榮惠集團

EIKEI GROUP

2025｜永續報告書 Sustainability Report





目錄

1 基本資訊

1.1 關於本報告書 3
1.2 永續策略與績效 4
1.3 利害關係人議合 6
1.4 重大議題管理 9

2 公司治理

2.1 公司簡介 17
2.2 治理結構 19
2.3 經濟績效 28
2.4 責任商業行為 29
2.5 風險管理 36
2.6 氣候變遷風險機會 38
2.7 資訊安全 45

3 產品服務

3.1 產品服務 48
3.2 產品健康與安全 49
3.3 行銷標示 53

4 永續供應

4.1 產業供應鏈 55
4.2 供應鏈管理 61

5 環境友善

5.1 能源治理 67
5.2 排放監控 70
5.3 水源管控 71
5.4 廢棄物監管 74

6 員工照護

6.1 人力資本 80
6.2 薪酬與福利 86
6.3 多元發展 89
6.4 職場安全 91

7 社會共榮

7.1 社會投資 94

附錄

GRI 準則索引表 96
SASB 準則索引表 101
加強揭露永續指標 104
氣候相關資訊 105
會計師有限確信報告 108



CHAPTER

1

基本資訊

1.1	關於本報告書	3
1.2	永續策略與績效	5
1.3	利害關係人議合	6
1.4	重大議題管理	9

1.1 關於本報告書

報導期間 GRI 2-3 a.~c.

本報告書為榮惠集團 (開曼) 股份有限公司（以下簡稱榮惠集團、本公司或我們）發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在治理、產品、供應鏈、環境及社會五大面向的績效、管理政策與目標。本公司定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 前次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 8 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 8 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

依循準則

本報告書依循全球永續性標準委員會（Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB）所發布之 GRI 準則（GRI Standards）、永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB）發布之 TC-ES / 電子製造服務與原始設計製造準則等架構撰寫。

邊界範疇 GRI 2-2 all

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：EIKEI (Japan) Co., Ltd.、EIKEI Electronics (Hong Kong) Co., Ltd. - Philippine Representative Office、EIKEI(Thailand)Co., Ltd.、深圳榮惠電子有限公司及香港商榮惠電子有限公司台灣分公司。

註：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司及辦事處於 2025 年始設立實體辦公室，營運規模尚小，相關營運及管理機制尚在建置中，年度環境及社會數據蒐集尚未完整涵蓋。因此，本報告書係以具穩定營運及較具影響性之據點為主要揭露範圍，以反映目前實際可掌握之營運活動對環境及社會之影響。未來將隨營運發展及資料蒐集機制完善，逐步評估擴大揭露範圍之適切性。合併財報所有個體請詳 https://www.ei-kei.com/financial-reports。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料係依各營運據點實際可取得資料彙整，包括主管機關申報資料、帳單紀錄、大樓管理單位提供資料或合理估算資料；若各章節另有統計基礎差異，將於該章節補充說明。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編 GRI 2-4 all

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

內部控制

本公司訂有永續報告書編制及確信作業程序，由永續發展小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由永續發展小組進行報告書初審，再由公司治理主管核決後定稿。

外部保證 / 確信 GRI 2-5 all

本報告書經核決定稿後，由管理階層委任外部獨立之第三方查驗證機構查核，確認報告書符合 GRI 及 SASB 準則要求。本年度我們委託資誠聯合會計師事務所按照中華民國確信準則 3000 號（TWSAE3000）「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」（係參考國際確信準則 ISAE 3000（International Standard on Assurance Engagements 3000）訂定）執行有限確信作業，相關確信方法與結果請參閱附錄。

聯絡資訊 GRI 2-3 d.

- 聯絡單位：榮惠集團 (開曼) 股份有限公司公司治理主管
- 聯絡窗口：吳建芳
- 電話：(+886) 2-2791-8859
- 電子信箱：Investors@ei-kei.com
- 公司網站：https://www.ei-kei.com/
- 地址：台北市內湖區瑞光路 102 號 3 樓

1.2 永續策略與績效



經營者的話

誠信始終是榮惠集團最根本、也最重要的核心價值。自 2007 年成立以來，我們秉持誠信經營的理念，逐步建立起客戶與合作夥伴的高度信任，獲得多家國際大廠長期的支持與肯定，並榮獲 LG 頒發年度最佳供應商獎項。同時，透過持續取得並維護各項 ISO 管理系統認證，我們不斷強化產品品質管理與環境保護作為，確保營運符合國際標準與責任要求。

我們深信，客戶的競爭力即是榮惠持續成長的關鍵。因此，客戶的需求我們皆以高度責任感與行動力全力以赴，提供完整且具彈性的服務，協助客戶取得真正符合需求的解決方案。為了即時回應市場與客戶的多元挑戰，榮惠持續導入數位化管理工具，提升營運效率與決策品質，確保組織能穩健運作並持續精進。

我們重視人才多元性與長期培育，透過跨國團隊合作、內部培訓、經驗傳承、技能精進與創新文化的推動，持續強化組織整體韌性與專業能力。我們相信唯有打造健康且具成長性的團隊，企業才能在快速變動的環境中穩健前行。

對榮惠而言，提供員工具競爭力的薪酬與完善福利、為股東創造合理回報，並逐步提升回饋社會的能力，不僅是經營成果的展現，更是誠信精神的具體實踐。我們致力於讓核心價值落實於營運的每一個環節，並長期維持一致的經營態度。

展望未來，榮惠將持續在營運決策與日常管理中深化永續思維，朝向經濟成長、環境保護與社會責任並重的方向前進。我們將持續提升資源使用效率，強化與供應商及客戶之間的合作關係，攜手推動產業鏈的永續發展。透過全體同仁的共同努力與持續改善，我們期許為公司創造穩健長遠的價值，同時為社會與環境帶來正向影響，為未來的永續發展奠定更加穩固的基礎。

榮惠集團 董事長 劉世謙

永續績效

榮惠集團致力於善盡企業社會責任與環境保護責任，積極推動節能減碳行動，打造健康且舒適的生活環境，並促進永續發展。除導入 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 9001 品質管理系統外，亦積極響應聯合國 17 項永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs），透過持續優化管理制度與營運流程，逐步提升永續績效，以實現長期穩健經營之目標。

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 SDG 13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃中	• 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
環境	SDG 7 確保人人負擔得起、可靠和永續的現代能源 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	• 台灣分公司於 2023 年起陸續採購共 20,000 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 ISO14001 環境管理系統認證
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 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 SDG 17 加強執行手段，重振永續發展的全球夥伴關係	• 持續推動友善職場文化，落實性別平權，女性員工比例達 61% • 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 • 2025 年員工教育訓練共開設 46 班次，累計培訓 268 人次、總受訓時數 698 小時 • 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 • 落實永續發展策略，2025 年具體社會參與成效如下： 1. 環境保護：響應生態保育，共 41 人次參與淨灘活動，清理約 90 公斤垃圾 2. 社會捐贈：捐贈康新康復之家 10 萬元、鉅亨網愛心專案 20 萬元及泰國當地醫院 1 萬泰銖，年度公益總投入超過 30 萬元

1.3 利害關係人議合

鑑別利害關係人 GRI 2-29 a-i

榮惠集團考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展暨風險管理委員會和風險管理小組參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (2015)（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的五大原則：依賴程度 (Dependency)、責任度 (Responsibility)、急迫性 (Tension)、影響力 (Influence) 及多元觀點 (Diverse Perspectives)，判斷對榮惠集團具有影響性及受榮惠集團影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含股東 / 投資人、員工、供應商、客戶及銀行 / 金融機構。

利害關係人溝通 GRI 2-29 a-ii GRI 2-29 a-iii GRI 2-12-b-i

本公司為強化利害關係人溝通機制，確保其關注議題能有效回饋至公司治理與永續經營決策流程，並作為重大永續議題鑑別、永續目標設定與資訊揭露之重要依據，特建立利害關係人溝通機制與管理程序，以落實永續資訊管理之完整性、適切性與可信度。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

榮惠集團利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	• 由永續發展小組負責統籌利害關係人溝通作業 • 透過問卷調查、會議訪談、日常營運互動、客戶回饋、供應商評鑑及內外部稽核等方式，蒐集各類利害關係人之關注議題與意見 • 彙整利害關係人關注議題，作為重大性分析及永續議題鑑別之參考依據
2	議題回饋與因應作法擬定	• 各權責單位就所負責之議題，評估其對營運、風險及永續目標之影響，並擬定對應之管理措施、改善行動或回應方式 • 各單位應確保相關回應措施具可執行性，並評估是否納入既有管理制度或作業流程中
3	議合結果整合與審議	• 各議題權責單位應定期向公司治理主管及永續發展小組報告利害關係人議合結果及因應作法執行情形 • 由永續發展小組整合各項議題回饋、管理措施與風險評估結果，檢視其與公司永續策略、重大永續議題及年度永續目標之連結性 • 對於跨部門或具重大影響之議題，進行整體性評估與協調
4	董事會監督與決策	• 永續發展暨風險管理委員會應定期將重要之利害關係人議合結果及相關永續議題，提報董事會 • 若相關議題涉及重大風險、策略調整或權責單位無法決議事項，則由董事會進行最終決策 • 董事會負責檢視利害關係人溝通成效，並確保其結果已適當納入公司營運策略、永續目標與資訊揭露
5	對外揭露與持續改善	• 本公司每年於永續報告書、公司官方網站及其他法定揭露平台，公開揭露利害關係人鑑別結果、主要關注議題、溝通方式及公司回應作法 • 利害關係人溝通結果將作為下年度重大永續議題鑑別、永續目標調整及內部控制優化之參考 • 本公司將持續檢討並精進利害關係人溝通機制，以提升永續治理品質

榮惠集團主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通頻率	主要關注議題[註1]
股東 / 投資人	股東及投資人為本公司資金提供者與重要決策利害關係人，關注公司治理、營運績效與長期發展方向，其意見對公司策略規劃與永續經營具有關鍵影響	股東會：每年一次 重大訊息公告：定期及不定期（公開資訊觀測站） 公司官方網站聯絡電話及電子信箱：不定期	• 公司治理 • 誠信經營 • 風險管理 • 營運與財務狀況 • 法規遵循
員工	員工為公司營運與永續發展的重要基礎，其專業能力與工作投入直接影響公司績效與長期競爭力	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 員工績效考核與面談：定期	• 人權 • 人才吸引與留任 • 人才培育與發展 • 職業安全衛生
供應商	供應商為公司營運供應鏈中不可或缺的合作夥伴，其穩定性與合規表現有助於確保公司營運品質與風險控管	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：視實際需求辦理	• 誠信經營 • 風險管理 • 營運與財務狀況 • 法規遵循
客戶	客戶為公司產品與服務的主要使用者，其滿意度與信任為公司持續成長與市場競爭力的重要基礎	專人拜訪／電話聯繫／電子郵件：不定期	• 客戶關係管理 • 產品品質 • 資訊安全與客戶隱私
銀行 / 金融機構	銀行及金融機構為本公司資金往來與金融服務之重要合作夥伴，與公司資金調度、授信管理及營運發展具密切關聯，其意見與支持對公司財務穩定及永續經營具有重要影響	銀行拜訪／電話聯繫：不定期 授信及融資文件往來：不定期 法人及金融機構會議：不定期	• 財務績效 • 營運狀況 • 風險管理 • 公司治理 • 誠信經營

註：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節。

利害關係人	負責單位	溝通狀況	2025 年執行結果
股東 / 投資人	• 董事會 • 財務單位 • 公司治理相關單位	本公司透過定期與即時資訊揭露，協助股東及投資人充分瞭解公司營運狀況與治理作為，其意見回饋作為董事會監督、風險管理及永續策略調整之參考依據。	• 2025 年度已依規定辦理各項重大訊息公告，確保資訊即時揭露 • 2025 年上半年及下半年各舉辦法人說明會 1 次，共計 2 場，向投資人說明公司財務及營運狀況
員工	• 人力資源單位 • 各部門主管	本公司透過問卷及面談等多元溝通管道蒐集員工意見，並持續優化人力資源制度、教育訓練及職場安全措施，相關回饋作為制度改善與管理精進之依據。	• 2025 年度共召開勞資會議 3 次，持續促進勞資雙方溝通 • 2025 年度辦理多場內部及外部教育訓練課程，提升員工專業能力 • 已完成年度員工滿意度調查，作為內部管理改善參考，持續蒐集員工意見並回饋於制度優化
供應商	• 採購單位 • 業務單位	本公司透過持續溝通與評鑑機制，強化供應商管理與合作關係，並促進供應鏈對品質管控及誠信經營之提升，降低營運風險。	• 2025 年度已完成主要供應商評鑑作業，持續掌握供應商品質及交期表現 • 集團前 10 大供應商已完成簽署「供應商行為準則暨承諾書」 • 透過持續溝通機制，強化供應鏈管理與合作關係
客戶	• 業務單位 • 品質單位	本公司透過即時溝通管道回應客戶需求與意見，持續強化產品品質與服務水準，並重視資訊安全與客戶資料保護，以維持長期合作關係。	• 2025 年度持續透過多元溝通管道蒐集客戶意見與需求，並作為服務優化之依據 • 透過客戶回饋機制，持續提升產品品質及服務水準，維持良好客戶關係 • 客訴案件均透過即時溝通機制妥善處理，並納入後續改善，以持續提升產品與服務品質
銀行 / 金融機構	• 財務單位 • 公司治理相關單位	本公司透過定期及不定期溝通方式，與銀行及金融機構保持良好互動，說明公司營運、財務狀況及風險管理情形，作為後續授信與合作參考依據。	• 2025 年度持續與往來銀行維持良好溝通，定期提供財務及營運相關資訊 • 2025 年度未發生重大違約或授信異常情形 • 2025 年度依實際營運需求完成相關授信及融資作業

1.4 重大議題管理

重大議題評估流程

GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 3-1

榮惠集團由永續發展暨風險管理委員會每年依據本集團的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，並將前述重大議題鑑別結果報告予董事會，由董事會決議當期關鍵永續議題。並且永續發展暨風險管理委員會負責決議，定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

歸納產業屬性

盤點本集團各公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本集團各公司相關之所有產業屬性。

辨識永續議題

本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI及SASB）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出五項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權（人）的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

2025 年共計回收 113 份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為 103 份，內外部分別為 12 份與 91 份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前五大」作為重大性門檻，篩選出本期五項重大議題。

Step 3. 重大議題資訊報導

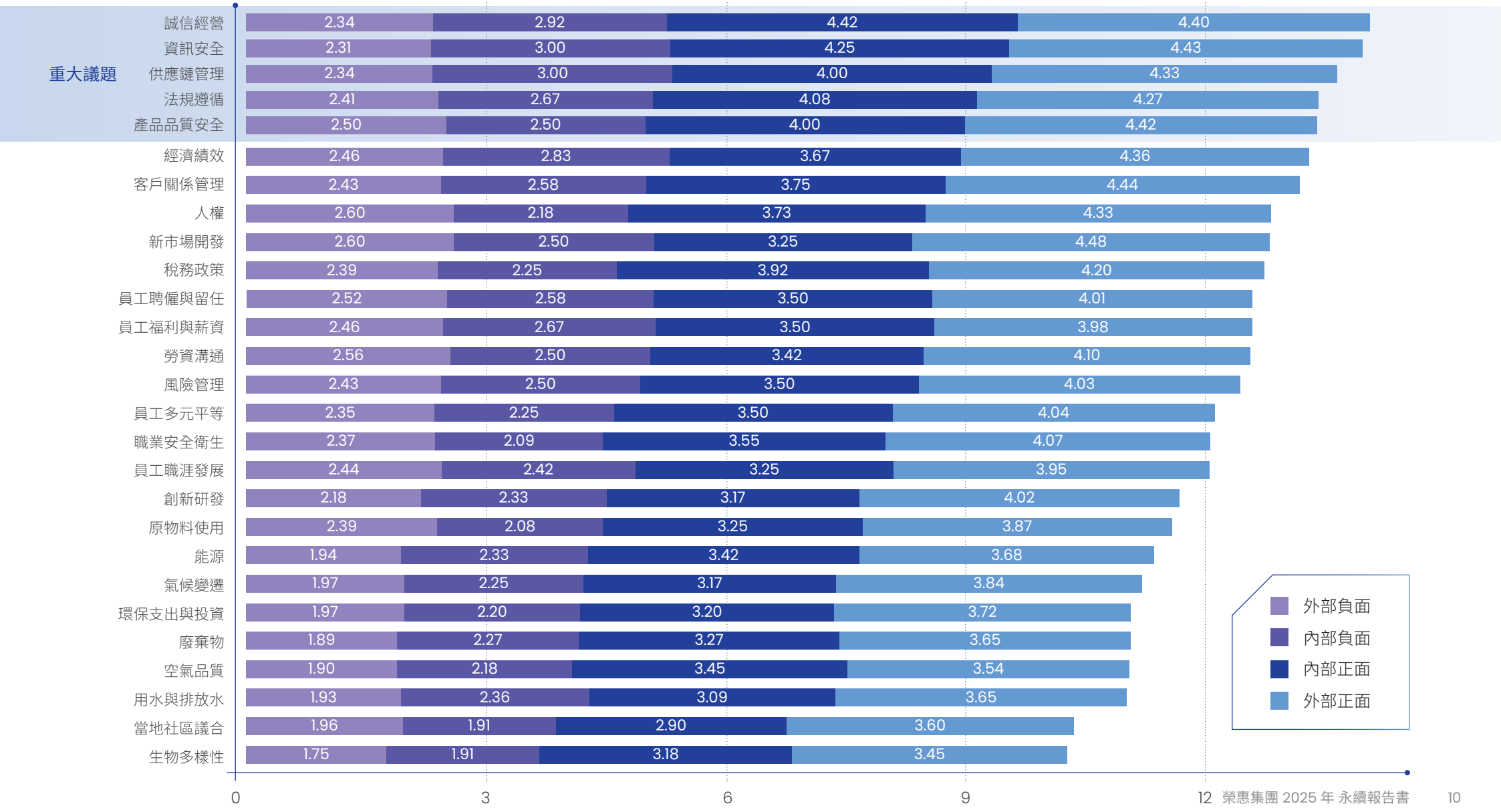
由永續發展小組及風險管理小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展暨風險管理委員會再次審閱報告書內容，並提報董事會，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。

Step 2. 重大議題鑑別結果

相較前期重大議題鑑別結果，本年度增加誠信經營、資訊安全及供應鏈管理，另去年度的人才吸引與留任及氣候變遷因應未達本年度重大性門檻，因此非為本年度重大議題，然我們仍會維持與監督既有的管理措施，減少對經濟、環境或人（人權）的衝擊。



重大議題衝擊管理 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-25 GRI 3-2

重大議題管理策略

本公司董事會為榮惠集團重大議題管理的最高決議及監督單位，指派企業永續暨風險管理發展委員會、永續發展小組及風險管理小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與公司治理主管至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

2025 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍（邊界）			KPI 與目標			
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標	中期目標	長期目標	達成進度說明
								2025-2027	2028-2030	2031-2033	
誠信經營	GRI 205 GRI 206	強化公司治理透明度，提升投資人與客戶信任	若發生違規或不誠信行為，除可能導致法律責任與商譽損失外，亦可能影響供應鏈合作關係及客戶信任	• 依據「誠信經營守則」與「董事會議事規範」執行 • 建立檢舉與利益迴避制度 • 定期宣導與教育訓練 • 要求主要供應商簽署供應商行為準則暨承諾書，強化上游合作夥伴之法遵及誠信經營要求	●	●	●	• 維持本公司全體員工誠信經營教育訓練覆蓋率達 100% • 無重大貪腐或違規案件	• 將誠信條款納入主要供應商合作條件 • 建立定期誠信風險評估機制	建立誠信事項紀錄與追蹤機制，定期彙整相關資料並進行檢討改善	• 已完成本公司全體員工誠信經營教育訓練覆蓋率達 100%，並持續透過內部宣導強化誠信經營觀念 • 本年度無重大貪腐或違規案件
資訊安全	GRI 418	保障客戶資料與營運穩定	資安事件可能導致營運中斷與商譽損害	• 強化資訊系統權限控管 • 定期備份與弱點掃描 • 員工資安宣導		●	●	• 維持全體員工資安宣導率 100% • 維持無重大資安事件	• 建立定期資安風險評估與改善機制	持續強化資安事件應變流程與系統韌性，並定期檢討與優化相關機制	• 已完成年度全體員工資安宣導，覆蓋率達 100%，並持續強化員工資安意識 • 本年度未發生重大資安事件

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍（邊界）			KPI 與目標			
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 2025-2027	中期目標 2028-2030	長期目標 2031-2033	達成進度說明
供應鏈管理	GRI 204 GRI 308 GRI 414	提升供應鏈穩定度與永續形象	供應商違規或中斷影響交期與營收	• 每年進行供應商評鑑 • 針對集團前十大供應商要求簽訂相關誠信條款 • 視情況進行供應商輔導或改善	●	●		• 主要供應商評鑑覆蓋率達 80% 以上 • 前 10 大供應商 100% 簽署供應商行為準則	• 永續條款納入主要供應商合約比例達 60% 以上	建立供應商風險分級管理機制並完成主要供應商分類比例達 70% 以上	• 供應商評鑑覆蓋率已提升，並持續優化管理機制
法規遵循	GRI 2-27	降低法律風險與罰款	違法可能造成財務與商譽損害	• 持續追蹤各地法規變動 • 持續優化內部控制制度 • 進行全體員工之法遵教育訓練	部分	●		• 維持無重大違規案件	• 建立法規風險盤點機制	法規風險評估納入年度營運風險盤點機制	• 無重大違規案件
產品品質安全	GRI 416	提升客戶信任與市場競爭力	品質瑕疵可能導致退貨與商譽風險	• 落實品質管理制度 • 加強客戶溝通與售後服務 • 進行內部品質稽核	●	●	●	• 年度重大品質異常事件為 0	• 客戶滿意度逐步提升至 80 分以上	逐步強化品質管理數據化分析機制	• 已透過客戶回饋與內部檢討持續優化作業流程及強化產品品質管理機制 • 客戶反映之品質問題均妥善處理，並定期追蹤品質異常案件之處理情形

重大議題管理評估機制

重大議題	管理評估機制		報告書對應章節
誠信經營	• 定期檢視誠信經營相關內部規範之適用性與完整性 • 每年統計檢舉案件處理情形與改善措施	• 追蹤員工誠信教育訓練完成率	2.4.1 誠信經營
資訊安全	• 定期檢視系統權限狀況	• 定期執行全集團社交工程演練	2.7 資訊安全
供應鏈管理	• 每年一次供應商評鑑	• 確保重大異常及時檢討	4.2 供應鏈管理
法規遵循	• 定期檢視各部門法規適用情形與作業流程符合度 • 每年彙整違規案件與改善情形	• 追蹤法規宣導與教育訓練完成率 • 確保重大缺失及時啟動改善與預防措施	2.4.3 法規遵循
產品品質安全	• 定期品質檢討會議	• 確保客戶回饋機制有效執行	3.2 產品健康與安全

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

重大議題變動對照表

本公司依循重大議題鑑別流程，透過內部問卷調查及回饋，綜合評估利害關係人關注程度與營運影響程度，進行重大議題鑑別，並彙整 2024 及 2025 年度重大議題變動情形如下表。

類別	2024 年重大議題	2025 年重大議題	變動情形	變動原因說明
公司治理	法規遵循	法規遵循	維持重大議題	法規遵循為公司營運基礎，持續受到高度關注，對營運影響程度高，故持續列為重大議題
	-	誠信經營	新增	因應公司治理強化及內控制度完善需求，提升誠信經營相關管理機制之重要性
資訊安全	-	資訊安全	新增	隨著數位化發展及資訊安全風險提升，相關議題之關注程度及營運影響性提高
供應鏈	-	供應鏈管理	新增	因應供應鏈穩定性與風險管理需求，強化供應鏈管理及合作夥伴管理機制
產品與服務	產品品質 / 客戶服務	產品品質安全	調整 （名稱及呈現方式）	係將產品品質與客戶服務相關管理進行整合呈現，相關管理機制仍持續推動
環境	氣候變遷因應	-	移除 （非重大）	經本年度評估，其相對影響程度及關注程度較其他議題低，未列為重大議題，惟依主管機關規定，本公司仍揭露氣候相關資訊，並持續進行相關管理
人才	人才吸引與留任	-	移除 （非重大）	經內部問卷評估結果，其重大性排序下降，未列入本年度重大議題，惟相關措施仍持續推動

註：各年度重大議題之變動，主要反映公司營運重心調整及內外部環境變化，未列為重大議題之項目仍持續納入日常管理與追蹤。

衝擊議題管理

衝擊管理 - 負面

重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向 經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短 / 中 / 長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
誠信經營	潛在衝擊	誠信風險導致商譽受損	公司及供應鏈	若發生不誠信或違規行為，可能導致合作關係中斷、法律責任及公司聲譽受損	• 經濟 • 社會	短中期	投資人 客戶	利益衝突申報制度 違規處理流程	誠信經營章節
資訊安全		資訊外洩造成營運與財務損失	公司營運系統	資安事件可能導致客戶資料外洩、營運中斷及財務損失，並影響公司聲譽	• 經濟 • 社會	短期	客戶 投資人	弱點掃描 備援機制	資訊安全章節
供應鏈管理		供應鏈中斷影響交付能力	上游供應商	供應商管理不當或外部環境變化，可能導致供應延遲，影響交付時程與客戶滿意度	• 經濟	短中期	客戶 投資人	供應商管理	供應鏈章節
法規遵循		違規導致罰款與營運風險	公司營運據點	未符合法規要求可能導致裁罰、營運限制或聲譽受損	• 經濟	短中期	投資人	法規追蹤與教育訓練	法規遵循章節
產品品質安全		品質異常導致客訴與信任下降	公司營運及下游市場	產品品質不穩定可能導致客戶投訴、退貨或訂單流失，影響公司營收與品牌形象	• 經濟 • 社會	短期	客戶	客訴處理與品質改善機制	產品品質章節

註：負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消，例如：再生能源可以降低一個地區對化石燃料的依賴，然若建設此再生能源導致當地原住民需撤離其土地或領土，則對原住民造成的負面影響不能與再生能源的正面影響相抵。

衝擊管理 - 正面

重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	發生地點	衝擊描述	衝擊面向 經濟、環境、社會（含人權）	影響存續期間（短 / 中 / 長期）	影響之利害關係人	管理方法	報告書對應章節
誠信經營	實際衝擊	提升利害關係人信任與合作穩定度	公司營運據點	透過落實誠信經營與內控制度，建立公平透明之商業環境，強化與客戶及合作夥伴之信任關係，提升長期合作穩定性	• 經濟 • 治理	長期	投資人 員工 客戶	誠信守則 教育訓練 檢舉制度	公司治理章節
資訊安全		降低資訊外洩與營運中斷風險	公司營運系統	透過強化資訊安全管理與系統防護措施，降低資料外洩風險，避免營運中斷及財務與聲譽損失	• 經濟 • 社會	中長期	客戶 員工	資訊安全管理制度	資訊安全章節
供應鏈管理		提升供應鏈穩定性與營運效率	上游供應商	透過供應商管理與合作機制優化，強化供應鏈協同能力，降低供應中斷風險並提升交付效率	• 經濟	中長期	供應商 客戶	年度評鑑與稽核	供應鏈章節
法規遵循		降低違規與裁罰風險	公司營運據點	建立法規遵循及內部控制機制，確保營運符合相關法規要求，避免罰款及營運中斷等負面影響	• 經濟 • 治理	長期	投資人 主管機關	不定期法規變動確認及內部控制制度	法規遵循章節
產品品質安全		提升產品品質穩定性與客戶滿意度	公司營運	透過品質管理與持續改善機制，降低產品異常與客訴風險，提升客戶滿意度與品牌信任度	• 經濟 • 社會	長期	客戶	品質管理制度與程序	產品品質安全章節

註：正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。



CHAPTER

2

公司治理

2.1 公司簡介 17

2.2 治理結構 19

2.3 經濟績效 28

2.4 責任商業行為 29

2.5 風險管理 36

2.6 氣候變遷風險機會 38

2.7 資訊安全 45

2.1 公司簡介

基本資訊 GRI 2-1 GRI 2-7 GRI 2-28

榮惠集團成立於 2007 年，本公司致力於印刷電路板、電子零組件及工業相關產品之買賣。產品服務範圍涵蓋自客戶產品開發初期至售後服務，提供合適之產品、包材及相關專業檢測服務。總部設於臺灣台北市，為提升產品出貨效率並確保服務品質，榮惠集團於各地設有倉儲據點，以提供客戶即時且穩定之供應服務。

公司名稱	榮惠集團 (開曼) 股份有限公司
公司型態	上市 & 股份有限公司
組織創立時間	2007 年
總部位置	台北市內湖區瑞光路 102 號 3 樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	印刷電路板及工業用零組件
實收資本額	208,500,000 元
淨銷售額	1,693,719,000 元
員工人數	139 人

