

2021

Coretronic

ESG Report

2021 中強光電 永續報告書

目錄

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 客戶服務

02 永續發展

- 2.1 永續委員會
- 2.2 永續推廣
- 2.3 利害關係人溝通
- 2.4 重大主題

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

04 友善環境

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

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

06 幸福職場

- 6.1 員工概況
- 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

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 中強光電文化藝術基金會

08 子公司永續實績摘要

- 8.1 奧圖碼科技
- 8.2 誠屏科技
- 8.3 中光電智能雲服
- 8.4 中光電智能機器人

附錄

- 2020中強光電永續報告書勘誤表
- AA1000AS與SASB查證聲明書
- GRI Standards指標
- SASB指標

關於本報告書

中強光電自 2008 年起，連續 14 年發行企業社會責任報告書 (CSR Report)，並已於 2020 年正式更名為永續報告書 (ESG Report)，內容包含中強光電於 E- 環境、S- 社會及 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。

報告書編撰原則

本報告書的內容與架構依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) 核心選項 (Core Option)，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。

報告書架構及範疇 102-10

- 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心之重大主題的管理方針及成效。
- 本報告書針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟、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：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠：蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電）、子公司台灣廠區（奧圖碼科技、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人）。
- 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。
- 揚光綠能、宇康醫電、譜鉅科技、台灣揚昕、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流、Coretronic Vietnam Company Limited 及 Calibre UK Limited 等 9 家子公司皆未對本公司之經濟、環境及社會面產生重大影響，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：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠：蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電）。

報告書保證 102-54, 102-56

- 本報告書由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 採用 AA1000AS v3 第二應用類型高度保證等級，同時針對 GRI 和 SASB 兩架構進行保證。
- 本報告書中之財務數據以新台幣計算，並採用經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料。
- 本公司 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 45001、CNS 45001、及 ISO 50001 (竹南廠) 皆通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 驗證。

報告時間 102-50, 102-51, 102-52

- 中強光電每年定期發行永續報告書，同時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：2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
 - 上一版發行時間：2021 年 6 月
 - 現行版發行時間：2022 年 6 月
 - 下一版發行時間：2023 年 6 月

聯絡方式 102-53

中強光電股份有限公司

地 址：300094 台灣新竹科學園區力行路 11 號
聯 絡 人：發言人 - 溫慧萍小姐、公關 - 劉怡辰小姐
電 話：+886-3-5772000 分機 1500
E-mail：CSR@coretronic.com



永續官網



FB 粉絲專頁



永續報告書

2021年，新冠疫情仍持續延燒，除改變人們原有的生活型態，也為全球經濟、產業結構帶來不可逆的變化。這一年間，我們透過完善的風險掌控與應變能力、堅強的研發實力和彈性的經營模式，在逆境中持續穩健成長，逆風高飛，本著變革與創新的核心理念，以持續的獲利能力展現堅強的營運韌性。在此，由衷感謝所有利害關係人的支持與鼓勵，讓我們以活潑、歡樂的態度和充滿活力的創造力，克服各種挑戰，並以全新的視角攜手展望永續未來。

中強光電連續 14 年依循 GRI 準則之撰寫標準發行「永續報告書」，以強化與利害關係人的溝通，2021 年更新增永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB) 永續指標，向利害關係人展現公司於經濟 / 治理、社會、環境面的永續績效，期許以創新科技驅動永續發展，以社會需求為主、企業核心能力為輔，由外而內地推動永續專案並實踐永續策略與目標。

公司治理

身為公司治理資優生，中強光電已連續 7 年名列公司治理評鑑上櫃公司排名前 5% 及連續 3 年名列市值 100 億元以上電子類上市櫃公司前 10%，更首度入選「臺灣上櫃永續指數」及「特選上櫃 ESG 電子菁英報酬指數」，顯示公司內部治理機制及永續績效受到高度肯定。此外，亦將誠信經營宣導課程設為同仁必修課程，有效提高同仁誠信經營意識，進而促進股東價值及維持公司競爭力，為企業永續經營奠定基礎。

社會參與

中強光電推動「點亮偏鄉」、「希望農場」、「光之夢行者」、「熱血員工」、「箇中好手」等計畫，以消弭城鄉數位落差、追求平等教育，更執行「齊心抗疫」計畫，以降低疫情對社會造成的影響。於 2010 年成立的中強光電文化藝術基金會，近年則連續舉辦「台灣光環境獎」，期待多元而有內涵的光環境營造，讓大眾生活在更舒適、健康的環境；並舉辦各式以光為媒介的藝文活動，讓光成為生活美學的一部分。子公司 - 奧圖碼科技亦長期贊助高階投影系統予各大影像藝術展，成功將專業核心技術與永續策略結合。

面對多變的競爭環境以及產業發展趨勢，中強光電將持續為客戶提供完整且多元整合之客製化顯示解決方案，以穩健成長。此外，為因應後疫情時代與全球減碳的議題，更將積極建立永續供應鏈，整合集團內部資源發展跨領域智慧應用科技，持續推動智慧製造、智能倉儲等專案，落實全球化佈局、在地化經營，以提升整體競爭力。未來，期許以積極創新和團隊合作的精神，呼應全球永續發展倡議框架，攜手利害關係人共同達成聯合國永續發展目標，發揮正向影響力以共創永續世界。

幸福職場

員工是公司持續成長且永續經營的核心動力，為實踐身為運動及幸福企業的責任，讓同仁安心工作、快樂生活，我們進行年度調薪、增加員工福利、落實人權管理、舉辦多元化運動與團康活動，凝聚同仁向心力並提高認同感，以取得工作與生活平衡。針對新冠疫情，亦訂立多項嚴謹防疫措施，讓員工安心上班，希望藉由更貼近員工需求之企業承諾及策略，成為同仁所認可的幸福企業。

友善環境

為響應巴黎氣候協定與 2050 淨零目標，中強光電環保委員會以「環境永續 4G 力」為核心，訂立「綠產品」、「綠產鏈」、「綠生產」及「綠生活」等四大主題持續推動環境永續措施，並於 2020 年簽署支持並導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構以重新評估氣候變遷造成之財務風險，更承諾「2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 減量 50%、2050 年達到淨零排放」之目標。未來將與利害關係人共同推動各項減碳方案來減緩溫室效應並擴大綠色影響力，為對抗氣候變遷盡一份地球公民的力量。

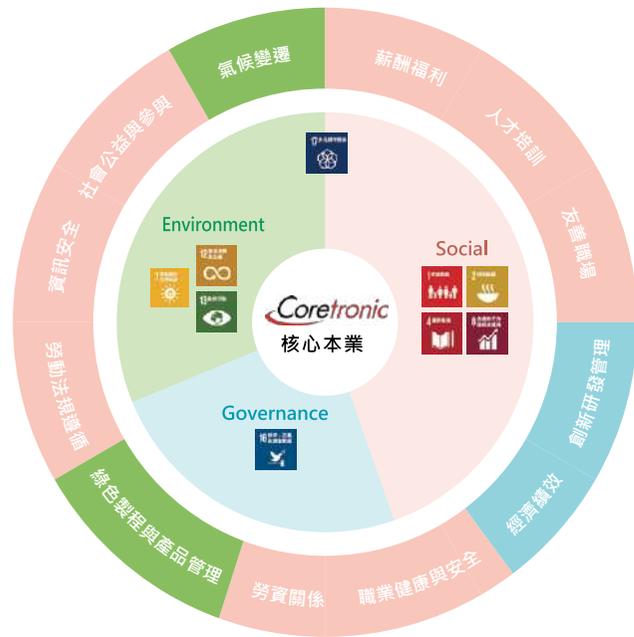
中強光電股份有限公司董事長暨執行長 張威儀



永續策略與 SDGs 的關聯

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。

我們以公司核心專業、聯合國永續發展目標 (SDGs)、永續國際趨勢議題、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 (經濟/治理) 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及策略，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。



	目標	策略與績效
經濟 / 治理	提高員工誠信經營意識	「誠信經營宣導課程」為間接人員必修課程，修課率達 95%
	提升營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 歸屬母公司股東之淨利增加 30% 每股盈餘 (EPS) 增加 1.53 元
環境	落實氣候變遷管理	<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區溫室氣體排放強度較 2020 年減少 39% 舉辦 TCFD (氣候相關財務揭露) 導入與外部績效評核課程 於環保委員會下增設「永續能源委員會」 發送 TCFD 風險與機會鑑別問卷，並產出氣候風險矩陣圖 訂立淨零目標，承諾 2050 年達到淨零排放
	減少用電量	台灣廠區電力耗用密集度較 2020 年減少 27%
	符合再生能源使用目標	再生能源使用量超過台灣廠區年度用電量 1%
	減少廢棄物產生	台灣廠區執行循環再利用計畫，廢棄物污染強度較 2020 年減少 47%
	減少用水量	台灣廠區用水量較 2020 年減少 8.5%
	開發省能產品	投影機產品優化光電設計，預估可節省 1,514 萬度電，減碳 7,708 tonCO ₂ e
	提升供應鏈氣候變遷風險意識	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度供應商大會及永續主題講座，共 112 家供應商參加 15 家進行綠色成果回饋，其中 5 家已連續 3 年參與
社會	推動環境教育	以「綠生活實踐計畫」為核心，辦理 13 場環保活動
	提供優質薪酬	<ul style="list-style-type: none"> 年度調薪平均幅度為 3~5% 員工薪資與福利費用佔年度營收 11%
	增加就業機會	提供 198 個職缺；與 2 所學校進行產學合作，並提供 55 個實習機會
	消弭數位落差	邀請 42 位偏鄉師生參加光電小尖兵、建置 6 間多功能數位教室、舉辦 2 場光耀科技營
	支持永續農業	採購 20 噸有機蔬果及 13.2 噸苗栗苑裡白米
	追求教育平等	贊助棒球隊、提供獎學金
與供應商共同推動 ESG	共同贊助迷你棒球學院計畫、共同舉辦「一日棒球營」及「聖誕換換愛」	

* 以上皆為中強光電台灣廠區績效

永續榮耀

經濟面

- 連續 7 年名列公司治理評鑑上櫃公司排名前 5%
- 連續 3 年名列公司治理評鑑市值 100 億元以上電子類上市櫃公司前 10%
- 連續 12 年入選「富櫃 50 指數」
- 連續 8 年入選「櫃買高殖利率指數」
- 連續 7 年入選「櫃買公司治理指數」、「櫃買薪酬指數」
- 入選「臺灣上櫃永續指數」及「特選上櫃 ESG 電子菁英報酬指數」
- 榮獲 2021 數位轉型鼎革獎「綜合數位轉型獎－製造業」楷模獎
- 連續 10 年無經濟違規事件發生



環境面

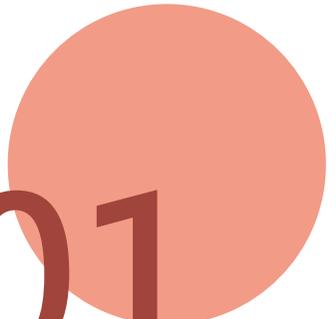
- 竹南廠連續 4 年榮獲行政院環保署「國家企業環保獎」銀級獎
- 南科一廠連續 2 年榮獲行政院環保署「國家企業環保獎」銀級獎
- 力行廠榮獲行政院環保署「國家企業環保獎」銀級獎
- 連續 3 年榮獲新竹市「民間企業與團體綠色採購績優單位」
- 榮獲苗栗縣「民間企業與團體綠色採購績優成果」優等
- 榮獲新竹縣政府表揚「協助新竹縣有機質益菌肥料推廣」



社會面

- 連續 10 年榮獲「天下永續公民獎」
- 連續 5 年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「企業永續報告金獎」
- 連續 4 年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「透明誠信領袖獎」
- 連續 3 年榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「台灣永續績優獎」
- 二度榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「社會共融領袖獎」
- 首度參加 CECP「全球企業社會投資與環境、社會與治理問卷」評比，並登上「Global Impact at Scale」最佳案例
- 連續兩屆榮獲文化部「文馨獎」金獎
- 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
- 力行廠、竹南廠、南科一廠皆榮獲衛生福利部「健康職場認證－健康促進標章」及「CPR+AED 安心場所認證」
- 連續 5 年無社會違規事件發生





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 客戶服務
-

重大主題 經濟績效

GRI
特定主題
經濟績效

SDG

08

17

就業與經濟成長

全球夥伴

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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

秉持數位顯示系統技術領導者之使命，深耕創新顯示解決方案，並以影像識別、人工智慧和雲端加值服務等為新聚焦方向

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佔有率
- 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 498.33 億元，較前一年度成長 17.4%
- 合併營業利益為新台幣 16.46 億元，合併稅前淨利新台幣 27.85 億元，年增 51.6%
- 合併稅後淨利新台幣 20.39 億元，其中歸屬母公司股東之淨利為新台幣 20.32 億元，年增 30%
- 每股盈餘為新台幣 5.12 元

目標

【2022 年目標】

- 持續商業獲利模式及產品競爭力之轉型，精實管理與智能製造以促進效率與產品質量，創造利潤
- 建立永續供應鏈，落實全球化佈局、在地化經營，以提升競爭力，鞏固全球市占率
- 深耕核心技術與關鍵零組件，以光機電熱軟及系統設計整合與應用能力，提供創新顯示系統完整解決方案
- 聚焦研發高附加價值產品及多種視覺影像解決方案，深耕人工智慧、大數據、雲端技術、智能互動等智能服務方案平台之開發，以拓展並帶動成長動能

【2023-2025 年目標】

- 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服務平台，以服務型商業模式切入零售、媒體和企業數位轉型雲端顧問服務市場。並聚焦電腦視覺及深度學習技術，開發基於多感知裝置融合技術之室內外 3D SLAM 導航方案、影像辨識及運動控制演算法等核心能力。提供智慧巡檢、智慧物流及智慧製造等應用領域之無人機和工業自駕車完整解決方案，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、規劃並執行雲端架構、數位平台及 IoT 之環境與應用，促進集團新事業的拓展



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

子公司永續實績摘要

重大主題 創新研發 管理

GRI
特定主題
經濟績效

SDG

08

就業與經濟成長

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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

- 深耕光學核心技術，拓展跨應用領域關鍵元件、半系統/系統產品及模組核心技術與智能情境應用
- 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服務平台
- 研發側入式新型導光板、直下型擴散膜片、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
- 採用新雷射光源，對接智能語音辨識；採用德儀高 C/P 值 DLP，兼具高清晰解析度與更廣域色彩覆蓋率，並搭配核心智能系統與觸控創造差異化
- 持續深耕光學與系統整合核心技術，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，精進產品效率，強化垂直整合，增強成本競爭力，以智能技術來提升使用者體驗，並發展運用人工智慧、物聯網與雲端運算的數據服務平台

評量機制

- 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，負責先進技術評估與開發
- 研發團隊於年終會議提出年度研發計畫，KPI與預算草案經執行副總核准後執行，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) 來加強內部橫向溝通與重要議題管理
- 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。

績效

- ★ 研發人員共 825 人，主要集中於台灣廠區，佔台灣員工總人數 39%
- ★ 研發投入金額近新台幣 19 億元，佔營業費用 49%
- ★ 獲得政府補助金額超過新台幣 5,400 萬元

【影像產品】

- 持續導入新世代雷射光源模組至主流雷射光源投影機種及短焦、超短焦商用及教育機種，以提升系統效率及色彩表現，達到低成本、高效能的產品優勢，較舊產品更有效達成節能減碳目標
- 推出新一代超高清高亮度 LED 光源家用智能投影機，提供使用者優異觀影體驗
- 量產新一代 20K lm Pro-AV 雷射投影機系列產品，持續提升大場域商用投影產品的效能、可靠度、色彩表現等競爭力
- 追求投影機小型化及安靜化，並擴大運用數位模擬技術優化設計，加強智能相關技術研發，優化系統散熱、減震、降噪設計
- 全球市佔率約 15.5%，為全球 DLP 投影機市佔率第一名

【節能產品】

- 持續深化各種高效率導光板核心技術、顯示技術、系統整合技術來增強產品競爭力，例如：開發更新式 IML 及 MML 系列導光板，搭配特殊光學膜片設計可進一步提升 BLU 整體效率，並可將尺寸由 Tablet/NB 延伸到 monitor/GD/ 車載的應用範疇
- 持續量產與開發多種第五代可切換視角防窺顯示技術機種，更輕薄的第六代防窺模組與車用防窺模組也已進行到樣品階段，與客戶合作中
- 已成功量產具 2D 動態調光功能的 Mini LED 背光板，也與諸多 IT 及車載客戶開發新尺寸中，且搭配公司特別開發的光學對位拼接燈板與自製特殊擴散板、印刷技術與 LED 設計，改善光學、畫面品質與生產穩定度

目標

【2022 年目標】

- 持續研發側入式新型導光板、特殊光學控制膜片及 Mini LED 背光模組與其相關光學擴散膜片/板與印刷技術
- 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、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 監視器及薄型化和智慧型高階電視、智能家居顯示模組等
- 因應市場生意模式變化與客戶之需求，產品發展已由純背光模組出貨轉向結合平板電腦/筆記型電腦/車用螢幕和抬頭顯示器及電視外觀件設計及製造之半系統與整合性系統產品，以高度彈性之經營模式，提供品牌廠商 (Brand Name)/ 系統整合廠 (SI) 及面板客戶最佳設計、生產及全球售後之相關服務
- 深耕核心技術與關鍵零組件，提升光機電熱軟及系統設計整合與應用能力，提供系統完整解決方案，專注固態光源高解析度投影產品研發，擴大智能微投影家用產品線，強化與策略供應商及優質客戶之合作關係，以提升競爭力，鞏固市占率
- 持續提升投影產品的能效，開發可共用其他產品電源供應器之機種，以降低使用者成本，減少產品碳排

【2023-2025 年目標】

- 秉持數位顯示系統技術領導者之使命，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
- 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，並擴展至大型商用元宇宙沉浸應用

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 客戶服務 |

1.1 公司簡介 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-7

中強光電於 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。

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、陳士元、吳秀蕙
員工人數	6,041 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)

1：中強光電台灣及大陸廠區（吳江及昆山廠）之員工人數

產品及服務	
影像產品	DLP 數位投影機、雷射電視、LED 一體顯示器、互動模組、智慧連接器、影像拼接融合器、影像訊號處理盒、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
2021 年營收	約新台幣 498 億元

一、經營理念 102-16

中強光電秉持「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，使得中強光電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



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

子公司永續實績摘要

二、大事紀

2002

拓展動能

- 2002 成立奧圖碼科技 - 自有品牌行銷
- 2002 成立揚明光學 - 光學零組件製造
- 2004 成立揚昇照明 - 光學零組件製造
- 2005 成立揚光綠能 - 電源供應器等電子零組件製造
- 2010 成立中光電系統工程，從事多媒體整合服務
- 2010 成立中強光電文化藝術基金會

1992

成立掛牌

- 1992 成立
- 1999 上櫃

2017

轉型跨界

- 2017 成立宇康醫電 - 智能健康運動照護方案
- 2017 成立誠屏科技 - 創新智能顯示器解決方案
- 2017 收購 Calibre UK Limited
- 2017 中光電系統工程更名為中光電智能雲服 - 智慧零售 / 智慧健康解決方案
- 2017 成立中光電智能機器人 - 全自主智能無人機及智能機器人解決方案
- 2017 成立譜鉅科技 - 光譜儀及雲端服務平台
- 2018 成立台灣揚昕 - 精密光學元件及光學膜
- 2018 合併子公司揚昇照明
- 2019 成立中光電智能感測 - MEMS 技術、元件、模組及解決方案
- 2019 成立中光電創境 - AR (擴增實境) / MR (混合實境) 解決方案
- 2020 成立中光電 (越南) 責任有限公司 - 背光模組及液晶模組製造
- 2021 成立中光電智能物流 -IoT 智慧網、AMR 系統整合及輕量化解決方案



三、全球據點 102-4, 102-6, 102-7

中強光電、奧圖碼科技、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人之生產與營運據點涵蓋世界各地，主要分布在台灣、大陸、歐洲、美洲及亞洲其他地區；此外，為推廣品牌及提供更即時的顧客服務，子公司－奧圖碼科技亦在台灣、美洲、歐洲及大陸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	奧圖碼科技 客服與行銷據點	台灣：新北市 美洲：美國 歐洲：英國、荷蘭、法國、德國、挪威、西班牙 大陸：上海、香港
分公司	台灣：台南	誠屏科技 營運與生產據點	台灣：苗栗 大陸：昆山
影像產品－生產據點	台灣：新竹 / 大陸：昆山	中光電智能雲服 營運與生產據點	台灣：新竹
節能產品－生產據點	大陸：蘇州、寧波、廣州、福州 台灣：苗栗、台南 亞洲其他地區：越南	中光電智能機器人 營運與生產據點	台灣：新竹、台南 亞洲其他地區：日本



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

子公司永續實績摘要

1.2 營運概況

一、合併財務報表 201-1, 201-4

單位：新台幣仟元

項目	2019年	2020年	2021年
營業收入	48,711,259	42,438,336	49,833,368
營業成本	39,904,813	35,031,579	41,102,386
營業毛利(損)	8,806,446	7,406,757	8,730,982
營業(損)益	1,201,103	692,089	1,646,426
營業外損益	500,809	1,144,607	1,138,893
本期(損)益	1,158,307	1,395,156	2,039,280
每股盈餘(虧損)	2.65	3.59	5.12
所得稅費用(利益)	543,605	441,540	746,039
資本支出	1,574,149	1,146,872	1,465,671
員工薪資及福利	8,340,973	7,810,419	8,648,154
研究發展費用	3,452,548	3,152,490	3,008,812
資產 - 年底總額	49,323,120	47,275,063	61,470,393
資本 - 年底總額	21,383,195	22,895,484	22,152,104
股本總市值 - 年底總額	16,833,896	17,615,857	36,126,655
研究發展支出投資抵減	1,732,087	1,339,164	1,308,022
租稅減免 / 租稅抵減	18,636	13,621	15,653
政府補貼金額	45,090	371,528	159,218

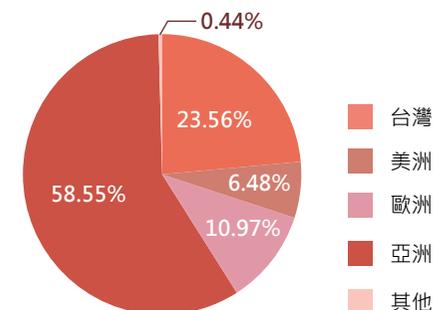
二、財務收支及獲利能力分析表

項目		2019年	2020年	2021年
財務結構	負債占資產比率 (%)	52.25	47.25	60.60
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	335.94	350.31	341.77
償債能力	流動比率 (%)	163.28	180.04	139.23
	速動比率 (%)	135.66	152.86	109.13
	利息保障倍數	5.90	13.70	31.32
獲利能力	資產報酬率 (%)	2.94	3.47	3.87
	權益報酬率 (%)	5.29	7.05	9.02
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	39.18	42.28	71.24
	純益率 (%)	2.38	3.29	4.09
	每股盈餘 (元) / 平均加權流通在外股數	2.65	3.59	5.12
其他	每股現金股利 (元)	2.0	4.0	4.0
	本益比	16.28	9.77	12.65
	殖利率 (%)	4.64	11.41	6.18

三、市場分析 102-6, 102-7

根據市調機構統計，2021年全球大尺寸LCD面板預估出貨量887百萬片，本公司2021年節能產品整體出貨量為60.8百萬片，全球市佔率約為6.85%；全球投影機市場因新冠疫情持續發酵，出貨量約為560萬台，本公司2021年影像產品出貨量為87萬台，全球市佔率約為15.5%；在4K/UHD及雷射投影機等細分市場，均為全球DLP投影機市佔率第一名。

2021年主要商品之銷售地區分布圖



1.3 創新產品 102-2

一、影像產品解決方案

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、高效率高能密度光源技術、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 超高解析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。

新技術

- 導入新世代雷射光源模組及合光技術於主流雷射光源投影機種及超短焦教育商用機種，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
- 持續研發智能化相關技術，優化各種協助使用者安裝投影機的自動調整技術
- 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，並優化投影機系統的減震降噪設計
- 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



新產品

- 量產搭載新世代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
- 優化 6K-8K lm 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 20,000 流明大型公共顯示智控投影機，提供使用者更佳沉浸式體驗
- 量產新一代家庭娛樂用便攜式 LED 光源投影機
- 量產嵌入式投影模組，可內置在遊技機及兒童互動閱讀裝置中
- 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
- 開發 AR 眼鏡光機模組



▲ A65 系列高亮智控旗艦工程投影機



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

子公司永續實績摘要

二、節能產品解決方案

1. 射出導光板：開發更新式 IML 與 MML 系列導光板，搭配特殊光學膜片設計，效率較傳統 Laser LGP 增加 40~50% 以上
2. 熱滾壓高效率導光板：優化製程與微結構設計開發出新型 PC 材質及 PMMA 材質的 RS-IML/CML，除兼具效率、低內應力、無需模具與高產能的優點，厚度下達 0.3T，適用於超窄邊框薄型顯示器
- NEW** 3. 因應 Energy Star 8.0 在螢幕顯示器的節能需求，成功開發 27 吋（含）以下高節能厚板導光板，效率較現有導光板產品增加 10~20%
- NEW** 4. HDR 技術：已開始量產 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與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
5. 防窺顯示技術：整合核心導光板、背光板及特殊膜片技術，開發可切換視角的第五代防窺顯示技術，除可達到更低消耗功率與更好防窺效果，客戶可依情境動態切換所需視角，免除傳統上當顯示器需要防窺時，需以人工加上防窺片，造成畫面對比度下降與不便利性，目前有多樣機種持續量產與開發中；另，為符合更輕、更薄與防窺效果更佳的第六代防窺模組的需求，已完成試產階段並有多個計畫開案中，更將產品應用延伸至車載與工控，例如：將單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 以及 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中
- NEW** 6. 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 3mm~4mm 且具有 2D 動態調光、低漏光的 LCD 顯示器，並與客戶合作開發中
7. 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



1.4 智慧財產權 103-1, 103-2, 103-3

中強光電集團每年會依據營運目標，制定產品和技術開發路線圖 (roadmap)，考慮質與量並進方式，依據不同的產品、不同的技術類型和層次，動態調整申請國、申請數量與類型，以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。

此外，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，供研發單位了解尚有那些技術尚未申請專利，從而進一步開發相關些技術以補足公司專利技術缺口。

1. 專利保護措施

- (1) 專責單位：以「專利權及技術開發獎勵辦法」為原則，由智權處負責統管集團專利申請與維護相關工作，並每年透過電子方式評估各核准專利是否繼續維護或另外處置。
- (2) 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，2021年共核發超過新台幣 122 萬元。
- (3) 教育訓練：透過案件討論及教育課程，提升研發人員專利相關概念。吳江廠 2021 年開辦「專利基礎」、「著作權法 2021 新修改之研學」、「專利法 2021 新修改之研學」課程，為研發人員講解專利佈局概念與作業方式，共 53 人次參與課程，並於 2022 年將「專利基礎」線上課程設為必修課程，台灣廠及昆山廠也將於 2022 年舉辦專利相關課程。

2. 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」，規範在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。

3. 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、使用方式以及相關管理方法。

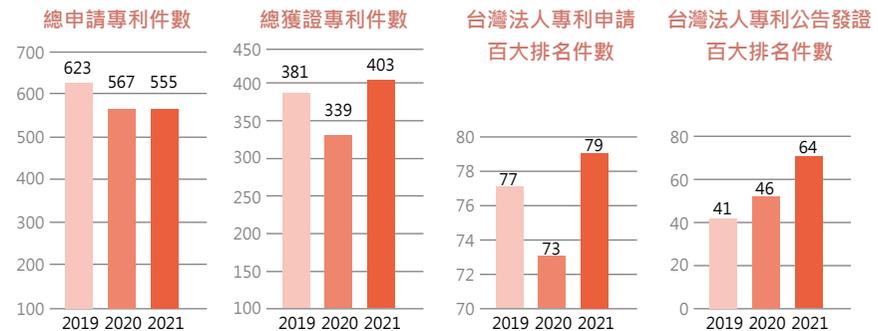
4. 專利管理方案及目標

我們每年定期向董事會報告智慧財產相關事項。2021 年優化智權處案件管理流程，並完成智權處案件分配、管理與作業流程之電子化，以利案件有效追蹤與管理，同時與相關單位合作，完成公司的投影技術專利盤點，以了解公司專利價值。

預計 2022 年將修訂台灣與大陸兩地的「專利權及技術開發獎勵辦法」，並整併並改善兩地既有的專利申請提案電子簽核系統與專利相關獎金電子簽核系統。

5. 專利績效

2021 年中強光電台灣及大陸廠區於各國共申請 555 件專利，其中，台灣廠區以申請 79 件台灣專利名列 110 年台灣法人專利申請百大排名第 44 名，以取得 64 件專利名列台灣法人專利公告發證百大排名第 48 名。



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

子公司永續實績摘要

1.5 客戶服務 102-43, 102-44

中強光電重視顧客意見，因此訂定下列管理制度以提升顧客滿意度，並且充分瞭解顧客在創新研發、產品品質、工作環境及工作安全性等方面之需求。

客服信箱



專門客服信箱
ser@coretronic.com



各產品專門客服信箱

影像產品 vsbgsales@coretronic.com

節能產品

工業電腦系統 computer@coretronic.com
醫療級顯示器 medical@coretronic.com
工業級顯示器 industrial@coretronic.com
商用型顯示器 application@coretronic.com
車用顯示器 automotive@coretronic.com

客服人員



前端業務同仁

前端業務同仁，定期以面談或電話方式與顧客溝通其需求，關心議題為：價格優勢、銷售支持及出貨配合度。

後端專責客服單位

負責處理退貨、顧客抱怨、後續改善措施跟催作業，關心技術引進、項目開發、顧客服務、產品質量及糾正措施反饋等議題。

管理系統



透過建置 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 及 CNS 45001 管理系統，經第三方驗證，以達成客戶、中強光電及供應商之良好顧客夥伴關係。

滿意度調查



年度滿意度調查

年度滿意度調查表

事業群	影像產品事業群	節能產品事業群																																				
評分對象	當年度交易金額達年度銷售金額 5% 以上客戶	當年度產生交易之客戶																																				
評分項目	物流管理、價格 / 成本、科技 / 品質、客戶服務	銷售、設計、品質																																				
滿級分 / 合格級分	5 級分 / 3 級分	5 級分 / 3 級分																																				
2021 年平均級分	3.7 級分，較 2020 年增加 0.04 級分	4.3 級分，較 2020 年減少 0.07 級分																																				
歷年滿意度趨勢圖	<table border="1"> <caption>影像產品事業群滿意度趨勢圖數據</caption> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>物流管理</td> <td>3.7</td> <td>3.55</td> <td>3.58</td> </tr> <tr> <td>價格 / 成本</td> <td>3.42</td> <td>3.6</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>科技 / 品質</td> <td>3.62</td> <td>3.7</td> <td>4.1</td> </tr> <tr> <td>客戶服務</td> <td>3.58</td> <td>3.8</td> <td>4.13</td> </tr> </tbody> </table>	項目	2019	2020	2021	物流管理	3.7	3.55	3.58	價格 / 成本	3.42	3.6	3	科技 / 品質	3.62	3.7	4.1	客戶服務	3.58	3.8	4.13	<table border="1"> <caption>節能產品事業群滿意度趨勢圖數據</caption> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>銷售</td> <td>4.5</td> <td>4.5</td> <td>4.6</td> </tr> <tr> <td>設計</td> <td>3.5</td> <td>4.4</td> <td>4.1</td> </tr> <tr> <td>品質</td> <td>4.3</td> <td>4.2</td> <td>4.2</td> </tr> </tbody> </table>	項目	2019	2020	2021	銷售	4.5	4.5	4.6	設計	3.5	4.4	4.1	品質	4.3	4.2	4.2
項目	2019	2020	2021																																			
物流管理	3.7	3.55	3.58																																			
價格 / 成本	3.42	3.6	3																																			
科技 / 品質	3.62	3.7	4.1																																			
客戶服務	3.58	3.8	4.13																																			
項目	2019	2020	2021																																			
銷售	4.5	4.5	4.6																																			
設計	3.5	4.4	4.1																																			
品質	4.3	4.2	4.2																																			
改善計畫	<ul style="list-style-type: none"> 針對客戶所提意見，積極進行內部檢討與研議，並向客戶說明。 2021 年客戶滿意度在物流管理、科技 / 品質與客戶服務等三大面向分數皆較 2020 年提升。惟，價格 / 成本面向因新冠疫情造成缺料嚴重而導致成本及售價增加，分數下降 0.6 級分。 針對價格，已與客戶討論依專案需求和物料成本現況動態調整報價。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年客訴件數共 94 件，較 2020 年增加 7 件，連續 4 年改善完成率皆為 100%。 每週 CIP 會議：即時提供客戶改善進度，確保出貨良率達標，同時針對客戶反饋意見，提供持續改善計畫。 每月 SQPR 評比指標：針對個別需求進行品質提升與良好溝通管道。 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品質及工程品質。 																																				



