



AK 榮惠集團

EIKEI GROUP

2024 | 永續報告書 Sustainability Report



目錄

經營者的話	03
永續績效	04
關於本報告書	05



Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於榮惠集團	07
1.2 企業永續治理架構	09
1.3 重大議題鑑別與分析	09
1.4 利害關係人議合溝通	12

Chapter 2 企業穩健經營

2.1 公司治理	14
2.2 道德誠信	21
2.3 風險管理	24
2.4 法規遵循	26

Chapter 3 環境永續

3.1 環境政策	29
3.2 氣候變遷因應	29
3.3 能源及溫室氣體管理	35
3.4 廢棄物管理	40
3.5 水資源管理	43

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 客戶服務 / 產品品質與安全	45
4.2 資訊安全與客戶隱私	50
4.3 永續供應鏈	53

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障	58
5.2 人才吸引與留任	61
5.3 人才培育與發展	64
5.4 職業安全衛生	66
5.5 社區公益	67

附錄

附錄一 GRI Standards 索引表	68
附錄二 上市公司氣候相關資訊索引表	73
附錄三 會計師有限確信報告	74

經營者的話

誠信是榮惠集團的最重要的核心價值，因為如此，從 2007 年成立以來贏得許多國際大廠安心託付，並獲 LG 的年度最佳供應商獎章，也透過取得 ISO 認證來強化生產的品質和環境的保護。榮惠認為，客戶的競爭力就是我們的競爭力，不二法門是，無論客戶有任何環節的需求，都會竭盡全力達成任務，我們提供面面俱到的服務，讓客戶真正獲得滿足所需的產品。同時透過集結多國人才、培訓、經驗分享、技能進修、鼓勵創新，持續進化團隊體質，導入 ERP 管理系統，即時回應客戶各種需求。而讓員工獲得優質報酬與福利，提供股東合理報償，充實回饋社會的能力，對榮惠而言，是誠信也是責任，核心價值全面貫徹，始終如一。

在未來的日子裡，我們將致力於在營運過程中融入更多的永續概念，實現經濟、環境與社會效益的長期平衡，包括提升內部營運的資源效益、加強與供應商及客戶的合作，共同推動整體產業的永續發展。我們相信，這些努力不僅能為公司創造穩定的成長，更將為社會與環境帶來正面的影響，透過持續的努力與全體同仁的共同協作，我們堅信能夠為未來的可持續發展奠定堅實的基礎。

榮惠集團 董事長

劉世璘



永續績效

榮惠集團為善盡地球公民及企業社會責任，致力於節能減碳行動，建設健康、舒適的生活環境、並追求人類之永續成長與發展，除了建立 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 9001 品質管理系統外，更響應聯合國 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，落實系統運作改善，以達永續經營之目標。

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
 治理	SDG 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度 	<ul style="list-style-type: none"> 獨立董事比例達 42.9% (優於永續發展行動方案規定) 董事會平均出席率 100% 積極採取永續發展措施，並於永續發展績效報告書揭露相關承諾及執行成效
	SDG 13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃中 	
 環境	SDG 7 確保人人負擔得起、可靠和永續的現代能源 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣分公司於 2023 年首度採購 10,000 度綠電，並於 2024 年起轉供 2024 年首次執行上市公司氣候相關資訊，並首次向董事會報 訂定能源短中長期減量目標 主要營運據點取得 ISO 14001 環境管理系統認證
	SDG 12.2 在西元 2030 年前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用 	
 社會	SDG 5.5 確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推動友善職場文化，落實性別平權，女性員工比例達 53% 禁止任何形式的強迫勞動，亦禁止雇用童工 通過「榮惠集團人權管理政策」，尊重人權公約所訂定之保障，杜絕任何侵犯及違反人權的行為 榮惠集團每年度針對主要供應商進行實地評鑑，依照評鑑結果調整採購策略
	SDG 8 促進持久、包容和永續經濟增長，促進充分的生產性就業和人人獲得適當的報酬 	
	SDG 17 加強執行手段，重振永續發展的全球夥伴關係 	

關於本報告書

編製原則

本報告書為榮惠集團（開曼）股份有限公司（以下簡稱本公司、榮惠集團或我們）首次發行之永續報告書（Sustainability Report），主要依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021）進行編製，並遵循「上市公司氣候相關資訊」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2022 及 2023 年度之資訊或至 2025 年最近資訊，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書資訊揭露與合併財報範圍不一致，報告書範疇僅涵蓋台灣分公司及泰國子公司等營運據點，若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為榮惠集團（開曼）股份有限公司發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於榮惠集團（開曼）股份有限公司官網中供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2024 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2025 年 8 月

報告書確信

本報告書委託資誠聯合會計師事務所（PwC Taiwan）按照中華民國確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行有限確信（Limited Assurance），會計師有限確信報告附於本報告書附錄。

意見回饋

任何有關本報告書或對榮惠集團永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

- 負責人：公司治理主管
- 電子信箱：Investors@ei-kei.com
- 聯絡電話：02-27918859
- ESG 網站：<https://www.ei-kei.com/esg-sustainability>
- 聯絡地址：台北市內湖區瑞光路 102 號 3 樓

Chapter 1

企業永續經營

1.1 關於榮惠集團	07
1.2 企業永續治理架構	09
1.3 重大議題鑑別與分析	09
1.4 利害關係人議合溝通	12



1.1 關於榮惠集團

1.1.1 公司簡介

榮惠集團於西元 2007 年成立，致力於印刷電路板、電子零組件及工業相關產品之買賣，產品買賣業務包括為客戶從初期產品製作至售後服務提供最合適的產品、包材及相關專業檢測服務，為客戶提供高品質商品，榮惠集團於各地擁有自身倉庫，為客戶提升產品出貨效率。截至 2024 年底，榮惠集團資本額達 2.085 億，員工人數為 67 人，未來將持續與更多的客戶建立長期穩定的合作關係，並致力打造出人文與環境共生共榮的友善循環。

註：人數係為統計至 2024 年 12 月 31 日之人數，包含台灣分公司及泰國子公司所有員工。

公司基本資訊

公司全稱	榮惠集團（開曼）股份有限公司
公司簡稱	榮惠集團
設立日期	2007 年
企業總部	台北市內湖區瑞光路 102 號 3 樓
董事長	劉世璘
總經理	許銘哲
產業別	電子零組件業
股票代號	6924
股票上市日期	2024 年 12 月 3 日
資本額	208,500,000 (元)
主要產品項目	<ul style="list-style-type: none"> 印刷電路板：線路板設計服務、品質檢驗服務 電子零組件及工業控制：電子部品、包材、電子產品模組、運算系統諮詢服務
營運據點	台灣、中國、香港、泰國、日本

■ 經營理念

『客戶的競爭力就是我們的競爭力』



提升自身於供應鏈上的附加價值，讓客戶獲得高品質產品，滿足生產與交期



協助供應商持續克服品質的挑戰，達成世界級的生產品管水平



不侷限於傳統貿易商的功能角色，期許不斷自我超越、擴大公司服務量能，致力成為「亞洲最佳電子零組件貿易夥伴」



「誠信、責任、專業、團隊、創新」是榮惠集團重要的核心價值



對榮惠集團而言，誠信是責任，也是核心競爭力：「全面貫徹，始終如一」

1.1.2 營運與財務狀況

2024 年，榮惠集團年營收達 1,762,824 仟元，較前一年度增長了約 23.60%。與此同時，榮惠集團亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 87.16%，較去年增加了約 23.87%。

■ 榮惠集團近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
直接經濟價值之產生	1,446,225	1,442,720	1,785,117
營業收入	1,437,128	1,426,278	1,762,824
利息收入	639	6,071	7,355
股利收入	-	-	-
租金收入	-	-	-
其他收入	1,812	683	429
其他利益	6,646	9,688	14,509
投資收益	-	-	-
直接經濟價值之分配	1,219,707	1,256,091	1,555,950
營運成本	1,185,812	1,106,182	1,357,603
員工薪資費用	102,115	106,442	141,412
員工福利費用	9,921	9,736	12,025
支付出資人的款項	593	870	256
支付政府的款項	23,279	32,861	44,654
社區投資	-	-	-
留存的經濟價值	226,518	186,629	229,167

註：此表 2023、2024 年度之數據係來自會計師簽證之 2024 年度合併財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

榮惠集團積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，榮惠集團以會員身分參與之公協會如下：

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	進出口公會	身為台灣經貿發展的推手，IEAT 的使命是鏈結政府、民間、國際，協助貿易業者在瞬息萬變的國際情勢中不斷前進、蓬勃發展，並對台灣社會做出貢獻。	一般會員
2	電路板協會	TPCA 的成立象徵了國內印刷電路板產業的團結一致；而另一方面，協會的成立也代表了台灣廠商在全球市場中的競爭，將不再是孤軍奮戰、單打獨鬥。透過 TPCA，我們希望能將各種資源做最充分的整合、發揮，以提升整體產業競爭力，進而帶領台灣印刷電路板產業邁向另一個新紀元！	一般會員
3	社團法人中華民國全國創新創業總會	創會陸續促成各縣市聯誼會登記立案成為地方性社團，以便爭取在地資源補助與深耕會務。現今成為台灣以輔導創業為宗旨「成立最久、規模最大、資源最多、經驗最豐富」的社團法人。	董事長是創業楷模

1.2 企業永續治理架構

榮惠集團於 2024 年依據榮惠集團（開曼）股份有限公司「企業永續發展實務守則」，成立「推動永續發展單位」，為公司永續發展專責單位，由公司治理主管擔任總召集人，轄下設有公司治理、員工照護與社會關懷、環境永續、產品品質與客戶關係等 5 個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。榮惠集團每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2024 年召開之 7 場董事會中，提及永續發展相關議案之場次占整體 28.57%。

■ 推動永續發展單位架構圖



1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年榮惠集團依據過往經驗及產業特性，篩選出重要利害關係人，並依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定及 GRI 準則 (GRI Universal Standards 2021) 評估各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡

蒐集永續議題 18 項永續議題

根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標準與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。

Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊

評估衝擊顯著性 4 份內部問卷

- 採問卷形式，副總級以上之高階管理階層，對 18 項永續議題進行評分，最後回收 4 份有效問卷。
- 評估 4 項永續議題對經濟、環境及人（含人權）面向產生的正 / 負面影響，將各主題的「正 / 負面衝擊程度」、「正 / 負面發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度總分。

Phase 3 確立重大主題排序

重大主題決議 4 項重大主題

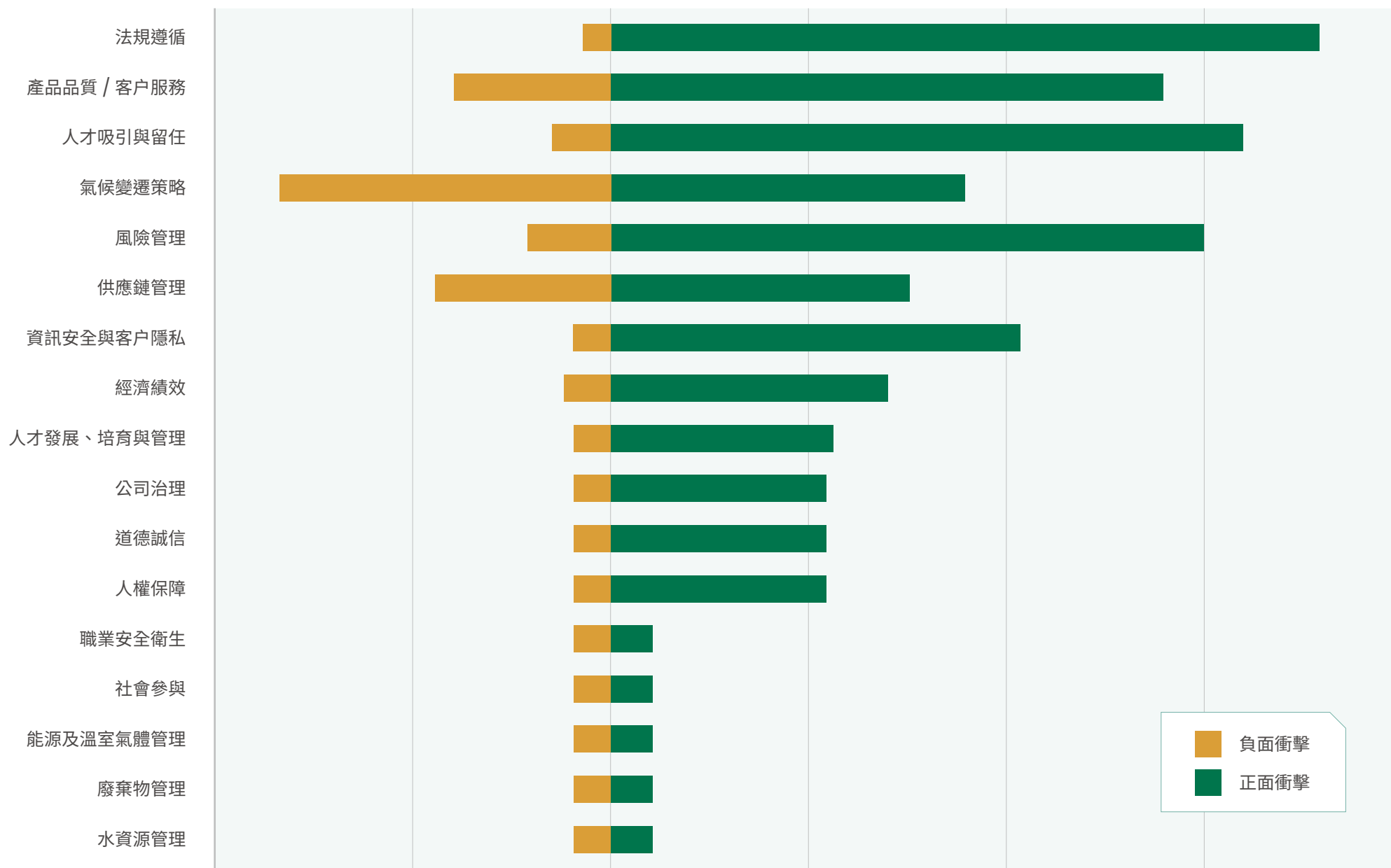
- 榮惠集團推動永續發展單位討論後，共辨識出 4 項重大主題，分別為：法規遵循、產品品質 / 客戶服務、人才吸引與留任、氣候變遷策略。
- 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。

Phase 4 進行報導揭露

資訊報導與揭露

由推動永續發展單位制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由小組委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會核定，於每年 8 月 31 日前發行。

■ 榮惠集團永續主題衝擊度排序圖



■ 榮惠集團重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對榮惠集團意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
				榮惠 集團	上游 (供應商)	中游 (同業)		
治理	法規遵循	榮惠若違法違規，可能因此遭受罰款及處分，會增加外部環境與社會的成本、影響社會大眾對產業形象觀感，嚴重可能導致企業形象受損，從而影響產業聲譽及投資人決策，影響企業運作。	●	●		●	2.4 法規遵循	GRI 2-27
環境	氣候變遷 因應	<p>在全球淨零趨勢下，若積極展現榮惠氣候承諾與成果，能夠有效增加企業聲望，提升公司對氣候的適應力與韌性，且為氣候變遷的相關行動進行貢獻。</p> <p>反之若榮惠未能制定因應氣候變遷的行動，公司的氣候風險韌性因此恐不足，無法靈活面對外在環境劇烈變化；全球的升溫困境，因公司控制溫室氣體排放不當而無法有所貢獻之外，且可能受到主管機關、客戶、投資人、商業夥伴的關切，進而產生額外的成本、費用或甚至有可能喪失商機。</p>		●			3.2 氣候變遷因應	GRI 201-2
產品	產品品質 / 客戶服務	注重產品品質，加強員工訓練及客戶服務，客戶滿意度提高進而提升公司業界聲譽及訂單業績。反之若產品品質或對客戶服務品質不佳，將造成榮惠客戶信任度降低及滿意度下降，進而影響訂單及市場聲譽。		●	●	●	4.1 客戶服務 / 產品品質與安全	GRI 416-1、 GRI 416-2
社會	人才吸引 與留任	良好和諧的勞資關係有助於提升榮惠員工向心力，並吸引人才留任及增加競爭力。反之若內部產生勞資糾紛恐會導致人才流失，且更難招攬人才，使得優秀人才流入競爭市場，以致公司競爭力下降。	●			●	5.2 人才吸引 與留任	GRI 201-3、 GRI 401-1、 GRI 401-2、 GRI 401-3、 GRI 405-2

1.4 利害關係人議合溝通

榮惠集團參考 GRI Standards(永續性報告準則) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 4 類利害關係人：股東 / 投資人、員工、供應商、客戶。榮惠集團建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
 <p>股東 / 投資人</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 公司治理 • 誠信經營 • 風險管理 • 營運與財務狀況 • 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 股東會：每年一次 (公司網站設立連絡電話及信箱) • 重大訊息公告：定期與不定期 (公開資訊觀測站) 	<p>聯絡方式：吳建芳財務長 專線：(02) 2791-8859 # 1010 信箱：Investors@ei-kei.com</p>
 <p>員工</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人權 • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> • 勞資會議：不定期 • 員工意見信箱：不定期 • 員工教育訓練與宣導會議：不定期 • 員工績效考核：定期 	<p>聯絡方式：人資部 方小姐 專線：(02) 2791-8859 信箱：Conduct_report01@ei-kei.com</p>
 <p>供應商</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 風險管理 • 營運與財務狀況 • 法規遵循 	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商會議：不定期 • 專人拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件：不定期 • 供應商評鑑：每年一次 • 供應商輔導：視需求而定 	<p>聯絡方式：採購部 專線：(02) 2791-8859 信箱：eikei-info@ei-kei.com</p>
 <p>客戶</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶關係管理 • 產品品質 • 資訊安全與客戶隱私 	<p>專人拜訪 / 電話聯繫 / 電子郵件：不定期</p>	<p>聯絡方式：業務部 專線：(02) 2791-8859 信箱：eikei-info@ei-kei.com</p>

