

熒茂光學股份有限公司

永續報告書 2025

 Environment
 Society
 Governance

目錄

CHAPTER 01

永續 策略行動

關於報告書	01	永續承諾及策略	09
董事長的話	03	ESG年度亮點	11
榮茂	04	永續議題分析	12
		永續目標管理	19



CHAPTER 02

引領企業 環保淨零

氣候相關財務揭露	34
溫室氣體盤查進程	51
廢棄物管理報告	54
環保支出資訊	56
能源管理	58

CHAPTER 03

善盡企業 社會責任

勞資關係承諾與人權保障方針	61
員工多元化與平等機會	74
訓練與教育	80
職業安全健康	87
當地社區參與與社會共榮	94

CHAPTER 04

深化企業 永續治理文化

公司治理	103
風險管理	114
資訊安全政策	116
產業概況	117
產品創新研發	122
客戶服務	125

Appendix 附錄

GRI 準則索引表	127
SASB 準則索引表	132
上市上櫃公司氣候 相關資訊	134

關於報告書

報告書概況

歡迎閱讀熒茂光學股份有限公司（本報告書簡稱熒茂）第三次公開發行的永續報告書。本報告書於2026年8月發行，預計下一期報告書發行時間為2027年8月。本報告書依循《[上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法](#)》，以全球報告倡議組織 GRI 準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）2021年版進行編撰，並於附錄提供GRI內容索引。亦另揭露光電業永續揭露指標，以及氣候相關財務揭露建議（TCFD）資訊；詳請參閱附錄。關於資訊重編情形，由於上一年度（2024年）報告書中，揭露當年度溫室氣體盤查數據時尚未完成輔導及查驗，因此經外部查驗後修正相關數據於本報告書中。

報告邊界與範疇

本報告書報導期間為 2025年1月1日至 2025年12月31日，未來定期每年發行一次。本報告書財務相關數據來源為熒茂《114年度合併財務報表》，占合併財報淨營收 100 %，在環境、社會類別之資訊邊界，以熒茂高雄總部為揭露範疇。本公司之規模、結構、所有權或價值鏈，與前一報導期間相比並無顯著變化。

聯絡資訊

如果您對《熒茂 2025年永續報告書》有任何建議或疑問，歡迎您透過以下方式聯繫我們。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將此報告書公布於官網以利查詢。

熒茂光學股份有限公司

地址：高雄市路竹區路科三路7號（南科高雄園區）

官方網站：<https://www.mildex.com.tw/cht/mod/intro/>

聯絡人：永續發展推動小組

電話：07-6955699

電子郵件信箱：supervisor@mildex.com.tw

2025永續報告書

熒茂依循《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，建立編製永續報告書之流程，並執行內部查核或外部驗證，將相關程序納入公司《内部控制制度》中，呈報董事會檢視與核准制度適當性，以加強永續報導的完整性和可信度。



作業程序	作法	負責單位
報告彙編	- 本報告書由永續推動小組負責統籌規劃，並將各單位提供之資訊整合編撰及校對修訂、核實。 - 書中所揭露之數據統計、策略目標、績效指標等資料由各權責單位負責提供。	永續推動小組
內部審閱	編製完成之報告書經各單位審閱校對後，交由單位最高主管核定。	權責部門及其最高主管
外部保證	- 財務數據查核：本公司財務數據經安永聯合會計師事務所依據《國際財務報導準則》（IFRS）查核簽證，並統一以新臺幣為計算單位。 - 已通過驗證之國際標準與準則包括：IATF 16949、ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO 14064、TOSHMS - 溫室氣體盤查邊界為熒茂高雄總部，2023、2024年度盤查結果已經SGS查驗完成。 - 報告書目前尚無查證 / 確信規劃。	第三方驗證機構
核准定稿	最終版完整稿件由永續推動小組呈報董事會，經董事會審閱、核定後方公開發行。	董事會

董事長的話

身為全球專業的觸控面板與觸控顯示模組（TDM）製造商，熒茂以「專注」的精神，持續精進電阻式與電容式產品技術，並建立起完整的光學貼合技術體系。我們的產品廣泛支援醫療設備、國防軍用、工業自動化與車載顯示等高階應用。透過「共好」與「永續」的理念指引，我們正將 ESG 精神全面落實於日常營運與長期發展策略之中。在經濟治理層面，熒茂積極應對市場的快速變遷。我們致力於深化專業技術並提供整合軟硬體의客製化解決方案。透過強化研發量能與主動串聯上下游供應鏈資源，我們成功推動了產品的標準化與共用化。這項策略不僅有效控管成本、提升生產效率與相容性，更為客戶帶來實質的經濟附加價值，確保公司具備穩健且可持續的獲利能力。

在環境績效方面，我們將氣候變遷視為企業轉型的關鍵動力。熒茂已全面導入並落實 ISO 50001 能源管理系統與 ISO 14001 環境管理規範。我們以系統化的科學管理提升能源效率，落實污染預防與產品全生命週期評估；此外，更將綠色設計與節能原則融入生產製程，積極推動包材循環利用與原物料減量，以實際行動響應全球淨零排放的永續目標。

本公司承諾遵守國際人權公約（如聯合國《[世界人權宣言](#)》、[國際勞工組織核心公約](#)），制定人權政策，確保無童工、無強迫勞動、消除各種形式之歧視，並提供安全健康的工作環境。

展望未來，熒茂將持續發揮核心技術優勢，在追求經濟效益的同時，堅定履行環境保護與社會責任。們將以更具韌性的企業體質，攜手所有利害關係人，共同實現永續發展的長遠承諾。



董事長

榮茂

致力於觸控面板技術研發，秉持著「共好」、「專注」、「永續」的經營理念，持續精進，創造價值。榮茂提供客戶運用在各種領域的整體客製化服務，憑藉豐富的整合經驗及核心技術，發展觸控面板加液晶面板模組（LCM）全貼合服務，滿足客戶一次性購足的需求。

榮茂創立於 2005年5月26日，營運總部位於高雄市路竹區路科三路7號，正式員工人數 290 人。主要營業項目為觸控面板之製造，銷售及進出口業務。2009年掛牌上櫃，股票代號 4729，公司屬於法人實體，所有權概況請參閱本公司《[114 年度年報](#)》主要股東名單章節；全球營運據點及子公司詳細資訊請詳見本公司《[114年度年報](#)》關係企業相關資料。2025年本公司資本額新台幣 792,267,410 元，2025年合併營業收入 1,073,974仟元。

一群志同道合的人，在這個平台上一同築夢，創造共同的利益。讓企業夥伴、社會及環境共好共榮。



經由共好及持續的專業傳承，讓榮茂立足台灣，放眼世界。

專業領域的堅持，用心專業的服務。不妄自菲薄，把平凡變不平凡。



業務項目

近年來，熒茂持續深耕觸控技術領域，並因應市場對整合型解決方案的需求，成功由單一觸控面板製造商轉型為整合觸控技術、光學全貼合技術及高階顯示器產品的專業解決方案提供者。公司憑藉多年累積的研發實力，建構完整的全貼合技術平台，配合液晶顯示器朝向輕薄化、窄邊框及新世代顯示技術的發展趨勢，提供兼具高可靠度與高品質的光學貼合服務，滿足不同產業客戶的多元應用需求。

目前，熒茂的產品與技術廣泛應用於工業電腦、醫療顯示設備、軍事控制系統領域，並依據不同產業需求提供客製化的觸控顯示整合方案。

觸控面板產業的主要原材料包括氧化銦錫導電玻璃（ITO Glass）、氧化銦錫導電薄膜（ITO Film）、軟性印刷電路板（FPC）、光學膠材及觸控控制 IC 等，其中 ITO Film 為關鍵材料，其核心製造技術仍以日本供應商為主要來源。中游則由觸控面板製造商負責產品設計、生產與整合，台灣已建立完整且具競爭力的產業聚落；下游則涵蓋各類終端設備品牌與系統整合商，共同形成完善的觸控產業供應鏈。

隨著市場對高畫質、高可靠度及高整合度顯示產品的需求持續提升，觸控產業已逐步由單一面板製造朝向光學貼合與系統整合服務發展，以提升產品附加價值及市場競爭力。目前主要光學材料供應商集中於歐美及日本地區，而顯示面板則由台灣及亞洲主要面板廠供應，使整體產業鏈涵蓋上游材料、中游製造及下游應用，形成完整且成熟的生態系。

熒茂透過整合上下游產業資源，建立完整的觸控顯示整合能力，從觸控模組設計、光學貼合到顯示器整合皆能提供一站式服務，協助客戶縮短產品開發時程、提升產品品質與市場競爭力，並持續以創新技術及優質服務，成為客戶值得信賴的長期合作夥伴。



2025永續報告書

受後疫情時代市場需求重整、客戶終端庫存調節及國際地緣政治情勢影響，全球市場復甦速度仍具不確定性，非消費性泛工控應用需求持續受到市場景氣及終端應用變化影響，客戶採購策略亦趨於保守。

面對外部環境變化，本公司持續強化核心技術能力，聚焦醫療、軍工及高附加價值特殊應用市場，並整合專業觸控技術、全系列 Display 與光學全貼合製程，提供完整的一站式解決方案，以提升產品差異化競爭優勢及市場韌性。同時，持續優化營運策略與客戶結構，分散市場風險，確保供應鏈穩定運作，整體供銷情形與前一報導期間相比維持穩定，無重大異動。

- 短期計畫—提供具競爭力且高整合性產品，深化與客戶合作及價值：

深耕特殊應用領域技術優勢，推動具專業優勢中大尺寸觸控模組，強化觸控顯示模組（Touch Display Module）設計能量，協同上下游資源與合作，拓展產品應用、爭取案件開發、滿足客製化產品需求。

- 長期發展計畫—持續強化銷售通路及客戶的拓展：

強化設計製造服務能力 (Design Manufacture Service)，延伸並整合上下游資源，滿足客戶 TDM Plus（觸控顯示模組及加值）的客製化、一站式採購需求。強化及拓展歐美地區非消費性應用領域包含醫療及國防等相關應用。

▼ 熒茂產品近 3 年銷售情形與市場概況

單位：新台幣仟元

主要產品類別	銷售市場	2023 年銷售額 / 占比	2024 年銷售額 / 占比	2025年銷售額/占比
觸控面板	台灣	517,020 (46.95%)	350,553 (35.40%)	485,786 (45.23%)
	亞洲	181,679 (16.50%)	164,384 (16.60%)	155,454 (14.48%)
	美洲	201,849 (18.33%)	242,829 (24.53%)	162,722 (15.15%)
	其他	200,650 (18.22%)	232,394 (23.47%)	270,012 (25.14%)
	合計	1,101,198 (100.00%)	990,160 (100.00%)	1,073,974 (100.00%)

外部參與

項次	組織名稱	策略性意義	會員資格
1	高雄市工業會	獲取工商營運法令動態，增進勞資共同利益。	一般會員
2	台灣光電暨化合物半導體產業協會	參與產業經濟發展，共利共榮。	一般會員



CHAPTER 01

永續 策略行動



永續承諾與策略

為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，本公司於 2024 年 3 月由總經理室兼任永續發展推行單位。由總經理為總召集人，各部門經理人擔任各策略小組推展之召集人，各相關議題組成推動小組，透過 ESG 架構檢視企業管理作為，將永續發展視為企業營運決策的一環。

熒茂自產品之設計研發階段即導入環境友善元素，持續朝綠色生產方向邁進，取得 ISO 14001: 2015 環境管理系統認證，認證範圍涵蓋本公司之所有產品；恪遵國內環保法規，並響應國際綠色產品活動。避免使用含有毒性化學物質之物料，包材以再生或可重新利用之物料為優先考量，以減少對環境負荷。制定內部能源政策，以「提供資源、全員節能、提升能效、達成目標、遵守法規、持續改善」等目標，持續取得 ISO 50001: 2018 能源管理系統認證。



● ISO 14001: 2015
效期: 2026/8/27-
2029/04/30



● ISO 45001: 2018
效期: 2026/8/10-
2029/8/10



● ISO 50001: 2018
效期: 2023/11/27-
2026/11/27

本公司除遵守相關勞動法規外，並制定工作規則及及相關管理規章，亦支持「RBA 責任商業聯盟行為準則」、「SA 8000 社會責任標準」等國際相關認可準則所揭露之人權保護精神與基本原則，並致力將人權之原則與精神融入企業之價值及文化，作為本公司對人權保障之承諾。進行包含此六項重點關注議題等之相關人權保障之措施。



本公司永續發展推動小組至少半年召開會議一次，並視需要時另行召開會議。職權包括制定企業社會責任、永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫；宣導及落實誠信經營及風險管理等面向之相關工作；企業永續發展執行情形與成效之追蹤、檢視與修訂；其他經董事會決議由本小組辦理之事項。自2023年3月正式成立後，我們於11月召開正式會議，就本公司永續發展面向、2025年永續發展推動情形、2025年行動方案實施時程、2025年預計推動項目等事項向董事會報告。



ESG年度亮點

永續發展面向

2025年亮點績效



引領企業環保淨零

SDGs
指標

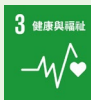


- 2025年節能減碳方案共減少564.768公噸 CO₂e
- 2025年度節電專案共節省 1,219,362度
- 全廠用水回收率 66.8%
- 持續取得 ISO 14001 環境管理系統認證
- 持續取得 ISO 50001 能源管理系統認證
- 無環保違規事項



善盡企業社會責任
強化利害關係人溝通
推動ESG評鑑及數位化

SDGs
指標



- 辦訓品質獲勞動部頒發「TTQS 系統銀牌獎」
- 榮獲高雄市工業會績優廠商獎
- 女性主管佔比46.67%
- 員工教育訓練1,013人次398小時
- 無發生任何客戶資料外洩事件
- 無發生重大職災及職業病例
- 無違反人權及勞資爭議等負面事件



深化企業永續治理文化
精進永續資訊揭露
深化企業永續治理文化

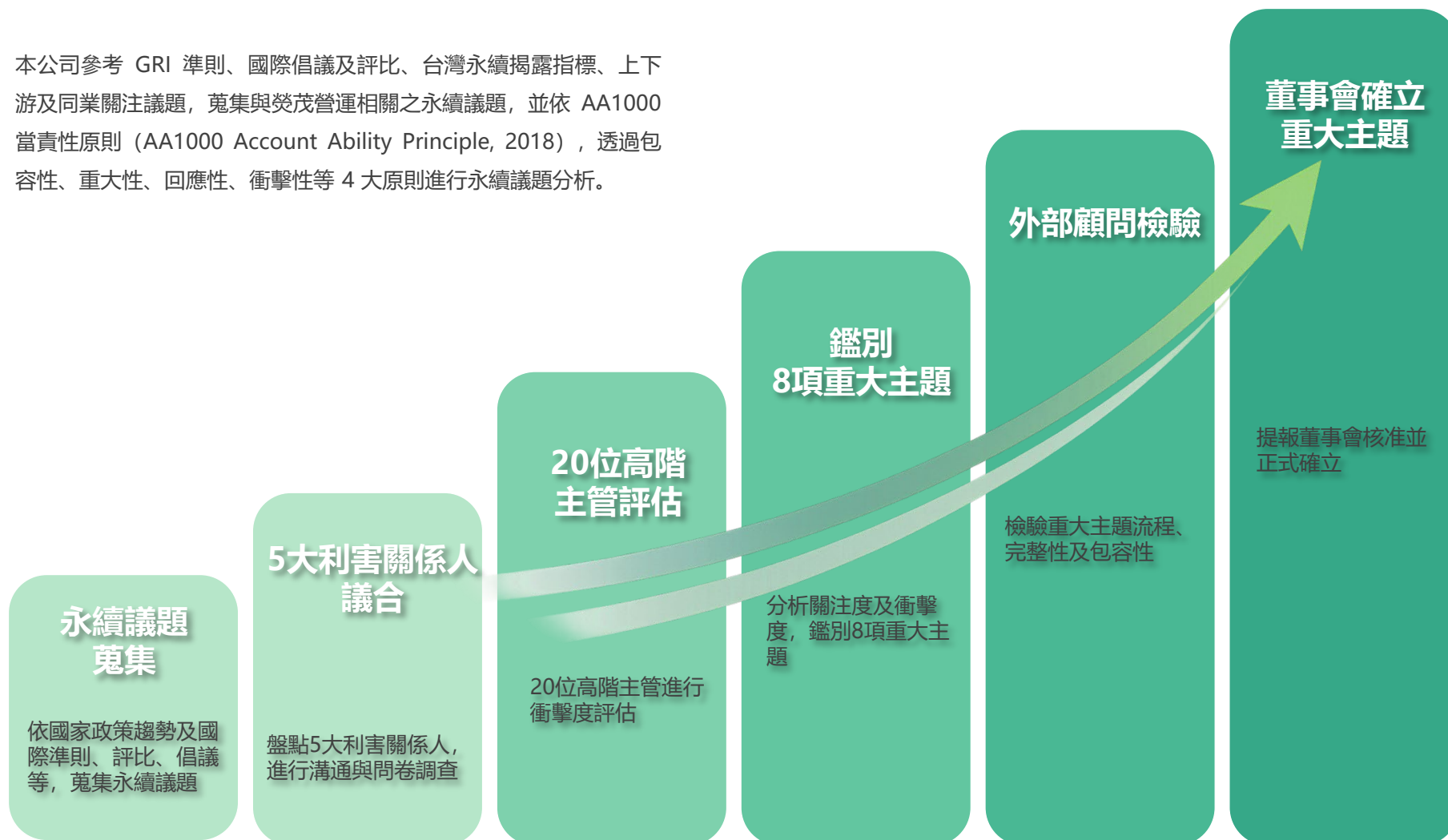
SDGs
指標



- 2025 年合併營業收入新台幣1,073,974 仟元，稅後淨利新台幣12,871 仟元
- 2025年研發費高達46,199 仟元，占營業收入4.3%，年增6.86%
- 發行限制員工權利新股
- 無相關貪腐事件及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為之事件與訴訟
- 無重大違規及負面訊息

永續議題分析

本公司參考 GRI 準則、國際倡議及評比、台灣永續揭露指標、上下游及同業關注議題，蒐集與榮茂營運相關之永續議題，並依 AA1000 當責性原則 (AA1000 Account Ability Principle, 2018)，透過包容性、重大性、回應性、衝擊性等 4 大原則進行永續議題分析。



利害關係人溝通

本公司依營運活動特性及產業屬性，參考 AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 2015 年版之 5 大原則，評估利害關係人與本公司的依賴度、責任、關注度、影響力、多元觀點等構面，鑑別出5大關鍵利害關係人，包括 (1) 員工、(2) 股東 / 投資人、(3) 銀行 / 金融機關、(4) 客戶、(5) 供應商 / 承攬商。為全面了解利害關係人所關注，且對其造成實際或潛在衝擊之議題，並確認其衝擊程度，本公司於日常實務中便藉由雙向的多元管道，與各利害關係人積極溝通。

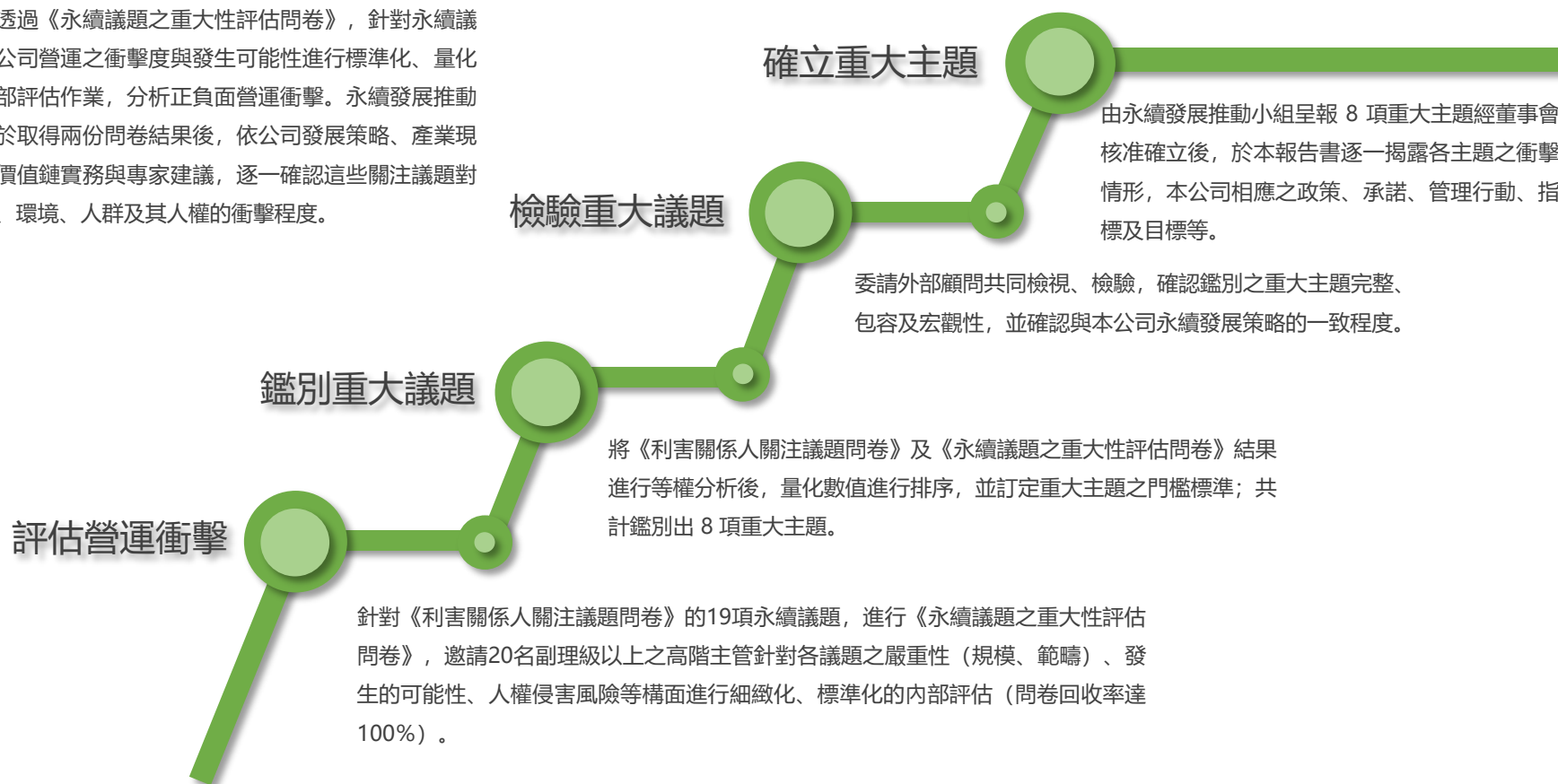
本公司訂有《利害關係人建言及申訴處理辦法》使員工、股東、客戶、供應商及其他利害關係人等有直接暢通之溝通管道，並於官網設置「[利害關係人專區](#)」及利害關係人建言及申訴服務窗口：supervisor@mildex.com.tw 蒐集並回應其所關注之議題。對於重大主題相關資訊或其他報告內容，如有任何疑問、建議或需提出申訴，亦可藉由此信箱保持暢通及良好的互動。

利害關係人	對榮茂的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	2025年溝通重點及績效
 員工	員工為榮茂重要的資產，員工期待公司提供完善的專業訓練，保障自身權益、重視工作安全、與擁有良好福利，期望在工作與生活之間取得平衡。	● 人才發展與訓練 ● 人才吸引與福利 ● 多元、公平性與包容性 ● 職業安全與健康	● 內部公告 ● 勞資委員會 ● 職工福利委員會 ● 員工意見箱 ● 性騷擾申訴信箱	● 不定期 ● 每季 1 次 ● 每季 1 次 ● 即時 ● 即時	● 4 場勞資會議 ● 4 場職工福利委員會會議
 股東 / 投資人	股東與投資人是公司永續發展的堅實後盾，為榮茂提供穩定的資金來源。透明地揭露營運資訊，展現公司經營成效，增加投資人對本公司的信心，進而得以穩定資金並為投資人創造更大價值。	● 經營績效	● 年度股東大會 ● 法說會 ● 月營收公告 ● 電話或投資人信箱	● 每年 1 次 ● 每年 1 次 ● 每月 1 次 ● 即時	● 召開股東大會 1 次 ● 召開法人說明會 1 次 ● 按月於公開資訊觀測站公司網站發佈之月營收

利害關係人	對榮茂的意義	關注議題	議合方法	溝通頻率	2025年溝通重點及績效
 銀行 / 金融機關	榮茂遵循金管會相關之法規規範，透過配合政策施行，並定期 / 不定期揭露必要資訊，完善合法合規之營運管理。	● 淨零排放與碳管理	● 主管機關政策宣導會 ● 主管機關查核	● 不定期 ● 不定期	● 未有經主管機關糾正缺失之情事
 客戶	客戶是榮茂永續經營的重要夥伴，榮茂透過優異產品整合能力與研發能力滿足客戶需求並得以維持公司產品品質、與持續精進服務能力。	● 經營績效 ● 客戶關係管理 ● 產品創新及技術研發	● 客戶滿意度調查	● 每年 1 次	● 客戶滿意度 88.5 分，連續 3 年維持平均分數 85 分以上之高水準。
 供應商 / 承攬商	供應商提供本公司在產品研發、製造品質等相關價值鏈之服務，對於榮茂於產品製造、品質、永續、以及人員環保安全衛生各面向所提之資源及支援服務。	● 永續供應與產品安全管理 ● 產品創新及技術研發 ● 職業安全與健康 ● 資訊安全	● 新供應商審查作業 ● 供應商稽核 ● 承攬商管理系統	● 不定期 ● 每年 1 次 ● 不定期	● 新供應商完成簽署《供應商環境及社會責任管理系統之實行準則》共計 29 份 ● 供應商稽核評鑑表 4 份

重大主題鑑別

參考國家政策趨勢及各項國際準則議題，聚焦涵蓋經濟、環境、社會等層面之19項與本公司高度相關之永續議題，榮茂製作《利害關係人關注議題問卷》進行利害關係人溝通議合，確認其所關注之議題。接著邀請本公司高階主管透過《永續議題之重大性評估問卷》，針對永續議題對公司營運之衝擊度與發生可能性進行標準化、量化的內部評估作業，分析正負面營運衝擊。永續發展推動小組於取得兩份問卷結果後，依公司發展策略、產業現狀、價值鏈實務與專家建議，逐一確認這些關注議題對經濟、環境、人群及其人權的衝擊程度。



重大主題列表

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

序	重大主題	對熒茂的意義及重要性	對應GRI管理	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	熒茂	下游	
1	 客戶關係管理	除專注在觸控專業外，強化服務客戶整體方案的需求，深化與客戶合作及價值。	自訂主題	○	●	○	CH4.
2	 經營績效	在主要經濟體持續升息、烏俄戰爭膠著以及美中科技戰之政經環境不利因素下，熒茂持續調整經營方向，針對不同區域特性及市場趨勢，善用多元產品應用範疇，滿足客戶產品服務需求，進而推動公司營收及本業獲利的成長	GRI 201-2、 GRI 201-3、 GRI 201-4	○	●	○	CH4.
3	 溫室氣體排放管理	鑑於溫室氣體排放減量已是世界趨勢，熒茂積極投入減碳舉措，主動加入供應鏈以大帶小計畫，自主完善減量舉措。	GRI 302-1、3、4、 GRI 305-1、2、3、 4、5	○	●	○	CH2.