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

子公司永續實績摘要



02

永續發展

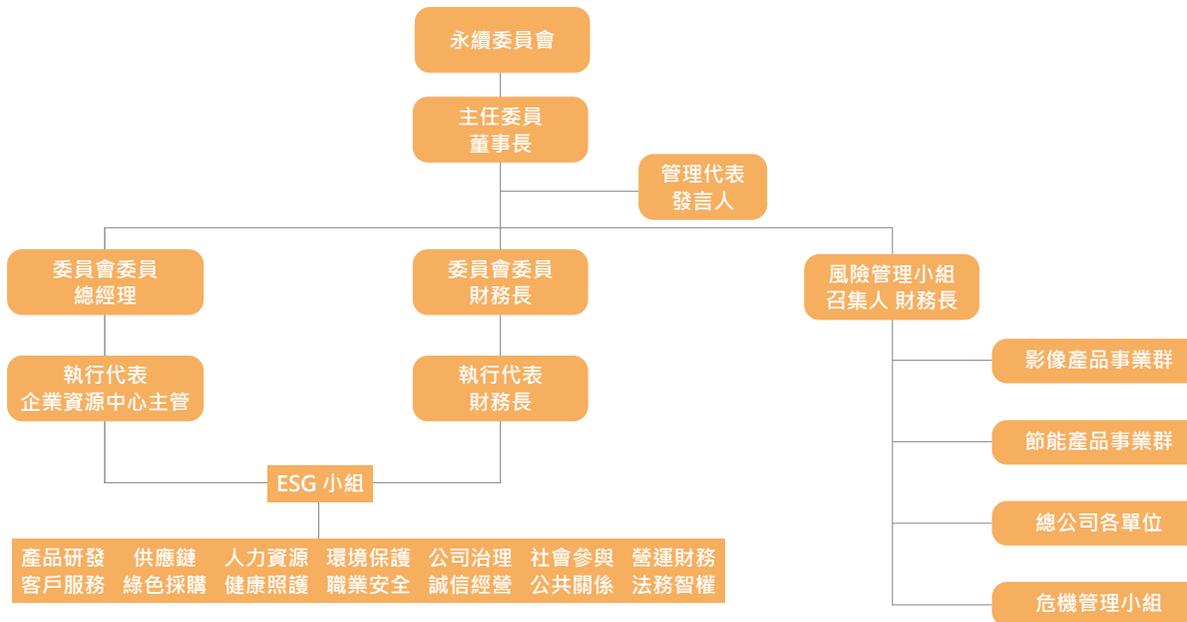
- 2.1 永續委員會
 - 2.2 永續推廣
 - 2.3 利害關係人溝通
 - 2.4 重大主題
-

2.1 永續委員會 102-18, 102-20, 102-32

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」，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經濟/治理、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，董事會每年定期聽取經營團隊的報告（包含 ESG 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。

一、運作方式

1. 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，並每年召開一次會議，由執行代表等人出席，針對當年度出版之永續報告書及各大永續獎項進行討論，以擬定下年度永續計畫及目標。
2. 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。
3. 委員會委員暨執行代表－財務長每年皆於董事會中，向董事會成員報告「本公司履行社會責任情形及誠信經營情形報告案」，內容包含去年及上半年度永續專案執行成果、氣候變遷風險管理策略 (TCFD) 及未來永續發展方向。
4. 年度永續報告書係由 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，並呈董事長核閱後定稿發行。



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

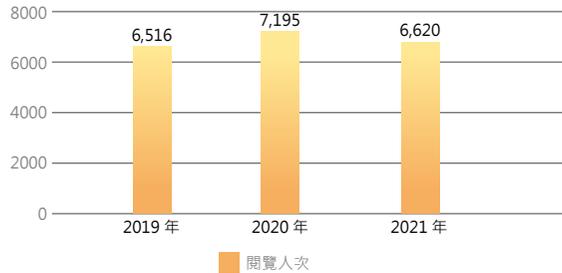
社會參與

子公司永續實績摘要

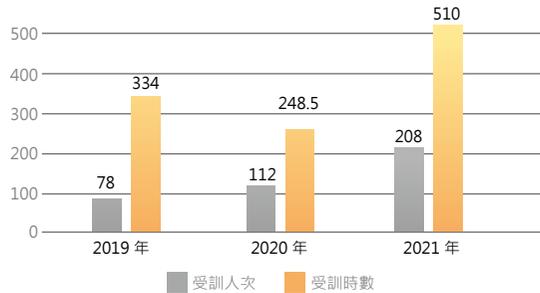
2.2 永續推廣

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/實體佈告欄，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。

季度 ESG 電子報



ESG 內 / 外部訓練課程

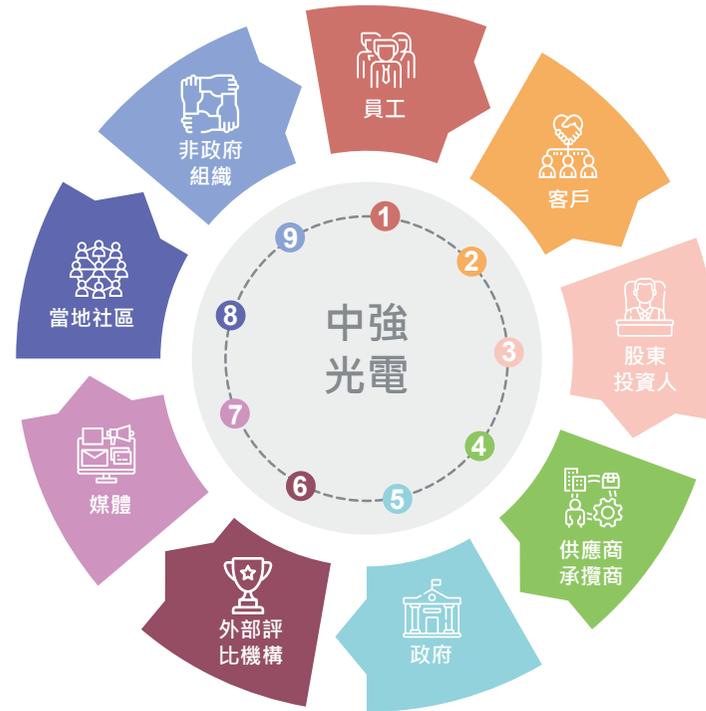


多元管道

- 活動影片 [Youtube](#)
- 官方帳號 [FB粉絲團](#)、[維基百科](#)、[官方網站-永續發展](#)
- 電子 / 實體佈告欄
- 年度永續報告書精華摘要 [中文](#) / [英文](#)

2.3 利害關係人鑑別

一、利害關係人鑑別^{102-40, 102-42}



我們參考 AA1000 SES(2015) 鑑別利害關係人的五大原則，依利害關係人對公司的依賴性、影響力、關注度、多元觀點以及公司對其所負的責任，進行公司利害關係人鑑別，並藉由向 140 位公司高階主管發放問卷，要求其將利害關係人重要程度分別給予 1~9 分（1 分為最不重要，9 分為最重要），再依平均分數完成利害關係人重要程度排序，鑑別結果請參上圖。

二、利害關係人溝通與參與^{102-43, 102-44}

中強光電認為，企業經營需要與利害關係人共生共榮並對其負責，因此，透過各種溝通機制，積極與利害關係人維繫暢通的溝通管道，瞭解其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。

除透過年度重大主題調查問卷、年度永續報告書及下列管道與利害關係人溝通外，也定期將永續相關資訊分享於公司企網之永續發展專區、FB粉絲頁、Youtube頻道、維基百科及ESG電子報。

利害關係人	對公司的重要性	關心議題	溝通管道、頻率、績效
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	薪酬福利 友善職場 人才培訓 勞資關係 職業健康與安全	請參閱 6.4 - 溝通管道
客戶	客戶對產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵	經濟績效 綠色製程與產品管理 原物料管理 資訊安全	請參閱 1.5 - 客戶服務
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	經濟績效 職業健康與安全 創新研發管理 友善職場	<ul style="list-style-type: none"> · 發言人專線：03-5772000 #7170 · 股務專線：03-5772000 #1542 · 投資人信箱：ir@coretronic.com · 年度股東會、季度法說會、財務季報 / 年報 · 專責部門：法人關係室 · 公司網站 - 投資人專區、公開資訊觀測站 · 參加國內投資論壇 · 與外資進行一場線上 ESG 會議，針對外資提出之永續建議（例如：永續供應鏈管理、RBA 稽核、人權管理）進行討論，並將相關永續議題之管理方針及改善機制揭露於本報告書中
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	經濟績效 綠色製程與產品管理 創新研發管理 供應鏈管理（人權、勞工實務）	<ul style="list-style-type: none"> 違反從業道德行為申訴信箱：8215@coretronic.com 違反從業道德行為申訴專線：037-777000 #8215 年度供應商大會、年度最佳供應商獎 年度稽核、季度覆核、RBA 稽核 綠色產品管理系統 其他請參閱 5 - 永續供應鏈



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

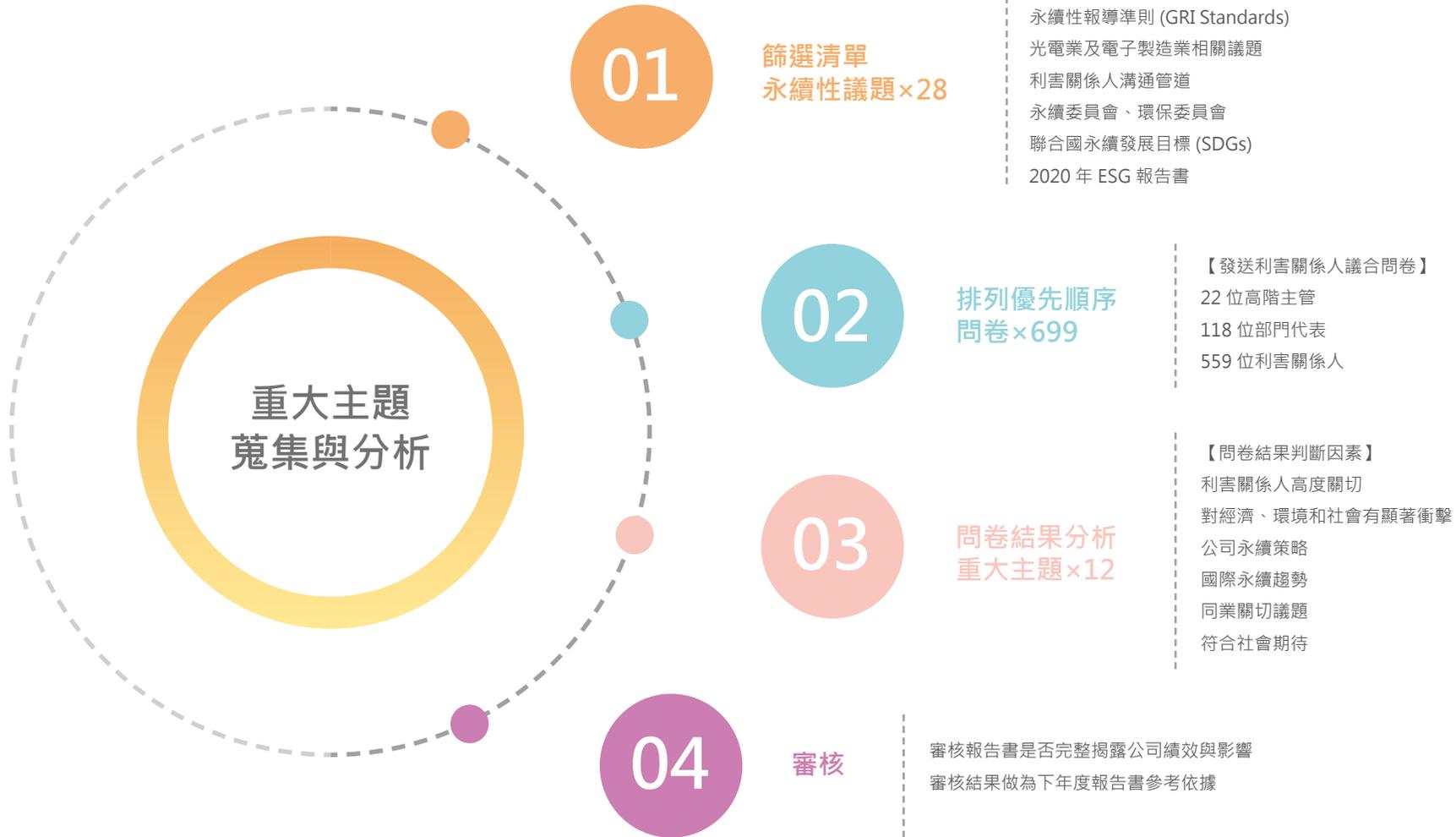
子公司永續實績摘要

利害關係人	對公司的重要性	關心議題	溝通管道、頻率、績效
政府	公司所有營運行為皆受政府相關法規的檢核與監督	勞資關係 員工組成多元化 社會公益與參與 顧客健康與安全	CSR 信箱： csr@coretronic.com 參與法規公聽會、研習、課程、論壇及講座 擔任新竹市政府勞工處勞資爭議仲裁委員
外部評比機構	外部評比機構的評語和建議，是激勵我們不斷進步的最佳導師	男女同酬 資訊安全 氣候變遷 薪酬福利	CSR 信箱： csr@coretronic.com 公關專線：03-5772000 #1500 投資人信箱： ir@coretronic.com 發言人專線：03-5772000 #7170 參加年度永續獎項評比 財務年報
媒體	媒體的監督，是我們成長的驅動力	經濟績效 氣候變遷 綠色製程及產品管理 社會公益與參與	CSR 信箱： csr@coretronic.com 發言人專線：03-5772000 #7170 公關專線：03-5772000 #1500 邀請出席投資及永續相關活動 不定期寄送新聞稿 公司企網 - 新聞中心
當地社區	飲水思源，回饋在地，以求社會共好	社會公益與參與 氣候變遷 友善職場 水資源管理	CSR 信箱： csr@coretronic.com 公關專線：03-5772000 #1500 其他請參閱 7 - 社會參與
非政府組織	與非政府組織一起解決社會問題，補足政府未能完成的部分	氣候變遷 社會公益與參與 友善職場 人才培訓	CSR 信箱： csr@coretronic.com 公關專線：03-5772000 #1500 參加研討會、論壇及組織會議 其他請參閱 7 - 社會參與



2.4 重大主題

一、重大主題蒐集與分析 102-46, 102-47



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

子公司永續實績摘要

二、2021 重大主題鑑別分析結果

12 項重大主題 (紅圈標記處)

- 社會：薪酬福利、人才培訓、友善職場、職業健康與安全、勞資關係、勞動法規遵循、資訊安全、社會公益與參與
- 經濟 / 治理：創新研發管理、經濟績效
- 環境：綠色製程及產品管理、氣候變遷

NEW

新增 3 項重大主題

綠色製程及產品管理、資訊安全、氣候變遷

經濟 / 治理面

4. 創新研發管理
5. 經濟績效
19. 反貪腐
22. 經濟法規遵循
26. 在地採購

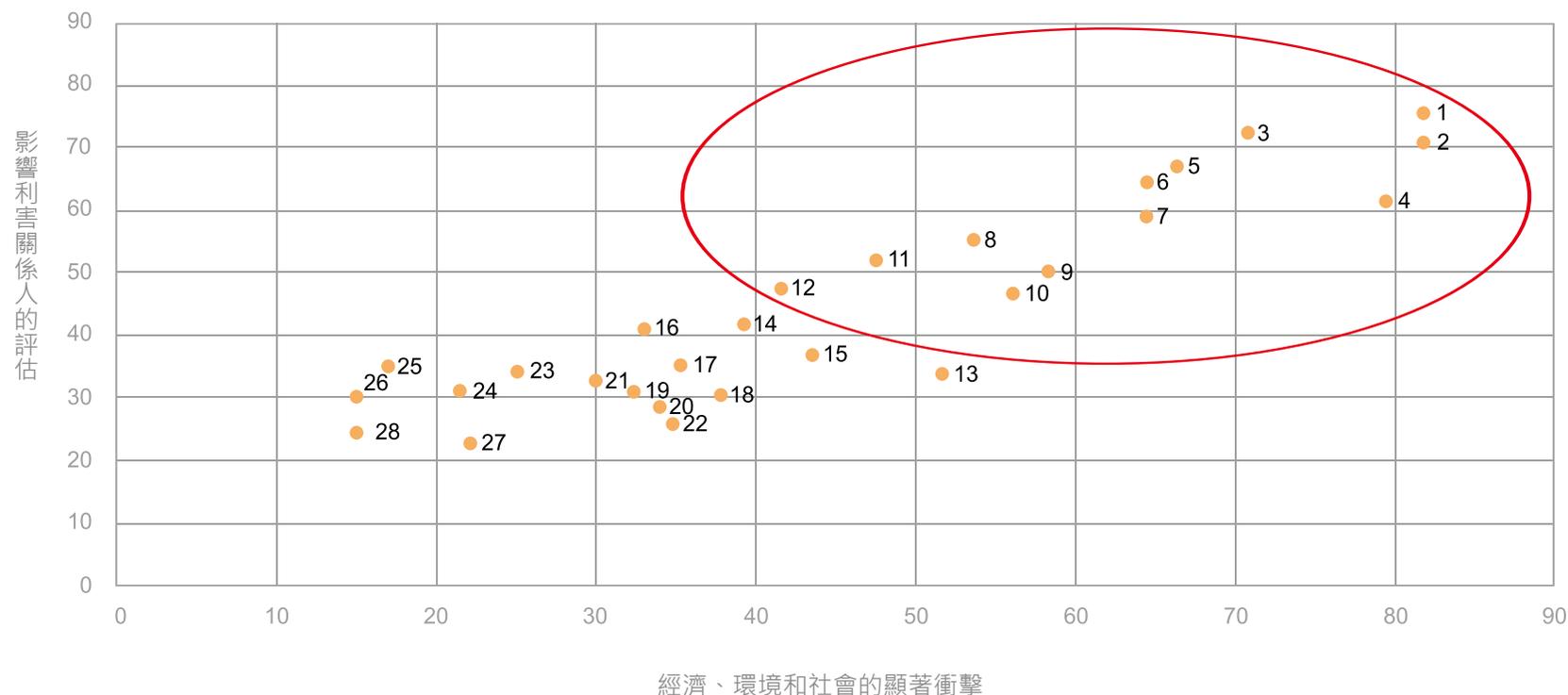
環境面

8. 綠色製程與產品管理
12. 氣候變遷
13. 環境法規遵循
15. 供應鏈管理 (環境面)
16. 廢棄物管理
21. 原物料管理
24. 水資源管理

社會面

1. 薪酬福利
2. 人才培訓
3. 友善職場
6. 職業健康與安全
7. 勞資關係
9. 勞動法規遵循
10. 資訊安全
11. 社會公益與參與
14. 不歧視
17. 供應鏈管理 (人權、勞工實務)
18. 員工組成多元化
20. 顧客隱私
23. 顧客健康與安全
25. 強迫勞動
27. 禁用童工
28. 男女同酬

重大主題分析矩陣圖



三、重大主題邊界 102-9, 102-45, 102-46, 102-49

本報告書係以 110 年年報第 100-101 頁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。

本報告書較 2020 年報告書新增揭露中強光電南科二廠、吳江廠（蘇州璨曜光電），係因這 2 個廠區對中強光電造成之經濟、社會、環境面衝擊發生變化。

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：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠：蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電）、子公司台灣廠區（奧圖碼科技、中光電智能雲服、誠屏科技、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 9 個利害關係人中，選出其重要程度及與公司日常營運相關程度高的利害關係人進行鑑別，包含客戶、供應商及社區。



▲ 中強光電內部供應鏈



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

子公司永續實績摘要

●：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

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	奧圖碼 科技	客戶	供應商 承攬商	社區
			台灣	大陸	台灣	台灣	台灣	台灣			
薪酬福利	市場地位	6.3	●	●	●	●	●	●	-	-	-
	員工多元化 與平等機會	6.3	●	●	-	-	-	-	-	-	-
人才培訓	訓練與教育	6.5	●	●	●	●	●	○	-	-	-
友善職場	勞雇關係	6.1 / 6.3	●	▲	●	●	●	●	-	-	-
創新研發管理	經濟績效	1.3	●	●	●	●	●	-	-	-	-
經濟績效	經濟績效	1.2	●	●	●	●	●	●	-	-	-
職業健康與安全	職業安全衛生	6.6 / 6.7	●	●	●	●	●	○	-	●	-
勞資關係	勞 / 資關係	6.4	●	●	●	●	●	●	-	-	-
綠色製程與 產品管理	能源	4.4	●	●	○	-	○	-	-	●	-
	排放	4.4	●	●	○	-	○	-	-	●	-
勞動法規遵循	社會經濟法規遵循	6.2	●	●	●	●	●	●	-	-	-
資訊安全	顧客隱私	3.3	●	●	●	●	●	●	-	-	-
社會公益與參與	經濟績效	7.1	●	-	●	●	●	●	-	●	-
	間接經濟衝擊	7.2	●	-	●	●	●	●	-	-	-
氣候變遷	能源	4.1	●	●	●	●	●	-	-	-	-
	排放	4.1	●	●	●	●	●	-	-	-	-





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

重大主題 資訊安全

GRI
特定主題
客戶隱私

SDG

09

工業、創新基礎建設

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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 標準來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 並採用 641 資安政策，以 6 個防禦和 4 個檢核作為依據，最後由 1 個行動戰情監控中心作為統一因應的控制中樞，再結合外部風險評分卡系統，讓資安風險數據化，風險改善流程化，提升資安強化的效率與強度

績效

- 開發防止散播與特權帳號的監控系統、感染時立即關機以減少損失的程式，並提供廠區備份空間
- 導入外部資安綜合評分卡系統，自動監測公司外部資安風險暴露狀況，並提供改善建議
- 建立 AI 驅動的資安防護架構，並搭配遠端緊急應變措施及遠端鑑識分析平台，讓資安防護無漏洞
- 建立主動式防禦威脅情報系統，即時更新威脅情資，強化駭客防禦系統
- 使用高安全性系統並搭配認證機制，強化員工遠距在家辦公的資訊安全
- 實施高風險員工資訊安全教育訓練 2 次，共 43 人參加，並進行 1 次社交工程演練
- 為新進員工安排「資訊機密安全與電腦網路使用規範」課程，共 234 人次修課
- 執行 2 次平台弱點掃描
- 無侵犯客戶隱私之事件發生

目標

【2022 年目標】

- 持續強化員工遠距在家辦公連線安全性，並針對重要帳號導入雙因子認證
- 擴大執行公司外部服務系統平台之弱點掃描
- 強化 OT 資安管理及系統資安強度，導入弱點檢測機制，提升系統資安可靠度
- 持續深化內部員工資安意識，定期執行社交工程演練及資安教育訓練

【2023-2025 年目標】

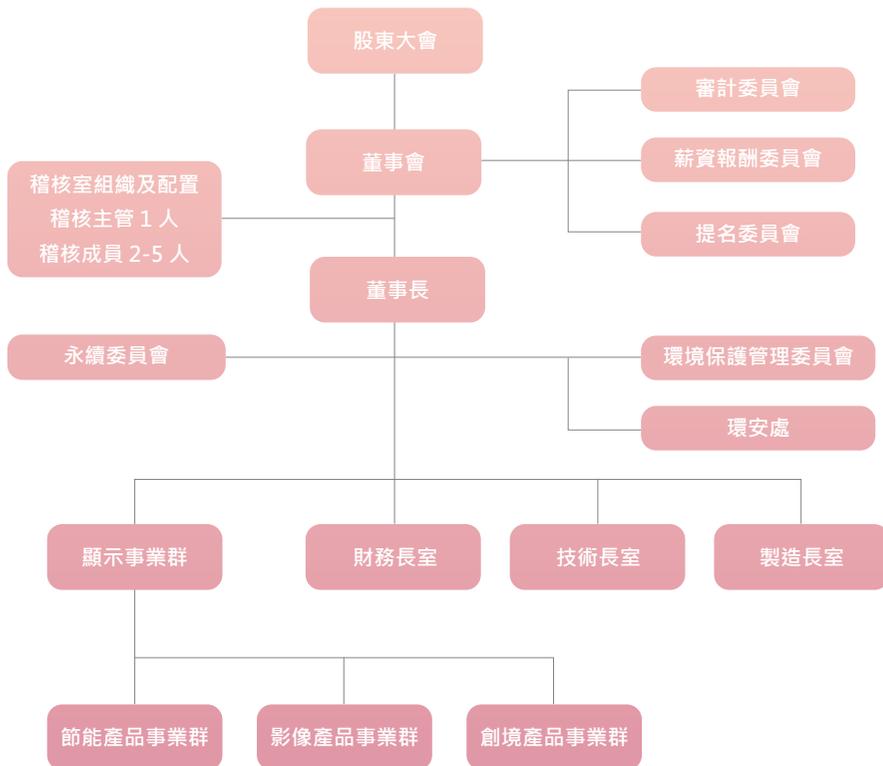
- 評估以 ISO 27001 全面的架構來建立更完整的資安防護機制
- 透過弱點掃描及矯正措施，預先改善並提高資訊系統防護力
- 完善資安檢測制度



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，中光電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搜集及揭露，依法善盡公司資訊揭露之責任及義務。



一、董事會 102-18, 102-26

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。

董事會轄下設置三個功能性委員會，分別是審計委員會、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，提升股東利益。



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

子公司永續實績摘要

1. 董事會成員 102-22, 102-24, 102-25

職稱	姓名	性別	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	臺灣大學管理學院 臺大 - 復旦 EMBA 境外專班碩士 中強光電 (股) 公司董事長暨執行長	執行長	100%	
董事	迅捷投資 (股) 公司 法人代表人：何泰舜	男	清華大學電機碩士 聯詠科技 (股) 公司董事長	無	100%	
董事	杜德成	男	美國休士頓大學企管碩士 軒和科技 (股) 公司董事長暨總經理	無	100%	2019 年 6 月 13 日
董事	鄧傳馨	男	國立聯合大學工學名譽博士 臺灣大學管理學院商學碩士 馨昌 (股) 公司董事長	無	100%	至 2022 年 6 月 12 日
獨立 董事	陳鴻基	男	美國威斯康辛大學資訊碩士與工業工程博士 東海大學資訊管理學系教授暨管理學院院長	無	100%	
獨立 董事	周行一	男	美國印第安納大學商學博士 國立政治大學商學院財務管理系名譽教授	無	100%	
獨立 董事	姚謙	男	崑山工專工業設計系 大熊星國際多媒體 (股) 公司總經理	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（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會由 7 席董事組成，包含 3 位獨立董事，其中員工身份董事占比為 14%，3 位獨立董事任期年資不超過 9 年，7 位董事

年齡在 61~70 歲，全體董事平均年齡約為 65 歲。為落實董事會成員專業領域的多元化目標，考量利害關係人參與、獨立性及經濟、環境和社會主題之專業程度及經驗，社會領域專業人士比率目標為 25% 以上，目前 7 席董事包括 2 位社會領域專業人士，比率達 29%，其中周行一獨立董事具備豐富之產官學經歷，有助於提升本公司之公司治理及未來經營策略方向之規劃；姚謙獨立董事豐富的創作和影音多媒體經驗，以及對美學與消費者行為之獨特見解，有助於本公司發展數位內容技術，以因應由純硬體轉型雲端加值服務，以及進入混合實境等新產業所需之專業知識。

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其表決權。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。



2. 董事訓練課程 102-27

為提高全體董事之公司治理相關能力與素養，本公司每年定期安排董事進修課程，2021 年全體董事總受訓時數為 71 小時。

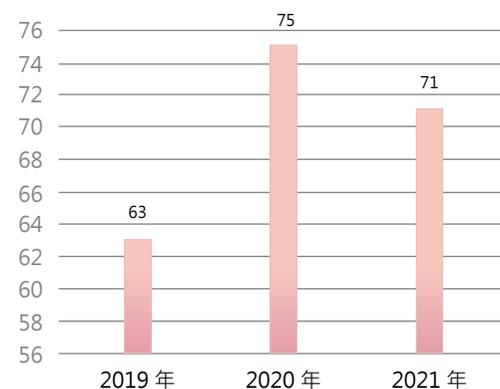
永續經營

- ESG 趨勢及實務解析
- 永續金融創新與管理
- 企業併購實務與案例分析
- 後疫時代運動學 – 挑戰企業快成長 6 道心輪

公司治理

- 公司的法令遵循與董事的監督義務
- 內線交易
- 由董事會績效評估思考如何建構高效能之董事會與功能性委員會
- 第十三屆臺北公司治理論壇
- 洗錢及資恐防制之發展趨勢與重要規範
- 洗錢防制與打擊資恐實務及案例研討
- 金融消費者保護法之介紹與因應 (公平待客)

歷年董事受訓時數 (小時)



3. 董事會績效評估

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 2021 年 1 月 1 日至 2021 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 2020 年，並已將結果揭露於 2020 年永續報告書。

▼ 2021 年董事會、董事會成員及各功能性委員會內部績效評估結果

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	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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	極優	極優	極優	極優	極優



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

子公司永續實績摘要

二、功能性委員會 102-22, 102-36

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（陳鴻基、周行一、姚謙）擔任委員		
職權 / 審議事項	<ul style="list-style-type: none"> · 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理程序 · 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 · 年度及半年度公司財務報告 · 其他公司或主管機關規定之重大事項 	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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	2019 年 6 月 13 日 ~ 2022 年 6 月 12 日		2020 年 10 月 26 日 ~ 2022 年 6 月 12 日



3.2 風險管理 102-11, 102-15

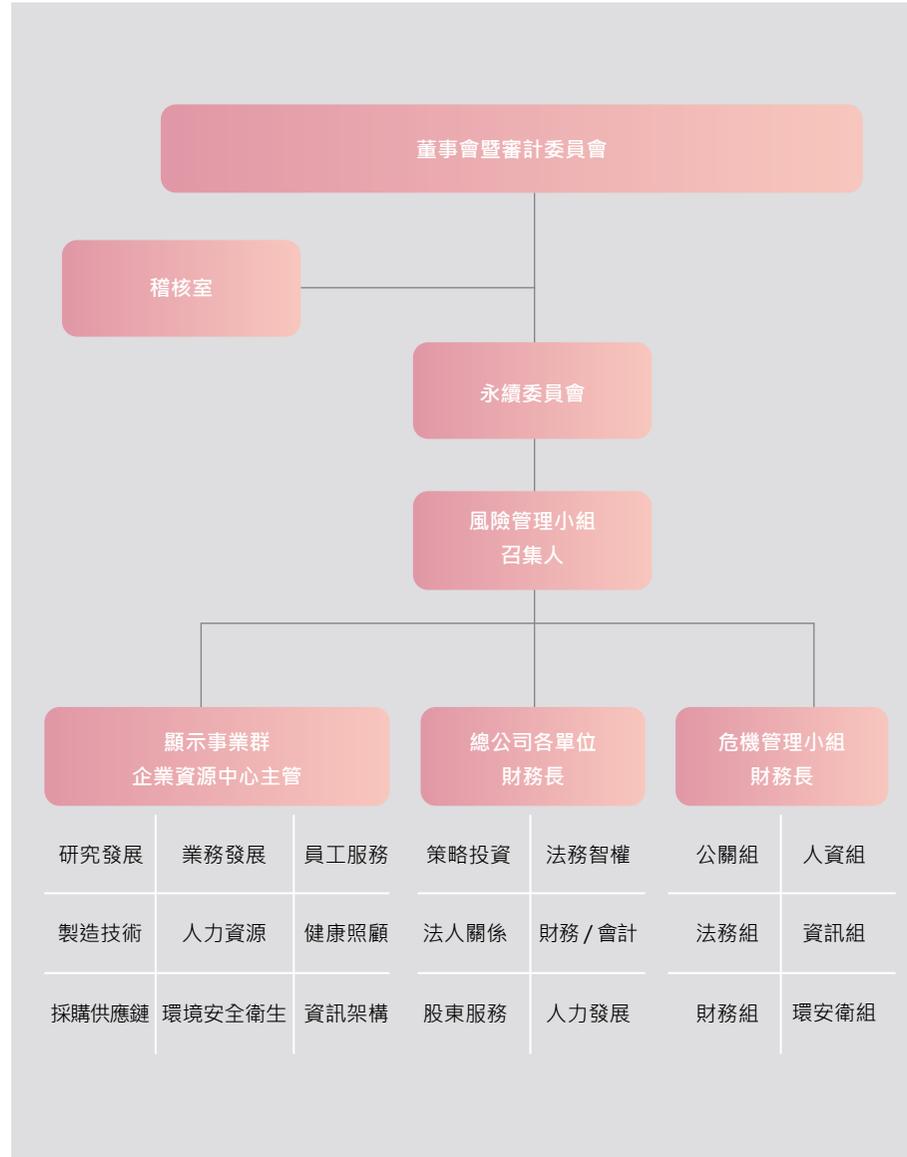
一、風險管理政策

我們以「科技扎根、永續經營」為經營理念，為掌握公司營運可能面臨之經濟、社會與環境等內外部風險，由風險管理小組進行風險因子鑑別，藉以辨識可能影響企業永續發展的相關風險，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。

