



中強光電股份有限公司

2
0
2
4
.....

ESG

永續報告書

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

..... SUSTAINABILITY REPORT

目錄 Contents

關於本報告書	03
董事長的話	05
ESG 績效亮點與肯定	06
ESG 專題	08

附錄	
AA1000 與 SASB 查證聲明書	153
GRI 內容索引	154
SASB 指標	159
永續經濟活動認定指引	161
證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業	162
上市上櫃公司氣候相關資訊	163

01 永續經營

1.1 公司簡介	12
1.2 營運概況	16
1.3 創新產品	19
1.4 智慧財產權	23
1.5 客戶關係	24

02 永續發展

2.1 永續目標與 SDGs	27
2.2 永續治理	29
2.3 重大主題鑑別	31

03 公司治理

3.1 治理組織	43
3.2 風險管理	47
3.3 資訊安全管理	50
3.4 誠信經營	53

04 友善環境

4.1 氣候變遷管理	55
4.2 廢棄物管理	64
4.3 環境資源管理	66
4.4 綠色產品	68
4.5 綠色企業	72

05 永續供應鏈

5.1 供應鏈管理策略與目標	78
5.2 責任供應鏈管理	80
5.3 綠色聯盟	83

06 幸福職場

6.1 人力概況	85
6.2 人權管理	86
6.3 薪酬福利	91
6.4 溝通管道	99
6.5 人才培訓	103
6.6 健康照護	111
6.7 安全工作環境	114

07 社會參與

7.1 公益關懷	121
7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者	126
7.3 追求教育平等 - 箇中好手	128
7.4 照顧獨老 - 銀髮微光	129
7.5 中強光電文化藝術基金會	132

08 子公司永續實績摘要

8.1 誠屏科技	135
8.2 中光電智能雲服	143
8.3 中光電智能機器人	147

關於本報告書

中強光電股份有限公司（以下簡稱中強光電）自 2008 年起每年發行企業社會責任報告書，並於 2020 年正式更名為永續報告書，本報告書為中強光電第 17 本報告書，內容包含中強光電於 E - 環境、S - 社會 / 人權及 G - 治理面之永續策略、目標與績效，藉以向利害關係人展現完整的永續成果，以及成為永續企業之決心。

報告書架構及範疇²⁻²

- 本報告書分別以「永續經營」、「永續發展」、「公司治理」、「友善環境」、「永續供應鏈」、「幸福職場」、「社會參與」等七個章節，揭露中強光電利害關係人所關切之重大主題管理方針及成效。
- 本報告書針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟 / 治理、環境及社會 / 人權面有重大影響、與公司有上下游關係且可控制其營運之非控股及創投公司進行揭露，包含中強光電台灣廠區（力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠）、中強光電大陸廠區（昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電）、子公司台灣廠區（誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人）。
- 蘇州璨鴻光電已於 2024 年 6 月正式併入蘇州璨曜光電，故，其永續策略與績效也同步併入蘇州璨曜光電，一同揭露於本報告書。
- 重要子公司暨自有品牌 - Optoma Holding Limited，自 2024 年起自主發行年度永續報告書，詳閱請至 <https://www.optoma.com/esg-annual-report/>。
- 重要子公司 - 揚明光學股份有限公司，自 2014 年起自主發行年度永續報告書，詳閱請至 <https://www.youngoptics.com/relationship-44-60-page93>。
- 2024 年永續報告書涵蓋範疇之母公司及子公司 2024 年營業額占合併營收約 96%。
- 本報告書主體為中強光電台灣及大陸廠區之永續績效，子公司永續績效將於第八章 - 「子公司永續實績摘要」呈現，其他未被列於揭露範疇內的子公司（請參閱中強光電 2024 年關係企業合併營業報告書），係因其日常營運皆未對本公司之經濟、環境、社會及人權面產生重大影響，故，未揭露其永續相關資訊於本報告書中。
- 本報告書 SASB 指標之範疇為中強光電台灣廠區（力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠）及大陸廠區（昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電）。

報告書編撰原則

本報告書內容與架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）的 GRI 準則 2021（GRI Standards 2021），並採用永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）的永續指標。報告書末附有報告內容與 GRI 及 SASB 指標對照索引表。本報告書之財務數據以新台幣計算，部分人民幣換算新台幣之匯率則使用 2024 年 12 月 31 日公司內部系統匯率為主。

報告時間²⁻³

- 中強光電每年定期發行中文及英文永續報告書，並公布於中強光電官方網站、公開資訊觀測站、ESG 電子報、中強光電 FB 粉絲專頁。
- 現行版資料期間：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
- 上一版發行時間：2024 年 7 月
- 現行版發行時間：2025 年 7 月
- 下一版發行時間：2026 年 7 月

聯絡方式²⁻³

中強光電股份有限公司 - 法人關係暨永續發展辦公室

地址：300094 台灣新竹科學園區力行路 11 號

電話：+886-3-5772000，分機 1561 - 劉怡辰小姐

網站：<https://www.coretronic.com/> [永續發展專區](#) [永續報告書完整版](#) [永續報告書精華版](#)
[氣候相關財務揭露報告書](#) [公司年報](#) [財務年報](#) [ESG 電子報](#) [FB 粉絲團](#) [Youtube](#)

E-mail：ESG@coretronic.com

報告書管理流程²⁻⁵

本報告書編製遵循董事會通過之「永續報告書編製及驗證作業程序」，亦納入公司內部控制作業，報告書內容由各部門撰寫文稿，並經 ESG 小組統籌進行數據驗證、內容規劃、編輯修訂與彙整，再由永續委員會審閱後經外部第三方查證，最終提報至董事會決議通過後定稿並公開揭露。

國際財務報導準則 - IFRS 第 S1 及 S2 號

為順利完成本公司 IFRS 永續揭露準則之導入，以符合法規要求及提升本公司資訊透明度，依金管會於 2023 年 8 月 17 日發布之「我國接軌 IFRS 永續揭露準則藍圖」，本公司實收資本額為新台幣 39 億，屬未達 50 億元之公司，將於 2028 年 1 月 1 日起首次適用 IFRS 永續揭露準則（即 2029 年依 IFRS 永續揭露準則規定於 2028 年度之年報永續資訊專章揭露相關資訊）。本公司將依主管機關發布參考指引及相關規定，由董事會授權相關單位於 2026 年第四季成立跨部門之「IFRS 永續揭露準則專案小組」，由財務長擔任專案小組負責人，再遴選具永續、財務、風險管理、法務、內部稽核等職能代表作為專案小組成員，同時辨識現行永續資訊與 IFRS 永續揭露準則重大差異及影響、確認報導個體是否與合併財報一致、擬訂導入計畫，並由財務長於 2026 年第四季董事會提報前述工作項目之執行情形。未來將由財務長每季向董事會報告導入計畫和執行情形，預計 2029 年第一季完成年報永續資訊專章申報。



蒐集資料



編撰



審查



定稿



- ▶ 召開 2 場 ESG 報告書編輯會議
- ▶ 由各部門撰寫文稿，並由各部門主管確認資料完整性與正確性



- ▶ 由 ESG 小組進行統籌，進行內容規劃、編輯修訂與彙整



- ▶ 內部稽核：ESG 小組及永續委員會
 - ESG 小組：稽核數據和資訊正確性
 - 永續委員會：審視重大主題之目標績效
 - 董事會已通過「永續報告書編製及驗證作業程序」，稽核單位定期審查落實與執行情形
- ▶ 外部查證：外部第三方單位
 - 永續資訊：由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 採用 AA1000AS v3 第二類型高度保證等級，同時針對 GRI 和 SASB 兩架構進行保證
 - 財務數據：採用經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料
 - 溫室氣體相關數據：依循 ISO 14064，並經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 查證
 - 產品碳足跡相關數據：三款雷射投影機通過台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司 (TÜV Rheinland Taiwan Ltd.) ISO 14067 的 B2B 查證、兩款液晶顯示器通過通標標準技術服務有限公司 (SGS-CSTC Standards Technical Services Co., Ltd.) ISO 14067 的 B2B 查證
 - 其他永續相關管理系統：ISO 9001、ISO 14001、ISO 27001、ISO 50001、ISO 45001、CNS 45001、ISO 13485、IATF 16949、IEQC QC080000 皆通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.)、通標標準技術服務有限公司 (SGS-CSTC Standards Technical Services Co., Ltd.)、上海天祥質量技術服務有限公司 (Intertek Testing Services Ltd, Shanghai) 驗證



- ▶ 提報永續委員會執行代表、董事會審閱後定稿：本報告書於 2025 年 7 月 28 日提報至董事會決議通過

董事長的話²⁻²²

2024 年，國際政經情勢持續動盪，地緣政治風險攀升，全球景氣回升動能遲緩，通膨、利率上升及其他外部因素交織影響，全球經濟呈現「低成長、高不確定」的格局。在此背景下，我們持續秉持「創新、專業、永續」的核心價值，穩健推動各項具彈性與前瞻的營運與轉型策略，以因應多變的局勢與綠色轉型的長期趨勢。在此，由衷感謝所有利害關係人的支持與鼓勵，讓我們在面臨多重挑戰時，仍展現出卓越的創新能力，連續兩年入選科睿唯安 (Clarivate)「全球百大創新機構 (Top 100 Global Innovators™)」。

邁向淨零未來：從減碳行動到產品永續的全方位轉型

我們積極推動氣候治理並展開氣候調適行動，依據 SBT 1.5°C 情境訂定減碳目標：「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並已於 2024 年通過 SBTi 審核。同年，我們的溫室氣體排放量 (範疇一和二) 已較 2021 年減少 51%，大幅優於預期的淨零路徑，穩健邁向 2050 年淨零目標。此外，我們已連續兩年發布《氣候相關財務揭露報告書》，並持續六年回覆 CDP 問卷，2024 年更首次於「氣候變遷 (Climate Change)」與「水安全 (Water Security)」兩項評比中，雙雙獲得「A」領導等級 (A List) 肯定。我們亦響應 RE100 倡議，承諾於 2040 年前達成 100% 使用再生能源，目前已建置 8 座自發自用太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證採購再生能源，2024 年再生能源使用率達 15%。在產品永續轉型及發展方面，我們已將低碳理念融入產品開發技術及製造流程，針對產品生命週期各階段明訂策略及量化目標，並執行自主及 ISO 14067 產品碳足跡盤查，建置產品碳足跡平台，以掌握產品碳排結構，優化產品設計，提高節能效益，同時提升低碳材料使用率來強化產品永續競爭力，持續開發兼具經濟價值與環保效益之低碳創新產品。

打造幸福企業：從善待員工到關懷社會的影響力

員工是公司永續經營的核心動力，因此，我們透過執行年度調薪、人權管理、培訓課程、DEI 意識推廣、「睿智世代」友善職場計畫、多樣化的運動與團康活動，提升其工作與生活平衡，也為他們的健康加值，實踐身為運動及幸福企業的責任，同時透過多元的溝通管道，聆聽各年齡層同仁心聲與建議，有效提升凝聚力和員工認同感，更積極投入青年培力，並依同仁職能落點安排對應課程，精準提升其專業能力。此外，我們與社會企業、在地大學及非營利組織合作「光之夢行者」、「銀髮微光」、「熱血員工」、「箇中好手」、「點亮偏鄉」、「希望農場」等六大計畫，運用公司核心專業解決當前社會問題。針對城鄉數位落差，持續舉辦「光耀科技營 2.0」，為苗栗偏鄉及非山非市國小四至六年級學生舉辦 6 天程式教學營，協助孩子們提前完成國一至國二上學期程式課程，並與隊友合力完成兩支遊戲程式。面對日益增加的獨老照護需求，我們推出「年菜送暖」、「遠距傳愛，健康無礙」與「暖心食堂」等「銀髮微光」三大計畫，藉由與多家社企及 NPO 攜手，積極解決獨老問題，利用科技縮短偏鄉與醫療資源的距離，補足福利機構之人力及資源缺口，全面關懷獨老身心健康。

深化公司治理 強化永續與營運連結

我們已連續 10 年名列公司治理評鑑「上櫃公司」前 5%，並五度位居「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 10%，更獲頒「上櫃領航治理獎」，充分展現公司內部治理機制獲得高度肯定。此外，為強化公司營運與永續發展的深度連結，我們於 2024 年正式將永續發展列入高階管理階層績效指標之一，並以治理、環境、社會等永續指標為基準，計算高階經理人 KPI 評分，預計於 2025 年產出 ESG 績效與高階管理階層薪酬連結結果。而由董事長擔任主任委員的「永續委員會」則定期向董事會報告永續發展及溫室氣體盤查執行情形，並將年度重大主題及永續報告書提報董事會進行核決，持續深化董事會在永續治理的角色與責任。

我們將持續致力於變革與創新，深耕關鍵零件與前瞻技術，並積極整合先進的 AI 與智能技術，加強智能應用與場域之間的緊密連結，持續為使用者提供更驚豔的影像生活體驗，提升公司的永續競爭力，並以積極行動回應氣候變遷的議題，將低碳理念導入產品開發過程，降低產品對環境之衝擊以符合客戶需求，持續響應全球永續發展倡議，攜手利害關係人共同實現聯合國永續發展目標，發揮正向影響力以共創永續世界！永續領航，擊劃未來！



張威儀
董事長暨永續委員會主任委員

ESG 績效亮點

E 環境

通過 SBTi 目標審核

「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%、範疇三絕對減量 30%」

100% 取得 ISO 14064-1

本報告書揭露範疇皆通過查證

51%

溫室氣體（範疇一和二）較基準年 2021 年絕對減量率

15%

再生能源使用率

CDP A list

氣候變遷（Climate Change）

水安全（Water Security）

100% 達成環境指標短期目標

溫室氣體絕對排放量、電力密集度、廢棄物產出強度、用水量

S 社會

1,812 萬元

投入社會參與及公益總金額占公司年度盈餘 2.2%

7,917 小時

投入社會參與及公益專案之志工時數

60,161 人次

因公司社會參與及公益專案而受惠人次

89%

台灣廠區新人留任率

3%~5%

年度調薪平均幅度

57 個

台灣廠區實習及產學合作職缺

G 治理 / 經濟

8.2 億元

歸屬母公司之稅後淨利

2.1 元

每股盈餘（EPS）

入選 ESG 指數

上櫃 ESG 30 指數、特選上櫃 ESG 永續高股息指數、特選上櫃 ESG 龍頭報酬指數、TPEX FactSet 氣候韌性指數、櫃買勞工就業 88 指數、櫃買薪酬指數

100%

台灣廠區 ESG 教育課程完訓率

100%

誠信經營課程完訓率

96%

供應商「永續承諾書」簽署率

企業永續肯定



Clarivate 科睿唯安

- 「百大創新機構獎」全球第 80 名



SBTi

- 通過科學基礎減碳目標倡議 (SBTi) 審查



CDP 評比

- 氣候變遷評比獲得 A (領導等級)
- 水安全評比獲得 A (領導等級)
- 供應商議合評比獲得 A (領導等級)



MSCI ESG 評級

- MSCI ESG 評等 A 級



Sustainalytics

- 企業 ESG 風險評等「低風險」

【台灣永續能源研究基金會】

APSAA 亞太永續行動獎

- 「SDG 3 健康與福祉 (Good Health and Well-being)」金獎
- 「SDG 13 氣候行動 (Climate Action)」銀獎

GCSA 全球企業永續獎

- 「永續報告書獎」銅獎

淨零標章

- 「銀級」淨零標章

TCSA 台灣企業永續獎

- 「永續報告獎」白金獎
- 台灣百大永續典範企業
- 透明誠信領袖獎
- 社會共融領袖獎
- 人才發展領袖獎



【臺灣證券交易所】

公司治理評鑑

- 上櫃公司前 5%
- 「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 10%

上櫃領航治理獎



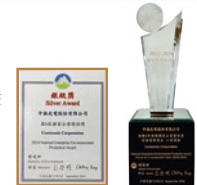
【天下雜誌】

- 天下永續公民獎 - 「大型企業·製造業組」第 11 名
- 「天下永續公民年鑑」前 35 強
- 「CHR 健康企業公民獎」銀獎
- 「天下人才永續獎」百強



【環境部】

- 「國家企業環保獎」銀級獎
- 榮譽環保企業獎



【新竹科學園區】

- 創新產品獎





中強光電於 2022 年發布「[淨零承諾](#)」，承諾於 2050 年達成淨零排放，並積極擬定與落實氣候因應措施，以降低氣候變遷帶來的環境衝擊，同時積極響應國內外氣候倡議，為推動全球氣候治理貢獻力量。

2023 年依據 TCFD 架構進行氣候相關財務揭露，並針對氣候變遷更新風險與機會評估，進一步擬定因應策略。我們也於 2023 年提交科學基礎目標予 SBTi 審查，[於 2024 年正式通過 SBTi 審核](#)，「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，同步執行相關減碳行動。

此外，公司自 2019 年起已連續 6 年回覆 CDP 問卷，2024 年更首度於[氣候變遷及水安全問卷皆獲評「A」領導等級（A list）](#)，供應商議合評比也榮獲「A」領導等級，展現卓越永續實力。我們也於 2022 年加入台灣氣候聯盟（TCP）及台灣淨零行動聯盟（TANZE），2024 年更榮獲台灣淨零行動聯盟「[銀級淨零標章](#)」，肯定公司在永續發展的堅定承諾與實踐成效。

中強光電積極投資並推動再生能源使用，以再生能源作為邁向淨零的核心動力，自 2022 年起，竹南、南科一廠與南科二廠陸續建置並啟用屋頂太陽能發電系統，2024 年新增力行廠，預計 2025 年啟用發電。我們持續透過自發自用、綠電轉供與採購綠電憑證等方式，逐年提升再生能源使用比例，減少對傳統能源的依賴，2024 年再生能源使用量占總年度用電量 15%，達成短期目標。

為履行減碳承諾及實現淨零目標，我們積極推動多元減碳行動，包含升級設備節能、提高再生能源使用比例、強化節水與減廢管理、優化空調與生產能效。同時，透過綠色技術創新，提升產品能效表現，更導入低碳設計及選用低碳原物料，降低資源消耗，開發更具競爭力的綠色產品，實現環境永續與企業成長雙贏。

中強光電以淨零發展策略為核心，整合綠色產品、再生能源、節能減碳、循環經濟、永續價值鏈、TCFD 和 SBT 等多元策略，全面推動永續轉型，在永續發展的道路上持續前行，在實踐減碳行動的同時，亦積極深化綠色技術創新，促進產業升級與永續發展，穩步依循公司淨零路徑，竭力實現淨零願景。



- 連續6年回覆CDP問卷
- 氣候變遷評比獲A（領導等級）
- 水安全評比獲A（領導等級）
- 供應商議合評比獲A（領導等級）



- 推動台灣供應鏈接軌國際邁向淨零，結合聯盟夥伴力量積極與國際氣候倡議組織合作
- 2022年加入並成為首批會員，2024年續會



- 2020年簽署支持並導入TCFD架構
- 2021年首次執行氣候變遷風險與機會鑑別影響分析
- 2023年重新鑑別、更新風險與機會關注項目及初步評估財務影響，並針鑑別之風險與機會擬訂因應策略
- 2023年起，每年發行TCFD報告書



- 2022年提交承諾書予SBTi，承諾以SBT 1.5°C情境設定減碳目標
- 2023年提交科學基礎目標予SBTi審核
- 2024年通過SBTi審核減量目標 - 「以2021年為基準年，2032年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量50.4%，範疇三絕對減量30%」



- 遵循「辦公室據點於2030年淨零排放，生產與服務據點於2050年前淨零」聯盟目標
- 2022年~2023年獲頒「綠級淨零標章」
- 2024年獲頒「銀級淨零標章」，並受邀分享節能減碳績優事蹟

「暖心食堂」再升級 持續擴大社會影響力

台灣已於 2018 年邁入「高齡社會」，並正高速進入「超高齡社會」，相較於其他弱勢群體，獨居長者可獲得的資源較少，因此，中強光電自 2022 年起與社會企業「銀色大門」合作「暖心食堂」，提供穩定的獨老送餐服務，同時關懷苗栗弱勢長輩的身心健康及生活狀況，此外，也積極促進在地就業，優先聘用單親媽媽與待業者擔任送餐大使，協助其提升經濟自主能力，進一步實現銀髮關懷與社會共融的雙重價值。今年，「暖心食堂」再升級，服務範圍從原先 4 個苗栗鄉鎮擴展至 10 個鄉鎮，以照顧及關懷更多獨居長者。

2024 年「暖心食堂」績效



品項多元化 營養更加分

- 提供流質銀髮營養食品：為照顧咀嚼或吞嚥困難、營養攝取不足的長輩，攜手淡水馬偕醫院及奇美醫院，提供流質銀髮營養食品，例如：糙米粥、配方營養品及四神燉湯等，讓無咀嚼能力的長輩們能降低進食噎咳風險，同時補充足夠蛋白質、維生素與熱量，全面滿足長輩們的健康需求。
- 保暖餐袋：考量到餐點送達後長輩不一定會立即食用的狀況，並降低氣溫對餐點新鮮度的影響，2024 年贊助 50 個保溫送餐袋，放置於長輩家門口，以確保餐點新鮮及衛生，讓長輩安心享用。

「線上送餐關懷系統」以數位力提升送餐效率

- 即時定位功能：可即時追蹤送餐大使位置，使送餐過程更加透明，並確保餐點準時送達。
- 管理送餐紀錄：送餐大使可線上記錄送餐日誌，日誌會自動上傳並儲存為雲端檔案，便於社工即時查看送餐與關懷情況，例如：是否提醒長輩定時服藥、長輩日常生活回饋及適時衛教內容。若長輩有物資或遠端醫療需求，送餐大使也能於送餐日誌上註記，幫助社工更有效地瞭解長輩狀況，進而連結資源滿足需求。
- 資訊整合：社工透過定期訪視了解長輩健康狀況後，於系統上為長輩標註飲食標籤，讓營養師根據需求隨時調整飲食計畫，餐廳亦可透過系統查看標籤來準備餐點，長輩及其子女則能透過免費 APP 隨時了解備餐狀況及送餐大使的具體位置，提升服務便利性。
- 送餐行程表：清楚顯示長輩每日的餐點來源、長輩狀態備註及送餐進度等，確保從餐點製作、線上派單到送達的每個環節皆順利進行。
- 志工媒合：若送餐大使臨時無法送餐，該系統可以立即媒合人力，解決偏遠地區的送餐缺口問題。



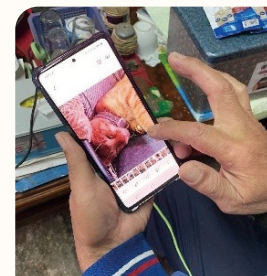
暖心故事：彭伯伯與愛貓



居住在苗栗縣苑裡鎮的彭伯伯因截肢需長期倚靠輪椅，且住家外是砂石車經過的產業道路，距市區遙遠，外出既困難又危險。自 2023 年起，銀色大門開始送餐給彭伯伯，不僅確保他能獲得足夠營養，也帶給他溫暖的陪伴與關懷。

在 2024 年的平安夜，社工帶著熱騰騰的餐點與物資探訪彭伯伯，貼心叮嚀著即使有保溫餐袋，也不要等太久才吃。彭伯伯熱情答應後，接著話鋒一轉，興奮地展示他獨特的招喚技巧 - 拿著鐵碗輕敲水泥地，並喊道：「喵喵、喵喵！」瞬間，數隻貓咪聚集到他身旁。彭伯伯笑咪咪地向社工介紹他心愛的貓孩子們 - 橘貓小橘橘、玳瑁、乳牛小不點，以及小黑貓。他一邊在輪椅上餵著貓乾糧，一邊笑著說：「牠們都好乖乖，都聽我的話。」

社工隨後也興致勃勃地與彭伯伯分享彼此的養貓故事與照片，屋內充滿了歡笑聲。在這個寒冷的冬日裡，無論是社工的陪伴，還是彭伯伯對貓咪們的關愛，都為這個小小的家帶來滿滿溫暖與歡笑。





實踐「三代木計畫」，推動「睿智世代」生產力

2023 年，我們以「三代木計畫」為主軸，專注於「串連多元世代」、「複合員工體驗」、「深化職能學院」，強調跨世代員工共創價值，推動多元世代融合與成長。透過「一縱五層」架構，提供不同層級的同儕客製化培訓，並成立「元智企業書院」，整合內外部資源，全面提升專業技能與職能發展。

2024 年，我們延續「三代木計畫」，特別聚焦於 45 歲以上、具備豐富經驗與專業的「睿智世代」員工，並透過「研究院」與「職能深耕」兩大專案，強化技術傳承與人才發展。同時，我們促進跨領域合作，推動學習型組織文化，並關注睿智世代同仁的身心健康，提供健康管理計畫與多元健康講座，透過 ESG 發展框架，強化企業競爭力，並賦能睿智世代發揮影響力，實現世代共融與技術傳承。

「睿智世代」友善職場計畫

員工健康是公司永續發展的基石，健康的職場環境不僅能提升員工的工作效率、士氣與滿意度，更能有效降低職場傷害與健康風險，進而提升公司的生產力與競爭力。因此，我們積極推動健康管理計畫，透過多元健康促進活動，例如：心電圖檢查、無痛腸胃鏡篩檢、減重計畫、主題講座等，全方位照顧員工身心健康。2024 年共 578 位同仁透過心電圖檢查及問卷完成健康風險評估，其中 29 位健康高風險人員已完成與醫師的個別健康訪談和工作適性評估，以期早期發現並接受治療。此外，共 145 人次參與健康促進活動，平均滿意度達 97 分（滿分 100 分），展現出計畫的良好成效。

對員工家庭的友善，是一種企業社會責任，也是企業能永續獲利的根本，而工作與家庭的平衡，能讓員工內心更為安定，員工眷屬的支持，是中強光電所重視的。我們舉辦「第一屆員工子女履歷健檢」活動，於暑假期間提供 2 名員工子女之履歷和面試諮詢服務，給予其職涯上不同角度的建議，活動滿意度為 4.5 分（滿分 5 分），並舉辦「節慶三重奏」活動，邀請員工和眷屬共同參與，促進同仁間的情感聯繫和凝聚力，讓我們在繁忙的工作中，找到更多與家人、同事一同成長的契機。此外，舉辦「線上健康里程 ATM - 美食環島公益『步』隊 X 攜眷攜伴同行」，邀請同仁及其眷屬一起運動兼做公益，並從自閉兒關懷協會購入 176 包米，贈與達成「每日 5,000 步」目標之參加者，並依其意願將米捐給弘道老人福利基金會，共 221 人參加並捐出 86 包米。

推動技術傳承與培養「睿智世代」人才

● **研究院專案：**2024 年成立研究院，直屬總經理，並由技術長領軍，專責研究發展與事業行銷經驗傳承。研究院依據核心產品技術與產學合作，設立 5 大部門並特選 6 位研究員，推動技術與專業知識建置，確保關鍵技術傳承。品質整合部門同步推出品質系列課程，包含 7 門基礎課程與 6 門進階課程，強化品質管理能力，落實「追求卓越、以客為尊」的品質政策。此外，研究院成立系統產品部門，針對公司核心的光學、機構、熱傳、電子、軟體等技術領域，盤點並依專業需求，各開發 18 門 ~ 20 門核心課程，縮短新進人員適應期，確保技術順利傳承，進一步強化企業核心競爭力。



● **Core 職能學院：**為進一步優化人才培育，公司透過中高階主管訪談全面盤點職能需求，量身打造專業課程，並結合數位與實體學習模式，確保員工能根據職涯需求靈活選修，發展關鍵能力，打造專業人才。內部講師負責基礎專業傳承，外部專家導入關鍵技術，並搭配 OJT（On-the-Job Training）模式，由直屬主管進行學習檢核，確保學習成果落地。睿智世代專才更參與課程設計與教學，運用自身經驗指導年輕世代，促進企業內部技術交流與創新。



Chapter

01

永續經營

- 1.1 公司簡介
- 1.2 營運概況
- 1.3 創新產品
- 1.4 智慧財產權
- 1.5 客戶關係

01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶關係

1.1 公司簡介^{2-1, 2-6}

中強光電股份有限公司於 1992 年 6 月 30 日設立於新竹科學園區，自創立以來即定位公司為「創新顯示系統整合方案之提供者」，是台灣第一家液晶背光模組製造商，並且率先開發量產全球最小、最輕之 VGA 單片液晶投影機及 XGA DLP 投影機，整合光、機、電、熱、軟、材料及精密模具製程等技術，開啟了台灣顯示系統的新時代，奠定日後企業發展利基。公司客戶涵蓋投影設備、電視、筆記型電腦、車載顯示器之品牌商，產品行銷全球 70 多個國家 / 地區。

創立時間	1992 年 6 月 30 日
資本額	新台幣 39 億元
董事長	張威儀
總經理	林惠姿
員工人數	4,151 名 ¹
總部	300094 台灣新竹科學園區力行路 11 號
全球重要據點	台灣、大陸、美國、歐洲、越南
上櫃時間	1999 年 (股票代碼：5371)
2024 年營收	約新台幣 397 億元

1：中強光電台灣及大陸廠區（吳江及昆山廠區）之員工人數

經營理念^{2-23, 2-24}

本公司秉持「專注本業，穩健經營」的理念，不斷地研發與創新，另一方面透過垂直整合策略進而掌握關鍵專利與核心技術，使得公司不僅在台灣成為數位投影機及液晶背光板技術的領導者，亦位居全球同類產品研發、製造商前茅之列。



產品及服務

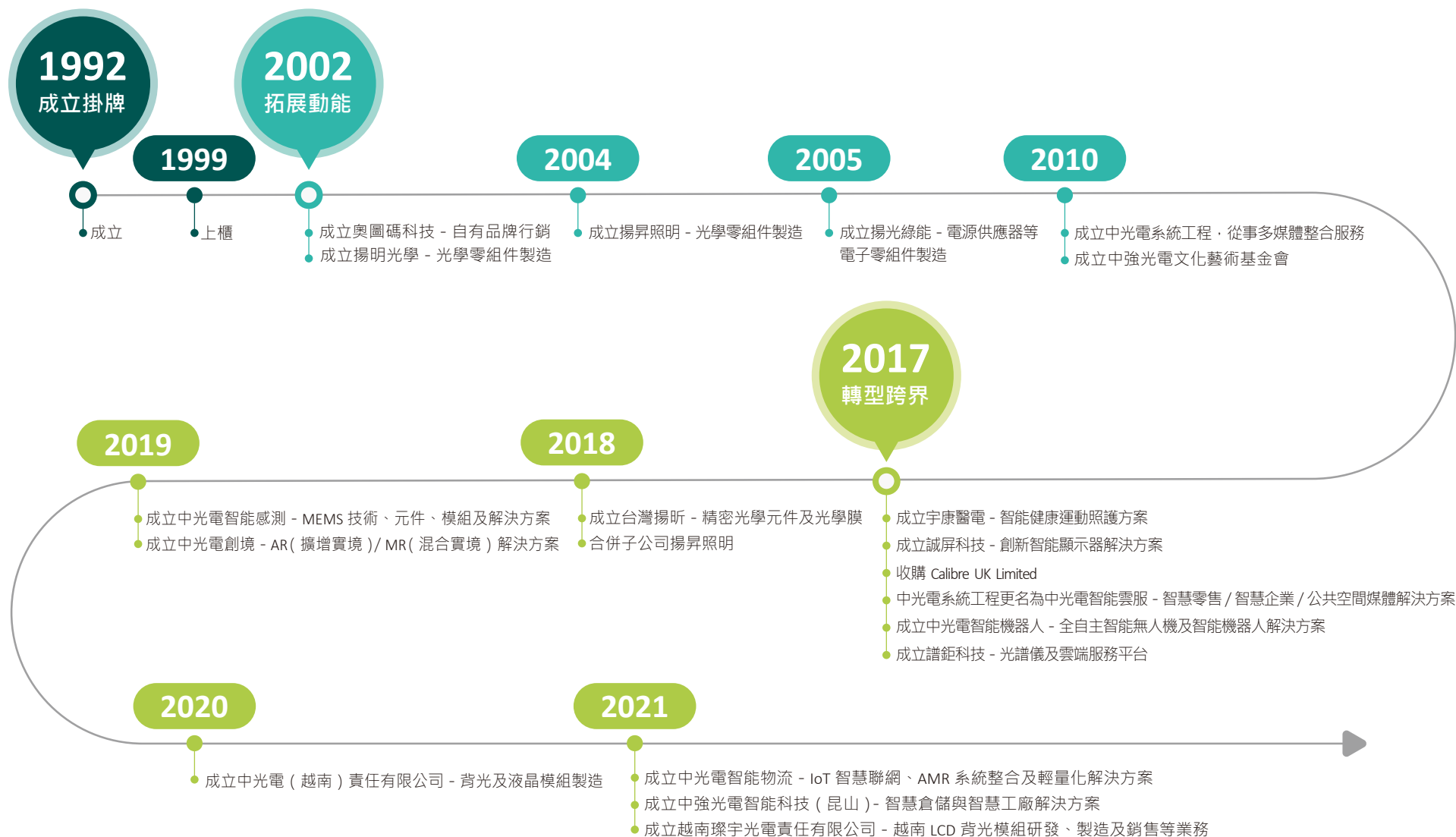
► 影像產品

DLP 數位投影機、雷射電視、互動模組、智慧連接器、影像拼接融合器、智能影像解決方案、嵌入式投影系統、超短焦雷射電視、行動微型投影機、穿戴式顯示光學模組、車用投影系統

► 節能產品

導光板、背光模組、光學零組件、觸控模組、大尺寸拼接顯示器及整合方案、雙面顯示器、顯示器多媒體應用、工業醫療用顯示器及醫療用檢測器材

大事紀



公協會參與²⁻²⁸

中強光電保持政治中立立場，不從事任何政治選舉公關或政治捐獻等活動，於 2021 年至 2024 年間，未提供政治獻金，亦未涉及任何政治或政策影響捐贈等相關情事，但仍透過加入產業相關之公協會和非營利組織，積極參與公共議題的發展和相關產業政策的制定，關注議題包含：產業發展、技術、員工福利、環境永續、社會參與等。

參與公協會列表

單位：新台幣元；「-」代表該年度尚未入會

組織名稱 / 年份	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
台灣科學園區科學工業同業公會	0	0	0	0
台灣顯示器材料與元件產業協會	30,000	30,000	30,000	30,000
國際資訊顯示學會中華民國總會	35,000	100,000	35,000	100,000
台灣 3D 互動影像顯示產業協會	-	70,000	60,000	0
中華民國光電學會	-	-	10,000	10,000
台灣光電暨化合物半導體產業協會 - 智慧顯示與 MicroLED SIG	-	30,000	30,000	0
中國國際商會蘇州商會	-	-	0	0
昆山市台灣同胞投資企業協會	8,950	8,950	8,950	8,950
蘇州市吳江區外商投資企業協會	-	-	22,376	22,376
蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會	-	-	-	9,845
台灣淨零行動聯盟	-	105,000	105,000	105,000
台灣氣候聯盟	-	150,000	50,000	50,000
高科技產業薪資管理協進會	0	0	6,000	10,000
昆山經濟技術開發區安全生產與環境保護協會	-	-	8,950	8,950
昆山人力資源協會	4,475	4,475	0	6,713
社會創新產業夥伴組	0	0	0	0
總計	78,425	498,425	366,276	361,835

公共事務參與支出

類別 / 年份	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
產業工會、貿易組織或非營利組織	78,425	498,425	366,276	361,835
利益團體遊說	0	0	0	0
對地方、區域或全國性政治活動或候選人等捐獻	0	0	0	0
其他支出與捐獻，例如：選舉或公投相關	0	0	0	0
總計	78,425	498,425	366,276	361,835

全球據點 2-1, 2-6

中強光電營運總部位於台灣新竹科學園區，主要生產據點共 14 個，分別為台灣新竹科學園區的力行廠、台灣新竹科學園區竹南園區的竹南廠、台灣南部科學園區的南科一廠及南科二廠、台灣湖口工業區的湖口廠、中國江蘇省蘇州市的吳江廠區（蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電）、中國江蘇省昆山市的昆山廠區（昆山揚皓光電、昆山揚輝光電、昆山翊騰技術服務、昆山偉視光學）、中國浙江省寧波市的寧波廠（寧波璨宇光電）、越南胡志明市的越南一廠（Coretronic Vietnam Company Limited）及巴地頭頓省的越南二廠（Coretronic Technology (BRVT) Company Limited）。

此外，為推廣品牌及提供更即時的顧客服務，子公司暨自有品牌 - Optoma（全名為 Optoma Holding Limited）亦在台灣、美洲、歐洲、大陸、澳洲與印度設有客戶服務與行銷據點。

據點型態	分佈地區	據點型態	分佈地區
總部	台灣：新竹	Optoma 營運、客服與行銷據點	台灣：新北市
分公司	台灣：台南		美洲：美國
影像產品 - 生產據點	台灣：新竹、台南 大陸：昆山		歐洲：英國、荷蘭、法國、德國、挪威、西班牙 大陸：上海、香港 澳洲、印度
節能產品 - 生產據點	大陸：蘇州、寧波 台灣：苗栗、台南 亞洲其他地區：越南	誠屏科技營運與生產據點	台灣：苗栗 大陸：昆山
中光電智能機器人營運與生產據點	台灣：新竹、苗栗	中光電智能雲服營運據點	台灣：新竹



01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶關係

重大主題

經濟績效

GRI 特定主題

經濟績效



1.2 營運概況³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人台灣廠區

主題重要性

經濟 / 治理為 ESG 三大主軸之一，故，我們以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現「科技扎根、永續經營」之使命

策略

堅守數位顯示系統技術領導者的使命，深耕創新顯示技術與解決方案，並聚焦於雲端服務、人工智慧及各類智慧場域的全方位解決方案

評量機制

- 公司治理評鑑排名維持於上櫃公司前 5%
- 維繫原有客戶關係並拓展新客戶以擴大市場占有率
- 增進核心技術與新技術開發並持續專利佈局
- 追求營收獲利預算達成率及產品毛利提升

績效

- 合併營業收入淨額為新台幣 396.69 億元，較前一年度增加 0.45%
- 合併毛利率 17.8%，較前一年度之 19.9% 減少 2.1%
- 合併營業利益為新台幣 1.88 億元，合併稅前淨利新台幣 8.78 億元
- 合併稅後淨利新台幣 6.58 億元，其中歸屬母公司股東之淨利為新台幣 8.2 億元，年減 41%
- 每股盈餘為新台幣 2.1 元

目標

【2025 年】

- 持續優化商業獲利模式與產品競爭力，透過精實管理與智慧製造提升效率與產品品質，實現穩健成長與獲利目標
- 建立永續供應鏈，推動全球化布局與在地化經營，提升市場競爭力並穩固全球市占率
- 深耕核心技術與關鍵零組件，整合光、機、電、熱、軟體、材料及系統設計應用能力，提供創新顯示系統的完整解決方案
- 聚焦研發高附加價值產品與多元視覺影像解決方案，推動人工智慧、大數據、雲端技術與智能互動平台的開發，拓展市場版圖並驅動成長動能

【2026 年 ~ 2027 年】

- 深耕光學核心技術以拓展跨應用領域光學元件與系統產品、半系統產品，強化產品附加價值及價格競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢
- 發展整合企業核心運營系統及資料庫、人工智慧、深度學習、雲端運算的數據型服務平台，提供企業客戶「雲建設」、「雲維運」以及「雲應用」的顧問諮詢、規劃、導入和軟體開發解決方案。協助客戶規劃定義現代化的 IT / MIS 資訊架構，加速企業數位轉型
- 以 AI 視覺為核心，專注於飛行及車輛自主運動，開發多感知裝置融合 SLAM 導航、輔以影像辨識及車隊管理等核心能力，提供智能巡檢及智慧物流等應用領域所需之無人機和室內外無人車解決方案，並積極拓展國際品牌設計代工業務
- 運用數位優化技術，統籌集團資源配置與確保資訊安全，以提升組織整體效能；定義營運所需之資訊流程及系統資源運用，快速提供整合性的資訊管理平台；設計、規劃並執行雲計算架構、數位化平台及 IT 之環境與應用，促進集團新事業的拓展

合併財務報表 201-1, 201-4

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	49,783,157	39,491,708	39,668,943
營業成本	40,328,961	31,620,007	32,618,778
營業毛利 (損)	9,454,196	7,871,701	7,050,165
營業 (損) 益	2,150,622	930,670	188,252
營業外損益	1,022,358	657,708	690,169
稅後淨利	2,413,434	1,202,029	657,846
每股盈餘	6.03	3.56	2.10
資本支出	2,239,760	1,822,817	2,683,062
員工薪資及福利	8,972,782	7,492,636	6,926,768
研究發展費用	3,056,452	2,901,998	2,856,039
資產 - 年底總額	55,857,815	55,603,904	56,877,985
資本 - 年底總額	22,729,545	23,484,289	24,396,869
股本總市值 - 年底總額	22,246,825	27,955,149	36,595,832
研究發展支出投資抵減	1,261,806	1,239,670	1,213,812
租稅抵減 (抵用數)	93,255	19,720	22,917
政府補貼金額	110,394	202,665	103,811
所得稅費用	759,546	386,349	220,575
所得稅占營業額比例 (%)	1.52	0.98	0.55

財務收支及獲利能力分析表

項目		2022 年	2023 年	2024 年
財務結構	負債占資產比率 (%)	55.10	53.87	53.58
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	340.92	293.81	286.44
償債能力	流動比率 (%)	155.63	135.23	147.68
	速動比率 (%)	112.27	102.06	114.83
	利息保障倍數	10.30	4.86	3.11
獲利能力	資產報酬率 (%)	4.49	3.09	2.05
	權益報酬率 (%)	10.51	6.02	3.43
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	81.15	40.63	22.47
	純益率 (%)	4.85	3.04	1.66
	每股盈餘 (元) / 平均加權流通在外股數	6.03	3.56	2.10
其他	每股現金股利 (元)	4.5	3.0	1.5
	本益比	10.38	20.81	44.03
	殖利率 (%)	7.19	4.05	1.62

市場分析 ²⁻⁶

- 根據市調機構統計，2024 年全球大尺寸 LCD 面板預估出貨量 688 百萬片，本公司 2024 年節能產品整體出貨量為 29.9 百萬片，全球市占率約為 4.35%。
- 2024 年全球投影機市場出貨量約為 480 萬台，衰退約 20%。本公司 2024 年影像產品出貨量為 86.2 萬台，全球市占率約為 18%。
- 全球 DLP 投影機市占率第一名。



稅務管理

政策

本公司於 2024 年 2 月 26 日董事會決議通過訂定「[稅務政策及管理辦法](#)」，其政策如下：

- 遵循各營運所在地稅務法規並符合國際租稅準則之規範
- 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃
- 關係人交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的移轉訂價準則與標竿分析擬定
- 公司的重要決策皆考量租稅的影響，遵循內部控制評估與管理稅收風險
- 遵循法令規範及準則要求，揭露稅務相關資訊
- 與營運所在地稅務機關建立資訊透明及互信關係
- 稅務人員透過內外部教育訓練及參與稅務研討會議，以強化專業知識

稅務風險管理

本公司為全球化經營並同時遵循各租稅管轄區稅務法規，為因應國際租稅發展趨勢及稅務法規遵循，落實稅務治理與風險控管，並秉持企業永續發展及善盡社會責任，制定稅務政策及管理辦法，以確保稅務管理機制有效運作。面對稅務作業之風險，致力提升稅務專業素質，持續人才培訓，確保具備處理稅務作業能力；面對不熟悉之稅務事項，亦主動向主管稅務機關徵詢與溝通，並視業務需要，委任或諮詢與外部專業顧問意見，確保正確遵循稅務規範及申報義務，降低未遵循税法可能遭受的法律制裁、財務損失或聲譽損害等風險。

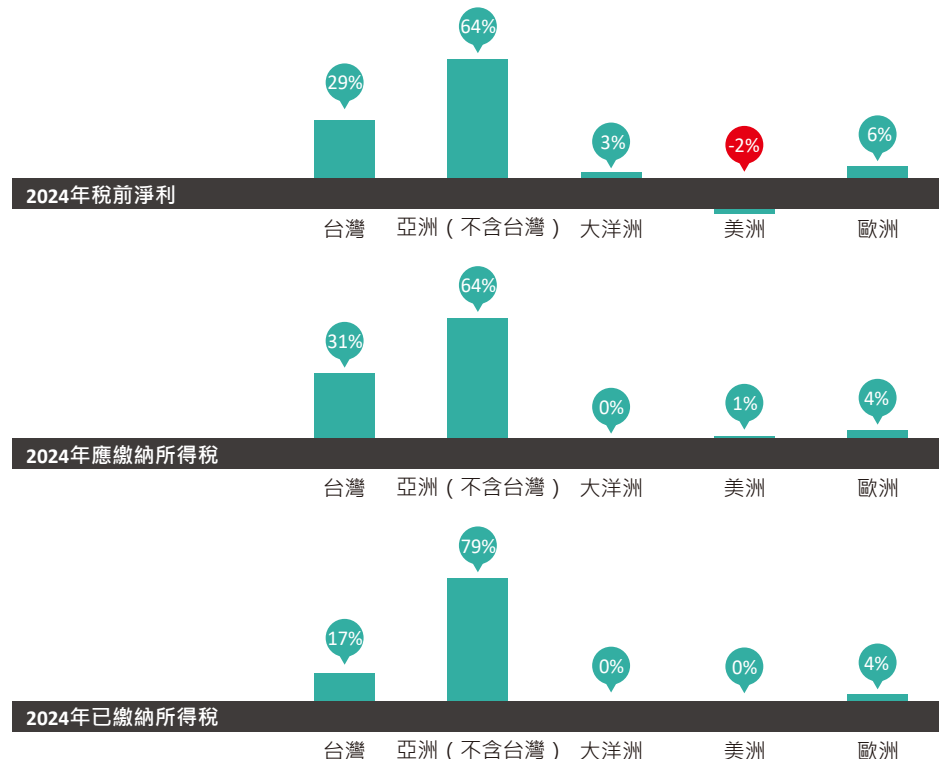
稅務治理

本公司董事會為稅務管理之最高單位，負責核定並確保稅務治理政策可有效運行，財務長則負責監督與決策，日常稅務事務則由稅務保險單位執行。公司及子公司辦理稅務申報時，應分層負責並獲適當核准，同時詳細審查檢視及妥善保留佐證資料。針對重大交易及決策之稅務影響，須謹慎評估，必要時得諮詢外部專業顧問。此外，公司稅務人員透過內外部培訓與研討會提升專業能力，以確保即時掌握最新稅務資訊。

稅務績效

單位：新台幣仟元

項目 / 年份	2023 年	2024 年
稅前淨利	1,588,378	878,421
應繳納所得稅	386,349	220,575
有效稅率（%）	24.3	25.1
已繳納所得稅	608,512	421,665
現金稅率（%）	38.3	48.0



01

- 1.1 公司簡介
- 1.2 營運概況
- 1.3 創新產品
- 1.4 智慧財產權
- 1.5 客戶關係

重大主題
創新研發管理

GRI 特定主題
經濟績效



1.3 創新產品³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

持續的創新研發，是組織日益精進、企業永續發展的關鍵因素

策略

- 於總經理轄下設技術長室，並於各事業群主管轄下設技術長 / 技術中心 / 研發處等創新研發單位，負責先進技術與製程的評估與開發
- 深耕光學核心技术，拓展跨應用領域關鍵元件、半系統 / 系統產品及模組核心技术與智能情境應用
- 研發側入式新型前導光板、直下型導光鏡片、特殊光學控制膜片及 Mini LED BLM，開發輕薄短小節能、防窺、高動態對比的高價值應用產品
- 深耕影像處理核心技术，發展對比亮度顏色全自動調控技術，增加成本競爭力
- 專注於家用、大場域商用的高亮度、廣色域、高解析度的固態光源投影產品研發，以智能技術開發結合人工智慧、深度學習、電腦視覺、物聯網和雲端運算的數據型平台以提升使用者體驗
- 基於投影光機核心技术並透過積極落實垂直整合策略進而掌握關鍵專利與核心技术，發展微型投影、AR / VR / MR 眼鏡裝置光機與智能設備新應用，創造差異化
- 研發車載實像與虛像投影，發展智慧座艙顯示差異化產品，包含直下型導光片、特殊光學控制膜片及輕薄短小節能、防窺、高動態對比的高價值應用產品

評量機制

- 研發團隊於年終會議提出年度研發計畫、KPI 及預算草案等，經事業群主管及總經理核准後執行，於執行年度年中與年終的審查會議中進行 KPI 考核，同時，推動 CIIP (Control, Item, Improve, Plan) 來進行重要議題管理，並強化橫向溝通與整合
- 新技術研發開立 N-Project 進行專案式人員召集、整合、開發，並依照專案排程結合目標進行檢核
- 積極爭取政府各項研發及技術補助，以發展更多創新研發技術
- 鼓勵發明人提案以增加專利申請數，並列入年度 KPI 執行、追蹤與檢核

績效

- 研發人員共 771 人，其中台灣研發人員總數占台灣員工總數 38%
- 集團研發費用新台幣 28.6 億元，占合併營收 7.2%



績效

【節能產品】

- 繼續深化各種導光板核心技術、顯示技術、系統整合技術以提升產品競爭力。例如：更新式 IML 系列特殊精密加工射出導光板，效率較傳統 BLU 提升 50% ~ 70% 以上；新型 PC & PMMA RS-IML 熱滾壓導光板，具低內應力與薄化優點，可應用於超窄邊框薄型顯示器；成功開發可量產 30.9 吋（含）以下高節能厚板導光板，具 15% ~ 25% 的效率改善以因應 Energy Star 9.0 螢幕節能需求
- 於 HDR 的研發，已量產 Mini LED 區域調光與掃描的背光模組，應用於窄邊框化電競筆電與螢幕顯示器
- 因應 ESG 需求，已試產中小尺寸「前光板」產品，可對應反射式面板高透度與高對比需求外，達成節能減碳目標
- 針對下個世代 OLED display 的防窺需求，已完成樣品試作與測試並與潛力客戶積極討論中
- 將防窺產品應用延伸至車載與工控，開發單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 及 Passenger Display，第一代產品已進入量產，防窺效果更佳

【影像產品】

- 自製 HDR-like 技術導入高階機種，提高產品性價比
- 研發具自動對焦及自動梯形校正的新一代行動微型超短焦投影機，整合智慧型投影、智慧揚聲器與互動投影功能
- 研發具自動對焦及自動梯形校正的超廣色域 RGB 純雷射合光技術的 8K 高解析度超短焦無線雷射投影機，整合雷射光源與各種關鍵技術，提升系統效率及色彩表現，以達低成本及高效能的產品優勢
- 推出全球第一款支援 VRR 的 1DLP 投影機
- 量產整合智慧型投影機、智慧揚聲器與情境照明功能之行動微型投影機
- 研發 AI 家庭機器人嵌入式投影模組
- 研發單色及全彩 Micro LED 智慧眼鏡投影光機
- 研發車載實像投影與智慧座艙 AR 投影產品
- 主流產品逐步匯入碳足跡盤查系統
- 全球市占率約 18%，為全球 DLP 投影機市占率第一名

目標

【2025 年】

- 深度整合微影與超機密加工技術，持續研發側入式新型導光板、直下型導光鏡片、特殊光學控制膜片及 Mini LED 背光模組與其相關擴散膜片 / 板與印刷技術
- 以減少背光模組厚度、縮小邊框、增加光學效率、減少光學膜、降低 LED 使用量為目標，開發輕薄短小及節能、防窺專用、高動態對比的相關高價值應用顯示器產品
- 結合光學設計與導光板製造經驗，完成多種尺寸機種的前光模組開發與順利量產
- 從「智能設計」進化到「AI 人工智慧」，設計更加直觀易用的 UI / UX、自動影像校正、自然語意控制，全面提升產品使用體驗
- 開發新一代高性價比專業級投影機以擴大市占率並切入特定場域應用需求
- 加速投影機主流產品由汞燈光源進化到雷射光源，提高投影機壽命
- 優化 RGB Laser 控光調光技術，對接未來高亮度 Pure RGB Laser 機種需求
- 持續探索與開發 AI 相關的嵌入式投影模組
- 量產 Micro LED 智慧眼鏡投影光機及車載實像投影與智慧座艙 AR 投影產品
- 持續推展減碳開發流程與要求，響應節能減碳行動

【2026 年 ~ 2027 年】

- 堅守數位顯示系統技術領導者的使命，深耕創新顯示技術與解決方案，並聚焦於雲端服務、人工智慧及各類智慧場域的全方位解決方案
- 深耕光學與熱傳核心技術以拓展跨應用領域光學元件與系統產品、半系統產品，強化產品附加價值及價格競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢
- 以市場潛在需求為導向布局利基產品，發展更極致和前瞻性的顯示器產品
- 持續開發對應 OLED 顯示產品之相關光學零組件技術，以擴展 LCD 顯示產業以外的營運範疇
- 發揮 DLP 技術優勢，持續往高解析度、高亮度、智能終端等高端工程應用核心領域發展，加速及延伸 Simulation 產品設計、客戶與應用之開發，並持續站穩 AIoT 與 AI Robot 的 Pico projector 應用領域以及擴展至元宇宙應用
- 開發具備邊緣運算之人工智能、深度學習設備，提高生產、開發精準度與效率；導入物聯網技術，結合大數據蒐集以及遠端控制應用
- 用技術領先的優勢在兼顧高性價比的前提之下，進一步提升影像均勻性表現、優化色彩均勻度，全面強化 AI 智慧使用場景，持續推出高質量和高價值的商品來高度滿足客戶之需求
- 持續開發 Micro LED 智慧眼鏡投影光機及車載投影與智慧座艙用投影創新產品
- 融入 ESG 理念優化產品設計，採用能源利用效率高、符合低能耗之設計，選擇易回收、易降解和可再利用之材料，降低對環境的負面影響

影像產品解決方案 ^{PR1-1}

致力於成為世界一流整體影像解決方案提供者，中強光電影像產品事業群團隊在過去二十多年間將研發能量投注於各種投影顯示技術、影像處理技術、高效率高密度光源技術、AR 穿戴式顯示技術、虛像顯示技術、高功率高效率電源技術、系統熱管理技術、系統噪音與震動防治技術、高效率光學元件及系統整合技術，並因應近年來 SSI 固態光源產品之市場逐漸成熟，導入影像識別、人工智慧及雲端服務等前瞻科技，維持在固態光源、4K / 8K 超高分解度投影產品的競爭優勢，進而與客戶攜手打造屬於 AIoT 時代的先進投影顯示應用方案。



關鍵技術

- 導入雷射光源模組及超廣色域 RGB 純雷射合光技術於主流雷射光源投影機、超短焦商教投影機及 8K 高解析度超短焦無線雷射投影機，提升系統效率及色彩表現，以達低成本及高效能的產品優勢
- 開發 AI 家庭機器人嵌入式投影模組
- 持續研發智能化技術，通過手機與 AI 深度整合，優化投影機的自動調整與調光功能，整合自然語音控制、個人化光雕投影及智能桌面等 AI 功能，為使用者提供一個無縫、智能且個性化的投影體驗
- 開發以混光雷射 (Multi-Color Light Architecture, MCLA™) 技術架構的雙色雷射主流投影機，在亮度與顏色之間取得最佳平衡，提供消費者更具性價比的投影機選擇
- 持續追求投影機小型化及安靜化，提升散熱模組、水冷系統及冷卻風扇的散熱效率，並優化減震降噪設計
- 研發大型公共場域使用之新 1-DLP Passive 3D 顯示技術
- 運用數位模擬技術來持續改良元件及系統設計，以提升效率及降低成本
- 持續研發穿戴式顯示光學模組、車內外及 AR HUD 相關顯示技術
- 自行研發及製造螢光輪、致動器和熱模塊等關鍵零件



