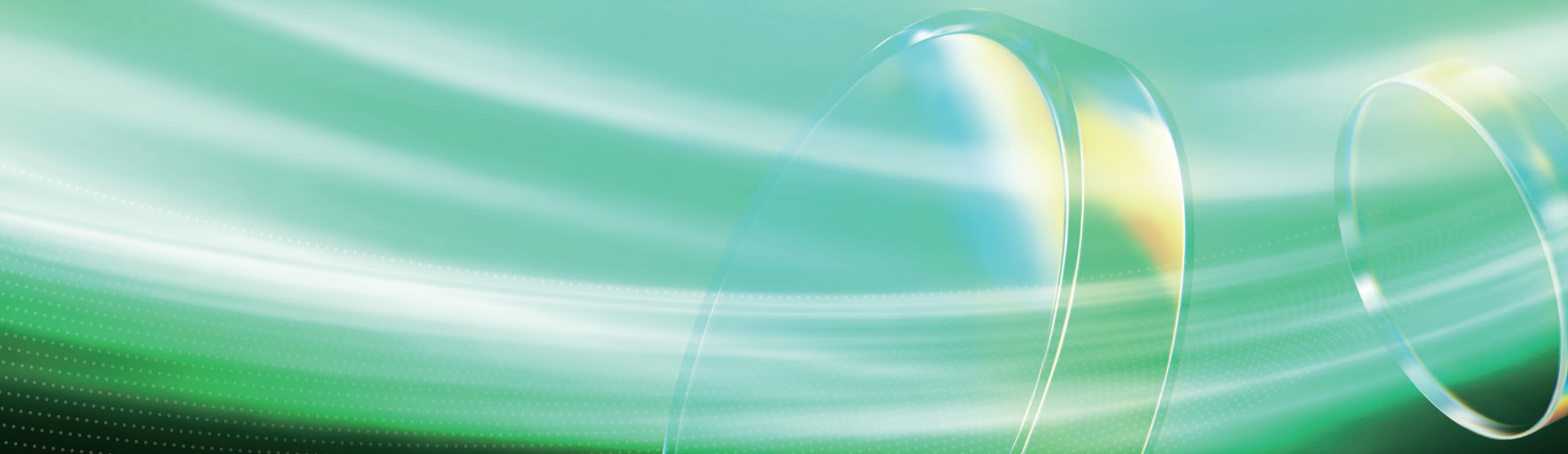
Coretronic
中強光電股份有限公司

2025 永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT



CONTENTS

目錄

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

01 永續經營
1.1 公司簡介 13
1.2 營運概況 17
1.3 創新研發 20
1.4 客戶關係 25
1.5 品質管理 26

02 永續發展
2.1 永續目標與 SDGs 29
2.2 永續治理 31
2.3 重大主題鑑別 33

03 公司治理
3.1 治理組織 45
3.2 風險管理 49
3.3 資訊安全與隱私保護 53
3.4 誠信經營 57

04 友善環境
4.1 自然暨氣候管理 59
4.2 廢棄物管理 70
4.3 環境資源管理 73
4.4 綠色產品 76
4.5 綠色企業 80

05 永續供應鏈
5.1 供應鏈管理策略與目標 86
5.2 責任供應鏈管理 89
5.3 綠色聯盟 95

06 幸福職場
6.1 人力概況 97
6.2 人權管理 99
6.3 薪酬福利 106
6.4 溝通管道 115
6.5 人才培訓 119
6.6 健康照護 126
6.7 安全工作環境 129

07 社會參與
7.1 公益關懷 135
7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者 138
7.3 追求教育平等 - 箇中好手 140
7.4 照顧獨老 - 銀髮微光 141
7.5 中強光電文化藝術基金會 143

08 子公司永續實績摘要
8.1 中光電智能雲服 145
8.2 中光電智能機器人 148

附錄
AA1000 與 SASB 查證聲明書 153
GRI 內容索引 154
SASB 指標 159
永續經濟活動認定指引 160
證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業 161
上市上櫃公司氣候相關資訊 162
氣候相關財務揭露（TCFD）對照表 166
聯合國全球盟約對照表 167

關於本報告書

中強光電股份有限公司(以下簡稱中強光電)自 2008 年起每年發行《企業社會責任報告書》，並於 2020 年正式更名為《永續報告書》，本報告書為中強光電第 18 本報告書，內容包含中強光電於 E - 環境、S - 社會 / 人權及 G - 治理面之永續策略、目標與績效，藉以向利害關係人展現完整的永續成果，以及成為永續企業之決心。

報告書架構及範疇 2-2

- 本報告書分別以「永續經營」、「永續發展」、「公司治理」、「友善環境」、「永續供應鏈」、「幸福職場」、「社會參與」等七個章節，揭露中強光電利害關係人所關切之重大主題管理方針及成效。
- 本報告書針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟 / 治理、環境及社會 / 人權面有重大影響、與公司有上下游關係且可控制其營運之非控股及創投公司進行揭露，包含中強光電台灣廠區(力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、中強光電大陸廠區(昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)、子公司 - 中光電智能雲服、中光電智能機器人。
- 重要子公司暨自有品牌 - Optoma Holding Limited(奧圖碼股份有限公司、Optoma Technology, Inc.、奧圖碼數碼科技(上海)有限公司、Optoma Europe Limited)，自 2023 年起自主發行年度永續報告書，詳閱請至 https://region-resource.optoma.com/static-resource/BMD/Corporate/documentation/Sustainability%20Report/2025%20Optoma%20Sustainability%20Report.pdf。
- 重要子公司 - 揚明光學股份有限公司，自 2014 年起自主發行年度永續報告書，詳閱請至 https://www.youngoptics.com/relationship-44-60-page93。
- 2025 年永續報告書涵蓋範疇之母公司及子公司 2025 年營業額占合併營收約 95%。
- 本報告書主體為中強光電台灣及大陸廠區之永續績效，子公司永續績效將於第八章 -「子公司永續實績摘要」呈現，其他未被列於揭露範疇內的子公司(請參閱中強光電 2025 年關係企業合併營業報告書)，係因其日常營運皆未對本公司之經濟、環境、社會及人權面產生重大影響，故，未揭露其永續相關資訊於本報告書中。
- 本報告書 SASB 指標之範疇為中強光電台灣廠區(力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)及大陸廠區(昆山廠區：昆山揚皓光電、昆山揚燁光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)。

報告書編撰原則

本報告書內容與架構依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)的《GRI 準則 2021》(GRI Standards 2021)，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standard Board, SASB)的永續指標。報告書末附有報告內容與 GRI 及 SASB 指標對照索引表。本報告書之財務數據以新台幣計算，各國貨幣匯率換算新台幣採用 2025 年 12 月 31 日公司內部系統匯率為主。

報告時間 2-3

- 中強光電每年定期發行《中文永續報告書》及《英文永續報告書》，並公布於中強光電官方網站、公開資訊觀測站、ESG 電子報、中強光電 FB 粉絲專頁。
- **現行版資料期間**：2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，若與前述期間有差異，皆於內文中說明。
- **上一版發行時間**：2025 年 7 月
- **現行版發行時間**：2026 年 7 月
- **下一版發行時間**：2027 年 7 月

聯絡方式 2-3

中強光電股份有限公司 - 法人關係暨永續發展辦公室

地址：300094 台灣新竹科學園區力行路 11 號

電話：+886-3-5772000，分機 1561 - 劉怡辰小姐

網站：https://www.coretronic.com/
永續發展專區、《永續報告書完整版》、《永續報告書精華版》、《自然暨氣候相關財務揭露報告書》、《公司年報》、《財務年報》、ESG 電子報、FB 粉絲團、YouTube

E-mail：ESG@coretronic.com

報告書管理流程 2-5

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

蒐集資料

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

編撰

- **由ESG小組統籌，進行內容規劃、編輯修訂與彙整**

審查

- **內部稽核：ESG小組及永續委員會**
  - ESG小組：稽核數據和資訊正確性
  - 永續委員會：審視重大主題之目標與績效
  - 董事會已通過《永續報告書編製及驗證作業程序》，稽核單位定期審查落實與執行情形
- **外部查證：外部第三方單位**
  - 永續資訊：由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）採用《AA1000 AS v3》第二類型高度保證等級，同時針對GRI和SASB兩架構進行保證
  - 財務數據：採用經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料
  - 溫室氣體相關數據：依循ISO 14064-1，並經台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）查證
  - 產品碳足跡相關數據：三款雷射投影機通過台灣德國萊因技術監護顧問股份有限公司（TÜV Rheinland Taiwan Ltd.）ISO 14067的B2B查證、兩款液晶顯示器通過通標標準技術服務有限公司（SGS-CSTC Standards Technical Services Co., Ltd.）ISO 14067的B2B查證
  - 其他永續相關管理系統：ISO 9001、ISO 14001、ISO 27001、ISO 50001、ISO 45001、CNS 45001、ISO 13485、IATF 16949、IEQC QC080000、SA8000通過台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）、通標標準技術服務有限公司（SGS-CSTC Standards Technical Services Co., Ltd.）、上海天祥質量技術服務有限公司（Intertek Testing Services Ltd, Shanghai）、德國北德技術監護顧問股份有限公司（TÜV NORD CERT GmbH）驗證

定稿

- **提報永續委員會執行代表、董事會審閱後定稿：本報告書於2026年7月27日提報至董事會決議通過**

國際財務報導準則 - IFRS 第 S1 及 S2 號

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

董事長的話[2-22]

2025 年，全球經濟在政策高度不確定性與結構性轉型交織下，呈現出複雜且分化的發展態勢。美國關稅政策調整、地緣政治風險升溫，以及金融環境持續緊縮，對整體產業成長動能形成多重壓力。世界經濟論壇《2025 年全球風險報告》*(The Global Risks Report 2025)* 指出，政策彈性與結構性適應力已成為企業永續經營的關鍵核心。對中強光電而言，過去一年在面對外部環境劇烈波動、營運動能與獲利表現短期承壓之際，正是一次嚴峻考驗，更是驅動轉型的重要契機。即便處於景氣循環的挑戰之中，我們始終堅守「創新、專業、永續」的核心價值，持續深耕技術實力，厚植長期競爭優勢。在此，由衷感謝所有利害關係人的堅定支持與陪伴，讓我們在變局中展現卓越的創新韌性，並連續三年榮獲入選科睿唯安 (Clarivate) 「全球百大創新機構」的肯定。這份榮耀在充滿挑戰的時刻尤顯珍貴，不僅彰顯我們穩健的研發實力，更激勵我們持續優化經營效率，以更嚴謹的態度實踐永續發展承諾，回饋利害關係人的長期期待與信任。

深化氣候與自然治理：從減碳實績邁向價值轉型的核心路徑

我們深刻體認，氣候變遷與自然生態已不僅是環境議題，而是攸關企業長期經營韌性與價值創造的核心關鍵指標。2025 年，中強光電在減碳路徑上展現卓越執行力：溫室氣體排放 (範疇一和二) 較基準年 (2021 年) 達成 45% 的絕對減量，範疇三更達成 88% 的顯著減量，持續優於 SBT 減碳路徑，穩健落實《淨零承諾》。在氣候治理方面，我們首度全面將氣候風險與機會轉化為具體財務影響指標，透過貨幣化評估強化經營策略與財務韌性之連結。同時，我們於 2025 年正式導入 TNFD 架構與 LEAP 方法學，系統化盤點營運活動對自然環境的依賴與衝擊，並將於 2026 年發布首本整合氣候與自然議題的《自然暨氣候相關財務揭露報告書》。在產品永續轉型方面，我們以《永續原物料政策》與綠色產品設計準則為核心，於產品生命週期各階段訂定明確量化目標。透過導入再生塑料與再生金屬、優化製程能效、提升產品使用效能、採用環保包材及空運低碳燃料等措施，系統化降低各階段之產品碳足跡，並導入可回收與易拆解設計，延長產品生命週期，致力將技術創新轉化為實質競爭優勢，持續開發兼具經濟價值與環保效益之創新解決方案。

實踐多元共融：跨越國界與世代，編織共榮社會網絡

人才始終是中強光電推動永續的核心，我們致力打造跨國界、跨世代的友善職場。2025 年首度完成人權盡職調查及生活工資盤點，並承諾於 2030 年達成台灣廠區 100% 員工薪資優於生活工資。在內部共融方面，我們透過「三代木計畫」與反向導師制促進知識雙向交流，並藉由「越南新型專班 MA 計畫」培育跨國管理人才。同時導入 AI 賦能計畫，強化同仁數位競爭力，將研發能量轉化為 20 項實質專利，展現跨世代與科技融合的組織韌性。在社會共好方面，我們將共融理念延伸至在地關懷，長期與社會企業、在地大學及非營利組織合作「光之夢行者」、「銀髮微光」、「熱血員工」、「箇中好手」、「點亮偏鄉」、「希望農場」等六大計畫，運用公司核心專業解決當前社會問題。針對數位落差，自 2016 年執行「光之夢行者」計畫，2025 年更啟動「光耀科技營 3.0」AI 教學營，引導偏鄉學童運用 GAI 工具創作，助力偏鄉老師提升學生數位能力。面對超高齡社會，我們深化「銀髮微光」計畫，於「暖心食堂」首度導入新住民居家關懷服務，不僅守護獨老身心，更為新住民夥伴創造專業就業契機，落實跨族群的共融價值；並透過「修屋築愛」計畫改善長輩居住安全。從內部的全球人才發展到外部的新住民與高齡照護，中強光電持續跨越背景與地域的藩籬，以具體行動打造更具韌性與溫度的共榮社會，實踐永續發展承諾。

深植永續治理：從績效責任跨到國際卓越的里程碑

我們將永續治理視為企業發展的核心驅動力。2025 年正式將「年度重大主題」與「永續發展目標」納入董事長、總經理及財務長之薪酬機制，並建立 ESG 績效與高階管理階層薪酬的連結成果。這項「績效責任化」轉型，不僅展現我們將 ESG 內化為高階經營團隊核心責任的決心，也確保企業決策與長期價值創造緊密對齊。在穩健的治理基礎下，我們持續獲得國際權威機構的肯定：首度入選《2026 年標普全球永續年鑑》*(S&P Global Sustainability Yearbook 2026)* 並榮獲「產業最佳進步獎」，彰顯資本市場對我們 ESG 資訊揭露品質的高度信任；首度奪得 EcoVadis「金牌」(全球前 2%)，奠定了我們在供應鏈中的永續競爭優勢。此外，我們亦連續十一年名列「公司治理評鑑」前 5%，充分印證中強光電已成功將永續理念轉化為具備高度韌性的企業競爭力。

展望未來，中強光電將持續致力於核心技術的研發與變革，深耕光學關鍵零件與前瞻技術，並深度整合 AI 賦能之智能應用，致力為全球客戶提供更具競爭力的創新解決方案。面對變局，我們將加速推動組織轉型與營運優化，全面提升企業長期韌性與應變能力，並以更具體的行動回應氣候與自然議題，將低碳理念與循環設計深植於產品全生命週期。同時，我們也將持續響應全球永續倡議，並以誠信治理為基石，攜手所有利害關係人落實多元共融，擴大社會正向影響力，共同守護長期價值並實現永續發展目標。

張威儀
董事長暨永續委員會主任委員

ESG 績效亮點

E 環境 Environmental

100% 取得 ISO 14064-1
本報告書揭露範疇皆通過查證

45%
溫室氣體（範疇一和二）較基準年（2021年）絕對減量

88%
溫室氣體（範疇三）較基準年（2021年）絕對減量

16%
再生能源使用率

CDP A List
氣候變遷（Climate Change）評比

正式發布
《自然暨氣候相關財務揭露報告書》

S 社會 Social

新台幣 2,468 萬元
投入社會參與及公益總金額占公司年度盈餘6.6%

11,108 小時
投入社會參與及公益專案之志工時數

71,022 人次
因公司社會參與及公益專案而受惠人次

85.4%
台灣廠區新人留任率

3% ~ 5%
台灣廠區年度調薪平均幅度

42 個
台灣廠區實習及產學合作職缺

G 治理 / 經濟 Governance

3.7 億元
歸屬母公司之稅後淨利

7.4%
研究發展費用占合併營收比率

入選 ESG 指數
TPEx FactSet 氣候韌性指數、櫃買薪酬指數

100%
ESG教育必修課程完訓率

100%
誠信經營必修課程完訓率

100%
供應商《永續承諾書》簽署率

企業永續肯定

S&P Global

- 入選《2026 年標普全球永續年鑑》
- 產業最佳進步獎 (成績較 2024 年進步 32%)

EcoVadis

- 金牌
- 全球受評企業前 2%

CDP 評比

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

Sustainalytics ESG 風險評比

- 低 ESG 風險

台灣指數股份有限公司

- 「台灣永續評鑑」AAA 等級

Clarivate 科睿唯安

- 「百大創新機構獎」全球第 78 名

【台灣永續能源研究基金會】

APSAA 亞太永續行動獎

- 「SDG 4 教育品質 (Quality Education)」金獎

TCSA 台灣企業永續獎

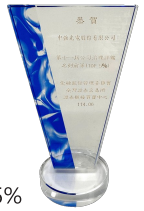
- 「永續報告獎」白金獎
- 台灣百大永續典範企業獎
- 透明誠信領袖獎
- 社會共融領袖獎
- 人才發展領袖獎

GCSA 全球企業永續獎

- 「Sustainability Reporting Award」銅獎

淨零標章

- 「金級」淨零標章



【臺灣證券交易所】

- 公司治理評鑑上櫃公司前 5%

【天下雜誌】

- 「天下永續公民獎」大型企業 - 製造業組第 18 名
- 「天下人才永續獎」百強

【勞動部】

- 「國家人才發展獎」大型企業獎

【環境部】

- 「國家企業環保獎」銀級獎

【經濟部】

- 「國家發明創作獎」發明獎銀牌

【台灣顯示器產業聯合總會】

- 「顯示器元件產品技術獎」傑出產品獎 - 材料及零組件類

ESG 專題

E – 環境永續

中強光電於 2022 年發布《淨零承諾》，承諾於 2050 年達成淨零排放，並於 2023 年提交科學基礎減量目標 (Science Based Targets, SBT) 予科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets Initiative, SBTi)，於 2024 年正式通過 SBTi 審核，「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，積極擬定與落實氣候因應措施，以降低氣候變遷帶來的環境衝擊，同時積極響應國內外氣候倡議，為推動全球氣候治理貢獻力量。

2025 年除依據氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，重新鑑別氣候相關風險與機會，進一步調整氣候調適策略外，更深化氣候情境分析，首度全面將潛在氣候風險與機會轉化為財務影響指標。透過貨幣化評估，具體掌握風險對公司財務影響，進一步強化財務韌性與經營策略之連結。此外，導入自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 架構與 LEAP 方法學，系統化分析營運據點對自然環境的依賴與衝擊，全面提升組織自然與氣候韌性，並降低對環境的負面影響。

公司已連續 7 年回覆 CDP 問卷，連續兩年於氣候變遷評比及供應商議合評比獲評「A」領導等級，展現卓越永續實力。我們也於 2022 年加入台灣氣候聯盟 (TCP) 及台灣淨零行動聯盟 (TANZE)，2025 年更榮獲台灣淨零行動聯盟「金級淨零標章」，肯定公司在永續發展的堅定承諾與實踐成效。

在投資與推動再生能源方面，本公司以再生能源作為邁向淨零的核心動力，自 2022 年起，於各廠區陸續建置並啟用屋頂太陽能發電系統，更於 2025 年擴建南科二廠二期太陽能發電系統，預計 2026 年啟用發電，逐步提升再生能源使用量。此外，公司持續透過自發自用、綠電轉供與採購再生能源憑證等方式，逐年提升再生能源使用比例，2025 年再生能源使用量占總年度用電量 16%，達成短期目標。

為達成淨零目標，中強光電以永續發展目標、SBT 減碳路徑、《永續原物料政策》、綠色產品設計準則為核心，制定綠色產品發展策略，並針對產品全生命週期各階段訂立明確的短、中、長期量化目標，在綠色設計與製程優化中，持續推動技術創新、節能技術，並導入低碳材料、環保包材及綠色運輸等措施，實現節能減碳與產品競爭力雙贏。

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

- 連續7年回覆CDP問卷
- 氣候變遷評比獲A (領導等級)
- 水安全評比獲B (管理等級)
- 供應商議合評比獲A (領導等級)

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

- 2020 年簽署支持並導入 TCFD 架構
- 2021 年首次執行氣候變遷風險與機會鑑別影響分析，並因應氣候相關影響變動性，每兩年鑑別一次
- 2022 年首度發布《氣候相關財務揭露報告書》
- NEW 2025 年重新鑑別，導入情境模擬量化模型，針對潛在財務影響進行貨幣化評估，據以擬定氣候調適策略

- NEW 2025 年加入 TNFD Forum
- 2025年正式導入TNFD，並逐步採用LEAP方法學，以評估自然相關依賴與衝擊
- 2026年首度發布《自然暨氣候相關財務揭露報告書》

- 推動台灣供應鏈接軌國際邁向淨零，結合聯盟夥伴力量積極與國際氣候倡議組織合作
- 2022年加入並成為首批會員，2025年續會

- 遵循「辦公室據點於2030年淨零排放，生產與服務據點於2050年前淨零」聯盟目標
- 2022年～2023年獲頒「綠級」淨零標章、2024年獲頒「銀級」淨零標章
- 2025年獲頒「金級」淨零標章

ESG 專題

S – 社會共融

「銀髮微光」深化高齡照護 實踐多元共融

台灣已於 2025 年底正式邁入「超高齡社會」，相較於其他弱勢群體，獨居長者可獲得的資源相對有限，因此，中強光電自 2019 年啟動「銀髮微光」計畫，攜手多家社會企業及 NPO 解決獨居長輩日益攀升的照護需求。今年，我們與銀色大門於「暖心食堂」計畫進一步導入新住民居家關懷服務，除更深入了解苗栗長者的飲食及生活狀況，也提供新住民就業機會，實現多元共融的社會價值。此外，為更全面地照顧弱勢長輩，於 2025 年啟動全新計畫 -「修屋築愛」，從既有的「食」、「衣」、「育」面向，擴展至「住」，為偏鄉長輩進行老舊住宅修繕與居家設備優化，改善居住安全與舒適度，全面提升生活品質，打造更友善且安心的銀髮居住環境。

「暖心食堂」攜手新住民媽媽 一同關懷長輩

中強光電自 2022 年起與社企「銀色大門」合作「暖心食堂」，提供穩定的獨老送餐服務，並每月捐贈流質營養食品、白米 / 糙米及友善捕撈魚肉予苗栗長輩。今年，除持續聘用單親婦女及兼職待業者為送餐大使外，更首度導入居家關懷服務，聘請 5 位新住民媽媽為 25 位苗栗縣後龍鎮埔頂社區發展協會及苗南區新住民家庭服務中心的獨居長者提供到府送餐服務、深入關懷長者生活，並利用手機 APP「線上送餐關懷系統」即時回報長輩狀況，幫助社工掌握需求、精準介入，進一步提升照顧品質，同時創造多元族群的就業機會，支持新住民夥伴提升經濟自主能力，徹底落實長輩關懷與多元共融的雙重價值。

「修屋築愛」修繕老舊房屋 為偏鄉長輩重建家園

苗栗縣仍有許多清寒長者長期居住於老舊房屋，生活空間存在安全隱憂，例如：屋頂滲漏、浴室防滑不足或照明昏暗等，潛藏跌倒與火災的風險。為了讓長輩能安心生活，今年，中強光電與「中華民國老人福利關懷協會」合作，首度執行「修屋築愛」偏鄉長輩家園修繕計畫，致力改善苗栗縣弱勢長者居住環境，除增建加熱設備防水罩、搭建鐵皮、清洗水塔及增設管線、汰換照明設備外，也協助更換床架與床墊等，全面降低居家安全風險，並提升衛生、安全與舒適度，讓「家」再次成為長輩安心又溫暖的依靠。

2025 年「暖心食堂」及「修屋築愛」績效

投入金額	受惠人數	投入志工人次	投入志工時數
$ 1,540,098	33,573人次	193人次	8,428小時

新住民早已是後龍社區不可或缺的一份子，非常感謝中強光電及銀色大門幫助新住民姊妹從資源的受助者，轉型為服務提供者與社區長輩守護者，更實現 DEI 精神。未來我們也將持續連結更多在地資源，推動兼具「文化共融」與「科技應用」的社會服務，期望讓苗栗成為一個不分族群跟世代的友善城鎮。

- 苗南區新住民家庭服務中心

很謝謝中強光電及中華民國老人福利關懷協會，以前家裡水龍頭流出來的水都是黑色的，只能用鍋子接水，再盡量瀝掉泥沙。但自從架設新自來水管線和清洗水塔後，我終於能安心且更方便地用水，生活品質提升非常多。

- 苗栗縣苑裡鎮個案長輩

ESG 專題

S – 社會共融

「光耀科技營 3.0」以 AI 教育行動 縮減城鄉數位落差

中強光電自 2016 年啟動「光之夢行者」計畫，陸續於苗栗偏鄉學校執行「光電小尖兵」、「多功能數位教室」、「光耀科技營 1.0」及「光耀科技營 2.0」，希望運用公司核心產品與在地大學攜手合作，共同消弭城鄉差距所造成的數位落差及教育不平等。今年，延續「光耀科技營 2.0」課程基礎，與國立聯合大學資訊志工隊及程式老爹三方合作，推出全新「光耀科技營 3.0」－ 3 日 AI 教學營，2025 年於苗栗縣福基國小舉辦首場營隊，教導學童生成式 AI（GAI）基礎理論與相關工具應用，最終由志工一對一帶領孩童完成獨一無二的「AI 創意故事繪本」實作專案，其餘 2 場將於 2026 年上半年舉辦。

2025 年「光耀科技營 3.0」績效

投入金額	受惠人數	投入志工人次	投入志工時數
$ 53,029	58人次	65人次	412小時

1. 認識大型語言模型（LLM）與創作劇本：讓孩童認識 GAI 基礎原理及 LLM 正確使用方式，並利用 Chat Everywhere 撰寫故事劇本，培養創意思考與文字表達能力。
2. 將創意轉化為圖像：教導圖像生成技巧與視覺呈現概念，並讓孩童依據自己的創作劇本，使用 Canva AI 生成多元風格的圖片。
3. 製作旁白音檔：讓孩童使用 TTSMaker，將故事腳本轉化為不同語調的旁白音檔，同時練習故事講述技巧。
4. 整合素材並製作專屬影片：引導孩童將已生成的圖片與旁白音檔匯入 Canva，讓學童化身剪輯師，編排故事繪本圖片、字幕與音訊。
5. AI 創意故事繪本成果分享：每位孩童皆獨力完成 1.5 分鐘「AI 創意故事繪本」，並舉行成果分享及評選活動，讓孩子與志工們一同選出「最佳人氣獎」、「最佳創意獎」、「最具美感獎」、「最具幽默獎」及「最佳 MVP 獎」，鼓勵孩童從作品中獲得成就感及創作啟發。

ESG 專題

S – 人才培育

智匯多元，傳承未來：以 AI 賦能跨世代人才，共創 DEI 永續職場

中強光電深信「人才是公司最重要的資產」，因此長期將人才發展納入管理體系及永續策略，建立完善的員工培育、數位學習、產學合作及內部講師制度，促進員工技能再造、知識傳承與跨領域交流。這份堅持，使公司榮獲行政院勞動部「2025 國家人才發展獎」大型企業獎，以及 TCSA 台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」，展現公司在人才培育上的高度重視。我們也將持續以公司 R.I.S.E. 文化為核心，透過雙軌職涯與全球輪調機制，持續提升全方位人才韌性，攜手全體同仁打造世代共融的永續職場。

承諾生活工資 落實 SDG 8 - 就業與經濟成長

中強光電承諾於 2030 年前達成台灣廠區 100% 員工薪資優於當地生活工資水準。2023 年至 2025 年間，公司參考行政院主計處《家庭收支調查報告》，對台灣廠區全體員工進行薪資盤點，並定期檢視生活工資與薪資水準，確保薪資足以支應員工食、衣、住、行、醫療及教育等核心生活支出。調查結果顯示，中強光電實際支付之最低薪資均優於當地生活工資且符合法定規範，以具體行動實踐就業公平與生活工資承諾。

結合 AI 及職能學院 提升培訓量能

2025 年台灣廠區以「Core 職能學院」及「AI 賦能計畫」雙軌學習模式，以 AI 與數位工具打造智慧學習生態，並透過職能盤點，為同仁打造更具系統性的深度學習發展方案。

- AI 賦能創新：為應對 AI 技術快速迭代，邀請具備豐富 AI 實務經驗的主管舉辦大型 AI 專題講座，並鼓勵各部門自發性成立 AI 學習群組，最終成功產出 20 項 AI 相關專利，並已陸續應用於產品開發，將科技力轉化為公司智財。
- Core 職能學院：針對同仁的專業職能與核心職能進行落差分析，精準擬定個人化學習發展計畫，並將員工授課時數納入晉升條件，推動組織與個人發展的正向循環。

團隊建立活動 實現跨世代共融

為打造友善共融職場，讓不同世代的同仁更了解彼此，公司持續推動多樣化的跨部門、跨世代及跨國籍活動，致力提升團隊凝聚力：

- 三代木計畫：將「教學相長」與「反向導師制」導入至三代木計畫，除由主管及導師 (Mentor) 指導並傳承實務經驗予元智大學實習生外，亦鼓勵實習生主動分享新興技術與觀點，促進知識與技術於組織內雙向流通，強化整體人才發展動能。
- 「Hi Buddy My Buddy 一起桌遊吧」：邀請 15 位跨部門技術研發中心同仁參與，透過多人桌遊與主管經驗分享，強化跨世代溝通並提升團隊凝聚力，平均滿意度 9.6 分 (滿分 10 分) 。
- 「蛇來運轉」團隊建立活動：將艱澀的 SA8000 社會責任標準條文轉化成遊戲，讓同仁們在趣味競賽中更容易了解 SA8000、人權及 DEI 概念，並培養團隊默契與向心力。
- 「We RISE ！ Camp 企文共識營」：與「元智大學企業書院」合作，透過團隊建立活動帶領暑期實習生深入了解公司 RISE 文化，促進產學交流，平均滿意度 4.8 分 (滿分 5 分) 。
- 「勤益科技大學新型專班 MA 計畫」：為落實永續人才發展與國際化布局，儲備跨國籍人才，培育 5 位越南籍學生，保障其畢業後兩年於本公司就業之機會，並於期滿後派任至公司越南廠擔任管理職，逐步建構多元國籍之管理人才梯隊。
- 「蛋仔來參觀」：為提高同仁對公司的認同及歸屬感，邀請員工及其眷屬前來公司參訪，帶領員工子女製作 DIY 彩虹發射器及蛇年多功能相框，學習光學及連桿原理，並結合公司投創新影像產品及子公司 - 宇康醫電的「彈力蹦床」，讓孩子更了解父母在職場中的創新成果，提升對父母的敬佩與認同感，共 39 位員工及眷屬參與，平均活動滿意度 9.8 分 (滿分 10 分) ，家長於活動後表示，與子女的共同話題增加，孩子也更了解自己的工作內容，成功促進員工與家庭間的情感。

Chapter 1

永續經營

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新研發

1.4 客戶關係

1.5 品質管理

01

1.1 公司簡介 2-1, 2-6

永續經營
- 1.1 公司簡介
- 1.2 營運概況
- 1.3 創新研發
- 1.4 客戶關係
- 1.5 品質管理

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

創立時間	1992 年 6 月 30 日
資本額	新台幣 39 億元
董事長	張威儀
總經理	林惠姿
員工人數	4,143 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)
2025 年營收	約新台幣 396 億元

1：中強光電台灣及大陸廠區 (昆山及吳江廠區) 之員工人數

經營理念 2-23, 2-24

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。

企業文化 R 責任 I 創新 S 卓越 E 開創

產品及服務

影像產品

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

節能產品

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

大事紀

1992
成立掛牌

- 成立

1999

- 上櫃

2002
拓展動能

- 成立奧圖碼科技 - 自有品牌行銷
- 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
- 成立中強光電文化藝術基金會

2017
轉型跨界

- 成立宇康醫電 - 智能健康運動照護方案
- 成立誠屏科技 - 創新智能顯示器解決方案
- 收購 Calibre UK Limited
- 中光電系統工程更名為中光電智能雲服 - 智慧零售/智慧企業/公共空間媒體解決方案
- 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
- 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
- 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
- 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 - 背光及液晶模組製造

2021

- 成立中光電智能物流 - IoT智慧聯網、AMR系統整合及輕量化解決方案
- 成立中強光電智能科技（昆山） - 智慧倉儲與智慧工廠解決方案
- 成立越南璨宇光電責任有限公司 - 越南LCD背光模組研發、製造及銷售等業務

公協會參與 2-28

中強光電保持政治中立立場，不從事任何政治選舉公關或政治捐獻等活動，於 2021 年至 2025 年間，未提供政治獻金，亦未涉及任何政治或政策影響捐贈等相關情事，僅加入公協會和非營利組織，並積極參與公共議題的發展和相關產業政策的制定，關注議題涵蓋 E - 環境永續、S - 人力資源與社會參與、G - 產業發展及經貿合作等議題。

此外，本公司也持續關注公共政策與氣候目標之間的關聯性，並建立管理與檢視流程，以確保公司立場及氣候承諾與《巴黎協定》一致。在評估過程中，綜合各方資訊，以維持判斷之客觀性與完整性，若發現其政策立場與公司目標不符時，將依內部處理原則視情況採取溝通、公開聲明或其他因應措施，必要時將提報環保委員會，並由高階主管進行最終檢視，且依內容性質公開揭露，持續與利害關係人保持良好的雙向互動。中強光電也將參與公聽會等政府政策諮詢會議，並積極評估支持相關公協會與倡議組織，發揮氣候議題的正向影響力。

參與公協會列表

單位：新台幣元

關注議題	協會名稱	2025 年參與角色	2025 年費用 註
E - 環境永續	台灣淨零行動聯盟	會員	105,000
	台灣氣候聯盟	會員	50,000
	NEW 社團法人台灣溼地保護聯盟	其他	50,000
	昆山經濟技術開發區安全生產與環境保護協會	會員	8,972
	NEW TNFD Forum	會員	0
S - 人力資源與社會參與	NEW 社團法人新竹人力資源管理協會	會員	10,000
	昆山人力資源協會	會員	6,729
	社會創新產業夥伴組	會員	0
G - 產業發展與經貿合作	國際資訊顯示學會中華民國總會	會員	100,000
	台灣顯示器材料與元件產業協會	會員	30,000
	蘇州市吳江區外商投資企業協會	理事	22,430
	NEW 蘇州市吳江區智能製造協會	會員	22,430
	中華民國光電學會	會員	10,000
	台灣 3D 互動影像顯示產業協會	理事	8,000
	台灣科學園區科學工業同業公會	會員	0
	台灣光電暨化合物半導體產業協會 - 智慧顯示與 MicroLED SIG	會員	0
	蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會	會員	9,869
	昆山市台灣同胞投資企業協會	會員	8,972
	中國國際商會蘇州商會	副會長	0
總計			**442,402**

註：本表非新台幣金額均依 2025 年 12 月 31 日匯率換算為新台幣。

公共事務參與支出

單位：新台幣元

類別 / 年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
產業工會、貿易組織或非營利組織	498,425	366,276	361,835	442,402
利益團體遊說	0	0	0	0
對地方、區域或全國性政治活動或候選人等捐獻	0	0	0	0
其他支出與捐獻，例如：選舉或公投相關	0	0	0	0
總計	**498,425**	**366,276**	**361,835**	**442,402**

全球據點 2-1, 2-6

中強光電營運總部位於台灣新竹科學園區，主要生產據點共 13 個，分別為台灣新竹科學園區的力行廠、台灣新竹科學園區竹南園區的竹南廠、台灣南部科學園區的南科一廠及南科二廠、中國江蘇省蘇州市的吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電) 、中國江蘇省昆山市的昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電、昆山翊騰技術服務、昆山偉視光學) 、中國浙江省寧波市的寧波廠 (寧波璨宇光電) 、越南胡志明市的越南一廠 (Coretronic Vietnam Company Limited) 及越南二廠 (Coretronic Technology (BRVT) Company Limited) 。

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

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

01

1.2 營運概況 3-3

永續經營
1.1 公司簡介
1.2 營運概況
1.3 創新研發
1.4 客戶關係
1.5 品質管理

重大主題
經濟績效

GRI
特定主題
經濟績效

主題邊界

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

主題重要性

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

策略

堅守數位顯示系統技術領導者的使命，深耕創新顯示技術與整體解決方案，並聚焦雲端服務、人工智慧及多元智慧場域

評量機制

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

績效

重大主題與 SDGs	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年 ~ 2028 年目標
經濟績效	大於 18%	因全球總體經濟持續低迷、產品組合及匯率變化，2025 年合併毛利率為 17.3%	×	大於 15%	•推動全球化布局 •促進集團新事業拓展
	大於 2%	因產品組合及匯率變化致毛利下滑，2025 年合併稅後淨利為新台幣 3.58 億元，歸屬母公司股東之淨利為新台幣 3.72 億元，淨利率為 0.9%	×	大於 1.5%	

- 合併營業收入淨額為新台幣 395.77 億元
- 合併稅前淨利為新台幣 4.73 億元
- 每股盈餘為新台幣 0.95 元

達標情形與因應措施

受國際政經局勢 (戰爭、通膨、美國關稅、匯率波動) 不穩定影響，全球經濟成長動能放緩，導致兩大主要產品線營運衰退。受產品組合變動與匯率變化影響，整體毛利率下滑；雖部分新創事業轉虧為盈，但多數仍處於研發或小量出貨階段，以致 2025 年整體營運結果未達預期。

- 節能產品：面對地緣政治引發的供應鏈重組與關稅壁壘挑戰，除持續強化越南廠增量製造以滿足客戶需求外，亦已在大陸擴大 OLED 模組產能以承接更多大尺寸顯示器生意，並推出適用於電子紙與反射式螢幕的高效能前光模組，以拓展戶外看板與教育市場，同時積極發展主 / 副駕駛資訊顯示所需的車載主動式防窺技術，全年出貨量將呈現成長走勢。
- 影像產品：市調資料預估 2026 年，由於世界盃足球賽事的消費刺激，預期家用娛樂投影機銷量將微幅增加；商用與教育投影機則因大型 LCD 的部份取代效應，預期將微幅減少；工程投影市場將因全球景氣略微回升而逐步回穩；車內外投影等車載新產品及應用於物流之新型投影產品即將進入量產階段，預期影像產品全年出貨量將呈現成長走勢。

合併財務報表 201-1, 201-4

單位：新台幣仟元

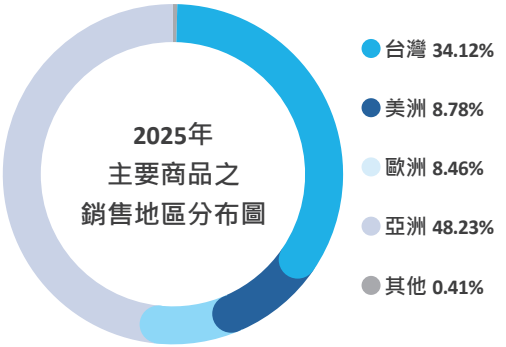
項目	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	49,783,157	39,491,708	39,668,943	39,576,665
營業成本	40,328,961	31,620,007	32,618,778	32,746,991
營業費用	7,303,574	6,941,031	6,861,913	6,960,701
營業毛利 (損)	9,454,196	7,871,701	7,050,165	6,829,674
營業 (損) 益	2,150,622	930,670	188,252	(131,027)
營業外損益	1,022,358	657,708	690,169	604,089
稅後淨利	2,413,434	1,202,029	657,846	357,637
每股盈餘 (元)	6.03	3.56	2.10	0.95
資本支出	2,239,760	1,822,817	2,683,062	3,138,037
員工薪資及福利	8,972,782	7,492,636	6,926,768	7,130,274
研究發展費用	3,056,452	2,901,998	2,856,039	2,914,592
資產 - 年底總額	55,857,815	55,603,904	56,877,985	58,958,825
資本 - 年底總額	22,729,545	23,484,289	24,396,869	24,523,695
股本總市值 - 年底總額	22,246,825	27,955,149	36,595,832	33,624,375
研究發展支出投資抵減	1,261,806	1,239,670	1,213,812	1,503,366
租稅抵減 (抵用數)	93,255	19,720	22,917	54,730
政府補貼金額	110,394	202,665	103,811	164,751
所得稅費用	759,546	386,349	220,575	115,425
所得稅占營業額比例	1.52%	0.98%	0.55%	0.29%

財務收支及獲利能力分析表

項目		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
財務結構	負債占資產比率 (%)	55.10	53.87	53.58	55.22
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	340.92	293.81	286.44	227.82
償債能力	流動比率 (%)	155.63	135.23	147.68	122.10
	速動比率 (%)	112.27	102.06	114.83	95.96
	利息保障倍數	10.30	4.86	3.11	1.84
獲利能力	資產報酬率 (%)	4.49	3.09	2.05	1.42
	權益報酬率 (%)	10.51	6.02	3.43	1.52
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	81.15	40.63	22.47	12.10
	純益率 (%)	4.85	3.04	1.66	0.91
	每股盈餘 (元)	6.03	3.56	2.10	0.95
其他	每股現金股利 (元)	4.5	3.0	1.5	0.5
	本益比	10.38	20.81	44.03	105.05
	殖利率 (%)	7.19	4.05	1.62	0.5

市場分析 2-6

- 根據市調機構統計，2025 年全球大尺寸 LCD 面板預估出貨量為 705 百萬片，本公司 2025 年節能產品整體出貨量為 30.83 百萬片，全球市占率約為 4.37%。
- 2025 年全球投影機市場出貨量約為 431 萬台。本公司 2025 年影像產品出貨量為 62 萬台，全球市占率約為 14.5%。
- 全球 DLP 投影機市占率第一。



稅務管理

政策

本公司於 2024 年 2 月 26 日董事會決議通過訂定《稅務政策及管理辦法》，其政策如下：

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

稅務風險管理

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

稅務治理

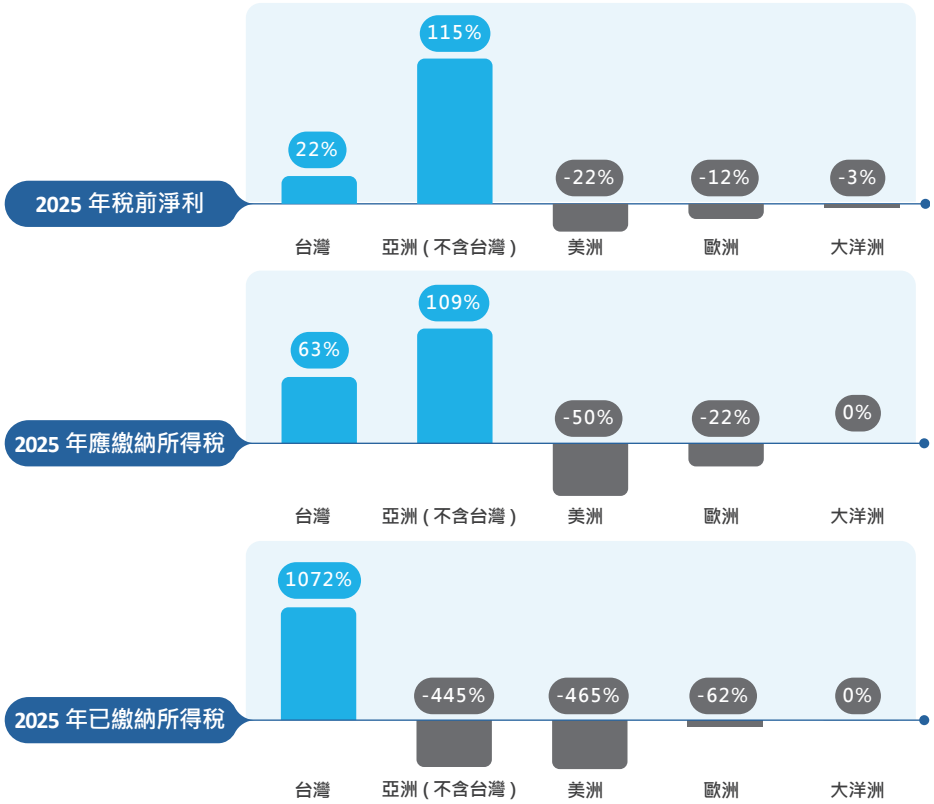
本公司董事會為稅務管理之最高單位，負責核定並確保稅務治理政策可有效運行，財務長則負責監督與決策，日常稅務事務則由稅務保險單位執行。公司及子公司辦理稅務申報時，應分層負責並獲適當核准，同時詳細審查檢視及妥善保留佐證資料。針對重大交易及決策之稅務影響，須謹慎評估，必要時得諮詢外部專業顧問。此外，公司稅務人員透過內外部培訓與研討會提升專業能力，以確保即時掌握最新稅務資訊。

稅務績效

單位：新台幣仟元

項目 / 年份	2023 年	2024 年	2025 年
稅前淨利	1,588,378	878,421	473,062
應繳納所得稅	386,349	220,575	115,425
有效稅率 (%)	24.3	25.1	24.4
已繳納所得稅	608,512	421,665	4,935
現金稅率 (%)	38.3	48.0	1.1

註：2025 年現金稅率減少，主係大陸區獲利減少，季繳所得稅減少及使用研發加計稅務優惠所致。



01

永續經營
1.1 公司簡介
1.2 營運概況
1.3 創新研發
1.4 客戶關係
1.5 品質管理

重大主題
創新研發管理

GRI
特定主題
經濟績效

1.3 創新研發 3-3

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

持續的創新研發，是組織日益精進、企業永續發展的關鍵因素

策略

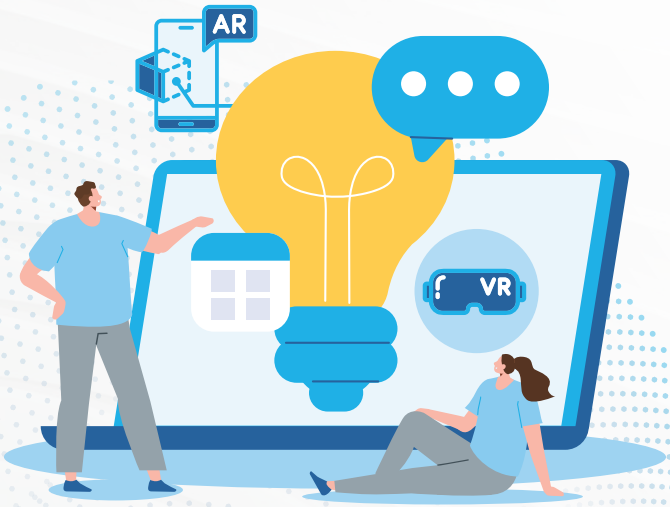
- 於總經理轄下設技術長室，並於各事業群主管轄下設技術長 / 技術中心 / 研發處等創新研發單位，負責先進技術與製程的評估與開發
- 深耕光學核心技術，拓展跨應用領域關鍵元件、半系統 / 系統產品及模組核心技術與智能情境應用
- 深耕節能顯示核心技術，研發側入式新型前導光板、直下型導光鏡片、特殊光學控制膜片及 Mini LED BLM / Display，開發輕薄短小節能、防窺、高動態對比的高價值應用產品
- 深耕影像處理核心技術，發展對比、亮度、顏色全自動調控技術，增加成本競爭力，改善使用者體驗
- 專注於家用、大場域商用的高亮度、廣色域、高解析度的固態光源投影產品研發，以智能技術開發結合人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

評量機制

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

績效

- 研發人員共 747 人，其中，台灣研發人員總數占台灣員工總數 39%
- 集團研發費用為新台幣 29.1 億元，占合併營收 7.4%
- 名列台灣法人發明專利申請第 88 名
- 名列科睿唯安 (Clarivate) 全球百大創新機構 (Top 100 Global Innovators™) 第 78 名



01

永續經營
1.1 公司簡介
1.2 營運概況
1.3 創新研發
1.4 客戶關係
1.5 品質管理

目標

【2026 年】

- 深耕光學核心技術以拓展跨應用領域光學元件、系統產品與半系統產品，強化產品附加價值及競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢
- 在背光模組技術方面，深度整合既有微影技術與超機密加工技術，並持續研發各式側入式新型導光板、特殊光學控制膜片 / 元件來開發輕薄短小及節能、防窺專用、高動態對比的相關高價值應用的多種顯示器產品
- 在高對比前光模組技術方面，因應不同產品的光學需求，完成數種尺寸機種的開發並進入量產階段
- 持續發展結合平板、筆記型電腦、車用螢幕、抬頭顯示器之電視外觀件設計及製造的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 / 系統整合廠及面板客戶最佳設計、生產及全球售後服務
- 突破 1 DLP 亮度疆界，提高元件高能量密度上限
- 深耕高階市場佈局，持續精進 3 DLP 與高亮度 1 DLP 機種開發，擴展 Pro-AV 高階工程應用
- 深化邊緣運算，開發具備邊緣運算之 AI 設備，進一步提高開發精準度與生產良率
- 加強資訊安全與互聯，針對特殊場域開發遠端控制資安技術，並強化多機應用穩定性
- 強化自主技術研發，開發具獨特性的 FPGA 影像演算法，積極開或非傳統投影機應用市場，並針對終端需求提供全方位解決方案
- 量產 Micro LED 智慧眼鏡單色與全彩投影光機
- 量產車內實像投影與車外 DGP (Dynamic Ground Projection) 產品，並研發智慧座艙 AR 與 PHUD 投影產品
- 持續推展節能減碳開發流程與要求

【2027 年 ~ 2028 年】

- 堅守數位顯示系統技術領導者的使命，深耕創新顯示技術與解決方案，並聚焦於雲端服務、人工智慧及各類智慧場域的全方位解決方案
- 深耕光學與熱傳核心技術以拓展跨應用領域光學元件與系統產品、半系統產品，強化產品附加價值及價格競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢
- 以市場潛在需求為導向布局利基產品，發展更極致和前瞻性的顯示器產品
- 除持續開發對應 OLED 顯示產品之相關光學零組件技術，以擴展 LCD 顯示產業以外的營運範疇，更開發 Micro LED 背光模組與顯示產品
- 發揮 DLP 技術優勢，深耕高解析度、高亮度、智能終端等高階工程應用；加速模擬產品設計與多元應用開發，不僅鞏固在 AIoT 與 AI Robot 的 Pico 投影機應用領域之地位，更積極向元宇宙應用場域延伸
- 開發具邊緣運算能力之 AI 深度學習設備，以提高生產、開發精準度與效率，並導入物聯網技術，結合大數據蒐集及遠端控制應用
- 以技術領先優勢，在兼顧高性價比的前提下，進一步提升影像均勻性表現、優化色彩均勻度，全面強化 AI 智慧使用場景，持續推出高品質和高價值產品以滿足客戶需求
- 持續開發 Micro LED 智慧眼鏡投影機、車載投影與智慧座艙用投影創新產品
- 融入 ESG 理念優化產品設計，採用能源利用效率高、符合低能耗設計，選擇易回收、易降解和可再利用之材料，降低對環境的負面影響
- 透過模組化設計 (Modular Design) 與標準化模組接口 (如電源板、光學引擎) ，提升維修便利性，降低整機汰換頻率，延長產品生命週期
- 優化智能維修系統 (Smart Repair) ，運用大數據與 AI 診斷，降低維修零件浪費與人員往返造成的碳排放
- 優化待機與低耗能技術，針對全球能效標籤 (A 級 ~ G 級) 進行電源管理，減少產品待機電力損耗

影像產品解決方案 PR1-1

致力於成為世界一流整體影像解決方案提供者，中強光電影像產品事業群團隊在過去二十多年間將研發能量投注於各種投影顯示技術、影像處理技術、高效率高能量密度光源技術、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。近年來，SSI 固態光源產品之市場逐漸成熟，已導入影像識別、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。

關鍵技術

- 導入雷射光源模組及超廣色域 RGB 純雷射合光技術於主流雷射光源投影機、超短焦商教投影機及 8K 高解析度超短焦無線雷射投影機，提升系統效率及色彩表現，以展現低成本及高效能的產品優勢
- 開發 AI 家庭機器人嵌入式投影模組，並導入 AI 技術，滿足異常偵測與環境自適應等需求

NEW 開發智慧物流車之揀貨指引投影模組

- 持續研發智能化技術，通過手機與 AI 深度整合，優化投影機的自動調整與調光功能，整合自然語音控制、個人化光雕投影及智能桌面等 AI 功能，為使用者提供無縫、智能且個性化的投影體驗
- 開發具混光雷射 (Multi-Color Light Architecture, MCLA™) 技術架構的雙色雷射主流投影機，在亮度與顏色之間取得最佳平衡，提供消費者更具性價比的投影機選擇
- 持續追求投影機小型化及安靜化，提升散熱模組、水冷系統及冷卻風扇的散熱效率，並優化減震降噪設計
- 研發大型公共場域使用之新 1 DLP Passive 3D 顯示技術
- 運用數位模擬技術來持續改良元件及系統設計，提升效率並降低成本
- 研發車載實像投影與智慧座艙 AR 投影產品，並開始試產車內實像投影與車外 DGP 產品
- 自行研發及製造螢光輪、致動器和熱模塊等關鍵零件

NEW 研發相機智慧校正技術，透過 AI 智慧運算實現多機自動校正，確保視覺一致性並達成影像無縫拼接

- 研發單色及全彩 Micro LED 智慧眼鏡投影光機與波導，並開始試產單色光機

創新產品

- 推出新一代低延遲 (<1 ms) 且具可變刷新率 (Variable Refresh Rate, VRR) 功能的投影機，成為 1 DLP 投影技術在電競與模擬訓練市場的重大突破
- 量產搭載藍光雷射光源之商教投影機，提供使用者更高性價比之產品，取代傳統汞燈投影機，達到節能減碳的目標
- 優化 6,000 lm ~ 8,000 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 lm 大型公共顯示智控投影機，提供使用者更佳的沉浸式體驗

NEW 量產超短焦雷射智慧觸控投影機

- 量產嵌入式投影模組，可內置於遊技機
- 量產整合智慧型投影機、智慧揚聲器與情境照明功能之行動微型投影機
- 量產 AR 眼鏡光機模組
- 量產搭載新世代 Laser Phosphor 及超廣色域 RGB 純雷射合光技術的 4K 超短焦雷射電視

NEW 開發高性價比之攜帶型藍光雷射光源商教投影機及量產高效能藍光雷射光源 Pro-AV 工程投影機，產品外殼採用 50% 消費後回收塑料 (PCR)

節能產品解決方案 PR1-1

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

- 射出導光板：開發更新式 IML 系列與使用特殊精密加工製作之導光板，搭配特殊光學膜片設計，效率較傳統背光模組增加 50% ~ 70%
- 熱滾壓高效率導光板：持續優化製程與微結構設計，開發出新型 PC 及 PMMA 材質的超薄與高效能導光板與光學膜片，除兼具低內應力、抗材料沾黏、無需模具、等同射出的光學效率與高產能等優點，厚度下達 0.3 mm，可用於高階筆記型電腦
- Energy Star 9.0 螢幕顯示器：開發可量產之 30.9 吋 (含) 以下高節能厚板導光板，效率較現有導光板產品增加 15% ~ 25%
- HDR 技術：
  (1) 量產 Mini LED 區域調光與掃描的背光模組，可用於窄邊框電競筆電與螢幕顯示器，並結合自行開發的光學對位拼接燈板、自製特殊微結構擴散板結合光學結構與 LED 設計，讓具 HDR Mini-LED 區域調光與掃描的背光模組在光學、畫質與厚度上具良好競爭力，並朝減少背光模組厚度、縮小邊框、增加光學效率、減少光學膜、降低 LED 使用量來開發輕薄短小、節能、防窺專用、高動態對比的相關高價值應用顯示器產品，例如：遊戲機、平板電腦、筆記型電腦、工業用監視器、車用抬頭顯示器與觸控顯示螢幕、醫療與電競用高階監視器、AIO 監視器、薄型化和智慧型高階電視、智能家居顯示模組等。對應反射式面板與高對比前光板電子紙等具節能減碳效益之產品開發亦進入量產階段
  (2) 因應市場變化與客戶需求，產品發展已由背光模組轉為結合平板、筆記型電腦、車用螢幕、抬頭顯示器之電視外觀件設計及製造之半系統與整合性系統產品，以高度彈性經營模式，提供品牌廠商、系統整合廠及面板客戶之最佳設計、生產及全球售後服務
- 防窺顯示技術：
  (1) 藉由導光板、背光板、特殊液晶面板、膜片與製程核心技術，開發更輕薄與防窺更佳的可切換之第六代防窺筆記型電腦模組。目前防窺顯示技術已達試產階段，也獲得客戶肯定並順利開案
  (2) 第一代技術符合客戶需求，且產品已進入量產
  (3) 針對下個世代 OLED Display 的防窺需求，已完成樣品試作與測試，更將產品延伸至車載與工控技術應用，目前已與多家潛力客戶討論開案
- 車載與工控技術應用：
  (1) 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 2 mm ~ 4 mm 且具 2D 動態調光、低漏光特性之常規及異形 LCD 顯示器，並與客戶持續合作開發中
  (2) 車載應用技術升級，開發單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 及 Passenger Display，駕駛者可依情境動態切換所需視角，降低駕駛者在車輛行進中受到光線干擾的安全問題，目前第二代產品已進入量產，而新一代車載防窺性能提升方案 (例如：分區防窺) ，已完成多項新設計與試作，並與多家客戶推廣中
- 背光顯示半系統產品：藉由組裝 Open Cell、導光板、觸控螢幕等內製零組件的一條龍技術及生產整合模式，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
- 背光模組技術：深度整合既有微影技術與超機密加工技術，並持續研發各式側入式新型導光板、特殊光學控制膜片 / 元件，開發輕薄短小及節能、防窺專用、高動態對比的相關高價值應用顯示器產品
- 詳細降低環境衝擊成果，請參本報告書 4.4 綠色產品