二、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，並由財務長領導風險管理小組的運作，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 2021 年 7 月 26 日第十屆第十四次董事會報告 2021 年度之運作情形。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	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。
風險管理小組召集人	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。



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

子公司永續實績摘要

三、風險管理範疇

本公司就各項營運所面對之經濟、財務、營運、環境等主要風險，透過討論研析，彙整以往經驗並預測未來可能發生風險之狀況，予以指認歸類，俾作為進一步衡量、監控管理風險之參考。積極監督、評估與掌控快速變遷經營環境下的各類風險，以全面之角度與範疇，兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之運營模式，以達成公司策略目標。

四、風險管理課程

開辦與品質、資訊安全、氣候變遷、RBA 相關之風險管理課程，例如：「TCFD (氣候相關財務揭露) 導入與外部績效評核」、「資訊機密安全與電腦網路使用規範」、「品質系統介紹」、「RBA」、「物料管理 MRP」、「ISO 50001 能源管理系統介紹」、「貿易安全」等課程來提升同仁風險意識，總受訓人次為 2,591 人次，總受訓時數為 3,362 人時。

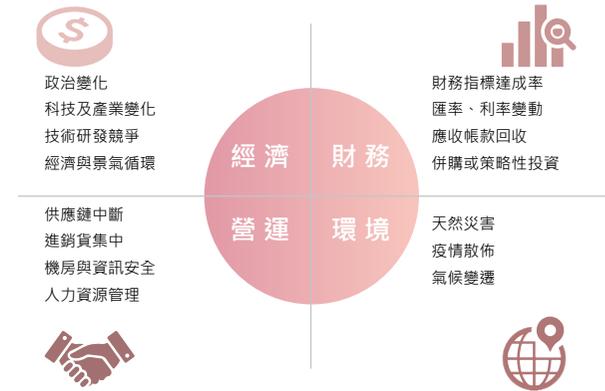
五、風險鑑別

- 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，於 2021 年底執行每兩年一次之風險因子鑑別作業，以達到事前評估、建立因應措施並予防範之目標。
- 由風險管理小組羅列共 35 項風險議題進行問卷調查：第一階段由 230 位中階以上主管就「最主要曾經面臨之風險」、「過去 12 個月內曾經發生之風險」、「三年中可能將面臨之前五大風險」回填問卷，以產生前 20 大風險議題；再將前 20 大風險議題經由 31 位參與集團高階會議之主管篩選出中強光電前 10 大風險議題。
- 2022 年將針對前三大風險議題評估可能的回應方案，並擬定管理策略與執行風險控管。



六、未來風險管理執行重點

將針對重大及新興風險議題，確定權責單位，要求擬定管理策略與執行風險控管，並持續落實風險管理範疇之風險事項偵察、分析和鑑別，強化預防危機與解決危機之應變能力及危機過後之迅速恢復等目標，以有效控管風險。



風險排行		2021 前 10 大風險
1	外界因素 - 科技與產業變化劇烈	
2	營運 - 配銷貨供應鏈中斷	
3	人力資源 - 難以吸引和留住員工	
4	企業 - 創新不足 / 不能滿足客戶需求	
5	外界因素 - 疫病散佈 / 健康危害	
6	外界因素 - 經濟放緩 / 復甦緩慢	
7	外界因素 - 競爭的增加	
8	人力資源 - 人員不足 / 缺工	
9	外界因素 - 政治風險 / 不確定性	
10	企業 - 執行或策略溝通失敗	

3.3 資訊安全管理 102-15

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」，執行資安政策佈達與建立溝通機制，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，更要求能符合相關資訊安全標準或法規。

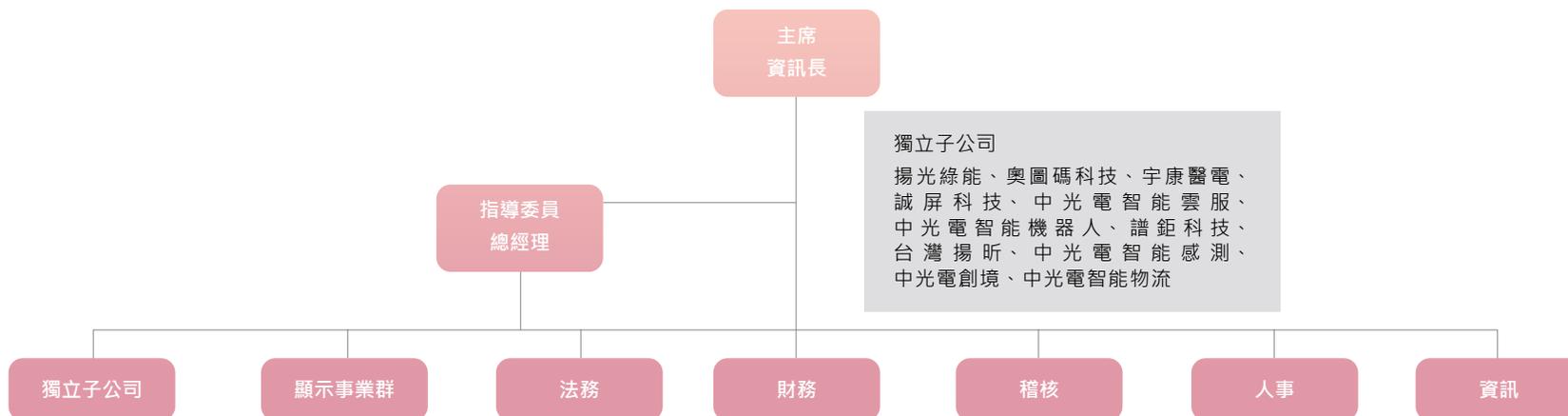
一、資訊安全管理委員會

由資訊長擔任主席，全集團資訊專家擔任委員會成員，負責審視資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形、建構全方位資安防護機制、提升同仁資安意識、定期評估資訊安全風險，並自 2020 年起，每年向董事會報告執行狀況。

二、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：

1. 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。
2. 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，新進與現任同仁均須參與資訊安全教育訓練並以提昇資訊安全防護之認知觀念。
3. 進出中光電大樓及資訊安全管制區域應落實相關門禁管控及物品攜出入規定。
4. 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，內外部網路均設置防火牆、非武裝區 (DMZ)、及必要之安全設施保護之，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確認病毒碼之更新，並禁止使用未經授權軟體。
5. 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。
6. 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管控及契約資訊安全之要求，評估系統的管控要求可採取必要之管控。
7. 同仁遇有資訊安全事件，應立即通報，並依照資訊安全事件處理說明書 (C12-3021) 程序處理，避免事件擴大，並配合權責部門共同解決。
8. 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。
9. 本公司定期檢視資訊安全政策，以反映政府法令、技術及業務等最新發展現況，確保資訊安全實務作業之有效性。中光電資訊安全目標，由資訊安全委員會依據資訊安全政策，視需要調整。



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

子公司永續實績摘要

三、資訊安全風險鑑別

1. 641 資安政策：以 ISO 27001 標準建立內部資安管理 SOP 並採用 641 資安政策，以 6 個防禦和 4 個檢核作為依據，最後由 1 個行動戰情監控中心作為統一因應的控制中樞，再結合外部風險評分卡系統，讓資安風險數據化，風險改善流程化，提升資安強化的效率與強度。
2. 風險鑑別評分卡系統：將全公司資訊系統、架構、服務分為十個領域，每個領域依照屬性結合國際法規與資安風險標準規範進行查核並給予分數，綜合十個領域之分數給予風險等級評量，同時針對不合规或明確風險自動提出改善建議並列入追蹤。
3. 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，2021 年共發現 33 個系統漏洞，並於三個月內全數修復完畢。



四、資訊安全教育訓練

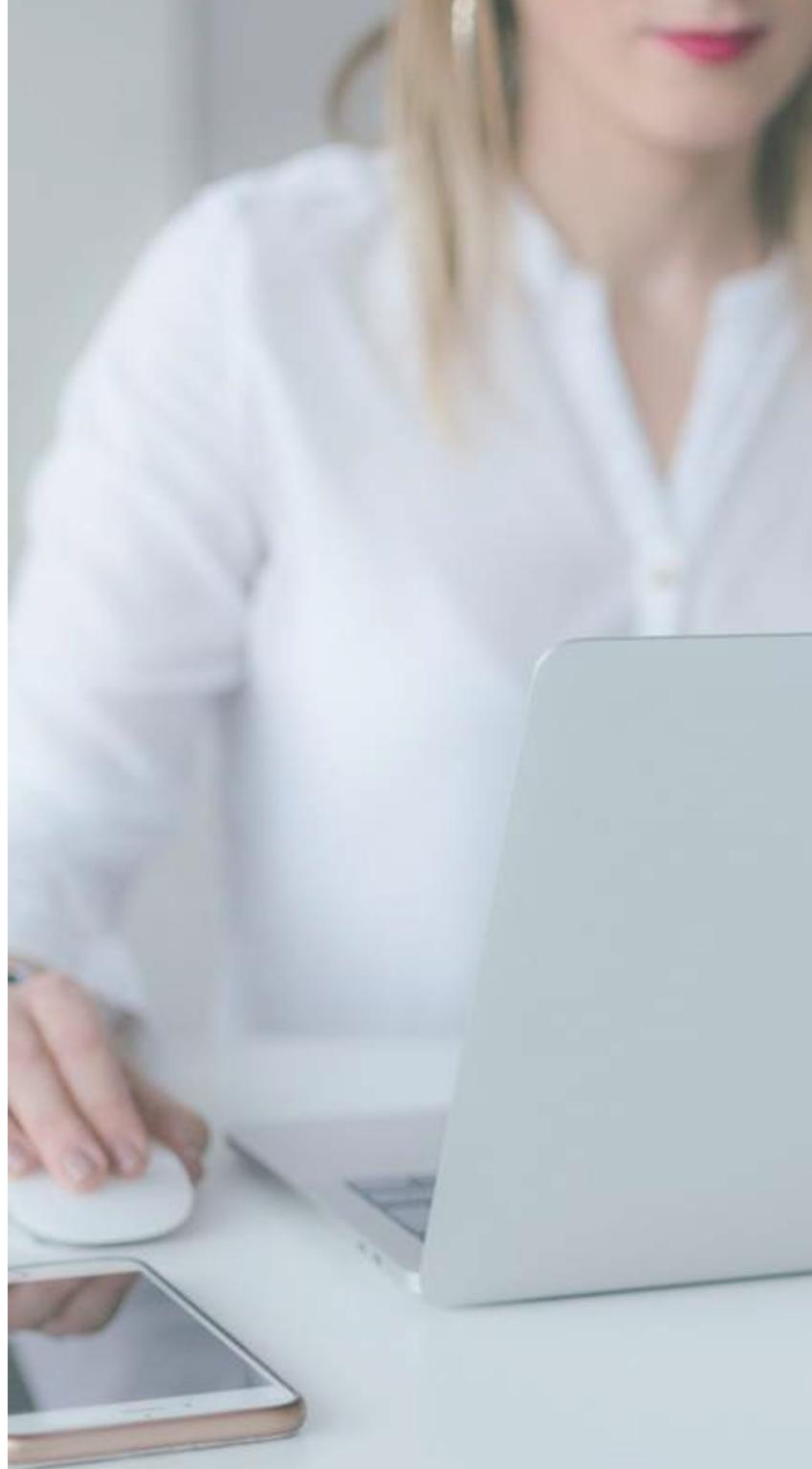
1. 資安訓練：為建立及提升員工資安意識，為新進員工安排「資訊機密安全與電腦網路使用規範」課程，共 234 人次修課；吳江廠也開辦「安保政策與信息資訊安全」課程向員工說明資訊保護及網路安全之重要性，共 183 人次參與。
2. 資安公告：於友廠重大資安事件發生時進行資安宣導公告，以提醒員工注意相關風險，避免重蹈覆轍，造成公司營運損失。2021 年共進行 4 次資安公告。
3. 社交工程演練：對全集團同仁進行 1 次電子郵件社交工程演練，並針對經由演練而篩選出的高風險員工進行 2 次資安教育訓練，共 43 名員工參加。

五、資訊安全措施

1. 開發防止散播與特權帳號的監控系統、感染時立即關機以減少損失的程式，並提供廠區備份空間。
2. 建立 AI 驅動的資安防護架構，透過 MDR 威脅監控系統，使公司內部展開多面向防禦，並搭配遠端緊急應變措施，能於第一時間清除惡意程式並隔離有害端點網路，再配合遠端鑑識分析平台，讓資安防護無漏洞。
3. 建置主動式防禦威脅情報系統，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及主動獵捕可疑行為，再搭配專業資安專家進行鑑識調查，強化駭客防禦系統。
4. 因應 COVID-19，建立高安全性系統並搭配認證機制，強化員工遠距在家辦公的資訊系統服務與網路安全連線安全性。
5. 因應對外提供服務系統的更新，自 2020 年起，每年執行 2 次平台弱點掃描。

六、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，也積極評估以 ISO 27001 全面的架構來建立更完整的資安防護機制。



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

子公司永續實績摘要

3.4 誠信經營 102-16

一、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。

二、供應商反貪腐政策

中強光電所有生產性原物料供應商，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、零星組件唯一供應商外，均須簽署廉潔承諾書，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。2021 年扣除不須簽署之供應商，簽署率達 91%，較 2020 年增加 5%。

三、反貪腐舉報信箱 102-17

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 +886-37-777000，分機 8215；大陸廠區請參照 [官網之影像產品及節能產品營運據點](#) 電話，昆山廠請撥打分機 2199，吳江廠請撥打分機 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。

2021 年，中強光電台灣廠區受理申訴案件 0 件，中強光電大陸廠區共受理申訴案件 2 件，經查證皆無違反公司規範之事實。未來，公司將持續落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化。

四、誠信經營專職單位之執行情形

1. 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。
2. 定期每年一次向董事會報告當年度企業誠信經營執行情形。
3. 建置「員工道德規範專區」，內容為誠信守則相關規範、檢舉管道及案例分享。
4. 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。
5. 發放「誠信小卡」給全體同仁。
6. 為向同仁宣導反貪腐精神，台灣廠區開辦「誠信經營宣導課程」及「防範內線交易訓練 (2021)」間接同仁必修課程，間接同仁需觀看課程影片並於「防範內線交易測驗卷」獲得 75 分以上，才算完成必修課程，2021 年共 1,013 人次修課並通過測驗，完成率達 95%，較 2020 年增加 10%。未來將要求全體同仁皆須修習課程。
7. 昆山廠開辦「RBA」必修課程，包含誠信經營及反貪腐課程，共 425 人次修課，修課率達 82%；吳江廠則開辦「道德行為準則宣導」及「RBA」選修課程，共 193 人次修課，2022 年起將與其他廠區同步，設為必修課程，以提升同仁誠信經營及反貪腐意識。





04

友善環境

4.1 氣候變遷管理

4.2 廢棄物管理

4.3 水資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

重大主題 氣候變遷



主題邊界

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

環境永續及職安衛政策

評量機制

由環安及廠務單位訂立及規劃年度目標、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

- 2015-2021 連續 7 年，台灣廠區皆通過 ISO 14001 環境管理系統查證，達成 2021 年目標
- 2016-2021 連續 6 年，竹南廠通過 ISO 50001 能源管理系統第三方查證，達成 2021 年目標
- 2016-2021 連續 6 年，台灣廠區通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證，達成 2021 年目標
- 台灣廠區溫室氣體排放強度較 2019 年減少 9.4%，達成 2021 年目標
- 台灣廠區電力耗用密集度較 2019 年減少 31%，達成 2021 年目標
- 台灣廠區廢棄物汙染強度較 2019 年減少 61%，達成 2021 年目標
- 台灣廠區用水量較 2019 年減少 17%，達成 2021 年目標

目標

- 2022 年：持續導入 ISO 14001 環境管理系統（台灣廠區）、ISO 14064-1 溫室氣體盤查（台灣廠區）及 ISO 50001 能源管理系統（竹南廠）並通過第三方驗證，電力耗用密集度及溫室氣體排放強度分別較 2019 年減少 13% 及 6%
- 2023-2025 年：持續導入 ISO 14001 環境管理系統（台灣廠區）、ISO 14064-1 溫室氣體盤查（台灣廠區）及 ISO 50001 能源管理系統（竹南廠）並通過第三方驗證，電力耗用密集度及溫室氣體排放強度分別較 2019 年減少 17% 及 10%
- 2026-2028 年：持續導入 ISO 14001 環境管理系統（台灣廠區）、ISO 14064-1 溫室氣體盤查（台灣廠區）及 ISO 50001 能源管理系統（竹南廠）並通過第三方驗證，電力耗用密集度及溫室氣體排放強度分別較 2019 年減少 20% 及 14%

重大主題 綠色製程與 產品管理



主題邊界

中強光電台灣及大陸廠區（昆山廠、吳江廠）、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

將綠色思維融入開發技術，導入環保材質進行產品開發，以達物料減用、耗能降低，降低環境衝擊之目標

運作機制

由研發單位訂立及規劃年度目標、預算及計畫，上呈「綠色產品研究發展小組」審核後導入研發階段，定期檢視執行成效並持續推展相關計畫

績效

- 綠色原物料總採購金額佔原物料總採購金額 97%
- 自主盤查產品碳足跡，12 吋背光模組較 2020 年降低 7.9% 碳足跡
- 導光板製程改善以降低生產能耗，共節電 580.4 度，減碳 0.29 tonCO₂e
- 報廢 Tray 盤回收再製共 22,631 個，減少廢棄物 1.13 噸，減碳 2.33 tonCO₂e
- 背光板減積及薄型設計，整體減重 26.6 公斤，減碳 0.05 tonCO₂e
- 投影機出貨之固定紙架使用紙塑包材比率達 68%
- R70 投影機產品平台導入包裝減量計畫，減少 42% 包材使用量及海運運輸油耗，預估每台產品可減少 4 kgCO₂e，減碳 1.1%
- 投影機產品持續導入優化光電設計，預估每年約可節省 1,514 萬度電，減碳 7,708 tonCO₂e

績效

- 2022 年：產品節能與效能提升設計、產品和包裝之減積減材與再利用、提升綠色運輸效益
- 2023-2028 年：產品碳足跡盤查宣告、產品節能與效能提升設計、產品和包裝之減積減材與再利用、提升綠色運輸效益



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

子公司永續實績摘要

04 友善環境

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

4.1 氣候變遷管理

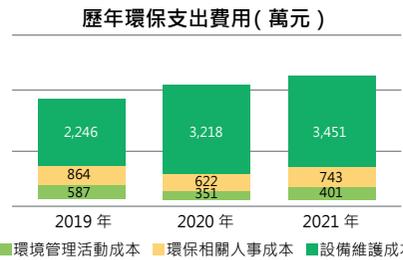
為有效降低極端氣候變遷對經濟、社會和環境造成之巨大衝擊，我們自 2020 年導入 TCFD (氣候相關財務揭露) 架構以重新評估氣候變遷風險，並以低碳產品與綠色營運為主軸來擬訂節能減碳策略，包含：持續發展環境友善技術、將循環經濟導入產品製造、強化源頭減廢及污染預防等措施，以減緩溫室效應。此外，呼應巴黎氣候協定，減碳目標以 SBT* 絕對減量之「升溫 1.5°C」情境進行目標設定，2021 年正式提出「**2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 減量 50%、2050 年達到淨零排放**」之目標。我們將藉由積極減少使用化石燃料、增加再生能源使用量並進行創新低碳技術轉型，同時考量企業碳排放環境成本，制定內部碳定價等多元措施，達到淨零排放願景。2021 年溫室氣體盤查為採 ISO 14064:2018 年版本進行溫室氣體類別 1~6 排放源鑑別，鑑別組織邊界包含力行廠、竹南廠、南科分公司第一廠及第二廠所屬營運控制的設施。

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

一、環境指標之策略、目標、績效

★以下數據係與 2019 年 (基準年) 相比

策略	系統化管理	節能減碳及推廣綠色教育	2021 年績效
2020-2022	持續導入 環境相關管理系統	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放強度減少 6% 電力耗用密集度減少 13% 廢棄物汙染強度減少 5% 用水量減少 8.4% 再生能源使用量佔年度用電量 1% 每年辦理 6 場環保活動 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 通過查證 台灣廠區溫室氣體排放強度較 2020 年減少 39% (較 2019 年減少 9.4%) 台灣廠區電力耗用密集度較 2020 年減少 27% (較 2019 年減少 31%) 台灣廠區廢棄物汙染強度較 2020 年減少 47% (較 2019 年減少 61%) 台灣廠區用水量較 2020 年減少 8.5% (較 2019 年減少 17%) 台灣廠區再生能源使用量佔年度用電量 1% 辦理 13 場環保活動，較 2020 年增加 6 場
2023-2025		<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放強度減少 10% 電力耗用密集度減少 17% 廢棄物汙染強度減少 9% 用水量減少 12% 再生能源使用量佔年度用電量 1.5% 每年辦理 7 場環保活動 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 響應「我宣告，為氣候改變」活動 2. 舉辦「開燈 1 小時」活動 3. 龍鳳漁港認養面積 1 公里，並舉辦年度淨灘 1 場 4. 環境教育場所 (客雅水資源環境教育中心、新化林場、台南二仁溪) 參訪 5. 生態及環境共利 (仲夏夜・玩藍染・賞螢趣・塭內生態 Fun 假玩) 主題環保活動 6. 利害關係人 (供應商、承攬商、當地社區) 環境教育講座 7. 集點綠地球
2026-2028		<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放強度減少 14% 電力耗用密集度減少 20% 廢棄物汙染強度減少 12% 用水量減少 15% 再生能源使用量佔年度用電量 2% 每年辦理 8 場環保活動 	<ul style="list-style-type: none"> 年度環保支出約新台幣 4,595 萬元，較 2020 年增加 9.6% (較 2019 年增加 24%)



各項成本定義說明：

- 環境管理活動成本：空氣污染防治、水污染防治、廢棄物處理及噪音防制等管理相關費用。
- 環保相關人事成本：管理系統維護和環保相關訓練費用。
- 設備維護成本：環保相關維護、設備保養及預防氣候變遷購置節能設備等費用。



二、氣候變遷管理架構 (TCFD) 102-11, 102-15

核心元素	管理策略與行動	執行狀況
治理	<ul style="list-style-type: none"> 簽署支持 TCFD 國際倡議 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 	<ul style="list-style-type: none"> 永續委員會由董事長帶領，並由委員暨執行代表－財務長每年定期於董事會中，向董事會成員報告「本公司履行社會責任情形及誠信經營情形報告案」，內容包含去年及上半年度永續專案執行成果、氣候變遷風險管理策略 (TCFD) 及未來永續發展方向。 於環保委員會下增設永續能源委員會，強化短、中、長期淨零目標軌跡及策略實踐。 TCFD 小組由財務長帶領，組員橫跨環安、廠務、會計、財務、股務、投資人關係、公關、採購、製造、生產管理、業務、產品管理、研發部門。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 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科學減量目標 	<ul style="list-style-type: none"> 由環保委員會召集各單位，經跨部門討論訂立短、中、長期環境永續目標，未來將針對短、中、長期的氣候風險與機會進行鑑別。 已規劃氣候風險與機會鑑別，未來將依重大氣候風險與機會評估結果，以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，以減緩氣候變遷。 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 設定淨零目標、策略與軌跡。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 TCFD 相關課程 利用 TCFD 架構鑑別公司氣候風險 依據氣候風險鑑別與排序結果，規劃相對應方案 將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程 	<ul style="list-style-type: none"> 為 TCFD 小組安排「TCFD (氣候相關財務揭露) 導入與外部績效評核」課程，共 103 人次參加，訓練時數達 334.5 人時。 發送 TCFD 風險與機會鑑別問卷予高階主管及 TCFD 小組成員，並產出氣候變遷風險與機會矩陣，以利評估氣候變遷風險與機會帶來之衝擊並推動能源、碳排與極端氣候風險評估與預防措施。 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。
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 擬定氣候變遷管理目標，定期檢視目標達成進度與實際績效 	<ul style="list-style-type: none"> 經環保委員會及跨部門討論，以設定溫室氣體排放量、節電量、節水量、再生能源使用量、廢棄物減量為氣候變遷績效指標。 自 2016 年起持續取得溫室氣體盤查證，並於 2020 年起依 ISO 14064-1:2018 擴大溫室氣體盤查範圍至類別 3~6，並根據碳盤查結果，持續執行減碳措施及節能設備更換專案，有效降低溫室氣體排放量及排放強度。 由環保委員會訂定與氣候變遷相關管理目標，並分別於每季及年度檢視環境永續目標執行成果，以降低環境衝擊。 以 SBT 1.5°C 情境為基準，擬定淨零目標減碳途徑，以 2020 年為基礎年，2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 排放量減少 50%，2050 年達到淨零排放。希望透過設置太陽能發電設備、增加再生能源使用量、更新節能設備與推行節能生產管理等方法，逐步達成 SBT 減量及淨零排放目標。



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

子公司永續實績摘要

三、氣候變遷風險與機會矩陣

中強光電依據 TCFD 架構執行氣候相關風險及機會鑑別，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，將風險及機會依評估結果分級與排序，共產出 10 項風險及 4 項機會。

1. 鑑別方法：TCFD 風險與機會鑑別問卷

- (1) 第一階段 – 聚焦：向 TCFD 小組共 56 位成員發送 TCFD 風險與機會鑑別問卷，由 TCFD 小組成員以公司營運及未來狀況為考量基礎，從 38 項氣候變遷相關風險及 22 項機會中，選出氣候變遷對公司帶來的 20 項風險及 10 項機會。共回收 56 份，回覆率 100%，並成功聚焦 10 項風險及 4 項機會。
- (2) 第二階段 – 鑑別：將第一階段問卷結果發送給 189 位處級以上 (含) 主管及 TCFD 小組成員，以鑑別風險及機會之重要性及影響程度，共回收 181 份，回覆率近 96%。
- (3) 第三階段 – 分析及結果：針對第二階段問卷結果進行分析，最終產出氣候變遷風險與機會矩陣，並針對 10 項風險及 4 項機會進行財務影響評估。

2. 因應措施

- (1) 為降低上述風險，我們以低碳產品與綠色營運為主軸來擬訂節能減碳策略，包含：持續發展環境友善技術、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，以減緩溫室效應。
- (2) 針對氣候變遷調適機會，積極研擬解決方案，將以低碳綠色生產、創新低碳產品、低碳技術轉型及潔淨能源四大主要管理策略因應，希望降低因氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。
- (3) 未來將再針對各項風險與機會進行進一步的分析與探討，研擬下一階段的因應策略，同時更完整地揭露資訊，包含相關風險與機會對於營運、收入或支出可能影響之財務影響。



4.1.1 碳管理 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

中強光電以 SBT 1.5°C 情境為基準，設定淨零目標及減碳方法。以 2020 年為基礎年，2032 年溫室氣體（類別 1 和 2）排放量減少 50%，2050 年達到淨零排放，希望透過設置太陽能發電設備、增加再生能源使用量、更新節能設備與推行節能生產管理等方法，逐步達成 SBT 減量及淨零排放目標。

我們主要的溫室氣體排放來源為電力，因此，自 2020 年起訂立再生能源使用量為整廠用電量 1% 之目標，並開始購買再生能源憑證，至 2021 年台灣廠區已連續兩年達成目標，未來將持續增加再生能源使用量。此外，為逐步達成 SBT 減量及淨零排放目標，將規劃於各廠區設置太陽能發電設備並於再生能源市場進行再生能源轉供、取得再生能源憑證等方式來提高再生能源使用率，同時利用碳權抵減溫室氣體排放量。

目前仍不斷強化各項綠色創新作為，擬定相關減緩措施、全方位改善空調設備能源效率、廠區設備節能改善及設置節能照明，以其成為同業最佳節能減碳標竿，持續邁向 SBT 與淨零排放目標。

策略	措施
<ul style="list-style-type: none"> 訂立環境永續政策，透過環保委員會定期審視，以達溫室氣體減量目標 提升節約能源績效 於台灣及吳江廠區推行再生能源並提高使用率 訂立台灣廠區再生能源使用量及 SBT 減碳目標 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區再生能源使用量佔台灣廠區年度用電量 1% 吳江廠區建置太陽能發電系統 台灣廠區通過 ISO 14064-1:2018 溫室氣體查證 大陸廠區進行溫室氣體（類別 1~2）自主盤查 自主盤查 12 吋背光模組之產品碳足跡
2021 年成果	
<ul style="list-style-type: none"> 2018 年起，南科廠設置太陽能發電系統設備並累積生產 105 萬度太陽能，預估累積減碳 530 tonCO₂e 2021 年起，吳江廠區設置太陽能發電系統設備，預估未來年產出 605 萬度太陽能，減碳 4,797 tonCO₂e 2016 年起，連續 6 年購買再生能源憑證 (T-REC) 共 640 張，相當於使用 64 萬度清潔能源，累積減碳 331 tonCO₂e 2016 年起，台灣廠區連續 6 年通過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查第三方查證 2021 年台灣廠區溫室氣體排放強度較 2020 年減少 39% 	



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

子公司永續實績摘要

· 每年定期依 ISO 14064-1 實施溫室氣體盤查，盤查種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC₅)、全氟碳化物 (PFC₅)、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減量成效之驗證。現階段雖未受法規管制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、管理能源使用狀態及建置再生能源設備，發揮最大能源使用率，盡可能將數據科學化管理，朝低碳目標邁進。

· 溫室氣體系統化管理推動情形：

2009 年	2016~2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
台灣廠區建立內部管理機制，自主盤查溫室氣體排放情形	台灣廠區 ISO 14064-1 溫室氣體委託第三方查證	· 台灣廠區新增自主盤查溫室氣體類別 3~6 · 吳江廠區 – 蘇州璨鴻及璨宇光電，自主盤查溫室氣體類別 1~2	台灣廠區 ISO 14064-1 溫室氣體委託第三方查證範圍增加類別 3~6	· 台灣廠區新增南科二廠接受 ISO 14064-1 查證 · 大陸廠區新增蘇州璨曜、昆山揚皓及揚輝光電，自主盤查溫室氣體類別 1~2

· 台灣廠區 2021 年溫室氣體排放強度較 2020 年減少 39%，係因各廠響應節能政策，多面向執行節能措施及展開節能設備更換計畫，例如：引進磁懸浮冰水主機，透過設備用電監控、減少能源消耗，搭配夜間能源使用管理及照明節能改善等措施，同時使用再生能源，降低外購電力使用量，達到溫室氣體減量效益。

· 大陸廠區 2021 年溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度較 2020 年減少 41%，係因各廠為因應氣候變遷及碳达峰目標，設定減碳目標並執行各項節能措施，強化能源使用率管控。

地區 廠區	台灣			大陸 ¹		
	力行、竹南、南一廠	力行、竹南、南一、南二廠	吳江廠	吳江、昆山廠		
指標 / 年份	2019 年	2020 年	2021 年	2019 年	2020 年	2021 年
直接排放 – 類別 1 (tonCO ₂ e)	262.2	246.1	223.1	539.7	552.6	678.8
間接排放 – 類別 2 (tonCO ₂ e)	9,029.4	7,465.8	7,985.1	14,396.9	16,377.7	38,858.2
溫室氣體類別 1+2 排放總計 (tonCO ₂ e)	9,291.6	7,711.9	8,208.2	14,936.6	16,930.3	39,537.0
溫室氣體類別 1+2 排放強度 (tonCO ₂ e/ 億元) ²	46.7	43.6	30.5	177.8	167.6	99.1
間接排放 – 類別 3~6 (tonCO ₂ e)	3,673.1	9,346.8	7,651.6	-	-	-
溫室氣體類別 1~6 排放總計 (tonCO ₂ e)	12,964.7	17,058.7	15,859.8	-	-	-
溫室氣體類別 1~6 排放強度 (tonCO ₂ e/ 億元) ²	65.1	96.4	59.0	-	-	-