重大主題列表

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

序	重大主題	對熒茂的意義及重要性	對應GRI管理	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	熒茂	下游	
4	 產品創新及技術研發	熒茂除了製造觸控面板外，更有量產技術能力及設備產能之完整光學貼合產線，從軟體整合到硬體，發展觸控面板加液晶面板模組（LCM）全貼合服務。滿足客製化產品需求、提供具競爭力且高整合性產品。	自訂主題	●	●	●	CH4.
5	 資訊安全及客戶隱私	隨科技網路進步，企業卻面臨複雜地資訊安全威脅，熒茂通過建立資通資產監控及管控機制，有效的確保公司重要資通資產之機密性、正確性及可用性。至2025年止無因重大資通安全事件所遭受之損失。	GRI 418-1	●	●	●	CH4.
6	 人才留任與員工福利	員工為公司最重要的資產，熒茂重視人力資源的培育與拓展，積極投入人才培成系統的建構。	GRI 404-1 GRI 404-3	○	●	○	CH3.

重大主題列表

序	重大主題	對榮茂的意義及重要性	對應GRI管理	價值鏈衝擊			對應 章節
				上游	榮茂	下游	
7	 公司治理	作為上櫃公司，榮茂必須遵循金管會《上市上櫃公司永續發展實務守則》。透明的財務揭露、獨立董事的設置以及董事會的有效運作，能保障股東權益，並在面對極端氣候與經濟波動時，維持穩健的營運體質。	自訂主題	●	●	○	CH4
8	 員工多元與包容	多元背景的團隊能帶來不同的視角。在面對研發挑戰、推動低碳轉型或開發新市場時，多元團隊較能跳脫單一思維框架，提供更具創意的解決方案。	GRI 405	○	●	○	CH3.

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

永續目標管理

重大主題		客戶關係管理
對應GRI指標	自訂主題	
連結之SDGs	8 就業與經濟成長、12 永續消費與生產  	
衝擊評估	 正面影響	讓客戶滿意本公司的產品及服務，能持續獲得訂單，商譽也得以大幅提升。
	 負面衝擊	未傾聽客戶需求，使客戶對公司的服務及產品失去信心，恐將衝擊營收。
政策或承諾		為落實客戶滿意之永續承諾，榮茂持續供應優質的產品與服務。我們建置了常態性的客戶溝通管道以蒐集回饋，並以嚴謹的客訴處理與追蹤機制，確保持續優化客戶體驗。
指標及目標	短期目標	● 客戶需求鑑定限時回覆率達 90%。 ● 產品訂單交期限時回覆率達 90%。
	持續目標	年度客戶滿意度 > 80 分。
有效性追蹤機制		年度客戶滿意度調查。

永續目標管理

重大主題		客戶關係管理
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 資訊透明與危機溝通：建立暢通的雙向溝通機制，確保重要資訊即時傳達。若面臨異常狀況，啟動第一時間通報機制，並主動提供具體之應變與解決方案，以降低因資訊落差所引發之負面效應。 ● 風險預警與滿意度追蹤：藉由定期實施客戶滿意度調查，系統性地蒐集意見與需求。透過提前識別潛在服務風險，並導入預防性改善措施，有效防堵問題擴大，降低潛在衝突發生率。
	正面影響管理	● 深化夥伴關係：致力與客戶建立長期穩定的策略合作模式，以誠信為基礎，持續深化客戶對公司的信任感。 ● 產品創新與價值升級：秉持持續改善之精神，將客戶回饋轉化為產品與服務創新的動能。透過具體展現熒茂的研發量能與進步軌跡，強化客戶滿意度、品牌黏著度與信賴感。
	年度成果	● 2025年度客戶滿意度調查為 88.5 分，已達標。 ● 2025年成功推動客服流程優化、提升整體回應效率，並擴增多元化的客戶溝通管道。 ● 跨部門整合與回饋機制：完善意見處理流程，透過內部定期會議與跨部門協作，確保所有客戶建議皆被妥善評估，並納入服務改善指標。
	年度成果	● 客訴閉環管理：建立明確的追蹤與回覆機制，確保客戶訴求獲得妥善處置；並藉由定期的案件檢討會議，持續驅動內部流程精進。我們將持續傾聽顧客需求，深化服務品質，並逐步導入更多數位工具，提升整體顧客互動效率與滿意度。 ● 未來數位升級展望：將持續傾聽顧客需求並深化服務品質，未來計畫導入數位化工具，進一步提升顧客互動效率與整體滿意度。

永續目標管理

重大主題		經營績效
對應GRI指標	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 201-4 取自政府之財務援助	
連結之SDGs	8 就業與經濟成長 	
衝擊評估	 正面影響	若財務績效優異，公司各項營運支出都能正常，員工薪資福利得到保障，也能有資金研發新技術，給予客戶更好的服務。
	 負面衝擊	若財務績效不良，恐導致經營出現困難，廠房無法正常運作、難出貨給客戶，釀成營收下滑、員工薪資發不出來的困境，並連帶影響勞工權益。
政策或承諾	優化生產排程、妥善人力運用、降低製造成本，並分散製造基地；同時，因應全球 ESG 永續發展，本公司秉持「共好」、「專注」、「永續」的經營理念，投入相關環境保護措施，追求公司治理發展與環境永續的正面效益。	
指標及目標	短期目標	● 2026 年合併營收目標 11.88 億元。 ● 善用多元產品應用範疇，優化產品組合。 ● 持續深耕歐美客戶，並透過參展提升公司能見度，開拓新客戶。
	中期目標	降低生產成本，提高產能，同時，建構非中國零組件及製造組裝基地，降低外在環境與政策衝擊。
	長期目標	拓展產品與通路多元化，增加醫療、軍用及戶外應用領域的市場佔有率。
有效性追蹤機制	透過財務管理與執行策略以落實營運方針，達成資源配置最佳化。	

永續目標管理

重大主題		經營績效
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 永續績效與財務風險控管：熒茂持續深化減碳工程、優化薪酬分配機制與強化公司治理架構，積極對接金融機構之永續連結融資與激勵條件，藉此穩固財務韌性並降低潛在之營運與財務風險。 ● 法規遵循與營運應變：建立動態的法令追蹤機制，嚴密監控國內外重大財稅政策與法規變動。透過即時制定並啟動必要之因應對策，確保公司營運發展全面合規，降低法規變動帶來之衝擊。
	正面影響管理	● 深化整合方案與營收驅動：持續為產業提供具備高度彈性的整合解決方案。透過拓展產品應用領域與提供多元化選擇，精準滿足客戶需求，進而挹注本業獲利，帶動整體營收穩健成長。 ● 開拓生醫量能與創新佈局：積極投入疾病檢測生物晶片之新創事業，由本公司主導關鍵基材、微流道及生物晶片分析儀之技術研發。該專案目前雖處於研發階段，但已為未來進入量產製造與良率提升奠定基礎，期能為社會醫療發展及公司長遠營運挹注嶄新動能。
	年度成果	● 2025 年熒茂合併營業收入為 1,073,974 仟元，每股盈餘為 0.16 元。 ● 2025年發行限制員工權利新股，期吸引及留任公司所需專業人才，並激勵員工及提升員工向心力，共同創造公司及股東利益。

永續目標管理

重大主題		淨零排放與碳管理
對應GRI指標		GRI 302-1 組織内部的能源消耗量 GRI 302-3 能源密集度 GRI 302-4 減少能源消耗 GRI 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 GRI 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 GRI 305-4 溫室氣體排放強度 GRI 305-5 溫室氣體排放減量
連結之SDGs		13 氣候行動 
衝擊評估	 正面影響	熒茂透過ISO 50001及ISO 14064認證，進行廠內能源管理追蹤改善及碳盤查，減少碳排放，逐步達成淨零排放。
	 負面衝擊	若無進行能源管理，將會造成公司用電碳排與營運成本增加，更會造成公司形象與商譽受損。
政策或承諾		有鑑於能源管理對環境碳排與公司營運衝擊，本公司積極進行用電改善；除針對廠內重大耗能設備進行節能改善，熒茂也透過提升設備能源效率、參與再生能源計畫、減碳設備設置等管理作為，持續減少對環境負面衝擊。
指標及目標	短期目標	逐年減碳 1%
	中期目標	碳排量減少 30%
	長期目標	碳排量減少 100%
有效性追蹤機制		依循「ISO 50001 能源管理系統」，每年持續針對廠內重大耗能設備進行用電改善，並透過內外部稽核，持續通過驗證管理系統，有效提升工廠用電效率，減少能源浪費。

永續目標管理

重大主題		淨零排放與碳管理
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 宣導與意識提升：強化員工節能觀念宣導，將環保意識落實於日常作業中。 ● 設備用電稽核：定期執行現場巡檢，確實核查用電設備關機程序，降低能源虛耗風險。
	正面影響管理	● 能源績效追蹤：每季定期召開能源管理會議，檢視目標達成率並推動持續改善。 ● 鼓勵內部倡議：推動 ESG 提案機制，鼓勵員工主動發掘並提出節能、減碳與回收之改善方案。
	年度成果	● 與 2024年相比，2025年空調用電量總計減少 106.87 萬度。

永續目標管理

重大主題		產品創新及技術研發
對應GRI指標		自訂主題
連結之SDGs		9 永續工業、產業創新、韌性基礎建設 
衝擊評估	 正面影響	產品研發及整合，低耗能產品，新領域產品發展，跨領域整合應用，員工照護。
	 負面衝擊	研發過程投入資源增加，可能造成能源消耗與環境負荷。
政策或承諾		觸控顯示器系統為榮茂長期發展的目標，從觸控模組製造商轉型成產品設計生產服務。
指標及目標	短期目標	持續深耕軍用 / 工控 / 醫療等應用領域，整合觸控模組顯示器相關應用及技術。
	持續目標	從模組進階至觸控顯示器系統，提供更多元化的產品整合方案。
有效性追蹤機制		每個專案會制訂開發時程，並轉換成產品 Roadmap，藉由內部及外部產品發表會作為技術檢視，透過業務的產品推廣來追蹤後續產生的效益。
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	強化研發流程及資源管理，導入節能設備與材料減量措施，降低研發活動之能源消耗及環境負荷。
	正面影響管理	創新量能展現與商業應用：嚴格落實新產品開發時程管理，確保當年度之研發成果能如期於次年指標性展會中公開發表，具體展現創新研發量能。同時，積極將最新研發成果導入並應用於客戶的開發專案中，協助客戶創造價值，達成技術商業化的雙贏目標。
	年度成果	高亮顯示器模組產品已導入部分客戶新產品設計中，為整合方案向前邁進一大步。

永續目標管理

重大主題		資訊安全
對應GRI指標		GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴
連結之SDGs		9 永續工業、產業創新、韌性基礎建設 
衝擊評估	⊕ 正面影響	有效保護公司產品機密資料，維護客戶權益，使本公司避免經濟損失，營運更加順利。
	⊖ 負面衝擊	客戶機密外洩，將使公司失去訂單，重創商譽；員工個資曝光，恐影響人身安全。
政策或承諾		成為國際上最可靠、保護機密最嚴謹的公司，透過建置縝密的資安防護系統，維護客戶權益。
指標及目標	短期目標	資料零外洩，零資安漏洞，並將內部資安政策緊縮檢討。每周盤點被郵件攻擊的電腦，安排人員進行資安教育訓練。
	中期目標	定期進行駭客攻擊演練及緊急措施。
	長期目標	達成資訊服務零攻擊事件，建構更強的 email 系統防禦，培養人員資安意識。
有效性追蹤機制		定期進行資安階層檢視，以及管控主機等硬體設備年限，持續評估資訊安全措施的效果與合理性。
年度	預防與減緩之負面衝擊管理	● 端點防禦強化：汰換更新電腦主機，防範駭客入侵威脅。 ● 網路邊界防護：執行每週防火牆更新，並持續擴增 IP 黑名單以阻斷惡意連線。 ● 弱點分析與改善：每週針對遭受攻擊之資安層級進行檢討，即時優化防護政策。 ● 社交工程演練：透過實境演練，驗證並提升人員對網路釣魚等手法的應變能力。
行動成果	正面影響管理	● 資安意識深化：辦理資安教育訓練與積極宣導，將資安防護觀念深植日常作業。 ● 機敏資料治理：導入嚴謹的個資與內部資料存取權限控管，保障資訊隱私與安全。
	年度成果	● 每季進行社交演練工程，進行內部員工資安教育訓練。 ● 導入資產軟硬體盤點工具，有效盤查軟硬體使用資訊。

永續目標管理

重大主題		人才發展與訓練	
對應GRI指標		GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	
連結之SDGs		4 優質教育、8 就業與經濟成長  	
衝擊評估	 正面影響	榮茂透過提供專業的教育訓練，不僅培育員工工作能力，促進及改善公司競爭力，更可同時檢視未來人才需求，因應時局變化。	
	 負面衝擊	若無提供人才培訓，不僅造成人才流失，更直接影響產品品質，導致客戶與訂單流失。	
政策或承諾		妥善運用現有資源與經營策略，打造良好內部培訓制度，拓展員工技能與價值，建立員工與企業之競爭優勢。	
指標及目標	短期目標	強化關鍵職能訓練、推動 DEI（多元、平等、共融）訓練。	
	中期目標	建構人才職能模型與學習地圖。	
	長期目標	培育永續領導人。	
有效性追蹤機制		● 訓練單位每年依據市場發展趨勢及公司需求發展規劃訓練課程 ● 每年進行績效檢核 ● 持續改進與優化機制	
年度行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 若培訓資源分配不均，將加劇職場內部的不平等：達到教育訓練資源均分之目標，使在職員工受訓機會均等。	
	正面影響管理	● 強化勞動力的專業技能與長期就業競爭力：提升員工實力、增加向心力和降低離職率。	
	年度成果	● 員工訓練1,013人次，訓練時數 398小時。 ● 2025年全體員工進行「性騷擾防治教育訓練」。 ● 榮獲 TTQS 銀牌。	● 通過勞動部 iCAP 認證。 ● 因辦訓成績優異，榮獲2025年高雄市績優廠商。

永續目標管理

重大主題		永續供應與產品安全管理
對應GRI指標		GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例 GRI 308-1 採用環境標準篩選新供應商 GRI 414-1 使用社會標準篩選之新供應商 GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求
連結之SDGs		12 永續消費與生產 
衝擊評估	 正面影響	確保關鍵原物料能不斷供應，同時採購環保耗材，能減少碳排放，降低生產成本，成為符合永續趨勢的供應商，讓客戶安心。
	 負面衝擊	關鍵原物料若斷供，使公司無法製造產品，訂單取消將影響營收與客戶信心；若無實施綠色採購，生產成本無法降低，耗材恐影響自然環境。
政策或承諾		經由共好及持續的專業傳承，讓榮茂立足台灣，放眼世界。
指標及目標	持續目標	持續促進供應商及承攬商關注於 ESG 各面向的措施改善。
有效性追蹤機制		每年落實供應商評鑑，由採購單位會同品保及技術單位執行調查評鑑。
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 動態庫存調節：持續監控國際情勢與產業動態，適時啟動提前備料機制，確保供應鏈穩定運作。 ● 分散採購風險：落實常規材料至少兩家以上之雙重來源策略，全面防堵關鍵原物料斷鏈風險。
	正面影響管理	● 落實綠色製造：嚴格禁用有害物質，確保觸控面板產品之安全性與環境友善度。 ● 接軌國際規範：確保全產品線 100% 符合歐盟 RoHS、REACH SVHC、包裝廢棄物指令及無鹵素等國際最高環保標準。
	年度成果	● 2025年在地採購金額比率占採購總額 85% 以上。 ● 2025年合作之供應商均完成《供應商環境及社會責任管理系統之實行準則》與《供應商清廉反賄賂承諾書》的簽署。

永續目標管理

重大主題		職業安全與健康
對應GRI指標	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統 GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 GRI 403-3 職業健康服務 GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 GRI 403-6 工作者健康促進 GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 GRI 403-9 職業傷害 GRI 403-10 職業病	
	連結之SDGs 3 健康與福祉 	
衝擊評估	 正面影響	確實執行職業安全健康相關法規，如每年施作二次作業環境監控，協助公司了解作業場所危害因子可針對高風險因子進行改善，進而減少員工受傷之機率有提升公司商譽正面影響。
	 負面衝擊	未落實執行職業安全健康相關法規，會增加員工作業時受傷與其它相關意外事故發生機率公司需花費更多金錢與時間來改善，對於公司商譽有負面的影響。
政策或承諾		遵守職業安全衛生相關法規及依循 ISO 45001 與 TOSHMS 職業安全衛生標準，致力降低職業災害風險，預防傷害疾病，建立起安全衛生文化保障員工在職場中身心健康。
指標及目標	短期目標	2024-2025年，嚴重工安事故 0 件，職業災害小於 10 件。
	中期目標	2026-2027年，強化員工災害應變能力及改善消防相關設備。2026年職業災害小於8件，2027 年小於5件。
	長期目標	2028 年職業災害小於3件，建立起良好職業安全衛生文化。

永續目標管理

重大主題		職業安全與健康
年度 行動成果	有效性追蹤機制	● 持續通過 ISO 45001 與 TOSHMS 職業安全衛生管理系統 ● 透過 ISO 45001 與 TOSHMS 內部稽核 ● 每年評估職場不法侵害發生風險類型、可能性、嚴重性及風險性，並對其適用性進行檢討改善。
	預防與減緩之負面衝擊管理	● 化學品源頭管控：評估並縮減廠內化學品儲放量以降低洩漏風險，同步優化消防與應變設備。 ● 守護員工通勤安全：強化員工安全駕駛觀念宣導，防範並降低上下班途中的意外機率。
	正面影響管理	● 硬體升級與監控：於蝕刻室廢液暫存區增設液位計，精準監控化學品狀態，提升災防能力。 ● 落實化災應變培訓：由專責人員實施廠內化學災害應變訓練，強化全體員工危機處理量能。 ● 佈局區域聯防：深化職安衛分組實地演練，並逐步擴增演練規模，提前為 2028 年區域聯防計畫備戰。
年度成果		● 2025 年辦理道路安駕訓練（高雄市監理站合辦），針對曾發生交通職災人員進行訓練共 18 人。 ● 2025 年辦理化學災害演練，針對廠內易發生化災場所進行訓練共 10 人。 ● 2025 年毒性及關注化學物質專業應變人員訓練共 5 人。

永續目標管理

重大主題		廢棄物管理與循環經濟
對應GRI指標		GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
		GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理
		GRI 306-3 廢棄物的產生
		GRI 306-4 廢棄物的處置移轉
		GRI 306-5 廢棄物的直接處置
連結之SDGs		12 永續消費與生產 
衝擊評估	 正面影響	榮茂透過對每日營運產生之廢棄物進行適當的分類、回收，以及合法管道進行清運，減少環境負面衝擊。
	 負面衝擊	若無適當進行廢棄物管理，有害廢棄物可能對水、土壤以及人體健康等產生不良影響外，更會造成公司形象與商譽受損。
政策或承諾		有鑑於廢棄物對環境與企業營運衝擊，本公司積極管理廢棄物處置事宜；除依法申報廢棄物產生、儲存、清除、再利用等情形，以合法管道進行廢棄物清運，榮茂也透過「持續推動廢棄物分類減廢」與「強化廢棄物回收再利用」等管理作為，持續減少對環境負面衝擊。
指標及目標	短期目標	一般廢棄物減量 1%
	中期目標	一般廢棄物減量 2%
	長期目標	一般廢棄物減量 4%

永續目標管理

重大主題		廢棄物管理與循環經濟
有效性追蹤機制		● 遵循並依據環保法規規定，以安全性原則定期將廢棄物分類與集中管理，有效掌握與管控廢棄物之來源及產量。 ● 藉由環保署廢棄物網站申報與確認作業（環保署清運三聯單、GPS、磅單），確認廢棄物流向與處理期程及方式是否合規。有效掌握廢棄物來源產出量並進行管控，提高資源利用價值、減少浪費
年度 行動成果	預防與減緩之負面衝擊管理	● 廢棄物合規治理與源頭分類：透過深化環保教育訓練，全面提升同仁對資源回收與廢棄物分類之精準度。嚴格落實廢棄物清運聯單之網路申報與覆核機制，並定期針對合法清除處理機構進行實地稽核與評鑑，確保廢棄物最終去向全面合規，有效控管環境汙染風險。
	正面影響管理	● 實踐循環經濟與綠色包裝：積極導入綠色包裝策略，以可重複使用之包材替代一次性新品採購，不僅有效摺節營運成本，更從源頭大幅削減廢棄物產出。 ● 建構供應鏈逆向回收機制：針對廠內使用之塑膠托盤（Tray 盤），主動與供應商攜手建立回收再利用之逆向物流機制，落實資源封閉循環（Closed-loop recycling），具體提升廢棄物之資源化比例。
	年度成果	挑選經環保署認可合法處理廠，並具備合法處理許可證。

CHAPTER 02

引領企業 環保淨零



氣候相關財務揭露

面對全球氣候變遷帶來的轉型挑戰與物理衝擊，熒茂深知氣候韌性是企業永續經營的基石。為有系統地辨識並管理氣候變遷對企業營運的影響，以及落實高透明度的資訊揭露並強化利害關係人信心，熒茂自發性導入由國際金融穩定委員會（FSB）發布之「氣候相關財務揭露（TCFD）」建議框架，並主動對接國際永續準則（IFRS S2）之發展趨勢，從「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大支柱出發，系統化檢視氣候議題對企業營運的影響。

面對全球低碳經濟轉型，熒茂積極建立完善的氣候風險管理程序。在治理維度上，本公司由董事會轄下之「永續發展推動小組」統籌氣候策略，確保氣候議題進入核心決策流程。目前，本公司正積極建構氣候治理與誘因機制之連結，目前已進入高階管理階層永續KPI的評估與架構設計階段。我們期許透過制度化的誘因規劃，將氣候韌性由上而下落實為企業經營的核心責任，並在未來逐步健全相關激勵體系。在策略與風險管理方面，本公司已辨識出多項關鍵風險與機會因子。為進一步提升風險評估的精確度，我們正致力於優化內部財務數據收集流程，目標是將現有的定性分析，逐步精進為具財務關聯性的預估模型，以提供決策者更科學的風險導航；在指標與目標上，熒茂採取穩紮穩打的行動。目前本公司已順利完成ISO 50001 能源管理系統與ISO 14064-1溫室氣體盤查，並通過第三方外部查證，令本司可更為精確掌握組織碳排放現況。針對更深層的綠色競爭力，我們現正積極投入產品碳足跡（ISO 14067）的評估與規劃工作，期許透過階段性的管理佈局，精準對接全球供應鏈對低碳產品的期待。

展望未來，熒茂將持續秉持企業公民責任，在穩健營運的基礎上，熒茂將持續深化ESG治理，透過持續性的機制精進與透明對話，與夥伴攜手共創綠色轉型新價值，致力在企業經營與地球環境間取得雙贏，為地球環境善盡企業公民之責。