Chapter 2

企業穩健經營

2.1 公司治理

14

2.2 道德誠信

21

2.3 風險管理

24

2.4 法規遵循

26



2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

榮惠集團遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

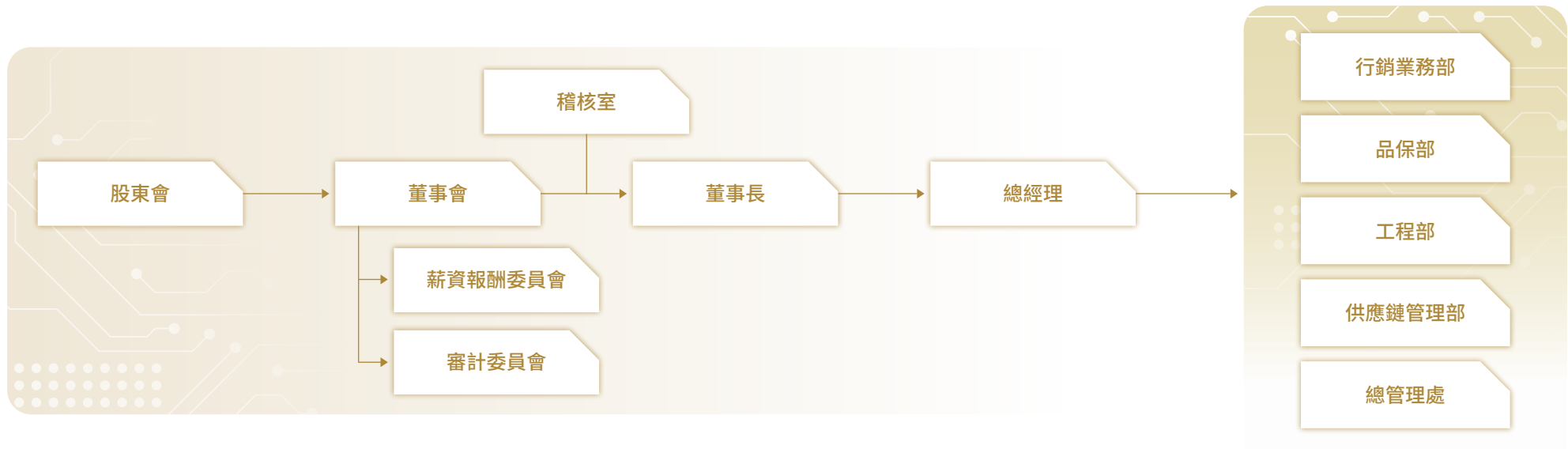
榮惠集團現行董事會共 7 席，分別由 4 名一般董事與 3 名獨立董事組成，成員年齡介在 46 歲~75 歲間，專業背景包含經營管理、財務會計、法律及產業經歷等，每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感度。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年全體董事出席董事會比例皆為 100%。

榮惠集團於 2024 年 12 月成功於台灣上市。由於上市初期，故 2024 年部分董事未能完成法規要求的全面進修，公司切實認識到合規的重要性。為此，我們已制定涵蓋公司治理、永續發展及財務管理等多領域的進修計劃，旨在 2025 年全面推行。透過這些努力，我們不僅期望達到法規要求，更致力於增強董事們的專業能力。

■ 公司治理結構圖

生效日期：2024 年 11 月 12 日



■ 公司董事成員與背景

職稱	姓名	性別 年齡	國籍或 註冊地	初次選任 日期	選任日期	任期 (年)	主要經(學)歷	目前兼任本公司及 其他公司之職務
董事長	劉世璘	男 50-60	中華民國	2015/10/12	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 日本大學經營學系 Apex Circuit (Thailand) Co.,Ltd 業務經理 Kyoei Electric Co.,Ltd. (共榮電資株式会社) 業務經理 研華科技日本有限公司業務經理 	<ul style="list-style-type: none"> EIKEI (Japan) Co.,Ltd 董事 EIKEI (Thailand) Co.,Ltd. 董事 深圳榮惠電子有限公司董事
董事	許銘哲	男 40-50	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學國貿系 三照電子有限公司業務經理 Apex Circuit (Thailand) Co.,Ltd 專案經理 	<ul style="list-style-type: none"> 集團總經理 榮惠電子(香港)有限公司業務總監 深圳榮惠電子有限公司總經理
董事	蔡其南	男 60-70	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 國立台灣大學精煉高階管理與實務研習班 台科大企業內部 EMBA 國立東吳大學企業管理系 友通資訊(股)公司 總經理 冠捷科技(股)公司 資深處長 	-
董事	Big Wave Co., Ltd.	-	塞席爾	2021/12/14	2021/12/14	3	-	-
董事	代表人 邱東光	男 70-80	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學科管所經營管理碩士 國碁電子(股)公司 資深副總經理 金像電子(股)公司 副總經理 	-
獨立 董事	楊道遠	男 40-50	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 國立政治大學企業管理研究所 國立政治大學國貿系 鼎碩資本投資(股)公司 董事合夥人 海月投資有限公司 董事長 	-
獨立 董事	陳宇莉	女 40-50	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 美國西農工大學企管碩士 文化大學法律碩士 英屬維京群島商維富(股)公司 法務經理 建業法律事務所 合夥律師 台北市律師公會會員 中華民國書記官考試及格 	-
獨立 董事	林俊弘	男 50-60	中華民國	2021/12/14	2021/12/14	3	<ul style="list-style-type: none"> 國立政治大學行政管理碩士 鈺太科技(股)公司 財務長 立盈科技(股)公司 財務長 國際內部稽核師執照 	-

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司訂定之「董事選任程序」，董事會的設置應不少於五人。董事的提名採取候選人提名制，並根據單記名累積選舉法，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於三人的獨立董事，且不得少於董事席次的三分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由劉世璘擔任，並由許銘哲擔任總經理。

為避免利益衝突，榮惠集團於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。本公司已建置並維護董事及其關係人名單檔案；董事會議事事務單位於董事會召集通知或相關文件中，應提醒董事會參與討論及表決者注意利益迴避。

根據本公司章程，本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。本公司獨立董事之資格，應符合中華民國「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條、第三條以及第四條之規定。本公司獨立董事之選任，應符合中華民國「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第五條、第六條、第七條、第八條以及第九條之規定，並應依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條規定辦理。董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事會應依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

根據本公司章程，本公司董事之選舉，均應依照中華民國公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。董事因故解任，致不足五人者，本公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，榮惠集團設置審計委員會及薪資報酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
<p data-bbox="185 884 315 948">主要職責 與監督項目</p> <p data-bbox="221 1347 282 1377">組成</p>	<div data-bbox="1218 403 1350 536" style="text-align: right;">  </div> <p data-bbox="434 491 622 531">審計委員會</p> <p data-bbox="439 600 768 628">審計委員會之職權事項如下：</p> <ol data-bbox="439 647 1350 1235" style="list-style-type: none"> 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。 <p data-bbox="602 1347 1182 1377">由全體三位獨立董事組成，並由林俊弘當任召集人。</p>	<div data-bbox="1895 403 2027 536" style="text-align: right;">  </div> <p data-bbox="1570 491 1834 531">薪資報酬委員會</p> <p data-bbox="1570 600 2029 708">薪資報酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。</p> <ol data-bbox="1570 735 2029 1155" style="list-style-type: none"> 1. 定期檢討本組織規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。 3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 <p data-bbox="1644 1331 1951 1393">由全體三位獨立董事組成，並由林俊弘當任召集人。</p>

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會的功能，我們為董事會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會、董事及經理人績效評估辦法」，我們訂定了自評的時間表，董事會需於次一年度第一季結束前完成自評過程。

在自評過程中，董事長填寫「董事會績效評估自評問卷」，而所有董事則填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。

根據本年度的董事會績效評估自評結果和董事成員績效評估自評結果，分數均高於 4.8 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	內部評估				
	A	B	C	D	E
評估面向	對公司營運之參與程度	提升董事會決策品質	董事會組成與結構	董事之選任及持續進修	內部控制
題數	12	12	7	7	7
平均得分	4.92	5	5	4.43	5

總得分：4.87

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	內部評估					
	A	B	C	D	E	F
評估面向	公司目標與任務之掌握	董事職責認知	對公司營運之參與程度	內部關係經營與溝通	董事之專業及持續進修	內部控制
題數	3	3	8	3	3	3
平均得分	4.86	4.86	4.84	4.86	4.9	4.81

總得分：4.86

2.1.5 薪酬政策

榮惠集團之薪資報酬委員會以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。於評估董事及經理人之績效及薪資報酬時，參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、本公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由本公司短期及長期業務目標之達成、本公司財務狀況等評估個人表現與本公司經營績效及未來風險之關連合理性。

本公司的薪酬委員會明定「董事會、董事及經理人績效評估辦法」並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，評估董事及經理人之績效目標達成情形，於年報中揭露個別績效之評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性，並於股東會報告。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才，同時維護公司的利益，不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越本公司風險胃納之行為。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策



董事

本公司董事酬金依據「董事及經理人薪資酬勞辦法」辦理，包含每月定額薪資與出席費等固定報酬。另依其對公司營運參與程度及貢獻價值，薪資報酬委員會將定期評估董事個別薪資內容與績效評估結果之關聯性與合理性，提出調整建議後提報董事會決議。除具員工身份之董事外，董事不另支領職務加給、離職金或其他獎金。

依公司章程第14.4條規定，若公司年度有盈餘，得提撥不高於當年度盈餘3%作為董事（不含獨立董事）之酬勞，經董事會決議後分配，並提股東會報告。



經理人

根據員工的本公司「董事及經理人薪資酬勞辦法」，經理人的薪酬結構如下：

- 固定薪資：本公司經理人固定薪資參酌同業水準及公司政策，並依職級、學經歷、專業能力、職責、參與營運程度與貢獻等因素評估，由總經理核定，呈董事長同意後，經薪資報酬委員會審議並報董事會決議實施。
- 變動薪資：
 1. 績效獎金：依公司「績效評估辦法」及「獎金管理辦法」辦理，經董事長同意後，由薪資報酬委員會審議並提董事會決議實施。
 2. 年終獎金：依公司年度盈餘及個人績效表現，由人資單位擬具建議，經董事長及薪資報酬委員會審議後，提報董事會決議。
 3. 其他獎酬：包括員工認股權憑證、庫藏股轉讓等非現金獎酬，依據年資、職級、績效及特殊貢獻等因素，由總經理提議，經董事長、薪資報酬委員會與董事會同意後辦理。

2.1.6 永續治理

董事會為榮惠集團最高治理單位，除依照法令章程及股東會決議執行業務外，本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委（解）任、經理人之任免、策略計畫等均須經董事會通過。董事會一年內多次定期及不定期召開的會議，就與公司治理相關之經濟、環境及社會議題，授權公司治理主管處理或直接委派予相關單位。

為推展公司永續發展及推動相關政策，榮惠集團於 2024 年成立了推動永續發展單位，由公司治理主管擔任召集人，且由公司治理主管與財務部專責統籌和推動公司的永續發展事務。該小組下設有五個子小組，包括公司治理組、員工照護與社會關懷組、環境永續組、產品管理組和客戶關係組。這些小組的成員由各部門推派代表參與，旨在匯聚多元背景、專業知識和經驗的人才。未來，公司治理主管預計定期向董事會彙報各項永續發展的成果，積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，促進以永續發展為本之競爭優勢。

■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/05/15 第一屆第十一次	設置推動永續發展之兼職單位暨授權高階管理階層負責永續發展事務案
2024/12/24 第一屆第十六次	<ul style="list-style-type: none"> 訂定「永續資訊管理作業辦法」案 訂定本公司「永續報告書編製及確信之作業程序」案



2.2 道德誠信

2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，榮惠集團訂有「道德行為準則」並於 2022 年 06 月 10 日第一屆第三次董事會通過「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等，使本公司同仁對於道德誠信有更明確的方向及守則可以遵循。

依本公司 2022 年 06 月 10 日通過之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，未來將由公司治理主管與財務部為專責單位，定期（至少一年一次）向董事會報告以下項目：



- 1 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 2 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 3 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 4 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 5 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 6 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 7 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度，榮惠集團尚未針對各據點進行反貪腐評估，未來將制訂相關辦法，以加強榮惠集團各公司之誠信經營與透明度管理。我們將致力於建立一個更加完善的內控機制，以確保所有業務流程都能符合最高的道德標準。

榮惠集團積極與內部員工與供應商溝通以傳遞反貪腐之重要性，2024 年針對各類別員工進行反貪腐與誠信經營進行溝通，合計已進行反貪腐相關溝通之員工百分比達 12.5%（主要為董事會成員以及經理人進行溝通），針對供應商之反貪腐溝通比例則達 3%。未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持續提升公司夥伴之反貪腐意識。

2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依榮惠集團董事會 2022 年 06 月 10 日通過之「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」之規定，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

- 1 本公司與他人建商業關係前，應先行評估代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否曾涉有不誠信行為之紀，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。
- 2 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：

<ol style="list-style-type: none"> A. 企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。 B. 該企業是否訂定誠信經營政策及其執行情形。 C. 企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。 	<ol style="list-style-type: none"> D. 企業的長期經營狀況和商譽。 E. 諮詢其合作夥伴對該企業的意見。 F. 企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
--	---
- 3 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
- 4 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「誠信經營守則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，亦規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
- 5 在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - A. 合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
 - B. 任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。
 - C. 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

榮惠集團之全體員工已簽訂「任職同意書」，以降低員工發生不誠信行為致危害公司之可能性，並與集團前十大供應商簽訂「供應商企業社會責任承諾書」及「相互保密合約」，保障公司在可接受風險範圍內進行交易。

2.2.3 吹哨者制度

本公司設有申訴信箱使利害關係人可針對相關議題進行舉報，由專責單位處理及接收檢舉事項，並在 2024 年度未接獲任何檢舉。未來，本公司將按照董事會於 2022 年 06 月 10 日通過的「誠信經營守則」和「誠信經營作業程序及行為指南」的規定，建立書面檢舉作業辦法。該作業辦法將包括以下內容：

本公司鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為。內部人員若虛報或蓄意提出不實指控，將受到紀律處分，情節嚴重者可能會被解雇。為了方便檢舉，本公司在公司網站和內部網站上設立了內部獨立檢舉信箱和專線，並委託外部獨立機構提供檢舉信箱和專線。檢舉人應至少提供以下資訊：

1. 檢舉人可以提供真實姓名、身分證號碼，也可以選擇匿名檢舉，並提供可聯絡到檢舉人的地址、電話和電子郵件。
2. 被檢舉人的姓名或其他足以識別其身份特徵的資料。
3. 具體可供調查的事證。
4. 本公司承諾對檢舉人身份和檢舉內容進行保密，相關人員應以書面聲明確保檢舉人不受不當對待。
5. 本公司的專責單位應按照以下程序處理檢舉事項：
 - 若檢舉涉及一般員工，應向部門主管報告；若檢舉涉及董事或高階主管，應向獨立董事報告。
 - 專責單位和相關主管或人員應立即調查相關事實，必要時可尋求法律或其他相關部門的協助。
 - 若證實被檢舉人違反相關法令或本公司的誠信經營政策和規定，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當的處置措施。必要時應向主管機關報告，將案件移送司法機關進行調查，或透過法律程序要求損害賠償，以保護公司的聲譽和權益。
6. 檢舉受理、調查過程和結果應留存書面文件，保存期限為五年，可以使用電子方式保存。在保存期限屆滿之前，如果涉及與檢舉內容相關的訴訟，相關資料應繼續保存至訴訟結束。
7. 若檢舉事項經查證屬實，本公司應責成相關單位檢討內部控制制度和作業程序，並提出改善措施，以防止類似行為再次發生。
8. 專責單位應向獨立董事報告檢舉事項、處理方式和後續改善措施。



2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司各部門主管須負責鑑別潛在作業活動的內外部議題，是否有潛在風險和改善的行動機會。並採取處理風險和機會的行動，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 榮惠集團風險管理架構與權責

權責單位	潛在管理過程的風險鑑別
 管理部	人力資源的配置及人員能力的鑑別，資產風險的評估，各項作業的執行，維持系統架構的運作，法令規範的符合性審核及建立。媒體公關連繫外部利害相關者（主管機關）並評估各種可能發生的非預期性影響的風險。
 業務部	新客戶評估及市場資訊收集及建立，客戶詢問、報價及合約、交貨、運輸、付款的評估，及相關進出口國法令 / 法規的配合事宜與售後服務的處理、客戶回饋或申訴及滿意度的調查。
 採購部	供應商評估及新商品採購評估，取得報價及合約。交貨、運輸及付款的評估。
 資訊部	電腦資訊系統維護、防制及資訊安全之管理。
 稽核組	依據公司內控辦法定期查核各單位執行風險管理是否確實。
 財務部	法令規範的審核、應收 / 應付帳款追蹤。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度榮惠集團共辨識出 3 項主要營運風險，分別為競爭同業多、進貨滯銷的庫存風險、匯率變動風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向：治理