1：大陸廠區各年度溫室氣體排放量計算範圍

2019-2020：蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電。

2021：蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電。

2：各年度營業額涵蓋範圍

2019-2020：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；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電。

2021：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、昆山揚輝光電。

3：台灣廠區溫室氣體基準年經環保委員會永續目標設定修正為 2019 年，並自 2020 年起運用 ISO 14064-1:2018 版查證；大陸廠區 2021 年溫室氣體盤查則參考 ISO 14064-1:2006 版自主盤查，其中排放源項目類別 1 = 範疇 1、類別 2 = 範疇 2。

4：2021 年台灣廠區電力碳排放係數來源參考能源局 2020 年碳排放數據，1 度電 = 0.502 kgCO₂e；大陸廠區電力碳排放係數來源參考 2019 年中國區域電網基準線排放因子結果，1 度電 = 0.7921 kgCO₂e。GWP 值引用 IPCC 2007 第四次評估報告之全球潛勢值及盤查範圍引用營運控制權法。



4.1.2 能源管理

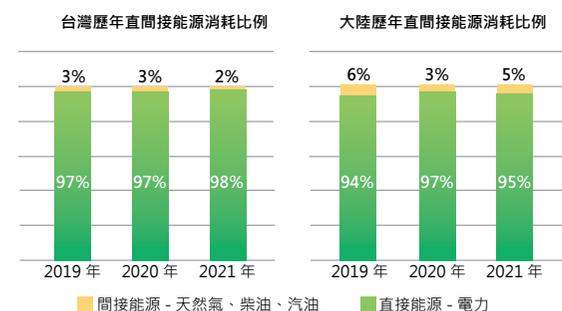
策略	措施
利用能源管理系統，識別減少能耗機會，並透過製程優化、設備改善與系統整合以提升節能效益，亦建立指標管理成效，定期追蹤檢討	<ul style="list-style-type: none"> · 導入能源管理系統，檢討能源耗用狀況 · 定期維護及更換設備，提高能源使用率 · 優化產品性能，減少能源耗用
2021 年成果	

- 台灣及大陸廠區 2015~2021 年共推動 239 件節能方案，節電 1,285 萬度，減碳 7,821 tonCO₂e (約 20 座大安森林公園年吸碳量)
- 台灣廠區電力耗用密集度較 2020 年減少 27%
- 竹南廠連續 6 年通過 ISO 50001 管理系統驗證，累積節電 241 萬度，用電量較 2020 年減少 1.5%
- 竹南及南科一廠委託第三方單位參照 LEED 進行綠建築先期評估，評估結果為「銀級」及「認證級」

一、能源使用狀況 302-1, 302-3, 302-4

2021 年台灣廠區能源總消耗量為 16,274 千度，大陸廠區為 51,617 千度，最大宗為電力使用，台灣廠區年度總用電量 15,907 千度 (佔 98%)、大陸廠區 49,016 千度 (佔 95%)，天然氣、汽油及柴油耗用量佔比皆未達 5%。各廠擬訂能資源使用率改善方案，並透過環保委員會定期檢視目標狀況。

地區		台灣			大陸		
項目 / 年份		2019 年	2020 年	2021 年	2019 年	2020 年	2021 年
直接能源	電力 (千度)	16,941	14,413	15,907	29,973	31,113	49,016
間接能源	液化石油氣 (千度)	0	0	0	0	0	0
	天然氣 (千度)	317	262	233	1,122	897	1,234
	柴油 (千度)	14	15	30	30	24	310
	汽油 (千度)	131	130	104	715	87	1,057
總耗用 (千度)		17,403	14,820	16,274	31,840	32,121	51,617
總耗用密集度 (千度 / 億元) ¹		87.5	83.7	60.5	104.1	117.7	129.4



1：各年度營業額涵蓋範圍

2019-2020：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；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電。

2021：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、昆山揚輝光電。

2：1 千度 = 0.0000036GJ



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

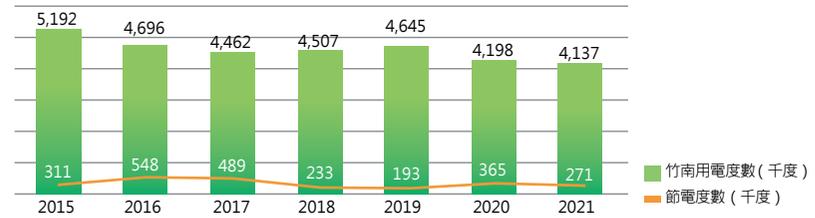
子公司永續實績摘要

二、能源管理系統導入

竹南廠 2016 年導入 ISO 50001 能源管理系統並取得驗證，亦設有能源管理系統推行委員會及專職能源管理人員以訂立能源管理政策、員工提案及獎勵制度，再透過系統化管理能源使用，定期檢視節能改善效益，持續推動節能措施及相關宣導活動。為擴大節能措施，2020 年訂立再生能源明確目標－「2020-2022 年再生能源使用量佔全廠用電量 1%」並連兩年達成目標。

竹南廠 2015-2021 年共推動 100 個節能方案，累積減少 241 萬度電，減碳 1,266 tonCO₂e，用電量較 2020 年減少 1.5%。

竹南廠歷年用電與節電量 (千度)



指標	年份	2019 年	2020 年	2021 年
竹南廠總用電度 (千度)		4,645	4,198	4,137
竹南廠節能方案之節電度數 (千度)		193	365	271

三、節能措施與績效

- 台灣廠區 2021 年電力耗用密集度較 2020 年減少 27%，係因力行及竹南廠引進磁懸浮冰機、實施用電監控管理及持續推動節能措施，使用電需求趨緩，整體能源消耗量下降。
- 大陸廠區自 2018 年開始實施節能改善計劃，例如：使用節能照明設備及導入空調系統節能措施，並於每季環保委員會檢視及分享改善作為，以因應全球暖化與氣候變遷所造成的極端氣候。2021 年擴建吳江廠（新設立蘇州璨曜光電），使電力耗用密集度增加 7.7%，為使達到能源減用目標，吳江廠建置太陽能發電系統，以清淨能源代替一般用電，降低能源耗用密集度。
- 我們自 2015 年開始進行能源管理，除訂定明確節能目標及展開管理措施外，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。2019 年新增吳江廠區、2021 年新增昆山廠區及南科二廠推動節能措施。台灣及大陸廠區 2015~2021 年共執行 239 件節能方案，總節電度數達 1,285 萬度，減碳 7,821 tonCO₂e，相當於 20 座大安森林公園年吸碳量。

指標	區域及年份	台灣			大陸		
		2019 年	2020 年	2021 年	2019 年	2020 年	2021 年
總用電度數 (千度)		16,941	14,413	15,907	29,973	31,113	49,016
節能方案之節電度數 (千度)		596	1,922	2,346	665	446	2,111
節能方案之減碳量 (tonCO ₂ e)		304	965	1,178	526	353	1,672
電力耗用密集度 (千度 / 億元) ¹		85.1	81.4	59.1	98.0	114.0	122.8

1: 各年度營業額涵蓋範圍

2019-2020: 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；大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電。

2021: 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。



四、綠建築先期評估 NEW

為達到建築與環境共生共利，落實建築節約能源，持續降低能源消耗及減少二氧化碳排放，維護生態環境之平衡，創造永續經營廠區環境，2021年竹南及南科一廠委託第三方單位參照美國綠建築協會以 LEED (Leadership in Energy and Environmental Design，能源與環境設計領導認證) 進行先期評估，評估結果為「銀級」及「認證級」。

五、再生能源

承諾與目標	策略
2020-2022年，台灣廠區每年再生能源使用量佔整廠年度用電量1%	<ul style="list-style-type: none"> · 2016~2017年：購買綠電 · 2018年：南科一廠提供屋頂建置太陽能發電系統 · 2018~2021年：連續4年購買再生能源憑證 · 2020年：訂立明確的再生能源目標 · 2021年：吳江三廠於屋頂設置太陽能發電系統
2021年成果	

- 2021年共購買175張再生能源憑證(17.5萬度再生能源)，佔台灣廠區年度用電量1%，減碳87.9 tonCO₂e，達成年度目標
- 2016~2021年共購買64萬度再生能源，減碳331 tonCO₂e

NEW 2021年吳江三廠分別設置1,207、3,994及485度太陽能發電系統設備於廠區屋頂，預估每年發電量共605.6萬度，約佔2021年吳江三廠總用電量16%，預估每年可減少4,797 tonCO₂e¹ 排放

1：採用華東區域電網電子排放係數為0.7921 tonCO₂e/MWh。



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

子公司永續實績摘要

4.2 廢棄物管理

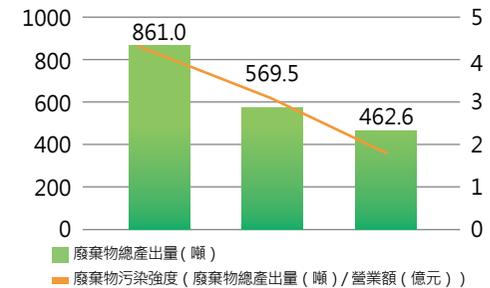
策略	措施
妥善處理製程廢水、有害物質及廢棄物，持續提升廢水回收率、廢棄物資源率與減廢率，建立指標管理成效，定期追蹤檢討	<ul style="list-style-type: none"> 強化廢棄物管理，提高資源回收比例與資源共享 設計開發減積且減材產品，減少廢棄物產生 採用再生材料，以達廢棄物減量與循環利用 委託合法廠商清理廢棄物
2021 年成果	

- 廢棄物污染強度較 2020 年減少 47%
- 增加包材回收種類及木棧板循環經濟效益，2017~2021 年共回收 484.4 噸木棧板，減碳量達 997.9 tonCO₂e
- 實施 13 家各項廢棄物廠商稽核，稽核完成率 100%

一、廢棄物產出狀況

中強光電台灣及大陸廠區皆訂定並確實執行廢棄物管理策略，方能降低環境衝擊。我們以廢棄物對環境衝擊情形劃將其分類為生活廢棄物、資源回收暨再利用廢棄物、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物及電子類事業廢棄物共五類進行管理。2015~2021 年實施製程減廢，細分報廢料處理，強化製程減廢、包材再利用、循環經濟聯盟及推動辦公室用紙減量等措施，台灣廠區 2021 年廢棄物污染強度較 2020 年減少 47%；大陸廠區聚焦廢棄物分類與回收，2021 年廢棄物污染強度為 13.9，預計 2022 年將積極推廣生活廢棄物減廢活動，並進行系統化統計。

台灣歷年廢棄物總產出量 (噸) 趨勢圖



分類	內容	處理方式	台灣產出量			大陸產出量
			2019 年	2020 年	2021 年	2021 年
生活廢棄物	生活垃圾	由當地合格清運業者運至政府指定之焚化廠處理	189.0	154.5	127.1	-
資源回收暨再利用廢棄物	廢塑膠、廢紙、廢金屬、公告再利用廢棄物	由當地合格回收業者進行回收再利用	618.0	365.3	243.5	5,237.0
一般事業廢棄物	無法分類之可燃性廢棄物	由合格清理業者依廢棄物處理方式運至處理廠處理	37.5	37.3	87.8	289.1
有害事業廢棄物	汞燈、空瓶、廢液、電子類等，當地環保主管機關列管處理階段有害廢棄物	依危害特性經分類收集後，交由合格處理業者進行處理	16.5	12.4	4.2	19.2
廢棄物總產出量 (噸)			861.0	569.5	462.6	5,545.3
廢棄物污染強度 (廢棄物產出量 (噸) / 營業額 (億元)) ¹			4.3	3.2	1.7	13.9

1: 各年度營業額涵蓋範圍

2019-2020: 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。

2021: 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。

二、減廢策略

1. 包材再利用

中強光電台灣廠區 2021 年共實施 4 項包裝材料回收措施，總回收率 94%。回收成果以件數統計，分別為 Tray 盤 92.6%、棧板 87.9%、塑膠墊 100% 及紙箱 89.9%，共回收 85.1 噸包材再利用，降低廢棄對環境造成的污染，減碳效益達 175.3 tonCO₂e (根據低碳永續家園資訊網，每公噸廢棄物產出 2.06 tonCO₂e)。

2. 循環經濟聯盟

自 2017 年起，已連續 5 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。2017~2021 年共回收 484.4 噸木棧板，減碳量達 997.9 tonCO₂e，減少木棧板購入及廢棄物處理費用共新台幣 218 萬元。

3. 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。2021 年共排定並完成 13 家木棧板再利用、事業廢棄物清除、廢電子零組件及有害事業廢棄物處理廠商稽核，稽核完成率 100%，稽核結果無異常發現。



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

子公司永續實績摘要

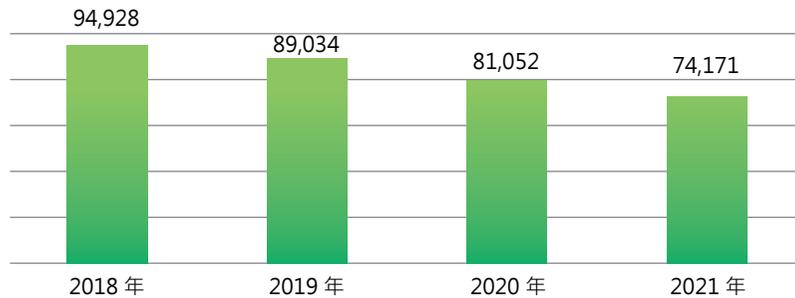
4.3 水資源管理

中強光電台灣及大陸廠區用水需求以空調、飲用水、清潔、澆灌及團膳為主，使用者為員工、訪客及承攬商，無製程用水需求，對環境影響較少，但考量水資源實為國際永續重大關切議題，故，台灣廠區採取回收及節水措施來降低水資源減少所帶來的衝擊，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，大陸廠區未來將逐步推進回收及節水措施。

一、水資源管理策略

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

台灣歷年用水趨勢圖 (噸)



二、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，2021年台灣廠區用水量較2020年減少8.5% (較2019年減少17%)，達成短期目標；大陸廠區用水量為515,854噸。

三、節水措施 – 回收系統及省水裝置

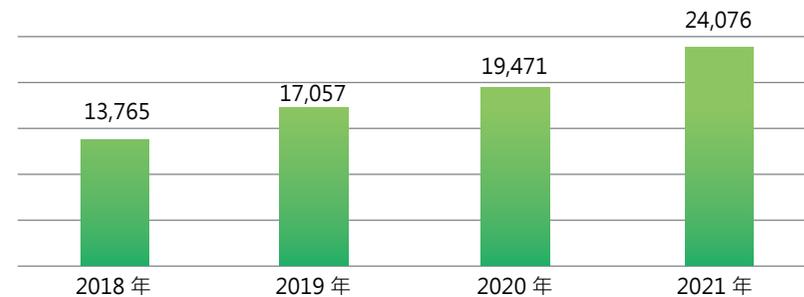
- 台灣各廠區設有回收系統，主要收集地表水、空調冷凝水及雨水作為景觀植栽澆灌及民生次級用水，並透過調節空調換水濃度、加裝水龍頭省水裝置 (節水器與感應出水)、監控團膳用水及減少清潔用水等措施，達到用水減量目標。
- 2018-2021年台灣各廠區已回收及節用74,369噸用水。

四、節水績效

項目 / 年份	2018年	2019年	2020年	2021年
節水量 (噸)	11,769	14,212	16,405	16,822
回收水量 (噸)	1,996	2,845	3,066	7,254
回收及節水量 (噸)	13,765	17,057	19,471	24,076
減碳量 (tonCO ₂ e) ¹	2.09	2.59	2.96	3.66

1：每度水產出碳量係根據自來水公司公佈之0.152 kgCO₂e/度計算。

台灣歷年回收及節水趨勢圖 (噸)



04 友善環境

4.4 綠色產品 102-11

一、綠色原物料

策略

- 導入綠色會計制度來蒐集及分析綠色採購績效
- 積極採購綠色原物料以徹底落實綠色供應鏈管理

年份	2019 年	2020 年	2021 年
綠色原物料總採購金額 (元)	12,472,099,767	15,367,139,812	23,099,564,853
總採購金額 (元)	12,856,025,985	15,979,024,675	23,814,312,717
綠色原物料總採購金額佔總採購金額比例	97%	96%	97%

二、綠色製造

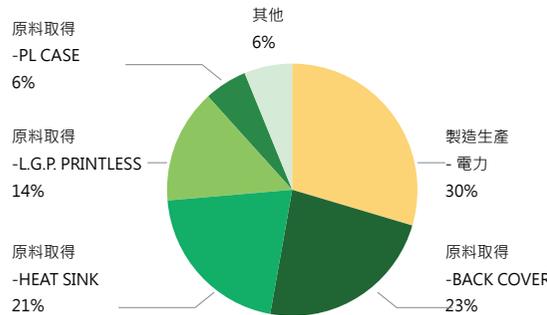
1. 產品碳足跡盤查

透過碳足跡盤查可分析產品生命週期各階段碳排放量。2021 年碳足跡盤查產品為 12 吋背光模組，由盤查結果得知產品碳足跡為 2.46 kgCO₂e/pcs (每公克產品產生 0.0095 kg 碳排放)，相較 2020 年 12 吋背光模組產品碳足跡為 2.67 kgCO₂e/pcs (每公克產品產生 0.0105 kg 碳排放)，降低 7.9% 碳足跡。

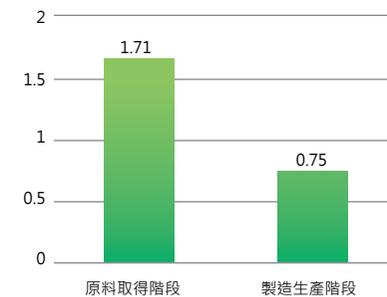
產品碳足跡下降，係因減積減材輕量化設計、改善生產節能、落實多元化電力節能措施，方能達到產品碳足跡減量成效。

生命週期階段	類別	碳排放量 (kg)	比例 (%)
製造生產階段	電力	0.73	30%
原料取得階段	BACK COVER	0.57	23%
原料取得階段	HEAT SINK	0.51	21%
原料取得階段	L.G.P. PRINTLESS	0.36	14%
原料取得階段	PL CASE	0.14	6%
其他	-	0.15	6%

產品生命週期階段排碳佔比



12 吋背光模組生命週期階段碳排放量 (kg/pcs)



2. 導光板製程改善

調節生產溫度，每小時節電 0.25 度。2021 年生產工時為 2,321.4 小時，節電 580.4 度，減碳 0.29 tonCO₂e。



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

子公司永續實績摘要

三、綠色運輸

1. 綠色包材

- (1) 紙塑包材：2021 年投影機出貨之固定紙架使用紙塑包材比率為 68%。
- (2) 包裝減積減材：R70 投影機產品平台導入包裝減量計畫，透過優化包裝結構設計，減少 42% 包材使用量。
- (3) 出貨使用回收紙漿製成之紙箱：製程及辦公室產出之廢棄紙箱、影印及書報等文化用紙，透過合法環保清運業者，將廢紙送至造紙廠進行廢紙再生，並向其下游紙器廠購買由 80%~100% 回收紙漿製成之具環保標章紙器產品，以響應環保署「資源回收再利用推動計畫」。2021 年共購買 1,723,891 個回收紙漿製成之紙箱供產品出貨使用。
- (4) 報廢 Tray 盤回收再製：當 Tray 盤經重複回收多次，品質無法符合使用狀況下，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。2021 年報廢 Tray 盤再製共 22,631 個，減少廢棄物 1.13 噸，減碳 2.33 tonCO₂e。

2. 綠色運輸：R70 投影機平台導入包裝減量計畫後，可減少海運運輸油耗，預估每台產品可減少 4 kgCO₂e，減碳 1.1%。

四、綠色設計 302-5

1. 研發專利：將綠色思維融入研發技術，積極申請研發專利，以設計出對環境友善之產品，成功幫助客戶節能減碳。2021 年台灣廠區具節能減碳有關之提案佔整體提案件數 51%，較 2020 年提升 3%。
2. 投影機暨影像解決方案
 - (1) 投影機產品持續導入優化光電設計，提升產品整體效能，預估每年約可節省 1,514 萬度電，減碳 7,708 tonCO₂e。
 - (2) 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。
 - (3) 安全自動關機功能（含無訊源自動關機與睡眠關機）。
 - (4) 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）。
 - (5) 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。
 - (6) 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，降低對環境的污染。
3. 背光板：為使背光板減積減材，達到光學設計要求，並減少光學複合材料膜使用，將原機種 INB14203 複合材料膜每片厚度為 0.26mm，重 20 公克，重新設計成每片厚度僅 0.16mm，重 11 公克之新機種 INB14211，每片複合膜材料重量減少 45%。2021 共生產約 2,960 片，整體減重 26.6 公斤，減碳 0.05 tonCO₂e。
4. 導光板：優化導光板光學微機構設計，使產品更加輕薄，亦達到光學設計要求，使薄板導光板厚度減少 20%，重量減少 30%，改善光學架構設計，原使用 POP 厚度為 0.45mm，改善後 MOP 厚度為 0.32mm，光學效能不變，重量減少 29%。2021 年生產品 43、50 及 55 吋產品共 3,213,465 片，相較原設計減少 342,257 公斤，減碳效益為 705 tonCO₂e。



04 友善環境

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

4.5 綠色企業

策略	措施
以「環境永續 4G 力」為核心，發起「綠生活實踐計畫」，邀請綠色夥伴參與，一同累積綠色能量，減緩氣候變遷所造成的環境衝擊	<ul style="list-style-type: none"> · 育成員工節能環保職能及行為文化 · 辦公活動減少用水及二氧化碳排放 · 以綠色積極作為打造綠色工廠
2021 年成果	
<ul style="list-style-type: none"> · 舉辦 13 場環保活動，招募環保志工 47 人、共 4,471 人次參與 · 持續辦理環境教育課程，年度環境教育時數共 7,526 人時 · 2015-2021 年爬樓梯活動共累積超過 1.6 億階，節省 232 萬度用電，減碳效益 1,207 tonCO₂e，相當於約 3.1 座大安森林公園年吸碳量 	

一、綠生活實踐計畫

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，因此，我們希望透過持續推行友善環境措施及「綠生活實踐計畫」，與更多利害關係人共同落實「環境永續 4G 力」，擴大綠色影響力，累積綠色能量，為地球永續經營盡一己之力。

2021 年，我們將內部環境教育線上課程分享於 Coretroni APP，讓同仁可與家人共同觀賞，成功推廣環境教育，此外，我們也積極投入環境公益活動，回應在地公部門需求，認養公廁與海岸，並將環保活動效益轉為捐款金額，由內而外逐漸擴大影響範圍。

項目	年份	內容	2019 年	2020 年	2021 年
綠地球		422 地球日活動			
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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環保活動共 1,337 人次參與 2. 環境教育時數共 8,712 人時 3. 每月發佈主題式環保知識海報 4. 認養 500 公尺龍鳳漁港海岸 5. 舉辦年度淨灘活動 1 場 6. 共完成 3,614 綠點 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環保活動共 2,584 人次參與 2. 環境教育時數共 6,912 人時 3. 每月發佈主題式環保知識海報 4. 認養 1 公里龍鳳漁港海岸 5. 舉辦年度淨灘活動 1 場 6. 共完成 2,921 綠點 7. 響應「我宣告，為氣候改變 - 綠色生活 21 天」活動 8. 認養公廁 4 座 9. 環保公益贊助新台幣 3.71 萬元 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 環保活動共 4,471 人次參與 2. 環境教育時數共 7,526 人時 3. 每月發佈主題式環保知識海報 4. 認養 1 公里龍鳳漁港海岸 5. 舉辦年度淨灘活動 1 場 6. 共完成 2,943 綠點 7. 持續響應「我宣告，為氣候改變」活動 8. 認養公廁 4 座 9. 贊助 2,000 瓶稻草分解菌予新竹縣農地 10. 環保公益贊助新台幣 57.92 萬元
綠行動		認養海岸與公廁 環保公益 護海淨灘 集點綠地球 鄰里回饋			



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

子公司永續實績摘要

1. 綠地球 – 422 地球日活動

連續 2 年響應由社會企業 – 綠藤生機、台灣環境資訊協會及 B 型企業協會所發起之「[氣候緊急狀態](#)」宣告活動，並以此為核心展開 422 地球日系列活動。參加者除了公司高階主管及所有同仁外，更首次邀請 14 所在地小學與 11 家供應商等利害關係人共襄盛舉。此系列活動共 3,521 人次參與，共省電 818 度，種植 220 棵植栽，減碳 416 kgCO₂e。



(1) 關燈一小時

邀請台灣廠區、14 家苗栗小學、11 家供應商共同於地球日中午關燈一小時，共 2,880 人參與



(4) 仲夏夜 • 玩藍染 • 賞螢趣

邀請同仁及其眷屬至苗栗卓也小屋參加藍染工作坊及螢火蟲生態導覽，共 192 人參與，活動滿意度 4 分（滿分 5 分），累積環境教育時數 1,536 人時



(2) 植樹造林 & 廠區綠美化

邀請高階主管與同仁共同於力行及南科一廠種植 25 棵櫻花樹及 195 盆植栽，共 71 人參與



(5) 環保商品兌換

邀請同仁回收廢電池及捐贈發票來兌換環保生活用品，共 205 人參與，共兌換 460 個環保商品並回收 3,070 顆廢電池



(3) 客雅巡水探險趣

邀請同仁至新竹市客雅水資源環教中心，了解汗水處理系統、水資源回收系統，並舉辦節水有獎徵答活動，共 173 人參與，活動滿意度 4.81 分（滿分 5 分），累積環境教育時數 105 人時



[為氣候改變成果影片](#)

2. 綠知識

線上環境教育平台

員工可選擇透過電腦以及公司手機 APP 與家人同時觀賞環境教育影片，員工參與線上環境教育課程累計共 2,132 人時。

環境教育場所參訪：

- 新化林場：邀請同仁及其眷屬一同至新化林場參加森林教育課程以了解臺灣原生植物生態，同時透過定向運動及攀樹體驗，啟發個人對山林環境的關懷，共 40 人參與，累積環境教育時數 280 人時
- 台南二仁溪：藉由導覽來了解二仁溪整治發展歷史及溼地生態環境與人類重要性，並學習生態調查與水質監測方法，培養同仁觀察與思索自然議題，共 40 人參與，累積環境教育時數 120 人時。



3. 綠行動

認養海岸與年度淨灘

自 2017 年起連續 5 年認養及維護龍鳳漁港海岸，2020 年更將認養範圍延伸至 1 公里，並號召員工及眷屬一同參與，2021 年更首度邀請苗栗鄉親一起淨灘。連續 5 年淨灘活動共累積清除 1.65 噸海洋廢棄物，徹底落實環保永續承諾並擴大企業綠色影響力。

認養公廁

自 2020 年起響應環保署公廁認養政策，連續 2 年認養 4 座在地公廁，提供廁所耗材經費，維持優良公廁環境品質。公司也因認養竹南鎮大埔文化中心及鈴木埤公園公廁，成為竹南鎮內首家認養公廁之民間企業，其中鈴木埤公廁更得到「特優級」肯定。

NEW 鄰里回饋 - 塭內生態 Fun 假玩

- 2021 年加入環保局「鼓勵企業自主參與環境教育，實踐永續經營理念」計畫，以科技回饋在地為目標，邀請竹南鎮塭內社區居民參與自然生態導覽、淨灘、DIY VR 智慧頭盔及甲蟲磁鐵等環保活動，希望能藉由企業營運技術發展深具地方特色的環境教育活動。此外，透過環教志工導覽，讓同仁及眷屬認識官義渡生態公園周邊植物、蝴蝶及濕地生態，深化環境保護概念及知識，也邀請在地居民一同淨灘及學習科技原理，共同體驗自然保育及未來科技生活。
- 共 80 位同仁、眷屬及在地居民參與，共清理 235 公斤海洋廢棄物，累積環境教育時數 240 人時。

NEW 贊助稻草分解菌

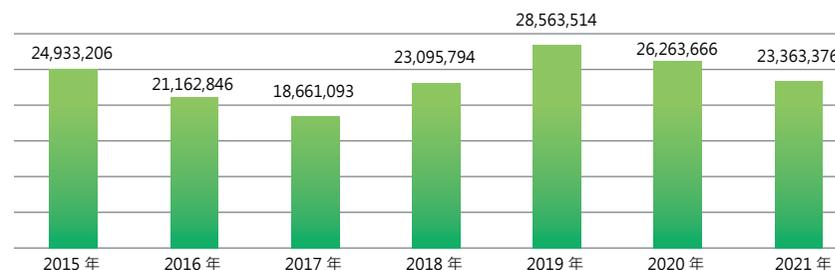
受台積電邀請加入「友善環境，改善空汙」聯盟，提供稻草分解菌予新竹縣農民，讓其以稻草分解菌取代稻草焚燒，有效改善空汙問題。2021 年共贊助新台幣 47 萬元購買 2,000 瓶稻草分解菌，可供 200 公頃稻田使用，約佔新竹縣稻田面積 5%，共減少 1,800 tonCO₂e。



「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，希望藉此將節能減碳的環保意識內化至公司內部。
- 透過提升機台穩定度、友善參與機制、趣味競賽獎勵制度及鼓勵同仁組隊爬樓梯，節能產品事業群－林惠姿總經理更是特別邀請同仁一起爬樓梯減碳，由上而下帶動爬樓梯風氣，實為企業綠行動內化的具體表現。
- 2015-2021 年爬樓梯活動共累積 166,043,495 階，節省 232 萬度用電，減碳效益 1,207 tonCO₂e，相當於約 3.1 座大安森林公園年吸碳量。

歷年爬樓梯階數(階)



提高綠色產品採購金額

- 為響應環保署綠色採購政策、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之生產水平，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，並積極參與綠色採購計畫，希望帶動綠色消費風氣。
- 2021 年持續採購節能及節水設備、LED 照明及再生能源憑證等綠色產品，總採購金額較 2020 年減少 62%，係因 COVID-19 疫情減少差旅移動，使綠色運輸（高鐵）費用下降，但我們仍持續鼓勵員工以共乘公務車方式減少運輸碳排放。

歷年綠色產品採購金額(元)



提高環保紙類使用率

- 為保護環境及減少溫室氣體，優先採用 FSC/PEFC 之森林驗證紙品，作為辦公室及衛生用紙。
- 2021 年共購買 32,212 包環保標章衛生紙、19,591 包再生紙張及 FSC 認證之具環保標章紙器產品。

歷年環保標章紙器使用數(包)





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 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

5.1 供應鏈管理策略與目標 102-9, 102-43, 102-44

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 1,639 家供應商 (含 1,422 家國內供應商，佔 87%，及 217 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，並以在地採購優先為策略，促進在地經濟發展，確保維持營運穩定，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。

供應商類別		生產性原料供應商		非生產性原料供應商	
定義		提供產品製造原料之廠商		提供非產品製造原料之廠商	
供應商地理位置		國內	國外	國內	國外
公司所在地	台灣廠區	170	91	477	24
	大陸廠區	358	74	417	28

01

遵循準則

- 永續供應商管理辦法
- 永續承諾書
- E 環境：RBA/ 衝突礦產政策 / 無衝突礦產宣告 / 綠色產品承諾 / 環境永續及職安衛政策
- S 社會：RBA/ 環境永續及職安衛政策
- G 治理：RBA/ 廉潔承諾書

02

評估風險

- RBA 自評問卷
- 永續調查問卷

03

稽核制度

- RBA 線上 / 實地稽核
- 年度稽核
- 季度覆核

04

訓練輔導

- GPMS 平台
 - 文件上傳 / 下載
 - 規章公告
- GPMS 平台改版
 - 永續線上課程
 - 永續知識分享

05

永續共好

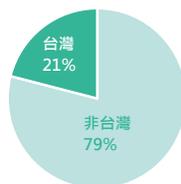
- 年度供應商大會
- 優秀供應商頒獎
- 供應商循環聯盟
- 永續主題講座

- 既有策略
- 2021 年策略
- 2022~2025 年目標

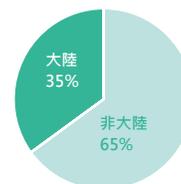
在地採購

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。2021 年採購金額比例請參考右圖。其中，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。

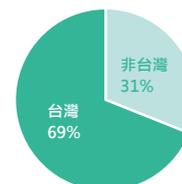
影像產品事業群
台灣廠區



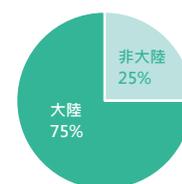
影像產品事業群
大陸廠區 (昆山)