創新產品

- 量產搭載藍光雷射光源之商教投影機，提供使用者更高性價比之產品，取代傳統汞燈投影機，達到節能減碳的目標
- 優化 6,000lm ~ 8,000lm 入門級 Pro-AV 雷射投影機系列產品，持續提升產品效能、可靠度、色彩表現及價格競爭力
- 量產 20,000lm 大型公共顯示智控投影機，提供使用者更佳沉浸式體驗
- 量產嵌入式投影模組，可內置在遊技機
- 量產整合智慧型投影機、智慧揚聲器與情境照明功能之行動微型投影機
- 量產 AR 眼鏡光機模組
- 量產搭載新世代 Laser Phosphor 及超廣色域 RGB 純雷射合光技術的 4K 超短焦雷射電視
- 開發高性價比之攜帶型藍光雷射光源商教投影機，並使用 PCR 材質



節能產品解決方案 PR1-1

因應超薄、窄邊框、高解析度、高對比及節能顯示器之市場趨勢，中強光電持續深化各種導光板核心技術、顯示技術、系統整合技術來鞏固產品競爭力，同時透過深耕光學核心技術來拓展跨應用領域光學元件與系統產品半系統產品，強化產品附加價值及價格競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢。

- 射出導光板：開發更新式 IML 系列與使用特殊精密加工製作之導光板，搭配特殊光學膜片設計，效率較傳統 Laser LGP 增加 50% ~ 70% 以上
- 熱滾壓高效率導光板：持續優化製程與精進微結構設計，開發出新型 PC 及 PMMA 材質的 RS-IML，除兼具低內應力、抗材料沾黏、無需模具、等同射出的光學效率與高產能等優點，厚度下達 0.3T，適用於超窄邊框薄型顯示器
- Energy Star 9.0 螢幕顯示器：開發可量產之 30.9 吋（含）以下高節能厚板導光板量產技術，效率較現有導光板產品增加 15% ~ 25%
- HDR 技術：
 1. 藉由導光板、背光板、特殊液晶面板、膜片與製程核心技術，開發更輕薄與防窺更佳的可切換之第六代防窺 NB 模組。目前防窺顯示技術已達試產階段，也獲得客戶肯定並順利開案
 2. 量產 Mini LED 區域調光與掃描的背光模組，可用於窄邊框電競筆電與螢幕顯示器，並結合自行開發的光學對位拼接燈板、自製特殊擴散板與印刷技術，可顯著改善光學、畫面品質與生產穩定度，並朝減少背光模組厚度、縮小邊框、增加光學效率、減少光學膜、降低 LED 使用量來開發輕薄短小及節能、防窺專用、高動態對比的相關高價值應用顯示器產品，例如：遊戲機、平板電腦、筆記型電腦、工業用監視器、車用抬頭顯示器與觸控顯示螢幕、醫療與電競用高階監視器、AIO 監視器、薄型化和智慧型高階電視、智能家居顯示模組等。在前光模組技術方面，則因應不同產品需求，結合光學設計與導光板製造經驗，已完成數種尺寸機種的開發並開始進入試產階段
 3. 因應市場變化與客戶需求，產品發展已由背光模組轉為結合平板、筆記型電腦、車用螢幕、抬頭顯示器之電視外觀件設計及製造之半系統與整合性系統產品，以高度彈性經營模式，提供品牌廠商、系統整合廠及面板客戶最佳設計、生產及全球售後服務

- 防窺顯示技術：
 1. 藉由導光板、背光板、特殊液晶面板、膜片與製程核心技術，開發出更輕薄與防窺更佳的可切換之第六代防窺 NB 模組。目前防窺顯示技術已達試產階段，也獲得客戶肯定並順利開案
 2. 第一代技術符合客戶需求，產品已進入量產
 3. 針對下個世代 OLED display 的防窺需求，已完成樣品試作與測試，並與潛力客戶積極進行討論，更將產品延伸至車載與工控技術應用，例如：將單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 及 Passenger Display，駕駛者可依情境動態切換所需視角，減少駕駛者在車輛行進中受到光線干擾的安全問題，目前已與多家潛力客戶討論開案
- 車載應用：因應車用大型 / 高亮 / 高對比顯示趨勢，已成功開發結合光學結構、擴散膜片與 LED 設計、OD 僅 2mm ~ 4mm 且具有 2D 動態調光、低漏光的 LCD 常規外型與異形外型顯示器，並與客戶合作開發中；車載應用技術升級，開發防窺性能並已完成分區防窺技術等多種設計與試作，現與多家客戶推廣中
- 背光顯示半系統產品（BLU）：藉由 Open Cell、導光板、觸控螢幕及組立全部內製的一條龍技術及生產整合生意模式，順利接到國際客戶訂單，並將防窺技術所用的 Open Cell 整合於廠內裂片及偏貼，提供前製程到液晶模組組裝的一條龍生產服務
- 環境友善之顯示技術：已完成中小尺寸前光板（Front Light LGP）產品開發，並進入試產階段，可滿足反射式面板的高透度與高對比需求，其特殊的微結構設計能進一步提升發光效率，節省背光模組能耗，有效降低客戶使用產品時所產生之碳排放
- 詳細降低環境衝擊成果，請參本報告書 [4.4 綠色產品](#)

01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶關係

1.4 智慧財產權³⁻³

中強光電每年會依據營運目標，制定產品和技術開發藍圖（roadmap），以質與量並進方式，依據不同的產品、不同的技術類型和層次，動態調整申請國家、數量與類型，進行不同程度的專利佈局，並檢視申請中的專利技術與範圍，提出互補性之技術設計與創新，搭配各國不同的專利制度和優先權的主張，適時提出專利申請，以補足公司專利佈局缺口。

針對公司的重要產品或技術，若公司擁有之專利數不足，初期會從不同的技術類型（例如：光學、機構、散熱、材料、軟體、電子控制等）以及產品的不同零組件或模組鼓勵研發人員踴躍申請專利，藉此建構完整保護，當累積一定數量時，則改以提升專利品質為主。此外，為確保公司產品對應技術能獲得專利保護，專利工程師會依據事業單位要求，參與產品開發流程以進行技術挖掘並申請對應的專利。對於關鍵技術與零組件，智權處會製作相關專利地圖供研發單位參考及了解尚未申請專利之技術，從而進一步開發相關技術以補足公司專利技術缺口。

專利保護措施

- 專責單位：以「專利權及技術開發獎勵辦法」為原則，由智權處負責統管專利申請與維護相關工作，並每年評估各核准專利是否繼續維護或另作處置。
- 獎勵制度：設立「專利英雄榜」，每月於公司內部網站公告各事業群專利提案數及核准專利之提案人及專利內容，其獎勵方式包含：提案獎勵、專利獲證獎勵、專利應用獎勵、營業秘密應用獎勵、比賽獎勵、精神鼓勵以及特殊重大利益獎勵，2024 年共核發超過新台幣 266 萬元之專利獎金，較 2023 年增加 38%。
- 教育訓練：2024 年舉辦「專利提案 LEVEL UP」及「專利基礎課程」線上及實體課程，邀請欲提升提案價值、以及撰寫專利提案有困難的同仁一起學習，共 208 人參訓。

智權取得 / 處分

制定「取得或處分無形資產暨授權作業說明書」，規範有關無形資產取得及處分的處理原則，包含專利權、商標權、著作權、營業秘密等智慧財產，並分別規定從第三者處取得無形資產或將公司無形資產處分予第三者應遵循之程序和處理方式。

技術性營業秘密管理

制定「技術性營業秘密文件管理辦法」，規範技術性營業秘密層級、使用方式及相關管理方法。

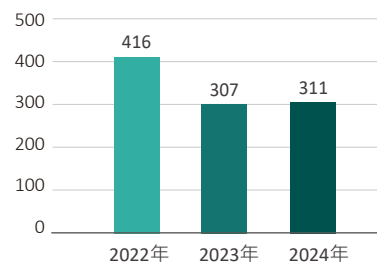
專利管理策略及目標

每年定期向董事會報告智慧財產相關事項，並且優化專利管理系統，提升管理系統自動化功能，以減少人力作業並提高資訊正確度，有效追蹤與管理案件。與研發單位合作，盤點公司各技術專利，以了解公司專利價值。2024 年完成公司專利佈局系統開發及導入，協助公司內部團隊擬定開發策略，進行專利佈局及專利申請，快速探勘技術先機，掌握專利佈局優勢。

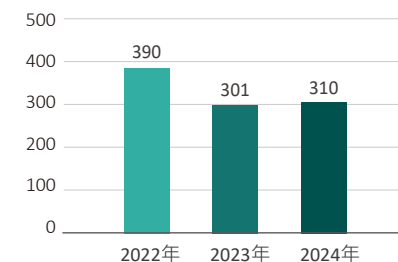
專利績效

2024 年於各國共申請 311 件專利。其中，台灣廠區以申請 34 件發明專利名列「113 年台灣法人發明專利申請百大」第 72 名，以取得 50 件專利名列「台灣法人三種專利公告發證百大」第 73 名。

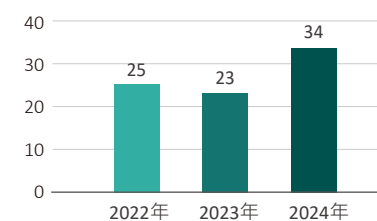
總申請專利件數



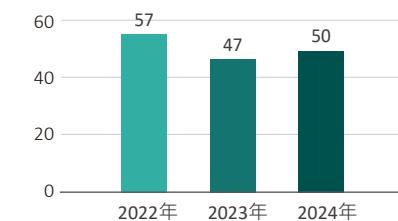
總獲證專利件數



台灣法人發明專利申請百大排名件數



台灣法人三種專利公告發證百大排名件數



01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶關係

1.5 客戶關係

有害物質管理

本公司依循 IECQ QC 080000、最新國際法規趨勢與客戶要求，訂立「綠色產品規格作業說明書」之 ISO 文件，明訂公司產品中禁用 / 限用有害物質之一般規定（例如：RoHS 與 REACH），並將符合規定及無鹵素之物料給予料號識別碼，即為「綠色原物料」，以利研發團隊於產品設計階段，能選擇符合各國相關法規及公司綠色產品規範之物料，減少或逐步淘汰產品中所含之有害物質，確保產品所使用的零件及包材都符合國際法規及客戶有害物質規定。管控項目主要包含 RoHS 禁用物質 10 項、REACH SVHC 247 項、REACH 附錄 17 以及其他法規之管制物質。2024 年因客戶關注全氟 / 多氟烷基物質（Per / Poly Fluoro Alkyl Substances, PFAS）議題，我們對供應鏈展開 PFAS 調查及管理，以因應國際法規擬於 2026 年全面禁用 PFAS 之趨勢。

2024 年產品及服務並無違反健康與安全法規事件發生，且綠色原物料採購金額占原物料總採購金額高達 96%。

▶ 有害物質管理程序



有害物質管理體系

- 成立「有害物質管理委員會（HSPM Committee）」
- 建置綠色產品管理系統（GPMS）
- 導入 IECQ QC 080000



打造無污染綠色供應鏈

- 推動綠色供應鏈
- 制定綠色原物料採購程序
- 管制近 400 項有害物質，確實檢驗料件規格



稽核審查監控品質

- 稽查產品生產流程以確保符合廠內規定
- 審核第三方公正單位檢測報告有效性



有害物質教育訓練

- 吳江廠區將「有害物質管理」訂為新進人員必修課程，共 1,320 人次受訓；每年舉辦一次 IECQ QC 080000 內部稽核員訓練課程，共 37 人次受訓
- 台灣廠區每兩年舉辦一次 IECQ QC 080000 內部稽核員訓練課程，下次將於 2025 年開課

▶ 國際有害物質管理績效

重點管制項目	符合情形
各國有害物質限用指令（RoHS）	符合要求
無鹵素要求	符合要求
歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規（EU REACH）	符合要求
電子業材料聲明標準（IEC 62474）	符合要求
蒙特婁議定書	符合要求
美國毒性控制法案（Toxic Substances Control Act, TSCA）管制	符合要求
持久性有機污染物（Persistent Organic Pollutants, POPs）管制	符合要求
全氟 / 多氟烷基物質（Per / Poly Fluoro Alkyl Substances, PFAS）	要求供應商宣告：「若物料含有 PFAS，RD 將進行替代料件篩選並替換。」

註：因應國內外法規，本公司定期更新有害物質管理規定，且相關規定涵蓋 IEC 62474 所列應申報物質

2015 年本公司自行建置開發「綠色產品管理系統（GPMS）」，內建產品有害物質減免（HSF）管理系統，並依據「綠色產品管理作業程序」進行綠色物料管理，同時要求供應商及外包商共同遵守「綠色採購規範」並提供「綠色產品承諾書」，結合材料與零件之承認進行管控，且於採購合約明文規定，供應商所提供之材料、零件或半成品等物料，均須符合綠色產品有害物質管制要求，期能透過綠色供應鏈管理，達成選用環境友善材料之目的，生產並提供客戶低毒性且低污染產品，降低產品對人體或環境的危害，防止不合法規的材料、零件或產品流入本公司，以免因誤用而對生態環境造成衝擊。另外，為加強控管各項衝突礦產物質，使供應商採買之料件可更符合 RBA 要求，於 2024 年底建置「衝突礦產系統」，預計 2025 年正式上線。

客戶服務 2-29

中強光電重視顧客意見，因而設立多元且即時的溝通管道，包含專門客服信箱及單位、不定期與客戶面談或電訪、執行年度客戶滿意度調查、參加季度業務總結會議（QBR）及國內外展覽等，充分瞭解顧客在創新研發、產品品質、工作環境及安全性等方面之需求，以提升顧客滿意度並有效減少客訴案件。近年來，因全球永續浪潮的推動，客戶較從前更加重視供應商的永續作為及合規性，因此，為即時且積極回應客戶 ESG 稽核、調查、問題等各項需求，並充分展示公司在永續發展的承諾及績效，提高資訊透明度，強化客戶關係，於 2023 年訂立「客戶 ESG 溝通策略」，2024 年更於投影機重要品牌客戶之「供應商 RBA 稽核」取得滿分 100 分，獲客戶大力表揚，成功提高客戶對公司產品及永續之信任感，穩固客戶關係，有利於未來合作。

年度滿意度調查

事業群	影像產品事業群	節能產品事業群																		
評分對象	當年度交易金額占年度銷售金額 5% 以上之客戶	當年度產生交易之客戶																		
評分項目	物流管理、技術、品質、客戶服務	銷售、設計、品質																		
滿分 / 合格分數	100 分 / 60 分	100 分 / 60 分																		
平均分數	62 分 ¹	89 分，與 2023 年持平																		
整體滿意度分數	2024 年整體客戶滿意度為 76 分，達年度目標（70 分）																			
客戶滿意度趨勢圖	<table><caption>客戶滿意度趨勢圖數據 (2024 年)</caption><thead><tr><th>項目</th><th>得分</th></tr></thead><tbody><tr><td>物流管理</td><td>76</td></tr><tr><td>技術</td><td>60</td></tr><tr><td>品質</td><td>50</td></tr><tr><td>客戶服務</td><td>61</td></tr></tbody></table>	項目	得分	物流管理	76	技術	60	品質	50	客戶服務	61	<table><caption>客戶滿意度趨勢圖數據 (2024 年)</caption><thead><tr><th>項目</th><th>得分</th></tr></thead><tbody><tr><td>銷售</td><td>92</td></tr><tr><td>設計</td><td>84</td></tr><tr><td>品質</td><td>84</td></tr></tbody></table>	項目	得分	銷售	92	設計	84	品質	84
項目	得分																			
物流管理	76																			
技術	60																			
品質	50																			
客戶服務	61																			
項目	得分																			
銷售	92																			
設計	84																			
品質	84																			
管理方針	2024 年平均客戶滿意度分數為 62 分 - 針對客戶反映的意見，業務單位已介入溝通及進行內部檢討研議，為爭取客戶認同，將提出符合客戶期待的解決方案 2024 年底已修訂「客戶滿意度調查作業程序」，2025 年起，將依產品類別進行客戶滿意度調查，收集客戶意見以聚焦產品發展趨勢	- 定期或依需求召開討論會議，確保客戶反饋意見獲得改善 ✓ 客訴件數共 110 件，改善率 100% ✓ 2024 年平均客戶滿意度為 89 分 - 擬訂供應商稽核品質管控機制、強化包裝防護設計、妥善管理供應商物料及工程品質，確保出貨率達標，2024 年出貨率 99.9%，達成目標（95%）																		

1：依循 ISO 9001 外部稽核建議，因客戶對產品價格的滿意度具高度主觀性，已刪除「價格 / 成本」評分項目並修訂「客戶滿意度調查作業程序」，故 2024 年分數無法與 2021 年～2023 年分數進行比較

Chapter

02

永續發展

2.1 永續目標與SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

02

2.1 永續目標與 SDGs^{2-23, 2-24}

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

- 願景：中強光電是一座指引方向與希望的燈塔，我們以光耀經濟為基礎，點亮社會並創造綠色光景，讓每個人都有永續發亮的未來。
- 政策：我們依循「責任商業聯盟行為準則（RBA）」、「世界人權宣言（UDHR）」、「聯合國全球盟約（UNG C）」、「聯合國企業與人權指導原則（UNGPs）」、「國際勞工組織（ILO）」，以公司核心專業、聯合國永續發展目標（SDGs）、氣候相關財務揭露（TCFD）、科學基礎減量目標倡議（SBTi）、國際永續趨勢、社會需求及利害關係人關切議題為基礎，將永續策略分為 E（環境）、S（社會）、G（治理／經濟）三大類呈現，並藉由永續委員會、環保委員會、螢火蟲愛之光服務隊及其他相關單位共同訂立、推動及實踐相對應專案與策略，期望能結合本業技術，攜手利害關係人，創造企業與社會互利共享之永續夥伴關係。
- 管理辦法：「[永續發展實務守則](#)」、「重大主題鑑別流程」、「永續報告書編制及驗證作業程序」、「責任商業聯盟行為準則管理手冊」、「[環境永續政策](#)」、「[淨零承諾](#)」、「[RE100 及 EV100 宣言](#)」、「[碳中和承諾](#)」、「[生物多樣性暨不毀林承諾](#)」、「[永續原物料政策](#)」、「[人權暨社會責任政策](#)」、「[職業安全衛生政策](#)」、「[公司治理實務守則](#)」、「[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](#)」、「[風險管理政策](#)」、「[稅務政策及管理辦法](#)」、「供應商利益迴避管理辦法」。
- 聯合國永續發展目標（SDGs）達成情形

SDG	目標	策略	績效	對應章節
	消除各地一切形式的貧窮	增加弱勢農民收入	採購 837 公斤 公平交易咖啡豆，建立員工永續茶水間	7.1 公益關懷
	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	支持永續糧食生產系統	採購超過 20 公噸 有機蔬菜作為員工午間團體 採購超過 1.8 公噸 友善捕撈魚肉及在地白米作為弱勢長者午／晚餐，共送出 16,322 份 營養便當	7.1 公益關懷 7.4 銀髮微光
	確保健康及促進各年齡層的福祉	降低職災與疾病風險 提升醫療量能	- 年度健康檢查受檢率 99% - 年度特殊作業健康檢查受檢率 100% - 提供 129 場 線上健康課程及遠距醫療諮詢服務予 6 個 苗栗文化健康站，共 24,658 人次 受惠 - 贊助 18 場 大眾線上健康課程予 112 個 NGO，共 6,638 人次 受惠	6.6 健康照護 7.4 銀髮微光
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	消弭數位落差 追求教育平等	邀請 98 位 偏鄉師生參加光電小尖兵、舉辦 8 場 光耀科技營 1.0 及 2.0 • 台灣廠區總受訓人次增加 208% ，總受訓時數增加 29% • 大陸廠區總受訓人次增加 89% ，總受訓時數增加 2% 贊助正修科技大學及逢甲大學三和四年級學生 5 位 ，提供獎學金新台幣 42.5 萬元	7.2 光之夢行者 6.5 人才培訓 7.3 箇中好手
	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	提高再生能源使用率 開發省能產品	透過建置太陽能發電設備、綠電轉供及採購綠色電力交易憑證，再生能源使用率提高至 15% • 持續優化主流投影機光電設計，預估每年可節省 4,429 萬度電 並減少 21,877 tonCO₂e • EX/EU 雷射投影機系列平台機種與同級燈泡機種相比，可節省 54% 能耗 • 開發高效益背光模組，減少能耗 5.3% • 三款 雷射投影機及 兩款 液晶顯示器通過 ISO 14067 查證	4.1 氣候變遷管理 4.4 綠色產品



SDG	目標	策略	績效	對應章節
	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	提升營運績效	每股盈餘 (EPS) 2.1 元	1.2 營運績效
		促進同工同酬待遇	台灣廠區性別之總薪資比例為 1 : 0.989 ，昆山廠區為 1 : 0.924 ，吳江廠區為 1 : 0.959	6.3 薪酬福利
		增加就業機會	台灣廠區提供 85 個 職缺；與 10 所 學校進行產學合作，並提供 57 個 實習機會	6.5 人才培訓
			培養 15 位 單親媽媽或待業者成為送餐大使	7.4 銀髮微光
		提供優質薪酬	年度調薪平均幅度為 3% ~ 5%	6.3 薪酬福利
	確保永續消費及生產模式	減少廢棄物	廢棄物產出強度較 2021 年 (基準年) 減少 52%	4.2 廢棄物管理
			舉辦「愛箱送，用分享減碳」，共捐贈 1,129 件 二手物品，共減少 333 公斤 廢棄物， 減碳 686 公斤	7.1 公益關懷
		增加低碳材料及包材使用率	- 使用 50% 消費後回收塑料 (PCR) 作為產品外殼，占主流及商用投影機年出貨量 12% - 使用具 FSC 或含回收紙漿之紙器產品作為出貨紙箱，占投影機年出貨量 96% - 使用環保緩衝材，占主流及智能投影機年出貨量 90% - 導入再生鋁材於新開發筆電機種，導入機種比例達 3.8%	4.4 綠色產品
		推動永續教育	「年度永續課程」為台灣全體間接人員必修課程，完訓率達 100%	2.2 永續治理
			以「綠生活實踐計畫」為核心，辦理 22 場 環保活動	4.5 綠色企業
	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	提升供應鏈氣候變遷風險意識	舉辦年度供應商大會及永續主題講座，共 118 家 供應商參加	5.3 綠色聯盟
		提高組織氣候韌性	SBT 目標 - 「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4% ，範疇三絕對減量 30% 」已通過 SBTi 審核	4.1 氣候變遷管理
		減少溫室氣體排放	- 本報告書範疇皆通過 ISO 14064-1 查證 - 溫室氣體 (範疇一和二) 絕對排放量較基準年 2021 年減少 51%	
		減少電力耗用	電力密集度較 2021 年 (基準年) 減少 15%	
	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	提高員工誠信經營意識	「誠信經營宣導課程」為台灣全體員工及大陸間接員工必修課程，完訓率達 100%	3.4 誠信經營
		提高員工人權意識	「人權教育訓練」為台灣全體員工必修課程，完訓率達 100% ，且 100% 員工簽署「人權守則」	6.2 人權管理
	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	與利害關係人共同執行永續專案	與 7 家 小學和 115 家 供應商共同執行「關燈一小時」	4.5 綠色企業
			與 15 家 供應商共同執行「廢棄物再利用計畫」	5.3 綠色聯盟
			與 7 家 社會企業共同執行「希望農場」、「熱血員工」、「銀髮微光」計畫	7.1 公益關懷 7.4 銀髮微光
			與 4 家 在地大學共同執行「光之夢行者」及「箇中好手」計畫	7.2 光之夢行者 7.3 箇中好手

02

2.2 永續治理^{2-9, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24}

永續委員會

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

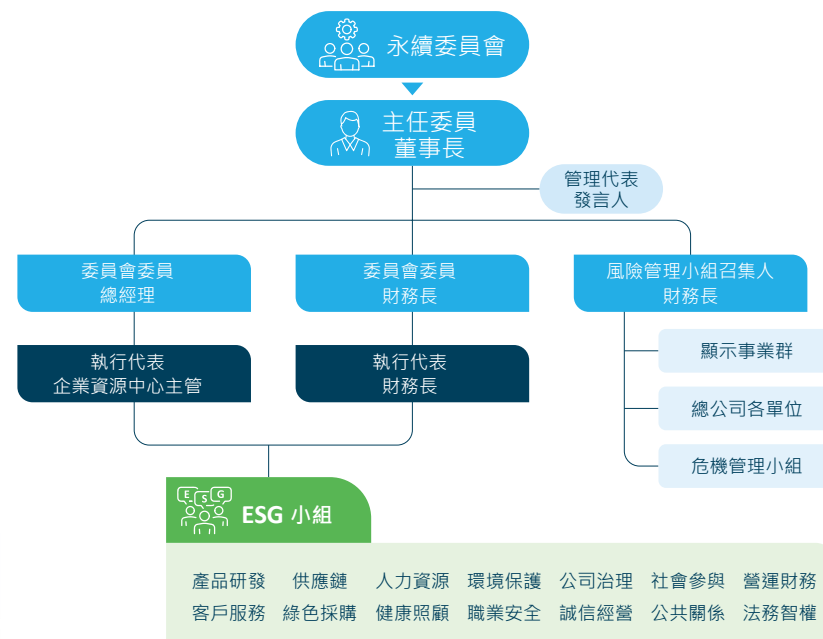
2.3 重大主題鑑別

為落實永續發展，中強光電於 2008 年成立「企業社會責任管理委員會」，2020 年更名為「永續委員會」，並依據董事會通過之「永續發展實務守則」，由董事長擔任「主任委員」，總經理及財務長擔任「委員」，「管理代表」則由發言人擔任，並由永續委員會授權給治理／經濟、社會、環境相關部門之「執行代表」，以協助推動永續相關工作。

目前永續委員會為獨立運作組織，董事會除通過「永續發展實務守則」、「永續報告書編制及驗證作業程序」、「年度永續報告書之重大主題」、「年度永續報告書」，每年定期聽取經營團隊的報告（包含永續計畫、目標、執行情形），經營團隊擬定永續計畫及目標，並定期檢視執行情形，董事會亦定期檢視及督導永續發展執行情形，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

運作方式

- 委員會委員和執行代表以每季簡報來審視永續落實之情況與結果，並與 ESG 小組召開季度會議，由執行代表及 ESG 小組成員出席，針對當年度出版之永續報告書及各大永續獎項進行討論，以擬定次一年度之永續計畫及目標。
- 管理代表每季向主任委員、委員會委員及執行代表報告年度計畫執行情形，並於年度集團會議報告年度永續實績及下一年度之永續重點方針與計畫。
- 委員會委員暨執行代表 – 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略（TCFD）、各項環境指標、SBT 減碳目標與路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形。
- ESG 小組成員依循國際及政府規定訂立永續政策，並透過內外部培訓課程，強化永續策略執行。
- 年度重大主題由 ESG 小組依循重大主題鑑別流程，每兩年進行鑑別一次，並將年度重大主題提報董事會進行核決。
- 永續報告書由 ESG 小組彙整各部門資料後，依序交由管理代表、執行代表及委員會委員修正，並呈董事會核決後定稿發行。



教育訓練

透過參與內 / 外部訓練課程、發行季度 ESG 電子報並分享 ESG 知識和活動於電子 / 實體布告欄，以提高同仁 ESG 意識及觀念，進而內化至公司日常營運中。同時，彙整永續活動照片及影片等成果，並藉由官方網站、社群媒體及維基百科等多元管道，向利害關係人推廣和宣傳永續理念與績效。

► 內訓焦點課程

- 年度必修課程 - 「ESG：從概念到實踐」：為強化台灣全體間接同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議，並教導同仁如何閱讀年度永續報告書，共 **1,583 人** 參訓並通過課後測驗（70 分為通過分數），完訓率達 **100%**。
- 「產品碳足跡（ISO 14067）工作坊」：為提高綠色產品小組及 ESG 小組成員之產品碳足跡相關知識，進而將綠色產品概念內化至公司日常營運及產品設計，特聘工研院專家擔任講師，為相關人員介紹 ISO 14067、淨零排放國際趨勢，並帶領同仁實際演練產品碳足跡計算，共 136 人參訓，總訓練時數共 272 小時。

► 外訓焦點課程

- 「企業永續管理師證照培訓班」：為提升企業永續報告書品質及永續專職人員之專業知識，特派 2 位參加由台灣永續能源研究基金會（TAISE）舉辦之 80 小時「企業永續管理師證照培訓班」，截至 2024 年底，共 **3 位** 成員取得「企業永續管理師」證照。
- 「淨零管理師暨國際證照培訓班」：為提升企業淨零路徑規劃能力，培育氣候風險管理專才，特派 1 位參加由台灣永續能源研究基金會（TAISE）舉辦之 62 小時「淨零管理師暨國際證照培訓班」並取得 BSI 英國標準協會認證之「ISO 14064-1: 2018 組織層級溫室氣體主任查證員」資格，預計於 2025 年取得「淨零管理師」證照。



02

2.3 重大主題鑑別 2-12, 2-14, 2-23, 2-24, 3-1

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

根據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所頒布的 GRI 準則（GRI Standards）系統中的 GRI 通用準則（GRI Universal Standards 2021）之 GRI 3 - 重大主題 2021 要求，公司應執行盡職調查，於永續報告書中揭露公司鑑別、預防、減緩、說明如何處理其對於經濟、環境及人群（包含其人權）的實際與潛在的負面衝擊之流程，並將該流程文件化以取得公司內部永續相關組織的共識及核准，作為未來鑑別重大主題之標準流程。

2024 年公司依循上述 GRI 準則訂立之重大主題鑑別流程，以「衝擊程度」作為評估主題是否具重大性的原則，並鑑別各個議題的正面及負面衝擊程度、衝擊範圍及發生衝擊的可能性，再依序透過 ESG 小組成員討論及排序、外部查證單位檢驗，最終由董事會於 2025 年 2 月 17 日決議通過「2024 年永續報告書之重大主題」，內容涵蓋重大主題鑑別流程及 13 項重大主題。



了解組織脈絡

► 利害關係人鑑別與議合²⁻²⁹

我們向 222 位公司高階主管發放問卷，並要求其根據 AA1000 SES (2015)「依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度」5 大評估條件鑑別對公司最具影響力的 5 大利害關係人，再依其重要程度分別給予 1 分～9 分（1 分為最不重要，9 分為最重要），最終以平均分數高低來決定利害關係人重要程度排序。

我們透過[年度重大主題調查問卷](#)、[中/英文年度永續報告書](#)、[中/英文公司年報](#)、[中/英文氣候相關財務揭露報告書](#)、[ESG 季度電子報](#)、[官方網站](#)、[FB 粉絲團](#)、[Youtube 頻道](#)、[維基百科](#)、[ESG 信箱](#)及下列多元溝通管道，積極瞭解利害關係人需求及對中強光電的期許，以作為擬定公司永續政策及相關計畫之重要參考。

利害關係人	對公司的重要性	主要溝通管道與頻率	議合成果	關注議題	關注議題回應章節
 客戶	客戶對產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵	- 客戶滿意度調查（年度） - 季度業務總結會議（QBR） 客服信箱（不定期） - 客戶 ESG 稽核問卷（年度 / 不定期） - 客戶舉辦之供應商大會（年度）	- 影像產品平均客戶滿意度 62 分 - 節能產品平均客戶滿意度 89 分 - 投影機重要品牌客戶之「供應商 RBA 稽核」獲滿分 100 分 - 詳細溝通成果請參本報告書 1.5 客戶關係	永續供應鏈管理 綠色製程及產品管理 廢棄物管理	5 永續供應鏈 4.4 綠色產品 4.2 廢棄物管理
 員工	員工是公司重要的資產，也是我們持續成長且永續經營的關鍵驅動力	- 各廠勞資會議（每季） - 職福會議（每季） - 職業安全衛生委員會（每季） - 員工意見調查（每年） - 總務服務滿意度調查（每半年） - 新人座談會（每季） - 公司內外部網站、APP、Line 平台（不定期） - 員工實體 /8585 信箱：8585@coretronic.com（不定期） - 員工 8585 專線：+886-3-5772000#8585（不定期） - 各單位座談及溝通會議（不定期） - EAP 員工協助方案（不定期）	- 台灣廠區共召開 16 次勞資會議 - 共召開 12 次職福會議 - 共召開 24 次職業安全衛生委員會 - 執行年度員工意見調查 - 執行 2 次總務服務滿意度調查 - 舉辦 4 次新人座談會 - 共 46 件申訴案件 - 舉辦 23 次座談及溝通會議 - EAP 使用人次 32 次 - 獲 TCSA「人才發展領袖獎」 - 獲「天下人才永續獎」百強 - 獲 104 人力銀行雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」 - 詳細溝通成果請參本報告書 6.4 溝通管道	薪酬福利 友善職場 勞資關係	6.3 薪酬福利 6.4 溝通管道
 股東 投資人	股東 / 投資人為中強光電的持有者，我們必須對其負責	- 股東常會（每年） - 法人說明會（每季） - 財務報告（每月 / 季 / 年） - 發言人專線：+886-3-5772000#7170（不定期） - 股務專線：+886-3-5772000#1542（不定期） - 投資人信箱：ir@coretronic.com（不定期） - 參加投資人論壇（不定期）	- 舉辦 1 次股東常會 - 舉辦 4 次法人說明會 - 新聞露出 252 次 - 發布中文重大訊息共 41 則，英文重大訊息 41 則 - 名列第十屆公司治理評鑑「上櫃公司」前 5% - 名列第十屆公司治理評鑑「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 10% - 獲 TPEx 櫃買中心「上櫃領航治理獎」 - MSCI ESG 評等獲 A 級 - 獲 TCSA「透明誠信領袖獎」 - 詳細溝通成果請參本報告書 3.1 治理組織	經濟績效 資訊安全 氣候變遷	1.2 營運概況 3.3 資訊安全管理 4.1 氣候變遷管理



利害關係人	對公司的重要性	主要溝通管道與頻率	議合成果	關注議題	關注議題回應章節
 供應商 承攬商	供應商 / 承攬商穩定的支持，是我們持續提供好產品及服務的關鍵	- 違反從業道德行為申訴信箱 / 專線：8215@coretronic.com (不定期) - 永續承諾書 (不定期) - RBA 稽核 (每年) - 環境風險評估 (每年) - 衝突礦產調查 (每年) - 財務風險評估 (每年) - 定期稽核 (每季 / 年) - 供應商大會 (每年) - 優秀供應商獎 (每年) - 承攬商協議組織會議 (不定期) - 供應商循環聯盟 (不定期) - 綠色產品管理系統 (不定期)	- CDP 供應商議合評比獲 A (領導等級) 「永續承諾書」簽署率 96% 65 家供應商接受 RBA 稽核 97 家供應商接受環境風險評估 - 衝突礦產調查回覆率超過 99% 10 家供應商接受財務風險評估 128 家供應商接受年度稽核 309 家供應商接受季度覆核 - 舉辦 1 場年度供應商大會，共 118 家參加 - 頒發「節能減排貢獻獎」、「永續獎」、「典範獎」及「績優獎」予 52 家供應商 - 共召開 68 次承攬商協議組織會議 15 家供應商加入循環聯盟，回收率 97% - 詳細溝通成果請參本報告書 5 永續供應鏈	綠色製程及產品管理 人才培訓 永續供應鏈管理	4.4 綠色產品 6.5 人才培訓 5 永續供應鏈
 政府	公司所有營運行為皆受政府相關法規的檢核與監督	- 參加法規公聽會、研習、課程及論壇 (不定期) - 參加政府舉辦之 ESG 競賽 (每年)	- 無任何重大違反法規事件發生 - 入選富櫃 200、TPEX FactSet 氣候韌性、富櫃 50、櫃買高殖利率、櫃買勞工就業 88、櫃買薪酬、特選上櫃 ESG 永續高股息、上櫃 ESG 30、特選上櫃 ESG 龍頭報酬等指數 - 名列第十屆公司治理評鑑「上櫃公司」前 5% - 名列第十屆公司治理評鑑「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 10% - 獲 TPEX 櫃買中心「上櫃領航治理獎」 - 獲行政院環境部「國家企業環保獎」銀級獎及「榮譽環保企業獎」 - 獲經濟部中小企業處「Buying Power - 社會創新產品及服務採購獎勵機制」參獎 - 獲新竹市、苗栗縣、台南市「績優綠色採購企業」 - 獲新竹市「無菸暨健康促進職場」 - 獲新竹市「超額進用身心障礙績優廠商」 - 獲衛生福利部「健康職場認證 - 健康促進標章」及「AED 安心場所認證」	氣候變遷 友善職場 綠色製程及產品管理	4.1 氣候變遷管理 6.3 薪酬福利 4.4 綠色產品

► 蒐集永續議題

參考 GRI 準則 (GRI Standards)、責任商業聯盟行為準則 (RBA)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、科學基礎減量目標倡議 (SBTi)、碳揭露專案 (CDP)、永續會計準則委員會的永續指標 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、國際人權公約、永續標竿企業 / 光電業 / 電子製造業 / 利害關係人關注議題，列出年度永續議題，作為調查問卷及訪談的核心範疇。

鑑別實際及潛在衝擊

依循 GRI 準則中 GRI 通用準則 (2021) 對「衝擊」的定義，鑑別公司的 23 項永續議題對於經濟、環境、人群 (包含其人權) 產生或可能產生的影響，包含實際及潛在、正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。

評估衝擊顯著程度

以公司日常營運為參考背景，評估 23 個永續議題的正面衝擊程度 (效益性) 及負面衝擊程度 (嚴重性) 和發生正負面衝擊的可能性並分別給予分數。

- **單向量化調查：**222 位高階主管及 692 位利害關係人回覆之「年度 ESG 關切議題調查問卷」、16 位永續委員會成員回覆之「年度重大主題之鑑別與評估問卷」。
- **雙向質性調查：**對永續委員會轄下之 ESG 小組進行 2 次訪談。

排序及核決重大主題

► 篩選重大主題

1. 參考「年度 ESG 關切議題調查問卷」調查結果，並依據「年度重大主題之鑑別與評估問卷」各個永續議題之正負面「衝擊程度」和「衝擊發生可能性」進行篩選。
2. 分別選出正面衝擊程度高且發生可能性高 (兩項分數皆 ≥ 8.5 分) 之永續議題為「正面衝擊議題」，負面衝擊程度高且發生可能性高 (兩項分數皆 ≥ 8.5 分) 之永續議題為「負面衝擊議題」，選出之正面和負面衝擊議題即為「重大主題」。

► 排序重大主題

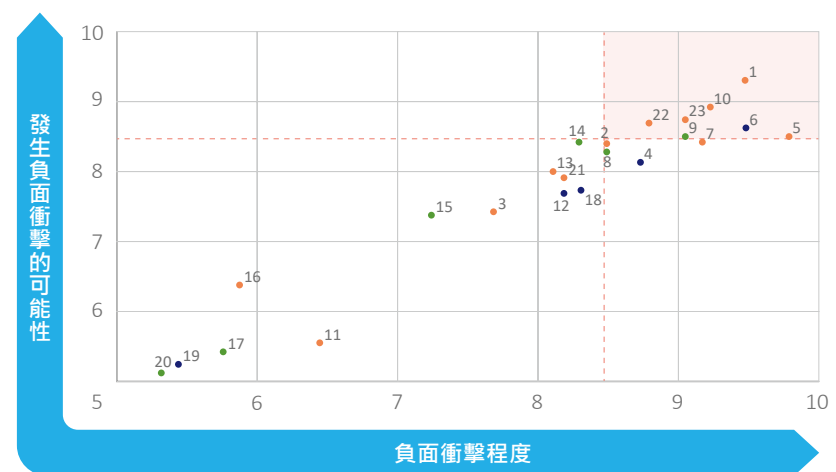
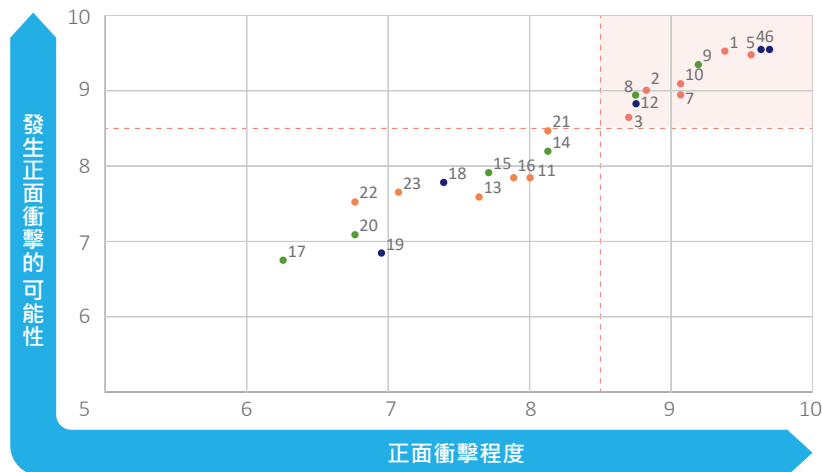
1. 將年度重大主題的負面衝擊程度加權總分 (與人相關之議題，加權 0.1 分) 和正面衝擊程度分數分別由大至小進行排序。
2. 優先排序負面衝擊程度加權總分高之重大主題。
3. 再將正面衝擊程度高之重大主題加入排序，並以負面衝擊程度加權總分為優先，若此項同分，再以正面衝擊程度分數高者為優先。

► 核決重大主題

1. 與永續委員會轄下之 ESG 小組成員進行訪談，針對公司前年度實際營運狀況及管理方針落實情況進行討論後，訂立年度重大主題。
2. 與外部查證單位一起檢驗年度重大主題。
3. 提報董事會進行核決：已於 2025 年 2 月 17 日董事會決議通過「2024 年永續報告書之重大主題」。
4. 針對各項重大主題訂立相關目標及策略。



重大主題鑑別結果³⁻²



▲「正面衝擊程度」及「發生正面衝擊可能性」分數皆≥8.5分，或「負面衝擊程度」及「發生負面衝擊可能性」分數皆≥8.5分之永續議題，即為年度重大主題。▲

● 經濟面 ● 環境面 ● 人群（人權面）

- | | | | |
|-----------|-------------|------------|-----------|
| 1 薪酬福利 | 7 勞資關係 | 13 不歧視 | 19 在地採購 |
| 2 友善職場 | 8 綠色製程及產品管理 | 14 廢棄物管理 | 20 水資源管理 |
| 3 人才培訓 | 9 氣候變遷 | 15 原物料管理 | 21 客戶關係管理 |
| 4 創新研發管理 | 10 資訊安全 | 16 員工組成多元化 | 22 強迫勞動 |
| 5 職業健康與安全 | 11 社會公益與參與 | 17 生物多樣性 | 23 禁用童工 |
| 6 經濟績效 | 12 永續供應鏈管理 | 18 反貪腐 | |

【Top 3 正面衝擊議題】

編碼	正面議題
6	經濟績效
4	創新研發管理
5	職業健康與安全

【Top 3 負面衝擊議題】

編碼	負面議題
5	職業健康與安全
1	薪酬福利
6	經濟績效

【2024 年 13 項重大主題】

排序	編碼	重大主題	排序變動 (相較前一年度)
1	5	職業健康與安全	-
2	1	薪酬福利	上升 2 名
3	6	經濟績效	-
4	10	資訊安全	下降 2 名
5	23	禁用童工	新增
6	9	氣候變遷	-
7	22	強迫勞動	新增
8	7	勞資關係	下降 1 名
9	4	創新研發管理	下降 4 名
10	2	友善職場	上升 1 名
11	8	綠色製程及產品管理	下降 3 名
12	12	永續供應鏈管理	新增
13	3	人才培訓	下降 1 名

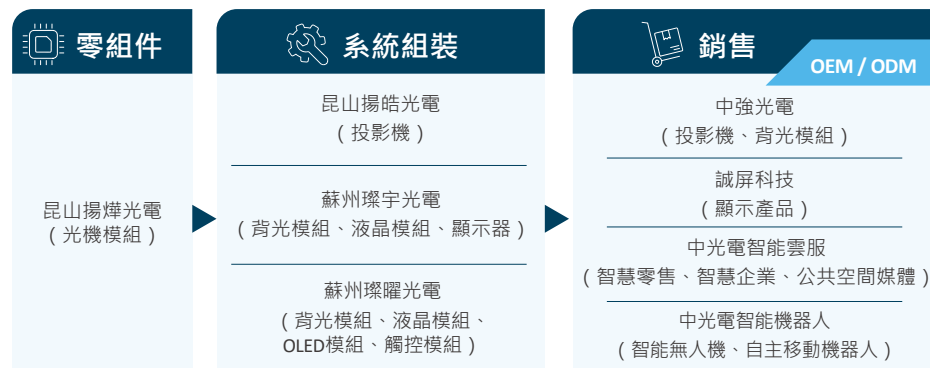
註：2024 年重大主題刪除「廢棄物管理」。

重大主題邊界 2-2, 2-6

本報告書係以 [2024 年關係企業合併營業報告書](#) 之關係企業組織圖及內部供應鏈 (請參下圖) 為基礎，再針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟、環境及社會面有重大影響、與公司有上下游關係且可控制其營運之非控股及創投公司，進行重大主題鑑別。

本報告書揭露範疇包含：中強光電台灣廠區 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區 (昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)、子公司台灣廠區 (誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人)。

另外，針對組織外重大主題邊界鑑別，我們從 5 個利害關係人中，選出其重要程度及與公司日常營運關聯程度高的利害關係人進行鑑別，包含客戶及供應商 / 承攬商。



▲中強光電內部供應鏈

重大主題	特定主題	邊界 對應章節	組織內					組織外	
			中強光電		誠屏科技	中光電智能雲服	中光電智能機器人	客戶	供應商 承攬商
			台灣	大陸	台灣	台灣	台灣		
職業健康與安全	職業安全衛生	6.6 / 6.7	●	●	●	●	●	-	●
薪酬福利	市場地位	6.3	●	●	●	●	●	-	-
	員工多元化與平等機會	6.3	▲	▲	-	-	-	-	-
經濟績效	經濟績效	1.2	●	●	●	●	●	-	-
資訊安全	客戶隱私	3.3	●	●	●	●	●	-	-
禁用童工	童工	6.2	●	●	●	●	●	-	●
氣候變遷	能源	4.1	●	●	●	●	●	-	-
	排放	4.1	●	●	●	●	●	-	-
強迫勞動	強迫或強制勞動	6.2	●	●	●	●	●	-	●
勞資關係	勞 / 資關係	6.4	●	●	●	●	●	-	-
創新研發管理	經濟績效	1.3 / 1.4	●	●	●	●	●	-	-
友善職場	勞雇關係	6.1 / 6.3	●	●	●	●	●	-	-
綠色製程及產品管理	能源	4.4	●	●	●	-	○	-	●
	排放	4.4	●	●	●	-	○	-	●
永續供應鏈管理	供應商環境評估	5.1 / 5.2	●	●	●	○	○	-	●
	供應商社會評估	5.1 / 5.2	●	●	●	○	○	-	●
人才培訓	訓練與教育	6.5	●	●	●	●	●	-	-

●：具重大性且在本次完整揭露；▲：部份揭露；○：資訊未收集完全，無法揭露；-：不適用

重大主題管理方針³⁻³

► 環境面

基準年：2021 年

重大主題與SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2024 年目標	2024 年績效	達成狀況	短期目標 (2025 年)	中期目標 (2026 年~ 2028 年)	長期目標 (2029 年~ 2031 年)	減緩措施 回應章節
氣候變遷    	完善的減緩與調適策略可提高組織氣候韌性，降低氣候變遷造成的影響	正面實際 面對氣候變遷所帶來的影響，積極管理氣候相關風險與機會，進而強化公司營運韌性	• SBT 目標與路徑 • 建置太陽能發電系統 • 導入 ISO 50001 • 環境永續政策 • 響應國內外環境倡議 • 執行減碳行動及措施	溫室氣體絕對減量比例 (範疇一和二)	13.8%	51%	✓	18.3%	32%	45.8%	4.1 氣候變遷管理
				電力密集度減少比例	6%	15%	✓	7%	10%	13%	
				再生能源使用量占年度用電量比例	13%	15%	✓	15%	21%	27%	
綠色製程及產品管理    	執行綠色製程與管理並發展綠色產品，以符合國際趨勢及客戶要求	正面潛在 以創新引領永續，將綠色思維融入開發技術及製造流程，降低產品對環境衝擊，為公司帶來新的獲利途徑	• 各事業群成立綠色產品專案小組 • 自行開發及建置產品碳足跡平台 • 定期自主盤查並檢討產品碳足跡排放情形 • 配合客戶需求，針對指定產品導入並取得 ISO 14067 • 導入綠色設計、原物料及製造方案 • 導入 IECQ QC 080000	產品碳足跡盤查	• 建置產品碳足跡盤查平台 • 自主盤查特定產品碳足跡 • 5 款產品取得 ISO 14067	• 完成建置產品碳足跡盤查平台 - 「材料係數資料庫」 • 自主盤查 14 吋背光模組 • 5 款產品取得 ISO 14067	✓	• 完成建置產品碳足跡盤查平台 • 自主盤查特定產品碳足跡 • 取得 ISO 14067	• 啟用產品碳足跡盤查平台 • 自主盤查新產品碳足跡	自主盤查所有產品碳足跡	4.4 綠色產品
				使用消費後回收塑料 (PCR) 之主流及商用投影機出貨比例	10%	12%	✓	10%	15%	30%	
				使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	66%	90%	✓	66%	74%	75%	
				使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	50%	96%	✓	50%	75%	92%	
				高效益背光模組之減少能耗比例	5%	5.3%	✓	5%	10%	10%	
				導入再生鋁材之新開發筆電機種比例	3%	3.8%	✓	3%	4%	6%	



► 社會面

重大主題與SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2024 年目標		2024 年績效	達成狀況	2025 年目標	2026 年目標	2027 年目標	減緩措施 回應章節
職業健康與安全 	提供同仁安全工作環境並維護其身心健康，讓同仁放心工作，再創佳績	負面實際 職場危害事件恐會影響公司名譽、降低利害關係人對公司的信任、增加公司人事及營運成本	- 職業安全衛生政策 - 定期檢討公傷事故並提出預防改善方案 - 辦理災害應變演練	公傷件數 (不含交通意外事故)	台灣	5 件	5 件	✓	5 件	4 件	4 件	6.7 安全工作環境
				(不含交通意外事故)	大陸	10 件	5 件	✓	10 件	10 件	10 件	
				承攬商公傷件數 (不含交通意外事故)	0 件		0 件	✓	0 件	0 件	0 件	
			- ISO 45001 - 推動健康促進 - 降低職災發生率	舉辦健康促進活動場數	大陸	4 場	12 場	✓	8 場	10 場	10 場	6.6 健康照護
			- 執行睿智世代¹工作者健康保護計劃、健康風險評估與管理、健康篩檢 - 辦理衛教講座及專業醫師諮詢服務	睿智世代職場健康滿意度	台灣	80 分	97 分	✓	80 分	80 分	80 分	
薪酬福利 	健全的薪酬福利是員工「安居樂業」的核心基礎	正面實際 提供符合市場競爭水準的薪資，有效招募及保留目標人才	綜合評核過去績效與未來潛力，參照市場競爭力與內部職務平衡，給予具激勵性的薪酬水準	執行年度薪資結構審核次數	1 次		1 次	✓	1 次	1 次	1 次	6.3 薪酬福利
				執行年度調薪次數	1 次		1 次	✓	1 次	1 次	1 次	
				執行晉升調薪次數	2 次		2 次	✓	2 次	2 次	2 次	
資訊安全 	完善的資訊安全管理與顧客隱私保護策略，有效增加客戶信賴度，使長期合作關係更加穩固密切	負面實際 未建立完善資安管理系統，可能導致公司及客戶機密資訊外洩，進而使公司商譽受損	依循 ISO 27001，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向來逐一改善資安機制	ISO 27001 涵蓋比例 (本報告書範疇公司)	台灣	75%	100%	✓	100%	100%	100%	3.3 資訊安全管理
				資訊機房網路中斷次數	台灣	4 次以內	0 次	✓	4 次以內	4 次以內	4 次以內	
				關鍵業務系統中斷次數	台灣	2 次以內	0 次	✓	2 次以內	2 次以內	2 次以內	
				每年定期執行系統弱點掃描次數	台灣	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次	
				每年定期備份重系統資料次數	台灣	2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次	

1：「睿智世代」為超過 45 歲之同仁。



重大主題與SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2024 年目標	2024 年績效	達成狀況	2025 年目標	2026 年目標	2027 年目標	減緩措施 回應章節
禁用童工 	為保障童工身心健康與健全發育·禁止僱用 / 使用未滿 16 歲以下之童工	負面潛在 誤用未滿 16 歲以下之童工 除違反法規外·亦需負擔童工醫療與教育等相關費用	- 簽署「人權政策」 - 制定內部程序·確保有完善的防範機制與補救措施 - 執行人權教育訓練·以強化全體同仁意識 - 成立社會責任專責小組·及透過外部機構驗證·確保其執行成效	人權政策簽署率	100%	100%	✓	100%	100%	100%	6.2 人權管理
				僱用 / 使用童工件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件	
				社會責任專責小組會議次數 ²	台灣	1 次	1 次	✓	2 次	2 次	
				年度勞工與人權風險鑑別範疇	中強光電 大陸及越南廠區	中強光電 大陸及越南廠區	✓	全集團	全集團	全集團	
強迫勞動 	禁止強迫勞動·確保同仁擁有安心的工作環境·同時保障同仁相關權益	負面潛在 強迫勞動侵害勞工的自主權·傷害勞工的健康·並影響公司長期營運水準	- 簽署「人權政策」 - 制定內部程序·明示強迫勞動的範疇及提供員工建議溝通管道 - 執行人權教育訓練·以強化全體同仁意識 - 成立社會責任專責小組·及透過外部機構驗證·確保其執行成效	人權政策簽署率	100%	100%	✓	100%	100%	100%	6.2 人權管理
				強迫勞動件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件	
				社會責任專責小組會議次數 ²	台灣	1 次	1 次	✓	2 次	2 次	
				年度勞工與人權風險鑑別範疇	中強光電 大陸及越南廠	中強光電 大陸及越南廠	✓	全集團	全集團	全集團	
勞資關係 	企業與員工需共同創造良好互信的勞資關係	正面潛在 良善的勞資關係能促進相互信任·減少溝通成本並提升營運效能	持續透過多元管道與同仁進行雙向且具有保護機制之溝通·並積極處理問題	年度員工意見調查次數	至少 1 次	1 次	✓	至少 1 次	至少 1 次	至少 1 次	6.4 溝通管道
				勞資會議次數	台灣	每廠 4 次	16 次	✓	每廠 4 次	每廠 4 次	
				專題座談會次數	吳江	2 次	6 次	✓	2 次	2 次	
					昆山	4 次	7 次	✓	4 次	4 次	

2：「勞工與道德管理審查會議」於 2024 年更名為「社會責任專責小組會議」。



重大主題與SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2024 年目標		2024 年績效	達成狀況	2025 年目標	2026 年目標	2027 年目標	減緩措施 回應章節
友善職場 	營造一個更友善的職場氛圍，進而維繫工作生活平衡	正面實際 員工於友善職場中工作，可提高員工對公司認同感及信心，並提高工作效率	提供多元化福利方案，全力打造讓員工有感的幸福職場	獲得 HR 相關獎項或認證數	台灣	至少 1 項	• 104 雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」 • 1111 人力銀行幸福企業票選「銀獎」 • 教育部體育署「運動企業認證」 • 新竹市無菸暨健康促進職場 • TCSA「人才發展領袖獎」 • 「CHR 健康企業公民獎」銀獎	✓	至少 1 項	至少 1 項	至少 1 項	6.3 薪酬福利
				新人留任率	台灣	85%	89%	✓	85%	85%	85%	
				員工關懷及福利活動次數	昆山	6 次	14 次	✓	6 次	6 次	6 次	
				員工關懷活動次數	吳江	4 次	7 次	✓	4 次	4 次	4 次	
				員工關懷活動滿意度		9.5 分	9.5 分	✓	9.5 分	9.5 分	9.5 分	
人才培訓 	建構多元發展的訓練體系，不斷提升員工及主管的競爭力	正面實際 完整且多元的培訓機制，有效增加員工競爭力、工作效率及目標達成率	持續建構全方位職涯地圖與學習藍圖，培育管理人才	年度訓練需求調查次數	1 次		1 次	✓	1 次	1 次	1 次	6.5 人才培訓
				員工平均受訓時數	台灣	20 小時	29.4 小時	✓	22 小時	24 小時	26 小時	
					大陸	9 小時	14.3 小時	✓	9 小時	9 小時	9 小時	