風險項目	競爭同業多	進貨滯銷的庫存風險	匯率變動風險
風險因子	PCB 產業為電子產業之母，來自客戶售價下降的壓力從未間斷，在競爭激烈的市場下，通常會產生毛利偏低的結果，經營風險也相對提高。	榮惠集團主營 PCB 商品，主係用於專案和客製化型態的 PCB 委外生產的產品，並依據過去和客戶的交易習性與銷售狀況，公司自我管理相關採購數量，儲備一些必要性的庫存。但因為該產品僅可能銷售特定單一客戶，因此進貨滯銷的庫存風險，就會形成公司一定程度的風險。	榮惠集團從事國際貿易，跨足日本、泰國、中國與東南亞其他國家，相關匯率操作經驗成熟，因供應鏈所需之物料廠商均落於世界各地，行銷業務亦以外銷為導向，報價均以客戶所在地之貨幣為準，故匯率波動事件仍屬系統性風險，預測程度較低，而對收益將存在受匯率波動影響之風險。
風險因應措施	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司持續採取創新服務模式，協助客戶提供 PCB 專業服務，減少客戶端採購所需的各項內部工作，間接節省客戶端隱藏性的內部成本，進而維持本公司毛利率於一定水準，也能勝於僅有生產功能的競爭對手，做出差異與優勢，確保合理的獲利。 2. 著眼於專案型的 PCB 訂單，以貫徹少量多樣的管理複雜度，凸顯本公司對於專案管理的能力。 3. 因應原物料漲跌狀況，建立與主要客戶的季度報價模式，隨時掌握供應商採購價格並同步更新對客戶之報價，以減少市場價格變動對利潤之影響。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本公司對於客戶別，採取個別專案採購方式，內部會進行評估，倘若客戶下單數量小於供應商最低採購量，公司於報價階段會將合理的風險，加價於銷售價格中，藉以減少可能的庫存呆滯風險。 2. 對於客製化用於汽車產業的 PCB 產品，本公司會請求客戶提供預測交期的行事曆，配合汽車產業持續供貨多年的型態，掌握該終端產品改版或停產前的各項資訊與通知，減少不必要的庫存堆疊。 3. 目前公司庫存政策上，最多庫存數量也不超過兩個月平均銷售量的相對庫存，藉以減少各項進貨呆滯的庫存風險，如遇有臨時的客戶變更狀況，也會與客戶協調處理，經過過去營運實務狀況和庫存呆滯情形，屬於可控的範圍，公司也維持穩健的利潤空間。 	除自然避險外，本公司與往來銀行保持良好的互動關係，且各子公司財務人員均會隨時留意匯率波動情形，並確認匯率波動對各期財報之影響數，以決定是否採取適當之避險措施。

2.4 法規遵循

重大主題：法規遵循

項目	內容		
政策、承諾及重要性	<p>承諾 / 政策： 守法是公司運營的基本準則，也是各方利害關係人對公司的基本期待。違法行為不僅可能給公司帶來經濟損失，還可能對公司聲譽產生負面影響，甚至影響公司的長期可持續發展。我們始終關注行業動向及政策的變化，在業務拓展過程中，嚴格遵循有關法規的要求。為確保法規要求的全面落實，公司定期審查和更新內部規範，使各部門能夠實時掌握最新的法規改變。</p>		
權責單位	<p>權責單位： 公司治理主管由財務長兼任，確保公司道德誠信之遵循與管理，以落實企業經營者的責任，並保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益。產品品質管理由品質部門與採購部門共同管理，確保所有供應鏈中的 PCB 材料符合要求。</p>		
短中長期目標	<p>短期目標 (2025 年)： 進行法令遵循相關教育訓練，使各部門同仁確實瞭解營運活動上需遵守之相關法規。 中期目標 (2027 年)： 提升同仁對法令遵循的意識，進而內化為公司的法令遵循文化，藉此主動降低公司營運上的違法風險。 長期目標 (2030 年)： 無因環境、社會人權相關主題而違反法規法律而遭受重大之罰款。</p>		
行動計畫	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升公司潛在機會或效益。 強化客戶信任、提升品牌形象，吸引更多商業合作夥伴。 提升員工對公司文化的認同，降低內部風險。 </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>負面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 預防未來潛在負面事件的行動。 建立完善的內部簽核流程，對所有重大決策進行風險評估，避免財務或法律風險。 加強供應商風險管理，實施年度稽核，確保供應商符合公司之要求。 </td> </tr> </table> <p>處理實際負面事件的行動：</p> <ul style="list-style-type: none"> 簽訂長年服務律師，以因應負面事件的發生。 若發現未達標的情況，立即啟動改正流程，以降低相關之影響程度。 	<p>正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升公司潛在機會或效益。 強化客戶信任、提升品牌形象，吸引更多商業合作夥伴。 提升員工對公司文化的認同，降低內部風險。 	<p>負面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 預防未來潛在負面事件的行動。 建立完善的內部簽核流程，對所有重大決策進行風險評估，避免財務或法律風險。 加強供應商風險管理，實施年度稽核，確保供應商符合公司之要求。
<p>正面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提升公司潛在機會或效益。 強化客戶信任、提升品牌形象，吸引更多商業合作夥伴。 提升員工對公司文化的認同，降低內部風險。 	<p>負面：</p> <ul style="list-style-type: none"> 預防未來潛在負面事件的行動。 建立完善的內部簽核流程，對所有重大決策進行風險評估，避免財務或法律風險。 加強供應商風險管理，實施年度稽核，確保供應商符合公司之要求。 		
有效性評估	<table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>檢討機制：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季度檢討本公司董事及經理人績效評估標準及績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 每年度針對董事會、董事成員及功能性委員會進行評鑑。 </td> <td style="vertical-align: top;"> <p>今年度此議題之績效：</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年度無任何涉及道德違規的案件。 本年度未發現重大風險事件。 本年度與供應商開始進行永續發展之溝通，並簽定相關合約。 本年度無重大違法情事。 </td> </tr> </table>	<p>檢討機制：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季度檢討本公司董事及經理人績效評估標準及績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 每年度針對董事會、董事成員及功能性委員會進行評鑑。 	<p>今年度此議題之績效：</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年度無任何涉及道德違規的案件。 本年度未發現重大風險事件。 本年度與供應商開始進行永續發展之溝通，並簽定相關合約。 本年度無重大違法情事。
<p>檢討機制：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季度檢討本公司董事及經理人績效評估標準及績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 每年度針對董事會、董事成員及功能性委員會進行評鑑。 	<p>今年度此議題之績效：</p> <ul style="list-style-type: none"> 本年度無任何涉及道德違規的案件。 本年度未發現重大風險事件。 本年度與供應商開始進行永續發展之溝通，並簽定相關合約。 本年度無重大違法情事。 		
申訴管道	<p>若任何利害關係人發現公司有任何違反法規情事，聯繫資訊可詳榮惠集團官網利害關係人專區，公司將依據檢具內容追溯相關權責單位，釐清案情及責任歸屬，並請相關單位做出檢討及改善行動。</p>		

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。榮惠集團秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。雖然本公司內部並未設置法務人員，但每年我們都會委任專業律師提供法律諮詢，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司制定「公司治理實務守則」及「道德行為準則」，確保公司係依法令管理企業，並定義重大法規事件為受主管機關裁罰金額達 100 萬元之事件。該辦法旨在引導同仁在業務相關活動中遵守法規，並避免員工可能涉及的不當行為。公司全體部門共同承擔責任，確保法規遵循的有效建立和實施。我們首先關注與公司營運密切相關的重要法規，以優先實施的範圍為依據。各部門應負責以下事項：



建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。



定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。

2024 年，榮惠集團未發生違反環境相關法規、社會相關法規的裁罰事件，亦未發生違反有關產品與服務的健康和安全法規、產品與服務之資訊、有關行銷傳播（包括廣告、促銷及贊助）法規之事件。

Chapter 3

環境永續

3.1 環境政策	29
3.2 氣候變遷因應	29
3.3 能源及溫室氣體管理	35
3.4 廢棄物管理	40
3.5 水資源管理	43

3.1 環境政策

榮惠集團關心氣候及環保議題，為實現環境永續的承諾，榮惠集團依 ISO14001 建置環境管理系統並取得認證，藉由系統化管理制定環境政策做為公司環境議題的指導核心，嚴格要求遵守國內環安衛法規要求及規定，舉辦教育訓練，提升環境安全意識進而確保員工有良好安全及衛生的工作環境。

在此基礎之上，榮惠遵守國際法規要求，並有效降低用電與用紙量、宣導節能減碳，致力於環境永續之目標。具體環境目標與管理方案如下：

環境目標	環境管理方案	績效指標
節能減碳	辦公室節能控管	2025 年：電力節省較 2024 年減少 1% 以上
水資源	透過教育訓練以及茶水間、洗手間用水節約宣導標語等，加強員工節約用水的意識	尚未設定績效指標
廢棄物減量	包材回收	尚未設定績效指標

■ ISO14001 環境管理系統證書



台灣分公司



泰國子公司

3.2 氣候變遷因應

項目	內容
重大主題	氣候變遷
政策、承諾及重要性	<p>公司內部政策：本公司透過合理的品質控制及溝通，協助供應商與客戶共同達成環保目標，降低對環境的影響。</p> <p>公司承諾：我們承諾持續在物流與辦公運營方面減少能源消耗，減少溫室氣體排放，支持減排技術與措施，並管控廢棄物的處理與資源回收。另外，我們促進節能減碳與水資源節約，並要求供應商遵守相關環保政策。</p> <p>重要性：</p> <ul style="list-style-type: none"> 此議題對公司的重要性：隨著全球對環境責任的關注增加，管理能源消耗與溫室氣體排放，能幫助公司提升品牌形象，並且符合日益嚴格的法規與市場需求，也能增強市場競爭力並提升顧客信任。 管理此議題的正、負面影響： <ul style="list-style-type: none"> 正面：有效減少對環境的負面影響，提升公司社會責任感。這不僅有利於客戶健康，還能進一步增強公司品牌形象與競爭力。 負面：可能面臨法規風險、供應鏈風險及顧客流失。此外，不採取行動可能會對環境、社會及人類健康造成不良影響，並導致環境及經濟損失。

重大主題：氣候變遷

項目：內容

權責單位	推動永續發展單位
短中長期目標	<p>短期目標（2025年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 電力較前一年度節省 1% 以上。 加強內部培訓與宣導，對 100% 員工進行宣導，強化公司對環境法規的認識。 優化 ERP 系統或相關 ESG 作業平台，以提高碳排放資料收集效率，減少員工工作時間。 <p>中期目標（2027年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 依照法規時程，完成碳盤查及確信作業。 透過節能設備及流程優化，並以 2026 年基準年設定 2027 年後之減碳目標。 優化供應鏈，加強與供應商之溝通與內控審核，以提高供貨中斷時的應對速度。 <p>長期目標（2030年）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 加強數據管理，對運輸、庫存等數據進行管理和分析，精確掌控碳排放與資源消耗。
行動計畫	<p>正面行動（提升議題對公司潛在的機會或效益）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 推動內部節能措施，在辦公場所引入節能設備和可再生能源。 <p>負面行動（預防潛在負面事件的行動）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 分析公司能源消耗與碳排放數據，根據需求調整策略。 在與供應商的合作協議中加入環保條款，並要求其遵守相關標準。 <p>處理實際負面事件的行動：</p> <ul style="list-style-type: none"> 若發現環境指標未達標，應啟動改善方案。
2024 年績效	<p>例行性檢討機制與頻率：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年不定期與董事會報告氣候變遷因應相關推動狀況。 每年進行一次能源確認，並根據結果調整短中長期目標。 <p>今年度績效：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024 年首次執行上市公司氣候相關資訊 2024 年首次在董事會報告氣候變遷因應議題。 訂定能源短中長期減量目標。
申訴機制	<p>利害關係人如果對於此議題需要申訴，可聯繫以下管道</p> <ul style="list-style-type: none"> Conduct_report01@ei-kei.com

3.2.1 氣候治理

隨著 2024 年 COP 29 聯合國氣候變化大會的落幕，全球在減少對化石燃料依賴的進程仍然緩慢。2024 年創下歷史高溫紀錄，全球暖化的趨勢加速，導致極端氣候事件如強降雨和乾旱的頻率增加，這些風險已對許多企業的運營構成了重大挑戰。氣候治理已成為企業必須面對的重要課題。

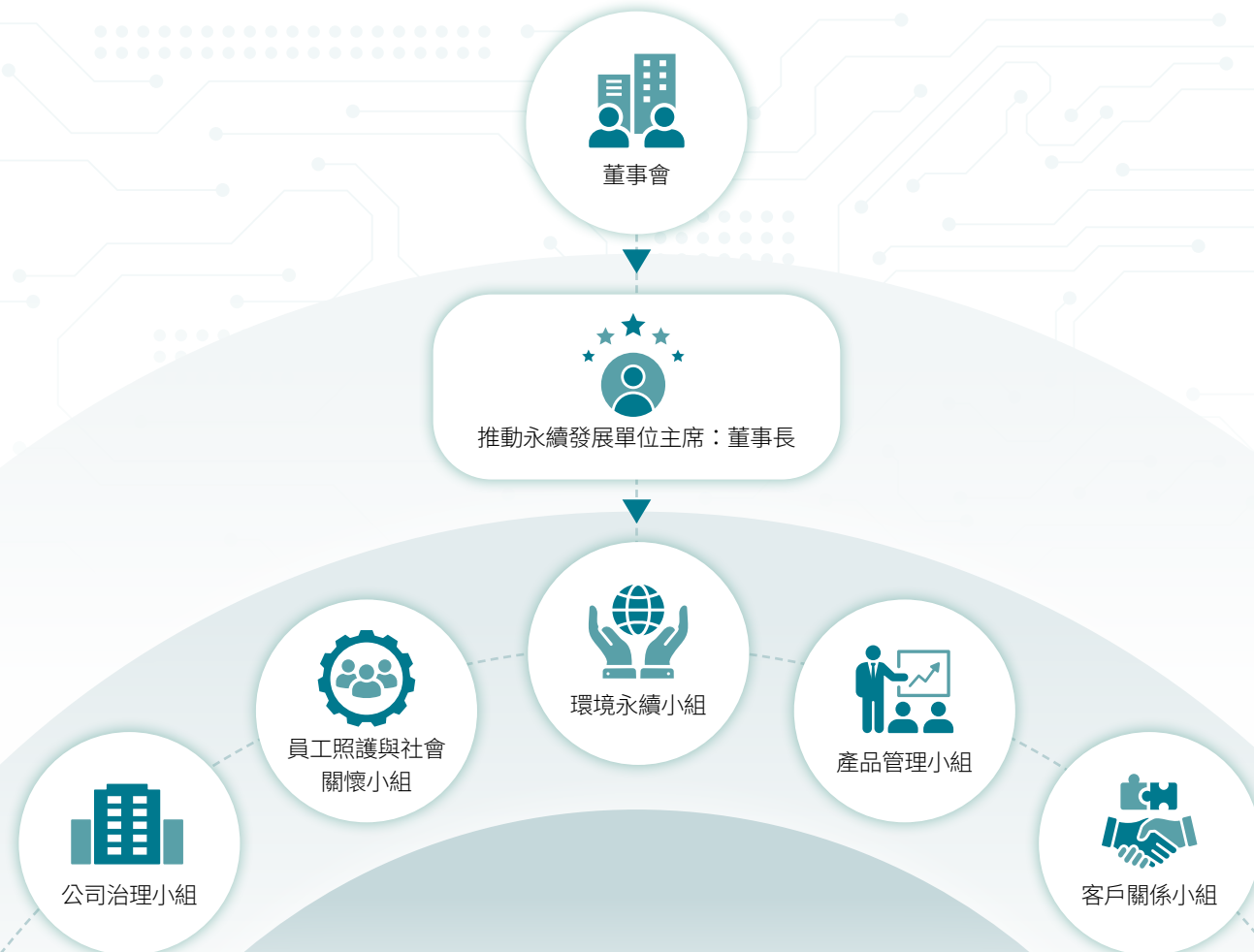
作為世界公民的一員，榮惠集團將積極面對氣候變遷所帶來的潛在風險，並積極制定應對極端氣候之管理策略與行動以提升氣候韌性，此外，為對減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

■ 董事會

榮惠集團之氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，同時扮演監督公司整體氣候行動推展之腳色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵腳色，並不定期討論當前氣候風險機會趨勢，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，以穩定維持公司之永續經營。

推動永續發展單位為強化榮惠集團對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年經董事會通過成立推動永續發展單位，由公司治理主管擔任召集人，榮惠集團每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，其中包含氣候關鍵機會風險議題以及相關執行成果。

推動永續發展單位之職責為協助董事會決議之氣候風險管理政策、目標之落實，定期審核氣候風險因應規劃與執行成果，並協助監督集團內各公司之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。



3.2.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，推動永續發展單位每年定期蒐整同業之永續報告書之風險機會議題，並定期召集 5 大 ESG 工作小組；由 ESG 工作小組向各相關部門單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別榮惠集團之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展推動小組，由董事會進行決議與訂定集團策略。



蒐整議題

- 同業永續報告書議題
- 國際趨勢



鑑別風險機會

- 訪談各部門
- 各部門主管針對風險與機會議題評分



擬定因應措施

- 盤點各部門之因應現況，依據各部門之風險機會擬定管理措施



追蹤管理

- 各部門每年提交目標達成情況



3.2.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年榮惠集團由推動永續發展專（兼）職單位召集 5 大 ESG 工作小組，依循上市公司氣候相關資訊、同業報告書及國際趨勢蒐整榮惠集團專屬氣候議題，共 9 項，其中包含轉型風險 3 項、實體風險 3 項及機會 3 項，透過與 ESG 小組與各單位討論實際面臨與應對議題情況，針對各項議題之衝擊可能性與衝擊程度進行評估。最終決議出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，3 項關鍵議題如下氣候風險與機會鑑別結果列示，分別列示議題之發生期程、現況、未來因應策略。