公司沿革 / 公司文化 / 組織精神與願景 / 經營策略

『 客戶的競爭力就是我們的競爭力 』

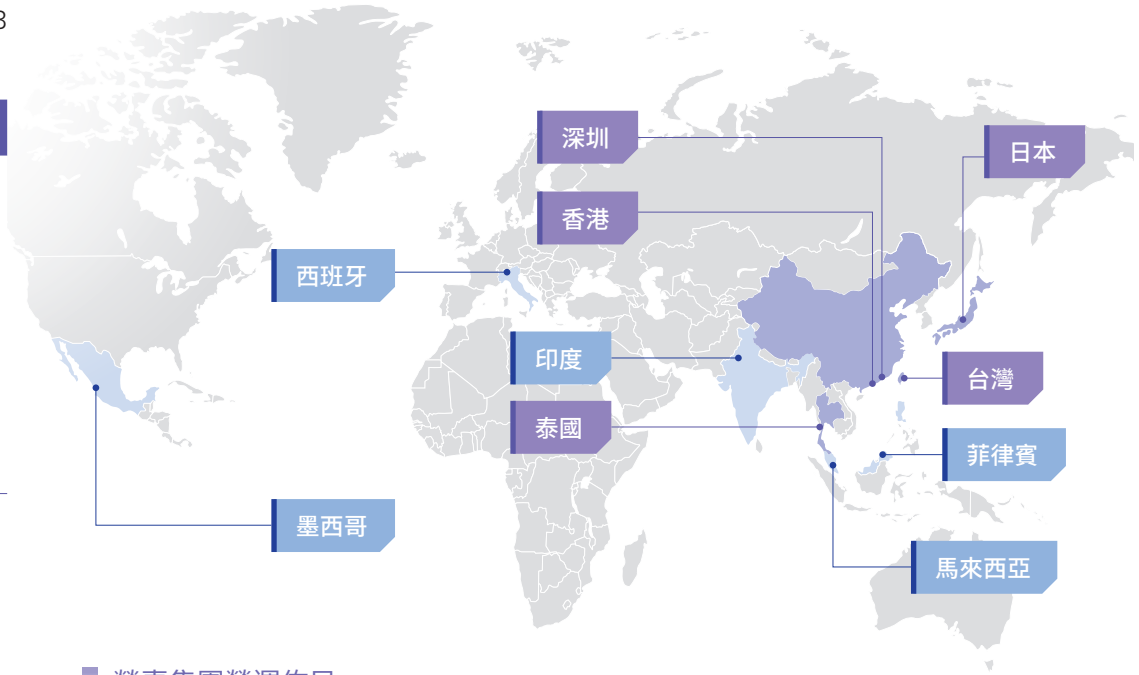
- 提升自身於供應鏈上的附加價值，讓客戶獲得高品質產品，滿足生產與交期
- 協助供應商持續克服品質的挑戰，達成世界級的生產品管水平
- 不侷限於傳統貿易商的功能角色，期許不斷自我超越、擴大公司服務量能，致力成為「亞洲最佳電子零組件貿易夥伴」
- 「誠信、責任、專業、團隊、創新」是榮惠集團重要的核心價值
- 對榮惠集團而言，誠信是責任，也是核心競爭力：「全面貫徹，始終如一」

公協會會員

榮惠集團持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2025 年本公司加入 3 個公協會組織，分別列示如下：

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	新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。	一般會員

營運據點



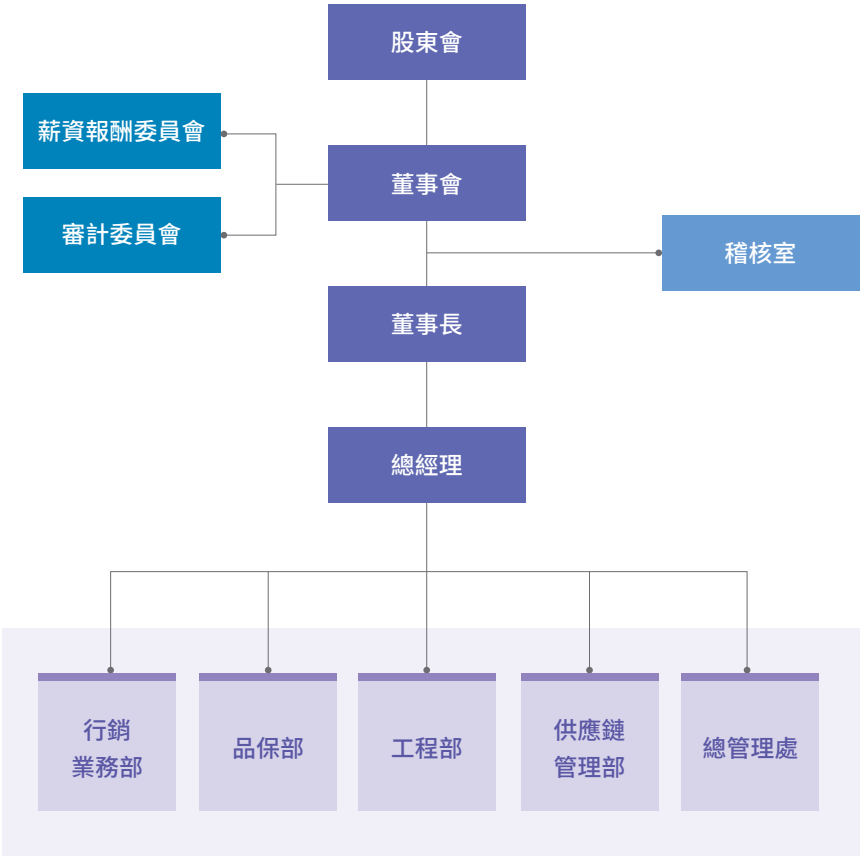
榮惠集團營運佈局

地區	營運據點業務性質	營運據點數量
香港	印刷電路板、電子材料、電子零組件批發及零售等業務	1
泰國	印刷電路板、電子材料、電子零組件批發及零售等業務	1
日本	電子材料、電子零組件批發及零售等業務	1
深圳	印刷電路板、電子材料、電子零組件批發及零售等業務	1
台灣	印刷電路板、電子材料、電子零組件批發及零售等業務	1

2.2 治理結構

治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展暨風險管理委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、ESG 關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



董事會運作與組成

GRI 2-9 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-15 GRI 405-1 a.

董事會角色定位

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

榮惠集團依循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條之規定，訂定董事會成員多元化政策，以強化公司治理運作，提升董事會整體職能並優化董事會結構。董事會依公司之營運特性與實際需求，規劃並落實合適的成員背景多元化原則，使董事會成員之組成朝向多元化發展。透過多元且具彈性的遴選機制，本公司持續延攬具備不同專業領域、專長能力及產業經驗之人才，進一步強化董事會決策品質，提升公司治理效能與整體營運綜效。

董事會提名方式

本公司董事採候選人提名制度，由股東會就候選人名單選任董事。提名及遴選標準為候選人之獨立性及專業背景與公司營運發展之關聯性，並考量董事會組成之多元性。

董事會遴選方式

依據本公司訂定之「董事選任程序」，董事會設置人數不得少於五人。董事選任採候選人提名制度，並依單記名累積選舉法，由股東自候選人名單中選任之，任期為 3 年，得連選連任。提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。

董事會中應至少設置三名獨立董事，且其人數不得低於董事席次三分之一。獨立董事之專業資格、持股比例、兼職限制、提名與選任程序、職權行使及其他相關事項，均依證券主管機關相關規定辦理。

另依公司章程規定，董事會由董事組成，董事長之產生須經三分之二以上董事出席，並經出席董事過半數同意互推產生。董事長代表公司對外行使職務。

依本公司章程及中華民國公司法第一百九十二條之一之規定，本公司董事選舉均採候選人提名制度辦理。

若董事因故解任致董事人數不足五人者，應於最近一次股東會進行補選；若董事缺額達章程所定席次三分之一者，則應自事實發生之日起六十日內召開股東臨時會補選。

另若獨立董事人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書之規定，應於最近一次股東會補選；如獨立董事全數解任，則應自事實發生之日起六十日內召開股東臨時會補選。

董事會組成

本公司董事會現由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，男女比為 5:2，並設置審計委員會。董事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。

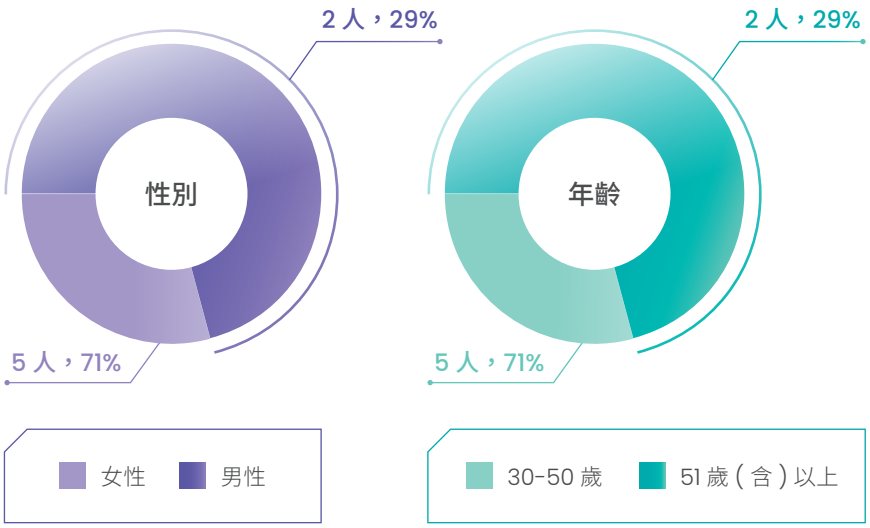
榮惠集團原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 6 次董事常會及 0 次臨時董事會議，平均出席率為 100.0%。各董事出席情形請詳榮惠集團 2025 年年報 16 頁；董事會議案內容請詳本公司網站「投資人專區」。

依本公司章程規定，董事之選任應兼顧董事會整體配置，並考量董事會成員之多元化。本公司依自身營運狀況、營運型態及未來發展需求，訂定適當之董事會多元化方針。

獨立董事之資格須符合中華民國「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條、第三條及第四條之規定，其選任程序則應符合該辦法第五條、第六條、第七條、第八條及第九條之規定，並依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條辦理。

此外，董事間超過半數之席次不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事會亦將依據董事會績效評估結果，作為調整董事會成員組成之參考。

董事性別及年齡分布圖



榮惠集團董事資料（本屆董事會任期：2025 年 6 月 20 日至 2028 年 6 月 19 日）

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	3	劉世璘	男性	51 歲（含）以上	擔任本公司子公司董事	-			●
董事	3	蔡其南	男性	51 歲（含）以上	-	-			
董事	3	許銘哲	男性	30-50 歲	擔任本公司總經理	-			●
董事	3	Big Wave Co.,Ltd.（法人代表人：邱東光）	男性	51 歲（含）以上	-	-			
獨立董事	3	陳宇莉	女性	30-50 歲	-	-	●	●	●
獨立董事	3	林俊弘	男性	51 歲（含）以上	-	-	●	●	●
獨立董事	3	范莉鈴	女性	51 歲（含）以上	-	-	●	●	●

董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	劉世璘	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●
董事	蔡其南	●	●		●			●		●	●	●	
董事	許銘哲	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●
董事	Big Wave Co.,Ltd. (法人代表人：邱東光)	●	●		●					●	●	●	
獨立董事	陳宇莉	●	●	●	●					●	●	●	
獨立董事	林俊弘	●	●	●	●					●	●	●	
獨立董事	范莉鈴	●	●	●	●			●		●	●	●	

董事進修 GRI 2-17

榮惠集團每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，鼓勵董事會成員持續精進專業知能與治理素養，藉由掌握產業發展趨勢及相關法規動態，提升對新興管理思維與策略之理解與應用，並拓展公司治理視角，強化對整體市場環境之判斷能力與敏感度，以因應營運衝擊之專業能力。本年度董事會成員透過參與相關培訓課程、研討會及論壇等多元學習方式持續進修。2025 年董事參與之課程或論壇包含全球地緣政治、經濟趨勢、法遵議題、內控內稽實務、公司治理、氣候變遷、永續議題、財稅規劃、人工智慧等相關內容，全體董事累積之進修時數為 99 小時。

2025 年各董事進修項目

職稱	姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
		起	迄				
董事長	劉世璘	114/04/24	114/04/25	財團法人中華民國會計研究發展基金會	發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班	12	12.0
董事	許銘哲	114/03/27	114/03/27	財團法人中華經濟研究院	全球地緣政治經濟大趨勢及台灣產業的機會、挑戰與因應	3	12.0
		114/03/19	114/03/19	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	解析股東會之爭議案例	3	
		114/03/06	114/03/06	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「員工舞弊」之法律責任與內控內稽實務	6	

職稱	姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
		起	迄				
獨立董事	范莉鈴	114/10/31	114/10/31	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	非合意併購實務與公司治理議題	3	12.0
		14/09/03	14/09/03	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3	
		114/07/09	114/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	林俊弘	114/09/08	114/09/08	臺灣證券交易所	CDP 對應 IFRS S2 問題解析宣導課程強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	6	12.0
		114/07/09	114/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	
獨立董事	陳宇莉	114/07/25	114/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	18.0
		114/06/24	114/06/24	財團法人台灣金融研訓院	公司治理論壇	3	
		114/03/12	114/03/12	社團法人中華民國內部稽核協會	「股東會」與「公司法」應注意事項及實務解析	6	
		114/02/24	114/02/24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析	3	
		114/02/21	114/02/21	社團法人中華公司治理協會	審計委員如何落實財報審查	3	
董事	蔡其南	114/05/29	114/05/29	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程－企業績效管理與獎酬制度設計規劃	3	12.0
		114/05/15	114/05/15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 –ESG 浪潮下董事會應注意之相關法令	3	
		114/03/05	114/03/05	財團法人台北金融研究發展基金會	超級金融講堂 - 我家不動產的那些「稅」事	3	
		114/02/20	114/02/20	財團法人中華經濟研究院	我國能源政策與新能源發展	3	
法人董事代表人	邱東光	114/09/08	114/09/08	臺灣證券交易所	CDP 對應 IFRS S2 問題解析宣導課程強化氣候資訊揭露以提升企業氣候韌性	6	21.0
		114/07/25	114/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3	
		114/04/17	114/04/17	財團法人中華經濟研究院	循環經濟下的企業責任與減碳策略	3	
		114/04/11	114/04/11	社團法人中華公司治理協會	最新人工智慧之發展趨勢與風險管理架構之實務探討	3	
		114/03/27	114/03/27	財團法人中華經濟研究院	全球地緣政治經濟大趨勢及台灣產業的機會、挑戰與因應	3	
		114/02/20	114/02/20	財團法人中華經濟研究院	我國能源政策與新能源發展	3	

董事及高階管理階層薪酬政策

榮惠集團董事及高階管理階層之薪酬制度，由薪酬委員會參考同業水準、公司營運績效、個人績效表現及職務責任等因素進行評估後提出建議，並提請董事會決議通過。薪酬委員會成員均依法規設置，並由獨立董事參與薪酬決策與監督機制，以確保薪酬制度之合理性及透明度。

本公司董事及高階管理階層薪酬結構包含固定薪資及浮動薪資。除固定薪資、退休金及退職退休金外，另依公司營運績效及個人績效表現核發績效獎金。2025 年度董事及高階管理階層之薪酬均依相關辦法及核決程序辦理。

本公司已訂定「董事會、董事及經理人績效評估辦法」，並定期辦理董事及經理人績效評估作業，年度績效評估結果將作為薪酬發放及調整之重要參考依據，以強化薪酬與經營績效之連結。

另，本公司目前未提供簽約獎金或招聘獎勵金，亦未訂定薪酬索回（Clawback）機制，且未委任外部獨立薪酬顧問參與薪酬決定流程。

本公司薪酬相關制度及董事酬金政策均依相關法規辦理，並提報股東會報告，以確保薪酬制度符合公司治理及永續經營原則。

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。

退休金及離職金

本公司依勞動基準法、勞工退休金條例等規定提列退休金，符合條件者得申請支領；離職金亦依相關法規辦理。

員工酬勞制度

依公司章程第 14.4 條規定，若公司年度有盈餘，應提撥不低於盈餘 5% 作為員工酬勞，發放對象包括本公司及子公司符合條件之員工，由薪資報酬委員會審核後提出分派建議，經董事會決議並提股東會報告。

業務費用與駐地補貼

員工因公所生業務費用或因公司需求駐外者，得依公司內部管理辦法報支相關費用及申領津貼。

董事及高階管理階層離職與退休政策

榮惠集團董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考榮惠集團 2025 年年報 15、16 頁。

董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬目前尚未與 ESG 績效指標直接連結。現行薪酬制度主要依據公司整體營運成果、財務績效及個人職責與貢獻度進行評估與決定。

本公司將持續關注國內外永續治理發展趨勢及相關法規要求，並視公司經營策略及制度成熟度，評估未來是否適度納入 ESG 相關因素作為參考依據。

董事會績效評估 GRI 2-18

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會、永續發展暨風險管理委員會）及個別董事成員之自我績效評估。評估結果提報董事會作為未來運作精進與制度優化之參考。

本公司目前未委任外部專業獨立機構辦理董事會績效評估，惟將視公司治理發展需求及相關規範，評估未來辦理外部評估之可行性。

2025 績效評估結果

榮惠集團本公司2025年度辦理董事會、功能性委員會及個別董事成員之內部績效評估。

董事會績效評估

本年度董事會績效評估共計 45 項指標，各面向平均得分介於 4.71 至 5 分（滿分 5 分）。在「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」及「內部控制」等構面均獲高度肯定；「董事之選任及持續進修」面向亦維持良好水準。整體評估結果顯示董事會運作健全，決策品質與監督功能發揮良好。

董事成員績效評估

董事成員績效評估共計 23 項指標，各面向平均得分介於 4.75 至 4.95 分（滿分 5 分）。董事對公司目標與任務之掌握、專業能力與持續進修、內部關係經營及溝通等構面均展現良好表現，顯示董事成員具備履行職責所需之專業性與參與度。

功能性委員會績效評估

審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨風險管理委員會分別就其職掌事項進行評估，各面向評分多為滿分 5 分，顯示各委員會運作機制健全、專業分工明確，能有效協助董事會履行監督職責。

綜合評估與後續精進方向

綜合本年度績效評估結果，本公司董事會及各功能性委員會運作情形良好，符合公司治理要求。為持續精進治理品質，將持續關注以下改善方向：

1. 持續強化董事專業進修機制，關注永續發展、風險管理及法規變動趨勢
2. 持續優化議事效率與資訊揭露品質，提升決策透明度
3. 滾動檢視董事會組成多元化情形，強化專業互補與獨立性
4. 強化功能性委員會與董事會之資訊整合與回饋機制

本公司本年度未委託外部專業機構辦理董事會績效評估，相關評估結果已提報董事會作為未來運作優化之參考依據。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果（滿分 5 分）
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	4.94 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	平均 4.9 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會	平均 5 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	薪資報酬委員會	平均 5 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	永續發展暨風險管理委員會	平均 5 分

董事會績效評估

評估項目	平均得分
1 對公司營運之參與程度	5.00
2 提升董事會決策品質	5.00
3 董事會組成與結構	5.00
4 董事之選任及持續進修	4.71
5 內部控制	5.00

董事成員績效評估

評估項目	平均得分
1 公司目標與任務之掌握	4.95
2 董事職責認知	4.90
3 對公司營運之參與程度	4.75
4 內部關係經營與溝通	4.90
5 董事之專業及持續進修	4.95
6 內部控制	4.95

功能性委員會績效評估

評估項目	審計委員會	薪資報酬委員會	永續發展暨風險管理委員會
對公司營運之參與程度	5	5	5
功能性委員會職責認知	5	5	5
提升功能性委員會決策品質	5	5	5
功能性委員會組成及成員選任	5	5	5
內部控制	5	不適用	5

註：評分標準為「極優 (5)、優 (4)、中等 (3)、差 (2)、極差 (1)」五種等級 (得分)。

利益衝突管理 GRI 2-15

榮惠集團董事會議事規範、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展暨風險管理委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得參與該議案之討論及表決，且應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

上述利害關係人範圍亦包括董事之配偶、二親等以內血親及具控制或從屬關係之公司，並視同董事本人具有利害關係。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

此外，本公司已建立並持續維護董事及其關係人名單，董事會議事事務單位於董事會召集通知或相關文件中，亦會提醒董事於參與討論及表決時注意利益迴避事項，以確保董事會運作之公正性與透明度。

2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：
榮惠集團 2025 年年報 39 頁

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由誠信經營單位監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，榮惠集團並未發生重大利益衝突事件。

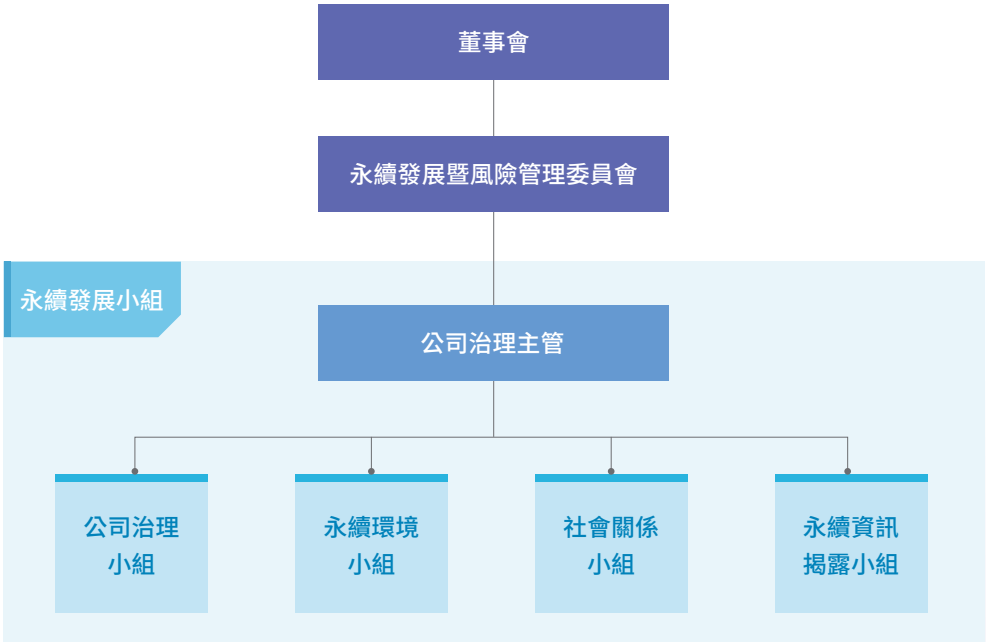
功能性委員會 GRI 2-9 GRI 2-14

永續發展暨風險管理委員會 GRI 2-12 c. GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-2-16

榮惠集團 (開曼) 股份有限公司成立永續發展暨風險管理委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展暨風險管理委員會由董事長；總經理；3 名獨立董事組成。永續發展暨風險管理委員會組織章程經由董事會通過，規範永續發展暨風險管理委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、風險管理、計畫及政策執行有效性及目標達成率和永續報告書之編制，並每年一次向董事會報告執行成果。

委員會轄下按照功能權責成立 4 個執行小組：公司治理小組、永續環境小組、社會關係小組、永續資訊揭露小組，由公司治理主管擔任小組委員，並指派各小組 1 名主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，公司治理主管定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年一次向永續發展暨風險管理委員會報告。

永續治理架構圖



永續發展暨風險管理委員會執行情形

2025 年榮惠集團 (開曼) 股份有限公司永續發展暨風險管理委員會共召開1次會議，成員平均出席率為 100%，本年度與董事會溝通之關鍵事項涵蓋 3 類議題，主要為永續報告書及風險評估相關事項，均經委員會討論通過後提報董事會，作為公司永續發展及風險管理決策之重要參考依據。

2025 年永續發展暨風險管理委員會與董事會溝通事項

開會日期	2025 年 11 月 11 日
與董事會溝通之事項	1. 永續報告書重大議題及永續發展策略方向之訂定 2. 永續資訊揭露機制之建立與管理 3. 年度風險清單與行動計畫之確認
董事會重大建議	無
ESG 委員會意見	全體出席委員無異議
董事會意見	全體出席委員無異議

薪資報酬委員會 GRI 2-19 GRI 2-20

本屆薪酬委員會成員共 3 人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2025 年 6 月 20 日至 2028 年 6 月 19 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每年召開一次會議，2025 年共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

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。

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。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，榮惠集團設置外部利害關係人參與機制，由股東會及薪酬委員會等定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

- 薪酬政策每年定期提報董事會審議，經董事全體同意通過（同意比例為 100%）。董事會審核確認該政策未違反公司法及公司治理相關規範，並決議照案辦理。
- 2024 年度員工與董事酬勞於 2025 年 6 月 20 日於股東會決議通過；2025 年度員工與董事酬勞擬提報 2026 年 6 月 17 日股東會通過。

審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2025 年 6 月 20 日至 2028 年 6 月 19 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會之職權事項如下：

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

審計委員會執行情形：
榮惠集團 2025 年年報 18、19 頁

2.3 經濟績效

經濟價值

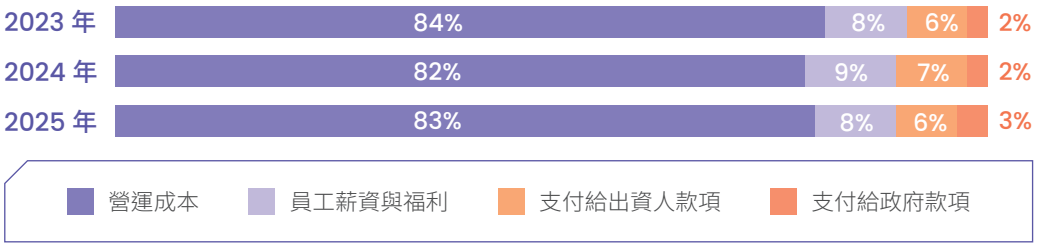
2025 年，本公司合併營收為 1,693,719 仟元，較 2024 年減少 3.92%；合併稅後淨利 118,421 仟元，稅後每股盈餘 5.68 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司網站「股東專區」。

榮惠集團合併財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入（仟元）	1,426,278	1,762,824	1,693,719
稅前淨利（淨損）（仟元）	143,539	187,181	156,412
稅後淨利（淨損）（仟元）	110,678	142,527	118,421
每股盈餘（虧損）（元）	6.31	7.3	5.68
現金股利（元 / 股）	4	5.5	5.00

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2025 年度之分配數經 2026 年 3 月 11 日董事會決議通過，尚未經股東會決議。

各年度經濟分配項目比例圖



2025 年共計取得 4 仟元政府補助，性質主要為薪資補貼。

2025 年取自政府的財務補助

地區	據點	政府股權占比 (%)	政府總補助額（仟元）		
			2023 年	2024 年	2025 年
臺灣	香港商榮惠電子有限公司台灣分公司	0	0	0	4
合計			0	0	4

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入（營業收入及營業外收入）共計 1,701,585 仟元，分配之總金額為 1,686,284 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本 (83.2%)、員工薪資與福利 (8.2%)、支付給出資人款項 (6.2%)。

近三年產生及分配的經濟價值（單位：仟元）

經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,426,278	1,762,824	1,693,719
	金融投資收入	17,090	21,917	7,641
	資產銷售收入	149	0	112
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	4
	其他收入	881	423	109
產生的直接經濟價值		1,433,379	1,770,608	1,701,585
經濟分配	營運成本	1,181,710	1,443,617	1,402,583
	員工薪資與福利	116,178	153,437	137,598
	支付給出資人款項	80,293	115,549	104,107
	支付給政府款項	32,861	44,662	37,992
	社區投資	0	0	310
	其他支出	1,678	47	3,694
分配的經濟價值		1,412,720	1,757,320	1,686,284
保留的經濟價值		31,678	27,852	15,301

註：保留的經濟價值 = 產生的直接經濟價值 − 分配的經濟價值。

2.4 責任商業行為

誠信經營

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-26 GRI 205-1 GRI 205-2 GRI 205-3 GRI 206-1

本公司依循「上市上櫃公司誠信經營守則」制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

本公司之誠信經營政策由董事會作為最高領導與決策單位，負責核定誠信經營政策及重要管理方向，確保企業文化與核心價值之貫徹。執行層面上，由公司治理主管統籌並分派任務予各職能部門（包含人力資源部、採購部與財務部），各單位依其權責分別執行各項計畫。為強化監督效能，每年度向董事會進行專案報告，彙報當年度誠信經營執行績效及風險評估結果。

責任商業行為政策承諾如下，相關誠信經營規範已公告於公司網站「公司重要內規」專區，包含誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、道德行為準則、公司治理實務守則及防範內線交易管制程序等，供利害關係人查閱。誠信經營相關規範應用範圍包含總公司、全集團，亦適用於供應商。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻（政府官方文件、準則、倡議等）
董事會	公司治理單位	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
	公司治理單位	誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司誠信經營守則營運所在地相關法令
	公司治理單位	道德行為準則	上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例
	公司治理單位	公司治理實務守則	上市上櫃公司治理實務守則
	公司治理單位	防範內線交易管制程序	證券交易法

利害關係人溝通與預防

榮惠集團為提升員工及商業夥伴對誠信經營政策之認知，持續透過簽署相關文件、內部溝通、電子郵件、宣導說明及供應商往來文件等方式，向員工及合作對象傳達公司誠信經營、反貪腐及避免利益衝突等要求。

針對員工部分，本公司於員工到職時要求簽署員工任職同意書及員工誠信承諾書，以確認員工瞭解並遵守公司誠信經營及職業道德相關規範。針對治理及管理階層，本公司亦透過相關會議、法令宣導及內部溝通方式，強化其對誠信經營、內線交易防範及利益衝突迴避等議題之認知。

針對商業夥伴部分，本公司要求主要供應商簽署供應商行為準則暨承諾書或相關合約文件，內容涵蓋誠信經營、反賄賂、遵法及商業道德等要求，以降低供應鏈中可能發生之不誠信行為風險。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	員工任職同意書、員工誠信承諾書	100 %
	現任員工	入職時	員工任職同意書、員工誠信承諾書	100 %
	治理及管理階層	任職時	遵循誠信經營聲明書	100 %
商業夥伴	新進供應商	簽約前	供應商調查表盡職調查 / 其他	90 %
	現有供應商	簽約時	供應商行為準則暨承諾書、相互保密合約	30 %

2025 年度，本公司共進行 4 次誠信經營相關宣導、溝通及訓練課程，內容涵蓋誠信經營、反貪腐、內線交易防範及利益衝突迴避等議題，治理單位相關成員參與時數共計 26 小時。相關參與情形依國家、城市、職級及職能別彙整如下表：

地區		職級別類別				員工總人數	職級別類別							員工總人數
		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員		財務	生產	銷售	研發	管理	行政人事	未分類	
深圳	受訓人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	56
	應訓人數	1	1	7	47	56	1	1	7	47	0	0	56	56
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0	100.0%	100.0%
菲律賓	受訓人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	應訓人數	1	0	2	6	9	0	1	0	0	0	0	8	9
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	37.5%	33.3%
台北	受訓人數	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	11	12
	應訓人數	1	0	3	10	14	1	0	0	0	0	0	13	14
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	84.6%	85.7%
合計	受訓人數	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	70	71
	應訓人數	3	1	12	63	79	1	0	1	0	0	0	77	79
	受訓率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	90.9%	89.9%

檢舉申訴機制

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，榮惠集團各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過信箱 (Conduct_report01@ei-kei.com)，由內部單位受理、內部稽核單位就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。申訴機制 SOP：如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行為，並為適當之處置，且必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

另有獨立單位負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每季向董事會報告。並設有審計委員會審視違規案件，提出改善建議，完善公司管理流程及內部控制程序外，並就違規案件分析風險類別 (如貪腐、不公平競爭、違反法規事項等)。