氣候風險管理

為系統性地鑑別與評估氣候變遷對營運之重大衝擊，熒茂持續以「永續發展推動小組」為核心專責單位，並建立標準化的氣候風險管理機制，經由四階段評估流程：從「建立風險機會清單」、「收集意見與評估分析」、「鑑別排序關鍵因子」及「因應作為與策略發展」。透過定期召開內部會議與跨部門問卷調查機制，並與外部專業顧問討論，繪製風險矩陣圖進行分析，精準鑑別出氣候風險與機會及其潛在財務影響，深度評核氣候相關風險對業務韌性的影響，並以此作為制定氣候管理行動與長期減碳目標的堅實基礎。

在追求揭露品質精進的過程中，我們不僅維持完善的氣候管理程序與定期檢討機制，更主動對接國際IFRS S2準則趨勢，致力於優化內部財務數據收集流程，期許將現有的風險辨識結果逐步轉化為更具前瞻性的財務衝擊量化模型，同時積極研擬將環境永續績效指標與高階管理階層考核機制連結之可行性，以由上而下強化組織的氣候治理責任與轉型誘因。

面對氣候轉型與實體風險，以及極端氣候可能帶來日益嚴峻的挑戰，熒茂已啟動多項具體的調適與減緩計畫。我們不僅隨時關注政府法規發展以控管合規成本，更針對核心的能源議題持續執行節能減碳措施，已正式導入並通過 ISO 50001能源管理系統認證，以及順利完成ISO 14064-1溫室氣體盤查認證後，精確掌握組織碳排放現況，進而規劃建置更具規模的太陽能發電系統。

為了落實決策透明與監督成效，並使董事會全面掌握氣候變遷動態，本司的「永續發展推動小組」維持不定期向總經理報告溫室氣體盤查進度、風險評估結果及相關調適計畫之執行情況，確保總經理能全面且動態地掌握公司的氣候風險狀況，並透過持續監控與滾動式修正，確保氣候風險管理能與企業整體的營運與財務策略緊密連結，將氣候韌性深度融入企業的整體營運的藍圖中。

氣候風險管理流程

風險管理流程	流程內容
風險辨識與評估	本公司依據 TCFD 架構，跨部門鑑別與評估氣候風險及因應措施，並定期舉行 TCFD 工作坊，邀集各權責部門代表與外部專家，針對氣候變遷議題之「實體風險」、「轉型風險」、「機會」進行評估，產出「氣候風險與機會矩陣」作為對氣候風險事件發生機率與對營運衝擊影響程度之評估工具。
風險控制與監督	各權責部門透過「氣候風險與機會矩陣」，決定風險控制之優先順序，並據以制定、執行相對應之氣候風險控制方案，同時將風險控制之有效性納入定期自我評估，相關執行成果由永續發展推動小組進行審查，並呈核董事會報告。
風險溝通	本公司依據 TCFD 架構，對各項氣候風險與機會產生之預期衝擊損失、可能效益進行評估，並定期揭露於本公司年度永續報告書向利害關係人持續溝通。

氣候風險與機會鑑別流程



鑑別評估氣候風險

實體情境

永續發展推動小組依據本公司選定的 RCP 8.5 氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，再依據「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D災害潛勢地圖」等公開氣候模型 / 圖表網站，分析可能的實體氣候災害。

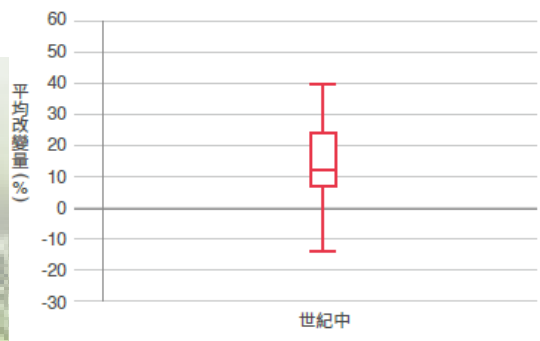
榮茂採用的 IPCC RCP 氣候情境類型與相關指標

風險管理流程	流程內容
預估情境	RCP 8.5
預估時期	世紀中（2050 年）
氣候相關數據指標	降雨變化： 臺灣日最大降雨量的改變量預估約為 -4.8% ~ 41.7%，實際降雨量約為 190.4 mm ~ 283.4 mm。 氣溫變化： 臺灣年均溫增幅約 0.9 ~ 2.2°C，年均溫預計來到 21°C ~ 22.3°C。

註：本氣候預估情境之參考資料來源為「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」，基期時段為1976-2005年，雨量基期為200 mm，年均溫基期為20.1°C。

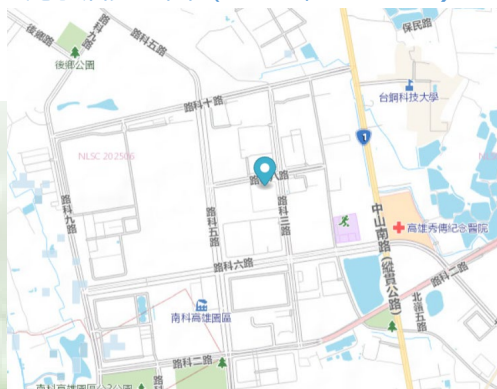
雨量方面，在經過 RCP 8.5 氣候情境假設後可得知，高雄地區的最大日降雨量最高可增加到 312.3 mm，依據中央氣象局於 2020 年 3 月 1 日起實施之雨量分級定義：24 小時累積雨量達 200 mm 以上之降雨現象為豪雨，有機會造成當地淹水或洪災。以熒茂總部為例，分析後可得知在 24 小時降下 200 mm 雨量的情況下，總部及週邊地區有些微淹水情形。但於 24 小時降雨 350 mm 的情境下，則有可能在週邊地區有約 0.5~2.0 公尺的積水，在實體氣候風險上可能造成人員及貨物運輸受阻，需密切關注氣候相關資訊以提早預防。

● 熒茂總部最大日降雨改變量預估



(資料來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台)

● 熒茂總部（高雄市路竹區）日最大雨量淹水潛勢地圖（24 HR, 200 mm）



(資料來源：3D 災害潛勢地圖)

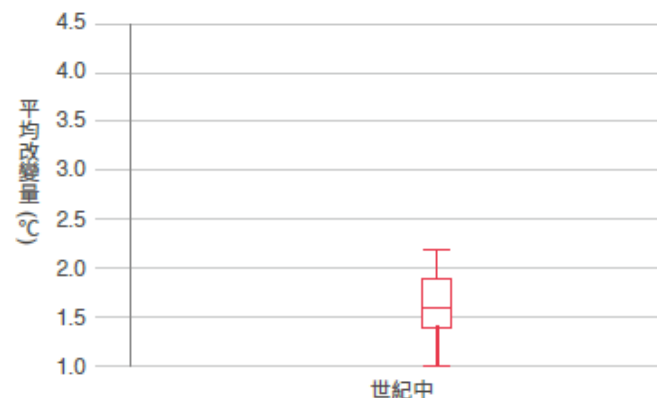
● 熒茂總部（高雄市路竹區）日最大雨量淹水潛勢地圖（24 HR, 350 mm）



(資料來源：3D 災害潛勢地圖)

能源轉型情境

● 榮茂年均溫變化推估



（資料來源：臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台）

年均溫方面，總部與各據點所在的臺灣於 RCP 8.5 的情境中可能達到升溫 2°C 風險，且氣溫可能來到 21.9°C ~ 23.1°C 因此可能影響冷氣電費增加、基礎設施成本升高以及部份商品保存成本提高。

榮茂以因應國際及國內相關法規的情境分析，推估未來電力成本的財務衝擊。

在2030年溫室氣體排放量為 BAU 減量 50% 的目標下，若臺灣再生能源占比由2019年的5.6% 提升至國家能源政策所規劃的2030年達到 40%，又因臺灣再生能源成本較高的緣故，台電電力單價將會上漲，以2019年1度 2.63元為基準，2030年電價預估將提升為1度4.23-4.5元，榮茂外購電力成本將隨之上升。

若以2025年外購電量 9,725,735.3468度，針對外購電力之可能衝擊，榮茂將持續力行各項節能措施，以降低用電衝擊。



氣候相關風險與機會對財務的影響

榮茂召集永續發展推動小組針對氣候風險與機會之項目進行風險評估，根據衝擊程度與發生機會進行分析排序，將衝擊程度分為低中高 3 級，發生機會分為不太可能、或許可能及非常可能3級，鑑別分析出中高風險項目，後續並對此擬訂適當的因應措施，以提升榮茂應對氣候變遷風險與機會之韌性。

2025年氣候相關風險與機會清單中，基於本公司產品與服務的耐受性已在其他風險管理與產品設計過程中，進行充分評估與應對。故「環境變遷造成產品耐受性」此項目不再列為氣候相關風險與機會的重點項目；並同步刪除氣候機會項目「企業聲譽提升」，考量該項目已融入公司整體的品牌與市場策略中，故不再單獨作為氣候機會進行評估。未來榮茂將集中於具體的氣候風險與實質性機會，持續提升業務運營與發展機會。

氣候風險項目	氣候機會項目
① 再生能源及減碳相關法規	① 資源使用效率
② 低碳設備/材料成本	② 能源來源
③ 低碳技術開發	③ 產品和服務
④ 違反減碳相關法規或未能達到國際 供應鏈之低碳標準	④ 市場
⑤ 市場需求變化	⑤ 提升氣候變遷風險承受能力(韌性)
⑥ 立即性風險(地震、火災、颱風、 水資源短缺)	
⑦ 長期性風險(水/旱災、年均溫上升)	
⑧ 異常天氣事件(極端高溫、強降雨 或颱風等)	

備註：● 轉型風險 ● 實體風險 ● 機會



氣候相關風險矩陣圖

衝擊程度	高	中	低
	⑥	④ ⑦ ⑧	① ②
	⑤	③	
發生機會			
不太可能 或許可能 非常可能			

註：關鍵程度高 - 紅底；關鍵程度中 - 藍底；關鍵程度低 - 黃底。

氣候相關機會矩陣圖

衝擊程度	高	中	低
	①	② ④	③
	⑤		
發生機會			
不太可能 或許可能 非常可能			

註：關鍵程度高 - 紅底；關鍵程度中 - 藍底；關鍵程度低 - 黃底。

本公司在檢視風險後，分析出氣候變遷對本公司財務狀況的影響，與年度調適因應作為，分別為「氣候相關風險及財務影響」、「氣候相關機會及財務影響」揭露如下：

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
①	轉型	再生能源及減碳相關法規	政府針對能源密集行業及排碳大戶徵收碳費	短期	● 碳定價成本內部化：隨著台灣《氣候變遷因應法》碳費徵收進入實質執行階段，碳排放將轉化為直接營運成本，影響企業淨利。 ● 再生能源義務成本增加：隨法規要求之再生能源義務量提高，購買綠電憑證（T-REC）或投入再生能源設施之支出增加，導致營運成本上升。 ● 總量管制與碳權交易風險：為符合國家淨零排放路徑，未來若面臨排放總量管制，可能需額外投入高單位成本購買抵換量碳權，增加財務壓力。 ● 合規與查驗證支出：為滿足法規與國際準則（如IFRS S2）對數據透明度的要求，需編列常態性預算執行溫室氣體盤查及第三方驗證費用。 ● 法律合規與罰則風險：面對日趨嚴謹的新興環境法規，若因未能及時因應導致不合規，將面臨營運罰款、違約金或商譽受損風險。	● 深耕能源管理基礎：持續穩健運行 ISO 50001能源管理系統，並在已順利通過ISO 14064-1認證的基礎上，精確監控與減排。 ● 佈局產品綠色競爭力：現正積極投入「產品碳足跡（ISO 14067）」的評估與階段性規劃，旨在發掘低碳商機並鞏固供應鏈地位。 ● 強化氣候韌性治理：啟動「內部碳定價（ICP）」機制的模擬與研究，將碳成本納入投資決策，以因應法規衍生之成本。 ● 研擬管理階層激勵機制：積極研究將環境永續績效指標與高階管理階層考核及薪酬連結之可行性，以強化由上而下的治理責任。 ● 擴大再生能源應用：持續執行節能減碳措施，並透過自建太陽能發電系統與優化能源配比，降低對傳統高排放能源的依賴。 ● 動態法規監測機制：隨時關注國內外淨零政策與法規趨勢，確保營運策略與法律規範同步，規避法規衍生成本。

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
②	轉型	低碳設備/ 材料成本	減碳設備設置營運成本增加	中期	● 綠色溢價推升採購成本：隨著全球對低碳材料（如再生塑料、環保化學品）需求激增，原料端出現「綠色溢價」，直接增加採購支出並可能壓縮產品毛利。 ● 轉型資本支出壓力：為達成中長期減碳目標，需投入資金將老舊生產設備汰換為高能效機具（如變頻空壓機或節能無塵室系統），增加短期資金調度壓力。 ● 研發與技術替代風險：研發低功耗、長壽命之綠色產品需投入額外研發經費進行材料測試與製程改良，若未能及時取得技術領先，恐面臨訂單流失之財務衝擊。 ● 設備維護與重置成本上升：為因應極端天氣（如高溫、高濕），需提升生產設備的耐受特性，導致設備的日常維護頻率增加或縮短重置週期，推升營運成本。 ● 法規不合規財務損失：若未能即時導入符合最新環保法規的低耗能設備，可能面臨超額碳費支出或不合規之罰款，影響企業財務穩健度。	● 精準化能源管理：在已通過ISO 14064-1認證的基礎上，配合ISO 50001能源管理系統，鎖定高耗能熱點進行設備精確汰換，提升電力能源使用效率。 ● 擴大再生能源應用：評估並執行自建太陽能發電系統計畫，透過能源組合多元化來降低傳統電力價格波動與排碳壓力。 ● 佈局產品碳足跡：現正積極投入「產品碳足跡（ISO 14067）」之評估與階段性規劃，透過數據化管理找出材料替代方案，從設計源頭降低碳成本。 ● 內部碳定價（ICP）模擬：啟動內部碳定價機制的模擬研究，將碳成本納入未來低碳設備採購的投資決策評估，以降低法規衍生之成本波動。 ● 供應鏈韌性與材料優化：研發單位同步測試多樣化低碳材料，並建立優質供應商庫存緩衝機制，以降低因特定低碳材料短缺導致的生產中斷風險。 ● 研擬治理激勵機制：積極研究將低碳轉型績效（如節能設備投入、低碳產品開發）與管理階層考核及薪酬連結之可行性，落實由上而下的轉型動能。

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
③	轉型	低碳技術開發	參加公部門永續發展計畫，提升低碳設備與技術發展之不確定性	中期	- 市場競爭力流失：若未能及時開發符合客戶期待的低碳技術（如低功耗模組），將導致營收下降。 - 轉型研發成本上升：導入新製程、新節能設備（如變頻系統）需增加營運與資本支出。 - 技術導入之不確定性：低碳材料或新製程的導入可能面臨開發驗證失敗或良率不佳之財務風險。	- 積極參與政府補助：參與政府各項低碳與智慧化升級計畫，爭取資源投入低碳技術研發。 - 產品碳足跡(ISO 14067)導向設計：正積極進行產品碳足跡評估，以「最大共用性」與「低碳排放材料」為主要設計準則。 - 系統化製程導入：建立由技術單位主導之新材料/新製程導入計畫，採取循序漸進的測試與驗證，降低開發風險。 - 透明化績效報告：不定期向總經理報告低碳技術開發進度，確保研發資源與企業長期淨零目標一致。
④	轉型	違反減碳相關法規或未能達到國際供應鏈之低碳標準	違法作業將導致主管機關裁罰，並因環境表現不佳受利害關係人質疑，嚴重衝擊企業形象與品牌商譽	長期	- 融資條件惡化：金融機構提供資金意願降低，或因未能達成永續連結貸款指標導致資金成本提高。 - 訂單流失與市場排擠：全球市場趨勢高度關注減碳目標，若應對策略不足，將失去具環保意識的客戶支持，導致營業額下降。 - ESG評等與投資排除：因ESG評等下降，可能遭到永續相關基金排除投資，影響股價穩定性。	- 強化治理透明度：已順利通過ISO 14064-1認證，透過官網「企業永續」專區詳實揭露溫室氣體排放量與減碳進度，確保資訊透明以對接國際IFRS準則。 - 健全激勵機制研擬：積極研究將環境績效指標與高階管理階層考核及薪酬連結之可行性，強化決策層之永續責任。 - 跨部門協作與監督：永續發展推動小組整合跨部門資源，不定期向總經理報告追蹤減碳成效，確保ESG策略充分落實於日常營運。

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
⑤	轉型	市場需求變化	訂單流失風險與綠色產品競爭壓力	長期	● 關鍵訂單流失風險：全球工控、醫療及軍用電子大廠對供應鏈之減碳要求已轉向量化指標，若產品碳足跡（PCF）未能達到客戶之低碳標竿，將面臨流失現有長期訂單或被排除於新開發案供應名單之風險。 ● 產品市場競爭力減弱：當競爭對手優先提供具備低碳認證或循環材料之觸控模組時，本公司可能被迫採取價格競爭策略以維持市場份額，進而導致營業收入減少及利潤率下滑。 ● 品牌價值與融資受限：若企業在永續評鑑中的表現低於國際客戶期待，將損害品牌信譽，影響投資人信心，並可能導致綠色融資條件惡化或融資成本增加。 ● 研發資源錯置成本：氣候變遷導向的市場需求變化快速，若未能精準預判綠色技術路徑，可能導致研發資金投入低效益項目，增加無形的機會成本。	● 啟動產品碳足跡管理：在已穩健通過ISO 14064-1認證的基礎上，現正積極投入產品碳足跡（ISO 14067）之評估與階段性規劃，不僅是為了符合客戶的量化減碳要求，更是為了透過數據化管理優化產品設計，降低材料碳足跡，從源頭鞏固公司在高端供應鏈中的地位，強化ISO 14067專案的規劃強度，並打造企業的護城河以數據化方式回應全球大廠對綠色產品供應鏈的嚴格要求。 ● 深耕低碳利基產品研發：針對觸控面板產業特性，持續投入低功耗技術與節能材料之應用開發，將氣候壓力轉化為開發醫療、軍用等高價值低碳市場的機會。 ● 精進氣候治理透明度：透過「永續發展推動小組」不定期向總經理報告氣候風險評核結果與應對進度，並將透明的量化數據揭露於最新永續報告中，強化利害關係人之溝通與信任。 ● 推動綠色供應鏈評鑑：導入供應商綠色評核，確保上游材料具備低碳競爭力，分散斷鏈與漲價風險。

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
⑥	實體	立即性風險 (地震、火災、 颱風、水資源短缺)	天然災害導致機台設備損壞、物流中斷及廠區營運中斷之財產損失	短期	- 生產停滯與交期風險：災害導致製程中斷，影響成品交付期及客戶滿意度，進而產生潛在違約成本。 - 資產減損與修繕費用：建物或精密設備受損需支出高額維護費或重新投入資本購置，影響現金流穩定。 - 營運中斷之商譽受損：若無法如期、如質交付產品，可能導致關鍵客戶流失及品牌形象受挫。	- 多元供應鏈佈局：持續推動原物料供應商多元化，透過備選多家廠商避免斷貨風險。 - 強化防災預防機制：每年定期檢測廠區設施，針對關鍵生產項目加強防護，並導入可預測風險之預警系統。 - 風險轉移策略：建立水車配合廠商名單以降低缺水停線衝擊，並透過完善的商業保險轉移實質財務風險。 - 定期緊急應變演練：每半年定期舉行地震、火災及風災緊急應變演習，強化組織韌性與人員應變能力。
⑦	實體	長期性風險 (水/旱災、 年均溫上升)	廠區位於南台灣(路科)乾旱高風險區域，枯水期拉長導致生產用水受限	中期	- 採購用水成本增加：枯水期需透過外部買水支應生產，導致營運支出顯著上升。 - 產能受損與營收減少：若面臨政府限水措施且無替代水源，將導致生產線停擺，降低產出效率。 - 設備運作風險：無法提供充足製程用水可能損害冷卻與清洗系統，影響產品品質穩定性。	- 實質節水成效追蹤：面對路科乾旱高風險環境，本公司已建立具備韌性的供水體系。我們在2024年不僅實現了自來水用量減少10,557公噸的顯著成果；2025年更將產能單位用水密集度由0.118 噸/片下降至0.112 噸/片。未來將持續精進水回收系統（目前回收率約66.8%），以降低極端枯水期對產線穩定性的影響。 - 水資源回收再利用：持續評估並精進廠區廢水回收系統，提升水資源重複利用率以降低對外部依賴。 - 智慧用水監控：建設相關節水設備與監控系統，針對巔峰用電與用水量進行精確調配。 - 緊急供水與政策配合：配合政府節水措施，擬定詳細的緊急供水計畫，確保極端乾旱時之基礎營運力。

氣候相關風險及財務影響

編號	風險類型	風險因子	風險影響	時間	潛在業務、策略及財物影響	調適與因應作為
⑧	實體	異常天氣事件(極端高溫、強降雨或颱風等)	影響生產線正常運作與人員通勤安全，造成生產中斷、產能短出並增加額外營運成本	短期	- 營運鏈結中斷：人員及物流因天災無法抵達據點，導致人力不足、商品供應不及，直接造成營業額下降。 - 資產損壞與電費上升：極端高溫增加無塵室降溫電費支出；暴雨則可能導致建物、設備受損，推升修繕費用與保費率。 - 人員健康與補償費用：災害若造成人員受傷，將衍生醫療補償與關懷費用，若處理失當將引發商譽二次受損。	- 完善韌性應變計劃：制定包括人員疏散、財產保護在內的災害應變 SOP，並建立定期備份系統與災後恢復計畫，確保業務快速重啟。 - 供應鏈韌性管理：與關鍵供應商建立緊急合作機制，共同制定應對氣候災害之應急計畫，確保供應鏈穩定性。 - 能源與降溫效能優化：透過ISO 50001能源管理系統優化空調冰水主機效率，減緩夏季高溫帶來的用電成本衝擊，提升廠區實體韌性。

氣候相關機會及財務影響

編號	機會因子	機會影響	時間	潛在財務影響	因應策略內容
①	資源使用效率	● 低碳能源轉型優勢：透過提升廠房低碳能源使用效率，強化組織對電力成本波動的抵抗力。 ● 水資源循環經濟：提升廢水回收再利用率，確保在極端氣候（乾旱）下的供水韌性，降低對外部水源的依賴	短期	● 營運成本顯著降低：藉由節電與節水措施，直接減少公用事業採購費用。 ● 避免台灣碳費徵收風險：透過減量成效降低未來台灣《氣候變遷因應法》下之碳費支出負擔。	● 深化淨零路徑：熒茂依循2050淨零路徑轉型藍圖，在2025年精準落實節電 68.2萬度（減碳約323.1 tCO₂e）之階段性指標基礎上，進一步將能源治理深度整合至生產智慧化核心策略。透過全面建置智慧能源管理系統（EMS），本公司實現了從單純減量到精準能效監控的質量躍遷，藉由大數據分析極大化各製程與場域之能源綜效。此進程不僅顯著提升資源利用率，更主動緩解未來因碳費徵收所衍生之營運成本風險，充分體現公司在氣候韌性治理上的持續精進與領導企圖心。 ● 內部碳定價（ICP）模擬：啟動內部碳定價機制的模擬研究，以ISO 14064-1組織溫室氣體排放資訊為基礎，將各項碳成本納入決策評估，以降低法規衍生之成本波動。 ● 深耕水資源循環治理：熒茂將水資源視為核心營運資產，在2024年實現全廠水回收率達66%(節水計畫財務收益達38.52萬元)的基礎上，本公司積極投入高效能製程水處理技術與系統監控優化，目標將水回收總量提升至3.85萬度，並將回收率推升至66.8%之新高點。此舉旨在將水資源轉化為閉環式循環經濟，大幅降低對外部供水系統之依賴，強化在極端枯水期下的營運韌性。

