害、意外之應變能力	721	2116
職場健康與法遵宣導	聚焦於健康促進、心理安全及法令宣導	302	230
特殊作業安全	針對高風險與需特別許可的作業進行教育訓練	13	13

同時，2025年本公司員工共取得87張職業安全與高風險作業相關之專業資格證照，較2024年增加12張，顯示本公司持續推動專業能力培育，強化員工在安全管理上的專業知能與執行力。

證照說明	2025年取得人數
職業安全衛生管理員	3
甲種業務主管	7
防火管理人	5
有機溶劑作業主管	6
特定化學作業主管	5
一公噸以上堆高機作業人員	29
急救人員	20
小型鍋爐操作人員	1
乙炔熔接裝置等之金屬熔接、切斷、加熱作業人員	3
吊升荷重在零點五以上未滿三公噸之固定起重機操作人員	1
吊升荷重在三公噸以上之固定起重機操作人員	2
使用起重機具從事吊掛作業	1
缺氧作業主管	2
高空工作車操作人員	2
總數	87

6.4.2 員工照護

- 耀億工業持續強化職業安全防護機制外亦重視員工健康管理與促進，透過系統化的健康管理制度與多元推廣措施，從預防、檢查、照護到宣導，全方位強化職場健康管理，營造安全、健康與具支持性的工作環境。

職場健康管理與服務

- 為保障員工健康，本公司選定勞工保險預防職業病健康檢查之指定醫院，定期至廠內為同仁進行健康檢查。2025年度，共計270人次接受一般健康檢查，檢查費用共計新台幣40,350元。檢查後由臨場護理人員彙整結果，並依照員工個別狀況安排醫師面談諮詢與衛教服務，落實個人健康風險管理。針對特殊作業環境，本公司2025年亦安排從事噪音作業之20名員工接受特殊健康檢查，強化高風險族群之健康監測。

此外，耀億工業設有臨場健康服務制度，預防與工作相關之健康危害。2025年度臨場健康服務包含：安排醫師臨場服務5次、護理人員進廠服務60次，2025年臨場醫師與護理師健康面談人數68人。服務範疇涵蓋：評估工作負荷、懷孕員工健康保護、職場暴力預防及肌肉骨骼疾病預防等項目，藉由臨場評估與衛教輔導，強化員工對潛在健康風險之認知與防範能力。

健康促進與宣導活動

- 億工業透過職業安全衛生委員會推動健康促進行動，針對廠區安全衛生活動進行審議與建議。同時，本公司持續辦理健康教育與宣導，提供員工正確的健康知識與生活指引。

2025年，本公司健康促進相關活動主題包含：肝臟保護方法、熱危害防止措施、肌肉痠痛預防、異常工作負荷、天冷氣候預防心臟負擔過重與健康促進等。另外亦設有「健康報你知」活動，於每季發布健康專題資訊，提升員工對健康議題之關注與自我照護意識。



CH7

社會關懷與
公益

秉持「取之於社會、用之於社會」的初衷，耀德工業長期投入公益行動，致力於關懷動物福祉，實踐企業社會責任。

7.1 參與在地公益

■ 本公司旗下自有品牌 LIFEAPP 將「打造毛孩專屬舒適空間」作為核心價值，透過公益捐贈、活動策劃與社群倡議，持續為流浪動物與導盲犬群體提供實質支持。

LIFEAPP的公益計畫由品牌業務與行銷團隊主導執行，每年依據年度目標與資源配置，規劃合適的捐助對象與合作形式。除長期捐贈寵物睡墊給台灣導盲犬協會，提供導盲犬溫暖舒適的休息環境外，也持續推動「浪牠今夜很好眠」

等流浪動物關懷行動，定期捐贈實物物資並提撥部分營業收入，用以支持動物照護協會之日常運營與照護開銷。每年固定執行之公益活動包括：

- 與台灣導盲犬協會之合作捐贈與宣導影片製作（更多相關內容可掃描QR Code觀看）。
- 配合品牌5、6月生日慶專案，提撥特定比例營收投入公益行動。
- 「浪牠今夜很好眠」年度公益計畫，結合社群媒體倡議與物資捐助，擴大流浪動物議題之社會關注度。