智慧財產權 3-3

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

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

專利保護措施

- 專責單位：以《專利權及技術開發獎勵辦法》為原則，由智權處負責統管專利申請與維護相關工作，並每年評估各核准專利是否繼續維護或另作處置。
- 獎勵制度：設立「專利英雄榜」，每月於公司內部網站公告各事業群專利提案數及核准專利之提案人及專利內容，其獎勵方式包含：提案獎勵、專利獲證獎勵、專利應用獎勵、營業秘密應用獎勵、比賽獎勵、精神鼓勵以及特殊重大利益獎勵，2025 年共核發超過新台幣 240 萬元之專利獎金。
- 教育訓練：2025 年開辦「軟體專利申請實務：如何撰寫合適的專利申請評估單」、「2025 專利基礎課程」、「專利相關知識培訓」、「專利撰寫經驗分享」、「專利提案 LEVEL UP」等課程，邀請欲提升專利提案價值的同仁參與，共 128 人參訓。

智權取得 / 處分

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

技術性營業秘密管理

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

專利管理策略及目標

每年定期向董事會報告智慧財產相關事項，並且優化專利管理系統，提升管理系統自動化功能，以減少人力作業並提高資訊正確度，有效追蹤與管理案件。與研發單位合作，盤點公司各技術專利，以了解公司專利價值。2025 年完成年費評估電子簽核優化並正式上線，透過串聯「內部專利檢索系統平台」與「核准專利評價平台」，從市場面、法律面及技術面提供專利價值相關資訊予各事業單位，作為是否繼續維護專利之參考。

專利績效

2025 年於各國共申請 243 件專利、正式取得 231 件專利。除連續兩年榮獲科睿唯安 (Clarivate)「2025 全球百大創新機構 (Top 100 Global Innovators™) 」外，台灣廠區亦表現亮眼：發明專利公告發證 30 件，名列「本國法人發明專利公告發證百大」第 74 名；發明專利申請 29 件，名列「114 年本國法人發明專利申請百大」第 88 名；三種專利公告發證 42 件，名列「114 年本國法人三種專利公告發證百大」第 85 名。

01

永續經營
1.1 公司簡介
1.2 營運概況
1.3 創新研發
1.4 客戶關係
1.5 品質管理

1.4 客戶關係 2-29

中強光電重視顧客意見，因而設立多元且即時的溝通管道，包含專門客服信箱及單位、不定期與客戶面談或電訪、執行年度客戶滿意度調查、參加季度業務總結會議 (Quarterly Business Review, QBR) 及國內外展覽等，充分瞭解顧客在創新研發、產品品質、工作環境及安全性等方面之需求，以提升顧客滿意度並有效減少客訴案件。近年來，因全球永續浪潮的推動，客戶較從前更加重視供應商的永續作為及合規性，因此，為即時且積極回應客戶 ESG 稽核、調查、問題等各項需求，並充分展示公司在永續發展的承諾及績效，提高資訊透明度，強化客戶關係，於 2023 年訂立《客戶 ESG 溝通策略》。此外，公司於投影機重要品牌客戶之「供應商 ESG 評分卡」取得 93 分佳績，更連續兩年於「供應商 RBA 稽核」取得滿分 100 分，獲客戶大力表揚，成功提高客戶對公司產品及永續之信任感，穩固客戶關係，有利於未來合作。

客戶 ESG 溝通策略

- ✓ 針對每個客戶設立專責窗口，負責掌握客戶 ESG 重要事件時程、客戶 ESG 稽核問卷及調查表之分工、進度及統籌回覆
- ✓ 製作年度 ESG 績效簡報，並於 QBR 向客戶報告當年度 ESG 執行狀況及績效
- ✓ 參與客戶舉辦之供應商大會，與客戶面對面溝通，並了解客戶下一年度的 ESG 策略、管理方針、目標及重要時程
- ✓ 所有回覆客戶的資訊皆須經永續發展部確認，以確保對外資訊一致性及正確性

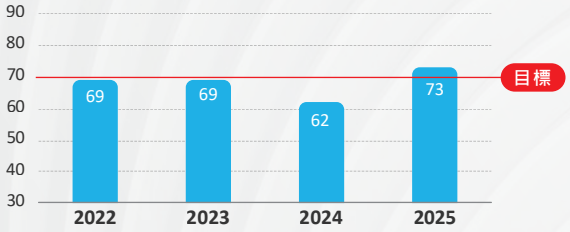
年度滿意度調查

事業群	影像產品事業群	節能產品事業群
評分對象	當年度交易金額占年度銷售金額 5% 以上之客戶	當年度產生交易之客戶
評分項目[1]	物流管理、技術、品質、客戶服務	銷售、設計、品質
2025 年分數	73 分[2]，較 2024 年**增加 11 分**	89 分，與 2024 年**持平**
滿分 / 目標分數	100 分 / 70 分 (2025 年整體客戶滿意度 81 分，達年度目標)	

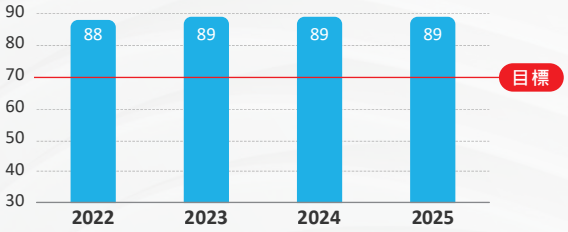
1：影像產品事業群 2024 年依循 ISO 9001 外部稽核建議，因客戶對產品價格的滿意度具高度主觀性，刪除「價格 / 成本」評分項目。2022 年 ~ 2023 年評分項目為物流管理、技術 / 品質、客戶服務、價格 / 成本；2024 年 ~ 2025 年評分項目為物流管理、技術、品質、客戶服務。

2：2025 年起，影像產品事業群依產品類別進行客戶滿意度調查，產品類別包含投影機與 AR 光機模組。

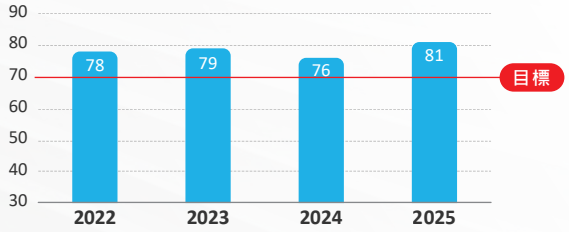
影像產品事業群客戶滿意度



節能產品事業群客戶滿意度



整體客戶滿意度



▶ 管理方針

影像產品事業群

- 針對客戶回饋，業務單位已主動介入溝通並啟動內部檢討，提出相應解決方案以爭取客戶認同。
- 2025 年起，影像產品事業群依產品類別 (投影機、AR 光機模組) 進行客戶滿意度調查，收集客戶意見以精準掌握市場及產品趨勢。針對投影機客戶所反映之「認知落差」，未來將透過強化雙向溝通及優化服務品質，持續提高客戶滿意度。

節能產品事業群

- 定期或依需求召開討論會議，確保客戶反饋意見獲得改善
  ✓ 客訴件數共 127 件，改善率 100%
- 擬訂供應商稽核品質管控機制、強化包裝防護設計、妥善管理供應商物料及工程品質，確保出貨率達標。2025 年出貨率 100%，達成年度目標 (95%)

01

永續經營
1.1 公司簡介
1.2 營運概況
1.3 創新研發
1.4 客戶關係
1.5 品質管理

1.5 品質管理

本公司依循 IECQ QC 080000、國際法規趨勢與客戶要求，訂立 ISO 文件《綠色產品規格作業說明書》，明確規範產品中禁 / 限用有害物質 (例如：RoHS 禁用物質 10 項、REACH SVHC 253 項、REACH 附錄 17 以及其他法規之管制物質) 。針對符合規定且無鹵素之「綠色原物料」，系統編予特定料號識別碼，以利研發團隊於產品設計階段優先選用，確保零件及包材都符合國際法規及客戶要求。

針對客戶高度關注之全氟 / 多氟烷基物質 (Per- and Poly Fluoro Alkyl Substances, PFAS) 議題，本公司已展開供應鏈調查及管理，並承諾於 2040 年前全面淘汰及替代 PFAS。在管理實務上，本公司每年執行全產品有害物質風險評估，範疇涵蓋客戶指定和提供之料件；針對客指料及客供料，本公司積極推動風險回報機制，若確認含有害物質，將主動提供風險報告並協助客戶進行替代評估，同時尊重客戶對其指定和提供料件之最終決策。

2025 年產品及服務並無違反健康與安全法規事件發生，且綠色原物料採購金額占原物料總採購金額 92%。

有害物質管理承諾

- 每年針對全部產品執行有害物質風險評估，確保其不會危害人類健康與影響環境
- 本公司產品 100% 符合產品禁 / 限用有害物質規範、國際法規及客戶要求
- 持續投入研發資源及預算，以逐步取代及淘汰高風險有害物質
- 設定禁 / 限用有害物質全面淘汰與取代年份目標，並每年審視目標進展

有害物質管理程序

有害物質管理體系
- 成立「有害物質管理委員會」
- 建置綠色產品管理系統
- 導入 IECQ QC 080000 有害物質過程管理系統

打造無污染綠色供應鏈
- 以《綠色產品規格作業說明書》作為原物料採購規範
- 要求供應商簽署《綠色產品承諾書》，以推動綠色供應鏈
- 管制近 400 項有害物質，確實檢驗料件規格

稽核審查監控品質
- 稽查產品生產流程，以確保符合廠內規定
- 審核第三方公正單位檢測報告有效性
- 定期執行有害物質風險評估，確保客戶健康與安全

有害物質教育訓練
- 大陸廠區將「有害物質管理」訂為新進人員必修課程，共 592 人完訓；吳江廠區舉辦「IECQ QC 080000 有害物質管理」訓練課程，共 7 人完訓，總受訓時數為 84 小時
- 台灣廠區開辦「GP 基礎課程」，共 264 人受訓；每兩年舉辦一次「IECQ QC 080000 內部稽核員」訓練課程，共 69 人完訓，總受訓時數為 414 小時

國際有害物質管理績效

重點管制項目	符合情形
《有害物質限用指令》(RoHS)	100% 符合
無鹵素要求	100% 符合
《歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規》(EU REACH)	100% 符合
《電子業材料聲明標準》(IEC 62474)	100% 符合
《蒙特婁議定書》	100% 符合
《美國毒性控制法案》(Toxic Substances Control Act, TSCA) 管制	100% 符合
持久性有機污染物 (Persistent Organic Pollutants, POPs) 管制	100% 符合
全氟 / 多氟烷基物質 (PFAS)	• 本公司要求供應商主動揭露物料是否含有 PFAS。若確認含有 PFAS，則由研發單位進行替代料件之評估與篩選，並與客戶協商後續選用。 • 本公司預計 2040 年前全面淘汰及替代 PFAS。

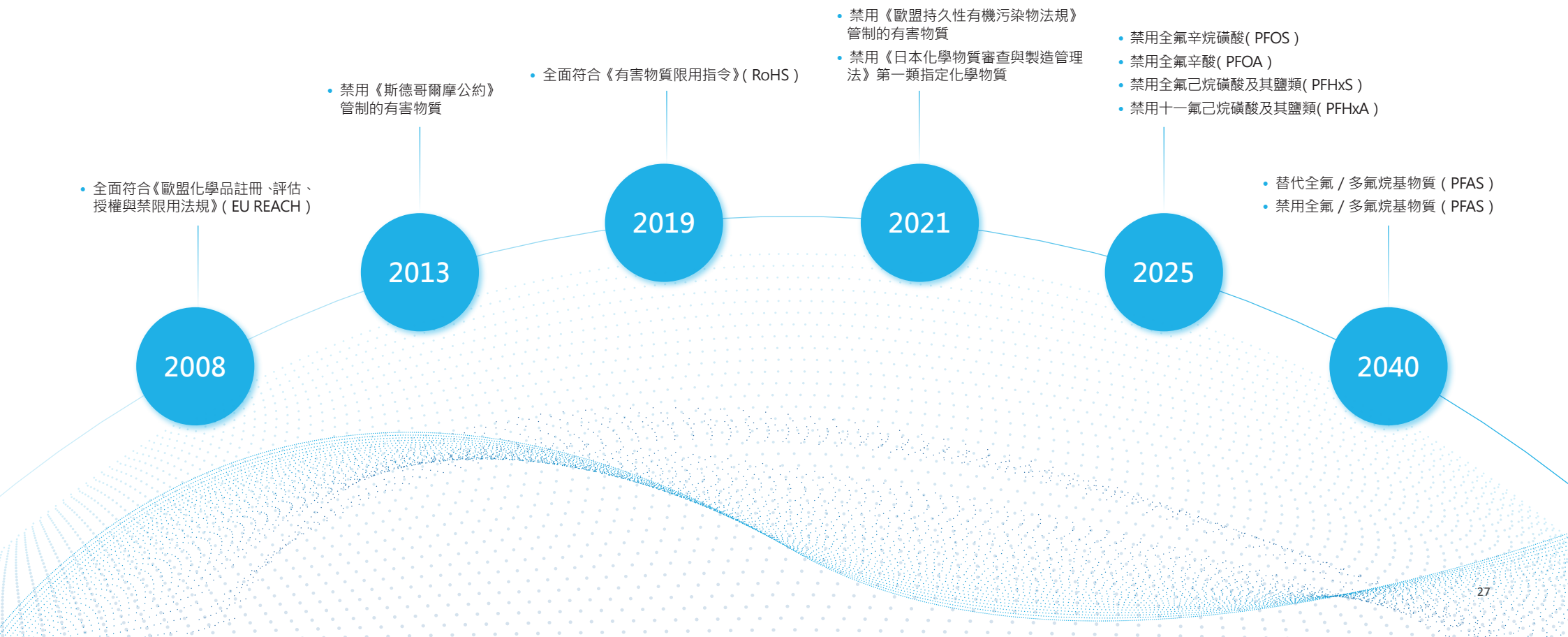
註：因應國內外法規，本公司定期更新有害物質管理規定，且相關規定涵蓋 IEC 62474 所列應申報物質。

有害物質風險評估

本公司每年針對全部產品執行有害物質風險評估，以下為具體做法：

1. 參考國際標準：依據《歐盟 REACH 法規》、《RoHS 指令》等相關規定，確認重點關注的有害物質，公司持續追蹤《RoHS 指令》與《歐盟 REACH 法規》列為有害物質的產品，2025 年度不符合《歐盟 REACH 法規》與《RoHS 指令》之相關產品營收百分比為 0。
2. 識別有害物質：本公司自行建置開發「綠色產品管理系統」，內建產品有害物質減免管理系統，並依據《綠色產品規格作業說明書》進行綠色物料管理。
3. 供應鏈管理：供應商所提供之材料、零件或半成品等物料，均須符合綠色產品有害物質管制要求，並提供第三方機構之均質材料檢測報告。
4. 有害物質風險評估分析：藉由分析產品組合中有害物質，識別產品中可能存在的有害物質，例如：重金屬、持久性有機污染物、毒性化學品等，確保公司產品不會危害人類健康與影響環境。

逐步淘汰有害物質



Chapter 2

永續發展

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

02

2.1 永續目標與 SDGs 2-23, 2-24

永續發展
- 2.1 永續目標與 SDGs
- 2.2 永續治理
- 2.3 重大主題鑑別

- 願景：中強光電是一座指引方向與希望的燈塔，我們以光耀經濟為基礎，點亮社會並創造綠色光景，讓每個人都有永續發亮的未來。
- 政策：我們依循《責任商業聯盟行為準則》（RBA）、《世界人權宣言》（UDHR）、《聯合國全球盟約》（UNGC）、《聯合國企業與人權指導原則》（UNGPs）、《國際勞工公約》，以公司核心專業、《聯合國永續發展目標》（SDGs）、世界經濟論壇（WEF）全球十大風險、氣候相關財務揭露（TCFD）、自然相關財務揭露（TNFD）、科學基礎減量目標倡議（SBTi）、碳揭露專案（CDP）、國際永續趨勢、社會需求及利害關係人關切議題為基礎，將永續策略分為 E（環境）、S（社會）、G（治理／經濟）三大類呈現，並藉由永續委員會、環保委員會、螢火蟲愛之光服務隊及其他相關單位共同訂立、推動及實踐相對應專案與策略，期望能結合本業技術，攜手利害關係人，創造企業與社會互利共享之永續夥伴關係。
- 管理辦法：《永續發展實務守則》、《重大主題鑑別流程》、《永續報告書編制及驗證作業程序》、《責任商業聯盟行為準則管理手冊》、《環境永續政策》、《淨零承諾》、《水資源管理政策》、《碳中和承諾》、《生物多樣性暨不毀林承諾》、《減塑承諾》、《永續原物料政策》、《衝突礦產政策》、《人權暨社會責任政策》、《職業安全衛生政策》、《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《道德行為準則》、《風險管理政策》、《隱私權政策》、《稅務政策及管理辦法》、《供應商利益迴避管理辦法》。
- 聯合國永續發展目標（SDGs）達成情形

SDG	目標	策略	績效	對應章節
	消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業	支持永續糧食生產系統	採購超過 **19 公噸**有機蔬菜作為員工午間團膳	7.1 公益關懷
			採購超過 **1.9 公噸**友善捕撈魚肉及在地白米予弱勢長者食堂，並送出 **1,432 份**營養流質食品與 **21,635 份**便當	7.4 銀髮微光
	確保健康及促進各年齡層的福祉	降低職災與疾病風險	• 年度健康檢查受檢率 **99%** • 年度特殊作業健康檢查受檢率 **100%**	6.6 健康照護
		提升醫療量能	提供 **215 場**線上健康課程及遠距醫療諮詢服務予 **10 個**苗栗文化健康站，共 **31,326 人次**受惠	7.4 銀髮微光
	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	消弭數位落差	舉辦 **10 場**光電小尖兵、光耀科技營 1.0、2.0 及 3.0，共 **284** 人次偏鄉師生參與	7.2 光之夢行者
		追求教育平等	台灣廠區總受訓時數增加 **27.8%**、總受訓人次增加 **36.8%**；大陸廠區總受訓時數增加 **9.4%**	6.5 人才培訓
			• 贊助正修科技大學及逢甲大學大四學生 **4 位**，提供獎學金新台幣 **22.5 萬元** • 贊助新竹縣尖石鄉錦屏國小合唱團，提供助學金及比賽相關費用共新台幣 **37 萬元**	7.3 箇中好手
	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠的、永續的，及現代的能源	提高再生能源使用率	透過建置太陽能發電設備、綠電轉供及採購綠色電力交易憑證，再生能源使用率提高至 **16%**	4.1 自然暨氣候管理
		開發省能產品	• 持續優化主流投影機光電設計，預估每年可**節省 4,775 萬度電**並**減少 22,633 公噸 CO_2e** • EX / EU 雷射投影機系列平台機種與同級燈泡機種相比，可節省 **55%** 能耗 NEW 雷射光源投影機導入新平台 UX，與上一代 EX 平台相比，節電效率提升 **19%** • 開發高效益背光模組，減少能耗 **5.6%** • 背光板優化光學輝度技術，預估每年可**節省 143 萬度電**並**減少 679 公噸 CO_2e** • 三款雷射投影機及兩款液晶顯示器通過 **ISO 14067** 查證	4.4 綠色產品

SDG	目標	策略	績效	對應章節
8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	促進同工同酬待遇	台灣廠區之性別薪資平均數男女比為 **1：0.986**，昆山廠區為 **1：0.933**，吳江廠區為 **1：0.952**	6.3 薪酬福利
		增加就業機會	台灣廠區提供 **66 個**職缺；與 **16 所**學校進行產學合作，並提供 **42 個**實習機會	6.5 人才培訓
			NEW 培養 **20 位**待業者、單親與新住民媽媽成為送餐大使	7.4 銀髮微光
		提供優質薪酬	• 台灣廠區年度調薪平均幅度為 **3% ~ 5%** NEW • 支付台灣廠區全體員工之最低薪資均**高於**生活工資，亦符合法定基本工資	6.3 薪酬福利
NEW 10	減少國內和國與國之間的不平等	確保機會平等和消除歧視	• 女性員工擔任主管比例為 **31.2%**、女性員工擔任 STEM 職務比例為 **31.8%** • 建立「資深員工回聘制度」，並回聘 **2 位**屆退員工	6.3 薪酬福利
			NEW • 聘請 **5 位**新住民媽媽成為送餐大使	7.4 銀髮微光
12	確保永續消費及生產模式	減少廢棄物	NEW • 廢棄物產出強度較基準年（2021 年）**減少 56%** • 廢棄物回收率為 **65%**	4.2 廢棄物管理
			舉辦「愛箱送，用分享減碳」，共捐贈 **2,088 件**二手物品，共減少 **610 公斤**廢棄物，**減碳 1,257 公斤**	7.1 公益關懷
		增加低碳材料及包材使用率	NEW • 使用 50% 消費後回收塑料（PCR）作為產品外殼，占主流及商用投影機年出貨量 **13%** • 使用再生金屬於光學引擎、散熱模組與支撐板金，占主流投影機年出貨量 **100%** • 使用具 FSC 或含回收紙漿之紙器產品作為出貨紙箱，占投影機年出貨量 **99%** • 使用環保緩衝材，占主流及智能投影機年出貨量 **95%** • 導入再生鋁材於新開發筆電機種，導入機種比例 **3.3%**	4.4 綠色產品
		推動永續教育	「年度永續課程」為全體人員必修課程，完訓率 **100%**	2.2 永續治理
			以「綠生活實踐計畫」為核心，辦理 **23 場**環境教育活動	4.5 綠色企業
13	採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	提高組織氣候韌性	SBT 目標 -「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（範疇一和二）絕對減量 **50.4%**，範疇三絕對減量 **30%**」已通過 SBTi 審核	4.1 自然暨氣候管理
		減少溫室氣體排放	• 本報告書範疇皆通過 ISO 14064-1 查證 • 溫室氣體（範疇一和二）絕對排放量較基準年（2021 年）**減少 45%** NEW • 溫室氣體（範疇三）絕對排放量較基準年（2021 年）**減少 88%**	
		減少電力耗用	電力密集度較基準年（2021 年）**減少 3%**	
		提升供應鏈氣候變遷風險意識	舉辦年度供應商大會及永續主題講座，共 **138 家**供應商參加	5.3 綠色聯盟
16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	提高員工誠信經營意識	「誠信經營課程」為全體員工必修課程，完訓率及《誠信經營守則》簽署率皆達 **100%**	3.4 誠信經營
		提高員工人權意識	• 「人權教育訓練」為全體員工必修課程，完訓率及《人權暨社會責任政策》簽署率皆達 **100%** NEW • 台灣廠區首度執行人權盡職調查，並對 **3 項**人權重大議題進行減緩與補救措施	6.2 人權管理
17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	與利害關係人共同執行永續專案	針對 **57 家一階供應商**和 **85 家二階供應商**進行 RBA 稽核，並透過線上平台及年度供應商大會提供相關訓練和輔導計畫予供應商，協助其完成缺失矯正，建立更具韌性的永續管理制度	5 永續供應鏈
			與 **10 家**供應商共同執行「廢棄物再利用計畫」	5.3 綠色聯盟
			與 **7 家**社會企業共同執行「希望農場」、「熱血員工」、「銀髮微光」計畫	7.1 公益關懷 7.4 銀髮微光
			與 **4 家**在地大學共同執行「光之夢行者」及「箇中好手」計畫	7.2 光之夢行者 7.3 箇中好手

02

永續發展
2.1 永續目標與 SDGs
2.2 永續治理
2.3 重大主題鑑別

2.2 永續治理 2-9, 2-12, 2-13, 2-14, 2-23, 2-24

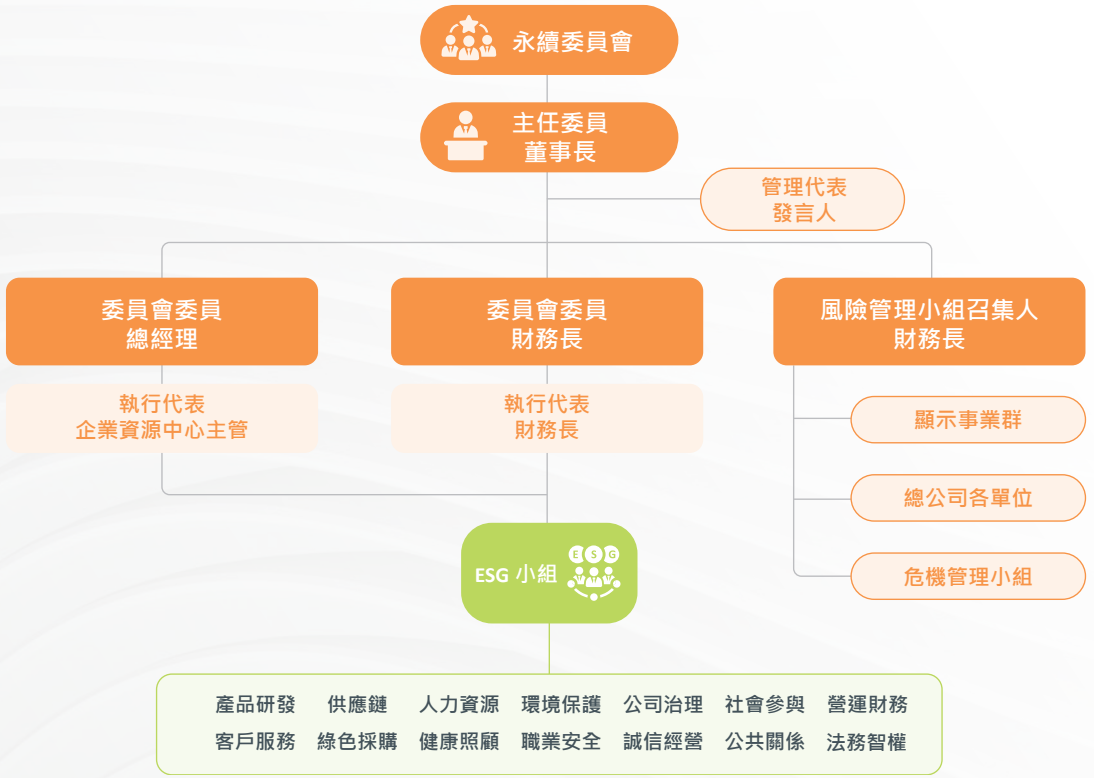
永續委員會

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

目前永續委員會為獨立運作組織，2025 年董事會除通過「年度永續報告書之重大主題」、《年度永續報告書》、《公司章程》、「經理人薪資報酬案」、《董事及經理人薪資報酬及績效評估辦法》、《公司治理實務守則》及《風險管理政策》外，每年定期聽取經營團隊的報告 (包含 ESG 執行情形) ，檢視永續計畫及目標執行情形，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

運作方式

- 委員會委員和執行代表以每季簡報來審視永續落實之情況與結果，並與 ESG 小組召開季度會議，由執行代表及 ESG 小組成員出席，針對當年度永續報告書、國內外永續評比及獎項、年度重大主題達標情形進行追蹤及檢討，以擬定次一年度之永續計畫及目標。
- 管理代表每季向主任委員、委員會委員及執行代表報告年度計畫執行情形，並於年度集團會議報告年度永續實績及下一年度之永續重點方針與計畫。
- 委員會委員暨執行代表 – 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略 (TCFD) 、自然相關財務揭露 (TNFD) 、各項環境指標、SBT 減碳目標與路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形。
- ESG 小組成員依循國際及政府規定訂立永續政策，並透過內外部培訓課程，強化永續策略執行。
- 年度重大主題由 ESG 小組依循重大主題鑑別流程，每兩年進行鑑別一次，並將年度重大主題提報董事會進行核決。



永續培力

透過參與內 / 外部訓練課程、發行季度 ESG 電子報並分享 ESG 知識和活動於電子 / 實體布告欄，以提高同仁 ESG 意識及觀念，進而內化至公司日常營運中。同時，彙整永續活動照片及影片等成果，並藉由官方網站、社群媒體及維基百科等多元管道，向利害關係人推廣和宣傳永續理念與績效。2025 年永續相關內 / 外部課程共 **4,112** 人次完訓，總訓練費用超過新台幣 **37 萬元**。

焦點課程

- 年度 ESG 必修課程 –「永續領航，擘劃未來」：為強化全體同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議、永續政策與宣言，並教導同仁綠色產品及產品生命週期概念，共 **3,840 人**參訓並通過課後測驗 (80 分為通過分數) ，完訓率達 **100%**。

NEW 「ISO 14067:2018 產品碳足跡主導查證員課程」：為使綠色產品小組及 ESG 小組成員具備足夠的產品碳足跡知識與實務操作，進而應用於產品設計與管理中，特聘 SGS 講師前來公司開班授課，為相關人員介紹 ISO 14067 條文、產品碳足跡計算方法、流程與查證技巧，共 **31 人**完訓並取得 ISO 14067 產品碳足跡主導查證員認證，總訓練時數共 **744 小時**。

NEW 「TNFD 自然相關財務揭露分享會」: 永續發展部透過參與產官學自然相關論壇及研討會，自行研讀 TNFD 官方指南，為環保委員會及 ESG 小組成員介紹 TNFD 導入作法與工具並規劃導入時程，共 **20 人**參訓，並於 2026 年正式出版《自然暨氣候相關財務揭露報告書》。

NEW 「CDP 問卷解析課程 – 通用模組、水安全模組、氣候變遷模組」: 為因應 CDP 問卷重大改版，並強化資訊揭露能力與評比表現，特派 **2 位**同仁參加企業永續發展協會 (BCSD) 舉辦之「CDP 問卷解析課程」，2025 年於「氣候變遷 (Climate Change) 」評比獲 A 領導等級、「水安全 (Water Security) 」評比獲 B 管理等級。

02

永續發展
2.1 永續目標與 SDGs
2.2 永續治理
2.3 重大主題鑑別

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

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

本公司 2024 年依循上述《GRI 準則》訂立之重大主題鑑別流程，執行每兩年一次的重大主題鑑別，以「衝擊程度」作為評估主題是否具重大性的原則，並鑑別各個議題的正面及負面衝擊程度、衝擊範圍及發生衝擊的可能性，2025 年針對 2024 鑑別結果的 13 項重大主題進行審視和管理，並將「2025 年 13 項重大主題」納入公司每兩年執行一次的風險鑑別流程，包括風險辨識、可能風險分析 (發生機率、影響程度) 及風險減緩措施，並每年定期向審計委員會及董事會報告風險管理執行情形與結果。最終經外部查驗單位保證後，由董事會於 2026 年 3 月 16 日決議通過「2025 年永續報告書之重大主題」，內容涵蓋重大主題鑑別流程及 13 項重大主題。

鑑別利害關係人

根據依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度，鑑別出對中強光電最具影響力的 5 大類利害關係人。

蒐集永續議題

議題來源：永續標準與規範 (GRI、RBA、TCFD、TNFD、SBTi、CDP、SASB)、《聯合國永續發展目標》(SDGs)、世界經濟論壇 (WEF) 全球十大風險、《聯合國全球盟約》(UNGC)、《國際人權公約》、永續標竿企業 / 光電業 / 利害關係人關注議題。

鑑別 23 項永續議題的衝擊類別

鑑別永續議題對公司的影響

鑑別公司對經濟、環境、人群 (包含其人權) 的衝擊類別

- 實際及潛在
- 正面或負面
- 短期或長期
- 蓄意或非蓄意
- 可逆或不可逆

單向量化調查

914份年度ESG關切議題調查問卷
16份年度重大主題之鑑別與評估問卷

雙向質性調查：2場訪談

評估永續議題之衝擊程度及發生可能性

- 正/負面衝擊程度高
- 發生可能性高

1. ESG小組成員討論並排序
2. 外部查驗單位保證
3. 提報董事會核決

13項重大主題

建立重大主題管理方針並每年審視

將年度重大主題納入公司風險鑑別問卷，以執行風險辨識、風險分析及風險減緩措施

每2年執行一次重大主題鑑別流程

了解組織脈絡

利害關係人鑑別與議合 2-29

我們向 222 位公司中高階主管與 ESG 小組成員發放問卷，要求其根據《AA1000 SES (2015)》「依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度」5 大評估條件，鑑別公司 9 類利害關係人 (員工、股東 / 投資人、客戶、供應商 / 承攬商、政府、當地社區、外部評比機構、非政府組織、媒體)，並依其重要程度選出對中強光電最具影響力的 5 大類利害關係人，由高到低依序為客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府。

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

利害關係人	對公司的重要性	主要溝通管道與頻率	2025 年議合成果	關注議題	關注議題回應章節
客戶	客戶對產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵	• 客戶滿意度調查 (每年) • 業務總結會議 (每季) • 客服信箱 (不定期) • 客戶 ESG 稽核問卷 (每季 / 每年) • 客戶舉辦之供應商大會 (每年)	• 影像產品平均客戶滿意度 73 分 • 節能產品平均客戶滿意度 89 分 • 投影機重要品牌客戶之「供應商 RBA 稽核」，已連續兩年獲滿分 100 分；「ESG 評分表」獲 93.03 分，較 2024 年提高 12.16 分 • 詳細溝通成果請參本報告書 1.4 客戶關係	永續供應鏈管理 綠色製程及產品管理 廢棄物管理	5 永續供應鏈 4.4 綠色產品 4.2 廢棄物管理
員工	員工是公司重要的資產，也是我們持續成長且永續經營的關鍵驅動力	• 各廠勞資會議 (每季) • 職福會議 (每季) • 職業安全衛生委員會 (每季) • 員工意見調查 (每年) • 總務服務滿意度調查 (每半年) • 新人座談會 (每季) • 公司內外部網站、APP、Line 平台 (不定期) • 員工實體 / 8585 信箱：8585@coretronic.com (不定期) • 員工 8585 專線：+886-3-5772000 #8585 (不定期) • 各單位座談及溝通會議 (不定期) • EAP 員工協助方案 (不定期) NEW 福委會 AI 客服、AI 人資助理 (不定期)	• 台灣廠區共召開 16 次勞資會議；吳江廠區共召開 2 次勞資會議 • 共召開 13 次職福會議 • 共召開 24 次職業安全衛生委員會 • 執行年度員工意見調查 • 執行 2 次總務服務滿意度調查 • 舉辦 4 次新人座談會 • 共 58 件申訴案件 • 舉辦 20 次座談及溝通會議 • EAP 使用人次 32 次 • 獲行政院勞動部「國家人才發展獎」大型企業獎 • 獲 TCSA「人才發展領袖獎」 • 獲「天下人才永續獎」百強 • 獲 1111 人力銀行「2025 幸福企業」銀獎 • 詳細溝通成果請參本報告書 6.4 溝通管道	薪酬福利 友善職場 勞資關係 職業健康與安全	6.3 薪酬福利 6.4 溝通管道 6.7 安全工作環境

利害關係人	對公司的重要性	主要溝通管道與頻率	2025 年議合成果	關注議題	關注議題回應章節
股東 投資人	股東 / 投資人為中強光電的持有者，我們必須對其負責	• 股東常會 (每年) • 法人說明會 (每季) • 財務報告 (每月 / 季 / 年) • 發言人專線：+886-3-5772000 #7170 (不定期) • 股務專線：+886-3-5772000 #1542 (不定期) • 投資人信箱：ir@coretronic.com (不定期) • 參加投資人論壇 (不定期)	• 舉辦 1 次股東常會 • 舉辦 4 次法人說明會 • 新聞露出 279 次 • 發布中文重大訊息共 54 則，英文重大訊息 54 則 • 名列第十一屆公司治理評鑑「上櫃公司」前 5% • 名列第十一屆公司治理評鑑「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 11% ~ 20% • MSCI ESG 評等獲 A 級 • Sustainalytics ESG 風險評等為「低風險」 • 獲 TCSA「透明誠信領袖獎」 • 詳細溝通成果請參本報告書 3.1 治理組織	經濟績效 資訊安全 氣候變遷	1.2 營運概況 3.3 資訊安全與隱私保護 4.1 自然暨氣候管理
供應商 承攬商	供應商 / 承攬商穩定的支持，是我們持續提供好產品及服務的關鍵	• 違反從業道德行為申訴信箱 / 專線：8215@coretronic.com (不定期) • 永續承諾書 (不定期) • RBA 稽核 (每年) • 衝突礦產調查 (每年) • 財務風險評估 (每年) • 定期稽核 (每季 / 年) • 供應商大會 (每年) • 優秀供應商獎 (每年) • 承攬商協議組織會議 (不定期) • 供應商循環聯盟 (不定期) • 綠色產品管理系統 (不定期)	• CDP 供應商議合評比獲 A (領導等級) • 《永續承諾書》簽署率 100% • 142 家供應商接受 RBA 稽核 • 衝突礦產調查表回覆率 99% • 5 家供應商接受財務風險評估 • 122 家供應商接受年度稽核 • 282 家供應商接受季度覆核 • 舉辦 1 場年度供應商大會，共 138 家參加 • 頒發「節能減排貢獻獎」、「永續獎」、「典範獎」及「績優獎」予 27 家供應商 • 共召開 70 次承攬商協議組織會議 • 10 家供應商加入循環聯盟，回收率 99% • 詳細溝通成果請參本報告書 5 永續供應鏈	綠色製程及產品管理 人才培訓 永續供應鏈管理	4.4 綠色產品 6.5 人才培訓 5 永續供應鏈
政府	公司所有營運行為皆受政府相關法規的檢核與監督	• 參加法規公聽會、研習、課程及論壇 (不定期) • 參加政府舉辦之 ESG 競賽 (每年)	• 無任何重大違反法規事件發生 • 入選富櫃 200、富櫃 50、櫃買高殖利率、櫃買薪酬、TPEx FactSet 氣候韌性等指數 • 名列第十一屆公司治理評鑑「上櫃公司」前 5% • 名列第十一屆公司治理評鑑「市值 100 億元以上之電子類上市櫃公司」前 11% ~ 20% • 獲行政院環境部「國家企業環保獎」銀級獎 • 獲行政院勞動部「國家人才發展獎」大型企業獎 • 獲經濟部「國家發明創作獎」發明獎銀牌 • 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」共創價值獎 • 獲新竹市、台南市「績優綠色採購企業」 • 獲衛生福利部「健康職場認證 - 健康促進標章」及「AED 安心場所認證」	氣候變遷 友善職場 綠色製程及產品管理	4.1 自然暨氣候管理 6.3 薪酬福利 4.4 綠色產品

蒐集永續議題

參考《GRI 準則》（GRI Standards）、《責任商業聯盟行為準則》（RBA）、氣候相關財務揭露（TCFD）、自然相關財務揭露（TNFD）、科學基礎減量目標倡議（SBTi）、碳揭露專案（CDP）、永續會計準則委員會的永續指標（SASB）、《聯合國永續發展目標》（SDGs）、世界經濟論壇（WEF）全球十大風險、《聯合國全球盟約》（UNGC）、《國際人權公約》、永續標竿企業 / 光電業 / 電子製造業 / 利害關係人關注議題，列出年度永續議題，作為調查問卷及訪談的核心範疇。

鑑別實際及潛在衝擊

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

評估衝擊顯著程度

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

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

排序及核決重大主題

篩選重大主題

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

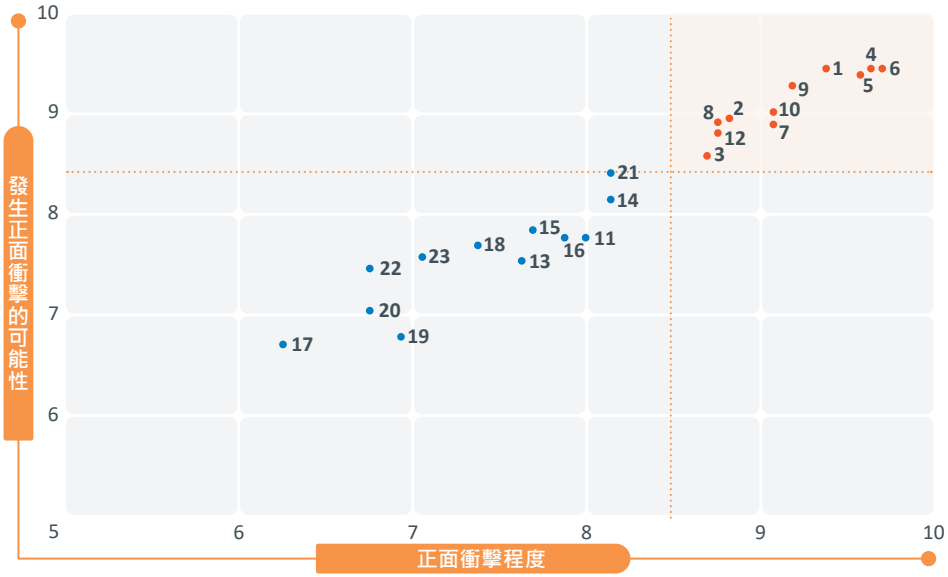
排序重大主題

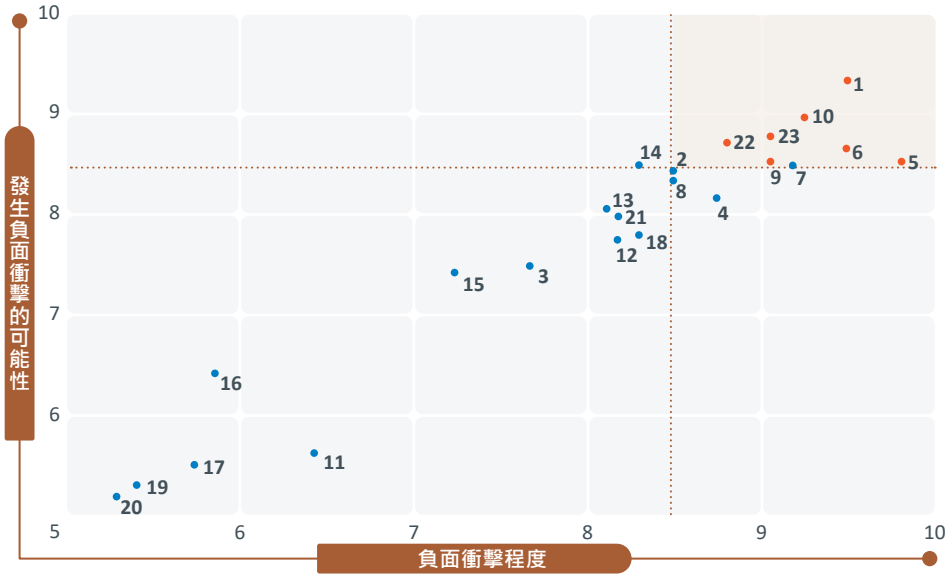
1. 將年度重大主題的負面衝擊程度加權總分（與人相關之議題，加權 0.1 分）和正面衝擊程度分數分別由大至小進行排序。
2. 優先排序負面衝擊程度加權總分高之重大主題。
3. 再將正面衝擊程度高之重大主題加入排序，並以負面衝擊程度加權總分為優先，若此項同分，再以正面衝擊程度分數高者為優先。

核決重大主題

1. 與永續委員會轄下之 ESG 小組成員進行訪談，針對公司前年度實際營運狀況及管理方針落實情況進行討論後，訂立年度重大主題。
2. 外部查驗單位一起確認年度重大主題。
3. 提報董事會進行核決：已於 2026 年 3 月 16 日董事會決議通過「2025 年永續報告書之重大主題」。
4. 針對各項重大主題訂立相關目標及策略。

重大主題鑑別結果 3-2





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

經濟面 環境面 人群 (人權面)

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

【Top 3 正面衝擊議題】

正面議題	
6	經濟績效
4	創新研發管理
5	職業健康與安全

【Top 3 負面衝擊議題】

負面議題	
5	職業健康與安全
1	薪酬福利
6	經濟績效

【2025 年 13 項重大主題】

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

重大主題邊界 2-2, 2-6

本報告書係以 2025 年關係企業合併營業報告書之關係企業組織圖及內部供應鏈 (請參右圖) 為基礎，再針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟、環境及社會面有重大影響、與公司有上下游關係且可控制其營運之非控股及創投公司，進行重大主題鑑別。

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

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

影像產品

- 零組件：昆山揚燁光電 (光機模組)
- 系統組裝：昆山揚皓光電 (投影機)；台灣 - 南科二廠 (投影機)
- 銷售：OEM / ODM：中強光電 (投影機)；自有品牌：Optoma Holding Limited (投影機)

節能產品

- 零組件：第三方供應商
- 組裝：蘇州璨宇光電 (背光模組、液晶模組、顯示器)；蘇州璨曜光電 (背光模組、液晶模組、OLED 模組、觸控模組)；台灣 - 南科一廠 (背光模組)
- 銷售：OEM / ODM：中強光電 (背光模組)

- 中光電智能機器人：開發、製造、銷售智能無人機。
- 中光電智能雲服：提供企業客戶「雲建設」、「雲維運」以及「雲應用」的顧問諮詢、規劃、導入和軟體開發解決方案。

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

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

重大主題管理方針 3-3

環境面

基準年：2021 年

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況[1]	短期目標（2026 年 ~ 2028 年）	中期目標（2029 年 ~ 2031 年）	長期目標（2032 年 ~ 2034 年）	減緩措施回應章節
氣候變遷	完善的減緩與調適策略可提高組織氣候韌性，降低氣候變遷造成的影響	**正面實際** 面對氣候變遷所帶來的影響，積極管理氣候相關風險與機會，進而強化公司營運韌性	• SBT 目標與路徑 • 建置太陽能發電系統 • 導入 ISO 50001 • 《環境永續政策》 • 響應國內外環境倡議 • 訂立內部碳定價 • 執行減碳行動及措施	溫室氣體（範疇一和二）絕對減量比例	18.3%	45%	✓	32.1%	45.8%	59.6%	4.1 自然暨氣候管理
				溫室氣體（範疇三）絕對減量比例 NEW	10.9%	88%	✓	19.1%	27.3%	35.5%	
				電力密集度減少比例	7%	3%	✗	10%	13%	16%	
				再生能源使用量占年度用電量比例	15%	16%	✓	21%	27%	33%	
綠色製程及產品管理	執行綠色製程與管理並發展綠色產品，以符合國際趨勢及客戶要求	**正面潛在** 以創新引領永續，將綠色思維融入開發技術及製造流程，降低產品對環境衝擊，為公司帶來新的獲利途徑	• 各事業群成立綠色產品小組 • 自行開發及建置產品碳足跡平台 • 定期自主盤查並檢討產品碳足跡排放情形 • 配合客戶需求，針對指定產品導入並取得 ISO 14067 • 導入綠色設計、低碳原物料及製造方案 • 導入 IECQ QC 080000	產品碳足跡盤查	• 完成產品碳足跡盤查平台建置 • 自主盤查特定產品碳足跡 • 取得 ISO 14067	• 完成產品碳足跡盤查平台建置，並針對量產機種執行系統驗證 • 自主盤查 14 吋背光模組 • 五款產品取得 ISO 14067	✓	• 啟用產品碳足跡盤查平台 • 自主盤查新產品碳足跡	自主盤查所有產品碳足跡	自主盤查所有產品碳足跡	4.4 綠色產品
				使用消費後回收塑料（PCR）之主流及商用投影機出貨比例	10%	13%	✓	15%	30%	40%	
				使用再生金屬之主流投影機出貨比例 NEW	70%	100%	✓	75%	95%	99%	
				使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	66%	95%	✓	74%	75%	76%	
				使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	50%	99%	✓	75%	92%	93%	
				高效益背光模組之減少能耗比例	5%	5.6%	✓	10%	10%	10%	
				導入再生鋁材之新開發筆電機種比例	3%	3.3%	✓	4%	6%	6%	

1：未達標原因之說明及因應措施，請參閱本報告書 4.1 自然暨氣候管理。

社會面

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況[2]	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標	減緩措施回應章節
職業健康與安全	提供同仁安全工作環境並維護其身心健康，讓同仁放心工作，再創佳績	**負面實際** 職場危害事件恐會影響公司名譽、降低利害關係人對公司的信任、增加公司人事及營運成本	• 《職業安全衛生政策》 • 定期檢討公傷事故並提出預防改善方案 • 辦理災害應變演練	重大職災件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件	6.7 安全工作環境
				受僱工作者損失工時傷害頻率 (LTIFR)	< 1.5	1.11	✓	< 1.50	< 1.50	< 1.50	
				非受僱工作者損失工時傷害頻率 (LTIFR)	< 1.5	0	✓	< 1.50	< 1.50	< 1.50	
			• 執行睿智世代[1]工作者健康保護計劃、健康風險評估與管理、健康篩檢 • 辦理衛教講座及專業醫師諮詢服務	睿智世代職場健康滿意度	台灣 80 分	96 分	✓	80 分	80 分	80 分	6.6 健康照護
				舉辦健康促進活動場數	大陸 8 場	17 場	✓	10 場	10 場	10 場	
薪酬福利	健全的薪酬福利是員工「安居樂業」的核心基礎	**正面實際** 提供符合市場競爭水準的薪資，有效招募及保留目標人才	• 綜合評核過去績效與未來潛力，參照市場競爭力與內部職務平衡，給予具激勵性的薪酬水準	執行年度薪資結構審核次數	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次	6.3 薪酬福利
				執行年度調薪次數	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次	
				執行晉升調薪次數	2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次	
資訊安全	完善的資訊安全管理與顧客隱私保護策略，有效增加客戶信賴度，使長期合作關係更加穩固密切	**負面實際** 未建立完善資安管理系統，可能導致公司及客戶機密資訊外洩，進而使公司商譽受損	• 依循 ISO / IEC 27001，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向來逐一改善資安機制	ISO / IEC 27001 涵蓋比例 (本報告書範疇公司)	台灣 100%	100%	✓	100%	100%	100%	3.3 資訊安全與隱私保護
				資訊機房網路服務中斷次數	台灣 4 次以內	0 次	✓	4 次以內	4 次以內	4 次以內	
				關鍵業務系統服務中斷次數	台灣 2 次以內	0 次	✓	2 次以內	2 次以內	2 次以內	
				每年定期執行重要系統弱點掃描次數	台灣 1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次	
				每年定期備份重要系統資料次數	台灣 2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次	
				社交工程演練次數	台灣 2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次	

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況[2]	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標	減緩措施回應章節
禁用童工	為保障童工身心健康與健全發育，禁止僱用及使用未滿 16 歲以下之童工	**負面潛在** 誤用未滿 16 歲以下之童工除違反法規外，亦需負擔童工醫療與教育等相關費用	• 簽署《人權暨社會責任政策》 • 制定內部程序，確保有完善的防範機制與補救措施 • 開辦人權教育訓練，以強化全體同仁意識 • 成立社會責任專責小組，及透過外部機構驗證，確保其執行成效	《人權暨社會責任政策》簽署率	100%	100%	✓	100%	100%	100%	6.2 人權管理
				僱用 / 使用童工件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件	
				社會責任專責小組會議次數	台灣 2 次	4 次	✓	2 次	2 次	2 次	
				年度勞工與人權風險鑑別範疇	全集團	中強光電台灣、大陸及越南廠區	✗	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	
強迫勞動	禁止強迫勞動，確保同仁擁有安心的工作環境，同時保障同仁相關權益	**負面潛在** 強迫勞動侵害勞工的自主權，傷害勞工的健康，並影響公司長期營運水準	• 簽署《人權暨社會責任政策》 • 制定內部程序，明示強迫勞動的範疇及提供員工建議溝通管道 • 開辦人權教育訓練，以強化全體同仁意識 • 成立社會責任專責小組，及透過外部機構驗證，確保其執行成效	《人權暨社會責任政策》簽署率	100%	100%	✓	100%	100%	100%	6.2 人權管理
				強迫勞動件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件	
				社會責任專責小組會議次數	台灣 2 次	4 次	2 次	2 次	2 次	2 次	
				年度勞工與人權風險鑑別範疇	全集團	中強光電台灣、大陸及越南廠區	✗	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況[2]	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標	減緩措施回應章節
勞資關係	企業與員工需共同創造良好互信的勞資關係	**正面潛在** 良善的勞資關係能促進相互信任，減少溝通成本並提升營運效能	持續透過多元管道與同仁進行雙向且具有保護機制之溝通，並積極處理問題	年度員工意見調查次數	至少 1 次		1 次	✓	至少 1 次	至少 1 次	至少 1 次	6.4 溝通管道
				勞資會議次數	台灣	每廠 4 次	每廠 4 次	✓	每廠 4 次	每廠 4 次	每廠 4 次	
				專題座談會次數	吳江	2 次	6 次	✓	2 次	2 次	2 次	
					昆山	4 次	5 次	✓	4 次	4 次	4 次	
友善職場	營造一個更友善的職場氛圍，進而維繫工作生活平衡	**正面實際** 員工於友善職場中工作，可提高員工對公司認同感及信心，並提高工作效率	提供多元化福利方案，全力打造讓員工有感的幸福職場	獲得 HR 相關獎項或認證數	台灣	至少 1 項	• 行政院勞動部「國家人才發展獎」 • 1111 人力銀行「2025 幸福企業」銀獎 • TCSA 台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」	✓	至少 1 項	至少 1 項	至少 1 項	6.3 薪酬福利
				新人留任率	台灣	85%	85.4%	✓	85%	85%	85%	
				員工關懷及福利活動次數	昆山	6 次	21 次	✓	6 次	6 次	6 次	
				員工關懷活動次數	吳江	4 次	5 次	✓	4 次	4 次	4 次	
				員工關懷活動滿意度		9.5 分	9.6 分	✓	9.5 分	9.5 分	9.5 分	
人才培訓	建構多元發展的訓練體系，不斷提升員工及主管的競爭力	**正面實際** 完整且多元的培訓機制，有效增加員工競爭力、工作效率及目標達成率	持續建構全方位職涯地圖與學習藍圖，培育管理人才	年度訓練需求調查次數	1 次		1 次	✓	1 次	1 次	1 次	6.5 人才培訓
				員工平均受訓時數	台灣	22 小時	40.7 小時	✓	24 小時	26 小時	28 小時	
					大陸	9 小時	15 小時	✓	9 小時	9 小時	9 小時	

1：「睿智世代」為超過 45 歲之同仁。
2：未達標原因及因應措施，請參閱本報告書 6.2 人權管理

經濟面

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況[1]	2026 年目標	2027 年 ~ 2028 年目標	減緩措施回應章節
經濟績效	公司以追求全體股東及大目利益為目標，實現「科技扎根、永續經營」之使命	**正面實際** 經濟績效表現佳，可提高利害關係人對公司的信任及投資意願	• 深耕創新顯示解決方案，並聚焦雲端服務、人工智慧和各種智慧場域之完整解決方案 • 穩健獲利、永續經營	合併毛利率年度預算	大於 18%	因全球總體經濟持續低迷、產品組合及匯率變化，2025 年合併毛利率為 17.3%	✗	大於 15%	• 推動全球化布局 • 促進集團新事業拓展	1.2 營運概況
				歸屬母公司股東之淨利率年度預算	大於 2%	因產品組合及匯率變化致毛利下滑，2025 年歸屬母公司股東之淨利率為 0.9%	✗	大於 1.5%		
創新研發管理	持續的創新研發，是組織日益精進、企業永續發展的關鍵因素	**正面實際** 開發技術含量高之產品，可提高產品銷售量	深耕核心技術，並拓展跨應用領域關鍵技術	鞏固顯示技術領域之全球競爭優勢	• 發展更極致和前瞻性的顯示器產品 • 開發 AIoT 新趨勢應用產品	• 量產高節能導光板與 Mini LED 背光模組，使效率提升 15% ~ 25%，並推進反射式面板與電子紙前光板量產 • 量產第六代防窺筆記型電腦模組、車載 CID 及 Passenger Display，支援動態視角切換提升安全性，並完成次世代 OLED Display 防窺方案開發與推廣 • 量產 AI 智能投影，深度整合 AI 技術，導入語音控制、智慧幾何調校、個人化光雕投影與智能拼接，提升操作便利性與商業應用效率 • 運用 AI 演算法優化風扇與散熱管理，在低噪音、節能與輕量化前提下，提升光熱轉換效率與設計精準度，縮短開發時程並延長產品壽命與穩定度	✓	• 深耕智慧眼鏡、車用投影與智慧座艙等多領域產品，提供品牌與系統整合客戶完整設計、製造及售後解決方案 • 發展邊緣運算與 AI 設備，提升資訊安全、應用穩定性與生產效率，同時導入節能減碳設計，打造高價值、低環境影響產品	• 深耕顯與光學等核心技術，發展高端顯示產品，並整合雲端服務、AI、邊緣運算等應用，持續推出高質量、高附加價值產品，強化全球競爭優勢 • 聚焦智慧場域、元宇宙、智慧座艙及 Pico 投影機應用，推動利基與前瞻性產品，滿足市場需求 • 將 ESG 理念融入產品設計，採模組化設計、智能維修與低耗能技術，延長產品壽命，降低碳排與資源浪費	1.3 創新研發
				研發支出占合併營收比例	6%	7.4%	✓	6%	6%	
			維護智慧財產權	積極申請發明專利	名列台灣法人發明專利申請百大	• 名列台灣法人發明專利申請第 88 名 • 名列科睿唯安 (Clarivate) 全球百大創新機構 (Top 100 Global Innovators™) 第 78 名	✓	名列台灣法人發明專利申請百大	名列台灣法人發明專利申請百大	
永續供應鏈管理	與供應商夥伴追求「永續共好」，是企業永續經營不可或缺的關鍵	**正面潛在** 落實永續供應鏈管理，可降低風險並確保企業持續營運	遵循準則、風險評估、定期稽核、訓練輔導、年度供應商大會及優秀供應商頒獎	《永續承諾書》簽署率	90%	100%	✓	95%	95%	5.2 責任供應鏈管理
				一階供應商年度 RBA 稽核家數	50 家	57 家	✓	50 家	50 家	

1：未達標原因之說明及因應措施，請參閱本報告書 1.2 營運概況

Chapter 3

公司治理

3.1 治理組織

3.2 風險管理

3.3 資訊安全與隱私保護

3.4 誠信經營

03

公司治理

- 3.1 治理組織
- 3.2 風險管理
- 3.3 資訊安全與隱私保護
- 3.4 誠信經營

3.1 治理組織

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

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

董事會 2-9, 2-12, 2-16, 2-19

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

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

董事會轄下設置三個功能性委員會(審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會)，將決議事項提報至董事會討論，透過功能性委員會的審查，以利董事會執行其職責，提升股東權益。此外，依《董事會議事規範》規定，有關治理、經濟、社會、投資等關鍵重大事件，需提經董事會決議通過，2025年共決議通過37件，其中「2024年永續報告書之重大主題」、《2024年永續報告書》、《公司章程》、「經理人薪資報酬案」、「董事及經理人薪資報酬及績效評估辦法案」、《公司治理實務守則》及《風險管理政策》共7件決議事項與永續治理相關。