節能產品事業群
台灣廠區



節能產品事業群
大陸廠區 (吳江)



5.2 責任供應鏈管理 102-43, 102-44

一、遵循準則

NEW 1. 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（客戶指定供應商及關係企業免簽），以確保供應商皆能遵守 RBA 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」，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 (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。2021 年共 489 家供應商必須簽署「永續承諾書」，已有 392 家簽署，簽署率達 80%。

2. RBA VAP

吳江廠－蘇州璨曜光電及昆山廠－昆山揚皓光電皆於 2021 年自主申請 RBA VAP，分別獲評 170 分及 164.2 分，皆達到銀級標準，充分展現綠色企業領導力。

3. 衝突礦產管理

我們不接受來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)，故，我們依照 RBA 制定「衝突礦產政策」及「無衝突礦產宣告」並新增於「永續承諾書」，且於年度供應商大會向供應商佈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。此外，影像產品事業群為符合客戶需求，使用 RMI CMRT 6.1 版本之「衝突礦產調查表」，調查所有生產性原物料供應商提供之物料中所使用的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 冶煉廠資訊，2021 年共 208 家回覆，回覆率達 100%。

二、評估風險 102-11, 102-15

1. RBA 自評問卷

為確實評估生產性原物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 線上 / 實地稽核。

NEW 2. 永續調查問卷

為更了解供應商於環境、社會、治理等永續面向的發展情形，以利後續輔導該供應商成為永續供應鏈，2021 年完成永續調查問卷，並擬於 2025 年前傳至綠色產品管理系統 (GMPS)，讓供應商線上回填，再根據自評結果鑑別供應商對永續管理的認知及管理程度，方能為供應商規畫合適的改善措施。

3. 策略性備料系統

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，確保原物料穩定供給，有效降低供貨端對公司營運衝擊的風險。未來我們將繼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。

NEW 4. 年度供應商財務風險評估

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，並將最後結果上呈財務長核定，採購單位再依此結果將高風險供應商除名。2021 年共針對 8 家供應商進行財務風險評估，並將其中 2 家高風險供應商從供應商名單中除名。



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

子公司永續實績摘要

5. COVID-19

目標	策略	績效
預防供料中斷風險 提升供應績效及應變能力 強化組織員工勞動彈性及靈活性	【影像產品事業群】 · 因應各地疫情，尋找兩岸三地生產和供貨方案，同一顆料同時預備多家供應商，並安排策備 2 週 ~1 個月的成品庫存，以保證昆山廠正常生產 · 依據政府政策調查大陸供應商的員工開工狀況、核酸檢測狀況、物流狀況、庫存狀況、財務狀況、防疫物資妥善率，並針對不同地區之不同政策展開不同因應對策，必要時協調資源，保證所有產品都能正常生產，最終準時交付客戶	· 所有供應商均保持正常生產 · 達交率 100% · 齊料率 100% · 昆山廠運作正常，未受影響
	【節能產品事業群】 · 執行區域供應鏈及雙貨源以上採購策略 · 透過定期評鑑機制，確保供應商供應能力 · 建置遠端供應系統操作機制	· 推動同性質貨源供應商驗證機制 · 100% 完成供應商年度評鑑及稽核 · 完成採購人員遠端作業演練

三、稽核制度

1. RBA 稽核

供應商類別	稽核對象		稽核方式	合格分數	稽核家數	合格家數	合格率	
新供應商	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)		書面 / 現場稽核	60 分	19	19	100%	
既有供應商	影像產品事業群、昆山廠		合格供應商 (排除關係企業、客戶指定、特殊原料供應商)	書面 / 現場稽核	60 分	14	14	100%
	節能產品事業群	台灣廠	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	11	11	100%
		吳江廠	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	60 分	17	17	100%

2. 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。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	稽核家數	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣廠、昆山廠	前年度交易批數超過 120 批以上或關鍵零組件之供應商		問卷 / 現場稽核	80 分	48	48	100%
節能產品事業群	台灣廠	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	11	11	100%
	吳江廠	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	102	102	100%



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

3. 季度覆核

事業群	稽核對象	稽核項目	稽核標準	稽核家數	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣廠、昆山廠	進入量產階段之供應商	交期	總得分評比分為 A-D 級，C 級以上為合格供應商	230	230	100%
節能產品事業群台灣廠、吳江廠	進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商	配合度 品質狀況		270	270	100%

四、訓練輔導

1. 綠色產品管理系統 (GPMS)

此平台包括公告區、MCD Request 區、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。

為提高供應商夥伴的永續意識，輔導他們成為永續供應鏈，未來將進行 GPMS 平台改版，並於平台新增永續線上課程、永續新知專欄、永續供應鏈規範簽署文件上傳等功能。

2. 供應商 AEO 貿易安全培訓大會：為落實供應鏈貿易安全管理，定期舉辦 AEO 貿易安全培訓大會，2021 年共 36 家供應商出席。

5.3 綠色聯盟 102-43, 102-44

一、年度供應商大會及永續主題講座

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，2021 年台灣及吳江廠區分別辦理永續供應鏈線上交流會議，共 112 家供應商與會，交流內容包括永續趨勢、供應鏈管理方向及未來計畫、氣候變遷營運衝擊調適、淨零目標及 HSF & UL 管理宣導。未來將持續攜手供應商夥伴共同成長，成就共好的供應鏈夥伴關係，同時呼籲供應鏈夥伴重視氣候變遷議題，於環境面投入更多友善作為，共創永續供應鏈。

舉辦廠區	台灣廠區	吳江廠
舉辦次數	1 次	1 次
參加供應商家數	34 家	78 家
主要議題	<ul style="list-style-type: none"> 永續主題講座 1- 永續佈局，接軌未來 永續主題講座 2- 永續環境 優秀供應商頒獎- 金質獎及永續發展獎 供應商交流 	<ul style="list-style-type: none"> 永續主題講座- 永續發展趨勢及永續環境 供應商 HSF & UL 管理宣導 優秀供應商頒獎- 金質獎及永續發展獎 優秀供應商節能減碳經驗分享



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

子公司永續實績摘要

二、優秀供應商頒獎

台灣及吳江廠區為表揚優秀供應商，特別於年度供應商大會頒發年度優秀供應商 - 「金質獎」及「永續發展獎」，「金質獎」係指在指定交期內，高度配合並提供品質優良物料，綜合評比表現優良之供應商夥伴；「永續發展獎」則頒給於交易期間，回收包材並重複使用載具，對環境有具體減碳效益之供應商夥伴。吳江廠更邀請優秀供應商分享節能減碳作為，希望拋磚引玉影響更多供應商夥伴加入永續行列。

推動供應商節能減碳 – 吳江廠永續供應鏈實踐

- 吳江廠自 2019 年開始邀請供應商一同節能減碳，2021 年響應 15 家供應商，其中 5 家供應商已連續三年參與。
- 定期舉辦供應商交流會議，除邀請績優供應商分享節能執行經驗，也相互交流 COVID-19 疫情影響與強化永續供應鏈管理的方法，共同提升供應鏈危機應變及面對氣候變遷調適能力。
- 未來將持續落實與供應商合作的綠色行動方案，降低企業風險衝擊，攜手打造永續供應鏈

2019-2021 年推動綠色方案之供應商家數 (家)



三、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。2021 年共 8 家供應商共同響應，回收膠框、Tray 盤、壓克力保護板、紙箱、托盤、棧板及膠箱，回收率達 96%。



NEW 四、外界 CDP 之夥伴關係肯定

2021 CDP 供應商合作評級 (Supplier Engagement Rating)，中強光電獲得 Management B 成績，超過全球企業平均 (B- Level)。中強光電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」、「整體 CDP 氣候變遷評分 Overall CDP Climate Change score」及「公司治理 Governance」五面向，中強光電以「供應鏈投入度」及「其他間接溫室氣體排放」獲得標竿肯定。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。



06

幸福職場

6.1 員工概況

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

SDG

- 03 健康與福祉
- 08 就業與經濟成長
- 10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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勵，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勵水準

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 24,000 元，昆山廠為人民幣 2,430 元，吳江廠為人民幣 2,400 元，皆合乎當地法定最低薪資標準
- 各項員工類別，台灣男性對女性的基本薪資加薪酬之比率為 1:0.982，昆山廠為 1:0.971，吳江廠為 1:0.987，近男女同酬
- 2021 年執行一次年度調薪，台灣薪資平均調幅為 3~5%，大陸廠區為 5~7%
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資平均數：新台幣 1,192 仟元
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資中位數：新台幣 1,131 仟元
- 台灣員工薪資福利費用（本薪、津貼、獎勵、退休金及其他福利）總額超過新台幣 26 億元，佔年度營收 11%

目標

- 2022 年：隨時因應勞基法修訂內容以更新公司規定，並進行內部宣導
- 2023-2025 年：持續以差異化薪酬制度，鼓勵同仁表現，並確保市場競爭性，亦建立多元化的彈性工作制度，符合不同類型的職務需求

重大主題 友善職場

GRI
特定主題
勞雇關係

SDG

- 03 健康與福祉
- 08 就業與經濟成長
- 10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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

績效

- 台灣每月提供同仁一次免費早餐及下午茶，並發放電影票予同仁，增添同仁小確幸之感
- 首次跨廠區舉辦「竹科竹南 RISE 廠區運動會」及「兩岸中秋節慶活動」
- 台灣提供優於勞基法的假期（黃金週之 5 天有薪假、無申請時數上限之志工假）予同仁
- 規劃多元特色活動，包含節慶活動、手作課程、線上活動、廠區運動會、「一植綻放」及戶外活動等，共辦理 96 場，共 40,487 人次參與

目標

- 2022 年：提升良好員工體驗，打造高效的工作環境
- 2023-2025 年：系統提醒下班機制，以提醒同仁工作時間，維護身心健康；建置在家上班機制，以接軌老齡化及長照議題；提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌

重大主題
勞資關係

GRI
特定主題
勞/資關係

SDG

03 健康與福祉

08 就業與經濟成長

10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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

- 台灣每季舉辦勞資會議
- 每年舉辦事業主管溝通會議
- 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

運作機制

台灣及吳江廠每年至少進行 1 次員工意見 / 滿意度調查

績效

- 台灣共舉辦 16 場勞資會議
- 台灣舉辦一次年度員工意見調查，共 1,351 人參加，佔員工總數 87%
- 吳江廠舉辦一次年度員工意見調查，間接員工參與率 100%，直接員工參與率 79%
- 台灣影像產品事業群舉辦 3 場經營說明會，共 763 人參加；1 場產品技術分享會，共 68 人參加
- 台灣節能產品事業群舉辦 3 場 BU 溝通會議，共 160 人參加

目標

- 2022-2023 年：每年至少完成 1 次員工意見調查，並於彙整各項員工意見後進行必要溝通
- 2024-2025 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

重大主題
勞動法規遵循

GRI
特定主題
社會經濟
法規遵循

SDG

03 健康與福祉

08 就業與經濟成長

10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

主題重要性

勞動法規是勞資雙方良性互動的基礎，隨著法規因產業發展而改變，公司也隨時關注並提供對應的作業實務，同時給予同仁與主管必要指導，避免造成適法性風險

策略

- 以不違反法令為原則，並以促進勞資關係和諧為指導方針
- 透過法宣導及實務溝通，兼顧法規遵循及營運成效的達成

運作機制

- 定期針對法律條文更新狀況，檢視內部作業是否有適法性風險
- 配合法條更新狀況，調整作業規範、表單及系統設定
- 定期進行主管溝通，確保其對於法令規範的理解，以確保合理的管理行為
- 定期進行員工溝通，說明公司執行方針，確保同仁的理解與支持

績效

- 0 違反社會法規事件發生
- 台灣於 16 次勞資會議中明確宣導勞動法規明定之出勤及請假規範

目標

- 2022 年：持續關注法規更新狀態，並確保內部法規遵循
- 2023-2025 年：提升內部系統與規範的彈性，在配合市場及產業發展的同時，堅守法規遵循



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

子公司永續實績摘要

重大主題 人才培訓

GRI
特定主題
訓練與教育

SDG

- 03 健康與福祉
- 08 就業與經濟成長
- 10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）

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

- 台灣總受訓時數 14,628 人時、總訓練費用新台幣 4,950,592 元
- 大陸廠區總受訓時數 43,467 人時、總訓練費用人民幣 314,662 元
- 成立「Core Book 口耳說書」，邀請說書人透過視訊直播方式，分享書目精華及自己如何應用書目，共 358 人次參與，受訓人時為 240 人時，共產出 14 支知識管理（說書）影片
- 舉辦「社群讀書會」，共產出 191 項可立即運用於日常生活 / 工作中的行動學習對策
- 舉辦「天龍八部實戰班」，由高階主管傳授實務專業，實踐培育部屬並結合線上社群討論，提升課程體驗，共培育 27 位主管
- 舉辦「全民瘋英語」系列課程，多益總平均成績較 2020 年進步 57 分，通過公司英語規範標準率 85%，較 2020 年成長 37%

目標

- 2022 年：以人才發展為公司辦訓的核心價值觀，爭取「HR Asia 亞洲最佳雇主獎」
- 2023 年：針對人才管理規劃創造性問題解決方案並展現具體成果，爭取「國家人才發展獎」
- 2022-2025 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，為公司永續發展提前佈局

重大主題 職業健康 與安全

GRI
特定主題
職業安全衛生

SDG

- 03 健康與福祉
- 08 就業與經濟成長
- 10 減少不平等

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠、吳江廠）、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，降低職業災害與疫情風險，打造健康安全職場環境

運作機制

- 由工安單位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
- 由防疫應變小組制訂並執行相關防疫措施，提供同仁最新疫情資訊與足夠防疫物資

績效

- 職業安全衛生管理系統 ISO 45001 認證，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%
- 辦理 28 場次災害應變及消防演練，共訓練 9,401 人次，訓練總時數為 10,918 人時
- 辦理 69 場健康促進活動，共 3,357 人次參與
- 台灣員工及工作者完整接種兩劑新冠疫苗率達 62.3%，近全台平均完整接種率；大陸廠區達 94.7%，高於當地政府單位要求

目標

- 2022 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001:2018 驗證、公傷事件台灣廠區 5 件以下 / 大陸廠區 14 件以下、承攬商公傷件數 0 件；舉辦減重活動的辦理，提供同仁健康減重方式，以控制體重及預防慢性病發生
- 2023-2025 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001:2018 驗證、公傷事件台灣廠區 3 件以下 / 大陸廠區 10 件以下、承攬商公傷件數 0 件；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，進行定期檢討與改進，以預防工作危害及避免職業病發生
- 2026-2028 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001:2018 驗證、廠區以 0 公傷為目標；建立完整健康管理系統，循環檢視員工健康問題與需求，有效追蹤及管理員工健康資訊

6.1 員工概況 102-8

截至 2021 年 12 月 31 日止，中強光電台灣及大陸員工總數為 6,041 人，其中男性員工數為 3,662 人，女性員工數為 2,379 人。

一、人力概況

地區	項目	雇用類型	男性	女性	總計
台灣	受雇員工總數	不定期契約 ¹	910	622	1,532
		定期契約 ²	20	6	26
		移工	0	0	0
	台灣員工總數		930	628	1,558
非受雇工作者總數	派遣 ³	9	10	19	
大陸	受雇員工總數	不定期契約 ¹	2,641	1,739	4,380
		定期契約 ²	90	12	102
		移工	1	0	1
	大陸員工總數		2,732	1,751	4,483
非受雇工作者總數	派遣 ³	969	459	1,428	
員工總數			3,662	2,379	6,041
員工總數性別比例			61%	39%	100%

針對大陸派遣人員比例較高，大陸廠區於 2021 年底陸續執行「派遣工轉正獎勵」、「新招募均為合同工」等策略，發放獎勵金鼓勵派遣工轉正，並自 2022 年起，新招募員工以定期契約為優先，以期 2022 年派遣人員佔員工總數比例降至 10~15%，2023 年降至 10%。

1：即正式員工，包含直接人員和間接人員

2：即非正式員工，包含顧問、約聘人員、實習生、建教生

3：產線直接人員、小時工

二、台灣廠區新進及離職員工比例 401-1

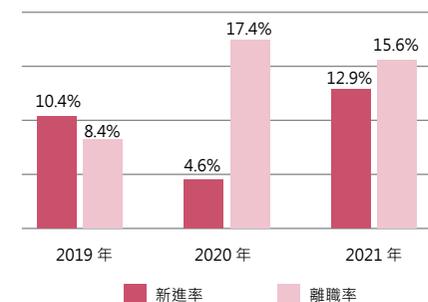
類別	年齡	男性				女性				總計			
		新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例	新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例	新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例
	30 歲以下	26	1.7%	20	1.3%	37	2.4%	31	2.0%	63	4.1%	51	3.3%
	30-50 歲	71	4.6%	102	6.6%	60	3.9%	67	4.4%	131	8.5%	169	11.0%
	50 歲以上	3	0.2%	17	1.1%	1	0.1%	4	0.3%	4	0.3%	21	1.4%
	總計	100	6.5%	139	9.0%	98	6.4%	102	6.6%	198	12.9%	241	15.6%
	佔員工人數比例	6.5%	-	9.0%	-	6.4%	-	6.6%	-	12.9%	-	15.6%	-

· 新進率：台灣廠區該性別的年齡分組新進人員總數 / 台灣廠區年底員工總數

· 離職率：台灣廠區該性別的年齡分組離職人員總數 / 台灣廠區年底員工總數

· 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）。

歷年台灣員工流動率



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

子公司永續實績摘要

6.2 人權管理

身為電子產業公民企業，我們遵守 RBA 承諾，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。

一、人權政策之目標與績效

政策	目標	2021 年台灣績效
多元包容性 與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 在人員的招募、晉用、獎酬方面，不因種族、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、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇 在不影響營運效率與整體公平的前提下，保障少數族群的發展機會 於「人員招募作業程序」中，揭示上述平等承諾 	<ul style="list-style-type: none"> 未接獲歧視申訴案件 以性別而論，在職員工人數男女比例約 3:2，係因職務屬性影響 男女基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 24,000 元 各項員工類別，男女薪資比例約 1:0.982，近男女同酬
不僱用童工	除依政府規定辦理之建教合作實習外，不接受未滿十六歲人員應徵公司職務，並於「人員招募作業程序」及相關程序表單，揭示上述承諾	<ul style="list-style-type: none"> 未聘僱未滿十六歲人員 外包人力所有單位均遵守不僱用童工之規範，包含產學合作、暑期實習之雇用員工均無聘僱未滿十六歲人員
符合基本薪資	<ul style="list-style-type: none"> 依營運場所所在地，所有員工的薪資均符合當地法令規定之基本工資水準，並依規定辦理社會保險 提供法令規範之外的保險與福利措施 於「中光電工作規則」，揭示上述承諾 	<ul style="list-style-type: none"> 男女基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 24,000 元，合乎台灣法定最低薪資標準
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> 依營運場所所在地，設定合於當地法規規範之工時制度與管理計畫 配合營運需求，在員工同意之下，以合於法令規範進行加班安排，並依員工意願，給予加班費或補休作為補償 於「中光電工作規則」、「工作時間管理辦法」、「加班管理辦法」及相關程序表單，揭示上述承諾 	<ul style="list-style-type: none"> 安排黃金旅遊週，並給予 7 天彈休以確保安心休假 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
健康安全職場	<ul style="list-style-type: none"> 積極推動各項健康促進活動，並於活動結束後進行成效評估及研擬改善策略，以期全體同仁都能獲得完善照顧，致力營造健康有感、安全又舒適的友善職場 在安全工作環境方面，成立「職業安全衛生委員會」，負責職安衛事務之審議與推動年度目標，持續推動安全工作環境與職業災害預防 	<ul style="list-style-type: none"> 公共空間設計藝文、音樂裝置，舒緩工作壓力，提升職場健康 透過爬樓梯比賽與廠內運動會，鼓勵運動並促進健康保養 因應 COVID-19 疫情防治，施行相關防疫措施，詳細請參本報告書第 6.6 章節 關於安全工作環境策略與措施，詳細請參本報告書第 6.7 章節
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 為保障員工福祉，成立職工福利委員會，並依法遴選員工代表委員，確保員工權益 鼓勵同仁參與正當休閒及福利活動，並依據「福委會社團活動管理及補助辦法」，保障員工成立社團之權利 	<ul style="list-style-type: none"> 各項員工福利措施，請參本報告書第 6.3 章節 共成立 6 個社團，並給予新台幣 5.3 萬元社團補助金
勞資協商	為保障員工權利、創造雙贏勞資制度、建立勞資雙向溝通管道、提供員工健全勞資關係，依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，定期舉辦勞資會議，並由員工遴選之勞方代表，就公司營運與員工議題進行勞資協商	各廠區每季舉行勞資會議，2021 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

二、人權教育訓練

針對人權政策及各個執行面向設計推廣課程並設為間接人員必修課程，共 1,013 人次完成「人權政策宣導課程」，並簽署「中強光電人權守則」，完成率達 95%。未來將要求全體同仁皆須修習課程及簽署守則。

三、人權事件申訴管道

- 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。

四、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。

6.3 薪酬福利

員工是公司永續經營的核心動力，因此，為讓同仁在工作與生活之間取得最佳平衡，我們舉辦一系列精彩豐富的休憩與康樂活動、扎實多元的員工培訓課程、提供充滿人性關懷及身心健康的工作環境，以增進同仁身心活力，最終成為同仁所認可的幸福企業。

一、工會 102-41

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	891 人，佔員工總數 99.9%
昆山揚燁光電	2020 年 12 月	目前尚未簽署，未來將配合昆山開發區總工會的安排進行協約簽署	
蘇州璨鴻光電	2015 年 7 月	原簽署之團體協約已於 2021 年到期，預計 2022 年重新簽訂	
蘇州璨宇光電	2019 年 6 月		
蘇州璨曜光電	2021 年 5 月	預計 2022 年簽訂	

二、薪酬制度 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。

- 基層人員（直接人員）標準薪資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 24,000 元	1	人民幣	1.066	人民幣	1.053
女性			2,430 元		2,400 元	

- 依性別之基本薪資比例

我們依職別分類計算同仁性別基本薪資比例，並以男性為基準比呈現，其差異係因職級、職別、男女人數及績效差異所造成，而非性別差異；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
台灣	0.986	1.010	0.988	0.969
昆山	0.948	0.978	無業務人員	0.925
吳江	0.985	0.981	0.985	0.997



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

子公司永續實績摘要

三、員工福利 401-2

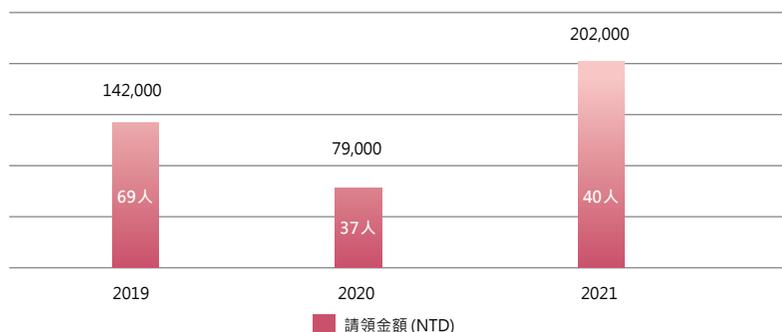
項目 / 地區	台灣	大陸
營運利潤與成果共享 (全職員工適用)	<ul style="list-style-type: none"> · 員工分紅 (視當年度營運與個人績效而定) · 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 · 優良研發人員、資深員工及優秀員工表揚 · 員工持股 (擇機辦理) 	<ul style="list-style-type: none"> · 營運獎金 (視當年度營運與個人績效而定) · 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 · 優良研發人員、資深員工及優秀員工表揚
全方位員工照顧	<ul style="list-style-type: none"> · 員工免費團體保險、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 · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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 · 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 · 定期提供有機蔬菜盒 	<ul style="list-style-type: none"> · 中秋節、生日禮券 · 結婚禮金、生育禮金、旅遊補助金、喪葬慰問金 · 年終晚會、季度福利活動 · 餐廳、便利商店、員工服務中心
女性關懷	<ul style="list-style-type: none"> · 育嬰假、家庭照顧假、產假、陪產假、生理假、產檢假 · 哺 (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 	<ul style="list-style-type: none"> · 產假、陪產假、產檢假 · 哺 (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	<ul style="list-style-type: none"> · 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



1. 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，每胎補助提高至新台幣 5,000 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，多補助新台幣 1,000 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	每人發放人民幣 230 元 (吳江廠)

台灣歷年生育補助金發放情形



3. 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，且提供退休員工繼續貢獻所長的發展舞台。

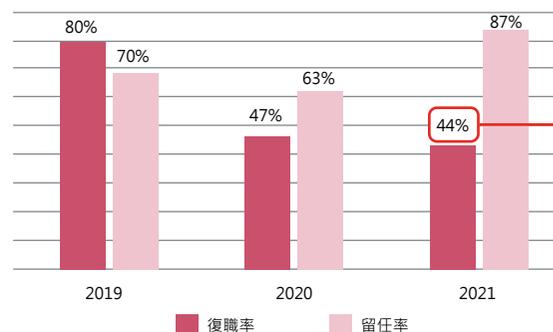
2. 育嬰假 401-3

性別 / 項目	男性	女性	總計
A. 享有育嬰假人數	107	95	202
B. 申請育嬰假人數	4	18	22
C. 育嬰假後應復職人數	5	20	25
D. 育嬰假後實際復職人數	3	8	11
E. 2020 年育嬰假後實際復職人數	3	12	15
F. 育嬰假復職後持續工作一年人數	2	11	13
G. 復職率 (D/C)	60%	40%	44%
H. 留任率 (F/E)	67%	92%	87%

註 1：上表育嬰假數據統計期範圍為 2018-2021 年享有育嬰假之台灣同仁。

註 2：大陸並無育嬰假。

台灣歷年育嬰留停趨勢



因 COVID-19 疫情肆虐，考慮健康衛生因素，較多的育嬰留停同仁選擇不復職以照顧幼兒，因此降低復職率。

項目 / 地區	台灣	昆山	吳江
退休金提撥佔薪資比例	舊制：2 新制：6	16	16
	舊制：0 新制：0~6	8	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)	



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
子公司永續實績摘要

四、樂活職場

96 場活動 · 40,487 人次參與

南科走馬瀨踏青趣

以大自然為佈景，生態為道具，藉戶外旅遊行程，邀請同仁與眷屬共享親子間同遊的歡樂時光，搭配陶瓷彩繪 DIY、環境生態及遊憩體驗，以達寓教於樂之目的。共 **189 位** 同仁及眷屬參加，滿意度超過 **9 分** (滿分 10 分)。



玩體驗！不凋花藝 X 手作時光

透過手作朵朵療癒粉色系不凋花，打造出一個兼具質感及美麗小花盆，當成禮物或作為擺飾，都非常吸睛！帶領同仁學習相關知識並感受手作溫度，同時也活絡同仁間互動，共創造 **58 款** 不同花藝作品。



竹科竹南 RISE 廠區運動會

力行與竹南廠首次「跨廠區」連線合辦運動會，5 項團隊競賽及 1 項團隊線上健走活動，提升同仁健康力，推動運動企業及健康職場，落實企業文化 RISE 精神(責任、創新、卓越、開創)，增進團隊默契及活絡組織氣氛，助於工作推動，發揮創意，展現團隊熱情與活力，並結合子公司－宇康醫電的室內划船設備，搭配 uGym 智慧健身房之 3D Rowing，讓同仁體驗集團公司產品價值。共 **681 位** 同仁參加，滿意度超過 **8.5 分** (滿分 10 分)。



線上活動 - 下班插畫課

透過小班制教學，創作自己的作品，讓同仁有成就感，也增添藝術能力，還能享受與家人朋友繪畫時光，共創作 **26 幅** 作品。



3D Rowing 遵循奧運標準賽道設計，可進行單槳與多槳比賽，設備可支援雙向控制，並依據河道狀況設定動態阻力，精準模擬河道，還可自行安排訓練課程、設定強度及划槳數、編輯音樂，並檢視運動表現及數據分析。



中秋兩岸創意「柚」玩 Style

台灣及大陸廠區首次「跨兩岸」合辦活動，以中秋節「柚子」為題材，利用彩繪或雕刻等方式，發揮創意打造柚子新主題風格，透過兩岸評選及作品展示，相互交流兩岸文化創意，同時增進同仁與家人及朋友之互動。8個廠區共繳交**240件**作品，人氣投票數達**24,736票**，滿意度超過**9.5分**（滿分10分）。



線上活動－父親節「親子關係講座」

身為父母，如何在每天面臨的親子狀況中，用對方法，讀懂孩子的心？父親節特別企劃「線上親子關係講座」，特邀超人氣親職教育講師－澤爸擔任主講人。透過講座一起了解自己，並探索孩子內心世界，並學習傾聽孩子的聲音，運用正向聆聽及同理增進親子溝通，共**53位**同仁參加，滿意度超過**9.3分**（滿分10分）。



中強印象・童心飛揚

在暑假期間邀請同仁小孩參觀公司，除帶領孩童參觀機器人館，更特別安排孩童穿上無塵衣進入無塵室體驗生產流程，讓孩童更加了解父母的工作環境和內容，有助於提高眷屬對公司文化的認同感與榮譽感，以公司為榮，共**62位**孩童參與。



線上活動－Super Core Online 俱樂部

響應衛生署國民健康局推動「每日一萬步，健康有保固」活動，並將之落實於日常生活中，鼓勵同仁從每日3,000步做起，養成規律運動習慣，透過數位化方式將運動線上遊戲化，讓健康促進活動變得簡單執行、容易參與且有趣；透過跨單位合作，提升同仁健康力、凝聚向心力，並活絡廠區氛圍及創造話題，為期28天，共**288位**同仁累積超過**8,011萬步**。



寧靜致遠・恬然蘇韻

在38婦女節舉辦茶藝活動，百忙之中抽出一段時間，觀茶藝、賞茶道、品蛋撻，領悟人生哲理、感受人文精神！共**90人**參加。



祈福祝願・縫香為禮

在端午佳節，靜下心來，親手製作香囊與手環贈與家人，與同仁共同度過一個有意義的端午節。共**90人**參加。



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

子公司永續實績摘要

06 幸福職場

| 6.1 員工概況 | 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 |

6.4 溝通管道 102-43, 102-44

溝通管道	實施廠區	內容	2021 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 14 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 (昆山) 大陸 (吳江)	8585@coretronic.com 1885@coretronic.com.cn 6885@coretronic.com	台灣 · 申訴案件： 4 件 · 申訴議題：員工福利、餐飲、環境衛生 · 結案率：100%	大陸 (昆山) · 申訴案件： 43 件 · 申訴議題：勞資關係、福利活動、職場人際關係 · 結案率：100%，且必須於案件申訴當月結案	大陸 (吳江) · 申訴案件： 93 件 · 申訴議題：勞資關係、餐飲宿舍、薪資福利 · 結案率：100%，且必須於案件申訴當月結案
電話專線	台灣 大陸 (昆山) 大陸 (吳江)	037-777000 #8585 ; 0800-299-988 0512-57360000 #1885 0512-85168838 #4885 ; 0512-63828588 #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。		
年度員工意見調查	台灣	<ul style="list-style-type: none"> · 間接員工：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 · 直接員工：針對以紙本進行績效考核之直接人員舉辦 10 場 面對面溝通會議 · 調查結果：共 1,351 人參加，佔員工總人數 87%，其中有 400 位同仁提出寶貴建議，提案率達 30%。人力資源單位匯整每年各 Sub-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 · 改善計畫： <ol style="list-style-type: none"> (1) 針對「集團目前有許多轉投資子公司，建議安排相關人員針對這些子公司產品做相關介紹，讓同仁更了解公司。」之同仁回饋，2022 年將透過一系列直播活動來介紹集團新創公司產品 (2) 針對「希望辦公室椅子能更符合人體工學」之同仁回饋，2022 年 3 月將全面更換人體工學椅 			
	大陸 (吳江)	針對不同類型的員工，設計不同的問卷題目進行調查，其結果如下： <ul style="list-style-type: none"> · 間接員工：於線上績效考核系統中增加「年度員工建議」欄位，讓參與線上績效考核之員工可針對工作內容、工作環境及公司表達意見。除試用期人員未參評外，參與率 100%，共收集 39 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。 · 直接員工：1,573 人參與評比，參與率為 79%，共收集 18 項改善建議。調查顯示，員工針對廠區環境及工作氛圍滿意度較高，同時也針對員工回饋之建議事項積極改善，例如：於員工餐廳提供特色套餐、裝修宿舍、增加友善職場活動。 			
年度營運會	台灣 (影像產品)	共舉辦 1 場 ，由執行副總裁親自向所有影像產品事業群間接同仁說明 Q1 營運狀況及年度產品展望，共 470 人 參加			