貪腐事件回應與處置 GRI 205-3

2025 年度本公司未發現員工或商業夥伴涉及貪腐之情形，亦無因貪腐相關事項而進行法律訴訟、解僱、紀律處分或終止合作合約之事件。

本公司將持續透過誠信經營規範、財務與審計監督、供應商準則約束及檢舉通報機制，降低潛在貪腐風險，並於必要時依事件性質進行內部檢討及改善，以強化誠信經營管理。



反競爭行為

榮惠集團截至 2025 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

貪腐風險評估與控管措施 GRI 205-1

本公司重視誠信經營與防範貪腐風險，雖目前尚未建立專項之貪腐風險評估機制，惟已透過既有內部管理制度及相關作業流程，落實基本控管措施，以降低營運過程中可能發生之不當行為風險。

在實務運作上，本公司透過以下機制進行初步控管：

財務與審計監督	由財務單位執行資金支用審核及核決權限控管，確保交易具備合法憑證及合規性，降低不當利益輸送風險。
供應商準則約束	要求主要供應商簽署包含反貪腐條款之承諾書，強化供應鏈廉潔管理。
檢舉與通報機制	設置匿名檢舉信箱，提供員工及合作夥伴反映疑似貪腐或違反誠信經營行為之管道。

針對檢舉或申訴案件，本公司將依案件性質由相關權責單位受理及調查；若涉及重大違反法令、誠信經營政策或公司規範之情形，將依內部規定採取必要處置措施，包含改善要求、紀律處分或終止合作關係等。

未來本公司將持續關注相關法規及實務發展，並視營運需求評估導入貪腐風險辨識與評估機制之可行性，逐步強化風險管理與公司治理架構。

人權政策

員工

為善盡企業社會責任並落實人權保障，茲參考國際人權法典 (International Bill of Rights) 與國際勞工組織【關於工作中的基本原則與權利宣言】(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 等國際公認之人權標準，制定適用於集團各關係企業之人權政策，以杜絕侵犯及違反人權的行為，除提供合理安全之工作場所，並使公司現職同仁獲得合理與有尊嚴的對待，作為本公司推動人權保障之依循準則。

本公司致力於善盡企業社會責任，落實人權保障與平等對待原則，杜絕任何侵犯或違反人權之行為，並提供安全、健康、公平及友善之工作環境，以維護員工之基本權益。

為落實人權盡職調查機制，本公司於 115 年度針對各地員工辦理人權盡職調查，人權盡職調查的步驟如下：



識別與評估

辨識營運及供應鏈的負面人權影響



終止、防免

對於負面人權影響採取風險減緩及補救措施



溝通

針對員工理解不足或需加強宣導之議題，公司亦進一步辦理宣導活動及教育訓練，以提升員工及供應商對公司人權政策與相關規範之認知，持續強化人權保障意識與管理成效

調查內容涵蓋「勞動與人權政策」、「勞動條件」、「職業安全與健康」、「平等與反歧視」、「申訴機制」及「改善與承諾」等面向。

調查內容	細項
勞動與人權政策	1. 是否已制定人權或勞動政策？ 2. 該政策是否符合當地勞動法規？
勞動條件	1. 是否存在強迫勞動（如扣押證件、限制人身自由）？ 2. 是否存在童工情形？ 3. 員工工時是否符合當地法規？ 4. 是否依法支付薪資與加班費？
職業安全與健康	1. 是否提供安全的工作環境？ 2. 是否定期進行安全訓練？ 3. 過去一年是否發生重大工安事故？
平等與歧視	1. 是否有反歧視政策？ 2. 是否曾發生歧視或騷擾事件？
申訴機制	1. 是否設有員工申訴或舉報機制？ 2. 員工是否可匿名反映問題？
改善與承諾	1. 是否有改善計畫以降低人權風險？ 2. 是否願意配合本公司未來的人權稽核或評估？

人權風險辨識與政策制定

榮惠集團根據過去年度發生之人權案件以及所屬產業之人權風險項目，評估具有風險性的人權議題與對象。詳細請見下表：

人權管理方針與盡職調查機制

本公司視員工與供應鏈夥伴為永續經營的核心，為落實人權保障，我們建立了一套自上而下的管理體系與監督機制，確保各項人權政策能有效執行。

組織架構與監督機制

本公司之人權政策由人力資源部、公司治理主管及總部相關單位共同制定與推動。為確保最高治理層級的參與，人權落實狀況由公司治理主管及董事會下之永續發展小組進行監督，每年至少一次向董事會進行專案報告，內容涵蓋勞動條件、職場健康安全及供應鏈人權風險評估結果。

權責單位分工

針對各項關鍵議題，本公司明確劃分權責單位，落實專業管理：

人力資源部	負責薪資平等、員工培訓、退休金制度、性別平等及多元包容政策。
總務單位	負責安全健康工作環境之營造與維護。

調查、溝通與申訴機制

我們致力於打造透明且即時的雙向溝通平台，透過以下機制辨識人權風險：

匿名檢舉信箱	設立對內及對外之獨立舉報管道，確保匿名性並落實舉報人保護制度。
員工意見調查	定期進行組織內部滿意度與意見調查，了解員工真實需求。
勞資會議	每季定期召開，建立管理階層與員工間的直接對話渠道。

風險評估與承諾

經由年度盡職調查與風險鑑定，本公司目前在強制勞動、童工及重大勞資爭議之風險程度均評估為「低風險」。我們仍將持續滾動式修正風險地圖，以因應外部法規與環境之變遷。相關政策承諾與最新動態，請詳閱本公司網站。

人權議題項目	對公司的重要性 (Significance)	政策與承諾 (Policy)	目標 (Targets)	具體執行措施 (Actions)
禁止強迫勞動與童工	維護基本人權底線，避免供應鏈出現奴役或剝削童工之法律風險，確保企業聲譽	嚴禁任何形式的強迫勞動、抵債或販賣人口；嚴禁雇用未滿 15 歲或當地法定最低工作年齡之童工	強迫勞動、童工及販賣人口事件發生率為 0	• 查驗身分證件確保年齡合法性 • 離職自由不扣壓證件
多元包容與平等機會	多元化的團隊能激發創新並提升員工滿意度，是企業吸引人才與維持韌性的關鍵	承諾提供公平競爭環境，不因性別、種族、宗教、國籍或婚姻狀況而有差別對待	建立國家多元化職場，促進不同背景人才之流動與包容	• 公開透明的招募與升遷管道 • 建立員工申訴溝通管道
性別平等與薪酬平等	縮減性別薪資差距是現代企業社會責任的核心，有助於留住優秀的女性與多元性別人才	堅持同工同酬原則，不因性別而影響起薪、獎金分配或職位晉升	致力於消除性別薪資差異，確保各職級男女比例平衡	• 不定期審查薪資結構確保公平性 • 提供法規的育嬰假與陪產假
安全健康工作環境	員工的健康與安全是生產力的基礎，預防職業傷害可降低營運風險	遵守職業安全衛生法規，打造零災害的工作場域	實現年度工作場所零重大傷亡事故	• 定期實施職業災害預防演習 • 進行員工健康檢查
員工培訓與退休金	協助員工生涯發展並保障其退休生活，是企業永續經營與人才資產增值的保障	持續投資人力資本培訓，並依照法規提撥退休金，保障員工退休權益	提升員工平均受訓時數，確保 100% 法定退休金足額提撥	• 建立年度教育訓練計畫 • 核算並足額提撥退休金

人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司透過正式或非正式會議、合約協議、同仁意見信箱及反映平台等方式，向員工及相關利害關係人傳達人權政策與公司規範，使其瞭解自身權益及公司相關要求。為利不同國籍員工及供應商理解，本公司人權相關政策提供中文、英文版本，並公開揭露於公司官方網站中。

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由永續發展委員會、稽核部、人事部組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

2025 年本公司本年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。

供應商

供應鏈人權盡職調查流程與執行情形

本公司已建立供應鏈人權盡職調查機制，並納入供應鏈管理流程執行與揭露。依循聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs），於供應商准入、評鑑、稽核及持續改善各階段，納入勞動人權審查項目。本公司依據 RBA（責任商業聯盟）審計準則，對主要供應商進行人權盡職調查，採取「供應商自評問卷 → 文件審查 → 現場稽核 → 改善追蹤」之四階段標準化流程，由採購部門負責執行現場評估與評分，確認供應商勞動條件與管理制度之合規性，並將人權表現列為供應商續約、分級與汰除之重要依據，以建構尊重人權、永續合規之供應鏈。

調查範圍與重大人權議題

115 年度，本公司針對主要供應商進行現場 RBA 稽核，評鑑範疇涵蓋下列重大人權議題：

勞工權益面	自由選擇職業（禁止強迫勞動）、禁用童工、合理工時（週工時不超過 60 小時且每 7 天至少休息 1 日）、薪資與福利合規、人性化待遇、禁止歧視與騷擾、集會與結社自由等。
健康與安全面	職業安全危害識別與控制、個人防護裝備（PPE）使用、應急準備與演練、職業傷害與疾病通報、工業衛生（化學品管理）、機械安全防護、員工健康檢查等。
管理體系面	培訓制度、員工溝通與申訴管道、稽核與矯正措施、文件紀錄管理等。

以本年度稽核為例，受稽核供應商整體標準合規率達 97.4%，顯示供應商在核心人權事項之基礎管理已到位。

減緩與補救措施

針對本年度稽核識別之缺失事項，本公司已要求供應商啟動改善追蹤，主要措施如下：

教育訓練	針對作業人員未確實配戴口罩（個人防護裝備），以及機台防護罩未確實關閉等操作疏失，供應商對相關員工進行再教育訓練，並留有培訓記錄存查；另針對商業道德（含防腐敗指引）尚未正式開展員工培訓一事，要求供應商制定年度商業道德培訓計畫並落實執行。
制度完善	針對供應商未提前制定年度職業健康體檢計畫，要求其更新《職業衛生管理制度》，明訂體檢範圍、週期、項目及責任部門，確保法規遵循。
現場管理改善	針對危險化學品（硫酸）臨時存放未設標識及超量管理缺失，要求供應商立即將化學品移至指定臨時存放點並依最大存量規定管控，並同步對全廠其他工序進行橫向自查，防止類似問題發生。
持續監督機制	所有缺失事項均設定改善期限與責任人，由本公司採購部門持續追蹤確認改善成效，作為供應商後續評鑑依據。

法規遵循 GRI 2-27

為確保法規遵循，本公司已建立相關內部控制制度及風險管理機制，並透過內部稽核、教育訓練及持續宣導，提升員工法遵意識，確保各項營運活動符合相關法令規範。

2025 年度本公司未發生重大違反環境、社會、公司治理及產品與服務相關法規之情形。

本報告所稱重大違規事件，係指單一事件罰鍰達新台幣 100 萬元以上，或經主管機關裁處停業、撤銷或廢止許可等重大影響營運之情形。

近二年繳納罰鍰情形

年度	2024 年	2025 年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰（件數）	1	0
繳納當年度發生之違規事件罰鍰（金額）	港幣 2,000 元（相當於新台幣 8,208 元）	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰（件數）	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰（金額）	0	0

2.5 風險管理

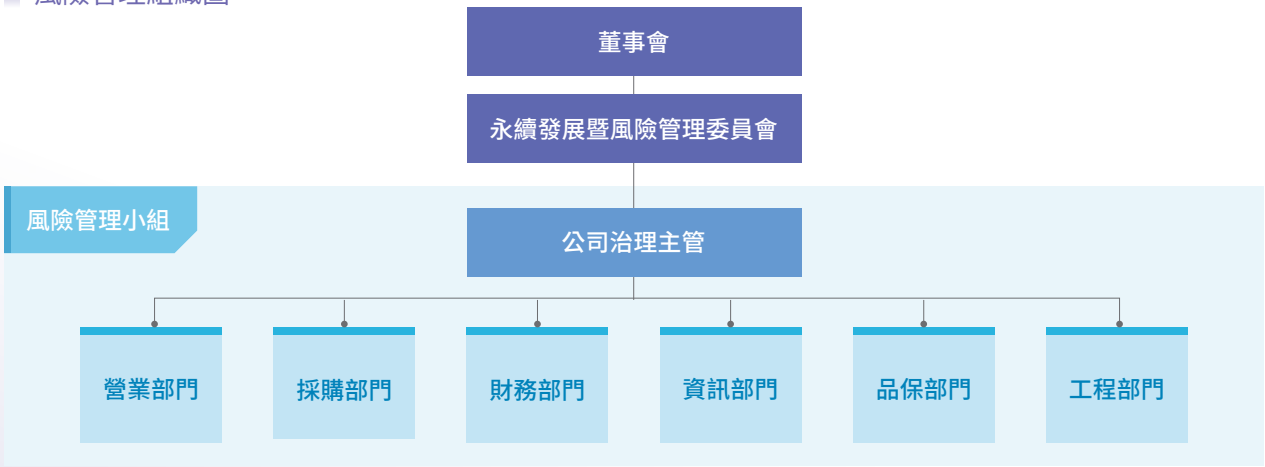
風管組織

對於內外部因素產生的風險和機會，企業的風險管理能力扮演至關重要的角色。全球趨勢與環境所帶來的風險和機會，可能影響企業的營利能力，甚至生存。與其將未來交給不可測的環境與變數，不如持續提升企業競爭力與影響力，充分掌握商業機會，迎戰全新時代。

本公司之風險管理組織爰依「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」之規定，於本公司董事會下成立之「永續發展暨風險管理委員會」作為風險管理之最高權責單位，並由「風險管理小組」作為風險管理之執行機構。各部門之權責如下：

董事會	董事會為風險管理最高監督單位，核定政策並監督執行。負責審查年度風險管理報告、風險執行報告及稽核報告，以確保風險管理制度有效推行。董事會議事單位不定期就與公司有關之環境和社會議題與各幕僚功能長互動與溝通，並於每年年底定期檢視 ESG 之影響、績效及策略目標。
永續發展暨風險管理委員會	協助董事會執行監督職能，審閱年度風險報告及改善建議。
風險管理小組	由公司治理主管任主召集人，成員包含營業、採購、財務、資訊、工程及品保等部門主管，負責整合跨部門風險管理事務，至少每年召開一次會議並提永續發展暨風險管理委員會。

風險管理組織圖



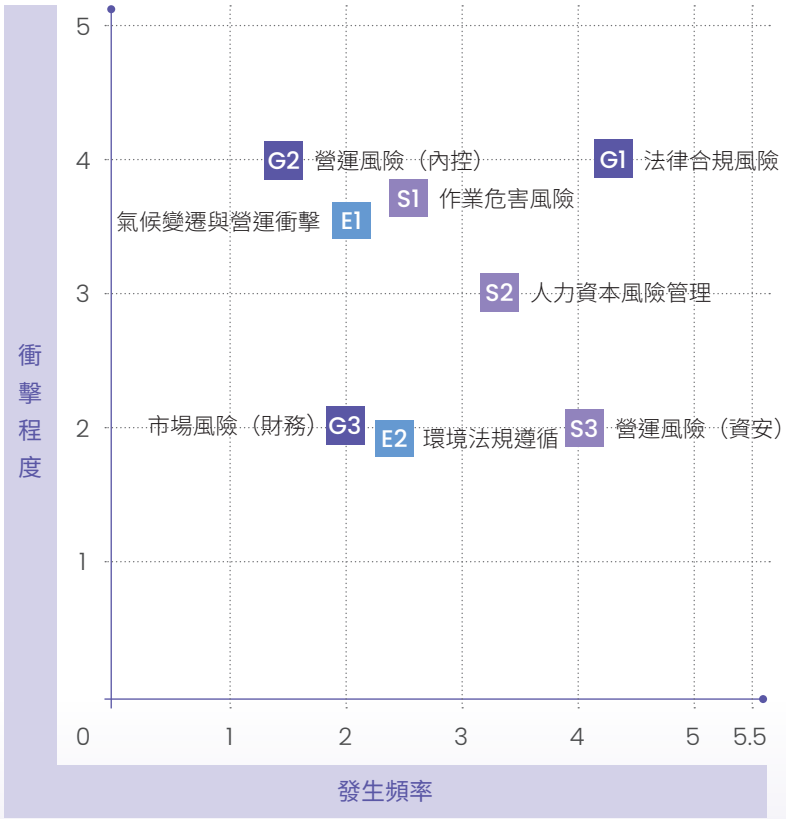
風險鑑別與因應措施

本公司針對環境風險評估並無使用任何預警原則作為評估措施方法，主要係因本公司營運型態屬貿易與服務性質，未涉及高污染或高環境衝擊之製造活動，環境風險相對有限。公司目前主要依循相關環境法規要求，並透過內部管理制度與風險評估機制進行環境議題之管理與控管，以確保營運活動符合環境保護相關規範。

榮惠集團依循風險管理原則與指引，規劃導入本公司風險系統管理，並依據榮惠集團風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
經濟面	法律合規風險	若未確實遵循各地法規，可能導致罰緩、營運限制或商譽受損，進而影響公司正常營運	制定具體準則、修訂管理制度，減少與經濟制裁國家或高風險國家與其廠商有業務往來，避免因法規未更新而造成風險與損害商譽
	營運風險（內控）	若內部控制制度未落實，可能造成作業錯誤、管理效率下降或財務風險	制定各項流程項目的文件規範，嚴格依照各式 SOP 文件落實並執行
	市場風險（財務）	匯率或利率波動可能影響公司交易成本與財務績效	定期評估匯率風險，採取適當避險策略
社會面	作業危害風險	若未妥善管理作業安全，可能導致人員受傷或職業災害，影響員工安全與公司營運	遵循法規要求，設立作業安全守則，避免危害事件發生
	人力資本風險管理	若人才流失或專業能力不足，可能影響公司營運效率及長期發展	完整培訓本公司全體同仁人才培育計劃，提供多元化的教育訓練
	營運風險（資安）	若資訊安全管理不足，可能造成資料外洩或系統遭受攻擊，影響公司營運及客戶信任	針對共用資料夾分級權限，並定期檢視與審核
環境面	氣候變遷與營運衝擊風險	氣候變遷導致極端天氣事件（如颱風、豪雨等）發生頻率提高，可能影響物流運輸、供應鏈穩定性及交貨時程，進而造成營運中斷或成本增加	持續關注氣候變遷趨勢及氣象資訊，強化供應鏈管理與物流規劃，並建立彈性調整機制，以降低氣候因素對營運之影響
	環境法規遵循與管理風險	若未持續關注各營運據點之環境相關法規，可能導致違規風險、罰緩或影響公司聲譽	持續關注各地環境法規變動，透過管理機制確保合規，並逐步強化環境管理制度

風險議題衝擊表



2.6 氣候變遷風險機會

氣候治理

本公司氣候相關資訊揭露範圍以本公司為主，並涵蓋具實際營運之主要子公司。相關揭露範圍與合併財務報表編製範圍並不完全一致，主要係考量部分子公司營運性質及資料可取得性，逐步擴大揭露範圍。

本公司已參考國際財務報導準則第 S2 號（IFRS S2）氣候相關揭露架構，依治理（Governance）、策略（Strategy）、風險管理（Risk Management）及指標與目標（Metrics & Targets）四大構面，揭露氣候相關風險與機會之管理情形。

氣候治理

隨著全球氣候變遷議題日益受到關注，各國政府與國際組織持續強化氣候相關政策與揭露要求，企業亦需面對氣候變遷所帶來之轉型風險與實體風險。2024 年全球氣溫再創歷史新高，極端氣候事件如強降雨、乾旱與高溫等情形日益頻繁，已逐漸對企業營運環境與供應鏈穩定性產生影響，因此氣候治理已成為企業永續發展與風險管理的重要課題。

作為全球供應鏈的一員，榮惠集團持續關注氣候變遷對企業營運所帶來之影響，並逐步建立氣候相關風險與機會之管理機制，透過強化氣候治理架構、風險管理及相關行動措施，以提升企業面對氣候變遷之韌性。此外，本公司亦持續推動節能減碳與資源管理措施，逐步朝向低碳營運方向發展，以降低營運活動對環境之影響，並回應利害關係人對氣候議題之關注。

董事會監督

榮惠集團氣候治理之最高監督單位為董事會。董事會負責監督公司氣候相關策略方向與管理機制，並將氣候變遷議題納入公司整體營運策略與風險管理之考量。董事會透過永續發展暨風險管理委員會之運作，定期掌握公司在氣候風險管理及永續發展推動之執行情形。

董事會除負責審議公司重大永續發展議題與氣候相關策略外，亦透過管理階層之定期報告，了解氣候相關風險與機會對公司營運可能造成之影響，並視營運環境變化提供策略指導，以確保公司在追求營運成長的同時，亦能兼顧環境責任與永續經營。

永續發展暨風險管理委員會

為強化公司永續發展與風險管理之治理架構，榮惠集團設置「永續發展暨風險管理委員會」，協助董事會督導公司永續發展策略及風險管理相關事務。該委員會負責整合環境、社會及公司治理（ESG）相關議題之管理與推動，並將氣候變遷相關風險與機會納入整體風險管理架構中進行評估與管控。

永續發展暨風險管理委員會主要職責包括：

1. 規劃、審議及監督本公司永續發展與風險管理之政策、策略及年度計畫
2. 檢視風險管理架構之適切性，並監督重大風險之辨識、評估、預警與因應
3. 督導永續相關資訊揭露，包括但不限於年度永續報告書之編製與審議
4. 追蹤與檢討永續發展及風險管理執行成果，並提出改進建議
5. 辦理董事會交辦或相關主管機關要求之其他重大永續與風險管理事項

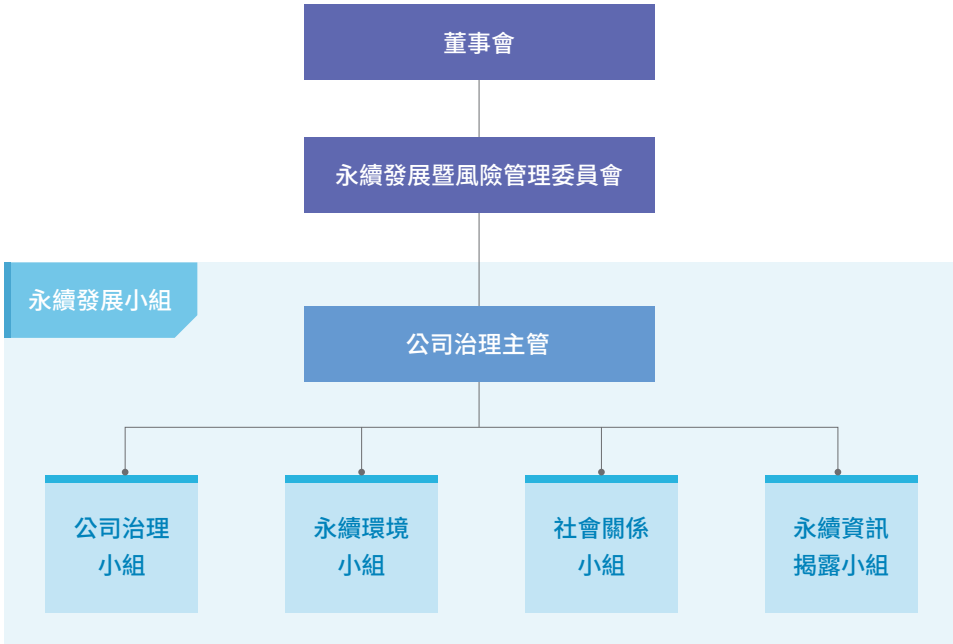
永續發展小組

在永續發展暨風險管理委員會之下，榮惠集團設立「永續發展小組」，由各相關部門人員共同組成，負責執行公司永續發展策略與相關行動方案。永續發展小組依業務屬性分為以下四個小組：

公司治理小組	負責推動公司治理制度、誠信經營、法規遵循及風險管理等相關議題。
永續環境小組	負責氣候變遷因應、能源管理、溫室氣體排放管理及環境保護相關措施之推動。
社會關係小組	負責員工關懷、職業安全衛生、供應鏈管理及利害關係人溝通等議題。
永續資訊揭露小組	負責永續資訊蒐集、統整與揭露，包括永續報告書編制及 ESG 相關資訊揭露作業。

各小組依其職責推動相關永續發展事項，並定期彙整執行情形，由永續發展暨風險管理委員會統籌管理與監督。

永續治理架構圖



整合風險管理制度

榮惠集團已建立完整之風險管理機制，風險管理範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險及法遵風險等面向。公司透過風險辨識、風險評估、風險因應及持續監督等管理流程，持續檢視各項潛在風險對公司營運之影響。

氣候變遷相關風險亦納入公司整體風險管理架構中進行評估與管理。公司透過辨識氣候變遷所帶來之轉型風險與實體風險，評估其可能對營運、供應鏈及財務造成之影響，並研擬相應之因應措施。

永續發展暨風險管理委員會定期彙整氣候相關議題與執行情形，並每年向董事會報告相關推動成果與未來規劃，以確保氣候風險與機會管理能持續納入公司整體經營決策之考量，並逐步強化公司面對氣候變遷議題之應對能力。

氣候風險機會鑑別評估

為強化公司對氣候變遷議題之管理與因應能力，榮惠集團透過系統化之流程進行氣候相關風險與機會之辨識與評估。永續發展小組每年定期蒐整國際氣候政策趨勢、上市公司氣候相關資訊揭露規範、同業永續報告書及產業發展趨勢，並召集永續發展小組與各相關部門共同討論，以全面盤點可能影響公司營運之氣候相關議題。

在議題蒐整過程中，本公司透過訪談相關部門主管及業務單位，蒐集各單位對於氣候議題可能造成之營運衝擊與發生可能性之評估意見，並依據「衝擊程度」及「發生可能性」兩項指標進行評分分析，並以兩項指標之綜合評估結果作為重大性判定依據。進而繪製氣候風險與機會矩陣圖，以鑑別對公司營運影響較為顯著之議題。

2025 年度氣候議題評估係由推動永續發展單位召集永續發展小組進行討論，並參考國內外氣候相關法規趨勢、同業永續揭露內容及產業發展方向，共盤點出 10 項氣候相關議題，其中包含：

轉型風險	實體風險	氣候機會
3 項	2 項	5 項

透過各部門對於「衝擊程度」與「發生可能性」之評分結果進行矩陣分析，本公司依據各氣候議題之評分結果進行分級管理。當議題之衝擊程度或發生可能性達一定水準（如達 2 以上）時，即列為需關注之氣候相關議題，並納入後續管理與追蹤範疇。

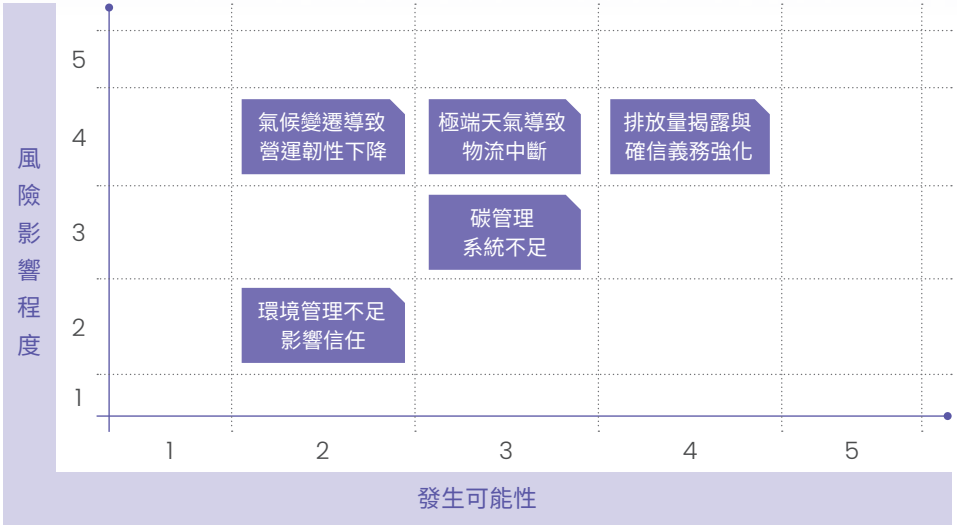
進一步依據評分結果，本公司自轉型風險、實體風險及氣候機會三大類別中，分別選取綜合評分最高之議題，作為本年度之顯著氣候風險與機會，優先管理與揭露之重點；其餘議題則依其風險等級納入持續管理與觀察範疇。本年度之顯著氣候風險與機會包括：

轉型風險	實體風險	氣候機會
排放量揭露與確信義務強化	極端氣候導致物流中斷	節能設備與流程優化

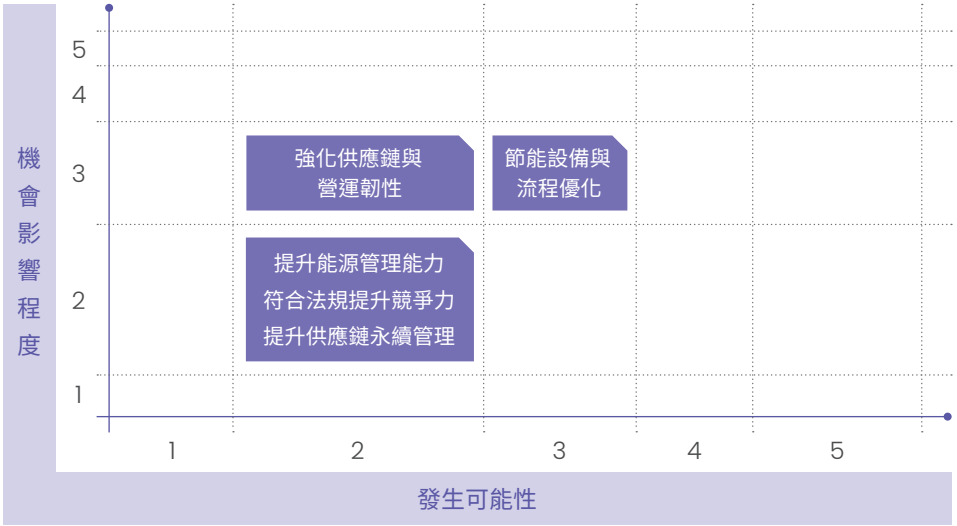
上述議題將持續納入公司氣候風險管理與策略規劃中，並透過永續發展暨風險管理委員會進行監督與追蹤，以確保公司能及早因應氣候變遷所帶來之潛在影響。

依據各議題之衝擊程度與發生可能性評分結果，本公司繪製氣候風險與機會矩陣圖如下。

氣候變遷風險矩陣圖



氣候變遷機會矩陣圖



氣候風險機會衝擊評估

在董事會及永續發展暨風險管理委員會之監督下，本公司針對鑑別出的氣候相關風險與機會進一步進行衝擊評估，以了解其對公司營運、策略及財務可能產生之實際與潛在影響。

評估面向包含人力成本、設備投入、資本支出及潛在損失等項目，並輔以量化評分方式，分析各項風險與機會之影響程度。評分結果係用於比較各項議題之相對影響程度，作為後續風險管理與資源配置之參考依據。