▶ 董事會成員 2-9, 2-10, 2-11

職稱	姓名	性別	年齡	獨立董事任職年資	主要學經歷	目前兼任中強光電職務	出席率	任期
董事長	張威儀	男	71 歲 ~ 80 歲	-	• 臺灣大學管理學院 臺大 – 復旦 EMBA 境外專班碩士 • 中強光電 (股) 公司董事長	經理人	100%	2025 年 6 月 18 日 至 2028 年 6 月 17 日
董事	迅捷投資 (股) 公司 法人代表人：許信介	男	51 歲 ~ 60 歲	-	• 東海大學企業管理碩士 • 迅捷投資 (股) 公司資深副總	無	100%	
董事	瀚宇彩晶 (股) 公司 法人代表人：焦佑麒	男	61 歲 ~ 70 歲	-	• 香港城市大學工商管理學博士、上海復旦大學工商管理學博士班結業 • 瀚宇彩晶 (股) 公司董事長兼總經理	無	83%	
董事	謝漢萍	男	71 歲 ~ 80 歲	-	• 美國卡內基美倫大學電機與電腦工程博士 • 國立陽明交通大學終身講座教授	無	100%	
獨立董事	周行一	男	61 歲 ~ 70 歲	6 年 ~ 9 年	• 美國印第安那大學商學博士 • 國立政治大學商學院財務管理系名譽教授	無	100%	
獨立董事	曾惠瑾	女	61 歲 ~ 70 歲	6 年以下	• 國立臺灣大學 / 復旦大學管理學院碩士 • 行政院生技產業策略諮議委員會諮議委員	無	100%	
獨立董事	古宏彬	男	41 歲 ~ 50 歲	6 年以下	• 國立臺北大學法律系學士 • 古宏彬律師事務所律師	無	100%	

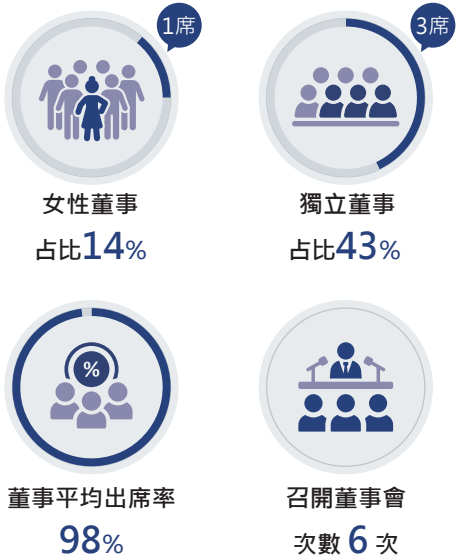
根據公司章程中載明之「候選人提名制度」，由股東會就董事候選人名單中選任之。依據本公司《公司治理實務守則》，董事會成員組成應考量多元化，除本公司總經理不得擔任董事外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

2. 專業知識與技能：專業背景 (例如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技) 、專業技能及產業經歷等。

本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形：

類別	管理目標	達成情形
兼任情形	兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
性別	至少一席女性董事	達成
任期	董事會成員之獨立董事連續任期不超過九年	達成
NEW 參與程度	個別董事之董事會出席率宜達百分之七十五	達成



▶ 利益迴避 2-15

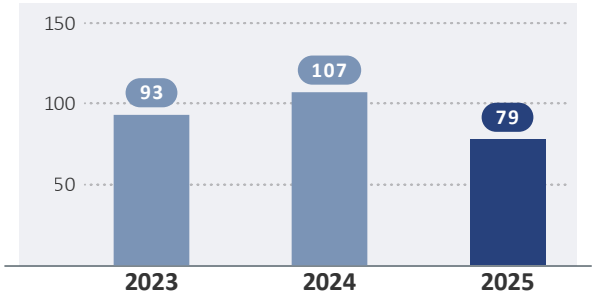
董事會議事規範中載明有關董事利益迴避條款，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。本公司董事長張威儀先生因具有經營管理、領導決策及產業趨勢前瞻等專才，對本公司營運發展有明顯助益，故兼任經理人並於董事會提供專業意見，且遵守前述有關董事利益迴避條款。同時，本公司已設置三席獨立董事，獨立董事應以其專業與經驗提供建議，董事會討論任何議案時應充分考量獨立董事意見，並將其同意或反對理由載明於董事會議事錄。董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

▶ 董事訓練課程 2-17

為提高全體董事之永續經營及公司治理相關能力與素養，以落實董事監管永續相關策略、風險與機會，除本公司每年定期安排董事進修課程外，董事們積極參加外部進修課程，2025 年全體董事總受訓時數為 79 小時，其中，與永續相關課程包含但不限於如下，其餘課程之進修情況，請參閱 114 年度公司年報第 27 頁 ~ 28 頁：

- ESG 投資的誠信與責任：強化市場信心與投資價值
- 永續等於創新：企業永續與 ESG 價值管理趨勢
- 董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題
- 共治年代下的標竿作為
- 企業不可不懂的內線交易最新議題
- 當前全球經濟情勢與企業風險因應
- 公司治理最新發展與董監事、經理人責任
- 公司治理 - 從證券交易法看企業及董監事責任義務
- 2025 公司治理論壇：變局下之公司治理研討會

歷年董事受訓時數 (小時)



▶ 董事會績效評估 2-18

本公司董事會已於 2018 年 4 月訂立《董事會績效評估辦法》，2019 年 10 月修訂之並揭露於公司企網，每年定期對董事會、董事會成員、各功能性委員會之績效進行一次內部評估，採問卷自評方式，並由議事單位負責評估，評估期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，最後將評估結果提報董事會；另，董事會外部績效評估至少每三年由外部專業獨立機構執行一次並提報董事會，最近一次外部績效評估執行時間為 2023 年並已揭露於《2023 年永續報告書》。

2025 年各項內部績效評核結果如下，本公司已將前述評估結果提報 2026 年 2 月董事會，並以此做為持續加強董事會職能、各項功能性委員會職能、個別董事薪資報酬及提名續任之參考。

評估對象	董事會	董事成員	薪資報酬委員會	審計委員會	提名委員會
自評標準	• 對公司營運參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事選任及持續進修 • 內部控制	• 掌握公司目標與任務 • 董事職責認知 • 對公司營運參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 董事專業及持續進修 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制	• 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任
評估結果	整體評估綜合五點量表得分為「**4.6**」	整體評估綜合五點量表得分為「**4.6**」	整體評估綜合五點量表得分為「**5.0**」	整體評估綜合五點量表得分為「**4.9**」	整體評估綜合五點量表得分為「**5.0**」

功能性委員會 2-9, 2-19, 2-20

委員會名稱	審計委員會	薪資報酬委員會	提名委員會
成立時間	2010 年	2012 年	2020 年
委員	由 3 席獨立董事 (周行一、曾惠瑾、古宏彬) 擔任委員		
職權 / 審議事項	• 訂定或修正內部控制制度 • 內部控制制度有效性之考核 • 重大財務業務行為之處理程序 • 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 • 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告 • 其他公司或主管機關規定之重大事項	• 定期檢討《薪資報酬委員會組織規程》並提出修正建議 • 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 • 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額	• 依據董事及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人 • 進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 • 進行高階經理人之任免審核 • 其他董事會決議委由本委員會辦理之事項
開會次數	5 次	2 次	1 次
平均出席率	100%	100%	100%
本屆委員任期	2025 年 6 月 18 日至 2028 年 6 月 17 日		

經理人薪資報酬與永續績效連結 2-18, 2-19

為強化公司營運與永續連結，並符合國內外評比及獎項要求，公司於 2024 年正式將永續發展列為經理人績效指標之一，並於薪資報酬委員會報告，落實經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結。永續發展指標包含治理 (例如：公司治理評鑑、產品研發及專利佈局、永續供應鏈) 、環境 (例如：綠色產品設計與研發、低碳材料使用率) 、社會 (例如 : 社會共融專案、人才培育達成、多元溝通管道) 等。

自 2025 年起，正式將「年度重大主題管理目標」和「永續發展目標」納入永續委員會主任委員 (董事長) 及委員 (總經理、財務長) 薪酬機制，並依據主管之職能與權責設計其與永續績效之專屬連結權重，以建立 ESG 績效與高階管理階層薪酬的連結成果。

副總級以上主管	績效指標	執行方式
董事長、總經理、財務長	財務及策略指標 (85%)	• 經濟績效
	永續指標 (15%)	• 綠色供應鏈與綠色產品研發 • 社會共融專案執行 • 公司治理評鑑前 5% • 年度重大主題之目標達成率
技術長、策略長	財務及策略指標 (85%)	• 經濟績效 • 創新研發管理
	永續指標 (15%)	• 專利及技術策略佈局 • 公司治理評鑑前 5%
事業群主管	財務及策略指標 (85%)	• 經濟績效 • 創新研發管理
	永續指標 (15%)	• 綠色產品研發、導入節能 / 減材 / 開發回收材料 • 參與客戶 ESG 活動 • 人才培育、公益贊助、社會共融、多元溝通 • 確保合作供應商的製程及所使用的材料符合環保規範 • 公司治理評鑑前 5%

03

公司治理
3.1 治理組織
3.2 風險管理
3.3 資訊安全與隱私保護
3.4 誠信經營

3.2 風險管理

風險管理政策

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

風險管理組織

「風險管理小組」整合各風險管理單位，隸屬永續委員會，由財務長領導風險管理小組運作。本公司依據 2025 年經董事會通過之《風險管理政策》進行風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，並於 2025 年 7 月 28 日第十二屆第二次董事會報告 2024 年運作情形。風險管理各層級組織相關權責說明如下：

組織層級	職權說明
董事會暨審計委員會	訂定風險管理政策、架構及文化、確保風險管理機制之有效性。
稽核室	依據公司內控及稽核計畫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。
永續委員會 / 風險管理小組	執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、負責經營決策規劃、評估中長期投資效益，以降低策略性風險。 • 顯示事業群：執行日常風險管理活動、進行風險控管活動的自我評估。 • 總公司各單位：財務風險評估、人力資源配置及應變、各項保險作業的執行、媒體公關及對外聯繫事宜、法令規範及智慧財產權之審核與建立。 • 危機管理小組：負責危機處理目標設定、可能危機的偵查與分析，危機的辨別、評估及預防，以及危機的解決及恢復等。

風險管理範疇

本公司依據全球經濟、財務、環境與產業變動，結合永續經營目標、年度重大主題及利害關係人關注重點，將風險鑑別範疇分為企業風險、財務風險、資訊風險、營運風險、人力資源風險、新興風險等六大類別。

企業

- 地緣政治波動
- 市場趨勢快速改變
- 競爭加劇
- 政治風險 / 不確定性
- 商品價格風險或材料稀缺
- 經濟放緩 / 復甦緩慢
- 顛覆性技術
- 未能創新或滿足客戶需求
- 執行或策略溝通失敗
- 品牌 / 商譽受損

營運

- 產品責任 / 召回

財務

- 匯率波動

資訊

- 網路攻擊 / 資料外洩

人力資源

- 職能缺口
- 未能吸引或留住頂尖人才

新興

- 國家間的武裝衝突
- 錯誤資訊與假消息
- 經濟上的不平等
- AI技術的不良後果
- 社會極端化

風險管理課程

2025 年將多項風險相關教育訓練課程納入全體員工必修課程，以深化日常營運中的風險管理意識，並鼓勵董事會成員持續參與外部風險相關課程，以強化其對企業風險之監督職能。所有風險管理課程之總受訓人次為 53,416 人次。

類別	風險項目	課程內容	課程名稱	對象
企業	市場趨勢快速改變	風險管理	當前全球經濟情勢與企業風險因應、共治年代下的標竿作為、董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題	董事會成員
新興	錯誤資訊與假消息	資訊安全	資訊安全認知規範與防禦觀念、網路釣魚與變臉詐騙	全體員工
新興	環境污染	氣候變遷	ISO 14001、ISO 45001、CNS 45001、ISO 14064-1、環境教育學習活動	
資訊	資料隱私需求 / 不合規情形	資訊安全	中光電隱私權政策宣導、企業商業秘密保護	
人力資源	騷擾 / 歧視	職場安全	職場歧視及騷擾防治、聚焦她權益、職場尊重與安全	

風險辨識與管理流程

為強化風險管理機制並掌握營運可能面臨之內外部風險，本公司於 2025 年底啟動每兩年一次之風險鑑別作業，透過辨識、鑑別、分析及應對等四大系統化步驟，落實事前評估與因應措施之建立，以達防範未然之目標；相關管理成果每年定期向董事會報告。

在風險鑑別上，本公司參考全球風險管理專業機構 Aon 發布之《全球風險管理調查報告》（*Aon's Global Risk Management Survey*），綜合考量全球經濟、財務、環境與產業變遷趨勢後，由風險管理小組初步篩選出涵蓋企業、財務、資訊、營運、人力資源等五大範疇，共 39 項一般風險。此外，根據世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）《2025 年全球風險報告》（*The Global Risks Report 2025*）所列之全球前 10 大長期風險、企業前 10 大長期風險及東亞前 5 大長期風險，篩選出 12 項新興風險。

後續作業由各營運單位主管及高階管理層，依據「發生機率」及「影響程度」進行兩階段評估與討論，以此繪製風險矩陣，作為後續風險控管與資源配置之核心依據。

風險辨識

- 由風險管理小組依據產業性質與國際趨勢，初步識別 39 項一般風險及 12 項新興風險議題，並依此編製風險鑑別問卷

風險鑑別

- 第一階段：透過 296 位營運單位主管進行第一階段風險鑑別，針對一般風險之歷史經驗與新興風險之未來 10 年趨勢，就其發生機率及影響程度進行評分，先篩選出前 20 大風險議題（含 15 項一般風險和 5 項新興風險）
- 第二階段：透過 19 位集團高階主管進行第二階段風險鑑別，針對前 20 大風險議題之發生機率及影響程度進行評分

風險分析

- 透過風險鑑別，將風險發生機率與影響程度相乘得出風險值，再依此數值劃分高、中、低風險等級並建立風險矩陣
- 除風險等級外，亦納入風險胃納進行綜合排序，以決定優先處理之風險項目

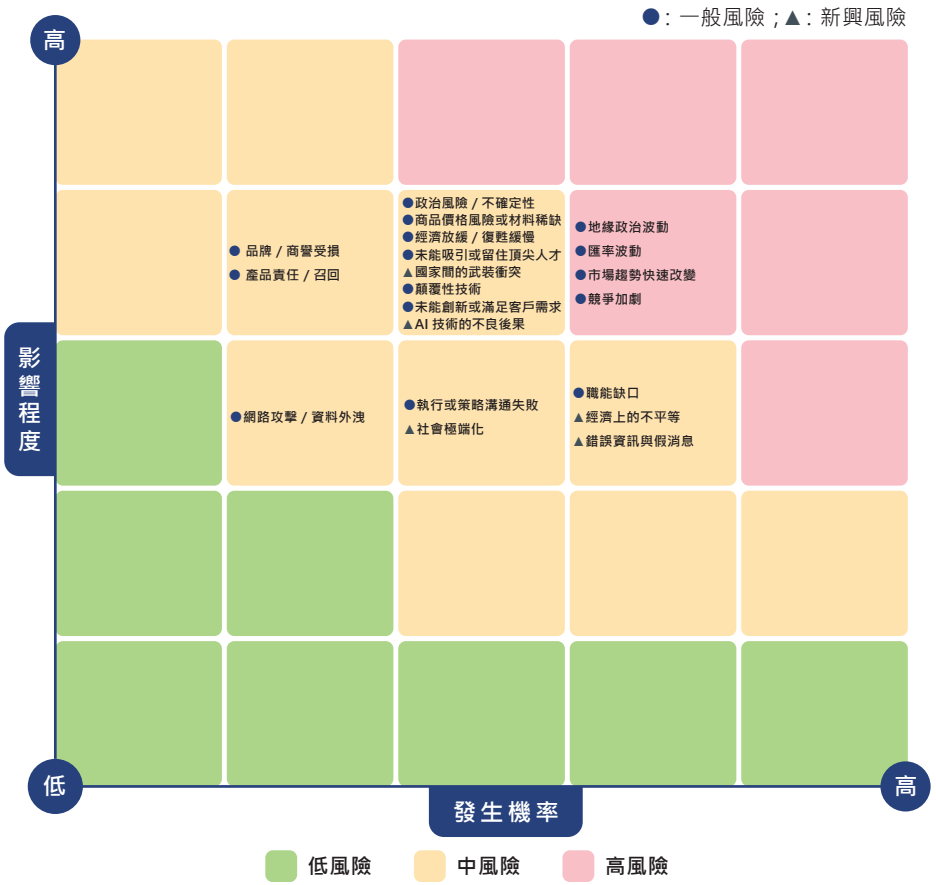
風險應對

- 依不同風險等級及類別，採取相應之處置與因應策略，以降低風險發生之可能性及影響程度

風險矩陣

本公司綜合「影響程度」及「發生機率」判定各項風險等級，並對標風險胃納(Risk Appetite)，將風險分為高、中、低三個級別。為落實嚴謹的風險控管，針對具高衝擊性之極端事件，例如人員死亡、營運全面中斷、重大財務損失或嚴重品牌商譽受損等，即使發生機率極低且超出組織風險胃納，本公司仍將其納入中度風險(或以上)之管理範疇，以強化事前防範與動態追蹤監控。

2025 年風險管理小組透過風險鑑別問卷，在綜合考量發生機率、影響程度及風險胃納後，共識別出 20 項關鍵風險議題，分別為 15 項一般風險(含 4 項高風險議題及 11 項中風險議題)及 5 項未來 10 年可能面臨之新興風險。針對需優先處理之關鍵風險，本公司已制定相應之風險減緩措施與應變計畫，以降低潛在衝擊並確保營運韌性。



風險議題對應重大主題

風險議題	對應之年度重大主題	風險等級
地緣政治波動	永續供應鏈管理	高
匯率波動	經濟績效	高
市場趨勢快速改變	經濟績效	高
競爭加劇	經濟績效	高
職能缺口	人才培訓	中
政治風險 / 不確定性	永續供應鏈管理	中
商品價格風險或材料稀缺	經濟績效、創新研發管理	中
經濟放緩 / 復甦緩慢	經濟績效	中
未能吸引或留住頂尖人才	薪酬福利、人才培訓、友善職場	中
國家間的武裝衝突	永續供應鏈管理	中
錯誤資訊與假消息	資訊安全	中
經濟上的不平等	薪酬福利	中
顛覆性技術	創新研發管理	中
未能創新或滿足客戶需求	創新研發管理	中
AI 技術的不良後果	資訊安全	中
執行或策略溝通失敗	經濟績效	中
社會極端化	勞資關係、友善職場、薪酬福利	中
品牌 / 商譽受損	經濟績效	中
產品責任 / 召回	綠色製程與產品管理	中
網路攻擊 / 資料外洩	資訊安全	中

風險管理策略

風險面向	重要風險議題	控管重點	減緩措施
經濟 / 企業	地緣政治波動	• 即時掌握國際政治、經濟與法規變化，將地緣政治風險納入整體風險評估與治理架構 • 辨識其對營運、供應鏈、投資布局及市場之潛在影響，強化跨部門資訊整合與決策支援	• 分散市場與供應來源，提升供應鏈韌性與營運彈性 • 強化法規遵循、制裁與貿易管制管理機制，降低違規與營運中斷風險 • 建立營運持續與情境應變計畫，以降低突發地緣政治事件對公司之衝擊
	市場趨勢快速改變	• 持續掌握產業發展、客戶需求與競爭環境變化，將市場趨勢風險納入策略與風險管理決策 • 強化跨部門資訊整合與數據分析能力，提升對市場變化之預警與回應速度	• 維持產品與解決方案組合之彈性，推動創新與業務模式調整以因應市場變化 • 分散市場與客戶結構，降低對單一市場或產品之依賴 • 建立敏捷決策與資源調整機制，以降低市場快速變動對營運與財務之衝擊
	競爭加劇	• 持續關注產業競爭態勢與同業策略，將競爭風險納入公司策略與風險管理架構 • 分析產品、服務及市場定位之差異化優勢，支援高階決策與資源配置	• 持續推動創新研發與服務優化，提升產品與品牌競爭力 • 推動產品組合與市場布局多元化，降低對單一市場或客群之依賴 • 強化市場資訊蒐集與快速應變能力，以維持營運穩健與長期價值
財務	匯率波動	• 定期監測主要營運及交易幣別的匯率變化，並評估匯率波動對財務及現金流的影響 • 建立內部匯率風險政策與授權流程	• 使用衍生性金融工具 (例如遠期合約、期權) 避險 • 優化收入與採購幣別配置，降低單一幣別之風險暴露 • 調整定價策略，轉嫁部分匯率風險 • 強化財務預測與敏感度分析

新興風險管理策略

重要風險議題	描述	對經濟的潛在影響	減緩措施
國家間的武裝衝突	主權國家之間因政治、領土、資源或意識形態等因素，發生的軍事對抗或戰爭行為，不僅影響戰區本身，還會透過全球化系統，直接或間接衝擊其他非衝突國所在企業之營運與策略，是一種高衝擊、跨層面、難以預測的系統性風險	• 透過供應鏈、能源、原物料及國際貿易影響營運 • 可能導致供應中斷、物流受阻及營運成本上升 • 市場需求波動可能衝擊業績	• 持續關注國際情勢，並納入整體風險管理 • 分散供應來源、強化供應鏈韌性 • 落實法規遵循，建立營運持續與應變機制
錯誤資訊與假消息	不實、誤導或被刻意操縱之資訊，可能透過數位與社群管道快速擴散，影響利害關係人信任、公司聲譽及市場信心，並影響營運與決策環境	• 影響利害關係人信任、公司聲譽及市場信心 • 可能造成股價、營收及客戶流失短期波動 • 增加公關、法遵及營運成本，損及長期價值	• 強化資訊治理與外部溝通管理，及時監測與因應風險 • 跨部門協作，透明揭露並建立危機應變機制

未來執行重點

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

03

公司治理
3.1 治理組織
3.2 風險管理
• 3.3 資訊安全與隱私保護
3.4 誠信經營

重大主題
資訊安全

GRI 特定主題
顧客隱私

3.3 資訊安全與隱私保護 [3-3, 418-1]

主題邊界

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

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

評量機制

依據 ISO / IEC 27001 標準建立內部資安管理 SOP，以 ISO / IEC 27001 的 4 大類控制項目與 93 個控制措施為依據，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安，將風險改善流程化及數據化，建立資安防禦縱深架構，提升資安強度，並通過第三方驗證

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
ISO / IEC 27001 涵蓋比例 (本報告書範疇公司)	台灣	100%	100%	✓	100%	100%	100%
資訊機房網路服務中斷次數	台灣	4 次以內	0 次	✓	4 次以內	4 次以內	4 次以內
關鍵業務系統服務中斷次數	台灣	2 次以內	0 次	✓	2 次以內	2 次以內	2 次以內
每年定期執行重要系統弱點掃描次數	台灣	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次
每年定期備份重要系統資料次數	台灣	2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次
社交工程演練次數	台灣	2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次

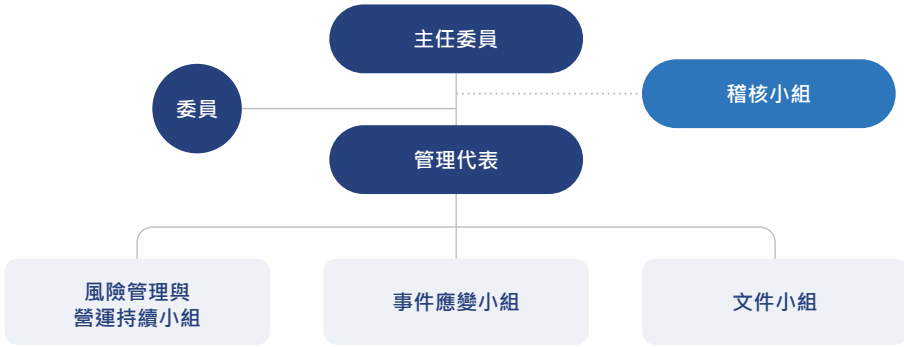
- 完成 ISO / IEC 27001:2022 續審，修訂 4 份文件，新增 1 份文件，共 34 份文件
- 建置外部應用系統防火牆，強化外部威脅防禦機制
- 開辦資安與社交工程相關課程，共 5,641 人次參訓
- 持續強化主機資安防護，建構集中跳板機登入架構，並採用雙因子認證
- 完成 8 次營運持續演練，確保相關應變流程及程序正確性
- 建置主機弱點掃描系統，定期掃瞄並追蹤檢測出之漏洞，修補率 100%
- 無侵犯客戶隱私及重大資安事件發生

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」，訂立資訊安全政策與建立溝通機制，有效防止資訊遭竊取、竄改、滅失或遺漏，除了保障資訊的機密性 (Confidentiality) 、完整性 (Integrity) 及可用性 (Availability) 之外，還須符合 ISO / IEC 27001 標準或資安相關法規。

資訊安全管理委員會

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

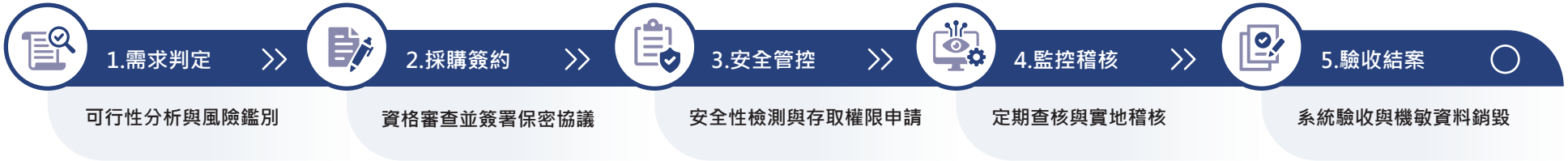
本委員會由本公司總經理指派一位人員或本公司副總經理擔任主任委員 (以下簡稱主委) ，委員由各單位一級主管組成，協助主委管理維運，各單位管理代表則督導及管理各單位同仁與委員會事務相關事宜，並於轄下設置風險管理與營運持續小組、事件應變小組及文件小組。組織架構圖請參考右圖。



資訊安全政策

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

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



資訊安全事件舉報管道

本公司各單位同仁、應用系統管理人員或委外廠商人員，如發現可疑之資安弱點或事件時，應立即透過「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)進行通報，並由各單位資安窗口填寫「資安事件通報單」後通報「事件應變小組」。舉報流程如下圖：

資安異常通報與等級判定

- 各單位資安窗口填寫「資安事件通報單」，並判定事件等級及影響範圍，後通報「事件應變小組」
- 第 1、2 級資安事件：應於可容忍中斷時間內恢復正常運作 ，必要時由主任委員評估是否召開「緊急應變會議」
- 第 3、4 級資安事件：須通報「資訊安全管理委員會」，並由「事件應變小組」召開「資安緊急會議」，必要時由主任委員評估是否召開「緊急應變會議」，並依法評估是否為重大資安事件，再向相關權責機關通報

事中緊急應變

- 評估資安事件對業務運作造成之衝擊，並進行損害管制
- 備份系統紀錄及稽核軌跡，以利收集證據

事後復原作業

- 視必要性或可行性執行環境重建、系統復原及掃描作業
- 第 1、2 級資安事件：於事件通報 72 小時內完成事後復原作業
- 第 3、4 級資安事件：於事件通報 36 小時內完成事後復原作業

結案與改善

- 一個月內，完成資安事件調查、處理及改善

資訊安全風險鑑別

- 政策：以 ISO / IEC 27001 的 4 大類控制項目與 93 個控制措施為依據，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安，將風險改善流程化及數據化，建立資安防禦縱深架構，提升資安強度。
- 年度目標：訂定年度資安管理目標，依其特性制定評量數據，透過數據化的指標及標準化流程針對不合規或明確風險提出改善建議並列入追蹤。
- 弱點掃描：為因應日新月異的駭客入侵手法，我們定期針對提供服務之相關系統進行弱點掃描，並於三個月內全數修復完畢。

資訊資產盤點作業流程

01 資訊資產盤點說明會
- 說明資訊資產盤點目的與方法
- 資訊資產盤點表欄位說明
- 資訊資產盤點注意事項

02 資產盤點與顧問諮詢輔導
- 資產保管者進行盤點作業與評估資產 CIA 價值
- 顧問提供同仁盤點過程之諮詢或輔導

03 回覆資料進行檢視
- 檢視填寫後繳回之資訊資產盤點完整性與正確性，並提供盤點內容調整建議

04 完成資訊資產清冊
- 確認資訊資產盤點內容，完成資訊資產清冊，並作為風險評鑑之輸入項目

資訊安全風險鑑別流程

01 鑑別資產
資產盤點
▼
鑑別資產等級
資訊系統分類分級

02 風險評鑑
鑑別威脅弱點
▼
分析等級
▼
評估風險

03 風險處理
評估處理方案
▼
執行處理方案
▼
有效性量測

04 營運衝擊分析

05 營運持續管理

06 營運持續計畫

資訊安全教育訓練

- 資安訓練：開辦 2025 下半年集團資安必修課程 (含「資訊安全認知、規範與防禦觀念」及「網路釣魚與變臉詐騙」課程，同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，共 3,604 人完訓)、「新人 e 起來 : 資訊安全」、「資安好習慣」、「電子郵件社交工程攻擊」及「網絡信息安全與計算機網絡使用規範」等課程，共 5,641 人次參訓。
- 資安公告：不定期進行資安宣導公告，以提醒員工注意相關風險，避免重蹈覆轍，造成公司營運損失。2025 年共進行 7 次資安公告。

資訊安全措施

- 制定縱深防禦資安架構，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向強化資安。
- 強化資安防護架構，升級鑑識分析平台，讓資安防護無漏洞。
- 保持與國際威脅情資中心同步，即時更新威脅情資，並透過主動式預警分析引擎來有效阻擋惡意連線並主動獵捕可疑行為，再搭配資安專家進行鑑識調查，強化駭客防禦系統。
- 因應對外提供服務系統的更新，自 2020 年起，每年至少執行 1 次平台弱點掃描及 1 次社交工程演練。2025 年對全公司同仁進行 2 次電子郵件社交工程演練。

未來執行重點

本公司未來將持續深化資訊安全治理，強化整體資安防護體系，朝向系統化、智能化及持續精進之目標發展。透過完善縱深防禦架構，整合網路、主機、應用系統與設備安全管理，並導入智慧化監控與自動化分析機制，即時蒐集與分析各類系統日誌及安全事件資訊，以提升異常行為偵測與風險預警能力，及早發現潛在資安威脅並採取防護措施。

同時，本公司將持續關注全球資安威脅趨勢，強化威脅情資蒐集與分析能力，並定期執行弱點掃描與社交工程演練，以提升整體資安防護能力及同仁資安意識。此外，亦將持續擴大 ISO / IEC 27001 資訊安全管理制度之驗證範圍，透過制度化的管理流程與定期稽核機制，落實持續改善與風險控管，確保公司資訊資產安全與營運穩定。

隱私權保護 418-1

中強光電及其關係企業重視個人資料管理與隱私保護，並依各營運據點之相關法規制訂《隱私權政策》，作為集團隱私保護之最高指導原則。本公司在蒐集、處理、利用及保存個人資料之各階段，均嚴格遵循該政策及相關法令，確保政策落實。本政策適用範圍涵蓋本公司及其子公司、分公司、關係企業，以及本公司委託或合作之供應商、服務提供商、顧問、承包商及其他第三方合作夥伴。2025 年無侵犯客戶隱私及重大資安事件發生。

管理機制

使用本公司之網站、應用程式或服務時，本公司可能利用 Cookies 或類似技術紀錄依法規規定蒐集、處理及利用使用者的 IP 位址、瀏覽器類型及作業系統。為遵守政府法規，本公司在收集資料時會告知收集目的，以確保資訊透明度，且針對某些特定資料收集，將遵循更嚴格的規範並保有充分且合法的理由。

除特別約定之期限外，個人資料將會保留五年，在資料保留期間，使用者有權利在合法的前提下，享有查詢、閱覽、取得副本、補充或更正個人資料的權利，也可拒絕提供或要求刪除相關資訊。中強光電將隱私權及個資保護納入企業風險管理範圍，並由財務長室轄下各單位共同負責相關事宜。且定期 / 不定期執行內 / 外部稽核，以確保個資之保護措施與相關程序是否符合相關法令規範與管理制度。

舉報管道及教育訓練

中強光電已於官網及內部網站設立「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」信箱 (8215@coretronic.com) 及申訴專線 (台灣廠區請撥 +886-3-5772000，分機 8215；大陸廠區請撥 +86-512-6382-8588，分機 6220)。中強光電員工及外部人士皆可透過上述信箱及申訴專線匿名舉報，相關案件將由獨立之稽核單位以保密方式進行調查，並對檢舉人身份絕對保密。如經查證，違反隱私權政策及相關法規屬實，將由管理階層依調查報告做出決議，並依據懲戒措施進行內部懲處或提出追訴。2025 年無接獲任何違反隱私權政策及相關法規之申訴案件。

此外，為強化員工隱私保護意識， 2025 年將「中光電隱私權政策宣導」納入集團必修課程，台灣廠區、昆山廠區及吳江廠區於 10 月至 11 月間開課，當下應訓人數為 3,840 人，完訓人數為 3,840 人，完訓率為 100%。

03

公司治理
3.1 治理組織
3.2 風險管理
3.3 資訊安全與隱私保護
3.4 誠信經營

3.4 誠信經營

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。

舉報機制 2-25, 2-26

中強光電已於官網及內部網站設立「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」信箱(8215@coretronic.com)及申訴專線(台灣廠區請撥 +886-3-5772000，分機 8215；大陸廠區請撥 +86-512-6382-8588，分機 6220)。中強光電員工及外部人士皆可透過上述信箱及申訴專線徵詢意見，公司誠信相關事務之內外部機制，亦可提出違反道德行為之相關檢舉，並由公司獨立的稽核單位以保密方式進行事實調查，對檢舉人身分絕對保密。調查報告遞交管理階層做出決議，檢舉事項之處理結果則依據懲戒措施進行內部懲處或提出追訴。2025 年，中強光電台灣廠區及大陸廠區未接獲任何申訴案件。未來，公司將持續落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化。

供應商反貪腐政策

中強光電所有合格供應商，除已為台灣 / 登記成立地之上市櫃公司及其持股 50% 以上之關係企業、本集團關係企業、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、年度採購金額未達一定金額、客戶指定、收斂廠商外，均應簽署《廉潔承諾書》，藉以確保雙方從事公平與透明之交易行為，針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的廠商將依據廠商簽署之廉潔承諾書的條款予以求償並採取必要之法律行動。2025 年《廉潔承諾書》簽署率為 100%。

內部稽核

本集團各公司已 100% 納入內部稽核範圍，稽核單位依據內部稽核計畫執行稽核作業，並定期向審計委員會及董事會報告稽核業務。依據法規要求及內部稽核計畫編製原則，規劃各公司納入內部稽核計畫之查核年度。2025 年本報告書範疇公司之稽核涵蓋率為 80%；未受查之 20% 為中光電智能雲服及中光電智能機器人，係因輪查規劃，分別排定於 2026 年及 2027 年完成。

內控自評

各單位及子公司每年定期自行評估內部控制制度作成自行評估報告，再由稽核單位覆核自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

誠信經營之執行情形與成果

- 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。
- 每年定期向董事會報告企業誠信經營執行成效。
- 建置「行為準則專區」於 EIP 員工專屬資訊網站，內容為誠信守則相關規範、檢舉管道及案例分享。
- 董事會除了盡善良管理人之注意義務外，並督促實施情形，以提升誠信經營成效。
- 截至 2025 年底，本公司未發現涉及利益衝突、洗錢或內線交易之情事。
- 發放「誠信小卡」給台灣廠區全體同仁。
- 本公司稽核主管取得由中華民國內部稽核協會(IIA)核發之「內部稽核師證書」。
- 2025 年反貪腐教育訓練 -「誠信經營宣導課程」：本課程為全體同仁必修課程，內容包含「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」及「內線交易相關法令及案例分析」。同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，同時須簽署《誠信經營守則同意書》。台灣廠區、昆山廠區及吳江廠區於 10 月至 11 月間開課，當下應訓人數為 3,840 人，完訓人數為 3,840 人，完訓率為 100%；《誠信經營守則同意書》簽署率均為 100%。

Chapter 4

友善環境

4.1 自然暨氣候管理

4.2 廢棄物管理

4.3 環境資源管理

4.4 綠色產品

4.5 綠色企業

04

4.1 自然暨氣候管理 3-3

友善環境
- 4.1 自然暨氣候管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 環境資源管理
- 4.4 綠色產品
- 4.5 綠色企業

重大主題
氣候變遷

GRI 特定主題 能源

GRI 特定主題 排放

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

科學基礎減量目標 (Science Based Targets, SBT) 與路徑、建置太陽能發電系統、導入 ISO 14001 及 ISO 50001、《環境永續政策》、響應國內外環境倡議、執行減碳行動及措施

評量機制

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

主題邊界

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

績效

基準年：2021 年

指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	短期目標 (2026 年 ~ 2028 年)	中期目標 (2029 年 ~ 2031 年)	長期目標 (2032 年 ~ 2034 年)
溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量比例	18.3%	45%	✓	32.1%	45.8%	59.6%
NEW 溫室氣體 (範疇三) 絕對減量比例	10.9%	88%	✓	19.1%	27.3%	35.5%
電力密集度減少比例	7%	3%	✗	10%	13%	16%
再生能源使用量占年度用電量比例	15%	16%	✓	21%	27%	33%

- 台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓皆通過 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 50001 能源管理系統驗證
- 台灣廠區、吳江廠區、昆山廠區皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證

為有效降低極端氣候對經濟、社會和環境的巨大衝擊，中強光電於 2020 年導入氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)架構以評估氣候變遷風險，並透過低碳產品與綠色營運為主軸，制定節能減碳策略，以減緩溫室效應。同時，為確保營運活動不破壞生物棲息地、降低對自然資源的依賴和消耗，於 2025 年導入自然相關財務揭露(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD)架構，以系統性分析營運據點對自然環境的依賴性與衝擊性。此外，響應《巴黎協定》，以 SBT 絕對減量之「升溫 1.5℃」情境進行減碳目標設定，2022 年公開《淨零承諾》，並同步向 SBTi 提交承諾書，2023 年提交 SBT 減碳目標 -「**以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體(範疇一和二)絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%**」，並於 2024 年通過 SBTi 審查。我們藉由積極減少使用化石燃料、增加再生能源使用量並進行創新低碳技術轉型，同時考量企業碳排放環境成本，制定內部碳定價等多元措施，逐步達成 2050 淨零目標。

2025 年溫室氣體盤查為採 ISO 14064:2018 年版本進行溫室氣體範疇一 ~ 三排放源鑑別，鑑別組織邊界包含台灣廠區(力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠)、大陸廠區(蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電)所屬營運控制的設施。

自然暨氣候管理架構

核心元素	管理策略與行動	2025 年執行狀況
治理	• 董事會定期審視自然相關的依賴、影響、風險與機會，以及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自然與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 小組及 TNFD 小組共同執行相關策略 • 參與國內外倡議	• **永續委員會**由董事長帶領，並由委員暨執行代表 - 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、TCFD、TNFD、各項環境指標、SBT 減碳目標與路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形 • **環保委員會**由台灣公共行政中心主管擔任召集人，其轄下**永續能源委員會**和 **EPC 推動小組**負責訂立短、中、長期環境目標並強化策略實踐 • **TCFD 小組**由台灣公共行政中心主管擔任召集人，每兩年執行氣候相關風險及機會鑑別，並針對風險與機會鑑別結果，擬訂因應策略及解決方案，以降低負面影響及提升組織氣候韌性 • **TNFD 小組**由台灣公共行政中心主管擔任召集人，執行自然相關依賴與衝擊評估，擬訂因應策略及解決方案，以降低自然負面影響 • 簽署並支持 TCFD、加入 TNFD Forum、「台灣氣候聯盟」及「台灣淨零行動聯盟」、回覆 CDP 氣候變遷及水安全問卷、以 SBT 1.5℃情境設定並提交 SBT 減碳目標予 SBTi，並於 2024 年通過 SBTi 審核 • 2025 年更新《生物多樣性暨不毀林政策》及《環境永續政策》，皆由董事長親簽後公布
策略	• 透過疊圖分析與「世界自然基金會(World Wildlife Fund, WWF)」之生物多樣性風險過濾器(Biodiversity Risk Filter, BRF)，評估公司的自然依賴與衝擊 • 跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候變遷風險及機會 • 評估重大氣候風險與機會對公司帶來的潛在營運與財務衝擊 • 進行情境分析與評估 SBT 減碳目標	• 優先針對公司直接營運廠址進行座標疊圖分析，未來將逐步擴展至全集團營運據點及價值鏈 • 利用 WWF 之 BRF 篩選出直接營運項目中，具高度生物多樣性依賴與衝擊的項目，並依循科學基礎自然目標(Science-Based Targets for Nature, SBTN)的 AR3T(避免 Avoid、減少 Reduce、再生 Regenerate、修復 Restore、轉型 Transform)行動框架，訂立自然目標與行動方針 • 由環保委員會與各單位討論後訂立短、中、長期環境永續目標，並進行短、中、長期的氣候風險與機會鑑別，最後再依鑑別結果導入情境模擬量化模型，針對潛在財務影響進行貨幣化評估，據以擬定氣候調適策略 • 開發低碳技術，設計低功率、低耗能之綠色產品 • 為呼應《巴黎協定》「全球升溫 2℃以內」目標，以 SBT 絕對減量「升溫 1.5℃」情境進行目標設定 • 設定 SBT 減碳目標、策略與路徑

核心元素	管理策略與行動	2025 年執行狀況
風險管理	• 利用 TNFD 與 TCFD 架構鑑別公司自然與氣候風險辨識流程 • 將自然與氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程 • 依據氣候風險鑑別與排序結果，規劃相應方案	• 採用 TNFD LEAP 方法學逐步鑑別公司台灣及大陸廠區之自然依賴、影響，未來將逐步擴展至全集團營運據點及價值鏈 • 自 2026 年起，每年發布《自然暨氣候相關財務揭露報告書》 • 評估氣候相關風險與機會所帶來的潛在營運與財務衝擊類型 • 將自然與氣候變遷風險議題納入整體風險管理流程及年度永續重大主題，以全面性辨識、評估與管理自然與氣候相關風險
指標與目標	• 設定自然與氣候變遷相關管理指標 • 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量 • 依據 ISO 50001 定期檢討及管理能源績效 • 擬定環境管理目標，定期檢視目標達成進度與實際績效 • 規劃及實施產品碳足跡盤查	• 承諾於 2050 年達成「零淨損失」並邁向「淨正向影響」，同時達成「不毀林」目標 • 設定再生原物料、環保緩衝材及包材使用率目標，並定期檢視目標執行成果，以減少產品對自然環境之衝擊 • 設定溫室氣體絕對排放量、電力密集度、廢棄物回收率、用水量及再生能源使用比例等環境績效指標，並分別於每季及年度檢視目標執行成果，以降低環境衝擊 • 自 2016 年起持續通過溫室氣體查證，並於 2020 年起依 ISO 14064-1:2018 擴大溫室氣體盤查範圍至範疇三，再依盤查結果執行減碳措施。 • 台灣廠區、蘇州璨宇、蘇州璨曜及昆山揚皓已導入 ISO 50001 能源管理系統，透過節能設備更換專案及各項節能措施，有效降低溫室氣體絕對排放量 • SBT 減碳目標 -「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」已於 2024 年 4 月通過 SBTi 審核，並透過設置太陽能發電系統、改善生產製程節能、提高再生能源使用率、更新節能設備與生產低碳產品等措施，逐步達成 SBT 減碳及 2050 淨零目標 • 力行、竹南、南科一廠及南科二廠太陽能發電系統裝置容量合計 1,376.06 千瓦，2025 年發電 111.2 萬度，並搭配綠電轉供，再生能源合計使用 125.6 萬度；大陸廠區太陽能發電系統裝置容量合計 6,549 千瓦，2025 年發電 479.1 萬度，並新增綠色電力交易憑證 209.3 萬度，再生能源合計使用 688.4 萬度；台灣及大陸廠區再生能源使用及交易量合計 814 萬度，占年度用電量 16%，超越短期目標。南科二廠二期太陽能於 2025 年 12 月完成容量 460.35 千瓦太陽能發電系統建置，2026 年啟用發電，預期年發電 56.7 萬度，未來將逐步提升再生能源使用率目標 • 三款雷射投影機及兩款液晶顯示器已通過 ISO 14067 查證，將作為公司未來發展永續性產品之參考依據 • 擬定綠色產品發展策略及完成產品碳足跡盤查平台建置，並針對量產機種進行系統驗證，未來將優先針對新開發產品進行碳足跡盤查，可於產品開發設計階段了解產品碳排熱點，再透過技術創新、材料替換、效能優化，以減少環境衝擊，並做為新世代產品開發標準，提供更環保且節能的綠色產品，滿足客戶需求，詳細請參考本報告書 4.4 綠色產品

NEW 自然相關財務揭露(TNFD)

中強光電於 2025 年正式採用 TNFD 架構，並逐步導入 LEAP(Locate, Evaluate, Assess, Prepare)評估流程，以系統化鑑別、評估與管理自然相關依賴、衝擊、風險與機會，更加入 TNFD Forum，以掌握國際永續與自然相關財務揭露最新趨勢。為確保不破壞生物棲息地及減少對自然資源的消耗，我們從源頭做起，全面優化生產流程、採用再生原物料，降低原物料對生態之衝擊，並積極與價值鏈夥伴攜手實現生物多樣性目標，逐步將自然相關議題納入營運決策中，以規劃更完善的環境保育推動策略。

此外，為維護生物多樣性及終止毀林行為，中強光電訂立《生物多樣性暨不毀林承諾》並由董事長親簽後公布，透過導入 SBTN 的 AR3T 框架(避免、減少、修復與再生、轉型)，積極落實生態保護行動，增強自然系統的韌性與調適能力，降低營運活動對環境的衝擊，並承諾於 2050 年達成「零淨損失」並邁向「淨正向影響」，同時實現「不毀林」之目標。

LEAP 評估步驟與流程

我們依據 TNFD 揭露框架，導入 LEAP 方法學，進行系統性與整合性之自然相關資訊揭露。考量自然資本的依賴與衝擊會因地理位置及企業營運特性而有所差異，相關目標與策略將依據不同情境與條件進行規劃與調整，目前分析範疇以公司自身營運為主，未來將持續強化自然相關議題之評估與管理，並逐步擴大評估範疇至價值鏈，以提升整體風險掌握與管理效能。

LEAP 評估步驟	定位(Locate)	鑑別(Evaluate)	評估(Assess)	準備(Prepare)
說明	定位生態敏感區	辨識自然的依賴與影響	評估自然的風險與機會	因應與揭露
導入狀況	• 套疊生物多樣性圖資，以確定高風險生態系統 • 辨識具潛在自然影響或高度依賴自然資本之關鍵區域	• 分析營運活動對自然資本之依賴程度及可能產生之正負面衝擊 • 針對重點自然議題進行質化與量化評估 • 辨識具顯著性之自然相關影響項目，並設定優先關注順序	• 運用 WWF 生物多樣性風險過濾器(BRF)進行生物多樣性實體與聲譽風險評估 • 預計 2028 年產出機會相關評估	• 導入 AR3T 框架，擬訂相應管理措施、行動方案與策略 • 設定目標、指標與追蹤機制，持續檢視執行成效 • 出版《自然暨氣候相關財務揭露報告書》

- **定位(L)**

中強光電依循 TNFD LEAP 方法學之定位(L)階段建議，優先針對直接營運之廠區鑑別是否涉及生態敏感地區。評估過程採用地理資訊系統(Geographic Information System, GIS)，並參考台灣及國際生物多樣性相關法規與計畫所劃設之保護區圖資，涵蓋台灣法定保護區域(包含國家公園、自然保留區、野生動物保護區、野生動物重要棲息環境、自然保護區、國家自然公園及重要濕地等)，以及非法定保育區(國土生態綠網區域之保育軸帶)，並納入國際自然保護聯盟(International Union for Conservation of Nature, IUCN)之世界保護區資料(Ia 類 - 嚴格自然保留區、Ib 類 - 荒野地、II 類 - 國家公園、III 類 - 自然紀念區、IV 類 - 棲地 / 物種管理區、V 類 - 地景 / 海景保護區及 VI 類 - 自然資源永續利用區)，以評估台灣與大陸營運據點及其周邊 2 公里範圍內的自然環境影響。

分析結果顯示，台灣與大陸廠區均未落於法定或國際級保護區之交疊區域，惟南科一廠及二廠位於國土生態綠網區域之保育軸帶範圍內，對此，本公司將持續關注該區域之生態環境變化與相關保育政策之發展，並適時評估營運活動對周邊生態之潛在影響，強化監測與管理措施，以降低對自然之衝擊。

- **鑑別(E)**

完成廠址定位分析後，進一步運用世界自然基金會(WWF)推出之生物多樣性風險過濾器(BRF)對本報告書邊界內據點進行生物多樣性實體與聲譽風險評估。我們根據營運據點之經緯度、產業型態、關鍵程度，鑑別其對自然環境的「依賴性」和「衝擊性」，鑑別「供應服務」、「調節與支援服務 - 賦能」、「調節服務 - 緩解」、「文化服務」、「生物多樣性壓力」、「環境因子」、「社會經濟因子」及「其他聲譽因子」等八大類共 33 項生物多樣性相關之實體與聲譽風險。綜合分析結果顯示，公司生物多樣性項目有 1 項非常高風險、3 項高風險及其他中度或低度風險，其中「污染」指標被評為「非常高風險」，係因該風險評估工具以綜合指數進行判定所致。公司因位處科學園區，已建置完善之排放管控機制，各項作業皆符合相關法規要求，且風險管理措施均已有效落實於環境管理作業。

項次	風險指標	風險強度	風險類別
1	污染	非常高	實體風險：生物多樣性壓力
2	熱帶氣旋	高	實體風險：調節服務 - 緩解
3	極端高溫	高	實體風險：調節服務 - 緩解
4	勞工與人權	高	聲譽風險：社會經濟因子

- **準備 (P)**

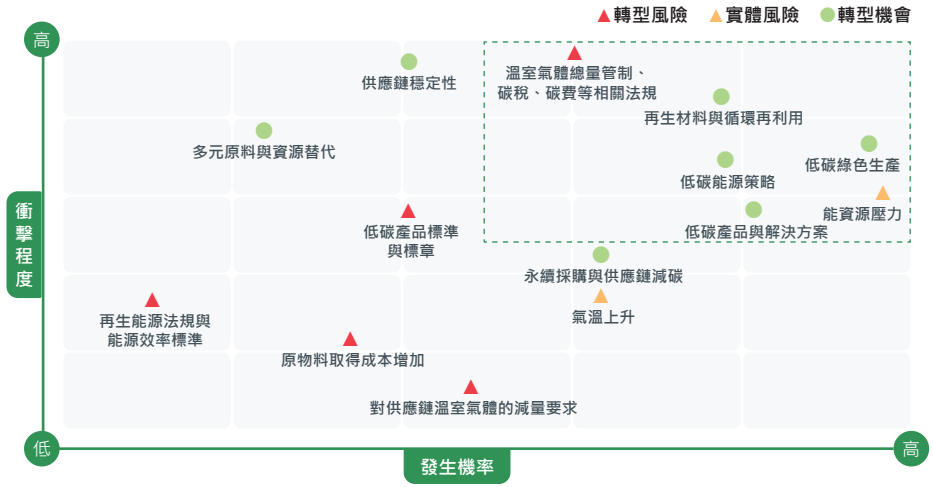
  為回應已識別的自然依賴與風險衝擊，我們依循 SBTN 之 AR3T 框架 (避免、減少、修復與再生、轉型) ，作為公司自然議題管理之核心原則，據以規劃內部資源配置與行動策略，並系統性評估各項行動策略之有效性與可行性，定期追蹤其目標與管理績效，降低營運活動對自然環境之衝擊，提升公司自然韌性。

AR3T 架構	自然議題	行動策略
避免 (Avoid)	污染	• 各廠區未屬空氣污染相關法規之列管對象，但管理作為皆優於法規要求，除主動監測污染源排放情形，亦於 2025 年訂定揮發性有機化合物 (VOCs) 量化管理目標，持續追蹤與監控 • 嚴格按照當地法規處理廢水並定期進行水質檢測，監控廢水排放狀況。2025 年所有廢水排放均符合當地法規要求 • 定期向在地小農採購有機農作物，響應無農藥飲食，減緩氮肥、農藥造成的土壤及水體污染 • 贊助新台幣 47 萬元，購買 2,000 瓶稻草分解菌予新竹縣農民，讓其以稻草分解菌取代稻草焚燒，有效改善空污問題，並減碳 2,383 公噸
減少 (Reduce)	溫室氣體	• 提高再生能源使用比例，2025 年再生能源使用量占年度用電量 16% • 推動 19 項節能措施，共減少 1,123 千度電和 565 公噸 CO_2e
	用水量	• 執行多項節水措施以減少用水量，2025 年用水量較基準年 (2021 年) 大幅減少 39%
	廢棄物	• 訂立廢棄物產出強度減少比例與回收率目標，並執行多項循環經濟計畫及有害廢棄物減量措施。2025 年廢棄物產出強度較基準年 (2021 年) 大幅減少 56%，廢棄物回收率達 65% • 全體同仁簽署《減塑承諾》，強化減塑意識
再生 (Regenerate) 修復 (Restore)	生物多樣性	• 認養林業保育署大安溪林地 0.19 公頃，支持植木造林及撫育工作，共種植 363 株台灣櫸幼苗 • 攜手客戶 - 友達光電及 NPO - 荒野保護協會辦理 2 場「除蔓護山林」活動，透過移除 69 公斤外來入侵種 - 小花蔓澤蘭，恢復原生植被生長空間，守護在地生態棲地與生物多樣性 • 大陸廠區於廠內築鳥窩新家，提升鳥類棲息環境，促進生物多樣性 • 吳江廠區放流 2,000 條原生種草魚魚苗至太湖，草魚能夠幫助控制水草生長，維持水域生態平衡，改善水域生態
轉型 (Transform)	生物多樣性	• 辦理生物多樣性相關環境教育影片及生態保育活動，提高全體同仁生物多樣性意識。2025 年共 8,806 人次參與，累計 5,801 小時環保活動及環境教育時數

氣候相關財務揭露 (TCFD)

因應全球氣候法規與淨零趨勢，中強光電積極接軌國際倡議，自 2021 年起導入 TCFD 架構，執行氣候變遷風險與機會鑑別與潛在財務影響分析。同時，我們建立每兩年定期鑑別之機制，滾動式調整因應策略，優化財務影響分析，將氣候韌性整合至企業營運決策中。

2025 年依據國際氣候變遷趨勢與利害關係人關注議題，蒐集各類氣候相關風險與機會，包含轉型風險 (政策和法規風險、技術風險、市場風險、名譽風險) 、實體風險 (立即性風險、長期性風險) 與機會，以建立氣候風險與機會清單，最終共鑑別出 5 項轉型風險、2 項實體風險與 7 項機會。針對各項風險及機會，進行潛在衝擊類型、衝擊強度及發生可能性之量化評估，再將風險及機會依評估結果分級與排序，並針對風險與機會擬訂因應策略，以降低負面影響並強化組織氣候韌性，創造未來發展商機。



▶ 氣候變遷風險與機會之潛在財務影響分析與因應策略 201-2

類別	面向	⚠ 風險 / 機會	潛在財務影響			因應策略
			成本支出	資本支出	營業收入	
轉型風險 / 機會	政策和法規	⚠ 溫室氣體總量管制、碳稅、碳費等相關法規	上升	上升		• 以通過 SBTi 審核之科學基礎減量目標，擬定減碳路徑與減量方案，逐步降低溫室氣體排放量 • 董事會每季檢視溫室氣體盤查執行情形，並每年檢視公司各項環境指標與減碳進度，以強化氣候治理 • 建置碳管理平台，推動碳資訊系統化管理 • 導入內部碳定價，作為減碳決策參考
	政策和法規	⚠ 再生能源法規與能源效率標準	上升	上升		• 建置太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證，提升再生能源使用量 • 導入 ISO 50001 能源管理系統，實施節能設備更換專案及各項節能措施，以提升能源效率
	能源來源	低碳能源策略	下降			
	資源使用效率	低碳綠色生產	下降		上升	• 將低碳思維導入產品設計與製程開發，並持續投入產品節能研發與設計 • 擬定綠色產品發展策略並建置產品碳足跡盤查平台，透過技術創新、材料替換、效能優化，以減少產品環境衝擊 • 自主盤查產品碳足跡，針對碳排熱點擬定減碳措施並執行
	產品與服務	低碳產品與解決方案			上升	
	政策和法規	⚠ 低碳產品標準與標章	上升	上升	下降	
	技術	⚠ 對供應鏈溫室氣體的減量要求	上升		下降	• 透過「ESG 風險評估系統」鑑別供應商永續風險並進行分級管理，以規畫相應輔導及改善措施 • 要求供應商簽署及遵守《永續承諾書》，並回填 RBA 自評問卷與進行 RBA 實地稽核，以確保供應鏈穩定性
	市場	永續採購與供應鏈減碳	上升			
	資源使用效率	供應鏈穩定性	下降			
	市場	⚠ 原物料取得成本增加	上升		下降	• 評估原物料取得風險，以降低對單一原料或供應之依賴，並推動多元原料與替代材料應用，提升資源使用彈性 • 訂立再生材料與環保包材使用比例目標，並持續提高使用比例，以強化資源循環與環境效益
	韌性	多元原料與資源替代	下降			
	資源使用效率	再生材料與循環再利用	下降			
實體風險	立即性	⚠ 能資源壓力	上升	上升	下降	• 持續提升能源效率及執行各項節能措施，降低能源密集度 • 建置太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證，提升能源供應彈性與穩定性
	長期性	⚠ 氣溫上升	上升	上升		• 導入氣候情境分析，評估氣溫上升對營運之影響，並採取節能降溫、設備與製程優化，以提升氣候韌性