氣候相關機會及財務影響

編號	機會因子	機會影響	時間	潛在財務影響	因應策略內容
②	產品和服務	- 綠色供應鏈準入：發展符合低碳法規之產品組合，協助醫療、工控等核心客戶整合採購綠色產品，穩固長期合作關係。 - 產品生命週期管理：透過產品設計源頭的低碳化，滿足市場對於永續產品的強勁需求。	中期	- 開拓綠色商機營收：增加低碳商品與服務之銷售占比，提升產品溢價能力與品牌獲利空間。 - 提升品牌資本價值：滿足氣候調適需求之產品可增加投資人青睞，有助於爭取綠色融資或擴張資本支出之助益。	- 啟動產品碳足跡佈局在已完成ISO 14064-1組織盤查後，現正積極投入產品碳足跡（ISO 14067）之評估與規劃，以量化數據展現環保元素的實質價值。 - 低碳技術價值注入：透過內部碳定價（ICP）機制的模擬研究，引導R&D投入高效能低碳製程開發，將環保意識轉化為企業營業收益及品牌差異化優勢。
		增購符合減碳相關法規設備之建設（如高能效變頻設備）及建置具備防護性、穩定性的能源設施。		- 能源成本結構優化：增加電力來源多元化（如自設太陽能），減少對傳統電網的依賴並降低用電成本。 - 減緩碳費衝擊：透過電力排放係數的降低，直接減少溫室氣體排放量及未來之稅費支出。	- 實質財政收益追蹤：本公司持續擴大再生能源與高效能設備之應用規模，2025年節能計畫之財政收益預計達306.75萬元。此項指標證明了綠色資本支出對營運成本結構的實質優化作用，不僅展現了節能技術的穩定回報，更有效緩解了能源價格波動帶來的營運壓力。未來我們將持續深化資源利用效率，將環境管理成效轉化為具備抗風險能力的財務韌性優勢。 - 智慧能源與技術導入：本公司透過深度參與『以大帶小』產業鏈淨零轉型專案，已全面落實智慧能源管理系統(EMS)之建置，實現能源數據的即時監測與智慧化分析。結合內部碳定價(ICP)之情境模擬機制，我們能科學化核算低碳設備之投資報酬率(ROI)，確保各項節能資本支出具備高度的氣候前瞻性。此舉標誌著公司已從單點設備升級進入數位驅動的系統性治理階段，加速驅動企業的綠色轉型路徑。

氣候相關機會及財務影響

編號	機會因子	機會影響	時間	潛在財務影響	因應策略內容
④	市場	開發符合減碳相關法規與國際客戶偏好之低碳材料，並優化綠色供應商名單。	長期	- 提升營收與市場佔有率：開發創新低碳技術引發投資人關注，並藉此進入綠色高階市場（如醫療、航太），提高收入。 - 爭取政府補助：取得公部門永續轉型獎勵與合作計畫，增加補助金收入。	- 強化永續品牌形象：延續2024年首次參與經濟部能源署節能標竿獎獲得銅牌之成果，持續擴大在「環保」相關市場之市佔率與認同度。 - 啟動產品碳足跡佈局：正積極投入ISO 14067產品碳足跡之評估與規劃，以量化數據回應市場與客戶對低碳材料的嚴格期待。 - 參與減碳獎勵專案：持續執行溫室氣體減量行動，並評估參與政府減碳獎勵專案以累積碳權價值。
⑤	提升氣候變遷風險承受能力(韌性)	提升產品穩定性與製程耐受性，以符合極端氣候（如高溫、強降雨）下的市場與環境要求。	長期	確保在全球氣候變化影響市場結構時，本公司能維持供應穩定，降低營運中斷損失。	- 數據驅動供應鏈優化：透過2023與2024年全廠碳排放盤查（ISO 14064-1）數據，優化中北部供應商物流方案，降低運輸成本與排放。 - 動態市場風險監測：利用大數據分析市場趨勢，建立包括市場、金融及營運韌性在內的風險管理机制，並每季向董事會報告進度。 - 強化客戶溝通與策略定位：積極調查客戶需求變化，及早調整產品設計（如低功耗觸控模組）以滿足極端氣候下的適應性需求。

溫室氣體盤查進程

因應全球氣候變遷及淨零排放趨勢，本公司持續強化溫室氣體管理機制，以建立科學化、制度化之碳管理基礎。2023 年導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，以 2023 年為基準；2024 年持續依循國際標準執行全公司溫室氣體盤查，兩年度皆已於 2025 年完成第三方查證作業。

透過持續性的盤查與數據管理，本公司得以有效掌握能源使用及溫室氣體排放概況，辨識主要排放熱點，作為推動節能減碳、提升能源使用效率及規劃減碳路徑的重要依據，並持續精進環境管理績效，朝向低碳營運與永續發展目標穩健邁進。2025 年溫室氣體盤查結果及相關管理績效，詳見本報告書「溫室氣體排放」章節。



倡議

榮茂長期關注環保、減碳議題，積極支持參與國內外倡議，獲獎成果豐盛，擁有優良商譽；同時也與金融機構洽談相關業務，讓榮茂在邁向永續的同時，也獲得更多前行的助力。

- 與金融機構積極洽談相關業務：綠色周轉金、綠色存款。
- 積極參與政府倡議、競賽，擁有優良商譽之時，亦獲得證書或獎金，降低營運成本。
- 簽署「R20 氣候倡議書」、響應中華民國工商協進會「1.5°C 氣候行動宣言」。

願景

環境永續為榮茂永續經營策略的重要核心。面對全球氣候變遷所帶來的極端氣候、法規趨嚴及市場轉型等挑戰，本公司將氣候變遷議題納入企業風險管理架構，定期辨識、評估及管理氣候相關風險與機會，以提升企業營運韌性及長期競爭力。

榮茂依循「氣候相關風險與機會矩陣」，針對實體風險、轉型風險及氣候相關機會進行系統性評估，分析其對營運、財務及供應鏈之潛在影響，並據以擬定相應管理策略及因應措施，持續降低氣候變遷對企業營運造成之衝擊，同時掌握低碳轉型所帶來的新商機。

在環境管理方面，本公司持續推動能源管理及溫室氣體管理制度，結合節能技術、智慧化管理及製程優化，落實節約能源、提升用水效率、推動資源循環利用及廢棄物減量等措施，持續改善能源使用績效及降低環境衝擊。同時，積極支持綠色能源與綠色採購政策，將環境友善理念融入產品設計、製造流程及服務模式，推動綠色創新，逐步建構低碳營運文化。

此外，榮茂積極響應國內外氣候倡議，規劃簽署「R20 氣候倡議書」及響應中華民國工商協進會「1.5°C 氣候行動宣言」，並自 2023 年起自主依循 TCFD 架構揭露氣候相關資訊，持續強化氣候治理、風險管理及資訊透明度。未來亦將持續結合淨零轉型策略，攜手客戶、供應商及其他利害關係人共同推動低碳價值鏈，以具體行動實踐企業永續承諾，創造環境、社會與企業三方共榮的永續價值。

溫室氣體排放

為尋求降低溫室氣體排放量的機會，自 2023 年起即導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，2025年持續盤查全公司。經由標準化過程鑑別公司內部能源耗用及碳排放量，以進一步管控大宗耗能及碳排項目。

2025年，榮茂的溫室氣體排放情形為：類別一排放為 427.4066 公噸 CO₂e；類別二排放4609.9986公噸 CO₂e；範疇三排放 3831.7055公噸 CO₂e，共計 8869.111公噸 CO₂e。



榮茂近 3 年溫室氣體排放量及溫室氣體排放度（單位：公噸 CO₂e）

總排放量		2023年	2024年	2025年
範疇一	1.1固定排放量	1.0459	1.0760	0.9946
	1.2移動排放	2.2797	1.8818	2.0907
	1.3製程排放	0	0	0
	1.4逸散排放	442.5222	438.7801	424.3213
	類別小計	445.8478	441.7379	427.4066
範疇二	外購電力	5,711.9341	5,141.2562	4,609.9986
	類別小計	5,711.9341	5,141.2562	4,609.9986
範疇三	員工通勤	145.4526	129.5604	125.3269
	商務差旅	2.9695	4.0802	2.9052
	運輸及配送	23.3004	19.4027	23.4442
	購買的商品和服務	3,533.7564	3,136.5803	3,611.0648
	營運活動中產生的廢棄物	54.7675	66.2418	65.5884
	運輸及配送	7.1732	3.2476	3.3761
	下游租賃資產	500.3242	491.7714	0
	類別小計	4,267.7438	3,850.8844	3,831.7055
總溫室氣體排放量		10,425.526	9,433.879	8,869.111
營業額(百萬元)		1,101.20	990.16	1,073.97
溫室氣體排放強度		9.4674	9.5276	8.2582

- 註： 1. 轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
 2. 彙整溫室氣體量之方法為營運控制法。
 3. 各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第六次評估報告之估值。
 4. 碳排強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e） / 營業額。
 5. 溫室氣體排放基準年為 2023 年，選擇該年度為基準年之理由為由於 2023 年為本廠首次依循 ISO 14064-1:2018 新版本進行溫室氣體盤查，為確保盤查數據可信度，因此，將以 2023 年為盤查基準年，該年度溫室氣體碳排放量為 10,425.526 公噸 CO₂e。

節能減碳

本公司提出了溫室氣體減量的可行方案，並規劃出具體的工作計畫以確保減排目標的順利達成。本公司將秉持以下政策，持續推動溫室氣體減量工作，進而朝永續發展的目標邁進：



持續進行溫室氣體盤查及查證以確實掌握溫室氣體之排放狀況

本公司將持續深化溫室氣體盤查與查證機制，透過科學化的數據管理精確掌握碳排放現況，以確保符合法規與國際供應鏈要求，並作為推動轉型、落實企業永續發展 (ESG) 的核心依據。

持續推動節能措施

本公司致力於將節能精神內化為核心營運思維，透過導入高效能設備、優化生產製程及精進能源管理系統，在追求產能成長的同時，實踐資源運用極大化與能源成本極小化，落實企業永續經營的承諾。

推動使用綠色能源減少資源耗用

我們致力於擴大綠色能源的使用比例，透過導入再生能源與循環資源模式，取代傳統高碳排放能源，以實際行動減少資源耗損，全面優化企業能源結構，厚植低碳轉型的綠色競爭力。

耗能設備的汰舊換新及透過優化生產製程以提高資源利用減少能源損耗，降低溫室氣體排放量

本公司將加速耗能設備的汰舊換新，並深植製程優化核心技術，透過提升資源循環利用率與極大化能源效率，主動降低能源損耗，從源頭落實溫室氣體減排，邁向綠色轉型。

廢棄物管理報告

熒茂近 3 年廢棄物處理情形

項目	2023年	2024年	2025年	單位
一般廢棄物	217.60	224.98	232.77	公噸
有害廢棄物	6.77	9.80	9.29	公噸
廢棄物總重	224.37	234.78	242.06	公噸



廢棄物管理方針與減量策略

熒茂為善盡廢棄物管理責任，嚴格落實各項廢棄物管控措施。本公司每個月定期進行廢棄物貯存及產出情形之申報作業，以精確掌握廢棄物之動態。為降低營運過程中產生的廢棄物對環境造成之負面衝擊，本公司依法委由國內具備合格證照之廢棄物清除、處理及再利用廠商，進行後續的清運及處理作業。

廢棄物清運與處理機制

為確實掌握廢棄物的最終流向，並確保所有廢棄物均能合法且妥善地被處理或進入再利用體系，熒茂在廢棄物清除處理廠商之遴選上採取嚴謹的態度。本公司透過環境部資源循環署建置之「事業廢棄物申報及管理資訊系統」，全面進行廢棄物之追蹤及管理。此外，針對現有合作廠商之續約評估以及新廠商之遴選機制，本公司均以廠商之實際營運狀況、是否具備法定相關許可資格，以及歷年是否有違規紀錄等三大面向作為核心評估標準，藉此嚴格把關廢棄物處理商之服務品質，並作為後續建立長期合作可能性之重要依據。

廢棄物產出與類別統計

針對事業廢棄物之產出，本公司詳細記錄並分類。一般廢棄物（涵蓋代碼 D-0299、D-0699、D-1801、D-0202、D-2405、R-0401、R-0701 等）之產出量，2023年為217.60公噸，2024年為224.98公噸，至2025年為232.77公噸。在有害廢棄物（涵蓋代碼 C-0301、E-0217 等）方面，2023年產出量為6.77公噸，2024年為9.80公噸，2025年為9.29公噸。綜觀整體廢棄物總重，2023年度為224.37公噸，2024年度為234.78公噸，2025年度為242.06公噸。

廢棄物回收與再利用情形

在落實廢棄物妥善處理的同時，本公司亦積極推動資源的回收與再利用，以促進資源循環。針對一般廢棄物（如代碼 R-0401、R-0701）之回收再利用量，2023年達成106.17公噸，2024年為73.43公噸，2025年則為88.06公噸。在有害廢棄物（如代碼 E-0217）之回收再利用部分，2023年實績為0.88公噸，2024年為0.64公噸，2025年為0.56公噸。

處理方式	2023年	2024年	2025年	單位
回收再利用 (一般)	106.17	73.43	88.06	公噸
回收再利用 (有害)	0.88	0.64	0.56	公噸



環保支出資訊

● 因應對策、改善計畫、重大環保資本支出

本公司經過多年來的踏實耕耘，我們之所以能有今日的經營成果，都仰賴整個環境提供源源不絕的資源，本著地球公民之本心，及美滿人生之企業目的，我們願為環境改善與勞安維護貢獻最大之努力。為此，不但導入 ISO 14001 環境管理系統以及 ISO 45001 職安衛管理系統，透過實際作為遵循政府相關環保與職安衛法令規章外，更在溫室氣體管理、產品設計、使用與廢氣等活動中致力於降低對整體環安衛之衝擊，並透過全員參與及承諾，來達成環境保護與企業永續發展之目標。

本公司本身推行ISO 14001環境管理系統，透過每年定期之重大環境考量面鑑別與外部單位查證，預先尋找可能造成重大負面影響之營運活動，降低甚至預防重大潛在或實際的負面影響，也確保本公司無重大污染洩漏意外發生，不受環境法令被處罰，進而尋找出與本公司相關之重大環境關懷議題。

● 環境友善產品設計

熒茂環保理念採行 4R 的環保理念，針對「污染預防」、「使用較少的能源和原料」、「廢棄物減量」、以及「清潔生產」等觀念，強調以改變生產過程來減少污染，而非僅以管末處理來解決污染的問題，而在推動廢棄物減少過程中，本公司搭配廢包材回收作業，設法將包材進行回收再利用，另外，在設計產品及選擇生產技術時，盡量減少使用原料和能源，同時經過節能設計，達到循環使用的目的。配合 ISO14001 環境管理系統，發揮「污染預防」、「生命週期評估」的預期功能，讓熒茂在提高環境績效的同時增加獲利。

近年來，氣候變遷、產品中環境關聯之有害物質，乃至於職業安全衛生及人權等項目，成為了企業社會責任中的重要議題。熒茂亦將上述環節列為綠色供應鏈管理重點，以環境關聯物質的管理為例，各項環保政策，熒茂皆修訂內部管理標準。

除前述綠色設計規範外，本公司所有產品於設計開發階段都執行過安規確證作業，確保符合安規標誌之要求。

本公司遵守國際發布之環境保護法令規範，從天然資源之有效利用到有害物質進用及廢棄物妥善管理之生命週期評估(Life Cycle Assessment, LCA)，100% 遵循國際綠色產品相關規範。產品依據安全、節能、環保三面向進行推廣綠色產品。

環境保護管理，為追求人類生命之延續及永保地球綠色環境，榮茂除在產品設計、使用與廢棄等活動中致力於降低對整體環安衛之衝擊，並符合相關法規規定外，亦透過全員參與及承諾，來達成環境保護與企業之永續發展，提供 114 年度環保投資支出一覽表供參考。

114 年度環保投資支出一覽

幣別：新台幣

環境活動	費用支出	單位
 推動ISO 14001	138	仟元
 空氣污染防治設備維護	408	仟元
 環境相關檢測費用	693	仟元
 水汙染防治費用	289	仟元
 廢水處理費用	497	仟元
 廢棄物回收處理	2,169	仟元

能源管理

● 熒茂能源管理政策如下



● 節電專案之量化成效

共有 5 項專案直接明確貢獻了節電經濟效益，每年總計可節省 532.4 萬元的營運成本，節電總量達 1,219,362 度。

專案項目	節能成效
冰水機系統能源效率提升	節省 359.26 萬元 (837,426 度)
印刷區空調箱操作優化	節省 99.51 萬元 (231,966 度)
空壓系統產能用電效率提升	節省 59.29 萬元 (138,220 度)
頂樓夾層進排風機操作優化	節省 5.04 萬元 (11,750 度)
全廠用電功率因素改善	增加電費減免額度約 9.3 萬元

此外，「洗滌塔保養手法改善」專案雖未明確列出具體貨幣金額，但透過定期清潔與改變換水頻率，成功減少了電力消耗並延長了拉西環的使用年限。

● 環境改善與運轉維護成效

除直接節電外，專案亦針對環境與設備壽命進行了升級環境改善，針對「緊急柴油發電機有害廢氣」進行改善，透過清潔噴油嘴針閥體與校正彈簧壓力，成功解決了運轉產生的白煙問題，避免了對人體健康及生態環境的負面影響。

● 綜合分析

由上述資料可知，該專案採取了多元的推動手法，具備良好的技術深度與實務應用性：

1. 條件優化 (Operations Optimization): 這是最主要的節能手段（如冰水機、空調箱、進排風機優化），透過調整操作參數與排程達到節能目的。
2. 設備與維修升級 (Equipment & Maintenance): 透過變頻技術導入、故障零件更換及保養手法改善，由硬體面提升系統運轉效率。

總體而言，這系列專案透過「設備優化」與「管理手段改善」雙管齊下，不僅大幅降低了能源成本，還兼顧了環境保護責任。



CHAPTER 03

善盡企業 社會責任



勞資關係承諾與人權保障方針

和諧的勞雇關係與穩固的人權保障，是企業達成永續營運與創造長期價值的核心基石。熒茂嚴格遵守各營運據點所在地的勞動法規，並主動對齊國際人權標準與倡議，致力於將人權保障落實於日常營運的每一個環節。本公司堅信，唯有以公平、尊重且有尊嚴的方式對待每一位員工，方能激發團隊的最大潛能。

為此，本公司建立了一套完善的人權與勞動政策，嚴禁任何形式的強迫勞動、童工以及職場騷擾。我們積極為全體同仁打造一個安全、健康且絕對無歧視的工作環境，確保員工在執行職務時皆能享有免於恐懼的自由，並在具備高度尊嚴的職場氛圍中發揮所長。

營運變動之勞雇溝通與預告機制

在面對全球市場的快速變遷與產業競爭時，企業營運策略的調整在所難免。為充分尊重員工的工作權益並維持勞資間的互信基礎，熒茂針對任何可能對員工權益產生重大影響的營運變革（如組織重整、廠區遷移或業務緊縮等），均秉持「公開透明、誠信溝通」的原則。

本公司嚴格遵循《勞動基準法》及相關勞動法令之規範，在實施重大營運變更前，必定依法定之最短預告期間向受影響之員工進行充分說明與預告。透過定期的勞資會議、內部公告以及面對面的溝通說明會，我們確保員工能及時掌握公司營運動態，並提供必要的協助與轉調輔導方案，將營運變動對員工個人及家庭的衝擊降至最低，實踐負責任的勞雇關係管理。



多元包容的友善職場建構

榮茂將「多元化 (Diversity)」與「包容性 (Inclusion)」視為驅動企業創新的重要資產。我們持續致力於打破職場中的無意識偏見，建立一個真正落實工作平等的友善環境。在各項人力資源政策中，本公司嚴格貫徹平權理念，確保所有同仁不論其性別、種族、宗教、年齡、婚姻狀況或性傾向，皆享有完全同等的薪酬待遇與職涯晉升機會。

在弱勢群體的就業促進上，本公司積極響應社會平權倡議。針對身心障礙者及原住民的聘僱，榮茂不僅嚴格依據《身心障礙者權益保障法》及相關法規進行招募，更視員工的個別需求提供職務再設計與無障礙設施的優化。我們期盼透過實質的就業機會提供，讓多元背景的人才皆能在榮茂的舞台上發揮潛能，共創多元共融的企業文化。

榮茂致力營造性別友善職場，在「女性照護」「工作彈性」、「鼓勵育兒」及「創造優質育兒環境」等相關項目表現優異，經南科管理局推薦，榮獲科技部「推動職場工作平權優良事業單位」。依年度期末員工數據統計，榮茂女性主管比例為 46.67%；51 歲以上中高齡工作者比例為 16.21%；並依循政府法規聘僱身心障礙者，共任用 3 位身心障礙員工，符合法定額度標準。

為了促進在地共榮，我們更於「重要營業據點」高雄總部，積極雇用當地居民為「高階管理階層」，包含副理、經理、資深經理、協理、副總、總經理等理級以上之主管，總人數 22 人，占有高階管理階層比例為 82.48%。



多元包容的友善職場建構

職務類別	多元類別	性別		年齡			其他		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	國內員工	外籍員工	身心障礙者
主管職系 (總計 60位)	人數	32	28	0	44	16	60	0	0
	比例	53.33%	46.67%	0.00%	73.33%	26.67%	100%	0.00%	0.00%
非主管職系 (總計 230 位)	人數	90	140	12	187	31	177	50	3
	比例	39.13%	60.87%	5.22%	81.30%	13.48%	76.96%	21.74%	1.30%
各多元類別人數		122	168	12	231	47	237	50	3
占全員工人數比例		42.07%	57.93%	4.14%	79.66%	16.21%	81.72%	17.24%	1.03%

註：主管職系為四職等以上主管。



具競爭力之薪酬與利潤共享機制

為有效吸引業界菁英、留任關鍵人才，並激勵員工持續創造卓越績效，熒茂建構了一套「外部具市場競爭力、內部具組織公平性」的整體薪酬核敘制度。本公司的薪資給付標準，純粹基於員工的專業職能、學經歷背景及市場供需狀況進行客觀評估，全體同仁的薪資核敘絕對不因性別、種族等非工作相關因素而有任何不同，徹底落實同工同酬之理念。

此外，我們深知企業的盈餘來自於全體員工的共同努力。因此，本公司貫徹「利潤共享」的經營哲學，將員工的薪酬與公司的整體經營績效進行緊密鏈結。透過多元且具激勵性的變動薪資（如績效獎金、年終分紅等），將公司的營運成果實質回饋給辛勤付出的同仁。此一機制不僅能有效提升員工的向心力與歸屬感，更能促使勞資雙方朝向共同的永續目標邁進。



優於法令之全方位員工福利照護

在員工照顧與福利規劃方面，榮茂採取「從心出發、全方位照護」的策略。我們不僅依法提供最周延的基礎保障，更透過多元的福利方案，協助員工在工作與家庭生活間取得完美平衡。

在法定保障部分，本公司為每位員工確實投保勞工保險、全民健康保險，依法提撥勞工退休金，並嚴格落實《勞動基準法》及《性別工作平等法》所規範之特別休假、產假、陪產檢及陪產假等相關假別。對於有育兒需求的員工，本公司提供完善的育嬰留職停薪制度（育嬰假），保障其復職權利，減輕家庭照護壓力。

為進一步提升員工的幸福指數，本公司依法設立了「職工福利委員會」，專責規劃並推動各項優於勞動法規的福利措施。透過多元的福利選項，我們努力建置完善的照顧網，讓同仁的工作與生活更有保障。



員工滿意度調查

榮茂每年定期辦理員工滿意度調查，於年度末針對全體同仁進行問卷調查，以瞭解員工對職能發展、教育訓練規劃及整體管理措施等面向之滿意程度與需求。

2025 年度員工滿意度調查全廠填答率達96%，整體平均滿意度為88.5分，顯示員工對公司普遍給予正面肯定。針對調查結果，相關權責單位將進一步分析員工意見與建議事項，並就員工較為關注之議題研擬改善方案及具體行動計畫，納入後續管理制度優化及教育訓練規劃之參考依據。

榮茂重視員工聲音，透過定期滿意度調查與意見回饋機制，持續檢視並精進各項人力資源管理措施，致力打造友善、開放且具發展性的工作環境，促進員工與企業共同成長，實踐永續經營理念。



依據本年度員工滿意度調查結果及員工回饋意見，榮茂將持續優化人力資源管理措施，並聚焦於人才培育、溝通機制及員工關懷等面向進行精進。未來改善重點如下：

01 強化教育訓練與職能發展規劃

依據各職務需求及員工職涯發展方向，持續優化教育訓練課程內容，增加專業技能、管理職能及跨部門學習機會，協助員工提升職場競爭力與發展潛能。

02 持續推動友善職場與員工關懷措施

定期檢視員工福利制度、工作環境及健康促進措施，營造安全、友善且具支持性的工作環境，提升員工工作滿意度與歸屬感。

03 建立改善追蹤機制

針對員工滿意度調查結果及相關建議事項，由權責單位定期檢討各項改善措施之執行情形與成效，並將分析結果納入年度管理目標及次年度規劃之參考依據，以持續強化人力資源管理品質，落實持續改善機制。

另訂定次年度目標如下：

評估指標項目	目標標準
員工滿意度	維持88分以上
問卷填答率	維持95%以上
員工建議事項完成改善率	改善率達90%以上



熒茂員工福利體系總覽

福利類別	具體實施項目與保障內容
 法定基礎保障 法定基礎保障	● 社會保險：勞工保險、全民健康保險。 ● 退休制度：勞工退休金依法按月提撥。 ● 法定假別：特休假、婚喪喜慶假、生理假、產假等。 ● 友善育兒：完善的育嬰留職停薪制度及復職保障。
 職工福利委員會專屬福利 (優於法令)	● 生活調劑：定期舉辦員工旅遊，促進跨部門交流與紓壓。 ● 節慶祝賀：發放三節慶禮金（端午、中秋、春節）及生日禮金。 ● 急難關懷：提供員工傷病慰問金、婚喪喜慶禮金等急難救助。