為分析氣候議題對公司不同時間尺度之影響，本公司設定之時間區間分別為：短期 1~2 年、中期 3~9 年、長期 10 年以上。

01 轉型風險之財務影響

在「排放量揭露與確信義務強化」方面，隨著各國政府逐步加強溫室氣體排放揭露與管理規範，企業須投入更多資源進行碳排放盤查、資料管理及第三方查證作業，可能增加公司營運成本與管理負擔。為因應相關要求，本公司逐步建立碳排放資料管理機制，並導入相關系統工具，以提升碳管理資訊之完整性與作業效率。

02 實體風險之營運影響

氣候變遷所帶來之極端氣候事件，如颱風、暴雨或洪水等，可能造成物流運輸延誤或供應鏈中斷，進而影響產品交期及客戶服務品質。為降低相關風險，本公司持續強化供應鏈風險管理與物流規劃，並透過即時氣象資訊監控與運輸調整機制，以降低極端氣候對營運之影響。

03 氣候機會之營運效益

隨著企業對能源效率與低碳營運之重視，本公司透過節能設備導入與流程優化等措施，提升營運效率並降低能源使用成本。此外，透過強化能源管理與供應鏈管理能力，亦有助於提升企業競爭力並創造長期營運價值。

綜合評估結果，本公司將持續關注氣候變遷所帶來之潛在風險與機會，並透過完善之管理機制與策略規劃，逐步強化企業在氣候變遷情境下之營運韌性與長期永續發展能力。同時，氣候相關機會亦可能透過提升營運效率與資源使用效率，帶來成本優化及潛在收益提升。

目前本公司對於氣候相關風險與機會之財務影響，主要採定性方式進行評估，尚未建立完整之量化財務影響評估機制。未來本公司將逐步建構氣候風險財務量化方法，包含盤點相關成本與潛在損失項目、建立估算模型及數據蒐集機制。

預計於短期內（1–2 年）完成基礎資料蒐集與評估架構規劃，並於中期逐步導入量化分析方法，未來將依據機制成熟度，逐步揭露氣候相關風險與機會之財務影響金額，以提升資訊揭露之完整性與透明度。

氣候變遷風險衝擊及因應之機會 GRI 201-2 a.i &ii &iv

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度	發生頻率	發生時間	發生可能性	管理方針
轉型風險	政策和法規風險	排放量揭露與確信義務強化	各國法規逐步要求溫室氣體盤查、揭露與第三方確信，增加合規成本	營運或資本成本增加	4	4	短期	4	依循法規時程完成碳盤查及確信
	技術風險	碳管理系統不足	若資訊系統未即時升級，將影響碳數據準確性與申報效率	營運或資本成本增加	3	3	短期	3	導入 ESG 系統及優化 ERP 系統
	名譽風險	環境管理不足影響信任	未妥善回應氣候議題可能影響品牌形象與客戶信任	產品或服務需求減少	2	2	中期	2	強化揭露透明度與供應鏈管理
實體風險	立即性風險	極端天氣導致物流中斷	颱風、洪水可能造成出貨延誤與庫存損失	理賠金額增加	4	2	短期	3	建立應變計畫、調整物流安排
	長期性風險	氣候變遷導致營運韌性下降	長期極端氣候影響供應鏈穩定與營運連續性	營運或資本成本增加	4	2	長期	2	提升供應鏈韌性與風險評估
機會	資源使用效率	節能設備與流程優化	降低能源使用與營運成本	營運或資本成本減少	3	3	中期	3	推動節能設備及流程改善
	能源來源	提升能源管理能力	強化能源監控有助於長期減碳	其他	2	2	中期	2	建立能源管理與數據分析
	產品和服務	提升供應鏈永續管理	提供更穩定與永續的服務	產品或服務需求增加	2	2	中期	2	納入供應商審核
	市場機會	符合法規提升競爭力	及早因應氣候政策提升市場信任	營業收入增加	2	2	中期	2	提前部署合規與揭露
	韌性	強化供應鏈與營運韌性	提升面對極端氣候之應變能力	其他	3	2	長期	2	建立備援與風險管理機制

本公司除進行質性分析外，亦透過量化評分方式，評估各項氣候風險與機會對不同成本面向之影響程度。

管理風險或機會所採取之行動對成本的影響程度

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
政策和法規風險	排放量揭露與確信義務強化	3	2	2	0	0	0	0	0
技術風險	碳管理系統不足	3	1	2	0	0	0	0	0
名譽風險	環境管理不足影響信任	1	1	1	0	1	2	0	0
立即性風險	極端天氣導致物流中斷	3	2	1	0	0	4	0	2
長期性風險	氣候變遷導致營運韌性下降	2	2	3	0	0	3	0	1
資源使用效率	節能設備與流程優化	1	2	2	0	0	0	0	0
能源來源	提升能源管理能力	1	2	2	0	0	0	0	0
產品和服務	提升供應鏈永續管理	1	1	1	0	0	0	0	0
市場機會	符合法規提升競爭力	1	1	1	0	1	0	0	0
韌性	強化供應鏈與營運韌性	2	2	2	0	0	0	0	0

註：本表所列分數為本公司依內部管理目的所進行之定性評估結果，係用以比較各項氣候風險與機會之影響程度之相對性。分數範圍為 0–5 分，0 代表無影響，5 代表影響程度最高；目前尚未建立對應之財務金額區間，故未以實際金額揭露。

氣候相關指標與目標

為積極因應氣候變遷所帶來之風險與機會，榮惠集團依據氣候風險與機會評估結果，逐步建立氣候相關管理指標與目標，以持續追蹤氣候治理與管理成效。相關指標主要涵蓋溫室氣體管理、碳排放數據管理及能源管理等面向，並配合台灣主管機關所公布之「永續發展路徑圖」與「永續發展行動方案」，逐步強化公司氣候相關資訊揭露與管理能力。

榮惠集團已於 2024 年完成上市公司氣候相關資訊揭露作業，未來將依據主管機關規範逐步推動溫室氣體盤查與確信作業，並透過建立碳排放資料管理機制及優化資訊系統，以提升氣候數據管理能力，作為未來氣候策略與減碳目標制定之基礎。

溫室氣體盤查與確信目標

為符合主管機關對上市公司氣候資訊揭露之要求，榮惠集團已規劃分階段完成溫室氣體盤查與確信作業。未來將逐步擴大盤查範圍至各子公司與營運據點，並依照法規時程完成溫室氣體盤查及第三方確信。

榮惠集團依據氣候相關管理策略，制定溫室氣體盤查與確信目標及碳排放數據管理目標，相關時程規劃如下表所示。

目標類型		目標年度	目標描述
溫室氣體盤查與確信目標	盤查	2026	已完成 2025 年度母公司個體及主要營運據點之溫室氣體盤查
		2027	完成 2026 年度合併公司溫室氣體盤查
		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（屆時將取代現行過渡性排放強度目標）
	確信	2028	完成 2027 年度母公司個體及部分據點溫室氣體盤查確信
		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		2026	優化 ERP 碳排放資料收集之系統設定，導入永續報告書及溫室氣體盤查系統，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

透過逐步推動溫室氣體盤查與確信，本公司將持續強化氣候相關資訊揭露品質，並建立完整的碳排放管理基礎資料，以作為未來推動減碳策略及氣候管理之依據。

強化碳排放數據管理目標

除溫室氣體盤查外，榮惠集團亦持續強化碳排放相關數據管理機制，以提升氣候相關資訊蒐集與管理效率。

短期目標方面，公司將透過優化 ERP 系統碳排放資料收集之系統設定，並導入永續報告書與溫室氣體盤查相關資訊管理系統，以提升碳排放數據蒐集效率並減少同仁作業時間。

中長期而言，公司將持續強化碳排放數據管理能力，逐步建立運輸、庫存及營運相關活動之數據分析機制，以更精確掌握公司碳排放來源與資源消耗情形，並作為未來氣候管理策略與營運優化之重要依據。

2.7 資訊安全

資安管理政策

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，並於 2025 年取得 ISO27001 證書，落實集團資訊安全管理程序，爾後每年定期取證維持資訊安全管理的步調。



資安管理組織圖

首席資訊安全官（資安長） — 資通安全推動小組

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的落實
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

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。

項目	頻率
依照 ISO27001:2022 規範每年定期認證	每年
定期發送 MDR 月報	每月
進行社交工程演練	每年
定期檢視資安情資	每週
進行設備軟韌體更新（含 IPS 資訊）	每月
進行 M365 登入稽核查核	每月
進行資訊系統權限覆核	每季
檢視 EOL 資訊設備	每半年
檢視資安管理策略 (SAAS/OP)	每季
參與資安組織與定期參與資安組織舉辦資安年會	每年

投入資訊安全管理之資源

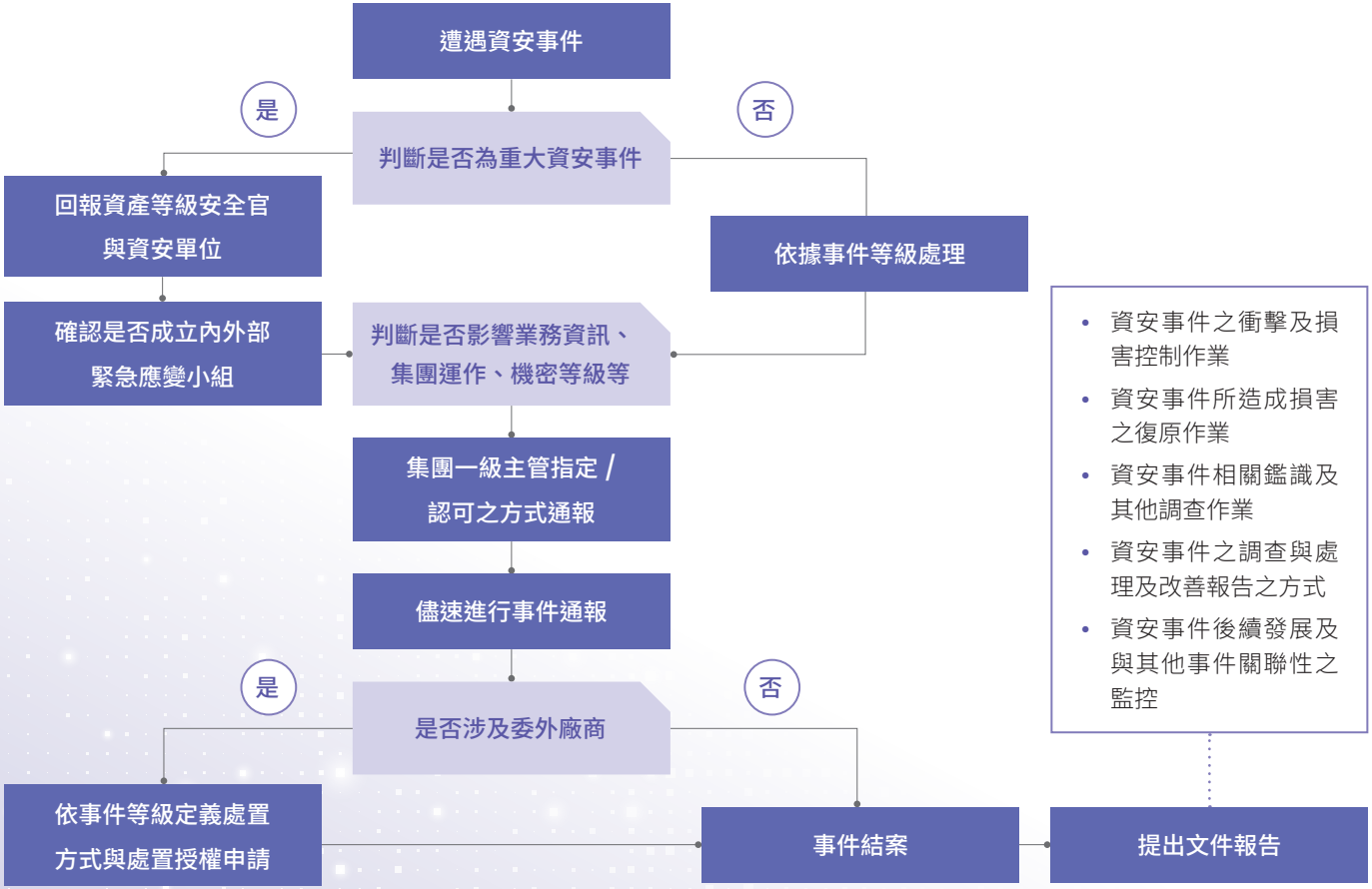
榮惠集團深知資通安全對公司營運的重要性，每年編列預算建置防火牆系統、郵件備援系統、郵件歸檔系統、機房環控系統及網路管理系統等安全軟硬件購置與維護項目，共計投入於資訊安全管理之金額達 124.83 千元。未來，榮惠集團將依據風險影響大小及改善成本設定優先執行次序，持續提升資通安全能力及保護公司重要資訊資產。

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。2025 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



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。2025 年之人員訓練時數為 171 小時。

2025 年資安教育訓練

社交工程演練與說明

對象	課程時數	1
集團員工	參與人次	124

台灣 CERT/CSIRT 聯盟資安教育訓練

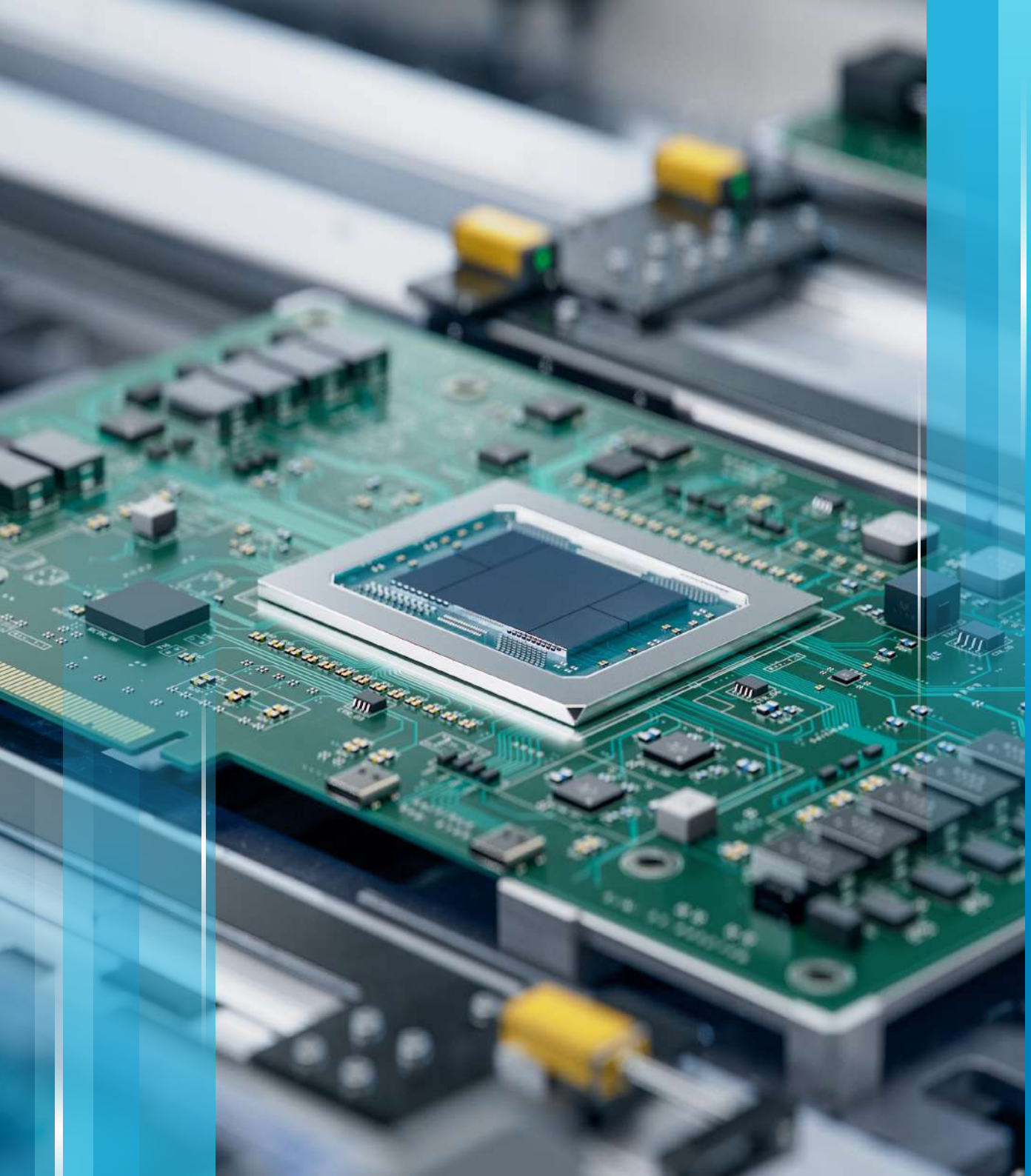
對象	課程時數	2
資安部門	參與人次	2

台灣資安通報應變年會

對象	課程時數	8
資安部門	參與人次	2

ISO27001 相關稽核教育訓練

對象	課程時數	9
集團員工	參與人次	3



CHAPTER

3

產品服務

3.1 產品服務 48

3.2 產品健康與安全 49

3.3 行銷標示 53

3.1 產品服務

產品服務簡介

專業線路板供應服務

1 營運模式簡介

隨著電子產品朝輕量化、高性能化及多功能化發展，印刷電路板（PCB）作為電子元件之重要載體，其品質、交期及供應穩定性對終端產品之生產與應用具有重要影響。

榮惠集團主要從事印刷電路板及電子零組件之買賣業務，營運模式以貿易服務為主，並非自行生產製造廠商。公司透過長期累積之供應商資源、品質管理經驗及跨區域協調能力，協助客戶進行產品採購、品質確認、交期協調及售後服務，以維持產品品質及供應鏈運作穩定。

2 主要服務內容

榮惠集團作為印刷電路板貿易服務商，主要服務內容包含產品選型、供應商媒合、品質管理、交期協調及技術溝通等面向。

1 產品選型與供應商媒合

公司依客戶產品應用需求、規格條件及交期要求，協助媒合適合之供應商、製程能力及材料選項，以支援客戶採購決策。

2 品質管理與檢驗協調

公司依客戶要求及相關品質標準，協助進行產品品質確認、進料檢驗、出貨前檢查及品質異常處理，並與供應商協調改善措施，以維持產品品質穩定性。

3 供應鏈協調與交期管理

公司依客戶訂單需求，協調供應商生產排程、交貨時程及物流安排，支援樣品、小批量試產及量產供應等不同交易需求。

4 技術與成本優化建議

於客戶提出產品規格或設計需求時，公司協助與供應商進行技術溝通，並依產品特性提供材料、製程或拼板等可行性建議，以提升產品製造效率及成本合理性。

3 主要產品範圍

榮惠集團提供之產品以印刷電路板為主，並依客戶需求提供相關電子零組件及工業產品之買賣服務。印刷電路板產品類型包含單面板、雙面板及多層板等，並依產品應用需求供應不同材質及製程之產品，例如 FR-4 玻纖板、高 TG 板、鋁基板、高頻板、厚銅板、阻抗板、金手指板及半孔板等。

4 供應商管理與品質控管

由於榮惠集團主要營運模式為貿易服務，供應商管理為維持產品品質、交期穩定及客戶服務品質之重要基礎。公司依產品規格、品質表現、交期穩定性、配合度及客戶需求等因素，與合適供應商進行合作，並透過供應商評估、品質稽核、交易紀錄管理及品質異常追蹤等方式，持續管理供應商表現。

在品質管理方面，公司依客戶要求及相關標準，協助確認產品品質及規格符合性，並於發生品質異常時，與供應商及客戶進行溝通協調，追蹤改善措施及處理進度。公司亦透過供應商行為準則暨承諾書等管理機制，逐步強化供應商在品質、環境、社會責任及誠信經營等面向之管理要求。

5 產品應用範圍

榮惠集團所提供之印刷電路板及電子零組件產品，應用範圍涵蓋消費性電子、工業控制、車用電子、通訊設備及照明設備等領域。公司將持續依市場需求、客戶產品規格及供應鏈狀況，提供符合品質要求及交期需求之產品與服務。

3.2 產品健康與安全

產品品質管理

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。

台灣分公司 ISO 9001:2015 品質管理系統認證



深圳子公司 ISO 9001:2015 品質管理系統認證



泰國子公司 ISO 9001:2015 品質管理系統認證



榮惠集團訂有成品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 ISO9001 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。2025 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	2025.8.21
IPC-4101	IPC-4101 標準		
IPC-A-600	IPC-A-600 標準 2，3 級		
REACH 法規（181 項管控質）	最新版本要求		
RoHS 指令（10 項管控物質）	最新版本要求		

適用法律法規	相關具體指標	評估結果	評估時間	適用產品覆蓋率
REACH	最新版本要求	符合	2025.8.21	100%
ROHS	最新版本要求	符合	2025.8.21	100%

顧客權益保護政策與申訴程序

本公司依循「企業永續發展實務守則」，針對顧客健康與安全、行銷與標示、消費者權益保護等議題，制定並落實以下政策與申訴程序：

保護消費者與客戶權益政策

顧客健康安全

產品嚴格遵循 RoHS、REACH 等國際規範以限制有害物質使用。2025 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之情事。

誠實行銷與標示

廣告行銷嚴格遵守法規。報價單、訂單確認書、出貨文件（裝箱單、發票、報關單）等均符合國際貿易標準格式，確保產品資訊與標示透明、準確。

權益保障

訂有成品外觀檢查標準與不合格品隔離機制，遇重大品質異常或不符合環保要求，承諾於 48 小時內上報並主動告知客戶，確保客戶知情權與權益。

客戶申訴管道與客訴程序

申訴管道

建立多元溝通視窗，客戶可透過專屬客訴信箱（eikei-info@ei-kei.com）或各市場專屬客服提出權益申訴。

處理程序

收到品質或權益申訴回饋後，啟動客訴閉環程序：4 小時內確認接收、24 小時內出具初步分析報告、必要時協調客戶與供應商共同分析原因，並由品管與採購單位追蹤供應商改善成效，防止不良情形再次發生。

產品風險評估

1 目的

確保不合格輸出能由權責單位迅速加以識別、記載、評估及隔離處理，以杜絕不合格輸出被進一步生產使用或應用，達成管制目地，確保輸出之品質。

2 範圍

凡供應商原物料進料、生產制程、成品出貨，服務輸出及客戶退貨或抱怨之不合格輸出均屬之。

3 權責

項次	檢驗別	鑒別單位	識別	隔離	矯正
3.1	進料檢驗	品管	品管	品管	品管 / 採購 / 供應商
3.2	制程檢驗	品管 / 供應商	品管 / 供應商	品管 / 供應商	品管 / 供應商
3.3	成品檢驗	品管	品管	倉管 / 供應商	品管 / 供應商
3.4	客戶檢驗	品管 / 業務	品管 / 業務	倉管	品管及責任單位

4 定義

隔離標識

對不良品立即進行隔離處理並做適當標記，遇重大品質異常，如整批產品品質不合格，或者不符合環保要求，需在 48 小時內上報給經理層並在其指示下作出相應動作，如批退給供應商或在需要時告知客戶瞭解情況。

重驗

經供應商終檢之返工輸出，或超過儲存期限之輸出，由品管單位執行再抽樣檢驗之作業。

5 作業流程

5.1 從供應商進料檢驗、制程管制、最終出貨檢驗至客戶退貨，所發現異常現象或不合格時，應由檢驗人員予以鑒定。

5.2 不合格輸出經報廢重新提供後，仍需檢驗及測試合格，始可輸出。

5.3 採購退回及銷貨退回作業程式。

5.4 供應商與品管單位雙方對不合格輸出之判定有異議時，應由經理或其代理人裁示。

5.5 對不合格品，需要公司內部進行資訊交流以免流出至用戶端，同時場內協助供應商進行原因調查並進行相應改善措施，防止不良再發。

客戶關係管理

『客戶關係管理——不止於交易，更在於共贏』

一、客戶信賴為核心資產

對於線路板貿易企業而言，不擁有自有生產線或直接掌控原材料，因此最寶貴的資產在於客戶的信任。

在電子產品反覆運算加速、供應鏈波動頻繁的環境下，客戶需要的不僅是一個供應商，更是一個能夠理解其需求、響應其變化、分擔其風險的長期合作夥伴。因此，榮惠集團的客戶關係管理理念為：**以服務創造價值，以專業贏得信賴，以長久定義成功。**

二、客戶關係管理四大支柱

1 分層管理

差異化服務，精准回應因應不同客戶的需求節奏，本公司將客戶分為三個層級，提供差異化服務：

- **戰略合作夥伴（大客戶）：**派駐專屬客服經理，建立一對一溝通管道；優先保障產能協調，緊急訂單 24 小時內回應；定期舉行技術交流會，分享行業新材料與新工藝。
- **成長型客戶（中小批量）：**提供快速報價通道，24 小時內完成選型建議；協助進行可製造性設計審核，從源頭降低生產成本；季度回訪，跟蹤產品使用情況，及時調整服務策略。
- **樣品 / 試產客戶（潛在客戶）：**專業工程人員對接，解答技術疑問；提供樣品測試跟蹤服務，及時回饋測試結果優化建議；建立潛在客戶檔案，持續推送行業資訊。

2 全過程追溯

讓每一次交易都有跡可循為建立長期信任，本公司落實高度透明化管理：

- **訂單視覺化：**客戶下單後，可通過專屬系統查詢訂單進度——從文件審核、排單生產、質檢報告到物流軌跡，全程透明。
- **批次可追溯：**每一批出貨的線路板均保留生產批次號、原材料來源記錄、質檢資料，如有任何品質問題，可迅速定位原因並追溯同批次產品流向。

3 主動式服務 想在客戶需求之前

- **行情預警機制：**銅箔、玻纖布等原材料價格波動時，第一時間向客戶推送採購建議，說明客戶合理備貨、規避成本上漲風險。
- **週期性複盤：**每季度為客戶提供採購資料分析報告，包括採購金額、交貨準時率、品質合格率、降本建議等，使合作價值具體化。
- **技術前置支援：**於客戶研發新品階段提前介入，提供板材選型建議，避免設計完成卻找不到合適生產資源之風險。

4 客訴閉環 每一次投訴都是改進的機會

- **快速回應：**收到品質回饋後，4 小時內確認接收，24 小時內出具初步分析報告。
- **三方協同：**本公司承擔溝通中樞角色——協調客戶、板廠、原材料商共同分析原因，不推諉、不拖延。
- **改進追蹤：**建立客訴檔案，定期複盤高頻問題，反向優化供應商選擇標準。

三、供應鏈承諾：做客戶最可靠的採購夥伴

在電子產品硬體創新的過程中，本公司致力於為客戶守護供應鏈的後方：

- **不因訂單大小區別對待：**一片樣品與萬片批量，均秉持相同之專業服務標準。
- **不因溝通環節增加成本：**提供單一且高效之溝通視窗，降低雙方對接成本。
- **不因短期利益損害信任：**推薦最合適的板材，而非最高價之板材；主動提醒潛在風險，而不隱瞞風險。

跨越國界的信任，驅動未來的品質

一、在全球化與高標準中定義價值

作為一家專注海外市場的線路板貿易公司，每一次跨國交易，不僅是產品的交付，更是信任的傳遞。尤其在汽車電子這一對品質要求近乎苛刻的領域，客戶選擇的是背後整套品質保障體系與長期服務能力。本公司的客戶關係管理理念為：

以國際視野理解需求，以汽車級標準保障品質，以長期主義經營客戶關係。

二、海外客戶之客戶關係管理策略

1 跨文化溝通：消除距離，建立信任

- **多語言、多時區服務：**配備英語流利的客服團隊，部分核心市場（如德語區、日語區）配備當地語系化支援。建立 24 小時回應機制——客戶發送郵件或消息後，4 小時內必有回復，緊急事項 2 小時內回應。
- **透明的國際化流程：**提供中英文雙語訂單系統，客戶可隨時查詢訂單狀態、質檢報告、物流軌跡。報價單、訂單確認書、出貨文件均符合國際貿易標準格式，消除溝通障礙。
- **文化敏感性服務：**瞭解主要海外市場的節假日與工作習慣，以符合客戶習慣的方式建立溝通關係。

2 國際物流與通關支持

- **多樣化物流方案：**提供 DHL/FedEx 快遞、空運、海運等多種管道，根據客戶緊急程度與成本預算推薦最優方案。
- **目的地通關協助：**積累主要出口市場的進口政策與關稅資訊，提供清關檔支援，協助客戶規避通關風險。
- **海外倉儲試點：**針對長期合作客戶，可協商在目標市場建立小批量備貨倉，縮短交付週期。

3 國際支付與信保支持

- 接受多種國際結算方式（T/T、信用證等），並協助客戶評估信用保險方案，降低交易風險。

三、汽車電子行業之客戶關係管理深化

汽車電子對線路板之要求涉及行車安全，零缺陷為唯一標準。本公司針對汽車電子客戶特別強化以下面向：

1 車規級品質追溯體系

全流程追溯	IATF 16949 思維導入	PPAP 檔支援
每一片用於汽車電子的線路板，均保留完整追溯鏈——從原材料批次、生產參數、檢測資料到出貨流向。客戶輸入批次號即可查詢完整檔案。	本公司以汽車行業品質管制體系思維管理供應商——優先選擇通過 IATF 16949 認證的板廠合作，並定期審核其生產過程。	可根據客戶需求，提供生產件批准程式全套檔，包括控制計畫、FMEA 分析、全尺寸報告等。

2 長期可靠性保障服務

老化與測試支援	變更提前預警	失效分析聯動
協助客戶安排關鍵批次的高溫老化測試、冷熱衝擊測試、耐振動測試，並提供詳細報告。	任何原材料變更、工藝調整，至少提前 90 天通知客戶，並提供變更前後對比驗證資料，確保客戶整車驗證時間充足。	如出現任何可靠性問題，48小時內啟動失效分析，協調板廠、原材料商與客戶三方會診，快速定位根本原因。

3 汽車電子專項服務團隊

- 設立專門的汽車電子客戶經理，團隊成員具備汽車電子行業背景，理解 ISO 26262 功能安全、EMC 電磁相容等專業要求。
- 定期組織技術研討會，向客戶分享車用板材發展趨勢（如高頻高速材料、埋嵌元件技術等）。