► 經濟面

重大主題與SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2024 年目標	2024 年績效	達成狀況 ¹	2025 年目標	2026 年 ~ 2027 年目標	減緩措施回應章節
經濟績效 	公司以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現「科技扎根、永續經營」之使命	正面實際 經濟績效表現佳，可提高利害關係人對公司的信任及投資意願	- 深耕創新顯示解決方案，並聚焦雲端服務、人工智慧和各種智慧場域之完整解決方案 - 穩健獲利、永續經營	合併毛利率年度預算	大於 18%	因全球總體經濟持續低迷及產品組合變化，2024 年合併毛利率為 17.8%	✗	大於 18%	- 推動全球化布局 - 促進集團新事業拓展	1.2 營運概況
				歸屬母公司股東之淨利率年度預算	大於 3%	因產品組合變化致毛利下滑，2024 年歸屬母公司股東之淨利率為 2.1%	✗	大於 2%		
創新研發管理 	持續的創新研發，是組織日益精進、企業永續發展的關鍵因素	正面實際 開發技術含量高之產品，可提高產品銷售量	深耕核心技術，並拓展跨應用領域關鍵技術	鞏固顯示技術領域之全球競爭優勢	- 開發節能、防窺、高動態對比之高價值應用顯示器產品 - 聚焦研發高附加價值產品及多種視覺影像解決方案	- 已成功開發並銷售一系列節能、防窺、高動態對比之應用顯示器產品，如：新式 IML 系列 LGP、高節能厚板 LGP、前光板、第六代可切換 NB 防窺模組、單 / 雙向防窺顯示器應用於車載與工控產品等 - 完成高附加價值產品及多種視覺影像解決方案研發，如：領先業界推出 5,000 流明高亮度影劇院級混光雷射投影機、與智能家居設備相結合之智能投影機，實現家庭智能生態系統	✓	- 發展更極致和前瞻性的顯示器產品 - 開發 AIoT 新趨勢應用產品	- 於高階及利基型產品創造價值並提供由設計到生產一站式服務，以及更符合 ESG 潮流綠色設計產品 - 結合影像辨識、人工智慧、雲端加值服務及智能軟體開發、系統整合能力，研發完整投影解決方案	1.3 創新產品
				研發支出占合併營收比例	6%	7.20%	✓	6%	6%	1.4 智慧財產權
			維護智慧財產權	積極申請發明專利	名列台灣法人發明專利申請百大	- 名列台灣法人發明專利申請第 72 名 - 名列科睿唯安 (Clarivate) 全球百大創新機構 (Top 100 Global Innovators™) 第 80 名	✓	名列台灣法人發明專利申請百大	名列台灣法人發明專利申請百大	
永續供應鏈管理 	與供應商夥伴追求「永續共好」，是企業永續經營不可或缺的關鍵	正面潛在 落實永續供應鏈管理，可降低風險並確保企業持續營運	遵循準則、風險評估、定期稽核、訓練輔導、年度供應商大會及優秀供應商頒獎	「永續承諾書」簽署率	87%	96%	✓	90%	90%	5.2 責任供應鏈管理
				年度 RBA 稽核家數	50 家	65 家	✓	50 家	50 家	

1：未達標原因之說明及因應措施，請參閱本報告書 3.2 風險管理。

Chapter

03

公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 風險管理
- 3.3 資訊安全管理
- 3.4 誠信經營

03

3.1 治理組織

3.2 風險管理

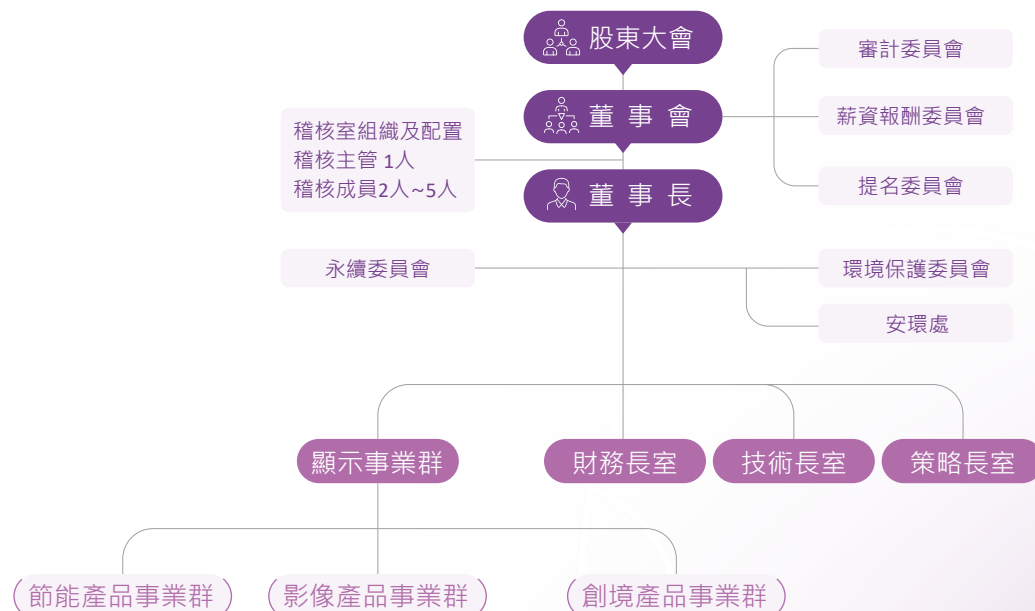
3.3 資訊安全管理

3.4 誠信經營

3.1 治理組織

中強光電依據「上市上櫃公司治理實務守則」作為公司治理運作之依歸，且在公司治理與內部管理機制上皆遵守相關法令之規定辦理，落實營運及財務等各項資訊透明化，注重股東權益，並透過董事會加強對公司營運督導與管理，另外，本公司亦設置審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會以利董事會執行其職責。

為確保股東權益，中強光電除了透過企網及公開資訊觀測站揭露公司相關財務業務及公司治理資訊，亦設有發言人及代理發言人專責處理股東建議或糾紛等問題，落實發言人制度，並指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露，依法善盡公司資訊揭露之責任及義務。

董事會^{2-9, 2-12, 2-16, 2-19}

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令、公司章程及股東會決議以行使職權，並致力於股東權益極大化。

董事會目前每季至少召開一次，由公司經營階層向董事會報告經營績效，並由董事會決議未來的經營方針及重大政策。

董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，三個功能性委員會將決議事項再提報至董事會討論，透過功能性委員會的審查，以利董事會執行其職責，提升股東權益。此外，依「董事會議事規範」規定，有關治理、經濟、社會、投資等相關重大議題，需提經董事會決議通過，2024 年共決議通過 33 件，其中與 ESG 相關共 7 件。

為強化公司營運與永續連結，並符合國內外評比及獎項要求，公司於 2024 年正式將永續發展列為高階管理階層績效指標之一，並以治理（例如：公司治理評鑑、產品研發及專利佈局、永續供應鏈）、環境（例如：綠色產品設計與研發、低碳材料使用率）、社會（例如：社會共融專案、多元溝通管道）等永續指標為基準，超過 / 符合 / 落後，加權正負 15%，計算高階經理人 KPI 評分，預計於 2025 年產出 ESG 績效與高階管理階層薪酬連結結果。



► 董事會成員 2-9, 2-10, 2-11, 2-15

職稱	姓名	性別	年齡	獨立董事 任職年資	主要學經歷	目前兼任 中強光電職務	出席率	任期
董事長	張威儀	男	71 歲 ~ 80 歲	-	- 臺灣大學管理學院 臺大 - 復旦 EMBA 境外專班碩士 - 中強光電 (股) 公司董事長	經理人	100%	2022 年 6 月 10 日 至 2025 年 6 月 9 日
董事	迅捷投資 (股) 公司法人代表人：何泰舜	男	61 歲 ~ 70 歲	-	- 清華大學電機碩士 - 聯詠科技 (股) 公司董事長	無	100%	
董事	彤欣投資 (股) 公司法人代表人：焦佑麒	男	61 歲 ~ 70 歲	-	- 香港城市大學工商管理學博士、上海復旦大學工商管理學博士班結業 - 瀚宇彩晶 (股) 公司董事長兼總經理	無	80%	
董事	謝漢萍	男	71 歲 ~ 80 歲	-	- 美國卡內基美倫大學電機與電腦工程博士 - 國立陽明交通大學終身講座教授	無	100%	
獨立董事	周行一	男	61 歲 ~ 70 歲	3 年 ~ 9 年	- 美國印第安那大學商學博士 - 國立政治大學商學院財務管理系名譽教授	無	100%	
獨立董事	曾惠瑾	女	61 歲 ~ 70 歲	3 年以下	- 國立臺灣大學 / 復旦大學管理學院碩士 - 行政院生技產業策略諮議委員會諮議委員	無	100%	
獨立董事	古宏彬	男	41 歲 ~ 50 歲	3 年以下	- 國立臺北大學法律系學士 - 古宏彬律師事務所律師	無	100%	

根據公司章程中載明之「候選人提名制度」，由股東會就董事候選人名單中選任之。依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，除本公司總經理不得擔任董事外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景 (例如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形：

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
增加一席女性董事	達成
董事會成員之獨立董事連續任期不超過九年	達成

3 席



獨立董事占比 43%



女性董事占比 14%



召開董事會次數 5 次



董事平均出席率 97%

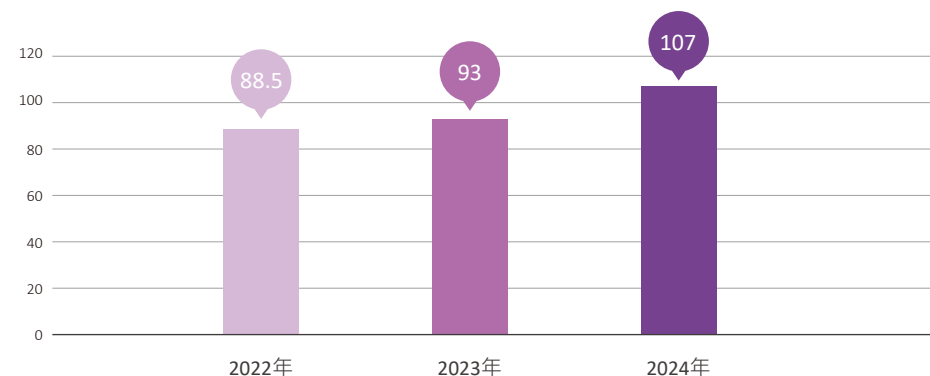
因張威儀董事長具有經營管理、領導決策及產業趨勢前瞻等專才，對本公司營運發展有明顯助益，故兼任經理人並於董事會提供專業意見。董事會議事規範中載明有關董事利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。同時本公司已設置三席獨立董事，獨立董事應以其專業與經驗提供建議，董事會討論任何議案時應充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對理由載明於董事會議事錄。另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

►董事訓練課程²⁻¹⁷

為提高全體董事之永續經營及公司治理相關能力與素養，以落實董事監管永續相關策略、風險與機會，本公司每年定期安排董事進修課程，2024 年全體董事總受訓時數為 107 小時，其中，與永續相關課程包含但不限於如下，其餘課程之進修情況，請參閱 113 年度[公司年報](#)第 25 頁～26 頁。

- 新能源時代
- 傳承計畫啟動 - 員工獎酬計畫及股權傳承
- 金融消費者保護法與公平待客原則 (含「金融友善及身心障礙者權利公約」)
- 台灣線纜事業發展與前景暨營造友善職場 (含「性騷擾防治」)
- 企業永續經營的強化之道：以多角化管制創造企業正向價值
- 資安威脅趨勢與危機管理
- 董事會如何審閱報告書
- 董事會資安治理監督策略
- 公司治理與證券法規
- 2024 公司治理論壇：公司治理主管之新挑戰

歷年董事受訓時數 (小時)



►董事會績效評估²⁻¹⁸

本公司董事會已於 2018 年 4 月訂立「董事會績效評估辦法」，2019 年 10 月修訂之並揭露於公司企網，每年定期對董事會、董事會成員、各功能性委員會之績效進行一次內部評估，採問卷自評方式，並由議事單位負責評估，評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，最後將評估結果提報董事會；另，董事會外部績效評估至少每三年由外部專業獨立機構執行一次並提報董事會，最近一次外部績效評估執行時間為 2023 年並已揭露於 2023 年永續報告書。

2024 年各項內部績效評核結果如下，本公司已將前述評估結果提報 2025 年 3 月董事會，並以此做為持續加強董事會職能、各項功能性委員會職能、個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

評估對象	董事會	董事成員	薪資報酬委員會	審計委員會	提名委員會
自評標準	• 對公司營運參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事選任及持續進修 • 內部控制	• 掌握公司目標與任務 • 董事職責認知 • 對公司營運參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 董事專業及持續進修 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任
評估結果	整體評估綜合五點量表，得分為「4.6」	整體評估綜合五點量表，得分為「4.7」	整體評估綜合五點量表，得分為「4.9」	整體評估綜合五點量表，得分為「4.9」	整體評估綜合五點量表，得分為「4.9」

功能性委員會 2-9, 2-19, 2-20

委員會名稱	審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會
成立時間	2010 年	2012 年	2020 年
委員	由 3 席獨立董事（周行一、曾惠瑾、古宏彬）擔任委員		
職權 / 審議事項	- 訂定或修正內部控制制度 - 內部控制制度有效性之考核 - 重大財務業務行為之處埋程序 - 涉及董事自身利害關係之事項 - 重大之資產或衍生性商品交易 - 重大之資金貸與、背書或提供保證 - 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券 - 簽證會計師之委任、解任或報酬 - 財務、會計或內部稽核主管之任免 - 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告 - 其他公司或主管機關規定之重大事項	- 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議 - 訂定並定期檢討本公司董事及經理人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 - 定期評估本公司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	- 依據董事及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人 - 進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 - 其他董事會決議委由本委員會辦理之事項
開會次數	5 次	3 次	1 次
平均出席率	100%	100%	100%
本屆委員任期	2022 年 6 月 10 日至 2025 年 6 月 9 日		



03

3.2 風險管理

風險管理政策

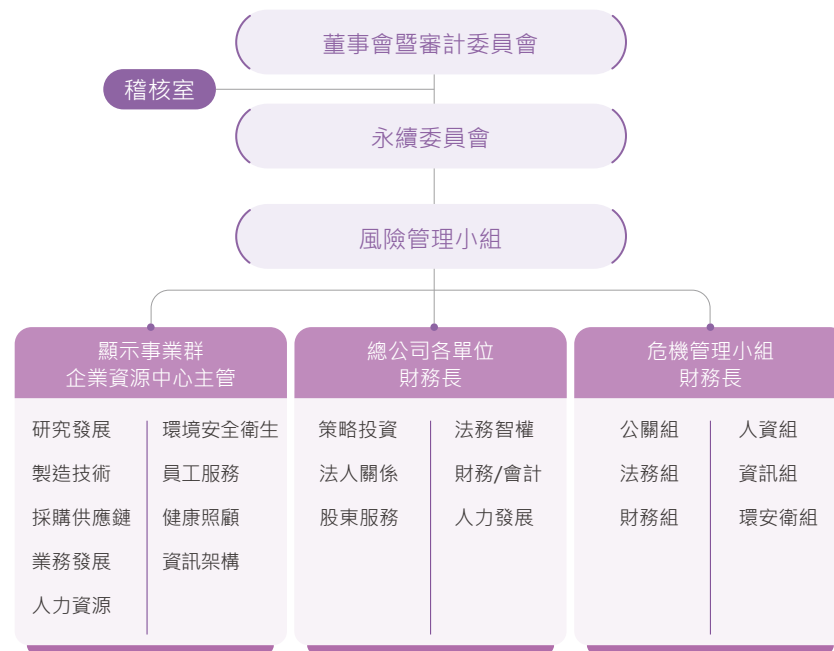
為掌握公司營運可能面臨之內外部風險，我們進行風險因子鑑別，篩選出風險管理範疇，並依據最新內部稽核之發展及準則要求，監測潛在風險並實行預防措施，以強化風險管理，提升危機應變能力，達到風險控管之目標，進而促進股東價值、維持競爭力與奠定企業永續經營之基礎。

風險管理組織

「風險管理小組」整合各風險管理單位，隸屬永續委員會，由財務長領導風險管理小組的運作，依據 2020 年經董事會通過之風險管理政策進行風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，並於 2024 年 7 月 29 日第十一屆第十二次董事會報告 2023 年運作情形。風險管理各層級組織相關權責說明如下：

組織層級	職權說明
董事會暨審計委員會	訂定風險管理政策、架構及文化、確保風險管理機制之有效性。
稽核室	依據公司內控及稽核計劃定期查核各事業單位之風險控管是否確實執行，並依查核結果製作稽核報告並追蹤改善。
風險管理小組	執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、負責經營決策規劃、評估中長期投資效益，以降低策略性風險。
顯示事業群	執行日常風險管理活動、進行風險控管活動的自我評估。
總公司各單位	財務風險評估、人力資源配置及應變、各項保險作業的執行、媒體公關及對外聯繫事宜、法令規範及智慧財產權之審核與建立。
危機管理小組	危機處理目標設定、可能危機的偵察和分析、危機的辨別、危機的評估、危機的預防、危機的解決以及危機的恢復等。

風險管理範疇



風險管理課程

開辦與風險鑑別、資訊安全、氣候變遷及職安衛相關之風險管理課程，例如：「安全風險辨識管控」、「環境考量面鑑別」、「危害鑑別及風險評估教育訓練」、「安全事故、工傷事故應變處理」、「網絡安全識別與防護要領」、「車間安全管理及勞保用品使用與管理、職業病預防與控制」、「職業衛生及個人勞動防護安全培訓」等課程來提升同仁風險意識，總受訓人次為 32,616 人次，總受訓時數為 40,082 小時。

風險管理策略

► 為落實風險管理範疇相關風險事項之偵察、分析和辨別，以掌握公司營運可能面臨之內外部風險，每兩年執行一次風險鑑別，最近一次鑑別已於 2023 年底完成，並將鑑別結果揭露於 2023 年永續報告書 3.2 風險管理。

► 回顧 2024 年，由於政經局勢的高度不穩定導致全球總體經濟持續低迷，企業和個人消費者摺節開支，加上庫存去化遲滯、換機潮減少、消費型需求降低等因素，導致兩大主要產品線營運呈現衰退走勢：

- 節能產品：全球大尺寸 LCD 面板（NB、TV、PID 等）出貨量下滑至 688 百萬片，本公司出貨量為 29.9 百萬片，年減 2%，全球市占率約為 4.35%。
- 影像產品：全球投影機市場出貨量約為 480 萬台，衰退約 20%，本公司出貨量為 86.2 萬台，年減 12%，全球市占率約為 18%。

由於兩大主要產品線營運衰退，產品組合變化不利導致毛利率下滑，新創事業亦大多仍處於研發或小量出貨階段，因此 2024 年整體營運結果不如預期。

► 展望 2025 年，國際政經局勢的不穩定，包含戰爭、通膨、美國關稅、匯率波動和各區域 GDP 成長保守的預期，使得經濟成長動能充滿不確定性。

- 節能產品：受惠經濟回溫及關稅貿易戰之發動將帶動 TV、PID 及 NB 需求回穩及提前備貨之效益，且接獲 OLED 平板新業務之效益持續發酵，全年出貨量將呈現成長之趨勢；越南二廠於 2024 年初正式量產，因面板廠對中國 + 1 的需求有急迫性，2025 年越南廠的節能產品會有較大的成長。
- 影像產品：整體而言，市調資料預估 2025 年，除庫存持續去化與供應鏈的穩定，並無大型運動賽事的消費刺激，預期家用投影機的銷量將持平，但持續觀望；商用與教育投影機則因後疫情時代的醫療經費回流至教育補助而預期將回溫及微幅成長；工程投影市場亦因文旅產業及大型公共空間顯示發展而逐步回穩。

風險面向	重要風險議題	排序變動 (2023 年與 2021 年相比)	控管重點	減緩措施
 營運	地緣政治波動 或材料稀缺	新入榜	• 地緣政治風險，導致營運成本增加風險上升 • 天災或疫情等外在因素造成供應鏈生產及運輸之遞延 • 產業銷售變化快速，客戶成本管控日趨嚴謹 • ESG 浪潮下，較小型供應商成本提高	• 輸美高價值產品逐步移回台灣或其它海外工廠生產，建立非中國供應鏈。 • 優先管控供貨風險較高及關鍵性的原物料，再依據市場需求與供應商供貨速度來設定策略性備料天數與需求量。研發創新技術，提高零件自製能力，並與協力廠商配合，並執行區域供應鏈及雙貨源以上採購策略。 • 與關鍵零件供應商維持緊密關係，以得知其產能負荷狀況，彈性因應調整採購前置時間。研發創新技術，提高零件自製能力，並與協力廠商配合，以最佳化產品表現。積極與國內外大廠進行技術合作或策略聯盟，以利新產品之推出或新技術之取得。 • 透過定期評鑑機制，確保供應商供應能力。持續尋找並培植能提供符合綠色環保規範且品質優良的在地供應商，貫徹採購在地化優先策略，縮短運送里程以減少碳排。
	政治風險 / 不確定性	上升 7 名	• 監測與評估政治環境 • 全球化布局與市場多元化 • 合規管理與政策適應 • 供應鏈與財務風險分散	• 定期關注國際局勢、當地政治穩定性、政策變化等建立政治風險監控機制。透過多元管道（顧問公司或當地合作夥伴等）獲取專業分析與風險預測。模擬政治風險事件的影響，如貿易戰、制裁、政權更迭等，評估對營運與財務的影響以進行情境分析與壓力測試。 • 積極拓展與分散客戶，避免過度依賴以降低單一國家或地區政策變動帶來之衝擊。多元布局不同地區與國家作為生產基地或供應鏈樞紐。 • 於營運據點設立專門法務與合規部門，確保符合國際與當地監管要求：包括投資條例、稅務政策、勞工法規等，以降低合規風險。並應關注關稅調整或其他政策變動且建立快速反應機制，確保可以迅速適應突發政策變化。 • 建立多元化供應鏈，避免依賴高風險地區的單一供應商，以減少供應鏈中斷的影響。利用匯率避險工具、海外資產分散、資本流動管理來降低金融市場動盪的影響。透過價格調整、成本轉嫁或當地採購策略，減少關稅與政治變動帶來的影響。 • 透過監測評估、全球化布局、合規管理、供應鏈與財務風險分散，以及危機應對策略等，降低政治風險的衝擊，以確保營運穩定與永續發展。

風險面向	重要風險議題	排序變動 (2023 年與 2021 年相比)	控管重點	減緩措施
經濟	市場趨勢快速改變	新入榜	- 影像產品面臨大型液晶與 LED 平面顯示器競爭態勢增強 - 平面顯示產品呈現多元技術發展趨勢可能導致競爭加劇，衝擊公司競爭力 - 須因應市場趨勢快速變化研發並推出新創產品，帶動營運成長	- 影像產品：以技術領先優勢持續帶給客戶價值，整合光、機、電、熱、軟等研發能力及經驗，持續提高固態光源及 4K / 1080P 高解析度的產品比例及產品性價比來創造優勢。並持續開發好用、易用的智能軟體並連結雲端及 AI 加值服務增加客戶好感度及黏著度。建構戰略採購平台，推動戰略採購計劃，取得最佳化成本，增加產品競爭力。積極導入多屏拼接融合及沈浸式曲面拼接等創新技術，解決大型空間顯示、不規則情境投影及搬運的困擾，提供整體解決方案，以提升客戶喜愛及忠誠度，並擴大市場應用。發展雲端智慧公播系統，提供兼具 AI 影像識別及互動功能的數位內容管理平台，為影像產品注入多元應用。 - 節能產品：應擴大客戶基礎及應用市場，轉為全方位影像產品解決方案領導廠商，對品牌廠商 (Brand Name) 提供專業的設計建議及穩定高品質的產品研發生產，高度客製化及貼近使用者需求的方式快速進入並獲取市場。聚焦市場需求成長區塊產品，並著重於超薄、窄邊框、觸控、高解析度及高動態對比節能顯示器之技術開發，為客戶提供完整且多元整合之客製化顯示器解決方案。持續提升企業資源系統及供應鏈管理等，於越南擴大產能分散佈局，整合集團資源進行智能化工廠的實踐，以降低人力需求與生產成本，提高競爭力。 - 利用與關鍵零組件以及品牌客戶合作掌握市場前期資訊，以掌握市場趨勢。並投入資源研發有發展潛力，可與替代技術競爭的技術，納入公司研發計畫中。並利用現有海外子公司蒐集市場資料，以掌握市場趨勢。並將有發展潛力，可能替代部份現有產品市場之技術，納入公司研發計畫中，如雷射 / LED 光源、超短焦互動技術、多屏拼接融合技術、沈浸式曲面拼接互動技術。此外，可利用技術及客戶通路，搭上新零售趨勢，擴展市場應用。

未來執行重點

將針對重大及新興風險議題，確定權責單位，要求制定管理策略並執行風險控管。同時，持續落實風險管理範疇內的風險識別、分析與監測，強化危機預防、應變處理及危機後的迅速復原能力，以提升整體風險控管效能。

03

3.1 治理組織

3.2 風險管理

3.3 資訊安全管理

3.4 誠信經營

重大主題
資訊安全

GRI 特定主題

顧客隱私



3.3 資訊安全管理 3-3, 418-1

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、誠屏科技、中光電智能雲服及中光電智能機器人台灣廠區

主題重要性

完善的資訊安全管理與顧客隱私保護策略，有效增加客戶信賴度，使長期合作關係更加穩固密切

策略

以 ISO 27001 與 NIST 標準建立內部資安管理系統，規劃、執行及檢討內部資安活動，並驗證各項活動及其相關結果，以掌握公司資訊安全的可能缺失，適時矯正、追蹤、確認及持續改善

評量機制

依據 ISO 27001 標準建立內部資安管理 SOP，以 ISO 27001 的 14 個控制項目與 114 個控制措施為依據，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安，將風險改善流程化及數據化，建立資安防禦縱深架構，提升資安強度

績效

- 完成 ISO 27001:2022 轉版，及修訂 4 份文件，新增 1 份文件，目前共計 53 份文件表單
- 建置外部應用系統防火牆，強化外部威脅防禦機制
- 開辦資安與社交工程相關課程，共 2,756 人參訓
- 持續強化主機資安防護，建構集中跳板機登入架構，並採用雙因子認證
- 完成 8 次營運持續演練，確保相關應變流程及程序正確性
- 建置主機弱點掃描系統，定期掃描並追蹤檢測出之漏洞，修補率達 100%
- 無侵犯客戶隱私及重大資安事件之事件發生

目標

【2025 年目標】

- 資訊機房網路服務中斷次數 4 次以內
- 關鍵業務系統服務中斷次數 2 次以內
- 每年定期執行重要系統弱點掃描 1 次
- 每年定期備份重要系統資料 2 次以符合 RPO 要求
- 中強光電、誠屏科技、中光電智能雲服及中光電智能機器人台灣廠區皆維持 ISO 27001 有效性

【2026 年 ~ 2027 年目標】

- 資訊機房網路服務中斷次數 4 次以內
- 關鍵業務系統服務中斷次數 2 次以內
- 每年定期執行重要系統弱點掃描 1 次
- 每年定期備份重要系統資料 2 次以符合 RPO 要求
- 中強光電、誠屏科技、中光電智能雲服及中光電智能機器人台灣廠區皆維持 ISO 27001 有效性

為落實永續發展，保障公司機密資料及顧客隱私，本公司於 2012 年建立「資訊安全管理委員會」，執行資安政策布達與建立溝通機制，有效防止資訊遭竊取、竄改、滅失或遺漏，除了保障資訊的機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）及可用性（Availability）之外，還須符合 ISO 27001 標準或資安相關法規。

資訊安全管理委員會

本公司於 2012 年 12 月成立「資訊安全管理委員會」，負責審視資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形、建構全方位的資安防護機制、提升同仁資安意識、定期評估資訊安全風險。自 2020 年起，每年向董事會報告執行狀況。

本委員會由本公司總經理指派一位人員或本公司副總經理擔任主任委員（以下簡稱主委），委員由各單位一級主管組成，協助主委管理維運，各單位管理代表則督導及管理各單位同仁與委員會事務相關事宜，並於轄下設置風險管理與營運持續小組、事件應變小組及文件小組，組織架構圖請參如下圖。



資訊安全政策

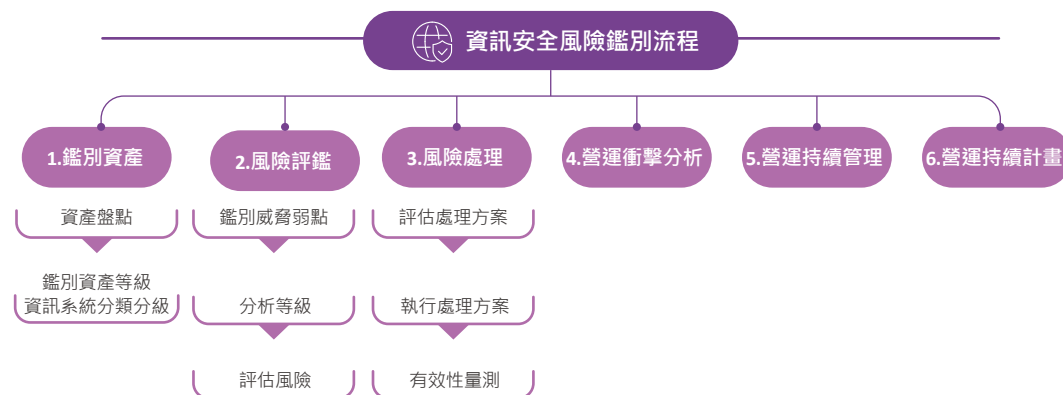
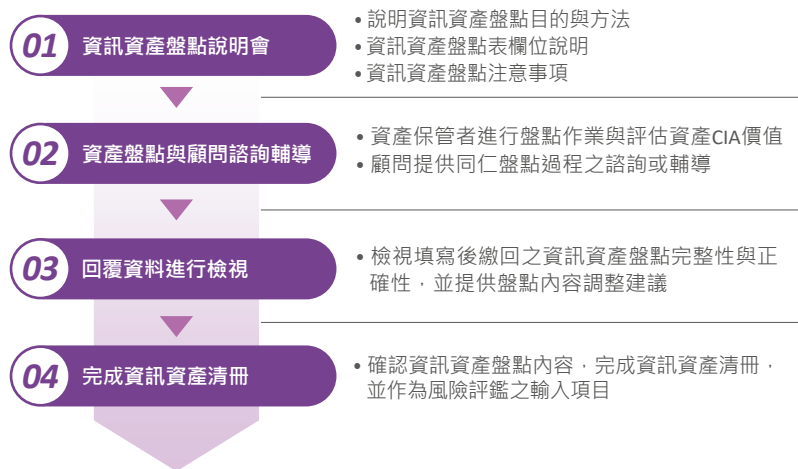
本公司參考 ISO 27001 與 NIST 規範，並依據內部實際管理需求制定以下資訊安全政策：

- 資訊管理中心各單位均建立相關資訊資產清單，並明定擁有者，依資訊資產等級差異，執行風險評鑑作業，針對高於可接受水準之風險應進行風險管理，以有效降低風險，並持續落實各項管控措施。
- 相關人員錄用應進行必要之考核並簽署相關作業規定文件，異動或離職時應歸還其資訊資產、新進與現任同仁皆須參加資訊安全教育訓練，以提升資訊安全防護之認知觀念。
- 進出公司大樓及資訊安全管制區域時，應落實相關門禁管控及物品攜出入規定。
- 嚴禁同仁私自架設網路設備串接外部網路與公司內部網路，且內外部網路均設置防火牆、非武裝區（DMZ）及必要安全設施，重要設備應建置適當之備援或監控機制，維持其可用性；同仁之個人電腦應安裝防毒軟體且定期更新病毒碼，並禁止使用未經授權軟體。
- 同仁個人持有之帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任，管理人員應定期清查覆核，重要系統運作資料應定期備份並執行回復測試。
- 系統開發應於初始階段考量管控機制之建置；委外開發部分應強化控管及契約資訊安全之要求。
- 同仁如遇資訊安全事件，應立即通報，並依照資訊安全事件處理說明書程序處理，避免事件擴大，並配合權責部門共同解決。
- 同仁日常作業應落實確認覆核機制，維持資料準確性，主管人員應督導資訊安全遵行制度落實情況，強化同仁資訊安全認知及法令觀念。
- 本公司定期檢視資訊安全政策，以回應政府法令、技術及業務等最新發展現況，並由資訊安全管理委員會依資安政策調整其目標，以確保資安實務作業之有效性。

資訊安全風險鑑別

- 政策：以 ISO 27001 的 14 個控制項目與 114 個控制措施為依據，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安，將風險改善流程化及數據化，建立資安防禦縱深架構，提升資安強度。
- 年度目標：訂定年度資安管理目標，依其特性制定評量數據，透過數據化的指標及標準化流程針對不合規或明確風險提出改善建議並列入追蹤。
- 弱點掃描：為因應日新月異的駭客入侵手法，我們定期針對提供服務之相關系統進行弱點掃描，並於三個月內全數修復完畢。

資訊資產盤點作業流程



資訊安全教育訓練

- 資安訓練：開辦「新人 e 起來：資訊安全」、「電子郵件社交工程攻擊」、「網路釣魚與變臉詐騙」、「網路安全識別與防護要領」、「網絡信息安全與計算機使用規範」及「公司資安教育訓練」等 11 堂資安相關課程，共 2,756 人次參訓。
- 資安公告：不定期進行資安宣導公告，以提醒員工注意相關風險，避免重蹈覆轍，造成公司營運損失，2024 年共進行 8 次資安公告。
- 社交工程演練：對全集團同仁進行 2 次電子郵件社交工程演練。

資訊安全措施

- 制定縱深防禦資安架構，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安。
- 強化資安防護架構，升級鑑識分析平台，讓資安防護無漏洞。
- 保持與國際威脅情報中心同步，即時更新威脅情報，並透過主動式預警分析引擎來有效阻擋惡意連線並主動獵捕可疑行為，再搭配資安專家進行鑑識調查，強化駭客防禦系統。
- 因應對外提供服務系統的更新，自 2020 年起，每年至少執行 1 次平台弱點掃描及 1 次社交工程演練。

未來執行重點

我們將持續完善資訊安全防護系統，以系統化、智能化為目標，建立自動偵測警告平台，並從每天大量的系統日誌及紀錄中篩選出潛在風險，以提早採取有效防範措施。另外，為能接軌國際，除持續導入 ISO 27001 驗證範圍，以建立更完整的資安防護機制，更將年度資安管理目標作為評量標準，定期檢討及改善，確實強化資安防護。

03

3.1 治理組織

3.2 風險管理

3.3 資訊安全管理

3.4 誠信經營

3.4 誠信經營

重視商業道德與廉潔

中強光電致力奉行商業道德，要求公司全體成員需以誠信正直為原則，以維護公司資產、權益及形象，確保公司及所有利害相關者之權益。鑒於此，制訂「[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](#)」、「[責任商業聯盟行為準則管理手冊](#)」、「[供應商利益迴避管理辦法](#)」，作為中強光電全體成員及供應商之道德遵循依據，嚴禁因職務關係之便利取得不當利益（包含不當的飲宴、回扣、賄賂、招待等），或任何可能影響公司形象及競爭力之行為。

供應商反貪腐政策

中強光電所有合格供應商，除已為台灣 / 登記成立地之上市櫃公司及其持股 50% 以上之關係企業、已於其官方網站公告遵守廉潔承諾相關條約、已簽署含有廉潔承諾條款之採購合約、年度交易量未達一定金額、客戶指定、某零組件唯一供應商外，均應簽署「廉潔承諾書」，藉以確保雙方從事公平與透明之交易行為，針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的廠商將依據廠商簽署之廉潔承諾書的條款予以求償並採取必要之法律行動。2024 年扣除不須簽署之供應商，總簽署率高達 98%。

反貪腐舉報信箱 2-25, 2-26

中強光電已於官網及內部網站設立「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」信箱（8215@coretronic.com）及申訴專線（台灣廠區請撥 +886-3-5772000，分機 8215；大陸廠區請撥 +86-512-6382-8588，分機 6220）。中強光電員工及外部人士皆可透過上述信箱及申訴專線徵詢意見，公司誠信相關事務之內外部機制，亦可提出違反道德行為之相關檢舉，並由公司獨立的稽核單位以保密方式進行事實調查，對檢舉人身分絕對保密。調查報告遞交管理階層做出決議，檢舉事項之處理結果則依據懲戒措施進行內部懲處或提出追訴。

2024 年，中強光電台灣廠區受理匿名申訴案件 1 件，大陸廠區共受理匿名申訴案件 1 件，經本公司自行查證結果，無證據顯示有違反公司規範之事實，因此未成案。未來，公司將持續落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化。

誠信經營專職單位之執行情形

- 董事會通過「誠信經營守則」，同意由公司人力資源單位負責制定及執行誠信經營政策與防範方案。
- 定期每年一次向董事會報告企業誠信經營執行情形。
- 建置「員工道德規範專區」於 EIP 員工專屬資訊網站，內容為誠信守則相關規範、檢舉管道及案例分享。
- 董事會除了盡善良管理人之注意義務外，並督促實施情形，以提升誠信經營成效。
- 截至 2024 年底，本公司尚無利益衝突、洗錢或內線交易之情事。
- 發放「誠信小卡」給台灣廠區全體同仁。
- 2024 年台灣廠區將「誠信經營宣導課程」（包含誠信經營守則、員工從業道德、營業秘密保護、內線交易相關法令及案例分析等四門課程）訂為全體同仁必修課程，同仁需看完課程影片並於課後測驗卷獲得 70 分以上才算完成課程，同時簽署「誠信經營守則聲明書」。2024 年應訓人數共 1,583 人，共 1,583 人完訓並簽署聲明書，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 2024 年昆山廠區及吳江廠區分別將「RBA 知識宣導」及「誠信經營 - 員工從業道德」訂為全體間接同仁必修課程，昆山廠區應訓及完訓人數皆為 838 人，完訓率 100%；吳江廠區應訓及完訓人數皆為 551 人，完訓率 100%。

Chapter

04

友善環境

4.1 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

4.3 環境資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

04

4.1 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

4.3 環境資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

重大主題
氣候變遷GRI 特定主題
能源GRI 特定主題
排放4.1 氣候變遷管理³⁻³

主題邊界

台灣廠區（中強光電、中光電智能雲服、中光電智能機器人）、大陸廠區（昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚輝光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電）、供應商/承攬商

主題重要性

- 全球暖化與氣候變遷已對環境造成衝擊，有限的能資源使企業經營成本提升，因此，必須積極落實節能措施，以因應氣候變遷帶來的衝擊
- 因應氣候變遷的衝擊與挑戰，以及配合政府執行「溫室氣體減量及管理法」相關管制措施，以綠色工廠為目標，持續發展綠色四大行動方案

策略

SBT 目標與路徑、建置太陽能發電系統、導入 ISO 14001 及 ISO 50001、[環境永續政策](#)、響應國內外環境倡議、執行減碳行動及措施

評量機制

由安環處及廠務處訂立年度目標、預算及計畫，提報環保委員會審核後，依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統標準執行控管措施及對應方案

績效

- 台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證
- 台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓皆通過 ISO 50001 能源管理系統驗證
- 皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證
- 溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量較基準年 2021 年減少 51%，達成短期目標
- 溫室氣體（範疇一和二）排放強度較基準年 2021 年減少 43%，達成短期目標
- 電力密集度較基準年 2021 年減少 15%，達成短期目標
- 再生能源使用占年度用電量比例為 15%，達成短期目標
- 廢棄物產出強度較基準年 2021 年減少 52%，達成短期目標
- 用水量較基準年 2021 年減少 40%，達成短期目標

目標

- 2025 年：溫室氣體絕對排放量（範疇一和二）較基準年 2021 年減少 18.3%、電力密集度較基準年 2021 年減少 7%、再生能源使用量占年度用電量 15%
- 2026 年～2028 年：溫室氣體絕對排放量（範疇一和二）較基準年 2021 年減少 32%、電力密集度較基準年 2021 年減少 10%、再生能源使用量占年度用電量 21%
- 2029 年～2031 年：溫室氣體絕對排放量（範疇一和二）較基準年 2021 年減少 45.8%、電力密集度較基準年 2021 年減少 13%、再生能源使用量占年度用電量 27%



為有效降低極端氣候對經濟、社會和環境的巨大衝擊，中強光電自 2020 年導入 TCFD（氣候相關財務揭露）架構以重新評估氣候變遷風險，並透過低碳產品與綠色營運為主軸，制定節能減碳策略，以減緩溫室效應。此外，為響應《巴黎氣候協定》，減碳目標以 SBT¹ 絕對減量之「升溫 1.5°C」情境進行目標設定，2022 年公開「淨零承諾」，並同步向 SBTi 提交承諾書，2023 年提交 SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並於 2024 年通過 SBTi 審查。我們藉由積極減少使用化石燃料、增加再生能源使用量並進行創新低碳技術轉型，同時考量企業碳排放環境成本，制定內部碳定價等多元措施，逐步達成 2050 淨零目標。2024 年溫室氣體盤查為採 ISO 14064:2018 年版本進行溫室氣體範疇一～三排放源鑑別，鑑別組織邊界包含台灣廠區（力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠）、大陸廠區（蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電）所屬營運控制的設施。

1：科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT），以達成控制暖化 1.5°C 以內的總碳排放為題，以科學方法計算在全球產業及企業合理的減碳額度

環境指標之策略、目標、績效

★以下數據係與 2021 年（基準年）相比

年份	系統化管理	指標	目標	2024 年績效
短期 2025 年	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量	18.3%	• ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 皆通過查 / 驗證 • 溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量減少 51%，達成短期目標 • 溫室氣體（範疇一和二）排放強度減少 43%，達成短期目標 • 電力密集度減少 15%，達成短期目標 • 再生能源使用占年度用電量 15%，達成短期目標 • 廢棄物產出強度減少 52%，達成短期目標 • 用水量減少 40%，達成短期目標 • 共舉辦 22 場環保活動，達成短期目標
		減少溫室氣體（範疇一和二）排放強度	6%	
		減少電力密集度	7%	
		減少廢棄物產出強度	5%	
		減少用水量	6%	
		再生能源使用量占年度用電量	15%	
		環保活動場次	11	
中期 2026 年 ~ 2028 年	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量	32%	1. 共 25,171 人次參與五大環保主題日活動 2. 連續 8 年認養龍鳳漁港海岸，並舉辦年度淨灘及淨山活動，累積清理 2.9 公噸垃圾 3. 訂立 4 項環境宣言與承諾（RE100 及 EV100、生物多樣性暨不毀林、碳中和、減塑） 4. 環境教育場所參訪（飛牛牧場、走馬瀨生態農場） 5. 集點綠地球，共完成 3,770 綠點
		減少溫室氣體（範疇一和二）排放強度	10%	
		減少電力密集度	10%	
		減少廢棄物產出強度	8%	
		減少用水量	9%	
		再生能源使用量占年度用電量	21%	
		環保活動場次	13	
長期 2029 年 ~ 2031 年	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量	45.8%	
		減少溫室氣體（範疇一和二）排放強度	13%	
		減少電力密集度	13%	
		減少廢棄物產出強度	11%	
		減少用水量	10.5%	
		再生能源使用量占年度用電量	27%	
		環保活動場次	13	



氣候變遷管理架構 (TCFD)

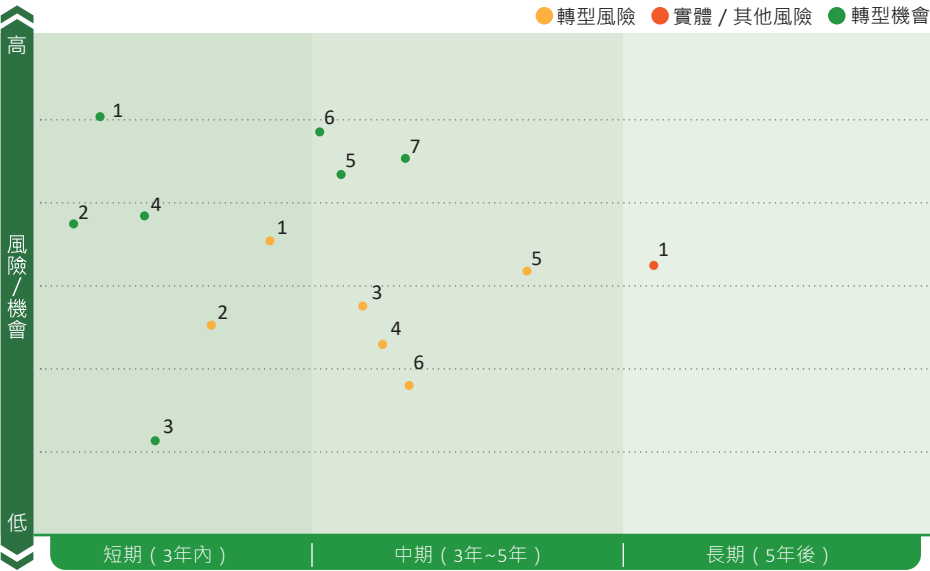
核心元素	管理策略與行動	2024 年執行狀況
治理	- 董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會 - 永續委員會定期向董事會報告氣候變遷相關策略及執行成果 - 環保委員會及永續能源委員會負責訂立目標及計劃，並同 TCFD 小組一起執行相關策略 - 參與國內外倡議	永續委員會由董事長帶領，並由委員暨執行代表 - 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略 (TCFD)、各項環境指標、SBT 減碳目標與路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形 環保委員會由企業資源中心主管擔任召集人，其轄下永續能源委員會和EPC 推動小組負責訂立短、中、長期環境目標並強化策略實踐 TCFD 小組由企業資源中心主管擔任召集人，每兩年執行氣候相關風險及機會鑑別，並針對風險與機會鑑別結果，擬訂因應策略及解決方案，以降低負面影響及提升組織氣候韌性 - 簽署並支持 TCFD、加入「台灣氣候聯盟」及「台灣淨零行動聯盟」、回覆 CDP 氣候變遷及水安全問卷、以 SBT 1.5°C 情境設定並提交 SBT 減碳目標予 SBTi，並於 2024 年通過 SBTi 審核
策略	- 透過跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候變遷風險與機會 - 評估重大氣候風險與機會對公司帶來的潛在營運與財務衝擊 - 進行情境分析與評估 SBT 減碳目標	- 由環保委員會與各單位討論後訂立短、中、長期環境永續目標，並進行短、中、長期的氣候風險與機會鑑別，最後再依鑑別結果呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊 - 開發低碳技術，設計低功率、低耗能之綠色產品 - 為呼應巴黎氣候協定「全球升溫 2°C 以內」目標，以 SBT 絕對減量「升溫 1.5°C」情境進行目標設定 - 設定 SBT 減碳目標、策略與路徑
風險管理	- 利用 TCFD 架構鑑別公司氣候風險辨識流程 - 依據氣候風險鑑別與排序結果，規劃相應方案 - 將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程	- 評估氣候相關風險與機會所帶來的潛在營運與財務衝擊類型 - 氣候變遷風險議題納入風險管理流程及年度永續重大主題 - 自 2023 年起，每年發行 TCFD 報告書
指標和目標	- 設定氣候變遷相關管理指標 - 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量 - 依據 ISO 50001 定期檢討及管理能源績效 - 擬定環境管理目標，定期檢視目標達成進度與實際績效 - 規劃及實施產品碳足跡盤查	- 設定溫室氣體絕對排放量及強度、電力密集度、廢棄物產出強度、用水量及再生能源使用量等環境績效指標，並分別於每季及年度檢視目標執行成果，以降低環境衝擊 - 自 2016 年起持續通過溫室氣體查證，並於 2020 年起依 ISO 14064-1:2018 擴大溫室氣體盤查範圍至範疇三，再依盤查結果執行減碳措施 - 台灣廠區、蘇州璨宇、蘇州璨曜及昆山揚皓已導入 ISO 50001 能源管理系統，透過節能設備更換專案及各項節能措施，有效降低溫室氣體絕對排放量 - SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」已於 2024 年 4 月通過 SBTi 審核，並透過設置太陽能發電系統、改善生產製程節能、提高再生能源使用率、更新節能設備與生產低碳產品等措施，逐步達成 SBT 減碳及 2050 淨零目標 - 竹南、南科一及南科二廠太陽能發電系統裝置容量合計 817.31 千瓦，2024 年發電 101.8 萬度，搭配綠電轉供，再生能源合計使用 111.7 萬度；大陸廠區太陽能發電系統裝置容量合計 6,549 千瓦，2024 年發電 473.8 萬度，並新增綠色電力交易憑證 100 萬度；台灣及大陸廠區再生能源使用及交易量合計 685.5 萬度，占年度用電量 15%，超越短期目標。力行廠於 2024 年 12 月完成裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統建置，預期年發電 12 萬度，未來將逐步達成再生能源使用率目標 - 三款雷射投影機及兩款液晶顯示器已通過 ISO 14067 查證，將作為公司未來發展永續性產品之參考依據 - 擬定綠色產品發展策略並建置產品碳足跡盤查平台，未來將優先針對新開發產品進行碳足跡盤查，可於產品開發設計階段了解產品碳排放熱點，再透過技術創新、材料替換、效能優化，以減少環境衝擊，並做為新世代產品開發標準，提供更環保且節能的綠色產品，滿足客戶需求，詳細請參考本報告書 4.4 綠色產品



氣候變遷風險與機會鑑別²⁰¹⁻²

在氣候議題法規與淨零目標發展關注度持續增加的氛圍下，中強光電積極參與並關注國際倡議趨勢，於 2021 年首次參考 TCFD 架構執行氣候變遷風險與機會鑑別與潛在財務影響分析，並於 2023 年重新鑑別並更新風險與機會關注項目。2023 年依據國際氣候變遷趨勢與利害關係人關注議題，蒐集各類氣候相關風險與機會，包含轉型風險（政策和法規風險、技術風險、市場風險、名譽風險）、實體風險（立即性風險、長期性風險）及其他風險與機會，以建立氣候風險與機會清單，並鑑別出 6 項轉型風險、1 項實體 / 其他風險與 7 項機會。針對各項風險及機會進行潛在衝擊類型、潛在衝擊強度及發生可能性之量化評估，再將風險及機會依評估結果分級與排序，並針對風險與機會擬訂因應策略，以降低負面影響並提升組織氣候韌性，創造未來商機。除氣候變遷風險與機會鑑別外，亦對各項目進行潛在財務影響分析，以研擬相關方案與策略，2024 年將根據 2023 年鑑別的風險，持續實施因應策略，以有效應對未來氣候挑戰。

氣候變遷風險與機會矩陣



轉型風險	機會	實體 / 其他風險
1 氣候變遷因應法、溫室氣體總量管制與碳稅、碳費等氣候變遷法規	1 推動低碳綠色生產	1 社會的不確定性 / 地緣政治
2 再生能源法規	2 使用再生材料 / 回收再利用	
3 總量管制 / 排放交易	3 供應鏈穩定性	
4 低碳產品與服務的需求	4 更有效率的運輸與配送流程	
5 創新低碳技術或服務轉型	5 使用再生能源 / 低碳能源	
6 原物料取得成本增加	6 提升企業聲譽	
	7 找尋新商機	

氣候變遷風險與機會之潛在財務影響分析

風險 / 機會	類型	風險 / 機會項目	潛在財務影響		
			成本支出	資本支出	營業收入
 風險	政策和法規	氣候變遷因應法、溫室氣體總量管制與碳稅、碳費等氣候變遷法規	▲		
		再生能源法規	▲	▲	
		總量管制 / 排放交易	▲		▼
	技術	低碳產品與服務的需求			▼
		創新低碳技術或服務轉型	▲	▲	▼
	市場	原物料取得成本增加	▲		▼
 機會	其他	社會的不確定性 / 地緣政治		▲	▼
	資源效率	推動低碳綠色生產	▼		▲
		使用再生材料 / 回收再利用	▼		▲
		供應鏈穩定性			▲
	能源來源	更有效率的運輸與配送流程	▼		▲
		使用再生能源 / 低碳能源	▼	▲	
	商譽	提升企業聲譽			▲
	市場	找尋新商機			▲

* 將針對風險與機會之財務影響、成本或收入預估方式進行影響估算，預計完成後揭露。

氣候變遷風險與機會因應策略²⁰¹⁻²

風險 / 機會	因應策略
▲ 氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規 ▲ 總量管制 / 排放交易 ▲ 再生能源法規 ✓ 使用再生能源 / 低碳能源	• 向 SBTi 提交科學基礎減量目標，擬定減碳路徑與節能減碳方案 • 推動淨零行動、節能減碳方案，逐步降低溫室氣體排放量 • 持續擴建太陽能發電設備 • 購買再生能源憑證與綠電
轉型風險 / 機會 ▲ 低碳產品與服務的需求 ▲ 創新低碳技術或服務轉型 ✓ 推動低碳綠色生產 ✓ 使用再生材料 / 回收再利用 ✓ 更有效率的運輸與配送流程 ✓ 尋找新商機	• 持續投入產品節能化設計研發 • 自主盤查產品碳足跡，針對排碳熱點提出減碳措施 • 導入再生材料與產品減積減材 • 包裝材料優先選用可重複利用或易於回收品項 • 提升運輸效率並選擇碳排較低之運輸模式
▲ 原物料取得成本增加 ✓ 供應鏈穩定性	• 落實供應鏈永續管理，透過篩選、評估、稽核及供應商分級等管制措施，維持供應鏈穩定性
✓ 提升企業聲譽	• 滿足顧客對綠色產品設計與服務的需求，打造永續企業，提升企業聲譽
實體 / 其他風險 ▲ 社會的不確定性 / 地緣政治	• 採用材料備存、就地採購、分散生產據點等多元化產銷模式，以緩解風險衍伸之衝擊，強化風險因應韌性

淨零目標與達成狀況

- 提出「淨零承諾」、加入「台灣氣候聯盟」和「台灣淨零行動聯盟」，並積極響應與參與 TCFD、CDP 及 SBTi 等國內外重要倡議，展現對環境永續發展的承諾。
- 👍 2022 年向 SBTi 提出承諾書，以 SBT 1.5°C 情境為基準進行目標設定，2023 年正式提交以 SBT 1.5°C 情境為基準設定的科學基礎減量目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並於 2024 年通過 SBTi 審核，為長期減碳行動規劃奠定堅實基礎。
- 👍 連續 6 年填寫 CDP，2024 年「氣候變遷（Climate Change）」與「水安全（Water Security）」兩大環境主題評鑑，首度獲得雙「A」評級（A List），充分展現公司在氣候行動與水資源管理的卓越成果。
- 👍 2024 年溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量共 23,404.7 tonCO₂e，較 2021 年減量 51%，絕對減量成效大幅優於預期 SBT 減碳路徑。