關鍵人才發展與雙向溝通回饋

人才的持續成長是驅動企業永續前進的核心動力。榮茂對於人才發展投入高度的支持與資源承諾。為確保組織具備堅實的人才庫以應對未來的產業挑戰，公司高階主管會定期親自檢視內部關鍵人才的發展計畫與接班梯隊的整備狀況。

在學習資源的挹注上，本公司致力於推動學習資源的全球分享機制，消弭地域界線，讓所有員工皆能獲得同步的專業知識。每年，人力資源部門皆會進行系統化且完整的「年度教育訓練規劃」，依據各部門之業務特性與各階層職務的核心職能需求，量身打造並提供相關的類別課程。

更重要的是，榮茂極度重視勞雇間的雙向溝通。在推動各項教育訓練與人才發展專案時，我們透過系統性的課後回饋、滿意度問卷及面談等管道，積極了解各位同仁對訓練課程的實際意見與未來期望。這些來自基層的第一手回饋，將作為公司持續精進培訓方向、優化勞雇互動的關鍵參考。我們期待透過不斷完善的發展藍圖與友善的溝通機制，讓所有「榮茂人」都能樂在工作，在職場中持續學習成長，與公司攜手邁向永續共榮的未來。



具競爭力之薪酬政策與管理機制

榮茂 深信員工為企業永續發展最珍貴之資產，為吸引並留任優秀人才，本公司致力於提供具市場競爭力之薪酬與福利條件。

本公司之薪酬發放結構主要區分為「固定薪資」與「變動薪資」兩大構面。在固定薪資部分，給付標準係綜合考量同業薪酬水準、勞動市場統計資料，並依據員工所擔任之職位、工作性質、個人專業能力及整體職場供需狀況進行適當且合理之調整。在變動薪資部分，則涵蓋年終獎金、員工紅利與績效獎金等項目。透過變動薪資之設計，本公司得以將員工之部分薪酬與公司整體之營運績效緊密連結，藉此激勵員工與企業共同成長、創造雙贏。

為確保薪酬制度之公平性與透明度，本公司正式訂定《薪資管理辦法》。此辦法不僅於新進人員之教育訓練中進行詳細宣導，亦透過內部郵件系統公告周知所有員工，確保每位同仁皆能充分了解公司之薪酬制度與相關權益。此外，針對高階管理人員，本公司另訂有績效目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法。經理級（含）以上人員的薪酬與福利核定，均嚴格遵守公司治理規範，需提請薪酬委員會及董事會審議通過，此舉不僅有效提升薪酬核決程序之透明度，更進一步強化了本公司之公司治理體質。



人才招聘與流動概況

本公司重視人才梯隊之傳承與發展，每年依據營運目標與人力需求計畫，穩健進行人才招聘作業。

歷年新進員工招募情形

回顧近三年之招募狀況，本公司持續為組織注入新血。2023年度總招募新進人數為16人，新進率達4.68%；2024年度受整體人力配置規劃影響，新進人數為9人，新進率為2.95%；至2025年度，隨著營運發展需求，總招募新進人數回升至14人，新進率達到4.83%。整體而言，本公司之人力招募呈現穩定且符合營運節奏之趨勢。

項目	2023年	2024年	2025年
總招募新進人數	16	9	14
新進率(%) (新進人數/總人數)	4.68%	2.95%	4.83%

員工離職率結構分析

在員工留任管理方面，本公司定期追蹤並分析員工離職狀況，以作為優化職場環境之參考依據。根據最新統計數據顯示，女性整體離職率小計為6.55%，男性整體離職率小計為3.79%。若從性別與年齡層進行交叉分析：女性員工離職主要集中於30-49歲區間（占4.48%），其次為29歲以下（占2.07%），50歲以上則無人離職（0.00%）；男性員工離職同樣以30-49歲區間為主（占2.76%），其次為29歲以下（占1.03%），50歲以上亦無人離職（0.00%）。此數據分布顯示，中壯年族群（30-49歲）為主要流動群體，本公司未來將持續關注此年齡層員工之職涯發展與留任需求。

性別	年齡層	離職比例	性別小計
女性	29歲以下	2.07%	6.55%
	30-49歲	4.48%	
	50歲以上	0.00%	
男性	29歲以下	1.03%	3.79%
	30-49歲	2.76%	
	50歲以上	0.00%	

支持性別平權與育嬰留職停薪制度

為協助員工達成工作與家庭生活之平衡，積極落實性別工作平等法之精神，本公司提供完善的育嬰留職停薪制度，並保障員工於留停期滿後之復職權益。

依據當期執行狀況統計，本公司符合申請育嬰留停資格之員工總人數共計13人（男性7人、女性6人）。實際提出申請並使用育嬰假之員工總人數為4人（男性2人、女性2人）。而在復職與留任表現上，當年預計應復職人數為4人（男性2人、女性2人），實際復職之員工總人數達3人（男性2人、女性1人）。進一步追蹤休完育嬰假且復職滿十二個月後仍持續在職的員工人數，同樣為3人（男性2人、女性1人）。

此數據不僅顯示本公司男性員工亦能無後顧之憂地參與家庭育兒責任，同時也印證了公司所營造之友善職場環境，能有效協助育嬰留停員工順利重返職場，並維持穩定之留任率。



員工多元化與平等機會

永續平權願景與多元包容承諾

榮茂深信，建立一個多元（Diversity）、公平（Equity）與包容（Inclusion）的職場環境，不僅是實踐企業社會責任的核心基石，更是驅動組織持續創新、提升全球競爭力與達成永續營運目標的關鍵動能。本公司致力於打破傳統職場的刻板印象，嚴格遵循國內外勞動法規及國際人權倡議，將性別平權與多元包容的理念深植於企業文化之中。我們承諾為每一位同仁營造具備高度尊嚴、安全且絕對無歧視的工作場域，確保員工在招募、任用、晉升、考核與獎酬等各項人力資源發展上，皆享有完全平等的機會。

在推動性別友善職場方面，本公司秉持「以人為本」的關懷精神，針對員工的不同生命階段需求，制定了完善的支持系統。我們在「女性照護」、「工作彈性」、「鼓勵育兒」以及「創造優質育兒環境」等四大核心面向表現優異。透過提供優於法令的母性健康保護計畫、彈性工時安排以及完善的育嬰留職停薪制度，我們實質協助員工在工作與家庭生活間取得最佳平衡。此一長期深耕平權的卓越表現，不僅深獲內部員工的肯定，更在外部評鑑中獲得高度讚譽，經由南部科學園區管理局（南科管理局）的強力推薦，本公司成功榮獲科技部頒發之「推動職場工作平權優良事業單位」殊榮，具體展現了榮茂在建構友善職場上的豐碩成果。

依年度期末員工數據統計，榮茂女性主管比例為 46.67%；51 歲以上中高齡工作者比例為 16.21%；並依循政府法規聘雇身心障礙者，共任用 3 位身心障礙員工，符合法定額度標準。

組織多元化指標與性別平權實踐

在人力結構的組成上，熒茂積極促進職場的多樣性，並將性別平權落實於各階層的管理梯隊中。根據年度期末的員工數據統計，本公司女性主管的比例高達46.67%。此一數據不僅遠高於傳統科技與製造產業的平均水準，更象徵著本公司成功打破了職場的「玻璃天花板」，讓女性的專業能力、領導才華與細膩的決策視角，得以在企業的高階營運與管理決策中發揮關鍵影響力。女性領導力的崛起，為熒茂注入了更具韌性與包容性的管理思維，是我們邁向卓越的關鍵助力。

此外，本公司亦高度重視世代傳承與中高齡勞動力之運用。統計顯示，51歲以上的中高齡工作者佔全體員工比例達16.21%。我們深知中高齡員工擁有豐富的產業實務經驗、成熟的處事態度以及極高的企業忠誠度。透過跨世代的團隊協作與青銀共創的知識傳承機制，我們將這些寶貴的經驗轉化為組織的智慧資本，不僅保障了中高齡族群的就業權益，更確保了企業技術與文化的穩健延續。

落實社會共融與弱勢就業保障

熒茂將落實社會共融視為責無旁貸的企業使命。在弱勢群體的就業促進上，我們不僅是被動地遵守法令，而是主動提供具備發展潛力的工作機會。本公司嚴格依循《身心障礙者權益保障法》的規範，並根據企業內部的職缺特性進行職務再設計，積極招募並聘用身心障礙員工。

目前，本公司共任用3位身心障礙員工，不僅完全符合國家法定進用額度標準，我們更進一步致力於無障礙工作環境的優化與職場友善氛圍的營造。透過定期的關懷面談與專屬的職涯輔導，我們確保身心障礙同仁在熒茂不僅能獲得穩定的經濟收入，更能享有同等的晉升管道與教育訓練資源，讓他們在充滿包容與支持的舞台上充分發揮個人潛能，實現自我價值，具體實踐企業與社會共好的願景。

推動在地共榮與高階經營團隊在地化

作為深耕台灣的本土企業，熒茂極度重視與營運據點所在社區的緊密連結。我們相信，企業的成長必須與地方的繁榮相輔相成。因此，在位於高雄的「重要營業據點」—公司總部，我們積極推動「人才在地化」策略，優先雇用並提拔當地優秀居民進入企業核心決策圈。

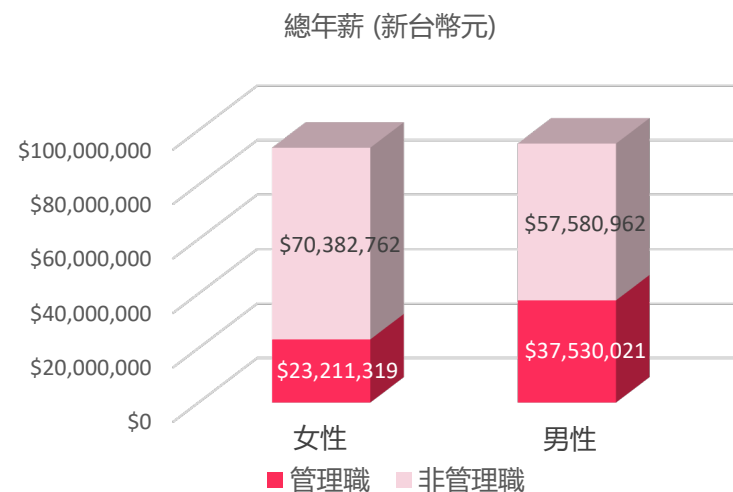
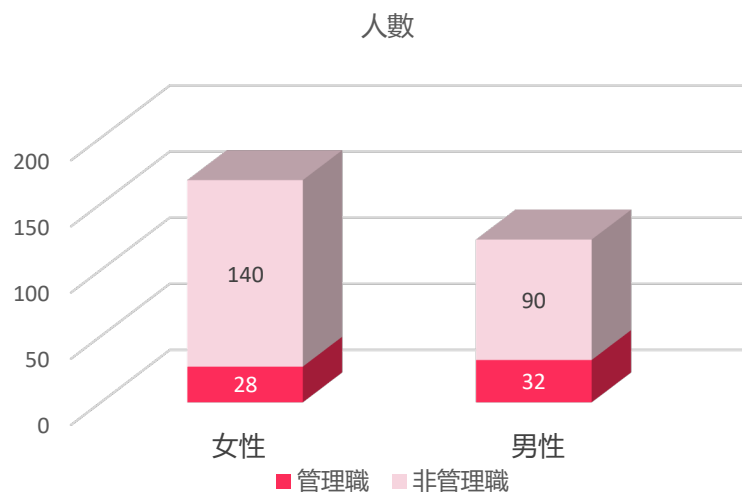
根據最新統計，本公司高雄總部的高階管理階層（涵蓋副理、經理、資深經理、協理、副總經理及總經理等理級以上之高階主管），由當地居民擔任的總人數達到22人，佔所有高階管理階層的比例高達82.48%。此一高比例的在地化經營團隊，不僅大幅提升了企業對南台灣在地人才的磁吸效應，促進了地方經濟發展與就業機會；更重要的是，在地主管對於南部的產業生態、社區文化與勞動市場具備深刻的理解，能協助企業制定更接地氣的營運策略與溝通方案。同時，就近就業亦有效減少了長途通勤所產生的碳排放，間接呼應了本公司的環境永續（E）目標，創造了企業營運、人才發展與地方繁榮的「三贏」局面。

薪酬平權政策與各職別薪資結構分析

熒茂建立了一套兼顧內部公平性與外部競爭力的薪酬管理制度。本公司嚴格堅守「同工同酬」的核心原則，薪資核敘純粹基於員工的學經歷背景、專業技能、職務職責的繁重程度以及市場供需狀況進行客觀評估，絕不因性別、種族、宗教、年齡或婚姻狀況等非工作相關因素而有任何差異對待。為透明揭露本公司的薪酬平權落實狀況，我們針對管理職與非管理職的性別薪酬比例進行了詳細的盤點與分析。薪酬比之計算方式以女性薪酬為基準（設為1），對比男性薪酬之倍數。

熒茂各職別與性別之薪酬比例分析

職務類別	人數 (人)		總年薪 (新台幣元)		薪酬比 (女：男)	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理職	28	32	23,211,319	37,530,021	1	1.41
非管理職	140	90	70,382,762	57,580,962	1	1.27



薪資結構差異分析

依據上表數據顯示，在管理職層級，女性主管共計28人，男性主管32人，女性對男性的薪酬比為 1：1.41。在非管理職層級，女性員工共計140人，男性員工90人，女性對男性的薪酬比為 1：1.27。雖然在起薪與本薪的核定上，本公司絕對落實男女平權，然整體總年薪（含變動薪資）呈現此差異，主要源自於以下結構性因素：

01 職務屬性與專業津貼差異

本公司屬光電製造產業，部分需輪值夜班、具備特殊危險性或高度專業技術門檻之工程與研發職位（例如機台維修、高階製程工程師等），依勞動市場現況仍以男性從業人員居多。這些職位通常伴隨著較高的專業技術加給、輪班津貼與危險加給，進而推升了男性整體的平均總薪酬。

02 年資結構分佈

部分高階營運管理職位及資深技術職位之男性員工，其在職年資相對較深。依據本公司薪資管理辦法，年資與歷年累積之績效調薪亦是影響總薪酬的重要變數。

03 績效獎金連結

本公司貫徹利潤共享理念，變動薪資（績效獎金、分紅）佔總年薪之一定比例。獎金之發放純粹依據各部門之營運績效目標達成率及個人年度考核結果核發，此部分亦造成了性別間總年薪的合理波動。

未來平權展望與持續改善計畫

熒茂深知，落實職場多元與平權是一項需要長期投入且無止境的永續工程。針對目前薪資結構上的客觀差異，我們將採取積極的精進作為。未來，本公司將持續優化薪資檢核機制，每年定期運用數據分析，嚴密監控各職等、各職務的性別薪資差異，確保任何薪酬差距皆具備合理且合法之基礎，並致力於縮小因非客觀因素產生之差距。

同時，我們將持續擴大招募管道，鼓勵並培育更多女性理工人才進入核心研發與製造單位，打破傳統的職務性別隔離。在人才發展上，進一步強化女性領導力培訓專案，為女性主管提供更多元的歷練機會與決策參與平台。熒茂將堅定不移地朝著建立一個更加多元、共融、具備高度歸屬感的卓越職場邁進，與全體同仁共同創造更具價值的永續企業。



訓練與教育

人才發展策略與永續學習文化

榮茂深信「人力資本」是驅動企業持續創新、維持全球競爭力與實現永續營運的核心引擎。面對瞬息萬變的全球市場與產業環境，本公司將人才培育視為最重要的長期投資。我們致力於建構一個具備高度彈性、鼓勵持續學習且充滿活力的永續學習文化，讓每一位員工皆能在榮茂的平台上發揮潛能、與企業共同成長。

為達成此一願景，本公司依據員工所處之任職階段、職務類別特性以及個人中長期職涯發展需求，精心擘劃了多元且具備高度系統化的教育訓練體系。透過結合內部傳承與外部新知的培訓資源，我們不僅持續強化員工的專業硬實力，亦注重溝通協調、領導統御等軟實力的培養，藉此全面提升組織的整體競爭力與面對未來挑戰的韌性。



全方位且系統化之教育訓練體系

榮茂光學的教育訓練體系建構於五大核心支柱之上，涵蓋從新進員工到高階主管的全生命週期職涯發展藍圖：

新人訓練 與 文化融合

為協助新進同仁順利跨越適應期，本公司設計了完整且系統化的「新人訓練計畫」。課程內容深入淺出地介紹公司的歷史沿革、核心經營理念、未來發展願景與策略方向，並詳細說明員工的權利與義務、福利制度及職場工安衛規範。透過此一扎實的職前引導，不僅能加速新進同仁融入組織文化，建立對企業的認同感與歸屬感，更能有效提升其初期工作適應效率，為後續的職涯發展奠定穩固基礎。

自我成長與 知識傳承機制

為確保各部門專業技術的領先地位，本公司依據員工所屬之職務類別、年資深淺及職級高低，量身打造專屬的「專業訓練藍圖」。我們定期開設涵蓋研發、生產、品保、業務等多元領域的專業課程，並透過內部技術研討與外部專家授課相結合的方式，確保員工能持續汲取產業最新技術與知識，深化其核心職能，進而提升跨部門協作的效率與產品服務品質。

個人效能提升 與敏捷思維

在快節奏的商業環境中，工作效率與問題解決能力是每位員工必備的關鍵素養。本公司針對全體員工廣泛開設「個人效能提升」相關課程，內容涵蓋時間管理、邏輯思考、精實管理及創新問題解決技巧等。此類課程旨在協助同仁優化日常工作流程、提升專案執行績效與年度評核表現，進而淬鍊出具備高敏捷度與高執行力的現代化職場人才。

管理發展系列與 領導力梯隊維

優秀的管理團隊是企業穩健前行的舵手。榮茂光學針對基層、中階乃至高階主管，規劃了一系列系統性的「管理發展課程」。培訓重點聚焦於強化主管的領導統御藝術、跨世代團隊管理、衝突協調、策略性思考與精準決策能力。透過個案研討與實務演練，我們致力於培育具備宏觀組織發展視野、能帶領團隊突破困境並創造高績效之卓越管理人才，落實完善的接班梯隊計畫。

專業訓練藍圖與 職能深化

本公司極力鼓勵員工突破自我框架，持續精進多元專業技能。在內部培訓方面，我們特別開設「內部講師培訓」課程，鼓勵具備豐富實務經驗的資深員工轉化為內部知識傳遞者，建立完善的企業內部知識管理與傳承機制。此外，亦涵蓋溝通技巧、管理職能及最新法規知識等進階課程，全面激發員工的自我成長動能。

訓練資源投入與外部學習支持

榮茂對於人才發展的承諾不僅體現於完善的制度規劃，更落實於實質的資源挹注。本公司秉持開放的學習態度，大力支持員工跨出企業內部，參與外部專業機構舉辦之研討會、論壇及專業認證課程。我們制定了完善的外部學習支持方案，提供公假及公費補助，鼓勵同仁主動吸收外界新知並帶回組織內部進行擴散。

檢視近三年之投入實績，本公司累計補助員工參與外部訓練之金額已達新台幣1,000,000元，具體展現了公司對擴展員工視野與提升專業深度的重視。此外，在2025年度，榮茂為員工整體教育訓練編列了高達新臺幣70萬元之預算，年度執行率達到85%，顯示各項培訓計畫均獲得高度落實與員工的熱烈參與，訓練資源的管理與運用發揮了極佳的成效。

2025年度重點培育計畫與實績分析

為因應全球ESG永續浪潮、數位轉型趨勢及企業治理強化的需求，本公司2025年度的教育訓練計畫扣合公司營運策略，推出了多項深具時代意義與實務價值的重點課程。全年度重點課程的參與人數與訓練時數均展現了亮眼的成果。

榮茂 2025年度重點教育訓練課程實績總覽

課程名稱	培訓內容綱要	參與人次	總時數 (小時)
ESG永續議題說明及GRI準則介紹	● GRI及相關國際標準之介紹 ● GRI: 2016 200/300/400系列介紹	39	6
淨零碳規劃管理-iPAS	● 淨零碳規劃基礎概論 ● ISO 14064-1介紹 ● ISO 14067介紹	30	12
職場性別平等	● 知悉何謂職場性騷擾 ● 應如何預防與處理職場性騷擾事件 ● 認識職場性騷擾防治相關罰則	50	6
營業秘密暨背信相關商業法律知識	● 智慧財產簡介 ● 營業秘密概論 ● 背信相關法律概念介紹	49	6
資訊安全通識	● 建立資訊安全基本概念與風險意識 ● 認識常見資安威脅與防護方法 ● 培養日常生活與職場中的資安素養	30	3

| Chapter 3 善盡企業社會責任 | 2025永續報告書

課程名稱	培訓內容綱要	參與人次	總時數 (小時)
內部講師培訓	1. 教案設計 2. 教學技巧 3. 課堂演練	32	18
主管必懂培育功	1. 團隊領導如何做 2. 溝通協調技巧 3. 人才培育規劃	32	6
專案管理	1. 建立專案管理知識及基本操作技巧 2. 運用文件管理不同階段的專案	41	6
AI輔助辦公室：ChatGPT應用實務	1. 應用ChatGPT完成Excel公式 2. ChatGPT如何進行文案設計 3. ChatGPT如何進行圖片生成	45	6
AI影音新威力	1. 威力導演手機版及ChatGPT如何應用 2. 影片相關企劃及畫面優化 3. 運用Canva進行影片封面設計	45	6

透過上述重點課程的推展，本年度的培訓亮點可歸納為以下四大面向：

深耕永續與氣候治理

透過「ESG永續議題說明及GRI準則介紹」與「淨零碳規劃管理-iPAS」等高階專業課程，總計投入高達18小時的深層培訓。這不僅確保了本公司在國際碳盤查標準（ISO 14064-1、ISO 14067）的專業對齊，更強化了內部推動淨零碳排與永續報告書編製的核心能量。

強化合規治理與職場平權

「職場性別平等」課程創下本年度單一課程最高參與人次（50人次），展現本公司對建構尊嚴、安全及無騷擾職場的絕對重視。同時，「營業秘密暨背信相關商業法律知識」課程亦有49人次參與，大幅提升了員工對智財保護與商業道德的法遵意識，鞏固了企業的治理基石。

擁抱AI科技與數位轉型

為提升行政與行銷效率，本公司超前部署數位賦能課程。包含「AI輔助辦公室」與「AI影音新威力」等課程，共吸引90人次熱烈參與。透過導入ChatGPT、Canva等最新生成式AI工具，成功推動辦公室自動化與數位創新，激發員工在文案、影音企劃上的跨界整合能力；輔以「資訊安全通識」的宣導，確保在數位轉型的過程中，穩固資安防護網。

優化專案管理與知識傳承

在管理職能的精進上，「專案管理」及「主管必懂培育功」有效強化了各階主管的領導與執行力。特別值得一提的是，「內部講師培訓」課程投入了本年度單一最長訓練時數（18小時），透過密集的教案設計與演練，成功孕育出32位內部種子講師，為企業的知識沉澱與永續傳承打造了堅強陣容。

未來展望與持續改善機制

榮茂深知，高質量的教育訓練體系需要建立在不斷傾聽與優化的基礎之上。我們高度重視每一位同仁對於培訓內容的真實反饋。在各項課程執行完畢後，人力資源部門皆會透過滿意度調查、課後測驗或實務應用追蹤等機制，評估學習成效，並彙整員工對未來訓練發展的意見與期望。

展望未來，榮茂將持續秉持「以人為本」的信念，隨時掌握全球產業趨勢與技術脈動，動態調整並精準我們的教育訓練規劃。我們承諾將持續投入充沛的學習資源，為同仁打造更具啟發性、前瞻性且友善包容的職場學習環境，期待所有「榮茂人」都能在樂在工作的同時，持續跨界學習、突破自我，與企業攜手共創卓越且永續的璀璨未來。



職業安全健康

職業安全衛生管理體系與政策

榮茂秉持「正派經營」之核心理念，將員工的生命安全與身心健康視為企業永續發展的基石。為接軌國際趨勢並積極回應利害關係人對ESG（環境、社會及公司治理）風險管理之期待，本公司於2023年由總經理室親自掛帥主導推動永續發展計畫，建立完善且系統化的職業安全衛生管理體系。

本公司已全面導入符合 ISO 45001 國際標準之職業安全衛生管理系統，並將「危害辨識」與「風險評估」納入年度定期審查之核心項目。透過計畫（Plan）、執行（Do）、查核（Check）及行動（Act）的 PDCA 持續改善循環，徹底落實「符合法規、安全健康、危害預防」之環安衛政策。本管理系統之涵蓋範圍主要為榮茂總部及廠區（位於高雄市路竹區路科三路7號），為確保職業安全衛生管理資源能精準投入於公司實際營運場域，揭露範圍排除部分純出租區域（如1樓A室、2樓A室、5樓A室）。

為確保系統運作之合規性與有效性，本公司定期執行嚴格的內部稽核，並委由第三方驗證機構進行外部驗證，確保各項管理流程完全符合《職業安全衛生法》等國內相關法規。憑藉在職場安全與健康促進的持續投入，本公司近年亦成功取得「健康職場認證」與「AED 安心職場認證」，展現優化職場環境之具體成效。