NEW

溝通管道	實施廠區	內容	2021 年成果
NEW Kick-off Meeting	台灣 (影像產品)	共舉辦 2 場，由各單位主管說明未來半年發展策略及方向，共 293 人參加並激發 80 項討論問題，每人平均關切問題廣度為 4.75%，累計參與按讚數達 940 次	
NEW V-Pioneer II 產品技術分享會	台灣 (影像產品)	共舉辦 1 場，提升部級主管對公司產品技術應用認知程度，並同步蒐集相關問題與回饋，共 68 人參加，基層主管對於產品了解度及參與感皆達 98% 以上	
BU 溝通會議	台灣 (節能產品)	共召開 3 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 160 人參加	
NEW Coretronic APP	台灣、大陸	<ul style="list-style-type: none"> 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、環境教育影片欣賞等功能 因應 COVID-19，設有上下班登錄、體溫登錄、每週防疫調查登錄等功能，強化防疫效果 新增「心理觀測站」，讓同仁隨時檢測自我心理狀況，以了解自己的心情狀態及紓解方式 	
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、民刑事議題及管理問題，使用率達 29 人次	
新人座談會	台灣、大陸 (吳江)	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	
新手相連計畫	台灣	新人到職後 12 週，透過精心規劃的 3 階段作業：適應環境、工作學習、試用考核，讓新人可快速融入團隊並確保通過三個月的試用期	
EIP 員工資訊網站	台灣、大陸	公佈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	
員工討論園地	台灣	跳蚤市場、公益資訊、生活資訊等各類型討論區	
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	
NEW 臻智慧微服務	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	
員工關懷日	大陸 (昆山)	共召開 6 次，現場發放小禮品，鼓勵同仁表達自我想法，聆聽並接受不同意見，共獲得 17 項建議	
員工服務日	大陸 (吳江)	共召開 9 次，現場發放小禮品，協助同仁解決薪資、考勤、保險、餐廳、宿舍等問題，提高員工滿意度	
助理座談會	大陸 (吳江)	每季分廠區召開一次，共召開 4 次 (上半年受疫情影響而未召開)，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	
領班座談會	大陸 (吳江)	共召開 4 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	



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

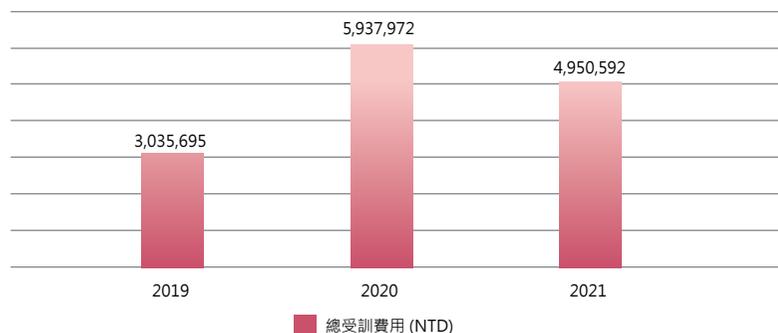
子公司永續實績摘要

6.5 人才培訓

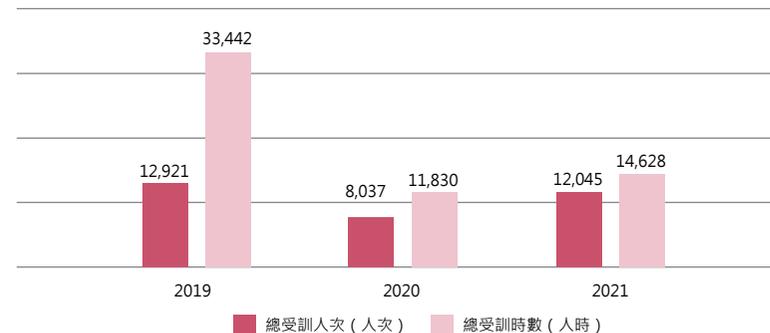
我們秉持「人才是公司最重要的資產」的理念，以多樣化管道與平台，強化員工本職學能；以體驗學習法和行動學習法，讓員工體驗責任 / 創新 / 卓越 / 開創「R.I.S.E.」企業文化，培養共同價值觀與態度。此外，員工可參與系統化的培訓課程，成為管理職系或專業職系達人，亦可透過集團的全球策略布局、區域輪調及外語研習，在國際舞台上成就夢想。

根據台灣 2019~2021 年訓練績效趨勢圖，2021 年總訓練費用為新台幣 4,950,592 元，雖較 2020 年減少新台幣 987,380 元，但總受訓人次及時數增加，係因多數課程已培訓由內部講師轉授，管理系列課程也安排由高階主管傳承實務專業，除實踐培育部屬外，也節省訓練費用。大陸廠區 2021 年總受訓人次為 20,165 人次，總受訓時數為 43,467 人時，總訓練費用為人民幣 314,662 元。

台灣歷年訓練支出費用



台灣歷年受訓人次及時數



一、2021 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	3.4	9.5	15.7	7.8	9.0	9.2	9.3	5.2	10.1	9.0
	女性	13.6	11.0	19.3	9.2	10.0	9.1	8.9	7.2	12.3	10.0
	總計	5.7	9.8	16.5	8.5	9.4	9.2	9.0	6.5	11.4	9.4
大陸	男性	25.5	19.5	34.5	6.4	8.4	18.5	24.9	26.5	7.0	8.4
	女性	0.0	28.6	47.0	9.3	11.8	18.7	30.7	32.4	8.6	11.8
	總計	21.3	20.9	39.2	7.5	9.7	18.6	29.4	30.2	7.6	9.7

1：子事業群、中心、事業處、事業群、獨立中心、獨立高階主管為高階管理人員；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。

二、訓練發展管道⁴⁰⁴⁻²

持續創新與優良品質是重要的競爭優勢之一，因此，我們設計與開發各式學習工具及活動，以規劃最佳的培訓組合。員工可考量個人時間與學習模式，採取不同訓練管道，包含內部訓練（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，促進其持續受僱能力或退休生涯之管理。

三、訓練發展課程

1. 特色課程

課程名稱	內容	2021 年成果
NEW 天下創新學院 自主學習計畫	培育同仁數位自學能力，並將所學跨界新知透過部門分享會分享給其他同仁，擴大學習效益，並達成晉升規範之培訓他人時數	23 堂內部分享課程，共 166 人參與，受訓人時為 83 人時
NEW Core 職能學院	建構職能地圖，作為後續招募徵選、培訓發展、績效管理及組織設計之架構，培育 Core 專才	<ul style="list-style-type: none"> 建構各職務（研發、業務、行政、營運）及各階層所需具備的知識 (K)、技能 (S) 及態度 (A) 分析員工職能落差，以利公司瞭解待發展及強化之處，進而擬定具體行動方案，增進組織效能 以各職類落差最大的 2 項職能與內部專家討論並規畫完整培訓藍圖，並於 2022 年展開專屬培訓課程
薪傳計畫	針對潛力人才進行 LIFO 和 Saville 測評，並依據個人 LIFO 和 Saville 報告及工作所需，請直屬主管擬定未來一年的個人發展計畫	<ul style="list-style-type: none"> 共 7 位中高階主管參與 完成個人報告解讀、受評人員及主管共識版個人發展計畫，並依個人發展計畫展開培訓
NEW 四代同堂計畫	由大學部、碩士班、在學專班、企業導師透過在地學習與在地分享，組成產學合作，一起推廣與瞭解人資產業，增進人資知識	<ul style="list-style-type: none"> 由公司人力資源主管擔任企業導師，透過每月定期輔導工商心理系及諮商心理系學生於人力資源領域的學習與職場實務，幫助學生將所學與實務連結，亦提供問題諮詢
NEW 社群讀書會	以社群學習為架構，挑選符合企業文化 R.I.S.E. 精神及企業經營之書籍，並邀請領讀人進行內部讀書會	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 15 場次，共 305 人次參與，受訓人時為 915 人時，平均滿意度為 9.18 分 共產出 191 項可立即運用於日常生活 / 工作中的行動學習對策
NEW Core Book 口耳說書	因應疫情，Core Book 口耳說書延伸社群讀書會形式，將指定書目以閱讀 131 架構進行設計，邀請說書人透過視訊直播方式，分享書目精華及自己如何應用書目	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 14 場次，共 358 人次參與，受訓人時為 240 人時，平均滿意度為 9.61 分 共產出 14 支知識管理（說書）影片
數位轉型 系列課程	配合集團數位轉型策略，陸續舉辦「工業 3.5 與 VSBG 數位轉型策略」、「數位工具 PLM 系列課程」，幫助內部同仁降低轉型過程中所面臨之衝擊	共舉辦 8 場次，共 596 人次參與，受訓人時為 893 人時
領班學堂 (吳江廠)	<ul style="list-style-type: none"> 基層管理幹部（新手領班）：基礎管理方法培訓 中層管理幹部：透過 EAP 導師工作坊，將所學知識應用到各個管理領域 	<ul style="list-style-type: none"> 共 127 人參與基礎管理方法培訓，參訓率 87%，考試合格率 100% 開辦 8 堂 EAP 相關課程，共 33 人結業，並各輔導 1-2 名領班實踐心理學管理方法 完成編訂領班管理指導手冊
NEW 企業新型學徒班 (昆山廠)	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職業技能等級認定資格	<ul style="list-style-type: none"> 取得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 開辦電子專用設備裝調工（中級）培訓，共 18 人參訓並通過考核，取得國家職業技能等級中級證書



▲ 天龍八部實戰班



▲ 四代同堂計畫



▲ 社群讀書會



▲ Core Book 口耳說書



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
子公司永續實績摘要

2. 管理人才培訓

課程名稱	內容	2021 年成果
Core Leaders 培育計畫	藉由實體分享會、線上學習平台及課後任務來強化部級主管之管理職能 · 內部分享會：邀請內部楷模典範進行分享 · 管理新趨勢：邀請人資團隊分享跨世代管理及溝通 · 學習資源：透過天下創新學院，讓主管們自主運用零碎時間學習 · 課後任務：搭配課後任務提升學員學習成效	共 60 位部級主管參與，課程滿意度達 9.23 分，課後任務達成率 100%
專案管理系列課程	· 為強化執行力、資源規劃、跨團隊合作、團隊建立，邀請潛力人才、部級、處級主管共同參與專案管理系列課程 · 除邀請講師講授外，亦設計個人專案規畫表及個案實戰等任務，讓學員所學能實際應用於日常工作中	共 30 人參與，課程滿意度達 9.95 分，課後任務達成率 100%
高階線上共讀會	為建構學習型組織風氣，針對事業處級主管舉辦線上共讀會，讓其了解如何帶領讀書會，及其所帶來之效益，最終能在團隊內部舉辦團隊讀書會	· 共 34 人次參與 · 建立組織內部共識及吸收不同領導者之領導方式
天龍八部實戰班	· 高階主管傳授實務專業，實踐培育部屬、企業傳承 · UMU 線上學習平台：結合實體課程運作，讓學員分享心得，並與講師即時互動，提升課程學習體驗	· 開辦 8 堂課程，共 190 人次受訓，受訓人時為 665 人時，滿意度達 9.68 分 · 培育 27 位主管
新任主管學程	· 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 · 學程透過「自主學習、部門分享、培訓課程」三階段，逐步建構主管基礎管理力，幫助主管快速接軌	· 透過部門分享會，影響 187 位主管與部門人員，間接員工普及率達 52% · 分享會重點整理於 UMU 線上學習平台，作為 KM 知識庫持續交流，共發表 23 篇文章，閱讀人次達 305 人次 · 課程滿意度達 9.6，訓後自評能力提升 2.3 分 (提升 36%)

3. 專業人才培訓

研發職能培訓

2019 年已建構研發職能，2020 年進行員工職能落差盤點，2021 年利用落差盤點的結果設計培訓課程，並與內部專家討論規劃一系列的「研發職能培訓課程」，預計 2022 年展開完整培訓計畫



4. 國際人才培訓

我們自 2011 年起，將英語成績列為晉升必須門檻，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	2021 年成果
全民瘋英語	搭配線上及線下混成學習及 APP 行動自學方式，提升全體同仁英語能力	英語規範通過率 85%，相較 2020 年成長 37%
NEW 初階英語口說班	· 規劃四大口說商英主題，根據不同商務需求，學習使用主題句型進行應對，讓學員擴充口說內容，精準提升商務口說能力 · 應用課程教材內容，讓學員以其專業領域所負責之產品進行英語簡報，提升英語簡報能力	90% 學員通過英語簡報測驗，口說測驗進步率 35%
Live ABC 英語線上平台	提升同仁基礎英文聽、說、讀、寫能力，如通過設定之閱讀時數比例，每人補助 1/3 課程費用	多益總平均成績較 2020 年進步 57 分，進步率 16%
NEW 挑戰多益英文 700 分衝刺班	為協助已晉升主管及潛在晉升主管，達到集團晉升標準，自 2021 年起，邀請外部顧問公司至廠內舉辦多益衝刺班，於 2 個月內快速提升同仁英文程度	共 40 人參加，課程滿意度達 9.0 分，多益總平均成績進步 160 分

四、青年培力

箇中好手·育才圓夢

- 合作學校：正修科技大學
- 合作人數：8 位
- 合作方式
 - ▶ 大三學生：每人新台幣 10~20 萬元獎學金
 - ▶ 大四學生：每人一年實習機會及 10 萬獎學金
- 一年實習
 - ▶ 提供免費宿舍、高於基本工資之薪資、10 萬元獎學金
 - ▶ 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
 - ▶ 2019 及 2020 年獲選的 5 位大四學生分別擔任 PE 工程助理及機構研發工程助理
 - ▶ 1 名大四學生畢業後留任，成為公司正式 PE 工程師，達到原先設定目標

暑期實習

- 實習人數：8 位
- 合作方式：邀請員工子女 / 一般大學生利用暑假期間至公司實習，給予實務訓練，讓學生提早了解職場狀態與所需能力差異，並由直屬主管給予完整的專業指導，提供實習生職涯與未來求學的全方位建議
- 特色活動：因應疫情，透過線上 Teams 舉辦「結業暨成果發表會」，讓學生展示暑期實習成果及分享實習心得，也邀請實習生主管前來聆聽學生實習成果並給予指導及勉勵



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

子公司永續實績摘要

第四 ~ 五屆清華大學企業領航人才培育計畫

- 合作學校：國立清華大學
- 合作人數：20 位
- 合作方式：由公司研發團隊擔任導師，讓學生自己設計產品與規劃專案，強化所學專業知識，培養溝通協調與團隊合作能力，更可以提早熟悉公司實際運作
- 特色活動
 - ▶ 第四屆學生專案『有情人「中強」眷屬』成果發表：由學生親自規畫、介紹、除錯，並於清華大學旺宏館穿堂展示，運用 Arduino 與 Python 結合投影機的肢體互動式心理測驗，透過手掌懸空遮蔽投影的選項即可進行感應，利用光敏電阻受環境亮暗改變電阻值的特性，感測玩家遮住的選項，共 54 位同學參與投影機互動體驗。透過內部導師與中光電小組成員討論，了解新世代消費者之使用痛點與應用情境，激盪出更多元的產品功能
 - ▶ 第五屆學生專案「投影機市場調查報告」規劃：將調查學生族群對於投影機之喜好分析，以利公司擬定未來行銷策略
 - ▶ 企業領航業師交流圓桌論壇：舉辦四場主題性線上論壇，探討主題分別為「一窺產業趨勢」、「面試履歷秘辛」、「職場軟實力」、「職場新鮮人工作趣事及提點」，每場各 6~7 位學生參與對談



A+ 雞鷹計畫 – 實習生訓練營 (吳江廠)

- 實習人數：63 位
- 一年實習：為學生安排集中面授課程訓練、崗位輪崗學習、定崗培養，並依據實習生成長手冊進行一個月的學習成長輔導。
- 亮點成果：
 - ▶ 2020 年 (實習時間為 2020 年 6 月 ~ 2021 年 6 月) 共 28 位實習學生，其中有 14 位於畢業後成為公司正式員工，分別任職於自動化整合處、業務、資材、廠務、研發、人力資源單位
 - ▶ 2021 年 (實習時間為 2021 年 6 月 ~ 2022 年 6 月) 共 35 位實習學生，目前實習於工程、自動化、品質、業務等單位

中央大學生醫理工學院 + 理學院 TOP 專班

- 合作學校：中央大學
- 合作機構：104 人力銀行
- 合作人數：37 名
- 合作方式：
 - ▶ 透過學校與企業共創課程，包含授課與實習，搭配 104 提供的職涯探索、履歷、面試等求職技能，協助學生打開視野並在畢業前即建立明確的求職目標與能力
 - ▶ 擔任企業講師進行產業概況與趨勢、公司企業理念與文化介紹、人才培育政策、工作專業基礎能力教學、專題題目提供與說明，並參與學生期末報告與評分
- 亮點成果：提供 5 個職缺，增加學生投遞履歷面試機會

青年就業領航計畫

- 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：2 名
- 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與計畫之青年
- 亮點成果：共提供 10 個職缺，成功任用 2 名並分別任職於生產部及工程部，其中 1 名更獲選為勞動部勞動力發展署雲嘉南分署「110 年度青年就業領航計畫」成功案例，協助青年更加清楚未來就學與職涯規劃

五、績效審查 404-3

每年舉辦 2 次績效考核，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，且公司以績效為導向，不會因為性別而有差別待遇。

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	90%	99%	100%	93%	95%	97%	98%	90%	91%	95%
	女性	87%	100%	100%	96%	96%	96%	98%	95%	96%	96%
	總計	90%	99%	100%	94%	95%	97%	98%	93%	94%	95%
大陸	男性	100%	100%	99%	85%	86%	94%	90%	98%	85%	86%
	女性	100%	100%	99%	90%	91%	100%	96%	91%	90%	91%
	總計	100%	100%	99%	87%	88%	95%	95%	93%	87%	88%

1：子事業群、中心、事業處、事業群、獨立中心、獨立高階主管為高階管理人員；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。

6.6 健康照護

唯有將同仁幸福擺在第一優先的公司，才有永續發展的可能，因此，為讓同仁能專心職場、發揮個人最大潛能，齊心協力共同推動公司向上成長，中強光電致力打造舒適、安全、健康的友善工作環境，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

為使同仁在身、心、靈三方面健康都能獲得完善的照顧，並努力將健康管理概念深植於同仁心中，公司分別在各廠區設置健康管理單位，推動全方位健康管理，並已連續多年榮獲「健康促進職場標章」。除藉由年度健康檢查結果評估健康風險，配合職安法推動四大計畫，藉此辨識及評估高風險群，聘請專業臨廠醫師進行面談及健康指導，同時提供必要的轉介，並在高階主管的支持下積極推動各項健康促進活動，每年定期辦理黃金旅遊週及運動家庭日，鼓勵同仁養成運動好習慣、建立良好生活型態，打造健康職場。

2021 年面對新冠肺炎持續肆虐，政府提升防疫警戒至三級，公司內部「防疫應變小組」，隨時關注中央流行疫情指揮中心發佈之防疫政策與疫情動態，隨時進行滾動式管理，執行同仁健康監測及異常追蹤處理機制，不僅提供同仁健康安心的工作環境，也降低疫情對公司營運之衝擊。



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

子公司永續實績摘要

一、健康管理 403-3

1. 年度健康檢查

台灣廠區以優於法規之頻率，辦理年度健康檢查檢查報告，同時提供同仁線上查閱檢查報告，2021 年總受檢人數為 1,250 人。根據 2021 年度健康檢查結果，進行十大異常分析統計，前三大異常分別為 BMI、血壓、總膽固醇，針對明顯異常之同仁安排專業醫師進行一對一專業衛教指導或提供相關轉介協助及定期追蹤關懷同仁與 2019 年健檢結果比較，前三大異常比率皆有上升趨勢，係因 COVID-19 疫情，許多運動場所不開放、戶外活動暫停、外出需全程佩戴口罩，故大幅減少外出機會，降低同仁運動頻率，導致體重增加，進而影響健康。吳江廠則根據 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，2021 年共 35 人受檢。

2. 新進人員體格檢查

依據新進人員體格檢查結果進行配工，並向檢查結果異常之同仁（包含約聘、派遣）提供衛教指導，必要時安排職業病專科醫師進行一對一諮詢及複檢追蹤。

3. 年度特殊作業健康檢查

針對特別危害作業之人員進行年度特殊作業健康檢查。台灣廠區檢測項目包括：鉛、粉塵、噪音、游離輻射、正己烷，受檢率為 100%，並依據檢查結果實施健康管理分級，列為第一級管理之人數，共 147 人，列為第二級管理之人數，共 11 人，後續將安排健康訪談及衛教指導，列為第三級管理之人數有 1 位，已安排至職業醫學門診進行複檢追蹤檢查，並依職業病專科醫師建議，採行相關管理措施，避免因工作的暴露而產生健康危害。大陸廠區檢測項目包括：粉塵、苯、甲苯、二甲苯、二氧化錫、異丙醇、丙酮、環己烷、丁酮、丁醇、正庚烷、甲醇、噪聲、游離輻射、丙烯酸、無水乙醇，應受檢人數為 552 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，則屬於職業禁忌癥項目，將進行內部崗位調動，避免因重複暴露而造成健康危害，2021 年昆山廠因檢查結果異常而進行崗位調動之同仁共 7 人。

二、健康保護 403-3, 403-10

2021 年無職業病個案產生

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。

- 針對母性、人因工程、異常工作負荷（台灣廠區）訂定作業說明書
- 吳江廠依據人因風險評估結果，篩選出 22 個高風險工種，提供健康指導並擬定改善措施

 <h3>母性健康保護</h3> <ul style="list-style-type: none">· 針對 19 位懷孕及產後女性進行工作適性評估· 提供專屬室內停車位、優先取餐權、哺乳乳室	 <h3>異常工作負荷預防</h3> <ul style="list-style-type: none">· 每日工時提醒及控管加班時數· 年度健檢加入佛明罕十年心血管疾病風險評估· 進行工作負荷及過勞量表問卷評估· 高風險個案安排職醫面談及指導	 <h3>人因性危害預防</h3> <ul style="list-style-type: none">· 員工自覺肌肉骨骼症狀問卷調查· 高風險群安排職醫面談評估及指導· 依需要安排作業現場訪視· NEW 辦公座椅全面更換為人體工學椅	 <h3>不法侵害預防</h3> <ul style="list-style-type: none">· 在作業流程之危害鑑別中納入不法侵害· 設置「職場不法侵害申訴評議委員會」· 設置公司內部 8585 投訴專線· 免費個人諮詢，並將服務對象擴及眷屬
---	---	---	--

▲ 台灣廠區健康保護措施

三、健康促進 403-6

69 場活動，3,357 人次參與

我們持續依據年度健康檢查結果、問卷調查、作業環境危害評估及同仁健康需求，訂定年度健康促進計畫，透過多樣化的健康促進活動及衛教資訊，提升同仁健康意識，努力營造健康、活力又舒適的友善職場。2021 年竹南、力行及南科一廠皆榮獲「健康職場認證－健康促進標章」。

 <h3>台灣廠區減重活動</h3> <ul style="list-style-type: none">· 健康計步走：利用手機下載「計步器」APP，用步換點數，培養同仁規律運動習慣· 營養健康餐：每週提供 2 次健康蔬食餐，並推出生菜沙拉、素食餐及輕食餐，減少卡路里攝取· 減重講座：藉由營養及中醫講座，宣導正確飲食觀念並體驗手作低卡料理的樂趣，同時利用中醫穴位及減脂茶配方進行減重· 減重達標獎：力行及南科一廠減重目標為 3 公斤，共 21 人達標；竹南及南科二廠減重目標為 2 公斤，共 27 人達標	 <h3>急救訓練</h3> <ul style="list-style-type: none">· 台灣廠區（力行、竹南、南科一廠）共辦理 44 梯次「CPR+AED 急救訓練」，共 1,312 人次受訓，且皆取得「CPR+AED 安心場所認證」· 大陸廠區辦理「急救安全知識培訓」及「食物中毒應急演練」，共 104 人次受訓	 <h3>衛教宣導</h3> <ul style="list-style-type: none">· 週二減糖日：竹南廠和康健雜誌合作，於 2021 年 6 月~12 月分享好文· 健康 E 學院：由台灣及大陸廠區健康促進人員收集實用健康文章，並設計「線上」閱讀、查詢、規劃「隨堂測驗」、「喜聞抽獎」等活動，交流兩岸健康知識
--	--	--



四、COVID-19 防疫措施 102-15

全球 COVID-19 疫情持續緊繃，台灣更將全國疫情警戒提升至三級，我們由防疫總指揮官－財務長帶領「防疫應變小組」，持續搜集疫情資訊並配合政府防疫政策，調整相關防疫措施，以公司內部 EIP 系統、廠區佈告欄、公司 APP 等多元管道快速發佈集團防疫公告，讓同仁迅速接收正確防疫消息，以利維護同仁身心健康，並降低公司營運風險。

1. 收集 COVID-19 疫情及進行防疫宣導：每日確認目前國內外疫情狀況，並蒐集正確衛教資料，透過電子郵件、各廠區實體 / 電子公佈欄、各助理微信群向員工宣導正確防疫觀念及提供即時疫情。
2. 備足防疫物資：持續監管防疫物資並視需求添購。
3. 監測同仁健康狀況
 - (1) 於廠區各管制出入口設置整合自動體溫量測、自動酒精噴灑、及監測是否佩戴口罩之「三合一防疫站」，對同仁進行體溫量測並要求同仁至 Coretronic APP 登錄體溫，針對體溫異常同仁進行確認，若同仁出現呼吸道及腸胃道症狀，要求同仁前往就醫並進行居家辦公至症狀解除。
 - (2) 每週要求台灣同仁填寫防疫調查表，落實員工主動通報和自主健康管理及監控每日疫情狀況，並針對高風險同仁進行管控。
 - (3) 每週要求大陸同仁檢查健康碼、行程卡狀態，針對健康碼異常及行程卡涉中高風險區的同仁進行核酸採樣，兩次核酸陰性後，方可復工。
 - (4) 針對春節、國慶等特定長假，鼓勵大陸員工不離蘇，並要求返鄉人員簽訂返鄉承諾書，配合公司政策進行行程監控，如途經中高風險地區，須完成兩次核酸檢測且為陰性後，始可復工。

4. 啟動分流辦公 (台灣)：三級警戒時，高風險地區同仁改為居家辦公，並啟動分流上班。
5. 進出口貨物管理 (大陸)：對進出口貨物進行消毒殺菌，直接接觸進出口貨物之人員應定期接受核酸檢測。
6. 控管外部人員
 - (1) 針對所有訪客、承包商及供應商等所有進入廠區之人員進行體溫測量，要求其填寫防疫調查表並全程配戴口罩。
 - (2) 針對來自疫區或健康狀況異常之訪客進入大陸廠區，要求其攜帶 48 小時內陰性核酸報告，並進行體溫測量。
 - (3) 大陸廠區使用專業設備，對所有外來訪客的健康碼進行採集並存檔記錄。
7. 維持社交距離
 - (1) 盡量以視訊、電話或電子郵件方式，取代面對面會議。
 - (2) 室內應保持 1.5 公尺以上安全社交距離，限制電梯搭乘人數。
 - (3) 更改廠內用餐方式，改以餐盒供應及帶回個人座位用餐，取餐時須保持社交距離，減少近距離接觸及飛沫傳染機會。
8. 宿舍管控 (大陸)
 - (1) 建立隔離宿舍，並安排工作人員為其送餐及提供其他必要服務 (嚴禁人員接觸)。
 - (2) 針對隔離人員，進行一天兩次體溫檢測並記錄存檔。
9. 完整接種兩劑疫苗率：台灣廠區員工及工作者接種率達 62.3%，近全台平均完整接種率；大陸廠區達 94.7%，高於當地政府單位要求。



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

子公司永續實績摘要

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，期望中強光電集團之員工及工作者，能在健康、安全的環境下工作。

一、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。2021 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。

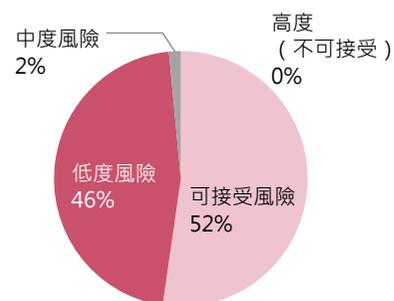
除依國家各項相關法規執行並依不同作業場所性質導入危害預防措施與相關管理規範外，由最高主管設立安全衛生組織及職業安全衛生委員會，並由各廠區職業安全衛生人員負責職業安全衛生管理系統第三方驗證 (ISO 45001) 稽查作業，台灣廠區、吳江廠及昆山揚皓光電* 之驗證通過率 100%，台灣廠區也同步取得 CNS 45001 證書。希望藉由落實管理循環各項工作計畫，達到持續改善目的，減少職業災害發生，確保全體同仁與利害關係人的安全與健康。

* 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。

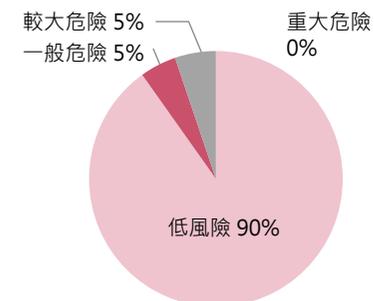
二、職業安全風險管理 403-2

- 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；如發生重大職業災害發生，將列為高風險等級並進行風險管控。2021 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。

台灣 2021 年危害辨識分級結果



大陸 2021 年危害辨識分級結果



三、職業安全衛生組織 403-4, 403-7, 403-8

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		
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

四、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。2021 年台灣及大陸廠區共召開 31 次職業安全衛生委員會及 107 次承攬商協議組織會議；2021 年未發生與工作安全之爭議事件。

2021 年各廠區職業安全衛生委員會之勞工代表比例		台灣				大陸	
推動研議及諮商事項	開會頻率	每季				每月	每年
		力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山廠	吳江廠
<ul style="list-style-type: none"> 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						
	勞工代表人數	9	13	8	3	6	6
	委員會總人數	16	20	21	9	15	16
	比例	56%	65%	38%	33%	40%	38%



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

子公司永續實績摘要

五、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。2021 年台灣及大陸區職業安全衛生教育訓練總受訓人次為 41,333 人次，總受訓時數為 710,134 人時。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及一般員工在職訓練等。

2021 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)	255	28,900
年度消防 / 民防團訓 (人次)	229	7,980
安全衛生在職教育訓練 (人次)	1,427	1,471
年度承攬商進廠訓練 (人)	915	156
總受訓人次 (人次)	2,826	38,507
總受訓時數 (人時)	5,799	704,335



六、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。2021 年台灣及大陸區共辦理 28 場次災害應變及消防演練，共 9,401 人次受訓，訓練總時數為 10,918 人時。

七、職業災害管理 403-2, 403-7, 403-9

- 為降低職災事故發生率，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。2021 年台灣廠區虛驚事故共 2 件、公傷事故 (不含交通意外事故) 0 件，達成 2021 年目標。
- 竹南廠 2019 年 3 月 27 日至 2021 年 12 月 31 日，平均每月 304 位同仁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 2021 年底，總累計無災害工時達 1,630,600 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 2021 年公傷事故共 13 件，其中吳江廠區公傷事故共 7 件，較 2020 年增加 1 件，係因廠能擴充並新建蘇州璨曜光電投入生產，工作人數增加 30% 所致。為有效防止職業災害發生，吳江廠擬於 2022 年執行生產線自動化設備、流水線及治具等站點操作人員安全訓練，同時落實現場巡點工作，以降低職業災害發生；昆山廠公傷事故共 6 件，與 2020 年相同，為確保達到年度目標，持續強化操作人員宣傳及教育訓練，落實現場管理和職災預防作業。

地區	台灣 ⁵		大陸 ⁵	
	受僱員工 ⁴	非受僱工作者 ⁴	受僱員工 ⁴	非受僱工作者 ⁴
2021 年職業傷害比率				
職業傷害所造成的死亡比率 ¹	0	0	0	0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) ²	0	0	1.6	0
可記錄之職業傷害比率 ³	0	0	1.6	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」指工作者因發生職業災害被醫療診斷為嚴重傷病的傷害人數