溫室氣體及能源管理

策略	2024 年成果
- SBT 減碳目標及路徑、2050 淨零目標 - 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過查證 - 導入 ISO 50001 能源管理系統，識別減少能耗機會 - 環保委員會訂立環境永續政策並定期審視減碳績效，以達溫室氣體減量目標 - 環保委員會轄下增設「永續能源委員會」，強化 SBT 減碳路徑及能源方案，並定期審視節能績效，以達節能目標 - 透過定期維護、改善及更換設備、優化製程、整合系統以提升節能效益及能源使用率 - 檢討各廠區能源耗用狀況，訂立相應節能措施 - 建置太陽能發電系統提高再生能源使用率，以達再生能源使用目標 - 制定綠色產品短中長期目標、具體執行項目與衡量指標 NEW 訂立內部碳定價	- SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，通過 SBTi 審核 - 溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量較基準年 2021 年減少 51%，達成短期目標 - 溫室氣體（範疇一和二）排放強度較基準年 2021 年減少 43%，達成短期目標 - 電力密集度較基準年 2021 年減少 15%，達成短期目標 - 通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證及 ISO 50001 能源管理系統驗證 - 竹南廠獲得美國綠建築 LEED 既有建築「黃金級認證」 - 力行廠完成裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統建置，預期年發電 12 萬度 - 再生能源使用量共 6,855 千度，占年度用電量 15%，達成短期目標 - 內部碳價為每公噸新台幣 942 元，用以模擬未來碳成本對企業營運及投資決策的影響 - 公開「RE100 及 EV100 宣言」，承諾「2030 年前實現交通載具 100% 電動化，並在 2040 年前達成 100% 使用再生能源」

▶ 溫室氣體盤查 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

- 每年定期依 ISO 14064-1 實施溫室氣體盤查，盤查範圍為範疇一～三排放源鑑別，盤查種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC_s)、全氟碳化物 (PFC_s)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等 7 種氣體，以完整掌握溫室氣體使用現況並作為溫室氣體減量成效之驗證。現階段雖未受到法規強制要求需進行盤查及減量管制，但我們已分階段設定溫室氣體減量目標，並每年進行檢討以持續改善，也透過盤查能源耗用、提升設備效率、建立有效的能源管理系統及投資再生能源設施，減少對傳統能源的依賴，發揮最大能源使用率達到溫室氣體減量目標，2024 年皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證。
- 溫室氣體（範疇一和二）排放量：共 23,404.7 tonCO₂e，較 2023 年減少 8%，較基準年 2021 年減少 51%，達成短期目標。其中，台灣廠區較 2023 年減少 10%，較基準年 2021 年減少 28%；大陸廠區較 2023 年減少 7%，較基準年 2021 年減少 56%。
- 溫室氣體（範疇一～三）排放量：共 535,904.9 tonCO₂e，較 2023 年減少 69%，減碳成效大幅提升。
- 溫室氣體（範疇一和二）排放強度：較 2023 年減少 5%，較基準年 2021 年減少 43%，達成短期目標。
- 範疇三溫室氣體的主要排放源為「購買的產品和服務」，後續將積極與供應商合作改善工藝製程，以降低範疇三排放量。





溫室氣體排放量一覽表

地區	台灣				大陸			
指標 / 年份	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一 – 直接排放 (tonCO ₂ e)	223.1	246.1	238.3	144.3	678.8	1,655.5	1,824.7	1,844.0
範疇二 – 外購電力 (tonCO ₂ e)	7,985.1	7,726.6	6,324.3	5,787.4	38,858.2	20,382.9	16,938.6	15,629.0
溫室氣體 (範疇一和二) 排放總量 (tonCO ₂ e)	8,208.2	7,972.7	6,562.6	5,931.7	39,537.0	22,038.4	18,763.3	17,473.0
溫室氣體 (範疇一和二) 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ¹	0.31	0.24	0.24	0.21	0.99	0.51	0.58	0.62
範疇三 – 間接排放 (tonCO ₂ e)	7,651.7	42,818.8	13,508.0	9,411.4	-	623,822.8	1,676,712.0	503,088.8
溫室氣體 (範疇一 ~ 三) 排放總量 (tonCO ₂ e)	15,859.9	50,791.5	20,070.6	15,343.1	-	645,861.2	1,695,475.3	520,561.8
溫室氣體 (範疇一 ~ 三) 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ¹	0.59	1.52	0.74	0.54	-	14.80	52.37	18.33

1：2021 年 ~ 2023 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
2024 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
2：2024 年台灣廠區電力碳排放係數來源參考能源局碳排放數據，1 度電 =0.494 kgCO₂e；大陸廠區電力碳排放係數來源參考中國生態環境部「关于做好 2023—2025 年发电行业企业温室气体排放报告管理有关工作的通知」，1 度電 =0.5366 kgCO₂e
GWP 值引用 IPCC 2021 第六次評估報告之全球潛勢值及盤查範圍引用營運控制權法

範疇三溫室氣體排放量一覽表

單位：tonCO₂e

範疇三 分類		台灣				大陸			
溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1:2018		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
類別三： 來自運輸所產生的間接溫室 氣體排放	上游運輸配送	33.9	42.3	33.9	51.2	-	57,980.9	3,461.1	880.2
	下游運輸配送	112.2	65.5	45.4	78.9	-	1,400.8	4,219.6	1,003.5
	員工通勤	1,343.9	1,137.9	1,239.7	1,182.5	-	122.2	322.7	305.6
	商務差旅	3.1	62.0	103.3	124.6	-	460.3	109.3	116.7
類別四： 組織使用其他組織提供產品 所產生的間接溫室氣體排放	購買的產品和服務	4,702.6	39,956.9	10,691.5	6,686.8	-	563,753.8	1,667,797.7	497,025.7
	與燃料和能源相關的活動	1,335.0	1,366.4	1,263.4	1,156.6	-	-	-	2,194.2
	資本物品	-	-	-	-	-	-	-	388.0
	營運產生的廢棄物	86.8	149.3	85.2	91.5	-	104.8	739.2	1,110.3
	上游租賃資產	34.2	38.5	45.6	39.3	-	-	62.4	64.6
範疇三總排放量		7,651.7	42,818.8	13,508.0	9,411.4	-	623,822.8	1,676,712.0	503,088.8

NEW 內部碳定價

- 中強光電雖尚未達環境部碳費起徵標準，但為從容面對氣候變遷帶來的營運風險，公司自 2021 年起導入碳定價策略，並依據各廠碳排放風險進行情境分析，將內部碳價設為每公噸二氧化碳當量為新台幣 942 元，用以模擬未來碳成本對企業營運及投資決策的影響。
- 自 2022 年起，運用內部碳定價進行 ESCO 節能專案及太陽能建置的投資效益評估，幫助內部優化資源分配，並推動更新節能設備及提升再生能源使用比例，2024 年溫室氣體（範疇一和二）排放量共 23,404.7 tonCO₂e，較基準年 2021 年減少 51%，大幅超越短期目標，顯示碳定價輔助決策的成效。
- 未來將根據國際趨勢、政策法令、市場動態及公司碳排放情況，機動調整碳價及相關情境分析，進一步優化減碳策略，提升內部對氣候風險的敏感度，並推動更具前瞻性的減碳行動，以實現減碳目標與營運雙贏之成果。

▶ 能源管理系統

- 董事長簽署「RE100 及 EV100 宣言」，承諾達到「2030 年前實現交通載具 100% 電動化，在 2040 年前達成 100% 使用再生能源」之目標。
- 執行空調冰水主機節能專案，提升空調系統的能源效能。
- 建置太陽能發電系統，提高再生能源使用率。
- 每年提案並導入各項節電措施，推行照明、設備升級及操作流程的優化。
- 為持續導入 ISO 50001 並通過驗證，同時提高公司節能效率，安排 ISO 50001 內部稽核人員和節能相關課程予員工和承攬商，共 153 人次完訓，訓練時數為 671 小時。竹南廠已連續 9 年通過 ISO 50001 驗證；力行廠、南科一廠及南科二廠已連續 3 年通過驗證；蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電及昆山揚皓光電已連續 2 年通過驗證。
- 竹南廠透過管理系統來提高能源使用效率、選擇環保和可循環使用的材料、建立廠區室內空氣品質監控系統以改善室內空氣品質，於 2024 年 3 月榮獲美國綠建築協會（USGBC）頒發 LEED 既有建築「黃金級認證」（LEED v4.1 for Operation and Maintenance），為中強光電第一座獲得國際綠建築認證廠區。

▶ 能源使用狀況 302-1, 302-3, 302-4

為減少能源使用，公司導入 ISO 50001 能源管理系統、執行空調冰水主機節能專案、升級照明及相關設備、優化操作流程、採用再生材料、開發低碳產品，同時推動再生能源發展，以提升再生能源使用率。2024 年總能源消耗量為 49,497 千度，較 2023 年減少 5%，較基準年 2021 年減少 27%。其中，台灣廠區較 2023 年減少 7%，較基準年 2021 年減少 19%；大陸廠區較 2023 年減少 4%，較基準年 2021 年減少 30%。

能源使用一覽表

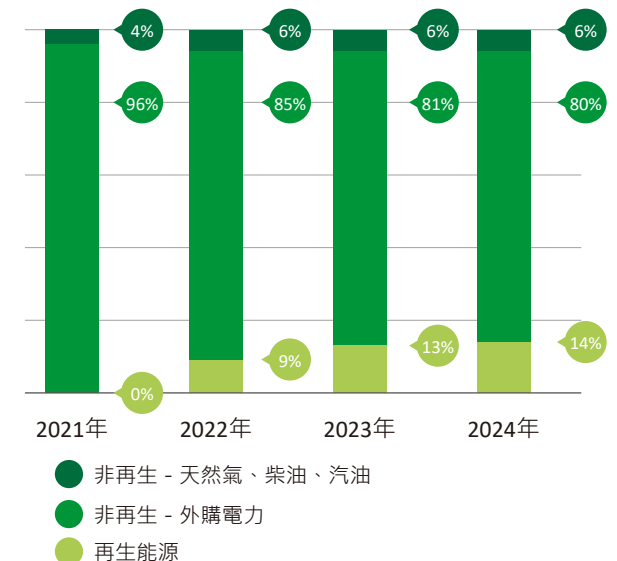
地區		台灣				大陸			
項目 / 年份		2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
再生 能源	再生能源 ¹ (千度) ²	0	96	950	1,117	0	5,171	5,809	4,738
	外購電力 - 已取得綠色電力交易憑證 (千度)	-	-	-	-	-	-	-	1,000
非再生 能源	外購電力 (千度)	15,907	15,105	12,776	11,715	49,016	35,741	29,701	28,126
	天然氣 (千度)	233	245	284	176	1,234	2,198	1,217	1,656
	柴油 (千度)	30	32	25	40	310	184	175	158
	汽油 (千度)	104	123	93	65	1,057	648	1,090	706
總能源消耗量 (千度)		16,274	15,601	14,128	13,113	51,617	43,942	37,992	36,384
能源密集度 (千度 / 百萬元) ³		0.61	0.47	0.52	0.46	1.29	1.01	1.17	1.28

1：包含太陽能自發自用及綠電轉供之再生能源電力消耗

2：1 千度 = 0.0000036GJ

3：2021 年 ~ 2023 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
2024 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

歷年能源消耗比例





▶ 再生能源

承諾與目標	策略
2025 年：年度再生能源使用量占年度用電量 15% 2026 年～ 2028 年：年度再生能源使用量占年度用電量 21% 2029 年～ 2031 年：年度再生能源使用量占年度用電量 27% 2040 年：年度再生能源使用量占年度用電量 100%	2016 年～ 2017 年：購買綠電 2018 年：南科一廠建置太陽能發電系統 2020 年：訂立再生能源目標 2021 年：蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電分別建置裝置容量 1,207.8、4,068.9 及 653.4 千瓦太陽能發電系統 2022 年：昆山揚皓光電及昆山揚燁光電建置裝置容量 618.9 千瓦太陽能發電系統、台灣廠區購買再生能源憑證及綠電轉供 2023 年：竹南廠、南科一廠及南科二廠分別建置裝置容量 367.41、317.46 及 132.44 千瓦太陽能發電系統 NEW 2024 年：力行廠建置裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統

2024 年成果

- 力行廠完成裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統建置，並於 2025 年啟用發電
- 透過太陽能發電系統自發自用、購買綠電轉供及綠色電力交易憑證，再生能源使用量共 6,855 千度，減碳 3,631 公噸，再生能源使用量占年度用電量 15%
- 董事長簽署「[RE100](#) 及 [EV100](#) 宣言」，承諾「2030 年前實現交通載具 100% 電動化，在 2040 年前達成 100% 使用再生能源」

1：年度用電量包含外購電力及再生能源之電力消耗

2：大陸廠區採用 2024 年度全國電網平均排放因子排放係數為 0.5366 tonCO₂e/MWh

▶ 節能措施與績效

中強光電自 2015 年起推動能源管理，除訂定明確節能目標及管理策略外，分別從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，包括提高能源效率、使用戶外太陽能路燈、控制產線假日及夜間空調時程、優化空調變頻、更換全廠 LED 照明及變頻空壓機、自動調節與控制溫度、汰換變壓器等節能措施。

2015 年～ 2024 年，台灣及大陸廠區共執行 389 件節能方案，共減少 31,933 千度電及近 1.8 萬 tonCO₂e，相當於 48 座大安森林公園年吸碳量。未來將持續加大能源管理力度，進一步提升能源效率，減少碳排放，實現碳中和目標。

- 2024 年推動 30 項節能措施，共減少 1,721 千度電和 868 tonCO₂e。
- 2024 年總用電量為 46,696 千度，較 2023 年減少 5%；電力密集度較基準年 2021 年減少 15%，達成短期目標。

項目	台灣					大陸					台灣及大陸
	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年 vs 2023 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年 vs 2023 年	2024 年 vs 2023 年
節能方案之節電度數 (千度)	2,346	1,827	741	1,288	總用電量減少 894 千度 (7%)	2,111	13,473	1,325	433	總用電量減少 1,646 千度 (5%)	總用電量減少 2,540 千度 (5%)
節能方案之減碳量 (tonCO ₂ e)	1,178	904	367	636		1,672	7,684	756	232		
總用電度數 (千度) ¹	15,907	15,201	13,726	12,832		49,016	40,912	35,510	33,864		
電力密集度 (千度/百萬元) ²	0.59	0.46	0.51	0.45		1.23	0.94	1.10	1.19		

1：廠區總用電度數包含外購電力及再生能源（太陽能自發自用/綠電轉供）之電力消耗

2：2021 年～ 2023 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

2024 年營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

04

4.2 廢棄物管理

4.1 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

4.3 環境資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

中強光電因營運活動所產出之廢棄物以非有害廢棄物為主，惟研發試驗過程產出之其他易燃性混合物及電子料件為有害事業廢棄物，予以焚化和物理處理。我們透過產出管制和細分報廢料進行有害廢棄物管理，以降低有害事業廢棄物產生量，亦同步要求廠商共同落實廢棄物後續流向管控，實踐對友善環境的承諾。

台灣、吳江廠區及昆山揚皓光電^{*}導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，同時擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險。

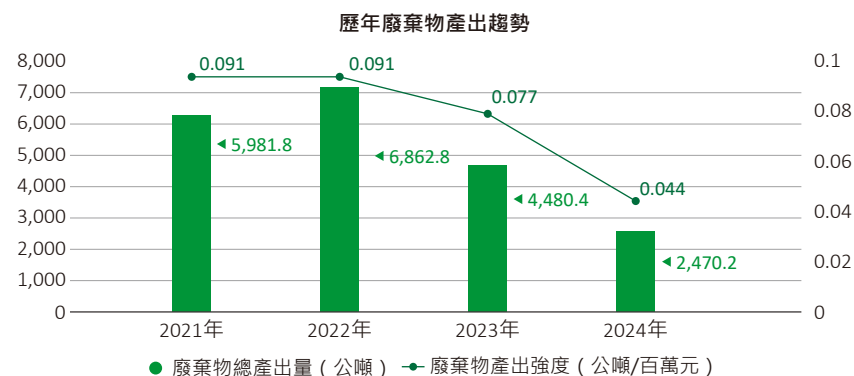
* 昆山揚皓光電為昆山揚皓光電之上游供應商，環境管理系統與其合併管理，未來將依客戶需求通過 ISO 14001 驗證

策略	2024 年成果
NEW 訂立並公開「減塑承諾」，並呼應全員簽署承諾 - 強化廢棄物管理，提高資源回收比例 - 設計減積及減材產品，減少廢棄物產生 - 優先採用再生材料，減少廢棄物並落實循環利用 - 提高同仁廢棄物減量意識 - 委託合法廠商清理廢棄物	- 廢棄物產出強度較 2023 年減少 43%，較 2021 年減少 52%，達短期目標 - 台灣廠區廢棄物產出強度較 2023 年減少 13%，較 2021 年減少 24% - 大陸廠區廢棄物產出強度較 2023 年減少 42%，較 2021 年減少 47% - 推動 6 項包材回收再利用，減少 1,658 tonCO₂e，並節省新台幣 21 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用 - 南科一廠推動 Tray 盤回收再製，共回收 0.1 公噸 Tray 盤，減少 0.2 tonCO₂e - 昆山廠區實施化學品容器輕量化及減量方案，共減少 0.8 公噸有害廢棄物及 0.2 tonCO₂e，並節省新台幣 1.3 萬元之廢棄物處理費用 - 規劃及實施 40 家廢棄物廠商稽核，稽核完成率 100% - 號召全體同仁簽署「全員減塑承諾」，簽署率達 99.6%，並於大陸廠區舉辦廢棄物減量相關課程，共 596 人完訓

廢棄物產出狀況

中強光電全力推動廢棄物減量、再使用、再循環三大原則，透過將循環經濟導入產品製造，強化源頭減廢及污染預防等措施，持續優化廢棄物管理績效。

我們以廢棄物對環境衝擊情形將其分成有害及非有害廢棄物，再將非有害廢棄物分成生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形分成五類進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2024 年台灣廠區廢棄物產出 377.6 公噸，其中有害直接處置廢棄物占 2%、非有害直接處置廢棄物占 45%、非有害回收處置廢棄物占 53%；大陸廠區廢棄物產出 2,092.6 公噸，其中有害直接處置廢棄物占 0.9%、有害回收處置廢棄物占 1.3%、非有害直接處置廢棄物占 30.4%、非有害回收處置廢棄物占 67.4%。





類別	地區	台灣				大陸			
	項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
有害廢棄物 ¹	總量	4.1	4.2	4.3	6.3	19.2	24.2	39.5	45.6
	直接處置 – 單純焚化	3.1	2.8	1.8	1.5	5.2	7.1	7.9	19.1
	直接處置 – 其他處置作業	1.0	1.4	2.5	4.8	0	0	0	0
	回收 – 於原用途再使用	0	0	0	0	3.5	6.0	21.7	20.5
	回收 – 再生利用	0	0	0	0	10.5	11.1	9.9	6.0
非有害廢棄物 ²	總量	432.4	491.5	376.3	371.3	5,526.1	6,342.9	4,060.3	2,047.0
	直接處置 – 單純焚化	200.8	228.4	166.3	165.1	289.1	743.9	520.7	636.9
	直接處置 – 掩埋	0	0	0.2	0	0	0	0	0
	直接處置 – 其他處置作業	8.7	2.0	5.2	6.4	0	0	0	0
	回收 – 於原用途再使用	0.9	3.6	1.5	7.2	0	0	0	0
	回收 – 再生利用	222.0	257.5	203.1	192.6	5,237.0	5,599.0	3,539.6	1,410.1
廢棄物總產出量 (公噸)		436.5	495.7	380.6	377.6	5,545.3	6,367.1	4,099.8	2,092.6
廢棄物產出強度 (公噸/百萬元) ³		0.017	0.016	0.015	0.013	0.139	0.146	0.127	0.074

1：指汞燈、空瓶、廢液、電子類等被當地環保主管機關認定其處理階段為有害廢棄物者，依危害特性分類收集後，交由合格處理業者處理
2：指生活垃圾、無法分類之可燃性一般事業廢棄物及廢塑膠、廢紙、廢金屬、公告再利用廢棄物等資源回收暨再利用廢棄物，可回收及再利用廢棄物由當地合格回收業者進行回收再利用，其他則由合格清理業者依廢棄物處理方式運至處理廠處理
3：營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流；大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電
4：產出之廢棄物均委由合格清除廠商清運至合格處理廠商離場處置，且無處置移轉
5：廢棄物產出、移轉及處置數據來源為環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統、江蘇省污染源“一企一档”管理系统；回收及再利用數據來源為廠內紀錄單及會計明細表

減廢策略

► 包材再利用

中強光電 2024 年實施 6 項包裝材料回收措施，總回收率 96%。回收成果以件數統計，分別為 Tray 盤 97%、棧板 76%、塑膠墊 67%、紙箱 95%，回收可再利用包材合計 805 公噸，減少 1,658 tonCO₂e，並節省新台幣 21 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用（根據低碳永續家園資訊網，每公噸廢棄物產出 2.06 tonCO₂e）。

► 循環經濟聯盟

- 木棧板原型再利用：自 2017 年起，已連續 8 年與當地運輸供應商合作，回收棧板原型並再次利用於物流運輸。2017 年～2024 年回收 494.6 公噸木棧板，減少 1,019 tonCO₂e，並節省新台幣 226 萬元之木棧板購入及廢棄物處理費用。
- Tray 盤循環再製：南科一廠將報廢之 Tray 盤回收再製使用，2021 年～2024 年回收 1.8 公噸 Tray 盤，減少 3.7 tonCO₂e。

► 化學品容器輕量化

昆山廠區自 2022 年起更換化學品乙醇容器，將原本 500ML 玻璃瓶換成為 2.5L 塑膠桶，每使用 1L 乙醇相當於減少 0.768 公斤有害事業廢棄物產生。2022 年～2024 年減少 4.5 公噸廢棄物及 1.4 tonCO₂e，並節省人民幣 17,580 元（約新台幣 7.7 萬元）之廢棄物處理費用（根據產品碳足跡資訊網，以掩埋方式處理之有害事業廢棄物每公噸產出 0.3 tonCO₂e）。

► 產品末端處理追蹤

中強光電為確保再利用產品之流向合法，除訂定明確的廢棄物管理作業程序外，亦每年針對廢棄物廠商進行法規符合度及後端處理能力之現場查核，如發現不符合者，進行輔導規勸並列入改善追蹤，如仍無法符合者，將終止清理合約，以確保廢棄物合法妥善處理。2024 年完成 40 家廢棄物清理廠商稽核，包含一般、再利用及有害事業廢棄物，完成率 100%，稽核結果無異常發現。

04

4.3 環境資源管理

空氣污染防制

4.1 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

4.3 環境資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

公司自願申報並定期檢測污染源排放情況，以持續追蹤及監控。目前空氣污染物的主要排放源為製程中使用的有機溶劑，例如：清潔劑，若該廠區未定期檢測，其統計方式以申報「環境部－空污費暨排放量申報整合管理系統」資料進行統計，若該廠區已定期檢測，則以定期檢測報告結果進行統計。

2024 年揮發性有機化合物總排放量为 2.868 公噸，較 2023 年微幅增加，係因力行廠自 2023 年起，配合新竹市環保局要求，新增自主申報項目－儲槽（柴油填充量）；蘇州璨曜光電則因出貨量上升，導致擦拭產品的乙醇使用量上升，繼而增加揮發性有機化合物排放量，但排放量均符合江蘇省《大氣污染物總和排放標準》之規定，未來將持續追蹤及監控。

空污氣體種類 / 年份	2021	2022	2023	2024
揮發性有機化合物（公噸）	5.385	2.874	2.569	2.868

註：以上數據涵蓋範圍占本報告書中強光電揭露範疇 100%，包含中強光電台灣廠區（力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠）及大陸廠區（蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電）；其中，南科二廠在申請自主申報時，經台南市環保局確認，其排放量低於管制標準，故無須申報。

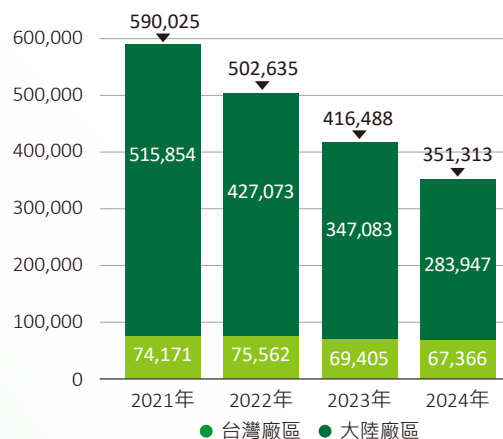
水資源管理

中強光電主要用水來源為自來水，需求以空調、民生及圍牆用水為主，使用者為員工、訪客及承攬商，無製程用水需求，對環境影響較小，但考量水資源實為國際永續重大關切議題，中強光電依據世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）開發的水風險工具（Aquaduct）進行綜合性水資源風險分析。分析結果顯示，台灣廠區處於低至中度水風險等級（1～2），而大陸廠區則面臨高度水風險等級（3～4）。面對氣候變遷可能加劇的缺水風險，我們將持續監控水資源使用狀況及缺水風險，同時定期評估、檢討及實施用水最佳化策略，以確保水資源有效管理與永續利用。目前各廠區採取回收及節水措施來降低水資源所帶來的衝擊，同時加強宣導節約用水相關資訊，提前防範乾季水資源缺少的危機。

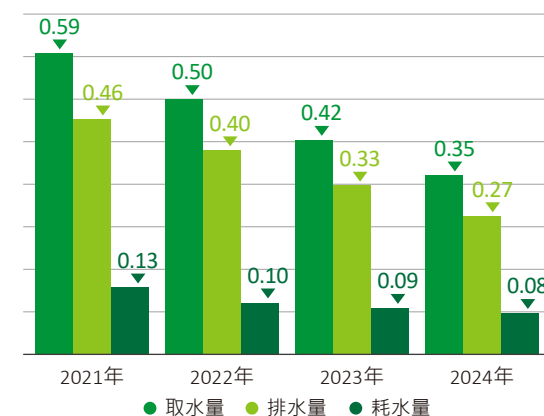
▶ 水資源管理策略

- 追求用水效率極大化
- 提升上下游價值鏈對水資源之重視與節約
- 擬訂節水目標，並定期檢視以達節水目標
- 持續推動各項節水方案，落實節水成效
- 透過日常管理及巡檢，發掘可行節水措施
- 推動水資源教育，提升利害關係人用水素養

歷年用水趨勢圖（公噸）



歷年取水、排水及耗水量（百萬公噸）



► 水質管理

中強光電製程主要以產品組裝為主，生產過程並無用水需求，且無製程廢水產生，廢水主要來自於員工生活污水。2024 年中強光電排水量為 0.27 百萬公噸，所有廢水排放均符合當地法規要求，嚴格按照當地法規處理廢水並定期進行水質檢測，監控廢水排放狀況，以確保排水品質符合在地法規管制排放標準，如發現不符合標準之情形，將立即啟動矯正改善計畫，避免對自然水體及生態環境造成影響。

地區		台灣				大陸		
指標		力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山揚皓光電 昆山揚燁光電 ¹	蘇州璨宇光電	蘇州璨曜光電
檢測結果	PH 值	8	7.6	7.5	7.7	7.3	7.6	7.4
	SS (mg/L)	2.6	8.9	31	1	16	21	10
	COD (mg/L)	12	36.4	67.5	7.6	25	248	37
	BOD (mg/L)	3.4	13.8	22.3	<1.0	-	73.8	5.6
檢測標準	PH 值	5.0 ~ 9.0	5.0 ~ 9.0	5.0 ~ 10.0	5.0 ~ 10.0	6.5 ~ 9.0	6.5 ~ 9.5	6.5 ~ 9.5
	SS (mg/L)	300	300	250	250	200	400	400
	COD (mg/L)	500	500	450	450	350	500	500
	BOD (mg/L)	300	300	250	250	-	350	350

1：昆山揚皓光電及昆山揚燁光電屬同一廠址，共用排水系統，故合併揭露水質檢測數據。

► 用水狀況

水資源議題受全球共同關注，中強光電營運環境衝擊水資源雖非主要項目，仍設定用水減量目標，透過用水宣導及各項節水與回收措施，2024 年台灣廠區用水量較 2023 年減少 3%，較 2021 年減少 9%；大陸廠區 2024 年用水量較 2023 年減少 18%，較 2021 年減少 45%，皆達短期目標。台灣及大陸廠區總用水量較 2023 年減少 16%，較 2021 年減少 40%。未來，我們將持續以積極的減水措施，減緩氣候變遷帶來的衝擊。

► 節水措施 - 回收系統及省水裝置

- 台灣各廠區及蘇州璨曜光電皆設有回收系統，主要收集地表水、筏基水、空調冷凝水及雨水作為景觀植栽澆灌及民生次級用水；各廠區亦透過調節空調換水濃度、加裝水龍頭省水裝置（節水器與感應出水）、監控團膳用水及減少清潔用水等節水措施，以達短期用水減量目標。
- 自 2018 年起推動各項回收及節水措施，截至 2024 年共回收及節水量 207,000 公噸，減碳 223.6 公噸。

👍 2024 年碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）「水安全（Water Security）」問卷獲評「A」領導等級（A list）。

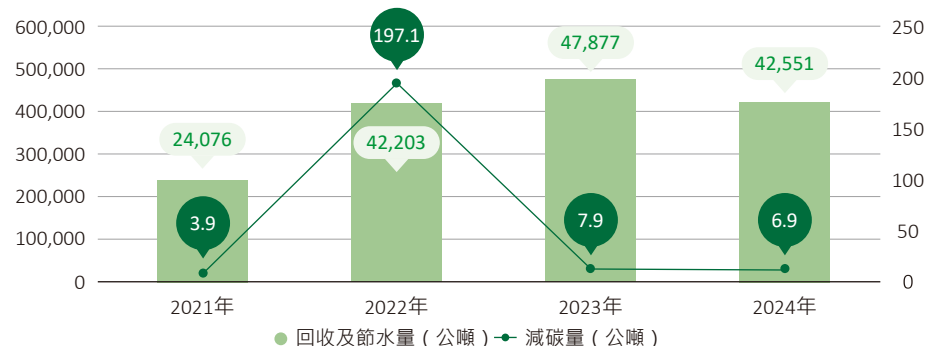
► 節水績效

地區	台灣	台灣及大陸		
項目 / 年份	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
節水量（公噸）	16,822	27,956	30,297	26,928
回收水量（公噸）	7,254	14,247	17,580	15,623
回收及節水量（公噸）	24,076	42,203	47,877	42,551
減碳量（公噸） ¹	3.9	197.1 ²	7.9	6.9

1：台灣廠區每度水產出碳量係根據自來水公司公布值計算；大陸廠區每度水產出碳量係根據當年度溫室氣體盤查清冊係數計算

2：2022 年大陸廠區每公噸水可產出 12.32kgCO₂e，較其他年份明顯增加，故 2022 年減碳量大增

歷年回收及節水成效趨勢圖



04

- 4.1 氣候變遷管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 環境資源管理
- 4.4 綠色產品
- 4.5 綠色企業

重大主題
綠色製程與
產品管理

GRI 特定主題
能源

GRI 特定主題
排放

4.4 綠色產品³⁻³

主題邊界

中強光電台灣及大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、供應商 / 承攬商

主題重要性

以產品生命週期為基礎，發展降低環境衝擊、提高能源使用效率、易拆解與回收、低碳且對環境友善的綠色產品，與供應商及客戶共同達到「提供使用者便利、安全及節能的永續產品」之目標

策略

將綠色思維融入產品開發及設計、選用低碳材料、導入 IECQ QC 080000 以管控及減少 / 逐步淘汰有害物質、降低製程耗能等措施，減少產品對環境之衝擊

運作機制

由「投影機產品綠色發展小組」及「綠色產品研究發展小組」訂立及規劃年度目標、預算及計畫，上呈審核後導入研發階段，並定期檢視執行成效並持續推展相關計畫

目標

指標 / 年份	短期（2025 年）	中期（2026 年～2028 年）	長期（2029 年～2031 年）
產品碳足跡盤查	- 完成建置平台 - 自主盤查 - ISO 14067	- 啟用平台 - 盤查新產品碳足跡	盤查所有產品碳足跡
使用消費後回收塑料（PCR）之主流及商用投影機出貨比例	10%	15%	30%
使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	66%	74%	75%
使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	50%	75%	92%
高效益背光模組之減少能耗比例	5%	10%	10%
導入再生鋁材之新開發筆電機種比例	3%	4%	6%

績效

- 自行開發及建置產品碳足跡盤查平台，2024 年已完成「材料係數資料庫」建置
- 三款 EX1 雷射投影機及兩款液晶顯示器皆通過 ISO 14067 查證
- 連續 9 年自主盤查產品碳足跡，每片 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.41 kgCO₂e，較 2023 年減少 25%
- 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2023 年提升 74%，預估每年可節省約 4,429 萬度電，減碳 21,877 公噸
- 使用 50% 消費後回收塑料（PCR）作為產品外殼，占主流及商用投影機年出貨量 12%，達成短期目標
- 使用具 FSC 或回收紙漿之紙箱作為出貨紙箱，占投影機年出貨量 96%，達成短期目標
- 使用環保緩衝材作為包材，占主流及智能投影機年出貨量 90%，達成短期目標
- 開發高效益背光模組，減少能耗 5.3%，達成短期目標
- 導入再生鋁材於新開發筆電機種，導入機種比例達 3.8%，達成短期目標
- 採用 DHL「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，減少運輸排碳 48%
- 蘇州璨曜光電通過 IECQ QC 080000 驗證

中強光電將綠色產品視為企業淨零發展的基石之一，並以永續發展及 SBT 減碳路徑為核心，制定綠色產品發展策略，明確訂立短、中、長期目標。公司在綠色設計概念與綠色產品研發和生產中，推動綠色技術創新、節能技術應用、增加材料可持續性、導入環保低碳材料、環境友善包材及綠色運輸等永續作為，不僅在節能減排方面取得突破性進展，也致力於推出更具創新性的綠色產品。

公司也積極與客戶攜手落實產品循環再生理念，透過整機回收、材料整新、效能提升，還原產品性能並再次使用，大幅減少原生材料使用量，延續產品生命週期，更與供應商建立穩固的綠色供應鏈，要求供應商符合環保標準，共同減少供應鏈對環境造成的影響。多元的綠色產品策略不僅可滿足市場及客戶需求，更有效減少企業產品碳足跡，期許未來能引領綠色產品潮流，提供全球市場更多元的環境友善產品。

► 專案小組

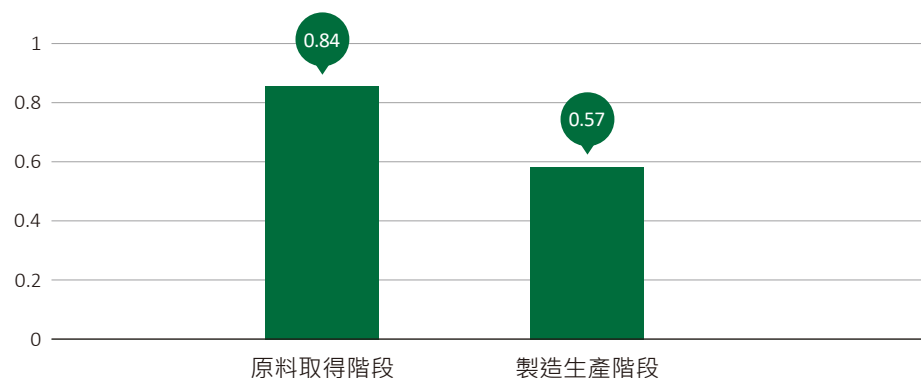
- 投影機產品綠色發展小組：由主流、商用、智能三大投影機事業群最高主管指定研發主管成立綠色發展小組，帶領團隊全面盤點投影機產品開發設計流程所產生的碳排，並依產品特性及優勢導入環境友善設計，逐步進行產品碳足跡盤查，建立全系列產品碳足跡資料庫，並透過持續優化產品及提升效能，達成減碳目標。
- 綠色產品研究發展小組：以綠色設計為核心理念，聚焦「低能耗」、「輕量化」及「再生料」面向開發產品。2024 年定期召開工作小組會議，提出 34 項產品開發專案，包含將含有再生鋁金屬之背板與再生塑膠之膠框導入新開發產品，亦投入高效益背光模組減少能耗產品等開發，並持續導入導光板低碳技術及輕量化光學膜片等產品量產，以滿足客戶需求。

► 產品碳足跡盤查

- 產品碳足跡盤查平台：以 EX1 雷射投影機平台盤查結果為架構，依產品 BOM 表自行規劃並建置產品碳足跡盤查平台，2024 年已完成「材料係數資料庫」建置，可優先滿足新產品零件碳排數據確認，預計 2025 年完成「製造階段資料庫」建置，2026 年即可正式啟用產品碳足跡平台。
- ISO 14067：2022 年選定三款主流銷售之 EX1 雷射投影機、一款 15 吋液晶顯示器及一款 43 吋液晶顯示器導入 ISO 14067 產品碳足跡 B2B 盤查及查證。根據三款主流銷售之 EX1 雷射投影機的盤查結果，碳足跡最顯著階段為 B2B「原物料取得」，未來將透過自行設計及建置之產品碳足跡盤查平台，從碳排熱點原料變更、低碳原物料選用與再生材料導入等面向切入，優化產品設計，持續開發具綠色競爭力的永續性產品供消費者選擇。
- 自主盤查：自 2016 年起，連續 9 年自主盤查背光模組產品碳足跡，2024 年 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.41 kgCO₂e/片，每片產品碳足跡較 2023 年減少 25%，主要為每單位產品用電減少 38%、背板減重 21%、生產工時縮短 35% 及廠區節電 11%，未來將持續導入綠色產品開發、推動多元節能方案及增加再生能源使用量，致力發展低碳產品。

14 吋背光模組生命週期階段排放量統計			
生命週期階段	類別	碳排放量 (kg)	比例 (%)
製造生產	電力	0.54	38.3
	其他	0.03	2.1
原料取得	BACK COVER	0.33	23.4
	L.G.P. PRINTLESS	0.19	13.5
	LED LIGHT BAR	0.18	12.8
	Film 材	0.11	7.8
	其他	0.03	2.1
總計		1.41	100

14 吋背光模組生命週期階段碳排放量 (kg/pcs)



綠色設計 ³⁰²⁻⁵

- ▶ 研發專利：將綠色思維融入研發技術，積極申請研發專利，以設計綠色產品，幫助客戶節能減碳。2024 年台灣廠區與節能減碳有關之提案占整體提案件數 58%。
- ▶ 投影機暨影像解決方案
 - 👍 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2023 年提升 74%，預估每年可節省約 4,429 萬度電，減碳 21,877 公噸。
 - 固態光源（SSI）投影機比燈泡投影機更節能，其中，EX / EU 雷射投影機系列平台機種與同級燈泡機種相比，可節省 54% 能耗。
 - 特定型號之智能投影機產品優先採用太陽能充電遙控器，並將單一零組件用料減量 50%，有效減少原物料耗用，並降低對環境造成之衝擊。
 - 攜手客戶啟動 D32 平台關鍵零組件活化計畫，以核心技術提升關鍵零組件品質，且易於拆解回收，回收後零組件可再投入產品製程，循環再利用率達 60%。
 - 標準操作模式及待機模式狀態之耗電量符合歐盟訂定之省能標準。
 - 安全自動關機功能（含無訊源自動關機與睡眠關機）。
 - 視產品類別，減少產品需要後製程的設計（如電鍍、噴漆、印刷等）。
 - 採用 LED、雷射環保的固態光源（SSI），以及其他無汞材料，推出整機完全不含汞的投影機。
 - 相較傳統燈泡投影機、LED 及雷射投影機之光源使用壽命最高可增加 5 倍，不需更換燈泡，降低環境衝擊。
- ▶ 背光模組暨節能產品解決方案
 - 開發高效益背光模組以減少能耗：優化光學膜材料及導光板微結構設計，使導光板光源經光學膜作用後，能提供較高效率，有效降低能耗。2024 年新開發之液晶顯示器模組節能率達 5.3%。
 - 背光板低碳技術：南科一廠優化光學輝度技術，使照明耗電功率減少 25%。2024 年生產 62,292 片，以每天使用 10 小時、一年使用 365 天計，2024 年減少超過 189 萬度電及減碳 934 公噸。
 - 背光板輕量設計：南科一廠將原機種複合材料膜厚度減少和變更機構設計，減少光學複合材料膜及背板厚度使用量，平均重量減少約 7%。2024 年共生產 486,480 片，整體減重 36 公噸，減碳 73 公噸。
 - 光學膜片輕量設計：蘇州臻宇光電除優化光學架構設計，原使用 POP 厚度為 0.45mm，改善後 MOP 厚度為 0.32mm，光學效能不變，輕量化設計重量減少約 31%。2024 年持續導入小尺吋產品輕量化設計共 1,083 片，產品重量較原設計減少 5 公斤，減碳 0.01 公噸。
 - 優化迴路設計：蘇州臻曜光電導入 14.9 吋車載觸控顯示模組迴路優化專案，柔性扁平電纜（FFC）由 6 條減少為 4 條。2024 年共生產 2,700 個觸控顯示模組，減碳 0.05 公噸。

低碳材料

為符合國際永續趨勢、客戶要求，並有效減少範疇三溫室氣體排放量，以達「提高再生原物料使用率」、「2032 年範疇三溫室氣體絕對減量 30%」及「2050 淨零」目標，經「投影機產品綠色發展小組」和「綠色產品研究發展小組」討論後訂立「[永續原物料政策](#)」，並由董事長簽署後公開於官網。

- 為減少原物料耗用及落實循環經濟，自 2022 年起採用 50% 消費後回收塑料（PCR）作為產品外殼，2024 年主流及商用投影機採用 PCR 機種數量持續增加，採用 PCR 機台出貨數占該二類別投影機年度出貨量 12%，達短期目標。
- 採用 PCR 之投影機機種共使用 59 公噸塑料，其中 19.7 公噸為消費後回收塑料（PCR），占總塑料使用量 33%。
- 與客戶合作，於新開發筆電機種背板加入再生鋁材，並逐年提升導入機種比例，2024 年含再生鋁料之新開發筆電機種占年度新開發機種 3.8%，達短期目標。
- 採用再生鋁材之新開發筆電機種共使用 7.756 公噸鋁材，其中 0.0222 公噸為再生鋁材，占總鋁材使用量 0.29%。

綠色製造 ³⁰⁵⁻⁵

- 竹南廠導光板製程調節生產溫度，每小時節電 0.25 度。2024 年生產工時為 3,466 小時，共節省 867 度電，減碳 0.4 公噸。
- NEW 蘇州臻曜光電持續導入冷彎工藝取代傳統熱彎製程，透過冷彎製程處理 12.3 吋車載觸控顯示器材料，每一單位面積可減少 30% 碳排放。2024 年共生產 68,000 個車載觸控顯示器，處理面積為 36,627 平方英尺，減碳 549 公噸。
- NEW 蘇州臻曜光電依照當地《國家污染防治技術指導目錄（2024 年，限制類和淘汰類）》法規要求，淘汰 UV 光解廢氣處理工藝，2024 年減少 31,500 度電，減碳 17 公噸。
- 昆山廠區因應組織調整進行製程整合，2024 年共節省 74,880 度電，減碳 42.7 公噸。

綠色包裝

- 環保緩衝材：主流及智能投影機出貨機台使用紙塑及紙摺等環保包材作為緩衝材，採用機台出貨數占主流及智能投影機年度出貨量 90%。
- 出貨使用回收紙漿製成之紙箱：投影機出貨機台使用具 FSC 認證或含回收紙漿之紙器產品作為出貨紙箱，採用機台出貨數占投影機年度出貨量 96%。
- 報廢 Tray 盤回收再製：當 Tray 盤經重複回收多次，品質無法符合使用條件下，將欲報廢 Tray 盤全數委託 Tray 盤供應商重新再製 Tray 盤，以達「廢棄物資源化、替代自然資源開採、物質全循環、零廢棄」之目標。2024 年報廢 Tray 盤回收再製 1,185 個，減少 0.1 公噸廢棄物及減碳 0.2 公噸。

綠色運輸

- 優化主流雷射投影機整體材積設計，平均尺寸減少 36%，年度出貨量可減碳約 2.7 公噸。
- 在兼具時效性及減碳效益之前提下，將原需空運貨物改成碳排較低的海運，2024 年減碳近 2.9 公噸。
- 為提升運輸減碳效益，連續兩年採用 DHL「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，使用永續航空燃料運輸，以降低碳排放量。2024 年總碳排放量為 50.03 公噸，較傳統空運運輸方案減碳 45.38 公噸，相當於減少 48% 碳排放量。



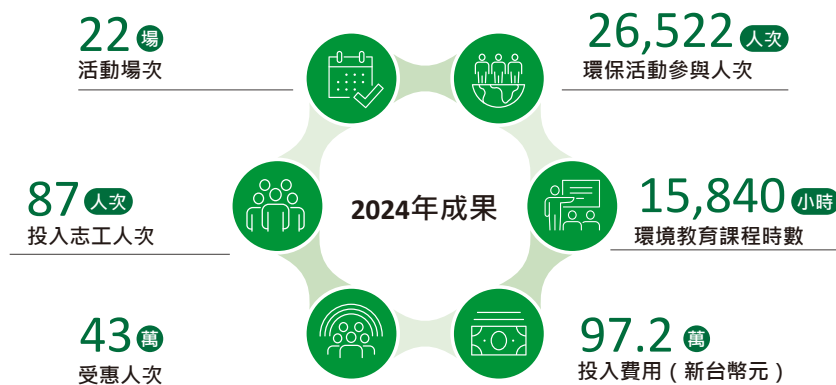
04

- 4.1 氣候變遷管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 環境資源管理
- 4.4 綠色產品
- 4.5 綠色企業

4.5 綠色企業

氣候變遷已成為近年來全球最關注也最具衝擊性的永續議題，中強光電以「環境永續 4G 力」為核心，持續推行友善環境措施及「綠生活實踐計畫」，邀請綠色夥伴參與「綠地球、綠行動、綠知識」，並藉由提升員工節能環保意識，和減少辦公活動用水及二氧化碳排放來打造綠色工廠，希冀以綠色文化擴大影響力，為減緩氣候變遷所造成的環境衝擊盡一己之力。

為展現對環境保護的堅定承諾，中強光電於 2024 年主動簽署 4 項國際環保倡儀承諾，包含針對生物多樣性簽署之「生物多樣性暨不毀林承諾」，並運用 BRF 進行評估，希冀於 2050 年對環境生態產生淨正向影響及達成不毀林目標，亦積極投入環境公益活動和回應在地公部門需求，除連續五年認養公廁與海岸，並將環保活動效益轉為捐款金額，更首度辦理綠色旅遊，由內而外擴大綠色影響力。



綠生活實踐計畫推動成果

項目	年份	內容	2022 年	2023 年	2024 年
綠地球		環保主題日活動			
綠知識		環境教育 e 化平台 主題式環保海報 生態環境教育 環保教育課程	21,446 人次參與環保活動 4,589 小時環境教育時數 - 每月發布環保知識海報 - 認養 1 公里海岸及 5 座公廁 4 場清淨山水及護海活動	30,167 人次參與環保活動 15,975 小時環境教育時數 - 定期發布環保知識海報 - 認養 1 公里海岸及 5 座公廁 3 場清淨山水及護海活動	26,522 人次參與環保活動 15,840 小時環境教育時數 - 定期發布環保知識海報 - 認養 1 公里海岸及 5 座公廁 6 場清淨山水及護海活動
綠行動		認養海岸與公廁 環保公益 淨山護海 集點綠地球 鄰里回饋 綠色採購 生態保育 綠色旅遊	- 台灣廠區共完成 4,174 綠點 「關燈一小時」減碳 1 公噸 - 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 - 投入費用達新台幣 91.9 萬元 19,121 人次參與三大環保主題日活動 - 綠色產品採購總金額達新台幣 3,548 萬元	- 台灣廠區共完成 4,697 綠點 「關燈一小時」減碳 1.1 公噸 - 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 - 投入費用達新台幣 93.2 萬元 28,021 人次參與五大環保主題日活動 - 綠色產品採購總金額達新台幣 4,084 萬元	- 台灣廠區共完成 3,770 綠點 「關燈一小時」減碳 1.3 公噸 - 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 - 投入費用達新台幣 97.2 萬元 25,171 人次參與五大環保主題日活動 - 綠色產品採購總金額達新台幣 3,326 萬元 NEW 2 場綠色旅遊

生物多樣性

中強光電台灣及大陸廠區均未設立於生態保育區域，除確保不破壞生物棲息地外，為減少對自然資源的消耗，我們從源頭做起，全面優化生產流程、降低原物料對生態的衝擊和避免毀林、增加能源使用效率、鼓勵供應商採用環保可回收材、積極與上游價值鏈伙伴合作保護，從減少自然損害做起，未來將以 TNFD 架構評估自然相關影響，以實現生物多樣性相關目標，並逐步將自然相關議題納入營運決策中，以規劃更完善的環境保育推動策略，展現科技與生態和諧共存之成果。



▲ 生物多樣性暨不毀林承諾五大行動

NEW 生物多樣性暨不毀林承諾

為維護生物多樣性及終止毀林行為，中強光電於 2024 年訂立「[生物多樣性暨不毀林承諾](#)」並由董事長親簽後公布，展現公司護生物多樣性的決心。我們從「保育、復育、教育」三大面向積極推動自然生態保護行動，增強地球生態系統的韌性與調適能力，並承諾降低營運活動對環境的衝擊，也透過「維護生物多樣性」、「實施資源管理」、「落實綠色製造」、「積極參與保護行動」及「建立生態保育共識」等五大行動，推動自然保育和環境教育，致力於 2050 年對環境生態產生淨正向影響及達成不毀林目標，實現科技與生態共榮願景。

NEW 導入生物多樣性風險評估

為掌握對生物多樣性之依賴與衝擊風險，中強光電運用世界自然基金會（World Wildlife Fund, WWF）推出之生物多樣性風險過濾器（Biodiversity Risk Filter V2.0, BRF）對本報告書邊界內據點進行生物多樣性實體與聲譽風險評估。我們根據營運據點之經緯度、產業型態、關鍵程度，評估其對自然環境的「依賴性」和「衝擊性」，鑑別「供應服務（Provisioning Services）」、「調節與支援服務 - 賦能（Regulating & Supporting Services - Enabling）」、「調節服務 - 緩解（Regulating Services - Mitigating）」、「文化服務（Cultural Services）」、「生物多樣性壓力（Pressures on Biodiversity）」、「環境因子（Environmental Factors）」、「社會經濟因子（Socioeconomic Factors）」及「其他聲譽因子（Additional Reputational Factors）」等八大類共 33 項生物多樣性相關之實體與聲譽風險。

綜合分析結果顯示，公司的生物多樣性風險大多屬中度或低度風險，而前五項風險指標中，以「污染」風險略為偏高，因此我們除了訂立中強光電[減塑承諾](#)，也號召全體同仁共同簽署「全員減塑承諾」倡議，將循環經濟理念導入產品開發與設計，以降低對塑膠的依賴，亦透過自主栽種有機水培蔬菜，定期向在地小農採購有機農作物，響應無農藥飲食，減緩氮肥、農藥造成的土壤及水體污染。針對「調節服務 - 緩解」與「供應服務」風險，我們透過導入多項溫室氣體減量計畫、節水措施、提高再生能源使用等作為，落實氣候變遷減緩行動，緩解極端氣候發生。

▶ 生物多樣性風險指標

排序	前五項風險指標	風險類別
1	污染	實體風險：生物多樣性壓力
2	熱帶氣旋	實體風險：調節服務 - 緩解
3	極端高溫	實體風險：調節服務 - 緩解
4	勞工與人權	聲譽風險：社會經濟因子
5	空氣品質	實體風險：調節與支援服務 - 賦能

▶ 生態保育行動

- 吳江廠區放流 2,000 條原生種草魚魚苗至太湖，草魚能夠幫助控制水草生長，維持水域生態平衡，改善水域生態，共 14 人參與。
- 吳江廠區於廠區築鳥窩新家，為鳥類打造安全且舒適的生活環境，保障幼鳥能夠在適合的環境中成長，促進生物多樣性，讓廠區成為自然和永續發展的環境。



NEW 減塑承諾

塑膠污染已成為全球性的環境危機，2024 年世界地球日更以「Planet vs. Plastics 地球與塑料」為主題，呼籲全地球人團結一心，終結塑膠污染對地球和所有生物的危害。因此，為回應全球對塑膠議題高度重視，我們邀請全體同仁簽署「全員減塑承諾」，喚起並提升全員減塑意識，致力於 2040 年達成零塑膠污染的目標。

項目	減少使用一次性塑膠產品	支持環保和循環經濟	積極參與環保活動
內容	- 減少使用塑膠袋，改用可重複使用的袋子 - 自備環保餐具 / 杯，且購物時攜帶環保袋	- 優先選擇可回收或可分解的產品 - 提倡並實踐資源的重複使用和再生利用	- 積極參加國家、公司和社區組織的減塑活動 - 向家人、朋友和社區宣傳減塑重要性，分享減塑實踐與經驗

綠生活實踐計畫

• 綠地球

2024 年五大環保主題日，共 25,171 人次參與

植樹節	地球日		無車日	清潔日	糧食日
綠植護地球	關燈一小時	環保愛兌換	綠色出行日	減塑愛地球	愛糧食倡儀
- 大陸廠區舉辦 2 場「植樹活動」，增加廠區綠植，共 17 人參加 - NEW 吳江廠區辦理 2 場「咖啡渣種綠植活動」，回收咖啡渣種植多肉植物，共 52 人參加	連續第 5 年舉辦「關燈一小時」活動，台灣及大陸 8 廠區、7 間小學及 115 家供應商共同響應，共 14,628 人參與，減少 2,467 度用電及減碳 1.3 公噸，減碳量增加 18%	NEW 台灣廠區 548 位同仁參與兌換環保商品活動，共回收 4,267 顆電池，並將 2,498 個二手袋捐予迪卡儂新竹店，531 張發票捐予世界和平會及台灣環境資訊協會，210 本二手書之義賣金捐予芒草心慈善協會及中華育幼機構關懷協會	- 大陸廠區辦理 24 場無車日活動，共 2,005 人次參與，減少燃油車行駛 30,543 公里及減碳 7.1 公噸 - NEW 吳江廠區辦理環太湖騎行活動，共 18 人參與	- NEW 全體員工簽署「全員減塑承諾」 - 昆山廠區辦理「捐舊物與獻愛心」活動，捐出 52 件衣物及 204 本書本予昆山市慈善基金會	大陸廠區於午餐時間舉辦 3 場「光盤活動」，邀請同仁倡議惜食，以「吃多少、夾多少」方式減少糧食浪費，共 3,309 人參與
					

• 綠知識

► 環境教育場所參訪

- 力行及竹南廠邀請同仁及眷屬一同至飛牛牧場，體驗大自然環境及酪農系列課程，傳遞友善環境的低碳食物里程概念及健康均衡飲食的知識與態度，共 162 人參與，累積 486 小時環境教育時數。
- 南科一及南科二廠邀請同仁及眷屬一同至走馬瀨農場，藉戶外旅遊行程、DIY 課程及環境生態體驗活動，瞭解當地生態與環境永續理念，共 121 人參與，累積 363 小時環境教育時數。



► 環境教育影片推動

- 台灣廠區於 Coretronic APP 新增 4 部關於海洋生態、生態保育及綠色採購等重要議題之環境教育影片，提供員工與家人共同觀賞，進而關注環境議題及實際參與環保活動，共累積 803 小時觀看時數，並辦理有獎徵答以鼓勵員工觀賞環境教育影片，共 800 人次參加。

NEW 大陸廠區於 2024 年開始推動環境教育影片觀賞計畫，提供 10 部環境教育影片予同仁觀賞，提升同仁對垃圾減量、環境保護及自然保育意識，累積 9,953 小時觀看時數。



• 綠行動

► 環保手作體驗

- 南科一及南科二廠辦理 1 場「環保魔法刷活動」，利用廢毛衣之線材再製清潔刷並自製食用級泡澡球，減少資源浪費及水體污染，共 30 人參與。
- 吳江廠區辦理 4 場「紙箱及紙杯二創改造活動」，透過紙箱及紙杯的改造活動，將廢棄物轉化成裝飾品，共 39 人參與。

**NEW** 低碳綠色旅遊

- 南科一及南科二廠聯合辦理 1 場「檜意森活綠色旅遊活動」，同仁及親友享受旅遊亦可減少對環境的污染與破壞，共 30 人參與。
- 昆山廠區辦理 1 場「大漁灣徒步活動」，同仁及親友透過健行旅遊方式，體驗自然生活美好，共 44 人參與。



