

中強光電集團供應商暨承攬商永續承諾書

中強光電集團秉持「專注本業，穩健經營」的理念，遵守企業社會責任，制訂公司永續發展之短中長期策略，積極落實「責任、創新、卓越、開創」精神，致力成為「創新顯示系統整合方案之提供者」，並以社會需求為主，輔以企業核心能力，由外而內地規劃並實踐永續(ESG)策略，以期與更多利害關係人共同解決社會問題，並攜手達成聯合國永續發展目標(SDGs)，最終實現「科技扎根、永續經營」之使命，善盡企業社會責任，共創永續未來。

中強光電集團誠摯希望 貴公司與我們的精神一致，了解並遵循勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範、管理系統等相關議題及法規，勇於承擔責任並持續改善與提升。

中強光電集團邀請_____公司承諾於簽訂任何形式之合約或建立任何形式之契約關係時，務必遵守以下七份文件之要求（詳細內容請參附件一至七）。如 貴公司未能妥善實踐以下文件所要求之事項，中強光電集團有權依據相關合約要求，要求 貴公司進行改善或終止合約。

- 一、 責任商業聯盟行為準則 8.0 版（2024 年）
- 二、 綠色產品承諾
- 三、 衝突礦產政策（2024 年）
- 四、 無衝突礦產聲明（2024 年）
- 五、 廉潔承諾書（2024 年）
- 六、 環境永續及職安衛政策
- 七、 人權暨社會責任政策

為與 貴公司攜手共創永續供應鏈，中強光電已將永續相關指標列入供應商/承攬商評鑑及稽核項目中，貴公司應透過實施適當的措施，遵守本「承諾書事項」中所要求之勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範、管理系統之標準，持續改善及精進。

此致

中強光電股份有限公司/中強光電股份有限公司及其年報所載之關係企業

立承諾書之供應商/承攬商（公司章）

授權代表人（負責人章）

西 元 年 月 日

責任商業聯盟行為準則 8.0 版（2024 年）

一、勞工與人權

本公司依據國際社會公認準則，承諾維護勞工的人權，並尊重他們，此條款適用所有勞工，包括臨時工、移工、學生、合約勞工、直接員工以及任何形式類型的勞工。

（一）禁止強迫勞動

1. 不允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於擔保(包括債役)或契約勞工、非自願或剝削的監獄勞工、奴役或人口販運。這包括為了得到勞工或服務而使用恐嚇、強逼、威脅、綁架或詐騙手段運送、窩藏、招募、調配或接受勞工。
2. 除了禁止對勞工進出工作場所、員工宿舍或生活區域(若適用)作出不合理限制外，也不應無理地約束勞工在工作場所內走動的自由。
3. 作為招募程序中的必要部份，必須在勞工離開原本的國家前，為他們提供用其母語或其可以理解的語言書寫的聘僱合約，並且在合約中描述僱傭條款及條件。
4. 在抵達接收國家後，聘僱合約不得有任何替換或更改，惟有關更改是為了符合當地法律和提供相同或更佳條款而作出則例外。
5. 所有工作應當是自願的，若勞工按照合約合理通知，勞工擁有隨時自由離開工作或終止僱傭關係的權利且不受任何懲罰，並應在合約中明確規定。
6. 本公司應保存所有離職員工的文件。
7. 本公司、仲介或派遣公司不得扣留或以其他方式毀壞、隱藏、沒收或拒絕勞工取用其身份證或出入境證件，如政府頒發的身份證明、護照或工作許可證，僅可在遵守當地法律所必須的情況下保留文件，即便在此情況下，任何時候都不可拒絕勞工查看取用他們證件的需求。
8. 本公司、仲介或派遣公司不得要求勞工繳付招募費用或其他與其聘用相關的費用，如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予有關勞工。

（二）年輕勞工

1. 不得在任何製造與服務過程中僱用童工，此童工包含未滿 15 歲、或未達強迫教育年齡、或該國家/地區最低就業年齡之人士（三項中取年齡最大者），並限制未滿十八歲勞工（年輕勞工）不得從事可能會危及其健康或安全的工作，包括夜間值勤或加班。
2. 本公司透過適當地保管學生記錄、嚴格審核教育合作夥伴和按照適用的法例與法規保障學生的權利，從而確保對學生勞工的管理得當。
3. 應實施適當的機制來驗證勞工的年齡，但符合所有法律與法規的合法職場學習計畫則不在此列。
4. 本公司為所有學生勞工提供適當的支援和培訓。並依相關規定管理及保障年輕勞工的權利，不因年齡而有訓練及薪酬制度之差異。
5. 如果發現童工，須提供協助或補救措施。