▶ 氣候變遷風險與機會之財務影響 201-2

針對衝擊程度高且發生機率高的轉型風險 -「溫室氣體總量管制、碳稅、碳費等相關法規」、實體風險 -「能資源壓力」與機會 -「低碳能源策略」、「低碳綠色生產」、「低碳產品與解決方案」、「再生材料與循環再利用」，進行財務影響評估。

類別	風險 / 機會	情境	財務影響類型	財務影響
轉型風險	溫室氣體總量管制、碳稅、碳費等相關法規	• 根據 SSP1-1.9 與國家自定貢獻（Nationally Determined Contributions, NDCs）情境，分析氣候變遷法規與倡議趨勢，必須提高再生能源採購量 • 依循 SBT 路徑，以邁向《巴黎協定》之 1.5°C 目標，需增加太陽能發電系統投資、再生能源與憑證購買量	成本支出↑ 資本支出↑	• 未來可能因碳稅、碳權等產生額外合規成本，對營運成本造成壓力，預期影響金額約新台幣 42,042 仟元，占營收約 0.1% • 持續改善設備節能率、建置太陽能發電系統及落實綠色生產等減碳作為，以降低溫室氣體排放，有效緩解碳稅或碳權之潛在衝擊，並與淨零路徑保持一致，預期影響金額約新台幣 62,440 仟元，占營收約 0.15%
實體風險	能資源壓力	因氣候變遷導致極端氣候事件發生頻率與強度提升，對水資源與電力供應穩定度形成潛在壓力，係根據 RCP 8.5 情境分析降雨變化，並結合用電結構變化趨勢，評估財務衝擊	成本支出↑ 資本支出↑ 營業收入↓	• 氣候變遷影響降雨型態，可能造成區域性缺水，取水成本增加，繼而影響營運。若發生水災或旱災而導致營運中斷，預期影響金額約新台幣 77,034 仟元，占營收約 0.18% • 氣候變遷導致用電需求攀升，繼而影響區域電力供應穩定度與用電成本。若停電或限電，亦可能導致營運中斷，預期影響金額約新台幣 357,844 仟元，占營收約 0.83%
機會	低碳綠色生產	推動低碳綠色生產，有助於提升能資源使用效率，降低廢棄物產生，進而優化生產效率，強化公司低碳產品競爭力	成本支出↓ 營業收入↑	以近三年營運架構推估，若優化製程以提升生產效率，可降低製造及能源等相關營運成本，進而改善成本結構，同時降低除碳成本支出，對整體營運績效產生正向影響，預期影響金額約新台幣 708,075 仟元，占營收約 1.64%
	低碳產品與解決方案	隨低碳、節能及減碳解決方案需求成長，低碳產品逐漸形成市場差異化，透過導入低碳產品製程與技術，拓展機會，惟相關研發與設備投資亦同步增加	營業收入↑	參考低碳產品市場發展趨勢與產業經驗，低碳產品毛利較一般產品更有增幅潛力。保守假設情境下，導入低碳產品可優化毛利結構，若依公司既有毛利結構推估，加上市場需求提高，預期將對整體營運績效產生正向影響 [1]
	低碳能源策略	電力與水資源之成本變動對營運成本結構具顯著影響，透過低碳能源布局、用電效率與用水效率提升，有助於降低能源與水資源成本對價格波動及供給變化敏感度	成本支出↓	推動低碳綠色生產，並結合節電與節水措施，可降低能源及水資源成本。保守假設情境下，隨著用電與用水效率提升，可降低相關成本，優化營運成本結構，對整體營運績效產生正向影響，預期影響金額約新台幣 1,722,182 仟元，節省能源成本效益占營收約 4%
	再生材料與循環再利用	透過研發與優化產品設計，提升可回收性，並導入再生材料，以降低對原生原物料之依賴，同時減輕供應鏈中斷與價格波動風險，有效降低產品碳足跡，滿足客戶對綠色產品之需求	成本支出↓	導入再生材料與落實循環再利用，初期可能產生相關技術研發及設備升級成本，但中長期而言，可顯著降低原生原物料採購成本及廢棄物委外處理費用。依公司營運架構推估，若逐步提升再生材料使用率及廢棄物回收率，將可優化整體生產成本結構，並透過資源循環利用抵銷部分因碳定價或原物料價格上漲帶來的財務風險，對整體獲利表現產生正向影響 [1]

1：該營收及成本涉及財報預測，故，不揭露其財務衝擊評估結果。
2：財務衝擊之評估係以 2024 年合併營收作為計算基準。

淨零目標與達成狀況

- 提出《淨零承諾》，加入「TNFD Forum」、「台灣氣候聯盟」、「台灣淨零行動聯盟」，並積極響應與參與 TCFD、TNFD、CDP 及 SBTi 等國內外重要倡議，展現對環境永續發展的承諾。
- 2022 年向 SBTi 提出承諾書，以 SBT 1.5℃情境為基準進行目標設定，2023 年正式提交以 SBT 1.5℃情境為基準設定的科學基礎減量目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並於 2024 年通過 SBTi 審核，為長期減碳行動規劃奠定堅實基礎。
- 連續 7 年填寫 CDP 評鑑問卷，2025 年於「氣候變遷 (Climate Change) 評比」獲 A 領導等級；「水安全 (Water Security) 評比」獲 B 管理等級，均高於全球及行業平均，相關管理作為將持續推動。
- 2025 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對排放量共 26,286.1 公噸 CO_2e，較基準年 (2021 年) **減量 45%**，2025 年溫室氣體 (範疇三) 絕對排放量共 437,395.5 公噸 CO_2e，較基準年 (2021 年) **減量 88%**，絕對減量成效**大幅優於**預期 SBT 減碳路徑。

溫室氣體及能源管理

策略

- SBT 減碳目標及路徑、2050 淨零目標
- 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過查證
- 導入 ISO 50001 能源管理系統，識別減少能耗機會
- 環保委員會訂立《環境永續政策》並定期審視減碳績效，以達溫室氣體減量目標
- 環保委員會轄下增設「永續能源委員會」，強化 SBT 減碳路徑及能源方案，並定期審視節能績效，以達節能目標
- 透過定期維護、改善及更換設備、優化製程、整合系統以提升節能效益及能源使用率
- 檢討各廠區能源耗用狀況，訂立相應節能措施
- 建置太陽能發電系統，提高再生能源使用率，以達再生能源使用目標
- 制定綠色產品短中長期目標、具體執行項目與衡量指標
- 訂立內部碳定價

2025 年成果

- SBT 減碳目標 - 「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一和二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，通過 SBTi 審核
- 溫室氣體 (範疇一和二) 絕對排放量較基準年 (2021 年) 減少 45%，達成短期目標
- 溫室氣體 (範疇三) 絕對排放量較基準年 (2021 年) 減少 88%，達成短期目標
- 通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證及 ISO 50001 能源管理系統驗證
- 南科二廠太陽能二期完成裝置容量 460.35 千瓦太陽能發電系統建置，預期年發電 56.7 萬度
- 再生能源使用量共 8,140 千度，占年度用電量 16%，達成短期目標
- 承諾於 2050 年達成「使用 100% 再生能源」之目標
- 內部碳價為每公噸新台幣 942 元，用以模擬未來碳成本對企業營運及投資決策的影響

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

- 每年定期依 ISO 14064-1 實施溫室氣體盤查，盤查範圍為範疇一～三排放源鑑別，盤查種類包括二氧化碳 (CO_2) 、甲烷 (CH_4) 、氧化亞氮 (N_2O) 、氫氟碳化物 (HFC_s) 、全氟碳化物 (PFC_s) 、六氟化硫 (SF_6) 、三氟化氮 (NF_3) 等 7 種氣體，以完整掌握溫室氣體使用現況並作為溫室氣體減量成效之驗證。現階段雖未受到法規強制要求需進行盤查及減量管制，但我們已分階段設定溫室氣體減量目標，並每年進行檢討以持續改善，也透過盤查能源耗用、提升設備效率、建立有效的能源管理系統及投資再生能源設施，減少對傳統能源的依賴，發揮最大能源使用率達到溫室氣體減量目標，2025 年皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證。
- 2025 年溫室氣體 (範疇一和二) 排放量共 26,286.1 公噸 CO_2e。受市場需求變動與產能配置優化影響，排放量雖較 2024 年增加 12%，但較基準年 (2021 年) 已大幅減少 45%，整體仍維持長期下降趨勢。未來將持續透過節能優化、提升設備能效及提高再生能源使用比例，穩健實踐淨零承諾。
- 2025 年溫室氣體 (範疇三) 排放量共 437,395.5 公噸 CO_2e，較 2024 年減少 15%，較基準年 (2021 年) 減少 88%。本公司優先針對「購買的商品和服務」採取行動，透過強化供應商溫室氣體盤查要求、導入低碳環保材料，並將減碳績效納入供應商評選機制，顯示供應鏈管理與原物料採購策略調整已展現成效。未來將持續深化供應商合作與及原物料轉型，進一步降低範疇三排放量。

溫室氣體排放量一覽表

廠區		台灣				大陸			
指標 / 年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一 – 直接排放 (公噸 CO_2e)		246.1	238.3	144.3	681.5	1,655.5	1,824.7	1,844.0	2,567.5
範疇二 – 外購電力 (公噸 CO_2e)	位置基準	7,726.6	6,324.3	5,787.4	5,093.7	20,382.9	16,938.6	15,629.0	17,943.4
	市場基準	7,688.4	6,324.3	5,787.4	5,093.7	20,382.9	16,938.6	16,423.3	20,822.8
溫室氣體 (範疇一和二) 排放總量 (公噸 CO_2e)		**7,972.7**	**6,562.6**	**5,931.7**	**5,775.2**	**22,038.4**	**18,763.3**	**17,473.0**	**20,510.9**
溫室氣體 (範疇一和二) 排放強度 (公噸 CO_2e / 百萬元)[1]		0.24	0.24	0.21	0.20	0.51	0.58	0.62	0.81
範疇三 – 間接排放 (公噸 CO_2e)		42,818.8	13,508.0	9,411.4	22,599.7	623,822.8	1,676,712.0	503,088.8	414,795.8
溫室氣體 (範疇一 ~ 三) 排放總量 (公噸 CO_2e)		**50,791.5**	**20,070.6**	**15,343.1**	**28,374.9**	**645,861.2**	**1,695,475.3**	**520,561.8**	**435,306.7**
溫室氣體 (範疇一 ~ 三) 排放強度 (公噸 CO_2e / 百萬元)[1]		1.52	0.74	0.54	0.99	14.80	52.37	18.33	17.14

1：2022 年 ~ 2023 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
2024 年 ~ 2025 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

2：2025 年台灣廠區電力碳排放係數來源參考能源署碳排放數據，1 度電 =0.474 $kgCO_2e$ ；大陸廠區電力碳排放係數來源參考中國生態環境部「关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告」，1 度電 =0.5306 $kgCO_2e$

3：GWP 值引用《IPCC 2021 第六次評估報告》之全球潛勢值及盤查範圍引用營運控制權法

範疇三溫室氣體排放量一覽表

單位：公噸 CO_2e

廠區		台灣				大陸			
溫室氣體盤查標準：ISO 14064-1:2018		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
類別三：來自運輸所產生的間接溫室氣體排放	上游的運輸和配送	42.3	33.9	51.2	50.5	57,980.9	3,461.1	880.2	535.1
	下游的運輸和配送	65.5	45.4	78.9	59.3	1,400.8	4,219.6	1,003.5	938.7
	員工通勤	1,137.9	1,239.7	1,182.5	1,061.9	122.2	322.7	305.6	336.1
	商務差旅	62.0	103.3	124.6	102.2	460.3	109.3	116.7	233.1
類別四：組織使用其他組織提供產品所產生的間接溫室氣體排放	購買的商品和服務	39,956.9	10,691.5	6,686.8	19,999.9	563,753.8	1,667,797.7	497,025.7	407,769.6
	燃料和能源相關的活動	1,366.4	1,263.4	1,156.6	1,205.1	-	-	2,194.2	49.4
	資本貨品	-	-	-	-	-	-	388.0	3,705.3
	營運活動中產生的廢棄物	149.3	85.2	91.5	89.4	104.8	739.2	1,110.3	1,188.1
	上游租賃資產	38.5	45.6	39.3	31.4	-	62.4	64.6	40.4
範疇三總排放量		**42,818.8**	**13,508.0**	**9,411.4**	**22,599.7**	**623,822.8**	**1,676,712.0**	**503,088.8**	**414,795.8**

內部碳定價

- 本公司依據各廠風險情境分析結果，將可能的碳排放量轉化為潛在去碳成本，以推動內部碳定價，每三年根據會計損益動態調整碳價，反映本公司推動單位減碳所需的實質經濟成本，以因應最新去碳技術與法令趨勢，並藉此提升內部各單位對氣候變遷營運影響的認知，進而推動更積極的減碳計畫。
- 本公司碳排量雖未達環境部碳費起徵標準，仍基於氣候變遷帶來的營運風險、落實 SBT 1.5° C 減碳路徑及淨零承諾，自 2021 年起導入內部碳定價機制，作為氣候治理之核心決策工具。
- 本公司內部碳定價採用「去碳投資成本法」訂定，為達成減碳目標所投入之實際成本內部化，定價基準以各廠再生能源發電及節能設備之年度投資成本攤提，除以溫室氣體 (範疇一和二) 排放量，經科學計算後訂定每公噸新台幣 942 元之內部碳價，並將此影子價格運用於模擬未來碳成本對企業營運及投資決策的影響。
- 自 2022 年起，運用內部碳定價進行 ESCO 節能專案及太陽能建置的投資效益評估，幫助內部優化資源分配，並推動更新節能設備及提升再生能源使用比例，2025 年共推動 19 項節能專案，節電 1,123 千度，台灣及大陸廠區溫室氣體 (範疇一和二) 排放量較基準年 (2021 年) 減少 45%，大幅超越短期目標，顯示碳定價輔助決策的卓越成效。
- 未來將根據國際趨勢、政策法令、市場動態及公司碳排情況，機動調整碳價及相關情境分析，進一步優化減碳策略，提升內部對氣候風險的敏感度，並推動更具前瞻性的減碳行動，以實現減碳目標與營運雙贏之成果。

能源管理系統

- 執行空調冰水主機節能專案，提升空調系統能效。
- 建置太陽能發電系統，提高再生能源使用率。
- 每年提案並導入各項節電措施，升級照明與設備，優化操作流程。
- 為提高公司節能效率，持續導入 ISO 50001，安排 ISO 50001 內部稽核和節能相關課程予員工和承攬商，共 1,188 人次完訓，訓練時數為 1,965 小時。台灣廠區、吳江廠區及昆山揚皓光電皆通過驗證。
- 竹南廠透過管理系統來提高能源使用效率、選擇環保和可循環使用的材料、建立廠區室內空氣品質監控系統以改善室內空氣品質，榮獲美國綠建築協會 (U.S. Green Building Council, USGBC) 頒發 LEED 既有建築「黃金級認證」(LEED v4.1 for Operation and Maintenance)，為中強光電第一座獲得國際綠建築認證廠區。

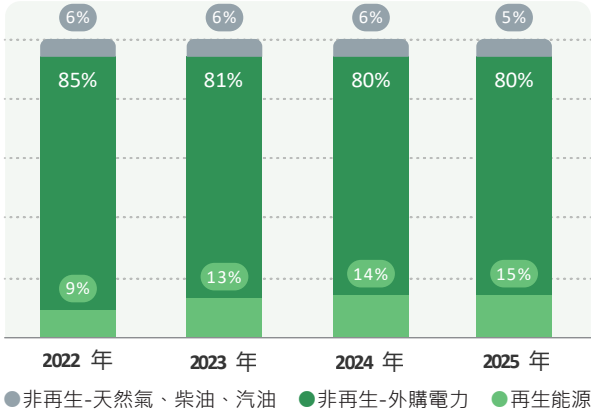
能源使用狀況 302-1, 302-3, 302-4

為減少能源使用，公司導入 ISO 50001 能源管理系統、執行空調冰水主機節能專案、升級照明及相關設備、優化操作流程、採用再生材料、開發低碳產品，同時推動再生能源發展，以提升再生能源使用率。2025 年總能源消耗量為 53,028 千度，較基準年 (2021 年) 減少 22%，順利達成短期目標。雖受蘇州璨曜光電新增產線影響，有 24 小時生產需求，導致總能源消耗量較 2024 年增加 7%，但長期仍維持下降趨勢。未來將透過多元節能措施，確保在產能擴張的同時，持續優化能源使用效率並降低環境衝擊。

能源使用一覽表

廠區		台灣				大陸			
項目 / 年份		2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
再生能源	再生能源 [1] (千度) [2]	96	950	1,117	1,256	5,171	5,809	4,738	4,791
	外購電力 - 已取得綠色電力交易憑證 (千度)	-	-	-	-	-	-	1,000	2,093
非再生能源	外購電力 (千度)	15,105	12,776	11,715	10,746	35,741	29,701	28,126	31,724
	天然氣 (千度)	245	284	176	148	2,198	1,217	1,656	1,149
	柴油 (千度)	32	25	40	33	184	175	158	89
	汽油 (千度)	123	93	65	50	648	1,090	706	949
總能源消耗量 (千度)		**15,601**	**14,128**	**13,113**	**12,233**	**43,942**	**37,992**	**36,384**	**40,795**
能源密集度 (千度 / 百萬元) [3]		**0.47**	**0.52**	**0.46**	**0.43**	**1.01**	**1.17**	**1.28**	**1.61**

歷年能源消耗比例



1：包含太陽能自發自用及綠電轉供之再生能源電力消耗
2：1 千度 =3.6 GJ
3：2022 年 ~ 2023 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
2024 年 ~ 2025 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

▶ 再生能源

承諾與目標

- 2025 年：年度再生能源使用量占年度用電量 15%
- 2026 年 ~ 2028 年：年度再生能源使用量占年度用電量 21%
- 2029 年 ~ 2031 年：年度再生能源使用量占年度用電量 27%
- 2033 年：年度再生能源使用量占年度用電量 30%
- 2038 年：年度再生能源使用量占年度用電量 40%
- 2043 年：年度再生能源使用量占年度用電量 50%
- 2050 年：年度再生能源使用量占年度用電量 100%

策略

- 2016 年 ~ 2017 年：購買綠電
- 2018 年：南科一廠建置太陽能發電系統
- 2020 年：訂立再生能源目標
- 2021 年：蘇州瑩鴻光電、蘇州瑩宇光電、蘇州瑩曜光電分別建置裝置容量 1,207.8、4,068.9 及 653.4 千瓦太陽能發電系統
- 2022 年：昆山揚皓光電及昆山揚燁光電建置裝置容量 618.9 千瓦太陽能發電系統、台灣廠區購買再生能源憑證及綠電轉供
- 2023 年：竹南廠、南科一廠及南科二廠分別建置裝置容量 367.41、317.46 及 132.44 千瓦太陽能發電系統
- 2024 年：力行廠建置裝置容量 98.4 千瓦太陽能發電系統
- NEW 2025 年：南科二廠二期工程建置裝置容量 460.35 千瓦太陽能發電系統

2025 年成果

- 南科二廠二期工程完成裝置容量 460.35 千瓦太陽能發電系統建置，並於 2026 年啟用發電
- 透過太陽能發電系統自發自用、購買綠電轉供和綠色電力交易憑證，再生能源使用量共 8,140 千度，減碳 4,248 公噸，再生能源使用量占年度用電量 16%。

1.年度用電量包含外購電力及再生能源之電力消耗
2.2025 年台灣廠區電力碳排放係數來源參考能源署碳排放數據，1 度電 =0.474 $kgCO_2e$；大陸廠區電力碳排放係數來源參考中國生態環境部「关于发布 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告」，1 度電 =0.5306 $kgCO_2e$

▶ 節能措施與績效

- 本公司自 2015 年起推動能源管理，除訂定明確節能目標及管理策略外，分別從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，包括提高能源效率、使用戶外太陽能路燈、控制產線假日及夜間空調時程、優化空調變頻、更換全廠 LED 照明及變頻空壓機、自動調節與控制溫度、汰換變壓器等節能措施。2025 年推動 19 項節能措施，共減少 1,123 千度電和 565 公噸 CO_2e。
- 2015 年 ~ 2025 年，台灣及大陸廠區共執行 408 件節能方案，共減少 33,056 千度電及 1.9 萬公噸 CO_2e，相當於 49 座大安森林公園年吸碳量。
- 本公司 2025 年電力密集度為 0.94，較 2024 年增加 15%、較基準年 (2021 年) 減少 3%；總用電量為 50,610 千度，較 2024 年增加 8%、較基準年 (2021 年) 減少 22%，主要受蘇州瑩曜光電新增產線影響，有 24 小時生產需求。未來將持續加大能源管理力度，進一步提升能源效率，減少碳排放，實現淨零目標。

項目 \ 廠區及年份	台灣					大陸					台灣及大陸
	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年 vs 2024 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2025 年 vs 2024 年	2025 年 vs 2024 年
節能方案之節電度數 (千度)	1,827	741	1,288	534	總用電量減少 830 千度 (6 %)	13,473	1,325	433	589	總用電量增加 4,744 千度 (14%)	總用電量增加 3,914 千度 (8 %)
節能方案之減碳量 (公噸 CO_2e)	904	367	636	253		7,684	756	232	312		
總用電度數 (千度)[1]	15,201	13,726	12,832	12,002		40,912	35,510	33,864	38,608		
電力密集度 (千度 / 百萬元)[2]	0.46	0.51	0.45	0.42		0.94	1.10	1.19	1.52		

1. 廠區總用電度數包含外購電力及再生能源 (太陽能自發自用及綠電轉供) 之電力消耗
2. 2022 年 ~ 2023 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州瑩鴻光電、蘇州瑩宇光電、蘇州瑩曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電
   2024 年 ~ 2025 年營業額涵蓋範圍 : 台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、中光電智能機器人、譜鉅科技、中光電智能感測、中光電創境、中光電智能物流 ; 大陸廠區含蘇州瑩宇光電、蘇州瑩曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚燁光電

04

友善環境
4.1 自然暨氣候管理
4.2 廢棄物管理
4.3 環境資源管理
4.4 綠色產品
4.5 綠色企業

4.2 廢棄物管理

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

台灣、吳江廠區及昆山揚皓光電[1]導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，同時擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險。

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

策略	2025 年成果
• 全體同仁簽署《減塑承諾》，強化減塑意識 NEW 訂立廢棄物回收率目標 • 循環經濟 • 有害廢棄物減量 • 委託合法廠商清理廢棄物 • 提高同仁廢棄物減量意識	• 廢棄物產出強度較 2024 年減少 9%、較基準年 (2021 年) 減少 56%，達短期目標 • 廢棄物回收率為 65%，達短期目標 • 推動 6 項包材回收再利用，共減少 825 公噸廢棄物及 1,700 公噸 CO_2e，並節省新台幣 28 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用 • 昆山廠區實施化學品容器輕量化減量方案，共減少 1.4 公噸有害廢棄物及 0.42 公噸 CO_2e，並節省新台幣 2.1 萬元之廢棄物處理費用 • 規劃及實施 35 家廢棄物廠商稽核，稽核完成率 100% • 舉辦廢棄物減量相關環境教育訓練及專責人員培訓課程，共 4,295 人次完訓，總受訓時數為 2,447 小時

廢棄物產出狀況

中強光電全力推動廢棄物減量、再使用、再循環三大原則，透過將循環經濟導入產品製造、強化源頭減廢及污染預防等措施，持續優化廢棄物管理績效。為強化廢棄物管理並提高其回收比例，2025 年增訂廢棄物回收率目標，並透過定期追蹤與審視目標達成情形，持續掌握廢棄物產出狀況。

指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	短期目標 (2026 年 ~ 2028 年)	中期目標 (2029 年 ~ 2031 年)	長期目標 (2032 年 ~ 2034 年)
廢棄物回收率	50%	65%	✓	50%	53%	55%
有害廢棄物回收率	50%	57%	✓	50%	53%	55%
廢棄物產出強度減少比例	較基準年(2021 年)減少 5%	減少 56%	✓	減少 8%	減少 11%	減少 14%

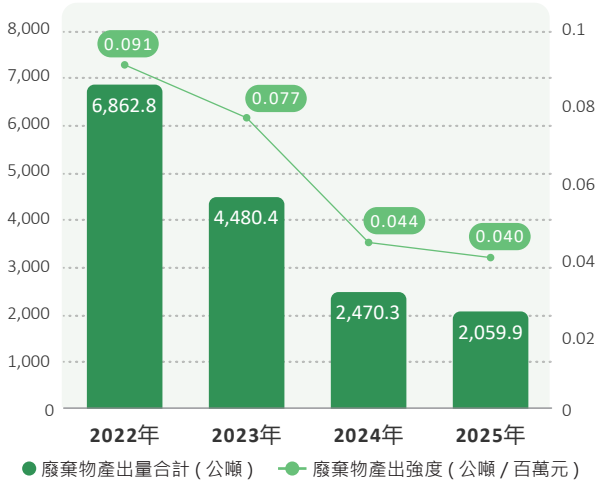
我們依據廢棄物對環境衝擊情形，將其區分為有害及非有害廢棄物；非有害廢棄物再細分為生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形分成五類進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2025 年廢棄物產出總量為 2,059.9 公噸，廢棄物產出強度較 2024 年減少 9%、較基準年 (2021 年) 大幅減少 56%。2025 年廢棄物回收率為 65%，較 2024 年減少 1%，係因廢棄物產出量已大幅下降，可回收項目已趨於上限，未來將評估「廢棄物轉化為能源」方案之可行性，以提升回收成效。

單位：公噸

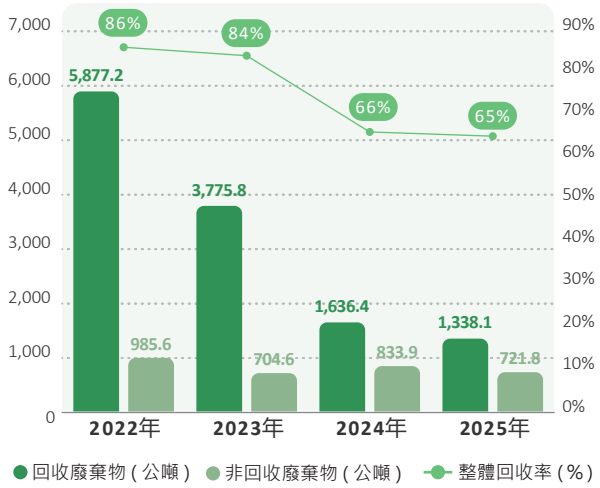
類別	廠區	台灣				大陸			
	項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
有害廢棄物 [1]	**總量**	**4.2**	**4.3**	**6.3**	**7.3**	**24.2**	**39.5**	**45.6**	**45.0**
	有害廢棄物回收率	**0%**	**0%**	**0%**	**0%**	**71%**	**80%**	**58%**	**67%**
	直接處置 – 單純焚化	2.8	1.8	1.5	2.4	7.1	7.9	19.1	15.0
	直接處置 – 其他處置作業	1.4	2.5	4.8	4.9	0	0	0	0
	回收 – 於原用途再使用	0	0	0	0	6.0	21.7	20.5	26.1
	回收 – 再生利用	0	0	0	0	11.1	9.9	6.0	3.9
非有害廢棄物 [2]	**總量**	**491.5**	**376.3**	**371.3**	**404.1**	**6,342.9**	**4,060.3**	**2,047.0**	**1,603.5**
	非有害廢棄物回收率	**53%**	**54%**	**54%**	**62%**	**88%**	**87%**	**69%**	**66%**
	直接處置 – 單純焚化	228.4	166.3	165.1	151.5	743.9	520.7	636.9	546.0
	直接處置 – 掩埋	0	0.2	0	0	0	0	0	0
	直接處置 – 其他處置作業	2.0	5.2	6.4	2.0	0	0	0	0
	回收 – 於原用途再使用	3.6	1.5	7.2	1.7	0	0	0	0
	回收 – 再生利用	257.5	203.1	192.6	248.9	5,599.0	3,539.6	1,410.1	1,057.5
廢棄物總產出量 (公噸)		**495.7**	**380.6**	**377.6**	**411.4**	**6,367.1**	**4,099.8**	**2,092.6**	**1,648.5**
廢棄物產出強度 (公噸 / 百萬元) [3]		**0.016**	**0.015**	**0.013**	**0.016**	**0.146**	**0.127**	**0.074**	**0.065**
整體廢棄物回收率		**53%**	**54%**	**53%**	**61%**	**88%**	**87%**	**69%**	**66%**

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

歷年廢棄物產出趨勢圖



歷年廢棄物回收率趨勢圖



回收電子廢棄物情形

中強光電營運模式為 B2B，非終端產品廠商，主要透過轉售方式回收製程產生的電子廢棄物，2025 年電子廢棄物回收總重量為 10.8 公噸。

指標 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
回收電子廢棄物總重量 (公噸)	14.5	17.6	17.2	10.8
轉售回收電子廢棄物比例	100%	100%	100%	100%
處置 / 掩埋電子廢棄物比例	0%	0%	0%	0%

減廢策略

包材再利用

中強光電 2025 年實施 6 項包裝材料回收措施，分別為 Tray 盤、棧板、塑膠墊、紙箱、塑膠箱、紙隔板，總回收率 88%。回收可再利用包材共 825 公噸，減少 1,700 公噸 CO_2e，並節省新台幣 28 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用 (根據低碳永續家園資訊網，每公噸廢棄物產出 2.06 公噸 CO_2e) 。

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。2025 年完成 35 家廢棄物清理廠商稽核，包含一般、再利用及有害事業廢棄物，完成率 100%，稽核結果無異常發現。

化學品容器輕量化

昆山廠區自 2022 年起更換化學品乙醇容器，將原本 500 mL 玻璃瓶換成為 2.5 L 塑膠桶，每使用 1 L 乙醇相當於減少 0.768 公斤有害事業廢棄物產生。2022 年 ~ 2025 年減少 5.9 公噸廢棄物及 1.8 公噸 CO_2e，並節省超過新台幣 9.8 萬元之廢棄物處理費用 (根據產品碳足跡資訊網，以掩埋方式處理之有害事業廢棄物每公噸產出 0.3 公噸 CO_2e) 。

循環經濟聯盟

- 木棧板原型再利用：自 2017 年起，已連續 9 年與當地運輸供應商合作，回收棧板原型並再次利用於物流運輸。2017 年 ~ 2025 年回收 523 公噸木棧板，減少 1,077 公噸 CO_2e，並節省新台幣 248 萬元之木棧板購入及廢棄物處理費用。
- Tray 盤循環再製：南科一廠將報廢之 Tray 盤回收再製使用，2021 年 ~ 2025 年回收 1.9 公噸 Tray 盤，減少 3.9 公噸 CO_2e。

04

4.3 環境資源管理

友善環境
4.1 自然暨氣候管理
4.2 廢棄物管理
4.3 環境資源管理
4.4 綠色產品
4.5 綠色企業

空氣污染防制

中強光電非屬高污染排放產業，主要空氣污染物為製程中清潔與擦拭使用的有機溶劑 (例如：清潔劑) 所產生的揮發性有機化合物 (Volatile Organic Compounds, VOCs) ，整體排放量遠低於法定核可限值，但本公司仍自願申報與定期檢測空污排放情況，並以「總量上限管制」作為自主管理策略，確保在產能波動時，仍可穩定維持極低污染水準。

為落實 VOCs 減量，本公司於 2025 年訂定 VOCs 管理目標，並透過定期追蹤與審視目標達成情形，持續掌握空污排放狀況。短、中期將透過提升製程良率及減少有機化學品使用量降低 VOCs 排放；長期則規劃導入低揮發性綠色化學品替代方案，推動製程朝零污染轉型，並在確保產能成長的同時，持續降低環境衝擊，提升環境管理績效。

指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	短期目標(2026 年 ~ 2028 年)	中期目標(2029 年 ~ 2031 年)	長期目標(2032 年 ~ 2037 年)
VOCs 年度排放量 (公噸)	< 3.2	2.055	✓	< 3.2	< 3.1	< 3.0

2025 年因製程良率提升及減少研發階段有機溶劑使用量， VOCs 總排放量為 2.055 公噸，較 2024 年減少 28%，達成年度目標，且僅占法定核可排放量之 5%，展現卓越的源頭管控成效。

空污氣體種類 / 年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
VOCs 排放量 (公噸)	2.874	2.569	2.868	2.055

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

水資源管理

中強光電主要用水來源為自來水，需求以空調、民生及團膳用水為主，使用者為員工、訪客及承攬商，基於本公司以非製程用水為主之營運特性，對環境影響較小，但考量水資源實為國際永續重大關切議題，故將水資源管理納入公司整體《環境永續政策》及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架中，建立完整且有效的管理機制，落實用水來源及流向的追蹤與管理，並透過系統化評估營運活動對水資源之依賴程度與潛在風險，審慎辨識用水過程與環境議題之權衡關係，以持續提升整體用水效率，並積極回應《聯合國永續發展目標》(Sustainable Development Goals, SDGs) - 6 淨水與衛生。

▶ **水資源管理政策** NEW

- 由環保委員會召集相關單位，訂定水資源管理目標及量化績效指標，並定期檢討管理績效與持續改善，以確保目標之達成
- 導入水資源回收系統與積極推動各項節水方案並設定節水目標，以減少取水量及耗水量，同時提升用水效率，促進水資源與淡水生態系統永續發展
- 透過水資源倡議及宣導，強化利害關係人議合，提升內外部利害關係人與上下游價值鏈對水資源之認知、責任及重視，並積極推動集體行動，共同促進水資源永續管理
- 優於當地法規排放標準，同時定期進行水質檢測並揭露相關數據，以控制、降低或消除水污染物，並減少或去除排放水中之有害物質
- 確保各營運據點及其所在社區之民生、衛生與安全用水 (WASH) 需求獲妥善保障，避免營運活動對當地水資源與環境造成不利影響

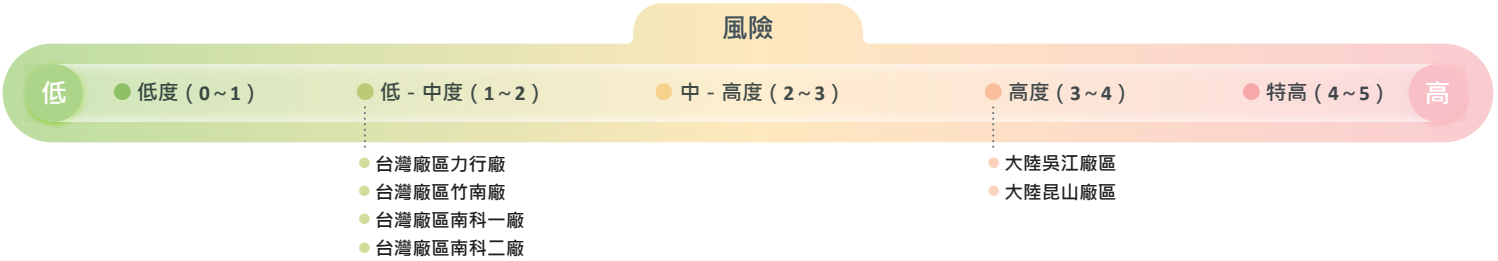
管理指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	短期目標 (2026 年 ~ 2028 年)	中期目標 (2029 年 ~ 2031 年)	長期目標 (2032 年 ~ 2034 年)
用水量減少比例	較基準年 (2021 年) 減少 6%	減少 39%	✓	減少 9%	減少 10.5%	減少 12%

水資源風險評估

中強光電依據「世界資源研究院 (World Resources Institute, WRI) 」開發的水風險工具 (Aqueduct) 進行綜合性水資源風險分析。分析結果顯示，台灣廠區處於低至中度水風險等級 (1 ~ 2) ，而大陸廠區則面臨高度水風險等級 (3 ~ 4) 。

面對氣候變遷可能加劇的缺水風險，我們將持續監控水資源使用狀況及缺水風險，同時定期評估、檢討及實施用水最佳化策略，以確保水資源有效管理與永續利用。

目前各廠區採取回收及節水措施來降低水資源所帶來的衝擊，同時加強宣導節約用水相關資訊，提前防範乾季水資源缺少的危機。

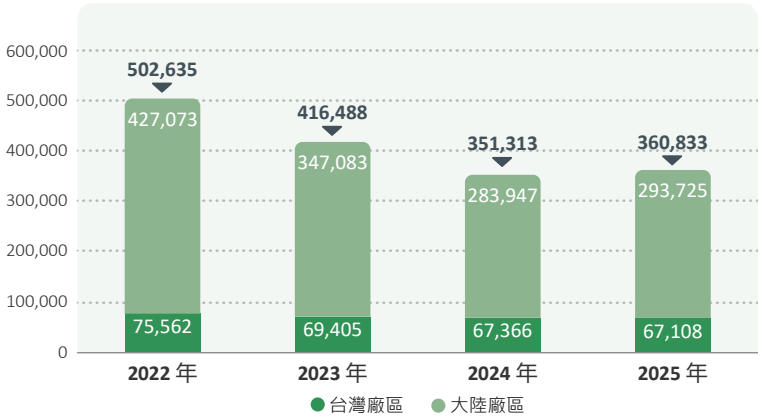


註 : 吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電) 與昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電) 的單一廠分別位於相同水資源風險區域，故無以單一廠為單位進行風險揭露。

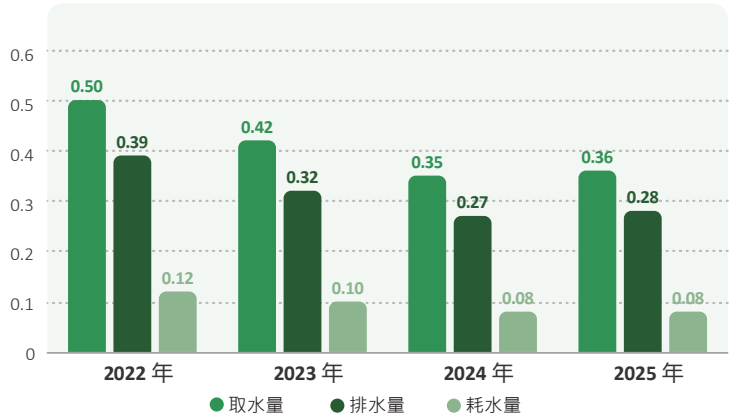
用水狀況

中強光電 2025 年總用水量為 360,833 公噸，較基準年 (2021 年) 大幅減少 39%，順利達成短期目標。雖受蘇州璨曜光電新增產線影響，導致整體用水量較 2024 年微幅增加 3%，但各廠區仍積極落實節水措施 : 台灣廠區較 2024 年減少 0.4% (較基準年減少 10%) ；大陸廠區則較基準年顯著減少 43% (較 2024 年增加 3%) 。未來，我們將採取更積極的減水措施，減緩氣候變遷帶來的衝擊。

歷年用水趨勢圖 (公噸)



歷年取水、排水及耗水量 (百萬公噸)



節水措施

- 台灣各廠區及蘇州璨曜光電皆設有水回收系統，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，蘇州璨宇光電也於 2026 年增設水回收系統；各廠區亦透過調節空調換水濃度、加裝水龍頭省水裝置 (節水器與感應出水) 、監控團膳用水及減少清潔用水等各項節水措施，達成用水減量目標。
- 自 2018 年起推動各項回收及節水措施，截至 2025 年共回收及節水量 265,629 公噸，減碳 233 公噸。

節水績效

項目 / 年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
節水量 (公噸)	27,956	30,297	26,929	27,214
回收水量 (公噸)	14,247	17,580	15,622	31,415
回收及節水量 (公噸)	42,203	47,877	42,551	58,629
減碳量 (公噸)[1]	197.1[2]	7.9	6.9	9.4

1. ：台灣廠區每度水產出碳量係根據自來水公司公布值計算；大陸廠區每度水產出碳量係根據當年度溫室氣體盤查清冊係數計算。
2. ：2022 年大陸廠區每公噸水可產出 12.32 $kgCO_2e$，較其他年份明顯增加，故 2022 年減碳量大增。

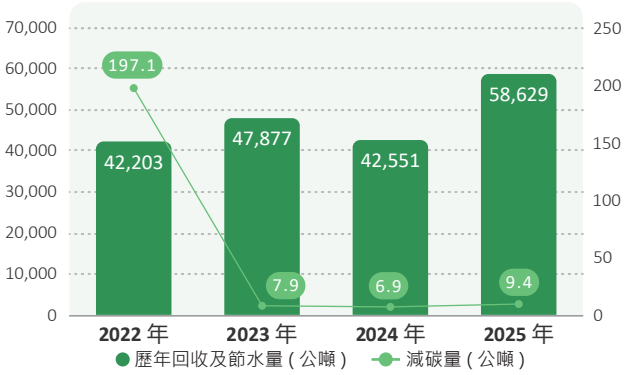
水質管理

本公司廢水主要來源為員工生活污水。2025 年排水量為 0.28 百萬公噸，所有廢水排放均符合當地法規要求，嚴格按照當地法規處理廢水並定期進行水質檢測，監控廢水排放狀況，以確保排水品質符合在地法規管制排放標準，如發現不符合標準之情形，將立即啟動矯正改善計畫，避免對自然水體及生態環境造成影響。

指標 / 廠區		台灣				大陸		
		力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山揚皓光電 昆山揚燁光電[1]	蘇州 璨宇光電	蘇州 璨曜光電
檢測結果	pH 值	8.0	8.1	7.7	8.1	6.9	7.6	7.5
	SS (mg / L)	<1.67	4.1	34.4	3.2	6	13	8
	COD (mg / L)	35.9	27.6	60	8.8	70	124	70
	BOD (mg / L)	2.4	5.5	40.4	1	33.7	26.4	39.6
檢測標準	pH 值	5.0 ~ 9.0	5.0 ~ 9.0	5.0 ~ 10.0	5.0 ~ 10.0	6.0 ~ 9.0	6.5 ~ 9.5	6.5 ~ 9.5
	SS (mg / L)	300	300	250	250	400	400	400
	COD (mg / L)	500	500	450	450	500	500	500
	BOD (mg / L)	300	300	250	250	300	350	350

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

歷年回收及節水成效趨勢圖



2025 年水資源違規案件說明[2-27]

地區	台灣
法規條款	《水污染防治法》第 18 條、《水污染防治措施及檢測申報管理辦法》第 4 條
罰緩金額	新台幣 14,000 元
違規事由	中強光電竹南廠實施筏基水回收再利用，將地表水、空調冷凝水及雨水集中於筏基基坑後抽送，供冷卻水塔使用。2025 年 5 月 ~ 8 月因下雨頻率較高，冷卻水塔達高液位，啟動自動排水機制，導致多日累積納管排放水量超過 95 CMD，與《水污染防治措施計畫》登載內容 (每日最大排放水量 95 CMD) 不符。
改善措施	為避免同樣情況再次發生，公司已完成設備維護與操作人員再訓練，並進行以下措施： 1. 向科管局提出申請，將納管排放水量由 95 CMD 提高至 150 CMD。 2. 調整筏基水排放液位，降低每次自動排水量。 3. 於管路設置流量計並每日確認流量狀況。

04

4.4 綠色產品 3-3

友善環境
4.1 自然暨氣候管理
4.2 廢棄物管理
4.3 環境資源管理
• 4.4 綠色產品
4.5 綠色企業

重大主題
綠色製程與產品管理

GRI 特定主題 能源

GRI 特定主題 排放

主題邊界

中強光電台灣及大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區) 、供應商 / 承攬商

主題重要性

以產品全生命週期為基礎，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

制定《永續原物料政策》，優先採用低環境衝擊原物料，並導入 IECQ QC 080000，系統化管控以減少 / 逐步淘汰有害物質。同時，將低碳理念融入產品全生命週期，透過 ISO 14067 碳足跡盤查與碳管理平台之建置，提升低碳材料使用率與製程效率，強化產品綠色競爭力

運作機制

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

績效

指標 / 年份	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	短期目標 (2026 年 ~ 2028 年)	中期目標 (2029 年 ~ 2031 年)	長期目標 (2032 年 ~ 2034 年)
產品碳足跡盤查	• 完成產品碳足跡盤查平台建置 • 自主盤查特定產品碳足跡 • 取得 ISO 14067 證書	• 完成產品碳足跡盤查平台建置，並針對量產機種執行系統驗證 • 自主盤查 14 吋背光模組碳足跡 • 五款產品取得 ISO 14067 證書	✓	• 啟用平台 • 盤查新產品碳足跡	盤查所有產品碳足跡	盤查所有產品碳足跡
使用消費後回收塑料 (PCR) 之主流及商用投影機出貨比例	10%	13%	✓	15%	30%	40%
使用再生金屬之主流投影機出貨比例 NEW	70%	100%	✓	75%	95%	99%
使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	66%	95%	✓	74%	75%	76%
使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	50%	99%	✓	75%	92%	93%
高效益背光模組之減少能耗比例	5%	5.6%	✓	10%	10%	10%
導入再生鋁材之新開發筆電機種比例	3%	3.3%	✓	4%	6%	6%

- 連續 10 年自主盤查產品碳足跡，每片 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.78 $kgCO_2e$
- 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2024 年提升 9%，預估每年可節省約 4,775 萬度電，減碳 22,633 公噸
- 蘇州璨曜光電導入冷彎工藝取代傳統熱彎製程，每一單位面積可減少 30% 碳排放。2025 年共生產 362,846 個車載觸控顯示器，減碳 2,541 公噸
- 採用 DHL「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，減少運輸排碳 50.08%
- 蘇州璨曜光電通過 IECQ QC 080000 驗證

中強光電將綠色產品視為企業淨零發展的基石之一，並以永續發展目標、SBT 減碳路徑、《永續原物料政策》為核心，制定綠色產品發展策略，並針對產品全生命週期各階段訂立明確短、中、長期量化目標。本公司在綠色設計概念與綠色產品研發和生產中，持續推動綠色技術創新、節能技術應用、導入低碳材料、環境友善包材及綠色運輸等措施，實現節能減碳與產品競爭力雙贏。

專案小組

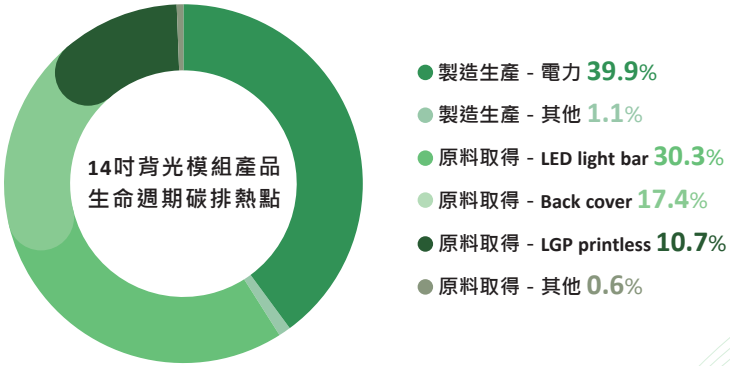
- 投影機產品綠色發展小組：由主流、商用、智能三大投影機事業群最高主管指定研發主管成立綠色發展小組，帶領團隊全面盤點投影機產品開發設計流程所產生的碳排，並依產品特性及優勢導入環境友善設計，逐步進行產品碳足跡盤查，建立全系列產品碳足跡資料庫，並透過持續優化產品及提升效能，達成減碳目標。
- 綠色產品研究發展小組：以綠色設計為核心理念，聚焦「低能耗」、「輕量化」及「再生料」面向開發產品。2025 年定期召開工作小組會議，提出 36 項產品開發專案，包含於新開發筆電機種背板加入再生鋁材，亦投入高效益背光模組減少能耗產品等開發，並持續導入導光板低碳技術及輕量化光學膜片等產品量產，以滿足客戶需求。

產品碳足跡盤查

- 產品碳足跡盤查平台：以 EX1 雷射投影機平台盤查結果為架構，依產品 BOM 表自行規劃並建置產品碳足跡盤查平台，2024 年已完成「材料係數資料庫」建置，可優先滿足新產品零件碳排數據確認，2025 年完成「製造階段資料庫」建置，並選定既有量產機種進行系統試運行與數據驗證，預計 2026 年正式啟用產品碳足跡平台。
- 導入 ISO 14067：
  1. 2022 年選定三款主流銷售之 EX1 雷射投影機、一款 15 吋液晶顯示器及一款 43 吋液晶顯示器導入 ISO 14067 產品碳足跡 B2B 盤查及查證。根據三款主流銷售之 EX1 雷射投影機的盤查結果，碳足跡最顯著階段為 B2B「原物料取得」，未來將透過自行設計及建置之產品碳足跡盤查平台，從碳排熱點原料變更、低碳原物料選用與再生材料導入等面向切入，優化產品設計，持續開發具綠色競爭力的永續性產品供消費者選擇。
  2. 2025 年特聘 SGS 講師前來公司為綠色產品小組及 ESG 小組成員開辦「ISO 14067:2018 產品碳足跡主導查證員」課程，涵蓋條文解析、產品碳足跡計算方法、流程與查證技巧，使其具備足夠產品碳足跡知識與實務操作，進而應用於產品設計與管理中，並可準確依 ISO 14067 規範進行產品碳足跡自主盤查，提升資料準確性，共 31 人完訓，總訓練時數共 744 小時。
- 自主盤查：自 2016 年起，本公司依循 ISO 14067 產品碳足跡盤查原則，產品生命週期採「搖籃到大門」作為盤查邊界，自主盤查背光模組產品碳足跡，盤查範圍涵蓋原物料取得、關鍵零組件製造、產品組裝及廠內生產相關活動。2025 年，每片 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.78 $kgCO_2e$，較 2024 年增加 26%，其排放熱點為電力，主要原因為客製需求調整，製程複雜度增加及生產工時延長，導致電力碳排增加。未來將透過提升再生能源使用率及多元節能方案，並持續優化製程，以降低產品製造生產時的電力碳排，在滿足客戶客製化需求的同時，朝低碳產品發展目標邁進。

14 吋背光模組產品生命週期碳排放分布統計

生命週期階段	類別	碳排放量(公斤)	比例(%)
製造生產	電力	0.71	39.9%
	其他	0.02	1.1%
原料取得	LED light bar	0.54	30.3%
	Back cover	0.31	17.4%
	LGP printless	0.19	10.7%
	其他	0.01	0.6%
總計		**1.78**	**100%**



中強光電以「綠色產品設計準則」為核心，積極與客戶攜手落實產品全生命週期減碳管理。透過選用低碳與再生原物料、優化製程能效、提升產品使用效能，採用環保包材與空運低碳燃料等措施，系統化降低各階段之產品碳足跡，並導入可回收與易拆解設計，延長產品生命週期，以符合歐盟 WEEE 回收與 EPR 生產者責任要求。此外，更建立永續供應鏈，要求供應商符合環保標準，共同減少產品對環境造成的影響。多元的綠色產品策略不僅滿足市場及客戶需求，更有效減少企業產品碳足跡，期許未來能將技術創新轉化為實質競爭優勢，持續開發兼具經濟價值與環保效益之創新解決方案。

原料選用
- 有害物質管理
- 選用低碳或再生原物料
- 產品碳足跡盤查平台 - 材料係數資料庫

生產製造
- 導入 ISO 50001
- 提高再生能源使用比例
- 低碳生產技術
- 製程節能減碳
- 產品碳足跡盤查平台 - 製造階段資料庫

運輸配送
- 選用 FSC 認證或含回收紙漿之包材
- 選用環保緩衝材
- 報廢 Tray 盤回收再製
- 選用永續燃料
- 減積減材

產品使用
- 提升產品效能
- 節能設計
- 輕量化設計
- 耐用性設計

廢棄處置
- 可回收與易拆解設計
- 源頭減量
- 落實 EPR 生產者責任
- 符合 WEEE 回收指標

▲ 綠色產品設計準則

原料選用

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

- 為減少原物料耗用及落實循環經濟，自 2022 年起採用 50% 消費後回收塑料 (PCR) 作為產品外殼，2025 年主流及商用投影機採用 PCR 機種數量持續增加，採用 PCR 機台出貨數占該二類別投影機年度出貨量 13%，達短期目標。
- 採用 PCR 之投影機機種共使用 86.97 公噸塑料，其中 28.78 公噸為消費後回收塑料 (PCR)，占總塑料使用量 33%。

NEW 主流投影機的光學引擎、散熱模組與支撐板金採用再生金屬 (鋁、鋼、鎂)，採用再生金屬機台出貨數占主流投影機年度出貨量 100%，達短期目標。

NEW 採用再生鋁、鋼、鎂及其它金屬之投影機機種共使用 404 公噸金屬，其中 165 公噸為再生金屬，占總金屬使用量 40.8%。

- 與客戶合作，於新開發筆電機種背板加入再生鋁材，並逐年提升導入機種比例，2025 年含再生鋁料之新開發筆電機種占年度新開發機種 3.3%，達短期目標。
- 採用再生鋁材之新開發筆電機種共使用 70.53 公噸鋁材，其中 0.22 公噸為再生鋁材，占總鋁材使用量 0.31%。

NEW 蘇州璨曜光電變更 10.9 吋與 12.3 吋車載機種貼合技術，將原先的全貼合技術改為膠框貼合技術，進而改用低碳材料，2025 年共生產 121,555 個車載觸控顯示器，減碳 2.2 公噸。

原料	再生原料使用量 (公噸)	總使用量 (公噸)	再生原料使用占比 (%)
塑膠	28.78	86.97	33%
鋁	156.67	249.71	62.7%
鋼	2.14	131.99	1.6%
鎂	6.48	78.72	8.2%

▲ 2025 年再生原料使用狀況

生產製造 305-5

- 蘇州璨曜光電持續導入冷彎工藝取代傳統熱彎製程，透過冷彎製程處理 12.3 吋車載觸控顯示器材料，每一單位面積可減少 30% 碳排放。2025 年共生產 362,846 個車載觸控顯示器，處理面積為 195,439 平方英尺，減碳 2,541 公噸。
- 蘇州璨宇光電依照當地《國家污染防治技術指導目錄 (2024 年，限制類和淘汰類) 》法規要求，淘汰 UV 光解廢氣處理技術，2025 年共節省 52,293 度電，減碳 28 公噸。
- 竹南廠導光板製程調節生產溫度，2025 年生產工時為 3,262 小時，共節省 817 度電，減碳 0.4 公噸。

產品使用 302-5

▶ 研發專利：將綠色思維融入研發技術，積極申請研發專利，設計綠色產品，以降低產品使用階段碳排放量。2025 年台灣廠區與節能減碳有關之提案占整體提案件數 64%，較 2024 年增加 6%。

▶ 投影機暨影像解決方案

- 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2024 年提升 9%，預估每年可節省約 4,775 萬度電，減碳 22,633 公噸。
- 固態光源 (SSI) 投影機比燈泡投影機更節能，其中，EX / EU 雷射投影機系列平台機種與同級燈泡機種相比，可節省 55% 能耗。

NEW 雷射光源投影機導入新平台 UX，採用高效率雷射光源模組與新一代光學引擎，與上一代 EX 平台相比，節電效率提升 19%。

- 標準操作模式及待機模式狀態之耗電量符合歐盟訂定之省能標準。
- 安全自動關機功能 (含無訊源自動關機與睡眠關機) 。
- 視產品類別，減少產品需要後製程的設計 (如電鍍、噴漆、印刷等) 。
- 採用 LED、雷射環保的固態光源 (SSI) ，以及其他無汞材料，推出整機完全不含汞的投影機。
- 相較傳統燈泡投影機、LED 及雷射投影機之光源使用壽命最高可增加 5 倍，不需更換燈泡，降低環境衝擊。

▶ 背光模組暨節能產品解決方案

- 高效益背光模組：導光板導入複合網點結構，優化光學效率與視覺效果，成功取代傳統吸光材料之應用。2025 年新開發液晶顯示器模組的節能率達 5.6%。
- 背光板低碳技術：南科一廠優化光學輝度技術，使照明耗電功率減少 34%。2025 年生產 30,182 片，以每天使用 10 小時、一年使用 365 天計，2025 年減少超過 143 萬度電及減碳 679 公噸。
- 背光板輕量設計：南科一廠變更複合材料膜厚度和機構設計，以減少光學複合材料膜和背板使用量，平均重量減少約 6%。2025 年共生產 13,400 片，整體減重 1.3 公噸，減碳 2.7 公噸。

運輸配送

▶ 永續包材

- 環保緩衝材：主流及智能投影機出貨機台使用紙塑及紙摺等環保包材作為緩衝材，採用機台出貨數占主流及智能投影機年度出貨量 95%。
- 出貨使用回收紙漿製成之紙箱：投影機出貨機台使用具 FSC 認證或含回收紙漿之紙器產品作為出貨紙箱，採用機台出貨數占投影機年度出貨量 99%。

NEW 蘇州璨曜光電導入車載機型裝箱優化專案，共調整 11 款機型之包材間距，有效提升紙箱裝載量並減少緩衝材使用量，減碳 7.8 公噸。

- 南科一廠報廢 Tray 盤回收再製：當 Tray 盤經重複回收多次，品質無法符合使用條件下，將欲報廢 Tray 盤全數委託 Tray 盤供應商重新再製 Tray 盤，以達「廢棄物資源化、替代自然資源開採、物質全循環、零廢棄」之目標。2025 年報廢 Tray 盤回收再製共 2,975 個，減少 0.1 公噸廢棄物並減碳 0.2 公噸。

▶ 低碳運輸

- 優化主流雷射投影機整體材積設計，平均尺寸減少 35%，以 20 呎貨櫃裝載年度出貨量估算，減碳 4.3 公噸。
- 為提升運輸減碳效益，連續三年採用 DHL「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，使用永續航空燃料運輸，以降低碳排放量。2025 年總碳排放量為 51.59 公噸，較傳統空運運輸方案減碳 51.75 公噸，相當於減少 50.08% 碳排放量。

廢棄處置

▶ 易拆解設計：攜手客戶持續進行 D32 平台關鍵零組件活化計畫，以核心技術提升關鍵零組件品質，且導入易拆解設計，回收後零組件可再投入產品製程，循環再利用率達 60%，符合《報廢電子電氣設備指令》(WEEE) 與生產者延伸責任 (EPR) 要求。