四、全球化供應鏈之合規承諾

- **品質不因貿易身份打折**：本公司透過汽車級標準篩選、監控並保障每一片產品之品質。
- **服務不因時差中斷**：建立跨時區之常態化線上服務流程。
- **關係不因短期利益偏移**：致力於在下一代車型開發初期，即成為客戶首選之合作夥伴。

五、客戶滿意度與服務流程管理

為了落實上述對服務與品質的承諾，榮惠集團視客戶回饋為服務優化之依據，每年定期實施客戶滿意度調查。本公司採取分階段規劃與導入模式管理，現階段以集團旗下之部分跨國銷售與營運據點作為核心調查邊界，後續將逐步評估並擴大調查範圍至其餘海外據點。

客戶滿意度調查

為統一跨國據點之評分基準，本公司將各據點滿意度評分轉換為「百分制」進行集團加權平均計算，近三年整體調查成效如下：

年份	總發放份數（份）	總回收份數（份）	平均回收率（%）	加權滿意度分數（百分制）
2023	29	29	100.00%	94.17
2024	30	20	66.67%	92.1
2025	33	22	66.67%	93.86

本公司客戶滿意度調查基數隨集團業務進展逐步微調。2025 年度整體問卷回收率維持在 66.67%；在整體滿意度表現上，集團加權滿意度分數為 93.86 分，較前一年度有所成長，整體仍維持在優良之服務水準。

本公司重視每位客戶提出的建議。針對 2025 年度滿意度調查中所收集之反饋，內部已落實檢討，並規劃後續因應機制：

內部流程檢討

調查結果已回饋至內部相關業務與服務團隊，針對各據點客戶提及之個別服務細節（如跨國物流調度時效、規格確認及溝通頻率等潛在優化空間）進行內部流程盤點及檢討。

持續品質追蹤

業務管理單位持續落實日常溝通與服務品質追蹤，並透過與客戶對接機制，即時掌握並回應客戶需求，以確保維持高度穩定的跨國服務品質。

3.3 行銷標示

產品服務標示規範

產品包裝與出貨管理

本公司針對印刷電路板（PCB）產品之出貨，訂有相關包裝管理原則，以確保產品品質與運輸安全。

出貨包裝依以下原則辦理：

客戶有要求時 —— 優先按照客戶的包裝規範執行

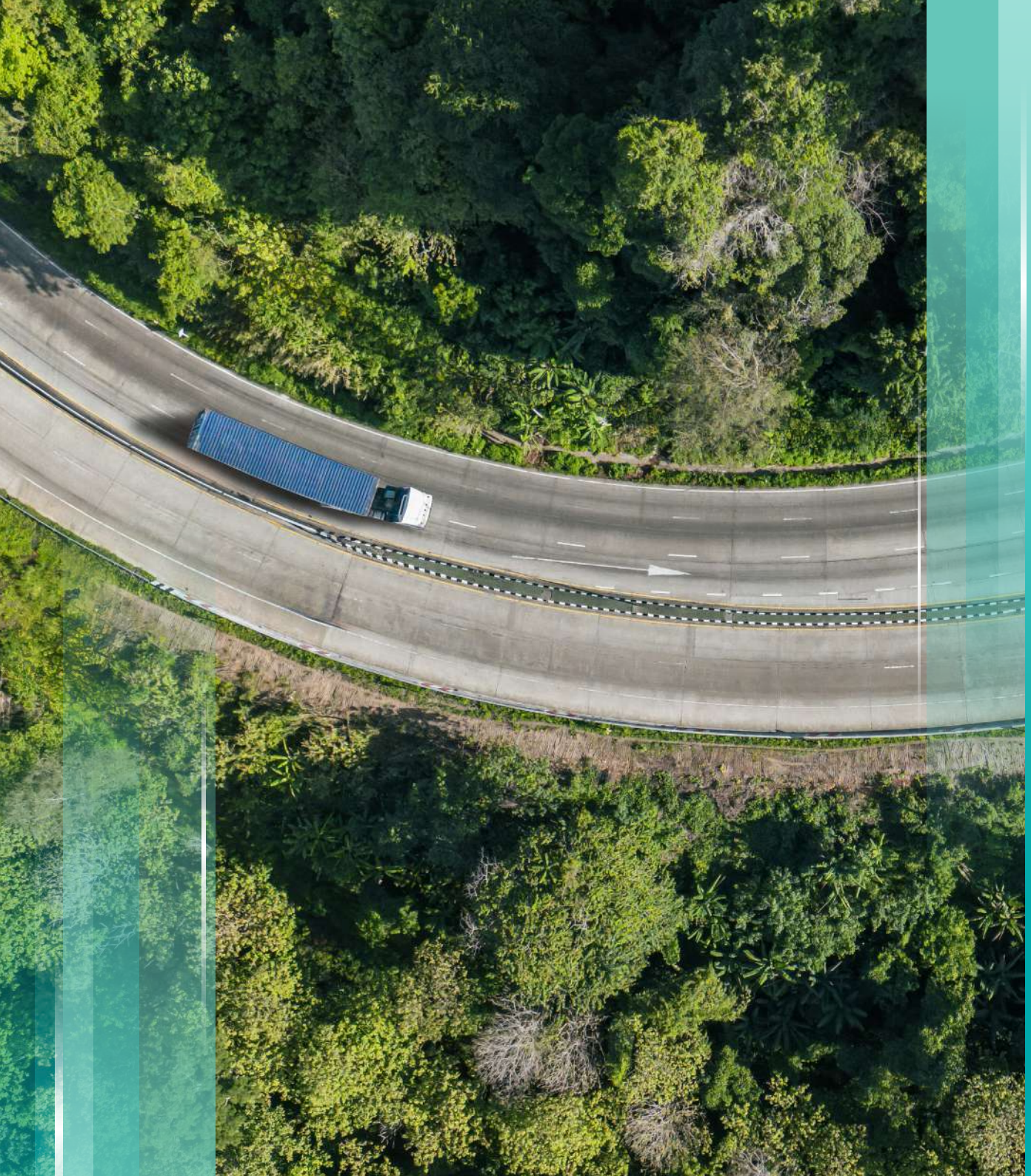
客戶無要求時 —— 按以下列出的要求適用於 PCB 出貨裝箱的包裝

- 允許乙方使用鋁質乾燥包裝，真空塑膠袋和收縮塑膠箔包裝 PCB
- 每個內包裝只能裝一個週期
- 包裝材料必須符合防靜電 ESD 標準，並且最小包裝材料厚度不低於
  1. PE 包裝材料 0.18mm
  2. AL 包裝材料 0.18mm
- 每個包裝內必須添加防潮珠（重量 2~3g）
- 如果甲方要求提供 HIC（濕度指示卡）不得使其直接接 PCB
- 對於沉銀板、沉錫板 · 要求使用 PE 袋包裝

透過上述包裝管理措施，本公司確保產品於運輸過程中之品質穩定與安全性。

本公司主要從事印刷電路板及電子零組件之買賣業務，未涉及大規模對外行銷宣傳或廣告活動。產品與服務之資訊提供，係依客戶需求及相關法規要求辦理。

2025 年度未發生違反產品與服務資訊與標示相關法規之情形，亦未發生違反行銷傳播相關法規之事件。



CHAPTER

4

永續供應

4.1 產業供應鏈 55

4.2 供應鏈管理 61

4.1 產業供應鏈

產業概況

GRI 2-6-a GRI 2-6-b-i GRI 2-6-d

本公司位於 PCB 產產業之中游，提供線路板產品、供應鏈管理服務、定制化採購解決方案與技術支援服務屬於技術型分銷，高可靠型供應鏈服務之類型。與 2024 年相比，本公司所屬之行業、上游供應商、下遊客戶，以及其他商業關係，有發生的顯著變化。

中游製造是產業鏈的「夾心層」，價格受上游原材料左右，盈利靠下游訂單驅動。

2025 年 PCB 產業鏈受 AI 應用、高階運算需求及地緣政治等因素影響，產業結構出現顯著變化。中游製造端除承受上游原材料價格波動及下游客戶需求變化外，亦面臨產品高階化、供應鏈重組及產能全球布局等趨勢。

在 AI 需求帶動下，高階多層板、HDI 板及相關高階 PCB 產品需求持續成長，推動產業朝高階製程與高附加價值方向發展。同時，部分 PCB 廠商亦因應地緣政治、客戶分散供應鏈及降低營運風險之需求，逐步擴大東南亞等地區之產能布局，以提升供應鏈韌性。

整體而言，2025 年 PCB 產業顯著變化主要來自 AI 應用帶動高階產品需求增加、供應鏈區域布局調整，以及製程與設備升級需求提高。

印製電路板，簡稱 PCB，是指在絕緣基材上按預定設計形成導電線路和連接孔的元件，用於實現電子元器件之間的電氣互連。作為所有電子設備不可或缺的核心基礎元件，PCB 被譽為“電子產品之母”，其性能與可靠性直接影響終端電子產品的整體競爭力。

從智慧手機、家用電器到汽車電子、伺服器與通信設備，PCB 的應用覆蓋了幾乎所有電子電氣領域。在產業鏈中，PCB 處於中游位置——上游承接覆銅板、銅箔、樹脂等原材料，下游服務於通信、消費電子、汽車、工業控制等廣泛領域。

全球市場

經過 2023 年的短期調整後，全球 PCB 行業自 2024 年起已開啟新一輪上行週期。根據 Prismark 資料，2024 年全球 PCB 產值恢復增長，產值達到 735.65 億美元，同比增長 5.8%。中商產業研究院資料顯示，2024 年全球 PCB 市場規模約 750 億美元，2025 年增至 778 億美元。

預計 2026 年將達到 **814** 億美元

中國市場

中國作為全球最大的 PCB 生產國和消費國，在全球市場中佔據主導地位。2024 年中國 PCB 市場規模達 2901 億元，2025 年約 3075 億元。

預計 2026 年將達到 **3259** 億元

同比增長約 **5.5**%

汽車 PCB 細分市場

汽車電子作為 PCB 重要的下游應用領域，呈現出穩健增長態勢。2025 年全球汽車 PCB 市場規模為 99.3 億美元，預計將從 2026 年的 104.0 億美元增長到 2034 年的 167.3 億美元，預測期內複合年增長率為 6.10%。2025 年，亞太地區佔據全球汽車 PCB 市場份額的 55.11%。

中商產業研究院預測 2026 年全球汽車 PCB 市場規模將達到 **105** 億美元

一、核心驅動力

當前 PCB 行業正經歷由多重因素驅動的結構性增長週期：

人工智慧與算力基建

AI 的爆發式增長是本輪 PCB 上行週期的核心驅動力。隨著 AI 模型的大規模部署和資料中心的持續擴張，伺服器平臺正向更高頻寬、更低延遲、更高計算密度方向快速升級。AI 伺服器、網路設備、存放裝置拉動了主機板、交換板、存儲卡、電源板等 PCB 需求。根據中信建投測算，2025 年 GPU+ASIC 伺服器對應 PCB 市場空間超 400 億元，2026 年對應市場空間超 900 億元，增速翻倍。

AI 應用對 PCB 的技術要求顯著提升，包括更高層數（20-40 層）、更複雜的疊構設計、更嚴格的阻抗控制，以及低損耗高頻材料的廣泛應用。HDI 板、高層數多層板等高端產品需求快速增長。

汽車電動化與智能化

新能源汽車與自動駕駛技術的滲透率持續提升，驅動汽車 PCB 市場量價齊升。

從用量看

電動汽車的電子系統複雜度遠超傳統燃油車，對 PCB 的需求顯著增加。ADAS（高級駕駛輔助系統）、智慧座艙、車載資訊娛樂系統、BMS（電池管理系統）等模組均需大量 PCB 支援。

從技術要求看

自動駕駛和智慧座艙晶片運算能力的指數級增長，要求 PCB 具備卓越的散熱性能和高頻高速傳輸能力。ADAS 等安全相關系統對 PCB 的可靠性和長期穩定性提出更高要求。多層板、HDI 板、柔性板在汽車中的應用日益廣泛。

消費電子創新週期

智慧手機、PC 等消費電子迎來新一輪 AI 創新週期，對 PCB 的規格要求同步提升。雖然消費電子仍是 PCB 最大的應用領域（占比約 47.9%），但其增長動力正從“量的擴張”轉向“質的提升”——更輕薄、更高集成度、更高性能成為主流趨勢。

通信基礎設施升級

5G/6G 通信、光網路等基礎設施的持續建設，推動高頻高速 PCB 需求增長。隨著正交背板需求、CoWoS 封裝工藝升級，PCB 與半導體的關聯日益緊密，價值量穩步提升。

二、產業鏈結構

PCB 的產業鏈結構清晰且完整，主要由三大環節構成：上游是原材料與設備，中游是 PCB 板的設計與製造，下游則是廣闊的應用終端。整個鏈條的核心特點可以概括為“兩頭強、中間精”：上游高壁壘材料對外依賴度高，中游製造以規模和技術升級領先，下游應用以 AI 和汽車為核心增長極。

上游（材料）

作為技術壁壘最高的部分，原材料成本約占 PCB 總成本的 60%。其中，覆銅板 (CCL) 最為核心，其價格波動直接影響 PCB 廠商利潤。2025 年 AI 需求激增導致高端材料如 M9 級 CCL 和 HVLP4 銅箔供應緊張並引發漲價，這也倒逼生益科技等國內企業加速替代進口。

中游（製造）

PCB 將覆銅板加工成各類電子互聯的載體。根據導電圖形層數等可分為剛性板、多層板、HDI 板、封裝基板和柔性板等。這個環節市場極為分散，全球前十大廠商合計份額不大，表現為 CR3 不足 18%、CR10 約 34.9% 的格局。同時，2025 年行業集中佈局 AI 伺服器所需的高階 HDI 和高多層板，總投資額達 1053 億元。

下游（應用）

2025 年市場重心正從傳統消費電子轉向增長引擎。伺服器 / 資料存儲因 AI 算力需求成為增長主力；汽車電子在“電動化、智慧化”趨勢下單車 PCB 價值大幅提升，成為第二大增長點。

總的來說，PCB 產業鏈正經歷由 AI 和汽車電子引領的深刻變革。上游的技術突破與成本變化，決定著中游的製造格局，並最終服務於下游瞬息萬變的需求。

三、技術發展趨勢

高端化演進

PCB 行業正處於「高端化、智慧化、綠色化」轉型關鍵期。技術升級方向包括：

- 更高層數、更複雜疊構的多層板（AI 伺服器用板已達 20-40 層）
- HDI 與超精細線路技術
- 剛撓結合板與先進柔性電路
- 高頻高速材料與低損耗設計
- 厚銅板與嵌入式功率器件

材料創新

材料選擇直接影響信號品質、熱穩定性和可靠性。行業正加速向先進層壓板材料遷移：

- 高 TG FR-4：伺服器主機板
- 低損耗材料：AI 高速計算
- PTFE/ 高頻材料：通信系統
- 厚銅材料：電力電子

製造工藝升級

高端 PCB 生產面臨更嚴格的工藝控制要求：

- 信號完整性控制：高頻信號對阻抗變化敏感
- 熱管理：AI 晶片高熱負荷需優化散熱設計
- 高厚徑比過孔：需更深的鑽孔和可靠的鍍層品質
- 背鑽精度：信號性能優化的關鍵

四、區域格局與國際貿易

全球格局

亞太地區在全球 PCB 產業中佔據主導地位。2023 年亞太地區汽車 PCB 銷售額達 44.4 億美元，占全球市場的 55% 以上。中國是其中最大的市場，2026 年中國汽車 PCB 市場規模預計達 34.8 億美元。

中國出口表現

2025 年中國印製電路板進出口總額達 336.5 億美元，同比增長 20.8%。其中出口表現尤為強勁，達 260.3 億美元，同比大幅增長 29%，帶動貿易順差擴大至 184.1 億美元。增長動力主要來自四層以上高多層印刷電路板的出口爆發（同比增長 45.7%），凸顯中國在高端 PCB 產品的競爭優勢。

貿易格局上，與東南亞地區的進出口份額持續攀升，同時對美出口也實現 5.74% 的同比增長。此外，隨著“一帶一路”沿線國家出口增長，許多企業已佈局越南、泰國工廠拓展海外市場。

供應鏈變化

近年全球供應鏈格局重塑，採購策略呈現新特點：

- OEM 廠商更重視雙源採購
- 穩定的物流能力成為關鍵考量
- 透明的溝通機製備受青睞
- 短供應鏈和庫存準備成為優勢

五、競爭格局

中國 PCB 行業企業數量眾多，市場集中度相對較低，整體呈現清晰的金字塔型梯隊競爭格局。當前，行業正經歷從傳統多層板向 HDI 板、IC 封裝基板、高頻高速板等高附加值產品的結構性升級。

主要企業包括：

- 鵬鼎控股：全球營收冠軍，消費電子板領域佔據主導
- 東山精密：深度綁定海外大客戶的全球 FPC 巨頭
- 深南電路、滬電股份：在通信、AI 伺服器等高端領域構築技術壁壘
- 勝宏科技：在 AI 伺服器 HDI 板領域優勢明顯
- 景旺電子：在汽車電子領域增長迅速

汽車 PCB 領域，全球主要廠商包括 Meiko Electronics、Nippon Mektron、TTM Technologies、欣興科技、健鼎科技等。

六、行業展望

展望 2026 年及未來，PCB 行業將呈現以下趨勢：

1 AI 仍是核心增長引擎。AI 基礎設施的建設週期仍處於早期階段，未來數年高端 PCB 需求將持續強勁。具備高速信號完整性、材料穩定性、製造精度和規模化快速回應能力的企業將獲得更大市場份額。

2 汽車電子持續放量。隨著新能源汽車滲透率提升、ADAS 功能普及、智慧座艙複雜化，汽車 PCB 市場將保持穩健增長，車規級產品要求推動技術和品質升級。

3 中國國產替代與全球整合並行。中國國內企業在中高端市場逐步實現技術突破和進口替代，同時頭部企業加速海外佈局，參與全球競爭。

4 環保與智慧製造成為競爭要素。環境合規、智慧製造、數位化供應鏈管理將成為塑造企業競爭力的重要因素。

本公司企業總部設在台灣，本公司之產品製造廠區主要位於中國。

將工廠設在中國大陸，是基於成本效益、產業集群、基礎設施等綜合戰略考量。

如人力與綜合成本：雖用工成本上升，但大陸體量豐富且具成本優勢，當前大陸建新廠的設備與基建成本遠低於臺灣本土，運營費用的節省也極其可觀。

中國大陸是世界級 PCB 產業集群的核心，其優勢在於

“無需出圈，即可完成從原材料到成品的所有環節”

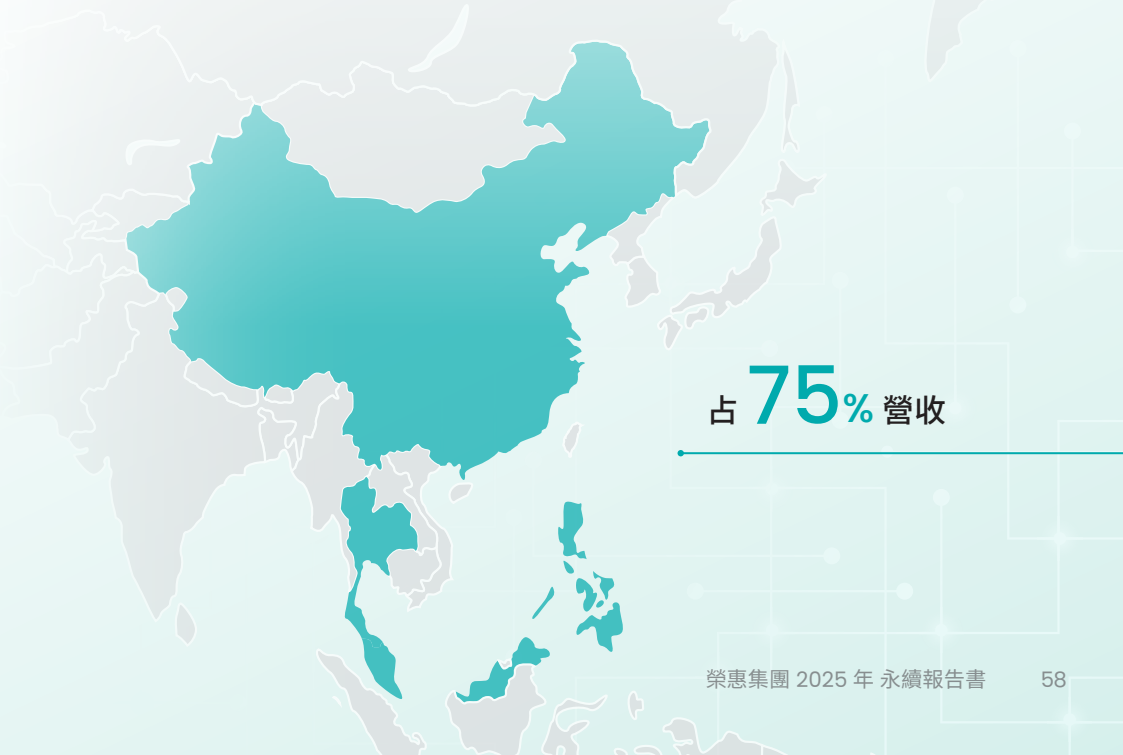
完整且當地語系化的供應鏈

從上游原材料到下游測試，已形成高度集群。頭部企業滬士電子在昆山足不出市即可配齊所有必需物料，極大壓縮了採購和物流成本。

即時回應、快人一步

產業集群的集聚創造了空前速度的本地高效配套，這在電子行業的激烈競爭中至關重要。在珠海富山工業園，超過 80% 的 PCB 企業都是直接客戶，物料送達時間被壓縮至 1 小時以內的“半小時供應鏈圈”；在江西湘鄉，因供應商就在隔壁，客戶臨時變更需求可以立即組織生產，無需等待漫長的物流運輸。

本公司所提供之產品、服務橫跨東南亞，泰國，馬來西亞，菲律賓，日本，歐洲等市場，其中以泰國，菲律賓，馬來西亞，中國為主要銷售市場。



占 75% 營收

供應鏈結構

GRI 2-6 b-ii GRI 2-6-c GRI 2-6-d GRI 204-1

本公司的價值鏈主要包含上游供應商如板材、銅箔、PP、油墨、化學藥水、幹膜、鑽針、銑刀 / 鑼刀等原材料供應商，經過生產、加工處理後，提供本公司單層板 / 雙層板 / 高多層板 / 高密度連接板 / 高頻板 / 厚銅板 / 軟板 / 軟硬結合板等印刷電路板 (PCB)，本公司將 PCB 產品與服務銷售給下游日系品牌電子廠及電子製造服務 (EMS) 廠商，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，SIIX 等，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。

榮惠集團價值鏈

為統一跨國據點之評分基準，本公司將各據點滿意度評分轉換為「百分制」進行集團加權平均計算，近三年整體調查成效如下：

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	原材料廠商	板材、銅箔、PP、油墨、化學藥水、幹膜、鑽針、銑刀 / 鑼刀等
	PCB 加工廠商	生產加工
本公司	銷售 / 服務	印刷電路板（PCB）： • 單層板 • 高頻板 • 雙層板 • 厚銅板 • 高多層板 • 軟板 • 高密度連接板 • 軟硬結合板等
下游：客戶	電子廠及電子製造服務 (EMS) 廠商	Stanley Electric、Koito Manufacturing、SIIX 等
	終端客戶	Toyota、Honda、Mazda、Mitsubishi，Yamaha、Tesla

價值鏈上游供應商

GRI 2-6 b-ii GRI 2-6-c GRI 2-6-d GRI 204-1

本公司供應商提供印刷電路板（PCB): 單層板 / 雙層板 / 高多層板 / 高密度連接板 / 高頻板 / 厚銅板 / 軟板 / 軟硬結合板等產品，2025 年累積供應商達 45 家，於本公司重要營業據點中國區域中，中國擁有全球最完善的 PCB 全產業鏈配套體系，上游覆銅板、銅箔、電子化學品等關鍵原材料供應商集聚度高，產業集群效應顯著。本地化採購可大幅縮短物料運輸半徑，實現原材料快速供應、緊急需求及時回應，有效降低物流成本與供應鏈斷供風險，同時簡化採購溝通流程，提升整體採購與生產協同效率，保障生產運營的連續性。使用當地供應商占採購預算比率為 28% 。本公司中國區域營業據點之當地採購定義，系以中國為核心採購基地，優先選用境內 PCB 產業鏈相關合格供應商，就近採購覆銅板、銅箔、電子化學品等關鍵原物料。依託在地產業集群優勢，提升物料調達便利性與供貨時效；同時憑藉地緣優勢，便於供應商現場稽核、制程監管與品質交期管控，有效降低物流及供應鏈風險，強化供應鏈韌性，支撐企業永續經營發展。

本公司將供應商依照採購貢獻金額進行分級，第一階供應商為採購貢獻金額年交易量 100 萬美金以上者，2025 年第一階供應商共計 8 家。第二階供應商為採購貢獻金額年交易量大於 30 萬美金小於 100 萬美金者，2025 年第二階供應商共計 4 家。

2025 年第一階供應商之採購金額平均占全年採購金額 75% 以上，較去年高，乃因部分新項目持續增加採購。第一階供應商所在地區較去年無變化，原因為供應商已經過我們與客戶嚴格的審廠程序，與現有供應商有長期穩定的合作。



2025 年上游供應商彙整

為統一跨國據點之評分基準，本公司將各據點滿意度評分轉換為「百分制」進行集團加權平均計算，近三年整體調查成效如下：

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	供應商採購金額占比
第一階供應商	8	• 中國	印刷電路板 (PCB)	長期	75%
第二階供應商	4	• 中國 • 越南	印刷電路板 (PCB)	長期	4%
其他供應商	33	• 中國 • 泰國 • 台灣	印刷電路板 (PCB)	長期	4.6%

近三年供應商數量比較 (單位:家)

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	6	6	8
第二階供應商	9	6	4
其他供應商	26	30	33

近三年供應商採購金額占比比較 (單位:%)

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	82%	65%	75%
第二階供應商	11%	6%	4%
其他供應商	2%	3%	4.6%

價值鏈下游客戶

GRI 2-6 b-iii GRI 2-6-c GRI 2-6-d

本公司之價值鏈下游包含電子廠及電子製造服務 (EMS) 廠商，本公司提供下游印刷電路板 (PCB) 產品銷售與服務。2025 年 Stanley Electric,KoitoManufacturing,SIIX 等所在地區較去年無變化，原因為與現有客戶有長期穩定的合作關係。

2025 年下游客戶彙整

下游類型	數量（家 / 人）	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
電子廠及電子製造服務 (EMS) 廠商	約 120 家	• 日本 • 泰國 • 菲律賓 • 馬來西亞 • 中國	印刷電路板 (PCB): • 單層板 • 雙層板 • 高多層板 • 高密度連接板 • 高頻板 • 厚銅板 • 軟板 • 軟硬結合板	長期

4.2 供應鏈管理

供應鏈管理政策

GRI 308-1 GRI 414-1 SASB TC-HW-430a.1~2

本公司透過設置供應商管制程序、供應商評核程序、供應商行為準則暨承諾書管理供應商之永續發展，針對供應商的環境、社會、治理等面向進行稽核與管理，並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商風險管理、及供應商改進輔導三個階段。對象涵蓋第一階段供應商、第二階段供應商。

供應商管理三階段

階段	管理內容	主要文件／依據	管理結果
新供應商評估	依供應商基本資料、品質系統、供應能力及客戶需求進行評估	供應商管制程序、供應商調查表、新供應商評核表、QMS Audit Sheet	通過評估後納入可合作供應商
現有供應商風險管理	依品質、交期、成本、服務配合度及交易情形進行管理	供應商評核程序、供應商評核表、品質稽核紀錄	作為持續合作、改善追蹤或交易調整依據
供應商改進輔導	針對評核或稽核結果異常之供應商要求改善	改善通知、CAPA、複稽紀錄	限期改善、追蹤改善成效，必要時調整合作關係

本公司要求主要供應商及產品採購相關之新進供應商簽署「供應商行為準則暨承諾書」，作為供應商環境、社會及治理面向管理之依據。承諾書內容涵蓋反賄賂、環境永續、社會責任、公司治理、報告、持續改進及遵守與執行等事項，要求供應商遵守誠信經營原則、落實資源管理與污染控制、保障勞工權益與人權，並遵循營運所在地相關法令規範。

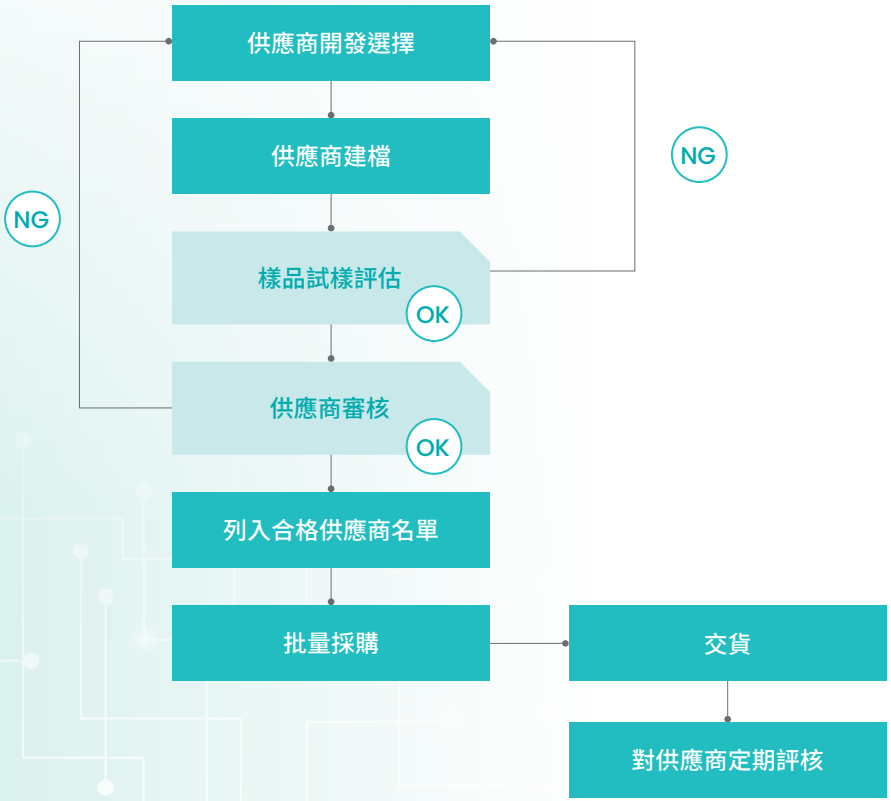
供應商行為準則暨承諾書主要承諾事項



新供應商評估 GRI 308-1 GRI 414-1

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商管制程序、供應商調查表、新供應商評核表 EIKEI QMS Audit sheet 之永續發展環境與社會衝擊標準進行篩選與評核。本公司於新供應商評估時，將品質管理能力、環境管理能力及相關管理系統認證情形納入評估參考 (如具備 ISO 9001、ISO 14001)，並視交易性質及管理需求，要求供應商簽署採購合約、品質合約、保密合約及供應商行為準則暨承諾書等文件，方可取得與本公司合作資格。若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。2025 年度新供應商評估主要以品質管理及 QMS 體系標準為核心；環境與社會責任相關要求則主要透過供應商行為準則暨承諾書及相關文件簽署進行管理。