【LIFEAPP X 台灣導盲犬協會】
2019形象影片



【LIFEAPP X 台灣導盲犬協會】
導盲犬的第一個家

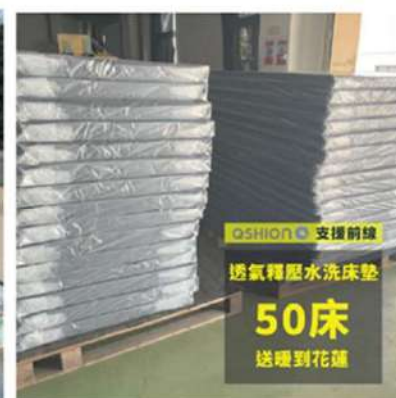


為確保公益資源有效配置，LIFEAPP公益團隊會主動搜尋潛在合作單位，透過社群平台觀察、員工反饋與實地走訪等方式，審慎評估其理念與需求，確認其運作是否符合品牌宗旨後再進行後續捐助洽談。每年合作對象除固定之台灣導盲犬協會外，亦會依年度規劃進行適度更替，擴大關懷觸角，涵蓋更多有需求之機構與毛孩家庭。自2022年起，本公司即與台灣導盲犬協會維持長期合作，逐年拓展對流浪動物照護機構的支持。近3年來，耀億工業累計捐贈超過逾300件寵物相關物資，涵蓋7個公益團體與動物照護單位，協助導盲犬、流浪犬貓等毛孩擁有更安全與舒適的生活環境。

此外，本公司響應2025年花蓮縣馬太鞍溪災後重建行動，旗下品牌 QSHION 捐贈 50 張床墊予花蓮縣政府社會局，協助受災家庭改善居住環境與睡眠品質。透過政府與民間資源的共同投入，期盼為受災居民提供實質支持，傳遞企業關懷社會、回饋地方之理念，陪伴受災家庭逐步重建生活，打造更安心、舒適的居住環境。

年度	捐助對象	公益活動項目	公益投入(金額/實物)
2023年	台灣導盲犬協會、台北市流浪貓協會、浪犬之家、老毛秀秀	捐贈寵物墊、貓窩	共計436 PCS
2024年	台灣導盲犬協會	捐贈寵物墊	共計50 PCS
	月園流浪動物照護協會	捐贈寵物墊與捐款	50 PCS 捐款新台幣21,127元
2025年	台灣導盲犬協會、月園流浪動物照護協會、愛貓協會、台灣之心愛護動物協會	捐贈寵物墊、貓窩	捐贈165組各尺寸之寵物緩壓睡墊及貓窩產品捐款新台幣12,000元
	花蓮縣政府社會局	捐贈床墊	QSHION 床墊50床

展望未來，耀億工業將持續以永續經營理念為核心，深化 LIFEAPP 與 QSHION 品牌公益行動，結合企業資源與核心能力，攜手社福機構、政府單位及非營利組織推動多元公益計畫。透過長期且穩定的投入，公司期望擴大公益影響力，實踐企業公民責任，並將社會關懷融入品牌價值與企業文化之中。未來，耀億工業將持續關注社會需求與在地議題，攜手各界夥伴共同促進社會共融與永續發展，為下一代創造更安全、更友善且更具溫度的生活環境。



GRI 準則索引表

附錄一

使用聲明 耀德工業股份有限公司遵循GRI準則出版2024年永續報告

報告期間為2025年1月1日至2025年12月31日

使用GRI 1版本 GRI 1：基礎2021

適用的GRI行業標準 N/A

GRI準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	2.1營運績效	11	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	02	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	02	
2-4	資訊重編	關於本報告書	02	
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	02	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	5.1供應鏈管理	57	
2-7	員工	6.1人才吸引與留任	66	
2-8	非員工的工作者	-		耀億工業無此情況
治理				
2-9	治理結構及組成	2.3治理組織	24	詳細內容請參閱耀億工業股東會年報
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3治理組織	24	
2-11	最高治理單位的主席	2.3治理組織	24	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2法規遵循與商業道德	18	
		2.3治理組織	24	
		4.1氣候變遷行動	45	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2法規遵循與商業道德	18	
		2.3治理組織	24	
		4.1氣候變遷	45	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3治理組織	24	
2-15	利益衝突	2.3治理組織	24	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2法規遵循與商業道德	18	
		2.3治理組織	24	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3治理組織	24	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3治理組織	24	
2-19	薪酬政策	2.3治理組織	24	
2-20	薪酬決定流程	2.3治理組織	24	
2-21	年度總薪酬比率	-		因涉及隱私故暫不揭露