▶ 源頭減量

- 特定型號之智能投影機優先採用太陽能充電遙控器，減少二氧化錳乾電池使用，減碳 1.3 公噸，並將單一零組件之線材用量減少 50%，有效減少原物料耗用，降低環境衝擊。
- 蘇州璨曜光電持續導入 14.9 吋車載觸控顯示模組迴路優化專案，將柔性扁平電纜（FFC）減量33%。2025 年共生產 6,149 個觸控顯示模組，減碳 0.11 公噸。

04

4.5 綠色企業

友善環境
4.1 自然暨氣候管理
4.2 廢棄物管理
4.3 環境資源管理
4.4 綠色產品
4.5 綠色企業

中強光電以「環境永續 4G 力」 - 綠產鏈、綠生產、綠產品、綠生活為核心策略，於「綠生活」實踐計畫中，攜手環境永續夥伴，共同推動「綠地球、綠行動、綠知識」三大主軸，透過綠色文化深化參與並擴大影響力，積極回應氣候變遷挑戰，落實企業永續責任。

2025 年辦理六大環保主題日與多元環境教育活動，包含林地認養植樹復育、風倒木製作木酢液清潔劑、持續認養海岸及公廁等，更透過「環境友傘減塑三部曲」計畫，讓一把傘成為守護環境的力量，同時支持多項生物多樣性發展計畫，推動淨灘淨山、濕地保育與生態復育行動，全面守護海洋、濕地、山林三棲生態，強化生態韌性。

未來，中強光電將持續以行動串聯利害關係人力量，深化綠色文化與循環經濟實踐，打造人與自然共榮的永續生態系，朝淨零與永續發展目標穩健前行。

環境教育活動 23 場
環保活動參與 22,940 人次
環境教育課程參與 10,990 人次
投入費用近新台幣 117 萬元
受惠人次 49 萬
投入志工 77 人次 / 432 小時

綠生活實踐計畫 2023 年 ~ 2025 年推動成果

綠生活	內容	2023 年	2024 年	2025 年
綠地球	環保主題日活動 環境教育 e 化平台 主題式環保海報 環境教育 認養海岸與公廁 環保公益 淨山護海 鄰里回饋 綠色採購 生態保育	• 30,167 人次參與環保活動 • 定期發布環保知識海報 • 認養 1 公里海岸及 5 座公廁 • 3 場清淨山水及護海活動 • 「關燈一小時」減碳 1.1 公噸 • 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 • 投入費用達新台幣 93.2 萬元 • 28,021 人次參與五大環保主題日活動 • 綠色產品採購總金額達新台幣 4,084 萬元	• 26,522 人次參與環保活動 • 定期發布環保知識海報 • 認養 1 公里海岸及 5 座公廁 • 6 場清淨山水及護海活動 • 「關燈一小時」減碳 1.3 公噸 • 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 • 投入費用達新台幣 97.2 萬元 • 25,171 人次參與五大環保主題日活動 • 綠色產品採購總金額達新台幣 3,326 萬元	• 22,940 人次參與環保活動 • 定期發布環保知識海報 NEW 認養 1 公里海岸、5 座公廁及 0.19 公頃林地 • 6 場清淨山水及護海活動 • 「關燈一小時」減碳 1.1 公噸 • 贊助稻草分解菌 2,000 瓶 投入費用近新台幣 117 萬元 NEW 22,038 人次參與六大環保主題日活動 綠色產品採購總金額達新台幣 4,110 萬元
綠知識				
綠行動				

綠生活實踐計畫

- **綠地球**

2025 年六大環保主題日，共 22,038 人次參與

3 月 12 日 植樹節

- 大陸廠區舉辦 2 場「植樹活動」，增加廠區綠植，共 32 人參加
- 吳江廠區辦理 1 場「咖啡渣種綠植活動」，回收咖啡渣種植多肉植物，共 62 人參加

3 月 21 日 世界森林日

NEW 台灣廠區認養林業保育署大安溪林地 0.19 公頃，支持植木造林及撫育工作，共種植 363 株台灣櫸幼苗

NEW 台灣廠區 1,382 位同仁響應森林循環行動，使用廠內風倒木，製成「木酢液清潔劑」導入廠內使用，實踐資源循環利用

NEW 台灣廠區 105 位同仁參訪 Rewood 森林循環湖口創生基地，認識植物循環再生機制，手作天然炭生態瓶，實現永續理念

4 月 22 日 世界地球日

- 第 6 年推動「關燈一小時」活動，攜手 111 家供應商與 13 所在地小學共 14,966 人參與，節電 2,304 度，減碳 1.1 公噸

NEW 台灣廠區首次與供應商 - 台灣中油「台灣油礦陳列館」合作辦理「環保愛兌換」活動，將廢 PE 膜再製為環保垃圾袋供員工兌換，共 627 人次參與。我們也將寶特瓶、電池交予合法處理廠回收，並將回收的紙袋、書本及發票捐予迪卡儂新竹店、芒草心慈善協會、中華育幼機構關懷協會、世界和平會及環境資訊協會，共回收 0.5 公噸，提升回收物價值並落實循環經濟

9 月 20 日 世界清潔日

- 昆山廠區辦理「捐舊物與獻愛心」活動，共 21 人參與，捐出 143 件衣物及 98 本書本予昆山市慈善基金會

9 月 22 日 世界無車日

- 大陸廠區辦理 24 場「無車日」活動，共 2,940 人次參與，減少燃油車行駛 47,925 公里及減碳 11.2 公噸
- 吳江廠區辦理「環太湖騎行」活動，共 12 人參與

10 月 16 日 世界糧食日

- 大陸廠區於午餐時間舉辦 2 場「光盤活動」，以「吃多少、夾多少」方式邀請員工簽名倡議惜食，減少糧食浪費，共 1,891 人次參與

- **綠知識**

▶ 環境教育影片 | 綠色企業文化養成

- 台灣廠區推出 7 部關於生物多樣性、碳盤查與減廢行動等議題的環境教育影片，鼓勵員工與眷屬共同觀賞，累計達 1,440 人次觀看，並辦理有獎徵答，共 534 人次參與。
- 大陸廠區推出 9 部關於減塑與自然保育等議題的環境教育影片，積極提升員工對垃圾減量、環境保護與自然保育意識，累計達 6,848 人次觀看。

▶ 環境友傘減塑三部曲 | 循環經濟行動成果 NEW

- 與利害關係人 (員工、供應商、客戶、政府、NGO 及學校) 合作，積極落實資源循環、節能減碳與氣候行動，共影響 612 人次、累積 695 小時環保活動時數並捐贈 62 把永續再生傘，攜手邁向企業與社會共好的環境友善未來。

傘傘發光 | 回收再生

與大豐環保公司合作，利用員工回收的寶特瓶製成「永續再生傘」，將廢棄資源變成實用產品，更開辦「淨零小學堂」，與學生分享淨零及循環經濟理念，並將再生傘贈與參訪學校，讓環保行動向下扎根。

▲ 永續再生傘之社會回饋

塑學人 | 教育體驗

參訪苗栗縣 BOT 焚化廠，深入垃圾吊車操作室，實際觀察廢棄物處理流程，讓同仁深刻理解源頭減量對於減緩環境負荷的重要性，提高其環保意識與責任感。

▲ 焚化爐參訪

不塑之客 | 生活減塑

DIY 蜂蠟食物保鮮布，取代一次性保鮮膜等塑膠製品，並延長食材保鮮期，降低剩食產生的可能性，將減塑行動落實於日常，建立永續新生活。

▲ 員工蜂蠟布 DIY

- **綠行動**

▶ 環境教育場所參訪 | 認識傳統產業永續發展

南科一廠及南科二廠邀請同仁與眷屬前往七股鹽山，透過製鹽傳統工藝體驗、濕地生態導覽及浴鹽 DIY 手作活動，深入認識在地產業文化與濕地生態保育，實踐產業與環境共存的永續理念，共 120 人參與，累計 360 小時環保活動時數

▶ 濕地生態教育 | 支持濕地保育工作 NEW

邀請台灣濕地聯盟於南科二廠辦理 1 場「濕地保育講座」，並運用濕地主題進行紅樹林筆 DIY，共 31 人參與，累計 62 小時環保活動時數。同時也贊助新台幣 5 萬元，支持該聯盟之濕地保育及生物多樣性工作，共同守護自然生態。

▶ 環保手作體驗 | 從廢物到藝品

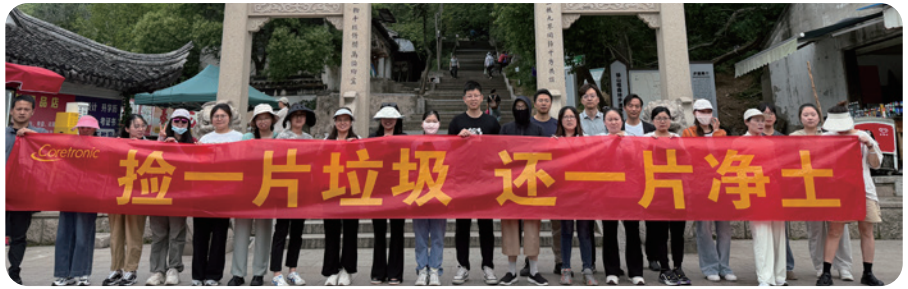
大陸廠區辦理 4 場「紙箱、紙杯、空瓶再造」及「拾秋成藝」活動，透過回收材料再利用與創意改造，將廢棄物轉變為實用裝飾品，提升同仁資源循環利用與減廢意識，培養珍惜資源及綠色生活行動力，共 84 人參與，累計 195 小時環保活動時數。

▶ 清淨山水活動 | 從海洋到山林，守護的責任

- 護海洋：竹南廠連續 9 年認養及維護龍鳳漁港海岸，今年首次與台灣中油探採部辦理聯合淨灘活動，共 64 人參與，撿拾 410 公斤垃圾，並將淨灘垃圾量轉化為公益捐款，捐贈新台幣 4 萬元予「荒野保護協會」，支持橫山棲地保育工作。

▲ 護海洋

- 淨山水：大陸廠區於 2025 年辦理 3 場淨山及淨水活動，並結合徒步健康活動，一同守護山水，維護生態環境，提高員工環保意識，共 107 人參與，清理 48 公斤垃圾。



▲ 淨山水

生物多樣性 | 促進生態保育，活化大自然

- 除蔓草：攜手客戶 - 友達光電及 NPO - 荒野保護協會辦理 2 場「除蔓護山林」活動，透過移除外來入侵種 - 小花蔓澤蘭，恢復原生植被生長空間，守護在地生態棲地與生物多樣性。44 位同仁及眷屬分別前往龍潭霄裡溪及橫山荒地，共移除 69 公斤蔓草，其中一場手作體驗更連結食農教育，深化同仁對生態保育與永續附加價值之意識。
- 築鳥巢：大陸廠區於廠內築鳥窩新家，為鳥類打造安全且舒適的生活環境，鳥巢材質選用環保原木材質，提升鳥類棲息環境，促進生物多樣性，讓廠區成為自然和永續發展的環境。
- 放魚苗：吳江廠區放流 2,000 條原生種草魚魚苗至太湖，草魚能夠幫助控制水草生長，維持水域生態平衡，改善水域生態。

公廁認養 | 提升公共衛生品質

- 竹南及南科一廠連續 6 年響應政府公廁認養計畫，於廠區所在地公所認養 5 座公廁，除了提供在地居民更好的如廁環境，也提供水溶性衛生紙以減少廢棄物產生。2025 年共贊助新台幣 13.2 萬元，約 49 萬居民受惠，減碳 4.2 公噸。

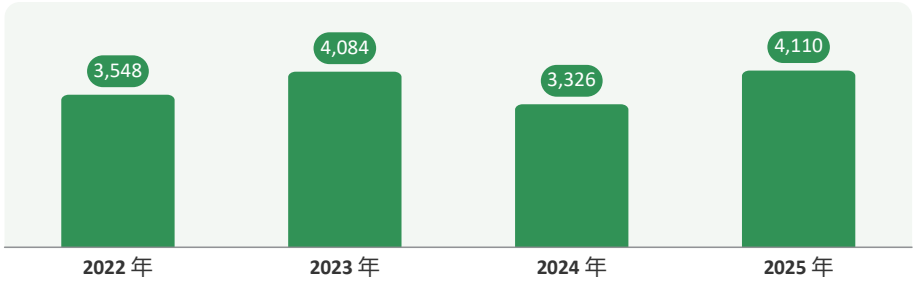
提高綠色產品使用 | 支持綠色採購

- 響應環境部綠色採購政策，落實「可回收、低污染、省資源」之環保理念，本公司優先採購低污染、可回收、省資源及綠建材產品，並鼓勵供應商開發具自行宣告或生命週期 (原料取得至廢棄) 環境衝擊較低之綠色產品，以減少環境負擔。
- 2025 年台灣廠區綠色採購申報金額為新台幣 4,110 萬元，較 2024 年增加 24%，係因力行及南科二廠增建太陽能發電系統，台灣四廠區申報金額皆超過新台幣 500 萬，展現公司對綠色採購落實與支持。
- 2025 年共採購 38,016 包環保衛生紙、22,330 包環保擦手紙及 2,306 包 PEFC 認證影印紙，以實際行動支持森林保育與資源循環利用。

贊助稻草分解菌 | 減少空氣污染

- 連續 5 年提供稻草分解菌予新竹縣農民，讓其以稻草分解菌取代稻草焚燒，有效改善空污問題。2025 年共贊助新台幣 47 萬元，用於購買 2,000 瓶稻草分解菌，可供 200 公頃稻田使用，減碳 2,383 公噸。

歷年綠色產品採購金額 (新台幣萬元)



Chapter 5

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 2-6, 2-26, 2-29, 3-3

供應商是我們永續營運的重要夥伴，故，我們依據供應商特性及其所提供的商品與服務進行分類管理，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。

供應商概況

▶ 一階供應商分布區域與分類

單位：家數

分布區域 / 分類	生產性原料供應商 (電子、機構、塑膠、包材、外包類供應商)	非生產性原料供應商 (財物 / 工程 / 勞務採購、電腦資訊 / 總務類辦公設備、生產耗材、研發試產原料 / 樣本供應商)	總計
台灣	170	416	586
大陸	472	306	778
亞太地區	32	19	51
美洲	5	1	6
歐洲	1	2	3
總計	**680**	**744**	**1,424**

▶ 生產性原料供應商篩選

項目	定義	數量
一階供應商	2025 年與本公司交易之既有供應商、新建檔但尚未交易之新供應商 (不含關係企業)	680 家
一階關鍵供應商	對本公司營運或供應鏈風險具重要影響之一階供應商，涵蓋可自主管理及非自主管理 (如客戶指定) 之供應商，包含但不限於： • 2025 年採購金額累計達前 80% 之供應商 • 提供關鍵零組件之單一來源供應商 • 具重大永續風險之供應商 (含未通過《永續承諾書》免簽審核之供應商、RBA 稽核分數不合格之供應商) • 重要客戶指定進行 RBA 稽核之一階供應商	87 家
一階關鍵供應商占一階供應商採購金額比例	一階關鍵供應商採購金額 / 一階供應商採購金額 ×100%	83%
二階關鍵供應商	重要客戶指定進行 RBA 稽核之二階供應商	85 家
關鍵供應商 (包含一階和二階)	一階及二階關鍵供應商	172 家

註：新供應商之首年度交易金額通常較低，不列入一階關鍵供應商範圍，除非其為提供關鍵零組件之單一來源供應商，或經評估具重大永續風險供應商。

供應商管理之策略、目標與績效

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訂立《永續供應鏈管理辦法》並經總經理與事業群主管簽署核定，包含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》(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC)制定《責任商業聯盟行為準則管理手冊》來進行供應商管理，竭力敦促供應商重視道德、勞工人權、環境保護、健康安全等議題，徹底落實風險管理與營運持續計畫，以期建立永續供應鏈。若供應商夥伴有任何永續相關建議，皆可透過 ESG@coretronic.com 進行提議及詢問。

策略		2025 年目標	2025 年績效	2026 年 ~ 2027 年目標
遵循準則	《永續承諾書》	簽署率 90%	啟用線上「文件簽署管理系統」，簽署率 100%	簽署率 95%
評估風險及稽核制度	永續風險評估	啟用線上「永續風險評估系統」，並針對一階關鍵供應商及新供應商進行永續風險評估	完成線上「永續風險評估系統」，並根據 2025 年採購金額及 RBA 稽核結果，規劃 2026 年受評供應商名單	利用線上「永續風險評估系統」，對一階關鍵供應商及新供應商進行永續風險評估
	衝突礦產調查	• 啟用線上「衝突礦產管理系統」 • 回覆率 100%	• 啟用線上「衝突礦產管理系統」 • 回覆率 99%	• 持續優化「衝突礦產管理系統」 • 回覆率 100%
	財務風險評估	• 評估率 100% • 分級管理並訂立因應措施	• 共評估 5 家，評估率 100% • 分級管理並訂立因應措施	• 評估率 100% • 分級管理並訂立因應措施
	RBA 稽核	• 完成 50 家一階供應商 RBA 稽核 • 稽核率 100%	• 完成 57 家一階供應商，稽核率 100% • 新增執行二階關鍵供應商 RBA 稽核，共完成 85 家	• 每年完成 50 家一階供應商 RBA 稽核 • 稽核率 100%
	年度稽核	稽核率及合格率皆為 100%	共稽核 122 家，稽核率及合格率皆為 100%	稽核率及合格率皆為 100%
	季度複核	稽核率及合格率皆為 100%	共稽核 282 家，稽核率 100%、合格率 99%	稽核率及合格率皆為 100%
訓練輔導	永續供應鏈網站	建置「永續供應鏈網站」	建置「永續供應鏈網站」	啟用「永續供應鏈網站」
永續共好	年度供應商大會及優秀供應商頒獎	定期舉辦年度供應商大會及優秀供應商頒獎典禮	舉辦一場年度供應商大會及優秀供應商頒獎典禮，共 138 家參加	定期舉辦年度供應商大會及優秀供應商頒獎典禮
	供應商循環聯盟	持續與供應商共同執行廢棄物再利用計畫	共 10 家參加，回收量占總出貨量 99%	持續與供應商共同執行廢棄物再利用計畫

註：本公司針對可自主管理之一階供應商，實施上表所提之永續供應鏈管理策略；至於非自主管理之一階供應商(如客戶指定供應商)，相關供應鏈管理由客戶主導，本公司則透過風險回饋、配合客戶管理要求等方式參與相關供應鏈風險管理

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。2025 年採購金額比例請參考下圖。其中，節能產品事業群台灣及大陸廠區積極落實在地採購策略，其比例分別為 88% 及 68%，而影像產品事業群台灣及大陸廠區 (昆山) ，係因產品之關鍵零組件須向特定國外供應商進行採購，以維持產品品質，故，在地採購比例較低，但其餘零組件採購，仍會致力於在地採購化。

● 台灣 18% ● 非台灣 82%

● 大陸 37% ● 非大陸 63%

● 台灣 88% ● 非台灣 12%

● 大陸 68% ● 非大陸 32%

註：供應商所在地係以公司註冊地點區分。

05

5.2 責任供應鏈管理 2-29

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

遵循準則

永續承諾書

- 自 2021 年起，依董事會通過之《永續發展實務守則》、總經理與事業群主管核准之《永續供應鏈管理辦法》，以及《責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC) 為基礎，訂立《永續承諾書》，並要求所有生產性原料供應商必須簽署 (符合免簽條件之供應商除外)。

NEW 若供應商主動提供永續相關佐證，永續發展部同仁即依「免簽審核指標」進行「免簽審核」。若通過審核，則該供應商即具免簽資格，不需要再額外申請免簽簽呈；若未通過審核，採購單位須要求該供應商提供永續相關佐證，若無法提供，或提供之佐證經永續發展部依據「免簽審核指標」評估後，仍判定存有永續相關風險，採購單位須為該供應商申請免簽簽呈，並於簽呈中清楚說明該供應商存在之永續相關風險類別、內容及嚴重程度，後經總經理核准和簽署後，將免簽簽呈寄給永續發展部留存，以作為未來追蹤及輔導之依據。

NEW 若供應商未能遵守《永續承諾書》要求事項，且對環境與社會造成顯著衝擊時，本公司有權依據相關合約內容，要求其進行改善或終止合約。

- 2025 年因應《責任商業聯盟行為準則 8.0 版本》發行及公司導入 SA8000 管理系統，修訂並發行《2025 年永續承諾書》，以確保供應商皆能遵守《責任商業聯盟行為準則 8.0 版本》、《綠色產品承諾》(承諾並保證其產品符合《綠色產品採購規範》，並提供第三公證單位之 RoHS 測試實驗室檢測報告、環境危害物質問卷調查表、無鉛零件可靠度調查表、安全資料表、材質證明、測試綜合表)、《衝突礦產政策》、《無衝突礦產聲明》、《廉潔承諾書》、《環境永續及職安衛政策》，以及《人權暨社會責任政策》。

NEW 為提高供應商簽署便利性及效率、簽署率、公司內部管理效率，2025 年正式啟用線上「文件簽署管理系統」，並自製教學影片向供應商說明平台操作方法及各份文件之要求內容與簽署原因，更於 2025 年供應商大會與供應商分享簽署文件的常見問題，以及 RBA 重點注意事項。

- **2025**年本公司共納入**282**家必簽供應商 (已排除關係企業及客戶指定供應商)。經「免簽審核」後，**7**家供應商符合免簽資格；另有**3**家供應商因具潛在經濟、勞動風險或缺乏公開永續資訊，雖已取得免簽簽呈，但仍被列為永續高風險對象，本公司已啟動風險管理機制，預計於**2026**年執行永續風險評估及**RBA**稽核。其餘**272**家應簽署供應商均已完成《**2025**年永續承諾書》之簽署，簽署率達**100%**。

NEW 2026 年為落實《永續供應鏈管理辦法》，同時因應國際評比、客戶要求，以及供應商建議，調整《綠色產品承諾》、《環境永續及職安衛政策》、《廉潔承諾書》及《人權暨社會責任政策》，新增《環境永續政策》、《職業安全衛生政策》及《生物多樣性暨不毀林承諾》，並透過線上「文件簽署管理系統」發送《2026 年永續承諾書》，要求新生產性原料供應商，以及符合簽署條件但尚未簽署《2026 年永續承諾書》之既有供應商完成簽署作業。

供應商類別	定義	免簽對象	免簽審核指標
新供應商	• 當年度簽署採購合約之供應商 • 重新評鑑供應商 (已多年未交易，但當年度重新開始交易之供應商) • 新建檔但尚未交易之供應商	• 客戶指定 • 中強光電集團關係企業 • 通過免簽審核或取得免簽簽呈之供應商	• 是否具永續公開資訊 (永續報告書、TCFD 報告書、永續官方網站) • 永續報告書是否取得第三方保證聲明書 • 是否取得永續相關證書 (例如 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 27001、RBA VAP) • 是否參與國際倡議組織 • 是否取得比本公司更佳的國內外評比成績
既有供應商	前一年度與公司產生交易之供應商	• 客戶指定 • 中強光電集團關係企業 • 收斂廠商 (簽署年度不再交易之供應商) • 簽署前一年度採購金額未達一定金額 • 通過免簽審核或取得免簽簽呈之供應商	

評估風險

永續風險評估系統：

- 本公司致力於提升供應鏈韌性，自 2023 年起啟動「永續風險評估系統」之建置，導入 AI 自動化初審機制，可降低約 60% 的人力審查與行政處理時間，並有效確保審核標準的一致性。
- 2025 年，本公司已完成中、英文雙語問卷設計與平台功能優化，並參考 2025 年供應商採購金額及 RBA 稽核結果之風險數據，2026 年將針對 20 家一階關鍵供應商及 6 家新供應商進行永續風險評估。
- 本公司將於每年第三季透過系統平台發出邀請，由受評供應商進行線上問卷回填；後續將根據評估結果，系統化鑑別供應商對永續管理的認知程度與實踐情形，以進行永續風險分級，並針對不同風險等級之夥伴，規劃對應的改善輔導措施，以落實負責任的供應鏈管理目標。

衝突礦產調查：

- 《衝突礦產政策》：本公司秉持負責任採購原則，將衝突礦產視為關鍵原材料並進行相關管理，嚴禁使用來自受衝突影響地區和高風險地區 (包含剛果民主共和國) 之非法礦產。管理範疇遵循經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) 盡職調查準則，涵蓋金 (Au) 、鉭 (Ta) 、鎢 (W) 、錫 (Sn) 、鈷 (Co) 和雲母 (Mica) ，故，所有生產性原料供應商 (排除客戶指定供應商及關係企業) 均須簽署《永續承諾書》 (含《衝突礦產政策》及《無衝突礦產聲明》) ，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。

NEW 衝突礦產管理系統：2025 年正式啟用「衝突礦產管理系統」，實現調查表線上化管理。現階段由管理單位定期下載並匯入責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 之合格冶煉廠名單 (Conformant Smelters List) ，透過系統進行自動化檢核與攔阻，確保申報來源之合規性。為進一步提升管理時效與精準度，未來將完成系統與 RMI 名單之自動化串接，屆時將實現名單即時同步更新與回溯預警功能，確保能第一時間掌握冶煉廠狀態之變更，落實更具韌性的供應鏈監測。

- 盡職調查範圍與執行：採用 RMI 之調查範本 (CMRT、EMRT、AMRT) ，針對 100% 生產性原料供應商 (排除客戶指定供應商及關係企業) 進行普查。為落實全品項監控，本公司主動將包材、機構等非電子料廠商納入調查範圍，達成供應鏈管理零死角。
- 績效與風險管理：2025 年共調查 480 家供應商，排除客戶指定供應商及非電子及金屬料供應商，應回覆家數共 465 家，已回覆家數共 461 家，回覆率達 99%。受調供應商均已簽署《永續承諾書》，且所申報之冶煉廠均符合 RMI 合格名單。針對偵測到非合格冶煉廠之情事，本公司建立即時預警機制，採取「立即更換、重新申報」之原則進行風險管控，確保最終列名之冶煉廠 100% 符合 RMI 合格名單。

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，並提供給採購單位進行最終核決。2025 年共 5 家供應商接受財務風險評估，其中 3 家為高度風險供應商，2 家為中度風險供應商，分級因應措施如下：

- 高度風險供應商：針對第 1 家供應商，母公司為國際知名大廠且為 RBA 會員之一，2026 年財務狀況逐漸好轉，目前仍由採購單位持續追蹤監控；第 2 家供應商，除積極尋找替代來源並停止新案發包外，針對無法立即導入替代方案之專案，亦透過長期策略性備料降低缺料風險；而第 3 家供應商，考量其具備顯著之成本競爭優勢，目前仍維持合作關係，但為落實供應鏈韌性管理，採購單位已同步建立 4 家具備同等品質之替代來源，確保在各項風險情境下皆能穩定供貨，有效將缺料風險降至最低。
- 中度風險供應商：已擬定風險管理方針。

稽核制度 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

RBA 稽核

- 公司以年度 RBA 稽核來進行生產性原料供應商環境及社會衝擊之永續相關風險評估。我們先向所有需進行 RBA 稽核的供應商發送 RBA 自評問卷，讓供應商先自行評估自身永續執行狀況，並於其回覆自評問卷後進行 RBA 實地稽核。
- 2024 年訂立年度 RBA 稽核目標家數，每年必須完成 50 家一階供應商 RBA 稽核，且稽核率須為 100%。2025 年除針對一階供應商進行 RBA 稽核，因應投影機重要客戶要求，委任一階關鍵供應商執行二階關鍵供應商之 RBA 稽核作業。2025 年共完成 57 家一階供應商 RBA 稽核，稽核率 100%，並新增執行二階關鍵供應商 RBA 稽核，共完成 85 家。

稽核成果		
一階供應商	新供應商	5 家
	客戶指定和其他供應商	13 家
	關鍵供應商	39 家
二階供應商	關鍵供應商	85 家
接受稽核之全部供應商		142 家
關鍵供應商稽核家數占比		87%

- 所有新供應商 (扣除客戶指定供應商) 皆須接受 RBA 稽核。針對影像產品事業群的新供應商，採購同仁必須於「新供應商評鑑資料」中填入 RBA 稽核分數，且該分數占供應商評鑑總分比例為 10%；針對節能產品事業群的新供應商和一階供應商，RBA 稽核分數則為獨立計分。
- 2025 年我們強化內部稽核覆蓋度與報告審核流程，由永續發展部直接覆核供應商之原始稽核報告，以確保數據精確性與實質改善之透明度，並將管理重點由「被動合格率」轉為「主動缺失改善成效」，以確保所有不符合項皆能獲得實質矯正。
- 2025 年稽核結果：

(1) 現場稽核共發現 178 項不符合事項 (缺失) ，包含 91 個主要不符合項目 (主要缺失) 及 87 個次要不符合項目 (次要缺失) ，無任何優先不符合事項 (重大缺失) 。不符合事項之類別分布統計表如下：

稽核面向	優先不符合事項數量	主要不符合事項數量	次要不符合事項數量	不符合事項總數與占比	改善進度
A 勞工	0 項	39 項	5 項	44 項 (25%)	100% 具糾正措施計畫，98% 結案
B 健康和安全	0 項	23 項	39 項	62 項 (35%)	
C 環境	0 項	4 項	11 項	15 項 (8%)	
D 道德規範	0 項	3 項	2 項	5 項 (3%)	
E 管理系統	0 項	22 項	30 項	52 項 (29%)	

(2) 負面環境衝擊及採取之行動：本公司透過 RBA 稽核，針對 142 家供應商進行環境衝擊評估，且於環境面向識別出 15 項不符合事項 (占總缺失數 8%) ，且無任何「優先不符合事項」，也未發現破壞環境生態之顯著實質負面衝擊。相關缺失主要集中於化學品標示與儲存管理 (C3) 、環境管理系統 (ISO 14001) 之完整性 (C1) 、以及溫室氣體盤查機制之建立 (C8) 。本公司已要求 100% 供應商提交糾正措施計畫 (CAP) ，目前結案率 73%，未結案缺失為「尚未完成 ISO 14001 驗證」，或「尚未自主盤查溫室氣體」。本公司將持續追蹤其改善計畫落實情形，並透過線上平台及年度供應商大會提供相關訓練和輔導計畫予供應商，協助其建立更具韌性的環境管理制度。

(3) 負面社會衝擊及採取之行動：本公司透過 RBA 稽核，針對 142 家供應商進行社會衝擊評估，範圍涵蓋勞工、健康與安全及道德規範面向，共識別出 111 項不符合事項 (占總缺失數 62%) 。經稽核辨識，無任何「優先不符合事項」。針對識別出之缺失，本公司已要求 100% 供應商提交糾正措施計畫 (CAP) ，目前結案率 100%。本年度缺失主要集中於應急準備、工資與福利、工時等管理優化 (詳見下方「年度前五大缺失與改善」表) ；此外，針對少數涉及人權與商業道德之高風險不符合事項，本公司亦啟動輔導機制，確保供應商落實誠信經營並保障勞工基本權益 (詳見下方「重要人權與商業道德缺失與改善」表) 。

(4) 年度前五大缺失與改善

排序	衝擊面向	稽核面向	各面向細項	缺失數量與占比	主要缺失	改善措施
1	綜合	E 管理系統	E11 文檔與記錄	33 項 (19%)	道德相關程序性文件不夠完整，且大多無獨立程序文件	• 訂立獨立的商業行為與道德、反賄賂、反腐敗相關文件，並定期內部稽核執行情況 • 自主申請 RBA VAP 認證
2	社會	B 健康與安全	B2 應急準備	28 項 (16%)	應急管理程序文件未含遇見緊急或危險突發事故時，員工有權立即停止工作並撤退到安全地點的權利規定 (退避權)	• 修訂及新增《安全生產緊急避險管理制度》，並針對相關人員進行培訓
					消防器材過期、未放置在正確位置、未有定期檢查記錄	• 購買新的消防器材並定期進行內部抽檢
3	社會	A 勞工	A4 工資與福利	24 項 (13%)	懲戒性扣款	• 修改員工手冊，並刪除相關條款
					社會保險不夠普及	• 分階段調整繳納基數
					未依法執行婚假、陪產假、產假、年假、法定節日	• 依法規修改員工手冊
4	社會	B 健康與安全	B1 職業健康與安全	19 項 (11%)	安全防護措施未符合規定	• 增訂《勞動防護用品配備標準》並隨時抽檢 • 針對員工進行安全相關培訓
					未設置哺乳室	• 增設哺乳室
5	社會	A 勞工	A3 工時	11 項 (6%)	每週工作時間超過 60 小時	• 建立工時監控預警系統，進行每日與每週加班統計，針對異常工時即時干預 • 落實加班預先審批制度 • 加大招募力度並補充缺額人力 • 加強各級主管工時管理辦法培訓，明確合規標準，禁止任何形式的強制加班 • 實施彈性調休制度，針對尖峰期後的超時人員優先安排補休，並設定月度健康管理閾值 • 與供應鏈協同管理，透過「波動共擔協議」優化訂單排程，緩解因產能增加而導致的加班壓力

(5) 重要人權與商業道德缺失與改善

稽核面向	各面向細項	主要缺失 (共 13 項)	改善措施
A 勞工	A1 禁止強迫勞動	午餐時間之行動自由受限、試用期間未簽署書面僱傭協議	• 修改員工手冊中的相關規範，並向主管說明
	A2 年輕勞工	員工手冊中針對不使用或支援童工之政策表述不全	• 招聘一名專職檔案管理人員，並修改員工手冊
	A5 反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇	招募過程存在年齡或性別限制、缺乏反歧視與反騷擾政策	• 重新制定招聘需求、《員工招募作業辦法》 • 訂立不歧視原則、不法侵害措施及員工申訴管道 • 進行《勞動法》與《反歧視與平等就業管理辦法》相關法律條款培訓 • 於《道德管理指南》中增加「反騷擾及反虐待」相關條款
D 道德規範	D1 誠信經營	無法當場提供廉潔經營之程序紀錄或佐證資料	• 提供符合要求之《誠信經營守則》
	D6 身份保護及防止報復	匿名申訴管道 (意見箱) 受監控設備影響	• 將意見箱移至食堂入口處 (不在監控範圍內) ，並於例會時向員工重申明確申訴管道

(6) 矯正措施：針對被開立缺失項目之供應商，將進行輔導以協助供應商於期限內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2025 年缺失矯正結案率為 98%。

項目	2025 年績效
已鑑別出具顯著實際或潛在負面衝擊之供應商家數	75 家
已鑑別出具顯著實際或潛在負面衝擊之供應商家數，經評估後改善的供應商比例	100%
已鑑別出具顯著實際或潛在負面衝擊之供應商家數，經評估後停止合作的供應商比例	0%
接受矯正措施的供應商家數	75 家
具顯著實際或潛在負面衝擊之供應商，接受矯正措施的比例	100%

年度稽核

中強光電為輔導供應商提供更優質之產品，品保部門每年針對排定之主要零組件製造商進行現場稽核，稽核內容包含：出貨品質確保、品質異常處理、環保禁用物質檢測手法與規範確認、環保內部稽核計畫查核、環境物質的資訊應傳達與宣導、檢測設備履歷等予以評核記錄，針對不合格之供應商，將進行輔導以協助供應商於限期內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2025 年共 122 家完成年度稽核，合格家數為 122 家，合格率和稽核率皆為 100%。

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

事業群 / 廠區		稽核對象	稽核方式	合格分數	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群 台灣及昆山廠區		年度交易批數 120 批以上或關鍵零組件之供應商 (排除關係企業、客戶指定、代理商)	問卷 / 現場稽核	80 分	62	62	100%	62	100%
節能產品事業群	台灣廠區	年度進貨批數 20 批以上之供應商 (排除關係企業、包材類、收斂供應商)	現場稽核	80 分	7	7	100%	7	100%
	吳江廠區	年度交易 5 次以上之供應商 (排除關係企業、客戶指定、特殊原料供應商)	現場稽核	70 分	53	53	100%	53	100%
總計					**122**	**122**	**100%**	**122**	**100%**

季度複核

中強光電影像產品事業群針對進入量產階段的供應商進行季度複核，節能產品事業群則針對進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商進行季度複核，複核內容包含：品質、交期及配合度等，以確保供應商出貨品質穩定度，針對不合格之供應商，將進行輔導以協助供應商於限期內改善，待其提供改善報告後，由公司權責單位進行覆核。2025 年共 282 家完成季度複核，稽核率 100%，合格家數為 281 家，合格率 99%。

針對不合格供應商，除積極尋找替代來源並停止新案發包外，針對無法立即導入替代方案之專案，亦透過長期策略性備料降低缺料風險。

事業群	稽核對象	稽核項目	合格標準	應稽核家數	實際核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣及昆山廠區	進入量產階段之供應商（排除關係企業）	交期 配合度 品質	80 分	150	150	100%	150	100%
節能產品事業群台灣及吳江廠區	進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商（排除關係企業）		A 級 ~ C 級	132	132	100%	131	99%
總計				**282**	**282**	**100%**	**281**	**99%**

訓練輔導

綠色產品管理系統（GPMS）

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

永續供應鏈網站

為提高供應商夥伴的永續意識，輔導他們成為永續供應鏈的一員，並整合所有與供應商管理相關之平台，2023 年完成「永續供應鏈網站」內容及架構規劃，包含準則（《永續承諾書》簽署、《永續供應鏈管理辦法》）、風險評估（衝突礦產調查、財務風險評估、永續風險評估）、線上課程、永續活動（年度供應商大會、年度優秀供應商、世界地球日活動）、GPMS、材料碳排資料庫、線上諮詢等七大功能。2025 年已開通「衝突礦產系統」、「文件簽署管理系統」及「永續風險評估系統」，其餘系統預計 2027 年完成建置。

採購人員永續培力

為落實供應鏈永續轉型並確保永續策略落實於日常採購決策，本公司於 2025 年針對供應鏈中心全體同仁（包含第一線執行者與關鍵決策主管）開展系列專業職能訓練，包含「供應商績效監控」、「供應商風險管理」、「採購流程與供應鏈概念介紹」、「海外廠區及車載評鑑經驗分享」、「產品碳足跡平台介紹與使用」、「永續相關文件簽署管理系統介紹與使用」等課程，以利第一線執行者引導及協助供應商完成相關管理需求，同時讓關鍵決策主管判斷永續策略的合理性，以及供應商「稽核優先順序」或「豁免準則」之決策能力，確保永續指標與商業採購策略高度整合。2025 年共開辦 10 堂課程，總受訓人次達 58 人次，累計受訓時數達 74 小時。

05

5.3 綠色聯盟 2-29

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

年度供應商大會

我們自 2017 年開始推動責任供應鏈，在品質、成本、交期、勞工實務、環境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及應變適應力，以實踐永續承諾。

為深化永續供應鏈合作，本公司於 2025 年舉辦供應商大會，向供應商分享公司永續發展策略與推動成果，並說明供應商應共同承擔之永續責任，包括簽署《永續承諾書》、配合 RBA 稽核，以及回覆供應商永續風險評估問卷等管理要求。

大會同時舉辦三場永續主題講座，涵蓋綠色產品管理、產品碳盤查平台介紹，以及溫室氣體與能源管理，協助供應商掌握永續管理趨勢並交流實務經驗。

主要議題

- 公司永續發展策略與推動成果
- 供應商永續責任
- 供應商永續風險評估系統介紹
- 永續講座 – 綠色產品管理
- 永續講座 – 產品碳盤查平台介紹
- 永續講座 – 溫室氣體及能源管理
- 優秀供應商頒獎
- 獲獎供應商經驗分享

參加供應商家數

138 家

此外，本公司亦於會中宣布正式啟用「供應商永續風險評估系統」。供應商夥伴可透過此平台上傳規範文件與永續資料，並完成永續風險評估問卷；本公司則將以此為依據，規劃後續輔導與改善措施。未來，我們將持續攜手供應商夥伴深化永續管理，共同打造具韌性之永續供應鏈。

年度優秀供應商

透過年度供應商大會頒獎，表揚於節能減碳及永續績效卓越的供應商夥伴，2025 年頒發「節能減排貢獻獎」、「優秀供應商永續獎」、「優秀供應商典範獎」及「優秀供應商績優獎」予 27 家優秀供應商。我們期望透過實質鼓勵及公開表揚活動，吸引更多的供應商夥伴投入永續行動。

「節能減排貢獻獎」係表彰節能減碳(減少用電量、用水量、固體廢棄物、廢水、廢氣量)績效優卓越之供應商；「優秀供應商永續獎」係表彰綠色產品資料完整度、物料交貨率、配合度高之供應商；「優秀供應商典範獎」係表彰響應 R.I.S.E(責任、創新、安全、卓越)之原則，整體表現卓越之標竿供應商；「優秀供應商績優獎」係表彰技術創新，透過流程優化且配合度優異的供應商。

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。2025 年共 10 家供應商響應壓克力保護板、紙箱、托盤、棧板、膠箱、台車、塑膠及發泡護材等物料回收，回收數量占總出貨數量 99%。

外界 CDP 之夥伴關係肯定

2025 CDP 供應商議合評比(Supplier Engagement Assessment, SEA)項目為「供應鏈投入度(Supplier engagement)」、「碳管理目標達成度(Targets)」、「其他間接溫室氣體排放(Scope 3 emissions)」、「風險管理流程(Risk management process)」及「治理與經營策略(Governance and business strategy)」五面向，中強光電**連三年**獲得**最佳評級 A(領導等級)**。未來將持續投入價值鏈管理，攜手與供應商及客戶展現營運韌性最佳表現。

Supplier Engagement Leader
CDP
2025

Chapter 6

幸福職場

6.1 人力概況

6.2 人權管理

6.3 薪酬福利

6.4 溝通管道

6.5 人才培訓

6.6 健康照護

6.7 安全工作環境

06

6.1 人力概況

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

註：本章節數據基礎為 2025 年底在職員工總數，並依各自類型定義進行統計。

員工分布(以契約類型區分) 2-7

廠區	契約類型	男性	女性	總計
台灣	不定期契約 [1]	857	604	1,461
	定期契約 [2]	3	0	3
	台灣員工總數	**860**	**604**	**1,464**
大陸	不定期契約 [1]	1,589	1,090	2,679
	定期契約 [2]	0	0	0
	大陸員工總數	**1,589**	**1,090**	**2,679**
員工總數		**2,449**	**1,694**	**4,143**
員工總數性別比例		**59%**	**41%**	**100%**

1：正式員工，包含直接人員和間接人員
2：非正式員工，包含顧問、約聘人員、實習生、建教生

員工分布(以僱用類型區分) 2-7

廠區	僱用類型	男性	女性	總計
台灣	全職員工 [1]	860	604	1,464
	兼職員工 [2]	0	0	0
	無時數保證員工 [3]	0	0	0
	台灣員工總數	**860**	**604**	**1,464**
大陸	全職員工 [1]	1,589	1,090	2,679
	兼職員工 [2]	0	0	0
	無時數保證員工 [3]	0	0	0
	大陸員工總數	**1,589**	**1,090**	**2,679**
員工總數		**2,449**	**1,694**	**4,143**

1：每週約定標準工作時數為 40 小時之人員
2：每週約定標準工作時數未達 40 小時之人員
3：沒有被保證最低約定工作時數之人員(包含臨時員工、零時契約員工、待命員工)

非員工工作者分布 2-8

廠區	工作類型	男性	女性	總計
台灣	派遣 [1]	26	25	51
	其他 [2]	29	32	61
	台灣工作者總數	**55**	**57**	**112**
大陸	派遣 [1]	278	138	416
	其他 [2]	122	76	198
	大陸工作者總數	**400**	**214**	**614**
工作者總數		**455**	**271**	**726**
工作者總數性別比例		**63%**	**37%**	**100%**

1：產線直接人員、小時工
2：駐地人員(咖啡廳、團膳、警衛、清潔)、承攬商

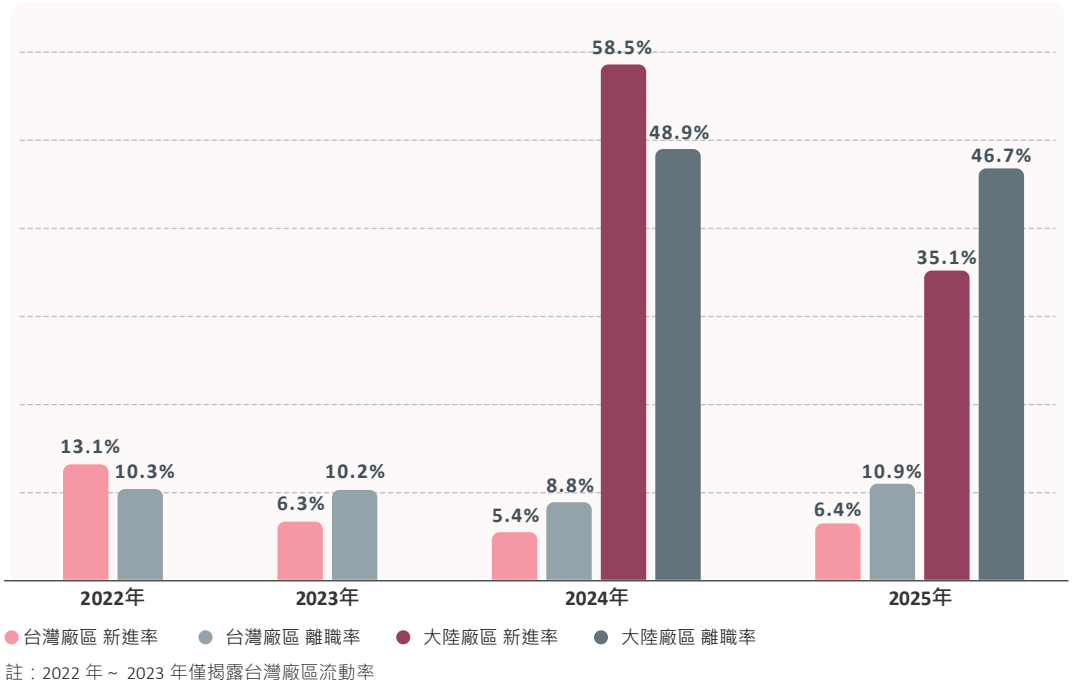
員工國籍及管理職比例

國籍	全體員工比例	管理職比例
台灣	35.29%	50.76%
大陸	64.66%	49.11%
馬來西亞	0.02%	0.00%
韓國	0.02%	0.14%

新進及離職員工比例 401-1

類別		新進人數	新進率 [1]	離職人數	離職率 [2]
年齡	30 歲以下	755	80.4%	1,156	123.1%[3]
	30 歲 ~ 50 歲	273	9.9%	224	8.1%
	50 歲以上	7	1.6%	30	6.9%
性別	男性	673	27.5%	898	36.7%
	女性	362	21.4%	512	30.2%
廠區	台灣	94	6.4%	159	10.9%
	大陸	941	35.1%	1,251	46.7%
職級	高階管理人員 [4]	1	2.2%	4	8.7%
	中階管理人員 [5]	4	2.1%	8	4.3%
	基層管理人員 [6]	18	3.7%	24	4.9%
國籍	台灣	93	6.4%	158	10.8%
	大陸	941	35.1%	760	28.4%
	韓國	0	0.0%	1	100.0%
	馬來西亞	1	100.0%	0	0.0%
總計		**1,035**	**25.0%**	**1,410**	**34.0%**

歷年員工流動率



註：2022 年 ~ 2023 年僅揭露台灣廠區流動率

1. 新進率：當年度該類別新進人員總數 ÷ 當年度該類別 2025 年底員工總數
2. 離職率：當年度該類別離職人員總數 ÷ 當年度該類別 2025 年底員工總數
3. 2025 年本類別離職率較高，係因吳江廠區擴增產線、大量招募新人，且 30 歲以下員工占多數，流動率較高；另因產線人員須穿著無塵衣，部分新進員工適應不良而離職；對此，公司為優化招聘年齡結構，於員工入職前加強無塵衣說明，同時優化排班與工作配置，以提升留任率
4. 高階管理人員：董事長、總經理、事業群主管、子事業群主管、事業處主管、獨立中心主管
5. 中階管理人員：中心及處級主管
6. 基層管理人員：部級和課級主管
7. 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)

公司持續追蹤員工流動趨勢，以作為優化人才策略之依據。2025 年總體新進率較 2024 年下降 13.2%，總體離職率上升 0.4%，各廠區離職率變動原因及因應措施如下：

- 台灣廠區：2025 年離職率較 2024 年增加 2.1%，主因為半導體、雲端伺服器及生成式 AI 產業蓬勃發展影響，外部市場提供較具競爭力的薪資與職涯機會，進而帶動科技人才流動。公司將持續優化留才措施，為同仁建立更完善的職涯發展及學習計畫，提高員工認同感與留任意願。
- 大陸廠區 : 2025 年離職率較 2024 年減少 2.2%，主要受宏觀經濟情勢及產業結構調整影響，使勞動市場流動性趨於保守，員工轉職意願降低。公司將持續透過內部溝通與員工意見回饋機制，積極回應員工需求，改善工作環境並提高員工留任意願。

06

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

重大主題
禁用童工

GRI
特定主題
童工

6.2 人權管理 3-3, 408-1, 409-1

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

為保障童工身心健康與健全發育，禁止僱用及使用未滿 16 歲以下之童工

策略

- 簽署《人權暨社會責任政策》
- 制定內部程序，確保有完善的防範機制與補救措施
- 執行人權教育訓練，以強化全體同仁意識
- 成立社會責任專責小組，及透過外部機構驗證，確保其執行成效

運作機制

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

績效

指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
《人權暨社會責任政策》簽署率	100%	100%	✓	100%	100%	100%
僱用 / 使用童工件數	0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件
社會責任專責小組會議次數	台灣廠區 2 次	4 次	✓	2 次	2 次	2 次
年度勞工與人權風險鑑別範疇	全集團	中強光電台灣、大陸及越南廠區	✗	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區

- 年度「人權教育訓練」必修課程完訓率 100%
- 頒布《社會責任管理手冊》與《禁用童工與誤用補救作業程序》

06

幸福職場

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

重大主題
強迫勞動

GRI 特定主題
強迫與強制勞動

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

禁止強迫勞動，確保同仁擁有安心的工作環境，同時保障同仁相關權益

策略

- 簽署《人權暨社會責任政策》
- 制定內部程序，確保有完善的防範機制與補救措施
- 執行人權教育訓練，以強化全體同仁意識
- 成立社會責任專責小組，及透過外部機構驗證，確保其執行成效

運作機制

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

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
《人權暨社會責任政策》簽署率	100%		100%	✓	100%	100%	100%
強迫勞動件數	0 件		0 件	✓	0 件	0 件	0 件
社會責任專責小組會議次數	台灣廠區	2 次	4 次	✓	2 次	2 次	2 次
年度勞工與人權風險鑑別範疇	全集團		中強光電台灣、大陸及越南廠區	✗	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區	中強光電台灣、大陸及越南廠區

- 年度「人權教育訓練」必修課程完訓率 100%
- 頒布《社會責任管理手冊》與《反懲戒、強迫勞動、囚工管理作業程序》

本公司身為電子產業公民企業，嚴格遵守 RBA 行為準則，並遵循《世界人權宣言》（The Universal Declaration of Human Rights, UDHR）、《聯合國全球盟約》（UN Global Compact, UNGC）、《聯合國工商企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、《國際勞工公約》等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保以公正與公平態度對待與尊重所有同仁。為具體落實人權相關承諾，本公司訂立《人權暨社會責任政策》並要求全體同仁簽署；2025 年更由力行廠率先取得 SA8000 國際標準驗證，透過第三方稽核機制，嚴格檢視我們在人權、禁止強迫勞動與職業安全管理等面向之執行成效。

依循董事長簽署之《人權暨社會責任政策》，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《人權暨社會責任政策》與實務原則，並就自身營運、價值鏈和新投資事業進行人權風險鑑別與盡職調查。本政策適用範圍涵蓋中強光電及其相關企業、供應鏈及價值鏈合作伙伴，期能透過制度化的管理與宣導，全面提升全員人權意識。

人權暨社會責任政策之目標與績效 2-23, 2-24

政策	目標	2025 年績效
禁用童工	不使用未滿 16 歲之童工，如果發現童工，應提供協助補救措施。同時確保 18 歲的勞工（青年勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜班及加班。如採用建教合作學生需有完善的管理計畫。	• 未聘僱未滿 16 歲人員 • 所有外包人力單位均遵守不僱用童工之規範，包含產學合作、暑期實習之員工均無未滿 16 歲人員
禁止強迫勞動	不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於抵債勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販賣的行為。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或詐騙手段來運送、窩藏、招募、調配或接收勞工。同時嚴禁不合理的限制人員行動自由、扣押證件。	無強迫勞動事件發生
職業安全管理	我們重視職業安全，加強人員訓練宣導，建構完善緊急傷害處理措施，強化人員保護防止工作傷害，維護員工健康，定期更新與檢視職業安全與環境保護相關法規並持續改善。	無重大職災事件發生，詳細請參閱本報告書 6.7 安全工作環境
結社自由和集體談判	尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工迴避這類活動的權利。員工和 / 或他們的代表應當能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件和管理方法與管理層溝通以及分享其想法和憂慮。	• 共成立 7 個社團，並給予社團補助金 • 大陸廠區成立工會 • 吳江廠區成立「勞動關係協調會」

政策	目標	2025 年績效
反歧視與人道待遇	我們承諾提供無騷擾 (包含性騷擾及非性騷擾) 、無非法歧視的工作場所，同時嚴禁苛刻或非人道地對待員工。致力打造多元職場環境，不得因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌五官、身心障礙、星座、血型、民族、區域或社會血統、家庭責任、團體成員、政見、人種、膚色、性別認同或表現、殘疾、懷孕、政治立場、退伍軍人身份、受保護的基因資料或以往工會會員身分等在招聘及實際工作中歧視或騷擾員工，或造成任何不公平的情事。同時為員工提供適當的場所進行宗教活動。	2 件歧視、騷擾及霸凌案件，以及 4 件其他案件
懲罰措施	公司應給予所有員工尊嚴與尊重。公司不得參與或容忍對員工採取體罰、精神或肉體脅迫以及言語侮辱的行為，不允許以粗暴、非人道的方式對待員工。	無懲罰案件
工時管理	工作時數遵循法規規範，除緊急或特殊情況外，每週加班時間不得超過 12 小時，且所有加班均屬自願性質。每七天應當允許員工至少休息一天。	• 設有夜間廣播與巡廠人員，提醒同仁避免過長工時 • 進行「出勤工時推播」，及時提醒同仁及直屬主管出勤狀況，避免超時工作
工資與福利	工資應當滿足生活條件所需且符合所有相關的薪酬法律規範，所有員工應獲得平等工作與資格的同等薪酬，並禁止以扣工資作為紀律處分的手段。	• 台灣廠區男女基層人員 (直接人員) 起薪皆為新台幣 28,590 元 • 吳江廠區男女基層人員 (直接人員) 起薪皆為人民幣 2,490 元 • 昆山廠區男女基層人員 (直接人員) 起薪皆為人民幣 2,640 元 • 台灣廠區性別平均薪資比例約 1：0.986；吳江廠區性別平均薪資比例約 1：0.952；昆山廠區性別平均薪資比例約 1：0.933，近男女同酬 • 安排黃金旅遊週，由公司給予 5 天帶薪彈休假
人員參與諮詢及持續改善	建立多元回饋建議管道，接收利害關係人意見，同時成立績效團隊定期進行風險評估、內控管理，促使管理系統持續改善。	• 台灣廠區 (每季) 及吳江廠區 (不定期) 共舉行 18 場勞資會議，並將會議記錄公告於公司內部網站，確保意見充分溝通 • 大陸廠區共舉辦 11 場專題座談會
供應商和分包商管理	公司針對標準執行合規性，對其供應商 / 分包商、私營就業服務機構和次級供應商進行盡職調查，確保其均符合社會責任標準要求。	• 將《責任商業聯盟行為準則》(RBA CoC) 納入《永續承諾書》，並要求供應商及承攬商簽署，簽署率 100% • 以年度 RBA 稽核評估供應商社會風險，共 142 家接受稽核，稽核率達 100%。於勞工、健康與安全及道德規範面向共識別出 111 項不符合事項，無任何「優先不符合事項」。針對識別出之缺失，100% 供應商已提交糾正措施計畫 (CAP) 並完成矯正。詳細稽核及改善結果，請參閱本報告書 5.2 責任供應鏈管理

人權教育訓練

2025 年開辦年度「人權教育訓練」必修課程，內容除包含「人權暨社會責任政策」、「人權與無意識偏見訓練」、「職場歧視及騷擾防治」共三門課程，也涵蓋人權議題、SA8000 及利害關係人舉報機制。台灣廠區 10 月開課之應參訓人數為 1,464 人，最終完訓人數為 1,464 人，完訓率為 100%；大陸廠區於 10 月及 11 月開課之應參訓人數為 2,376 人，最終完訓人數為 2,376 人，完訓率為 100%；公司也要求全體同仁簽署《人權暨社會責任政策》，簽署率為 100%。

人權事件申訴及舉報機制 2-25, 2-26

▶ 申訴及舉報管道：公司依據《員工建議與檢舉管理辦法》及《外部利害關係人建議與檢舉作業程序》，提供內外部利害關係人舉報任何不法或不道德行為之管道。

- 內部管道：利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道（台灣廠區：+886-3-5772000，分機 8215；大陸廠區：+86-512-6382-8588，分機 6220）及信箱（8215@coretronic.com）、台灣廠區 8585 專線（+886-3-5772000，分機 8585）及信箱（8585@coretronic.com）、昆山廠區 1885 專線（+86-512-57360000 #1885）及信箱（1885@coretronic.com.cn）、吳江廠區 6885 專線（+86-512-63828588 #6885）及信箱（6885@coretronic.com）、吳江廠區 4885 電話專線（+86-512-85168838 #4885）、實體員工意見箱、勞資會議。
- 外部管道：於官網設置「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」，提供外部人員進行申訴或舉報。
- 各項申訴及舉報案件，由受理單位依申訴內容轉呈議題權責單位，並視議題內容與員工進行溝通。
- 頒布《檢舉人保護暨反報復管理作業程序》：受理單位絕對秉持保密、公正原則，保障檢舉人行使檢舉權利、杜絕打擊報復等行為，避免檢舉人受報復或不利對待。此外，除對檢舉人身分絕對保密外，受理及調查過程亦嚴格遵守保密規定。
- 各項申訴及舉報案件之議題及處理結果，由權責單位存查，確保合理合規。