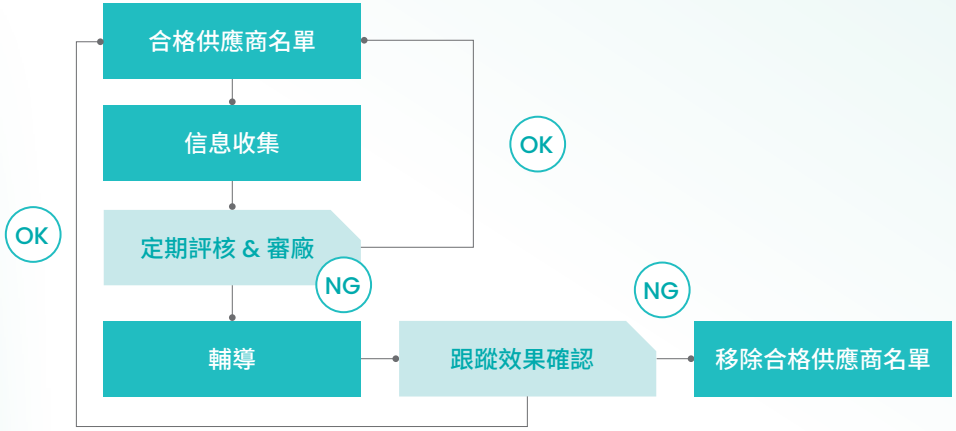
新供應商篩選流程圖



現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商管制程序、供應商評核程序，針對年度中合作供應商之產品品質、產品交期、產品成本、服務配合度等面向進行考核。同時所有供應商必須配合與環境衝擊風險（如能源使用、溫室氣體、水足跡、廢棄物等）與社會衝擊風險相關（如不歧視、員工結社與團體協商的自由、反童工、強迫勞動與弱勢族群等）進行年度調查與評估。

榮惠集團供應商評核流程圖



評比分為 A,B,C,D 級，A 級、90 分數以上為優秀供應商，可加大採購量；若為 B 級、75 ～ 90 分數為合格供應商，可正常採購 ; 若為 C 級、60 ～ 75 分數仍為合格供應商，但需進行輔導，減量採購 ; 若為 D 級、60 分數以下為不合格供應商，予以淘汰 , 則不續用。如有對於環境、社會等面向造成重大影響者，均列入不續用的名單。我們透過上述稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

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，需停止新規及現有交易

供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取實地稽核輔導、限期改善措施等方式，避免未來產生環境與社會等衝擊風險。如果該供應商輔導後連續兩個月被評為 D 級被判為淘汰供應商，取消其供應商資格，從《合格供應商名錄》中移除，則終止續用。

本公司依供應商評核及品質稽核結果，作為年度供應商檢討、溝通及後續合作管理之依據。針對品質、交期或配合度需改善之供應商，本公司將與供應商溝通改善方向並追蹤改善情形；針對表現穩定且符合公司要求之供應商，則作為後續合作及採購安排之參考。

供應商永續管理與人權保障

本公司視供應商為長期合作夥伴，致力於建構透明、負責且具韌性的責任供應鏈。我們不僅關注產品品質與技術，更將勞工權益、職業安全衛生、環境保護及商業道德納入供應商評選與管理之核心指標。

供應商管理政策與規範

本公司參考國際標準，訂定《供應商管制程序》，要求所有合作供應商必須遵循以下規範：

RBA 8.0 準則遵循

所有主要供應商均須簽署《供應商 RBA 8.0 責任商業聯盟行為準則承諾書》，涵蓋勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系五大範疇。

人權核心政策與價值

禁止強迫勞動

不得使用任何受束縛、抵債、契約約束或非自願的勞工。勞工在合理通知下可自由離職，且不應被扣押護照或身分證件。

禁止使用童工

嚴格禁止雇用未滿 15 周歲、低於義務教育年齡或法定最低就業年齡之兒童。針對 16 至 18 歲的「年輕勞工」，不得安排從事危險工作、夜班或加班。

人道對待與反歧視

嚴禁任何形式的騷擾、暴力、虐待、體罰、公開羞辱或言語侮辱。供應商不得因種族、性別、年齡、宗教、殘疾或婚姻狀況等在招聘及勞動待遇上有所歧視。

薪資與福利

支付予員工的薪酬必須符合當地最低工資、加班費及法定福利規範。供應商應提供清晰易懂的工資單，並嚴禁將扣減工資作為紀律處分。

工作時間管控

每週工作時間（含加班）原則上不應超過 60 小時，且勞工每七天應至少休息一天。

資安與隱私

供應商應建立完善的資訊安全管理機制，並設置匿名舉報管道，保護檢舉人之機密性與免於報復之權利。

責任採購

供應商須進行衝突礦產（3TG、鈷、雲母）盡職調查，確保來源符合 OECD 指引。

供應商資訊安全管理要求

本公司要求供應商遵守資訊安全及個人資料保護相關法令規定，建立適當之資訊安全管理制度與控制措施，以確保資訊資產安全及營業秘密保護，並將資通安全遵循情形納入供應商管理與評估項目。

供應商管理實施情形

本公司透過「嚴格准入」與「動態監控」雙軌機制，確保供應商持續落實管理規範。

准入評核機制

所有新供應商在正式合作前，必須通過由採購、品質與工程單位共同發起的審核流程：

1 資料審查

要求供應商優先取得品質及環境管理體系認證（如 ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001）。

2 RBA 自查與現場稽核

供應商須填寫《RBA 自檢表（SAQ）》，本公司並依風險程度安排現場稽核。

供應商分級管理

本公司依供應商評核及品質稽核結果，作為後續合作、改善追蹤及交易管理之依據。針對評核結果需改善之供應商，本公司將要求限期改善並追蹤改善情形；如供應商未能依要求改善，或發生重大品質、環境、社會或誠信經營違規情形，將視情節調整合作關係或停止交易。

缺失輔導與追蹤改善

本公司建立「異常糾正預防措施（CAPA）」機制，針對稽核發現之缺失（Findings）採取分級管理：

嚴重缺失 (Critical)	主要缺失 (Major)	次要缺失 (Minor)
必須 **立即改善** 並安排複查	需於 **6 個月內** 提交改善方案並結案	需於 **9 個月內** 改善完成

我們透過定期的績效評估（包含品質指標 DPPM）及持續的溝通和輔導，協助供應商提升永續管理水準，降低供應鏈風險。

環境保護要求與實施情形

本公司將供應鏈永續管理視為企業可持續發展的核心環節，已建立系統化、全覆蓋的供應商管理政策與執行規範，明確要求所有合作供應商嚴格遵守環境保護、職業安全衛生、勞動權益、商業道德、資通安全及屬地與國際相關法令規範，堅守合規底線。針對核心及主要供應商，本公司優先導入綠色供應鏈理念，要求優先取得 ISO14001 環境管理系統、ISO45001 職業安全衛生管理系統等國際認證，並鼓勵推動碳中和、廢棄物減量化、水資源管理等環境改善行動。公司持續關注供應商在環境守法、安全生產、勞工權益、反貪腐及社會責任等維度的管理績效，通過標準共通、風險共治、責任共擔機制，與供應商協同降低供應鏈環境、社會及治理（ESG）風險，共同提升產業鏈永續韌性與長期發展能力。

本公司已建立常態化、閉環式供應商評估與管理機制，將永續指標納入供應商全生命週期管理。定期通過現場稽核、檔審查、績效評分、日常履約追蹤等方式，全面檢視供應商的品質保障、交期穩定性、環境管理、職安衛生、勞動權益及法令遵循狀況。針對主要供應商，持續追蹤 ISO14001/ISO45001 等認證取得與維持情況，並將環境績效、永續表現列為供應商准入、分級與續約的重要依據。對於稽核中發現的缺失與異常事項，本公司實施限期整改、複查驗證、輔導提升等閉環管理，對未達標且改善無效供應商執行汰換機制，持續強化供應鏈永續管理能力與風險防控水準，確保供應鏈穩定、合規、綠色、可持續。

供應鏈稽核成效 GRI 308-2 GRI 414-2

供應商環境與社會責任管理

本公司依供應商類型、交易重要性及管理需求，針對主要供應商進行品質、環境與社會責任相關管理。透過供應商品質稽核及供應商行為準則暨承諾書簽署等方式，持續強化供應鏈管理。

在品質管理方面，本公司依供應商稽核作業針對品質系統、風險管理、文件管制、客訴處理、進料檢驗、倉庫管理、製程管理、出貨檢查及異常處理等項目進行評核，並依稽核結果要求供應商持續改善。

在環境與社會責任管理方面，本公司要求主要供應商簽署「供應商行為準則暨承諾書」，內容涵蓋反賄賂、環境永續、社會責任、公司治理、報告、持續改進及遵守與執行等面向。供應商應承諾遵守誠信經營原則，禁止賄賂、回扣、舞弊或其他不誠信行為；並於環境面落實資源管理、污染控制及氣候變遷相關管理；於社會面遵守勞工法規、保障安全工作條件，並禁止童工、強迫勞動及歧視等情形。

2025 年度本公司新進產品採購相關供應商總數共 39 家，完成品質稽核之新進供應商共 4 家，稽核項目主要涵蓋品質系統、風險管理、文件管制、客訴處理、進料檢驗、倉庫管理、製程管理、出貨檢查及異常處理等品質管理面向。

環境及社會責任管理方面，本公司透過「供應商行為準則暨承諾書」進行管理，2025 年度新進供應商中，已簽署「供應商行為準則暨承諾書」者共 8 家，本年度使用環境與社會準則篩選之新進供應商比例為 20.51%。因應公司風險管理策略，本承諾書採取分階段逐步推動，優先由具備實質影響力之主要產品供應商開始執行。截至 2025 年底，全公司整體供應商累計已簽署「供應商行為準則暨承諾書」之總家數已達 43 家，未來將持續擴大推動新進廠商之簽署範圍與比例。承諾書內容涵蓋反賄賂、環境永續、社會責任、公司治理、報告、持續改進及遵守與執行等事項。

2025 年度，本公司未發現供應商存在重大實際或潛在環境及社會負面衝擊，亦無因環境或社會負面衝擊而終止合作之情形。

在資通訊安全管理方面，本公司要求供應商遵守資訊安全及個人資料保護相關法令，並將資通安全遵循情形納入供應商管理與評估項目，持續追蹤執行狀況。

2025 年度供應商管理與評估結果

項目	2025 年度家數	評估／管理內容	評估結果
完成品質稽核之供應商	18	品質系統、風險管理、文件管制、客訴處理、進料檢驗、倉庫管理、製程管理、出貨檢查及異常處理等	依稽核結果進行供應商品質管理與追蹤
已簽署「供應商行為準則暨承諾書」之供應商	43	反賄賂、環境永續、社會責任、公司治理、報告、持續改進及遵守與執行	作為供應商環境與社會責任管理之依據
經識別具重大實際或潛在環境負面衝擊之供應商	0	環境永續、資源管理、污染控制、氣候變遷相關管理	2025 年度未發現重大環境負面衝擊
經識別具重大實際或潛在社會負面衝擊之供應商	0	勞工權益、人權、職業安全、禁止童工、禁止強迫勞動、禁止歧視等	2025 年度未發現重大社會負面衝擊
因環境或社會重大負面衝擊而終止合作之供應商	0	依供應商管理情形辦理	2025 年度無此情形

一階供應商 RBA 稽核結果

本公司將 RBA 稽核中發現之不合格項目區分為：優先不符合項目和其他不合格項目，以規劃相對應之改善措施。本公司 2025 年稽核結果，未有供應商嚴重違反事項或需立即通報之重大缺失。

本公司截至 2025 年為止，無特別需跟進之供應商。

改善措施

2025 年之缺失類型：無

各類別第一階供應商 RBA 稽核缺失不合格率及缺失改善率

稽核結果		勞工	健康與安全	環境	道德規範	管理系統
缺失不合格率 (%)	優先 (Priority) 不合格	0	0	0	0	0
	其他不合格	0	0	0	0	0
缺失改善率 (%)	優先 (Priority) 不合格	0	0	0	0	0
	其他不合格	0	0	0	0	0
總缺失改善率 (%)		-	-	-	-	-



CHAPTER

5

環境友善

5.1 能源治理 67

5.2 排放監控 70

5.3 水源管控 71

5.4 廢棄物監管 74

5.1 能源治理

能源管理

環境管理制度與外部認證成效

本公司主要為印刷電路板買賣業者，環境風險偏低，本公司對於環境之管理，係依據生產所在地環安衛生相關法令規定辦理。已制定完備之「企業永續發展實務守則」、推動節能減碳，與供應商合作打造環境友善的供應鏈。

本公司已取得 ISO14001 環境管理系統驗證，採行環境管理系統以控制環境之風險、機會及衝擊，展現提升組織卓著環境績效的符合性，達成環境與經濟之均衡。各主要營運據點之第三方認證效期起訖年月日清晰揭露如右，全數符合且有效期限涵蓋至 2026 年以後。

2025 年環境管理執行情形

本公司致力於提升各項資源之利用效率，例如循序更換辦公室電器設備為省電之電器，亦推動廢物料回收再利用等，以降低對環境之衝擊。於 2025 年度期間，本公司持續透過日常管理與稽核維持 ISO 14001 系統之有效性，並落實綠色綠色辦公、廢棄物分類及綠色供應鏈合作，全面深化環境永續治理。

能源管理目標、計畫與執行情形

榮惠集團身為全球供應鏈中的關鍵貿易服務商，雖然不具備高耗能的生產廠房，但我們深知辦公室、倉儲空間及公務車輛皆為本公司主要能源使用來源。為提升能源使用效率並降低營運過程中之能源消耗，本公司致力於透過數位轉型、行為優化及能源使用數據管理，逐步推動能源管理措施，以達成集團節能減碳目標。

本公司以 2025 年度能源消耗數據作為能源管理基礎，並以能源密集度作為後續追蹤管理指標， 能源密集度係以能源消耗總量除以合併營業收入計算，作為衡量每百萬元營收所對應能源使用效率之依據。在溫室氣體減量目標方面，本公司以溫室氣體排放強度作為量化管理指標，訂定短期目標為 2026 年溫室氣體排放強度較 2025 年基準年減少 1.0%，中程目標為 2030 年累計減少 5.0%，能源密集度改善將作為達成上述目標之重要管理依據。

驗證範疇與據點

EIKEI ELECTRONICS (HONGKONG) CO., LIMITED, Taiwan Branch

認證發照日期	2024/06/10
認證有效截止日期	2027/06/09



驗證範疇與據點

EIKEI (THAILAND) CO., LTD.

認證發照日期	2025/10/24
認證有效截止日期	2028/10/24



驗證範疇與據點

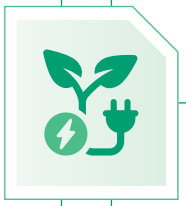
SHENZHEN EIKEI ELECTRONIC CO., LTD.

認證發照日期	2024/09/12
認證有效截止日期	2027/09/14



2025 年能源管理推動措施與減少能源使用之行動

為達成上述能源管理目標，本公司 2025 年持續推動以下減少能源使用之具體行動與措施：



能源數據基礎強化
持續彙整各營運據點能源使用資料，強化能源數據管理基礎。

綠色辦公行為優化
推動辦公室節電宣導，落實空調、照明及辦公設備之日常用電管理。

數位轉型系統導入
透過 ERP 及內部資料管理工具，推動無紙化與線上數位簽核，提升能源使用數據蒐集與分析效率。

節能設備汰換評估
評估節能設備及設備汰換機會，辦公事務設備優先選購具備節能標章之產品，以提升能源使用效率。

綠色能源應用
本公司積極落實綠色能源規劃，持續提高再生能源使用比例，降低外購非再生能源依賴。

節能減排進展評估與執行成效

2025 年度本公司已完成主要據點能源使用資料彙整，並新增日本、深圳及菲律賓辦公室之能源數據，使能源盤查範圍較前一年度更為完整。本年度能源密集度為 0.982GJ ／每百萬元營收，再生能源使用率為 4.39%(73.038 GJ / 1,662.657 GJ)。未來本公司將持續追蹤各據點能源使用情形，並依營運規模、資料完整性及管理可行性，檢討能源管理目標及節能措施之執行成效。

能源消耗

2025 年度榮惠集團能源總消耗量為 1,662.657 十億焦耳 (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，因此能源耗用仍以辦公室及倉儲營運活動所需用電為主，占整體能源消耗量 45.14%；其次為公務車輛所使用之汽油及柴油，占總能源消耗量 54.86%。

報告年度	總能源消耗量 (GJ)	再生能源百分比 (%)	資料涵蓋範圍（盤查邊界）
2024 年	1,527.26	2.36%	涵蓋香港商榮惠電子有限公司台灣分公司、EIKEI(Thailand)Co., Ltd.（包含辦公室與倉庫）之營運據點。
2025 年	1,662.657	4.39%	涵蓋香港商榮惠電子有限公司台灣分公司、深圳榮惠電子有限公司、EIKEI (Japan) Co., Ltd.、EIKEI Electronics (Hong Kong) Co., Ltd. - Philippine Representative Office 及 EIKEI(Thailand)Co., Ltd. 之辦公室。

2025 年度能源使用統計範圍新增日本、深圳及菲律賓辦公室，使本年度能源盤查涵蓋據點更為完整。本公司主要營運型態為 PCB 產品貿易相關服務，能源使用主要來自辦公室、倉儲營運用電及公務車燃料使用，並非生產製程耗能。因此，本公司以合併營業收入作為能源密集度之分母，以衡量每單位營收所對應之能源使用效率。2025 年度能源密集度為 0.982(GJ/ 每百萬元營收)，本公司未來將以此作為管理基期，持續追蹤營運效率，落實節能減碳目標。本公司已於 5.1.1 能源管理章節訂定溫室氣體排放強度減量目標，短期目標為 2026 年較 2025 年基準年減少 1.0%，中程目標為 2030 年累計減少 5.0%，後續將依年度溫室氣體排放強度及能源密集度變化持續追蹤目標達成情形。

此外，榮惠集團持續推動再生能源採購策略，2025 年再生能源使用率提升至 4.39%，較前一年度明顯成長，顯示公司在能源轉型及降低碳排放方面已逐步展現成效。

在總能源使用量方面，2025 年度較 2024 年度上升 8.87%，主要原因係因本年度能源盤查範圍擴大，新增納入日本子公司、深圳辦公室及菲律賓辦公室之營運數據。

未來，榮惠集團將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，並評估各營運據點之節能改善機會，透過空間整併、設備汰換及再生能源使用比例提升，持續精進能源管理與節能績效。

本公司能源消耗量係依各據點實際能源使用資料彙整計算。外購電力使用量主要依各據點電費單據、用電紀錄或大樓管理單位提供之用電分攤資料統計；汽油及柴油使用量則依公務車加油紀錄或相關費用單據彙整。各項能源使用量依能源類型換算為十億焦耳（GJ）後彙總揭露，電力、汽油及柴油之熱值係參考各據點所在地政府公告或常用能源轉換係數。再生能源使用量係以本年度購買或使用之綠電電力量換算為 GJ 後列示，並計算其占總能源消耗量之比例。本年度能源密集度係以能源消耗總量除以合併營業收入計算，單位為 GJ ／每百萬元營收。

榮惠集團能源消耗分析表（單位：十億焦耳 GJ）

能耗項目		外購再生能源				外購非再生能源						自產能源	再生能源總消耗量	非再生能源總消耗量	能源總消耗量	能源密集度（GJ/ 每百萬元營收）
		固體再生燃料	生質燃料	外購電力	其他	化石燃料	外購電力	外購熱能	外購冷能	外購蒸汽	其他					
2025 年	能源消耗量[註]	0.000	1.022	72.016	0.000	911.217	678.402	0.000	0.000	0.000	0.000	0	73.038	1,589.619	1,662.657	0.982
	能源消耗百分比	0	0	4	0	55	41	0	0	0	0	0	4	96	-	

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：台灣分公司、泰國子公司、深圳子公司、日本子公司及香港子公司之菲律賓辦公室。

註 2：能源消耗量係以十億焦耳（GJ）為單位揭露。

註 3：熱值轉換係數：

- 台灣地區：汽油熱值 = 7,800 kcal/L、電力熱值 = 860 kcal/kWh、太陽光電 = 860 kcal/kWh。係數源於 2026/02 能源署公告之 114 年度能源產品單位發熱量基準表（預計）。
- 泰國地區：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 2025。
- 其餘地區均依照台灣熱值計算。

註 4：能源密集度 = 年度能源消耗總量 / 當年度營收（新台幣百萬元）。

註 5：本年度無出售電力、供熱、製冷、蒸氣情形。

節能措施

具體管理措施

本節所列節能措施係本公司日常能源管理與節電行動之執行情形，主要目的為提升員工節能意識、優化辦公室及倉儲用電管理，惟本年度尚未針對各項節能措施建立實際節能量之量化計算方法，故未將個別節能措施與年度能源消耗量下降幅度直接連結。

我們針對辦公區域與倉儲空間兩大核心場域，推行以下節能行動：

辦公室

- 空調系統優化：規範室內溫度維持於 26° C，並於午休及下班時間定時關閉。
- 照明汰換計畫：全面更換為 LED 節能燈具。
- 數位化減紙：優化 ERP 系統，推行無紙化貿易流程，減少影印機使用能耗。

倉庫

- 照明區域管理：倉庫採分區開關控制，僅在進出貨作業區維持高亮度照明。
- 用水設備：安裝省水馬桶、水龍頭安裝省水閥，以控制出水量的使用。

節能宣導與文化培育

榮惠集團深信「永續經營始於員工」。我們透過多元渠道將節能意識融入企業文化。

定期宣導	能源效率意識提升	節能標示管理
每季透過電子信箱及內部佈告方式宣導節能觀念，提醒同仁落實空調溫度設定、節約用電及電腦休眠設定等。	鼓勵員工於日常辦公流程中落實隨手關燈、關閉未使用設備及減少不必要能源使用。	於公共開關、空調及辦公設備周邊張貼節能提醒標示，強化員工日常節能行為。

能源轉型

榮惠集團從 2023 年採購綠電，並於 2024 年開始進行轉供，2025 年持續採購綠電，將評估持續增高再生能源的使用比例。

5.2 排放監控

溫室氣體盤查

環境管理制度與外部認證成效

榮惠集團依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採營運控制法設定組織邊界，並依外部揭露要求、內部策略規劃、量化方法、係數取得、排放貢獻等原則，評估各類排放源之重大性，作為盤查範圍納入與揭露之依據。

本年度為本公司首次以集團主要營運據點為基礎，彙整並揭露溫室氣體盤查數據，故以 2025 年作為本次盤查邊界下之溫室氣體排放量基準年，作為後續追蹤排放趨勢、評估減量成果及訂定減量目標之比較基礎。

惟因本公司部分據點於報告期間內營運狀態或組織邊界尚未穩定，例如部分新設立或規模較小之辦公據點尚未納入本年度盤查範圍，故本年度基準年係以實際納入盤查之組織邊界為基礎。未來若因新增據點、營運型態改變、組織邊界調整或資料可取得性提升，導致盤查範圍產生重大變動，本公司將依 ISO 14064-1：2018 相關規範及內部管理需求，檢討是否進行基準年調整或重設，以確保年度比較基礎之一致性與可比較性。

2025 年本公司類別 1 直接溫室氣體排放量為 77.3058 tCO_2e，作為後續直接排放量比較之基準。

本年度組織邊界包含母公司榮惠集團（開曼）股份有限公司個體及香港商榮惠電子有限公司台灣分公司、深圳榮惠電子有限公司、EIKEI (Japan) Co., Ltd.、EIKEI Electronics (Hong Kong) Co., Ltd. - Philippine Representative Office 及 EIKEI(Thailand)Co., Ltd.。母公司為控股公司，未設有自有辦公場域及能源使用，故本年度母公司個體之溫室氣體排放量為 0，本集團溫室氣體排放主要來自具實際營運之子公司據點。部分據點因設立時間較短、營運規模較小、報告期間內尚未具完整資料蒐集基礎，或尚未納入本年度盤查規劃，故未納入本年度盤查範圍；未納入據點包含香港子公司實體辦公室、深圳部分小型辦公室、墨西哥辦事處等。未來本公司將視營運規模、資料可取得性及法規要求，逐步評估納入後續盤查範圍。

本年度盤查所涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF_6) 及三氟化氮 (NF_3) 共 7 種溫室氣體，依 ISO 14064-1：2018 及相關盤查規範辦理，並以二氧化碳當量（CO_2e）進行揭露。

因本公司各子公司之營運型態、資料可取得性及排放源重大性不同，類別 3 至類別 6 之納入項目依各據點重大性評估結果而有所差異。本年度實際納入盤查之其他間接排放來源包含：上下游運輸（海運、空運及陸運）、購買產品－原物料 (PCB)、購買產品－外購燃料及能源相關活動（包含外購電力、車用汽油、柴油及綠電相關活動），以及購買產品－水資源（自來水）等項目。

其餘未納入之間接排放項目，係經各據點依重大性、資料可取得性及與營運活動之關聯性評估後，判定於本年度暫不納入盤查範圍。未來本公司將持續檢討各據點間接排放源之資料完整性與重大性，逐步提升類別 3 至類別 6 盤查範圍之完整性。

2025 年榮惠集團於本年度盤查邊界下之溫室氣體總排放量為 49,970.3144 tCO_2e，以總營收 (百萬元) 為強度換算單位，排放強度為 29.5/ 每百萬元營業收入。

本公司已於 2026 年完成 2025 年之主要營運據點溫室氣體盤查，並以 2025 年作為本次盤查邊界下之基準年，故本年度尚無前期可比較基準，不進行與前一年度或基準年之增減分析。未來本公司將持續定期蒐集與揭露溫室氣體數據，並依主管機關時程逐步擴大盤查範圍與推動確信作業；後續若組織邊界或盤查範圍變動（如擴大至合併公司全體），將適時檢討並評估是否調整或重設基準年，以作為溫室氣體管理與減量目標設定之依據。

溫室氣體排放量分析表（單位：tCO_2e）

項目		2025 年
範疇一		77.3058
範疇二	市場基準	91.9249
	所在地基準	101.2449
範疇三		49,801.0837
溫室氣體總排放量	市場基準	49,970.3144
	所在地基準	49,979.6344
排放強度 (tCO_2e/ 每百萬元營收)	市場基準	29.5
排放強度 (tCO_2e/ 每位員工)	市場基準	356.9
排放強度 (tCO_2e/ 每噸廢棄物)	市場基準	6,160.0
生質排放量	範疇一	0.0669
	範疇三	0.0000
	合計	0.0669

註 1：本公司以 2025 年作為本次盤查邊界下之溫室氣體排放量基準年，主要係因本年度為首次以集團主要營運據點為基礎彙整並揭露溫室氣體盤查數據。

註 2：類別 3 至類別 6 其他間接排放項目係依各據點營運特性及重大性評估結果納入，實際納入項目包含上下游運輸、購買原物料、外購燃料與能源相關活動及水資源等。

註 3：採用排放係數法計算溫室氣體排放量，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢（GWP 值），換算成二氧化碳當量（CO_2e），以公噸二氧化碳當量（tCO_2e）為揭露單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 則採用 IPCC 公告 GWP 值（IPCC 第六次評估報告）之數值。

溫室氣體減量

榮惠集團於 2025 年首次進行溫室氣體盤查。考量目前尚處於盤查初期階段，本公司將逐步建立溫室氣體管理機制，並規劃未來減量目標。

為降低營運活動所產生之溫室氣體排放，本公司已著手推動以下減量措施：

1. 推動節能措施，提升辦公室用電效率
2. 宣導節約用電與資源使用管理
3. 強化資訊系統應用，減少紙本使用
4. 持續優化物流與運輸流程，以降低不必要之運輸排放
5. 強化庫存與產品管理，以降低報廢所衍生之間接排放

未來本公司將持續依據盤查結果，評估主要排放來源並逐步訂定具體減量策略與目標。

本年度為榮惠集團首次進行溫室氣體盤查及揭露，相關減量措施尚在推動及規劃階段，目前尚未建立完整之減量量化機制，亦未進行減量成效之量化計算。

未來本公司將依據盤查結果，建立溫室氣體排放數據管理制度，並逐步導入減量計算方法學，以利評估各項減量措施之實際效益，作為後續減量目標設定及績效追蹤之依據。

5.3 水源管控

水資源衝擊評估

隨著近年極端氣候事件日益頻繁，全球降雨分布不均已逐漸成為常態，暴雨、乾旱與洪水之發生頻率與強度屢創新高，不僅對民生用水安全造成衝擊，亦提高企業供應鏈中斷、營運不穩定及營運成本上升等潛在風險。因此，水資源風險管理已成為企業營運與永續治理中不可忽視的重要議題。

為系統性評估榮惠集團各營運據點之水資源風險狀況，集團於 2025 年持續採用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）之 Aqueduct Water Risk Atlas 線上工具，針對台灣、日本、泰國、中國（深圳）及菲律賓等地之營運據點進行取水壓力與區域水資源風險分析。

評估結果顯示，榮惠集團目前各營運據點皆未位於「極高水資源壓力」區域，整體水資源風險仍屬可控範圍。然而，部分據點所在城市因人口密集、都市化程度高或對單一水源依賴度較高，於乾旱或極端氣候情境下仍可能面臨中度至偏高之水資源壓力。

在水相關衝擊因應方面，本公司依據各據點所在地水資源壓力評估結果，辨識用水管理風險，並透過日常節水宣導、配合大樓管理單位之節水措施、設施維護及異常用水通報等方式，降低辦公營運對水資源之影響。針對位於中高或高水資源壓力地區之據點，本公司將優先強化用水資料蒐集及管理機制，逐步盤查並揭露其取水量、排水量及耗水量。