■ 氣候風險與機會鑑別矩陣圖



	轉型風險	實體風險	機會
政策法規	R1 提高溫室氣體排放定價	立即性 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	O1 產品和服務 開發和 / 或增加低碳商品和服務
	R2 利害關係人的關注與負面回饋日益增加	長期性 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	O2 產品和服務 消費者偏好轉變
政策法規	R3 強化排放量報導義務	長期性 平均氣溫上升	O3 資源效率 使用更高效率的生產和配銷流程

■ 榮惠集團關鍵氣候風險與機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型 風險	強化排放量 報導義務	短期	隨著各子公司所在地之國家政策法規逐步嚴謹，將直接增加公司的合規成本。特別是碳排放量相關的揭露要求，聘請第三方機構進行確信作業，將提高營運成本，另也可能被要求在運營過程中投入更多資源以確保符合標準。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對各地區之重要子公司逐步進行溫室氣體排放量的盤點，確保整體符合要求。 2. 加強內部培訓或宣導，提升員工對環境法規的認識。 3. 優化 ERP 碳排放資料收集之系統設定，以減少同仁作業時間。 4. 透過節能設備及流程優化，降低碳排放，減少外部壓力。 5. 依照法規時間上之要求完成碳盤查及確信作業。
實體 風險	颱風、洪水 等極端天氣 事件嚴重程 度提高	短期	氣候變遷加劇所帶來的極端氣候事件可能會發生工廠停工或運輸道路中斷，造成產品交付延誤，影響收入；氣候災害造成的設施損壞則可能使公司承擔資產減損及額外維修費用，另外倉庫如遇相關災害更將直接導致貨品損失，增加額外成本與人力，並可能造成交付延誤、品質問題進而影響公司名譽。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 進行風險評估，識別出關鍵供應鏈節點與高風險地區，建立風險應對計劃，針對極端氣候事件制定具體應急措施。 2. 優化供應鏈管理流程，加強與供應商之溝通與內控審核，以在供貨中斷時能更迅速應對。 3. 加強氣象資訊的監控，根據預測提前調整出貨計劃及物流安排。
機會	使用更高效 率的生產和 配銷流程	中期	隨著全球科技的快速發展，利用數位轉型、人工智慧與自動化技術等方式提升配銷之效率，並管理相關文件。這將有助於降低成本，提升競爭力，減少碳排放及能源消耗，實現經濟與環境的雙重效益。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 提高公司對物聯網、AI 技術及自動化升級相關新技術之認識，尋找數位轉型機會。 2. 鼓勵員工提出創新建議，優化配銷管理流程，提高作業與能源使用效率，達成節能減排目標。 3. 加強供應鏈管理與審核，挑選符合環保標準的供應商及貨運商。 4. 加強數據管理，對運輸、庫存等數據進行管理和分析，精確掌控碳排放與資源消耗。

註：榮惠集團影響期程定義：短期：3 年內；中期：3-10 年；長期：10 年以上

3.2.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來的威脅並強化榮惠集團因應氣候變遷能力，榮惠集團已於 2024 年完成公司氣候相關財務揭露，未來除依照台灣「永續發展路徑圖」、「永續發展行動方案」完成溫室氣體盤查及確信作業，也訂定「能源管理目標」以及「強化碳排放數據管理目標」，相關時程規劃如下：

目標類型	目標年度	目標描述
溫室氣體盤查與確信目標	2026	完成 2025 年度母公司個體溫室氣體盤查
	2027	完成 2025 年度母公司個體溫室氣體盤查
	2027	以 2026 年為基準年，訂定 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫
	2028	完成 2027 年度母公司個體溫室氣體盤查確信
	2029	完成 2028 年度合併公司溫室氣體盤查確信
強化碳排放數據管理目標	2025	優化 ERP 碳排放資料收集之系統設定，以減少同仁作業時間。
	2030	加強數據管理，對運輸、庫存等數據進行管理和分析，精確掌控碳排放與資源消耗。

3.3 能源及溫室氣體管理

3.3.1 能源管理

配合國家能源法令與國際節能減碳趨勢，榮惠透過能效提升和能源轉型作為能源管理專案之推動，包括節能方案及再生能源促進方案。因榮惠營運活動以辦公室為主，未從事產品之生產、製造，能源使用主要為公務車燃油以及辦公室用電，故榮惠集團之節能策略主要以辦公室節能控管為主。另一方面，為積極促進能源轉型，榮惠集團進行再生能源設置及綠電採購評估，已於 2023 年採購綠電，並於 2024 年開始進行轉供，未來將視公司節能狀況評估持續採購綠電。

3.3.2 能源使用概況

2024 年榮惠集團的能源總消耗為 1,527.26 GJ，榮惠集團主要從事各類利基型印刷電路板 (PCB) 產品之拼板設計及銷售，因此，主要能源耗用為辦公室及倉庫營運活動用電，佔整體能源消耗量 58.26%，其次則為公務車燃油，佔總能源消耗 41.74%，2024 年能源使用密集度為 1.04 GJ/ 百萬營業額，榮惠於 2024 年度開始採購綠電，再生能源使用率為 2.36%。

榮惠集團 2024 年能源密集度較前一年度提升 0.6%，與 2023 年無太大差異，總能源使用較前一年提升 10.31%，主要原因為 2024 年榮惠因業務量提升，使我們加班時間增加，此外，2024 年出貨量以及對當地供應商或客戶拜訪之次數也有所增加，這導致得我們電力、汽油及柴油使用量增加之原因。未來榮惠集團將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

單位：GJ

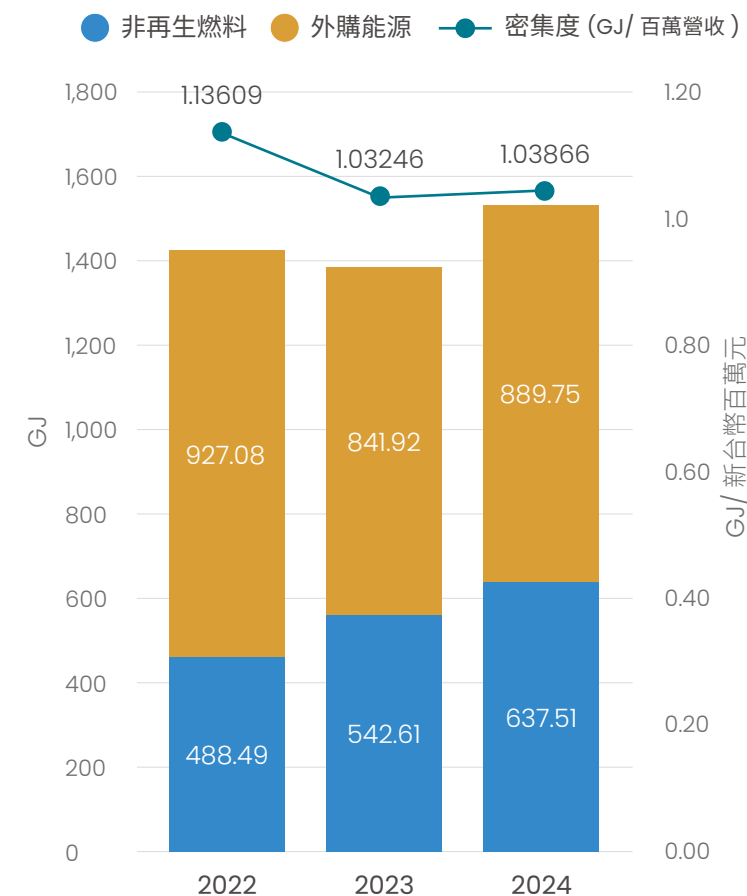
		2022		2023		2024	
能源種類		台灣分公司	泰國子公司	台灣分公司	泰國子公司	台灣分公司	泰國子公司
非再生燃料	汽油	31.39	457.10	60.35	482.26	41.92	85.83
	柴油	-	-	-	-	-	509.76
	小計 (A)	31.39	457.10	60.35	482.26	41.92	595.59
外購能源	電力 - 一般	236.93	690.15	225.56	616.36	221.67	632.07
	電力 - 綠電	-	-	-	-	36.01	-
	小計 (B)	236.93	690.15	225.56	616.36	257.68	632.07
合計 (A+B)		268.32	1,147.25	285.91	1,098.62	299.60	1,227.66
年度總量		1,415.57		1,384.53		1,527.26	
密集度 (GJ/ 新台幣百萬元)		1.13609		1.03246		1.03866	

註 1：能源耗用數據統計範圍涵蓋：台灣分公司、泰國子公司

註 2：台灣地區係數：汽油熱值 =7,609 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh、太陽光電 =860 kcal/kWh，係數源於 2025/02/13 環境部公告 113 年度車用汽、柴油熱值；泰國地區熱值：汽油熱值 =7,520 kcal/L、柴油熱值 =8,700 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，係數源於 Energy Statistics of Thailand 2024, Department of Alternative Energy Development and Efficiency, Ministry Of Energy

註 3：能源密集度 = 年度能源消耗總量 / 當年度營收 (新台幣百萬元)

■ 近 3 年能源消耗與密集度趨勢



3.3.3 溫室氣體管理

隨著近年社會對於溫室氣體排放及氣候變遷議題的關注，榮惠集團積極響應全球減碳趨勢，將溫室氣體盤查納入營運管理中的重要推動事項，榮惠集團為了能更精確計算溫室氣體排放量並訂定減碳計畫，規劃於 2026 年導入溫室氣體盤查，藉以掌握溫室氣體排放源與排放量推估，並最晚於 2028 年透過第三方獨立單位完成確信，同時規劃最佳可行的減碳方案，積極減少溫室氣體的排放。

榮惠集團 2025 年已自行推算 2022 至 2024 年的溫室氣體排放量，2024 年榮惠集團溫室氣體排放總量為 154.88 公噸 CO₂e，其中範疇一直接排放占總量 30.73%，主要排放源為公務車使用汽、柴油；範疇二則占總量 69.27%，主要為辦公室及倉庫營運活動用電，排放密集度為 0.10553 公噸 CO₂e/ 新台幣百萬元，較 2023 年下降 8.93%，下降主要為營收成長導致。2024 年溫室氣體排放總量較 2023 年降低 0.14%，並無顯著差異。未來，我們將持續追蹤相關數據，以確保進一步減少溫室氣體排放，從而實現更可持續的發展目標。

■ 近 3 年溫室氣體排放統計範疇一、範疇二 溫室氣體排放量與密集度

單位	2022		2023		2024	
	公噸 CO ₂ e	%	公噸 CO ₂ e	%	公噸 CO ₂ e	%
範疇一	35.26	21.67%	39.60	25.53%	47.59	30.73%
範疇二	127.44	78.33%	115.50	74.47%	107.29	69.27%
範疇一 & 二合計總量	162.70	100.00%	155.10	100.00%	154.88	100.00%
範疇一 + 範疇二密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬營收)	0.13058		0.11566		0.10553	
密集度較前一年度提升 / 降低 %			-11.42%		-8.93%	

註 1：溫室氣體排放量單位：公噸二氧化碳當量 (公噸 CO₂e)。

註 2：排放係數

台灣區

- 熱值來源：2025/02/13 環境部公告 113 年度車用汽、柴油熱值
- 排放係數來源：《2006 年 IPCC 国家温室气体清單指南》第 2 卷第 3 章表 3.2.1 和表 3.2.2
- 2024 年電力排放係數以經濟部能源局 2024 年公布之 0.494 公斤 CO₂e/ 度進行計算

泰國區

- 熱值來源：Energy Statistics of Thailand 2024, Department of Alternative Energy Development and Efficiency, Ministry Of Energy
- 排放係數來源：《2006 年 IPCC 国家温室气体清單指南》第 2 卷第 3 章表 3.2.1 和表 3.2.2
- 2024 年電力排放係數來源：Energy Policy and Planning Office (EPPO) (<https://www.eppo.go.th/index.php/en/en-energystatistics/co2-statistic>)，Table 9.1-15: CO₂ Emission per kWh

註 3：全球暖化潛勢值 (GWP)：主要參採 IPCC 2021 年第六次評估報告公布之數值 (AR6)。

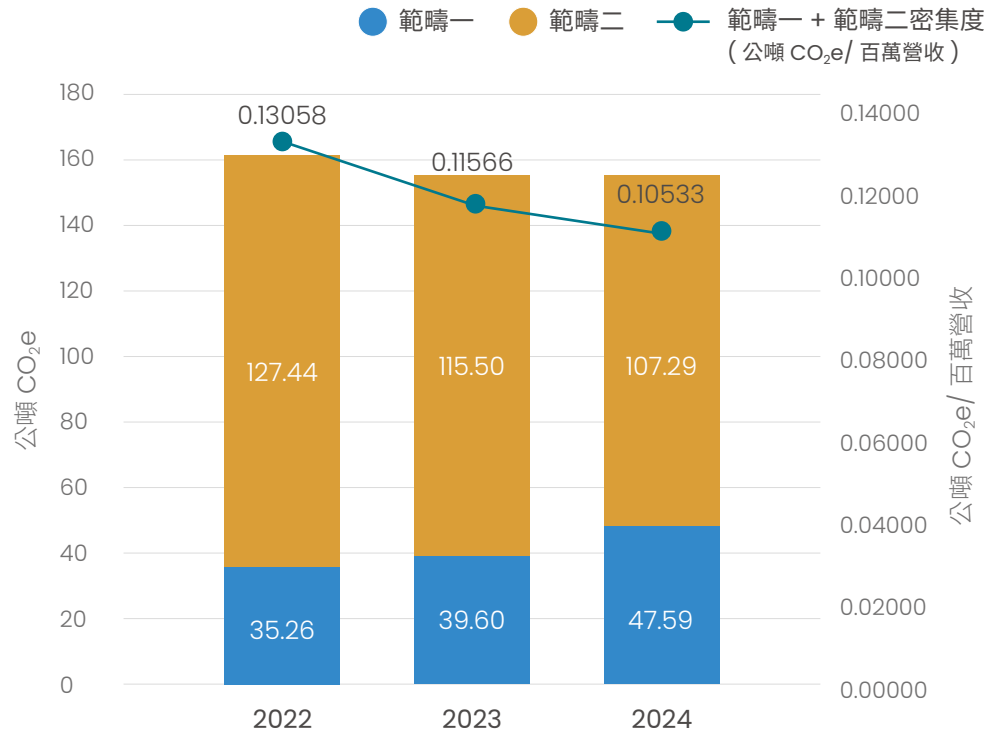
註 4：盤查邊界為台灣分公司及泰國子公司；排放源包含移動燃燒源、冷媒逸散及外購電力。

註 5：溫室氣體包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)

註 6：溫室氣體排放密集度 = (範疇一 + 範疇二) / 當年度營收 (新台幣百萬元)

註 7：榮惠集團尚未依 GHG protocol 完整盤查，故尚未設置基準年。

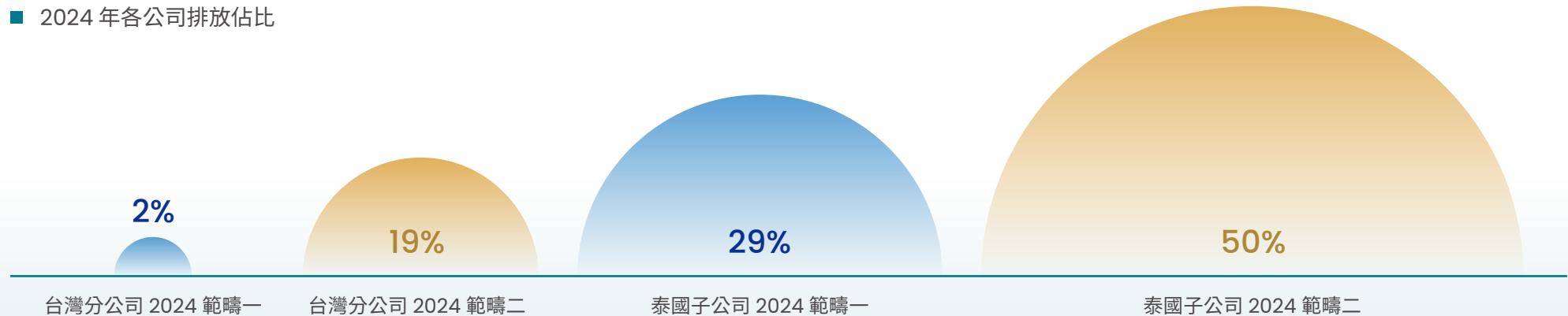
近 3 年範疇一 + 範疇二溫室氣體排放總量與強度趨勢



各公司溫室氣體排放量

溫室氣體排放量 (單位：公噸 CO ₂ e)	台灣分公司			泰國子公司		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
範疇一	2.27	4.36	3.03	32.99	35.24	44.56
範疇二	32.57	30.94	30.41	94.87	84.56	76.88
範疇一 & 二合計	34.84	35.30	33.44	127.86	119.80	121.44
排放密集度 (公噸 CO ₂ e / 新台幣百萬元)	0.06561	0.06215	0.05311	0.17883	0.15498	0.14455



2024 年各公司排放佔比



3.3.4 減量及節能措施

■ 辦公室節能減碳措施

榮惠集團之能源消耗及碳排放來源主要是辦公室及倉庫營運活動用電，目前節能減碳策略主要以大樓節能控管為主，並採購辦公室相關設備時皆會要求須有節能標章（如：影印機及筆記型電腦），未來規劃逐步汰換辦公室燈具為省電之 LED 燈具，並加強辦公室用電宣導，以達到低碳營運的目標。