▶ **補救及改善措施**

- 針對不同議題的申訴及舉報案件，公司依《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》、《反歧視與騷擾管理作業程序》、《禁用童工與誤用補救作業程序》、《反懲戒、強迫勞動、囚工管理作業程序》、《職場不法侵害預防與申訴作業說明書》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》等規定辦理，若非上述議題，則另成立調查小組進行調查。
- 申訴及舉報案件將由權責單位採取保密方式進行，經調查屬實者，公司會依情節輕重，對行為不當的員工給予對應懲處，並視後續案件實際狀況，將該人權議題納入教育訓練教材或進行公開宣導。

歷年人權相關申訴件數

案件類別 \ 年份	2025 年			2024 年			2023 年			2022 年		
	申訴及舉報件數	成案件數	結案件數	申訴及舉報件數	成案件數	結案件數	申訴及舉報件數	成案件數	結案件數	申訴及舉報件數	成案件數	結案件數
強迫勞動	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
人口販運	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
童工	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
歧視、騷擾及霸凌	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工作條件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他 [1]	5	4	5	0	0	0	1	1	1	2	0	2
總計	**7**	**6**	**7**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**2**	**0**	**2**

1：包含管理問題、工作態度、績效考核、員工權益、違反勞動紀律等議題。

2025 年共 7 件申訴及舉報案件，其中 6 件成案 (包含 2 件歧視、騷擾及霸凌案件，以及 4 件其他案件) ，結案率 100%，案件說明如下

案件類別	案件說明	處理方式及懲處內容	補償措施
歧視、騷擾及霸凌	員工主張部門主管對其有排擠、不當監控及過度針對等行為，造成其身心受創。	• 依法成立委員會，進行調查與會議審議 • 依據審議結果，案件不成立，故，無進行懲處	• 提供申訴者心理諮商管道，並向其說明事件處理結果及未來改善措施 • 調整申訴者之工作座位，提供安全之工作環境 • 依據申訴人需求，調整其工作崗位
	員工於工作期間遭同事以不當言語及訊息騷擾並感到不適，遂提出申訴。經查雙方為派遣員工，遂依《性別平等工作法》，由要派單位依法處理。	• 依法成立委員會及調查小組，並完成線上通報 • 被申訴人所屬之派遣公司依調查結果予以申誡乙次，並依法完成通報程序	• 調整被申訴者班別，以確保申訴人之工作安全環境 • 提供心理諮商管道予申訴人及被申訴人
其他	部門領班利用職務之便代同仁刷出勤卡，使該名員工於工作時間離開工作場所。	領班予以大過處分；翹班員工予以解聘處分。	加強宣導出勤管理規範及主管管理責任。
	兩名員工互相代刷出勤卡，並於工作時間離開公司從事非工作相關活動。	翹班員工均予以解聘處分。	加強宣導出勤管理規範。
	員工於上班刷卡後離開公司，並於下班時間返回公司刷卡下班，未依規定於工作時間履行職務。	翹班員工予以解聘處分。	加強宣導出勤管理規範。
	主管利用職權安排親戚為派外客服，使該名客服員工未依照規定於上班時打卡。	• 依法成立委員會，進行調查與會議審議 • 依據審議結果，案件不成立，故，無進行懲處	加強宣導出勤管理規範及內稽管理。

人權盡職調查 NEW

本公司依循《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) ，並以歐盟《企業永續盡職調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD) 、《經濟合作與發展組織 - 責任商業行為盡職調查指南》為基礎，2025 年首次進行台灣廠區人權盡職調查，針對公司自身營運訂立人權盡職調查程序，並透過人權風險辨識與評估鑑別出重大人權議題，再進行相關風險管理、減緩及補救措施，以利後續改善及追蹤，降低人權風險之影響。昆山揚皓光電及蘇州璨曜光電也透過 RBA VAP 驗證進行人權盡職調查。

本公司每年也定期透過 RBA 稽核進行供應商人權盡職調查，詳細調查結果及改善情形，請參本報告書 5.2 責任供應鏈管理。

調查範圍	台灣廠區 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 員工	昆山揚皓光電、蘇州璨曜光電員工
調查流程	• 訂立《人權暨社會責任政策》：以《聯合國工商企業與人權指導原則》為基礎，並基於企業營運重點，訂立《人權暨社會責任政策》 • 鑑別人權風險議題：以《人權暨社會責任政策》為基礎設計問卷，並發送給處級主管填寫，以檢視企業營運可能發生的人權風險議題 • 辨識重大人權風險：對自身營運的潛在性議題進行系統性審查，並建立風險偵測與判別機制 • 減緩與補救措施：針對重大人權風險事件採取減緩及補救措施 • 持續追蹤改善：追蹤改善狀況，並優化企業營運流程以杜絕事件再發生	積極回應客戶期待，於 2025 年申請 RBA VAP 驗證，依循該驗證流程完成人權盡職調查。
調查議題	共鑑別 10 項人權風險議題，含「禁用童工」、「禁止強迫勞動」、「安全健康的職場環境」、「結社自由與集體談判」、「反歧視、反騷擾的人道待遇」、「尊重員工，無不當對待或懲罰」、「合理合法的工時管理」、「合理合法的工資與福利」、「人員參與及持續改善的管理制度」及「尊重人權的供應商」，並納入公司人權風險管理架構，作為風險預防與管理措施擬定的重要依據。	涵蓋勞工、健康和安全、環境、道德規範、管理系統等 5 大類別，共 93 項議題。

調查結果：

- 2025 年已評估及鑑別人權風險，並適用人權緩解措施之廠區員工人數占比皆為 93%。相關風險減緩及補救措施分別適用於 6 個廠區 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠、昆山揚皓光電、蘇州璨曜光電) 全體員工。
- 昆山揚皓光電、蘇州璨曜光電：於 2025 年申請 RBA VAP 驗證，分別獲得 166.1 分及 187.7 分，雙雙取得銀級證書。共識別出 8 項不符合事項，無任何「優先不符合事項」，主要缺失集中在「工時」與「勞工管理系統」，已透過「每週檢核排班、加班狀況及產能需求」、「擴大招募規模」、「優化生產流程以提高生產效率」等減緩及補救措施進行改善。
- 台灣廠區：共識別出 3 項人權重大議題，減緩及補救措施如下表所述：

適用對象	重大人權議題	減緩措施	補救措施
全體員工	合理合法的工資與福利	定期調查及盤點公司內外部薪酬狀況	若發現薪酬不符法規或內部公平性，進行薪資調整
	合理合法的工時制度	設定工時提醒機制	調查員工超時工作原因，必要時調整人力配置
	人員參與及持續改善的管理制度	定期舉辦勞資會議及座談會	建立員工申訴機制及溝通管道，對員工反映事項進行調查並將結果納入管理評估

管理審查

為落實 RBA 精神，公司建置勞工與道德管理系統，並自 2022 年起每年召開勞工與道德管理審查會議，完成管理審查作業程序、評鑑與管理作業程序、目標標的及管理方案作業程序之審核。2025 年力行廠導入並通過 SA8000 驗證，依據公司《人權暨社會責任政策》，於台灣、大陸及越南廠區發送「勞工人權風險暨道德風險鑑別表」給各廠區新任 / 晉升半年內部級主管、中心主管、獨立中心主管及社會責任績效團隊 (SPT 小組) 成員進行鑑別，再由其上級主管進行覆核，最後將整體鑑別結果呈交管理審查會議審核，並針對鑑別結果為「不可接受風險」之項目決議改善目標標的及管理方案。

2025 年共發放 117 份鑑別表，回收 117 份，回收率 100%。鑑別結果顯示，各廠區在勞工人權及道德的相關規範與執行均無不可接受風險，符合 RBA 標準。為解決部分填答者在風險鑑別時，因議題理解落差或權責判定偏差而回覆「不適用」之現象，公司於 2025 年上半年舉辦 1 場「社會責任風險鑑別說明會」，協助填答者理解風險鑑別表內容，並於下半年製作「社會責任風險鑑別參考手冊」，詳列公司對應的管理辦法及政策，以提升風險鑑別作業執行效率。

廠區 \ 鑑別表	勞工人權風險暨道德風險鑑別		
	可接受風險	不可接受風險	不適用
台灣廠區	99.95%	0%	0.05%
大陸廠區	94.03%	0%	5.97%
越南廠區	95.18%	0%	4.82%

未來規劃

本公司將持續落實《人權暨社會責任政策》於企業營運管理的各個面向，加深同仁與主管對於《人權暨社會責任政策》的理解。

- 2025 年風險鑑別作業採分階段推動，優先於台灣、大陸及越南廠區執行，累積跨廠區執行經驗並建立一致作業流程。後續將依各廠區執行成果持續優化作業機制，並逐步擴大適用範圍至各子公司，以強化集團整體風險管理之制度化與一致性。未來也將逐步擴大調查範疇至客戶、商業合作夥伴及新商業關係 (如併購、合資、收購) 。
- 每年檢視《人權暨社會責任政策》內容適宜性，並新增「社會責任暨道德風險教育訓練」於年度必修課程。
- 定期檢視及更新「社會責任風險鑑別表」內容，並改善填寫流程。

06

6.3 薪酬福利 3-3

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

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

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

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

策略

- 依市場薪資分析，設計具競爭性的薪資架構
- 依過去績效及未來潛力，評給具激勵性的個人獎酬水準

運作機制

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

績效

指標	2025 年目標	2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
執行年度薪資結構審核次數	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次
執行年度調薪次數	1 次	1 次	✓	1 次	1 次	1 次
執行晉升調薪次數	2 次	2 次	✓	2 次	2 次	2 次

- 台灣男性及女性基層人員 (直接人員) 起薪皆為新台幣 28,590 元，昆山廠區為人民幣 2,640 元，吳江廠區為人民幣 2,490 元，皆合乎 2025 年當地法定最低薪資標準
- 各項員工類別，台灣男性對女性的總薪資之比率為 1：0.986，昆山廠區為 1：0.933，吳江廠區為 1：0.952，近男女同酬
- 2025 年執行 1 次年度調薪，台灣廠區平均調幅為 3% ~ 5%
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資平均數：新台幣 1,218 仟元
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資中位數：新台幣 1,193 仟元

06

幸福職場

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

重大主題
友善職場

GRI 特定主題
勞雇關係

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

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

策略

提供多元化福利方案，維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌，全力打造讓員工有感的幸福職場

運作機制

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

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
獲得 HR 相關獎項或認證數	台灣廠區	至少 1 項	• 國家人才發展獎 • 1111 人力銀行「幸福企業」銀獎 • TCSA 台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」	✓	至少 1 項	至少 1 項	至少 1 項
新人留任率	台灣廠區	85%	85.4%	✓	85%	85%	85%
員工關懷及福利活動次數	昆山廠區	6 次	21 次	✓	6 次	6 次	6 次
員工關懷活動次數	吳江廠區	4 次	5 次	✓	4 次	4 次	4 次
員工關懷活動滿意度		9.5 分	9.6 分	✓	9.5 分	9.5 分	9.5 分

- 台灣廠區每月提供同仁一次免費小確幸；每年發放電影票予同仁
- 台灣廠區提供優於勞基法的假期 (黃金週之 5 天全薪假、無申請時數上限之全薪志工假) 予同仁
- 共舉辦 152 場活動，共 41,510 人次

工會 2-30

公司名稱 / 項目	工會成立時間	簽署團體協約	協約涵蓋人數及比例
昆山揚皓光電	2014 年 7 月	《工資專項集體合同》、《集體合同》	723 人，占員工總數 100%
昆山揚燁光電	2020 年 12 月		103 人，占員工總數 100%
蘇州璨宇光電	2019 年 6 月	《集體合同》、《工資專項集體合同》、《勞動安全衛生專項集體合同》、《女職工特殊保護專項集體合同》	177 人，占員工總數 100%
蘇州璨曜光電	2021 年 5 月		1,676 人，占員工總數 100%

薪酬制度 2-20, 202-1, 405-2

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

▶ 基層人員 (直接人員) 標準薪資敘薪架構與當地法規基本薪資

	台灣廠區		昆山廠區		吳江廠區	
	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 28,590 元	1	人民幣 2,640 元	1.06	人民幣 2,490 元	1
女性						

▶ 性別之總薪資比例

公司每年檢視市場薪資水準，並定期更新薪資結構標準，作為新進人員薪資核敘使用，且於檢視薪資水準、訂定薪資結構標準及新進人員薪資核敘等程序中，皆不以員工性別為判定依據，確保公司薪資差距並無性別差異。

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

▶ 台灣廠區不同職別之性別薪資平均比例 (女：男)

性別薪資比例類別	職別 / 廠區	研發人員	生產人員	業務人員	行政人員	總比例
中位數	台灣	0.992	0.965	0.966	0.978	0.976
平均數	台灣	0.994	0.959	0.988	0.991	0.986
	吳江	1.004	0.951	0.929	1.003	0.952
	昆山	0.908	0.964	0.990	0.919	0.933

註：上表均以 2025 年 12 月薪資計算

▶ 台灣廠區不同職級之性別薪資平均比例 (女：男)

高階主管	中階主管	基層主管	非主管	總比例
0.951	0.931	0.972	0.940	0.946

註：上表均以 2025 年 12 月薪資計算

▶ 內部職缺遞補比例

年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
內部轉調率	34.04%	23.09%	20.62%	17.62%

留才激勵計畫

獎勵措施	廠區	領取資格	執行方法	2025 年成果
績效獎金	全據點	積極投入工作且績效表現優良之年度在職同仁	年度績效獎金、員工酬勞分配、專案獎金、DL 月度績效獎金	績效獎勵金額為機密資訊，故暫不揭露
專利獎金	全據點	投入技術開發並透過專利轉化為知識產權的同仁	專利提案獎金、專利獲證獎金、專利應用獎金	發放新台幣 2,407,734 元專利獎金予 200 人
資深員工	台灣	服務滿 5 年及 10 年的資深同仁	每年度服務滿 5 年及 10 年的資深同仁，可獲公告鼓勵及禮品	83 人獲表揚
優秀員工	全據點	年度表現優異，獲提名並核定的同仁	獲提名並核定為年度優秀員工者，可獲公告鼓勵及獎金	88 人獲獎

生活工資 NEW

為落實薪酬公平並保障員工獲得體面工作，並呼應 SDG 8 -「促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作」，2025 年台灣廠區根據當地經濟情勢，定期檢視生活工資與薪資水準，確保實際支付台灣廠區全體員工之最低薪資水準，均高於參考主計處報告所計算之生活工資，同時承諾於 2030 年前，台灣廠區 100% 的員工薪資，均高於當地生活工資水準。

- 調查範疇：台灣廠區 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 全體員工
- 調查方法：參考各年度行政院主計處《家庭收支調查報告》，支出項目包含「食品及非酒精飲料」、「衣著鞋襪及服飾用品」、「住宅服務、水電瓦斯及其他燃料」、「醫療保健」、「乘交通設備及其他交通服務」、「教育」，其合計支出除以每戶家庭勞動人數，再除以 12 個月，即為每月平均生活工資。
- 調查結果：2022 年至 2025 年，公司實際支付台灣廠區全體員工之最低薪資，均高於參考主計處報告所計算之生活工資，亦符合法定基本工資。

員工福利 401-2

項目 / 廠區	台灣	大陸
營運利潤與成果共享 (全職員工適用)	• 員工分紅 (視當年度營運與個人績效而定) • 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 • 優良研發人員、資深員工及優秀員工表揚 • 員工持股 (擇機辦理)	• 營運獎金 (視當年度營運與個人績效而定) • 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金 • 優良研發人員及優秀員工表揚
全方位員工照顧	• 員工免費團體保險、派外人員及眷屬意外險、海外出差旅遊平安險、團保人員定期駐廠諮詢服務 • 年度健康檢查 (優於法令) 、員工健康管理、舒適休憩空間與專業醫療諮詢 • 提供 45 歲以上同仁免費心電圖檢查 • 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需求員工 NEW 遠距上班：員工因特殊或具正當理由，經評估核可後可申請遠距上班，提升員工工作彈性，預計於 2026 年開始實施	• 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

項目 / 廠區	台灣	大陸
多元化貼心福利設計	• 五一勞動節、中秋節、端午節與生日禮券 • 結婚禮金、生育禮金、旅遊補助金、住院補助金、喪葬慰問金、社團補助金、女性同仁小產慰問金、收養補助金 • 員工家庭日、社團活動、年終晚會 • 餐廳、咖啡廳、便利商店、員工休閒中心、健身房、瑜珈教室 • 每人發放 2 張電影票、Core 幸福感學院課程 • 提供有機蔬菜；廠內種植水培蔬菜，供應水培蔬菜沙拉	• 生日禮券 • 結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問金 • 年終晚會、季度福利活動 • 餐廳、宿舍、便利商店、員工服務中心
女性關懷	• 育嬰假、家庭照顧假、產假、陪產假、陪產檢假、生理假、產檢假 • 集乳室 • 孕婦專屬室內汽車停車位 • 特約托兒所及幼稚園 • 孕婦優先取餐權	• 產假、陪產假、產檢假 • 集乳室 • 孕婦專屬汽車停車位 • 孕婦優先取餐權 • 國際婦女節給予女性同仁半天休假
優於法令之假期	• 黃金週：5 天全薪休假 • 志工假：假日參加公司主辦之志工活動，得請領與活動相同時數之志工假，每年申請時數無上限	無

▶ 各項福利金

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

工時與休假管理

為確保工作與生活平衡，公司制定工時管理規範，工作時數皆遵循法規規範。

- 若員工因專案或臨時性需求需加班，公司皆會取得員工同意後實施，並依照同仁意願提供加班費或加班補休，依法支付相應加班費用。
- 公司按年度考勤週期計算，未用罄的補休額度，會依照原歸屬加班日別與時段之加班費率，發放補休代金。
- 公司依法按員工年資提供 3 天至 30 天的全薪年假 (特別休假) ，在特別休假期間，員工仍享薪資、社會保險及團體保險的保障，使員工能安心休假。對於屆期未用罄的特別休假時數，公司依法結算並發放未休假代金

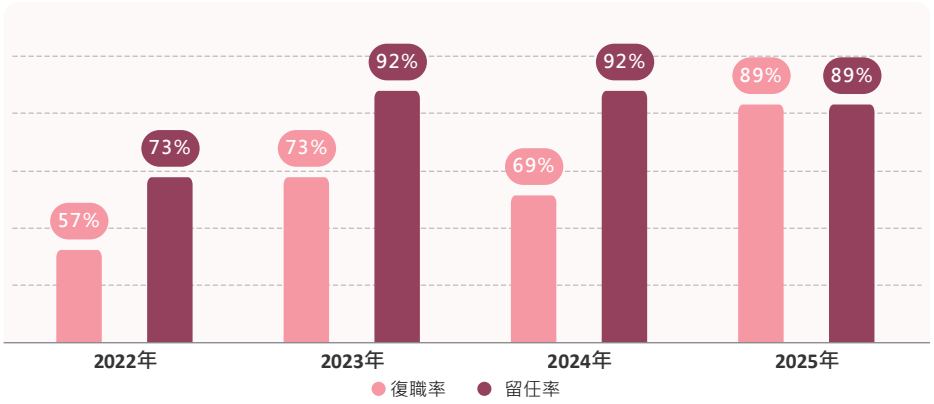
育嬰假 401-3

中強光電重視新生兒對於同仁家庭的價值，依法給予女性同仁(主要照顧者)7 天的帶薪產檢假及 8 週的帶薪產假，以及男性同仁(非主要照顧者)7 天的帶薪陪產 / 陪產檢假；同時為了能給予新生兒更好的照顧，公司鼓勵男性及女性同仁在幼兒滿 3 歲前申請育嬰留停，並能依法在 6 個月 (約 26 週) 期間取得八成勞保投保薪資的保障。2025 年共發放新台幣 80,000 元生育補助金予 16 位同仁。

性別 / 項目		男性	女性	總計
A.	2022 年 ~ 2025 年享有育嬰假人數	59	41	100
B.	2025 年申請育嬰假人數	3	6	9
C.	預計於 2025 年復職之人數	1	8	9
D.	實際於 2025 年復職之人數	1	7	8
E.	2024 年育嬰假屆滿於 2025 年之實際復職人數	4	5	9
F.	2024 年育嬰假屆滿，且復職後 12 個月仍在職人數	3	5	8
G.	復職率 (D/C)	100%	88%	89%
H.	留任率 (F/E)	75%	100%	89%

1：上表育嬰假數據統計期範圍為 2022 年 ~ 2025 年曾經申請陪產假 / 產假之台灣同仁
2：大陸無育嬰假

台灣歷年育嬰假實施情形



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。2025 年認列確定提撥計畫之費用金額為新台幣 330,317 仟元。
- 大陸廠區遵照《中華人民共和國社會保險法》及《江蘇省企業職工基本養老保險規定》規定，每月按時為員工繳納養老保險。
- 對於工作表現優異的資深員工申請退休之後，公司邀請員工擔任顧問，將豐富的經驗傳授給其他員工，不僅為公司提供專業顧問服務，更提供退休員工繼續發展的舞台，並指導新生代工作者，建立世代傳承。

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

多元共融職場

- 友善職場課程：開辦 17 堂友善職場課程，主題涵蓋性別平等、DEI 趨勢、性騷擾防治及親子共育等主題，共 5,037 人次參訓。
- 科技女力：女性員工擔任主管比例為 31.2%；女性業務主管占比達 51.9%；女性員工擔任 STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics，包含研發、生管、製程、採購、倉儲、資訊與品保) 職務比例為 31.8%。

項目 / 職級	高階主管	中階主管	基層主管	總計
女性主管人數	15	43	169	227
總主管人數	46	188	493	727
女性主管進用率	32.6%	22.9%	34.3%	31.2%

- 睿智世代職場

因應全球人才缺稀與高齡化挑戰，公司建立「資深員工回聘制度」，邀請即將退休或已屆退的優秀人才彈性回歸職場，發揮專業知識與技能，將隱性知識轉化企業資產。

2025 年共回聘 2 位屆退人才，其中一名女性資深同仁回任高階主管，藉由其豐富的決策經驗，協助管理層在複雜的市場環境中保持穩健經營，成為內部女性同仁的職涯典範；另一名同仁則回任關鍵專案主管，以導師 (Mentor) 身份指導中生代骨幹，確保企業核心知識與文化順利傳承。未來，公司將持續媒合企業需求與睿智人才專長，打造一個不分年齡、共享智慧的人才永續生態圈。

- 平權職場：
  - 公司致力於創造友善且和諧的職場環境，並針對弱勢及少數群體，提供保障機會以促進公平就業。2025 年共進用 31 位身心障礙員工，其中台灣廠區進用身心障礙員額共 30 人 (含重度加權) ，僱用比例為 2.05%，超額進用率達 100%。
  - 為落實平等就業機會，公司持續優化招募制度，確保招募過程不因性別、年齡或其他個人背景而產生歧視。2025 年公司將履歷填寫系統的戶籍電話、性別、婚姻狀況、兵役狀況等資訊設為「非必填項目」，降低與職務能力無直接關聯之資訊對招募評估的影響，使招募決策更聚焦於求職者之專業能力與職務適配，減少潛在偏見，落實人權並推動公平且友善的職場環境。

▶ 樂活職場

152 場活動，共 41,510 人次參與（活動滿意度滿分為 10 分）

員工歡聚節・童樂 × 感恩 × 心願

- 於兒童節舉辦「兒時記趣·小市集童樂會」，結合多種童趣遊戲與美食攤位，營造輕鬆愉快的氛圍，讓員工在工作之餘重溫童年樂趣，共 **1,125 人**參加，平均滿意度 9.5 分。
- 於父親節舉辦「質感皮革多功能長夾手機包」手作課程，以溫暖手作傳遞對自我與家人的感謝與祝福，共 **185 位**同仁參與，平均滿意度 9.7 分。
- 於母親節舉辦「水果蛋糕烘焙包場活動」，透過親手製作專屬親子蛋糕，增進家人互動與感情，為母親節增添甜蜜回憶，共 **225 位**同仁與眷屬參加。
- 台灣廠區於聖誕節舉辦「聖誕心願，歲末成真」許願抽獎活動，中獎同仁可獲得最高新台幣 2,000 元之心願補助，共 **1,204 人**參加；吳江廠區舉辦「聖誕大抽獎」及「聖誕老人送糖果活動」，於節日發送糖果及提供中獎同仁美食券，共 **2,046 人次**參與；昆山廠區舉辦「聖誕節送禮活動」，發放聖誕小禮物給同仁，共 **1,340 人次**參與，為歲末時光增添幸福感與驚喜。

視障按摩 -「手」護您的健康

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

「全能賽道 動力全開」廠內運動會

為增進同仁身心健康並實踐運動企業精神，舉辦結合腦力 × 體能 × 團隊合作的全方位運動挑戰賽，設計五大賽道項目，包括腦力賽道 (跳棋) 、手力賽道 (射箭、飛鏢、羽球) 、腰力賽道 (呼拉圈接力賽) 、腳力賽道 (科技跳床挑戰賽) 以及 45 歲優先報名的活力賽道 (手足機趣味尋寶) ，兼具趣味性與挑戰性，活動亦邀請子公司 - 揚明光學參加，共 **1,124 人**參與，全廠參與率超過 80%。此外，設計打 call 選手應援活動增加參與感，讓未參賽同仁也能感受活動氛圍，促進同事間團結與互動，獲得超過 5,500 則留言。

Core 幸福感學院

- 【家．共樂】：舉辦「土耳其馬賽克燈手作體驗」及「流體熊」課程，促進親子互動並激發創造力，共 **48 人**參與，平均滿意度 9.8 分。
- 【職．成長】：舉辦「歌詞創作小教室」講座，帶大家認識歌詞創作的基本概念，並分享捕捉靈感的小秘訣，幫助同仁把腦海中的想法變成打動人心的文字，共 **70 人**參與，平均滿意度 9.6 分。
- 【學．自在】：舉辦名人實體及線上講座「超人氣吸精表達力」，聚焦個人聲音運用技巧，並對應企業內部多元角色需求，共 **194 人**參與，平均滿意度 9.7 分。

中強光電主題曲歌詞創作大賽

為了讓 RISE 精神深植人心，我們邀請全體同仁參與歌詞創作比賽，打造專屬企業主題曲。在 **60 件**投稿作品中，精選出 5 件作品進入決賽，並搭配 **409 人**參與的冠軍預測活動掀起熱潮，最終由主管與同仁共同錄製冠軍作品【逐光而升】MV，以溫暖旋律凝聚企業向心力。

美食節

為宣傳健康飲食文化，提升員工團膳品質並激發員工工作熱情，大陸廠區**每季**舉辦一次美食節活動，提供每位同仁免費美食券，並供應各類特色糕點、月餅、糖葫蘆、粽子、飲品、滷味等供同仁享用，共 **11,119 人次**參與。

AI 心充電站之光電童行記

吳江廠區於暑假舉辦 2 場「光電童行記」親子活動，邀請同仁子女到廠參觀，認識父母的工作環境與內容，並安排文化體驗行程，透過寓教於樂的方式增進親子互動與職場理解，實現孩子啟蒙、家長安心、企業聚力的三重目標，共 **66 位**同仁及眷屬參與，平均滿意度 9.9 分。

06

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

重大主題
勞資關係

GRI
勞 / 資關係

6.4 溝通管道 2-25, 2-26, 2-29

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

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

策略

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

運作機制

年度員工意見調查、總務服務滿意度調查

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
年度員工意見調查次數	至少 1 次		1 次	✓	至少 1 次	至少 1 次	至少 1 次
勞資會議次數	台灣廠區	每廠 4 次	每廠 4 次	✓	每廠 4 次	每廠 4 次	每廠 4 次
專題座談會次數	吳江廠區	2 次	6 次	✓	2 次	2 次	2 次
	昆山廠區	4 次	5 次	✓	4 次	4 次	4 次

- 台灣廠區舉辦年度員工意見調查，間接人員回覆率 99.7%；以活動方式鼓勵直接員工提出意見，共 180 人次參加，公司共收到 46 項建議，回覆率 100%
- 吳江廠區舉辦年度員工意見調查，間接員工回覆率 100%；直接員工回覆率 78%，公司共收到 8 項改善建議，回覆率 100%
- 昆山廠區舉辦年度員工意見調查，間接員工回覆率 100%；直接員工回覆率 87%，公司共收到 12 項改善建議

溝通管道	實施廠區	2025 年成果			
勞資會議	台灣	每季至少召開一次，共召開 **16 次**，報告營運狀況、回報同仁問題及改善方式			
	大陸 (吳江)	不定期召開，共召開 **2 次**，即時了解並解決同仁生活及工作問題，讓同仁能專心工作，產線能順利生產並準時出貨			
職福會議	台灣、大陸	每季至少召開一次，共召開 **13 次**，討論福委會運作情形及未來活動計劃，並依活動滿意度調查結果進行檢討及規劃改善措施			
電子信箱	台灣、大陸	8585@coretronic.com、8215@coretronic.com 1885@coretronic.com.cn 6885@coretronic.com	**台灣** • 申訴案件：**9 件** • 申訴議題：餐飲、廠區環境及安全 • 結案率：100%，且必需於案件申訴當月結案	**大陸 (昆山)** • 申訴案件：**12 件** • 申訴議題：勞資關係、環境改善 • 結案率：100%，且必需於案件申訴當月結案	**大陸 (吳江)** • 申訴案件：**36 件** • 申訴議題：員工關係、勞資關係、環境改善 • 結案率：100%，且必需於案件申訴當月結案
電話專線	台灣、大陸	+886-3-5772000 #8585；+886-800-299-988 +86-512-57360000 #1885 +86-512-85168838 #4885；+86-512-63828588 #6885			
實體意見信箱	台灣、大陸	設置於廠區各樓層、車間入口、宿舍區	人力資源單位透過與員工本人及意見涉及相關單位進行雙向溝通協調外，持續改善並解決員工反映事項，並保持溝通管道順暢運作。		
年度會議	台灣 (影像產品)	共召開 **5 場**，由各單位主管對同仁說明未來半年發展策略及方向，共 **352 人**參加			
BU 溝通會議	台灣 (節能產品)	共召開 **2 場**，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 **100 人**參加			
直接人員互動溝通會	台灣 (影像產品)	共召開 **2 場**，提供實體溝通平台，並透過互動活動、傳遞重要資訊、推廣溝通管道，確保溝通無礙，共 **67 人**參加，平均滿意度 4.9 分 (滿分 5 分)			
人員關懷訪談	台灣	為即時反應員工心聲並深入了解其職涯規劃，**每週**邀約同仁進行人員訪談，並將同仁意見即時回饋予各單位或其主管，共 **376 人**受訪			
廠長座談會	大陸 (吳江)	共召開 **2 場**，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由廠長即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
員工座談會	大陸	共召開 **5 場**，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由部門主管即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
助理座談會	大陸 (昆山)	共召開 **1 場**，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			
NEW 支援越南動員會	大陸 (昆山)	共召開 **3 場**，說明派駐政策、崗位介紹、住宿、飲食、工作安排、當地環境及已出差同仁經驗分享，鼓勵同仁派駐及出差支援越南廠區			
員工關懷日	大陸 (昆山)	共舉辦 **6 場**，現場發放小禮品，免費更換識別卡及掛繩，鼓勵同仁表達自我想法，聆聽並接受不同意見			
EAP 員工協助方案	台灣	提供 0800 外部專業顧問服務電話，同仁可免費撥打諮詢家庭婚姻、親子教養、人際關係、個人情緒、法律諮詢買賣糾紛、車禍和解、財產繼承、民刑事議題及管理等問題，使用人次達 **32 人**次			
新人座談會	台灣	針對試用期員工，每季舉辦一次，透過各式小遊戲及活動讓新人更認識彼此及所在部門定位，並舉辦新人專屬績效管理課程，讓新人透過課程實作更了解公司的績效評比與制度規範			
Coretronic APP	台灣、大陸	同仁專屬 APP，含公司通訊錄、推播公告、簽核表單、特約店家優惠、咖啡廳點餐及通知取餐提醒、會議室查詢、車位查詢、環境教育影片欣賞、心理觀測站、上下班登錄、福委會網站等功能			
Line@溝通平台	台灣	• 產線作業人員：即時知道公司各項訊息並諮詢考勤及薪資等問題，相關單位將於二日內提供回覆及協助，使用次數共 **287 次** • 全體同仁：諮詢廁所設備、影印機、飲水機故障、環境清潔、團膳及咖啡廳餐飲等問題，總務單位可及時提供協助，使用次數共 **473 次**			
璨智慧微服務	大陸 (吳江)	同仁專屬服務公眾號，含公司人事工作流程、最新資訊、薪資福利、員工投訴、員工培訓等內容，並定期更新推文			
CPC 微信公眾號	大陸 (昆山)				
EIP 員工資訊網站	台灣、大陸	公布各類公告及規章辦法、資源預約、共同作業、團體保險等資訊			
福委會網站	台灣	提供福委、社團、康樂活動、公司專屬優惠、特約廠商等資訊			
NEW 福委會 AI 客服	台灣	提供 24 小時員工即時諮詢服務，內容涵蓋福利金、旅遊補助等常見問題			
NEW AI 人資智能助理	台灣	提供 24 小時員工即時諮詢服務，內容涵蓋教育訓練、海外派駐、晉升制度及考勤管理等議題			

【新進同仁】

青年就業旗艦計畫

- 為協助 15 歲 ~ 29 歲新進同仁更順利與企業接軌，同時申請並執行勞動部「青年就業旗艦計畫」，自新進人員加入公司開始，依照職務別推動 3 個月 ~ 6 個月的培訓，並為每名同仁安排一名前輩擔任職場導師 (Mentor) ，採雙週方式排定學習計畫，並由同仁回饋學習心得，職場導師於每 8 週回覆評語，供主管即時掌握學習進度並進行調整。
- 2025 年共 19 位新進同仁參與本計畫，其中 14 位同仁培訓已滿 6 個月並完成結訓，結訓同仁中仍在職者共 12 位，留任率為 86%。
- 針對結訓的 12 名同仁進行「訓練內容」、「職場導師表現」、「環境及福利」、「訓練整體滿意度」、「能力提升」等構面的滿意度調查，平均滿意度 87 分 (滿分 100 分) 。其中，對於「Mentor 專業、教導與關懷」之滿意度為 90 分，並認為此計畫可有效提升專業技術、表達溝通、團隊合作、問題解決能力，同時協助新進人員快速適應職場。

新手相連計畫

- 為協助新進人員順利融入職場與組織文化，公司推動為期三個月的「新手相連計畫」，建立專屬 Mentor 制度。透過一對一指導與關懷機制，協助新人熟悉工作內容、了解組織運作，同時促進跨部門交流與團隊互動。
- 計畫期間，Mentor 定期關懷新人適應情形；三個月期滿後，由新人填寫滿意度調查，並由 Mentor 提供輔導觀察與回饋，HR 亦依據回饋內容即時提供必要協助，建立完整的雙向回饋與支持機制。
- 2025 年共 30 位新人完成計畫，平均滿意度 9.2 分 (滿分 10 分) 。其中，節能產品事業群新人留任率為 88.8%，離職主因為派駐越南「與工作志趣不符」及「文化適應」問題；影像產品事業群新人留任率為 90%，離職主因為家庭等不可抗力因素。公司將持續透過 Mentor 制度與定期關懷機制，強化新人支持與陪伴，展現對新進同仁適應與發展的重視。

【跨世代與跨部門】

「Hi Buddy My Buddy 一起桌遊吧」團隊建立活動

為強化主管與部屬內部溝通能力，並營造跨世代共融的職場氛圍，辦理「Hi Buddy My Buddy 一起桌遊吧」團隊建立活動，透過多人桌遊及主管經驗分享，協助部門將團隊溝通與分享機制納入日常，共 15 位跨部門技術研發中心同仁參與，平均滿意度 9.6 分 (滿分 10 分) 。學員反饋：「透過活動能增加與其他部門主管及同仁接觸機會，有效凝聚團隊向心力。」

「蛇來運轉」團隊建立活動

2025 年邀請力行廠直接人員參加「蛇來運轉」團隊建立活動，以趣味競賽方式帶領同仁了解 SA8000 條文，共 20 位學員及 3 位主管參與。活動後 3 名主管均給予高度正向評價，讚賞能將 SA8000 條文以遊戲化講解是很棒的方式，另抽樣 4 位學員進行活動回饋：「透過活動已對 SA8000 有基本認識、活動環節與氣氛皆安排良好。」

【全體同仁】

年度員工意見調查

廠區	間接員工	直接員工
台灣	• 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見，2025 年回覆率 99.7% • 人力資源單位彙整每年各 BG 的 Top 3 議題，並提供給事業群主管參考，若有行政單位需處理之議題則轉寄給相關單位進行後續改善評估。相關單位回覆已併於第四季勞資會議簡報，並發布於 EIP 供同仁查閱	• 以獎勵來鼓勵直接員工於線上提出意見與想法 • 2025 年共 180 人次參與，共提出 46 項問題與建議，大多與考勤、薪資、生產績效獎金、三節獎金相關，公司皆已提供回饋，回覆率 100%
吳江	• 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見 • 除試用期人員、短期實習生、長期公傷人員、留職停薪人員未參與考核外，其餘員工皆回覆，回覆率 100%。公司共收集 6 項改善建議，回覆率 100%，將依據問題類別及改善期限，持續追蹤改善狀況	• 採線上問卷調查，回覆率 78%。調查結果顯示，員工對於公司舉辦活動整體滿意度較高 • 公司共收集 8 項改善建議，回覆率 100%，並針對「增加團膳餐點多樣性」、「宿舍保全態度」、「販賣部價格評估」等問題制定改善措施
昆山	• 員工可於線上績效考核系統之「年度員工建議」欄位，表達對工作內容、工作環境及公司之意見 • 除試用期人員、短期實習生、長期工傷人員、留職停薪人員未參與考核外，其餘員工皆回覆，回覆率 100%，共收集 156 項改善建議，將依據問題類別及改善期限，持續追蹤改善狀況	• 採線上匿名問卷調查，回覆率 87% • 共收集 12 項改善建議，並針對「增加團膳餐點多樣性」、「飯菜保溫」、「住宿環境」等問題制定改善措施

廠區	間接員工建議	2025 年改善措施
台灣	辦公區穿插使用黃光及白光燈管，感覺亮度不太夠，整體視覺也不好看。建議辦公區統一使用白光燈管，黃光燈管則可用於非辦公區的走道區	• 逐步將各樓層的傳統燈具更換為色溫 6,500K 的白光平板燈，並增加燈具數量 • 執行力行廠辦公區及停車場區域照明燈具汰換節能工程，共投入超過新台幣 623 萬元
	竹南廠許多停車位長期閒置，建議可以規劃更多的員工停車位	規劃子母車位，並重新盤點廠區空間，共新增 63 個停車位，另投入新台幣近 75 萬元建置車牌辨識系統，以利管理車位
	健身房冷氣無法正常使用，希望於夏日來臨前完成修繕工作	投入新台幣 12 萬元，將健身房冷氣更換為變頻分離式冷氣
吳江	隨著公司業務增加，需要更多配有投影機的會議室	多間配有投影機的會議室因短期專案而被佔用，經溝通後已逐漸釋出會議室
	建議多舉辦員工活動，以提升員工熱情，增加凝聚力	已舉辦春節、婦女節、端午節、中秋節及聖誕節等節慶活動
昆山	廠區一樓的植栽多為水培植物，容易孳生蚊蟲，建議將部分植物改為薄荷等驅蚊植物	每年定期進行全場消毒，並針對蚊蟲較多的區域加強消毒及驅蟲
	安裝汽車充電樁	已安裝一個免費充電樁，並宣導充電樁採先到先用制

年度總務服務滿意度調查

- 調查方法：採線上問卷調查，每半年進行一次，評分項目包含團膳、咖啡廳、保全、清潔、櫃台服務等。
- 調查對象：台灣廠區所有員工。
- 績效：2025 年上半年回覆率 46.4%，下半年回覆率 43%，平均滿意度 90 分，與 2024 年持平。

06

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

重大主題
人才培訓

GRI
訓練與教育

6.5 人才培訓 3-3

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

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

策略

- 依據營運發展需求與產業趨勢，結合理論基礎與實務應用，系統性規劃人才培育，深化員工專業職能與跨域能力，激發個人潛能與組織整體動能
- 透過建構知識經驗傳承、制度化管理與持續學習機制，逐步塑造學習型組織文化，累積並活化公司智慧資本
- 推動職能再造與組織優化，強化人力資源配置與運用效能，協助員工建構清晰職涯發展路徑，實現個人成長與企業永續經營之雙贏目標
- 透過系統化課程搭配部門在職實務訓練，建立「學習」與「實作」整合模式，打造可落地、可驗證的能力培訓機制，培養具創新與永續思維的人才

運作機制

由人力資源中心及人才發展中心依企業文化與發展方向訂定年度人才培育計畫，聚焦青年培力、內部人才培訓與管理人才養成，並每年進行 2 次績效考核，每半年定期檢視工作目標達成狀況及職能發展。

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
年度訓練需求調查次數	1 次		1 次	✓	1 次	1 次	1 次
員工平均受訓時數	台灣廠區	22 小時	40.7 小時	✓	24 小時	26 小時	28 小時
	大陸廠區	9 小時	15 小時	✓	9 小時	9 小時	9 小時

- 與 2024 年相比，台灣廠區總受訓人次增加 36.8%，總訓練時數增加 27.8%；大陸廠區總受訓時數增加 9.4%
- 「Core 職能學院」：開辦 1,781 門職能實體課程，共 17,847 人次參與，平均滿意度 9.2 分
- 「人權與 DEI 推動」：將「職場歧視及騷擾防治」納入集團年度必修課程，並舉辦「全球職場新趨勢，你今天 DEI 了沒」、「職場友善，從你我做起」及「聚焦她權益 - 女職工特殊權益保障」等課程，共 5,037 人次參與，受訓時數共 1,725 小時
- 「AI 講堂」：開辦 2 場大型 AI 專題講座，共 614 人次受訓，平均滿意度 9.3 分；各部門自發性成立 AI 學習群組，舉辦 25 場的深度學習與實作活動，共 259 人次參與，並取得 20 項 AI 相關專利
- 數位學習系統共上架 189 門數位課程

本公司秉持「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、開創的「R.I.S.E.」企業文化，培養共同價值觀與態度。此外，全體員工(包含約聘人員)可參與系統化培訓課程，成為管理職系或專業職系達人，亦可透過全球策略布局、區域輪調及外語研習，在國際舞台上成就夢想。

台灣廠區 2025 年總訓練費用超過新台幣 548 萬元，透過內、外部講師資源，針對各階同仁規劃系列實體課程，並同步規劃線上培訓課程，讓培訓資源擴及至不同廠區，同時搭配交流會與工作指導等多元培育機制，進行專業實務傳承，訓練績效與 2024 年相比，總受訓人次增加 36.8%，總受訓時數亦增加 27.8%。

大陸廠區 2025 年因多數訓練專案採用線上方式，使同仁能同步參加台灣廠區的實體課程，總受訓時數較 2024 年增加 9.4%。其中，昆山廠區為提升同仁受訓意願，與地方政府合作提供補貼措施，凡參與技能訓練後順利取得相關證照之同仁，即可獲得公司提供的證照獎勵金，有效提升人員專業與獲證率。

2025 年員工平均受訓時數 404-1

廠區	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	32.0	40.2	44.3	41.0	41.1	42.8	38.2	34.8	40.6	41.1
	女性	29.6	49.6	54.9	38.6	40.1	48.3	50.1	40.9	34.6	40.1
	總計	**31.2**	**42.2**	**46.9**	**39.9**	**40.7**	**43.4**	**45.7**	**38.8**	**37.1**	**40.7**
大陸	男性	57.2	22.9	22.0	11.2	12.7	24.0	22.4	19.4	11.1	12.7
	女性	無人員	32.5	32.3	16.3	18.3	32.8	23.9	38.1	13.3	18.3
	總計	**57.2**	**25.6**	**26.1**	**13.3**	**15.0**	**26.4**	**23.5**	**31.0**	**11.9**	**15.0**

1：董事長、總經理、事業群、子事業群、事業處、獨立中心主管為高階管理人員；中心及處級主管為中階管理人員；部級和課級主管為基層管理人員；其餘員工為非管理人員
2：上表資料係以 2025/1/1 ~ 2025/12/31 開立之實體、線上課程講座及部門培訓等參訓資料，並依據 2025 年 12 月在職人數核算參訓時數
3：除必修課程外，各類課程均開放同仁自主報名，仍因成員組成與自主參訓意願不同，而影響男女參訓比例。

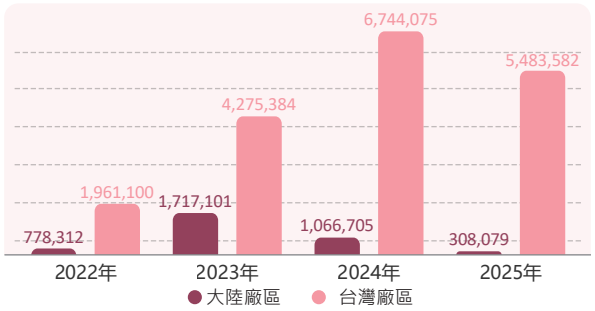
訓練發展管道 404-2

自 2025 年起，公司正式將「人才培訓」納入高階主管績效目標，確保人才培訓與組織發展策略緊密結合。為因應產業轉型趨勢，降低轉型對員工工作型態與技能需求所帶來之影響，公司亦提供多元培訓與職能再造課程，協助員工強化並發展所需之專業能力與核心技能，提升整體組織韌性與競爭力。

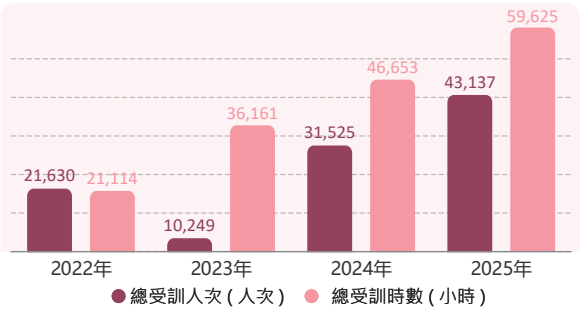
除長期設計與開發各式學習工具及活動，使員工可依個人時間與學習模式，選擇不同訓練管道外，公司整合內外部講師與部門在職實務訓練，建構完整的內部訓練體系，包括在職訓練、實體教室課程、自我發展方案及數位學習，並搭配外部訓練資源，全面滿足員工培訓技能及與個人職涯發展的需求。

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

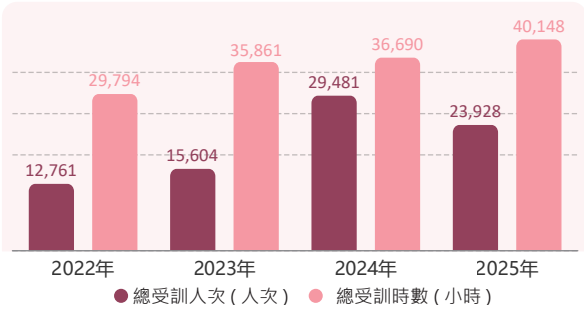
歷年訓練支出費用(新台幣)



台灣廠區歷年受訓人次及時數



大陸廠區歷年受訓人次及時數



2025 年不同國籍員工平均受訓時數

國籍	台灣	大陸	馬來西亞	韓國
總計	40.7	15.0	90.0	4.0

訓練發展課程 （課程滿意度調查之滿分皆為 10 分）

▶ 特色課程

課程名稱	內容	2025 年成果
企文深耕活動（台灣廠區）	• 為新進同仁舉辦「RISE 闖關體驗營」，結合寶可夢（Pokémon）遊戲的道館挑戰與 RISEMON 小卡元素，並邀請公司主管分享經驗，傳遞 RISE 精神 • 為全體同仁舉辦「文化牆闖關活動」，將企業文化理念融入任務導向活動，提升內部凝聚力，並於 Facebook 分享成果，推廣企業文化活動	• 「RISE 闖關體驗營」：共 22 位同仁參與，學員反饋：對 RISE 企業文化的認識平均分數達 9.8 分（滿分 10 分），提升對公司的認同感與歸屬感 • 「文化牆闖關活動」：共 120 位同仁完成挑戰；Facebook 貼文觀看次數達 1,588 次、共觸及 411 人，並獲 51 個互動人次
TTT 數位內部講師培訓（台灣廠區）	• 與 8 位事業群及中心主管深度訪談，掌握各單位職能需求，並決定課程主題與未來內部講師名單 • 邀請內部同仁依自身職能擔任數位課程講師，並為內部講師舉辦「Core 創客松競賽」，以「學員完訓率」及「課程品質」作為評比指標，鼓勵講師提升教學內容與授課方式 • 提供內部講師專班培訓，除傳授設計與製作數位課程的技巧外，亦導入 AI 應用（如 Gamma、ChatGPT），並設計「用 Youtuber 思維，打造高流量課程」標準化課程模組，讓內部講師能更有效提升課程品質	• 共培育 37 名數位課程講師，共製作 30 門數位課程 • 自 11 月新課程推出後，1 個月內累積 456 人修課，受訓時數共 168 小時
人權與 DEI 推動	將「職場歧視及騷擾防治」納入集團年度必修課程，並舉辦「全球職場新趨勢，你今天 DEI 了沒」、「職場友善，從你我做起」及「聚焦她權益 - 女職工特殊權益保障」等課程，不僅提高同仁對職場平權的認知與敏感度，同時強化主管對職場不當行為之辨識與防治能力。2025 年共 5,037 人次參與，受訓時數共 1,725 小時	
數位轉型 - 訓練平台更新與推廣	• 導入手機學習功能，提供同仁異地學習資源，促進員工自主學習與成長 • 透過年度績效評核，由主管與員工共同盤點「優先發展職能」，並直接串聯至「EZ Learn」數位學習平台，指派個人化學習計畫 • 透過「10 力全開：職場戰力升級包」學習推廣活動、定期電子報、線上論壇等多元策略，積極將豐富學習資源推廣給同仁，激發其自主學習，並整合內部專業講師、公開資源（如 YouTube 等）、KONO 雜誌庫，於系統導入後新增大量課程，將關鍵職能轉化為具體的行為案例，提供同仁清晰的學習路徑	• 共上架 189 門數位課程，實現訓練數位轉型 • 於「10 力全開：職場戰力升級包」新增 12 堂新職能課程，並產出 16 則行為案例作為工作指引，累積共 29 堂，共 540 人次參與 • 舉辦「教師節活動」，結合訓練平台論壇以推廣平台，共 297 人次參與
女力講堂（台灣廠區）	邀請女性同仁擔任內部講師，分享經驗與專業知識，鼓勵更多女性朝管理與技術職發展，打破過往特定職能與講師角色的性別刻板印象	開辦 55 堂課程，共 1,930 人次受訓，受訓時數共 2,237 小時
NEW Core 共學圈（台灣廠區）	打造「Core 共學圈」社群式學習，以「共學圈」形式，針對談判、壓力紓解、專案管理等關鍵職場技能，創造一個讓同仁共同探討的學習場域，提升個人競爭力與組織整體韌性	• 開辦 7 場主題共學活動，共 2,821 人次參與，平均滿意度 9.4 分 • 產出 7 支工作技能微課程，並上架至數位平台，開放同仁隨時選修，擴大學習影響與彈性 • 學員反饋：對於「溝通表達、資料整合及分析」等實務工作非常有幫助，從中學習到一套「從看待問題到解決問題的分析 SOP」，展現了學習的深度與實用性
NEW AI 講堂（台灣廠區）	• 推動「AI 賦能計畫」，採用「由上而下」與「由下而上」雙軌並行學習策略 • 定期邀請具備豐富 AI 實務經驗的資深主管舉辦專題講座 • 鼓勵各部門自發性成立 AI 學習群組與專案，將學習到的知識應用於實際工作場景，並將創新成果申請為專利，形成從「學習」到「產出」的良性循環	• 開辦 2 場大型 AI 專題講座，共 614 人次參與，平均滿意度 9.3 分 • 各部門自發性成立 AI 學習群組，共辦理 25 場實作活動，共 259 人次參與 • 取得 20 項 AI 相關專利，並已陸續應用於產品開發中
企業新型學徒班（昆山廠區）	鼓勵同仁發展多元技能，提升同仁知識技能儲備，為公司培養及儲備多元化技術人才，向政府申請並獲得開課及電子專用設備裝調工（中級）、計算機程序設計員（高級）、製圖員（中級）等共 6 類技能證照之發證資格	開辦「製圖員（中級）技能班」及「計算機程序設計員（高級）技能班」，共 198 人參訓並取得職業技能等級證書，獲政府補助超過人民幣 34 萬元
NEW 崗位技能競賽（吳江廠區）	為強化全員品質意識，舉辦「崗位技能競賽」並邀請全員參加。將競賽崗位分成檢驗、組半成品、外觀檢驗等，以分批確保產線運作，並結合多維度考評，提升同仁的技能與素養	• 共舉辦 8 場技能競賽，共 502 人參加 • 於賽後統整活動內容，新增競賽題庫 450 題，為後續技能培訓儲備資源

管理人才培訓

課程名稱	內容	2025 年成果
主管大課堂 (吳江廠區)	提升各層級主管的管理能力及合規意識，並結合廠內必修課程及主管分享，以實體及同步台灣線上課程，開辦 AI 應用、領導與授權、RBA 及貿易安全管理要點、創新領導力等課程	共舉辦 7 場，共 236 人次受訓
新官上任 (昆山廠區)	• 協助新任部級主管了解自己在組織運作中應具備的角色與定位 • 以日常管理所需技能展開七項主題培訓，每堂課程以「作業流程 X 管理技巧 X 實務議題」三維度展開，逐步建構主管基礎管理力，幫助主管快速接軌	• 開辦 5 堂課程，共 151 人次受訓，平均滿意度 9.7 分 • 共 32 位新任主管參與，習得選才、育才、用才、留才之關鍵技能
班組長訓練營 (大陸廠區)	• 開辦管理、通識、生產管理及實踐類課程 • 提升班組長綜合能力、企業凝聚力及競爭力	• 昆山廠區：為期 4 個月的班組長基礎培訓，共開辦 12 門課，共 22 人完訓；為績優班組長開辦 4 天的進階課程「精益生產現場管理執行師」，共培育 11 位生產管理儲備幹部，受訓時數共 32 小時 • 吳江廠區：邀請資深製造主管開辦 3 場「基層管理者管人理事心法」課程，共 122 人受訓，平均滿意度 9.9 分
創新創業領導講座 (台灣廠區)	為提升主管領導內部新創團隊之管理職能，邀請新創科技公司經營管理者，進行創業經驗、團隊領導、市場佈局等觀點分享與交流	舉辦 2 場講座，參與主管共 205 人次，受訓時數共 410 小時
景氣預測分析講座 (台灣廠區)	為瞭解未來趨勢，邀請台灣經濟研究院景氣預測分析中心進行 2026 年景氣預測分析	舉辦 1 場講座，參與主管共 365 人次，受訓時數共 730 小時

專業人才培訓

課程名稱	內容	2025 年成果
NEW 業務職能深耕 (台灣廠區)	• 透過職能盤點，針對同仁能力缺口規劃階段式混合式學習，2024 年以數位課程建構業務共通基礎能力，2025 年以實體課程聚焦業務關鍵職能。除邀請外部講師外，亦邀請公司事業群主管擔任內部講師，帶領同仁深化專業能力，同時傳承實務經驗 • 課後將課程精華剪輯為數位教材，建立可重複使用的知識庫，擴大學習影響力	• 共開辦 4 場課程，共 147 人次參與，平均滿意度 9.4 分 • 透過課程顯著提升學員業務關鍵職能，培養全方位優秀業務
Core 職能學院 (台灣廠區)	• 持續依事業群營運需求更新「職能地圖」，建構各職務及階層所需具備的知識 (K)、技能 (S) 和態度 (A)，並全面應用於招募、績效管理及組織設計，訂立公司人才管理標準 • 針對研發、業務、營運等專業職能與核心職能進行落差分析，精準擬定個人化的學習發展方案 • 採用「學用合一」混合式學習計畫，課程由內部資深同仁傳承實務經驗，搭配外部講師導入前瞻性概念，並於課程結束後，產出與工作結合的行動方案，由直屬主管透過在職訓練進行檢核，確保學習能真正落地	• 共開辦 1,781 堂課程，共 17,847 人次參與，平均滿意度 9.2 分 • 將授課時數納入晉升條件，明確將「工作指導」設為員工職涯發展的必要條件 • 建立跨單位技術交流平台，並鼓勵於課堂大量討論。學員反饋：「課堂中的交流成果可直接應用於日後的產品設計」
NEW 技能大課堂 (吳江廠區)	• 開辦研發及品質工具專項培訓，全方位提升員工能力，滿足客戶及市場要求 • 整合線上及線下資源，為製造、品質、研發、工程人員開辦技能相關課程	• 共開辦 10 場課程，主題包含體系管理要點、五大品質工具及 VDA 基礎知識等，共 273 人次受訓 • 透過課後實際案例應用檢視學習成果，考核合格率 100%
NEW 研發技術交流會 (吳江廠區)	• 結合公司技術發展戰策略，強化研發團隊知識共享與協作能力，並針對當前研發技術瓶頸與創新需求，提供學習與交流平台 • 透過跨團隊技術交流，促進經驗與技術成果的傳承，提升研發效率與創新能力，同時展示各團隊負責機型及技術成果，以激發團隊技術探索動能，強化團隊對技術趨勢的掌握能力	共開辦 7 場課程，主題包含筆記型電腦 ODM、TV 新技術及 SDC OLED 介紹等，共 163 人次受訓