GRI準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	03	
		1.1企業永續政策與承諾	05	
		4.1氣候變遷行動	45	
2-23	政策承諾	各重大主題對應管理方針		
		1.1企業永續政策與承諾	05	
		5.1供應鏈管理	57	
		6.3人權管理	80	
2-24	納入政策承諾	各重大主題對應管理方針		
		1.1企業永續政策與承諾	05	
		5.1供應鏈管理	57	
		6.3人權管理	80	
2-25	補救負面衝擊的程序	各重大主題對應管理方針		
		1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	各重大主題對應管理方針		
		1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	
2-27	法規遵循	2.2法規遵循與商業道德	18	
2-28	公協會的會員資格	2.1營運績效	11	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	
2-30	團體協約	-		耀億工業未有團體協議
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	
3-2	重大主題列表	1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	
3-3	重大主題管理	各重大主題對應管理方針		
		1.2利害關係人溝通與重大性分析	07	

主題揭露

GRI準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 200系列-經濟主題				
GRI 201：經濟績效2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1營運績效	11	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷行動	45	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	6.1人才吸引與留任	66	
201-4	取自政府之財務援助	2.1營運績效	11	
GRI 202：市場地位2016				
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1人才吸引與留任	66	
GRI 203：間接經濟衝擊2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.1參與在地公益	94	
GRI 205：反貪腐2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2法規遵循與商業道德	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-		無相關事件發生
GRI 206：反競爭行為2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	-		無相關事件發生
GRI 207：稅務2019				
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.1營運績效	11	
GRI 300系列-環境主題				
GRI 302：能源2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2能源管理	49	耀億工業未有團體協議
302-4	減少能源消耗	4.2能源管理	49	
GRI 303：水與放流水2018				
303-3	取水量	4.3水資源管理	51	
303-4	排水量	4.3水資源管理	51	
303-5	耗水量	4.3水資源管理	51	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.5溫室氣體盤查機制	55	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.5溫室氣體盤查機制	55	
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.5溫室氣體盤查機制	55	

GRI準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 306：廢棄物2020				
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理與回收	53	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理與回收	53	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理與回收	53	
GRI 308：供應商環境評估2016				
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.1 供應鏈管理	57	
GRI 400系列-社會主題				
GRI 401：勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	66	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.1 人才吸引與留任	66	
401-3	育嬰假	6.1 人才吸引與留任	66	
GRI 402：勞/資關係2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	6.3 人權管理	80	耀億工業根據《勞動基準法》的相關規定執行
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	6.4 健康職場	86	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	6.4 健康職場	86	
403-3	職業健康服務	6.4 健康職場	86	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.4 健康職場	86	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4 健康職場	86	
403-6	工作者健康促進	6.4 健康職場	86	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.4 健康職場	86	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.4 健康職場	86	
403-9	職業傷害	6.4 健康職場	86	
403-10	職業病	6.4 健康職場	86	
GRI 404：訓練與教育2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2 人才培訓與發展	77	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2 人才培訓與發展	77	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 人才吸引與留任	66	

GRI準則	揭露項目	對應章節或說明	頁碼	備註
GRI 404：訓練與教育2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.2人才培訓與發展	77	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2人才培訓與發展	77	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1人才吸引與留任	66	
GRI 405：員工多元化與平等機會2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3治理組織	24	
		6.1人才吸引與留任	66	
GRI 406：不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	6.3人權管理	80	無歧視事件發生
GRI 407：結社自由與團體協商2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	6.3人權管理	80	
GRI 408：童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1人才吸引與留任	66	無聘雇童工之情事
		6.3人權管理	80	
GRI 409：強迫或強制勞動2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-		無強制勞動事件發生
GRI 411：原住民權利2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	6.3人權管理	80	無涉及侵害原住民權利事件發生
GRI 414：供應商社會評估2016				
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.1供應鏈管理	57	
GRI 415：公共政策2016				
415-1	政治捐獻	-		無財務和實物政治捐獻之情事
GRI 416：顧客健康與安全2016				
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-		未違反相關法規
GRI 417：行銷與標示2016				
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-		未違反相關法規
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-		未違反相關法規
GRI 418：客戶隱私2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4資訊安全與隱私保護	27	無相關事件發生