► 公廁認養

竹南及南科一廠連續 5 年響應政府公廁認養計畫，於廠區所在地公所認養 5 座公廁，除了提供在地居民更好的如廁環境，也提供水溶性衛生紙以減少廢棄物產生，投入近 6 萬元，共 43 萬居民受惠，廢棄物減碳 3.7 公噸。

► 贊助稻草分解菌

自 2021 年起，已連續 4 年提供稻草分解菌予新竹縣農民，讓其以稻草分解菌取代稻草焚燒，有效改善空污問題。2024 年贊助 47 萬元購買 2,000 瓶稻草分解菌，可供 200 公頃稻田使用，約占新竹縣稻田面積 5%，減碳 1,800 公噸。

👍 清淨山水活動

- 護海洋：竹南廠連續 8 年認養及維護龍鳳漁港海岸，除定期辦理龍鳳漁港淨灘活動外，更首次受苗栗縣政府及客戶 - 友達光電邀請辦理「聯合淨灘活動」，分別由執行副總及安環處主管帶領至桃園觀音草漯與竹南長青之森海岸淨灘，參與跨區海岸淨灘及強化夥伴關係。2024 年共辦理 3 場淨灘活動，投入 65 位志工人次，清理 480 公斤海廢垃圾，並捐款新台幣 4 萬元予「荒野保護協會」。
- 淨山水：大陸廠區於 2024 年辦理 3 場淨山及淨水活動，一同守護山水，維護生態環境，提高員工環保意識，共 63 人參與，清理 33 公斤垃圾。

護海洋



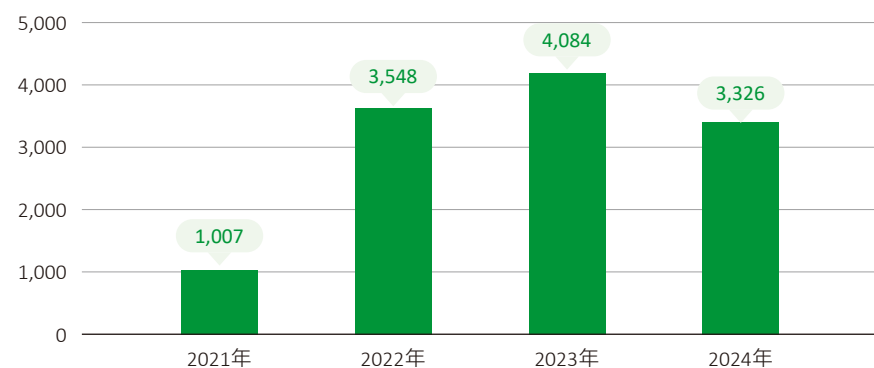
淨山水



► 提高綠色產品使用

- 響應環境部綠色採購政策、落實「可回收、低污染、省資源」之環保理念，並帶動供應商積極開發綠色產品，以提升台灣綠色產品品質，我們優先採購具低污染、可回收、省資源或綠建材、自行宣告或生命週期（原料取得至廢棄）對環境衝擊較小的綠色產品。
- 2024 年台灣廠區申報金額 3,326 萬元，較過去三年平均增加 15%，台灣四廠區申報金額皆超過 500 萬以上。
- 2024 年採購 33,200 包環保衛生紙、21,200 包環保擦手紙及 2,429 包 PEFC 認證影印紙。

歷年綠色產品採購金額（新台幣萬元）



► 「步步高升」爬樓梯活動

我們將自行開發之計數器裝置於各樓層以紀錄同仁爬樓梯減碳足跡，並於 2015 年開始舉辦「步步高升」爬樓梯活動，2015 年～2024 年爬樓梯活動共累積超過 2.4 億階，相當於爬 13,953 座台灣玉山，節省 347 萬度用電，減碳 1,780 公噸，相當於 4.6 座大安森林公園年吸碳量。

Chapter

05

永續供應鏈

5.1 供應鏈管理策略與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

05

5.1 供應鏈管理策略與目標

與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

5.1 供應鏈管理策略與目標 ^{2-6, 2-26, 2-29, 3-3}

供應商是我們永續營運的重要夥伴，中強光電台灣 / 大陸廠區共有 1,296 家合格供應商（含 1,124 家國內供應商，占 87%，及 172 家國外供應商）。我們依據供應商特性及其所提供的商品服務進行分類管理，並在地採購優先為策略，促進在地經濟發展，確保營運穩定，加速生產效率，盡可能減少運輸期間產生的碳排放量。

為與供應商夥伴攜手達成「永續共好」之願景，我們針對生產性原料供應商制定「永續供應鏈管理辦法」，包括要求供應商夥伴遵循準則、針對供應商進行風險評估、稽核、訓練輔導、並藉由年度供應商大會表揚優秀供應商及分享永續趨勢議題，以確保供應商夥伴能永續經營。此外，我們依據責任商業聯盟行為準則（以下稱為 RBA）制定「責任商業聯盟行為準則管理手冊」來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視道德、勞工人權、環境保護、健康安全等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期建立永續供應鏈。若供應商夥伴有任何永續相關建議，皆可透過 ESG@coretroic.com 進行提議及詢問。

供應商類別	生產性原料供應商		非生產性原料供應商	
定義	電子、機構、塑膠、包材、外包類之供應商		財物採購、工程或勞務採購、電腦資訊設備、總務類辦公設備用品、生產耗材類、研發試產原料 / 樣本之供應商	
供應商地理位置	國內	國外	國內	國外
公司所在地	台灣廠區	183	115	395
	大陸廠區	233	33	313

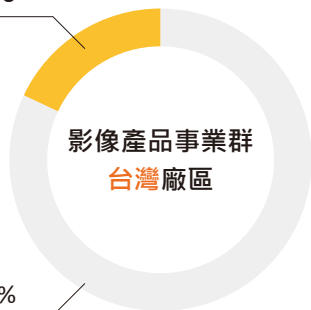
策略	2024 年目標	2024 年績效	2025 年 ~ 2026 年目標
遵循準則	永續供應商管理辦法	將永續供應商管理辦法納入「供應商評鑑作業程序」並執行	持續執行永續供應商管理辦法
	永續承諾書	簽署率 87%	簽署率 90%
RBA 稽核	- 訂立年度 RBA 稽核目標家數 - 稽核率 100%	- 年度 RBA 稽核目標數：50 家 - 共完成 65 家生產性原料物料供應商 RBA 稽核，稽核率 100%	- 每年完成 50 家生產性原料物料供應商 RBA 稽核 - 稽核率 100%
評估風險 & 稽核制度	ESG 風險評估系統	於「永續供應鏈網站」內建置「ESG 風險評估系統」	完成測試「ESG 風險評估系統」
	環境管理系統	啟用「環境管理系統」，並開始進行環境風險評估	針對 2023 年交易額前百大供應商進行環境風險評估，評估率 99%，共 94 家通過審查
	衝突礦產調查表	回覆率 90%	- 影像產品事業群：回覆率 99% - 節能產品事業群：回覆率 100%
	財務風險評估表	評估率 100%，並擬定相應之風險管理方針	共 10 家接受評估，評估率 100%，並針對具風險之供應商擬訂風險管理方針
	年度稽核、季度複核	稽核率及合格率皆為 100%	稽核率及合格率皆為 100%
訓練輔導	永續供應鏈網站	建置「永續供應鏈網站」	啟用「永續供應鏈網站」
	年度供應商大會及優秀供應商頒獎	定期舉辦年度供應商大會及優秀供應商頒獎典禮	舉辦一場年度供應商大會及優秀供應商頒獎典禮，共 118 家參加
永續共好	供應商循環聯盟	持續與供應商共同執行廢棄物再利用計畫	共 15 家參加，回收率達 97%
			持續與供應商共同執行廢棄物再利用計畫

在地採購

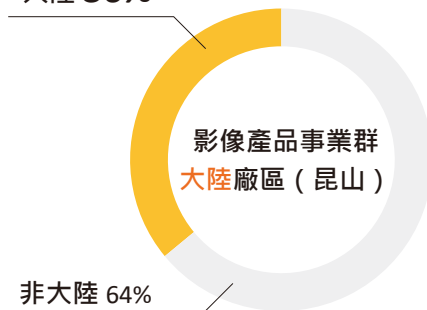
我們瞭解採購原物料及零組件過程中的環境足跡對環境造成之衝擊，故，採購在地化為尋找供應商夥伴的重要策略，亦期望供應商夥伴盡可能以在地化採購的方式運作，共同為環境保護盡一份心力。2024 年採購金額比例請參考下圖。其中，節能產品事業群台灣及大陸廠區積極落實在地採購策略，其比例分別為 87% 及 78%，而影像產品事業群台灣及大陸廠區（昆山），係因產品之關鍵零組件須向特定國外供應商進行採購，以維持產品品質，故，在地採購比例較低，但其餘零組件採購，仍會致力於在地採購化。

註：供應商所在地係以公司註冊地點區分。

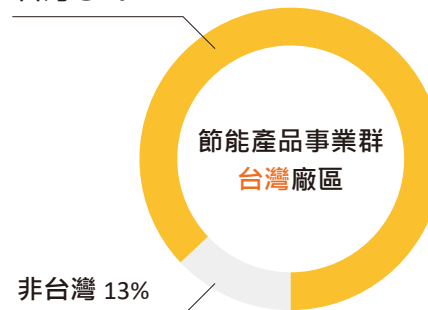
台灣 18%



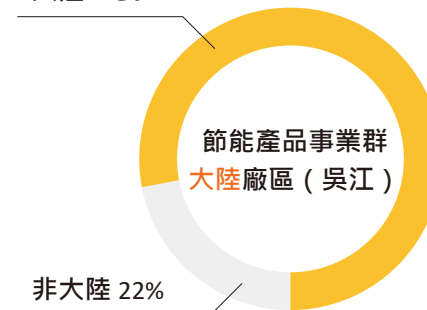
大陸 36%



台灣 87%



大陸 78%



05

5.1 供應鏈管理策略

與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

5.2 責任供應鏈管理²⁻²⁹

遵循準則

▶ 永續承諾書

為有效執行永續供應鏈管理策略，於 2021 年訂立相關管理措施，並以 RBA 為基礎，制定「永續承諾書」，要求所有生產性原物料供應商必須簽署（客戶指定供應商、關係企業、已有永續公開資訊 / 報告書 / 證書而取得免簽呈之供應商皆免簽），以確保供應商皆能遵守「責任商業聯盟行為準則（RBA）」、「綠色產品承諾（承諾並保證其產品符合「綠色產品採購規範」，並提供第三公證單位之 RoHS 測試實驗室檢測報告、環境危害物質問卷調查表、無鉛零件可靠度調查表、安全資料表、材質證明、測試綜合表）」、「衝突礦產政策」、「無衝突礦產聲明」、「廉潔承諾書」及「環境永續及職安衛政策」。2024 年共 444 家供應商必須簽署「[永續承諾書](#)」，已有 427 家簽署，簽署率達 96%。

此外，因應 RBA 8.0 發行及廠區申訴專線異動，已陸續修訂「[永續承諾書](#)」之「責任商業聯盟行為準則（RBA）」、「衝突礦產政策」、「無衝突礦產聲明」及「廉潔承諾書」，更配合 SA8000 導入計畫，將於 2025 年新增「[人權暨社會責任政策](#)」於「[永續承諾書](#)」，並透過「ESG 風險評估系統」發送給所有符合簽署條件之生產性原物料供應商進行簽署。

▶ 衝突礦產管理

我們將衝突礦產視為關鍵原材料並進行相關管理。我們不接受來自經濟合作暨發展組織（OECD）或同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產，包括但不限於金、鉍、鎢、錫、鈦和雲母，故，我們於 2024 年底依據 RBA 8.0 修訂「[衝突礦產政策](#)」及「無衝突礦產聲明」並更新於「[永續承諾書](#)」，且於年度供應商大會向供應商布達衝突礦產管制要求，所有生產性原物料供應商必須簽署「[永續承諾書](#)」，確保其能遵守衝突礦產相關規定，也將相關政策及調查結果公布於公司官網。

▶ RBA VAP

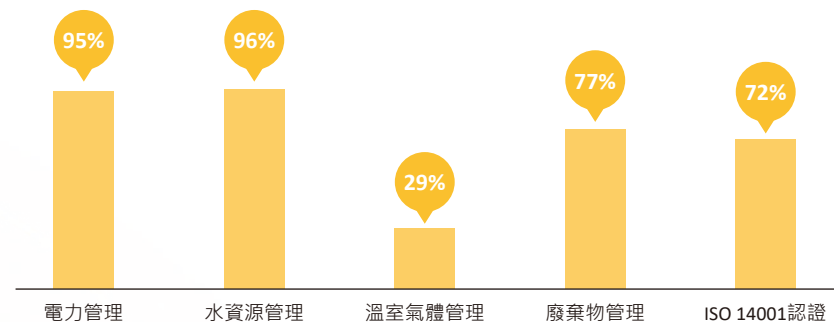
昆山揚皓光電及蘇州璨曜光電皆於 2023 年自主申請 RBA VAP，分別獲評 166.1 分及 163.8 分，皆取得銀級證書。

評估風險

▶ RBA 自評問卷：為確實評估生產性原料供應商的各項永續風險，我們向所有需進行 RBA 稽核的供應商發送 RBA 自評問卷，讓供應商先自行評估自身永續執行狀況，並於其回覆自評問卷後進行 RBA 實地稽核。

▶ ESG 風險評估系統：為更了解供應商永續發展情形，以利後續輔導供應商成為永續供應鏈的一員，同時符合重要客戶、外資、國際評比及永續規範要求，已於 2023 年底開始建置「ESG 風險評估系統」，透過 AI 初審機制，減少 60% 人力及書面審查時間，並維持審核標準一致性。2024 年已完成平台建置並進行測試，預計 2025 年正式啟用，並規劃每年第三季要求前一年度交易額前百大之生產性原物料供應商至系統回填問卷，再根據評估結果鑑別供應商對永續管理的認知及管理程度，並進行永續風險分級，進而為供應商規畫合適的改善措施。

NEW 環境管理系統：為逐步落實公司淨零承諾，2023 年啟動供應鏈減碳計畫並建置環境管理系統，2024 年完成建置並正式啟用，邀請及輔導 2023 年交易額前百大供應商置系統提交環境指標數據，以進行環境風險評估。2024 年共評估 98 家供應商（原訂 101 家，已確定其中 3 家供應商未來不再交易，故實際評估家數為 98 家），97 家回覆，評估率高達 99%，其中 94 家通過審查並接受輔導，93 家供應商已進行電力管理，28 家供應商已實施溫室氣體管理。未來將協助供應商進行再生能源使用率及減碳目標設定，逐步達成淨零，並將供應商的減碳績效納入評估其永續經營的重要指標及後續投資決策考量。





► 衝突礦產調查表：

- 影像產品事業群：使用 RMI CMRT 6.4 及 EMRT 1.3 版本之衝突礦產調查表對所有生產性原物料供應商進行更詳細的衝突礦產調查，回覆率皆為 99%。
- 節能產品事業群：使用 RMI CMRT 6.31、CMRT 6.4、EMRT 1.2 及 EMRT 1.3 版本之衝突礦產調查表對所有生產性電子類原物料供應商進行調查，回覆率皆為 100%。

► 財務風險評估問卷：自 2020 年起，採購單位每年會將事業群主管核准的具潛在風險供應商名單交由財務單位進行年度供應商財務風險評估，財務單位則依據供應商之公開財務數據、財務報表、委由第三方徵信公司（例如：鄧白氏或信用保險公司合作之徵信報告廠商）取得之報告來進行風險分級，並提供給採購單位進行最終核決。2024 年共 10 家供應商接受財務風險評估，根據評估結果，2 家供應商為高度風險，5 家供應商為中度風險，3 家供應商為低度風險。針對 2 家高風險供應商，其中 1 家為單一供應商且是國際知名大廠，採購單位將持續追蹤，另 1 家為持續交易中的供應商，除持續觀察其交貨狀況，也暫緩發包新機種合作需求；另針對低度及中度風險供應商，已擬定風險管理方針。

稽核制度 308-1, 414-1

► RBA 稽核

2024 年訂立年度 RBA 稽核目標家數，每年必須完成 50 家生產性原物料供應商 RBA 稽核且稽核率須為 100%，針對不合格之供應商，將進行輔導以協助供應商於限期內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2024 年共完成 65 家生產性原物料供應商 RBA 稽核（包含 8 家新供應商），合格家數為 65 家，稽核率為 100%，合格率为 100%。

供應商類別	稽核對象		稽核方式	合格分數	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
新供應商	影像產品事業群台灣及昆山廠區		問卷 / 現場稽核	60 分	1	1	100%	1	100%
	台灣廠區	首次交易之供應商 (排除關係企業、客戶指定、特殊原料供應商)		80 分	5	5	100%	5	100%
	節能產品事業群	吳江廠區		70 分	2	2	100%	2	100%
既有供應商	影像產品事業群台灣及昆山廠區		問卷 / 現場稽核	60 分	30	30	100%	30	100%
	台灣廠區	年度進貨批數 20 批以上之供應商 (排除包材類、後續無交貨計畫之供應商)	現場稽核	80 分	9	9	100%	9	100%
	節能產品事業群	吳江廠區	現場稽核	70 分	18	18	100%	18	100%
總計					65	65	100%	65	100%

► 年度稽核

中強光電為輔導供應商提供更優質之產品，品保部門每年針對排定之主要零組件製造商進行現場稽核，稽核內容包含：出貨品質確保、品質異常處理、環保禁用物質檢測手法與規範確認、環保內部稽核計畫查核、環境物質的資訊應傳達與宣導、檢測設備履歷等予以評核記錄，針對不合格之供應商，將進行輔導以協助供應商於限期內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2024 年共完成 128 家年度稽核，合格家數為 128 家，合格率和稽核率皆為 100%。

中強光電影像產品事業群自主開發電子稽核平台，提升資料管理妥善率、工作效率與廠商處理效率，還能依不同業務需求或稽核對象來配置稽核項目與規則，精準輔導供應商並達到合作共贏。

事業群 / 廠區		稽核對象	稽核方式	合格分數	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣及昆山廠區		年度交易批數超過 120 批以上或關鍵零組件之供應商	問卷 / 現場稽核	80 分	47	47	100%	47	100%
節能產品事業群	台灣廠區	年度進貨批數 20 批以上之供應商 (排除包材類、後續無交貨計畫之供應商)	現場稽核	80 分	9	9	100%	9	100%
	吳江廠區	年度交易 5 次以上之供應商 (排除關係企業、客戶指定、特殊原料供應商)	現場稽核	70 分	72	72	100%	72	100%
總計					128	128	100%	128	100%

► 季度複核

中強光電影像產品事業群針對進入量產階段的供應商進行季度複核，節能產品事業群則針對進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商進行季度複核，複核內容包含：品質、交期及配合服務等，以確保供應商出貨品質穩定度，針對不合格之供應商，將進行輔導以協助供應商於限期內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2024 年共完成 309 家季度複核，合格家數為 309 家，合格率和稽核率皆為 100%。

事業群	稽核對象	稽核項目	合格標準	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣及昆山廠區	進入量產階段之供應商	交期 配合度	80 分	134	134	100%	134	100%
節能產品事業群台灣及吳江廠區	進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商	品質狀況	評比為 A 級 ~ C 級	175	175	100%	175	100%
總計				309	309	100%	309	100%

訓練輔導

► 綠色產品管理系統 (GPMS)

此平台包括公告區、物質材料宣告專區 (Material Composition Declaration Request, MCD Request)、供應商清單區。首頁公告區提供新版綠色產品規格書、GPMS 平台教育訓練影片等資訊，避免供應商依循錯誤的法規內容或使用錯誤的表單，同時提供採購 / 工程師查詢供應商文件上傳狀態、維護原物料供應商通訊錄，供應商填寫 RoHS 2.0、SVHC、SDS 資訊，及管理層依機種 BOM 表下載報表等功能。

► 永續供應鏈網站

為提高供應商夥伴的永續意識，輔導他們成為永續供應鏈的一員，並整合所有與供應商管理相關之平台，2023 年完成「永續供應鏈網站」內容及架構規劃，包含永續準則 (永續承諾書簽署平台、永續供應鏈管理辦法)、永續風險調查 (衝突礦產、財務風險、ESG 風險評估系統、環境管理系統)、永續線上課程、永續活動 (年度供應商大會、年度優秀供應商、世界地球日活動)、GPMS、材料碳排資料庫、線上諮詢等七大功能。2024 年已正式開通「環境管理系統」，預計 2025 年將陸續開通「衝突礦產系統」、「永續承諾書簽署平台」及「ESG 風險評估系統」，其餘功能系統預計 2026 年建置完成。

05

5.3 綠色聯盟²⁻²⁹5.1 供應鏈管理策略
與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

年度供應商大會

我們自 2017 年開始推動責任供應鏈，在品質、成本、交期、環保、安全與衛生等面向與供應商攜手進步，同時透過現場輔導與面對面溝通等方式，提升供應鏈管理能力以實踐永續承諾。為持續強化供應鏈韌性，提升應變適應力。

2024 年度供應商大會持續聚焦於永續趨勢，除了與供應商分享公司永續發展管理成果、永續供應鏈管理策略、綠色製程與產品概念、未來永續發展計畫外，亦宣告中強光電「環境管理系統」正式啟用，邀請供應商至該系統回覆環境指標數據，以利我們進行環境風險評估，並規劃合適的輔導計畫。我們將持續攜手供應商夥伴成就共好供應鏈關係，共創永續供應鏈。

年度優秀供應商

透過年度供應商大會頒獎，表揚於節能減碳及永續績效卓越的供應商夥伴，2024 年頒發「節能減排貢獻獎」、「優秀供應商永續獎」、「優秀供應商典範獎」及「優秀供應商績優獎」予 52 家優秀供應商，獲獎家數較前一年增加 36 家。我們期望透過實質鼓勵及公開表揚活動，吸引更多的供應商夥伴投入永續行動。

「節能減排貢獻獎」係表彰降低能源耗用以減少碳排之供應商；「優秀供應商永續獎」係指支持環境保護與實踐社會責任之供應商；「優秀供應商典範獎」係表彰響應 R.I.S.E(責任、創新、安全、卓越)之原則，整體表現卓越之標竿供應商；「優秀供應商績優獎」係表彰技術創新，透過流程優化且配合度優異的供應商。



參加供應商家數

118
家

主要議題

- ESG策略及績效分享
- 「環境管理系統」介紹
- 環境政策及法規宣達
- 優秀供應商頒獎
- 獲獎供應商經驗分享

供應商循環聯盟

我們與供應商共同推動廢棄物再利用計畫，實施塑膠、紙類等包裝材料回收計畫，除包裝材料的回收，也利用可重複裝載物料的包裝出貨及回收再用，不僅降低生產包材或承載物的原料耗用，同時也提倡循環再用及減少廢棄等循環經濟理念，對環境更佳友善。2024 年共 15 家供應商響應壓力保護板、紙箱、托盤、棧板、膠箱、台車、塑膠及發泡護材等物料回收，回收數量占總出貨數量 97%。

外界 CDP 之夥伴關係肯定

2024 CDP 供應商議合評比 (Supplier Engagement Assessment)，中強光電連三年獲得最佳評級 A (領導等級)。我們致力供應商夥伴關係，並積極進行氣候變遷之減緩調適的價值鏈夥伴議合。評比項目為「供應鏈投入度 (Supplier engagement)」、「碳管理目標達成度 (Targets)」、「其他間接溫室氣體排放 (Scope 3 emissions)」、「風險管理流程 (Risk management process)」及「治理與經營策略 (Governance and business strategy)」五面向，我們於「供應鏈投入度」、「風險管理流程」及「其他間接溫室氣體排放」等三項評比獲得最佳評級 A (領導等級)。未來將持續投入價值鏈管理，攜手與供應商及客戶展現營運韌性最佳表現。



Chapter

06

幸福職場

- 6.1 人力概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 溝通管道
- 6.5 人才培訓
- 6.6 健康照護
- 6.7 安全工作環境

06

- 6.1 人力概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 溝通管道
- 6.5 人才培訓
- 6.6 健康照護
- 6.7 安全工作環境

6.1 人力概況

註：本章節數據基礎為 2024 年底在職員工總數，並依各自類型定義進行統計。

員工分布（以契約類型區分）²⁻⁷

地區	契約類型	男性	女性	總計
台灣	不定期契約 ¹	926	652	1,578
	定期契約 ²	9	0	9
	台灣員工總數	935	652	1,587
大陸	不定期契約 ¹	1,478	1,086	2,564
	定期契約 ²	0	0	0
	大陸員工總數	1,478	1,086	2,564
員工總數		2,413	1,738	4,151
員工總數性別比例		58%	42%	100%

1：正式員工，包含直接人員和間接人員

2：非正式員工，包含顧問、約聘人員、實習生、建教生

員工分布（以僱用類型區分）²⁻⁷

地區	僱用類型	男性	女性	總計
台灣	全職員工 ¹	935	652	1,587
	兼職員工 ²	0	0	0
	無時數保證員工 ³	0	0	0
大陸	全職員工 ¹	1,478	1,086	2,564
	兼職員工 ²	0	0	0
	無時數保證員工 ³	0	0	0
員工總數		2,413	1,738	4,151

1：每週約定標準工作時數為 40 小時之人員

2：每週約定標準工作時數未達 40 小時之人員

3：沒有被保證最低約定工作時數之人員（包含臨時員工、零時契約員工、待命員工）

工作者分布²⁻⁸

地區	契約類型	男性	女性	總計
台灣	派遣 ¹	28	53	81
	其他 ²	37	9	46
	台灣工作者總數	65	62	127
大陸	派遣 ¹	304	129	433
	其他 ²	90	72	162
	大陸工作者總數	394	201	595
工作者總數		459	263	722
工作者總數性別比例		64%	36%	100%

1：產線直接人員、小時工

2：駐地人員（咖啡廳、團膳、警衛、清潔）、承攬商

新進及離職員工比例⁴⁰¹⁻¹

類別		新進人數	新進率 ¹	離職人數	離職率 ²
年齡	30 歲以下	1,296	138.9%	996	106.8%
	30-50 歲	286	10.1%	378	13.3%
	50 歲以上	4	1.0%	19	4.9%
性別	男性	1,061	44.0%	880	36.5%
	女性	525	30.2%	513	29.5%
地區	台灣	86	5.4%	139	8.8%
	大陸	1,500	58.5%	1,254	48.9%
職級	高階管理人員 ³	1	2.0%	0	0.0%
	中階管理人員 ⁴	4	2.1%	6	3.1%
	基層管理人員 ⁵	10	2.0%	11	2.2%
總計		1,586	38.2%	1,393	33.6%

1. 新進率：當年度該類別新進人員總數 / 當年度該類別 2024 年底員工總數

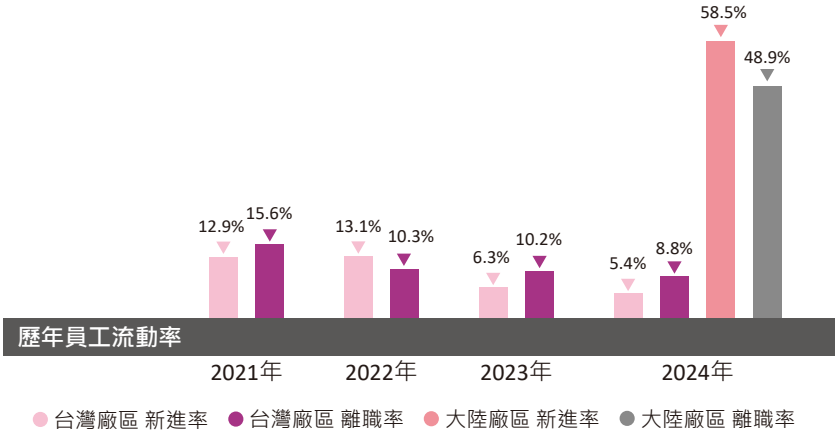
2. 離職率：當年度該類別離職人員總數 / 當年度該類別 2024 年底員工總數

3. 高階管理人員：董事長、總經理、事業群、子事業群、事業處、獨立中心主管

4. 為中階管理人員：中心及處級主管

5. 基層管理人員：部級和課級主管

6. 上表之員工人數、新進及離職人數皆不含建教生（三個月即返校）及短期專案實習生（員工子女暑期實習及產學合作專案實習等因合約到期必須離開公司者）



● 台灣廠區 新進率 ● 台灣廠區 離職率 ● 大陸廠區 新進率 ● 大陸廠區 離職率

1：2021 年 ~ 2023 年僅揭露台灣廠區流動率

06

6.1 人力概況

6.2 人權管理

6.3 薪酬福利

6.4 溝通管道

6.5 人才培訓

6.6 健康照護

6.7 安全工作環境

重大主題

禁用童工

GRI 特定主題

童工

6.2 人權管理^{3-3, 408-1, 409-1}

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

為保障童工身心健康與健全發育，禁止僱用及使用未滿 16 歲以下之童工

策略

- 遵循相關法規與國際人權公約
- 制定內部程序，確保有完善的防範機制與補救措施

運作機制

- 於公司官網與內網公告「禁用童工政策」，並訂定內部程序說明規範內容
- 舉辦年度必修「人權教育訓練」
- 成立「社會責任專責小組」，定期執行風險評估與鑑別、監督日常行動及協助執行內部審核等事項，並定期舉辦會議以檢查各項改善成效
- 於招募過程設置嚴格的年齡審核機制

績效

- 人權政策簽署率 100%
- 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
- 無營運據點和供應商發生使用童工之重大風險，亦無發生僱用 / 使用童工事件
- 完成「社會責任績效團隊（SPT 小組）」各項代表任命

目標

- 2025 年：
 - 無僱用 / 使用童工案件
 - 訂立「[人權暨社會責任政策](#)」且簽署率達 100%
 - 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
 - 舉辦 2 次「社會責任專責小組會議」
 - 發行內部程序「社會責任管理手冊」與「禁用童工與誤用補救作業程序」
 - 力行廠通過 SA8000 社會責任管理系統驗證
- 2026 年 ~ 2027 年：
 - 無僱用 / 使用童工案件
 - 「人權暨社會責任政策」簽署率 100%
 - 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
 - 舉辦 2 次「社會責任專責小組會議」
 - 台灣廠區通過 SA8000 社會責任管理系統驗證

06

6.1 人力概況

6.2 人權管理

6.3 薪酬福利

6.4 溝通管道

6.5 人才培訓

6.6 健康照護

6.7 安全工作環境

重大主題
強迫勞動

GRI 特定主題
強迫與
強制勞動



主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

禁止強迫勞動，確保同仁擁有安心的工作環境，同時保障同仁相關權益

策略

- 遵循相關法規與國際人權公約
- 制定內部程序，確保有完善的防範機制與補救措施

運作機制

- 於公司官網與內網公告「反懲戒、強迫勞動、囚工管理作業程序」，並訂定內部程序說明規範內容
- 舉辦年度必修「人權教育訓練」
- 成立「社會責任專責小組」，定期執行風險評估與鑑別、監督日常行動及協助執行內部審核等事項，並定期舉辦會議以檢查各項改善成效

績效

- 人權政策簽署率 100%
- 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
- 無營運據點和供應商發生強迫勞動之重大風險，亦無發生強迫勞動事件
- 完成「社會責任績效團隊（SPT 小組）」各項代表任命

目標

- 2025 年：
 - 無發生強迫勞動事件
 - 訂立「[人權暨社會責任政策](#)」且簽署率達 100%
 - 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
 - 舉辦 2 次「社會責任專責小組會議」
 - 發行內部程序「社會責任管理手冊」與「反懲戒、強迫勞動、囚工管理作業程序」
 - 力行廠通過 SA8000 社會責任管理系統驗證
- 2026 年～ 2027 年：
 - 無發生強迫勞動事件
 - 「人權暨社會責任政策」簽署率 100%
 - 年度必修「人權教育訓練」完訓率 100%
 - 舉辦 2 次「社會責任專責小組會議」
 - 台灣廠區通過 SA8000 社會責任管理系統驗證

身為電子產業公民企業，我們遵守 RBA 行為準則，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，我們制定了「人權政策」並於 2024 年進行全員簽署承諾，更於 2025 年首先由力行廠區進行 SA8000 國際標準驗證，期望透過此第三方驗證，檢視我們在人權、禁止強迫勞動、職業安全管理等目標執行程度。

2025 年依循董事長簽署之「[人權暨社會責任政策](#)」，遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施；持續宣導人權暨社會責任政策與實務原則，透過人權守則的簽署，確保全體同仁的人權意識，並提升在各個面向的素養，使能合理的應對不同的挑戰。

人權暨社會責任政策之目標與績效^{2-23, 2-24}

政策	目標	2024 年績效
禁用童工	不使用未滿 16 歲之童工，如果發現童工，應提供協助補救措施。同時確保 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班及加班。如採用建教合作學生需有完善的管理計畫。	• 未聘僱未滿十六歲人員 • 所有外包人力單位均遵守不僱用童工之規範，包含產學合作、暑期實習之員工均無未滿十六歲人員
禁止強迫勞動	不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於抵債勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販賣的行為。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接收勞工。同時嚴禁不合理的限制人員行動自由、扣押證件。	• 未有強迫勞動情事發生
職業安全管理	我們重視職業安全，加強人員訓練宣導，建構完善緊急傷害處理措施，強化人員保護防止工作傷害，維護員工健康，定期更新與檢視職業安全與環境保護相關法規並持續改善。	• 請參見本報告書 6.7 安全工作環境
結社自由和集體談判	尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和 / 或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。	• 共成立 14 個社團，並給予社團補助金 • 大陸廠區成立工會 • 吳江廠區成立「勞動關係協調會」
反歧視與人道待遇	我們承諾提供無騷擾（包含性騷擾及非性騷擾）、無非法歧視的工作場所，同時嚴禁苛刻或非人道地對待員工。致力打造多元職場環境，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌五官、身心障礙、星座、血型、民族、區域或社會血統、家庭責任、團體成員、政見、人種、膚色、性別認同或表現、殘疾、懷孕、政治立場、退伍軍人身份、受保護的基因資料或以往工會會員身分等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，或造成任何不公平的情事。同時為員工提供適當的場所進行宗教活動。	• 無歧視及騷擾申訴案件
懲罰措施	公司應給予所有員工尊嚴與尊重。公司不得參與或容忍對員工採取體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱的行為，不允許以粗暴、非人道的方式對待員工。	• 無懲罰案件

政策	目標	2024 年績效
工時管理	工作時數遵循法規規範，除緊急或特殊情況外每週加班時間不得超過 12 小時，所有加班均屬自願性質，每七天應當允許員工至少休息一天。	- 設有夜間廣播與巡廠人員，提醒同仁避免過長工時 - 進行「出勤工時推播」，將出勤狀況及時提醒同仁及直屬主管，避免超時工作
工資與福利	工資應當滿足生活條件所需且符合所有相關的薪酬法律規範，所有員工應獲得平等工作與資格的同等薪酬，並禁止以扣工資作為紀律處分的手段。	- 台灣廠區男女基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 27,470 元 - 吳江廠區男女基層人員（直接人員）起薪皆為人民幣 2,490 元 - 昆山廠區男女基層人員（直接人員）起薪皆為人民幣 2,640 元 - 台灣廠區男女薪資比例約 1：0.989；吳江廠區男女薪資比例約 1：0.959；昆山廠區男女薪資比例約 1：0.924，近男女同酬 - 安排黃金旅遊週，由公司給予 5 天帶薪彈休以確保安心休假
人員參與諮詢及持續改善	建立多元回饋建議管道，接收利害關係人意見，同時成立績效團隊定期進行風險評估、內控管理，促使管理系統持續改善。	- 各廠區每季舉行勞資會議，2024 年共舉行 16 場勞資會議，並將會議記錄公告於公司內部網站，確保意見充分溝通 - 大陸廠區共舉辦 13 場專題座談會
供應商和分包商管理	公司針對標準執行合規性，對其供應商 / 分包商、私營就業服務機構和次級供應商進行盡職調查，確保其均符合社會責任標準要求。	- 將「責任商業聯盟行為準則（RBA）」納入「永續承諾書」，並要求供應商及承攬商簽署，簽署率達 96% - 透過年度 RBA 稽核以評估供應商社會風險，共 65 家接受稽核，稽核率及合格率皆為 100%，且無任何禁用童工或強迫勞動事件發生

人權教育訓練

每年開辦之「人權教育訓練」為全體員工必修課程，2024 年課程內容包含「中強光電人權政策」與「克服無意識偏見，成為職場盟友」兩門課程，台灣廠區 10 月開課之應參訓人數為 1,583 人，最終完訓人數為 1,583 人，完訓率為 100%；大陸廠區 4 月及 12 月開課之應參訓人數為 2,803 人，最終完訓人數為 2,803 人，完訓率 100%。我們也要求全體同仁簽署「中強光電人權守則」，簽署率為 100%。

人權事件申訴管道 ^{2-25, 2-26}

- ▶ 內部建有 8585 專線及信箱、實體員工意見箱、員工免費服務專線、EIP 員工專屬資訊網站、員工討論園地、勞資會議、福委會議等多元溝通管道，提供員工反映問題。
- ▶ 官網設置「[利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道](#)」，提供外部人員進行舉報或申訴。
- ▶ 各項申訴案件，由受理單位轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通。
- ▶ 各項申訴案件之議題及處理結果，由稽核室存查，確保合理合規。

管理審查

為落實 RBA 精神，於 2022 年建置勞工與道德管理系統，並召開第一次勞工與道德管理審查會議，完成管理審查作業程序、評鑑與管理作業程序、目標標的及管理方案作業程序之審核，2023 年首次於台灣廠區執行「中強光電勞工人權風險暨道德風險鑑別」，鑑別結果顯示均無不可接受風險，符合 RBA 標準。依據 2023 年勞工與道德管理審查會議結論，於 2024 年將鑑別範圍擴大至大陸及越南廠區，各廠區皆參照 RBA 自評問卷及廠區所在地法規、語言，制定「勞工人權風險鑑別表」及「道德風險鑑別表」，並發送給各廠區單位部級主管自行評鑑，再由上級主管進行覆核，最後將整體鑑別結果呈交管理審查會議審核，並針對鑑別結果為「不可接受風險」之項目決議改善目標標的及管理方案。

我們以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，大陸與越南廠區更積極透過第三方驗證單位檢視所在廠區 RBA 遵行程度。2024 年大陸廠區與越南廠區第一次加入鑑別執行，整體數據顯示，皆符合 RBA 標準。2024 年共發放 440 份鑑別表，回收 440 份，回收率 100%，風險鑑別結果顯示，各廠區在勞工人權及道德的相關規範與執行均無不可接受風險，符合 RBA 標準。

廠區	鑑別表	勞工人權風險鑑別		道德風險鑑別	
		可接受風險	不可接受風險	可接受風險	不可接受風險
台灣廠區		99.78%	0%	99.96%	0%
大陸廠區		99.20%	0%	100%	0%
越南廠區		99.62%	0%	99.81%	0%

未來規劃

持續將人權政策落實於企業營運管理的各個面向，加深同仁與主管對於人權政策的理解。

- ▶ 將鑑別對象調整為晉升 / 新任半年部級主管（不定期鑑別）及中心主管（每年鑑別）。
- ▶ 每年審閱人權政策適宜性，並開辦「社會責任暨道德風險教育訓練（原「人權教育訓練」）」之全體員工必修課程。
- ▶ 預計於 2025 年以人權政策及管理風險為基礎，規劃並執行人權盡職調查。



06

6.1 人力概況

6.2 人權管理

6.3 薪酬福利

6.4 溝通管道

6.5 人才培訓

6.6 健康照護

6.7 安全工作環境

重大主題

薪酬福利

GRI 特定主題

市場地位
員工多元化與
平等機會6.3 薪酬福利³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

健全的薪酬福利是員工「安居樂業」的核心基礎，提供符合市場競爭水準的薪資，給予員工「安居」的基礎，針對表現卓越的員工給予符合績效的獎酬，作為「樂業」的鼓勵，亦是公司永續發展的必要條件

策略

- 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構
- 依績效表現，評給具激勵性的個人獎酬水準

運作機制

- 定期盤點內部薪資分佈，並透過產業薪資分析掌握市場整體態勢
- 針對關鍵職類，設定比市場更具競爭優勢的薪資架構
- 依個人與團隊績效表現，核給營運獎金與員工酬勞（分紅）
- 依個人績效與潛能，評給年度調薪，使其薪資更具市場競爭力

績效

- 台灣男性及女性基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 27,470 元，昆山廠區為人民幣 2,640 元，吳江廠區為人民幣 2,490 元，皆合乎 2024 年當地法定最低薪資標準
- 各項員工類別，台灣男性對女性的總薪資之比率為 1：0.989，昆山廠區為 1：0.924，吳江廠區為 1：0.959，近男女同酬
- 2024 年執行 1 次年度調薪，平均調幅為 3% ~ 5%
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資平均數：新台幣 1,207 仟元
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資中位數：新台幣 1,146 仟元

目標

- 2025 年：透過薪資分析進行市場薪酬比較、調薪與獎金評給
- 2026 年 ~ 2027 年：依據產業、關鍵職務、重點人才設定適切的薪酬機制，鼓勵同仁追求成就與自我實現

06

6.1 人力概況

6.2 人權管理

6.3 薪酬福利

6.4 溝通管道

6.5 人才培訓

6.6 健康照護

6.7 安全工作環境

重大主題

友善職場

GRI 特定主題

勞雇關係



主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

目標導向、節奏快速是科技業的工作常態，而營造一個更友善的職場氛圍，則是協助同仁調整步伐、持續高效，進而維繫工作生活平衡的重要元素

策略

維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌

運作機制

- 提高活動多元面向，增進員工彼此交流及與家庭間之互動
- 營造正向氣氛，建立和諧組織氛圍
- 於活動結束後檢視參與率並進行問卷調查
- 提高新人留任率

績效

- 獲 104 雇主品牌大賞「最佳吸引力獎」
- 獲 1111 人力銀行幸福企業票選「銀獎」
- 獲新竹科學園區「2024 園區綠美化暨環境維護競賽」特優
- 台灣廠區每月提供同仁一次免費小確幸；每年發放電影票予同仁
- 台灣廠區提供優於勞基法的假期（黃金週之 5 天全薪假、無申請時數上限之全薪志工假）予同仁
- 舉辦 167 場活動，共 42,257 人次參與
- 台灣廠區新人留任率 89%，達成短期目標

目標

- 2025 年：
 - 台灣廠區：持續美化綠廠區，提供同仁良好工作環境、新人留任率 85%
 - 吳江廠區：執行員工意見調查 1 次、推行 EAP 活動、舉辦關懷活動 4 次，平均滿意度達 9.5 分
 - 昆山廠區：執行員工意見調查 1 次、舉辦關懷及福利活動 6 次
- 2026 年～ 2027 年：
 - 台灣廠區：建置在家上班機制，以接軌高齡化及長照議題；提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌、新人留任率 85%
 - 吳江廠區：執行員工意見調查 1 次、持續推行 EAP 活動、舉辦關懷活動 4 次，平均滿意度達 9.5 分
 - 昆山廠區：執行員工意見調查 1 次、舉辦關懷及福利活動 6 次

工會 2-30

公司名稱 / 項目	工會成立時間	簽署團體協約	協約涵蓋人數及比例
昆山揚皓光電	2014 年 7 月	工資專項集體合同、集體合同	744 人，占員工總數 100%
昆山揚燁光電	2020 年 12 月		94 人，占員工總數 100%
蘇州臻宇光電	2019 年 6 月	集體合同、工資專項集體合同、勞動安全衛生專項集體合同、女職工特殊保護專項集體合同	234 人，占員工總數 100%
蘇州臻曜光電	2021 年 5 月		1,492 人，占員工總數 100%

薪酬制度 2-20, 202-1, 405-2

完善且具市場競爭力的薪酬福利制度，可大幅提高同仁工作積極度，是營造幸福職場不可或缺的要素。我們秉持公平原則，根據擔任之職務類別、學經歷背景及專業年資核薪，其薪資不因性別、年紀、種族、國籍、宗教等因素而有所不同。此外，我們每年進行市場薪資分析，透過內部薪酬現況與外部薪資水準的比較，設定具競爭性的薪資架構，作為人才招聘時的薪資核敘基礎，以確保招募優秀人才。

► 基層人員（直接人員）標準薪資敘薪架構與當地法規基本薪資

	台灣		昆山		吳江	
	標準薪資	與當地最低薪資比例	標準薪資	與當地最低薪資比例	標準薪資	與當地最低薪資比例
男性	新台幣 27,470 元	1	人民幣 2,640 元	1.06	人民幣 2,490 元	1
女性						

► 性別之總薪資比例

我們依各主要營運據點之職別 / 職級進行分組，並區隔績效衍生的效應，計算男女員工的總薪資在相同職別 / 職級 / 績效水準群組下之平均薪資比率，其中排除僅具單一性別的群組，並以男性為基準比呈現，結果顯示男女薪資比例接近 1，性別差異不明顯；總薪酬比例暫不揭露。

廠區 / 職別	研發人員	生產人員	業務人員	行政人員	總比例
台灣	0.973	0.985	0.936	1.015	0.989
吳江	1.030	0.958	0.944	0.997	0.959
昆山	0.924	1.003	0.973	0.909	0.924

註：以 2024 年 12 月薪資計算

► 台灣廠區不同職級之性別薪資平均比例

高階主管	中階主管	基層主管	非主管	總比例
0.961	0.962	0.980	0.920	0.951

註：以 2024 年 12 月薪資計算

► 內部職缺遞補比例

年份	內部轉調率	內部晉升率
2024	21%	10%

► 留才激勵計畫

獎勵措施	廠區	領取資格	執行方法	2024 年成果
績效獎金	全據點	積極投入工作且績效表現優良之年度在職同仁	年度績效獎金、員工酬勞分配、專案獎金、DL 月度績效獎金	績效獎勵金額為機密資訊，故暫不揭露
專利獎金	全據點	投入技術開發並透過專利轉化為知識產權的同仁	專利提案獎金、專利獲證獎金、專利應用獎金	發放新台幣 2,662,723 元專利獎金予 482 人
資深員工	台灣	服務滿 5 年及 10 年的資深同仁	每年度服務滿 5 年及 10 年的資深同仁，可獲公告鼓勵及禮品	167 人獲表揚
優秀員工	全據點	年度表現優異，獲提名並核定的同仁	獲提名並核定為年度優秀員工者，可獲公告鼓勵及獎金	83 人獲獎

員工福利⁴⁰¹⁻²

項目 / 地區	台灣	大陸
營運利潤與 成果共享 (全職員工適用)	- 員工分紅 (視當年度營運與個人績效而定) - 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 - 優良研發人員、資深員工及優秀員工表揚 - 員工持股 (擇機辦理)	- 營運獎金 (視當年度營運與個人績效而定) - 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 - 優良研發人員及優秀員工表揚
全方位員工照顧	- 員工免費團體保險、派外人員及眷屬意外險、海外出差旅遊平安險、團保人員定期駐廠諮詢服務 - 年度健康檢查 (優於法令)、員工健康管理、舒適休憩空間與專業醫療諮詢 - 提供 45 歲以上同仁免費心電圖檢查 - 提供目標族群「無痛腸胃鏡篩檢」 - 完備的退休制度、兩性平等的工作條件 - 彈性上下班時間，備交通車及廠區接駁車 - 提供專屬友善車位予傷病員工	- 員工免費團體保險、團保人員定期駐廠諮詢服務 - 員工健康管理、舒適休憩空間與專業醫療諮詢 - 兩性平等的工作條件 - 彈性上下班時間，備交通車及廠區接駁車
多元化貼心福利設計	- 五一勞動節、中秋節、端午節與生日禮券 - 結婚禮金、生育禮金、旅遊補助金、住院補助金、喪葬慰問金、社團補助金、女性同仁小產慰問金 - 員工家庭日、社團活動、年終晚會 - 餐廳、智能咖啡廳、便利商店、員工休閒中心、多功能員工健身中心、瑜珈教室 - 每月一次免費早餐及下午茶、每人發放 2 張電影票 - 提供有機蔬菜盒；廠內種植水培蔬菜，收成時供應水培蔬菜沙拉	- 生日禮券 - 結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問金 - 年終晚會、季度福利活動 - 餐廳、宿舍、便利商店、員工服務中心
女性關懷	- 育嬰假、家庭照顧假、產假、陪產假、生理假、產檢假 - 集乳室 - 孕婦專屬室內汽車停車位 - 特約托兒所及幼稚園 - 孕婦優先取餐權	- 產假、陪產假、產檢假 - 集乳室 - 孕婦專屬汽車停車位 - 孕婦優先取餐權 - 國際婦女節給予女性同仁半天休假
👍 優於法令之假期	- 黃金週：5 天全薪休假 - 志工假：假日參加公司主辦之志工活動，得請領與活動相同時數之志工假，每年申請時數無上限	無

► 各項福利金

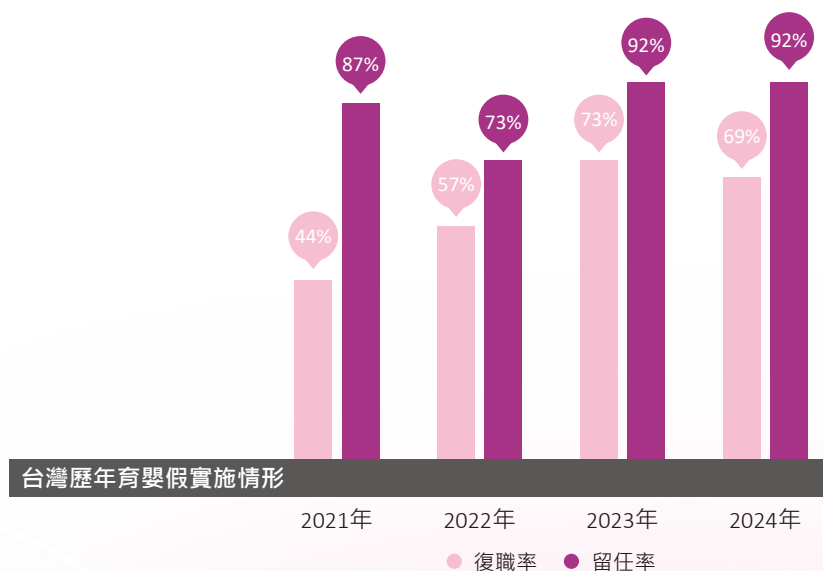
項目 / 地區	台灣	大陸
生育補助金	員工及其配偶皆可申請，每胎補助新台幣 5,000 元 單次生產若大於單胎，每增加一胎，多補助新台幣 1,000 元	員工及其配偶皆可申請，每胎補助人民幣 100 元 單次生產若大於單胎，每增加一胎，多補助人民幣 100 元
結婚禮金	每人發放新台幣 2,000 元	每人發放人民幣 200 元
女性同仁小產慰問金	不限申請次數，每次補助新台幣 2,000 元	無
旅遊補助金	每人發放新台幣 3,000 元	無
收養補助金	員工及其配偶皆可申請，每胎補助新台幣 5,000 元 收養多胞胎者，每增加一胎，多補助新台幣 1,000 元	無

► 育嬰假⁴⁰¹⁻³

性別 / 項目	男性	女性	總計
A. 2021 年 ~ 2024 年享有育嬰假人數	70	58	128
B. 2024 年申請育嬰假人數	1	11	12
C. 預計於 2024 年復職之人數	4	9	13
D. 實際於 2024 年復職之人數	4	5	9
E. 2023 年育嬰假屆滿於 2024 年之實際復職人數	1	11	12
F. 2023 年育嬰假屆滿，且復職後 12 個月仍在職人數	1	10	11
G. 復職率 (D / C)	100%	56%	69%
H. 留任率 (F / E)	100%	91%	92%

註 1：上表育嬰假數據統計期範圍為 2021 年 ~ 2024 年曾經申請陪產假 / 產假之台灣同仁

註 2：大陸並無育嬰假



► 退休制度 ²⁰¹⁻³

- 台灣廠區遵照勞動基準法及勞工退休金新制規定，每月按時提撥員工退休金，針對具舊制退休年資的同仁，公司亦依法足額提撥，作為退休準備金提存至公司退休金專戶，足以支付當年度符合屆退人員之退休金，確保屆退同仁權益。
- 大陸廠區遵照「中華人民共和國社會保險法」及「江蘇省企業職工基本養老保險規定」規定，每月按時為員工繳納養老保險。
- 對於工作表現優異的資深員工申請退休之後，公司邀請員工擔任顧問，將豐富的經驗傳授給其他員工，不僅為公司提供專業顧問服務，更提供退休員工繼續發展的舞台，並指導新生代工作者，建立世代傳承。

項目 / 地區		台灣	大陸
退休金提撥占薪資比例	僱主	舊制：2% 新制：6%	16%
	員工	舊制：0% 新制：0% ~ 6%	8%
退休計畫方式		舊制：公司退休金帳戶 新制：個人退休金帳戶	養老保險（員工專戶）

多元共融職場

- 友善職場課程：開辦 16 堂友善職場課程，主題涵蓋人權、性別平等、DEI 趨勢及性騷擾防治等主題，共 4,773 人參訓，積極提升員工對於職場友善文化的認識與實踐。

► 科技女力：

- 女性員工擔任主管比例為 31%，其中女性業務主管占比達 39%。2024 年女性員工擔任 STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) 職務比例為 35%，STEM 職務包含研發、生管、製程、採購、倉儲、資訊與品保等。

項目 / 職級	高階主管	中階主管	基層主管	總計
女性主管人數	14	42	173	229
總主管人數	50	195	497	742
女性主管進用率	28%	22%	35%	31%

• 女力養成計畫：

- 為鼓勵更多女性朝管理與技術職發展，2024 年開辦「女力講堂」，邀請 19 位女性主管擔任講師，分享專業知識與實戰經驗，共 604 人次參加。
- 為支持女力發展，讓女性職場成就更容易被發掘，我們特別於清華大學企業參訪活動時加入「女力講堂」，由女性研發主管分享自身經驗及公司對於職場女性的機會與發展，只要員工有企圖心、目標並勇敢嘗試，無論是男生或是女生都有機會展現自己的優勢，讓同學了解企業更多元的職涯面貌。
- 平權職場：我們致力於創造友善且和諧的職場環境，並針對弱勢及少數群體，提供保障機會以促進公平就業。2024 年台灣廠區進用身心障礙員額共 29 人（含重度加權），僱用比例為 1.83%，超額進用率達 81%。

► 樂活職場

167 場活動，共 42,257 人次參與（活動滿意度滿分為 10 分）

節慶三重奏！植樹節 x 母親節 x 父親節

- 台灣廠區於植樹節邀請 2023 年晉升員工及直屬主管，攜手種下樹苗；於母親節舉辦「手心的溫度 DIY 烘焙」活動，邀請 **337 位** 同仁及眷屬親身體驗烘焙的樂趣，滿意度 9.7 分；於父親節舉辦「DIY 紳士皮革卡片收納夾」活動，共 150 位同仁參加，滿意度 9.7 分。
- 吳江廠區於除夕夜舉辦「除夕包餃子」活動，為員工準備幸運餃子，共 **80 位** 同仁參與；於端午節前夕舉辦「端午釣香粽」活動，共 **108 位** 同仁參與。



線上健康里程 ATM - 美食環島公益「步」隊 x 攜眷攜伴同行

邀請同仁及其眷屬一起運動兼做公益，共 **221 人** 參加，累積 5,628 萬 8,512 步，消耗 150 萬 9,242 大卡，並從自閉兒關懷協會購入 176 包米，贈與達成「每日 5,000 步」目標之參加者，也依其意願將 **86 包** 米捐給弘道老人福利基金會。