青年培力

暑期實習

- 目標：讓實習生體驗職場生活、培育專業職能，藉此規劃職涯發展，縮短未來的職場適應期以提升競爭力
- 實習人數：23 位
- 合作方式：透過各大專院校之多元管道及「元智大學企業書院」合作案招生，並邀請員工推薦子女進行面談
- 亮點成果
  - 規劃「三代木計畫」相關活動，讓主管及 Mentor 系統化指導實習生，亦請實習生回饋新技術，達到部門與實習生教學相長之效
  - 舉辦「We RISE! Camp 企文共識營」，透過課程介紹及團隊建立活動，讓實習生們認識彼此、交流心得及認識 RISE 企業文化，平均滿意度 4.8 分 (滿分 5 分)
  - 共舉辦 7 次「Line 群小活動」，每週安排主題式任務，讓實習生透過各項任務中聚團隊意識
  - 舉辦「箇中強者暑期實習成果發表」及「元智大學暑期實習專題競賽」檢核實習成效，選題涵蓋 AI 技術、ESG、DEI 等企業關注議題，其報告品質獲評審高度肯定

校際企業參訪

- 合作學校：中原大學
- 參與人數：41 位
- 合作方式：為持續深化校園經營並強化與師生的互動，公司延續與中原大學電機系合作，安排電機系學生到公司進行企業參訪。透過公司介紹及產品應用說明，協助學生深入瞭解公司文化與業務內容，進而提升對公司的理解與認同
- 亮點成果
  - 展示 2 款新產品，展現研發能量與技術成果
  - 以 1.5 小時精準濃縮參訪重點，參訪結束後快速收斂產學合作方向，強化校際合作的即時性

員工子女履歷健檢

公司秉持關懷延伸的理念，支持員工子女的職涯發展，於暑期開辦「員工子女履歷健檢」活動，替員工子女提升其履歷完整度、內容架構及強化個人亮點，並詳細介紹科技業各職務內容，提升員工子女對產業理解，以利進一步規劃職涯地圖。共 1 位員工子女參與，滿意度 9 分 (滿分 10 分)，員工子女於活動後亦成功錄取心儀的公司。

箇中好手 • 育才圓夢

- 合作學校：正修科技大學、逢甲大學
- 合作人數：4 位
- 合作方式
  - 大三學生：每人獎學金新台幣 5 萬元；符合弱勢資格者，額外提供生活費新台幣 5 萬元
  - 大四學生：每人一年實習機會及獎學金新台幣 5 萬元
- 一年實習
  - 提供免費宿舍及高於基本工資之薪資
  - 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」目標
- 亮點成果
  - 第五屆 2 名實習生結束實習後，其中一名就讀高科大模具所，持續深耕機械領域，反饋很感謝主管在實習過程中的指導與叮嚀
  - 第六屆 2 名大四學生分別於光學研發一部與精密製程處實習，擔任研發工程助理及其他研發工程助理
  - 本計畫自 2019 年起，已有 2 位獲選學生於一年實習結束後，成為公司正式工程師，達成計畫目標

「蛋仔來參觀」員工子女參訪

- 目標：邀請員工子女到公司進行參訪及產品體驗，以了解父母工作環境與內容，促進家庭互動與認同
- 對象：員工及其眷屬 (包含幼兒園及國小學齡子女) 共 39 位
- 合作方式
  - 透過拍立得報到，讓員工與眷屬留下獨特紀念合照
  - 介紹折射、反射、色散、連桿等光學理論和機構理論，帶領員工子女 DIY 彩虹發射器，並搭配拍立得合照裝飾，製作 2025 年蛇年機構多功能相框
  - 展示「穹頂投影機」與「超短焦雷射投影機」及子公司 - 宇康醫電「彈力蹦床」產品，並搭配投影片及遊戲，讓眷屬更了解公司產品
- 活動滿意度
  - 「支持公司下次再辦活動，並推薦其他同事報名參加」同意度為 9.8 分 (滿分 10 分)
  - 「活動後，我與眷屬、小孩間有增加共同話題，關係更緊密了」同意度為 9.4 分 (滿分 10 分)
  - 「活動後，眷屬與小孩能更了解我的工作環境與產品」，同意度為 9.2 分 (滿分 10 分)

跨國籍人才儲備 NEW

- 目標：協助外籍學生適應在台學習與未來職涯發展，深化對企業文化之認識與認同，為後續培育與留任奠定良好關係
- 合作學校：勤益科技大學
- 合作人數：5 位
- 合作方式：執行「勤益科技大學新型專班 MA 計畫」，培育 5 位越南籍學生來台就學，並於畢業後至公司服務兩年，期滿後派任至越南廠區擔任管理職，逐步建立在地接軌與海外營運之人才梯隊，強化公司全球布局與長期競爭力
- 活動亮點
  - 舉辦迎新活動、介紹企業文化與說明未來職涯發展；此外，考量學生跨國來台就學之適應需求，提供生活支持與建立 Line 群組，建立信任基礎與歸屬感
  - 5 位學生已簽署培育合約，將於畢業後至公司服務兩年，並返任越南廠區擔任管理幹部
  - 論文方向由學生與製造單位共同參與討論及投入資源，並以生產製造專業技術養成為核心，結合精實管理與流程改善等實務議題，採任務導向培育模式，強化學生專業能力與現場實作經驗

績效審查 404-3

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

績效考核制度

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

多元回饋評量機制

- 員工自評：自我評估工作目標達成狀況與職能表現，陳述員工意見，與主管安排績效面談，並以部門目標為基礎，設定個人未來工作目標並確認主管建議之職能。
- 主管評核：建議部屬適合的職能指標，指定多人評核的評核者，評核部屬目標達成狀況與職能行為表現，表述主管評語，與部屬進行績效面談，並與部屬商討訂定其未來工作目標。
- 多人評核：參與多人評核之員工，針對職能指標予以評量考核，評核結果可作為主管評核之依據。
- 團隊績效評估：本公司每年定期辦理兩次績效評估，由高階主管就各事業群之經濟績效指標達成情形進行整體檢視與排序，並將結果納入員工獎酬制度之重要參考，以促進團隊績效提升，並確保各事業群營運目標與公司整體經營策略之一致性。各層級主管同步進行部屬績效考核，評估工作目標執行進度與職能發展成果，並將個人績效與公司營運及永續發展目標連結，以強化治理效能與長期價值創造。
- 敏捷對話：昆山廠區於現行組織架構內成立跨團隊 Lean Project 專案小組，提升技術開發與製程創新能力，強化跨單位協作效率，並增進公司與員工的專業深度及橫向協調溝通能力。2025 年以「智能製造、化繁為簡、夯實基本功」為主題，共成立 5 個 Lean Project 專案小組。各組在設定具體目標後，每月評核工作進度；年底則透過成果發表會檢視目標達成狀況，並依據評核結果發放專案獎金，藉此有效強化跨功能團隊合作效率。

員工接受績效評核比例表

廠區	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	100%	100%	99%	99%	99%	100%	98%	100%	99%	99%
	女性	100%	100%	100%	99%	100%	98%	99%	100%	100%	100%
	總計	**100%**	**100%**	**99%**	**99%**	**99%**	**99%**	**99%**	**100%**	**99%**	**99%**
大陸	男性	100%	100%	100%	91%	93%	96%	96%	95%	92%	93%
	女性	無人員	100%	100%	94%	95%	100%	98%	99%	94%	95%
	總計	**100%**	**100%**	**100%**	**92%**	**93%**	**97%**	**98%**	**97%**	**93%**	**93%**

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

06

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

重大主題
職業健康與安全

GRI
職業安全衛生

6.6 健康照護 3-3

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區) 、承攬商

主題重要性

提供同仁安全工作環境並維護其身心健康，讓同仁放心工作，再創佳績

策略

- 訂立《職業安全衛生政策》，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統
- 定期檢討公傷事故並提出預防改善方案
- 辦理災害應變演練、衛教講座及專業醫師諮詢服務
- 執行睿智世代 (45 歲以上同仁) 工作者健康保護計劃、健康風險評估與管理、健康篩檢

運作機制

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

績效

指標	2025 年目標		2025 年績效	達成狀況	2026 年目標	2027 年目標	2028 年目標
睿智世代職場健康滿意度	台灣廠區	80 分	96 分	✓	80 分	80 分	80 分
舉辦健康促進活動場數	大陸廠區	8 場	17 場	✓	10 場	10 場	10 場
重大職災件數		0 件	0 件	✓	0 件	0 件	0 件
受僱工作者損失工時傷害頻率 (LTIFR)		< 1.5	1.11	✓	< 1.50	< 1.50	< 1.50
非受僱工作者損失工時傷害頻率 (LTIFR)		< 1.5	0	✓	< 1.50	< 1.50	< 1.50

- 導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，驗證通過率 100%
- 年度檢討事故事件及提出矯正預防措施，達成率 100%
- 職業安全衛生教育訓練共 18,084 人次受訓，總受訓時數為 59,013 小時
- 辦理 54 場災害應變、消防及民防演練，共 10,181 人次參與，總受訓時數為 11,227 小時
- 辦理 71 場健康促進活動，共 3,631 人次參與
- 獲「AED 安心場所」認證、衛生福利部「健康職場認證 - 健康促進標章」

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

全方位健康管理 403-3

年度健康檢查

- 台灣廠區：以優於法規之頻率，辦理年度健康檢查，除法定檢查項目外，另額外免費提供糖化血色素、腹部超音波、尿酸、甲型胎兒蛋白 (肝癌篩檢) 、糞便潛血、腎絲球濾過率及氣導式眼壓等檢查項目。2025 年健康檢查完檢率達 99%，並針對檢查結果顯示部分項目明顯異常者，即時通知並協助安排醫療轉介，以落實慢性疾病預防與早期健康管理。公司另於檢查期間發放「過勞量表」，以掌握員工個人與工作疲勞狀況，並依據依問卷結果，邀請具壓力風險之同仁與醫護人員進行健康諮詢與過負荷評估。
- 吳江廠區：依據 RBA 要求，針對叉車操作員及電工作業與低壓電工作業等特種作業人員進行年度健康檢查。2025 年共 44 人受檢，其中有 5 人患為職業禁忌症，經醫師判定後已進行崗位調動。

年度特殊作業健康檢查

- 台灣廠區：2025 年檢測項目包括游離輻射、鉛、正己烷、粉塵及鎘，共 43 人受檢，受檢率為 100%。
- 大陸廠區：針對作業期間可能會接觸有害因素之人員，於崗前、在崗期間及離崗前，皆會安排其接受特殊作業健康檢查，檢測項目包括粉塵、二氧化錫、甲基丙烯酸甲酯、銅塵、異丙醇、乙酸乙酯、正庚烷、環己烷、噪聲、激光輻射 (即雷射) 、工頻電場、丙烯酸、紫外輻射、XY 外照射輻射、無水乙醇、乙醇胺、乙醇。應受檢人數為 274 人，受檢率 100%。對於檢查結果異常之同仁，將安排其接受複檢追蹤，若連續兩次結果均異常，則屬於職業禁忌症項目，將進行內部崗位調動，避免因重複暴露而造成健康危害，2025 年所有人員檢查結果皆正常。

健康保護 403-3, 403-10

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

2025 年無職業病個案產生

母性健康保護

- 針對 14 位懷孕及產後女性進行工作危害評估並安排醫師面談指導
- 提供安心舒適的集乳室、專屬室內停車位、優先取餐權
- 定期舉辦女性防癌篩檢活動

異常工作負荷預防

- 每日工時提醒及控管加班時數
- 每年進行過勞問卷調查
- 為 16 位高度過負荷風險同仁安排醫師諮詢，若有心血管疾病之同仁則安排轉介

人因性危害預防

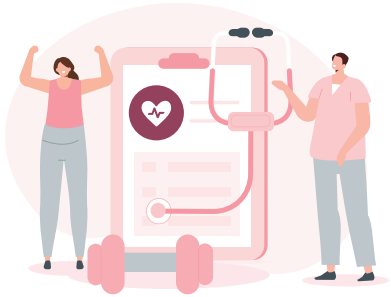
- 每年進行肌肉骨骼症狀調查
- 為 12 位高風險同仁安排職醫面談及指導
- 依需要安排作業現場訪視

中高齡工作適性評估

- 進行中高齡同仁工作適能評估調查
- 為 12 位中高齡同仁進行健康篩檢及個人健康風險評估，並安排臨廠醫師進行訪談指導
- 辦理中高齡健康講座

健康促進 403-6

71 場健康促進活動，共 3,631 人次參與



健康管理部根據年度健康檢查結果，訂定並執行年度健康促進計劃，範疇涵蓋員工身心健康需求。具體作為包括：推動中高齡照護、護眼行動、減重活動及防癌篩檢，並舉辦中醫義診理療及多元健康講座；同時，透過供應健康餐盒推廣均衡飲食，協助同仁實踐健康生活。未來也將持續深耕全齡健康教育，致力打造健康、活力且友善的工作環境。

「睿智世代」友善職場計畫

- 健康風險評估與早期介入
  - ■ 每年免費提供 45 歲 (含) 以上同仁進行心電圖檢查，並針對血壓過高、心電圖異常的員工進行衛教與轉介醫療
  - ■ 每年邀請員工填寫自我健康感受問卷及過勞量表問卷，並於年度健康檢查時，進行心血管疾病風險評估
  - ■ 2024 年共 1,182 位同仁完成十年心血管疾病風險評估，並於 2025 年個別安排 59 位評估結果屬高風險的同仁與醫師健康訪談，提供健康改善建議、工作適性評估及必要之醫療轉介協助，以降低心血管疾病風險
- 為符合睿智世代員工的健康照護與退休規劃需求，以疾病預防、醫療保險及健康管理為主題，規劃多元健康促進活動。2025 年舉辦「關於帶狀疱疹：多的是，你不知道的事」、「健康無憂，財富長存 - 掌握關鍵財務策略」及「鈣補骨力．也補腦力」等睿智世代主題健康促進活動，共 350 人次參與，平均滿意度 9.6 分 (滿分 10 分) 。
- 隨著年齡的增加，睿智世代同仁容易面臨肌肉量逐漸流失、肌耐力下降等問題，進而影響生活品質與工作效率。為讓同仁更了解自身健康狀況，辦理免費科技體適能檢測，檢測項目包含身體組成分析、心肺適能、肌力與肌耐力、柔軟度等，共 146 人參與，平均滿意度 10 分 (滿分 10 分) 。後續再搭配健康評估與知識宣導，強化對個人健康管理的重視。

「睛彩視界」護眼專案

- 辦理免費視力檢測活動，協助同仁及早發現視力異常，以利後續追蹤與保健，降低視覺相關健康風險，共 423 位參與，平均滿意度 9.6 分 (滿分 10 分) 。
- 為進一步掌握同仁視力健康情形，辦理「揪 EYE 一起來！護眼行動前後測自我檢核活動」，結合「護眼知識宣導」、「護眼講座」及「視力檢測」等多元講座，協助同仁檢視自身的護眼保健方式與用眼習慣改善情形，共 946 人次參與，平均滿意度 9.7 分 (滿分 10 分) 。
- 舉辦「多屏時代的文明病」護眼講座，邀請眼科醫師說明常見眼疾成因，分享實用護眼技巧與日常保健方法，協助同仁建立正確用眼習慣，降低視覺疲勞與相關健康風險，共 125 人次參加，平均滿意度 9.5 分 (滿分 10 分) 。

「關愛妳我，女性健康守護行動」

- 台灣廠區：邀請為恭紀念醫院及台南新樓醫院到廠提供女性防癌篩檢服務，檢查項目包含子宮頸抹片檢查、婦女人類乳突病毒 (HPV) 檢測、乳房超音波及骨盆腔超音波檢查，共 128 位參加，平均滿意度 10 分 (滿分 10 分) 。
- 昆山廠區：邀請震川衛生服務中心專家到廠提供女性子宮頸癌篩檢服務，協助同仁早期發現癌前病變或感染症狀，共 68 位參加。

「心職場．心力量」講座

- 「剛好的距離」：為協助同仁認識職場常見情緒與壓力來源，與新竹市衛生局合作，邀請諮商心理師至力行廠帶領同仁理解情緒功能、衝突情境下情緒對工作的影響，並學習情緒調適、界線設定與衝突因應策略，同時評估自我狀態及認識專業資源，共 37 人參與，平均滿意度 8.8 分 (滿分 10 分) 。
- 「職場紓壓指南」：為提升同仁調適壓力的能力，與苗栗縣政府合作，邀請諮商心理師至竹南廠引導同仁探討壓力對身心之影響，分析職場壓力與人際溝通挑戰，並實作壓力轉換與正念放鬆技巧，共 22 人參與，平均滿意度 9.3 分 (滿分 10 分) 。

減重及中醫理療

- 減脂活動：昆山廠區舉辦為期 42 天的減脂活動，邀請同仁以部門為單位參賽，並督促隊友定時運動以取得最終勝利。68 位同仁於 42 天內減重 242.9 公斤。
- 健康管理月：吳江廠區舉辦為期 30 天的健康管理月活動，透過一對一指導，鼓勵同仁規律運動及養成健康飲食的習慣，掌握健康管理方法，降低慢性疾病發生率與維持心理健康，共 15 人參與。
- 中醫義診：大陸廠區共舉辦 4 場中醫義診及理療活動，邀請外部中醫師到廠評估同仁身體狀況，並提供骨密度檢測、推拿按摩及針灸理療，同時舉辦中醫知識分享講座，提升同仁對健康管理的意識，共 332 人次參加。

06

6.7 安全工作環境

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

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

職業安全衛生管理系統 403-1, 403-2, 403-7, 403-8

我們將環安衛管理規定全面制度化，供員工及工作者遵守，並訂立《職業安全衛生政策》，定期檢視安全衛生績效、強化人員教育訓練、實施風險管理及定期現場查核，確保工作環境安全性，2025 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 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證稽查作業，台灣廠區、吳江廠區及昆山揚皓光電[1] 之驗證通過率 100%，目前證書皆在效期內，確保管理系統持續有效運作。在 ISO 45001 管理系統下，經內部稽核之員工人數[2] 為 4,142 人，非員工人數為 478 人，稽核涵蓋範圍比例 100%；外部稽核之員工人數為 4,041 人，非員工人數為 426 人，稽核涵蓋範圍比例分別為 98% 及 89%。

台灣廠區也同步取得 CNS 45001 驗證，以符合 CNS 45001 及 TOSHMS 特定稽核重點事項之要求。藉由落實管理循環各項工作計畫，達到持續改善目的，減少職業災害發生，確保全體同仁與利害關係人的安全與健康。

1：昆山揚燁光電為昆山揚皓光電之上游供應商，工作環境安全系統與其合併管理，未來將依客戶需求通過 ISO 45001 驗證
2：本章節提及之員工人數和工作者人數皆採 2025 年 1 月～ 12 月平均人數無條件進位取整數；台灣各廠區以 2025 年 1 月～ 12 月職業災害申報統計資料計算；大陸廠區以人資系統資料計算

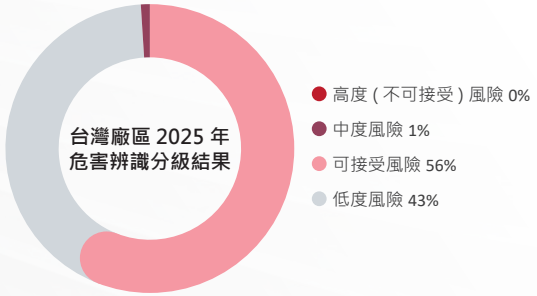
職業安全風險管理 403-2

本公司設有《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、作業環境改變前，依化學、物理、人因工學、生物及其他安全衛生 (涵蓋職場社會心理) 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，如有重大職業災害發生，將列為高風險等級並進行風險管控。

針對各廠高度 (不可接受) 風險或重大危險項目，優先訂定改善方案並執行相關行動計畫，以達成「降低損失工時傷害頻率 (LTIFR) 」與「重大職災件數」之目標，為員工及工作者提供良好的工作安全環境。2025 年台灣及大陸廠區皆完成各項作業風險評估，無高度 (不可接受) 風險或重大危險。針對中度風險或較大危險項目，本公司已分別提出相應解決方案：

- 辦公場所之物理性及人因工程危害：為降低工作者視力負荷並提升作業安全，於 2025 年起展開辦公區域照明改善計畫，將燈具汰換為高效率 LED 平板照明設備，確保照度均勻且優於法規標準，打造明亮舒適之健康職場。
- 職場社會心理危害：本公司已制定《職場不法侵害預防與申訴作業說明書》及《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，且對於職場不法侵害採取「零容忍」原則，以建構安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等的職場環境。

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



職業安全衛生組織 403-4, 403-7

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

職業安全衛生績效指標

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

職業安全議題諮商、參與及溝通 403-4

為營造舒適、安全之環境並促進勞資雙方溝通，台灣廠區每季召開「職業安全衛生委員會」，大陸廠區亦每季召開「職業健康管理委員會」及「安全例會」。委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，其職責是對公司擬訂之《職業安全衛生政策》提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，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，並確保員工在參與職安衛事務或通報危害時，免遭於報復或不當對待；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。2025 年共召開 24 次職業安全衛生委員會及 70 次承攬商協議組織會議。2025 年未發生與工作安全相關之爭議事件。

2025 年各廠區職業安全衛生委員會議之勞工代表比例		台灣				大陸	
推動研議及諮商事項	開會頻率	每季				每季	
• 持續推動安全工作環境與職業災害預防 • 持續推動廠區節能減碳與工業減廢 • 定期教育訓練，提升員工安全衛生意識 • 持續推動環境安全稽核 • 管理審查確保環安衛管理系統之有效運作	廠區	力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山廠區	吳江廠區
	勞工代表人數	8	10	8	3	10	4
	委員會總人數	17	22	22	9	27	16
	比例	47%	45%	36%	33%	37%	25%

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。2025 年職業安全衛生教育訓練共 18,084 人次受訓，總受訓時數為 59,013 小時。安全衛生在職教育訓練包含職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、職業安全衛生委員會成員、各項法定在職及年度承攬商進廠訓練等。

2025 年訓練成果			
訓練項目	台灣廠區	大陸廠區	總計
新進員工職業安全教育訓練 (人)	399	1,452	1,851
員工年度消防 / 民防團訓 (人次)	310	6,381	6,691
員工安全衛生在職教育訓練 (人次)	1,934	6,586	8,520
年度承攬商進廠訓練 (人)	931	91	1,022
總受訓人次 (人次)	3,574	14,510	18,084
總受訓時數 (小時)	7,370	51,643	59,013

災害應變演練 403-5, 403-7

本公司針對職場火災風險進行鑑別，識別出電氣設備及烹飪作業為關鍵高風險源，故設立消防自動偵測及滅火系統，以降低災害風險。此外，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，每年檢討緊急應變計畫，並配合消防隊和警察局實施廠區消防及民防演練，透過實務演練課程強化同仁應變能力。2025 年共舉辦 54 場次災害應變、消防及民防演練，含承攬商共 10,181 人次受訓，總受訓時數為 11,227 小時。

職業災害管理 403-2, 403-7, 403-9

- 本公司透過導入職業安全衛生管理系統，已具備紮實的管理基礎與完善的運作機制，為因應未來營運擴張、製程技術升級與氣候變遷之挑戰，將職業安全衛生管理策略重心從「系統建置與合規」轉向「安全韌性強化」與「深植安全文化」，並根據年度重大主題鑑別結果，將「損失工時傷害頻率 (LTIFR) 」及「重大職災件數」訂為管理目標，優先執行相關行動計畫，以落實職業安全衛生管理績效之持續改善。本公司亦推動 EHS 數位教育訓練，以強化員工及相關利害關係人的安全知識，減少不安全行為發生機率，進而培養主動防禦意識，深植全體同仁的安全文化。
- 我們對職業災害風險進行系統化管理，除制訂公傷暨意外事故管理作業規範，亦設置「意外事故報告 / 人員公傷 / 環安衛異常事件處理記錄」平台，記錄及追蹤事故發生原因及矯正改善情形。各項公傷事故發生時，即重新檢視危害因子及評估風險，強化災害預防，同時透過每月內部巡檢、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。
- 本公司 2025 年無發生重大職業傷害、非受雇工作者亦無工傷事件發生、受僱工作者 LTIFR 為 1.11、非受雇工作者 LTIFR 為 0，皆達年度目標。台灣廠區虛驚事故共 5 件、不含交通意外之公傷事故共 3 件，分別為人員實驗時不慎遭散熱風扇割傷 1 件，人員因姿勢不良拉傷 2 件，皆已完成事故調查分析，並實施人員行走與設備操作之危害告知、安全宣導、教育訓練及設備加裝防護裝置等矯正預防措施，以加強個人安全意識及降低事故發生率。大陸廠區虛驚事故共 7 件、不含交通意外之公傷事故共 6 件，分別為吳江廠區 2 件物品飛落砸傷事件、1 件人員衝撞設備事件、1 件割傷事件與 2 件摔倒事件，皆已完成事故調查分析及安全宣導。為減少公傷事故發生，吳江廠區加強設備停機維修與講解設備的使用要點和操作安全訓練與宣導、工作場所 7S 及落實現場巡檢工作等措施。
- 竹南廠 2019 年 3 月 27 日至 2025 年 12 月 31 日，平均每月 292 位參與工安協會推行之安全衛生自主管理運動 - 加入「無災害工時紀錄活動」行列，截至 2025 年底，累計無災害工時達 3,704,016 小時，展現，致力維護安全工作環境。

▶ 歷年受僱工作者[6]職業傷害紀錄

廠區	台灣[7]				大陸[7]			
指標 / 年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時	3,019,048	3,018,456	2,913,152	2,636,072	9,153,560	6,062,224	5,255,704	5,463,184
重大職災件數[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率[1]	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人次[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害率[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
失能人次[3]	1	1	5	3	11	2	5	6
失能傷害損失日數[3]	5	3	35	6	691	66	216	67.5
可記錄之職業傷害人次[4]	8	7	10	8	14	8	11	13
可記錄之職業傷害率 (TRIR)[4]	2.64	2.31	3.43	3.03	1.52	1.31	2.09	2.37
損失工時傷害頻率 (LTIFR)[5]	0.33	0.33	1.71	1.13	1.20	0.32	0.95	1.09

1. 職業傷害死亡率 = (職業傷害所造成的總死亡人數 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時
2. 嚴重的職業傷害率 = (嚴重的職業傷害人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時；嚴重的職業傷害人次係指因職業傷害而無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害之人次
3. 失能人次係指符合職安署公告應申報之職業傷害人次；失能傷害損失日數係指符合職安署公告應申報之職業傷害損失日數
4. 可記錄之職業傷害率 (TRIR) = (可記錄之職業傷害人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時；可記錄之職業傷害人次係指失能及虛驚事件之人次總合
5. 損失工時傷害頻率 (LTIFR) = (總失能人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時
6. 人數及工時統計：採 2025 年 1 月 ~ 12 月平均人數無條件進位取整數；台灣廠區計算依據為 2025 年 1 月 ~ 12 月職業災害申報資料共 1,384 人，大陸廠區計算依據人資系統資料共 2,758 人
7. 2022 年 ~ 2023 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電) 及吳江廠區 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電) ；
   2024 年 ~ 2025 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電) 及吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)
8. 各項職業傷害指標皆採計至小數點第兩位後無條件捨去

▶ 歷年非受雇工作者[6]職業傷害紀錄

廠區	台灣[7]				大陸[7]			
指標 / 年份	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
總經歷工時	435,944	181,528	244,016	208,600	2,971,928	880,160	775,184	719,848
重大職災件數[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害死亡率[1]	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害人次[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害率[2]	0	0	0	0	0	0	0	0
失能人次[3]	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失日數[3]	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害人次[4]	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害率 (TRIR)[4]	0	0	0	0	0	0	0	0
損失工時傷害頻率 (LTIFR)[5]	0	0	0	0	0	0	0	0

1. 職業傷害死亡率 = (職業傷害所造成的總死亡人數 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時
2. 嚴重的職業傷害率 = (嚴重的職業傷害人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時；嚴重的職業傷害人次係指因職業傷害而無法於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害之人次
3. 失能人次係指符合職安署公告應申報之職業傷害人次；失能傷害損失日數係指符合職安署公告應申報之職業傷害損失日數
4. 可記錄之職業傷害率 (TRIR) = (可記錄之職業傷害人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時；可記錄之職業傷害人次係指失能及虛驚事件之人次總合
5. 損失工時傷害頻率 (LTIFR) = (總失能人次 / 總經歷工時) × 1,000,000 小時
6. 人數及工時統計：採 2025 年 1 月 ~ 12 月平均人數無條件進位取整數；台灣廠區計算依據為 2025 年 1 月 ~ 12 月職業災害申報資料共 112 人，大陸廠區計算依據人資系統資料共 366 人
7. 2022 年 ~ 2023 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電) 及吳江廠區 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電) ；
   2024 年 ~ 2025 年台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) 、大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚燁光電) 及吳江廠區 (蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)
8. 各項職業傷害指標皆採計至小數點第兩位後無條件捨去

承攬商管理 403-7

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

透過落實承攬商安全衛生管理，台灣廠區 2015 年 ~ 2025 年連續 11 年無承攬商事故發生，大陸廠區 2022 年 ~ 2025 年連續 4 年無承攬商事故發生。

▲ 供應商及承攬商管理作業規範

Chapter 7

社會參與

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者

7.3 追求教育平等 - 箇中好手

7.4 照顧獨老 - 銀髮微光

7.5 中強光電文化藝術基金會

願景

螢火蟲愛之光服務隊
提案部門

★ 計畫

- 點亮偏鄉
- 希望農場
- 熱血員工
- 光之夢行者
- 箇中好手
- 銀髮微光

績效

指標	2025目標	2025實際成果	達標率
投入金額	1,981 萬	2,468 萬	125%
受惠人次	58,343 人次	71,022 人次	122%
投入志工人次	667 人次	611 人次	92%
投入志工時數	11,560 小時	11,108 小時	96%
光電小尖兵	1 場	1 場	100%
光耀科技營1.0	2 場	2 場	100%
光耀科技營2.0	6 場	6 場	100%
光耀科技營3.0	3 場	1 場	33%

2026目標

3場光耀科技營1.0

6場光耀科技營2.0

2場光耀科技營3.0

贊助特色校隊

老人送餐、醫療及修屋服務

獎學金

與利害關係人合辦社會參與專案

- 六度榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「社會共融領袖獎」
- 榮獲 APSAA 亞太永續行動獎「SDG 4 教育品質（Quality Education）」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」共創價值獎

07

社會參與

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

7.1 公益關懷

自 2011 年起，陸續啟動「點亮偏鄉」、「希望農場」、「熱血員工」計畫，長期關懷台灣偏鄉弱勢族群，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。

2011 年～ 2025 年【公益關懷】成果

投入金額	受惠人次	志工人次	志工時數	採購在地農產品
NTD 6,710 萬	38,647 人次	1,202 人次	6,795 小時	450 公噸

2025 圓夢兒童節

公司已連續 11 年舉辦「圓夢兒童節」公益活動，透過不同類型的活動，與偏鄉孩童一起歡慶兒童節，攜手圓夢。

今年公司螢火蟲愛之光服務隊攜手國立清華大學跨領域科學教育中心及區域創新中心，於節日前夕前往新竹縣尖石鄉梅花國小、五峰鄉五峰國小、苗栗縣通霄鎮福興武術國小、圳頭國小共 **4 所**偏鄉小學，為 **182 位**學童舉辦科學工作坊，並於活動結束前，贈送 **218 位**幼兒園和國小學童每人一罐美味爆米花。

針對一至三年級的學童舉辦「各種 3D 影像技術探究與實作」工作坊，以紅藍 3D 眼鏡、DIY 密碼解謎遊戲、3D 地圖及影片，讓學童理解 3D 成像原理；針對四至六年級的學童則舉辦「太陽能智慧光電儲能小屋」工作坊，帶領學童認識基本的電子電路元件、串 / 並聯電路差異及太陽能電池發電原理，最終每人皆完成 DIY 太陽能發電小屋。

透過趣味科學工作坊，學童能更了解光學及光電等 STEM 知識，也能藉由 DIY 過程中培養創意思維及問題解決能力。

2025 聖誕換換愛

公司已連續 12 年舉辦「聖誕換換愛」募款活動，號召同仁攜手為偏鄉學童準備溫暖的聖誕禮物。今年，因應花蓮光復鄉、萬榮鄉與鳳林鎮遭颱風「樺加沙」豪雨侵襲，馬太鞍溪堰塞湖多次溢流，嚴重影響當地生活機能，我們依在地實際需求，於災後重建期間投入物資支援，運用 **407 位**同仁逾新台幣 **66 萬**元善款，為 **585 位**孩童購買實用與時尚兼具的運動後背包、可愛又保暖的毛毯與美味的聖誕限定爆米花，並全數以郵寄方式將暖心禮物及滿滿祝福送予花蓮縣光復鄉大興國小、西富國小、大進國小及幼兒園、光復國小及幼兒園、太巴塱國小及幼兒園、萬榮鄉明利國小及幼兒園、西林國小及幼兒園，以及鳳林鎮長橋國小及幼兒園共 **14 所**國小及附設幼兒園。

此外，部份善款亦投入世界和平會「搶救受飢兒」及人安基金會「第 36 屆寒士吃飽 30」公益專案，提供 **60 位**弱勢學童一個月早餐及過年紅包予 **41 位**街友，同時響應中華民國老人福利關懷協會「偏鄉弱勢長輩家園修繕」計畫，協助苗栗縣 **6 位**清寒長者增建加熱設備防水罩、改善居家環境、搭建鐵皮、清洗水塔、購置床架與床墊及改善照明，有效降低居家安全風險，讓長輩能安心生活。

2025 志工日 – 愛箱送，用分享減碳

連續六年與社企「GC 贈物網」合作，邀請同仁捐出家中實用舊物、全新護理日用品與食品予中小型公益單位及學校。

受惠單位	送出	贈與	減碳
19 個	2,088 件	1,235 人	1,257 公斤

2025 希望農場

- 向社企「鄰鄉良食」及「友善大地」採買超過 **19 公噸**有機蔬菜作為同仁團膳午餐，採購總金額近新台幣 **144 萬**元。
- 向社企「鄰鄉良食」採購 **24.6 公噸**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。
- 向社企「河松商行」採購超過 **1 公噸**咖啡豆，建立永續茶水間。

2025 粒粒苑裡米

自 2012 年至今已捐贈超過 **30 公噸**苗栗苑裡米。2025 年捐贈 **2,848 公斤**苑裡米予華山基金會、中華基督教救助協會、弘道老人福利基金會、苗栗人安基金會、臺東縣向日葵關懷協會、中華民國老人福利關懷協會及臺灣社工人共好發展協會。

2025 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」，2025 年共有 **159 位**志工。
此外，2018 年正式訂立「螢火蟲愛之光服務隊管理規章」，包含假日**全薪志工假**、志工獎勵制度、年度志工大會、志工日、志工課程。

全薪志工假	年度志工大會	服務熱忱獎	特殊貢獻獎
1,359.5小時	25人參加	28位	1位
參加公司舉辦的假日志工活動，得申請相等時數的志工假，申請時數**無上限**。	於大會上進行優秀志工表揚、年度成果及未來計畫分享、志工經驗傳承。	頒發禮券和獎狀予年度服務時數超過20小時的志工。	頒發禮券、獎狀、獎金、公開嘉獎一次予連續三年獲服務熱忱獎，且三年內累積內部志工時數最高者。

志工課程	志工服務時數	營隊講師獎勵
22人參加	2,060.5小時	13人次
帶領志工走訪新竹縣北埔鄉「姜阿新洋樓」與「鄧南光影像紀念館」，透過特色古蹟深度導覽，培養其敘事邏輯與表達能力，提升未來志工服務所需的溝通能力。	凡參加公司內部發起之志工活動及培訓課程，或由外部立案公益團體舉辦之志工活動，皆可累積時數。	凡擔任桌遊課程講師，將額外提供1小時於當日志工時數。凡擔任Scratch程式課程講師，每三堂課可獲得講師費新台幣800元。

2025 愛之光公益路跑

為徹底實踐運動企業之責，並深化運動文化於企業核心，以平衡工作與生活，2025 年首次於擁有「北台灣最美海岸線」美譽的新竹南寮 - 港南濱海風景區盛大舉辦第六屆「愛之光公益路跑」，活動規劃 3 公里及 9.6 公里組，共吸引 **432 名**同仁攜家帶眷熱情參與，更有 13 位高階主管踴躍參賽，董事長張威儀亦驚喜出席活動並親自頒獎，最後與現場數百名愛之光跑者及親友們合影留念，為活動畫下圓滿句點，活動滿意度 **96 分**。

今年再次榮幸邀請到 **3 名**視障跑者參賽，並由 **3 名**專業陪跑員全程陪伴，確保他們能安全、順利完成賽程；其中一名視障跑者更榮獲 9.6 公里親友組「第一名」，其卓越表現、與陪跑員間的信任及堅毅精神，感動全場觀眾並贏得最熱烈的掌聲與喝采。

為呼應 ESG 理念，首度設置「環保小學堂」，透過趣味的環保分類遊戲提升環保意識，並設立「二手市集」攤位，推廣物品再利用的永續精神。活動壓軸則邀請榮獲 2024 世界青少年合唱節及世界合唱大賽 (World Choir Games) 兩面金質獎的新竹縣錦屏國小合唱團，帶來泰雅族和義大利歌曲。

此外，公司以多元行動實踐「Run for Love」的公益精神，邀請華山基金會、世界和平會、幼安教養院、新竹市智障福利協進會、創世基金會共 **5 個**公益團體現場設攤，並邀請不甘「視」弱工作室與新竹東寧宮黃師傅提供專業視障按摩服務，並於賽後將全數報名費捐贈予華山基金會，以支持第 23 屆「愛老人．愛團圓」年菜計劃，為長者送上溫暖與祝福。

何新斌 財務長暨副總經理

螢火蟲愛之光服務隊總召

2025 年是我們第一次在廠外舉辦志工大會，活動內容全部都超乎了我的想像，除了志工表揚、志工團隊交流外，還有在地文化導覽，真的非常豐富！非常感謝每位志工的參與，有了大家，我們許多公益活動才得以順利展開，未來希望各位能夠持續參與公司舉辦的各種公益活動，並多多向同事宣傳，歡迎大家成為螢火蟲愛之光服務隊的一員！

廖克豪 產品管理部專案經理

特殊貢獻獎得主

2022 年～ 2024 年貢獻 260.5 小時於內部公益活動，支援 32 場內部活動，擔任 8 場光耀科技營 2.0 之程式課程講師

能夠第二次獲得「特殊貢獻獎」，對我而言是一份莫大的榮耀與鼓勵，也非常感夥伴們對我的肯定。擔任志工讓我深深體會到，人生除了努力工作與追求成就外，更重要的是能夠回饋社會，將自己的時間與力量付出給需要幫助的人。透過每次不同性質的志工活動，我們走進偏鄉，將愛與關懷帶到不同的角落，也看見許多純真的笑容與真誠的感謝。這些時刻讓我更加確信，微小的付出也能帶來不容小覷的改變。感謝志工隊提供這樣有意義的平台，讓我們有機會把愛和光帶進偏鄉，去溫暖並照亮那些需要我們的地方。未來我也會持續投入志工服務，讓這份愛與光持續傳遞下去。

劉怡辰 永續發展部經理

光耀科技營 3.0 計畫創辦人

「光之夢行者」是我一手催生的專案，其中的「光耀科技營」，從 1.0 走到 3.0，已帶領數百位苗栗偏鄉學童跨越城鄉數位落差，克服重重關卡，完成一系列作品，感動與成就感滿滿。擔任講師時，孩子們對於 AI 的興趣和舉一反三的工具使用能力，完全超乎我想像，每位孩子都成功在時間內，運用三種 GAI 工具，獨立完成具備故事性、美感、配樂、旁白且創意十足的 AI 短影片，甚至有孩子以「AI 可能造成的社會議題」創作 1.5 分鐘短影音，驚豔全場，這讓我深信，只要給孩子正確的方向和工具，都可激發孩子的無限可能。

07

社會參與

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

7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者

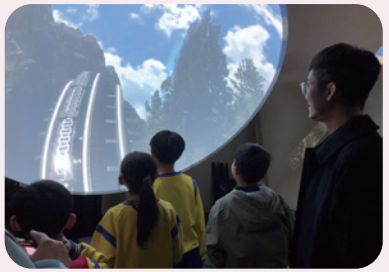
自 2016 年啟動「光之夢行者」計畫，陸續於苗栗偏鄉學校執行「光電小尖兵」、「多功能數位教室」、「光耀科技營 1.0」、「光耀科技營 2.0」及「光耀科技營 3.0」，希望運用公司核心產品與在地大學攜手合作，挹注更多科技及 AI 相關教育資源予偏鄉學校，共同消弭城鄉差距所造成的數位落差及教育不平等，平衡偏鄉程式及 AI 教育資源，教導孩子如何思考及推理並強化其邏輯能力，替孩子們奠定更扎實的數位素養基礎。其中，「多功能數位教室」已於 2022 年取得階段性成果， 目前正重新規劃合適產品，強化偏鄉數位教育量能。

2016 年～ 2025 年【光之夢行者】成果

受惠人次	志工人次	志工時數	光電小尖兵	多功能數位教室	光耀科技營
4,414 人次	1,897 人次	13,361 小時	35場	31間	41場

2025 光電小尖兵

邀請苗栗縣三灣鄉三灣國小大坪分校共 **42 位**師生前來公司參訪，讓師生學習及體驗創新影像產品、模擬操控無人機、DIY VR 智慧頭盔、參觀綠屋頂及新竹科學園區探索館，並分享公司環保活動成果。本計畫已於 2025 年上半年完成階段性目標，為提高參訪效益，公司於 2025 年下半年以「光電小尖兵」為核心，重新設計「光耀科技營 1.0」，以循序漸進的課程架構，帶領師生們更了解公司創新科技產品、科技原理與淨零知識。



2025 光耀科技營 1.0 NEW

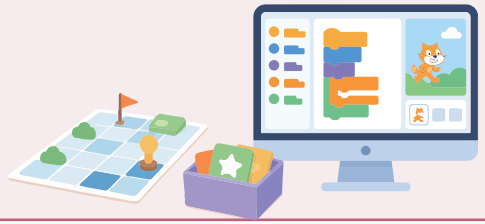
為苗栗縣通霄鎮圳頭國小及公館鄉南河國小舉辦 **2 場**一日光耀科技營 1.0，帶領 **88 位**師生體驗公司科技產品，包含近紅外線光譜儀、微型智能投影機、超短焦雷射智慧投影機、穹頂及曲面投影機等創新影像產品；此外，舉辦淨零小學堂，以故事和小遊戲來傳遞淨零知識，並舉辦 DIY VR 智慧頭盔，介紹 AR 與 VR 原理及差異，最後再帶領師生前往新竹科學園區探索館參訪。

2025 光耀科技營 2.0

螢火蟲愛之光服務隊志工及眷屬，攜手陽明交通大學電機系學生及程式老爹，在 **60 位**學生和 **22 人次**螢火蟲愛之光服務隊分別接受 **180 小時**和 **59 小時**培訓後，為苗栗縣公館鄉福基國小及通霄鎮城中國小四～六年級學生舉辦 **6 場**程式教學營（學習時間共 30 小時），共 **132 人次**師生參與。

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

值得一提的是，一位交大電機系學生於 2023 年參與 2 場「光耀科技營 2.0」後，在 2025 年主動前往中強光電的校園實習徵才攤位，表示在擔任營隊志工期間，對公司企業文化留下良好印象，因此將公司列為實習唯一志願，成功落實公司「透過永續，讓人才永續」理念。



2025 光耀科技營 3.0 NEW

螢火蟲愛之光服務隊志工及眷屬，攜手國立聯合大學資訊志工隊及程式老爹為苗栗縣公館鄉福基國小舉辦 3 日「光耀科技營 3.0」AI 教學營。在 **14 位**學生和 **20 位**螢火蟲愛之光服務隊分別接受 **3 小時**培訓後，於**首場**營隊教導 **22 位**學生生成式 AI（GAI）基礎理論與相關工具使用方法，最終由志工一對一帶領孩童完成獨一無二的「AI 創意故事繪本」實作專案。此外，福基國小老師已將本次營隊課程納入 114 年下學期國小電腦課程，持續提升偏鄉學生數位學習能力；其餘 **2 場**將於 2026 年上半年舉辦。

1. 認識大型語言模型（LLM）與創作劇本：讓孩童認識 GAI 基礎原理及 LLM 正確使用方式，並利用 Chat Everywhere 撰寫故事劇本，培養創意思考與文字表達能力。
2. 將創意轉化為圖像：教導圖像生成技巧與視覺呈現概念，並讓孩童依據自己的創作劇本，使用 Canva AI 生成多元風格的圖片。
3. 製作旁白音檔：讓孩童使用 TTSMaker，將故事腳本轉化為不同語調的旁白音檔，同時練習故事講述技巧。
4. 整合素材並製作專屬影片：引導孩童將已生成的圖片與旁白音檔匯入 Canva，讓學童化身剪輯師，編排故事繪本圖片、字幕與音訊。
5. AI 創意故事繪本成果分享：每位孩童皆獨力完成 1.5 分鐘「AI 創意故事繪本」，並舉行成果分享及評選活動，讓孩子與志工們一同選出「最佳人氣獎」、「最佳創意獎」、「最具美感獎」、「最具幽默獎」及「最佳 MVP 獎」，鼓勵孩童從作品中獲得成就感及創作啟發。

07

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

7.3 追求教育平等 - 箇中好手

為讓公司各部門更了解 ESG 策略並帶領同仁積極參與相關活動，自 2018 年啟動「箇中好手」計畫，鼓勵各部門以公司核心產品及資源進行 ESG 計劃提案。此計畫共包含 3 個子項目：「我的未來不是夢」、「育才圓夢」及「原音傳奇」計畫。2025 年因年度資源分配考量，僅執行「育才圓夢」及「原音傳奇」。

2018 年 ~ 2025 年【箇中好手】成果

投入金額	受惠人次	志工人次	志工時數
NTD 1,240 萬	1,244 人次	419 人次	3,678 小時

2025 箇中好手 · 育才圓夢

2025 年**共 4 位**正修科技大學及逢甲大學大四學生於研發部進行**一年企業實習**，實習期間除享有優於基本工資之薪資及免費住宿外，每人再加發獎學金新台幣 **5 萬元**。

2025 箇中高手 · 育才圓夢 NEW

為擴大受惠對象及滿足不同單位之人力需求，於 2025 年展開「箇中高手 · 育才圓夢」碩士實習計畫，2025 年在逢甲大學舉辦第一屆箇中高手評選會，共 **2 位**學生獲選。

2025 箇中好手 · 原音傳奇

與世界展望會合作，連續三年贊助新竹縣尖石鄉錦屏國小合唱團，並定期於公司 FB 粉絲頁及電子布告欄宣傳來自泰雅族那羅部落的好聲音和好成績，提高同仁參與度。2025 年合唱團共有 20 位隊員 (其中 50% 隊員來自弱勢家庭) 。

- 年度贊助 : 贊助超過新台幣 **37 萬元**，主要用於講師費、團服費、樂器與設備費、文具費、點心費、助學金 (低收入及邊緣戶) 及比賽相關費用等。

榮耀事蹟：114 學年度新竹縣學生音樂暨師生鄉土歌謠比賽團體國小同聲合唱組優等。

07

社會參與

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

7.4 照顧獨老 - 銀髮微光

台灣已於 2025 年底正式邁入「超高齡社會」，相較於其他弱勢群體，獨居長者可獲得的資源相對有限。因此，中強光電自 2019 年啟動「銀髮微光」計畫，與多家社會企業及 NPO 合作解決獨居長輩日益攀升的照護需求，從長輩物資、飲食及健康需求著手，規劃「年菜送暖」、「遠距傳愛，健康無礙」及「暖心食堂」計畫。此外，為更全面地照顧弱勢長輩，2025 年啟動全新計畫 -「修屋築愛」，從滿足長輩在「食」、「衣」、「育」面向的需求，擴展至「住」。希望透過「銀髮微光」四大計畫，運用科技消縮小城鄉的醫療資源落差，補足福利機構人力及資源缺口，確保長輩的身心健康、居住安全和生活品質。

2019 年 ~ 2025 年【銀髮微光】成果

投入金額	受惠人次	志工人次	志工時數
NTD 997 萬	218,344 人次	996 人次	21,969 小時

2025 年菜送暖

連續七年贊助華山基金會「愛老人．愛團圓」年菜計劃，先透過基金會定期訪視調查受贈長輩需求，再依此為每位長輩準備客製化物資箱，最後由螢火蟲愛之光服務隊成員於農曆年前將年菜、保暖衣物、紅包、客製化物資箱親送至新竹縣橫山鄉、北埔鄉及芎林鄉共 **40 位**弱勢長輩家，與華山基金會夥伴一同了解長輩近期健康狀況，幫長輩量測體溫和血壓、關心用藥狀況；若長輩身體狀況不佳，則協助長輩就醫。我們也會致贈附有拍立得合照的年節小卡給長輩們留作紀念。

2025 遠距傳愛．健康無礙

為提升苗栗偏鄉醫療照護量能，公司連續四年與社企「數位人道協會」合作，2025 年贊助新台幣 **180 萬元**，攜手醫師、營養師、運動專家、物理治療師等各方面的專家，透過創新數位科技打破現實距離，提供苗栗偏鄉長輩客製化的遠距線上健康課程、一對一 / 團體醫療諮詢及照服員教育訓練，將專業醫療資源擴展至偏鄉，讓長輩在社區文化健康站就能享受到優質的健康照護服務。

- **獨家贊助**苗栗 **10 個**文化健康站 (苗栗泰安圓墩文化健康站、南庄文化健康站、斯瓦細格文化健康站、東河文化健康站、嘎嘎毆岸文化健康站、山城文化健康站、中興文化健康站、明德社區發展協會、大安文化健康站和百壽文化健康站) 之健康促進及醫療諮詢服務，各站照服員也會引導及協助長輩提出健康或醫療問題，讓專業醫生能順利為長輩解惑。2025 年共提供 **215 場**健康課程及醫療諮詢服務，共 **31,326 人次**受惠。
- 贊助 **24 名**照服員參加 **96 堂**線上長照班培訓課程，提供傷口照護、血糖照顧、嗆咳問題等多種專業長照線上課程。照服員完成課程後可獲得長照教育積分，累積超過 90 小時積分即可取得「長期照顧服務人員認證」。

2025 修屋築愛 NEW

苗栗仍有許多清寒長者長期居住於老舊房屋，生活空間存在安全隱憂，長輩可能因為屋頂滲漏、浴室防滑不足或照明昏暗等問題，而面臨潛藏跌倒與火災的風險。

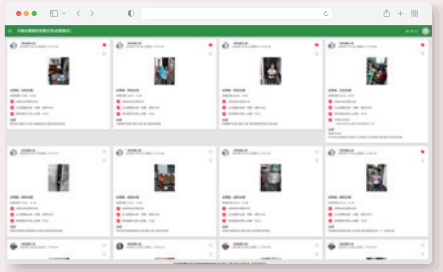
為此，公司與中華民國老人福利關懷協會合作，於 2025 年首度執行「修屋築愛」偏鄉長輩家園修繕計畫，**6 位**志工前往 **6 位**苗栗弱勢長者家中，除協助增建加熱設備防水罩、搭建鐵皮、清洗水塔及增設管線、汰換照明設備外，也協助更換床架與床墊等，全面降低居家安全風險，並提升衛生、安全與舒適度，讓長輩能在家中再次感到安心與溫暖。

2025 暖心食堂

為解決苗栗獨老送餐人力與資源不足之問題，連續四年與社企「銀色大門」合作，2025 年贊助超過新台 **147 萬元**，提供穩定的送餐服務予苗栗偏鄉、弱勢、經濟邊緣之長輩，並捐贈白 / 糙米、友善捕撈魚肉及銀髮營養食品予泰安及南庄等偏遠山區長輩，2025 年支持全部苗栗鄉鎮的物資捐贈服務，以及苗栗縣通霄鎮、苑裡鎮、竹南鎮及頭份市之送餐服務，期望未來能透過與客戶 / 供應商合作，逐步將送餐服務範圍擴大至全部苗栗鄉鎮。為擴大受惠範圍，2025 年首次導入新住民居家關懷服務，除更全面了解苗栗長者的飲食及生活狀況，也提供新住民就業機會，實現銀髮關懷與多元共融的雙重價值。

NEW 居家關懷服務：聘請 **5 位**新住民媽媽將 **2,500 份**營養便當到府送餐給 **25 位**苗栗縣後龍鎮埔頂社區發展協會及苗南區新住民家庭服務中心的獨居長者，並深入關懷長輩的生活及用餐狀況，再透過手機 APP「線上送餐關懷系統」即時回報送餐日誌，幫助社工掌握狀況以提升照顧品質，同時創造多元族群的就業機會，協助新住民夥伴提升經濟自主能力。

- 送餐服務：聘請 **15 位**單親媽媽及待業者為送餐大使，將 **19,135 份**經營養師評估符合長輩健康需求的便當送給長輩，同時關懷長輩身體和生活近況並回報至系統，以利即時追蹤。
- 白 / 糙米：與社企「鄰鄉良食」合作，捐贈 **1,800 公斤**的白米與糙米予老人食堂，滿足長輩們的基礎營養需求。
- 友善捕撈魚：與社企「洄游吧」合作，提供 **105 公斤**的多元魚肉給老人食堂，解決因成本考量而無法採購好魚的痛點，讓長輩飲食更加健康。
- 銀髮營養食品：與新竹台大分院和奇美醫院合作，針對無咀嚼能力或腎功能不佳的長輩，提供 **1,432 份**營養流質食品，若長輩有烹煮能力，則提供可微波加熱之營養食品。
- 線上送餐關懷系統：便於即時觀看送餐大使的送餐日誌與送餐行程，追蹤並掌握其送餐情況及長輩身心狀況，若長輩有物資或遠端醫療需求，送餐大使也能於送餐日誌上註記，幫助社工更有效地連結資源滿足其需求。社工也可透過此系統標註長輩的飲食需求，讓營養師與餐廳能依此調整餐點。此外，若送餐大使臨時無法送餐，系統可立即媒合人力，解決偏遠地區的送餐缺工問題。



07

7.5 中強光電文化藝術基金會

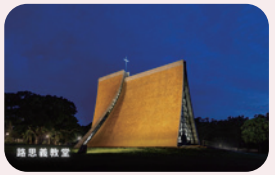
社會參與
7.1 公益關懷
7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者
7.3 追求教育平等 - 箇中好手
7.4 照顧獨老 - 銀髮微光
7.5 中強光電文化藝術基金會

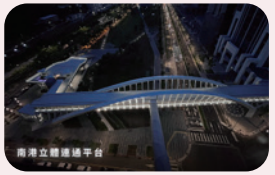
在產業與藝文結合的推廣下，光、電與科技，日漸成為藝術文化跨界創作的重要元素。為延續企業對「光」的熱情，中強光電於 2010 年成立「財團法人中強光電文化藝術基金會」，結合各個領域專業人士與藝文界翹楚，長期持續從不同面向、廣泛且深度的進行光環境美學的推廣。一直以來，基金會以點亮台灣文化、推動光影藝術及提升生活品質為宗旨，在台灣各地舉辦各式藝文活動，以光為媒介，串聯文化與環境，讓光成為生活美學的一部分。2025 年基金會舉辦第八屆「台灣光環境獎」、「光環境小旅行」及「來來新竹」等活動，持續推動光環境的理念。

第八屆「台灣光環境獎」

2018 年創辦的「台灣光環境獎」，已正式邁入第八屆。在這八年間，有越來越多夥伴加入光環境的行列，一同以多元而富有深度的設計，為空間注入全新的能量，進而改善人們使用空間的方式，並提升公共生活品質。

評審團委員在經歷近半年的初選、複選及現場實地決選後，於 2025 年 12 月 26 日在雲門劇場舉辦頒獎典禮。本屆由「BRUN TIANMU 不然天母」、「路思義教堂」、「臺灣大學人文館」與「國立歷史博物館」4 件作品脫穎而出，獲得台灣光環境獎殊榮；「原長企業股份有限公司」與「南港立體連通平台」則分別獲得「傑出照明技術獎」及「評審團特別獎」的特別肯定！





光景共生 - 光環境小旅行

2025 年延續對光環境的關注，共舉辦 2 場「光景共生 - 光環境小旅行」推廣活動。首度結合「照明設計」與「景觀設計」二大主題，由設計師親臨現場解說，帶領活動參與者深入探討照明設計背後的邏輯與細緻美學，感受「光」如何重新詮釋公共場域的故事與氛圍。

第一場活動前往「大溪歷史光廊道」與「1895 乙未保台紀念公園」；第二場則前往「台北植物園」、「艋舺龍山寺」及「誠品生活新店裕隆誠」，共走訪 5 件光環境作品。活動參與者多具備景觀、建築設計等專業背景，透過與照明設計師現場交流，讓相關從業者深入理解光環境的應用與價值。

來來新竹 - 紀錄光影．北埔巡禮

自 2016 年起，基金會與中強光電永續委員會合作舉辦「來來新竹」員工專屬光藝術工作坊，至今已有 **638 人次**參加。2025 年，我們與城市透鏡文化有限公司合作，規劃一日北埔深度文化小旅行，帶領 **65 位**同仁及其眷屬參訪姜阿新洋樓，深入了解其歷史沿革、建築工法與茶葉產業發展脈絡，並進行北埔老街巡禮，自金廣福公館步行至忠恕堂，透過專業導覽了解北埔老街的人文發展，最後舉辦藍晒工作坊，帶著大家學習藍晒原理及遮光圖案設計等，最終製作出獨一無二的藍晒杯墊，從歷史建築、街方文化到創意實作，深化同仁對北埔文化的了解，活動滿意度達 **95 分**。

Chapter 8

子公司永續實績摘要

8.1 中光電智能雲服

8.2 中光電智能機器人

08

8.1 中光電智能雲服

子公司
永續實績摘要
- 8.1 中光電智能雲服
- 8.2 中光電智能機器人

基本資訊

- 組織名稱：中光電智能雲服股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：林玉女
- 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 6 樓
- 員工人數：共 88 人，其中男性 65 人 (占 74%) ，女性 23 人 (占 26%)
- 資本額：新台幣 2.5 億元
- 全球營運據點：台灣 (新竹)
- 主要產品 / 服務：協助客戶數位轉型，提供 ERP 基礎建設與相關應用、雲地整合、資安、AI 創新之顧問諮詢、規劃及導入服務