SASB 永續會計準則索引表

附錄二

主題	代碼	種類	指標	衡量單位	對應章節及特別說明
產品中化學品之管理	CG-AA-250a.1	討論及分析	維持遵循限制物質法規之流程之討論	不適用	3.2產品品質與安全管理
	CG-AA-250a.2	討論及分析	對評估及管理產品中化學品相關風險或危害之流程之討論	不適用	3.2產品品質與安全管理
供應鏈中之環境影響	CG-AA-430a.1	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所於遵循廢水排放許可或合約協議之百分比	百分比(%)	目前尚無統計數據
	CG-AA-430a.2	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已完成永續服飾聯盟之Higg場所環境模組 (Higg FEM) 評估或類似環境資料評估之百分比	百分比(%)	目前尚無統計數據
供應鏈中之勞動條件	CG-AA-430b.1	量化	(1)一階供應商場所及(2)一階以外之供應商場所已依勞動行為守則查核之百分比，(3)由第三方查核人員進行之總查核次數之百分比	百分比(%)	目前尚無統計數據
	CG-AA-430b.2	量化	(1)供應商勞動行為守則查核之優先不合格比率及(2)相關之改正行動比率	比率	目前尚無統計數據
	CG-AA-430b.3	討論及分析	供應鏈中最大之(1)勞動風險及(2)環境、健康與安全風險之描述	不適用	5.1供應鏈管理
原料取得	CG-AA-440a.3	討論及分析	(1)優先原料之清單；就每一優先原料：(2)最可能威脅取得之環境或社會因素，(3)討論與環境或社會因素有關之營業風險或機會及(4)因應營業風險與機會之管理策略	不適用	5.1供應鏈管理
	CG-AA-440a.4	量化	(1)所購買優先原料之數額，按原料別，及(2)經第三方環境或社會標準認證之每一優先原料之數額，按標準別	公噸(t)	目前尚無統計數據

活動指標	代碼	種類	數量 (單位)
(1)一階供應商及(2)一階以外之供應商之數量	CG-AA-000.A	量化	目前尚無統計數據

《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》
附表二上櫃公司氣候相關資訊對照表

附錄三

編號	上櫃公司氣候 相關資訊	對應章節	頁碼
一	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。	4.1氣候變遷行動	45
二	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）。	4.1氣候變遷行動	45
三	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1氣候變遷行動	45
四	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。	4.1氣候變遷行動	45
五	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。	本公司目前尚未使用情境分析評估面對氣候變遷之韌性，後續將視其必要性再納入規劃。	
六	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。	本公司目前尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，後續將視其必要性再納入規劃。	
七	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未執行內部碳定價機制，後續將視其必要性再納入規劃。	
八	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所 抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司目前尚未有設定氣候相關目標，後續將視其必要性再納入規劃。	
九	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		
	敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸CO ₂ e)、密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。	(不適用) 耀億工業為實收資本額未達五十億元之上櫃公司，目前尚無強制揭露溫室氣體盤查資訊之法定義務。本公司將根據金融監督管理委員會所公告之上市櫃永續發展路徑圖時程分階段揭露溫室氣體相關資訊，自2026年起完成母公司個體盤查資訊揭露，2027年起完成合併公司盤查資訊揭露。	
	敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	(不適用) 耀億工業為實收資本額未達五十億元之上櫃公司，目前仍非強制確信資訊登錄管制對象。本公司將依據金融監督管理委員會公告之上市櫃公司永續發展路徑圖時程分階段揭露溫室氣體相關資訊，自2028年起完成母公司個體確信資訊揭露，2029年起完成合併公司確信資訊揭露。	
	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。	(不適用) 耀億工業為實收資本額未達五十億元之上櫃公司，因尚未達到時程要求，故尚無需揭露相關資訊。本公司將依據金融監督管理委員會揭露時程規劃，以不晚於2026年為基準年，揭露2027年度減量目標、策略及具體行動計畫，以及在往後年度持續揭露，並揭露前一年度減量目標達成情形。	