PLAN



DO



CHECK



ACT

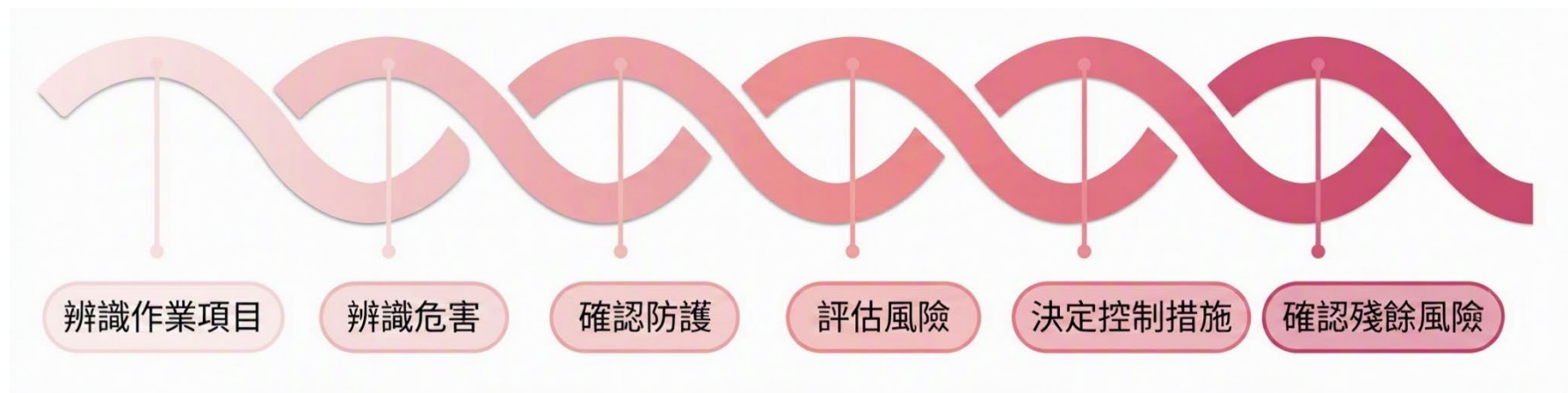
危害辨識、風險評估與事故調查機制

考量本公司屬光電製程產業，作業過程涉及化學品使用及精密機械操作，因此風險評估機制特別針對產業特性進行設計與強化。

01 系統化風險 評估流程

本公司採取嚴謹的「風險評估六大步驟」

透過此標準化流程，精準掌控潛在威脅。



02 常見危害類型 與分級管理

廠區內主要辨識出之危害涵蓋：

- 化學性危害：如光學膜生產過程中長期暴露於有機溶劑之風險。
- 物理性/機械性危害：包含機械夾捲、電路結線之感電風險，以及黃光區作業的非游離輻射暴露。
- 環境作業危害：如通風系統維運時常見的墜落風險（夾層作業）及感電風險。

針對評估結果列為「不可接受風險（高風險）」之項目，本公司實施嚴格的分級管理。優先採取「工程控制」（如自動化設備隔離），其次導入「管理控制」（如專案管理與SOP規範），最後輔以提供並要求佩戴合適之「個人防護具 (PPE)」。此外，每年亦針對作業環境進行物理及化學性危害之環境監測，並依據風險等級實施動態管控。

03 事故調查與預防 再發機制

當發生虛驚事故（Near Miss）或職業災害時，本公司立即啟動系統化調查機制：

1. 變更分析與調查：運用「變更分析」找出事故前後的系統差異，準確判斷導致事故的根本原因。
2. 數位化管理：建立職災事故分析模型，系統性統計危害類型，並追蹤各項矯正措施的執行進度。
3. 預防再發：要求所有事故調查報告必須回饋至源頭之風險評估表，確實修正原有控制措施，杜絕同類事件再次發生。

勞工參與、諮商與多元溝通管道

員工的實務經驗是預防危害的關鍵，本公司透過多層次的參與及溝通機制，確保基層聲音能有效納入安全決策。

01 職業安全衛生委員會

本公司依法設立「職業安全衛生委員會」作為核心決策、監督與諮商機構。委員會每季定期召開會議，檢視職災統計、健康檢查結果、風險評估計畫及年度安衛計畫執行狀況。委員會中勞工代表比例嚴格遵守法規，佔三分之一以上，確保勞方具備充分之決策參與權。

02 員工與承攬商實質參與

在進行「危害辨識與風險評估」以及修訂標準作業程序（SOP）或引入新機台時，必定納入第一線現場作業人員之意見。同時，建立「虛驚事故」與「不安全環境」之主動通報制度，鼓勵員工回報潛在風險。

03 溝通管道與承攬商管理

日常作業中，透過晨會與工具箱會議（Toolbox Talk）進行安全提醒。並善用企業內網、佈告欄、E-mail 及建議箱等數位化平台宣導安全與健康資訊。針對承攬商與外派人員，制定《承攬商安全衛生管理規章》，要求其入廠前完成工作場所危害因素告知及入廠安全講習，並簽署「安全衛生承諾書」；作業前更會召開協議組織會議，確保施工安全計畫及緊急通報程序確實傳達。

職業安全衛生教育訓練

為提升全體同仁與承攬商在緊急狀況下的自我保護能力與安衛意識，本公司每年編列預算，進行完整之職業安全衛生教育訓練。相關訓練項目涵蓋新進人員、法定專業機具操作以及防災演練。

年度職業安全衛生教育訓練執行概況

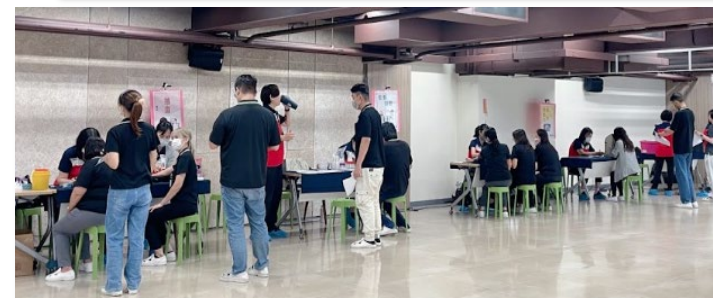
訓練項目	受訓人數	受訓費用 (新台幣元)
新進及在職安全衛生教育訓練	11	無費用
消防教育訓練	117	無費用
堆高機操作人員安全衛生教育訓練	7	49,000
高空工作車操作人員安全衛生教育訓練	3	25,500
毒性及關注化學物質專業應變人員訓練	7	35,000
堆高機操作安全人員衛生在職教育訓練 (回訓)	3	3,000
道路安全駕駛訓練	18	無費用

員工健康促進與職業健康服務

本公司致力於打造具備溫度的職場環境，推動全方位的健康管理機制。每年舉辦頻率優於法令規定之員工健康檢查，並結合健康講座辦理，以達預防醫學之效。

員工體格與健康檢查投入概況

檢查類別	檢查人數 (人)	檢查金額 (新台幣元)
一般勞工體格檢查	247	148,200
高階主管體格檢查	24	48,000
總計	271	196,200



在專業照護方面，本公司特別聘請職業醫學科專科醫師，每年12次提供臨場服務，針對員工進行健康諮詢與工作相關疾病預防建議；同時編制專任護理師，持續進行健康追蹤與關懷。2025年度，公司積極辦理了「骨質密度檢查」、「公費流感疫苗施打」及「癌症篩檢宣導」等多項活動，有效提升員工自我健康管理意識。此外，更推行「零災害運動」並設立獎勵辦法，全面營造正向且具支持性的職場安全文化。

職業傷害績效指標

本公司持續追蹤工時與職業傷害數據，作為檢視安衛管理成效之重要指標。連續三年（2023-2025年）均達成「零死亡事故」之目標。雖有零星職業傷害事件發生（統計數據包含交通職災，惟2025年度廠內非交通職災為0次），本公司皆已按前述之事故調查機制進行根因分析與改善，致力將工作場所的風險降至最低。

歷年工作時數與職業傷害統計

類別	項目	2023年	2024年	2025年
總工時	女性總工時	435,446	367,372	239,583
	男性總工時	293,626	266,444	333,081
	總工時	729,072	633,816	572,664
職業傷害 所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總死亡人(次)數	0	0	0
職業傷害人(次)數 (註：數據含交通職災； 2025年非交通職災為0次)	女性職業傷害人(次)數	1	4	3
	男性職業傷害人(次)數	4	3	1
	總職業傷害人(次)數	5	7	4

當地社區參與與社會共榮

社區參與願景與社會共榮承諾

企業的永續發展與所在社區的繁榮息息相關。榮茂深知，身為社會公民的一份子，企業的營運不僅止於追求經濟效益與商業成長，更應肩負起帶動地方發展、回應社區需求與促進社會和諧的重大責任。在落實環境、社會與公司治理（ESG）的進程中，本公司將「當地社區」視為最核心的利害關係人之一。我們秉持著「取之於社會，用之於社會」的共好理念，致力於將企業資源轉化為社會穩定向上的力量。

針對社區場域的經營，榮茂的重大議題高度聚焦於「社會參與」及「社區共榮」。我們透過系統化的利害關係人議合機制，深入了解在地社區的真實需求，並針對潛在的社會風險擬定相應之減緩與回應措施。本公司的社區參與策略涵蓋了四大核心構面：高階人才在地化、資源循環與弱勢關懷、基層教育與學童照護，以及在地採購與綠色消費。透過這四大主軸的長期深耕，我們期盼能發揮企業正向的社會影響力，攜手在地鄉親與社福團體，共同構築一個具備高度韌性、包容性與永續性的美好社會。

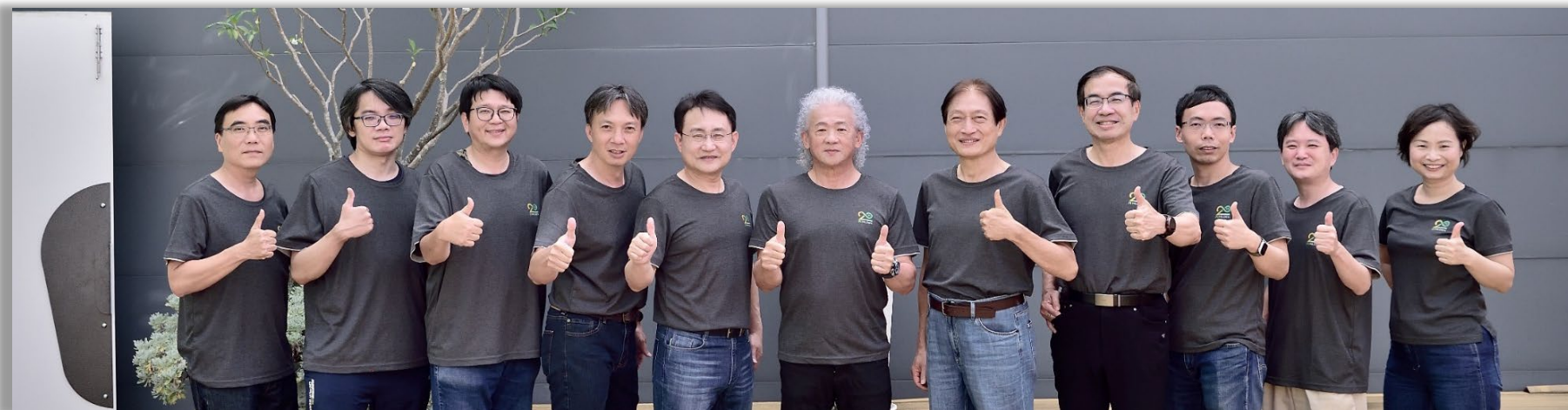


當地人才培力與高階管理在地化策略

就業機會的創造是企業回饋地方最直接且最穩固的途徑。熒茂將「人才在地化」視為實踐社會責任與強化企業競爭力的雙贏策略。我們堅信，在地人才不僅對地方文化與社區生態具備深刻的理解，更能協助企業在制定營運決策時，精準評估並有效管理對當地環境與社會的潛在衝擊，進而建立企業與社區間深厚的互信基礎。

為具體落實此一理念，本公司於「重要營業據點」—高雄總部，積極推動當地居民的聘僱計畫，並特別著重於高階管理梯隊的在地化培力。根據最新年度的統計數據，本公司高雄總部的高階管理階層（涵蓋副理、經理、資深經理、協理、副總經理及總經理等理級以上之決策主管），由當地居民擔任的總人數已達22人，佔所有高階管理階層的比例高達82.48%。

此一極具指標性的人力結構，不僅大幅提升了南部在地優秀人才的職涯發展空間，有效減緩了區域人才外流的問題，更實質帶動了周邊地區的經濟活絡。同時，在地主管的就近就業，亦大幅降低了長途通勤所產生的交通碳排放量，充分呼應了本公司在環境保護與社會責任上的雙重永續承諾。



資源循環與弱勢關懷的公益實踐

在全球氣候變遷與資源枯竭的挑戰下，推動「循環經濟」已成為企業不可推卸的責任。榮茂巧妙地將環境保護（E）與社會關懷（S）相結合，發展出具備雙重永續效益的公益活動模式。本公司每年定期為鄰近的「路竹小天使家園」籌辦盛大的義賣募款活動，將資源重分配的理念具體落實於日常企業文化之中。

此項專案中，公司內部會發起廣泛的號召，鼓勵全體廠內同仁捐贈家中閒置的二手物品參與義賣。此舉不僅大力提倡了「物盡其用、資源再生」的綠色生活態度，有效減少了廢棄物的掩埋與焚化處理，更實踐了減碳環保、愛護地球的永續理念。透過員工的熱情參與與企業的資源整合。

2025年度的義賣募款活動取得了豐碩的成果，總計募得金額達新台幣73,662元。

這筆善款已全數捐贈予路竹小天使家園，專款專用於改善失依兒童的生活環境與早期療育資源。透過這樣結合環保與慈善的內部動員，不僅實質幫助了弱勢群體，更有效凝聚了員工的向心力，深化了同仁對企業永續價值的認同感。



扎根基層教育與學童健康照護

教育是翻轉弱勢、促進社會階層流動的根本，而充足的營養則是學童健康成長與安心向學的基礎。榮茂深刻體認到，投資下一代的教育與健康，即是投資社會的未來。因此，本公司將社區參與的觸角延伸至基層校園，特別針對營運據點周邊的教育機構提供長期的資源挹注。

本公司鎖定路竹區與岡山區等鄰近鄉鎮，每月常態性地贊助共四家國民小學之學童營養午餐費。這項計畫主要針對家境清寒、突遭變故或屬於社會邊緣戶的學童，確保他們在校學習期間，不會因為家庭經濟因素而面臨飢餓或營養不良的困境。榮茂的這項營養午餐贊助計畫並非一次性的公關活動，而是多年來從未間斷的長期承諾。我們深知，對於弱勢家庭而言，持續且穩定的支持才是最堅強的後盾。透過這份不間斷的在地回饋，我們期盼能讓每一位學童都能在無憂無慮的環境中健康長大，奠定未來發展的良好基石。



支持在地農業與社福團體的綠色採購

企業的採購行為具備龐大的市場影響力，若能將採購預算導向具備社會與環境效益的生產者，將能創造巨大的社會投資報酬（SROI）。榮茂積極推動「責任採購」與「在地採購」政策，將節日送禮的傳統習俗，轉化為支持在地產業與弱勢團體的溫暖行動。



在每年重要的感恩節日（如母親節與父親節）期間，本公司摒棄了傳統的大眾化禮品，轉而直接與台灣在地的優質小農展開合作。我們大量選購採行友善環境耕作、無毒有機的農產品作為員工賀禮，藉此向辛勞的同仁表達最誠摯的感謝與關懷。此一採購策略不僅實質增加了在地農民的經濟收入，保障了台灣本土農業的生存與發展，更透過縮短「食物里程」，大幅降低了農產品在運輸過程中的碳足跡，落實了低碳供應鏈的理念。

為落實 ESG 社會面（S）之永續理念，公司今年與向日烘焙坊合作，透過責任採購方式購買其烘焙產品，並提供予同仁共享。向日烘焙坊以更生就業支持為核心，透過烘焙技能培訓及工作機會，協助更生人培養職能、建立穩定工作能力，進而促進重新融入社會。公司透過實際採購行動支持共融就業與社會參與，將永續理念融入日常營運及採購決策，除滿足員工福利需求外，亦期望擴大企業採購所創造的正向社會效益。未來，公司將持續尋求與具社會影響力之組織及夥伴合作，透過多元共融、責任採購及社會參與等方式，發揮企業影響力，推動更具包容性與韌性的社會環境。

| Chapter 3 善盡企業社會責任 | 2025永續報告書

榮茂長期關注藝文發展對社會的正向影響，並相信藝術不僅是文化涵養的重要載體，更是促進自我探索、情感表達與生命成長的重要力量。秉持回饋社會及推動文化平權的理念，本公司持續支持藝文教育及公益藝術推廣活動，期望讓更多不同背景的族群皆能享有接觸藝術與美學的機會。

高雄市文化局攜手高雄市立楠梓特殊學校瑞平分校推動表演藝術培育計畫，透過專業藝文資源的導入，陪伴高關懷青少年探索自我價值，並藉由藝術創作與表演體驗，建立自信與正向的人生視野。楠梓特殊學校瑞平分校依據《兒童及少年性剝削防制條例》設立，專責提供因遭受性剝削而需安置保護之未成年少女教育與輔導服務。為協助學生獲得更多元的學習資源，高雄市文化局主動串聯藝文團體與教育資源，將表演藝術課程融入校園，補充既有課程內容，讓學生在安全且支持性的環境中接觸藝術，培養表達能力、創造力與美感素養，進而開啟更多人生發展的可能。

財團法人高雄市文化基金會									
自行收納款項統一收據									
中華民國114年12月7日 會計字號 No. 000658 號									
繳款人或機關名稱	收入科目及代號	金額				事項	備註	附註	
		仟	佰	拾	元	(款項名稱)	(年度月份)		
榮茂光學股份有限公司		4	4	0	0	捐助楠梓特殊學校藝術教育各項		第一聯：本收據非經執行長及會計主任主辦出納	
本公司						活動		第二聯：收據：由收入機關及繳款人收執。	
金額(大寫)新台幣 肆仟 佰 肆拾 元 整									
執行長	主辦會計	主辦出納		經手人					
王文章	黃麗玉	陳美英		助理蘇慧貞					

93.10.20 本(1×50)

藝術捐助



榮茂於2025年度捐助新臺幣40,000元支持本項藝術教育計畫，以實際行動陪伴弱勢青少年透過藝術探索自我、建立自信與重塑未來。榮茂深信，藝術不僅能豐富個人生命經驗，更能成為促進社會共融與文化永續的重要力量。未來將持續投入藝文推廣與公益關懷，讓文化的影響力深入社會每個角落，為下一代創造更多希望與可能。

財團法人高雄市文化基金會 函	
地址：高雄市苓雅區玉福一路67號 承辦單位：活動室 聯絡電話：07-225136*8836 聯絡人：江永順 機關傳真：07-2288834	
82151 高雄市路竹區路科三路7號 受文者：榮茂光學股份有限公司 發文日期：中華民國114年12月9日 發文字號：高市文基字第1140051號 類別：最速件 密等及解密條件或保密期限： 附件：4萬元整之收據乙份	
主旨：感謝貴公司熱心支持藝文活動，隨函檢附捐助本會辦理「藝術文化教育各項活動」經費新臺幣4萬元整之收據乙份，請查照。	
說明：捐助款項請匯入銀行：高雄銀行市府分行，戶名：財團法人高雄市文化基金會，帳號：235101111072。	
正本：榮茂光學股份有限公司 副本：本會活動室	
董事長	陳其邁

社會參與績效總覽

為清晰呈現熒茂在當地社區參與及社會共榮上的投入與具體成效，以下分別透過專案總覽與績效數據表格進行統整揭露：

熒茂當地社區參與及社會共榮專案總覽

行動主軸	對應之聯合國永續發展目標 (SDGs)	具體行動與實踐方案	預期社會效益
高階管理在地化	SDG 8: 尊嚴就業與經濟成長 SDG 10: 減少不平等	於高雄總部積極雇用當地居民擔任理級以上之高階管理職位。	促進地方經濟繁榮、減少人才外流、降低通勤碳排，並強化企業與社區之互信。
資源循環與弱勢關懷	SDG 12: 責任消費與生產 SDG 1: 消除貧窮	號召員工捐贈二手物資，為「路竹小天使家園」舉辦年度義賣募款活動。	落實資源再生與減碳環保，並實質改善失依兒童之生活與療育環境。
基層教育與學童照護	SDG 2: 消除飢餓 SDG 4: 優質教育	每月不間斷贊助路竹、岡山地區四家鄰近小學之弱勢學童營養午餐費。	確保學童獲得充足營養，免於飢餓恐懼，建立安心向學的基礎環境。
在地採購與綠色消費	SDG 12: 責任消費與生產 SDG 10: 減少不平等	母親節/父親節採購在地小農有機農產品；中秋節採購弱勢團體自製禮盒。	支持本土農業、降低食物里程碳足跡；培力弱勢群體，擴散企業公益影響力。

2025年度公益投入與在地化績效概況

績效指標項目	2025年度實績數據	成效說明
高階管理階層當地居民人數	22 人	於高雄總部聘僱當地居民擔任副理級（含）以上之高階決策主管。
高階管理在地化比例	82.48%	當地居民佔所有高階管理階層之比例，顯示企業高度落實人才在地化。
二手義賣公益募款總額	新台幣 73,662 元	員工響應二手物資義賣，全數捐贈路竹小天使家園，體現循環經濟與愛心。
弱勢學童營養午餐贊助涵蓋範圍	4 所小學（路竹、岡山地區）	長期且每月持續提供資金贊助，穩定支持在地學童之健康照護。

未來展望

展望未來，熒茂將持續秉持深耕在地的初心，擴大社會參與的深度與廣度。我們將致力於建立更系統化的社區溝通平台，主動發掘鄰里需求，並將企業核心職能（如光學技術、環境管理經驗）與社會公益相結合，推動更具創新性與影響力的共榮專案。熒茂期許能永遠做為社區最堅實的夥伴，與社會各界攜手，共同邁向包容、健康且生生不息的永續未來。

CHAPTER 04

深化企業 永續治理文化



公司治理

誠信經營是熒茂企業治理的重要基石，也是維持企業永續發展與提升利害關係人信任的重要原則。本公司依循《道德行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等內部規範，秉持公平、公正、誠實、守信及透明之原則從事各項商業活動，並要求全體董事、經理人及員工共同遵循，將誠信經營理念落實於日常營運及決策流程中。

為健全誠信經營管理制度，本公司由總經理室統籌相關單位成立「永續發展推動小組」作為專責管理單位，隸屬董事會督導，負責誠信經營制度之規劃、修訂、執行、教育宣導、諮詢服務、檢舉案件受理及追蹤改善等工作，並不定期向總經理報告推動成果，持續強化公司治理效能。此外，公司亦透過產品發表會、法人說明會及其他對外交流活動，向客戶、供應商及合作夥伴傳達誠信經營理念，建立公開透明且值得信賴的合作關係。

在商業往來管理方面，本公司於建立合作關係前，均依相關程序對代理商、供應商、客戶及其他商業往來對象進行適當的盡職調查，評估其合法性、商業信譽、誠信經營政策及是否涉及不誠信行為紀錄，作為合作評估的重要依據，以降低貪腐、賄賂及其他商業道德風險，確保供應鏈及合作夥伴共同遵循誠信經營原則。

為深化誠信文化，本公司每年依《誠信經營作業程序及行為指南》辦理誠信經營與商業道德教育宣導及測驗，提升員工法令遵循及倫理意識，並建立完善的檢舉與申訴機制，鼓勵員工及利害關係人於發現疑似違反法令、道德規範或誠信經營原則之情事時，得透過既有管道提出檢舉。所有案件均依規定程序進行調查與處理，重大案件將提報董事會審議，以確保檢舉制度之獨立性、公正性及有效性。

未來，熒茂將持續精進誠信經營管理制度，深化企業倫理文化，攜手全體員工、供應商、客戶及各利害關係人共同打造公平、透明、廉潔且負責任的營運環境，持續提升公司治理品質，實踐企業永續經營承諾。

反貪腐、反賄賂政策

熒茂依據《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，擬定反貪腐、賄賂政策，作業程序及行為指南所稱本公司人員，係指本公司及集團企業與組織董事、經理人、受僱人、受任人及具有實質控制能力之人。本公司人員藉由第三人提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，推定為本公司人員所為。指南中所稱不誠信行為，係指本公司人員於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。

法規遵循

熒茂為確保營運活動符合當地政府之法令規範，我們設有集團法務專職單位與各單位權責主管，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與最新修正情形，以確保各單位實務操作確實符合相關要求規範。本公司比照 RBA 責任商業聯盟行為準則，訂定社會責任政策與施行準則，要求各級主管與全體員工應「遵守法律，公平合理；善盡責任，勞資合諧」。2025年未有任何因重大違法、違規事件而遭受裁罰、處罰之情事。