創新產品與技術

在 AI 技術突破與數位轉型加速的趨勢下，本公司積極推動雲端服務、企業核心系統升級與雲地整合三大引擎，不僅協助客戶進行數位轉型，更將永續理念融入核心技術，致力為環境、社會及公司治理創造實質貢獻。

- 環境面 (E) - 以雲端技術實現綠色 IT，邁向永續營運：協助企業客戶遷移至雲端，並優化自身 IT 架構，在增效降本的同時，減少能耗與碳足跡，落實低碳數位。
- 社會面 (S) - 以數位轉型賦能員工與客戶，共創價值：提供現代化資訊環境，優化流程，增進員工生產力並致力於保障數據隱私，提升員工績效與客戶體驗。
- 治理面 (G) - 以 AI 驅動數位韌性，落實透明治理：運用 AI 創新技術，強化治理及資訊安全，提升 ESG 資訊透明度，確保營運穩定性與合規性。

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。

供應鏈

- 供應商家數：共 109 家 (國內 105 家，國外 4 家，皆為非生產性原物料供應商)
- 在地採購金額比例：台灣 49%，非台灣 51%
- 要求供應商遵循並簽署《廉潔承諾書》：除已為台灣 / 登記成立地之上市櫃公司及其持股 50% 以上之關係企業、本集團關係企業、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、年度採購金額未達一定金額、客戶指定外，所有供應商必須簽署《廉潔承諾書》，2025 年簽署率為 78%。

社會

- 不歧視：遵守《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC），明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 禁用童工
- 無強迫勞動
- 無違反環境、勞動、經濟、人權法規之事件發生
- 「人權暨社會責任政策宣導課程」：本課程為全體同仁必修，包含「人權暨社會責任政策」、「人權與無意識偏見訓練」及「職場歧視及騷擾防治」等內容。全體同仁皆須完成課程並簽署《人權暨社會責任政策》，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 反貪腐教育訓練 -「誠信經營宣導課程」：本課程為全體同仁必修，包含「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」及「內線交易相關法令及案例分析」等內容。同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，同時須簽署《誠信經營守則同意書》，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 永續教育訓練 -「永續領航，擘劃未來」：為強化全體同仁之永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、利害關係人與重大主題、國內外倡議及政策宣導、公司兩大永續組織及其權責範疇、產品生命週期評估，並說明集團綠色產品管理方針。同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，完訓率 100%。

重大主題

重大主題	策略	2025 年目標	2025 年績效	2026 年目標
職業健康與安全	• 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 • 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練	• 公傷事故 0 件 • 承攬商公傷事故 0 件	• 防災應變訓練：6 人次受訓，總受訓時數為 36 小時；參與集團緊急應變演練 1 次 • 職業傷害所造成的死亡比率：0% • 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) ：0% • 可記錄之職業傷害比率：0% • 職業病發生率：0% • 公傷事故件數：0 件	• 公傷事故 0 件 • 承攬商公傷事故 0 件
薪酬福利	• 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎酬水準	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	新進同仁平均薪資： • 大學無經驗起薪高於法定基本工資約 59% • 碩士無經驗起薪高於法定基本工資約 84% • 博士無經驗起薪高於法定基本工資約 113%	隨時因應勞基法修訂內容來更新公司規定，並進行內部宣導
經濟績效	與中強光電一致，請參考本報告書 1.2 營運概況			
資訊安全	與中強光電一致，請參考本報告書 3.3 資訊安全與隱私保護			
禁用童工	遵循中強光電之《人權暨社會責任政策》	• 禁止僱用未滿 16 歲之童工 •「人權政策宣導課程」完訓率 95% •《中強光電人權守則》簽署率 95%	• 無僱用未滿 16 歲之童工 •「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率：100% •《人權暨社會責任政策》簽署率：100%	• 禁止僱用未滿 16 歲之童工 •「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 100% •《人權暨社會責任政策》簽署率 100%

重大主題	策略	2025 年目標	2025 年績效	2026 年目標
氣候變遷	與中強光電一致，請參考本報告書 4.1 自然暨氣候管理			
強迫勞動	遵循中強光電之《人權暨社會責任政策》	• 禁止強迫勞動 • 「人權政策宣導課程」完訓率 95% • 《中強光電人權守則》簽署率 95%	• 無強迫勞動事件發生 • 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率：100% • 《人權暨社會責任政策》簽署率：100%	• 禁止強迫勞動 • 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 100% • 《人權暨社會責任政策》簽署率 100%
勞資關係	• 每季舉辦勞資會議及職福會議 • 建立多元又暢通的雙向溝通管道 • 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁	每季舉辦勞資會議，增進勞資雙方關係	• 季度勞資會議：4 次 • 季度職福會議：4 次 • 勞工、人權申訴事件：0 件	每季舉辦勞資會議，增進勞資雙方關係
創新研發管理	• ESG 驅動 AI 創新與數位轉型，運用 AI 強化企業 IT / MIS 升級、數據治理、資安防護與內部風險控管，提升企業韌性與治理效能 • 推動企業核心系統升級，助力 ERP、EIP、BI 等企業營運關鍵系統的數位化轉型，確保高效、安全與靈活性 • 透過 AI 技術落實數位治理，提升數據應用能力，優化決策支持，協助企業適應快速變化的市場環境 • 推動混合雲架構，達成平台靈活性，打造可持續的運算環境 • 透過優化雲端數據中心的能耗管理，降低供應鏈和營運碳足跡，並將數據隱私與合規性視為永續經營的基礎	• 擴大 AI 與數位轉型成功案例，深化 AI 在企業運營核心系統的應用，協助更多企業提升數據驅動決策、IT 基礎架構優化與智能資安防護 • 加速企業關鍵系統升級，推動 AI 技術落地應用及企業營運智能化發展，全面提升系統協作與運營效率，增進客戶端的數據賦能能力 • 深化 AI 研發與 ESG 數位治理應用，強化 AI 在企業風險控管、數據治理、資安防護與智能決策支援方面的技術發展，確保企業數位轉型與 ESG 永續發展並行 • 整合 AI 與混合雲架構，利用 AI 預測 ESG 風險，確保合規與可持續性、集中管理 ESG 數據，提升報告準確性與決策效率、透過 AI 優化雲端資源利用，降低碳排放，並選擇使用可再生能源驅動的數據中心	• 提供 AI 驅動的數位轉型解決方案，協助企業導入「雲建設」、「雲維運」與「雲應用」，並在 IC 製造、科技產業、遊戲、電商等領域取得關鍵突破，提升數據管理能力與營運效率 • 成功推動國內企業數位轉型與 ESG 相關專案： ■ 協助客戶無痛遷移 ERP 至雲端，降低其伺服器能耗約 20% ■ 導入智能資安防護，客戶資安事件平均應對時間縮短 30% ■ 透過 AI 優化內部差旅申請流程，減少紙張與行政耗時 • 數據整合與 AI 優化之關鍵營運效益： ■ 自動月結財務報告，減少人工處理時間 ■ 導入 BI 智能分析後，跨部門數據查詢與協作效率提升 25% • 研發人員共 72 人，占總員工人數 82% • 研發費用占營收 11%	• 擴大市場影響力：預計將 AI 驅動的 ESG 解決方案，導入至少 5 家指標性客戶，包含：數據驅動決策、IT 基礎架構優化與智能資安防護 • 深化核心技術：完成 AI 賦能的 ESG 相關系統模組開發，並於年底前導入內部營運工廠進行試點，強化 AI 在企業風險控管、數據治理、資安防護與智能決策支援之技術 • 實現綠色營運：啟動「AI 基礎架構的混合雲」專案，減少碳排放，降低自有雲端數據中心 3% 的電力使用效率（PUE）；優先選擇使用再生能源的服務商，並將其納入綠色採購評估因素 • 創新治理機制：運用 AI 分析工具，協助團隊在專案早期即可識別 ESG 風險，並主動優化其永續設計，再將治理融入研發，確保合規與可持續性
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	營造性別平等與多元化、免於歧視與騷擾之工作環境	新進率：11.36% 離職率：13.64% 育嬰假復職率、留任率：無（資料期間無人申請）	營造性別平等與多元化、免於歧視與騷擾之工作環境
永續供應鏈管理	要求供應商簽署《廉潔承諾書》	《廉潔承諾書》簽署率：80%	《廉潔承諾書》簽署率：78%	《廉潔承諾書》簽署率：80%
人才培訓	依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才	• 彙整中強光電資源及多元學習管道，提供同仁數位及實體學習資源 • 正式員工 100% 定期接受績效考核，並依結果進行升遷	• 員工平均受訓時數：6.33 小時 • 參與績效評核比率：100%	• 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

08

8.2 中光電智能機器人

子公司
永續實績摘要
8.1 中光電智能雲服
8.2 中光電智能機器人

基本資訊

- 組織名稱：中光電智能機器人股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：吳秀蕙
- 總部：新竹科學園區 新竹市東區力行路 11 號 4 樓
- 員工人數：共 257 人，其中男性 195 人 (占 76%) ，女性 62 人 (占 24%)
- 資本額：新台幣 3.3 億元
- 全球營運及生產據點：台灣 (新竹、苗栗)
- 主要產品 / 服務：智能無人機的開發、製造、販售與服務
- 榮耀：
  - ✓ 完成國防部軍用商規微型與監偵兩大標案
  - ✓ 榮獲台灣產業科技推動協會第 21 屆「台灣金根獎」
  - ✓ 榮獲中華民國傑出企業管理人協會第 19 屆金炬獎之「十大潛力企業」及「年度創新設計獎」
- 參與公協會：
  - ✓ 台灣卓越無人機海外商機聯盟，擔任協同主席
  - ✓ 臺灣無人機大聯盟
  - ✓ 亞洲無人機創新園區廠商協進會，擔任理事
  - ✓ 台灣國防產業發展協會

創新產品與技術

我們的無人機從機體設計、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、全向視覺避障無人機方案、遠程 VTOL 偵蒐方案、軍用商規 ISR 無人機方案，提升無人機商業化應用與軍民共用的價值。

全向視覺避障無人機方案

開發無人機視覺導航關鍵模組與技術，針對 GNSS-denied 環境與室內飛行檢測應用，提供全向視覺自主避障暨導航解決方案，以符合軍民通用需求。

遠程 VTOL 無人機方案

該無人機採用垂直起降 (Vertical Takeoff and Landing, VTOL) 功能，具備無需跑道、可於多元地形快速部署之優勢。機身搭載 EO / IR 影像系統及雷射測距三光酬載，航程可達 300 公里以上；並整合抗干擾新技術與 AI 目標辨識系統，確保數據即時傳輸，落實高精準度的目獲與偵蒐任務。

軍用商規無人機方案

從核心組件 (飛控模組、遙控器、酬載相機) 到 AI 目獲與跟隨演算法、飛行控制軟體、遙控器軟韌體皆為自主研發。產品不僅排除紅色供應鏈，國產化比例更高達 98% 以上，滿足平戰轉換與快速維運之需求。2025 年，微型與監偵型機種已累積交付逾 3,000 台，完成國防部軍用商規微型與監偵兩大標案。

客戶服務

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

供應鏈

- 供應商家數：191 家 (國內 163 家，國外 28 家)
- 供應商評鑑 - 年度稽核：從進入量產階段之供應商中抽選 5 家，並由採購、工程、品保單位共同進行交期、研發技術、品管稽核，合格分數為 70 分，2025 年應稽核家數共 5 家，稽核率和合格率皆達 100%
- 簽署《永續承諾書》：所有生產性原物料供應商皆須簽署《永續承諾書》，2025 年共 15 家供應商完成簽署。
- 在地採購金額比例：台灣 57%，非台灣 43 %

環境

▶ 廢棄物管理

中光電智能機器人持續導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險，2025 年持續強化廢棄物管理、落實分類管制及包材再利用。

我們以廢棄物對環境衝擊情形，將其分成有害及非有害廢棄物，再將非有害廢棄物分成生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2025 年廢棄物產出量為 27.609 公噸，其中有害廢棄物占 1%、非有害直接處置廢棄物占 40%、非有害回收處置廢棄物占 59%。

單位 : 公噸

類別	項目	2025 年
有害廢棄物 [1]	直接處置 - 單純焚化	0.28
	直接處置 - 其他處置作業	0.005
	回收 - 於原用途再使用	0
	回收 - 再生利用	0
	總量	**0.285**
非有害廢棄物 [2]	直接處置 - 單純焚化	11.015
	直接處置 - 掩埋	0
	直接處置 - 其他處置作業	0.004
	回收 - 於原用途再使用	0
	回收 - 再生利用	16.305
	總量	**27.324**
廢棄物總產出量		**27.609**
廢棄物產出強度 (公噸 / 新台幣百萬元) [3]		**0.012**

1：指電子類等被當地環保主管機關認定其處理階段為有害廢棄物者，依危害特性分類收集後，交由合格處理業者處理
2：指生活垃圾、無法分類之可燃性一般事業廢棄物及廢塑膠、廢紙、廢金屬、公告再利用廢棄物等資源回收暨再利用廢棄物，可回收及再利用廢棄物由當地合格回收業者進行回收再利用，其他則由合格清理業者依廢棄物處理方式運至處理廠處理
3：營業額涵蓋範圍：中光電智能機器人
4：產出之廢棄物均委由合格清除廠商清運至合格處理廠商離場處置，且無處置移轉
5：廢棄物產出、移轉及處置數據來源為環境部事業廢棄物申報及管理資訊系統、管理系統；回收及再利用數據來源為廠內紀錄單及會計明細表

社會

- 不歧視：遵守《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC），明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受雇者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 禁用童工
- 無強迫勞動
- 無違反環境、勞動、經濟、人權法規之事件發生
- 「人權暨社會責任政策宣導課程」：本課程為全體同仁必修，包含「人權暨社會責任政策」、「人權與無意識偏見訓練」及「職場歧視及騷擾防治」等內容。全體同仁皆須完成課程並簽署《人權暨社會責任政策》，課程完訓率為 99.6%、政策簽署率為 92%，分別較前一年度提升 24.6% 與 17%。
- 反貪腐教育訓練 -「誠信經營宣導課程」：本課程為全體同仁必修，包含「誠信經營守則」、「員工從業道德」、「營業秘密保護」及「內線交易相關法令及案例分析」等內容。同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，同時須簽署《誠信經營守則同意書》，完訓率及簽署率皆為 92%，較前一年度提升 17%。
- 永續教育訓練 -「永續領航，擘劃未來」：為強化全體同仁之永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、利害關係人與重大主題、國內外倡議及政策宣導、公司兩大永續組織及其權責範疇、產品生命週期評估，並說明集團綠色產品管理方針。同仁需完整觀看課程影片，並於課後測驗取得 80 分以上才算完成課程，完訓率 92%，較前一年度提升 17%。

重大主題

重大主題	策略	2025 年目標	2025 年績效	2026 年目標
職業健康與安全	• 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 • 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練	• 公傷事故 3 件以下 • 承攬商公傷事故 0 件 • 加強「工作場所安全」宣導，提醒員工於作業前應先確認作業場所安全性，以免受傷	• 防災應變訓練：15 人次受訓，總受訓時數為 72 小時；參與集團緊急應變演練 1 次 • 職業傷害所造成的死亡比率：0% • 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0% • 可記錄之職業傷害比率：0% • 職業病發生率：0% • 公傷事故件數：0 件	• 公傷事故 1 件以下 • 承攬商公傷事故 0 件 • 加強「工作場所安全」宣導，提醒員工於作業前應先確認作業場所安全性，以免受傷
薪酬福利	• 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎酬水準	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	• 碩士畢業之研發人員起薪，高於科技業平均 • 平均調薪幅度：3% ~ 5%	隨時因應外部就業市場、勞基法修訂內容來更新公司規定，以維持人才競爭力
經濟績效	與中強光電一致，請參考本報告書 1.2 營運概況			
資訊安全	與中強光電一致，請參考本報告書 3.3 資訊安全與隱私保護			
禁用童工	遵循中強光電之《人權暨社會責任政策》	• 禁止僱用未滿 16 歲之童工 • 「人權政策宣導課程」完訓率 100% • 《中強光電人權守則》簽署率 100%	• 無僱用未滿 16 歲之童工 • 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 99.6% • 《人權暨社會責任政策》簽署率 92%	• 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 100% • 《人權暨社會責任政策》簽署率 100%
氣候變遷	與中強光電一致，請參考本報告書 4.1 自然暨氣候管理			

重大主題	策略	2025 年目標	2025 年績效	2026 年目標
強迫勞動	遵循中強光電之《人權暨社會責任政策》	• 禁止強迫勞動 • 「人權政策宣導課程」完訓率 100% • 《中強光電人權守則》簽署率 100%	• 無強迫勞動事件發生 • 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 99.6% • 《人權暨社會責任政策》簽署率 92%	• 「人權暨社會責任政策宣導課程」完訓率 100% • 《人權暨社會責任政策》簽署率 100%
勞資關係	• 每季舉辦勞資會議及職福會議 • 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁	藉由勞資會議凝聚共識，並依據員工回饋意見，持續優化工作環境及品質	• 季度勞資會議：4 次 • 季度職福會議：4 次 • 勞工、人權申訴事件：0 件	藉由勞資會議凝聚共識，並依據員工回饋意見，持續優化工作環境及品質
創新研發管理	以影像識別、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、電子的豐富經驗，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，並提供全方位智能商用機器人解決方案	**市場開發** • 持續發展並開拓國內軍用商規與軍用軍規產品的市場，及軍民通用無人機產品 • 雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機取得軍購案 • 量產 FLIR 無人機且出貨至澳洲，並開啟遙控器、酬載 ODM 專案 • 拓展日本與歐洲市場 **技術開發及認證申請** • 開發 RB5 運算平台，建立智能避障與 AI 導航新技術 • 無人機通過 CE 及歐盟 ESEA Level 2 認證	**智能與自動化無人機** • 軍用：交付軍用客戶之兩款軍用商規無人機，總計逾 3,000 台 • 朝向無人機、酬載和遙控器發展，聚焦美國「非紅市場」 **研發投入** • 研發人員共 150 人，占總員工人數 58% • 研發費用占營收 15% • 共申請 17 件專利、取得 4 件	**市場開發** • 持續發展並開拓國內軍用商規與軍用軍規產品 • 雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機取得軍購案 • 拓展日本與歐洲市場 **技術開發及認證申請** • 開發高速運算平台，建立 GNSS-denied 導航新技術 • 無人機通過 BSMI 及民航局型式認證
友善職場	維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌	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	• 新進率：49% • 離職率：17% • 育嬰假復職率：無 (資料區間無人申請) • 育嬰假留任率：無 (資料區間無人申請)	• 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 • 人資單位透過定期留任面談，關懷同仁工作與發展，並即時提供必要協助
永續供應鏈管理	從進入量產階段之供應商中，抽選 5 家執行年度稽核	• 要求所有符合簽署條件之供應商簽署《永續承諾書》 • 年度稽核：稽核率 100%、合格率 80%	• 15 家供應商簽署《永續承諾書》 • 5 家供應商接受年度稽核，稽核率及合格率皆為 100%	• 要求所有符合簽署條件之供應商簽署《永續承諾書》 • 年度稽核：稽核率 100%、合格率 100%
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	• 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	• 員工平均受訓時數：16.2 小時，較前一年度增加 11.4 小時 • 參與績效評核比率：99%	• 培育創新研發、工程、製造人才 • 提升主管管理領導力與 • AI 科技運用

附錄

AA1000 與 SASB 查證聲明書

GRI 內容索引

SASB 指標

永續經濟活動認定指引

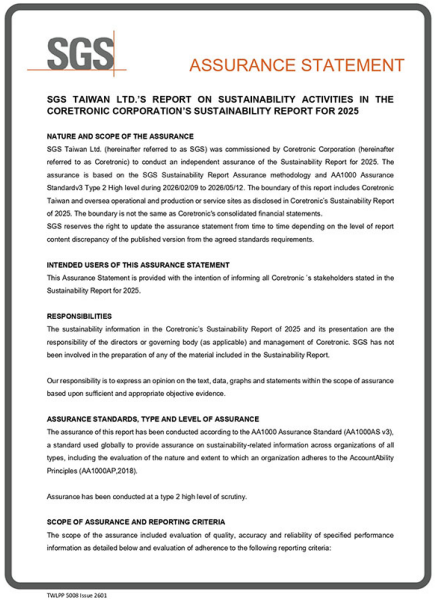
證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候相關財務揭露（TCFD）對照表

聯合國全球盟約對照表

AA1000 與 SASB 查證聲明書[2-5]



SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE CORETRONIC CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by Coretronic Corporation (hereinafter referred to as Coretronic) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standardv3 Type 2 High level during 2026/02/09 to 2026/05/12. The boundary of this report includes Coretronic Taiwan and oversea operational and production or service sites as disclosed in Coretronic's Sustainability Report of 2025. The boundary is not the same as Coretronic's consolidated financial statements.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all Coretronic 's stakeholders stated in the Sustainability Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the Coretronic's Sustainability Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of Coretronic. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Sustainability Report.

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

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

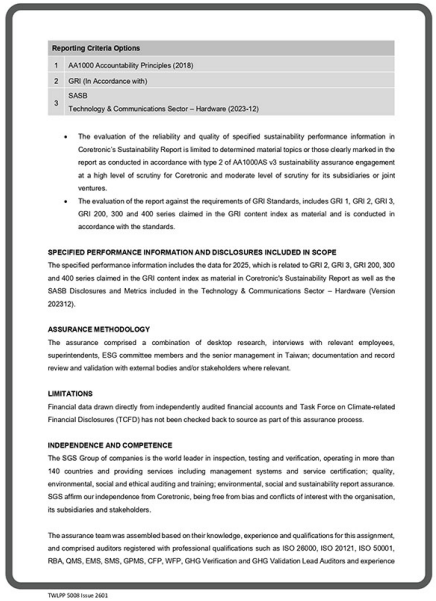
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres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

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

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

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

TWLPP 5008 Issue 2601



Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)
3	SASB Technology & Communications Sector – Hardware (2023-12)

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

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data for 2025, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material in Coretronic's Sustainability Report as well as the SASB Disclosures and Metrics included in the Technology & Communications Sector – Hardware (Version 202312).

ASSURANCE METHODOLOGY

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

LIMITATIONS

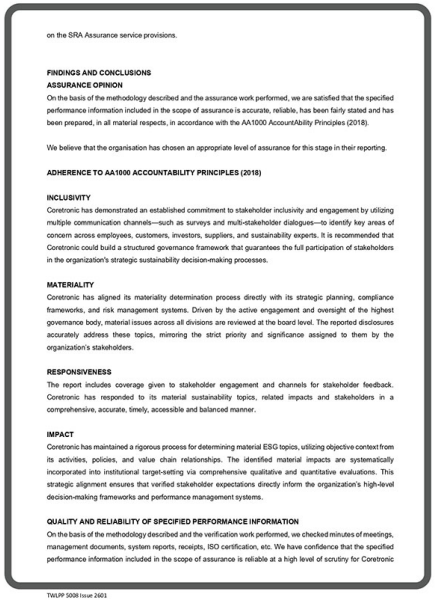
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

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 organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience

TWLPP 5008 Issue 2601



on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

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

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

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

Coretronic has demonstrated an established commitment to stakeholder inclusivity and engagement by utilizing multiple communication channels—such as surveys and multi-stakeholder dialogues—to identify key areas of concern across employees, customers, investors, suppliers, and sustainability experts. It is recommended that Coretronic could build a structured governance framework that guarantees the full participation of stakeholders in the organization's strategic sustainability decision-making processes.

MATERIALITY

Coretronic has aligned its materiality determination process directly with its strategic planning, compliance frameworks, and risk management systems. Driven by the active engagement and oversight of the highest governance body, material issues across all divisions are reviewed at the board level. The reported disclosures accurately address these topics, mirroring the strict priority and significance assigned to them by the organization's 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 maintained a rigorous process for determining material ESG topics, utilizing objective context from its activities, policies, and value chain relationships. The identified material impacts are systematically incorporated into institutional target-setting via comprehensive qualitative and quantitative evaluations. This strategic alignment ensures that verified stakeholder expectations directly inform the organization's high-level decision-making frameworks and performance management systems.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we checked minutes of meetings, management documents, system reports, receipts, ISO certification, etc. We have confidence that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny for Coretronic

TWLPP 5008 Issue 2601

and at a moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.

ADHERENCE TO GRI

The report, Coretronic's Sustainability Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to Coretronic's contributions to sustainability development. Coretronic has enhanced the transparency and accountability of its corporate governance disclosures, providing stakeholders with a clear pathway to verify its sustainability strategy. While Coretronic's governance disclosures demonstrate elevated transparency in communicating its sustainability roadmap, the organization should further refine its impact evaluation methodology. Coretronic is encouraged to differentiate and analyze sustainability topics at the local, regional, and global levels to develop localized performance metrics. Adopting this macro-contextual view will allow the organization to provide comprehensive, multi-faceted disclosures that meet rigorous stakeholder requirements.

ADHERENCE TO SASB

Coretronic has referenced with SASB's Standard, Technology & Communications Sector – Hardware (2023-12) to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed SASB information correspond to Coretronic's audited Sustainability Report of 2025. Process to identify, assess, and manage SASB-topic-related risks and opportunities were integrated into Coretronic's overall management process. Coretronic is encouraged to establish a formal framework for monitoring peer disclosures to stay aligned with shifting investor expectations and sector benchmarks. Continual tracking of industry reporting practices provides valuable strategic insights into emerging trends and methodologies.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-TL3X2

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
26 May, 2026
WWW.SGS.COM

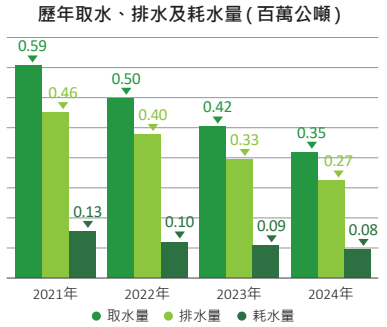
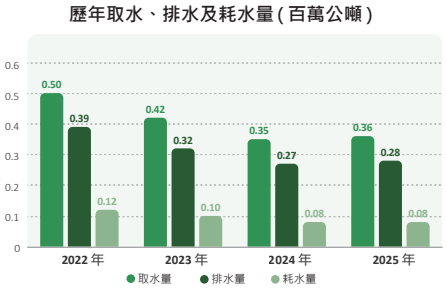
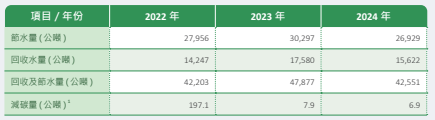
TWLPP 5008 Issue 2601

GRI 內容索引

使用聲明	中強光電已依循《GRI 準則》報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容，以出版《2025 年永續報告書》。
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	公司尚無可依循之行業準則。

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織資訊	1.1	13、16	
	2-2 組織永續報告中所包含的實體	關於本報告書、2.3	3、38	
	2-3 報導期間、頻率與聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	本報告書 4.3 環境資源管理 - 第 74 頁		
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書、查證聲明書	4、153	
	2-6 活動價值鏈與其他商業關係	1.1 ~ 1.2、2.3、5.1	13、16、18、38、86	
	2-7 員工	6.1	97	

2-4 資訊重編

更正前	更正後	修正原因
		2022 年 ~ 2023 年排水量與耗水量因小數點進位問題，進行數據修正
		2024 年節水量及回收水量因小數點進位問題，進行數據修正

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021	2-8 非員工工作者	6.1	97	
	2-9 治理結構與組成	2.2、3.1	31、45 ~ 46、48	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1	46	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1	46	
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2.2、2.3、3.1	31、33、45	
	2-13 授予責任以管理衝擊	2.2	31	
	2-14 最高治理單位於永續性報導的角色	2.2、2.3	31、33	
	2-15 利益衝突	本報告書 3.1 治理組織 - 第 47 頁、114 年度公司年報第 6 頁		
	2-16 關鍵重大主題的溝通	3.1	45	
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1	47	
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1	47、48	
	2-19 薪酬政策	3.1	48	
	2-20 薪酬決定的流程	3.1、6.3	48、108	
	2-21 年度總薪酬比例	• 台灣廠區最高薪酬與所有員工 (扣除最高薪酬員工) 年度總薪酬中位數比率：15.3% • 台灣廠區最高薪酬與所有員工 (扣除最高薪酬員工) 年度總薪酬中位數變動數比率：-15.5% • 數據說明：以台灣廠區全職員工 2025 年之薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額進行計算		
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	5	
	2-23 政策承諾	1.1、2.1 ~ 2.3、6.2	13、29、31、33、101 ~ 102	
	2-24 融入政策承諾	1.1、2.1 ~ 2.3、6.2	13、29、31、33、101 ~ 102	
	2-25 負面衝擊補償流程	3.4、6.2、6.4	57、103 ~ 105、115 ~ 118	
	2-26 徵求建議與提出關切事項的機制	3.4、5.1、6.2、6.4	57、87、103 ~ 105、115 ~ 118	
	2-27 法規遵循	中強光電 2024 年 ~ 2025 年無重大違反法規事件發生；僅 2025 年違反一起水資源相關違規事件，罰緩新台幣 14,000 元，詳細事由與改善措施請參考本報告書 4.3 環境資源管理 - 第 75 頁		
	2-28 會員資格公協會	1.1	15 ~ 16	
	2-29 利害關係人議合方法	1.4、2.3、5.1 ~ 5.3、6.4	25、33 ~ 35、87、89 ~ 95、115 ~ 118	
	2-30 團體協約	6.3	108	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 重大主題決定流程	2.3	33	
	3-2 重大主題清單		37	
★職業健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.6	40、126	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.7	129	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.7	129、131 ~ 132	
	403-3 職業健康服務	6.6	127	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.7	130	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.7	130	
	403-6 工作者健康促進	6.6	128	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.7	129 ~ 132	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7	129	
	403-9 職業傷害	6.7	131 ~ 132	
	403-10 職業病	6.6	127	
★薪酬福利				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.3	40、106	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3	108	
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			總薪酬比例為機密資訊，暫不揭露。
★經濟績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.2、2.3	17、43	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2	18	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1	63 ~ 65	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.3	111	
★資訊安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、3.3	40、53	
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	53、56	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
★禁用童工				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.2	41、99	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.2	101	
★氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、4.1	39、59	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1	68	
	302-3 能源密集度			
	302-4 減少能源的消耗			
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.1	66 ~ 67	
	305-2 間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			
	305-4 溫室氣體排放密集度			
	305-5 溫室氣體排放減量			
★強迫勞動				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.2	41、100	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.2	101	
★勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3	42、115	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	• 台灣廠區：至少於四週前告知同仁 • 大陸廠區：皆依當地法規辦理		
★創新研發管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3、2.3	20 ~ 21、43	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2	18	
	201-4 取自政府之財務補助	1.2	18	
Core PR1：創新研發管理	PR1-1 關鍵技術及創新產品	1.3	22 ~ 23	

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
★友善職場				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.3	42、107	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1	98	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3	109 ~ 110	
	401-3 育嬰假	6.3	111	
★綠色製程及產品管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、4.4	39、76	
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.4	79	
GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量	4.4	79	
★永續供應鏈管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、5.1	43、87	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	5.2	91 ~ 93	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動			
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商			
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動			
★人才培訓				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3、6.5	42、119	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.5	120	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		111	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例		125	

SASB 指標

行業類別：硬體

<table>
<tr><th>揭露主題</th><th>編號</th><th>指標說明</th><th>章節 / 不適用說明</th><th>頁碼</th></tr>
<tr><td>產品安全</td><td>TC-HW-230a.1</td><td>說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法</td><td>3.3 資訊安全與隱私保護</td><td>53 ~ 56</td></tr>
<tr><td>員工多元性和包容性</td><td>TC-HW-330a.1</td><td>(a) 管理人員 (b) 非管理人員 (c) 技術人員 (d) 所有其他員工之 (1) 性別與 (2) 多元群體之占比</td><td>
<table>
<tr><th>類別 / 性別</th><th>男性</th><th>女性</th></tr>
<tr><td>管理人員 (高階管理人員)</td><td>67%</td><td>33%</td></tr>
<tr><td>非高階管理人員 (中階及基層管理人員)</td><td>69%</td><td>31%</td></tr>
<tr><td>技術人員 (研發及生產人員)</td><td>63%</td><td>37%</td></tr>
<tr><td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td><td>27%</td><td>73%</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th>類別 / 年齡</th><th>30 歲以下</th><th>30 歲 ~ 50 歲</th><th>50 歲以上</th></tr>
<tr><td>管理人員 (高階管理人員)</td><td>0%</td><td>33%</td><td>67%</td></tr>
<tr><td>非高階管理人員 (中階及基層管理人員)</td><td>0.3%</td><td>79.9%</td><td>19.8%</td></tr>
<tr><td>技術人員 (研發及生產人員)</td><td>31%</td><td>62%</td><td>7%</td></tr>
<tr><td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td><td>12%</td><td>77%</td><td>11%</td></tr>
</table>
</td><td>159</td></tr>
<tr><td rowspan="4">產品生命週期</td><td>TC-HW-410a.1</td><td>含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品年營收占比</td><td>本公司主要產品為投影機和背光模組，其中全部投影機和少數背光模組機種含有 IEC 62474 應申報管制物質，皆符合申報規範，此類產品年營收占比為 26%。</td><td>159</td></tr>
<tr><td>TC-HW-410a.2</td><td>符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收占比</td><td>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。</td><td>-</td></tr>
<tr><td>TC-HW-410a.3</td><td>符合能源效率認證要求之產品年營收占比</td><td>本公司產品絕大多數屬於 B2B，非由公司申請能源效率認證或同等要求之標章，故，不適用此指標。</td><td>-</td></tr>
<tr><td>TC-HW-410a.4</td><td>回收報廢產品及電子廢棄物的總重量及回收占比</td><td>1. 回收報廢產品：本公司產品絕大多數屬於 B2B，無回收報廢產品，僅回收後再出售。
2. 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用占比：本公司產品絕大多數屬於 B2B，僅回收後再出售，未進行回收再利用。台灣及大陸廠區電子廢棄物總重量為 10.8 公噸。</td><td>72</td></tr>
<tr><td rowspan="2">供應鏈管理</td><td>TC-HW-430a.1</td><td>第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商</td><td rowspan="2">1. 本公司尚未調查第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核情形，預計 2026 年開始調查。本公司仍訂立 RBA 稽核目標 -「每年必須完成 50 家一階供應商 RBA 稽核且稽核率須為 100%。」2025 年共完成 57 家一階供應商 RBA 稽核，稽核率 100%，並新增執行二階供應商 RBA 稽核，共完成 85 家。
2. 2025 年 RBA 稽核共識別出 178 項不符合事項，包含 91 個主要不符合項目 (主要缺失) 及 87 個次要不符合項目 (次要缺失)，無任何優先不符合事項 (重大缺失)。100% 供應商已提交糾正措施計畫 (CAP)，缺失矯正結案率 98%。詳細稽核及改善結果，請參閱本報告書 5.2 責任供應鏈管理。</td><td rowspan="2">91 ~ 93</td></tr>
<tr><td>TC-HW-430a.2</td><td>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</td></tr>
<tr><td>原物料採購</td><td>TC-HW-440a.1</td><td>描述使用關鍵物質的風險管理</td><td>5.2 責任供應鏈管理</td><td>90</td></tr>
<tr><td rowspan="3">活動指標</td><td>TC-HW-000.A</td><td>各產品類別的產量</td><td>1.2 營運概況</td><td>18</td></tr>
<tr><td>TC-HW-000.B</td><td>生產設備面積</td><td>商業機密不予揭露。</td><td>-</td></tr>
<tr><td>TC-HW-000.C</td><td>自有生產設備之產量占比</td><td>本公司自行研發及生產主要產品，故，自有生產設備之產量占比為 100%。</td><td>159</td></tr>
</table>

永續經濟活動認定指引

項目	經濟活動			
1. 經濟活動類別	面板及其組件製造	再生能源發電、設施與相關配件	高能效設備製造與高能效技術相關運用	其他
2. 營業收入(單位：新台幣仟元)	0(0%)	66.569(0.0003%)	2,045,879(8.0473%)	23,377,381(91.9525%)
3. 是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」	一般經濟活動	支持型經濟活動	支持型經濟活動	不適用
4. 依下列 3 個條件判斷是否符合永續經濟活動				
條件 1：是否符合【對氣候變遷具有實質貢獻】之技術篩選標準	不適用	-	-	-
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】	符合	符合	符合	-
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】	符合	符合	符合	-
5. 是否有改善計畫	-	有	有	-
6. 衡量結果：指引符合情形	不適用	符合	符合	不適用

- 「一般經濟活動」- 面板及其組件製造：本公司生產產品為平面顯示器之背光板，面板產業可依玻璃基板尺寸區分世代，但背光板則無此區分，故本公司產品不適用金管會與環境部、經濟部、交通部、內政部及農業部共同公告第二版《永續經濟活動認定參考指引》之技術篩選標準。
- 「支持型經濟活動」- 再生能源發電、設施與相關配件：本公司建置太陽能發電系統，並將自發自用後剩餘之綠電，以「併內線餘額躉售」方式回賣台電。
- 「支持型經濟活動」- 高能效設備製造與高能效技術相關運用：本公司透過以下高能效技術相關運用，降低產品於使用階段之碳排量。

1. 持續優化主流投影機光電設計，提升產品整體效能，節能效益較 2024 年提升 9%，預估每年可節省約 4,775 萬度電，減碳 22,633 公噸。
2. 固態光源(SSI)投影機比燈泡投影機更節能，其中，EX / EU 雷射投影機系列平台機種與同級燈泡機種相比，可節省 55% 能耗。
3. 雷射光源投影機導入新平台 UX，採用高效率雷射光源模組與新一代光學引擎，與上一代 EX 平台相比，節電效率提升 19%。
4. 導光板導入複合網點結構，優化光學效率與視覺效果，成功取代傳統吸光材料之應用。2025 年新開發液晶顯示器模組的節能率達 5.6%。
5. 優化光學輝度技術，使照明耗電功率減少 34%。2025 年生產 30,182 片，以每天使用 10 小時、一年使用 365 天計，2025 年減少超過 143 萬度電及減碳 679 公噸。

證券櫃檯買賣中心永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	指標種類	2025 年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	1. 消耗能源總量 (電力、柴油、汽油與天然氣) ：190,899 GJ 2. 外購電力百分比 (外購電力 / 總用電量) ：88% 3. 再生能源使用率 (太陽能自發自用、綠電轉供及綠色電力交易憑證 / 總用電量) ：16%	十億焦耳 (GJ) 、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	1. 總取水量：360,833 m^3 2. 總耗水量：80,270 m^3	千立方公尺 (m^3)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	1. 有害廢棄物總重量：52.3 公噸 2. 有害廢棄物之回收百分比：57%	公噸 (t) 、百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	1. 員工職業災害類別：切割傷、跌倒 / 滑倒、被物體撞擊 2. 職業災害人數：9 人 3. 職業災害人數比率 (職業災害人數 / 總人數) ：0.22%	比率 (%) 、數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 [1]	量化	1. 回收報廢產品：本公司產品絕大多數屬於 B2B，無回收報廢產品，僅回收後再出售。 2. 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用占比：本公司產品絕大多數屬於 B2B，僅回收再出售，未進行回收再利用。台灣及大陸廠區電子廢棄物總重量為 10.8 公噸。	公噸 (t) 、百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請參閱本報告書 5.2 責任供應鏈管理。	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無違反競爭行為條例。	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1. 節能產品出貨量：30.83 百萬片 2. 影像產品出貨量：62 萬台	依產品類型而不同	

1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明

上市上櫃公司氣候相關資訊

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>1. 董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理</td><td>• 永續委員會由董事長帶領，並由委員暨執行代表 - 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略 (TCFD) 、各項環境指標、淨零路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，並每季向董事會報告溫室氣體盤查及查證執行情形
• 環保委員會由台灣公共行政中心主管擔任召集人，與其轄下永續能源委員會和 EPC 推動小組負責訂立短、中、長期環境目標並強化策略實踐
• TCFD 小組由台灣公共行政中心主管擔任召集人，每兩年執行氣候相關風險及機會鑑別，並針對風險與機會鑑別結果，擬訂因應策略及解決方案，以降低負面影響及提升組織氣候韌性</td></tr>
<tr><td>2. 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)</td><td>• 透過跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候變遷風險與機會，2025 年共鑑別出 5 項轉型風險、2 項實體風險與 7 項機會。針對各項風險及機會進行潛在衝擊類型、潛在衝擊強度及發生可能性之量化評估，再將風險及機會依評估結果分級與排序，並針對風險與機會擬訂因應策略，以降低負面影響並提升組織氣候韌性，創造未來商機。詳細內容請參考本報告書 4.1 自然暨氣候管理
• 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
<table>
<tr><th colspan="2">風險 / 機會類別</th><th>短期</th><th>中期</th><th>長期</th></tr>
<tr><td rowspan="5">風險</td><td rowspan="3">轉型風險</td><td>溫室氣體總量管制、碳稅、碳費等相關法規</td><td>原物料取得成本增加</td><td>-</td></tr>
<tr><td>再生能源法規與能源效率標準</td><td>低碳產品標準與標章</td><td>-</td></tr>
<tr><td>-</td><td>對供應鏈溫室氣體的減量要求</td><td>-</td></tr>
<tr><td rowspan="2">實體風險</td><td>-</td><td>-</td><td>能資源壓力</td></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td><td>氣溫上升</td></tr>
<tr><td rowspan="3">機會</td><td rowspan="3">機會</td><td>低碳產品與解決方案</td><td>再生材料與循環再利用</td><td>低碳綠色生產</td></tr>
<tr><td>多元原料與資源替代</td><td>永續採購與供應鏈減碳</td><td>低碳能源策略</td></tr>
<tr><td>-</td><td>供應鏈穩定性</td><td>-</td></tr>
</table>
<table>
<tr><th colspan="5">氣候變遷風險與機會之潛在財務影響分析與因應策略</th></tr>
<tr><th rowspan="2">風險 / 機會類別</th><th rowspan="2">風險 / 機會項目</th><th colspan="3">潛在財務影響</th><th rowspan="2">因應策略</th></tr>
<tr><th>成本支出</th><th>資本支出</th><th>營業收入</th></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>溫室氣體總量管制、碳稅、碳費等相關法規</td><td>上升</td><td>上升</td><td>-</td><td>• 以通過 SBTi 審核之科學基礎減量目標，擬定減碳路徑與減量方案，逐步降低溫室氣體排放量
• 董事會每季檢視溫室氣體盤查執行情形，並每年檢視公司各項環境指標與減碳進度，以強化氣候治理
• 建置碳管理平台，推動碳資訊系統化管理
• 導入內部碳定價，作為減碳決策參考</td></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>再生能源法規與能源效率標準</td><td>上升</td><td>上升</td><td>-</td><td rowspan="2">• 建置太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證，提升再生能源使用量
• 導入 ISO 50001 能源管理系統，實施節能設備更換專案及各項節能措施，以提升能源效率</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>低碳能源策略</td><td>下降</td><td>-</td><td>-</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>項目</th><th>執行情形</th></tr>
<tr><td>2. 所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)</td><td>
<table>
<tr><th colspan="5">氣候變遷風險與機會之潛在財務影響分析與因應策略</th></tr>
<tr><th rowspan="2">風險 / 機會類別</th><th rowspan="2">風險 / 機會項目</th><th colspan="3">潛在財務影響</th><th rowspan="2">因應策略</th></tr>
<tr><th>成本支出</th><th>資本支出</th><th>營業收入</th></tr>
<tr><td>機會</td><td>低碳綠色生產</td><td>下降</td><td>-</td><td>上升</td><td rowspan="3">• 將低碳思維導入產品設計與製程開發，並持續投入產品節能研發與設計
• 擬定綠色產品發展策略並建置產品碳足跡盤查平台，透過技術創新、材料替換、效能優化，以減少產品環境衝擊
• 自主盤查產品碳足跡，並針對碳排熱點擬定減碳措施並執行</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>低碳產品與解決方案</td><td>-</td><td>-</td><td>上升</td></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>低碳產品標準與標章</td><td>上升</td><td>上升</td><td>下降</td></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>對供應鏈溫室氣體的減量要求</td><td>上升</td><td>-</td><td>下降</td><td rowspan="3">• 透過「ESG 風險評估系統」鑑別供應商永續風險並進行分級管理，以規畫相應輔導及改善措施
• 要求供應商簽署及遵守《永續承諾書》，並回填 RBA 自評問卷與進行 RBA 實地稽核，以確保供應鏈穩定性</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>永續採購與供應鏈減碳</td><td>上升</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>供應鏈穩定性</td><td>下降</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>轉型風險</td><td>原物料取得成本增加</td><td>上升</td><td>-</td><td>下降</td><td rowspan="3">• 評估原物料取得風險，以降低對單一原料或供應之依賴，並推動多元原料與替代材料應用，提升資源使用彈性
• 訂立再生材料與環保包材使用比例目標，並持續提高使用比例，以強化資源循環與環境效益</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>多元原料與資源替代</td><td>下降</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>機會</td><td>再生材料與循環再利用</td><td>下降</td><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td>實體風險</td><td>能資源壓力</td><td>上升</td><td>上升</td><td>下降</td><td>• 持續提升能源效率及執行各項節能措施，降低能源密集度
• 建置太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證，提升能源供應彈性與穩定性</td></tr>
<tr><td>實體風險</td><td>氣溫上升</td><td>上升</td><td>上升</td><td>-</td><td>導入氣候情境分析，評估氣溫上升對營運之影響，並採取節能降溫、設備與製程優化，以提升氣候韌性</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>3. 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響</td><td>由環保委員會與各單位討論後訂立短、中、長期環境永續目標，並進行短、中、長期的氣候風險與機會鑑別，最後再依鑑別結果呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊。詳細內容請參考本報告書 4.1 自然暨氣候管理</td></tr>
<tr><td>4. 氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度</td><td>• 利用 TCFD 架構鑑別公司氣候風險辨識流程
• 依據氣候風險鑑別與排序結果，規劃相應方案
• 將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程中</td></tr>
</table>

項目	執行情形
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	• 轉型情境：承諾 2050 淨零排放情境 (NDC) 、SSP1-1.9 • 實體氣候情境：RCP8.5 排放情境 • 本公司假設 2050 年全球能落實巴黎氣候協定減碳行動下進行情境分析，參考資料包括 IPCC 第六次報告，以 SBT 原則設定之目標，並以控制升溫 1.5℃情境進行氣候轉型情境分析 • 為達成本公司 SBT 減碳目標 -「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一及範疇二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」及 2050 年淨零承諾，故情境分析考量範圍包含 2032 年及 2050 年。我們將所有業務部門都納入考量，透過氣候相關情境分析，評估對於成本支出、營業收入、資本支出等面向的定性分析
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	• 設定氣候變遷相關管理指標 • 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量 • 依據 ISO 50001 定期檢討及管理能源績效 • 擬定氣候變遷管理目標，定期檢視目標達成進度與實際績效 • 詳細內容請參考本報告書 4.1 自然暨氣候管理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	• 本公司依據各廠風險情境分析結果，將可能的碳排放量轉化為潛在去碳成本，以推動內部碳定價，每三年根據會計損益動態調整碳價，反映本公司推動單位減碳所需的實質經濟成本，以因應最新去碳技術與法令趨勢，並藉此提升內部各單位對氣候變遷營運影響的認知，進而推動更積極的減碳計畫 • 本公司雖未達環境部碳費起徵標準，仍基於氣候變遷帶來的營運風險、落實 SBT 1.5° C 減碳路徑及淨零承諾，自 2021 年起導入內部碳定價機制，作為氣候治理之核心決策工具。本公司內部碳定價採用「去碳投資成本法」訂定，為達成減碳目標所投入之實際成本內部化，定價基準以各廠再生能源發電及節能設備之年度投資成本攤提，除以溫室氣體 (範疇一和二) 排放量，經科學計算後訂定每公噸新台幣 942 元之內部碳價，並將此影子價格運用於模擬未來碳成本對企業營運及投資決策的影響 • 自 2022 年起，運用內部碳定價進行 ESCO 節能專案及太陽能建置的投資效益評估，幫助內部優化資源分配，並推動更新節能設備及提升再生能源使用比例，2025 年共推動 19 項節能專案，節電達 1,123 千度，台灣及大陸廠區溫室氣體 (範疇一和二) 排放量較基準年 2021 年減少 45%，大幅超越短期目標，顯示碳定價輔助決策的成效 • 未來將根據國際趨勢、政策法令、市場動態及公司碳排情況，機動調整碳價及相關情境分析，進一步優化減碳策略，提升內部對氣候風險的敏感度，並推動更具前瞻性的減碳行動，以實現減碳目標與營運雙贏之成果
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量	• 設定溫室氣體 (範疇一 ~ 三) 絕對減量、電力密集度、廢棄物產出強度與回收率、用水量及再生能源使用比例等環境績效指標，並分別於每季及年度檢視目標執行成果，以降低環境衝擊 • 自 2016 年起持續通過溫室氣體查證，並於 2020 年起依 ISO 14064-1:2018 擴大盤查範圍至範疇三，據以規劃及執行減碳措施 • 台灣廠區、吳江廠區及昆山揚皓光電皆通過 ISO 50001 能源管理系統查證，透過節能設備更換專案及各項節能措施，有效降低溫室氣體絕對排放量 • SBT 減碳目標 -「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一及範疇二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並於 2024 年 4 月通過 SBTi 審核。透過設置太陽能發電系統、改善生產製程節能、提高再生能源使用率、更新節能設備與生產低碳產品等措施，逐步達成 SBT 減碳及淨零目標 • 台灣廠區太陽能發電系統裝置容量合計 1,376.06 千瓦，2025 年發電 111.2 萬度，搭配綠電轉供，再生能源合計使用 125.6 萬度；大陸廠區太陽能發電系統裝置容量合計 6,549 千瓦，2025 年發電 479.1 萬度，並採購綠色電力交易憑證 209.3 萬度，再生能源合計使用 688.4 萬度；台灣及大陸廠區再生能源使用及交易量合計 814 萬度，占年度用電量 16%，超越短期目標。南科二廠太陽能發電系統二期工程已於 2025 年 12 月完成，裝置容量為 460.35 千瓦，預期年發電 56.7 萬度，未來將逐步達成再生能源使用率目標

項目	執行情形

9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫

1. 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

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

廠區	台灣		大陸	
年度	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
範疇一 (公噸 CO_2e)	144.3	681.5	1,844.0	2,567.5
範疇二 (公噸 CO_2e)	5,787.4	5,093.7	15,629.0	17,943.4
範疇三 (公噸 CO_2e)	9,411.4	22,599.7	503,088.8	414,795.8
總計 (公噸 CO_2e)	15,343.1	28,374.9	520,561.8	435,306.7
溫室氣體 (範疇一和二) 排放強度 (公噸 CO_2e / 百萬元)	0.21	0.20	0.62	0.81
溫室氣體 (範疇一～三) 排放強度 (公噸 CO_2e / 百萬元)	0.54	0.99	18.33	17.14

1.2 溫室氣體確信資訊 (截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明)

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

項目	年度	2024 年		2025 年	
	廠區	確信機構	確信情形說明	確信機構	確信情形說明
範疇一	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 144.3 公噸 CO_2e，占總排放量 1.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 681.5 公噸 CO_2e，占總排放量 2.4%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 1,844.0 公噸 CO_2e，占總排放量 0.4%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 2,567.5 公噸 CO_2e，占總排放量 0.6%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
範疇二	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 5,787.4 公噸 CO_2e，占總排放量 37.7%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 5,093.7 公噸 CO_2e，占總排放量 18.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 15,629.0 公噸 CO_2e，占總排放量 3.0%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 17,943.4 公噸 CO_2e，占總排放量 4.1%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。
範疇三	台灣	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 9,411.4 公噸 CO_2e，占總排放量 61.3%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為有限保證。	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 22,599.7 公噸 CO_2e，占總排放量 79.6%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為有限保證。
	大陸	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 503,088.8 公噸 CO_2e，占總排放量 96.6%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。	通標標準技術服務有限公司 (SGS)	溫室氣體排放量為 414,795.8 公噸 CO_2e，占總排放量 95.3%，經確信機構採 ISO 14064-1:2018 標準確信，確信意見為合理保證。

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

- **溫室氣體減量目標：**本公司於 2022 年向 SBTi 提出承諾書，以 SBT 1.5℃情境為基準進行目標設定，2023 年正式提交以 SBT 1.5℃情境為基準設定的科學基礎減量目標 -「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (範疇一及範疇二) 絕對減量 50.4%，範疇三絕對減量 30%」，並於 2024 年通過 SBTi 審核。
- **策略與行動計畫：**本公司依循溫室氣體減量目標，持續將減碳行動整合至營運管理，推動各範疇減量行動。透過提升製程效率、推動節能改善措施、逐步汰換高耗能與效率較低之設備，並導入 ISO 50001 能源管理系統及中央監控系統，掌握能源與燃料使用狀況，辨識高耗能與高排放熱點，據以規劃改善因應對策，降低能源使用及燃料燃燒所產生之溫室氣體。同時，台灣及大陸廠區已建置 8 座自發自用太陽能發電系統，並透過綠電轉供與綠色電力交易憑證採購再生能源，2025 年再生能源使用率已達 16%，未來將持續擴大再生能源使用及其他低碳能源方案，並透過強化供應鏈管理與調整原物料採購策略，鼓勵供應商推動減碳作為，同時導入低碳與環保材料、綠色產品設計與技術創新，逐步提升再生材料使用比例，以降低產品使用階段的能耗，實現減碳承諾。
- **減量目標達成情形：**本公司持續推動各項減碳行動，已展現具體且穩健的減碳成效。透過提高能源使用效率及再生能源使用比例、持續優化製程效能，並與供應鏈合作推動循環經濟作為，溫室氣體排放量明顯下降，已提前達成並超越 SBT 減碳路徑，顯示相關策略與執行措施具實質成效。未來將持續追蹤減量進度，並依營運狀況與產業環境變化，滾動式檢討與優化減碳措施，穩定朝淨零目標邁進。

氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

核心元素	TCFD 建議揭露項目	本報告書對應章節	頁碼
治理	董事會如何監督氣候相關議題	2.2 永續治理 4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	31 60 162
	管理階層如何評估與管理氣候相關議題	2.2 永續治理 4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	31 60 162
策略	公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會	4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	63 ~ 64 162 ~ 163
	氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊	4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	65 162 ~ 164
	情境分析 (包括 2° C 或更嚴苛的情境)	4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	65 164
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1 自然暨氣候管理	63 ~ 65
	氣候相關風險的管理流程	4.1 自然暨氣候管理	60 ~ 61
	說明上述的辨識及管理風險流程如何整合至公司整體風險管理制度	4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	60 ~ 61 163
指標與目標	評估指標是否與公司策略與風險管理一致	ESG 專題 - 環境永續 4.1 自然暨氣候管理	8 61
	揭露範疇一、範疇二和範疇三 (如適用) 溫室氣體排放與相關風險	4.1 自然暨氣候管理 附錄 - 上市上櫃公司氣候相關資訊	66 ~ 67 165
	管理目標及相關績效	2.3 重大主題鑑別 4.1 自然暨氣候管理 4.2 廢棄物管理 4.3 環境資源管理 4.4 綠色產品	39 59 ~ 69 70 ~ 72 73 ~ 75 76 ~ 79

聯合國全球盟約對照表

分類	十項原則	執行情形	對應章節	頁碼
人權	企業應支持並尊重國際公認的人權	中強光電支持且遵循《世界人權宣言》（The Universal Declaration of Human Rights, UDHR）、《聯合國全球盟約》（UN Global Compact, UNGC）、《聯合國企業與人權指導原則》（United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）、《國際勞工公約》等各項國際人權公約，制定《人權暨社會責任政策》並要求全體同仁簽署，2025 年簽署率達 100%。	2.1、6.2	29、101 ~ 102
	企業應確保其不涉入任何違反人權之行為	中強光電支持且遵循《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC），並以此為基礎，制定《永續承諾書》，要求所有生產性原物料供應商必須簽署（客戶指定供應商、關係企業、已有永續公開資訊 / 報告書 / 證書而取得免簽簽呈之供應商皆免簽），2025 年簽署率達 100%。	5.1、5.2	87、89
勞工	企業應支持結社自由，並承認集體談判權	中強光電尊重員工自由結社與集體談判的權利，定期舉辦勞資協商會議，並建立公司及員工間的多元溝通管道。	6.2、6.4	101、108、116
	企業應禁止一切形式之強迫與強制勞動	中強光電禁止一切形式的強迫與強制勞動。	6.2	101
	企業應確實禁用童工	中強光電嚴格禁用未滿 16 歲之童工。	6.2	101
	企業應杜絕就業及職業上的歧視	中強光電禁止任何形式的歧視行為，並承諾提供無騷擾（包含性騷擾和非性騷擾）、無非法歧視的工作場所。	6.2	101 ~ 102
環境	企業應支持採用預防性措施，以因應環境挑戰	中強光電發布《環境永續政策》、《淨零承諾》、《減塑承諾》、《碳中和承諾》、《生物多樣性暨不毀林承諾》、《水資源管理政策》，導入 ISO 14001 環境管理系統並通過驗證，訂立各項環境量化目標，並積極擬定與落實氣候因應措施，以因應環境挑戰。	4	59 ~ 61、70、73、76、80
	企業應主動採取行動，推動與強化環境責任	中強光電支持 TCFD、TNFD Forum、CDP、SBTi、「台灣氣候聯盟」及「台灣淨零行動聯盟」等國內外倡議，通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證及 ISO 50001 能源管理系統驗證，且 SBT 減碳目標已於 2024 年正式通過 SBTi 審核。	4	59 ~ 84
	企業應鼓勵開發與推廣環境友善技術	中強光電針對原料選用、生產製造、運輸配送、產品使用、廢棄處置等產品生命週期各階段，訂定明確策略與量化目標，並建置產品碳足跡盤查平台，以精準掌握產品碳排熱點，進而發展並落實降低環境衝擊之具體行動。	4.4	76 ~ 79
反貪腐	企業應反對一切形式之貪腐行為，包括勒索和賄賂	中強光電遵守誠信經營，禁止一切形式的貪腐，並制定《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。	2.1、3.4	29、57

Coretronic

中強光電股份有限公司

300094新竹科學園區力行路11號

ESG@coretronic.com