探索自然之美一日遊

邀請同仁攜家帶眷一起暢遊大自然與古樸小城，規劃秘境三貂嶺、挑戰深澳鐵路自行車一日遊、探訪台一農場與車埕小鎮等旅程，共 **287 位** 同仁及眷屬參加。

視障按摩 - 「手」護您的健康

每月定期邀請新竹市視障成長協會及台南市佑明視障協進會的視障按摩師到台灣四廠區為同仁提供「肩頸按摩服務」，同時支持視障人士的就業和生活，共 **720 位** 同仁前來體驗。



2024 中強光電運動日

為增進同仁身心健康並實踐運動企業精神，「2024 中強光電運動日」以「從我到我們，從好到共好」為口號，再搭配同心齊跳、輕艇激流接力賽、科技跳床接力賽等豐富多元的競賽項目，讓賽事充滿挑戰與趣味。為激發團隊士氣，除競賽獎項外，特提供「團體精神總錦標」競賽獎金，共 **675 位** 同仁參與，活動氛圍熱烈，成功凝聚團隊精神。



美食節

為宣傳健康飲食文化，提升員工團膳品質並激發員工工作熱情，大陸廠區**每季**舉辦一次美食節活動，提供每位同仁免費美食券，並邀請各類特色美食廠商供應糕點、月餅、關東煮、粽子、飲品、滷味等供同仁享用，共 **11,414 人次** 參與。



Core 幸福感學院

Core 幸福感學院每季推出線上與實體短期課程，讓員工在工作之餘可紓壓並提升幸福感。公司根據 **533 位** 同仁回饋，規劃七大類別課程，數位課程包含心靈成長「自我天賦，從數字看見」、手機 APP 應用「輕鬆簡單拍照技巧」、生活藝能「雜物再見整理課」及名人講座「吳若權 - 找出愛最美好的距離」，共 **332 位** 同仁及眷屬參與，滿意度 9.5 分；實體課程包含美術繪畫「多媒材療癒繪畫」、風格手作「水泥盆製作 x 多肉植栽」、「手作木工柶椅」及「精油芳療照護」，共 **218 位** 同仁參與，滿意度 9.4 分。



家庭開放日

於暑假期間邀請同仁眷屬參觀昆山廠區並進行互動遊戲，提高眷屬對公司及企業文化的認同感，也讓眷屬更加理解並支持同仁工作，有效增進家庭和諧及企業凝聚力，共 **56 位** 同仁及眷屬參與，滿意度 10 分。



06

- 6.1 人力概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 溝通管道
- 6.5 人才培訓
- 6.6 健康照護
- 6.7 安全工作環境

重大主題
勞資關係

GRI 特定主題
勞 / 資關係



6.4 溝通管道^{2-25, 2-26, 2-29}

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

企業需要藉由員工達成營運績效，員工也需要企業提供發揮的舞台及工作報酬，故，雙方需共同創造良好互信的勞資關係

策略

- 台灣廠區每季舉辦勞資會議，大陸廠區不定期舉辦專題座談會
- 執行年度員工意見調查
- 建立多元又暢通的雙向溝通管道

運作機制

年度員工意見調查、總務服務滿意度調查

績效

- 台灣廠區舉辦 16 場勞資會議
- 昆山廠區舉辦 6 場員工座談會、1 場助理座談會
- 吳江廠區舉辦 4 場員工座談會、2 場廠長座談會
- NEW** 台灣廠區舉辦年度員工意見調查，間接人員回覆率 98%；以活動方式鼓勵直接員工提出意見，共 358 人次參加，收到 24 項建議，結案率 100%
- 吳江廠區舉辦年度員工意見調查，間接員工回覆率 100%，直接員工回覆率 76%
- 昆山廠區舉辦年度員工意見調查，間接員工回覆率 100%，直接員工回覆率 80%

目標

- 2025 年：持續執行年度員工意見調查，並於彙整各項員工意見後進行必要溝通
- 2026 年～2027 年：將員工意見納入管理會議議程，讓經營層獲得利害關係人之建議，以進行相對應之評估



溝通管道	實施廠區	內容	2024 年成果		
勞資會議	台灣	每季分廠區召開一次，共召開 16 次 ，報告營運狀況、回報同仁問題及改善方式			
職福會議	台灣、大陸	每季至少召開一次，共召開 13 次 ，討論福委會運作情形及未來活動計劃，並依活動滿意度調查結果進行檢討及規劃改善措施			
電子信箱	台灣、大陸	8585@coretronic.com 1885@coretronic.com.cn 6885@coretronic.com	台灣 • 申訴案件： 5 件 • 申訴議題：餐飲、廠區環境及安全 • 結案率：100%	大陸（昆山） • 申訴案件： 14 件 • 申訴議題：勞資關係、環境改善 • 結案率：100%，且必需於案件申訴當月結案	大陸（吳江） • 申訴案件： 27 件 • 申訴議題：員工關係、勞資關係、環境改善 • 結案率：100%，且必需於案件申訴當月結案
電話專線	台灣、大陸	+886-3-5772000#8585；+886-800-299-988 +86-512-57360000#1885 +86-512-85168838#4885；+86-512-63828588#6885			
實體意見信箱	台灣、大陸	設置於廠區各樓層、車間入口、宿舍區	人力資源單位透過與員工本人及意見涉及相關單位進行雙向溝通協調外，持續改善並解決員工反映事項，並保持溝通管道順暢運作。		
年度會議	台灣（影像產品）	共舉辦 6 場 ，由各單位主管對同仁說明未來半年發展策略及方向，共 331 人 參加			
BU 溝通會議	台灣（節能產品）	共召開 2 次 ，說明節能產品事業群之營運策略及方向、客戶關注焦點及未來展望，共 120 人 參加			
NEW 直接人員互動溝通會	台灣（影像產品）	共舉辦 2 場 ，為落實員工關懷，提供實體溝通平台，並透過互動活動、傳遞重要資訊、推廣溝通管道，確保溝通無礙，共 155 人 參加，平均滿意度達 4.3 分（滿分 5 分）			
人員關懷訪談	台灣	為即時反應員工心聲並深入了解其職涯規劃， 每週 邀約同仁進行人員訪談，並將同仁意見即時回饋予各單位或其主管，共 222 人 受訪			
廠長座談會	大陸（吳江）	共召開 2 次 ，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由廠長即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
員工座談會	大陸	共召開 10 次 ，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由部門主管即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
助理座談會	大陸（昆山）	共召開 1 次 ，改善工作流程方式，簡化非必要流程，加強與助理間的溝通，使工作更加順暢			
員工關懷日	大陸（昆山）	共召開 6 次 ，現場發放小禮品，免費更換識別卡及掛繩，鼓勵同仁表達自我想法，聆聽並接受不同意見			
EAP 員工協助方案	台灣	提供 0800 外部專業顧問服務電話，同仁可免費撥打諮詢家庭婚姻、親子教養、人際關係、個人情緒、法律諮詢買賣糾紛、車禍和解、財產繼承、刑事爭議及管理問題，使用人次達 32 人次			
新人座談會	台灣	針對試用期員工，每季舉辦一次，透過各式小遊戲及活動讓新人更認識彼此及所在部門定位，並舉辦新人專屬績效管理課程，讓新人透過課程實作更了解公司的績效評比與制度規範			
Coretronic APP	台灣、大陸	同仁專屬 APP，含公司通訊錄、推播公告、簽核表單、特約店家優惠、咖啡廳點餐及通知取餐提醒、會議室查詢、車位查詢、環境教育影片欣賞、心理觀測站、上下班登錄、福委會網站等功能			
Line@ 溝通平台	台灣	• 產線作業人員可透過該平台即時知道公司各項訊息並提出問題，相關單位將於二日內提供回覆及協助 • 聊天使用次數共 430 次 ，諮詢考勤及薪資相關問題			
環智慧微服務	大陸（吳江）	同仁專屬服務公眾號，含公司人事工作流程、最新資訊、薪資福利、員工投訴、員工培訓等內容，並定期更新推文			
CPC 微信公眾號	大陸（昆山）				
EIP 員工資訊網站	台灣、大陸	公布各類公告及規章辦法、資源預約、共同作業、團體保險等相關資訊			
福委會網站	台灣	福委、社團、康樂活動、公司專屬優惠、特約廠商等資訊分享			

【新進同仁】

青年旗艦計畫

- 為協助 15 歲 ~ 29 歲新進同仁更順利與企業接軌，同時申請並執行勞動部青年就業旗艦計畫，自新進人員加入公司開始，依照職務別推動 3 個月 ~ 6 個月的培訓，並為每名同仁安排一名前輩擔任職場導師（Mentor），採雙週方式排定學習計畫，並由同仁回饋學習心得，職場導師於每 8 週回覆評語，供主管即時掌握學習進度並進行調整。
- 2024 年共 18 位新進同仁參與本計畫，六個月計畫期滿仍在職之同仁共 16 位，留任率 89%。
- 針對結訓的 16 名同仁進行「訓練內容」、「職場導師表現」、「環境及福利」、「訓練整體滿意度」、「能力提升」等構面的滿意度調查，平均滿意度 93 分（滿分 100 分），其中，對於「Mentor 專業、教導與關懷」之滿意度為 94 分，並認為此計畫可有效提升專業技術、表達溝通、團隊合作、問題解決能力，同時協助新進人員快速適應職場。

新手相連計畫

- 針對節能產品事業群之新人展開三個月的「新手相連計畫」專屬 Mentor 制度，透過一對一的指導與關懷，幫助新進人員適應工作內容與熟悉組織文化，增進內部同仁的互動交流並建立定期關懷機制。三個月後，除邀請新人填寫滿意度外，Mentor 需進行輔導新人的觀察回饋，讓 HR 即時提供協助並建立雙向回饋機制。2024 年共 20 人完成此計畫，滿意度 9.3 分（滿分 10 分），2024 年僅 1 人因派駐越南，較難適應環境，未滿三個月即提出離職。
- 將「新手相連計畫」導入至 EIP 員工資訊網站，透過數位化提升溝通與追蹤效率，確保新進員工獲得即時支援，以落實師徒制成效，持續提升新人滿意度與留任率。

【跨世代與跨部門】

「汪喵大廚」團隊建立活動

為強化主管與部屬的跨世代溝通，讓不同世代的主管與同仁更了解彼此，進而建立和諧與共融的職場環境，我們舉辦「汪喵大廚」團隊建立活動，讓跨世代的員工皆能各自分享自我工作價值觀、生活模式等議題，以提升團隊認同感。此外，開辦「善意溝通」課程介紹跨世代溝通技巧，讓不同世代的員工學習如何與他人進行有效溝通。

2024 年共舉辦 2 次，共 38 位跨功能平台同仁參與，平均滿意度 9 分（滿分 10 分），學員反饋：「透過活動能和不同世代的夥伴拉近距離，更學會了如何與跨世代夥伴進行有效溝通。」



「蛇來運轉」團隊建立活動

為強化直接人員（DL）對 SA8000 標準的認知與了解，同時結合 RISE 企業文化，並藉此機會促進不同單位 DL 夥伴間的相互認識，我們規劃「蛇來運轉」團隊建立活動，內容包含暖身開場、SA8000 講解、九宮格賓果遊戲及 RISE 文化遊戲體驗等四大主軸，涵蓋 ESG、DEI、SA8000、RBA、公司文化、員工資源與制度等資訊，進一步建立多元、公平、共融的職場環境，並預計 2025 年正式邀請力行廠區 DL 夥伴參加。





【全體同仁】

年度員工意見調查

廠區	間接員工	直接員工
台灣	- 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見，2024 年回覆率 98% - 人力資源單位彙整每年各 BG 的 Top3 議題，並提供給事業群主管參考，若有行政單位需處理之議題則轉寄給相關單位進行後續改善評估。相關單位回覆已併於第四季勞資會議簡報，並發布於 EIP 供同仁查閱	- 以獎勵來鼓勵直接員工於線上提出意見與想法 2024 年共 358 人次參與，共提出 24 項問題與建議，大多與考勤、薪資、生產績效獎金、三節獎金相關，皆已提供回饋，改善率 100%
吳江	- 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見 - 除試用期人員、短期實習生、長期工傷人員、留職停薪人員未參與考核外，其餘員工皆回覆，回覆率 100%，共收集 7 項改善建議，改善率 100%，將依據問題類別及改善期限，持續追蹤改善狀況	- 採線上問卷調查，回覆率 76%，調查結果顯示，員工對於公司舉辦活動整體滿意度較高 - 共收集 10 項改善建議，改善率 100%，並依此擬定改善措施：培訓內容多樣化，宿舍保修線上化，增加宿舍淋浴龍頭等問題
昆山	- 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見 - 除試用期人員、短期實習生、長期工傷人員、留職停薪人員未參與考核外，其餘員工皆回覆，回覆率 100%，共收集 518 項改善建議，將依據問題類別及改善期限，持續追蹤改善狀況	- 採線上問卷調查，回覆率 80% - 共收集 15 項改善建議，並依此擬定「增加團膳餐點多樣性」、「實施加強飯菜保溫措施」、「改善住宿環境」等改善措施

廠區	間接員工建議	2024 年改善措施
台灣	加強廠務中控室及室內外停車場環境清潔	- 增加清潔頻率，每日巡視並清除落葉及蟲屍，重點區域加強清潔及髒污地板刷洗，並每半年安排一次地板刷洗 - 每週六持續進行殺蟲劑噴灑，並視情況調整噴灑頻率 - 投入新台幣 647,150 元進行廠區綠美化建置，並獲新竹科學園區「2024 園區綠美化暨環境維護競賽」特優
	多舉辦運動比賽	舉辦「線上健康里程 ATM」、「2024 中強光電運動日」及「2024 愛之光公益路跑」三場運動賽事，共 1,317 人次參與
吳江	產線與品質人員不定期參訪其他部門，學習其優勢	安排班組長與新進人員跨單位參訪共 7 次
	多舉辦員工活動，以提升員工熱情	增加季度美食節，並加入互動小遊戲
昆山	加強餐廳及住宿環境清潔	- 餐廳增加 1 名清潔工及清潔工具，並提高清潔頻率 - 以高溫消毒餐具，同時要求團膳公司於供餐前全面檢查，並加強監督餐廳人員狀況 - 加強宿舍環境衛生管理，重新配發清潔工具，每月進行 7S 評比，以改善住宿環境
	部分人員分機共用，建議增加分機號碼	廠務處重新統計並分配各部門分機號碼，同時評估更新電話機體

年度總務服務滿意度調查

- 調查方法：採線上問卷調查，每半年進行一次，評分項目包含團膳、咖啡廳、保全、清潔、櫃台服務等。
- 調查對象：台灣廠區所有員工。
- 績效：2024 年共 1,510 人回覆問卷，上半年回覆率 49.2%；下半年回覆率 44%。經定期審視、設置反饋管道，平均滿意度 90 分，較 2023 年提升。

06

- 6.1 人力概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 溝通管道
- 6.5 人才培訓
- 6.6 健康照護
- 6.7 安全工作環境

重大主題 人才培訓

GRI 特定主題 訓練與教育



6.5 人才培訓³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

人才是企業的根本，建構多元發展的訓練體系，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，以求公司永續發展

策略

- 依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才，並藉由知識經驗之傳承與管理，塑造學習型組織文化，持續累積公司智慧資本，創造企業永續經營
- 以企業永續為公司核心價值，積極投入員工職能再造，活化與強化人力組織，以協助員工職涯發展

運作機制

由人力資源中心及人才發展中心以企業文化、青年培力、內部人才培訓等發展方向訂立年度計畫，並積極投入管理人才培育，進行企業傳承與組織強化，並成立自主性讀書社群，共創學習型組織氛圍

績效

- 榮獲 2024 年 TCSA 台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」
- 與 2023 年相比，台灣廠區總訓練費用增加 58%，總受訓時數增加 29%，人均參訓時數為 29.4 小時；大陸廠區總受訓時數增加 2%，人均參訓時數為 14.3 小時，台灣及大陸廠區皆達成 2024 年員工平均受訓時數之目標
- 「Core 職能學院」：開辦 182 門職能實體課程，共 4,048 人次參與，平均滿意度 9.5 分
- 「邁向 PL 之巔」：以點線面方式全方面培養專案管理人員（PL），共開辦 12 堂課程及 3 場次交流會，共 713 人次受訓，平均滿意度 9.6 分
- 「Core Salon」、「新官上任」：培育基層主管領導力，共舉辦 3 場次交流會及 7 堂課程，共 428 人次參與，課後任務達成率 100%，訓後自評能力提升 45%，由上而下打造學習型組織
- 「Tech Talk 技術交流會」：將傳統課程升級為技術實務分享會，降低準備成本，提升技術交流頻率，幫助同仁快速掌握製程開發要點，共辦理 5 場次，共 102 人次參與
- 新數位學習系統正式上線，共上架 419 門數位課程

目標

- 2025 年：規劃創造性方案，以解決人才管理問題，並藉由更新訓練系統，擴大數位自主學習資源。2025 年員工平均受訓時數，台灣廠區達 22 小時，大陸廠區達 9 小時
- 2026 年～2027 年：持續建構全方位職涯地圖與學習藍圖，持續培育管理人才。2026 年員工平均受訓時數，台灣廠區達 24 小時，大陸廠區達 9 小時；2027 年員工平均受訓時數，台灣廠區達 26 小時，大陸廠區達 9 小時

我們秉持「人才是公司最重要的資產」的理念，以多樣化管道與平台，強化員工本職學能；以體驗學習法和行動學習法，讓員工體驗責任 / 創新 / 卓越 / 開創「R.I.S.E.」企業文化，培養共同價值觀與態度。此外，員工可參與系統化的培訓課程，成為管理職系或專業職系達人，亦可透過全球策略布局、區域輪調及外語研習，在國際舞台上成就夢想。

根據歷年訓練支出費用圖表，台灣廠區 2024 年總訓練費用超過新台幣 674 萬元，較 2023 年增加 58%，總受訓人次增加 208%，總受訓時數增加 29%，係因善用內、外部講師資源，針對各階同仁規劃系列實體課程，並同步規劃線上培訓課程，讓培訓資源擴及至不同廠區，同時搭配交流會與工作指導等多元培育機制，進行專業實務傳承。

大陸廠區 2024 年總受訓人次較 2023 年增加 89%，總受訓時數增加 2%，係因多數訓練專案採用線上方式，使同仁能同步參加台灣廠區的實體課程；此外，昆山廠區為提升同仁受訓意願，提供補貼措施，同仁完成技能訓練課程後順利取得相關證照，即補貼同仁課程費用。

2024 年員工平均受訓時數⁴⁰⁴⁻¹

地區	性別	職級 ¹					職別				
		高階 管理人員	中階 管理人員	基層 管理人員	非管理 人員	總計	研發 人員	業務 人員	行政 人員	生產 人員	總計
台灣	男性	19.3	17.9	34.5	32.1	30.1	28.8	17.0	34.0	34.5	30.1
	女性	11.6	24.7	30.3	28.8	28.4	30.9	27.7	34.1	24.2	28.4
	總計	17.0	19.3	33.4	30.5	29.4	29.0	23.8	34.1	28.7	29.4
大陸	男性	31.4	19.9	27.0	11.2	13.3	20.3	19.8	16.4	12.3	13.3
	女性	NA	27.6	28.6	13.8	15.6	20.2	20.4	22.2	13.6	15.6
	總計	31.4	22.0	27.7	12.3	14.3	20.3	20.3	20.1	12.8	14.3

1：董事長、總經理、事業群、子事業群、事業處、獨立中心主管為高階管理人員；中心及處級主管為中階管理人員；部級和課級主管為基層管理人員；其餘員工為非管理人員

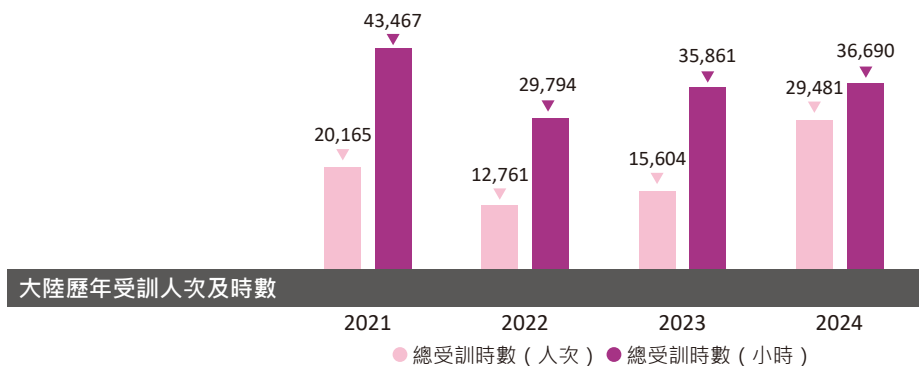
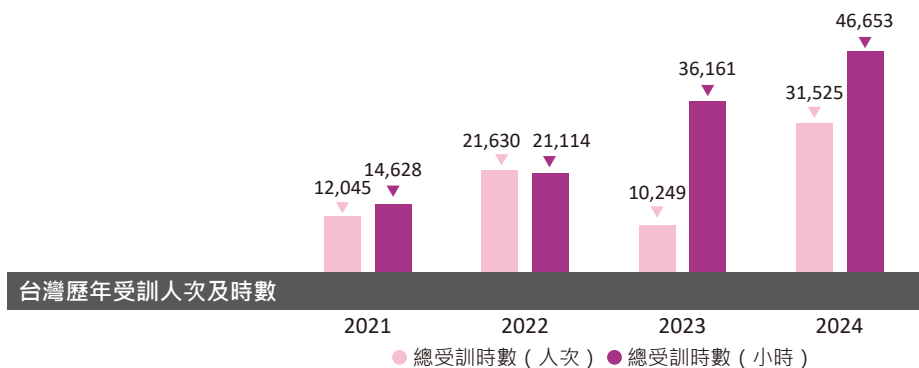
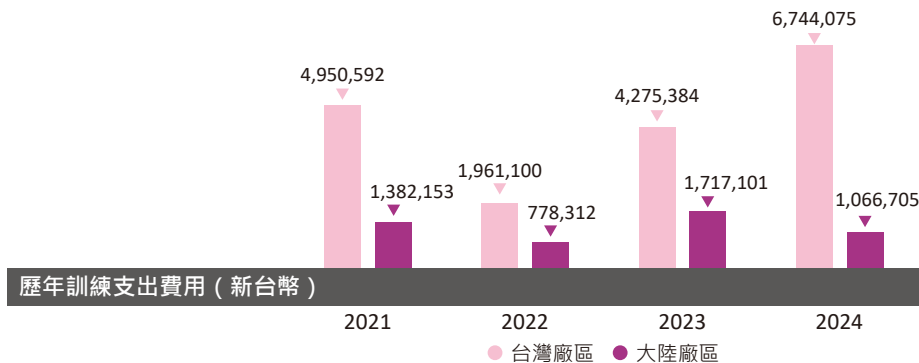
2：上表資料係以 2024 / 1 / 1 ~ 2024 / 12 / 31 開立之實體、線上課程講座及部門培訓等參訓資料，並依據 2024 年 12 月在職人數核算參訓時數

3：公司在訓練資源提供上，除必修課程外，各類課程均開放同仁自主報名，仍因成員組成與自主參訓意願不同，而影響男女參訓比例。公司已將 DEI 納入三年計畫，致力推動多元平權職場，並鼓勵女性員工持續投入自主學習，追求工作與家庭平衡發展

訓練發展管道⁴⁰⁴⁻²

我們設計與開發各式學習工具及活動，員工可依個人時間與學習模式，選擇不同訓練管道。2024 年導入新訓練系統，搭配內外部講師資源，共上架 419 門線上課程，亦提供內部訓練（在職訓練、教室課程、自我發展、數位學習）及外部訓練，以滿足職務及個人發展需求。

對於因職涯終止或終止僱用的員工，除開立相關工作證明之外，亦提供公部門之職涯轉換協助相關計畫資訊，促進其持續受雇能力或退休生涯之管理。



訓練發展課程

(課程滿意度調查之滿分皆為 10 分)

► 特色課程

課程名稱	內容	2024 年成果
RISEMON 企文體驗營 (台灣廠區)	- 為提升新進同仁的組織認同感，重新規劃企文體驗營模組，運用寶可夢遊戲概念，將道館挑戰賽、RISEMON 小卡等元素融入課程，快速抓住新世代學員眼球 - 依據報到同仁特質，調整體驗營活動形式，融入更多團隊協作概念，深耕 RISE 文化	- 舉辦 2 場，共 39 人參與，學員對 RISE 企業文化的認識達 9.7 分 - 多數學員表示，透過體驗營更了解 RISE 精神，進而增加對公司的認同感 - 邀請公司主管以自身職場經驗激勵新進同仁，形塑企業內部學習文化
TTT 內部講師培訓	- 安排認證講師針對授課必備知識技能進行教授，強化主管及績優同仁培育他人之意識，協助同仁規畫教學活動與學習多元教學手法 - 講師依職能與學員需求，設計合適的課程內容，並搭配多元手法進行教學 - 學員於培訓後由 HR 針對內部專業職能講師進行一對一輔導，建置職能模組教材，通過模擬教案後即可正式開辦課程，完善內部職能地圖 - 邀請高階主管於課前給予勉勵，彰顯公司對人員培育與傳承的重視	- 邀請外部講師培訓 59 位學員，課後滿意度 9.6 分 47 位受訓學員取得內部講師認證，開立 42 門實體及數位課程，學員回饋課程相當務實，課後能學以致用
NEW 邁向 PL 之巔 (台灣廠區)	- 聚焦於橫向溝通及商業思維，涵蓋「學知識、學協調、學經驗」三層次，結合學員弱點項目與實務情境進行課程設計，培養全方位專案管理人員 (PL) - 設計講授法、情境討論、體驗學習、小組討論等多元主題，並以沙龍分享形式邀請多位高階主管與 PL 分享團隊帶領心技法 - 除為 PL 必修課外，同步開放全體同仁依需求自主報名學習，以培養同仁跨領域長才 - HR 於課後將課程精華剪輯成數位課程，擴大學習形式與影響力	- 學知識：開辦 9 場課程，共 506 人次受訓，平均滿意度 9.4 分。幫助學員建立跨領域之共同語言，以利於專案合作 - 學協調：開辦 3 場次課程，共 124 人次受訓，平均滿意度 9.9 分。幫助學員掌握應對協調核心技巧，提升工作效率與團隊協作能力 - 學經驗：開辦 3 場次交流會，共 83 人次受訓，平均滿意度 9.6 分。以實務情境切入，有助於學員進行多角度的思考及交流
NEW Core Salon (台灣廠區)	- 採用沙龍討論與管理個案分析討論，幫助主管共學，提升領導力與包容性思維，找到管理解方 - 透過對話交流，協助主管應對人才發展與組織挑戰，建立共享知識與學習文化，提升企業適應力與競爭力	- 開辦 3 場，共 49 人次參與，平均滿意度 9 分 - 規劃 Kick-off 活動，透過與主管對話收集關鍵管理議題，HR 結合組織實務設計個案，貼近真實場景，提高主管參與意願與討論積極度 - 採用社群學習，讓同階層主管互相交流，分享管理經驗，快速累積帶領團隊的實戰經驗，並內化為公司管理文化
NEW Tech Talk 技術交流會 (台灣廠區)	- 首次邀請前瞻技術單位，將部門內訓升級為技術交流會，結合量產實戰案例，幫助學員快速掌握技術關鍵，應用於後續開發與製程優化 - 以技術交流會取代過往單向知識傳授，鼓勵學員提問互動，創造更多技術探討機會，強化理論與實務經驗交流，提升技術分享意願與知識傳承效率	- 開辦 5 場，共 102 人次參與 - 以創新內訓模式將傳統課程轉變為技術實務分享會，降低準備成本，提升技術交流頻率，幫助同仁快速掌握製程開發要點 - 參訓主管回饋：透過有系統整理的課程方式，將多年累積的知識架構化，且交流會能更清楚理解製程問題，並將客戶想法反饋至開發平台，提升產品優化效率，受益良多
NEW 數位轉型： 訓練平台更新導入	- 導入新數位學習系統，新增手機學習功能，提供同仁異地學習資源，促進員工自主學習與成長，強化企業人才發展 - 系統導入初期，以行銷推廣活動、電子報、論壇活動等多元策略，提升學習平台使用率，鼓勵同仁主動學習 - 整合內部專業講師、公開資源 (如 YouTube 等)，於系統導入後新增大量課程，並訂閱 KONO 雜誌庫等學習資源，提供同仁更豐富的學習資源	- 系統順利上線，共上架 419 門數位課程，實現訓練數位轉型 - 台灣廠區於導入前、中、後期分別規劃「命名活動」、「教師節論壇活動」、「訓練平台行銷推廣活動」，共 10,884 人次參與，成功帶動討論熱度 - 台灣廠區舉辦「訓練平台行銷推廣活動」，共 8,250 人次參與，總學習時數達 6,087 小時，有效提升自主學習率



課程名稱	內容	2024 年成果
NEW 人權與 DEI 推動 (台灣廠區)	- 開辦「跨文化講座」、「MBTI 團隊溝通」2 門實體課程，透過多元主題探索 DEI，習得友善職場知識及技巧，共 33 人次參與 - DEI 年度必修課程 - 「全球職場新趨勢，你今天 DEI 了沒」與「保障人權與無意識偏見」，協助同仁理解 DEI 意涵，進而打造無偏見職場環境，完訓率 100% - 規劃「世界旅人展」，並搭配 DEI 問答遊戲，提升同仁 DEI 敏感度	
NEW 女力講堂 (台灣廠區)	邀請女性中高階主管與同仁擔任講師，分享經驗與專業知識，鼓勵更多女性朝管理與技術職發展，進一步強化企業的包容文化與永續競爭力	開辦 19 堂課程，共 604 人次受訓
NEW 精準簡報溝通 (台灣廠區)	依據新進同仁需求規劃簡報基礎培訓班，培養結構化資訊蒐集與表達能力，強化簡報製作技巧，協助適應職場	- 開辦 5 堂課程，共 148 人次參與，平均滿意度 9.5 分 - 學員反饋：課程淺顯易懂，瞭解簡報編排重點與如何在有限時間內傳達資訊 - 結合公司簡報規範，製作 2 支數位課程，開放同仁自由選修
NEW Z 世代領航班 (吳江廠區)	為提升基層主管（一線班組長及儲備幹部）對「Z 世代」員工的理解，結合遊戲及互動化設計課程，傳授創新管理方針，增進團隊執行力和穩定性	- 共 226 人次參與 - 學員於課前提出所屬單位建議改善案例，課後實際改善 184 件，改善率 81.4%
企業新型學徒班 (昆山廠區)	鼓勵同仁發展多元技能，提升同仁知識技能儲備，為公司培養及儲備多元化技術人才，向政府申請並獲得開課及電子專用設備裝調工（中級）、計算機程序設計員（高級）、製圖員（中級）共 3 類技能證照之發證資格	開辦「製圖員（中級）技能班」及「計算機程序設計員（高級）技能班」，共 205 人參訓並取得職業技能等級證書，獲政府補助人民幣 163,990 元
國際趨勢講座 (台灣廠區)	- 邀請 BU 主管分享國際趨勢現況，協助同仁掌握企業發展脈絡，提升對國際市場與策略方向的理解，以及資訊蒐集與應用能力 - 將實體課程數位化，上架至數位訓練平台，確保更多同仁能夠靈活學習並應用	- 開辦 2 場，共 97 人次參與 - 分享對 2023 年前瞻講座的學習成果，並內化為適合基層同仁的內容，傳遞趨勢策略概念，並結合 AI 工具進行策略模擬與預判，培養中基層主管的趨勢應用、分析與決策能力，打造組織接班梯隊

► 管理人才培訓

課程名稱	內容	2024 年成果
NEW 領班學院 (台灣廠區)	- 由 HR 與製造中心副總共同籌劃，結合理論與實務，協助基層主管強化管理能力，提升團隊協作與營運效能 - 教導領班必備專業職能、核心職能與管理能力，提升基層主管競爭力 - 協助領班有效處理產線問題，運用管理技巧降低勞資爭議，提升生產效率與團隊凝聚力，打造穩定高效的工作環境	- 開辦 12 堂課程，涵蓋基層管理者必備的製造、品保、工程、資材與人資專業，結合問題分析與解決方法，並透過期末專題發表，展現產線實務解方 - 共 180 人次參與，完訓率 83%，平均滿意度 9.7 分 - 培育 18 位基層組長與領班，並產出 5 份實務個案應用報告，可有效應用於產線管理與問題解決 - 課程設計強調實戰應用，透過案例分析、跨團隊合作與實作演練，幫助學員提升解決問題的能力 - 主管回饋：有效提升領班簡報技巧、數據分析力、問題解決能力及跨團隊合作能力，強化基層主管素質 - 學員回饋：學會問題分析、提升溝通與跨部門協作能力，並養成自我學習與成長的習慣
NEW 主管大課堂 (吳江廠區)	提升新晉主管的領導、財務與人資管理能力，並推動企業內部經驗交流，提升整體管理品質	邀請 3 位主管開辦 3 堂實體課程，主題涵蓋「領導力」、「新晉管理者財務智慧」及「新晉管理者的人力資源管理秘笈」，共 190 人次參與



課程名稱	內容	2024 年成果
新官上任 (台灣及昆山廠區)	- 協助新任部級主管了解自己在組織運作中應具備的角色與定位 - 以日常管理所需技能展開七項主題培訓，每堂課程以「作業流程 x 管理技巧 x 實務議題」三維度展開，逐步建構主管基礎管理力，幫助主管快速接軌	- 開辦 7 堂課程，共 379 人次參與，滿意度 9.7 分，課後任務達成率 100%，訓後自評能力提升 45% - 共 64 位新任主管參與，習得日常管理（選才、育才、用才、留才）之關鍵技能，台灣廠區新任主管留任率 97%，昆山為 100%
班組長訓練營 (昆山廠區)	- 開辦管理、通識、生產管理及實踐類課程 - 提升班組長綜合能力、企業凝聚力及競爭力	- 開辦 2 場組長訓練營活動，共 73 人次參與 - 共培養 41 位生產管理接班人
友善職場講座 (台灣廠區)	- 將「友善職場，從你我做起」列為各級主管必修課程，藉此協助主管辨別與正視職場不法侵害，包含言語溝通、性別差異及其他主管須遵循項目，共創友善職場 - 聚焦於員工關懷敏感度訓練，以日常管理六項常見實務案例進行探討，提升主管應對能力	- 共 243 人次參與，協助主管掌握部屬對應之態度與技巧，例如：避免使用「否定句」及「為什麼」為開頭、留意溝通時的表情控管 - 開辦 2 場「員工關懷敏感度訓練」，共 69 名主管參與，課堂搭配實戰演練，幫助主管掌握關懷技巧及照顧部屬情緒技巧，平均滿意度 9.6 分
創新創業領導講座 (台灣廠區)	為提升主管領導內部新創團隊之管理職能，邀請新創科技公司經營管理者，進行創業經驗、團隊領導、市場佈局等觀點分享與交流	舉辦 2 場講座，參與主管共 123 人次，受訓時數共 246 小時
景氣預測分析講座 (台灣廠區)	為瞭解未來趨勢，邀請台灣經濟研究院景氣預測分析中心進行 2025 年景氣預測分析	舉辦 1 場講座，參與主管共 157 人次，受訓時數共 314 小時

► 專業人才培訓

課程名稱	內容	2024 年成果
SA8000 認證輔導課程 (台灣廠區)	為回應客戶需求，並確保勞工權益、工作環境安全與公平待遇，公司將於 2025 年導入 SA8000 社會責任認證，故開辦課程以協同仁建立 SA8000 規範基本認知，強化對勞工權益、工作環境安全、薪酬公平性及人權保障的理解	- 開辦 8 堂課程，共 154 人次參與 - 規劃「認識 SA8000」數位課程，並預計於 2025 年訂為公司全員必修課程，打造全員人權意識
車用產品能力培訓 (台灣及吳江廠區)	車用體系認證課：建構同仁「零缺陷」意識，並依照客戶規範，強化其對產品開發、製程設計、供應商控管、車用規範及流程的理解，以提升汽車產品品質管理 TISAX 認證課：台灣廠區為取得 TISAX 認證，持續展開 TISAX 輔導案，邀請顧問分別針對各功能別重點條文及 To-do List 進行強化	開辦 34 堂，共 700 人次參與 開辦 2 堂並進行 12 次輔導，共 162 人次參與，幫助同仁熟悉 TISAX VDA 條文及掌握作業流程，並順利取得 TISAX 認證
Core 職能學院 (台灣廠區)	- 建構職能地圖，作為招募徵選、培訓發展、績效管理及組織設計之架構，以培育 Core 專才 - 持續建構各職務（研發、業務、營運）及各階層所需具備的知識（K）、技能（S）和態度（A） - 針對員工職能落差進行分析，以瞭解公司待發展及強化之處，進而擬定具體行動方案，增進組織效能 - 運用混合式學習方式，結合數位學習與實體培訓，並於課後設計行動方案，透過工作運用（OJT）方式，由直屬主管進行檢核，確保學習成效 - 結合內外部講師資源，安排內部資深優秀同仁講授領域基礎專業，再搭配外部講師帶入重點能力之完整觀念	- 開辦 182 堂課程，共 4,048 人次參與，平均滿意度 9.5 分 - 搭配晉升同仁授課時數規範，持續推動學習型組織之文化 - 建立跨單位技術交流平台並於課中大量討論，學員反饋可直接用於日後產品設計
Core 職能學院 - 數位課程 (台灣及吳江廠區)	- 針對各職務（研發、業務、行政、營運）及各階層所需具備的關鍵知識（K），建置數位課程 - 透過 HR 一對一家教式培訓，訓練領域專家成為數位課程講師，儲備未來數位知識庫人才	- 開辦 77 堂 - 共培訓 19 位新數位課程講師，領域橫跨研發、業務、採購、勞動法規、管理技能和工作技能，共建置 16 門數位課程 - 吳江廠區舉辦 1 場線上知識競賽，共 61 人次參與

► 國際人才培訓

我們自 2011 年起，將英語成績列為晉升必需門檻，明確規範各職等及職類必備之英文成績標準。

課程名稱	內容	2024 年成果
越南語基礎班 (台灣廠區)	- 因應越南廠需求，規劃越南語基礎班，協助派駐及出差同仁掌握餐、購物、搭車等生活基本對話，加速適應當地環境 - 培養跨文化溝通與 DEI 意識，拉近與當地同仁距離，打造共融職場環境，促進企業在地化發展	18 小時實體課程，涵蓋字母發音、基礎文法及主題會話，讓學員擁有基礎生活會話能力 - 採小班制規劃，共 4 人次參與，平均滿意度 9.8 分
英語口說班 (台灣廠區)	- 因應高階主管工作需求，規劃 70 堂一對一線上口說班，協助學員掌握商務溝通技巧且實際應用於工作中，並於社交場合主動開啟 Social Talk，與國外客戶建立非正式溝通管道 - 配合組織發展全球需求，針對業務、PM 或 PL 等須直接與客戶對應之同仁，規劃 9 門商務情境（會議召開、簡報、報價等）主題課程，提升學員商務英語閱讀能力，掌握溝通表達關鍵，強化客戶關係管理	【高階口說班】 - 每週課程以社交會話訓練（Social Talk）、語言訓練及商務溝通型技巧（Summary）、商務溝通型技巧（主題課程訓練）等三大主軸，訓練學員聽說讀寫能力 - 經過 9 個月學習，學員在語句結構、發音及語調、表達能力及 Social skill 皆有顯著進步，老師以商務母語人士水平評比，主管由訓前 2.6 分進步至訓後 3.4 分（滿分 5 分），進步幅度達 31% 【商務英語口說班】 - HR 透過課程觀察與主管指派之 15 位學員抽訪，滾動式調整課程執行細節，確保學習成效，平均滿意度 9.7 分 - 期末考核採實戰演練，模擬工作實務場景，評量學員在簡報用與專業度、口語表達與問答流暢度表現，平均分數 92 分 - 學員回饋：主題切合工作實務需求，且直屬主管回饋學員於課後能更流暢運用英語，學以致用於工作中
商用英語講座 (台灣廠區)	- 因應全球化競爭加劇及企業海外布局，需提升與外部廠商、客戶及國際夥伴的溝通效率，以維持市場競爭力 - 打造英語學習環境，協同仁系統化學習掌握實戰應用技巧，並透過課堂演練幫助同仁提升專業表達、自信溝通與談判技巧，進一步強化個人競爭力、推動組織整體語言能力與提升國際視野	- 開辦 3 場講座，共 164 人次參與，平均滿意度 9.3 分 - 透過前後測評比，學員程度平均提升 37% - 講座主題緊密結合工作需求，並納入國際禮儀，提升組織在全球化環境中的文化適應力與包容性，幫助同仁在多元化的國際職場中展現專業形象，建立高效且融洽的跨文化互動 - 將課程重點摘要並製成電子報，於課後發送全體同仁，幫助學員複習並擴大大學學習效益

青年培力

► 暑期實習

- 目標：讓實習生體驗職場生活、培育專業職能，藉此規劃職涯發展，縮短未來的職場適應期以提升競爭力
 - 實習人數：15 位
 - 合作方式：透過多元管道與「元智大學企業書院」、「臺灣師範大學」、「新竹縣政府數位跨域青年職場計畫」合作，並邀請員工子女推薦及產學合作同學進行面談
 - 亮點成果
 - 舉辦「We RISE! Camp 企文共識營」，透過團隊建立活動讓實習生更認識公司 RISE 文化，平均滿意度 4.8 分（滿分 5 分）
 - 提供「精準簡報課程」，讓實習生學習簡報技巧，並培養統整資訊與溝通表達能力
 - 透過每週的「Line 群小活動」，規劃每週主題式任務，讓實習生透過各項任務凝聚團隊意識
- NEW** 於期末舉辦「箇中強者實習成果發表」及「元智大學實習專題競賽」以檢核實習生實習成效，選題涵蓋 ESG、DEI、數位化等企業關注議題，其報告品質獲評審高度肯定

► 新竹縣政府數位跨域青年職場計畫

- 合作學校：國立清華大學、國立中央大學
- 合作人數：2 位
- 合作方式：為強化校際關係並延續產學合作，定錨未來數位青年培育計畫的方向與內容，讓青年學子提早儲備職場數位新能量，由公司指派 Mentor 帶領實習生，透過專業知識分享及職涯諮詢等安排，讓學生們除了對專業知識及產業有更深的認識外，也能藉由導師的經驗分享，思考未來職涯規劃，提升競爭力

📌 亮點成果

- 位實習生參加新竹縣政府實習成果發表會，皆獲「績優實習生」（獲獎率僅 5.2%）
- 2 位同學皆給予公司實習生制度高度肯定，並表示經由課程安排，更了解專業領域，也更了解未來職涯方向
- 其中 1 名實習生於畢業後，正式於集團子公司任職



NEW 員工子女履歷健檢

公司秉持關懷延伸的理念，支持員工子女的職涯發展，公司於暑期開辦「員工子女履歷健檢」活動，替員工子女提升其履歷完整度、內容架構及強化個人亮點，並詳細介紹科技業各職務內容，提升員工子女對產業理解，以利進一步規劃職涯地圖。共 2 位員工子女參與，平均滿意度 4.5 分（滿分 5 分），同仁回饋此活動為子女提供不同角度的職涯建議，相當受用。

NEW 北科大半導體（光電）專班

- 目標：培養學生具光電領域相關專業知識及實作能力
- 合作人數：31 位
- 合作方式
 - 舉辦各式企業講座，並開立計畫說明會
 - 預計於 2025 年進行媒合，提供應屆畢業生後續任職管道

► 第六屆箇中好手·育才圓夢

- 合作學校：正修科技大學、逢甲大學
- 合作人數：5 位
- 合作方式
 - 大三學生：每人新台幣 5 萬元獎學金；符合弱勢資格者，額外提供生活費新台幣 5 萬元
 - 大四學生：每人一年實習機會及新台幣 5 萬獎學金
- 一年實習
 - 提供免費宿舍及高於基本工資之薪資
 - 於新竹總部研發單位了解產品及設計流程，再前往南科廠熟悉工程及製造流程
 - 學校老師固定訪視，企業可與學校共同設計課程，讓學生所學更符合業界所需，達成「畢業即就業」之目標
- 亮點成果
 - 1 名實習生由機構研發部輪調至研發二部，學習不同專業領域，培養多元技能
 - 3 位大四學生分別於研發部和工程課實習，擔任 RD 工程助理及 PE 工程助理
 - 自 2019 年計劃開始，已有 2 位獲選學生於一年實習結束後，成為公司正式工程師，達成計畫目標

► 中原大學電機講座

- 目標：增加與各校系的合作機會，並透過舉辦說明會、講座及學長姐分享活動，提供特定科系學生認識產業界的機會。此外，設計與業界前輩互動的環節，以幫助學生更清楚職涯方向，減少畢業前的迷惘
- 合作方式
 - 舉辦 3 小時分享講座
 - 舉辦企業參訪活動，讓學生了解不同職務內容
- 亮點成果：共 105 位學生參與，學生回饋於「學長應用於職場上的重點科目建議」之主題分享中受益無窮

► 青年就業領航計畫

- 目標：鼓勵高中職應屆畢業生透過職場、學習及國際體驗，探索並確立人生方向
- 合作人數：1 位
- 合作方式：政府提供青年每人每月新台幣 1 萬元，以作為青年未來就學、就業或創業之用，我們則提供正式員工職缺予參加計畫之青年
- 亮點成果：聘用 1 名並已於生產部任職 3 年，配合度高且能獨立作業



績效審查 404-3

以人才發展為導向之績效管理循環，可識別有潛力人才，關注其發展潛能及所需技能，給予多元發展舞台；對於不符期待之同仁則進行明確要求與輔導，以有效改善績效。

績效考核制度

- 每年進行 2 次績效考核，每半年定期檢視工作目標達成狀況及職能發展，並要求員工與主管進行一對一績效面談，以瞭解員工的工作狀況並適時給予指導及回饋，協助員工完成年度工作目標。
- 台灣廠區除未滿試用期、留職停薪及定期契約員工外，其餘員工皆需參與；大陸廠區除未滿試用期、長期工傷、短期實習生、留職停薪員工外，其餘員工皆需參與，且公司以績效為導向，不會因為性別而有差別待遇。
- 針對到職未滿三個月的新人，公司設有試用考核制度；對於績效未符合期待同仁，公司設有績效改善制度，主要目的在於給予員工輔導，讓員工可清楚了解自己績效表現未達期待的地方和需要改善的重點，藉此改善自己的績效表現。

多元回饋評量機制

- 員工自評：自我評估工作目標達成狀況與職能表現，陳述員工意見，與主管安排績效面談，並以部門目標為基礎，設定個人未來工作目標並確認主管建議之職能。
- 主管評核：建議部屬適合的職能指標，指定多人評核的評核者，評核部屬目標達成狀況與職能行為表現，表述主管評語，與部屬進行績效面談，並與部屬商討訂定其未來工作目標。
- 多人評核：參與多人評核之員工，針對職能指標予以評量考核，評核結果可作為主管評核之依據。
- 敏捷對話：昆山廠區於現行組織架構內成立跨團隊 Lean Project 專案小組，提升技術開發與製程創新能力，強化跨單位協作效率，並增進公司與員工的專業深度及橫向協調溝通能力。2024 年以「智能製造、化繁為簡、夯實基本功」為主題，共成立 7 個 Lean Project 專案小組，並設定具體目標，每月評核工作進度，年底舉辦成果發表會，評估各團隊目標達成狀況，且根據評核結果發放專案獎金，以有效促進跨功能團隊合作。

員工接受績效評核比例表

地區	性別	職級 ¹					職別				
		高階管理人員	中階管理人員	基層管理人員	非管理人員	總計	研發人員	業務人員	行政人員	生產人員	總計
台灣	男性	85%	98%	99%	99%	98%	99%	96%	96%	97%	98%
	女性	86%	103%	98%	98%	98%	100%	94%	97%	99%	98%
	總計	85%	99%	99%	98%	98%	99%	95%	97%	98%	98%
大陸	男性	100%	100%	100%	94%	95%	99%	95%	99%	95%	95%
	女性	無人員	100%	100%	97%	97%	98%	99%	100%	97%	97%
	總計	100%	100%	100%	96%	96%	99%	98%	100%	95%	96%

1：董事長、總經理、事業群、子事業群、事業處、獨立中心主管為高階管理人員；中心及處級主管為中階管理人員；部級和課級主管為基層管理人員；其餘員工為非管理人員
2：上表比例係以台灣及大陸廠區員工總人數為分母，年底參加績效審查總人數為分子進行計算

06

- 6.1 人力概況
- 6.2 人權管理
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 溝通管道
- 6.5 人才培訓
- 6.6 健康照護
- 6.7 安全工作環境

重大主題

職業健康
與安全

GRI 特定主題

職業安全衛生

6.6 健康照護³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、承攬商

主題重要性

提供同仁安全工作環境並維護其身心健康，讓同仁放心工作，再創佳績

策略

遵循國際安全衛生管理系統，持續推動健康促進，降低職業災害與疾病風險，打造健康安全職場環境

運作機制

- 由安環處訂立及規劃年度目標、預算及計畫，上呈職業安全衛生委員會審核後，以通過 ISO 45001 驗證職安衛管理系統執行相關策略
- 由健康管理部依據同仁健康問題及健康需求，落實健康保護措施，亦訂定年度健康促進計畫，辦理多元健康促進活動，提升疾病預防能力

績效

- 職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證，通過率 100%
- 每年定期檢討事故事件並提出預防改善方案，達成率 100%
- 職業安全衛生教育訓練共 20,609 人次，總受訓時數為 105,713 小時
- 辦理 58 場次災害應變及消防演練，共 10,347 人次，總受訓時數為 10,980 小時
- 公傷件數（不含交通意外事故）台灣廠區 5 件、大陸廠區 5 件
- 承攬商公傷件數（不含交通意外事故）台灣及大陸廠區皆為 0 件
- 辦理 113 場健康促進活動，共 4,774 人次參與
- 獲「AED 安心場所」認證
- 獲「CHR 健康企業公民獎」銀獎
- 獲「新竹市無菸暨健康促進職場」
- 獲衛生福利部「健康職場認證 - 健康促進標章」

目標

- 2025 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001：2018 驗證、台灣廠區公傷件數 5 件以下 / 大陸廠區 10 件以下、承攬商公傷件數 0 件；台灣廠區推動幸福熟齡專案，執行中高齡者適性工作計畫，增加健康篩檢項目，進行風險評估並依結果進行健康指導、醫師諮詢及健康促進措施 / 大陸廠區辦理至少 8 場健康促進活動，並聘請專業醫生提供醫療諮詢服務
- 2026 年～ 2027 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001：2018 驗證、台灣廠區公傷件數 4 件以下 / 大陸廠區 10 件以下、承攬商公傷件數 0 件；台灣廠區積極辦理多元化健康促進活動，採用 e 化健康管理，也期望將良好健康行為推展至同仁家庭 / 大陸廠區每年辦理至少 10 場健康促進活動，並聘請專業醫生提供醫療諮詢服務

「員工的健康」是公司永續發展的重要基礎，健康的職場環境不僅能提升員工的工作效率、士氣與滿意度，更能有效降低職場傷害與健康風險，進而提升公司的生產力與競爭力。我們希望員工擁有健康的身心與快樂的生活，在高階主管與員工的支持下，健康管理團隊推動多項健康促進活動，涵蓋減重計畫、預防代謝症候群與急救訓練等，積極建立友善健康職場。

全方位健康管理 403-3

年度健康檢查

- 台灣廠區：以優於法規之頻率，辦理年度健康檢查，除法規檢查項目，公司另免費提供腹部超音波、氣導式眼壓檢查、尿酸、甲型胎兒蛋白（肝癌篩檢）及糞便潛血等檢查項目，2024 年健康檢查受檢率 99%。此外，於年度健康檢查發放「個人及工作疲勞量表」予同仁填寫，以了解員工心理健康，並依問卷結果，邀請具工作壓力之同仁與醫護人員進行健康諮詢和過負荷評估；亦針對部份項目明顯異常的同仁立即通知及協助安排轉介，以達到早期發現早期治療的目的，展現公司對員工健康的高度重視與承諾。
- 吳江廠區：根據 RBA 要求，針對特種作業人員（叉車操作員、電工作業與低壓電工作業）進行年度健康檢查，2024 年共 47 人受檢，無職業禁忌症。

年度特殊作業健康檢查

- 台灣廠區：檢測項目包括噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎘及鎳，共 72 人受檢，受檢率為 100%。2024 年特殊作業健檢結果中，有一位員工在噪音作業分級第 4 級，經職業醫學科專科醫師訪談後，判定員工在就職本公司前曾從事鉅金所致，並非於本公司工作期間造成，醫師評估相較於 2023 年檢查結果無惡化，無需回院複檢，進行年度特作健檢並落實聽力保護即可。
- 大陸廠區：針對作業期間可能會接觸有害因素之人員，於崗前、在崗期間及離崗前，皆會安排其接受特殊作業健康檢查，檢測項目包括粉塵、二氧化錫、甲基丙烯酸甲酯、乙酸乙酯、正己烷、三氯乙烯、正庚烷、環己烷、苯、異丙醇、噪聲、銅塵、工頻電場、丙烯酸、激光輻射、xγ 外照射輻射、無水乙醇、乙醇胺，應受檢人數為 279 人，受檢率 100%。對於檢查結果異常之同仁，將安排其接受複檢追蹤，若連續兩次結果均異常，則屬於職業禁忌症項目，將進行內部崗位調動，避免因重複暴露而造成健康危害，2024 年昆山廠區因檢查結果異常進行工作調動之同仁共 1 人，吳江廠區則無人因檢查結果異常而調整工作。

健康保護 403-3, 403-10

配合職安法新興職場健康議題，結合職安人員及職業病專科醫師共同執行勞工身心健康管理四大計畫，從危害鑑別、風險評估及風險控管，到成效評估，期能有效降低同仁遭受危害暴露及罹患職業病的風險。台灣廠區針對母性健康、人因工程、異常工作負荷、中高齡及高齡者適性工作訂定作業說明書及右方相關措施。

2024 年無職業病個案產生



母性健康保護

- 針對 13 位懷孕及產後女性進行工作危害評估並安排醫師面談指導
- 提供安心舒適的集乳室、專屬室內停車位、優先取餐權
- 定期舉辦女性防癌篩檢活動



異常工作負荷預防

- 每日工時提醒及控管加班時數
- 每年進行過勞問卷調查
- 為 14 位高度過負荷風險同仁安排醫師諮詢，若有心血管疾病之同仁則安排轉介



人因性危害預防

- 每年進行肌肉骨骼症狀調查
- 為 15 位高風險同仁安排職醫面談及指導
- 依需要安排作業現場訪視



中高齡工作適性評估

- 進行中高齡同仁工作適能評估調查
- 為 29 位中高齡同仁進行健康篩檢及個人健康風險評估，並安排臨廠醫師進行訪談指導
- 辦理中高齡健康講座

健康促進 403-6

113 場健康促進活動，共 4,774 人次參與



健康促進規劃範圍涵蓋員工生理與心理的健康需求，健康管理部依據年度健康檢查結果，訂定年度健康促進計劃並執行中高齡照護、減重活動、急救訓練、防癌篩檢、健康講座等健促活動，提升同仁健康意識，致力打造健康、活力又舒適的友善職場。

「睿智世代」友善職場計畫 NEW

- 健康風險評估
 - 每年免費提供 45 歲（含）以上同仁進行心電圖檢查，並針對血壓過高、心電圖異常的員工進行衛教與轉介醫療
 - 每年邀請員工填寫自我健康感受問卷及過勞量表問卷，並於年度健康檢查時，進行心血管疾病風險評估
 - 2023 年共 578 人完成健康風險評估，並於 2024 年個別安排 29 位健康問卷結果為高風險的同仁與醫師健康訪談，提供健康建議、工作適性評估及協助醫療轉介
- 免費提供目標族群「無痛腸胃鏡篩檢」，共 270 人員完成篩檢，投入新台幣 405 萬元
- 舉辦「無齡肌膚的秘密」與「EMO 小學堂 - 智不可失 憶起生活」之睿智世代主題健促活動，共 145 人次參加，平均滿意度 97 分（滿分 100 分）