台灣分公司	泰國子公司
 <p>節能減碳措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 辦公室晚上 9 點以後到隔日早上 8 點關閉空調。 辦公室公用區域無人使用時將電燈關閉。 限制走廊及廁所空調使用。 	 <p>節能減碳措施</p> <ul style="list-style-type: none"> 中午午休時間關閉所有電燈 辦公大樓統一晚上六點關閉冷氣 倉庫統一下午 4:30 關閉冷氣 下班時間關閉電器宣導

■ 再生能源使用

對於全球暖化及溫室氣體排放議題的重視，榮惠集團展開再生能源使用的評估與規劃行動，目前太陽能設置方案尚在評估其可行性及成本效益，而針對綠電採購台灣分公司已於 2023 年採購 10,000 度綠電，並於 2024 年起轉供，未來將視集團減碳情形評估採購效益。

#	出售單位 發電設備	購買者	憑證種類	供電種類	憑證張數	詳情
1	台灣電力股份有限公司 台灣電力公司股份有限公司(台南鹽田太陽光電發電站)	香港商榮惠電子有限公司台灣分公司	太陽能	轉供	10	詳情

3.4 廢棄物管理

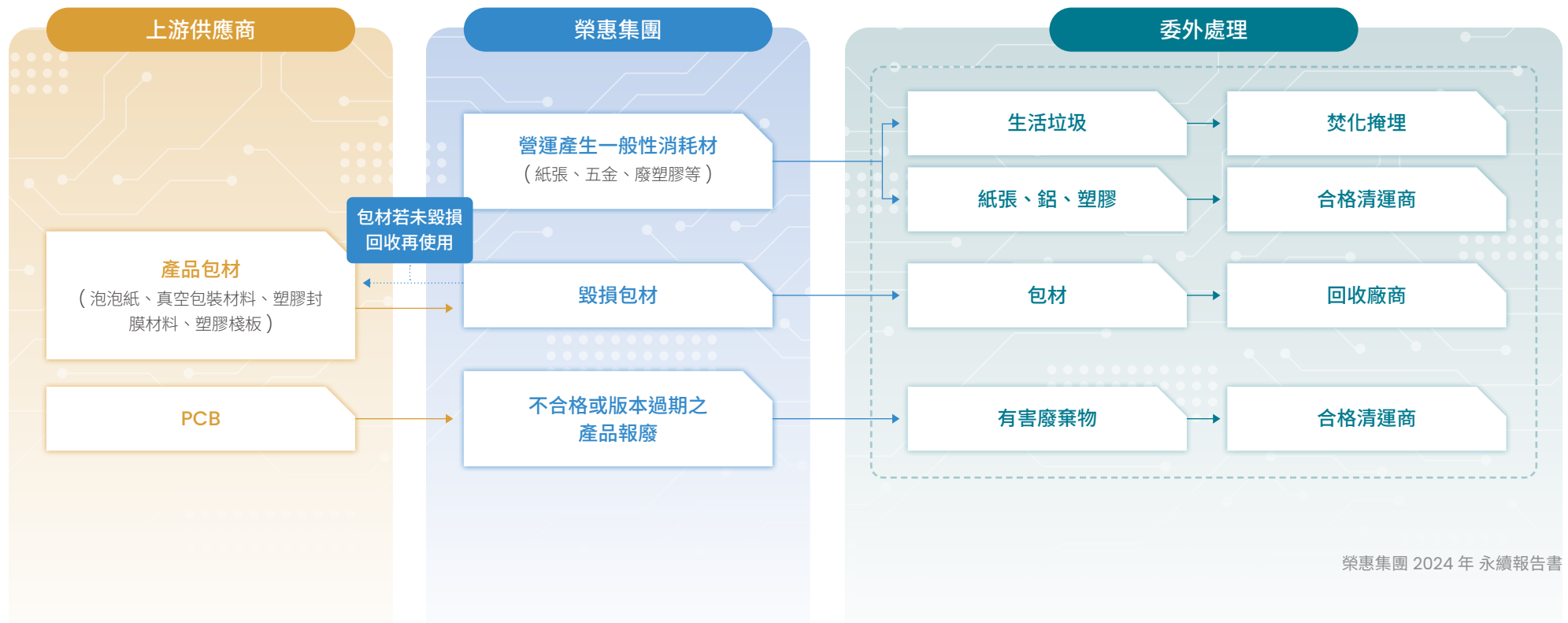
3.4.1 廢棄物管理制度

為確保達到資源永續利用及確保廢棄物妥善處理，榮惠依據 ISO14001 環境管理系統制定內部廢棄物管制作業規定，將廢棄物管理分成三大面向，分別為資源回收、焚化（能源回收）與廢棄物妥善處理，榮惠的廢棄物皆遵守「廢棄物清理法」要求善盡廢棄物妥善處理之責任。且台灣分公司於 2024 年起全面更換為較環保印表紙；泰國子公司亦從 2024 年使用再生紙漿為包材。

榮惠集團尚無自用廠房，故主要廢棄物為一般事業廢棄物及少量報廢之 PCB 存貨。一般事業廢棄物包含紙類、廚餘及其他因營運所產生之一般垃圾，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。有害廢棄物主要源自於泰國子公司因設有小型倉庫協助客戶管理存貨，故偶爾有少部分因 NG、測試等因素報廢之 PCB 存貨存放置於此，報廢 PCB 存貨皆依循當地法規儲放至指定位置，並由專責人員定期監測與紀錄。PCB 存貨於報廢時係屬於有害事業廢棄物，泰國子公司每年配合盤點時間進行一到兩次報廢作業，並委由當地第三方合格清運商進行清運。

2024 年榮惠集團並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續針對清運商進行稽核，以維持廢棄物 0 違規之目標。

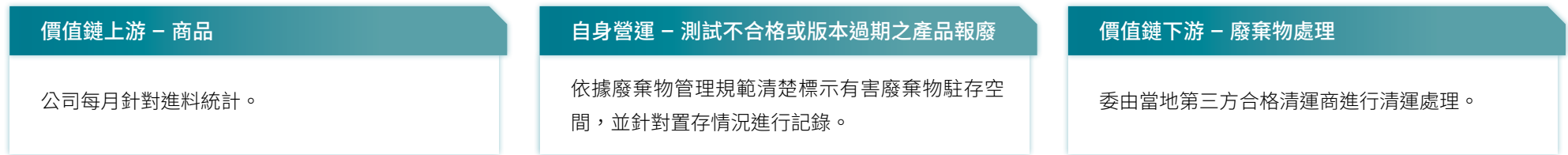
■ 2024 年榮惠集團廢棄物流向圖



■ 榮惠集團產品廢棄物處理流程圖



■ 廢棄物價值鏈管理措施



3.4.2 廢棄物的產生

榮惠集團 2024 年廢棄物總量為 10.11 公噸，非有害事業廢棄物量為 8.28 公噸，有害事業廢棄物量為 1.83 公噸，2024 年廢棄物密集度為 0.00687 公噸 / 百萬元，較 2023 年降低 1.26%。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物種類	處理位置	廢棄物細項	處理方法	2022	2023	2024
				單位：公噸		
非有害廢棄物	離場處理	生活垃圾	焚化	7.24	7.37	7.51
		紙張、鋁、塑膠	回收	0.52	0.54	0.66
		包材	委外回收處理	0.61	0.07	0.11
有害廢棄物	離場處理	PCB	委外回收處理	7.35	1.35	1.83
廢棄物總量				15.72	9.33	10.11
廢棄物密集度 (噸 / 新台幣百萬元)				0.01261	0.00696	0.00687

註 1：範疇為台灣分公司及泰國子公司。

註 2：台灣分公司產生之非有害廢棄物統一由物管進行處理，故生活垃圾數據以 (當年度平均員工人數) x (當年工作天數) x (環境部公布年平均每人每日一般廢棄物產生量) / 1000 進行計算；回收量以紙張使用量進行估算計算方式如下 (影印機打印量 (張) x 每張紙重量 (g)) / 1000000；環境部公布年平均每人每日一般廢棄物產生量 2022 年、2023 年、2024 年分別為 1.32、1.359、1.382 kg / 天。

註 3：泰國子公司產生之非有害廢棄物統一由物管進行處理，故生活垃圾數據以 (平均垃圾桶裝滿之重量) * (平均每月垃圾桶裝滿次數) * 12 進行計算。

註 4：廢棄物密集度 = 廢棄物總量 / 當年度營收 (新台幣百萬元)。

3.3.4 減量及節能措施

■ 包材回收

為實現資源的循環再生與有效回收，榮惠集團積極推進包材回收計劃。我們與供應商及客戶合作，針對泡泡紙、真空包裝材料以及塑膠封膜等包材，若使用後未毀損我們會重覆再使用，而毀損之包材則選擇出售給回收廠商，這不僅能減少新包裝材料的需求，還有效降低了資源浪費。另外，為了實踐我們對環境的友善承諾，泰國子公司於 2024 年起全面採用再生紙漿作為包裝材料，旨在達成包材全面可回收的環保目標。



■ 棧板重複使用

為解決木棧板毀損率高造成廢棄物產生，泰國子公司攜手供應商及客戶合作啟動廢棄物減量專案，以塑膠棧板替代木棧板重複使用，延長棧板使用壽命。在使用塑膠棧板運送貨物後，會將使用之塑膠棧板回收帶回倉庫重複使用，若有破損嚴重之情形，會再委託第三方廠商協助處理回收。目前泰國子公司的塑膠棧板皆自 2021 年購入後重複使用至今，未再添購塑膠棧板。



3.5 水資源管理

3.5.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往紀錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估榮惠集團之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具進各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示榮惠集團據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免榮惠集團用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

3.5.2 取水、耗水與排水

榮惠營運活動以辦公室為主，未從事產品之生產、製造，故用水主要為辦公室活動之生活用水。榮惠持續貫徹強化水資源管理措施，像是透過教育訓練以及茶水間、洗手間用水節約宣導標語等方式，加強員工節約用水的意識。

榮惠集團全據點之取水皆源自於第三方自來水公司供水，2024 年總取水量為 0.87 百萬公升，耗水量為 0.17 百萬公升，取水量較前一年度下降 28.67%，用水密集度則下降 34.95%，取水量主要下降原因為 2023 年台灣分公司的茶水間及廁所有漏水的情況，而已於 2024 年修理完畢，導致取水量下降。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	位置	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
台灣分公司	台灣內湖區	新店溪	翡翠水庫	未經處理	內湖污水處理廠	Low – Medium (1-2)
泰國子公司	Bang na, Bangkok, Thailand	Chao Phraya	Chao Phraya	未經處理	Chao Phraya River	Medium-high (2-3)

用水類別	分類	2022	2023	2024
		單位：百萬公升		
取水量	取自自來水公司	0.82	1.21	0.87
排水量	排入廢水處理廠處理	0.65	0.97	0.69
耗水量	總耗水量	0.16	0.24	0.17
取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)		0.00066	0.00091	0.00059

註 1：榮惠集團全據點之取水源皆未坐落於高水壓力區域。

註 2：榮惠集團總部辦公室為租用且水費含蓋在大樓管理費中，故用水量以【整棟大樓用水度數 x (公司使用坪數 / 大樓總用戶使用坪數)】進行估算。

註 3：排水量參照內政部營建署建議之生活污水量推估係數 0.8 進行計算求得。<https://www.nlma.gov.tw/filesys/file/EMMA/t1110301-1.pdf>

Chapter 4

產品創新與 客戶服務

4.1 客戶服務 / 產品品質與安全

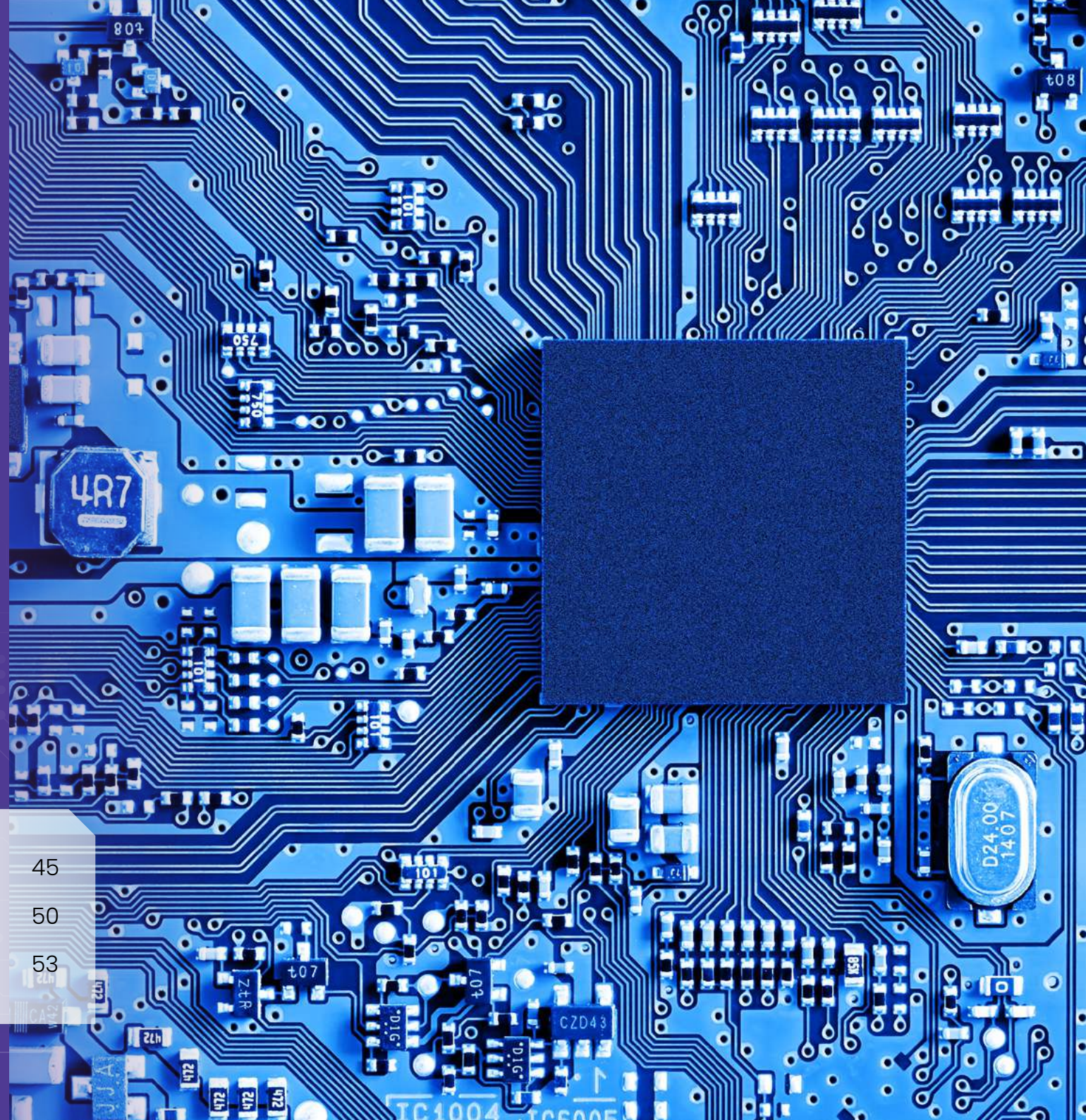
45

4.2 資訊安全與客戶隱私

50

4.3 永續供應鏈

53



4.1 客戶服務 / 產品品質與安全

重大主題：產品品質 & 客戶服務	
項目	內容
政策、承諾及重要性	<p>公司內部政策： 本公司秉持客戶服務的精神，承諾不僅提供符合規範的高品質產品，還致力於減少對環境的影響，並保障消費者的健康與安全。我們提供專業品質服務，全程陪同客戶一起審核工廠。在生產過程中，榮惠 FQC 檢驗人員都會代替客戶檢視產品，確保品質，並保護客戶隱私與資訊安全。</p> <p>公司承諾： 本公司承諾持續檢討並優化客戶滿意度和客訴處理流程，確保每位客戶的需求與關切能迅速且有效地得到回應。</p> <p>重要性：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 此議題對公司的重要性：產品品質與安全直接影響顧客的健康及信任，也影響公司品牌形象及市場競爭力，並減少環境污染及法律風險，增強企業的社會責任感。另外，客戶滿意度是我們管理供應商及客戶關係重要的指標依據，不僅能提升企業聲譽，也是本公司重要之核心價值。 • 管理此議題的正、負面影響： <ul style="list-style-type: none"> ▪ 正面：良好的產品品質與安全能夠增強顧客信任與忠誠，提升企業形象及市場競爭力；保障資訊安全與客戶隱私，能贏得顧客的支持，降低法律風險；優化供應鏈管理，能降低成本、提升生產效率及減少資源浪費。 ▪ 負面：若未妥善管理，可能會導致產品不良問題、客戶滿意度下降，甚至會對環境、社會及人權產生長期負面影響。
權責單位	品質部門、業務部門、採購部門
短中長期目標	<p>短期目標（2025年）：針對集團前十大客戶執行客戶滿意度調查。</p> <p>中期目標（2027年）：建立客戶問卷調查資料庫。</p> <p>長期目標（2030年）：提高客戶滿意度調查比例。</p>
行動計畫	<p>正面行動（提升議題對公司潛在的機會或效益）：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化客戶滿意度調查並根據結果進行改善。 • 強化供應鏈管理，提升溝通效率與透明度。 • 開展與客戶共同推動的可持續性倡議，提升品牌形象。