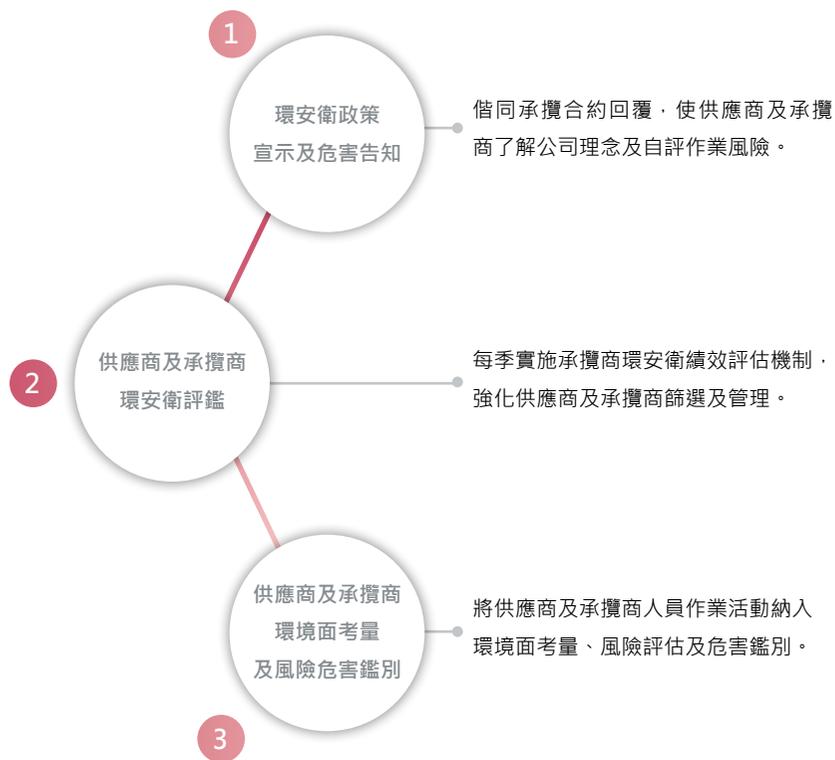
3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000; 台灣廠區「可記錄之職業傷害數」指職安署公告應申報之職災條件之件數; 大陸廠區則為依公司規範記錄之件數

4. 受僱員工及非受僱工作者: 台灣各廠區以 2021 年 1~12 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

5. 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 (昆山揚皓光電、昆山揚燦光電) 及吳江廠 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)

八、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 2015-2021 連續 7 年無承攬商事故發生，大陸廠區 2021 年無承攬商事故發生。



▲ 供應商及承攬商管理作業規範



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

子公司永續實績摘要



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 中強光電文化藝術基金會

願景



計畫

螢火蟲愛之光服務隊
提案部門

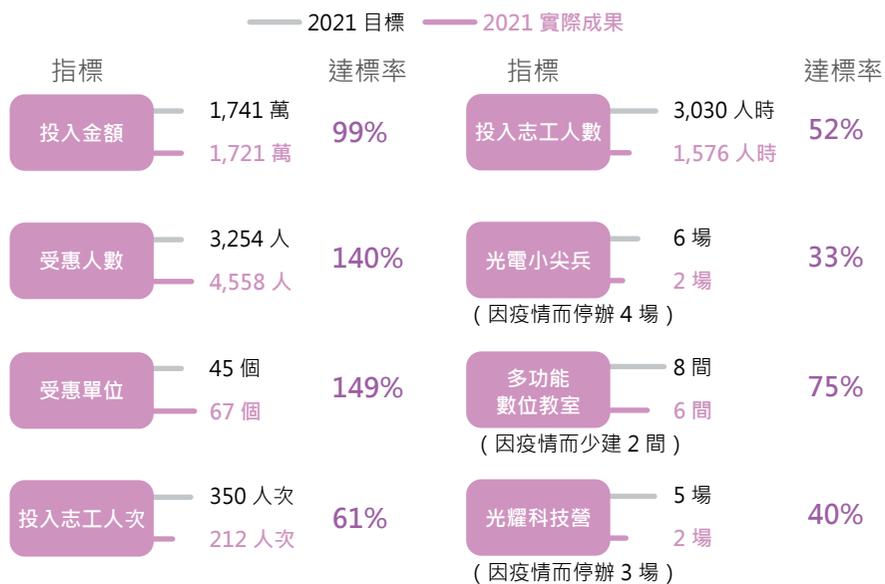


2022 目標

績效



- 2021 年二度榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「社會共融領袖獎」
- 連續 2 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
- 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



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
子公司永續實績摘要

7.1 公益關懷 203-2

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、新竹及台南偏鄉弱勢族群，也積極與社會企業合作，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。2021 年因新冠疫情肆虐，展開「齊心抗疫」計畫，期許降低疫情而造成的經濟衝擊，並協助政府防疫工作，共同守護台灣。

2011-2021 年【公益關懷】成果



2021 聖誕換換愛

與供應商 -YYsports 一起做公益，將活動範圍擴至新竹縣與台南市，擴大愛的影響力，也利用同仁樂捐之新台幣 **55 萬** 元善款，購買實用與時尚兼具的運動後背包與超人氣爆米花，再以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苗栗縣獅潭鄉永興國小、大湖鄉武榮國小、泰安鄉士林國小及幼兒園、頭屋鄉明德國小、新竹縣五峰鄉五峰國小及幼兒園、尖石鄉秀巒國小及幼兒園、秀巒國小田埔分校及幼兒園、石磊國小及幼兒園、台南市七股區後港國小及幼兒園共 **393 位** 學童。

NEW YYsports 更加碼贈送美味又健康的餐盒及 MINI BASEBALL 家庭組棒球器材予士林國小，讓更多小朋友享受專業的運動。

此外，亦將部份善款投入於世界和平會「搶救受飢兒」、華山基金會「愛老人·愛團圓」等公益專案，讓 **175 位** 需要幫助的學童及長者享有豐盛早餐及團圓年菜。

2021 圓夢兒童節

針對各年級學童之不同需求，贈送文具組及爆米花予苗栗愛加倍社區關懷協會、聖方濟育幼院、家扶中心、新竹仁愛兒童之家、德蘭兒童中心、博幼基金會 - 橫山中心 (含橫山鄉橫山國小、大肚國小、沙坑國小、芎林鄉五龍國小) 共 **338 位** 學童。



2021 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**有薪志工假**、志工獎勵制度、年度志工大會、志工日、志工課程，更於 2020 年將志工分為「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、產品介紹及架設等任務。



“
感謝公司舉辦多元志工活動，為無趣的 RD 宅男生活增添歡樂。假日與小朋友玩樂後，成功轉換心情，重返工作崗位更得心應手。
- 廖克豪，資深工程師，特殊貢獻獎得主



NEW 2021 齊心抗疫

- 與客戶-奧圖碼科技共同響應中華基督教救助協會「1919 防疫食物包」計畫，中強光電認購 **533 箱** 防疫食物箱，幫助 **533 個** 受三級警戒影響，生活陷入困境的急難家庭。
- 贊助竹南科學園區、竹北台元科技園區、新竹縣婦幼館疫苗接種站各式防疫必需品 (冷氣 15 台、水冷扇 7 台、冠狀病毒空氣滅菌機 2 台租賃費、無菌空針 1,500 支、手套 20 盒)，並派遣公司護理人員前往支援疫苗施打作業。



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
子公司永續實績摘要



2021 年菜送暖

自 2019 年起，連續三年贊助華山基金會「愛老人·愛團圓」年菜計劃，並由螢火蟲愛之光服務隊成員於農曆年前將年菜及客製化物資箱親送至新竹縣橫山鄉及北埔鄉共 **25 位** 弱勢長者家。

NEW

2021 年，我們透過華山基金會的定期訪視來了解受贈長者的需求，並依此為每位長者準備客製化物資箱，內容包含生活用品、耐久食品、小家電、料理食材、保暖物品等應有盡有，並幫長輩貼上春聯，量測體溫和血壓，讓每位長輩能獲得真正的幫助，過個暖年。

2021 希望農場

· 向社會企業－「鄰鄉良食」及「友善大地」採買超過 **20 噸** 有機蔬菜，採購總金額超過新台幣 **146 萬元**。

· 向社會企業－「鄰鄉良食」採購 **13.2 噸** 苗栗苑裡米為股東會贈品，並聘請新北市集賢及慈育庇護工場共 **20 位** 憨兒進行包裝。

NEW

· 向社會企業－「生態綠」採購 **435 公斤** 公平交易咖啡豆，供同仁享用。

2021 粒粒苑裡米

連續 **10 年** 力挺在地小農，已捐贈超過 **24 噸** 苗栗苑裡米。2021 年贈予 **華山基金會 163.2 公斤** 苑裡米。

2021 志工日－愛箱送，用分享減碳

連續兩年與社會企業－「贈物網」合作，邀請同仁捐出家中舊物予中小型公益團體及弱勢家庭，供應商－佳騰工業則以提供 30 個二手紙箱的方式來共襄盛舉，林惠姿總經理也積極響應活動，捐出多項近全新家電及生活用品。此次共 **91 位** 同仁參加，捐出 3C 用品、家電、文具、衣物、玩具、生活用品等 **30 箱** 舊物。



感謝公司提供筆電和小家電等多項優質禮物，豐富學校學習獎勵，有您們的分享，成功提高孩子閱讀意願和服務別人的動力。

- 嘉義縣大有國小，獲贈單位



7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者 203-2

自 2016 年底啟動「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」等三部曲，希望運用公司核心產品，與客戶及當地社區攜手合作，共同消弭城鄉差距所造成的數位落差及教育不平等，也藉此積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 第一項「消除貧窮」、第四項「教育品質」及第十七項「全球夥伴」。

2021 年受新冠疫情影響，在嚴格的防疫要求下，參訪及營隊規模皆縮小。

01

2021 光電小尖兵

邀請苗栗縣獅潭鄉豐林國小及卓蘭鎮豐田國小等 2 所學校共 42 位師生前來公司參訪，除讓師生學習及體驗科技產品、自製 VR 智慧頭盔、參觀綠屋頂並分享公司環保活動成果，老師也可藉由體驗互動教學產品，思考多元教學模式及教材發展可能性。



02

2021 多功能數位教室

為苗栗縣公館鄉開礦國小、獅潭鄉獅潭國小及豐林國小、卓蘭鎮雙連國小、大湖鄉栗林及大南國小共 6 所學校，各建置一間配有雷射超短焦投影機、新開發的投影膜及光筆之多功能數位教室，提升老師數位教學能力、學生學習意願和競爭力。



03

2021 光耀科技營

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通霄鎮城中國小及三義鄉鯉魚國小舉辦 2 場一日光耀科技營，運用多功能數位教室設備，對 56 位偏鄉學童進行初/進階程式設計教學、VR 智慧頭盔組裝教學、自走車組裝及程式設計教學、環保知識分享。



本計畫協助國立聯合大學再度獲得教育部「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 60 萬元。



2016-2021 年【光之夢行者】成果



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
子公司永續實績摘要

7.3 追求教育平等 - 箇中好手 203-2

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為核心，進行 ESG 計劃提案，以響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 第四項「教育品質」。此計畫共包含 3 個子項目：「強棒出擊」、「我的未來不是夢」及「育才圓夢」，2021 年受新冠疫情影響，僅執行「強棒出擊」及「育才圓夢」計畫。

2016-2021 年【光之夢行者】成果



2021 箇中好手・強棒出擊

身為運動企業的我們，於 2018 年起每年贊助嘉義縣民雄鄉秀林國小棒球隊，並定期於公司 FB 粉絲團及電子佈告欄宣傳小球員戰況佳績，提高同仁參與度。2021 年共有 36 位隊員（其中 61% 隊員來自弱勢家庭），除原本的男子少棒隊外，更組建**雲嘉南第一支女子少棒隊**。

- 年度贊助：贊助新台幣 25 萬元，主要用於整修打擊場、鋪建人工草皮、教練費、選手營養品、移地訓練所需費用。
- 榮耀事蹟：嘉義縣 109 學年度棒球春季聯賽（硬式組）殿軍、嘉義縣 110 學年度棒球秋季聯賽（硬式組）亞軍。
- 一日棒球營

第三年以 MINI Baseball 迷你棒球學院系列活動合作夥伴的身份，與供應商 -YYsports 於苗栗縣汶水國小舉辦第 3 場一日棒球營。現場除邀請前旅日投手-陳冠宇與小球員們進行棒球技巧互動教學外，壘球隊及其眷屬更包車前進苗栗偏鄉，與汶水國小棒球隊進行友誼賽，並捐贈**三套**迷你棒球球員，期待讓棒球的種子能在偏鄉萌芽生根。



2021 箇中好手・育才圓夢

於正修科技大學舉辦**第三屆**「箇中好手・育才圓夢」獎助優秀學生評選會，獲選的 3 位大三優秀學生共獲得獎學金新台幣 **20 萬元**。

2019 及 2020 年獲選的 5 位大四學生則於 PE 及機構研發部進行一年的企業實習，實習生除原本的新台幣 **10 萬元** 獎學金外，還可獲得免費住宿及實習薪資。

2019 年獲選的其中一位學生於實習結束後，成為公司**正式 PE 工程師**，繼續為公司貢獻所學。

大三學生
上/下學期獎學金

大四學生
上/下學期獎學金
提供宿舍、實習薪資



7.4 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。2021 年面對疫情的動盪起伏，許多活動的合作計畫紛紛中止，但在符合防疫規範的前提下，除舉辦第四屆「台灣光環境獎」，也與政府機關共辦講座，將台灣光環境獎得獎作品的經驗推展至公部門，透過照明設計師與承辦人員深入討論與對話，逐步推動光環境的理念。

第四屆「台灣光環境獎」

2021「台灣光環境獎」由國際照明專家周鍊擔任主席，並邀請李乾朗、官政能、吳瑪俐、夏鑄九、郭中端、薛琴、楊澤等專家學者組成跨領域評審團，評審結果於 2021 年 11 月 5 日淡水雲門劇場頒獎典禮公布，並再度邀請到雲門舞集特別演出最新舞作「鼓聲」，從生命最初的悸動，呼應音樂節奏逐漸發展出人與人的互動，替世界鼓舞加油。第四屆「台灣光環境獎」由「[屏東縣立圖書館總館](#)」、「[金普頓大安酒店](#)」、「[銀座聚場](#)」、「[Shadow In Motion](#)」獲獎。

「有光－台灣光環境推廣講座」

台灣近年興起以「光」形塑城市文化地標、帶動美學經濟的趨勢，基金會為使良善的光環境理念更實際影響台灣社會，促進光環境納入政策推動，與內政部營建署、台北市文化基金會、新北市政府、文化部文化資產局合作辦理 4 場講座活動，期待透過產官對話，帶動更多對光環境政策的思考與重視。



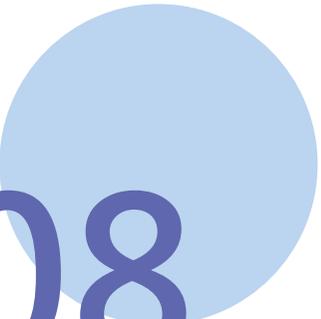
台灣光環境獎

來來新竹：微光星球工作坊

自 2016 年起，基金會與中強光電永續委員會每年辦理「來來新竹」員工專屬光藝術工作坊，至今已有 422 人次參加。2021 年，我們邀請「LiFe 生活化學」及社會企業－「新城風糖」為同仁進行 DIY 微光星球及植物苔球之教學課程，讓同仁在自然環境中，體驗光、科學與藝術的創作樂趣，以及植物帶來的療癒與平靜。此次共 84 位同仁及眷屬一同參與，活動滿意度 93.7 分。



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
子公司永續實績摘要



08

子公司永續實績摘要

8.1 奧圖碼科技

8.2 誠屏科技

8.3 中光電智能雲服

8.4 中光電智能機器人

8.1

子公司永續實績摘要 | 奧圖碼科技

一、基本資訊

1. 組織名稱：奧圖碼科技股份有限公司
2. 創立時間：2002 年
3. 董事長：陳士元
4. 總部：新北市新店區北新路三段 213 號 12 樓
5. 員工人數：178 人，其中男性 105 人（佔 59%），女性 73 人（佔 41%）
6. 資本額：新台幣 5.8 億元
7. 營運總部：台灣（新北）
8. 奧圖碼品牌全球營運據點：台灣（新北）、美國、歐洲（英國、荷蘭、捷克、法國、德國、俄羅斯、挪威、西班牙）、大陸（北京、上海、廣州、成都、重慶、西安、香港）
9. 主要產品 / 服務：致力於大尺寸沉浸式體驗的創新，提供投影機、智慧觸控顯示白板 (IFPD)、一體式大型 LED 顯示牆 (All-in-One LED Display)、互動及協作軟體和圖像處理設備等智能顯示軟硬體平台。此外，透過專業的國際團隊在全球 150 多國落實在地服務，提供智能家居、娛樂、遊戲、企業、教育、博物館、展演、數位零售和模擬訓練等大型顯示解決方案。
10. 2021 年獲獎產品及解決方案
 - 以 MR 混合實境教育科技與會議系統解決方案獲選「台灣 50 強教育科技公司」
 - P2 雷射超短焦投影機榮獲「第 29 屆台灣精品獎銀質獎」



Optoma ZU2200

2021 InfoComm Best of Show Award



Optoma ZU720TST

2021 InfoComm Best of Show Award
PROJECTION EXPO2021 Best of Show



Optoma UHZ50

Projector Central Editor's Choice Award



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

子公司永續實績摘要

二、客戶服務

以「客戶至上、服務貼心」為目標，透過各種客服平台的設立與服務提供，讓客戶能以快速即時方式與客服專員聯繫，即時釐清問題現況協助處理，提供產品技術諮詢、故障與報修、On-site 到點服務、維修報價與進度查詢、配件購買、通路業務轉介等服務。



客戶服務



0800 免付費專線 (0800-880-876)：透過免付費電話，正常上班日（國定假日及例假日除外）每日皆安排專人接聽電話，並透過電話即時溝通，當下釐清消費者疑慮，協助處理相關問題及後續追蹤。



專屬客服信箱 (services@optoma.com)：客戶可透過郵件，提供相關需求附件，客服亦每日查看郵件，並於 48 小時內回覆與處理。



官方網站：消費者可透過「聯絡我們」與「線上報修」服務專區，即時填寫並送出相關需求。



傳真專線 (02-8911-6550)



客戶滿意度調查



奧圖碼自 2020 年起導入 GSS 平台 (Global Service System)，並率先應用於台灣地區，作為 Call Center 進件管理工具，並串接 RMA 後勤維修系統，便於維修進度追蹤與掌握。



2021 年於台灣地區針對維修案件以「客服品質」、「維修品質」、「產品品質」三項為售後服務重要評分指標，並針對完修奇返一個月內的客戶為主要電訪對象，持續進行售後服務滿意度調查。依 2021 年電訪結果彙整，其中「客服品質」滿意度高達 99.4%，反映出客戶對於客服人員的整體服務內容與品質的高度評價；而奧圖碼在產品上堅持創新研發與重視使用者體驗，於 2021 年持續推出多款創新產品，亦具體反應在客戶對於「產品品質」滿意度達九成以上 (91.3%)。

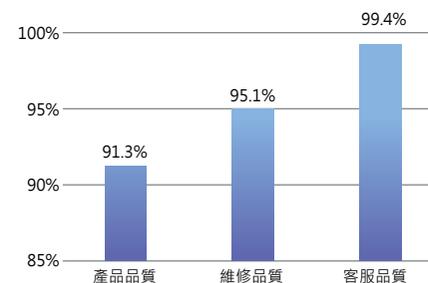


惟新冠肺炎疫情持續衝擊全球原物料、造成產業供應鏈及維修料件供給嚴峻，但客服團隊仍彈性導入各種應變措施（例如：替代機提供、跨區料件調度、保固延長、料件優惠等），盡可能滿足客戶在維修期間的使用需求並降低維修等待時間，也定期聯繫客戶與回報案件進度，持續提供完善的維修服務，故「維修品質」滿意度亦獲得 95.1% 的高度肯定。



2021 年，整體售後服務品質平均仍維持 95% 以上之高水準表現。

2021 台灣客戶滿意度調查結果



三、供應鏈

1. 供應商家數：共 38 家（國內 27 家·國外 11 家）

四、社會

1. 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，對求職者或受僱者之招募、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。

2. 童工：禁用童工

3. 強迫勞動：無強迫勞動

4. 反貪腐訓練：開辦「誠信經營宣導課程」之全體同仁必修課程，修課率達 74%，較 2020 年增加 17%

5. 社會參與：

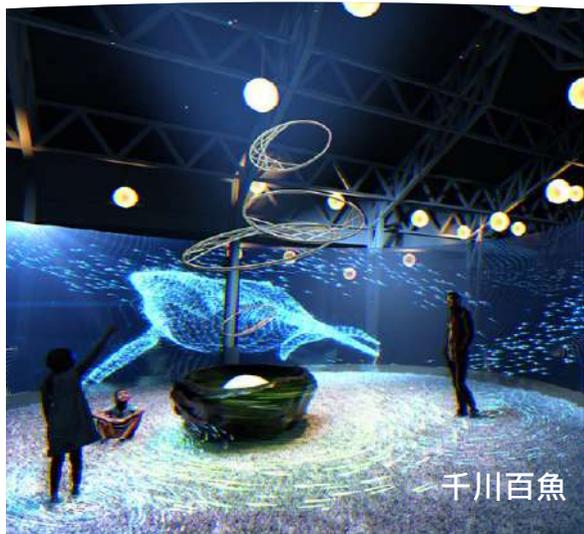
奧圖碼長期致力於影像創作的推展並積極投入社會公益活動，多年來以贊助高階投影系統予各大影像藝術展及音樂劇的方式，支持與推動台灣藝文活動，更協助弱勢團體及急難家庭度過嚴苛的疫情考驗。

2. 在地採購金額比例：台灣 89.6%·非台灣 10.4%

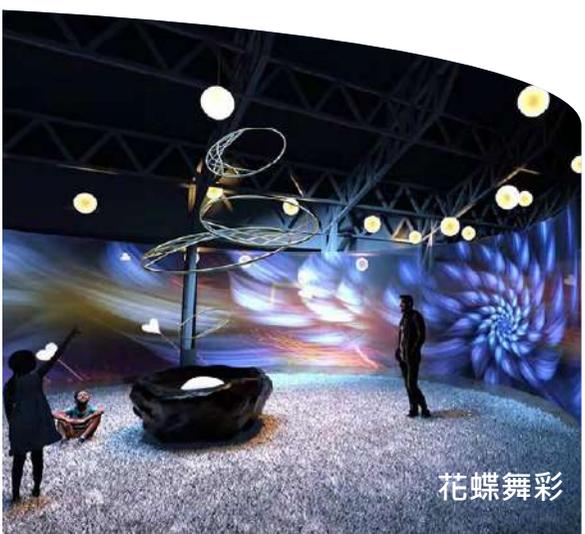
- 藝文贊助：自 2010 年起以贊助高階投影系統予各大影像藝術展及音樂劇的方式支持與推動台灣藝文活動，至今已提供 566 台高階投影機予 98 場影像藝術展。2021 年則贊助 22 台高階投影機予 5 場展覽：「台灣國際錄像藝術展 -ANIMA 阿尼瑪」、「2020 林彥璋個展」、「消逝與過渡」、「6 太小聲 7 太大聲」、「海洋與詮釋者之放映計畫 - 神秘之島」，以創新影像顯示技術，協助數位藝術創作者打造動人的沉浸式體驗。
- [新竹光臨藝術節「風起夢境」](#)：透過聲、光、電來造風作夢，打造沉浸式互動科技藝術作品，並依循解夢心理學，創作出三種代表不同象徵的夢境主題：幸福 - 「花蝶舞彩」、自由 - 「冉冉升騰」、財富 - 「千川百魚」，讓觀看者藉由沉浸式夢境來好好療癒自己，靜靜地作一場屬於自己的美夢，共 11,533 人次參觀。
- 科技暖心：捐贈 6 台高階投影機及 2 個投影機鏡頭予國立陽明交通大學及文化局共辦之「二進位博物館 - 電腦文物主題展」。
- 齊心抗疫：與供應商 - 中強光電共同響應中華基督教救助協會「1919 防疫食物包」計畫，奧圖碼認購 167 箱防疫食物箱，幫助 167 個受三級警戒影響，生活陷入困境的急難家庭。



冉冉升騰



千川百魚



花蝶舞彩



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

子公司永續實績摘要



風起夢境影片

五、重大主題

重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
薪酬福利	以差異化薪酬制度，鼓勵同仁績效表現，並確保市場競爭性	基層正職人員起薪：新台幣 3 萬元，高於台灣法定最低薪資 25%	<ul style="list-style-type: none"> · 規劃員工長期獎酬，共享公司經營成果 · 建立多元化的彈性工作制度，符合不同類型的職務需求
友善職場	<ul style="list-style-type: none"> · 取得健康促進標章認證 · 針對三級警戒，實施員工分組分流上班，設置健康狀態回報系統，管理健康資訊，掌握員工健康風險 	<ul style="list-style-type: none"> · 新進率：21.4% · 離職率：13% · 育嬰假復職率、留任率：無 · 通過健康促進標章認證之線上訪視與抽查 	<ul style="list-style-type: none"> · 建立職場健康服務平台，提供職場健康解決方案 · 申請健康職場認證 · 執行健康促進活動計劃
經濟績效	與中強光電一致，請參考 CH 1.2		
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> · 每月管理會議 · 不定期全員會 · 政策宣導說明會 · 勞資暨職福會議 	<ul style="list-style-type: none"> · 電子信箱：optoma.hr@optoma.com · 勞資會議：5 次 · 季度職福會議：5 次 · 勞工、人權申訴事件：0 件 	維持和諧勞資關係，避免勞資爭議
勞動法規遵循	透過法令宣導及實務溝通，兼顧法規遵循及營運成效的達成	0 件違反社會法規事件發生	維持 0 件違反社會法規事件發生
資訊安全	與中強光電一致，請參考 CH 3.3		
社會公益與參與	<ul style="list-style-type: none"> · 與利害關係人共同推動社會公益計畫 · 贊助高階投影系統予各大影像藝術展及音樂劇 	<ul style="list-style-type: none"> · 與供應商共同響應中華基督教救助協會「1919 防疫食物包」計畫，共認購 167 箱防疫食物箱 · 共贊助 22 台高階投影機予 5 場展覽 	<ul style="list-style-type: none"> · 持續與利害關係人共同推動社會公益計畫 · 持續贊助高階投影系統予各大影像藝術展及音樂劇

8.2

子公司永續實績摘要 | 誠屏科技

一、基本資訊

1. 組織名稱：誠屏科技股份有限公司
2. 創立時間：2017 年
3. 董事長：林惠姿
4. 總部：新竹科學園區 苗栗縣竹南鎮科北五路 2 號 3 樓
5. 員工人數：136 人，其中男性 79 人（佔 58%），女性 57 人（佔 42%）
6. 資本額：新台幣 1.8 億元
7. 全球營運據點：台灣（苗栗）、大陸（昆山）
8. 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

二、創新產品與技術

1

戶外型高耐候顯示技術

- 應用於加油站及電動車充電樁，提供資訊索引、導覽介紹、票證販售功能、即時推播資訊
- 簡化結構設計，除內建風扇散熱控制模組外，還可隨客戶需求而直接增加風扇於模組內，無須改變原本結構設計
- 具備高亮度、防靜電、防磁、防水、防塵、防鏽、防腐、耐磨、防爆強固型等高產品規格



2

具影像漂浮效果之透明顯示器

- 以類似字母畫面的方式設計產品顯示畫面，在正常顯示模式中，可播放全螢幕動畫和廣告，當切換成透明模式後，局部穿透區可顯現顯示器內部的實際銷售產品，同時，非穿透區仍可繼續以動畫、圖片或文字來展現銷售產品之特色，吸引消費者目光。另外，也增加觸控面板功能，增加產品與消費者互動機會
- 為區分顯示器畫面的顯示區域與穿透區域，在顯示區域上增加一光學元件，以提升其畫面對比度
- 該產品之架構可使用反射元件代替智慧條光膜 (PDLC) 等元件，簡化機構設計並可大幅降低其成本
- 完成 32 吋商用樣機製作，最終將產出具有漂浮畫面效果之透明顯示器，可應用於各式展覽館或電影院廣告看板，呈現虛實整合效果



◀ 左圖為正常模式，右圖為透明模式



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

子公司永續實績摘要

3

LED 燈飾板

- 開發電競專用 LED 燈飾板，以客製化光學設計，研發 LGP 新佈點方式，再搭配先進製程能力，設計出全新的燈飾效果
- 利用特殊微結構設計，使導光板上微結構具有方向性，並以此特性設計動態光影效果，再搭配獨立控制 IC LEDs 燈條，即可達到傳統燈飾板無法達成的動態效果
- 利用曝光顯影方式製作微結構，再以電鍍處理做出模具，優化機台程式，增加可使用的微結構種類數量
- 依據產品尺寸導入薄型化材料，板材材質除 PMMA，也完成 PC 驗證及 PC 板材沖切製程開發，有效提升產品競爭力，目前已通過客戶認可，順利量產



4

專業 4K 智能醫療整合顯示器 AIO 開發

- 成功開發整合型醫療診斷用 All-In One PC，並發展人工智慧醫療影像判別系統，利用人工智慧與邊緣檢測技術對內視鏡之腫瘤影像與數據進行 AI 學習與運算，有效結合 AI、高光譜影像分析和腫瘤內視鏡影像特徵辨識功能，從內視鏡影像中辨別出腫瘤位置，同時進行組織學上癌化程度的分期，準確率可達 85%，有機會克服目前內視鏡在診斷食道癌上遇到的許多困難
- 開發 CMS 管理平台，在公有雲上建置網路服務以提供 Internet-based 跨平台管理 AIO 設備，包含 frontend 人機介面、device agent、以及 backend 後台管理軟體，可將內視鏡影像資料儲存於雲端，方便整合相關病歷影像資料，協助日後影像資料的查詢與研究



5

智慧候車站牌解決方案

本產品透過結合「路網」與「網路」概念，將傳統公車、候車亭打造為城市資訊的神經元並串聯每個車站資訊點，使其成為一個資訊網路，精準推播車班動態資訊，隨時掌握公車動向，讓乘客於搭乘時能即時且準確掌握訊息，也同時提供多媒體推播服務，藉由播放商業廣告以增加廣告收入，還可推播政令宣導及公益文宣，提供候車者更便利且有趣的搭車體驗，目前已於台北、高雄和花蓮營運，是行人候車看板的最佳選擇



6

可切換式防窺顯示方案

- 防窺模組具有一導光板與獨立光源，設置在顯示模組與觀賞者之間，藉由防窺模組發光削弱顯示器兩側可見度，以縮小顯示器視角。觀賞者在超過一定視角外觀看，影像被強光遮蔽而無法看見，即可達到防窺效果
- 相較於傳統防窺顯示技術，該產品可隨意切換正常（公共模式）及防窺（隱私模式）功能
- 防窺模組為一個附加模塊設計，可置於顯示器外部，不需要改變顯示器原來結構
- 具高透光率，在正常（公共模式）及防窺（隱私模式）功能下對原有顯示亮度、均勻性等性能無影響，並可根據環境光調整亮度，以優化隱私模式下的隱私性能



三、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。



客服平台

✉ 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，以及後續改善措施跟催作業。

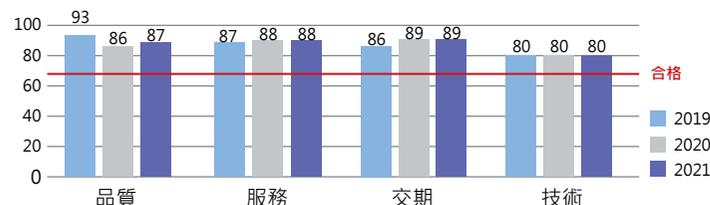
🌐 建置[官方網站](#)與[LinkedIn 公司專頁](#)，以利客戶隨時反應各項意見及回饋。

💖 提升顧客滿意度策略

- (1) 以符合客戶要求之不良率為目標來提升客戶品質滿意度。
- (2) 為有效提升產品生產品質及克服少量多樣的產品組合與生產限制，針對外購機構材料進行外驗，以避免不良材料流入，亦於產線增加一名品保人員，以減少人為漏判問題發生，內部定期召開品質週會及月會，提出改善策略以解決客戶端不良訊息。
- (3) 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，未來將發展失效預警功能，賦予產品更高附加價值以取得更高的顧客滿意度。
- (4) 業務人員常從官網收到許多產品詢問需求，大多因少量多樣的產品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。

📊 客戶滿意度調查

- (1) 自 2021 年起，將「成本」自客戶滿意度調查項目中移除，僅以「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。
- (2) 2021 年客戶滿意度平均為 86 分，較 2020 年增加 0.25 分，雖因疫情而造成部分主要客戶的訂單稍受市場需求影響，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方向，和客戶共達雙贏。