申訴及建議管道

熒茂於官網公告申訴服務窗口，內、外部人員皆可透過公開檢舉信箱：supervisor@mildex.com.tw 直接向本公司舉報不法。我們訂有《利害關係人建言及申訴處理辦法》規範，明定相關保護制度、案件受理流程及違規情事之處置標準。對於任何申訴案件均建檔專案處理，並嚴守保密原則，以保障利害關係人權益及安全。2025年，無申訴及檢舉案件。

● 熒茂近2年法遵相關教育訓練情形

年度	訓練課程	課程目的及效益	訓練對象
2024年	1. 內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項	了解法令規定，以避免誤觸法令。	內部人
	2. 性騷擾防治教育訓練	依性別平等工作法第 13 條規定，僱用受僱者三十人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。	內部人、擔任主管職務員工
2025年	1. 內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見態樣	了解內線交易暨內部人股權相關法令及應行注意事項，以避免誤觸法令。	內部人
	2. 性平及禁止職場霸凌	依性別平等工作法第 13 條規定，僱用受僱者三十人以上之雇主，應訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示。	內部人、擔任主管職務員工

董事會

榮茂最高治理單位為董事會，負責決策、監督，公司對經濟、環境、人權（群）/社會的衝擊，榮茂本屆董事會共有 7 名董事，其中 3 席為獨立董事，席次占比 42.86%。本屆董事會於2023年6月改選，任期自2023年6月至 2026年6月屆滿。本公司董事會遴選制度依循《董事選舉辦法》採用單記名累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人或分配選舉數人。

董事會提名與遴選流程：投票箱由董事會製備之，於投票前由監票員當眾開驗。主席指定監票員、計票員各若干名，其中監票員應具有股東身分，執行各項選舉有關事宜。投票完畢後，應隨即開票，並由監票員在旁監視，開票結果由主席或指定司儀當場宣布，會後並分別發給當選通知書。

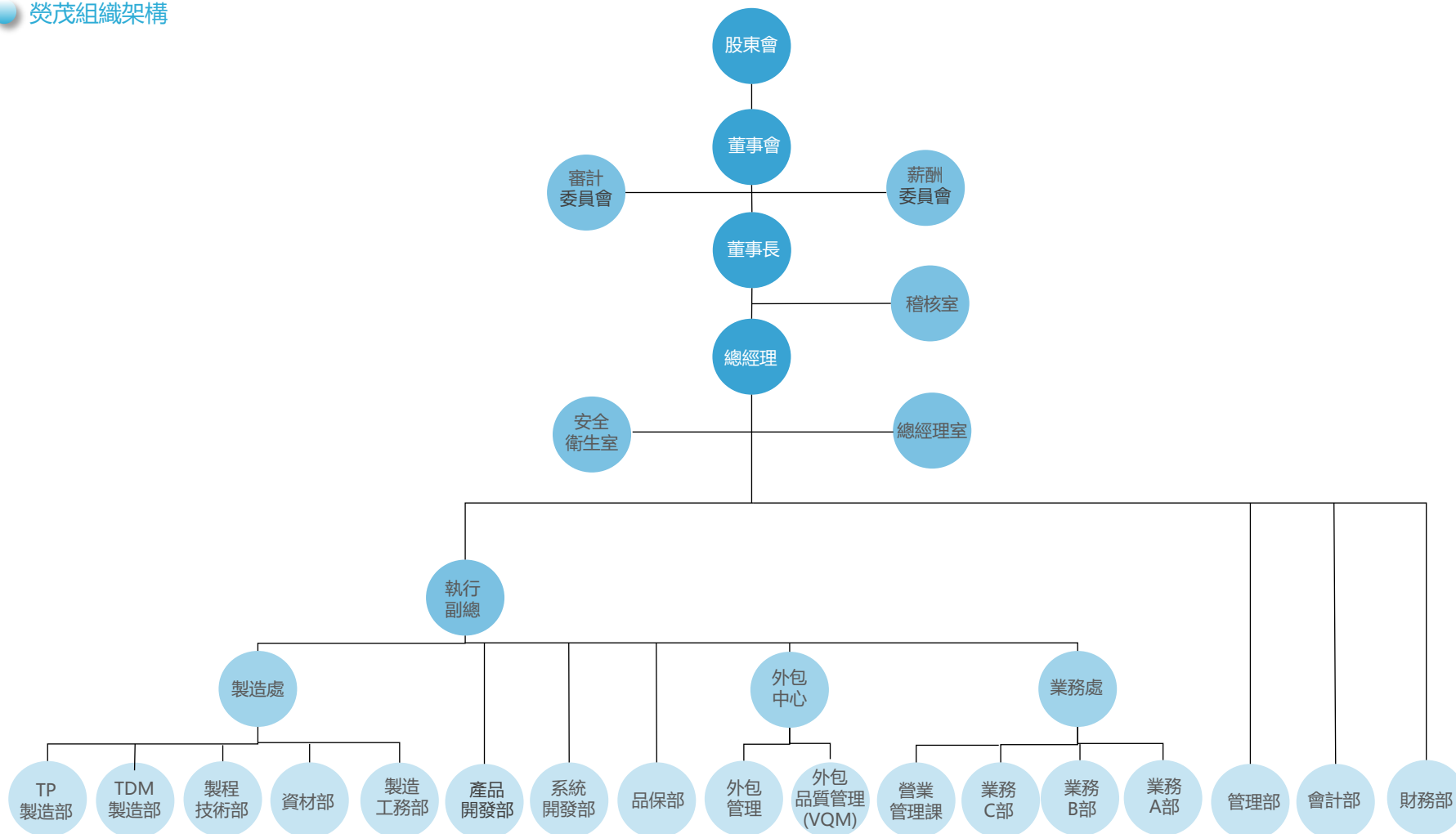
本公司注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音。本屆董事會共有 1 名女性董事，期望能持續推動董事會多樣性，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。

2025 年本公司董事會共計召開5次董事會議，平均至少每季召開一次，年度全體董事平均出席率達 74.29%。
2025 年董事會重大議案及臨時會議等相關資訊請詳年報。

本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標與達成情形，及多元化政策落實情形

管理目標	達成情形	說明
具公司員工身分之董事不宜逾董事席次三分之一	達成	本屆董事會七席成員中，僅一席具有公司員工身分，占比為 14.29%，未逾董事會席次三分之一。
不同專業背景、技能及產業經歷等之人才	達成	本屆董事會七席成員分別係具企管、航太、土木、保險金融及法律等專業背景產業經歷之業界人士。
獨立董事連續任期不宜逾三屆	達成	本屆董事會之三席獨立董事成員，連續任期皆未超過三屆。

熒茂組織架構



董事會多元化

本公司公司治理實務守則訂有董事會之組成應多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦應具備不同專業背景、工作領域及執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司董事會成員多元化政策之具體管理目標與達成情形暨多元化政策落實情形如下頁，

本公司董事會任一性別董事席次未達三分之一者，敘明原因及規劃提升董事性別多元化採行之措施：

原因說明：本公司依據章程設置7席董事，現任董事業經民國112年06月14日股東常會選任，女性董事僅有一席，雖符合相關法令規定，但仍未達三分之一，係因短時間尋求人才不易。

採行措施：本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一以上為目標，未來將詢多方管道盡力增加女性董事席次，以提升公司治理效能並落實董事成員多元化政策。

職稱	姓名	性別	年齡	特殊身份	董事會議出席次數	有無擔任其他董事職務
董事長	方敏宗	男	61-70	無	5	強茂股份有限公司董事 請詳本公司《114 年度年報》
董事	方敏清	男	61-70	無	3	強茂股份有限公司董事 請詳本公司《114 年度年報》
董事	林盈杉	男	61-70	無	5	MILDEX OPTICAL USA, INC. 董事長 台灣鉅邁股份有限公司法人董事代表人
董事	黃琦惠	女	41-50	無	2	無
獨立董事	林上安	男	61-70	無	2	世鎧精密股份有限公司董事及總經理
獨立董事	張志明	男	61-70	無	4	達諾生科技股份有限公司董事
獨立董事	葉芳德	男	61-70	無	5	無

| Chapter 4 深化企業永續治理文化 | 2025永續報告書

 董事會多元情形

多元化項目 姓名		國籍	性別	兼任本公司員工	基本組成			多元化專業及產業經驗													
					年齡				獨立董事任期年資			營運判斷能力	會計及財務能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理知識與能力	公司治理經驗
									31至40歲	41至50歲	51至60歲										
強茂股份有限公司 代表人：方敏宗		台灣	男					√			√		√	√	√	√	√	√	√	√	
強茂股份有限公司 代表人：方敏清		台灣	男					√			√		√	√	√	√	√	√	√	√	
林盈杉		台灣	男	√				√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	
研華投資股份有限公司 代表人：黃琦惠		台灣	女			√					√		√	√	√	√	√	√	√	√	
林上安		台灣	男					√		√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	
張志明		台灣	男					√		√	√		√			√	√	√	√	√	
葉芳德		台灣	男					√		√	√	√	√			√	√	√	√	√	

利益迴避

榮茂最高治理單位主席為董事長方敏宗，無兼任本公司其他高階管理階層職位。另外，本公司董事也依循《證券交易法》、《財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》訂定《董事會議事規範》，規範董事之利益迴避原則。為避免及減緩可能發生之利益衝突，本公司董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以避免及減緩利益衝突。



董事會進修及績效評估

榮茂每年不定期為董事會安排進修課程，以增進董事會成員所需之治理知能及趨勢洞見，確保董事會成員具備足夠專業，善盡領導、監督功能。2025年董事會總計進修時數共51小時，平均每人進修6小時。

為落實公司治理並提升本公司董事會及功能性委員會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司依循「上市上櫃公司治理實務守則」訂定《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》，董事會及功能性委員會績效評估週期為每年一次，董事會依據對「營運參與程度」、「決策品質」、「內部控制」、「組成與結構」等指標，以自評方式進行績效評估。

功能性委員會依據對「營運參與程度」、「職責認知」、「決策品質」、「組成與選任」、「內部控制」等指標，以自評的方式進行績效評估。2025年，董事會績效評估結果為93分，董事成員績效評估結果平均為91.46分。

課程名稱	課程時數
如何建立智慧財產管理制度，降低智財侵權風險	6
法律風險解析-內線交易暨勞動爭議防免	3
併購過程經驗分享與策略性組織整合	3
併購策略與併購後整合	3
2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6
川普旋風下的世界局勢	3
我國能源政策與新能源發展	3
強化組織韌性的雙軸轉型AI治理與永續治理	3
自然與氣候的風險管理，建立永續商業模式	15
國際IFRS永續揭露準則解析與企業因應對策	3
從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	3



董事及經理人之薪酬政策

董事至財會主管高階經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。熒茂之董事成員年度報酬包含：董事酬勞、薪資及獎金；高階經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露於公司年報之「公司治理報告」章節。而本公司高階經理人薪酬除上述規定外，並無其他重大特別福利；退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。因應未來經濟環境變化及對經營團隊之營運績效與達成率、貢獻度之考量，本公司之酬金政策皆已將未來風險納入評量標準。此外，在永續績效與薪酬之連結方面，熒茂尚未建立相關之連結性，未來，本公司將持續研擬及建立董事與高階經理人薪酬與 ESG 績效連結措施，提升公司因應永續風險與機會的能力，強化企業體質。

不當利益之獎金索回政策

本公司訂定不當利益之獎金索回政策，依據《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，其守則及指南所稱利益，係指任何形式或名義之金錢、餽贈、禮物、佣金、職位、服務、優待、回扣、疏通費、款待、應酬及其他有價值之事物。對於本公司人員違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解僱。

遇收受回扣之處理程序

本公司人員遇有他人直接或間接提供或承諾之利益時，應依下列程序辦理：

- 提供或承諾之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位。
- 提供或承諾之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交本公司專責單位處理。
- 情節重大者，可依相關法令或人事辦法給予解任或解僱。

與其職務有利害關係，係指具有下列情形之一者：

- 具有商業往來、指揮監督或費用補（獎）助等關係者。
- 正在尋求、進行或已訂立承攬、買賣或其他契約關係者。
- 其他因本公司業務之決定、執行或不執行，將遭受有利或不利影響者。本公司專責單位應視第一項利益之性質及價值，提出退還、付費收受、歸公、轉贈慈善機構或其他適當建議，陳報總經理核准後執行。

| Chapter 4 深化企業永續治理文化 | 2025永續報告書

● 功能性委員會

為有效執行營運風險衝擊管理，並落實鑑別公司對於經濟、環境與人群之衝擊及監督其程序，熒茂於董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，各功能性委員會透過平時業務溝通管道、內部會議、各式問卷 / 意見調查與文件簽署，及既有申訴機制執行盡職調查，收集利害關係人對於公司因營運所衍生正、負面風險衝擊之重大事件或建議反饋後，負責發展、核准與更新各項衝擊之相關策略與政策，並由董事會負責監督功能性委員會的衝擊管理程序及其結果，且每年至少一次於結果彙報會議上一併檢視程序有效性。

● 審計委員會

審計委員會主要職權在執行企業風險控管。係由股東常會選任3名獨立董事，並由這3位獨立董事組成審計委員會，定期召開跨部門風險管理會議，每季至少開會一次，研擬跨部門重大風險關聯性議題之處理方式。執行公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及管控公司存在或潛在風險。審計委員會依據風險報告重大性決定是否呈報董事會。2025年審計委員會共召集5次，委員平均出席率80%。

● 審計委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註
林上安	獨立董事	男	2023/06-2026/06	世鎧精密股份有限公司董事及總經理
張志明	獨立董事	男	2023/06-2026/06	達諾生技股份有限公司董事
葉芳德	獨立董事	男	2023/06-2026/06	無

註：1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。

2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員。

| Chapter 4 深化企業永續治理文化 | 2025永續報告書

● 薪資報酬委員會

為健全公司治理及強化董事會薪酬管理機能，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事與高階經理人之報酬，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。熒茂設有薪酬委員會，並訂定《薪資報酬委員會組織規程》。薪資報酬委員會針對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率予以評估和審查。委員會已制定《董事、總經理及副總經理酬金總額占個體或個別財務報告稅後純益比例》表；請參閱本公司《114年度年報》。委員會針對管理階層團隊個人的能力、對公司的貢獻度和績效表現，評估並審查其薪資及獎酬的合理性，有效地掌握人才流失的風險。2025年薪酬委員會共召開4次，委員平均出席率83.33%。

● 熒茂薪酬委員會主要職掌

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
3. 本組織規程之修正建議案。
4. 董事會交議之其他案件。

● 薪酬委員會成員

姓名	職稱	性別	任期	特殊身份 ^註
林上安	獨立董事	男	2023/06-2026/06	世鎧精密股份有限公司董事及總經理
張志明	獨立董事	男	2023/06-2026/06	達諾生技股份有限公司董事
葉芳德	獨立董事	男	2023/06-2026/06	無

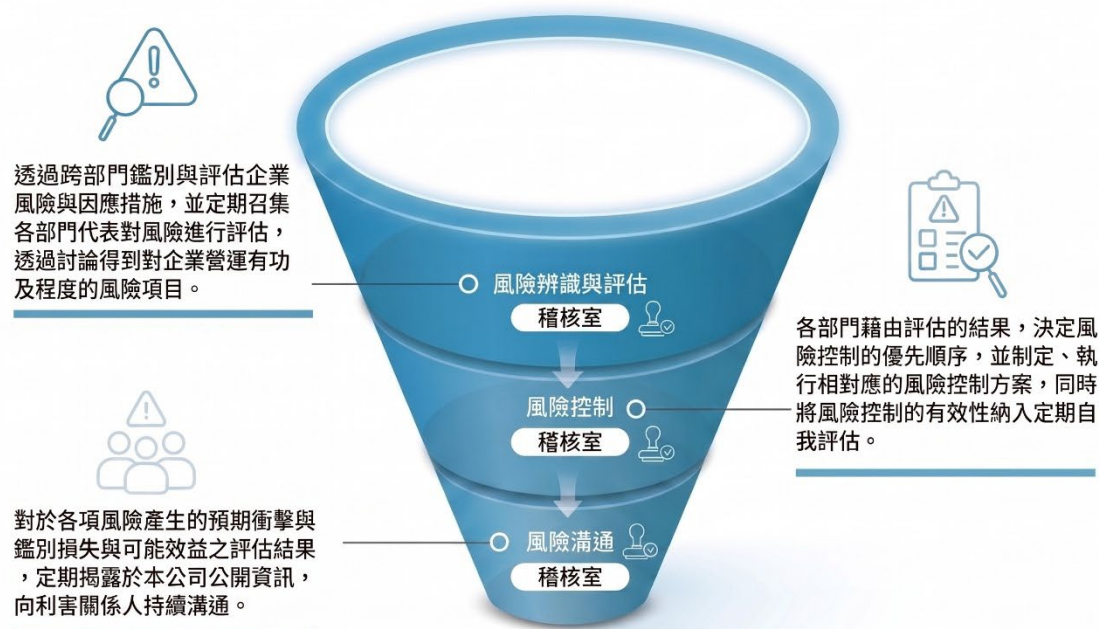
註：1. 屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別認同或性取向、身心障礙者。

2. 其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員

風險管理

本公司已建立作業風險指標與作業風險事件通報機制，由稽核室彙整各項業務資訊，進行各項結果及趨勢之獨立分析。並定期向高階主管提報作業風險監控情形，以將有限資源有效率地配置於相關作業風險管理工作。每年第四季由總經理室定期與各部門進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估會議，由議事單位彙總會議紀錄並定期追蹤改善成效，並不定期向總經理報告，總經理於此會議檢視公司衝擊管理之成效，由總經理為風險衝擊管理負責。

榮茂風險評估管理流程



| Chapter 4 深化企業永續治理文化 | 2025永續報告書

重大議題	風險評估項目	風險成因描述	因應策略與行動	權責單位
環境	環境保護	- 因氣候變遷導致原物料價格上升 - 跨國海、空運因國際法規要求造成航運成本上升 - 政府限制碳排放相關法令與國際倡議可能造成的法規與聲譽風險	本公司除恪守國際環保標準，研發符合 RoHS 之產品外持續保有 ISO 14001:2015 環境管理系統認證等系統認證，認證範圍涵蓋本公司之所有產品，並遵行相關環境保護法規，執行污染防制工作，以確保企業朝環境友善的方向邁進。	安全 衛生室
	職業安全	- 員工操作機具造成意外事故 - 公司大樓或廠區的硬體設備造成危安風險	每年定期舉行消防演練和工安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。	安全 衛生室
社會	人權	- 因人權與環保意識高漲，所造成的供應鏈管理風險。 - 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險	本公司除遵守相關勞動法規外，並制定工作規則及及相關管理規章，亦支持「RBA 責任商業聯盟行為準則」、「SA 8000 社會責任標準」等國際相關認可準則所揭露之人權保護精神與基本原則，並致力將人權之原則與精神融入企業之價值及文化，作為本公司對人權保障之承諾。	管理部
	社會經濟與法令遵循	政府對相關產業制定法規的風險，如廢水、廢棄物排放等，或是與原物料含量相關的法規限制。	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。	稽核室
公司治理	強化董事職能	- 因信貸而產生的利率風險 - 客戶或其往來銀行、投資人無法履行合約而導致之義務財務損失風險 - 現金流動調度風險 - 因公司為跨國企業或多與國外公司交易產生之匯率風險 - 因人權與環保意識高漲所造成的供應鏈管理風險 - 供應鏈違反政府相關法規可能造成的風險	為董事投保董事責任險，保障其受到訴訟或求償之情形。	總經理室

資訊安全政策

熒茂由資訊部門負責統籌、管理、督導資安業務，定期進行資安演練、資安事件通報，與提供相關資安宣導及教育訓練課程。透過資安風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施作為，確認公司資訊安全管理運作之有效性。

資安事件作業流程



個人資料管理政策

熒茂相關資訊作業除遵行國際資安標準外，更符合國內、外相關法令規範，推動機密資訊保護作業，包括：資料檔案建立管理制度，分級分類管理，並針對相關人員建立安全管理規範，系統帳號分權管理。

2025年發生1件資訊安全事件。

等級	風險說明
1 級	非單一個人電腦中毒事件，且有擴散之情形，電腦作業短暫停頓且快速修復完成。
2 級	屬辦公室整體區域事件造成資訊業務中斷，影響部分單位電腦作業。
3 級	屬非核心資訊系統及設備，例如：EIP 系統、列印系統、非關鍵性系統與設備等，實際遭受攻擊之事故。
4 級	屬公司全面性資安事件，核心資訊系統及設備，例如：AD、Exchange 系統、ERP 伺服器、檔案伺服器與中央網路設備等，實際遭受攻擊以致資訊系統停頓之事故，造成公司損失及信譽受影響。

產業概況

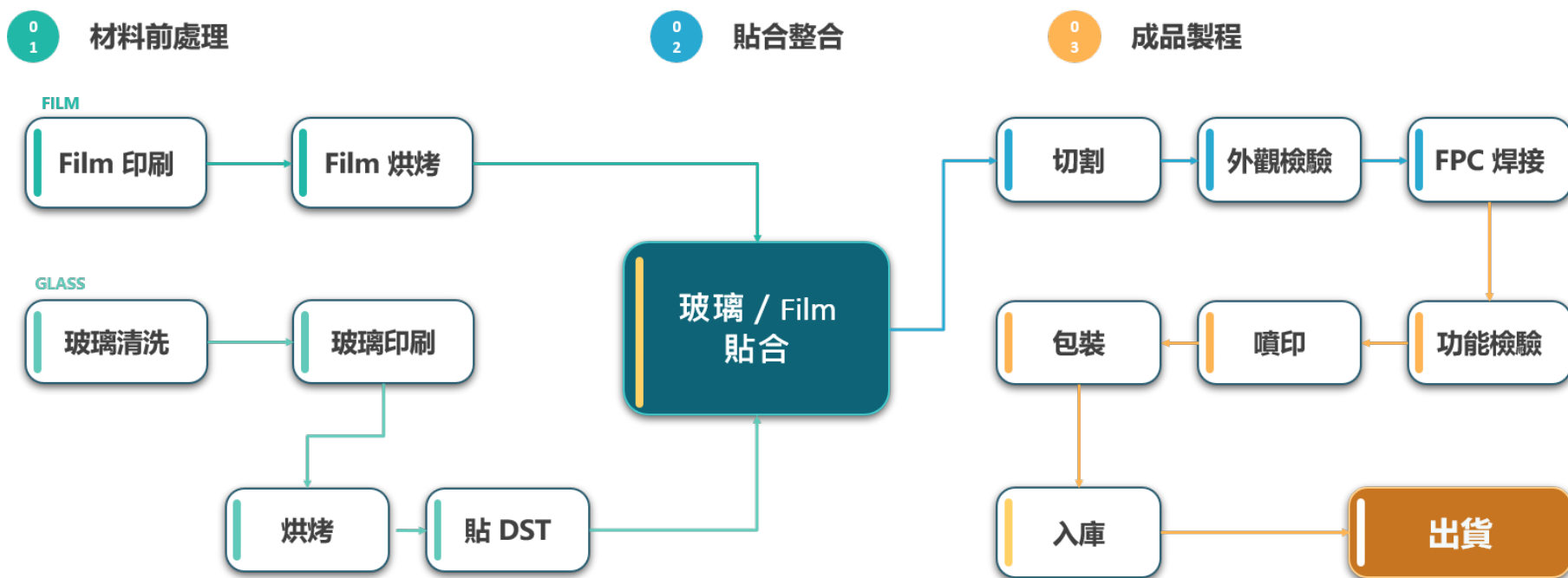
近年來在市場強調企業需落實永續作為的情況下，各大金融機構為接軌國際趨勢，均推出連結永續績效之金融借貸服務，透過給予融資上的優待獎勵，期望透過金融業對產業的影響力，協助企業完成永續相關作為。熒茂了解永續作為對企業營運之重要性，為能夠有機會取得更優惠的融資利率，本公司進一步了解金融機構之永續融資條件，並持續精進永續相關作為。自 2023年起，熒茂已參加供應鏈減碳之以大帶小計畫，落實節能作為，降低廠區能源消耗與碳排量。未來也將持續精進社會與治理面的永續作為，以取得更多元的資金管道。

主要原料	供應狀況
積體電路(IC)	部分IC型號交期長
軟性電路板 (FPC)	良好、穩定
ITO Film	良好、穩定
ITO Glass	良好、穩定
銀漿	價格波動較大
LCM	部分LCM交期較長

● 產業上中下游之關聯

觸控面板無論是電阻式或電容式其中主要重要原料包括氧化銦錫導電玻璃 (ITO Glass)、氧化銦錫導電薄膜 (ITO Film)、軟性印刷電路板(Flexible Printed Circuit)、膠材、控制IC等等，其中關鍵的ITO Film原材技術主要仍以日本廠商為主。中游業者為觸控面板廠生產廠商，台灣廠商大多投入此一領域，目前市場上有熒茂、萬達、創為、洋華、TPK、富晶通等業者，下游則為終端產品之系統整合。整體而言，目前台灣觸控面板產業，除了上游材料外，產業結構已趨完整。近年來，為滿足國外客戶一站式購買需求，觸控業者會應用既有無塵廠房環境優勢，陸續發展顯示面板與保護玻璃之間的貼合技術，以提高觸控產業的價值及產值，並能夠滿足更廣泛的應用需求，也將產業觸角往系統商邁進。在貼合方式有分為框貼 (air bonding) 及光學全貼合 (optical bonding)，其主要材料供應商為歐美日等地區，而顯示面板供應有台灣大廠群創、友達、彩晶及大陸京東方、天馬、龍騰光電顯示面板廠等，整體上中下游產業結構已完整而熒茂並已整合產業資源提供整體完整的觸控顯示方案提供給客戶一站式服務。