重大主題：產品品質 & 客戶服務

項目	內容
行動計畫	<p>負面行動（預防潛在負面事件的行動）：</p> <ul style="list-style-type: none"> 分析客戶反饋，預測並減少潛在問題。 加強員工在資訊安全方面的培訓，避免資料洩露。 處理實際負面事件的行動：迅速應對客戶投訴，妥善處理後續賠償及解決產品問題，提升客戶滿意度。
2024 年績效	<p>例行性檢討機制與頻率：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每周進行內部會議，檢討品質管理狀況。 每年進行一次供應商評鑑。 每年針對資訊安全進行稽核。 <p>今年度績效：</p> <ul style="list-style-type: none"> 修訂供應商管制及評核程序，以強化相關之管制，提升產品品質。
申訴機制	利害關係人如果對於此議題需要申訴，聯繫方式可詳榮惠集團官網利害關係人專區。

4.1.1 產品品質管理

榮惠集團帶著 20 多年生產經驗的業務團隊，全程為客戶把關，並依循 ISO 9001 品質管理系統標準，從初期製作、生產品質管控、出貨檢驗，甚至各地據點服務，以最完整的服務確保達成客戶每一個需求。針對工業控制客戶提供多樣化商品以及提供專業諮詢服務，藉由多年經驗，提供客戶全方位的專業意見與服務。透過以台灣、中國及東南亞為首，遍布全球的合作夥伴，提供最合適、高品質的印刷電路板及電子零組件產品。

榮惠集團訂有成品質外觀檢查標準為產品品質政策與目標，特別是印刷電路板（PCB）的外觀檢查。為強化產品品質管理之流程與內控政策，榮惠集團的品質控制團隊職責，包括在供應商工廠進行詳細檢查，以防止不良產品流入客戶端，並在必要時執行批次退貨。品質控制團隊也定期彙總檢查數據，向工廠提供反饋，促進品質改善。另外，榮惠集團於 2012 年取得 ISO 9001 品質管理系統驗證，透過標準作業流程，確保生產品質均能符合品質要求。

隨著全球環保意識日漸抬頭，大眾對於環境保護的重視程度提高，加上近年諸多化學物質洩漏事件對環境與人體健康造成嚴重影響，造成全球對有害物質管理的關注和擔憂，也因此，近年國際各大品牌商對於產品有害物質與限制物質之要求趨於嚴格，如 RoHS、Halogen（無鹵素）、REACH、VOCS、TSCA 等規範之合規性已成企業不可忽視之規範。

榮惠集團重視產品對下游廠商造成之潛在風險，為此制定了法律法規清單及其符合性評價控制表，旨在規範新供應商原物料有害物質鑑別流程和對供應商有害物質的審核機制。同時遵循 PFOS、REACH、RoHS 等規範，以限制製造過程中的有害物質使用。榮惠集團全產品皆符合 RoHS、REACH 等規範之申報要求，不使用源自衝突礦產區域之金屬。2024 年，榮惠集團未發生任何違反產品和服務健康安全相關法規，未來將繼續保持優良紀錄。

■ 榮惠集團產品品質（包括產品中有害物質）法規 / 客戶要求規範符合性評價控制表

適用法律法規	相關具體指標	評估結果	評價時間
ISO9001:2015 標準	ISO9001:2015 標準	符合	2024.7.24
IPC-4101	IPC-4101 標準		
IPC-A-600	IPC-A-600 標準 2, 3 級		
REACH 法規 (181 項管控制物質)	最新版本要求		
RoHS 指令 (10 項管控制物質)	最新版本要求		



台灣分公司 ISO 9001:2015 品質管理系統認證



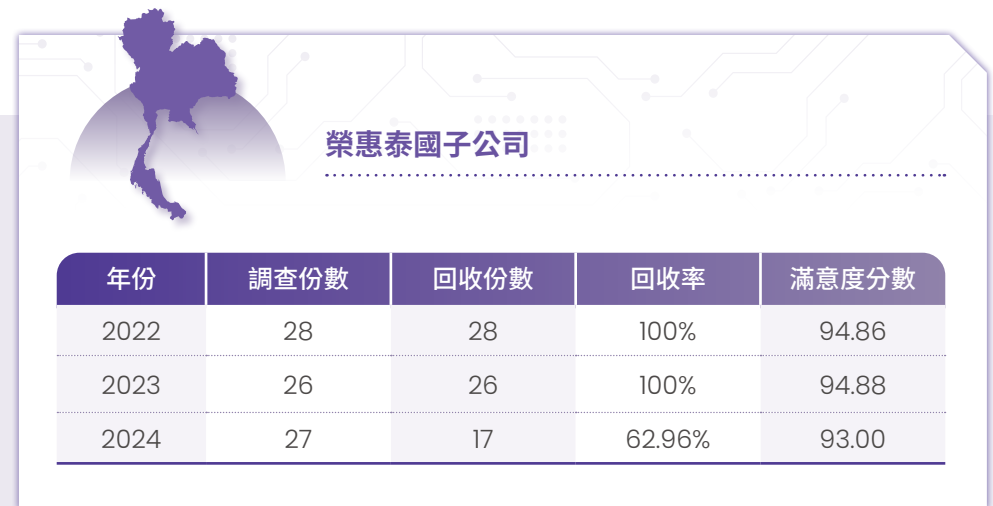
泰國子公司 ISO9001 證書

4.1.2 客戶關係

榮惠集團將客戶關係管理視為公司最重視的工作。榮惠集團平時與客戶皆保持密切聯繫，並建構專業的客服團隊及完善銷售服務體系提供全方位優質服務，協助客戶提升競爭力並創造更高產品附加價值。

榮惠集團依據 ISO9001 之「客戶滿意度調查作業程序」執行年度客戶滿意度調查回饋，以掌握客戶對產品、技術、品質、交期及服務之滿意度，並依照結果定期檢討作為未來改善方向與依據。2024 年，榮惠台灣分公司發放問卷回收率為 100%，客戶滿意度為 8.7/10 分。而榮惠泰國子公司 2024 年發放問卷回收率為 62.96%，客戶滿意度為 93.00 分，表示顧客對於公司整體服務的滿意度相當滿意且認同。

■ 顧客滿意度問卷回收情形

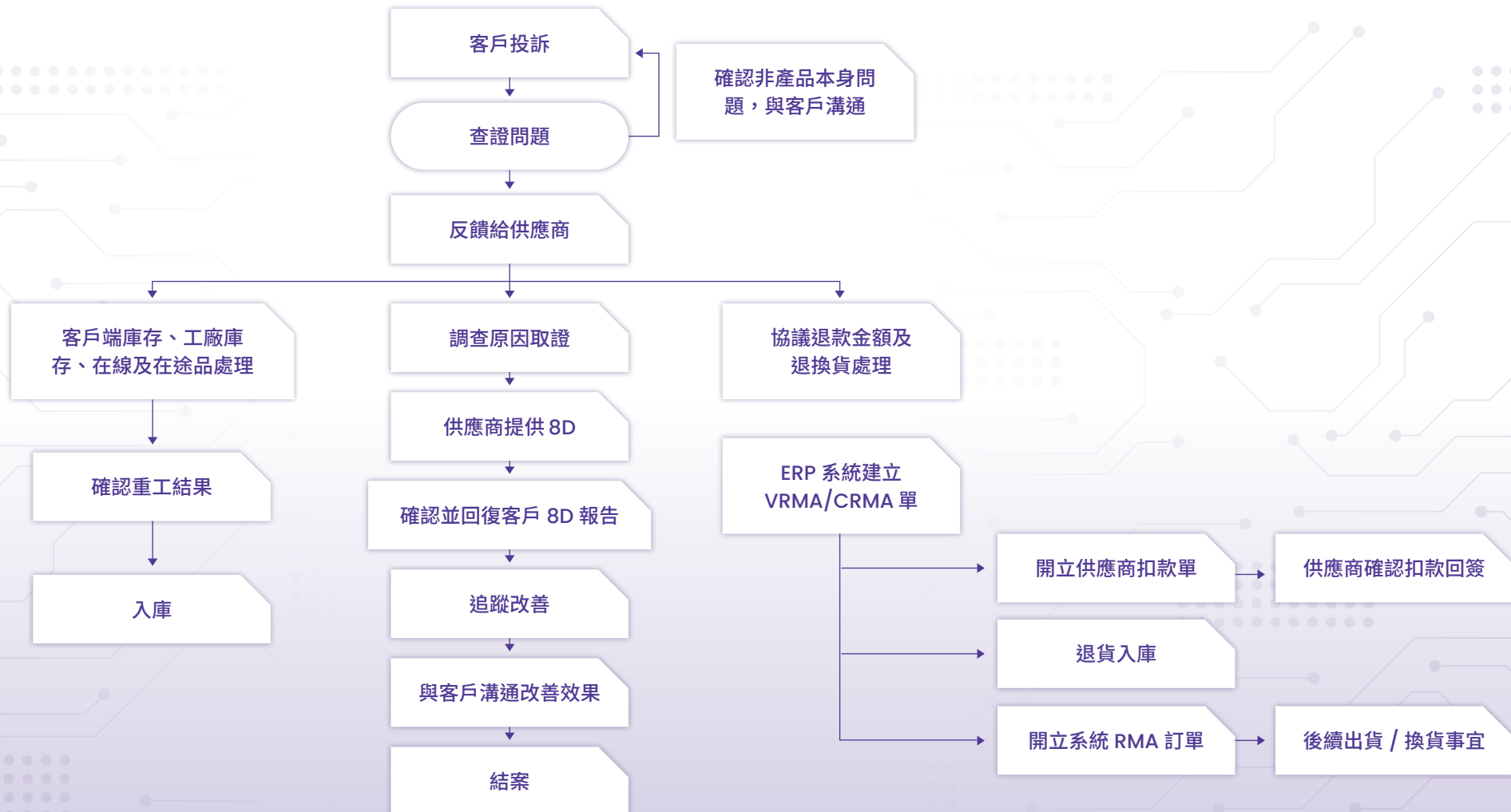


榮惠台灣分公司客戶在 ESG 要求方面，提出了三點：首先，希望能夠降低包材的使用量，以減少環境負擔，推動永續生產和消費模式；其次，禁用童工和減少員工的加班時數，確保員工的權益和工作環境的健康；最後，重視水資源用量及汙水排放循環再利用管理，以保護水資源並減少對環境的影響。為符合客戶要求，榮惠台灣分公司在物流方面，採取合併運送方式，安排同區域客戶的貨物同車次運送，從而降低運送成本和排放汙染；此外，亦要求工廠減少包材，針對產品品質出現異常時，分析異常原因即提出解決方案和後續改善方法。

4.1.3 客訴處理流程

榮惠集團根據「客戶抱怨處理程序」，建立有效的客訴處理流程，確保有效處理和解決客訴，是榮惠集團持續改善及提高客戶滿意度的重要作業。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，榮惠集團根據產業特性以及實務要求設有完善的追蹤流程，透過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。

■ 售後服務與客戶投訴處理流程圖



因榮惠集團之營運模式產品品質與供應商之管理息息相關，榮惠集團根據 CRMA 件數和投訴不良 PPM，對功能性不良產品進行分析，並向供應商發出品質報告及改善通知。集團要求供應商針對主要問題，如功能性不良、包裝不良及外觀缺陷，提出具體改善計劃與目標，並需在指定日期前確認並回簽文件以確保改善計劃的執行。

■ 供應商品質改進管理流程



4.2 資訊安全與客戶隱私

4.2.1 資安管理架構與權責

根據「資通安全作業程序」，榮惠集團於 2023 年設置「資通安全推動小組」，由資安長擔任首席資訊安全官，其下設置「資通安全推動小組」。首席資訊安全官負責榮惠集團內的資訊安全事務，主要職責包括審查和監督資訊安全管理政策和目標、分配資訊安全資源、審查資訊安全事件，以及監督資訊安全工作的績效管理等。而「資通安全推動小組」由首席資訊安全官指定的人員組成，負責宣傳資訊安全政策，並落實資訊安全事件的報告和應對，任務涵蓋協調各部門的資訊安全職責、制定法規和程序，以及每年報告資訊安全維護計畫的實施等。

■ 資安管理組織圖



■ 各單位權責說明



首席資訊安全官

1. 資訊安全管理政策和目標的批准、協調和監督。
2. 資訊安全職責的分配與協調。
3. 資訊安全資源的分配。
4. 資訊安全保護措施的監督。
5. 資訊安全事件的審查與監督。
6. 核定資訊安全相關規章、程序及制度文件。
7. 核定資訊安全管理年度工作計畫。
8. 資訊安全相關工作的監督與績效管理。
9. 其他資訊安全事項的批准。



資訊安全推進小組

1. 協調各部門資訊安全事務的職責與任務。
2. 協調和審議資訊安全技術、方法和程序的採用。
3. 協調審議資安總體措施。
4. 協調、審議資訊安全規劃。
5. 審議資訊安全政策和目標。
6. 制定集團資訊安全法規、程序和制度文件，確保其符合法律和合約要求。
7. 根據資訊安全目標制定集團年度工作計畫。
8. 傳播集團的資訊安全政策和目標。
9. 資訊安全技術的研究、實施與評估。
10. 資訊安全法規、程序和制度文件的實施。
11. 資訊和資訊通訊系統的清單和風險評估。
12. 數據和資訊通信系統安全措施의 落實。
13. 執行資訊安全事件報告和回應機制。
14. 進行資訊安全內部審計。
15. 每年報告資訊安全維護計畫的實施。

4.2.2 資安管理策略

在數位化和全球化的商業環境中，資訊安全已成為企業運營和客戶信任的重要保障。榮惠集團深知資訊資產的機密性、完整性和可用性對於業務持續運作的重要性，並致力於建立和維護全面的資訊安全管理策略，以識別和減輕各類資訊安全風險。

■ 具體管理方案

根據「資通安全作業程序」，榮惠集團實施了一系列系統化和標準化的管理方案以保護資訊安全，盼能全方位提升榮惠集團的資訊安全水平。

發送 MDR 月報

頻率：每月

進行社交工程演練

頻率：每年

檢視資安情資

頻率：每月

進行設備軟體更新 (含 IPS 資訊)

頻率：每月

進行 M365 登入稽核查核

頻率：每月

進行資訊系統權限覆核

頻率：每季

檢視 EOL 資訊設備

頻率：每半年

檢視資安管理策略 (SAAS/OP)

頻率：每季

■ 投入資訊安全管理之資源

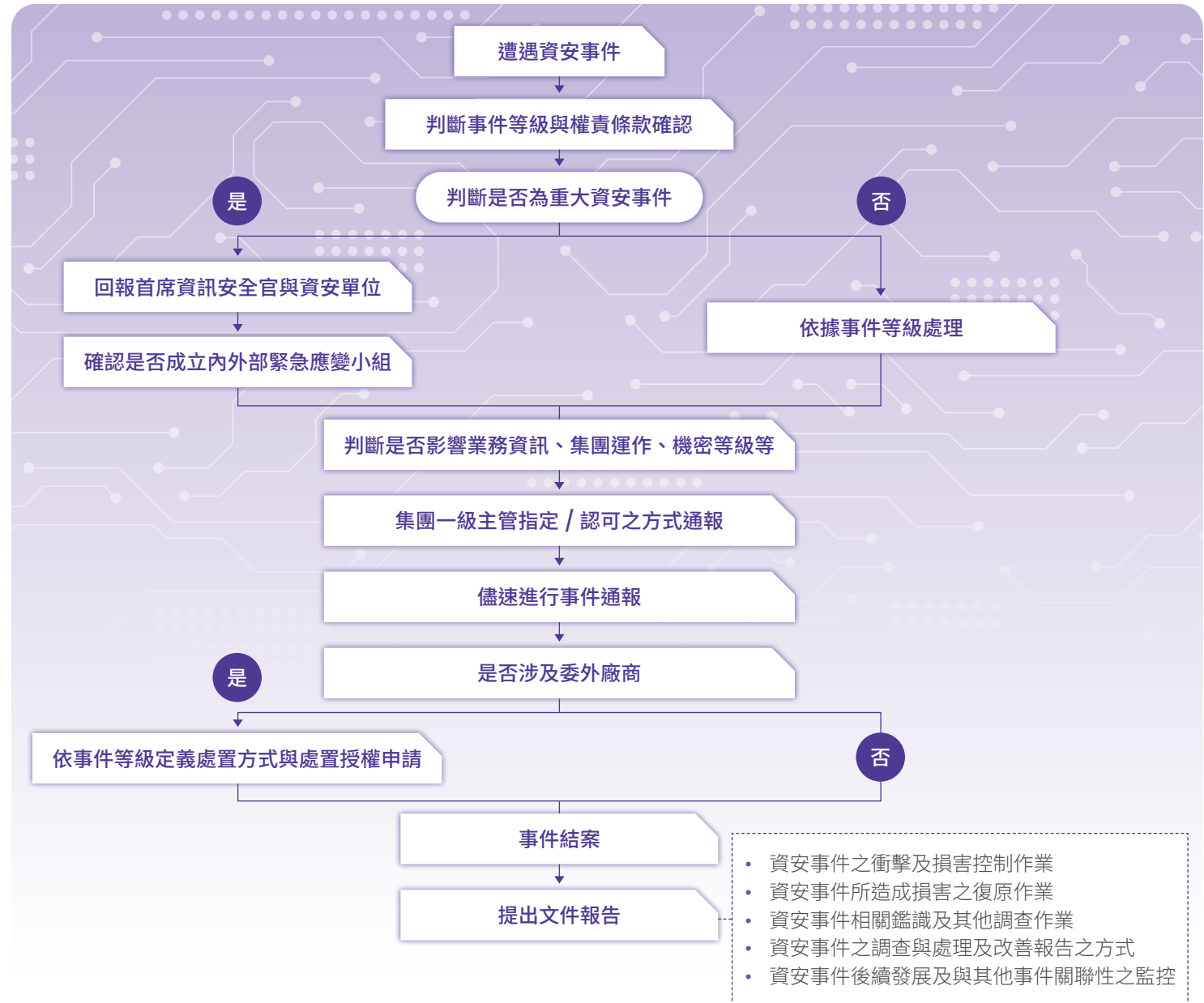
榮惠集團深知資通安全對公司營運的重要性，每年編列預算建置防火牆系統、郵件備援系統、郵件歸檔系統、機房環控系統及網路管理系統等安全軟硬件購置與維護項目，共計投入於資訊安全管理之金額達124.83千元。未來，榮惠集團將依據風險影響大小及改善成本設定優先執行次序，持續提升資通安全能力及保護公司重要資訊資產。