「2024 甩脂攻略」- 正確飲食搭配居家運動，輕鬆燃脂！

- 台灣廠區：根據上一年度健康檢查結果，BMI 異常人數達 50%，而體重過重者比一般人更容易發生慢性疾病，故舉辦「2024 甩脂攻略」，邀請營養師提供同仁體態飲食分析、制定專屬飲食方針，並提供獎勵措施，共 247 人參加並減重 584.6 公斤，平均滿意度 9.8 分（滿分 10 分）
- 昆山廠區：舉辦為期一個月的減脂活動，邀請同仁以部門為單位以組隊參賽，並督促隊友定時運動以取得最終勝利，共 101 位同仁參加並減重 303 公斤，平均滿意度 10 分（滿分 10 分）

「情緒與心靈健康」課程 NEW

- 「EMO 小學堂 - 認識情緒的躁與鬱」：為讓同仁了解不同負面情緒的意義與價值，台灣廠區特邀精神科醫師到廠開講，帶領同仁認識躁鬱症的症狀、識別憂鬱症與躁鬱症的差異、躁鬱症治療相關藥物、諮商資源等議題，幫助員工建立正確的心理健康認知，共 89 人參與，平均滿意度 9.8 分（滿分 10 分）。
- 「安定心的力量」：為讓同仁從容面對壓力，台灣廠區特邀外部講師到廠開講，帶領同仁認識壓力指數、尋找壓力來源、壓力對健康的影響、壓力與肥胖的關係等議題，協助同仁減壓並維持工作與生活平衡，共 89 人參與，平均滿意度 9.8 分（滿分 10 分）。

6.7 安全工作環境

員工是讓公司持續創新及永續發展的關鍵動力，因此，提供員工一個安全的工作環境是公司的責任。我們以「建構安全健康的工作場所」及「零職災」為安全工作環境管理目標，期望中強光電之員工及工作者，能在健康、安全的環境下工作。

職業安全衛生管理系統^{403-1, 403-2, 403-7, 403-8}

我們將環安衛管理規定全面制度化，供員工及工作者遵守，並訂立[職業安全衛生政策](#)，定期檢視安全衛生績效、強化人員教育訓練、實施風險管理及定期現場查核，確保工作環境安全性，2024 年職業安全衛生管理系統內、外部驗證範圍涵蓋「職業災害管理」申報之員工及工作者人數。

除依國家各項相關法規執行並依不同作業場所性質導入危害預防措施與相關管理規範外，由最高主管設立安全衛生組織及職業安全衛生委員會，並由各廠區職業安全衛生人員負責職業安全衛生管理系統第三方驗證（ISO 45001）稽查作業，台灣廠區、吳江廠區及昆山揚皓光電¹之驗證通過率 100%，在 ISO 45001 管理系統下，經內部稽核之員工人數²為 4,030 人，非員工人數為 502 人，稽核涵蓋範圍比例 100%；外部稽核之員工人數為 3,937 人，非員工人數為 444 人，稽核涵蓋範圍比例分別為 98% 及 88%；台灣廠區也同步取得 CNS 45001 認證。希望藉由落實管理循環各項工作計畫，達到持續改善目的，減少職業災害發生，確保全體同仁與利害關係人的安全與健康。

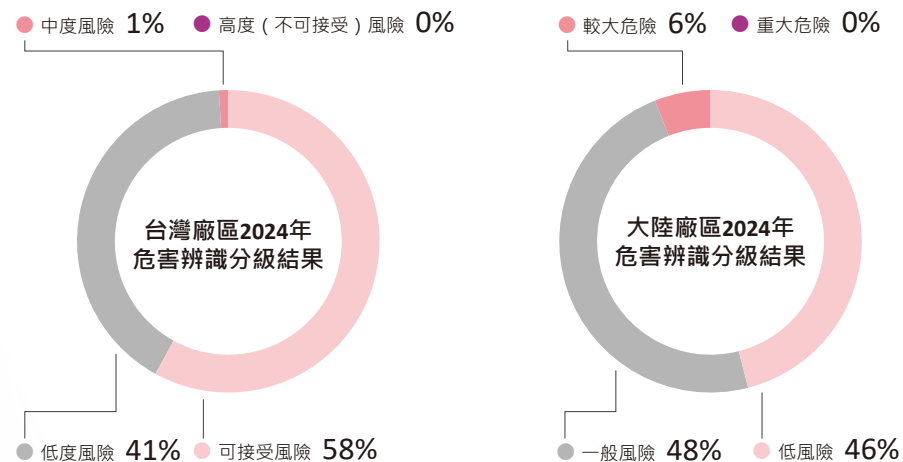
1：昆山揚皓光電為昆山揚皓光電之上游供應商，工作環境安全系統與其合併管理，未來將依客戶需求通過 ISO 45001 驗證

2：本章節提及之員工人數和工作人員數皆採 2024 年 1 月～12 月平均人數取整數；台灣各廠區以 2024 年 1 月～12 月職業災害申報統計資料計算；大陸廠區以人資系統資料計算

職業安全風險管理⁴⁰³⁻²

中強光電設有危害鑑別與風險評鑑作業規範，並由管理單位推動各部門每年定期檢討與修正危害鑑別及風險評鑑資料，當製程、設備、原物料、作業環境改變之前，依化學、物理、人因工學、生物及其他安全衛生（涵蓋社會及心理）等危害進行鑑別，並要求相關執行危害鑑別與風險評估人員至少接受風險評估相關訓練三小時。各單位將不同作業環境設備或製造過程予以分類，依可能產生的危害進行職務及作業清查，並配合各部門之作業流程，將每個作業步驟展開填寫於「危害鑑別與風險評鑑表」中，依其嚴重度、可能性換算成風險等級，判斷並採取風險控制，針對各廠區年度較高風險危害因子，訂定改善方案並持續改善，以提供員工及工作者良好的工作安全環境；如有重大職業災害發生，將列為高風險等級並進行風險管控。2024 年台灣及大陸廠區皆完成各項作業風險評估，無不可接受風險或重大危險。

參照台灣及大陸當地政府職業安全衛生法規，當工作場所有立即發生危險之虞，雇主或工作場所負責人需停止作業，並使員工退避至安全場所；若員工認為所執行之職務有潛在危害風險，在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。針對主動回報以及因職業安全危害疑慮退避之員工，於相關作業規範不予以懲處說明。





職業安全衛生組織^{403-4, 403-7}

中強光電台灣及大陸廠區均設有職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動勞工安全衛生相關業務，為使安全衛生工作能順利推動與執行，透過 PDCA 管理機制，持續改善人員、設備及環境之風險、提升同仁自我安全意識，共同達成零災害目標。

職業安全衛生績效指標		
- 職業安全衛生事故 / 件調查 - 職業災害發生嚴重度 - 環安衛稽核缺失或建議 - 環安衛管理方案實施追蹤 - 內外部溝通意見傳達	- 化學品管理符合度 - 變更管理符合度 - 廢棄物管理符合度 - 健康管理符合度 - 矯正預防及改善措施追蹤	- 環安衛證照符合狀況 - 自動檢查執行狀況 - 環安衛教育訓練參與狀況 - 承攬商環安衛管理符合度

職業安全議題諮商、參與及溝通⁴⁰³⁻⁴

為營造舒適、安全之環境及促進勞資雙方溝通，中強光電台灣廠區定期召開「職業安全衛生委員會」，大陸廠區亦定期召開「職業健康管理委員會」及「安全例會」，委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，其職責是對公司擬訂之[職業安全衛生政策](#)提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，亦每季召開會議，共同決策安全衛生系統規劃及運作，並將結果以紙本或電子方式公告，更鼓勵全體員工透過「環安衛專區意見平台」提出職業安全相關建議，管理單位接獲通知後即主動協助，建議者亦不會受到懲處；承攬商則透過每年舉辦協議組織會議，宣導、諮詢與溝通職業安全議題。2024 年台灣及大陸廠區共召開 24 次職業安全衛生委員會及 67 次承攬商協議組織會議；2024 年末發生與工作安全之爭議事件。

2024 年各廠區職業安全衛生委員會議之勞工代表比例		台灣				大陸	
推動研議及諮商事項	開會頻率	每季				每季	
- 持續推動安全工作環境與職業災害預防 - 持續推動廠區節能減碳與工業減廢 - 定期教育訓練，提升員工安全衛生意識 - 持續推動環境安全稽核 - 管理審查確保環安衛管理系統之有效運作	廠區	力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山廠區	吳江廠區
	勞工代表人數	5	10	8	3	4	6
	委員會總人數	12	23	22	9	17	17
	比例	42%	43%	36%	33%	24%	35%

職安衛教育訓練 403-5, 403-7

為確保每位員工能熟知職業安全衛生相關法規及公司安全衛生管理機制，制定環安衛教育訓練作業程序，並依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，以提升員工安全衛生觀念。2024 年台灣及大陸廠區職業安全衛生教育訓練共 20,609 人次受訓，總受訓時數為 105,713 小時。安全衛生在職教育訓練包含職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、職業安全衛生委員會成員、各項法定在職及年度承攬商進廠訓練等。

2024 年訓練成果		
訓練項目	台灣	大陸
新進員工職業安全教育訓練 (人)	307	3,335
年度消防 / 民防團訓 (人次)	378	5,888
安全衛生在職教育訓練 (人次)	3,196	6,951
年度承攬商進廠訓練 (人)	492	62
總受訓人次 (人次)	4,373	16,236
總受訓時數 (小時)	7,704	98,009

災害應變演練 403-5, 403-7

為落實員工防災概念，提升緊急應變編組人員之危機意識與緊急應變處理能力，除定期檢視緊急應變計畫，也定期配合消防隊實施廠區消防演練，透過實務演練課程強化同仁應變能力。2024 年共辦 58 場次災害應變及消防演練，含承攬商共 10,347 人次受訓，總受訓時數為 10,980 小時。



職業災害管理 403-2, 403-7, 403-9

- 根據年度重大主題鑑別結果，將「降低公傷件數」訂為「職業健康與安全」目標，並優先執行相關行動計畫。我們對職業災害風險進行系統化管理，除制訂公傷暨意外事故管理作業規範，亦設置「意外事故報告 / 人員公傷 / 環安衛異常事件處理記錄」平台，記錄及追蹤事故發生原因及矯正改善情形。各項公傷事故發生時，即重新檢視危害因子及評估風險，強化災害預防，同時透過定期內部巡檢、遵循事故管理規範及通報系統調查機制，落實事故分析及改善，確保工作環境安全。
- 台灣廠區虛驚事故共 5 件、不含交通意外之公傷事故共 5 件，分別為個人行進間不慎跌倒 4 件，搬運姿勢不良拉傷 1 件，皆已完成事故調查分析，同時透過實施人員行走、上下樓梯、搬運之危害告知、安全宣導及教育訓練等矯正預防措施，以加強個人安全意識及降低事故發生率。
- 竹南廠 2019 年 3 月 27 日至 2024 年 12 月 31 日，平均每月 295 位參與工安協會推行之安全衛生自主管理運動 - 加入「無災害工時紀錄活動」行列，截至 2024 年底，累計無災害工時達 3,236,072 小時，未來將持續以「職場零災害」為目標，致力維護安全工作環境。
- 大陸廠區虛驚事故共 6 件、不含交通意外之公傷事故共 5 件，分別為吳江廠區 1 件摔傷事件、2 件割傷事件與 1 件扭傷事件，以及昆山廠區 1 件跌倒事件，皆已完成事故調查分析及安全宣導，達成 2024 年目標。吳江廠區為減少公傷事故發生，加強推動生產線自動化設備操作安全訓練與宣導、工作場所 7S 及落實現場巡檢工作等措施；昆山廠區則加強宣導上下樓梯時不使用手機，避免意外事故發生。

歷年員工⁵職業傷害紀錄

地區	台灣 ⁶				大陸 ⁶			
項目 / 年份	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
總經歷工時	2,896,536	3,019,048	3,018,456	2,913,152	8,167,136	9,153,560	6,062,224	5,255,704
職業傷害所造成的死亡比率 ¹	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) ²	0	0	0	0	13	11	2	5
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) ²	0	0	0	0	1.6	1.2	0.3	1.0
失能傷害損失日數	0	5	3	35	365	691	66	216
可記錄之職業傷害數 ³	2	8	7	10	13	14	8	11
可記錄之職業傷害比率 ³	0.7	2.6	2.3	3.4	1.6	1.5	1.3	2.1
損失工時傷害頻率 ⁴	0	0.3	0.3	1.7	1.6	1.5	1.3	2.1

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000

2. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000; 「嚴重的職業傷害數」係指符合「公傷暨意外事故管理作業說明書」之重大事故人數

3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000; 台灣廠區「可記錄之職業傷害數」指職安署公告應申報之職災及虛驚事件之件數; 大陸廠區則為依公司規範記錄之件數

4. 損失工時傷害頻率 = 失能人次 / 工作小時 × 1,000,000

5. 受雇員工人數及工時統計: 人數採 2024 年 1 月 ~ 12 月平均人數取整數; 台灣廠區計算依據為 2024 年 1 月 ~ 12 月職業災害申報資料, 大陸廠區計算依據人資系統資料, 2024 年受雇員工人數共 4,030 人

6. 2021 年 ~ 2023 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚輝光電) 及吳江廠區 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電); 2024 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚輝光電) 及吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)

歷年非受雇工作者⁵職業傷害紀錄

地區	台灣 ⁶				大陸 ⁶			
項目 / 年份	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
總經歷工時	196,664	435,944	181,528	244,016	8,226,264	2,971,928	880,160	775,184
職業傷害所造成的死亡比率 ¹	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) ²	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) ²	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害數 ³	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害比率 ³	0	0	0	0	0	0	0	0
損失工時傷害頻率 ⁴	0	0	0	0	0	0	0	0

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000

2. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000; 「嚴重的職業傷害數」係指符合「公傷暨意外事故管理作業說明書」之重大事故人數

3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000; 台灣廠區「可記錄之職業傷害數」指職安署公告應申報之職災及虛驚事件之件數; 大陸廠區則為依公司規範記錄之件數

4. 損失工時傷害頻率 = 失能人次 / 工作小時 × 1,000,000

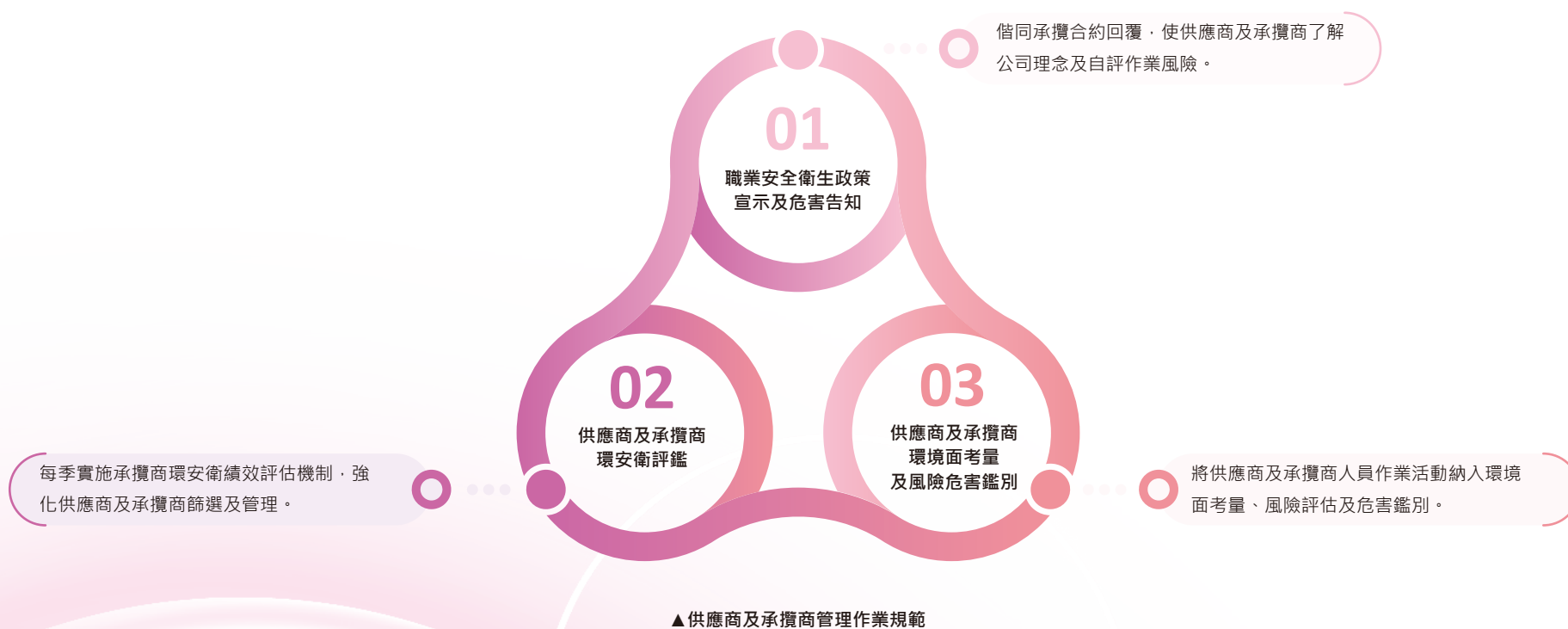
5. 非受雇工作者人數及工時統計: 人數採 2024 年 1 月 ~ 12 月平均人數取整數; 台灣廠區計算依據為 2024 年 1 月 ~ 12 月職業災害申報資料, 大陸廠區計算依據人資系統資料; 2024 年非受雇工作者人數共 502 人

6. 2021 年 ~ 2023 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚輝光電) 及吳江廠區 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電); 2024 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚輝光電) 及吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)

承攬商管理⁴⁰³⁻⁷

除了員工，承攬商也是我們重要的合作夥伴。為了確保合作夥伴的健康、維護設施安全和具體落實中強光電對職場健康安全的承諾，台灣廠區訂有明確的供應商及承攬商管理作業規範，並定期實施承攬商評鑑，以確保承攬廠商符合入廠規範；同時著重非員工之其他工作者溝通與危害告知，施工廠商於入廠前參與「承攬商工作場所危害告知及協議會議」，及所有施工人員需接受中強光電「承攬商環安衛教育訓練」；施工申請與工程前、中、後的管理由電子化施工申請系統進行有效控管。

透過落實承攬商安全衛生管理，台灣廠區 2015 年～2024 年連續 10 年無承攬商事故發生，大陸廠區 2022 年～2024 年連續 3 年無承攬商事故發生。



Chapter

07

社會參與

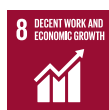
- 7.1 公益關懷
- 7.2 消弭數位落差-光之夢行者
- 7.3 追求教育平等-箇中好手
- 7.4 照顧獨老-銀髮微光
- 7.5 中強光電文化藝術基金會

願景 ▶

計畫 ▶

績效 ▶

2025目標



螢火蟲愛之光服務隊
提案部門

✓ 點亮偏鄉

✓ 希望農場

✓ 熱血員工

✓ 光之夢行者

✓ 箇中好手

✓ 銀髮微光

指標

達標率

2024目標

2024實際成果

投入金額

1,813萬
1,812萬

99.9%

受惠人次

42,976人次
60,161人次

140%

投入志工人次

561人次
507人次

90%

投入志工時數

8,380小時
7,917小時

94%

光電小尖兵

4場
2場

50%

光耀科技營 1.0

3場
2場

67%

光耀科技營 2.0

6場
6場

100%



1 場光電小尖兵



2 場光耀科技營1.0



6 場光耀科技營2.0



3 場光耀科技營3.0



贊助特色校隊



老人送餐及醫療服務



獎學金

與客戶 / 供應商合辦
社會參與專案

- 五度榮獲TCSA台灣企業永續獎「社會共融領袖獎」
- 榮獲APSAA亞太永續行動獎「SDG 3 健康與福祉 (Good Health and Well-being)」金獎
- 連續5年榮獲教育部「高等教育深耕計畫 - 推動大學社會責任實踐基地」計畫補助款共新台幣297.5萬元
- 榮獲經濟部中小企業處「Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制」參獎



07

7.1 公益關懷

自 2011 年起，陸續啟動「點亮偏鄉」、「希望農場」、「熱血員工」計畫，長期關懷苗栗、新竹、南投、花蓮及屏東等偏鄉弱勢族群，也積極與社企合作，定期向合作之在地小農採購有機農作物，供利害關係人食用，不僅照顧他們的健康，也幫助農民經濟。

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 -

光之夢行者

7.3 追求教育平等 -

箇中好手

7.4 照顧獨老 -

銀髮微光

7.5 中強光電

文化藝術基金會

2011 年 ~ 2024 年【公益關懷】成果

投入金額

NTD 5,776萬

受惠人次

33,178人次

志工人次

1,132人次

志工時數

5,931小時

採購在地農產品

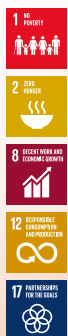
405噸



2024 圓夢兒童節

公司已連續 10 年舉辦「圓夢兒童節」公益活動，透過不同類型的活動，與偏鄉孩童一起歡慶兒童節，攜手圓夢。

今年公司重新檢視和挑選苗栗縣經濟弱勢學童數比例較高或久未相見的學校，並針對各年級學童之需求，精心準備的客製化文具組及爆米花，以螢火蟲愛之光服務隊親送或郵寄的方式送至苗栗縣通霄鎮圳頭國小、南庄鄉蓬萊國小及幼兒園、東河國小及幼兒園、大湖鄉東興國小及幼兒園、造橋鄉談文國小及幼兒園、泰安鄉泰安國中小及幼兒園、梅園國小及幼兒園、象鼻國小及幼兒園，與 438 位學童歡度兒童節，希望這份禮物能成為孩子們學習與成長的助力，鼓舞他們勇敢追求夢想，築夢踏實。



2024 聖誕換換愛

公司已連續 11 年舉辦「聖誕換換愛」募款活動，邀請同仁一起為偏鄉學童準備精美的聖誕禮物。今年的善款總額再創新高，約新台幣 **62.9 萬元**，皆用於為 **686 位** 孩童購買實用與時尚兼具的運動後背包、超級可愛又保暖的毛毯與美味美觀兼具的爆米花，並邀請捐款同仁及螢火蟲愛之光服務隊親送或郵寄方式，將暖心禮物及滿滿祝福送予新竹縣尖石鄉秀巒國小及幼兒園、秀巒國小田埔分校及幼兒園、嘉興國小義興分校、梅花國小及幼兒園、苗栗縣泰安鄉士林國小及幼兒園、花蓮縣富里鄉明里國小及幼兒園、永豐國小及幼兒園、萬寧國小、秀林鄉和平國小及幼兒園、景美國小、卓溪鄉太平國小及幼兒園、豐濱鄉靜浦國小及幼兒園、宜蘭縣南澳鄉武塔國小及幼兒園、南投縣仁愛鄉中正國小及幼兒園共 **14 所** 小學。此外，部份善款亦投入世界和平會「2025 紅包滿滿·袋受飢兒過好年」及人安基金會「第 35 屆寒士吃饱 30」公益專案，提供過年紅包予 **60 位** 弱勢學童及 **95 位** 街友。



2024 希望農場

- 向社企「鄰鄉良食」及「友善大地」採買超過 **20 公噸** 有機蔬菜作為同仁團膳午餐，採購總金額近新台幣 **148 萬元**。
- 向社企「生態綠」採購 **837 公斤** 公平交易咖啡豆，打造公平交易茶水間。



2024 志工日 - 愛箱送，用分享減碳

連續五年與社企「GC 贈物網」合作，邀請同仁捐出家中實用舊物、全新護理日用品與食品。

透過坤泰文教基金會「[幸福偏鄉 - 聖誕心願認養活動](#)」，將同仁捐贈的可愛玩偶送給完成「品格故事營」和「冒險挑戰營」的嘉義縣水上鄉嘉興國小與成功國小學生，達成孩子們許下的聖誕心願，帶給孩童們歡笑與鼓勵。



✓ 受惠單位 11 個



✓ 送出 1,129 件



✓ 贈予 585 人



✓ 減碳 686 公斤

2024 熱血員工

為了由內而外推動及實踐 ESG，於 2011 年成立「螢火蟲志工社」，2015 年更名為「螢火蟲愛之光服務隊」，2018 年正式訂立「螢火蟲愛之光服務隊管理規章」，包含假日**全薪志工假**、志工獎勵制度、年度志工大會、志工日、志工課程，並將 **174 位** 志工分為「公益志工」、「環保志工」及「產品志工」，分別執行社會公益、環境保護、產品介紹等任務。



全薪志工假

1,363 小時

參加公司舉辦的假日志工活動，得申請相等時數的志工假，申請時數**無上限**。



特殊貢獻獎

1 位

頒發禮券、獎狀、獎金、公開嘉獎一次予連續三年獲服務熱忱獎，且三年內累積內部志工時數最高者。



年度志工大會

33 人參加

於大會上進行優秀志工表揚、年度成果及未來計畫分享、志工經驗傳承。



志工課程

33 人參加

舉辦「解碼程式 - 彩虹之心」，培訓志工可於未來的「光耀科技營2.0」擔任課程講師。



服務熱忱獎

19 位

頒發禮券和獎狀予年度服務時數超過 20 小時的志工。



志工服務時數

2,184.5 小時

凡參加公司內部發起之志工活動及培訓課程，或由外部立案公益團體舉辦之志工活動，皆可累積時數。



營隊講師獎勵

15 人次

凡擔任桌遊課程講師，將額外提供 1 小時於當日志工時數。

凡擔任 Scratch 程式課程講師，每三堂課可獲得講師費新台幣 800 元



2024 愛之光公益路跑

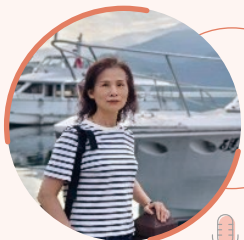
為徹底實踐運動企業之責，並深化運動文化於企業核心，以平衡工作與生活，今年再度於有「進階跑者修煉所」之稱的寶二水庫舉辦第五屆「愛之光公益路跑」，規劃3公里組及10公里組，共吸引**421名**同仁攜家帶著熱情參與，更有13位協理級以上之高階主管踴躍參賽，總報名人數也創五屆新高，滿意度更是高達**96分**。

今年我們再次邀請到**3名**視障跑者參賽，並有**4名**專業陪跑員全程陪伴，確保他們能安全、順利完成賽程；其中一名視障跑者更榮獲10公里親友組「第三名」，其卓越表現與堅毅的精神令人佩服。

邁入第五屆的「愛之光公益路跑」參考每屆跑者的寶貴建議，不斷的提高賽事專業度與獎勵措施。除了一律提供專業晶片計時器，讓所有跑者能於賽後立即查詢及列印完賽證書外，為鼓勵同仁及眷屬走出戶外，接觸大自然以陶冶身心，參賽獎金與抽獎金額雙雙創新高。此外，除五度邀請華山基金會、世界和平會、幼安教養院、新竹市智障福利協進會共**4個**公益團體前來擺攤義賣、聘請不甘「視」弱工作室為跑者進行賽後按摩服務外，更於賽後將全數報名費捐贈予華山基金會，以贊助第22屆「愛老人愛團圓」年菜計劃，徹底實踐「Run for Love」的公益理念。



活動精華影片



林麗雪

- 薪酬福利部資深專案經理，特殊貢獻獎得主
- 2021年~2023年貢獻156.5小時於公益活動
- 擔任營隊講師，並為獨居老人剪髮

孩子長大了，不必受家庭牽絆，可以自行運用的時間更多了，結束派駐後，開始加入螢火蟲志工服務隊。

擔任志工，不僅僅是為了幫助他人、回饋社會而已，關懷社會弱勢老人，照顧生活需求，能為社會弱勢老人們帶來一絲溫暖，讓他們感受到社會的關心和愛心，也驅動個人學習其他技能，提升志工服務範圍，例如：剪髮，當老人凌亂的頭髮，經過修剪，乾淨俐落，更顯帥氣，挺有成就感。

走進偏鄉更讓我們看見「教育是一件具有影響力、創造力，而且無遠弗屆、價值深遠的工作」。活動中，我們看見孩子及其班級、家庭改變的美好故事；在經歷中，我們自己的生命更充實、更快樂、活得豐富且精彩。感謝公司的公益活動，讓我可以貢獻綿薄之力，與公司共同成長！



溫慧萍

- 發言人暨螢火蟲愛之光服務隊副總召

當我在志工大會首次接觸「彩虹之心」桌遊時，發現它能让學員學到許多程式設計的概念，遊戲結合了密室脫逃和解謎元素，更重要的是，透過團隊合作，大家共同努力達成闖關的目標。在過程中，大家彷彿化身為偵探，仔細分析每個細節，每當解開一個謎題，滿足感十足，讓人不自覺地期待下一個突破，彷彿進入了一個無限循環的樂趣中，魅力無窮！



07

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 -

光之夢行者

7.3 追求教育平等 -

箇中好手

7.4 照顧獨老 -

銀髮微光

7.5 中強光電

文化藝術基金會

7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者

自 2016 年啟動「光之夢行者」計畫，於苗栗偏鄉學校依序執行「光電小尖兵」、「多功能數位教室」、「光耀科技營 1.0」及「光耀科技營 2.0」，希望運用公司核心產品與在地大學攜手合作，共同消弭城鄉差距所造成的數位落差及教育不平等，平衡偏鄉程式教育資源，打開學童程式學習的開關，教導孩子如何思考及推理並強化其邏輯能力。其中，「多功能數位教室」已於 2022 年取得階段性成果，目前正重新規劃合適產品，加強偏鄉數位能力。

2016 年 ~ 2024 年【光之夢行者】成果

受惠人次

4,012 人次

志工人次

1,566 人次

志工時數

11,208.5 小時

光電小尖兵

34 場

多功能數位教室

31 間

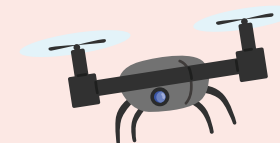
光耀科技營

32 場



2024 光電小尖兵

邀請苗栗縣南庄鄉南庄國小及東河國小 2 所學校共 98 位師生前來公司參訪，讓師生學習及體驗科技產品、模擬操控無人機、DIY VR 智慧頭盔、參觀綠屋頂、參訪新竹科學園區探索館，並分享公司環保活動成果。



2024 光耀科技營 1.0

螢火蟲愛之光服務隊志工及眷屬，攜手聯合大學資訊志工隊至苗栗縣卓蘭鎮雙連國小及後龍鎮同光國民小學舉辦 **2 場** 一日光耀科技營 1.0，運用多功能數位教室設備，對 **47 位** 偏鄉學童進行自走車組裝及程式教學、DIY 彩虹發射器、環保知識分享。



本計畫協助國立聯合大學於 2024 年獲得教育部「高等教育深耕計畫－推動大學社會責任實踐基地」計畫補助款新台幣 **100 萬元**，五年累積獲得新台幣 **297.5 萬元**。

**2024 光耀科技營 2.0**

螢火蟲愛之光服務隊志工及眷屬，攜手陽明交通大學電機系學生及程式老爹，在 **60 位** 學生分別接受 **11 小時** 培訓課程後，為苗栗縣公館鄉福基國小及苑裡鎮蕉埔國小四～六年級學生舉辦 **6 場** 程式教學營（學習時間共 30 小時），共 **128 人次** 學生參與。

- 上學期 Day 1 ~ 3：藉由程式教育桌遊「海霸」、創意教案「大風吹」、「迴圈繪圖」及「疊杯遊戲」來啟發孩子對程式設計的興趣，把「順序、指令除錯、迴圈、條件判斷、function」等抽象且艱澀難懂的程式概念融入遊戲中，讓孩子從玩樂中學習，最後再安排問題導向的上機程式學習課程－「Scratch」，協助孩子提前完成國一上學期的程式課程。
- 下學期 Day 4 ~ 6：藉由程式教育桌遊「進階版海霸」及「解碼傳說」、創意教案「動物 ABC」及「限制溝通」、上機程式學習課程「Scratch」，讓孩子了解 if / else、無窮迴圈、AI 辨識原理、如何定義訊息與加密原理、練習指令除錯、拆解問題並進行實作，最後每組皆 **合力完成 2 個遊戲程式**，協助學生提前完成國一下學期至國二上學期的程式課程。



07

7.3 追求教育平等 - 箇中好手

為讓公司各部門更了解 ESG 策略並帶領同仁積極參與相關活動，自 2018 年啟動「箇中好手」計畫，鼓勵各部門以公司核心產品及資源進行 ESG 計劃提案。此計畫共包含 3 個子項目：「我的未來不是夢」、「育才圓夢」及「原音傳奇」計畫。2024 年因年度資源分配考量，僅執行「育才圓夢」及「原音傳奇」。

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 -

光之夢行者

7.3 追求教育平等 -

箇中好手

7.4 照顧獨老 -

銀髮微光

7.5 中強光電

文化藝術基金會



2018 年 ~ 2024 年【箇中好手】成果



2024 箇中好手 · 原音傳奇

與世界展望會合作，連續兩年贊助新竹縣尖石鄉錦屏國小合唱團，並定期於公司 [FB 粉絲團](#) 及電子布告欄宣傳來自泰雅族那羅部落的好聲音和好成績，提高同仁參與度。2024 年合唱團共有 25 位隊員（其中 40% 隊員來自弱勢家庭）。

- 年度贊助：贊助超過新台幣 **50 萬元**，主要用於講師費、團服費、文具費、點心費、助學金（低收入及邊緣戶）、比賽相關費用。

🏆 榮耀事蹟：113 學年度新竹縣師生鄉土歌謠比賽 [臺灣原住民族語言語系類 - 優等](#)。



2024 箇中好手 · 育才圓夢

- 為持續擴大社會影響力，2024 年新增逢甲大學為受惠學校，並分別於該校及正修科技大學舉辦 **第六屆** 評選會，獲選的 **2 位** 大三優秀學生，分別享有一年實習機會及新台幣 **10 萬元 ~ 15 萬元** 獎助學金。
- 2024 年共 **3 位** 正修科技大學大四學生於工程課及研發部進行 **一年企業實習**，實習期間除享有優於基本工資之薪資及免費住宿外，每人再加發新台幣 **5 萬元 ~ 10 萬元** 獎助學金。



07

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 -

光之夢行者

7.3 追求教育平等 -

箇中好手

7.4 照顧獨老 -

銀髮微光

7.5 中強光電

文化藝術基金會



7.4 照顧獨老 - 銀髮微光

台灣已於 2018 年邁入「高齡社會」，並正高速進入「超高齡社會」，相較於其他弱勢群體，獨居長者可獲得的資源較少，因此，中強光電自 2019 年啟動「銀髮微光」計畫，與多家社會企業及 NPO 合作解決獨居長輩日益攀升的照護需求，從長輩物資、飲食及健康需求著手，全方位規劃「年菜送暖」、「遠距傳愛，健康無礙」、「暖心食堂」等三大專案，運用科技消縮小鄉醫療資源落差，補足福利機構人力及資源缺口，確保長輩的身心健康與生活品質。

2019 年 ~ 2024 年【銀髮微光】成果

投入金額

NTD 654萬

受惠人次

153,387人次

志工人次

797人次

志工時數

13,619小時

2024 年菜送暖

連續六年贊助華山基金會「愛老人，愛團圓」年菜計畫，先透過基金會定期訪視調查受贈長輩需求，再依此為每位長輩準備客製化物資箱，最後由螢火蟲愛之光服務隊成員於農曆年前將年菜、保暖衣物、紅包、客製化物資箱親送至新竹縣橫山鄉、北埔鄉及芎林鄉共 43 位弱勢長輩家，與華山基金會夥伴一同了解長輩近期健康狀況，並幫長輩貼上春聯、量測體溫和血壓、關心用藥狀況，最後再致贈附有拍立得合照的年節小卡，讓長輩留作紀念。



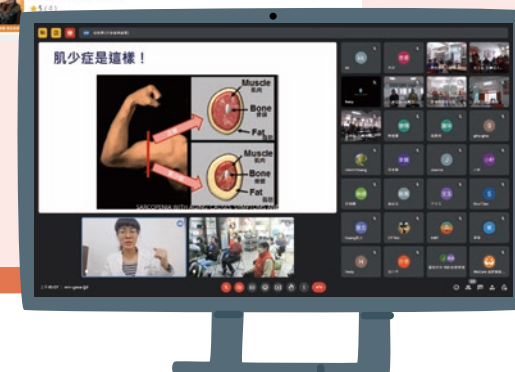
2024 遠距傳愛，健康無礙

為提升苗栗縣偏鄉醫療照護量能，公司已連續三年與社企「數位人道協會」合作，2024 年贊助新台幣 **70 萬元**，攜手醫師、營養師、運動專家、物理治療師等各方面的專家，透過創新數位科技打破現實距離，提供苗栗偏鄉長輩客製化的遠距線上健康課程、一對一 / 團體醫療諮詢及照服員教育訓練，將專業醫療資源擴展至偏鄉，讓長輩在社區文化健康站就能享受到優質的健康照護服務。

- **獨家贊助** 苗栗 6 個文化健康站（苗栗山城教會文健站、嘎嘎歐岸部落文健站、東河部落文健站、南庄文健站、圓墩文健站和司馬限文健站）之健康促進及醫療諮詢服務，各站照服員也會引導及協助長輩提出健康或醫療問題，讓專業醫生能順利為長輩解惑。2024 年共提供 **129 場** 健康課程及醫療諮詢服務，共 **24,658 人次** 受惠。
- 贊助 **18 堂** 線上大眾公開健康促進課程，讓全台 **112 個** NGO（包含南投、屏東、花蓮及台東偏遠山區、金門、蘭嶼、綠島、澎湖等離島地區）也能透過免費線上課程提升長輩健康意識。同仁及眷屬也可自彈性參加健促課程，一起在線健康一下，共 **6,638 人次** 受惠。
- 贊助 **16 名** 照服員參加 **96 堂** 線上長照班培訓課程，提供傷口照護、園藝治療、芳香療法等多種專業長照線上課程。照服員完成課程後可獲得長照教育積分，累積超過 90 小時積分即可取得「長期照顧服務人員認證」。



NEW 社區據點關懷活動：財務長暨副總經理何新斌帶領螢火蟲愛之光服務隊，攜手潘人豪教授率領的數位人道協會，前往苗栗縣東河部落文化健康站舉辦社區關懷活動，期望透過拜訪及親身互動，能真實了解長輩需求。活動期間，志工們透過一對一的「椅子趣味拳擊有氧運動」，鼓勵長輩透過輕鬆有趣的方式維持身心活力。此外，藉助科技輔助，志工與長者共同參與遠距醫療課程，提升長者對健康管理的認識。更值得一提的是，長輩們展現出平日持續運動的成果，活動力及專注力絲毫不輸給在場的年輕志工們。除了運動課程，志工們亦與長者親切交流，關心其生活狀況，並透過對話分析可能的隱形需求，以作為未來持續精進服務的參考。



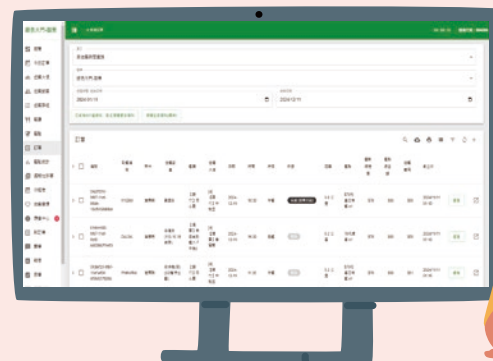
2024 暖心食堂

為解決苗栗獨老送餐人力與資源不足之問題，並擴大受惠地區，2024 年繼續與社企「銀色大門」合作並贊助超過新台幣 **53 萬元**，提供穩定的送餐服務予苗栗偏鄉、弱勢、經濟邊緣之長輩，並捐贈白 / 糙米、友善捕撈魚肉及銀髮營養食品予泰安及南庄等偏遠山區長輩。2024 年受惠地區擴大，服務範圍從原先 4 個苗栗鄉鎮擴展至 **10 個**鄉鎮，以照顧及關懷更多獨居長者。

- 送餐服務：聘請 **15 位**聘請單親媽媽及待業者為送餐大使，將 **16,322 份**經營營養師評估符合長輩健康需求的便當送給長輩，同時關懷長輩身體和生活狀況並回報至系統，以利即時追蹤。

NEW 保溫餐袋：考量到餐點送達後長輩不一定會立即食用的狀況，並降低氣溫對餐點新鮮度的影響，2024 年贊助 **50 個**保溫送餐袋，放置於長輩家門口，以確保餐點新鮮及衛生，讓長輩安心享用。

- 白 / 糙米：與社企「鄰鄉良食」合作，捐贈白米與糙米予老人食堂，滿足長輩們的基礎營養需求。
- 友善捕撈魚：與社企「洄游吧」合作，提供多元魚肉給老人食堂，解決因成本考量而無法採購好魚的痛點，讓長輩飲食更加健康。
- 銀髮營養食品：與淡水馬偕醫院和奇美醫院合作，針對無咀嚼能力之長輩，提供流質營養品，若長輩有烹煮能力，則提供可微波加熱之流質食品。
- 線上送餐關懷系統：便於即時觀看送餐大使的送餐日誌與送餐行程，追蹤並掌握其送餐情況及長輩身心狀況，若長輩有物資或遠端醫療需求，送餐大使也能於送餐日誌上註記，幫助社工更有效地連結資源滿足其需求。社工也可透過此系統標註長輩的飲食需求，讓營養師與餐廳能依此調整餐點。此外，若送餐大使臨時無法送餐，系統可立即媒合人力，解決偏遠地區的送餐缺工問題。



07

7.5 中強光電文化藝術基金會

在產業與藝文結合的推廣下，光、電與科技，日漸成為藝術文化跨界創作的重要元素。為延續企業對「光」的熱情，中強光電於 2010 年成立「財團法人中強光電文化藝術基金會」，結合各個領域專業人士與藝文界翹楚，長期持續從不同面向、廣泛且深度的進行光環境美學的推廣。一直以來，基金會以點亮台灣文化、推動光影藝術及提升生活品質為宗旨，在台灣各地舉辦各式藝文活動，以光為媒介，串聯文化與環境，讓光成為生活美學的一部分。2024 年與宗宗文化藝術基金會攜手執行「台灣大學醫學人文博物館」點亮計畫，同時也舉辦第七屆「台灣光環境獎」及「光環境小旅行」等活動，持續推動光環境的理念。

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 -

光之夢行者

7.3 追求教育平等 -

箇中好手

7.4 照顧獨老 -

銀髮微光

7.5 中強光電

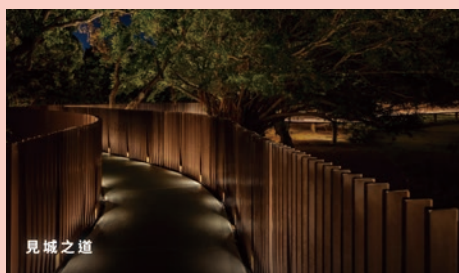
文化藝術基金會

第七屆「台灣光環境獎」

2018 年創辦的「台灣光環境獎」，已正式邁入第七屆。評審團委員在經歷近半年的初選、複選及現場實地決選後，於 2024 年 11 月 22 日在雲門劇場舉辦頒獎典禮。典禮開場，由陳明章與樂手老師們帶來溫暖的歌聲，分別以精選的組曲《幻之光、月娘浮光》、《戀戀風塵、等待東北風》及《南方寂寞火車》，唱出土地的生命力，也唱出台灣光的聲音。



2024 年由「[見城之道](#)」、「[祝山車站改建工程](#)」、「[指南宮竹柏參道光環境](#)」、「[誠品生活新店裕隆城](#)」4 件作品脫穎而出，獲得台灣光環境獎殊榮；「[新竹市茄苳國小風雨球場](#)」獲本屆評審團特別獎肯定！



見城之道



祝山車站改建工程



新竹市茄苳國小風雨球場



指南宮竹柏參道光環境



誠品生活新店裕隆城



NEW

點亮計畫 - 台灣大學醫學人文博物館

2023 年歲末，與宗宗文化藝術基金會攜手點亮「國立台灣大學醫學人文博物館」。這座建築原為日治時期台北帝國大學醫學部的校舍，於 1907 年由建築師近藤十郎所設計、1913 年完工，屬文藝復興後期風格，至今已有百年歷史。二層樓建築採紅磚結構，大廳與廊道有許多拱廊，館內大廳、主牆及樑柱皆飾以優美線條及雕刻，頗為古樸、高雅而精緻。雖歷經多次修復，但仍保留原建築的風貌，見證了台灣的醫學教育發展，深具歷史意義。重新點亮後的醫學人文博物館以溫暖的光感，襯托出歷史建物的典雅和氣質，也象徵著持續點亮、傳承百年醫學的人文精神。



NEW

光環境小旅行 - 友善生態光環境

基金會自 2021 年開始陸續與公部門合作，邀請台灣光環境獎的得獎設計師、專家學者與業主，與機關同仁分享照明設計、公共工程的實務經驗，進行光環境營造的交流。

2024 年以小旅行形式，邀請林業試驗所同仁前往 2023 年光環境得獎作品「[THE DARK LINE 時空暗線](#)」現場，由設計師 - 吳忠勳實地導覽設計理念，分享透過細膩且節制的設計手法，保有原生的生態環境，以低干擾的照明引導遊客路徑，不打擾蝙蝠的棲息。林業試驗所做為森林學研究單位，長期關注自然的保育及教育推廣，藉由雙方的交流，激發更多關於友善生態光環境的思考和對話。



Chapter

08

子 公 司 永 續 實 績 摘 要

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人

08

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人



基本資訊

- 組織名稱：誠屏科技股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：林惠姿
- 總部：新竹科學園區 苗栗縣竹南鎮科北五路 2 號 3 樓
- 員工人數：110 人，其中男性 62 人（占 56%），女性 48 人（占 44%）
- 資本額：新台幣 1.8 億元
- 全球營運據點：台灣（苗栗）、大陸（昆山）
- 主要產品 / 服務：提供工業、醫療、商用應用之一條龍式服務與顯示器解決方案
- 參與公協會：台灣顯示器暨應用產業協會（TPSA）

創新產品與技術

NEW 15.6 吋 4K OLED 創作者專業繪圖顯示器

- 採用 15.6 吋 OLED 顯示面板，並支援 4K UHD 超高解析，擁有 10 位元色深、98% 劇院級 DCI-P3 超廣色域，並兼具 330nit 的高亮度與更寬廣的動態範圍，呈現更生動、逼真的影像細節，且每台均經工廠預先色彩校正至 $\Delta E < 1$ ，確保色彩一致性，符合專業影像繪圖標準。
- 內建 Wacom EMR 繪圖技術，即使筆身傾斜角度達 40°，也能準確偵測每個動作，加上 4096 階感壓等級，低延遲、高精度輸入，讓插畫家、影像編輯、攝影師及 3D 設計師實現細膩且直覺的創作控制。
- 創新的折疊支架設計，使用者能隨心所欲調整俯仰角度，讓使用者在創作時可更接近鍵盤快捷鍵並優化桌面使用空間，堅固穩定的支架結構，確保精準操作與流暢創作。



NEW 15.6 吋高亮節能 1152 區直下式 Mini LED 背光顯示器

- 使用 15.6 吋 4K UHD LCD 液晶面板，研發以 Mini LED 直下式玻璃基板燈板設計背光模組並搭配 EMR 電磁感應板整合 LCD 顯示模組，解決與 Mini LED 燈板與 EMR 電磁感應板間的干擾問題，直下式 Mini LED 燈板提高產品發光效能，LCM 模組呈現薄型化設計，在實現輕薄 LCM 模組架構的同時，也能在高亮度（800nits）、高解析（4K）、高對比（> 100,000）的條件下，仍可有效降低電源功耗（HDR 動態 < 30W，Max < 36W），並提升 LED 光源壽命至 30,000 小時，結合「節能」與「綠能環保」概念。
- 透過區域調光技術及掃描矩陣方式，僅需較少的驅動 IC，即可有效地調控大量的背光區域，並取得設計成本與產品構裝的顯著優勢。
- 可應用於繪圖創作領域，適合需長時間使用高亮度、高對比顯示器的使用者。



NEW 15.6 吋 WOA (Windows On Arm) All-in-One PC 顯示器

- 在 AIO PC 主板運算單元採用 Qualcomm 全新的 QCS6490 處理器平台，Qualcomm QCS6490 處理器為 ARM based 核心具有節能及高速運算能力，Qualcomm QCS6490 處理器平台能搭配微軟的 Windows 11 (WOA)，使零售商家從傳統 x86 平台無痛升級為先進的 POS 系統。
- 15.6 吋 WOA All-in-One PC 搭配 Windows 11 (WOA) 具廣泛的軟體相容性及高效能低功耗特性，仍維持多種傳統週邊介面 (RJ11、RJ45)，為零售業提供更靈活的 POS 系統選擇。
- 客端顯示器為誠屏科技全新設計 15.6 吋超薄觸控顯示器 (Ultra Slim Touch Display)，簡化結構設計使顯示器全機厚度僅 13.8mm，時尚且輕巧之窄邊框設計，搭配 15.6 吋 WOA All-in-One PC 形成相得益彰的組合。



► 23 吋螢幕照明輔助 LED 燈

- 使用非對稱光源設計來開發電競專用螢幕之照明輔助掛燈，可避免因光線直接照射而使螢幕產生反光。
- 透過內建滾輪調控亮度與色溫，中心照度最高達 800Lux，平均照度為 500Lux，可調控色溫範圍 2,700K ~ 6,500K，演色性達 95 以上；採用 USB 供電，最大消耗功率 5W，並通過各項安規認證。
- 具備三種模式，分別為照亮桌面的主照明光源、情境氛圍燈的後方彩色光源、沉浸式觀看的組合燈光，有效減少眼睛疲勞，同時支援平面及曲面螢幕，可進行個人化調整，亦能與遊戲環境配置融合。
- 藉由設計不同的形狀及材質以控制光線在空間的分佈，達到最佳光效率與均勻性；考慮體積限制，搭配可容納多片互相串接的電路板，同時兼顧組裝與維修可行性。
- 新增遠近燈源及無線控制設計，實現燈光和照明系統同步等進階功能。



客戶服務

建立客戶服務溝通管道與定期檢視客戶滿意度，並透過雙向溝通來蒐集客戶意見，持續提升產品服務，達成客戶要求目標且與之共同成長。

► 專門客服信箱：sales.cvd@champvision.com.tw

► 前端業務同仁定期以面談或電話方式與顧客溝通價格優勢、銷售支持及出貨配合度等需求；後端設有專責客服單位，負責處理退貨及顧客抱怨問題，以及後續改善措施與跟催作業。

► 建置[官方網站](#)與[LinkedIn 公司專頁](#)，以利客戶隨時反饋各項意見與需求。

► 提升顧客滿意度策略

- 以符合客戶要求之不良率為目標，提升客戶品質滿意度。

- 因應生意模式轉變，於案場安裝的硬體設備皆陸續加裝感測模組，可於產品失效時立即通報，減少螢幕停機期間客戶營運損失，並規劃失效預警功能，賦予產品更高附加價值以取得更高的客戶滿意度。

- 業務人員經常從官網收到許多產品詢問需求，大多因少量多樣的需求而無法找到合適的供應商，故，提供已開案之標準產品予客戶選擇，減少其研發費用及開發時程，並於官網產品選擇頁面新增產品匹配功能，讓客戶可依不同類型、應用、尺寸、亮度及溫度，自行選擇並搭配合適產品。

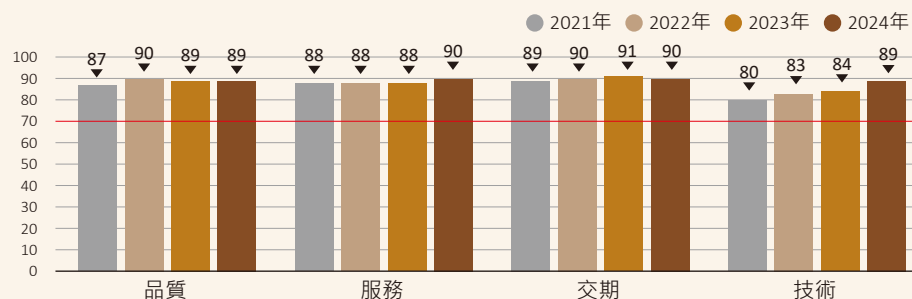
- 將顏色校正的硬體、韌體及測試軟體整合成一個獨立且完整的解決方案，能直接嵌入客戶的其他機種，滿足客戶需求，也為公司開拓一條新的產品線。

- 因國際政經情勢日益複雜與疫情造成之供應鏈斷鏈風險，積極規劃設置新生產線於中強光電越南廠，分散生產風險並提供更好的服務。

► 客戶滿意度調查

- 每年針對當年度產生交易之顧客，針對「品質」、「服務」、「交期」及「技術」四大面向進行滿意度調查，滿分為 100 分，70 分即達標。

- 2024 年平均客戶滿意度為 89.5 分，較 2023 年增加 1.5 分，係因客戶訂單出貨穩定，未來仍會持續透過 QBR 會議向客戶傳遞公司永續經營成果及未來發展方向，與客戶共達雙贏。



供應鏈

供應商是我們永續營運的重要夥伴，誠屏科技共有 232 家合格供應商（含 198 家國內供應商，占 85%，及 34 家國外供應商），除了逐步與中強光電之永續供應鏈管理政策同步，也積極落實在地採購策略，2024 年於台灣採購之比例高達 95%，非台灣採購比例僅占 5%。

▶ 遵循準則

- 簽署「[永續承諾書](#)」：針對生產性原物料供應商，所有新供應商（關係企業及客戶指定供應商除外）和既有供應商（關係企業、客戶指定、收斂、前年度交易額未達美金 2 萬元之供應商除外）必須簽署「永續承諾書」，以確保供應商皆能遵守責任商業聯盟行為準則 7.0、綠色產品承諾（承諾並保證其產品符合「綠色產品採購規範」、提供第三公證單位之 RoHS 測試實驗室檢測報告、環境危害物質問卷調查表、無鉛零件可靠度調查表、安全資料表（SDS）、材質證明、測試綜合表）、衝突礦產政策、無衝突礦產宣告、廉潔承諾書及環境永續及職安衛政策。2024 年共 142 家供應商必須簽署「永續承諾書」，已有 114 家簽署，簽署率 80%，未來將逐步要求交易量較大之既有供應商進行簽署，以期提高簽署率。

- [衝突礦產管理](#)

公司將衝突礦產視為關鍵原材料並進行相關管理，且不接受來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之金、鈹、錫、鎢、鈷及雲母，故，我們遵循中強光電訂定之「[衝突礦產政策](#)」及「無衝突礦產宣告」並新增於「永續承諾書」，向供應商傳達衝突礦產管制要求，且要求所有生產性原物料供應商必須簽署「永續承諾書」，確保其能遵守衝突礦產相關規定。

▶ 風險評估

- RBA 自評問卷：為確實評估生產性原料供應商的各項永續風險，我們向所有需進行 RBA 稽核的供應商發送 RBA 自評問卷，讓供應商先自行評估自身永續執行狀況，並於其回覆自評問卷後，進行書面稽核，預計 2025 年進行實地稽核。
- 衝突礦產調查：使用 RMI CMRT 6.4 及 EMRT 1.2 版本之衝突礦產調查表，對特定客戶指定之 32 家生產性原物料供應商進行詳細的衝突礦產調查，回覆率皆為 100%。未來將重新評估問卷發送對象，考慮排除客戶指定及已公開宣告遵循衝突礦產規範之供應商，並輔導未符合要求之供應商進行改善，以提高回覆率和符合度。

▶ 年度稽核

誠屏科技為輔導供應商提供更優質之產品，品保部門每年針對排定之主要零組件製造商進行現場 / 書面稽核，稽核內容包含：出貨品質確保、品質異常處理、環保禁用物質檢測手法與規範確認、環保內部稽核計畫查核、環境物質的資訊應傳達與宣導、檢測設備履歷。