▶ 客戶服務案例

NEW

安和福氣教會新建堂數位顯示整合方案：

從客戶開始裝修即實地場勘以了解客戶需求，並尋找擁有相應資源的 SI 合作夥伴，依照客戶預算及使用情境共同提案給客戶。過程中也扮演客戶與其他工程包商的溝通橋樑，使整個工程能順利展開，最終完成 5*4 及 4*4 拼接電視牆工程，使用在主副堂聚會內容之中控管理，更利用光學技術優勢，協助客戶將拼接螢幕顏色調至均一色度，提供客戶全新的視覺饗宴。

電競燈飾板：

電競產品的燈效著重於藝術與氣氛營造，但目前市場上仍缺乏與誠屏同等級技術的產品，客戶沒有燈板規格可作為開發依據，因此，業務會先了解客戶需要的燈光效果，由誠屏建議燈效樣式並提供試作樣品讓客戶挑選，搭配專屬的 LED 編程展現符合客戶預想的動畫效果。藉此，誠屏由原本零組件設計往前整合，將客戶描述之需求轉譯成誠屏內部設計及生產的指示，最終提供符合客戶期待的燈效產品。



◀ 安和福氣教會新建堂數位顯示整合方案施工過程



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
 子公司永續實績摘要

四、供應鏈

1. 供應商家數：共 125 家（國內 108 家，國外 17 家，皆為生產性原物料供應商）

NEW

2. 簽署「永續承諾書」：自 2021 年 10 月起，要求所有生產性原物料供應商必須簽署「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。2021 年共 45 家供應商簽署「永續承諾書」，佔所有生產性原物料供應商 36%，其中又特別針對 15 家新供應商進行要求，共 15 家新供應商簽署「永續承諾書」，簽署率 100%。

3. 稽核制度

· RBA 稽核：為回應客戶要求並徹底落實責任商業聯盟行為準則 (RBA)，擬於 2022 年開始針對新供應商發送 RBA 自評問卷及進行線上 / 現場 RBA 稽核。未來將視稽核情形擴大稽核範圍至所有生產性原物料供應商。

· 年度稽核：針對 2020 年進貨批數達 12 批以上之生產性原物料供應商進行書面 / 現場年度稽核，稽核項目包含：品質、配合度及交期。評比分數達 80 分才合格，2021 年共稽核 34 家供應商，其中 32 家合格，合格率高達 94%，另針對 2 家不合格供應商為客戶指定供應商，皆已安排相關訓練及輔導來改善現況。

4. 在地採購金額比例：台灣 45%，非台灣 55%

五、社會

1. 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，對求職者或受僱者之招募、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。

2. 童工：禁用童工

3. 強迫勞動：無強迫勞動

NEW

4. 反貪腐訓練：開辦「誠信經營宣導課程」及「防範內線交易訓練 (2021)」之間接同仁必修課程，間接同仁需觀看課程影片並於「防範內線交易測驗卷」獲得 75 分以上，才算完成必修課程，完成率達 100%。未來將要求全體同仁皆須修習課程。

NEW

5. 人權訓練：開辦「人權政策宣導課程」之間接同仁必修課程，並要求間接同仁簽署「中強光電人權守則」，完成率達 100%。未來將要求全體同仁皆須修習課程及簽署守則。



六、重大主題

重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 男性 / 女性基層人員（直接人員）起薪：新台幣 24,000 元，合於台灣法定最低薪資 平均調薪幅度：2.6% 	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
人才培訓	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 員工總平均受訓時數：23.37 小時 參與績效評核比率：97.4% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度計畫表執行率至少 90% 員工總平均受訓時數達 8 小時
友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 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 天黃金週休假和旅遊補助金予同仁 參與並推動勞動部「工作與生活平衡」補助計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：35% 離職率：14% 女性育嬰假復職率、留任率：100% 	<ul style="list-style-type: none"> 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
創新研發管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 智慧候車站牌解決方案：推播車班動態資訊，隨時掌握公車動向，讓乘客即時掌握精確訊息 整合型醫療診斷用 All-In One PC：結合 AI 人工智慧、高光譜影像分析和腫瘤內視鏡影像特徵辨識功能，從內視鏡影像中辨別腫瘤癌化程度，克服內視鏡在診斷食道癌上遇到的困難 戶外型高耐候顯示技術：開發簡化結構設計之戶外型顯示模組，可應用於加油站及電動車充電樁，提供資訊索引、導覽介紹、票證販售功能、即時推播資訊 可切換式防窺顯示方案：以背光模組技術為基礎，大視角影像被強光遮蔽而無法看見，方能達到防窺效果。適用於 ATM、POS 機及 Kiosk 商用顯示系統等資訊需要隱私顯示之環境 智慧零售解決方案：整合商用顯示系統、POS 機及 Kiosk 資訊，建立以 AI 人臉辨識技術為基礎的產品推播系統，再搭配 AIoT 平台，為零售市場創造更多商機 研發人員共 42 人，佔總員工人數 31% 研發投入費用佔營收 39% 申請 13 件專利，並有 10 件專利獲證 	以原有顯示技術系統開發、軟體開發及整合能力，持續優化現有顯示器產品技術，並朝繪圖顯示器及醫療 All-In One PC 等專業及多工之顯示產品領域發展，再結合軟體管理平台與影像 AI 辨識平台，推出整合軟硬體之智慧解決方案



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

子公司永續實績摘要

重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
經濟績效	與中強光電一致，請參考 CH 1.2		
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> · 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 · 職安衛委員會：2018 年成立，勞工代表佔委員總數 40%，並每季召開會議，報告廠區職安衛相關事項、環境監測結果、醫護服務成果 · 職安衛教育訓練：舉辦新人訓、消防和民防團訓 	<ul style="list-style-type: none"> · 新進正式及非正式員工職安衛教育訓練：63 人次受訓，總受訓時數為 189 人時 · 在職人員安全衛生教育訓練：30 人次受訓，總受訓時數為 90 人時 · 年度消防 / 民防團訓：16 人次受訓，總受訓時數為 64 人時 · ISO 14001 及 45001 內部稽核員教育訓練：18 人次受訓，總受訓時數為 216 人時 · 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% 	建構安全的職場工作環境，目標 0 職災事故
勞資關係	每季舉辦勞資會議，增進勞資雙方關係	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	追求勞資和諧，0 件勞資爭議
勞動法規遵循	透過法令宣導及實務溝通，兼顧法規遵循及營運成效的達成	0 件違反社會法規事件發生	維持 0 件違反社會法規事件發生
資訊安全	與中強光電一致，請參考 CH 3.3		
社會公益與參與	與中強光電一致，請參考 CH 7		
氣候變遷	與中強光電一致，請參考 CH 4.1		



8.3

子公司永續實績摘要 | 中光電智能雲服

一、基本資訊

1. 組織名稱：中光電智能雲服股份有限公司
2. 創立時間：2017 年
3. 董事長：林玉女
4. 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 4 樓
5. 員工人數：共 58 人，其中男性 50 人 (佔 86%)，女性 8 人 (佔 14%)。員工人數較去年減少 78 人，係因大部分同仁轉至新成立子公司
6. 資本額：新台幣 2.5 億元
7. 全球營運據點：台灣 (新竹)
8. 主要產品 / 服務：智慧零售解決方案、智慧健康解決方案、智能客服解決方案

二、創新產品與技術

以人工智慧、深度學習、電腦視覺、大數據科學與雲端運算等技術為基礎，以服務型商業模式聚焦智慧零售產業並協助客戶進行數位轉型。此外，更積極發展數位家外媒體程序化購買解決方案，以人工智慧和大數據，尋找精準受眾，提供廣告業者更全面的智能投放。目前智慧零售解決方案已打入國內外知名連鎖店，橫跨便利商店、手搖茶飲店與大型購物商場等。

以企業數位轉型為核心的解決方案亦逐步在企業界嶄露頭角，同時也針對線下場域進行數據搜集、分析、運用和加值，發展數位轉型顧問服務。軟體研發團隊亦成功開發 AI 智能廣告投放管理平台，配合業務單位逐漸將智能廣告投放平台推廣至捷運與國內知名博物館等場域，可望創造嶄新商業模式，擴大未來發展契機。



三、客戶服務



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。

四、供應鏈

1. 供應商家數：共 102 家 (國內 99 家，國外 3 家，皆為非生產性原物料供應商)
2. 在地採購金額比例：台灣 100%

五、社會

1. 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，對求職者或受僱者之招募、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。

2. 童工：禁用童工

3. 強迫勞動：無強迫勞動

NEW 4. 反貪腐訓練：

開辦「誠信經營宣導課程」及「防範內線交易訓練 (2021)」之間接同仁必修課程，間接同仁需觀看課程影片並於「防範內線交易測驗卷」獲得 75 分以上，才算完成必修課程，完成率達 88%，較 2020 年大幅提高 49%。未來將要求全體同仁皆須修習課程。

NEW 5. 人權訓練：開辦「人權政策宣導課程」之間接同仁必修課程，並要求間接同仁簽署「中

強光電人權守則」，完成率達 88%。未來將要求全體同仁皆須修習課程及簽署守則。



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

子公司永續實績摘要

六、重大主題

重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 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： <ul style="list-style-type: none"> 大學無經驗起薪高於法定基本工資約 73% 碩士無經驗起薪高於法定基本工資約 102% 博士無經驗起薪高於法定基本工資約 137% 	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
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	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數：1.96 小時 參與績效評核比率：100% 	<ul style="list-style-type: none"> 彙整集團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
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	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：20.7% 離職率：15.5% 女性育嬰假復職率、留任率：無 	營造性別平等與多元化、免於歧視與騷擾之工作環境
創新研發管理	<ul style="list-style-type: none"> 創新技術：以機器視覺為核心，利用機器學習方法做姿態與人臉辨識，可應用於智慧零售與健康領域 創新維運服務：以智能 IoT 設備維運服務為核心，打造一條龍商業模式，提供客戶從採購、安裝到售後服務的全方位解決方案 	<ul style="list-style-type: none"> 針對智慧零售，已建置推薦系統、虛擬貨架、熟客系統、膚質檢測及電子標籤解決方案，並順利取得台灣數個零售業指標性客戶訂單 針對智慧健康，「沉浸式體感光影平台技術及解決方案」成功導入亞太區連鎖健身房 針對智能客服，成立維運服務單位，提供維運服務 研發人員共 47 人，占總員工人數 81% 研發投入費用佔營收 19% 申請 3 件專利，並有 3 件專利獲證 	<ul style="list-style-type: none"> 深耕智慧零售解決方案 發展智慧健康及智能客服解決方案
經濟績效	與中強光電一致，請參考 CH 1.2		
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 防災應變訓練：6 人次受訓，總受訓時數為 24 人時 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 本年度廠區公傷事件目標為 3 件以下，實際為 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> 廠區公傷事件 3 件以下 承攬商公傷事件 0 件
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦勞資會議 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 	<ul style="list-style-type: none"> 季度勞資會議：4 次 季度職福會議：5 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
勞動法規遵循	透過法令宣導及實務溝通，兼顧法規遵循及營運成效的達成		
資訊安全	與中強光電一致，請參考 CH 3.3		
社會公益與參與	與中強光電一致，請參考 CH 7		
氣候變遷	與中強光電一致，請參考 CH 4.1		



8.4

子公司永續實績摘要 | 中光電智能機器人

一、基本資訊

1. 組織名稱：中光電智能機器人股份有限公司
2. 創立時間：2017 年
3. 董事長：薛建秋
4. 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 4 樓
5. 員工人數：共 75 人，其中男性 62 人 (佔 83%)，女性 13 人 (佔 17%)
6. 資本額：新台幣 1.8 億元
7. 全球營運據點：台灣 (新竹、台南)、日本、英國
8. 主要產品 / 服務：智能無人機及全自主導航機器人的開發、製造、販售與服務

二、創新產品與技術

1. 全自動化無人機 (Drone)

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、高山物流無人機方案、遠程 VTOL 物流無人機方案，提升無人機商業化應用價值。

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。



高山物流無人機方案

特色為無人機高山適航性 (高海拔載重飛行) 及 3D 路徑自動規劃，且具有 3,000 公尺海拔 (差) 載重 7 公斤快速爬升貨物運送能力，並提供 RTK 公分等級精準定位，落地或空中自動精準卸貨。用戶可透過監控中心機隊管理操作，精準掌握運送路線與飛行過程。



遠程 VTOL 物流無人機方案

特色為垂直起降 (不需跑道) VTOL 無人機及 7 公斤吊掛貨艙設計，提供全自動中遠程 (半徑 30 公里)、近郊送到府 (Hub to Door) 及偏鄉物資運送 (Hub to Facility) 物流應用。系統搭載高速運算，具有 AI 降落偵測、空中懸停快速卸貨、備援動力及降落傘設計，可達到安全飛行運送之目標。



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

子公司永續實績摘要

2. 全自主移動叉車搬運車 (AMR)

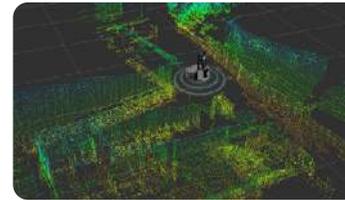
2D/3D LiDAR SLAM 全自主導航方案採用業界最先進的 LiDAR 感測技術，無需改造現場環境即可實現同步定位與 2D/3D 圖資建構，經由獨特演算法與運動控制能力，具備精準定位、安全避障、智慧繞路、自動切換地圖等功能，準確有效地完成任務

透過中控台或 APP 即時掌握車輛狀況（例如：電池狀況、保養建議）、任務排程及派遣車輛，有效率的管理多車協作，更可客製化所需資訊並回傳至製造或物流管理系統（例如：ERP/WMS/MES），真正實現智慧工廠與智慧物流。



3D SLAM 智慧定位導航系統

結合 3D LiDAR、SLAM、演算法與運動控制，開發應用 AMR(Autonomous Mobile Robot) 叉車之專有 3D SLAM 智慧定位導航系統，能在傾斜或不平整路面、室內外、以及長廊等環境下自主導航，並具有精準定位、會車、自動切換地圖、及流暢的運動控制等特點。



安全避障 智慧繞路

配備 3 顆 2D LiDAR (車體前左右各一) 以形成 360 度防護圈，可依場域特性設定減速區及停止區範圍，偵測到障礙物即能啟動安全避障機制，提高主動安全性。同時，在環境許可下，AMR 叉車也具備智慧繞路功能，以確保任務執行效率。

AI 辨識技術

透過 ToF (Time of Flight) 相機、AI 演算法與運動控制，除了辨識儲位狀況與多種型式之棧板或貨架，也能偵測棧板位置與角度資訊後動態調整車姿以正向對位進行叉取，並能完成無貨架之（精準對位）自主堆疊，提高空間使用彈性。



VMS 車隊控制管理系統

能與上位管理系統無縫對接的 VMS (Vehicle Management System)，遠端管理與控制自主移動車輛，包含任務規劃、任務排程、路徑規劃、車輛狀態監控與調度、交通管理、地圖管理、電子儲位管理等，達到資訊流與物流時時同步，也能進一步整合與串接控制週邊設備，真正實現智慧製造與智慧物流。

三、創新永續方案

1. 中光電智能機器人 X 台灣港務公司「臺灣港群智慧轉型計畫 (Trans-SMART)」

和台灣港務公司合作，將無人機應用導入「臺灣港群智慧轉型計畫 (Trans-SMART)」，展示無人機港區巡檢、環境污染巡查、物流應用，首度亮相智慧港口未來發展樣貌。



2. 中光電智能機器人 X 日本樂天「無人機物流運送」

與日本第一大電商－樂天攜手合作，由 JP 樂天物流進行無人機物流運送試驗，將物資從千葉縣市川市的物流設施運送到高度超過 100 公尺的千葉市高層公寓，從 2021 年 12 月 1 日到 12 月 16 日，為期兩週。此次試驗象徵日本首次成功使用無人機為都市高層公寓大樓進行物流運送。



體驗無人機物流運送

四、客戶服務



客戶服務

- ✉ 專門客服信箱：service.circ@coretronic-robotics.com
- 📡 各產品線客服信箱：智能無人機 (service.drone@coretronic-robotics.com)、全自主導航機器人 (service.amr@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
- 🌐 建置[官方網站](#)、[Linkedin](#) 平台及 [YouTube 頻道](#)，以利發佈最新資訊並供客戶隨時反應各項意見及回饋

五、供應鏈

1. 供應商家數：共 123 家（國內 99 家，國外 24 家，皆為生產性原物料供應商），較 2020 年新增 55 家，係因全自主移動叉車搬運車 (AMR) 於 2021 年正式加入營運項目。
2. 目前仍未執行永續供應鏈管理策略，預計 2022 年起依循「永續供應商管理辦法」，陸續執行「永續承諾書」簽署並落實相關稽核制度
3. 在地採購金額比例：台灣 80.6%，非台灣 19.4%

六、社會

1. 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，對求職者或受僱者之招募、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。
2. 童工：禁用童工
3. 強迫勞動：無強迫勞動
4. 反貪腐訓練：開辦「誠信經營宣導課程」及「防範內線交易訓練 (2021)」之必修課程，同仁需觀看課程影片並於「防範內線交易測驗卷」獲得 75 分以上，才算完成必修課程，完成率達 79%。未來將要求全體同仁皆須修習課程。
5. 人權教育訓練：開辦「人權政策宣導課程」之必修課程，並要求同仁簽署「中強光電人權守則」，完成率達 79%。未來將要求全體同仁皆須修習課程及簽署守則。



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
子公司永續實績摘要

七、重大主題

重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 研發人員起薪：碩士無經驗起薪高於市場調查平均 2% 以上 平均調薪幅度：2~3% 	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
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	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數：0.7 小時（受 COVID-19 影響，無法邀請內 / 外部講師進行實體授課，故，平均受訓時數較去年下降 5 小時） 參與績效評核比率：89.3% 	<ul style="list-style-type: none"> 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
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	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：29% 離職率：29% 女性育嬰假復職率：無 女性育嬰假留任率：無 	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
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術，提供全方位智能商用機器人解決方案	<p>全自動化無人機 (Drone)</p> <ul style="list-style-type: none"> 軍用：取得 C 院無人機酬載專案，預計 2022-2023 共銷售 130 套 警用：協助台中警察局成立無人機隊；新北市警察局採購無人機與相關遠端控制系統 物流：與日本樂天合作，執行日本白馬山、秩父市、千葉東京灣三大代表性的物流運送 完成 H01 VTOL 樣機，達到自主飛行，並以此開發美日物流客戶 暫緩歐洲市場之開發，先以美國及日本市場為優先，目前美國討論中的客戶超過 5 家，日本則超過 3 家 <p>全自主移動叉車搬運車 (AMR)</p> <ul style="list-style-type: none"> 成功開發 3D LiDAR 技術 開發高度精準之 AI 辨識技術 完成 AMR 解決方案系統開發 取得台灣地區 AMR 之工業及物流應用訂單共 19 件 <p>研發投入</p> <ul style="list-style-type: none"> 研發人員共 45 人，占總員工人數 60% 研發投入費用佔營收 63% 申請 9 件專利，並有 9 件專利獲證 	<p>市場開發</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續開發台灣及亞洲其他地區市場，並增加中國區據點 佈局全自主移動叉車搬運車北美及歐洲市場 積極拓展全自動化無人機美國日本市場 開發 EMS/OEM/ODM 生意 <p>技術開發及認證申請</p> <ul style="list-style-type: none"> 開發配合專案需求之多樣式叉車、搬運車之車型 開發跨多溫層冷鏈物流叉車方案 申請 CE/UL 安規



重大主題	策略	2021 年績效	2022 年目標
經濟績效	與中強光電一致，請參考 CH 1.2		
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> · 防災應變訓練：4 人次受訓，總受訓時數為 16 人時 · 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 · 本年度廠區公傷事件目標為 3 件以下，實際為 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> · 廠區公傷事件 3 件以下 · 承攬商公傷事件 0 件
勞資關係	每季舉辦勞資會議，增進勞資雙方關係	<ul style="list-style-type: none"> · 季度勞資會議：4 次 · 勞工、人權申訴事件：0 件 	參與集團季度職福會議
勞動法規遵循	透過法令宣導及實務溝通，兼顧法規遵循及營運成效的達成	0 件違反社會法規事件發生	維持 0 件違反社會法規事件發生
資訊安全	與中強光電一致，請參考 CH 3.3		
社會公益與參與	與中強光電一致，請參考 CH 7		
氣候變遷	與中強光電一致，請參考 CH 4.1		



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

子公司永續實績摘要

頁數	章節	更正前	更正後	修正原因																								
70	5.2	<p>衝突礦產聲明及調查</p> <p>為實踐企業社會責任與國際正義，我們依照責任商業聯盟行為準則 (RBA) 制定調查供應商衝突礦產法令遵循之相關文件，以期改善礦產議題所帶來之衝擊。</p> <p>1. 影像產品事業群</p> <ul style="list-style-type: none"> · 無衝突礦產宣告書：以零件承認作業程序管理要求供應商提出聲明，並透過 e 化資訊系統進行調查，2020 年共 197 家回覆，回覆率為 96%。 · CFSI CMRT 6.01 版本之「衝突礦產調查表」：調查產品中所使用的鈹 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、金 (Gold) 冶煉廠資訊，針對特定產品機型，2020 年共 80 家回覆，回覆率達 100%。 <p>2. 節能產品事業群：要求供應商回覆「原物料廠商聲明書」，2020 年共 68 家回覆，回覆率達 100%。</p>	<p>衝突礦產聲明及調查</p> <p>為實踐企業社會責任與國際正義，我們依照責任商業聯盟行為準則 (RBA) 制定調查供應商衝突礦產法令遵循之相關文件，以期改善礦產議題所帶來之衝擊。</p> <p>1. 無衝突礦產宣告書：以零件承認作業程序管理要求供應商提出聲明，並透過 e 化資訊系統進行調查，2020 年共 265 家回覆，回覆率為 97%。</p> <p>2. CFSI CMRT 6.01 版本之「衝突礦產調查表」：影像產品事業群調查產品中所使用的鈹 (Tantalum)、錫 (Tin)、鎢 (Tungsten)、金 (Gold) 冶煉廠資訊，針對特定產品機型，2020 年共 80 家回覆，回覆率達 100%。</p>	資料分類錯誤																								
85	6.2	<p>歷年育嬰假留停趨勢</p> <table border="1"> <caption>歷年育嬰假留停趨勢</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>復職率 (%)</th> <th>留任率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018 年</td> <td>53%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>2019 年</td> <td>80%</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>2020 年</td> <td>47%</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table>	年份	復職率 (%)	留任率 (%)	2018 年	53%	80%	2019 年	80%	70%	2020 年	47%	65%	<p>歷年育嬰假留停趨勢</p> <table border="1"> <caption>歷年育嬰假留停趨勢</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>復職率 (%)</th> <th>留任率 (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018 年</td> <td>53%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>2019 年</td> <td>80%</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>2020 年</td> <td>47%</td> <td>63%</td> </tr> </tbody> </table>	年份	復職率 (%)	留任率 (%)	2018 年	53%	80%	2019 年	80%	70%	2020 年	47%	63%	數據誤植
年份	復職率 (%)	留任率 (%)																										
2018 年	53%	80%																										
2019 年	80%	70%																										
2020 年	47%	65%																										
年份	復職率 (%)	留任率 (%)																										
2018 年	53%	80%																										
2019 年	80%	70%																										
2020 年	47%	63%																										
85	6.2	<p>歷年生育補助發放金額 (元)</p> <table border="1"> <caption>歷年生育補助發放金額 (元)</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>金額 (元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018 年</td> <td>52,000</td> </tr> <tr> <td>2019 年</td> <td>30,000</td> </tr> <tr> <td>2020 年</td> <td>41,000</td> </tr> </tbody> </table>	年份	金額 (元)	2018 年	52,000	2019 年	30,000	2020 年	41,000	<p>歷年生育補助發放金額 (元)</p> <table border="1"> <caption>歷年生育補助發放金額 (元)</caption> <thead> <tr> <th>年份</th> <th>金額 (元)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018 年</td> <td>133,000</td> </tr> <tr> <td>2019 年</td> <td>142,000</td> </tr> <tr> <td>2020 年</td> <td>79,000</td> </tr> </tbody> </table>	年份	金額 (元)	2018 年	133,000	2019 年	142,000	2020 年	79,000	數據範圍錯誤								
年份	金額 (元)																											
2018 年	52,000																											
2019 年	30,000																											
2020 年	41,000																											
年份	金額 (元)																											
2018 年	133,000																											
2019 年	142,000																											
2020 年	79,000																											



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE CORETRONIC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2021

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
 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 2021 (hereinafter referred to as the ESG Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text and data in accompanying tables, contained in the report presented during verification (2022/01/05-2022/04/28). 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 2021 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 verification with the intention to inform all Coretronic's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
 The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options and Level of Assurance	
A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI) Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 2 High Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)

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:

TWAFPS008 Issue 2201

Reporting Criteria Options

- GRI Standards (Core)
- AA1000 Accountability Principles (2018)
- SASB

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a high level of scrutiny for Coretronic and moderate level of scrutiny for subsidiaries, joint ventures, and applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018);
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with, and
- evaluate of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the HARDWARE INDUSTRY Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

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

LIMITATIONS AND MITIGATION
 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.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. 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 9001, SA8000, RBA, OHS, EMS, SMS, GPM5, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION ASSURANCE OPINION
 On the basis of the methodology described and the verification 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 reporting criteria.

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

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity
 Coretronic has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Coretronic could undertake to allow full and balanced involvement by stakeholders in its varied decision-making processes related to sustainability.

Materiality

TWAFPS008 Issue 2201

Coretronic has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Coretronic has responded to its material sustainability topics, related impacts and stakeholders in a comprehensive, accurate, timely, accessible and balanced manner.

Impact
 Coretronic has demonstrated a process on identifying fairly 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. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
 The report, Coretronic's ESG Report of 2021, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. Under the governance of senior management, Coretronic has implemented the risk management into material topics to identify direct and indirect impacts, which may be positive or negative, intended or unintended, and expected or realized. For future reporting, when assessing impacts, Coretronic should consider economic, environmental, human rights, and other societal challenges at local, regional, and global levels related to sectors and the geographic location of its activities and business relationships. By means of diversified approaches, Coretronic could control and mitigate negative impacts effectively.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
 Coretronic has referenced with SASB's Standard, HARDWARE STANDARD, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in Coretronic's audited consolidated financial statements. Coretronic used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into Coretronic's overall management process. It is recommended that the methodology of evaluating and measuring disclosed sustainability performance could be more consistent with the requirements of the SASB standards.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
 Senior Director
 Taipei, Taiwan
 17 May, 2022
WWW.SGS.COM



AA1000
 Licensed Report
 000-8/V3-RT40N

TWAFPS008 Issue 2201

GRI 準則	揭露項目	頁碼	章節
GRI 101：基礎 2016			
一般揭露			
	102-1 組織的名稱	8	1.1
	102-2 活動、品牌、產品與服務	8、12	1.1、1.3
	102-3 總部位置	8	1.1
	102-4 營運據點	8、10	1.1
	102-5 所有權與法律形式	8	1.1
	102-6 提供服務的市場	10、11	1.1、1.2
	102-7 組織規模	8、10、11	1.1
	102-8 員工與其他工作者的資訊	68	6.1
	102-9 供應鏈	24、59	2.4、5.1
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	1	關於本報告書
	102-11 預警原則或方針	32、42、52、60	3.2、4.1、4.4、5.2
	102-12 外部倡議	責任商業聯盟行為準則 (RBA)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、氣候相關財務揭露 (TCFD)	
	102-13 公協會的會員資格	中強光電為「新竹市人力資源管理協會」、「台灣科學工業園區工業同業公會」及「新竹科學園區同業公會人力資源委員會」會員	
	102-14 決策者的聲明	2	經營者的話
	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	32、34、42、60、84	3.2、3.3、4.1、5.2、6.6
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	8、37	1.1、3.4
	102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	37	3.4
	102-18 治理機構	18、28	2.1、3.1
	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	18	2.1
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	29、31	3.1
	102-24 最高治理單位的提名與遴選	29	3.1
	102-25 利益衝突	29	3.1
	102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	28	3.1
	102-27 最高治理單位的群體智識	30	3.1
	102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	18	2.1
	102-33 溝通關鍵重大事件	依董事會議事規範辦理	
	102-36 薪酬決定的流程	31	3.1
	102-40 利害關係人團體	19	2.3
	102-41 團體協約	70	6.3
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	19	2.3
	102-43 與利害關係人溝通的方針	15、20、59、60、62、75	1.5、2.3、5.2、5.3、6.4
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	15、20、59、60、62、75	1.5、2.3、5.2、5.3、6.4
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	24	2.4
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	22、24	2.4
	102-47 重大主題表列	22	2.4
	102-48 資訊重編	115	2020 中強光電永續報告書勘誤表
	102-49 報導改變	24	2.4
	102-50 報導時間	1	關於本報告書
	102-51 上一次報告書的日期	1	關於本報告書
	102-52 報導週期	1	關於本報告書
	102-53 可回答報告書相關問題的連絡人	1	關於本報告書
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	1	關於本報告書
	102-55 GRI 內容索引	118	GRI Standards 指標
	102-56 外部保證 / 確信	1、117	關於本報告書、查證聲明書
GRI 102：一般揭露 2016			



重大主題			
GRI 準則	揭露項目	頁碼	章節
經濟績效			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	6	1.2
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	11	1.2
	201-3 定義福利計畫義務與其他退休計畫	72	6.3
	201-4 取自政府之財務補助	11	1.2
創新研發管理			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	7、14	1.3、1.4
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	11	1.2
	201-4 取自政府之財務補助		
資訊安全			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	27	3.3
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
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
氣候變遷			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	39	4.1
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	46	4.1.2
	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	45	4.1.1
	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		
綠色製程與產品管理			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	40	4.4
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	53	
GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	45	
薪酬福利			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	65	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
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	70	6.3
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		

		重大主題	
GRI 準則	揭露項目	頁碼	章節
友善職場			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	65	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	68	6.1
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	71	6.3
	401-3 育嬰假	72	6.3
勞動法規遵循			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	66	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 419：社會經濟法規遵循 2016	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定		無發生違反社會與經濟法規之事件
勞資關係			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	66	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		
人才培訓			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	67	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
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	77	6.5
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	77	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	82	
職業健康與安全			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	67	6
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	85	6.7
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	85、87	6.7
	403-3 職業健康服務	83	6.6
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	86	6.7
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	87	6.7
	403-6 工作者健康促進	83	6.6
	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	85~88	6.7
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	85~86	6.7
	403-9 職業傷害	87	6.7
	403-10 職業病	83	6.6
社會公益與參與			
GRI 103：管理方針 2016	103-1 解釋重大主題與其邊界	90	7
	103-2 管理方針與其組成部分		
	103-3 管理方針的評估		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	90	7
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	91~95	7.1、7.2、7.3

行業類別：硬體

編號	指標說明	章節 / 不適用說明	頁碼												
永續揭露主題與會計指標															
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	34~36												
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工之性別佔比	<table border="1"> <thead> <tr> <th>類別 / 性別</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理層</td> <td>59%</td> <td>41%</td> </tr> <tr> <td>技術人員 (研發及生產人員)</td> <td>64%</td> <td>36%</td> </tr> <tr> <td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td> <td>35%</td> <td>65%</td> </tr> </tbody> </table>	類別 / 性別	男性	女性	管理層	59%	41%	技術人員 (研發及生產人員)	64%	36%	所有其他員工 (業務及行政人員)	35%	65%	121
類別 / 性別	男性	女性													
管理層	59%	41%													
技術人員 (研發及生產人員)	64%	36%													
所有其他員工 (業務及行政人員)	35%	65%													
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品年營收佔比	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，此類產品年營收佔比為 20%。	121												
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收佔比	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 ENERGY STAR® 標準之產品年營收佔比	根據 2019 年發佈的「8.0 版能源之星電視規範」，投影機已被排除於該規範產品中，而非完整產品亦不列入該規範產品中，故，本公司不適用此指標。	-												
TC-HW-410a.4	回收報廢產品及電子廢棄物的總重量及回收佔比	<ol style="list-style-type: none"> 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。 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用佔比：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 20.3 噸。 	-												
TC-HW-430a.1	第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所佔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，未來將逐步規劃並執行供應商 RBA 稽核 (VAP)。	-												
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		-												
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	60												
活動指標															
TC-HW-000.A	各產品類別的產量	1.2 營運概況	11												
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佔比	本公司自行研發及生產主要產品，故，自有生產設備之產量佔比為 100%	-												



ESG



中強光電股份有限公司
300094 新竹科學園區力行路11號
CSR@coretronic.com

Designed by IRO_JasmineLee