4.2.3 資安事件通報與因應流程

榮惠集團制定「資通安全事件通報及應變管理程序」，針對資安事件以預防性訂定處理流程，降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理潛在各式資安事件。該程序包括判斷事件等級與權責確認，若被判定為重大資安事件，需回報首席資訊安全官及資安單位，並確認是否需成立內外部緊急應變小組。

根據事件等級，榮惠集團設有不同的處理時間限制，同時評估事件對業務資訊、集團運作及機密程度的影響；若涉及委外廠商，則依事件等級制定處置方式。待資安事件處置完成後，榮惠集團會依程序提出報告，包括資安事件所造成損害之復原作業、資安事件相關鑑識及其他調查作業等，以利後續改善與強化資安措施。2024年，榮惠集團並無重大資安事件發生。

■ 資安或隱私事件通報與因應流程圖



4.2.4 資安教育訓練

榮惠集團為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，每年均會進行相關教育訓練，內容包含社交工程演練、資安通報應變年會等。2024 年之人員訓練時數為 81 小時。

■ 2024 年資安教育訓練

訓練課程	對象	課程時數	參與人次
社交工程演練與說明	集團員工	1	67
台灣 CERT/ CSIRT 聯盟資安教育訓練	資安部門	2	2
台灣資安通報應變年會	資安部門	5	2

4.3 永續供應鏈

4.3.1 供應鏈管理

永續供應鏈管理已成為企業在當今全球化經濟中越來越重要的一環。隨著人們對環境和社會責任的關注不斷增加，利害關係人對企業的永續發展和社會影響力提出了更高的期望。在這樣的背景下，建立永續供應鏈不僅可以降低企業的風險，還可以提高企業的競爭力，同時為社會和環境做出積極的貢獻。

榮惠集團主要從事各類利基型印刷電路板 (PCB) 產品之設計及銷售，以及工控 (IPC) 相關電子零組件之銷售業務，應用於車用電子及消費性電子產品，屬於印刷電路板的中游產業。產品主要銷售對象為日系品牌電子廠及電子製造服務 (EMS) 廠商，包含 Stanley Electric 及 Koito Manufacturing，終端客戶包括 Toyota、Honda、Mazda、Mitsubishi 及 Yamaha 等日系車廠；2022 年正式打入 Tesla 供應鏈，透過歐系 EMS 大廠交貨中國 Tesla 專用模組所需之 PCB。

■ 印刷電路板上、中、下游產業關聯圖



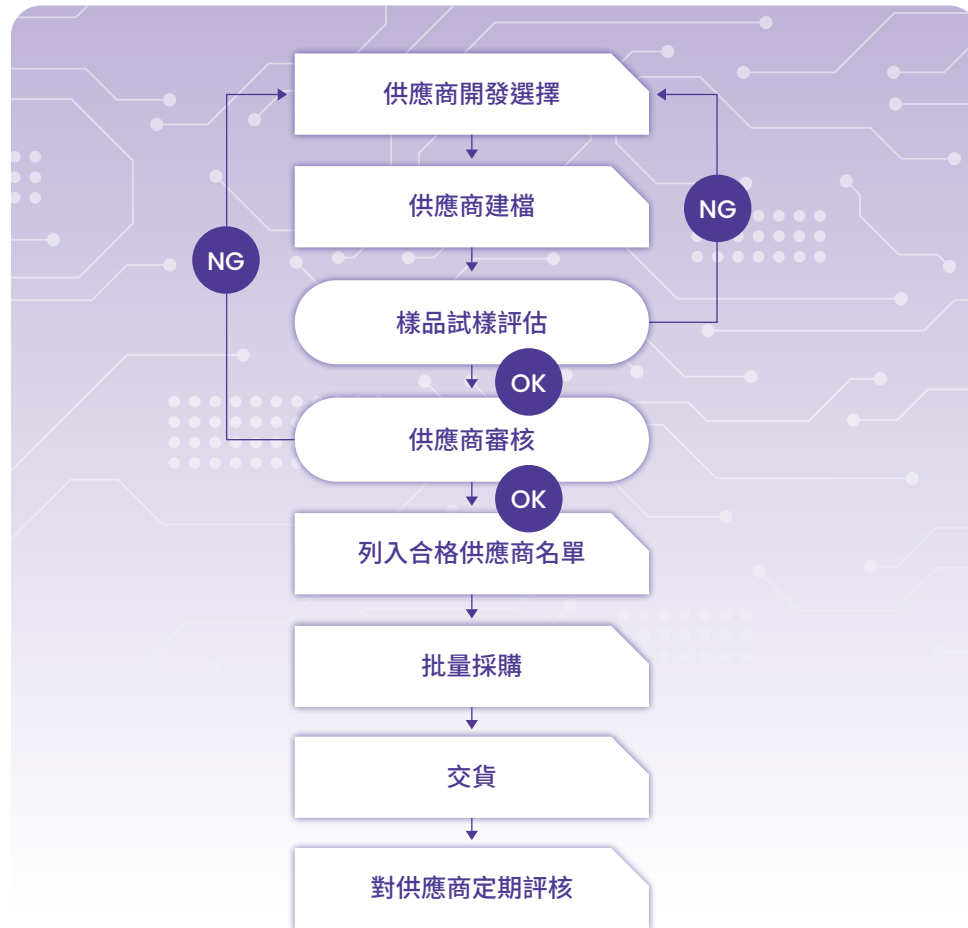
印刷電路板上游供應商主要以板材 / 鋁箔、油墨、PP 等為主，下游產業為各類電子產品。榮惠集團產品主要原料零件為公司產品主要原料包括板材 / 銅箔、油墨及 PP 等，目前合作之供應商由於長期配合已建立彼此穩定之供應關係，貨源供應充足，其品質與交期均能維持一定的水準。

4.3.2 供應鏈篩選與評鑑

■ 新供應商篩選

榮惠集團致力於不斷發掘符合更高品質標準並具有創新技術的優質協力供應商，新供應商皆需通過新供應商評鑑，評估項目包含供應商之公司性質、經營範圍、生產能力、價格水準、現場管理、品質管理及環境管理體系認證資質等，以及對供應商進行現場審查和考察設備狀況。

■ 新供應商篩選流程圖



經評鑑認定為合格供應商將列入【合格供應商名單】，並評估是否簽訂【採購合約】、【品質合約】、【保密合約】和【供應商行為準則暨承諾書】，以確保供應商不使用有害物質，符合國際勞工標準，並提供健康安全的工作環境。

2024 年榮惠台灣分公司共有 1 家新供應商；而榮惠泰國子公司共有 3 家新供應商。目前榮惠會使用環境 / 社會標準篩選新供應商，而其中泰國子公司新供應商皆已簽訂【供應商行為準則暨承諾書】，新增供應商簽署率為 75%。



台灣分公司

年份	新供應商數量統計	新供應商簽訂供應商行為準則暨承諾書
2022	6	-
2023	5	-
2024	1	0



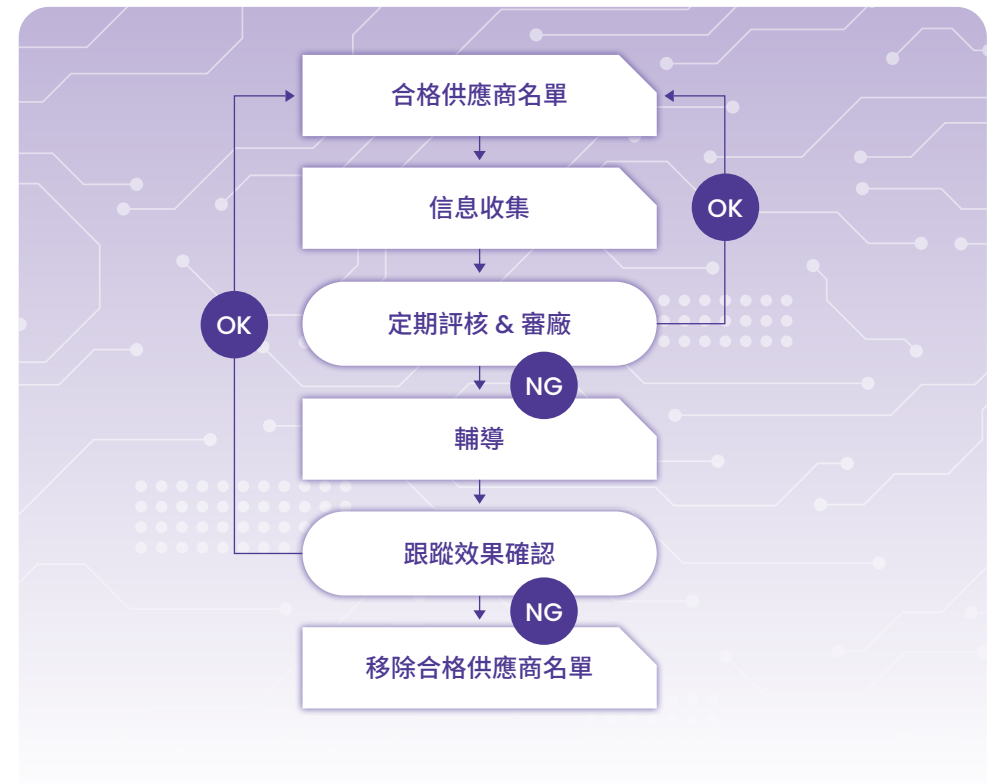
泰國子公司

年份	新供應商數量統計	新供應商簽訂供應商行為準則暨承諾書
2022	2	-
2023	2	-
2024	3	3

■ 供應商行為準則暨承諾書承諾事項



■ 榮惠集團供應商評核流程圖



■ 供應商評核

榮惠集團每年依據「供應商評核程序」每月針對重點供應商^註進行考核，以提升供應商的品質和效率，降低採購綜合成本。

註：「重點供應商」針對訂單生產金額占比在前十大之合格供應商。

評核項目包含供應商的品質（佔比 40%）、交期（佔比 20%）、價格（佔比 20%）、服務（佔比 20%），並記錄在「供應商評核表」。根據評分結果，供應商被分為 A 至 D 四個等級。針對評核結果為 C 級與 D 級之供應商，將進行實地稽核輔導，並經輔導後 2 個月分數仍為 D 級之供應商將被從「合格供應商名單」中移除。

等級	得分	說明
A	90 分以上	為優秀供應商，可增加採購量。
B	75 ~ 90 分	為合格供應商，可正常採購
C	60 ~ 75 分	仍為合格供應商，但需進行輔導，並減少採購量。
D	60 分以下	為不合格供應商，予以淘汰。

註：其中若「品質」得分低於 25 分者，仍視為 D 級不合格供應商。

2024 年榮惠集團共有 64 家供應商，其中台灣分公司 37 家，泰國子公司 27 家。2024 年度針對 10 家重點供應商進行評核，評核結果 A 級 4 家，B 級 3 家，C 級 3 家，並無供應商判定為 D 級供應商（無供應商因稽核停止合作），後續將會持續追蹤其改善情形。2024 年並無評核後停止合作之供應商。


■ 供應商年度檢討與表揚

榮惠集團每年針對重點供應商進行年度檢討會議，會至供應商現場並招集供應商品質、技術及業務負責人員進行年度評核成績進行檢討，並要求供應商副總以上層級出席會議，會議後會請供應商限期提供改善計畫。榮惠集團會針對年度評核成績進行分析，並評選出優良供應商並進行表揚。

4.3.3 採購實務


榮惠集團為深化商品在地化生產供應，藉此縮短產品交期減少運輸成本，也降低運輸過程中的碳排放，並促進當地經濟發展，積極推動在地採購。2024 年，榮惠台灣分公司總採購金額為新台幣 550.65 百萬元，其中在地採購金額約為新台幣 0.02 百萬元，占採購金額 0.004%，較 2023 年下降 0.096%。榮惠泰國子公司總採購金額為新台幣 913.35 百萬元，其中在地採購金額約為新台幣 131.32 百萬元，占採購金額 14.38%，較 2023 年提升 0.05%。公司在地採購比例偏低，主要受到兩個因素影響：第一，成本因素限制了本地供應商的採用；第二，與現有供應商的長期合作關係，以及更換供應商需經過我們與客戶嚴格的審廠程序，增加了更換難度。

■ 在地採購金額



榮惠台灣分公司

年度	當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	總採購淨額 (新台幣百萬元)	在地採購佔比 (%)
2022	1.05	497.56	0.21%
2023	0.50	465.05	0.10%
2024	0.02	550.65	0.004%



榮惠泰國子公司

年度	當地供應商總採購淨額 (新台幣百萬元)	總採購淨額 (新台幣百萬元)	在地採購佔比 (%)
2022	129.72	818.21	15.85%
2023	119.86	836.57	14.33%
2024	131.32	913.35	14.38%

註 1：榮惠台灣分公司「當地」定義為位於台灣之供應商；榮惠泰國子公司「當地」定義為位於泰國之供應商。

註 2：泰銖採用平均匯率轉換成新台幣。

Chapter 5

和諧健康職場

5.1 員工人權保障	58
5.2 人才吸引與留任	61
5.3 人才培育與發展	64
5.4 職業安全衛生	66
5.5 社區公益	67



5.1 員工人權保障

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，榮惠集團訂定「榮惠集團人權管理政策」，尊重人權公約所訂定之保障，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並遵循營運地的勞動與聘僱法規與企業社會責任實務守則，不因性別、種族、國籍、年齡、信仰而有所差別對待與任何形式之歧視，禁止任何強迫勞動與童工雇用。並將「榮惠集團人權管理政策」及「職場多元化或推動性別平等政策及實施情形」公布於本公司網站。

本公司每年定期透過關注社會重大議題、數據監控、問卷調查等方式，檢視自身營運、價值鏈、新商業活動與其他相關活動，以辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權風險，根據潛在風險擬定人權議題控制計畫，並持續監督、改善計畫執行成果。同仁可藉由電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由稽核室專責受理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2024 年，榮惠集團年度未發生任何違反人權、強迫勞動及童工雇用相關之情事。

為提供安全安心的工作環境，本公司遵循「性別平等工作法」（以下簡稱性平法），工作場所性騷擾事件將依性平法規定處理，另依據「工作場所性騷擾防治措施準則」設有性騷擾申訴專線以及專用信箱，由總管理處人資暨行政部受理，2024 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，榮惠集團員工總計 67 其中正職（不定期契約）員工約占員工總數 98.51%，非員工工作者，目前僅有一名台灣分公司之清潔人員。性別分布上，男性約佔 47.75%、女性約佔 52.25%；年齡分布上，以年齡介於 30 歲以上至 50 歲以下之同仁占比最大，約佔總員工人數 62.69%，其次為同仁年齡 30 歲以下，佔全體員工的 25.37%；員工職級分布上，共有 8 位高階主管，佔全體員工的 11.94%。

榮惠集團重視多元文化與職場包容，2024 年，有 0 位身心障礙員工、0 位持有原住民身分員工、9 位外籍員工，且平均服務年資達 7.57 年。2024 年，榮惠集團未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。



■ 員工組成結構

地區	性別	類別	2022 年	2023 年	2024 年	
台灣分公司	男性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	1	1	1
		不定期契約	全職	10	11	11
			兼職	-	-	-
		小計	11	12	12	
	女性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	-	-	-
		不定期契約	全職	6	5	5
			兼職	-	-	-
		小計	6	5	5	
泰國子公司	男性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	-	-	-
		不定期契約	全職	19	21	20
			兼職	-	-	-
		小計	19	21	20	
	女性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	-	-	-
		不定期契約	全職	27	29	30
			兼職	-	-	-
		小計	27	29	30	
總計	男性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	1	1	1
		不定期契約	全職	29	32	31
			兼職	-	-	-
		小計	30	33	32	
	女性	定期契約	全職	-	-	-
			兼職	-	-	-
		不定期契約	全職	33	34	35
			兼職	-	-	-
		小計	33	34	35	
員工總數			63	67	67	

註 1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註 2：定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職 / 兼職：兼職（即所謂的部分工時勞工），依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
台灣 分公司	高階主管	-	-	2	-	2	-	4
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	-	-	1	1	-	-	2
	一般員工	3	1	3	2	1	1	11
	總計	3	1	6	3	3	1	17
泰國 子公司	高階主管	-	-	1	-	3	-	4
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	-	-	-	4	-	-	4
	一般員工	3	10	13	15	-	1	42
	總計	3	10	14	19	3	1	50
總計	高階主管	-	-	3	-	5	-	8
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	-	-	1	5	-	-	6
	一般員工	6	11	16	17	1	2	53
	總計	6	11	20	22	6	2	67
	占員工總數比率 (按性別區分)	8.95%	16.42%	29.85%	32.84%	8.95%	2.99%	
	占員工總數比率 (按年齡區分)	25.37%		62.69%		11.94%		

註 1：高階主管：經理人

註 2：中階主管：無中階主管

註 3：基層主管：部門主管

5.1.3 順暢的溝通管道

榮惠集團尚未組成勞資會議，但為塑造職場即時透明溝通文化，我們規劃於 2025 年開始實施。為實踐勞資雙向溝通，榮惠集團內部設有「申訴信箱」、「員工滿意度調查」、「申訴專線電話」等多元溝通管道，即時反應各類建議。