本公司用水主要為辦公室日常用水，排水亦以一般生活污水為主。各據點用水及排水管理主要依所在地法規及辦公大樓管理規範辦理，並由大樓管理單位協助供水、排水及相關設施管理。各據點排水主要依所在地污水下水道接管規定排入市政污水系統，或由大樓管理單位統一處理，未直接排放至河川、湖泊或海域。部分已建置 ISO 14001 環境管理系統之據點，亦依其環境管理程序作為日常用水及排水管理之參考。

減少用水管理政策

本公司為落實永續治理，積極因應氣候變遷帶來的環境衝擊，特制定減少用水管理政策，作為全集團水資源治理之最高指導原則：

提升用水效率

承諾在維持各營運據點與物流核心資產正常運作之前提下，精實日常節水管理，逐年降低日常營運對水資源之消耗。

推動綠色營運

於全球營運據點積極推廣節水文化，並將水資源風險納入新設據點、租賃辦公室及供應鏈管理之評估考量。

動態邊界管理

持續擴大並優化各子公司與核心據點之用水數據盤查，提升環境資訊揭露之透明度與完整性。

水資源量化管理目標

依據上述減少用水管理政策，本公司考量各據點用水量、水資源壓力評估結果及物業管理可行性，採取「分階段動態管理」模式以落實未來年度之量化目標：

短期與中期量化目標（現行邊界）

以 2025 年已完成盤查之營運據點數據為管理基礎，訂定自 2026 年起，納入盤查之既有據點每年人均用水強度較前一年度降低 1%，至 2030 年底累計降低 5% 之量化管理目標。

長期與擴大盤查目標

本公司預計於 2026 年完成全球其餘主要水資源壓力據點之用水資料精準蒐集，屆時將進行基期年數據之動態校正與邊界重設，全面納入所有子公司及據點，以優化全集團之長期減量目標。

後續將依各據點實際用水情形、水資源壓力程度及管理可行性，持續檢討目標適切性。

2025 年度本公司已完成各主要營運據點水資源壓力辨識，並初步盤點各據點取水來源、排水目的地及用水資料取得情形。本年度以建立資料蒐集基礎及管理流程為主要執行成果，後續將優先補強相關據點之用水數據蒐集與揭露，以確保全面達成年度減量目標。

未來，榮惠集團將持續以年度方式追蹤各營運據點之水資源壓力變化，並結合當地供水來源、污水處理與排放情形，作為用水管理與風險因應策略之參考依據，以降低營運活動對當地居民用水權益及生態環境可能造成之潛在衝擊。

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	台北市內湖區	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	Chao Phraya	Chao Phraya	未經處理	Chao Phraya River	High (3-4)
日本子公司	東京都港區芝大門	利根川及多摩川	利根川及多摩川	多級處理	東京灣	Medium-high (2-3)
深圳子公司	深圳市宝安區西鄉街道	大鵬灣及其周邊	西麗水庫	多級處理	珠江口及深圳灣	Low-medium (1-2)
香港子公司菲律賓辦公室	Taguig City, Metro Manila	Angat	Angat Dam	未經處理	馬尼拉灣	Medium-high (2-3)

整體而言，本公司營運用水以辦公室日常用水為主，水資源相關衝擊相對有限；惟針對位於中高或高水資源壓力地區之據點，仍將持續強化用水資料蒐集與管理措施。

取水排水耗水

本集團積極落實水資源管理，透過制度與日常執行的結合，確保減量目標之達成。具體之推動措施與 2025 年之執行成效如下：

減少用水推動措施

日常節水與設施維護

於各辦公據點張貼節水宣導標語，提升同仁節水意識；定期配合大樓管理單位進行供水管線、上水設施之巡檢與維護，建立異常用水即時通報與修繕機制，杜絕滴漏浪費。

配合綠色物業管理

優先選擇設有節水標章洗手間設備、感應式水龍頭之辦公大樓作為營運據點，並配合大樓物業進行節水調整（如調整水龍頭出水量）。

優化數據管理流程

針對位於中高或高水資源壓力地區之據點，優先強化用水資料蒐集機制，逐步盤查並建置取水量、排水量及耗水量之完整歷史資料庫。

水資源盤查數據與達成情形分析

榮惠集團主要營運型態為 PCB 產品貿易與物流服務，未設置自有生產製造廠房，亦無製程廢水排放。本公司排水主要為各辦公據點日常營運所產生之一般生活污水，並依各據點所在大樓及當地法規規範排入公共污水處理系統，未涉及重金屬、化學物質或其他優先關注物質之排放。

2025 年度本公司未發生排水水質超標或違反排水相關法規之事件，超標事件數為 0 件。

在水資源減量達成情形方面，2025 年榮惠集團總取水量為 0.513 千立方公尺 (百萬公升)，總淡水取水量為 0.513 千立方公尺，總排水量為 0.462 千立方公尺，總耗水量為 0.051 千立方公尺，相較於 2024 年度之總取水量 0.567 千立方公尺（百萬公升），減少了 0.054 千立方公尺。

取水量變動原因說明

2025 年總取水量較 2024 年有所變動，主要原因係本年度永續報告書之數據統計範圍進行實務調整，並非業務型態改變：

統計邊界微調

本年度在水資源量化數據（千立方公尺）統計範疇中，刪除了泰國倉庫之數據範疇。

擴大納入其餘據點

本年度本公司實際上已擴大納入更多子公司營運據點，惟部分新增據點 EIKEI (Japan) Co., Ltd.、EIKEI Electronics (Hong Kong) Co., Ltd. - Philippine Representative Office 之用水由各辦公大樓管理單位統一負責，並直接包含於辦公大樓之管理費用中，實務上無法取得獨立水錶之量化（千立方公尺）數據，故不計算。

由於上述兩項統計範疇的消長，導致 2025 年呈現之總取水量較前年度減少。本集團未來將持續與各據點之大樓管理單位及相關物業溝通，嘗試建立更完整的數據收集管道，以逐年提升水資源數據的全面性。

取水量／排水量／耗水量（單位：千立方公尺 (百萬公升))

來源類別		水質指標	2025	
			所有地區	具水資源壓力地區
取水量	地表水	淡水	0	0
		其他的水	0	0
	地下水	淡水	0	0
		其他的水	0	0
	海水	淡水	0	0
		其他的水	0	0
	產出水	淡水	0	0
		其他的水	0	0
	第三方的水	淡水	0.513	0.043
		其他的水	0	0
總取水量			0.513	0.043
取自水資源壓力地區比例 (%)			10.89	
回收水量			0.000	
回收百分比 (%)			0.0	
總排水量			0.462	0.039
總耗水量			0.051	0.004

註：本公司各營運據點均屬辦公室型態，用水主要為員工日常生活用水，無製程、冷卻、鍋爐及植栽灌溉等主要耗水用途；使用後產生之生活污水均排入大樓或市政污水系統處理。參考台灣內政部國土管理署《下水道系統設計及解說》、中國國家標準《城市排水工程規劃規範》及泰國污染控制署《建築物活性污泥法污水處理系統知識手冊》，依據各據點用水型態採官方參考區間上限 0.90 作為回排係數，以「取水量× 0.90」估算排水量，並以「取水量－估算排水量」計算耗水量。

5.4 廢棄物監管

廢棄物衝擊評估

本公司參考國內外環境衝擊相關研究與揭露指引，並以產品生命週期各階段（原物料供應、產品流通與倉儲、銷售配送及廢棄處置）為分析基礎，盤點公司營運活動及價值鏈上下游可能產生之廢棄物來源，並評估廢棄物可能對環境及社會造成之潛在影響。

榮惠集團主要營運模式為 PCB 產品貿易與物流配送，未設有自用生產製造廠房，因此營運活動所產生之廢棄物主要來自辦公室日常營運、產品包裝材料使用，以及少量產品報廢等情形。透過分析產品流通與倉儲管理過程，本公司鑑別出與營運相關之主要廢棄物來源，並據此繪製「價值鏈與潛在衝擊脈絡圖」，作為廢棄物管理及環境衝擊評估之依據。惟本年度廢棄物量化數據係以本公司自身營運據點所產生之廢棄物為主要統計範圍，未涵蓋價值鏈上下游各階段所產生之廢棄物。

由於本公司未設置生產製造設備，因此營運活動所產生之廢棄物主要為一般事業廢棄物及少量報廢之 PCB 產品。

一般事業廢棄物主要來源包括辦公室日常營運所產生之一般垃圾、紙類、廚餘及其他生活廢棄物，以及供應商來貨與產品配送過程中所使用之包裝材料（如紙箱、塑膠包材等）。上述廢棄物若未妥善分類與處理，可能增加資源消耗及廢棄物處理量，進而對環境造成負擔。

此外，在產品管理與倉儲作業過程中，部分 PCB 產品可能因品質檢測不合格、產品版本更新或客戶需求變更等因素而產生少量報廢情形。由於 PCB 產品含有電子材料成分，若未依相關規範進行處理，可能對環境造成潛在影響。

因此，本公司透過盤點營運活動所產生之廢棄物來源，並評估其可能對環境造成之衝擊，以作為後續廢棄物管理與減量措施規劃之參考依據。

榮惠集團價值鏈與潛在衝擊脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
上游供應商	原物料供應	PCB 產品及包裝材料供應	供應商包材	一般事業廢棄物	回收再利用	回收廠商	若未妥善回收可能增加廢棄物量
自身營運	辦公營運	辦公室日常營運	紙類、一般垃圾、廚餘	一般事業廢棄物	清運處理	回收廠商	若分類不確實可能增加垃圾量
自身營運	物流與倉儲	產品包裝與配送	出貨包材（紙箱、塑膠等）	一般事業廢棄物	回收再利用	回收廠商	包材使用增加資源消耗
自身營運	產品管理	品質不良、測試或版本更新	PCB 報廢產品	有害事業廢棄物	委託合格機構清運	合格清運商	若處理不當可能造成環境污染
下游客戶	產品使用	客戶端包裝拆除	包材廢棄物	一般廢棄物	回收或廢棄	客戶或回收商	增加資源消耗與廢棄物量

廢棄物管理政策

循環經濟與廢棄物減量管理政策

本公司設置相關權責單位負責管理公司營運所產生之事業廢棄物，包含廢棄物分類、儲存、清運及處置等管理事項。各項廢棄物之處置方式皆依循營運所在地相關環境法規及廢棄物管理規範執行，以確保廢棄物管理及處理作業符合當地法令要求。

榮惠集團主要營運活動所產生之廢棄物以一般事業廢棄物及少量產品報廢存貨為主，相關廢棄物依內部管理流程分類處理，並委由外部合格清運業者進行清運及處置，以降低對環境之影響。

榮惠集團廢棄物管理權責單位

管理項目	負責單位
PCB 產品報廢申請	各權責部門
辦公室生活垃圾處理	大樓物業管理單位
廢棄物清運	外部清運業者

本公司營運活動所產生之廢棄物主要包含辦公室一般垃圾、包裝材料及少量報廢之 PCB 產品。由於公司未設有自用生產廠房，因此廢棄物產生量相對有限。

辦公室日常營運所產生之一般生活垃圾及可回收資源，主要由各據點所在大樓之物業管理單位統一管理及委託清運，本公司依各辦公大樓物業管理規範進行分類及投放，由物業管理單位依所在地法規安排後續清運與處理。

在產品管理方面，若因品質不良、版本更新或其他因素產生 PCB 產品報廢時，相關部門須填寫報廢申請單，記錄報廢產品之料號、數量及報廢原因，並經內部核准後，依營運所在地法規及實際作業需求，委由當地合格清運或處理業者進行處置。

部分產品已出貨至客戶端後，如因品質異常或其他原因確認無法使用，理論上應辦理銷貨退回後再由公司進行報廢處理。然而考量國際運輸成本及時效性，若經雙方確認產品無法再利用時，通常會由客戶端依其內部管理程序直接進行報廢處理。

透過上述管理方式，本公司將持續依各營運所在地法規及辦公大樓管理規範，配合辦理廢棄物分類、投放及報廢產品處理作業，以降低營運活動對環境之影響。

循環經濟與廢棄物管理執行情形

本公司積極將循環經濟思維融入日常營運，落實資源使用效率提升、包裝再利用及綠色採購，2025 年度之具體推動措施與達成情形如下：

文件管理（提升資源效率）

推動辦公室數位化轉型，鼓勵同仁優先減少紙本改用電子化檔案。確有列印需求時，宣導採取黑白列印、雙面列印，從源頭精簡紙張消耗。

綠色採購（使用環保材料與綠能）

環保再生用品採購

本公司積極響應綠色消費，辦公室日常使用之 A4 影印紙、衛生紙及擦手紙，皆特別優先選購具備環保標章之再生用紙，降低森林資源消耗。

節能與綠色能源

採購之電器、電腦設備皆具備節能標章。此外，本集團亦積極規劃並小額採購綠色電力（綠電），逐步提升再生能源使用比例，降低營運碳足跡。

可重複性使用之物品再利用（包裝再利用）

針對舊信封、紙箱、紙袋、廢紙、辦公文具等用品進行內部循環再利用。在物流服務環節，亦針對棧板、緩衝包材等耗材進行精實管理與重複使用，減少一次性資源浪費。

減少一次性使用之物品

於內部積極倡導減塑文化，鼓勵同仁自備隨身餐具、杯子、吸管及環保購物袋，共同打造綠色低碳之辦公環境。

成效與合規情形

2025 年度本公司之生活廢棄物全數由營運據點大樓管理單位統一收集後，交由合法清除處理業者進行清運與處理。本年度本公司未發生違反廢棄物相關法規之事件，超標或違規事件數為 0 件，符合合規治理成效。

未來年度廢棄物量化管理目標

為建立清晰之永續導向，本公司依據現行營運型態，採取分階段動態管理模式訂立未來年度之廢棄物量化管理目標，以兼顧資訊透明度與實務侷限性：

既有納管據點目標

本公司以 2025 年作為目標管理之基準起點，設定自 2026 年起，針對已具備獨立量化統計基礎之營運據點，其人均一般營運廢棄物產生量、紙張使用量及擦手紙消耗量，皆以每年達成減量 1% 為核心推動指標，並預期於 2030 年底達成累計減量 5% 之量化成效。

數據精準化與動態範疇校正

鑑於本公司皆為辦公室型據點，日常產生之廢棄物屬生活廢棄物，實務上多併入辦公大樓物業統一清運。現行量化數據係依據各據點之廢棄物儲存設施容積（如垃圾桶容量）進行實務合理推估。

為進一步提升數據的嚴謹度，本公司預計於短期目標期間（2025-2027 年）內，持續優化數據盤查機制，持續精進容積換算重量之科學係數，並視未來新納入據點之數據可取得性，動態校正全集團之量化基準年，以確保減量管理之實質成效。

後續將依各據點實際營運現狀、數據可取得性及管理可行性，持續檢討目標適切性。

榮惠集團廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標			2025 年度成果達成率	改善措施
			短期（2025 年至 2027 年）	中期（2028 年至 2030 年）	長期（2031 年至 2033 年）		
PCB 報廢管理	既有制度	2025	持續依既有報廢申請流程管理 PCB 報廢	強化庫存管理降低報廢發生	持續優化庫存與品質管理	持續執行	持續檢視產品品質與庫存管理
廢棄物清運	既有制度	2025	持續委由清運業者處理廢棄物	確保各據點符合當地法規	持續符合法規要求	持續執行	定期確認清運業者資格
一般營運廢棄物管理	既有制度	2025	辦公室廢棄物由大樓物業統一處理	維持廢棄物分類管理	持續落實環境管理	持續執行	加強員工環境意識

廢棄物清運處置

2025 年榮惠集團廢棄物流向圖



事業廢棄物產生量分析

榮惠集團主要營運模式為電子零組件貿易與物流服務，未設置自有生產製造廠房，因此整體廢棄物產生量相對有限，主要來源包含辦公營運產生之一般事業廢棄物，以及少量因產品品質、版本變更或測試需求所產生之報廢 PCB 產品。

2025 年本公司擴大廢棄物盤查範圍，除原先揭露之台灣及泰國據點外，亦逐步納入其他營運據點之廢棄物數據進行統計，因此本年度統計範圍與 2024 年有所差異，兩年度數據未具完全可比性。

事業廢棄物處置分析

本公司 2025 年產生之廢棄物主要包含：

一般事業廢棄物
（如紙類、生活垃圾等）

少量報廢 PCB 產品

其中，一般事業廢棄物主要由各辦公據點所在大樓之物業管理單位統一委託合格清運業者處理；報廢 PCB 產品則依公司內部報廢申請流程辦理，經核准後委由當地合法清運業者進行處理。

由於各據點廢棄物統計方式與實際營運狀況不同，年度廢棄物產生量可能受以下因素影響：

- 納入盤查據點數量增加
- 不同據點之廢棄物統計方式差異
- 當年度產品報廢或庫存調整情況

因此本公司未直接以 2024 年與 2025 年數據進行年度增減比較，未來將持續優化廢棄物統計機制，以提升數據一致性與可比較性。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目[註]	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025	有害事業廢棄物	0.231	0.231	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	7.881	1.152	6.729	0.000
	總量	8.112	1.383	6.729	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

事業廢棄物處置移轉（回收）方式

本公司採回收或再利用方式處理之廢棄物主要包含紙類及部分可回收包裝材料。上述廢棄物多由大樓物業管理單位統一分類回收，或交由回收業者進行再利用處理。

本公司營運據點未設置廢棄物自行處理設施，所有廢棄物均透過外部清運或回收業者進行處置。

由於本公司營運模式並非製造業，廢棄物回收比例主要受各據點營運型態及大樓管理制度影響。本公司持續透過落實廢棄物分類及減少不必要包材使用等方式，以降低廢棄物對環境之影響。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2025		
		現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	0.000	0.000
	其他回收作業	0.000	0.231	0.231
	小計	0.000	0.231	0.231
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	1.152	1.152
	其他回收作業	0.000	0.000	0.000
	小計	0.000	1.152	1.152

註：現場指本公司於廠（場）內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

事業廢棄物直接處置方式

除可回收廢棄物外，其餘廢棄物主要以委外清運方式處理，包含員工日常營運產生之一般垃圾、不可回收包材及報廢 PCB 產品。

一般生活垃圾由大樓物業管理單位統一委託合格清運商進行清運及焚化處理；報廢 PCB 產品則依內部報廢申請流程確認後，由各據點委由當地合格廢棄物清運業者進行清運及處理。

部分產品若已出貨至客戶端並確認無法使用，考量國際運輸成本及時效性，經雙方確認後通常由客戶端依其內部管理程序直接進行報廢處理。

未來本公司將持續強化庫存管理與品質管理機制，以降低產品報廢情形，並透過合法清運與合規處置方式，確保廢棄物處理符合當地法規要求。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2025		
		現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	0.000	0.000
非有害事業廢棄物	焚化處理（含能源回收）	2.006	4.723	6.729
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000
	總量	2.006	4.723	6.729

註：現場指本公司於廠（場）內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。



CHAPTER

6

員工照護

6.1 人力資本 80

6.2 薪酬與福利 86

6.3 多元發展 89

6.4 職場安全 91

6.1 人力資本

人力管理

榮惠集團針對職場人權議題，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。2025 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，2025 年度未接獲任何職場性騷擾投訴案件。

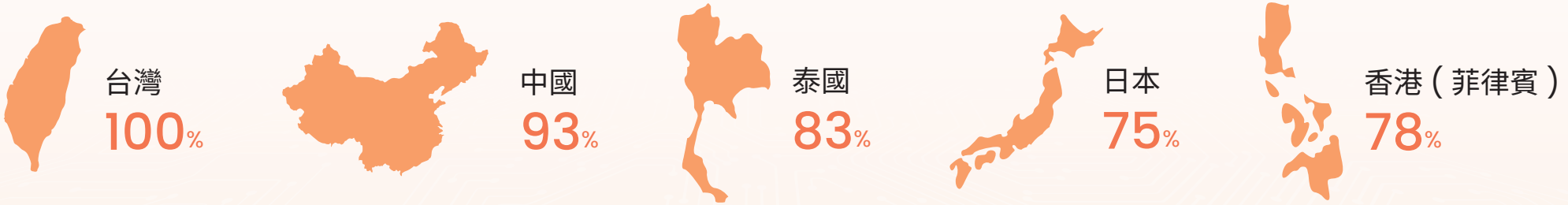
人才聘雇

GRI 2-7 GRI 2-8 GRI 202-2 GRI 401-1 GRI 402-1 GRI 405-1

截至 2025 年底止，榮惠集團全體員工共計 139 人，包含正職員工 133 人、臨時員工 6 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 139 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由承包商或其他外部單位負責，例如辦公室清潔人員及顧問等，2025 年底上述外部工作者人數共計 4 人。近三年本公司各據點員工人數及組成未出現重大變動。整體人力配置維持穩定，各地區之人員分布及職僱型態與前一年度相當，未有因業務調整或營運模式變更而產生顯著差異。聘雇人力亦無重大變化。

各營運據點於人力聘僱時，優先聘僱所在地、國籍之人力。並推動友善面試，除實體面試外，亦可依實際狀況評估人才需求，採用線上面試。

各營運據點聘僱所在地、國籍之人力比率分別為 :



2025年底員工結構（單位：人）

聘僱類型	性別	2025					合計
		中國	日本	菲律賓	泰國	臺灣	
全體員工	男性	13	10	3	19	9	54
	女性	43	2	6	29	5	85
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	56	12	9	48	14	139
正職員工	男性	13	10	1	19	9	52
	女性	43	2	2	29	5	81
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	56	12	3	48	14	133
臨時員工	男性	0	0	2	0	0	2
	女性	0	0	4	0	0	4
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	0	0	6	0	0	6
全職	男性	13	10	3	19	9	54
	女性	43	2	6	29	5	85
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	56	12	9	48	14	139
兼職	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0	0	0
無時數保證	男性	0	0	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
	小計	0	0	0	0	0	0

定義說明：

- **正職員工**：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）
- **臨時員工**：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）
- **全職員工**：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義
- **兼職員工**：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義
- **無時數保證員工**：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call) 員工

近三年度員工人數（單位：人）

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	52	49	54
女性員工人數	79	87	85
其他員工人數	0	0	0
員工總人數	131	136	139

員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 39% 及 61%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 67%。且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 0 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自 7 個國籍，非據點當地員工約占 42%；為促進多元任用同時發展海外營運市場，海外員工占總員工人數達 40%。本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 57% 高階主管為當地居民，僅 3 位主管為外國籍。

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		7	1	18	113	139
各職級員工總人數佔全體百分比 (%)		5%	1%	13%	81%	100%
多元指標						
性別	男性	7	1	8	38	54
	女性	0	0	10	75	85
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲（含）以下	0	0	2	27	29
	30-50 歲	2	1	15	75	93
	51 歲（含）以上	5	0	1	11	17
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	0	0	0	5	5
	高等教育	6	1	18	66	91
	中等教育	0	0	0	24	24
	初等教育	0	0	0	7	7
	未分類	1	0	0	11	12
國籍	本國籍	4	1	10	65	80
	外國籍	3	0	8	48	59

註：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工。

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	100%	100%	44%	34%	39%
	女性	0%	0%	56%	66%	61%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲（含）以下	0%	0%	11%	24%	21%
	30-50 歲	29%	100%	83%	66%	67%
	51 歲（含）以上	71%	0%	6%	10%	12%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	0%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	0%	0%	0%	4%	4%
	高等教育	86%	100%	100%	58%	65%
	中等教育	0%	0%	0%	21%	17%
	初等教育	0%	0%	0%	6%	5%
	未分類	14%	0%	0%	10%	9%
國籍	本國籍	57%	100%	56%	58%	58%
	外國籍	43%	0%	44%	42%	42%

註 1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工。

註 2：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數÷基層人員總人數。

2025 年底職級多元指標分布圖（員工佔比 單位：%）

性別

男性 女性

年齡

29 歲以下 30-50 歲 51 歲以上

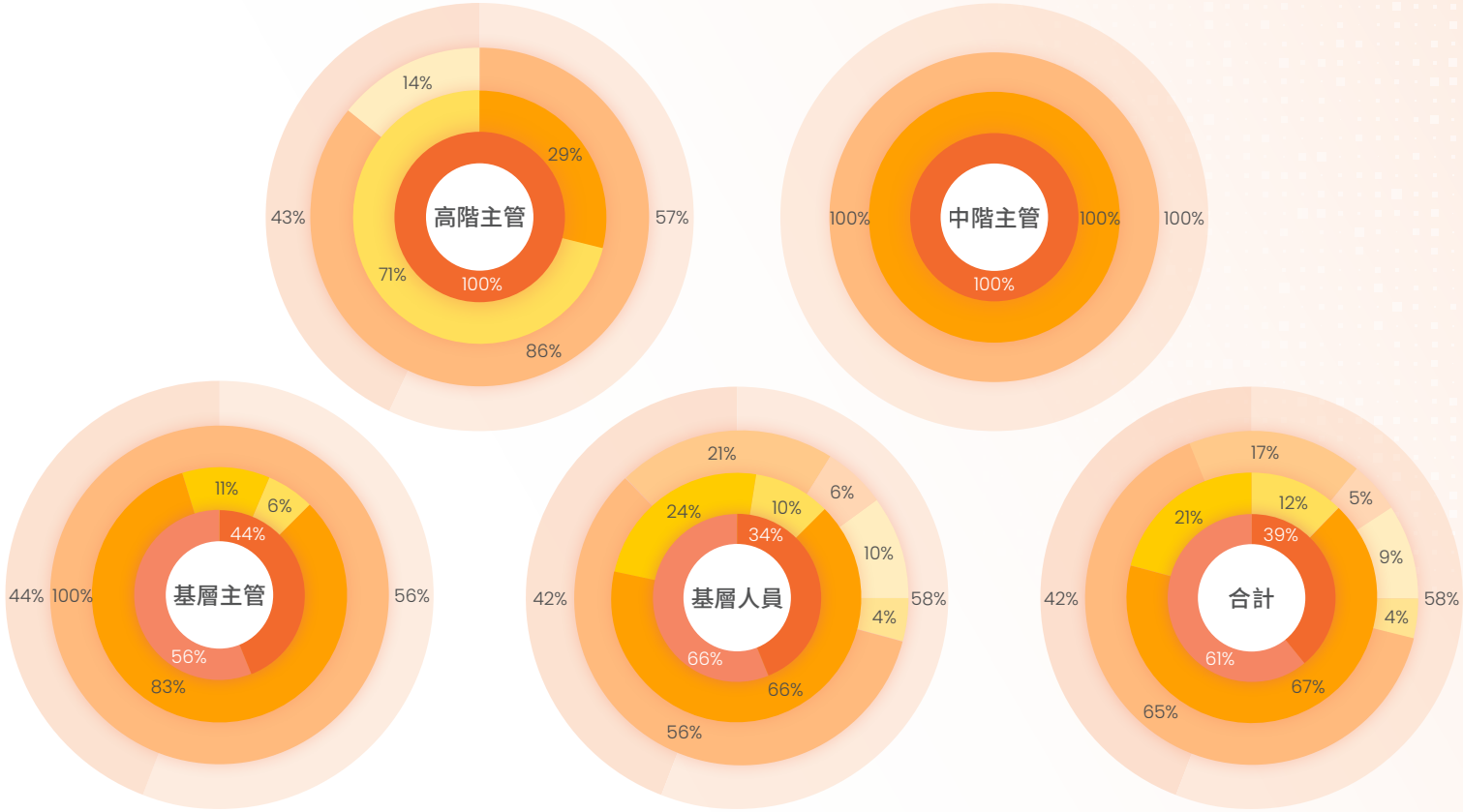
學歷

博士 碩士 高等教育

中等教育 初等教育 未分類

國籍

本國籍 外國籍



我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 20 位新進員工，包含男性 10 位、女性 10 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 15 位員工離職（含 0 位屆齡退休人員），含 4 位男性及 11 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。

2023 年共 13 人離職，含 2 位男性及 11 位女性，總離職率 10%。其中 29 歲 (含) 以下之離職率：男性 0 人、女性 9%; 30-50 歲之離職率：男性 2%、女性 5%; 51 歲 (含) 以上之離職率：男性 2%、女性 0 人。

2024 年共 38 人離職，含 10 位男性及 28 位女性，總離職率 28%。其中 29 歲 (含) 以下之離職率：男性 6%、女性 13%; 30-50 歲之離職率：男性 12%、女性 20%; 51 歲 (含) 以上之離職率：男性 2%、女性 0 人。

2023 年及 2024 年為新冠肺炎的後疫情時代，整體大環境的經濟復甦、產業需求、工作模式以及員工心態的改變等因素考量，為主要的離職原因。

而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

榮惠集團資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家					總計	新進比率 (%)
		中國	日本	菲律賓	泰國	臺灣		
男性	29 歲 (含) 以下	3	0	0	0	0	3	19%
	30-50 歲	0	2	1	0	0	3	
	51 歲 (含) 以上	0	1	1	0	2	4	
	小計	3	3	2	0	2	10	
女性	29 歲 (含) 以下	3	0	0	0	0	3	12%
	30-50 歲	4	1	0	1	1	7	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	0	
	小計	7	1	0	1	1	10	
其他	29 歲 (含) 以下	0	0	0	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	0	0	0	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	0	0	
總計		10	4	2	1	3	20	14%

2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家			總計	離職比 (%)
		中國	日本	臺灣		
男性	29 歲 (含) 以下	1	0	0	1	7%
	30-50 歲	1	0	0	1	
	51 歲 (含) 以上	0	0	2	2	
	小計	2	0	2	4	
女性	29 歲 (含) 以下	3	0	0	3	13%
	30-50 歲	6	1	1	8	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	
	小計	9	1	1	11	
其他	29 歲 (含) 以下	0	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	0	
	51 歲 (含) 以上	0	0	0	0	
	小計	0	0	0	0	
總計		11	1	3	15	11%

勞資協議 GRI 2-30

榮惠集團戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

針對員工滿意度調查結果，滿意度較高之項目將持續維持現行作法並精進優化；而對於整體滿意度低於 50% 之項目，則列為優先改善重點，透過檢討與具體措施提升同仁滿意度。本次整體滿意度低於 50% 之項目包括：「薪資與整體工作」、「員工福利」及「教育訓練」，相關改善措施說明如下：