● 觸控面板主要產品之製造過程



經濟績效

● 熒茂近 3 年簡明綜合損益表

註¹幣別：新台幣

年度	單位	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	仟元	1,101,198	990,160	1,073,974
營業成本	仟元	909,924	805,241	860,961
營業毛利	仟元	191,274	184,919	213,013
營業費用	仟元	195,961	203,096	221,410
營業淨利	仟元	-4,687	-18,177	-8,397
營業外收入及支出	仟元	50,614	71,729	43,898
稅前淨利	仟元	45,927	53,552	35,501
所得稅費用	仟元	14,164	15,268	13,717
本期淨利	仟元	31,763	38,284	21,784
其他綜合損益（稅後淨額）	仟元	-106,838	87,942	-66,825
綜合損益總額	仟元	-75,075	126,226	-45,041
淨利歸屬於母公司業主	仟元	26,467	31,143	12,871
綜合損益歸屬於母公司業主	仟元	-7,606	103,620	-42,929
每股盈餘	元	0.34	0.40	0.16
現金股利 ^{註2}	元	0.50	0.50	0

註：1.合併財務報表中所包含的實體包括：熒茂光學股份有限公司、熒茂亞洲、熒茂美國、熒茂開曼、熒茂科技（無錫）、熒茂光電（徐州）、New Popular Technology、Tycoon Power、Full Sunny、SINANO TECHNOLOGY及Jumplus。

2. 以盈餘年度為基準。

進銷貨異動

最近二年度任一年度中曾占進(銷)貨總額百分之十以上之客戶名稱、進(銷)貨金額與比例及其增減變動原因

- 最近二年度任一年度中曾占進貨總額百分之十以上廠商名單及其進貨金額與比例，並說明其增減變動原因
- 增減變動原因：因模組需求成長，相對的原料需求也成長，致2025年A公司及B公司佔進貨總額百分之十以上

單位：新台幣仟元

項目	2024年				2025年				2026年度截至第一季止(註1)			
	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率 [%]	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度進貨淨額比率 [%]	與發行人之關係	名稱	金額	占當年度截至前一季止進貨淨額比率 [%]	與發行人之關係
1	-	-	-	-	A公司	50,757	11.37	無	C公司	11,051	11.51	無
2	-	-	-	-	B公司	44,881	10.05	無	-	-	-	-
3	其他	389,771	100.00	無	其他	350,743	78.58	無	其他	84,959	88.49	無
	進貨淨額	389,771	100.00		進貨淨額	446,381	100.00		進貨淨額	96,010	100.00	

註1：列明最近二年度進貨總額百分之十以上之供應商名稱及其進貨金額與比例，但因契約約定不得揭露供應商名稱或交易對象為個人且非關係人者，得以代號為之。

銷貨異動

3. 最近二年度任一年度中曾占銷貨總額百分之十以上客戶名單及其銷貨金額與比例，並說明其增減變動原因：

4. 增減變動原因：係因整體需求成長，2025年無單一客戶占銷售總額百分之十以上者。

單位：新台幣仟元

項目	2024年				2025年				2026年度截至第一季止(註2)			
	1	金額	占全年度銷貨淨額比率 [%]	與發行人之關係	名稱	金額	占全年度銷貨淨額比率 [%]	與發行人之關係	名稱	金額	占當年度截至前一季止銷貨淨額比率 [%]	與發行人之關係
1	其他	990,160	100.00	無	其他	1,073,974	100.00	無	其他	248,534	100.00	無
	銷貨淨額	990,160	100.00		銷貨淨額	1,073,974	100.00		銷貨淨額	248,534	100.00	

註2：截至年報刊印日前，上市或股票已在證券商營業處所買賣之公司如有最近期經會計師查核簽證或核閱之財務資料，應並予揭露。

產品創新研發

產品開發

- 整合性設計服務，並結合全方位顯示技術且延伸到 HMI 系統整合，能為客戶提供更高的產品價值。
- 本公司擁有控制 IC 設計韌體及軟體之技術，可靈活搭配本公司觸控面板之設計及各種顯示技術的光學貼合方案，再加上專業系統開發的軟韌體 解決方案滿足客製化產品、提供具競爭力且高整合性產品。
- 已完成開發 32" Mini LED Local Dimming 產品，分區控制亮度以達到節能的需求。

2025年熒茂研發費用高達 46,199 仟元，占營業收入4.30%，年增6.86%，累積核准專利件數共達16 件。

熒茂近 3 年研發投資情形

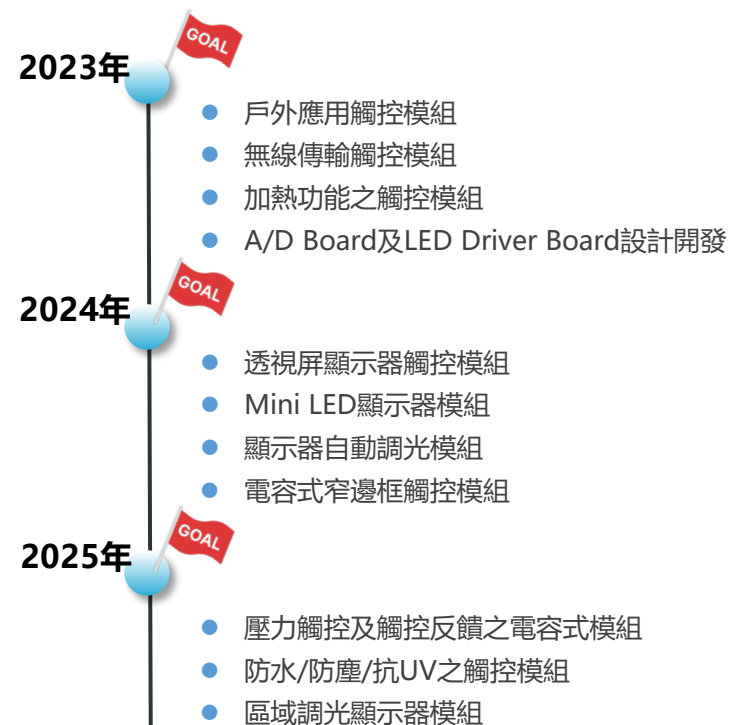
(單位：新臺幣仟元)

年度	2023 年	2024 年	2025年
投資金額	43,344	45,884	46,199
占營收比例	3.94%	4.63%	4.30%
年增減率	-	5.86%	6.86%

熒茂近 2 年專利取得情形

國家	新專利件數		累計有效專利件數
	2024 年	2025 年	
台灣	0	0	15
美國	0	0	1
總計	0	0	16

● 本公司最近三年度所研發成功之產品主要有以下項目：



發展計畫

展望2026年觸控產業，在歷經後疫情時代，客戶終端庫存消化與調節特殊應用領域如醫療、航空、航海及國防客戶的實際拉貨已逐步在復甦，根據我們所在市場端瞭解到的訊息，這幾年我們在技術上所一直致力深耕的醫療、軍用特殊應用觸控產品需求有逐步地發酵並結合我們專業且可搭配全系列Display的光學貼合技術優勢，擬定公司所著力業務發展計畫來努力降低市場不確定因素的干擾，所擬定的計畫如下：

短期計畫

強化並整合全系列Display的光學貼合技術優勢持續深耕特殊應用領域，推動具專業優勢中大尺寸觸控模組，強化觸控顯示模組 (Touch Display Module) 設計能量，從觸控顯示模組延伸加值至HMI系統端和客戶端整機結合對接，並支持客戶在軟硬體系統開發的客製化需求，及滿足客戶一站式採購需求，為客戶提供整合性設計服務並整合競爭力的材料發展，協同上下游資源與合作，並持續透過重要展會及客戶拜會與互訪，以業務及技術雙主軸深耕客戶關係，先期參與客戶共同設計機會拓展產品應用、爭取高端醫療顯示、航空航海、國防軍用及整合性工控案件開發、滿足客製化產品需求。

長期發展計畫

由TP至TDM至TDM Plus延續的整合性發展提供客戶多元客製化服務，面對觸控市場多元應用發展，持續強化設計製造服務能力 (Design Manufacture Service)，加值至HMI系統端和客戶端整機結合對接延伸並整合上下游資源，滿足客戶TDM Plus (觸控顯示模組及加值結合對接客戶需求的軟硬體系統開發)的客製化一站式採購需求。此外，針對歐美地區非消費性應用領域包含醫療及國防等相關應用，持續強化銷售通路及客戶的拓展。

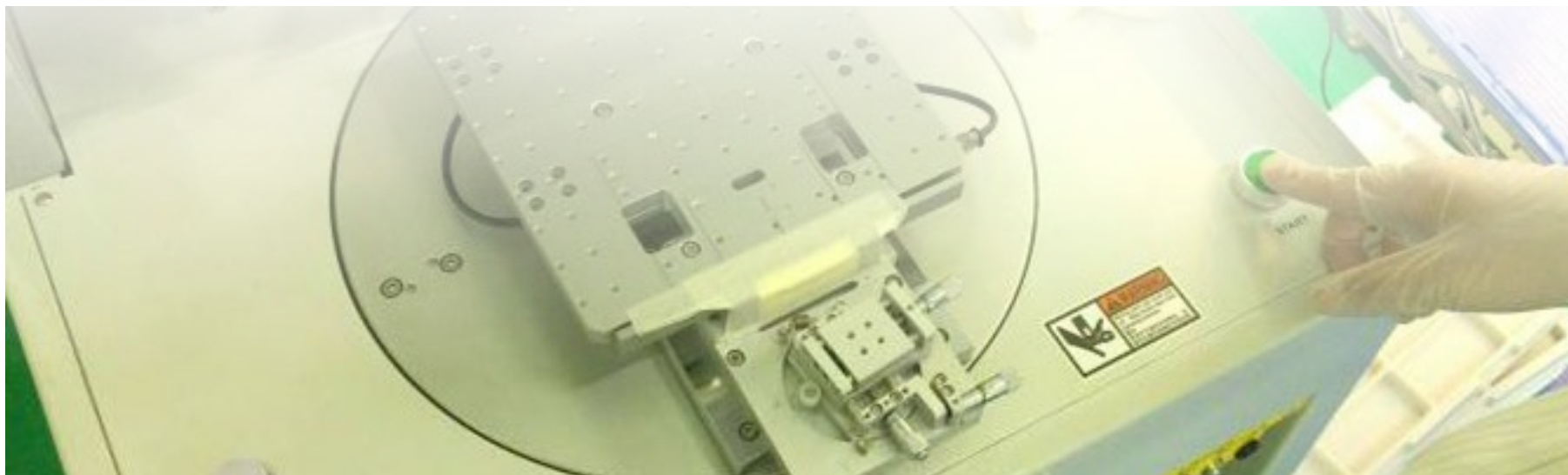
未來研究的目標與方向



品質管理

榮茂持續通過品質系統 ISO 9001、IATF 16949、從來料到生產製程、出貨管理到客戶端，都經過本公司嚴謹之品質管控。我們透過專業的檢測儀器，於進料時抽樣檢驗分析，確保原物料符合規範；製程中巡檢記錄，確保生產過程符合生產標準；每項產品皆執行產品可靠度驗證 ORT；出貨則採取國際抽樣計畫標準管理，以超規格之車載規格檢驗，確保本公司出貨的產品品質。使得榮茂產品外觀之出貨品質穩定保持在同業水準之上。

此外為落實觸控面板產品的安全管理，本公司嚴格禁用有害物質，且全產品均符合歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）、化學物質登錄與管制法令高關注物質（EU REACH SVHC）的管制要求，亦符合包材與包材廢棄物指令（Directive 94/62/EC）以及產品無鹵素要求。由本公司所設計、製造、銷售或委託第三者設計、製造之產品，除應遵循國際及銷售地之法令規章外，亦須符合客戶之要求及本公司所制定之產品環保規格。報告期間榮茂所有觸控面板產品皆無違反健康和安全法規和自願性規約之事件，亦未有違反產品與服務之資訊與標示法規的事件。



客戶服務

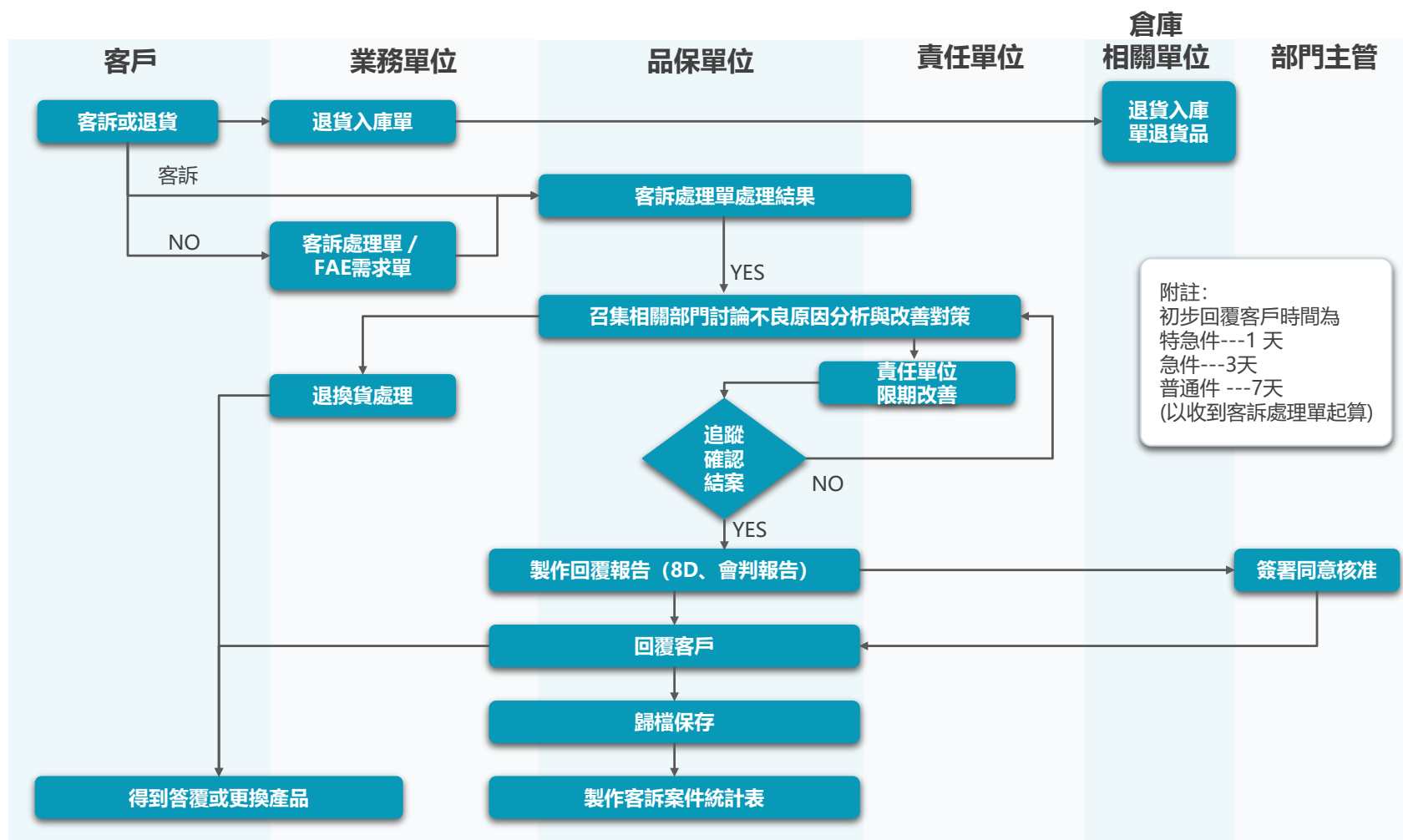
● 客戶滿意度改善計畫

2025 年榮茂客戶滿意度 88.5 分，連續 3 年維持平均分數 85 分以上之高水準。

	2023年	2024年	2025年
發放	121	120	114
回收	70	64	64
回收率	58%	53%	56%
客戶滿意度均分	86.47	91.83	88.5



● 客訴處理作業流程圖



GRI 準則索引表

一般揭露

GRI 通用準則版本：GRI 通用準則 2021

適用的行業準則：無

GRI 1：榮茂依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容。

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
GRI 2-1	組織詳細資訊	榮茂組織架構	106
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	1
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	1
GRI 2-4	資訊重編	關於報告書	1
GRI 2-5	外部保證 / 確信	關於報告書	2
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	產業概況	117
GRI 2-7	員工	員工滿意度調查	66
		多元包容的友善職場建構	63
GRI 2-9	治理結構及組成	榮茂組織架構	106
		董事會進修及績效評估	110
GRI 2-11	最高治理單位的主席	董事會	105
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會多元化	107

| Appendix 附錄 | 2025永續報告書

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	董事會	105
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展推動小組	10
		氣候相關財務揭露	34
		氣候風險管理	35
		氣候風險管理流程	36
		氣候相關風險與機會對財務的影響	40
GRI 2-15	利益衝突	利益迴避	109
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	功能性委員會	112
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	董事會進修及績效評估	110
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	董事會進修及績效評估	110
GRI 2-19	薪酬政策	董事會進修及績效評估	110
		董事及經理人之薪酬政策	111
GRI 2-20	薪酬決定流程	董事會進修及績效評估	110
		董事及經理人之薪酬政策	111
GRI 2-21	年度總薪酬比率	保密規定限制：最高薪酬為公司之機密資訊	不揭露
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3
GRI 2-23	政策承諾	永續承諾及策略	9
GRI 2-24	納入政策承諾	永續承諾及策略	9
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	申訴及建議管道	104
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	申訴及建議管道	104
GRI 2-27	法規遵循	法規遵循	104
GRI 2-28	公協會的會員資格	外部參與	7

| Appendix 附錄 | 2025永續報告書

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通	13
GRI 2-30	團體協約	營運變動之勞雇溝通與預告機制 支持性別平權與育嬰留職停薪制度	61 73
GRI 3: 重大主題2021			
GRI 3-1	決定重大主題的流程	永續議題分析	12
GRI 3-2	重大主題列表	重大主題列表	16
GRI 3-3	重大主題管理	永續目標管理	19
客戶關係管理	自訂主題	客戶服務	125
營運績效			
GRI 201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	氣候相關財務揭露	34
GRI 201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	優於法令之全方位員工福利照護 榮茂員工福利體系總覽	65 69
GRI 201-4	取自政府之財務補助	產業概況	117
淨零排放與碳管理			
GRI 302-1	組織内部的能源消耗量	能源管理	58
GRI 302-3	能源密集度	能源管理	58
GRI 302-4	減少能源消耗	節能減碳	53
GRI 305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體排放	52
GRI 305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體排放	52
GRI 305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體排放	52
GRI 305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體排放	52
GRI 305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體排放	52

| Appendix 附錄 | 2025永續報告書

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
產品創新及技術研發	自訂主題	產品創新研發	122
資訊安全			
GRI 418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全政策	116
人才發展與訓練			
GRI 404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	職業安全健康 職業安全衛生教育訓練	87 91
GRI 404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工滿意度調查 訓練與教育	66 80
職業安全與健康			
GRI 403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全健康	87
GRI 403-3	職業健康服務	職業安全健康	87
GRI 403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	勞工參與、諮商與多元溝通管道	90
GRI 403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全衛生教育訓練	91
GRI 403-6	工作者健康促進	員工健康促進與職業健康服務	92
GRI 403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作	職業安全衛生管理體系與政策	87
GRI 403-9	職業傷害	職業傷害績效指標	93
廢棄物管理與循環經濟			
GRI 306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理報告	54
GRI 306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理報告	54
GRI 306-3	廢棄物的產生	廢棄物管理報告	54
GRI 306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理報告	54
GRI 306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理報告	54

其他GRI指標揭露

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 202: 市場地位2016			
GRI 202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	薪酬平權政策與各職別薪資結構分析	77
GRI 202-2	當地居民擔任高階管理階層比例	當地人才培力與高階管理在地化策略	95
GRI 205: 反貪腐 2016			
GRI 205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	反貪腐、反賄賂政策	103
GRI 205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	反貪腐、反賄賂政策	103
GRI 303: 水與放流水 2018			
GRI 303-1	共享水資源之相互影響	氣候相關風險與機會對財務的影響	34
GRI 303-2	與排水相關衝擊的管理	氣候相關風險與機會對財務的影響	34
GRI 404: 勞雇關係2016			
GRI 404-3	育嬰假	優於法令之全方位員工福利照護 支持性別平權與育嬰留職停薪制度	65 73
GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016			
GRI 405-1	治理單位與員工的多元化	董事會	105

SASB指標-索引表

| Appendix 附錄 | 2025永續報告書

主題	揭露指標	指標代碼	種類	內容摘要	對應章節												
產品安全	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	TC-HW-230a.1	討論及分析	為落實觸控面板產品的安全管理，本公司嚴格禁用有害物質，且全產品均符合歐盟有害物質限用指令（EU RoHS）、化學物質登錄與管制法令高關注物質（EU REACH SVHC）的管制要求，亦符合包材與包材廢棄物指令（Directive 94/62/EC）以及產品無鹵素要求。由本公司所設計、製造、銷售或委託第三者設計、製造之產品，除應遵循國際及銷售地之法令規章外，亦須符合客戶之要求及本公司所制定之產品環保規格。	品質管理												
員工多元與共融	(a)高階管理階層 (b)非高階管理階層 (c)技術員工及 (d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	TC-HW-330a.1	量化	<table><tr><th>職務類別</th><th colspan="2">人數 (人)</th></tr><tr><th>職務類別</th><th>女性</th><th>男性</th></tr><tr><td>管理職</td><td>28</td><td>32</td></tr><tr><td>非管理職</td><td>141</td><td>91</td></tr></table> 註：榮茂依循「平等對待」原則，尊重個人資料隱私，故未針對員工種族進行收集統計。完整數據請見數據概覽章節。	職務類別	人數 (人)		職務類別	女性	男性	管理職	28	32	非管理職	141	91	薪酬平權政策 與各職別薪資 結構分析
職務類別	人數 (人)																
職務類別	女性	男性															
管理職	28	32															
非管理職	141	91															
產品生命週期管理	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比2	TC-HW-410a.1	量化	無													
	符合電子產品環境評估工具(EPEAT)註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比3	TC-HW-410a.2	量化	無													

| Appendix 附錄 | 2025永續報告書

主題	揭露指標	指標代碼	種類	內容摘要	對應章節
	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	TC-HW-410a.3	量化		
	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	TC-HW-410a.4	量化	榮茂主要產品非終端產品，故難以收集相關回收資訊。	
供應鏈管理	經責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按(a)所有場所及(b)高風險場所	TC-HW-430a.1	量化	要求所有供應商完成簽署《供應商永續發展行為守則》，簽署率達100%。	
	對於責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序，就一階供應商場所之(a)優先不合格及(b)其他不合格之(1)不合格比率及(2)相關改正行動比率	TC-HW-430a.2	量化	2025 年度無不合格之供應商。	
員工多元與共融	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	TC-HW-440a.1	討論及分析	盡職調查程序訂立無衝突礦產政策，要求供應商共同重視、履行並提交相關資訊，定期統整監控確保落實無衝突礦產政策，此外友達風險鑑別機制及供應鏈管理亦包含關鍵材料風險管理及因應。	5.11品質管理

上市上櫃公司氣候相關資訊

附表二、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	對應章節 / 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。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 治理
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）。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 策略
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 氣候變遷風險與機會對財務影響補充：經評估分析，鑑別出 5 個轉型風險及 3 個實體風險等關鍵風險因子，以及 5 個關鍵機會因子。針對主要氣候風險與機會，已考量營收、成本、資本支出等面向之潛在財務影響。例如：短期內將面臨低碳市場之需求變化而使原物料成本增加的轉型風險；地震、颱風等天然災害使得營運中斷造成交期延遲、或建物設備修繕成本增加等。中長期對低碳設備及再生能源的投入及開發，皆會增加營運成本。更多氣候風險與機會財務影響的調適作為及因應措施，詳見熒茂 2025 永續報告書 TCFD 章節。
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。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 氣候風險管理
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。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 氣候風險情境評估
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。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 指標與目標
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前熒茂未使用碳定價工具，未來討論內部碳定價相關事宜。

項目	對應章節 / 執行情形
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。	2025 年度 TCFD 氣候相關財務報告 > 指標與目標
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	榮茂規劃每年持續進行 ISO 14064-1 溫室氣體查證。 2025年已取得 2023 年及 2024 年第三方溫室氣體查證報告書。 相關內容詳見榮茂 2025 永續報告書環境章節內容。

熒茂光學股份有限公司

821 高雄市路竹區路科三路7號

T 07-6955699 / F 07-6955799

永續報告書 2025