榮惠集團如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

重大主題：人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	榮惠集團建構完整的職等及薪酬制度，提供員工優於業界水平的薪資，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們並提供完善的福利措施讓員工在身心平衡之下，積極投入工作，得以發揮最佳的工作能力，提升滿意度，減少人員流動率過高導致的無形成本。
權責單位	人力資源部
短中長期目標	<p>短期目標：執行員工滿意度調查。</p> <p>中期目標：增加員工在職訓練。</p> <p>長期目標：增加福利項目。</p>
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2. 薪資管理制度同時與績效管理結果連結，依營運績效、個人績效表現，評定各類獎金項目。
2024 年績效	2024 年員工福利支出達 46 萬元。
申訴機制	<p>申訴專線：+886-2-2791-8859</p> <p>申訴信箱：safereport@ei-kei.com；Conduct_report01@ei-kei.com</p>

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度榮惠集團共招募 6 位新進員工，新進率約為 8.96%，共 6 位員工離職，離職率約為 8.96%。針對離職員工分析與調查離職原因，以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方位的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
台灣分公司	女	<30 歲	1	5.88%	0	0.00%	0	0.00%
		31~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	0	0.00%	1	5.88%	1	1.49%
		31~50 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
泰國子公司	女	<30 歲	4	8.70%	1	2.00%	4	5.97%
		31~50 歲	3	6.52%	3	6.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	0	0.00%	1	2.00%	1	1.49%
		31~50 歲	1	2.17%	2	4.00%	0	0.00%
		>51 歲	1	2.17%	0	0.00%	0	0.00%
總計	女	<30 歲	5	7.94%	1	1.49%	4	5.97%
		31~50 歲	3	4.76%	3	4.48%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	0	0.00%	2	2.99%	2	2.99%
		31~50 歲	1	1.59%	2	2.99%	0	0.00%
		>51 歲	1	1.59%	0	0.00%	0	0.00%
小計			10	15.87%	8	11.94%	6	8.96%

註：新進率為〔(該年度依照各類別之新進員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

■ 離職員工統計

地區	性別	年齡	2022		2023		2024	
			離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
台灣分公司	女	<30 歲	1	5.88%	0	0.00%	0	0.00%
		31~50 歲	0	0.00%	1	5.88%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	1	5.88%	0	0.00%	0	0.00%
		31~50 歲	1	5.88%	0	0.00%	1	1.49%
		>51 歲	1	5.88%	0	0.00%	0	0.00%
泰國子公司	女	<30 歲	3	6.52%	1	2.00%	0	0.00%
		31~50 歲	3	6.52%	1	2.00%	3	4.48%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	0	0.00%	0	0.00%	2	2.99%
		31~50 歲	2	4.35%	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	1	2.00%	0	0.00%
總計	女	<30 歲	4	6.35%	1	1.49%	0	0.00%
		31~50 歲	3	4.76%	2	2.99%	3	4.48%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	1	1.59%	0	0.00%	2	2.99%
		31~50 歲	3	4.76%	0	0.00%	1	1.49%
		>51 歲	1	1.59%	1	1.49%	0	0.00%
小計			12	19.05%	4	5.97%	6	8.96%

註：離職率為〔(該年度依照各類別之離職員工人數) / (該年度員工年底總人數)〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

榮惠集團致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。2024 年公司整體的女男薪酬比率，因所屬產業之業態性致職務類別不同而有所差異。

註：榮惠集團為境外設立並在台上市之 KY 公司，依據台灣證券交易所揭露規範，非屬『非擔任主管職務之全時員工薪資資訊』彙總揭露之適用對象，故未進行相關資訊揭露。

■ 女性與男性薪酬比率

員工類別	2022	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	0:1	0:1	0:1
中階主管	-	-	-
基層主管	1:1.94	1:1.13	1:1.30
一般員工	1:1.51	1:1.41	1:1.50

註 1：高階主管：經理人

註 2：中階主管：無中階主管

註 3：基層主管：部門主管

註 4：薪酬包含：基本薪資 + 輪班津貼 + 加班費 + 伙食津貼 + 不休假獎金 + 季獎金 + 三節獎金 + 年終獎金 + 分紅獎金 + 董事酬勞

5.2.3 多元的員工福利

榮惠集團提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。

■ 榮惠集團員工福利項目

項目	內容
 福利津貼	<ul style="list-style-type: none"> 獎金福利 (年終獎金、績效獎金、三節禮金、全勤獎金) 住宿補助 子女教育補助 旅遊補助 退休金提撥給付 提供員工制服
 保險與健康	<ul style="list-style-type: none"> 員工保險 (勞保、健保、公務出差同仁旅行平安保險) 員工健康檢查
 娛樂補助	<ul style="list-style-type: none"> 免費提供高級研磨式咖啡 不定期員工聚餐 尾牙抽獎

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，榮惠集團依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，協助員工依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。2023 至 2024 年，榮惠集團未有員工申請育嬰留職停薪。



5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

榮惠集團針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024年，榮惠集團透過部門在職訓練、專案訓練、工作輪調等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024年，教育訓練受訓人數達14人，平均訓練時數共計3.27小時。2024年因榮惠集團正式上市，為符合相關法規要求，故員工受訓時數大幅提升。

近3年平均受訓時數

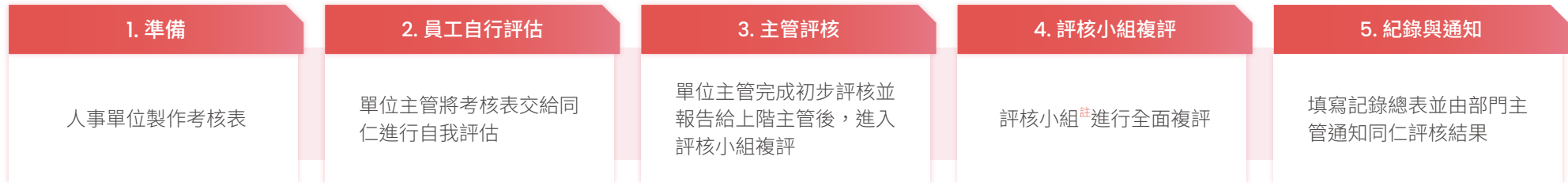
性別	員工類別	2022			2023			2024		
		人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數	人數	總訓練時數	平均受訓時數
♂ 男性	高階主管	8	-	0	8	-	-	8	19	2.38
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	2	-	0	1	-	-	1	43	43
	一般員工	19	-	0	23	-	-	23	56	2.43
♀ 女性	高階主管	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	中階主管	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	基層主管	4	-	0	5	-	-	5	63	12.6
	一般員工	29	20	0.69	30	-	-	30	38	1.27
總計		62	20	0.32	67	-	-	67	219	3.27

5.3.2 績效考核機制

榮惠集團依循《榮惠集團績效考核辦法》，每年進行績效考核考核，考核重點在工作績效、工作品質、配合度、責任感及應變能力，以及設定未來工作目標。績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程主要先由員工進行自行評估，再由單位主管進行初步考核，最終由評核小組進行複評後產出最後績效。2024年，榮惠集團共有100%的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員、臨時工作人員、年資未滿半年者及當年度留停尚未復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 榮惠集團績效評核流程



註：評核小組成員：單位主管、其他部門經理、Director、Vice President、President。

■ 榮惠集團績效評核項目

評核項目	評核細項
工作績效	工作績效側重於衡量同仁是否能在操作中展現出與預期相符或超越的能力。它表示同仁如何在不同面向的任務中達成甚至超越既定的標準或目標，並且能反映出其在面對挑戰時迅速調整策略以維持或提升績效的能。
工作品質	工作品質評估專注於同仁在工作中展現出來的精確度和可靠性。這關注於個人在日常責任中是否一致地交付高水準的成果，並在複雜的工作過程中保持嚴謹，確保交付物始終符合或超越預期的標準。
配合度	配合度評估專注於同仁在團隊環境中的互動和協作能力。這評估一位同仁如何在日常工作背景中表現出對團隊合作的積極態度，包括在團體活動中是否願意主動參與和支持同事。
責任感	責任感指的是同仁在各項任務中如何展示其責任心和職業操守。它彰顯同仁願意優先考慮工作需求，並確保每個階段的工作進度得到監控，從而使工作能夠順利且高效地完成。
應變能力	應變能力反映同仁在動態環境中解決問題的敏捷性和創意。這方面的評估著眼於個人在面臨挑戰和困難時，能否迅速分析情況並獨立或有效運用資源解決問題，從而確保工作流程不受中斷。

5.4 職業安全衛生

榮惠集團為改善工作環境及優化企業體質，積極導入管理作業系統 ISO 14001、ISO 9001，及參考國際及各項技術發展，提出各項改善計劃。本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，並定期辦理安全衛生、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

■ 緊急事故應變處理

為確保全體工作者之安全，當工作場所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，並得向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有榮惠集團之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即向部門主管通報並進行緊急應變之處置，後續由事故單位主管召集相關單位組成調查小組，向當事人瞭解事件情況鑑別事故發生原因，並提出相對應之矯正及預防措施，由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

■ 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依職務需求，提供員工安全衛生教育訓練。2024 年，台灣分公司職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 13 人次、總受訓時數 26 小時。

■ 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，榮惠集團提供員工健康檢查，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。目前健檢服務僅有泰國子公司，台灣分公司將於 2025 年開始提供健檢服務。

項目	內容說明	績效
員工健康檢查	本公司重視員工身心健康，提供優於法定年限的健康檢查頻率，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。	2024 年共 50 人完成健檢，佔總員工人數約 75.56%。

■ 職業傷害與職業病

近三年來，榮惠集團未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，榮惠集團主要發生之職業傷害係由於割傷、撞傷、交通事故所致，針對這些已辨識出之問題，榮惠集團分別制定了相應的管理措施，包含：將具割傷疑慮之垃圾妥善分類處理、提醒員工注意自身安全宣導等等。在未來，榮惠集團將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

5.5 社區公益

在榮惠集團，我們深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活質量並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的可持續發展。未來，榮惠將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和可持續的社會貢獻我們的力量。榮惠集團各子公司歷年來皆陸續進行在地回饋與企業社會責任活動。

2022 年台灣分公司

贊助臺灣新生代高爾夫選手的募款活動與餐會，捐贈金額新臺幣 3 萬元。期望貢獻一己之力推廣臺灣體育運動項目。



2021 年台灣分公司

捐助桃園康新康復之家長者療養院新臺幣 20 萬元，期望對這些為台灣弱勢族群和社會工作默默付出者略盡棉薄之力。



2018 年台灣分公司

全體員工一同前往宜蘭市家扶基金會，參觀並了解基金會的運作方式；同日捐贈新臺幣 20 萬元協助宜蘭當地的家庭扶助工作。



2017/2018 年泰國子公司

同仁前往泰國北部一所偏鄉貧困小學（國小名稱：GEOU SADARAIYEE SCHOOL 救時代愛育小學），捐助總金額逾泰銖 75 萬，以協助進行校內設施修繕與教室興建活動。



附錄一、GRI Standards 索引表



使用聲明

GRI 1 使用版本

GRI 行業準則應用

榮惠集團依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

GRI 1: Foundation 2021

無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2 一般揭露：(2021)	2-1 組織詳細資訊	07	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	05	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	05	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	為第一本報告書
	2-5 外部保證 / 確信	05	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	07 53	1.1.1 公司簡介 4.3.1 供應鏈管理
	2-7 員工	58	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	58	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	14	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	20	2.1.6 永續治理
	2-13 衝擊管理的負責人	09 20	1.2 企業永續治理架構 2.1.6 永續治理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 一般揭露：(2021)	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	09 20	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-15 利益衝突	16	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	09 20	1.3 重大議題鑑別與分析 2.1.6 永續治理
	2-17 最高治理單位的群體智識	14	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	18	2.1.4 績效評估
	2-19 薪酬政策	19	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	19	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	-	最高年度總薪酬為組織機密資訊
	2-22 永續發展策略的聲明	03	經營者的話
	2-23 政策承諾	21	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-24 納入政策承諾	21	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	23	2.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	26	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	08	1.1.3 參與公協會組織
	2-29 利害關係人議合方針	12	1.4 利害關係人議合溝通
	2-30 團體協約	-	無工會，故不適用簽署團體協約

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
重大主題			
GRI 3 重大主題：(2021)	3-1 決定重大主題的流程	09	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	09	1.3 重大議題鑑別與分析
法規遵循			
3-3 重大主題管理		26	2.4 法規遵循
氣候變遷因應			
3-3 重大主題管理		29	3.2 氣候變遷因應
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	33	3.2.3 氣候變遷因應策略
人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理		61	5.2 人才吸引與留任
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	63	5.2.3 多元的員工福利
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	63	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	62	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	63	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	63	5.2.4 育嬰假
產品品質 & 客戶服務			
3-3 重大主題管理		45	4.1 客戶服務 / 產品品質與安全
GRI 416 (2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	47	4.1.1 產品品質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	47	4.1.1 產品品質管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	08	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	56	4.3.3 採購實務
GRI 205 (2016)：反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	21	2.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016)：能源	302-1 組織內部的能源消耗	36	3.3.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	36	3.3.2 能源使用概況
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	43	3.5.1 水資源風險評估
	303-3 取水量	43	3.5.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	43	3.5.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	43	3.5.2 取水、耗水與排水
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	37	3.3.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	37	3.3.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	37	3.3.3 溫室氣體管理
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-3 廢棄物的產生	41	3.4.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	41	3.4.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	41	3.4.2 廢棄物的產生

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 400：社會			
GRI 402 (2016)：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	60	5.1.3 順暢的溝通管道
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-3 職業健康服務	66	5.4 職業安全衛生
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	66	5.4 職業安全衛生
	403-6 工作者健康促進	66	5.4 職業安全衛生
	403-9 職業傷害	66	5.4 職業安全衛生
	403-10 職業病	66	5.4 職業安全衛生
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	64	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	65	5.3.2 績效考核機制
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	58	5.1.2 人力結構與多元職場
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	58	5.1.1 推動職場人權保障
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	52	4.2.3 資安事件通報與因應流程

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	3.2 氣候變遷因應	29
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）。	3.2 氣候變遷因應	29
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2 氣候變遷因應	29
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。	3.2 氣候變遷因應	29
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。	規劃中	-
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。	規劃中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	規劃中	-
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。	3.3.3 溫室氣體管理	37

附錄三、會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 25003955 號

榮惠集團(開曼)股份有限公司 公鑒：

本會計師受榮惠集團(開曼)股份有限公司(以下簡稱「貴公司」)之委任，對 貴公司選定民國 113 年度永續報告書所報導之關鍵績效指標(以下簡稱「所選定之關鍵績效指標」)執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

標的資訊與適用基準

本確信案件之標的資訊係 貴公司上開所選定之關鍵績效指標，有關所選定之關鍵績效指標及其適用基準詳列於 貴公司民國 113 年度永續報告書第 75 頁之「確信項目彙總表」。前述所選定之關鍵績效指標之報導範圍業於永續報告書第 5 頁之「報告書邊界與資料範圍」段落說明。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標，且設計、付諸實行及維持與所選定之關鍵績效指標編製有關之內部控制，以確保所選定之關鍵績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之實質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

會計師之獨立性及品質管理

本會計師及本事務所已選備會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
110208 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 110208, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



本事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與選備職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊審核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則 3000 號之規定，本有限確信案件工作包括評估 貴公司採用適用基準編製永續報告書所選定之關鍵績效指標之妥適性、評估所選定之關鍵績效指標導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險，依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估所選定之關鍵績效指標之整體表達。有關風險評估程序(包括對內部控制之瞭解)及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本會計師對第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對流程之觀察、文件之檢查是否適當之評估，以及與相關記錄之核對或調節。

基於本案件情況，本會計師於執行上述程序時：

- 已對參與編製所選定之關鍵績效指標之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程，以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，已對所選定之關鍵績效指標選取樣本進行包括查詢及檢查等測試，以取得有限確信之證據。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。因此，本會計師不對 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面，是否依照適用基準編製，表示合理確信之意見。



此報告不對民國 113 年度永續報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信，另外，民國 113 年度永續報告書中屬民國 112 年 12 月 31 日及更早期間之資訊未經本會計師確信。

有限確信之結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現第一段所述 貴公司所選定之關鍵績效指標在所有重大方面有未依照適用基準編製之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何所選定之關鍵績效指標或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 陳啓東

中華民國 114 年 8 月 27 日

**榮惠集團(開曼)股份有限公司
2024 永續報告書確信項目彙總表**

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	總取水量 (百萬公升)	2024 年榮惠集團總取水量為 0.87 百萬公升。	p.43	2024 年榮惠集團取水量係依各據點之水費帳單統計，其中榮惠集團總部辦公室為租用，故取水量按使用面積推算。
2	總取水量 (百萬公升)	2023 年榮惠集團總取水量為 1.21 百萬公升。	p.43	2023 年榮惠集團取水量係依各據點之水費帳單統計，其中榮惠集團總部辦公室為租用，故取水量按使用面積推算。
3	員工教育訓練平均時數	2024 年榮惠集團員工教育訓練平均時數為 3.27 小時。	p.64	依 2024 年度教育訓練時數統計數據除以年底在職員工人數。
4	在地採購金額比率	2024 年榮惠台灣分公司及泰國商品之在地採購比率分別為 0.004% 及 14.38%	p.56	2024 年度公司之當地供應商原物料採購金額除以總採購金額。



AK 榮惠集團

榮惠集團(開曼)股份有限公司

台北市內湖區瑞光路102號3樓

02-27918859

<https://www.ei-kei.com/>