薪資與整體工作

藉由例行週會、績效考核及員工滿意度調查與員工進行溝通，觀察市場狀況，適時進行調整。



員工福利

配合 ESG 公司治理持續推動，如員工旅遊、健康檢查等相關措施。



教育訓練

透過加強教育訓練，幫助員工獲得更多新技能和知識，讓員工以更有效率的方式完成被賦予的工作任務，並針對訓練方針進行長期規劃，協助員工邁向下一階段之職涯目標。

員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 3 次勞資會議。
員工意見信箱	提供內部 email 信箱 : Conduct_report01@ei-kei.com 性騷擾申訴信箱 : safereport@ei-kei.com 申訴專線 : +886-2-2791-8859 讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，定期舉辦員工意見調查。2025 年度員工滿意度為 93.39%。

2025 年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	0	無	0	0
員工意見信箱	0	無	0	0
員工意見調查	15 (填寫非常不滿意之件數)	整體滿意度低於 50% 之項目 (薪資與整體工作、員工福利及教育訓練)	0	0

6.2 薪酬與福利

平等優渥薪酬

Disclosure 2-21 Disclosure 405-2 Disclosure 202-1

榮惠集團重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬 (基本薪資加薪酬) 則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2025 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數 (排除該最高薪酬個人) 的為 8.15 倍；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比之中位數 (排除該最高薪酬個人) 為減少 1.18 倍。最高薪酬個人的職稱為海外業務開發主管，與中位數的薪酬結構相異之處為 : 海外業務開發主管的薪資結構，除基本薪資外，亦包含海外派駐等相關補助費用及業績績效獎金。

各職級男女薪酬比 (男:女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
日本	1	-	-	1：0.82
香港	1	-	-	1：0.61
中國	1	1	1：0.53	1：2.91
台灣	1	-	1：0.76	1：0.82
泰國	1	-	1：2.47	1：0.67

註 1：以男性員工的基本薪資加薪酬為 1。

註 2：標示 "-" 為無符合條件之主管。

註 3：高階級中階主管定義為各營業據點最高及第二負責人；基層主管定義為部門主管；基層人員定義為非主管級之員工。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資倍數。

重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	其他	平均
日本	日本	2.63	1.81	-	2.11
香港	菲律賓	4.58	2.79	-	3.24
中國	中國	3.78	2.61	-	2.83
台灣	台灣	2.01	1.65	-	1.89
泰國	泰國	3.83	2.55	-	2.99

註 1：2025 年台灣當地法令每月基本薪資為 28,590 元；日本當地法令基本薪資為日幣 190,000 元；菲律賓當地法令每月基本薪資為菲律賓幣 15,290 元；中國當地法令每月基本薪資為人民幣 2,520 元；泰國當地法令基本薪資為泰銖 12,000 元。

註 2：標示 "-" 為無符合條件之員工。

註 3：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。

完善福利措施 GRI 401-2 GRI 201-3

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，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，以建構和諧勞資關係。

2025 年一共舉辦 18 次聯誼聚餐、旅遊 (家庭日) 等活動，並支付員工親友之費用，以增進員工情感與家庭凝聚力。共計 871 人參與、總花費為新台幣 1,496,910 元。

榮惠集團標準福利

保險與健康
- 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險
- 出差同仁旅行平安保險
- 員工保檢
- 員工健康檢查

娛樂補助
- 免費提供高級研磨式咖啡
- 不定期員工聚餐
- 尾牙抽獎

福利津貼
- 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
- 員工旅遊補助
- 教育訓練補助
- 退休金提撥給付
- 提供員工制服

其他
- 彈性工時
- 最小請假單位為半小時
- 特休自主：員工有權自行安排，雇主不可限制或強制預排
- 不扣全勤：法定有薪假、性別工作平等法保障假別、普通傷病假（10 天內限制 / 按實際請假日數比例)
- 為保障孕婦權益，安胎休養期視同住院病假，且不視為缺勤，亦不扣發全勤獎金、影響考績或予以解僱等不利處分

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。

2025 年新制提撥金額新台幣 606,381 元，無舊制員工。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 71 頁。

	退休制度	提撥情形
新制	台灣地區員工依據勞工退休金條例，於 2005 年 7 月 1 日 (含) 後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

友善育兒職場 GRI 405-2

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之權利，並協助員工依循《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了彈性上下班制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設備，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。並配合政府推動之政策，育嬰留停可以日為單位提出申請。

2025 年本公司申請育嬰留停的復職率為 0%。2023、2024 年，本公司未有員工申請育嬰留職停薪。截至 2025 年年底，該同仁仍在申請的育嬰留停期間，故復職率為 0%。

育嬰假人員分析

	2023 年				2024 年				2025 年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	4
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	25%
復職率 (%) (=D/C)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

培育訓練 GRI 404-1 GRI 404-2

榮惠集團重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。針對不同階層與職務，提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，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。透過部門在職訓練、專案訓練、工作輪調等多元培訓方式，全方位提升員工技能與知識。

2025 年總共開設 46 班次課程，共培訓 268 人次，累積 698.50 人時數。整體而言人均受訓時數為 5.03 小時，相較 2024 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。費用共計台幣 135,500 元。

2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次 / 人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	3	61	70.00
專業職能課程	21	53	263.5
通識課程	22	154	365.00
外語強化課程	0	0	0.00
管理領導課程	0	0	0.00
其他	0	0	0.00
合計	46	268	698.5

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 7.06 小時，女性平均受訓時數為 3.74 小時，其他性別平均受訓時數為 0.00 小時。

各性別平均受訓時數（單位：小時）

性別	2023 年	2024 年	2025 年
男性	0	2.41	7.06
女性	0	1.16	3.74
其他	0	0	0.00

註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數
2023 年因新冠疫情無教育訓練課程安排，故平均為 0。

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	0	2.11	7.71
中階主管	0	0	1.00
基層主管	0	10.60	10.67
基層人員	0	0.80	4.00

註：平均受訓時數 = 各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數
2023 年因新冠疫情無教育訓練課程安排，故平均為 0。

績效考核 GRI 404-3

本公司訂有員工績效考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度績效考核，期能真實反映出員工的工作表現，並給予正向回饋，訂下來年突破自我的目標。

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。

2025 年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除試用期人員、臨時工作人員、及當年度留停尚未復職人員（未滿三個月）不予以考核，另部分主管級員工之績效管理方式係依公司治理及經營管理機制另行辦理，未納入一般年度績效考核統計範圍。除上述情形外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
男性	43	54	80%
女性	81	85	95%
其他	0	0	-
合計	124	139	89%

註 1：各性別員工考核占比 = 各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數 *100%。

註 2：高 / 中階主管不列入一般員工績效考核範圍。

各職級完成年度績效考核人數與百分比（單位：人、%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	1	7	14%
中階主管	0	1	0%
基層主管	17	18	94%
基層人員	106	113	94%
合計	124	139	89%

註：高 / 中階主管不列入一般員工績效考核範圍。

各職級與性別完成年度績效考核百分比（單位：%）

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	14%	-	-
中階主管	0%	-	-
基層主管	88%	100%	-
基層人員	92%	95%	-

註 1：占比 = 按職級各性別受考核之員工人數÷按職級各性別年底員工人數。

註 2：高 / 中階主管不列入一般員工績效考核範圍。

6.4 職場安全

職業安全衛生管理 GRI 403-1~403-8

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。本公司並非從事製造業，主要業務屬於辦公室與商務性質，職業風險相對較低。

榮惠集團為所有員工與工作者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。

各營運據點辦公室皆投保 " 公共意外險 " 及 " 商業火險 "，此外每年配合大樓自我消防檢測及消防局正式檢測。滅火器稽核單位定期巡查，每三年更換一次。並於公布欄張貼圖文說明的滅火器使用方法。

職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，榮惠集團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。2025 年，台灣分公司職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 10 人次、總受訓時數 15 小時。

類別	一般訓練
課程內容	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。
受訓對象	台灣分公司
受訓總時數 / 次數	15 小時 / 1 次

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。

設有 AED(自動體外心臟電擊除顫器)，以及安排每年心肺復甦急救教育訓練。

職業健康服務及健康促進活動

因應新冠肺炎疫情，榮惠集團配合中央政府措施，於辦公室設有消毒設備及體溫測量器，開會優先採用視訊會議以降低員工移動及群聚感染風險。

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。榮惠集團提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

2025 年舉辦之健康促進活動

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。

2025 年共 **45** 人 完成健檢，佔總員工人數約 **32%**

總花費 **42,452** 元新台幣

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，並提醒員工注意自身安全宣導等。

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，並加強宣導及舉辦教育訓練，提升工作場域的安全性及員工的安全認知，朝零職災目標穩步邁進。

事故調查流程

榮惠集團當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即處置與反應，並由現場人員即時向所屬部門主管通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。所屬部門主管於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，需向各營運據點負責人及董事長報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

職災紀錄

榮惠集團員工於 2025 年共發生

職業災害事故	嚴重事件	死亡事件
0 件	0 件	0 件

惟 3 件屬通勤過程中之交通事故，2023 泰國辦公室 2 件上班通勤時發生交通事故；2025 台灣辦公室 1 件上班通勤時發生交通事故。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目（單位）	2025 年
工作總時數（小時）	268,631
職業傷害死亡人次（次）	0
職業傷害死亡比率[註 1]	0.0
嚴重職業傷害人次（次）[註 2]	0
嚴重職業傷害比率[註 3]	0.0
可記錄事故人次（次）[註 4]	0
可記錄事故比率[註 5]	0.0
職業疾病件數（件）	0
職業疾病發生率[註 6]	0.0

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次÷工作總時數× 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次÷工作總時數× 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次÷工作總時數× 200,000。

註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數÷工作總時數× 200,000。

註 7：由於尚未計算非員工工作者之工作時數，故並無揭露相關內容，未來將持續完善相關資料蒐集項目。



CHAPTER

7

社會共榮

7.1 社會投資 94

7.1 社會投資

社會參與成果

榮惠集團投入企業資源，同時邀請同仁協作，共同參與環境保護淨灘活動等計畫，透過多項專案活動，結合長期合作的機構與場域，希望能提升對於利害關係人之正面影響力。

在榮惠，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。

2025 年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	專案名稱	資源投入（單位：元）				對應之 SDGs
		現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
環境保護	漢口江灘淨灘活動	0	0	2,897	8,915	
	金山中角灘淨灘活動	0	0	5,746	37,240	
健康促進	Donations to the Hospital	9,935	0	0	0	
	康新康復之家	100,000	0	0	0	
公益募捐	鉅亨網溫暖送愛心	200,000	0	0	0	

2025 年社會參與專案實績

台灣分公司

• 金山中角灘淨灘活動

全體員工 15 人，於新北市金山中角灘淨灘，回收約 90 公斤之垃圾。

利害關係人

- 金山中角灘

專案簡介

主要目標為清除海岸廢棄物、提升環境品質，並透過行動深化「源頭減量」的環保意識，阻止垃圾流入海洋

1. 能透過淨灘的活動瞭解人類生活對海洋所造成的傷害
2. 能透過淨灘的活動落實環保愛地球之觀念
3. 能透過淨灘活動理解不只要撿垃圾，也要減少垃圾的製造量

• 鉅亨網溫暖送愛心

捐贈新台幣 20 萬鉅亨網溫暖送愛心專案「讓愛零距離」聚焦台灣偏鄉與離島地區，共同以企業的力量關懷社會弱勢族群，實現企業社會責任。

利害關係人

- 社團法人台東縣蘭嶼鄉居家關懷協會
- 社團法人花蓮縣沛恩關懷協會
- 中華民國紅心字會

專案簡介

鉅亨網「愛心專案」活動主軸為「讓愛零距離」，聚焦台灣偏鄉與離島地區資源相對匱乏、生活挑戰較多的弱勢族群，將溫暖與資源帶進這些地區

• 康新康復之家

捐助桃園康新康復之家長者療養院新台幣 10 萬、2021 年新台幣 20 萬，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。

利害關係人

- 康新康復之家

專案簡介

主要目標在於透過資金或物資援助，提升醫療照護品質、改善醫療軟硬體設施（如購置電動病床、醫療器材）、補助經濟弱勢病患的治療與照顧費用，並支持長照與慢性病照護需求，讓患者獲得尊嚴與舒適的治療環境，達成社會公益與減輕家庭負擔的目標

泰國子公司

• Donations to the Hospital

捐贈泰銖 10,000 元給醫院 -Bangkok Metropolitan Administration Bangna Hospital。

利害關係人

- People who use the hospital's services.

專案簡介

Support for about the renovation project of the hopital

深圳子公司

• 漢口江灘淨灘活動

全體員工 26 人，於武漢漢口江攤淨灘。

利害關係人

- 社會環境

專案簡介

組織淨灘活動，保護環境

GRI 準則索引表

使用聲明

榮惠集團已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

適用 GRI 1

基礎 2021

一般揭露項目

揭露項目	報告書所在章節	頁碼（單位：元）	省略說明	
			省略的揭露項目	原因
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	17	NA	
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	3		
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	3		
	1.1.7 聯絡資訊	3		
2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	3		
2-5 外部保證 / 確信	1.1.6 外部保證 / 確信	3		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.1 產業概況	55		
	4.1.2 供應鏈結構	59		
2-7 員工	2.1.1 基本資訊	17		
	6.1.2 人才聘雇	80		
2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才聘雇	80		
2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	19		
	2.2.2 功能性委員會	26		
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	19		
2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	19		
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9		
	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	9		
	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		

揭露項目	報告書所在章節	頁碼（單位：元）	省略說明	
			省略的揭露項目	原因
GRI 2：一般揭露 2021				
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9	NA	
2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	19		
2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.1 治理架構	19		
2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	19		
2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	19		
2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	19		
2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	19		
2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	86		
2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	4		
2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	29		
	2.4.2 人權政策	32		
2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	29		
	2.4.2 人權政策	32		
2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	29		
	2.4.2 人權政策	32		
2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	36		
2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	17		
2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	6		
2-30 團體協約	1.3.2 利害關係人溝通	6		
	6.1.3 勞資協議	85		
GRI 3：重大主題 2021				
3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	9	NA	
3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11	NA	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.1 誠信經營	29		
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.1 誠信經營	29		
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	29		
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	2.4.1 誠信經營	29		
資訊安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11	NA	
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	2.7.1 資安管理政策	45		
供應鏈管理					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11	NA	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈稽核成效	65		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	65		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.2 供應鏈稽核成效	65		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	65		
法規遵循					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11	NA	
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	3.2.1 產品品質管理	49		
		3.2.2 產品風險評估	50		
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	3.3.1 產品服務標示規範	53		
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3.1 產品服務標示規範	53		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11	NA	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 產品品質管理	49		
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2.1 產品品質管理	49		
		3.2.2 產品風險評估	50		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	28	NA	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.6.3 氣候風險機會衝擊評估	41		
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	87		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	28		
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	6.1.2 人才聘雇	80		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	59		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	68		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	68		
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3.1 水資源衝擊評估	71		
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.1 水資源衝擊評估	71		
	303-3 取水量	5.3.2 取水排水耗水	73		
	303-4 排水量	5.3.2 取水排水耗水	73		
	303-5 耗水量	5.3.2 取水排水耗水	73		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	70		
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	70		
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	70		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	70		
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物衝擊評估	74		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物衝擊評估	74		
		5.4.2 廢棄物管理政策	75		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.3 廢棄物清運處置	77		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因或備註
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	80	NA	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.2.2 完善福利措施	87		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	88		
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.2 人才聘雇	80		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	92		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	92		
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	6.3.1 培育訓練	89		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	89		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.2 績效考核	90		
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	2.2.1 治理架構	19		
		6.1.2 人才聘雇	80		
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	2.4.2 人權政策	32		
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	2.4.2 人權政策	32		
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.4.2 人權政策	32		
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2.4.2 人權政策	32		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	2.4.2 人權政策	32		
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	2.4.2 人權政策	32		
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	2.3.1 經濟價值	28		
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.3.1 產品服務標示規範	53		

SASB 準則索引表

使用聲明

榮惠集團已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別

TC-ES

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	備註
指標									
TC-ES-140a.1	水管理	(1) 總取水量	量化	0.513	千立方公尺 (m³)	5.3.2 取水排水耗水	73	NA	
		(1) 於基線水壓力高或極高區域之取水量占總取水量之百分比		8.4	百分比 (%)	5.3.1 水資源衝擊評估	71		
		(2) 總耗水量		0.051	千立方公尺 (m³)	5.3.2 取水排水耗水	73		
		(2) 於基線水壓力高或極高區域之耗水量占總耗水量之百分比		8.4	百分比 (%)	5.3.1 水資源衝擊評估	71		
TC-ES-150a.1	廢棄物管理	(1) 製造過程中產生之有害廢棄物重量	量化	0.231	公噸 (t)	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
		(2) 製造過程中產生之有害廢棄物再循環百分比		0	百分比 (%)	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
TC-ES-310a.1	勞動實務	(1) 停工次數	量化	0	數量	本公司 2025 年度未發生罷工或鎖廠行動			
		(2) 總閒置天數		0	閒置天數	因無停工事件，故無因停工造成之營運閒置天數			
TC-ES-320a.1	勞工條件、健康與安全	(a) 直接員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)	量化	0	比率	6.4.2 職業傷害與職業病	92	NA	
		(a) 直接員工之 (2) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)		0	比率	6.4.2 職業傷害與職業病	92		
		(b) 約聘員工之 (1) 總可紀錄事故比率 (TRIR)		0	比率	6.4.2 職業傷害與職業病	92		
		(b) 約聘員工之 (2) 虛驚事故發生頻率 (NMFR)		0	比率	6.4.2 職業傷害與職業病	92		
TC-ES-320a.2	勞工條件、健康與安全	(1) 個體之場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所	量化	0	百分比 (%)	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
		(1) 個體之場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (b) 高風險場所		0	百分比 (%)	6.4.1 職業安全衛生管理	91		

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	備註
指標									
TC-ES-320a.2	勞工條件、健康與安全	(2) 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所	量化	0	百分比 (%)	4.2.1 供應鏈管理政策	61	NA	
		(2) 一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性查核程序 (VAP) 或同等程序中經查核之百分比，按 (b) 高風險場所		0	百分比 (%)	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
TC-ES-320a.3	勞工條件、健康與安全	(a) 優先不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，按 (i) 個體之場所細分	量化	0	比率	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
		(a) 優先不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，按 (ii) 一階供應商之場所細分		0	比率	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
		(a) 優先不合格之 (2) 相關改正行動比率，按 (i) 個體之場所細分		0	比率	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
		(a) 優先不合格之 (2) 相關改正行動比率，按 (ii) 一階供應商之場所細分		0	比率	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
		(b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，按 (i) 個體之場所細分		0	比率	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
		(b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，按 (ii) 一階供應商之場所細分		0	比率	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
		(b) 其他不合格之 (2) 相關改正行動比率，按 (i) 個體之場所細分		0	比率	6.4.1 職業安全衛生管理	91		
		(b) 其他不合格之 (2) 相關改正行動比率，按 (ii) 一階供應商之場所細分		0	比率	4.2.1 供應鏈管理政策	61		
TC-ES-410a.1	產品生命週期管理	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量	量化	1.402	公噸 (t)	5.4.3 廢棄物清運處置	77		
		生命終結之產品及電子廢棄物再循環之百分比		0	百分比 (%)	5.4.3 廢棄物清運處置	77		

SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	年度揭露情形	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	備註
指標									
TC-ES-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	實施多元化供應商策略以分散採購風險，並透過滾動式需求預測與核心供應商鎖定產能，確保長期供應韌性。另推動主要供應商簽署「供應商行為準則暨承諾書」，以確保採購過程符合國際環保法規與社會責任。	-	4.2.1 供應鏈管理政策	61	NA	
活動指標									
TC-ES-000.A	製造場所之數量		量化	0	數量	本公司主要營運型態為 PCB 產品貿易與物流服務，未設置自有生產製造廠房，故無製造場所之數量及面積。			
TC-ES-000.B	製造場所之面積		量化	0	平方公尺 (m²)				
TC-ES-000.C	員工人數		量化	139	數量	6.1.2 人才聘雇	80	NA	

加強揭露永續指標

附表一之十二永續揭露指標 - 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1,662.657, 100, 4.39	十億焦耳 (GJ), 百分比 (%)	68	NA
二	總取水量及總耗水量	量化	0.513, 0.051	千立方公尺 (1,000m³)	73	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	0.231,0	公噸 (t), 百分比 (%)	77	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	0,0	數量 , 比率 (%)	92	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明	量化	1.402,0	公噸 (t), 百分比 (%)	77	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	實施多元化供應商策略以分散採購風險，並透過滾動式需求預測與核心供應商鎖定產能，確保長期供應韌性。 另推動主要供應商簽署「供應商行為準則暨承諾書」，以確保採購過程符合國際環保法規與社會責任。	不適用	61	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣	29	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	不適用。因本公司主要營運型態為電子零組件之營運與銷售，非屬直接從事產品製造之工廠，產品種類多元且規格繁雜，故未統計單一實體產量。公司整體營運規模與財務表現請參閱報告書財務績效段落。	依產品類型而不同	NA	

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
1 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	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角色。董事會亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵單位，並不定期討論當前氣候風險與機會趨勢，針對關鍵氣候議題提出集團整體具體策略，以維持公司永續經營。 另董事會轄下設有「永續發展暨風險管理委員會」，由管理階層協助統籌氣候相關議題，並由永續發展小組負責推動各項氣候管理措施，定期向董事會報告執行情形。
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 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	本公司依據氣候風險與機會之「衝擊程度」及「發生可能性」進行評估，透過矩陣分析，辨識其對企業業務、策略及財務之短期、中期及長期影響，並以量化評分及質性分析方式，評估各項氣候議題對營運及財務之影響程度。說明如下：

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	氣候相關風險與機會對財務之影響
轉型風險	排放量揭露與確信義務強化	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。	• 對各地區重要子公司逐步進行溫室氣體盤查，確保符合揭露要求。 • 加強內部培訓或宣導，提升員工對環境法規的認識。 • 建立及優化碳排放資料管理機制及報告撰寫之資訊系統，以減少同仁作業時間。 • 透過節能設備及流程優化，降低碳排放，減少管理壓力。 • 依照法規時程逐步完成盤查及確信作業。	因應碳排放揭露及確信要求，需投入碳盤查、系統建置及管理成本，可能增加營運費用。
實體風險	極端氣候導致物流中斷	短期	氣候變遷加劇所帶來之極端氣候事件（如颱風、暴雨等），可能導致運輸中斷或物流延誤，進而影響產品交付時程與客戶服務品質，並可能增加營運成本及人力調度壓力。	• 進行風險評估，識別出關鍵供應鏈節點與高風險地區，建立應變機制。 • 優化供應鏈管理流程，加強與供應商之溝通及管理。 • 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。	極端氣候事件（如颱風、洪水等）可能導致物流中斷、庫存損失及額外維修費用，影響營運效率。
機會	節能設備與流程優化	中期	隨著數位化與節能技術發展，透過導入節能設備及優化營運流程，有助於降低能源使用與營運成本，提升整體效率，並減少碳排放，實現經濟與環境的雙重效益。	• 推動節能設備導入與流程優化，提升營運效率。 • 加強供應鏈管理與審核，選擇符合環保標準之合作夥伴。 • 強化數據管理能力，分析能源使用及碳排放情形，精確掌控碳排放與資源消耗。	透過節能設備導入及流程優化，有助降低能源成本並提升營運效率。

項目	執行情形
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	本公司透過永續發展暨風險管理委員會統籌氣候風險管理，並由永續發展小組定期蒐整氣候相關議題，透過各部門評估衝擊程度及發生可能性，進行風險鑑別與矩陣分析，並將結果納入整體風險管理機制，作為公司整體風險管理及策略規劃之依據，並定期向董事會報告執行情形。
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	本公司目前尚未導入氣候情境分析工具，惟持續關注國際氣候情境分析發展趨勢，並評估導入相關分析工具之可行性，將依公司營運特性及法規要求，適時評估氣候情境分析之應用，以強化風險管理能力。
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	本公司已逐步推動氣候相關管理措施，包含溫室氣體盤查、碳排放數據管理及節能措施等，並持續強化供應鏈管理與營運流程優化，作為氣候轉型之主要推動方向。 目前相關管理措施係透過盤查進度及數據管理機制建置情形進行追蹤與檢視，並依盤查結果逐步評估管理成效。未來將依盤查結果與法規趨勢，進一步規劃氣候轉型策略及相關行動計畫。
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	本公司目前尚未導入內部碳定價機制，未來將視法規發展及營運需求評估導入之可行性，作為氣候風險管理及投資決策之參考工具。
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	本公司已規劃氣候相關管理目標，涵蓋溫室氣體盤查與確信、碳排放數據管理機制建置，以及節能與流程優化等活動。規劃期程包括：2026 年已完成 2025 年度母公司個體及主要營運據點盤查、2027 年完成 2026 年度合併公司盤查並以 2026 年為基準年訂定後續減量目標與行動計畫、2028 年完成 2027 年度母公司個體及部分據點盤查確信、2029 年完成 2028 年度合併公司盤查確信，並持續追蹤執行情形。本公司亦推動碳排放資料蒐集系統優化及相關資訊管理機制建置，以作為未來減量管理之基礎。如後續使用碳抵換或再生能源憑證（RECs），將依實際執行情形揭露相關資訊。
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 (另填於 9-1 及 9-2)	本公司依據法規發展及永續管理需求，已逐步推動溫室氣體盤查作業，本年度盤查邊界已涵蓋母公司個體及部分具實際營運之子公司，未來將依規劃時程逐步推動相關確信作業。母公司為控股公司，未設有自有辦公場域及能源使用，故母公司個體之溫室氣體排放量為 0，本集團溫室氣體排放主要來自具實際營運之子公司。 在減量方面，本公司現階段以能源使用效率提升作為溫室氣體減量管理之階段性指標，並以節能措施、營運流程優化、再生能源使用及碳排放數據管理強化為主要方向。後續將持續依盤查結果、能源密集度變化及營運規模，檢討減量策略與管理目標之適切性。

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO_2e）、密集度（公噸 CO_2e/ 百萬元）及資料涵蓋範圍。

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採營運控制法設定組織邊界，並依排放源重大性、資料可取得性、營運活動關聯性及外部揭露需求，逐步推動溫室氣體盤查作業。

2025 年為本公司首次執行溫室氣體盤查，盤查邊界涵蓋母公司榮惠集團（開曼）股份有限公司個體及集團主要營運據點，主要營運據點包含香港商榮惠電子有限公司台灣分公司、深圳榮惠電子有限公司、EIKEI (Japan) Co., Ltd.、EIKEI (Thailand) Co., Ltd. 及 EIKEI Electronics (Hong Kong) Co., Ltd. - Philippine Representative Office 等主要營運據點。本年度盤查涵蓋之溫室氣體種類包括二氧化碳（CO_2）、甲烷（CH_4）、氧化亞氮（N_2O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF_6）及三氟化氮（NF_3）等七類溫室氣體，並以二氧化碳當量（CO_2e）揭露。

2025 年本公司於本次盤查邊界下之溫室氣體總排放量為 49,970.3144 tCO_2e，排放密集度為 29.5tCO_2e ／每百萬元營業收入。本公司以 2025 年作為本次盤查邊界下之溫室氣體排放量基準年，作為後續追蹤排放趨勢、評估減量成果及訂定減量目標之比較基礎。

2024 年本公司尚未執行溫室氣體盤查，故無 2024 年度溫室氣體排放量、排放密集度及盤查範圍資料。未來本公司將視營運規模、資料完整性及主管機關要求，逐步提升盤查資料品質並檢討盤查邊界之完整性。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

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。

2025 年度溫室氣體盤查資訊尚未經第三方確信。本公司將依主管機關規定及內部規劃時程，逐步推動溫室氣體盤查確信作業。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司於 2025 年首次執行溫室氣體盤查，並以 2025 年作為本次盤查邊界下之溫室氣體排放量基準年。2025 年本公司於本次盤查邊界下之溫室氣體總排放量為 49,970.3144 tCO_2e，排放密集度為 29.5 tCO_2e ／每百萬元營業收入。

在減量目標方面，本公司以溫室氣體排放強度作為減量管理之量化指標，以 2025 年為基準年。短期目標為 2026 年溫室氣體排放強度較基準年減少 1.0%；中程目標為 2030 年溫室氣體排放強度較基準年累計減少 5.0%。本公司將持續追蹤溫室氣體排放量與排放強度變化，作為後續訂定更完整減量目標之基礎。

本公司現階段之溫室氣體減量策略主要包括能源使用管理、節能措施推動、營運流程優化、再生能源使用及碳排放數據管理強化等方向。具體行動包含定期宣導節能觀念、提醒同仁落實空調溫度設定、節約用電、電腦休眠設定、隨手關閉未使用設備及減少不必要能源使用，並於公共開關、空調及辦公設備周邊張貼節能提醒標示，以強化員工日常節能行為。

此外，本公司持續推動再生能源採購，自 2023 年起採購綠電，並於 2024 年開始轉供。2025 年本公司能源總消耗量為 1,662.657 GJ，其中再生能源總消耗量為 73.038 GJ，再生能源使用率為 4.39%，較 2024 年之 2.36% 提升，顯示本公司於能源轉型及降低營運碳排放方面已逐步展現成效。

減量目標達成情形方面，2025 年為本公司溫室氣體盤查及排放強度管理之基準年度，本年度已完成主要營運據點之溫室氣體盤查，建立基準年排放數據與排放強度管理基礎，並持續推動節能宣導、空調與照明管理、綠電採購及能源使用資料彙整等措施。後續本公司將以 2025 年基準年度數據為基礎，持續追蹤年度溫室氣體排放強度、再生能源使用比例及溫室氣體排放情形，作為評估減量目標達成情形及調整減量策略之依據。

會計師有限確信報告

pwc 資誠

會計師有限確信報告

資會綜字第 26004437 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 114 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 114 年度永續報告書之「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之「邊界範疇」段落述明。

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遵循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。

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，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

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

pwc 資誠

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查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，以及與相關紀錄之核對或調節。

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 114 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。

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。

www.pwc.tw

pwc 資誠

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 115 年 8 月 20 日

www.pwc.tw

榮惠集團(開曼)股份有限公司
2025 永續報告書確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	適用基準
1	總取水量(百萬公升)	2025 年榮惠集團總取水量為 0.513 百萬公升。	2025 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	員工教育訓練平均時數	2025 年榮惠集團員工教育訓練平均時數為 5.03 小時。	依 2025 年度教育訓練時數統計數據除以年底在職員工人數。
3	在地採購金額比率	2025 年榮惠集團原物料之在地採購比率為 28%。	2025 年度公司之當地供應商原物料採購金額除以總採購金額。

1



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/