- 稽核對象：2024 年進貨批數達 12 批以上之生產性原物料供應商。
- 稽核項目與方式：針對「品質」、「配合度」及「交期」進行書面 / 現場稽核。
- 評分制度與結果：評比分數達 80 分才合格，2024 年應稽核家數共 91 家，稽核率及合格率皆為 100%。

▶ 訓練輔導

綠色產品管理系統（GPMS）：此平台包括公告區、物質材料宣告專區（Material Composition Declaration Request, MCD Request）、供應商清單區。首頁公告區提供新版綠色產品規格書、GPMS 平台教育訓練影片等資訊，避免供應商依循錯誤的法規內容或使用錯誤的表單，同時提供採購 / 工程師查詢供應商文件上傳狀態、維護原物料供應商通訊錄，供應商填寫 RoHS 2.0、SVHC、SDS 資訊，及管理層依機種 BOM 表下載報表等功能。



環境

▶ 溫室氣體及能源管理

● 溫室氣體盤查

誠屏科技首次申請 ISO 14064-1 溫室氣體查證，並將 2024 年設為盤查基準年，盤查種類包括二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFC_s）、全氟碳化物（PFC_s）、六氟化硫（SF₆）、三氟化氮（NF₃）等 7 種氣體，並掌握公司營運對環境的影響，確保符合相關法規及產業趨勢。目前公司遵循中強光電相關節能措施，且將以持續盤查所累積之數據，作為未來營運決策與環境管理規劃的參考依據。

指標	2024 年
範疇一 - 直接排放 (tonCO ₂ e)	13.7676
範疇二 - 外購電力 (tonCO ₂ e)	134.7093
溫室氣體 (範疇一和二) 排放總量 (tonCO ₂ e)	148.4769
溫室氣體 (範疇一和二) 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ³	0.911
範疇三 - 間接排放 (tonCO ₂ e) ²	41.6261
溫室氣體 (範疇一~三) 排放總量 (tonCO ₂ e)	190.103
溫室氣體 (範疇一~三) 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ³	1.166

1：2024 年台灣廠區電力排放係數來源參考能源署碳排放數據，1 度電 = 0.494 kgCO₂e

2：範疇三盤查項目：外購能源之間接排放、購買的商品、處置固態和液態廢棄物

3：營業額涵蓋範圍：誠屏科技台灣廠區

● 能源使用狀況

項目	2024 年
再生能源	再生能源 ¹ (千度) ² 0
非再生能源	外購電力 (千度) 273
	液化石油氣 (千度) 0
	天然氣 (千度) 48
	柴油 (千度) 0
	汽油 (千度) 0.001
總能源消耗量 (千度)	321
能源密集度 (千度 / 百萬元) ³	1.97

1：包含太陽能自發自用及綠電轉供之電力消耗

2：1 千度 = 0.0000036GJ

3：營業額涵蓋範圍：誠屏科技台灣廠區

▶ 廢棄物管理

誠屏科技持續導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，同時擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險，2024 年持續強化廢棄物管理、落實分類管制及包材再利用。

我們以廢棄物對環境衝擊情形將其分成有害及非有害廢棄物，再將非有害廢棄物分成生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2024 年廢棄物產出量為 57.65 公噸，其中有害廢棄物占 1.2%、非有害直接處置廢棄物占 53.23%、非有害回收處置廢棄物占 45.57%。

類別	項目	2023 年	2024 年
有害廢棄物 ¹	直接處置 - 單純焚化	0	0
	直接處置 - 其他處置作業	0	0
	回收 - 於原用途再使用	0	0
	回收 - 再生利用	1.37	0.69
	總量	1.37	0.69
非有害廢棄物 ²	直接處置 - 單純焚化	20.78	30.69
	直接處置 - 掩埋	0	0
	直接處置 - 其他處置作業	0	0
	回收 - 於原用途再使用	0	0
	回收 - 再生利用	30.06	26.27
	總量	50.84	56.96
廢棄物總產出量 (公噸)		52.21	57.65
廢棄物產出強度 (公噸 / 百萬元) ³		0.32	0.35

1：指電子類等被當地環保主管機關認定其處理階段為有害廢棄物者，依危害特性分類收集後，交由合格處理業者處理

2：指生活垃圾、無法分類之可燃性一般事業廢棄物及廢塑膠、廢紙、廢金屬、公告再利用廢棄物等資源回收暨再利用廢棄物，可回收及再利用廢棄物由當地合格回收業者進行回收再利用，其他則由合格清理業者依廢棄物處理方式運至處理廠處理

3：營業額涵蓋範圍：誠屏科技台灣廠區

4：產出之廢棄物均委由合格清除廠商清運至合格處理廠商離場處置，且無處置移轉

5：廢棄物產出、移轉及處置數據來源為環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統、管理系統；回收及再利用數據來源為廠內紀錄單及會計明細表

▶ 綠行動：連續兩年舉辦「十二寮淨山活動」，2024 年邀請同仁及眷屬共 51 人撿拾約 5 公斤廢棄物，以行動守護環境，共同為山林生態盡一份心力。

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 禁用童工
- 無強迫勞動
- 無違反環境、勞動、經濟、人權法規之事件發生
- 年度反貪腐必修課程 - 「企業誠信經營宣導課程」：此課程為全體間接同仁必修課，同仁需完整看完「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」、「內線交易相關法令及案例分析」等課程，並於課後測驗卷獲得 70 分以上才算完成，同時須簽署「誠信經營守則同意書」及「防範內線交易同意書」，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 年度人權訓練必修課程 - 「人權政策宣導課程」：全體間接同仁皆須完成課程並簽署「中強光電人權政策同意書」，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 年度永續必修課程 - 「ESG：從概念到實踐」：為強化全體間接同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議，並教導同仁如何閱讀年度永續報告書，全體間接同仁皆參訓並通過課後測驗（70 分為通過分數），完訓率達 100%。

重大主題

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
職業健康與安全	遵循國際安全衛生管理系統，持續推動健康促進，預防職業災害，增進員工安全衛生意識，打造健康安全職場環境	• 通過 ISO 45001 驗證 • 通過「健康職場健康促進標準認證（2025 年～2027 年）」 • 公傷事故發生件數：0 件 • 承攬商事故發生件數：0 件 • 在職員工職安衛教育訓練：107 人次受訓，總受訓時數為 321 小時 • 新進正式及非正式員工職安衛教育訓練：7 人次受訓，總受訓時數為 21 小時 • 新進正式及非正式及在職員工危險物及有害物通識教育訓練：7 人次受訓，總受訓時數為 21 小時 • 職業安全衛生委員教育訓練：37 人次受訓，總受訓時數為 18.5 小時 • 年度消防 / 民防團訓：13 人次受訓，總受訓時數為 52 小時 • 職業傷害所造成的死亡比率：0% • 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0% • 可記錄之職業傷害比率：0% • 職業病發生率：0%	• 通過 ISO 45001 驗證 • 公傷事故 0 件 • 承攬商事故 0 件 • 職安衛教育訓練完訓率 100% • 藉由年度健檢報告及職安四大計畫問卷，篩選高風險群進行危害辨識及評估，持續關懷與追蹤，並進行定期檢討與改進，以預防工作危害及避免職業病發生
薪酬福利	• 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎酬水準	• 男性 / 女性基層人員（直接人員）起薪：新台幣 29,470 元，高於台灣法定最低薪資 7.28% • 平均調薪幅度：4.09%	隨時因應勞基法修訂內容來更新公司規定，並進行內部宣導
經濟績效	與中強光電一致，請參考本報告書 1.2 營運概況		
資訊安全	與中強光電一致，請參考本報告書 3.3 資訊安全管理		

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
NEW 禁用童工	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	- 無僱用未滿 16 歲之童工 「人權政策宣導課程」完訓率 100% 「中強光電人權守則」簽署率 100%	- 禁止僱用未滿 16 歲之童工 「人權政策宣導課程」完訓率 100% 「中強光電人權守則」簽署率 100%
氣候變遷	- 遵循中強光電相關節能措施 - 建立盤查基準年，作為未來營運決策與環境管理規劃的參考依據	- ISO 14064-1 溫室氣體內部查證人員訓練：15 人次受訓，總受訓時數為 105 小時 NEW 首次執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過查證	通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證
NEW 強迫勞動	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	- 無強迫勞動事件發生 「人權政策宣導課程」完訓率 100% 「中強光電人權守則」簽署率 100%	- 禁止強迫勞動 「人權政策宣導課程」完訓率 100% 「中強光電人權守則」簽署率 100%
勞資關係	- 每季舉辦勞資會議 - 每季舉辦職福會議 - 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁	8585 電子信箱：8585@champvision.com - 季度勞資會議：4 次 - 季度職福會議：4 次 - 勞工、人權申訴事件：0 件	勞資爭議事件 0 件
創新研發管理	- 將核心產品與 AI 平台、雲端管理平台及應用軟體整合開發，提供完整智慧零售、智慧生活、智慧交通、工業 4.0 及醫療顯示方案 - 應用最新顯示技術深化產品設計，建構軟體管理平台，並以系統整合軟硬體技術，開發因應 AIoT 趨勢的產品，強化現有產品競爭力	- 完成 Qualcomm ARM Base BD 零售顯示產品設計，並運用於 Windows OS 環境下之 AIO 產品，與 x86 架構之 AIO 產品相比，成本較低且功耗較小，大幅降低整機成本並提升節能效果 - 開發薄型且窄邊框的 7 吋高畫質顯示器，並搭配觸控功能和 NFC（近場通訊）功能，適用於屏下支付等應用情境 - 開發薄型化專業 15.6 吋 4K OLED 繪圖顯示器，提升顯示產品的顏色準確度、對比及高動態顯示效果，並以特殊表面處理技術達到不影響使用者繪圖創作，適合繪圖創作之專業人士使用 - 開發 21.5 吋 HMI 顯示器，整機符合 IP65，其堅固的機構設計與高品質的畫面顯示效果，適用於所有工廠場域的使用 - 完成螢幕掛燈產品，非對稱燈光設計，大幅降低螢幕反光並提升照明均勻度；可無縫切換 2,700K 暖光到 6,500K 冷白光；相容性高，適用標準或曲面螢幕；符合藍光危害的 IEC 62471、IEC 62778、針對零閃爍 LED 光源的 IEEE 1789 等多項國際標準認證，確保舒適安全的照明 - 開發銀河 RGB 動態燈光效果，用於筆電後側，藉由穿梭於後側的迷人動態燈光軌跡，為筆電增添未來光輝感 - 研發費用占營收 7% - 申請 21 件專利，並有 14 件專利獲證	- 整合精準感測及智能互動技術，提供一站購足的彈性設計製造服務，成為智慧場域人機介面最佳方案商 - 以堅強的研發能力及靈活的量產能力，滿足客戶對創新產品需求

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
友善職場	• 遵照勞動基準法及勞工退休金新制規定，每月按時提撥員工退休金 • 針對具舊制退休年資的同仁，公司亦依法足額提撥，以確保屆退同仁權益 • 邀請工作表現優異的資深退休員工擔任公司顧問 • 提供 9 天黃金週（含 5 天全薪假）和旅遊補助金予同仁 • 持續參與勞動部「工作與生活平衡」補助計畫 • 培養員工規律運動習慣	• 新進率：8.2% • 離職率：10.0% • 育嬰假復職率、留任率：0%（2024 年有一位同仁申請育嬰假，預計於 2025 年 3 月復職） • 獲衛福部「健康職場健康促進標章認證（2025 年～2027 年）」	• 安排多元活動並鼓勵員工適度排休 • 遵循政府法規，執行並推動友善職場措施 • 遵循運動企業認證宗旨，持續辦理運動相關講座及活動
綠色製程及產品管理	• 綠色產品的選料管控 • 優化產品節能設計 • 提升產品能效	31.5 吋 OLED 顯示器開發，以 OLED 技術達到高對比的功能並降低功耗，再搭載人員偵測功能，可在使用者離開時關閉背光，降低整機功耗，並在使用者回來時自動開啟畫面，達到不影響使用且兼具節能的效果	• 開發符合綠色設計及原有客戶需求之綠色產品，並推廣給至少一家新客戶 • 符合 Energy Star 與 ErP 能耗標準之產品比例達 40% 以上 • 採用新技術與高端製程的處理器，提升產品能效 20% 以上
NEW 永續供應鏈管理	• 要求供應商簽署「永續承諾書」 • 進行衝突礦產調查 • 進行供應商年度稽核	• 「永續承諾書」簽署率：80% • 衝突礦產調查：使用 RMI CMRT 6.4 及 EMRT 1.2 版本之衝突礦產調查表，對特定客戶指定之 32 家生產性原物料供應商進行詳細的衝突礦產調查，回覆率皆為 100% • 年度稽核：針對進貨批數達 12 批以上之 91 家生產性原物料供應商進行稽核，稽核率及合格率皆為 100%	• 「永續承諾書」簽署率：87% • 衝突礦產調查回覆率：90% • 年度稽核：合格率 90% • 進行 RBA 實地稽核
人才培訓	• 以多樣化管道與平台，強化員工本職學能 • 配合母公司訓練體系，共同參與系統化培訓課程 • 強化員工職場軟實力，並鼓勵員工職務輪調，培養並提升員工多元技能	• 員工總平均受訓時數：18.6 小時 • 參與績效評核比率：100%	• 年度計畫表執行率至少 90% • 員工總平均受訓時數達 8 小時

08

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人



基本資訊

- 組織名稱：中光電智能雲服股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：林玉女
- 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 6 樓
- 員工人數：共 90 人，其中男性 67 人（占 74%），女性 23 人（占 26%）
- 資本額：新台幣 2.5 億元
- 全球營運據點：台灣（新竹）
- 主要產品/服務：提供企業客戶「雲建設」、「雲維運」以及「雲應用」的顧問諮詢、規劃、導入和軟體開發解決方案

創新產品與技術

在 AI 技術突破與數位轉型加速的趨勢下，本公司積極推動雲端服務、企業核心系統升級與雲地整合三大引擎，產品服務涵蓋雲端化、人工智慧應用以及企業資安韌性建置等解決方案與顧問導入服務，協助企業客戶進行數位轉型、數位優化及數位永續：

- 現代化 IT / AP 資訊架構，強化數據整合與智能決策，優化業務流程，提升營運效率、降低成本。
- 運用 AI 創新技術，強化公司治理、企業風險管控及資訊安全，提升 ESG 透明度。
- 推動數位治理轉型，透過 AI 優化內部管理與資安機制，確保數據合規性與運營穩定性。

供應鏈

- 供應商家數：共 119 家（國內 115 家，國外 4 家，皆為非生產性原物料供應商）
- 在地採購金額比例：台灣 68%，非台灣 32%
- 要求供應商遵循準則 - 廉潔承諾書：除已為台灣 / 登記成立地之上市櫃公司及其持股 50% 以上之關係企業、已於其官方網站公告遵守廉潔承諾相關條約、已簽署含有廉潔承諾條款之採購合約、年度交易量未達一定金額、客戶指定、某零組件唯一供應商外，所有供應商必須簽署「廉潔承諾書」，2024 年簽署率為 73%。

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 禁用童工
- 無強迫勞動
- 無違反環境、勞動、經濟、人權法規之事件發生
- 年度反貪腐必修課程 - 「企業誠信經營宣導課程」：此課程為全體間接同仁必修課，同仁需完整看完「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」、「內線交易相關法令及案例分析」等課程，並於課後測驗卷獲得 70 分以上才算完成，同時須簽署「誠信經營守則同意書」及「防範內線交易同意書」，完訓率及簽署率皆為 94%。
- 年度人權訓練必修課程 - 「人權政策宣導課程」：全體間接同仁皆須完成課程並簽署「中強光電人權政策同意書」，完訓率及簽署率皆為 94%。
- 年度永續必修課程 - 「ESG：從概念到實踐」：為強化全體間接同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議，並教導同仁如何閱讀年度永續報告書，全體間接同仁皆參訓並通過課後測驗（70 分為通過分數），完訓率達 94%。



客戶服務

- 專門客服信箱：cics.service@coretronic-cics.com.tw
- 前端業務同仁定期以當面拜訪、電話及其他方式與客戶保持良性溝通，關心客戶對服務的滿意度，並將持續精進服務品質，以提升顧客滿意度。
- 建置[官方網站](#)與[Facebook 粉絲專頁](#)，以利客戶隨時反應各項意見及回饋。



重大主題

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
職業健康與安全	• 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 • 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練	• 防災應變訓練：3 人次受訓，總受訓時數為 20 小時 • 職業傷害所造成的死亡比率：0 • 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0 • 可記錄之職業傷害比率：0 • 職業病發生率：0 • 公傷事故目標為 3 件以下，實際為 0 件	• 公傷事故 0 件 • 承攬商公傷事故 0 件
薪酬福利	• 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎酬水準	新進同仁平均薪資： • 大學無經驗起薪高於法定基本工資約 58% • 碩士無經驗起薪高於法定基本工資約 84% • 博士無經驗起薪高於法定基本工資約 114%	隨時因應勞基法修訂內容來更新公司規定，並進行內部宣導
經濟績效	與中強光電一致，請參考本報告書 1.2 營運概況		
資訊安全	與中強光電一致，請參考本報告書 3.3 資訊安全管理		
NEW 禁用童工	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	• 無僱用未滿 16 歲之童工 • 「人權政策宣導課程」完訓率 100% • 「中強光電人權守則」簽署率 100%	• 禁止僱用未滿 16 歲之童工 • 「人權政策宣導課程」完訓率 95% • 「中強光電人權守則」簽署率 95%
氣候變遷	與中強光電一致，請參考本報告書 4.1 氣候變遷管理		
NEW 強迫勞動	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	• 無強迫勞動事件發生 • 「人權政策宣導課程」完訓率 100% • 「中強光電人權守則」簽署率 100%	• 禁止強迫勞動 • 「人權政策宣導課程」完訓率 95% • 「中強光電人權守則」簽署率 95%
勞資關係	• 每季舉辦勞資會議及職福會議 • 建立多元又暢通的雙向溝通管道 • 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁	• 季度勞資會議：4 次 • 季度職福會議：4 次 • 勞工、人權申訴事件：0 件	每季舉辦勞資會議，增進勞資雙方關係

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
創新研發管理	- ESG 驅動 AI 創新與數位轉型，運用 AI 強化企業 IT/MIS 升級、數據治理、資安防護與內部風險控管，提升企業韌性與治理效能 - 推動企業核心系統升級，助力 ERP、EIP、BI 等企業營運關鍵系統的數位化轉型，確保高效、安全與靈活性 - 透過 AI 技術落實數位治理，提升數據應用能力，優化決策支持，協助企業適應快速變化的市場環境 - 推動混合雲架構，透過雲端數據中心優化能耗管理，減少碳足跡，並確保數據在雲端的隱私與合規性	- 提供 AI 驅動的數位轉型解決方案，協助企業導入「雲建設」、「雲維運」與「雲應用」，並在 IC 製造、科技產業、遊戲、電商等領域取得關鍵突破，提升數據管理能力與營運效率 - 成功推動多項企業數位轉型與 ESG 相關專案，包括 ERP 無痛遷移、智能資安防護、AI 輔助企業內部流程優化，強化 IT 系統韌性與合規管理 - 強化企業關鍵系統數據整合與 AI 優化，提升報表自動化、智能分析及跨部門協作效率 - 研發人員共 75 人，占總員工人數 83% - 研發費用占營收 12%	- 擴大 AI 與數位轉型成功案例，深化 AI 在企業運營核心系統的應用，協助更多企業提升數據驅動決策、IT 基礎架構優化與智能資安防護 - 加速企業關鍵系統升級，推動 AI 技術落地應用及企業營運智能化發展，全面提升系統協作與運營效率，增進客戶端的數據賦能能力 - 深化 AI 研發與 ESG 數位治理應用，強化 AI 在企業風險控管、數據治理、資安防護與智能決策支援方面的技術發展，確保企業數位轉型與 ESG 永續發展並行 - 整合 AI 與混合雲架構，利用 AI 預測 ESG 風險，確保合規與可持續性、集中管理 ESG 數據，提升報告準確性與決策效率、透過 AI 優化雲端資源利用，降低碳排放，並選擇使用可再生能源驅動的數據中心
友善職場	維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌	- 新進率：13.33% - 離職率：5.56% - 育嬰假復職率、留任率：無（資料期間無人申請）	營造性別平等與多元化、免於歧視與騷擾之工作環境
NEW 永續供應鏈管理	- 要求供應商簽署「廉潔承諾書」 - 預計 2025 年起，執行供應商年度稽核	「廉潔承諾書」簽署率：73%	「廉潔承諾書」簽署率：80% - 年度稽核：稽核率 80%、合格率 80%
人才培訓	依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才	- 員工平均受訓時數：5.31 小時 - 參與績效評估比率：100%	- 彙整中強光電資源及多元學習管道，提供同仁數位及實體學習資源 - 正式員工 100% 定期接受績效考核，並依結果進行升遷

08

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人



CiRC 中光電智能機器人

基本資訊

- 組織名稱：中光電智能機器人股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：吳秀蕙
- 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 4 樓
- 員工人數：共 129 人，其中男性 112 人（占 87%），女性 17 人（占 13%）
- 資本額：新台幣 3.3 億元
- 全球營運據點：台灣（新竹、苗栗）
- 主要產品 / 服務：智能無人機的開發、製造、販售與服務
- 榮耀：
 - ✓ 取得國防部軍用商規微型與監偵兩大標案型
 - ✓ 取得中科院垂直起降型無人機設計製作標案
- 參與公協會：
 - ✓ 台灣卓越無人機海外商機聯盟（TEDIBOA），擔任協同主席
 - ✓ 臺灣無人機大聯盟（UAS Taiwan）
 - ✓ 台北市電腦同業公會
 - ✓ 嘉義縣亞洲無人機創新園區廠商協進會，擔任理事
 - ✓ 台灣國防產業發展協會
 - ✓ Japan Unmanned System Traffic & Radio Management Consortium（JUTM）

創新產品與技術

我們無人機從機體設計、飛行控制、智能 AI 及系統整合等核心技術出發，系統搭載高速運算與感應控制平台，結合自動化及應用場域技術，陸續開發出智能自主安控無人機方案、遠程 VTOL 偵蒐方案、軍用商規 ISR 無人機方案，提升無人機商業化應用與軍民共用的價值。

智能自主安控無人機方案

特色為全自動 (Autonomous) 及人工智慧 (AI)，提供自動巡檢、威脅反應及異常監控等任務支援，系統搭載高速運算與感應控制平台，實現全自動飛行、精準降落及自動充電等作業，讓無人機在執行任務影像擷取時，亦可進行人車辨識及追蹤。用戶可透過監控中心進行查看，實現陸空聯防安控之全方位防護網，達到智能安全監控目標。



遠程 VTOL 物流無人機方案

該無人機具備垂直起降 (VTOL) 功能，無需跑道，並搭載 EO / IR 影像系統及雷射測距三光酬載，電力系統則採用純電或 Hybrid Power，航程可達 100 公里 ~ 300 公里。因具備三光酬載、AI 自動辨識、追蹤與定位功能，是極具前瞻性的偵搜無人機。



軍用商規無人機方案

發表微型與監視型兩款原型機，自我開發飛控模組、遙控器、酬載相機等關鍵組件，乃至 AI 目標與跟隨演算法、飛行控制軟體、遙控器軟體等，皆運用高度掌握的無人機自主關鍵技術和整機台灣設計製造優勢，完全符合軍規要求的通訊距離、飛行速度、防水防塵等級、避障等規格，配合各軍種作戰需求規格迅速達成設計至生產。



客戶服務

- 客服專線：+886-809-084088
- 專門客服 Line：@circ_drone
- 專門客服信箱：service.circ@coretronic-robotics.com、service.drone@coretronic-robotics.com
- 海外市場客服信箱：日本 (jp.circ@coretronic-robotics.com)、歐洲 (eu.circ@coretronic-robotics.com)
- 前端業務同仁定期以當面拜訪、電話及其他方式與客戶保持良性溝通，關心客戶對服務的滿意度，並將持續精進服務品質，以提升顧客滿意度
- 透過[官方網站](#)、[Linkedin 平台](#)及 [YouTube 頻道](#)，以利發布最新資訊並供客戶隨時反應各項意見及回饋



供應鏈

- 供應商家數：185 家（國內 161 家，國外 24 家）
- 供應商評鑑 - 年度稽核：從進入量產階段之供應商中抽選 5 家，並由採購、工程、品保單位共同進行交期、研發技術、品管稽核，合格分數為 70 分，2024 年應稽核家數共 5 家，稽核率和合格率皆達 100%
- 在地採購金額比例：台灣 87%，非台灣 13 %

環境

▶ 廢棄物管理

中光電智能機器人持續導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，同時擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險，2024 年持續強化廢棄物管理、落實分類管制及包材再利用。

我們以廢棄物對環境衝擊情形將其分成有害及非有害廢棄物，再將非有害廢棄物分成生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2024 年廢棄物產出量為 5.89502 公噸，其中有害廢棄物占 0.0003%、非有害直接處置廢棄物占 9.3299%、非有害回收處置廢棄物占 90.6698%。

類別	項目	2024 年
有害廢棄物 ¹	直接處置 - 單純焚化	0.00002
	直接處置 - 其他處置作業	0
	回收 - 於原用途再使用	0
	回收 - 再生利用	0
	總量	0.00002
非有害廢棄物 ²	直接處置 - 單純焚化	0.55
	直接處置 - 掩埋	0
	直接處置 - 其他處置作業	0
	回收 - 於原用途再使用	0
	回收 - 再生利用	5.345
總量		5.895
廢棄物總產出量（公噸）		5.89502
廢棄物產出強度（公噸 / 百萬元） ³		0.0245

1：指電子類等被當地環保主管機關認定其處理階段為有害廢棄物者，依危害特性分類收集後，交由合格處理業者處理

2：指生活垃圾、無法分類之可燃性一般事業廢棄物及廢塑膠、廢紙、廢金屬、公告再利用廢棄物等資源回收暨再利用廢棄物，可回收及再利用廢棄物由當地合格回收業者進行回收再利用，其他則由合格清理業者依廢棄物處理方式運至處理廠處理

3：營業額涵蓋範圍：中光電智能機器人台灣廠區

4：產出之廢棄物均委由合格清除廠商清運至合格處理廠商離場處置，且無處置移轉

5：廢棄物產出、移轉及處置數據來源為環保署事業廢棄物申報及管理資訊系統、管理系統；回收及再利用數據來源為廠內紀錄單及會計明細表

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 禁用童工
- 無強迫勞動
- 無違反環境、勞動、經濟、人權法規之事件發生
- 年度反貪腐必修課程 - 「企業誠信經營宣導課程」：此課程為全體間接同仁必修課，同仁需完整看完「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」、「內線交易相關法令及案例分析」等課程，並於課後測驗卷獲得 70 分以上才算完成，同時須簽署「誠信經營守則同意書」及「防範內線交易同意書」，完訓率及簽署率皆為 75%。
- 年度人權訓練必修課程 - 「人權政策宣導課程」：全體間接同仁皆須完成課程並簽署「中強光電人權政策同意書」，完訓率及簽署率皆為 75%。
- 年度永續必修課程 - 「ESG：從概念到實踐」：為強化全體間接同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議，並教導同仁如何閱讀年度永續報告書，全體間接同仁皆參訓並通過課後測驗（70 分為通過分數），完訓率達 75%。

重大主題

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
職業健康與安全	• 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 • 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練	• 防災應變訓練：9 人次受訓，總受訓時數為 36 小時 • 職業傷害所造成的死亡比率：0 • 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0 • 可記錄之職業傷害比率：0 • 職業病發生率：0 • 公傷事故目標為 3 件以下，實際發生 1 件，為腳踝扭傷	• 公傷事故 3 件以下 • 承攬商公傷事故 0 件 • 加強「工作場所安全」宣導，提醒員工於作業前應先確認作業場所安全性，以免受傷
薪酬福利	• 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎勵水準	• 碩士畢業之研發人員起薪，高於科技業平均 • 平均調薪幅度：3% ~ 5%	隨時因應勞基法修訂內容來更新公司規定，並進行內部宣導
經濟績效	與中強光電一致，請參考本報告書 1.2 營運概況		
資訊安全	與中強光電一致，請參考本報告書 3.3 資訊安全管理		
NEW 禁用童工	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	• 無僱用未滿 16 歲之童工 • 「人權政策宣導課程」完訓率 75% • 「中強光電人權守則」簽署率 75%	• 「人權政策宣導課程」完訓率 100% • 「中強光電人權守則」簽署率 100%
氣候變遷	與中強光電一致，請參考本報告書 4.1 氣候變遷管理		

重大主題	策略	2024 年績效	2025 年目標
NEW 強迫勞動	遵循中強光電之 人權暨社會責任政策	- 無強迫勞動事件發生 「人權政策宣導課程」完訓率 75% 「中強光電人權守則」簽署率 75%	「人權政策宣導課程」完訓率 100% 「中強光電人權守則」簽署率 100%
勞資關係	- 每季舉辦勞資會議及職福會議 - 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁	- 季度勞資會議：4 次 - 季度職福會議：4 次 - 勞工、人權申訴事件：0 件	藉由勞資會議凝聚共識，並依據員工回饋意見，持續優化工作環境及品質
創新研發管理	以電腦視覺、人工智慧、高速運算與控制相關等先進技術為基礎，結合母公司於光學、機構、熱傳、電子的經驗，發展人機互動、運動控制、智能辨識、感應融合及導航等機器人核心技术，提供全方位智能商用機器人解決方案	智能與自動化無人機 - 軍用：交付軍用客戶之雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機原型機，皆通過所有驗測與取得標案 - 商用：持續於美國銷售 Teledyne FLIR 公共安全和巡檢應用無人機 - 產品 Roadmap 朝向無人機、酬載和遙控器發展，聚焦美國 Non-DJI 市場，並以巡檢應用為優先 研發投入 - 研發人員共 101 人，占總員工人數 78% - 研發費用占營收 73% - 申請 3 件專利，並有 7 件專利獲證	市場開發 - 持續發展及開拓國內軍用商規與軍用軍規產品與生意機會及軍民通用無人機產品 - 雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機取得軍購案 - 量產出貨至澳洲的 FLIR 無人機；開啟遙控器、酬載 ODM 專案 - 拓展日本與歐洲市場 技術開發及認證申請 - 開發 RB5 運算平台，建立智能避障與 AI 導航新技術 - 無人機通過 CE 及歐盟 ESEA Level 2 認證
友善職場	維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌	- 新進率：30% - 離職率：15% - 育嬰假復職率：無（資料區間無人申請） - 育嬰假留任率：0%	透過年假排休系統規劃家庭旅遊、提升同仁健康及運動意識
NEW 永續供應鏈管理	從進入量產階段之供應商中，抽選 5 家執行年度稽核	5 家供應商接受年度稽核，稽核率及合格率皆為 100%	- 要求所有符合簽署條件之供應商簽署「永續承諾書」 - 年度稽核：稽核率 100%、合格率 80%
人才培訓	依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才	- 員工平均受訓時數：4.8 小時 - 參與績效評核比率：99%	- 培育創新研發、工程、製造人才 - 提升教練領導力、思考及溝通力

附 錄

AA1000 與 SASB 查證聲明書

GRI 內容索引

SASB 指標

永續經濟活動認定指引

證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業

上市上櫃公司氣候相關資訊



AA1000 與 SASB 查證聲明書²⁻⁵

**ASSURANCE STATEMENT**

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE CORETRONIC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by CORETRONIC CORPORATION (hereinafter referred to as Coretronic) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standards Type 2 high level during 2025/01/08 to 2025/04/28. Coretronic Taiwan and overseas operational and production or service sites as disclosed in Coretronic's ESG Report of 2024. The boundary is not the same as Coretronic's consolidated financial statements. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Coretronic's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the Coretronic's ESG Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of Coretronic. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP:2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TSLP-SGS Issue 2021

Reporting Criteria Options
1 AA1000 Accountability Principles (2018)
2 GRI (in Accordance with)
3 SASB Hardware Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in Coretronic's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for Coretronic and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data for 2024, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and SASB-Hardware Standard, version 2023-12 in Coretronic's ESG Report.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, ESG committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

SGS affirm our independence from Coretronic, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders. The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SAB000, OHS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service providers.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TSLP-SGS Issue 2021

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Coretronic has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. Various engagement efforts such as surveys and communication to employees, customers, investors, suppliers, government, and other stakeholders underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Coretronic may proactively consider actively including all relevant stakeholders in its various sustainability-related decision-making processes, ensuring that their participation is both comprehensive and equitable.

MATERIALITY

Coretronic has established regular processes for determining issues that are material to the business and its strategic blueprint. Formal reviews have identified stakeholders and the issues that are material to each group, and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to the stakeholders. It is recommended that Coretronic consider sustainability challenges at local, regional, and global levels, taking into account the sectors and geographic locations of its activities and business relationships when defining future reporting boundaries.

RESPONSIVENESS

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

Coretronic has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements. It is recommended that Coretronic consider the impacts of its operations on the external economy, environment, and people, including human rights when assessing its overall impacts.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we checked internal minutes of meetings, management documents, internal EPP system reports, ISO 14001 & ISO 50001 certification, GoGreen Plus Certificate 2024, RBA audit guidance checklist, etc. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for Coretronic and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries.

ADHERENCE TO GRI

The report, Coretronic's ESG Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3. Material Topics 2021 and the relevant 2003/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Coretronic's contributions to sustainability development. For future reporting, it is recommended Coretronic to enhance the disclosure of GRI 2-21 for better alignment with GRI requirements.

TSLP-SGS Issue 2021

ADHERENCE TO SASB

Coretronic has referenced with SASB's Standard, Hardware, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to the financial data reported in Coretronic's ESG Report of 2024. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into Coretronic's overall management process. It is recommended that Coretronic may consider relevant domestic and international industry trends and integrate these insights into its internal long-term strategic planning based on standard disclosures for continuous improvement.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
17 June, 2025
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-3HR6E

TSLP-SGS Issue 2021



GRI 內容索引

使用聲明	中強光電已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容，以出版 2024 年永續報告書。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	公司尚無可依循之行業準則。

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織資訊	1.1	12、15	
	2-2 組織永續報告中所包含的實體	關於本報告書、2.3	3、36	
	2-3 報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	無資訊重編。		
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書、查證證明書	4、153	
	2-6 活動價值鏈與其他商業關係	1.1 ~ 1.2、2.3、5.1	12、15、17、36、78	
	2-7 員工	6.1	85	
	2-8 非員工工作者	6.1	85	
	2-9 治理結構與組成	2.2、3.1	29、43~44、46	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1	44	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1	44	
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2.3、3.1	31、43	
	2-13 授予責任以管理衝擊	2.2	29	
	2-14 最高治理單位於永續性報導的角色	2.2、2.3	29、31	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突	本報告書 3.1 治理組織 - 第 44 頁、113 年度 公司年報 第 7 頁		
	2-16 關鍵重大主題的溝通	3.1	43	
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1	45	
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1	45	
	2-19 薪酬政策	3.1	43、46	
	2-20 薪酬決定的流程	3.1、6.3	46、93	
	2-21 年度總薪酬比例	- 台灣廠區最高薪酬與非擔任主管職務員工薪酬中位數之年薪比率：26.2% - 台灣廠區最高薪酬與非擔任主管職務員工薪酬中位數之調薪幅度比率：-23.5% - 數據說明：以台灣廠區全職員工 2024 年之薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額進行計算		
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23 政策承諾	1.1、2.1 ~ 2.3、6.2	12、27、29~31、88~89	
	2-24 融入政策承諾	1.1、2.1 ~ 2.3、6.2	12、27、29~31、88~89	
	2-25 負面衝擊補償流程	3.4、6.2、6.4	53、89、99~102	
	2-26 徵求建議與提出關切事項的機制	3.4、5.1、6.2、6.4	50、74、85、99~102	
	2-27 法規遵循	中強光電 2024 年無重大違反法規事件發生。		
	2-28 會員資格公協會	1.1	14	
	2-29 利害關係人議合方法	1.5、2.3、5.1 ~ 5.3、6.4	25、32~33、78、80~83、99~102	
	2-30 團體協約	6.3	93	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 重大主題決定流程	2.3	31	
	3-2 重大主題清單		35	
★職業健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.6	38、111	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.7	114	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.7	114、116	
	403-3 職業健康服務	6.6	112	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.7	115	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.7	116	
	403-6 工作者健康促進	6.6	113	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7	114~118	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7	114	
	403-9 職業傷害	6.7	116~117	
	403-10 職業病	6.6	112	
★薪酬福利				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.3	38、91	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當最低薪資的比率	6.3	93	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率			



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
★經濟績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2、2.3	16、41	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2	17	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1	58~59	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.3	96	
★資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、3.3	38、50	
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	3.3	50	
★禁用童工				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.2	39、86	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2	86	
★氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、4.1	37、55	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1	62	
	302-3 能源密集度			
	302-4 減少能源的消耗			
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1	60~61	
	305-2 間接（範疇二）溫室氣體排放			
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放			
	305-4 溫室氣體排放密集度			
	305-5 溫室氣體排放減量			
★強迫勞動				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.2	39、87	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.2	87	



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
★勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3	39	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	- 台灣廠區：至少於四週前告知同仁 - 大陸廠區：皆依當地法規辦理		
★創新研發管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3、1.4、2.3	19~20、23、41	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2	17	
	201-4 取自政府之財務補助	1.2	17	
Core PR1：創新研發管理	PR1-1 關鍵技術及創新產品	1.3	21~22	
★友善職場				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.3	40、92	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1	85	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3	94	
	401-3 育嬰假	6.3	95	
★綠色製程及產品管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、4.4	37、68	
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.4	70	
GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	4.4	70	
★永續供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、5.1	41、78	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5.2	81	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商			
★人才培訓				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.5	40、103	
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	6.5	104	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		104	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例		110	

SASB 指標

行業類別：硬體

揭露主題	編號	指標說明	章節 / 不適用說明	頁碼																				
產品安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	3.3 資訊安全管理	50~52																				
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	(a) 管理人員 (b) 非管理人員 (c) 技術人員 (d) 所有其他員工之 (1) 性別與 (2) 多元群體之占比	<table><tr><th>類別 / 性別</th><th>男性</th><th>女性</th></tr><tr><td>管理人員 (高階管理人員)</td><td>72%</td><td>28%</td></tr><tr><td>非高階管理人員 (中階及基層管理人員)</td><td>69%</td><td>31%</td></tr><tr><td>技術人員 (研發及生產人員)</td><td>61%</td><td>39%</td></tr><tr><td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td><td>27%</td><td>73%</td></tr></table>	類別 / 性別	男性	女性	管理人員 (高階管理人員)	72%	28%	非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	69%	31%	技術人員 (研發及生產人員)	61%	39%	所有其他員工 (業務及行政人員)	27%	73%	159					
			類別 / 性別	男性	女性																			
			管理人員 (高階管理人員)	72%	28%																			
			非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	69%	31%																			
			技術人員 (研發及生產人員)	61%	39%																			
			所有其他員工 (業務及行政人員)	27%	73%																			
			<table><tr><th>類別 / 年齡</th><th>30 歲以下</th><th>30 歲 ~ 50 歲</th><th>50 歲以上</th></tr><tr><td>管理人員 (高階管理人員)</td><td>0%</td><td>38%</td><td>62%</td></tr><tr><td>非高階管理人員 (中階及基層管理人員)</td><td>0.4%</td><td>81.1%</td><td>18.5%</td></tr><tr><td>技術人員 (研發及生產人員)</td><td>30%</td><td>64%</td><td>6%</td></tr><tr><td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td><td>14%</td><td>76%</td><td>10%</td></tr></table>	類別 / 年齡	30 歲以下	30 歲 ~ 50 歲	50 歲以上	管理人員 (高階管理人員)	0%	38%	62%	非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	0.4%	81.1%	18.5%	技術人員 (研發及生產人員)	30%	64%		6%	所有其他員工 (業務及行政人員)	14%	76%	10%
			類別 / 年齡	30 歲以下	30 歲 ~ 50 歲	50 歲以上																		
			管理人員 (高階管理人員)	0%	38%	62%																		
			非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	0.4%	81.1%	18.5%																		
技術人員 (研發及生產人員)	30%	64%	6%																					
所有其他員工 (業務及行政人員)	14%	76%	10%																					
產品生命週期	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品年營收占比	本公司主要產品為投影機和背光模組，其中全部投影機和少數背光模組機種含有 IEC 62474 應申報管制物質，皆符合申報規範，此類產品年營收占比為 35%。	159																				
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收占比	本公司產品絕大多數屬於 B2B，非由公司申請 EPEAT 或同等要求之標章，故，不適用此指標。	-																				
	TC-HW-410a.3	符合能源效率認證要求之產品年營收占比	本公司產品絕大多數屬於 B2B，非由公司申請能源效率認證或同等要求之標章，故，不適用此指標。	-																				
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品及電子廢棄物的總重量及回收占比	1. 回收報廢產品：本公司產品絕大多數屬於 B2B，無回收報廢產品。 2. 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用占比：本公司產品絕大多數屬於 B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。台灣及大陸廠區回收電子廢棄物總重量為 17.2 公噸。	159																				



揭露主題	編號	指標說明	章節 / 不適用說明	頁碼
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	本公司尚未針對第一階段供應商進行 RBA 稽核 (VAP)，故，無相關資料可揭露。但本公司仍訂立 RBA 稽核目標 - 「每年必須完成 50 家生產性原物料供應商 RBA 稽核且稽核率須為 100%。」2024 年共 65 家供應商進行 RBA 稽核，(包含 8 家新供應商)，合格家數為 65 家，稽核率為 100%，合格率为 100%。	-
	TC-HW-430a.2	第一階段供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其他缺失的改善率		-
原物料採購	TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質的風險管理	5.2 責任供應鏈管理	80
活動指標	TC-HW-000.A	各產品類別的產量	1.2 營運概況	17
	TC-HW-000.B	生產設備面積	商業機密不予揭露。	-
	TC-HW-000.C	自有生產設備之產量占比	本公司自行研發及生產主要產品，故，自有生產設備之產量占比為 100%。	-

永續經濟活動認定指引

項目	經濟活動			
1. 經濟活動類別	面板及其組件製造	再生能源發電、設施與相關配件	高能效設備製造與高能效技術相關運用	其他
2. 營業收入 (單位：新台幣仟元)	0 (0%)	54,587 (0.0002%)	1,015,376 (3.71%)	26,333,897 (96.10%)
3. 是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」	一般經濟活動	支持型經濟活動	支持型經濟活動	不適用
4. 依下列 3 個條件判斷是否符合永續經濟活動				
條件 1：是否符合【對氣候變遷具有實質貢獻】之技術篩選標準	不適用	-	-	-
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	符合	符合	符合	-
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	符合	符合	符合	-
5. 是否有改善計畫	-	有	有	-
6. 衡量結果：指引符合情形	不適用	符合	符合	不適用

- 「一般經濟活動」- 面板及其組件製造：本公司生產產品為平面顯示器之背光板，面板產業可依玻璃基板尺寸區分世代，但背光板則無此區分，故本公司產品不適用金管會與環境部、經濟部、交通部、內政部及農業部共同公告第二版「[永續經濟活動認定參考指引](#)」之技術篩選標準。
- 「支持型經濟活動」- 再生能源發電、設施與相關配件：本公司建置太陽能發電系統，並將自發自用後剩餘之綠電，以「併內線餘額躉售」方式回賣台電。
- 「支持型經濟活動」- 高能效設備製造與高能效技術相關運用：本公司透過以下高能效技術相關運用，降低產品於使用階段之排碳量。
 - 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2023 年提升 74%，預估每年可節省約 4,429 萬度電，減碳 21,877 公噸。
 - 與同級燈泡機種相比，採用固態光源 (SSI) 之 EX / EU 雷射投影機系列平台機種可節省 54% 能耗。
 - 優化光學膜材料及導光板微結構設計，使導光板光源經光學膜作用後，能提供較高效率，有效降低能耗。2024 年新開發之液晶顯示器模組節能率達 5.3%。
 - 優化光學輝度技術，使照明耗電功率減少 25%。2024 年生產 62,292 片，以每天使用 10 小時、一年使用 365 天計，2024 年減少超過 189 萬度電及減碳 934 公噸。

證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	指標種類	2024 年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量（電力、柴油、汽油與天然氣）：178,184GJ 2. 外購電力百分比（外購電力 / 總用電量）：87% 3. 再生能源使用率（太陽能自發自用、綠電轉供及綠色電力交易憑證 / 總用電量）：15%	十億焦耳（GJ）、百分比（%）	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量：351,313 m ³ 2. 總耗水量：80,610 m ³	千立方公尺（m ³ ）	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物重量：51.9 公噸 2. 有害廢棄物之回收百分比：51%	公噸（t）、百分比（%）	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 員工職業災害類別：物理性危害 2. 職業災害人數：10 人次 3. 職業災害人數比率（職災人次數 / 總人數）：0.25%	比率（%）、數量	
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 ¹	量化	1. 回收報廢產品：本公司產品絕大多數屬於 B2B，無回收報廢產品。 2. 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用占比：本公司產品絕大多數屬於 B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。台灣及大陸廠區回收電子廢棄物總重量為 17.2 公噸。	公噸（t）、百分比（%）	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請參閱本報告書 5.2 責任供應鏈管理 。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無違反競爭行為條例。	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1. 節能產品出貨量：29.9 百萬片 2. 影像產品出貨量：86.2 萬台	依產品類型而不同	

1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形																																						
1. 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	- 永續委員會由董事長帶領，並由委員暨執行代表 - 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略（TCFD）、各項環境指標、淨零路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形 - 環保委員會由企業資源中心主管擔任召集人，與其轄下永續能源委員會和 EPC 推動小組負責訂立短、中、長期環境目標並強化策略實踐 - TCFD 小組由企業資源中心主管擔任召集人，每兩年執行氣候相關風險及機會鑑別，並針對風險與機會鑑別結果，擬訂因應策略及解決方案，以降低負面影響及提升組織氣候韌性																																						
2. 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）	2023 年共鑑別出 6 項轉型風險、1 項實體風險與 7 項機會。針對各項風險及機會進行潛在衝擊類型、潛在衝擊強度及發生可能性之量化評估，再將風險及機會依評估結果分級與排序，並針對風險與機會擬訂因應策略，以降低負面影響並提升組織氣候韌性，創造未來商機。詳細內容請參考本報告書 4.1 氣候變遷管理 - 透過跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候變遷風險與機會 - 評估重大氣候風險與機會對公司帶來的潛在營運與財務衝擊 - 進行情境分析與評估 SBT 減碳目標 <table><tr><th colspan="2">風險與機會類別</th><th>短期</th><th>中期</th><th>長期</th></tr><tr><td rowspan="4">風險</td><td rowspan="4">轉型風險</td><td>氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規</td><td>創新低碳技術或服務轉型</td><td>-</td></tr><tr><td>再生能源法規</td><td>總量管制 / 排放交易</td><td>-</td></tr><tr><td>-</td><td>低碳產品與服務的需求</td><td>-</td></tr><tr><td>-</td><td>原物料取得成本增加</td><td>-</td></tr><tr><td></td><td>實體風險</td><td>-</td><td>-</td><td>社會的不確定性 / 地緣政治</td></tr><tr><td rowspan="4">機會</td><td rowspan="4">機會</td><td>推動低碳綠色生產</td><td>提升企業聲譽</td><td>-</td></tr><tr><td>更有效率的運輸與配送流程</td><td>尋找新商機</td><td>-</td></tr><tr><td>使用再生材料 / 回收再利用</td><td>使用再生能源 / 低碳能源</td><td>-</td></tr><tr><td>供應鏈穩定性</td><td>-</td><td>-</td></tr></table> (接續下頁)	風險與機會類別		短期	中期	長期	風險	轉型風險	氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規	創新低碳技術或服務轉型	-	再生能源法規	總量管制 / 排放交易	-	-	低碳產品與服務的需求	-	-	原物料取得成本增加	-		實體風險	-	-	社會的不確定性 / 地緣政治	機會	機會	推動低碳綠色生產	提升企業聲譽	-	更有效率的運輸與配送流程	尋找新商機	-	使用再生材料 / 回收再利用	使用再生能源 / 低碳能源	-	供應鏈穩定性	-	-
風險與機會類別		短期	中期	長期																																			
風險	轉型風險	氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規	創新低碳技術或服務轉型	-																																			
		再生能源法規	總量管制 / 排放交易	-																																			
		-	低碳產品與服務的需求	-																																			
		-	原物料取得成本增加	-																																			
	實體風險	-	-	社會的不確定性 / 地緣政治																																			
機會	機會	推動低碳綠色生產	提升企業聲譽	-																																			
		更有效率的運輸與配送流程	尋找新商機	-																																			
		使用再生材料 / 回收再利用	使用再生能源 / 低碳能源	-																																			
		供應鏈穩定性	-	-																																			



項目	執行情形					
2. 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）	轉型風險 / 氣候機會					
	R 風險 / O 機會	風險與機會類別	潛在財務影響			因應策略
			成本支出	資本支出	營業收入	
	R 風險	氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規	上升			- 以通過 SBTi 審核之科學基礎減量目標，擬定減碳路徑與節能減碳方案 - 推動淨零行動、節能減碳方案，逐步降低溫室氣體排放量 - 持續擴建太陽能發電設備 - 購買再生能源憑證與綠電
	R 風險	再生能源法規	上升	上升		
	R 風險	總量管制 / 排放交易	上升		下降	
	O 機會	使用再生能源 / 低碳能源	下降	上升		
	R 風險	低碳產品與服務的需求			下降	- 持續研發產品節能化設計 - 自主盤查產品碳足跡，並針對排碳熱點提出減碳措施 - 導入再生材料與產品減積減材 - 優先選用可重複利用或易於回收之品項作為包裝材料 - 提升運輸效率並選擇碳排放較低之運輸模式
	R 風險	創新低碳技術或服務轉型	上升	上升	下降	
	O 機會	推動低碳綠色生產	下降		上升	
	O 機會	使用再生材料 / 回收再利用	下降		上升	
	O 機會	更有效率的運輸與配送流程	下降		上升	
	O 機會	尋找新商機			上升	
	R 風險	原物料取得成本增加	上升		下降	落實供應鏈永續管理，透過篩選、評估、稽核及供應商分級等管制措施，維持供應鏈穩定性
	O 機會	供應鏈穩定性			上升	
	O 機會	提升企業聲譽			上升	滿足客戶對綠色產品的相關需求，展現綠色企業願景，提升企業聲譽
	實體風險 / 氣候機會					
	R 風險 / O 機會	風險與機會類別	潛在財務影響			因應策略
			成本支出	資本支出	營業收入	
	R 風險	社會的不確定性 / 地緣政治		上升	下降	採用材料備存、就地採購、分散生產據點等多元化產銷模式，以緩解風險衍伸之衝擊，強化風險因應韌性



項目	執行情形
3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	由環保委員會與各單位討論後訂立短、中、長期環境永續目標，並進行短、中、長期的氣候風險與機會鑑別，最後再依鑑別結果呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊。詳細內容請參考本報告書 4.1 氣候變遷管理
4. 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	• 利用 TCFD 架構鑑別公司氣候風險辨識流程 • 依據氣候風險鑑別與排序結果，規劃相應方案 • 將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程
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	• 轉型情境：承諾 2050 淨零排放情境 • 實體氣候情境：RCP2.6 排放情境 • 本公司假設 2050 年全球能落實巴黎氣候協定減碳行動下進行情境分析，參考資料包括 IPCC 第六次報告，中強光電以 SBT 原則設定之目標，並以控制升溫 1.5°C 情境進行氣候轉型情境分析 • 為達成本公司 SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」及 2050 淨零承諾，情境分析考量範圍包含 2032 年及 2050 年。我們將所有業務部門都納入考量，透過氣候相關情境分析，評估對於成本支出、營業收入、資本支出等面向的定性分析
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	• 設定氣候變遷相關管理指標 • 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量 • 依據 ISO 50001 定期檢討及管理能源績效 • 擬定環境管理目標，定期檢視目標達成進度與實際績效 • 詳細內容請參考本報告書 4.1 氣候變遷管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	• 依據各廠風險情境分析結果，將可能的碳排放量轉化為潛在去碳成本，以推動內部碳定價（內部碳費），每三年根據會計損益調整碳價，反應公司去碳成本，藉此提升內部各單位對氣候變遷對公司營運影響的認知，進而提出或展開更積極的減碳計畫 • 2021 年 ~ 2026 年內部碳定價：每公噸新台幣 942 元
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	• 設定溫室氣體絕對排放量及強度、電力密集度、廢棄物產出強度、用水量及再生能源使用量等環境績效指標，並分別於每季及年度檢視目標執行成果，以降低環境衝擊 • 自 2016 年起持續通過溫室氣體查證，並於 2020 年起依 ISO 14064-1:2018 擴大溫室氣體盤查範圍至範疇三，再依盤查結果執行減碳措施 • 台灣廠區、蘇州璨宇、蘇州璨曜及昆山揚皓已導入 ISO 50001 能源管理系統，透過節能設備更換專案及各項節能措施，有效降低溫室氣體絕對排放量 • SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」已於 2024 年 4 月通過 SBTi 審核，並透過設置太陽能發電系統、改善生產製程節能、提高再生能源使用率、更新節能設備與生產低碳產品等措施，逐步達成 SBT 減碳及 2050 淨零目標 • 竹南、南科一及南科二廠太陽能發電系統裝置容量合計 817.31 千瓦，2024 年發電 101.8 萬度，搭配綠電轉供，再生能源合計使用 111.7 萬度；大陸廠區太陽能發電系統裝置容量合計 6,549 千瓦，2024 年發電 473.8 萬度，並新增綠色電力交易憑證 100 萬度；台灣及大陸廠區再生能源使用及交易量合計 685.5 萬度，占年度用電量 15%，超越短期目標。力行廠於 2024 年 12 月完成裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統建置，預期年發電 12 萬度，未來將逐步達成再生能源使用率目標



項目

執行情形

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

1. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1.1 溫室氣體盤查資訊（溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e / 百萬元）及資料涵蓋範圍）

廠區	台灣		大陸	
年度	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
範疇一（公噸）	238.3	144.3	1,824.7	1,844.0
範疇二（公噸）	6,324.3	5,787.4	16,938.6	15,629.0
範疇三（公噸）	13,508.0	9,411.4	1,676,712.0	503,088.8
總計（公噸）	20,070.6	15,343.1	1,695,475.3	520,561.8
溫室氣體（範疇一和二）排放強度（公噸 CO ₂ e / 百萬元）	0.24	0.21	0.58	0.62
溫室氣體（範疇一～三）排放強度（公噸 CO ₂ e / 百萬元）	0.74	0.54	52.37	18.33

1.2 溫室氣體確信資訊（截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明）

中強光電台灣廠區及大陸廠區四家子公司依據 ISO 14064-1 規範每年進行溫室氣體盤查及第三方驗證單位確信，揭露之溫室氣體排放資訊為總排放量之 100%，最近兩年度之溫室氣體確信資料如下：

項目	年度	2023 年		2024 年	
	廠區	確信機構	確信情形說明	確信機構	確信情形說明
範疇一	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 238.3 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 1.2%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 144.3 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 1.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 1,824.7 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 0.1%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 1,844.0 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 0.4%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
範疇二	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 6,324.3 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 31.5%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 5,787.4 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 37.7%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 16,938.6 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 1.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 15,629.0 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 3.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
範疇三	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 13,508.0 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 67.3%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為有限保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 9,411.4 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 61.3%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為有限保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 1,676,712.0 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 98.9%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 503,088.8 公噸 CO ₂ e，占總排放量之 96.6%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。

2. 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫（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）

依「公開發行公司年報應行記載事項準則」第 10 條第 2 項規定，資本額 50 億元以下之公司應於 2027 年完成 2026 年度合併財務報告之盤查（基準年為 2026 年），因尚未完成合併財務報告邊界之盤查，故不適用。



中強光電股份有限公司

300094新竹科學園區力行路11號

ESG@coretronic.com

.....