（三）工時

1. 工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外。
2. 所有加班都必須是自願行為。
3. 每週七天應當允許勞工至少休息一天。

（四）工資與福利

1. 制定合法且符合時勢的薪酬制度，包括有關最低工資、加班時間和法定福利等範疇。
2. 根據當地法律的規例，勞工的加班工資應高於常規時薪水平。
3. 本公司禁止以扣除工資為紀律處分的條件，並及時透過薪資單或其他類似文件將工資支付依

據讓員工知曉。

4. 必須按照當地法律聘用臨時工、派遣勞工和外包工人。

(五) 反歧視/反騷擾/人道待遇

1. 本公司承諾提供一個無騷擾以及無非法歧視的工作場所。
2. 避免苛刻或非人道地對待員工，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、霸凌、公開羞辱或口頭辱罵；也不得威脅進行任何此類行為。
3. 本公司不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同及表達、種族或國籍、身心障礙、懷孕、信仰、政治立場、社團背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等在招募及實際工作（例如工資、晉升、獎勵和受培訓等）中歧視或騷擾員工。
4. 有關的懲戒辦法及程序必須有清晰的定義，並向員工清楚地傳達。
5. 應為員工提供適當的場所進行宗教活動和身心障礙便利設施。
6. 不得讓員工或準員工接受帶有歧視性的醫學檢查（包括懷孕或童貞檢查）或身體檢查。
7. 本手冊依循國際勞工組織（ILO）第 111 號【就業和職業歧視公約】所編立。

(六) 集結自由和集體談判

1. 制定員工與管理階層之間公開直接的溝通作業程序及管道，是解決工作場所和薪酬問題最有效的方法。
2. 本公司尊重員工的權利，員工能夠在不用擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理階層溝通以及分享其想法和憂慮。
3. 員工可依法自由結社、參加工會、集體談判和參加和平集會，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。
4. 如果集會結社和集體談判的權利受到適用法律或法規的限制，員工應被允許選擇並加入其他合法形式的員工代表。

二、健康與安全

盡量減少與工作相關的傷病發生率外，公司提供員工安全、健康的工作環境能夠提高產品和服務的質量、生產的穩定性以及員工的忠誠度和士氣。並制定與工作有關的事故和疾病預防作業程序，提供教育訓練以提昇員工危害預防認知和解決工作場所內健康與安全問題。

(一) 職業健康與安全

1. 本公司提供有效的分級控制危險源措施，包括消除危險、採用替代流程或替代材料，使用通過正確的設計、工程技術和管理控制，制定預防保養、安全操作程序（包括上鎖/標示），持續性進行職業安全衛生及健康知識培訓提昇員工在工作場所會遇到的潛在危險（如化學、電氣和其他能源、火、車輛、滑倒、絆倒和墜落危險）意識，並鼓勵員工提出健康與安全疑慮。
2. 如危險源無法透過工程控制而改善，亦會為員工提供適當的、充分保養良好的個人防護裝備，以及有關健康與安全危害事故和相關風險的教育訓練。
3. 採取合理的措施，從而讓懷孕的婦女／餵哺母乳的母親遠離存在高度危險的工作環境、消除或減少懷孕的婦女和餵哺母乳的母親所承受的任何職業健康和安全風險（包括與其工作分派有關者），以及為餵哺母乳的母親提供合理的場所。

(二) 應急準備

1. 本公司已確認並評估潛在的緊急情況和事件，並通過實施應急方案和應變程序來將其影響降到最低。
2. 為使集團組織內於人為事故或天然災害發生時，能迅速有效掌握狀況，採取必要緊急應變措施，以降低人員傷害、生命危害、環境衝擊及財產損失，避免二次傷害或及生產作業活動受

突發事件影響有斷線之虞時，維持客戶產品之生產與供應得到合理之保障，已制定實施緊急方案和應變作業程序，並每半年實施自衛消防編組教育訓練及民防團編組訓練，內容涵蓋：緊急事故報告及分析、員工通報流程、疏散步驟、員工訓練及演練、充足的出口設施、復原計畫及緊急人員聯絡資訊更新。

3. 廠房內亦設有適當的消防偵測和滅火裝置、暢通無阻的緊急出口、充足的逃生出口設施、應急人員的聯絡資料和復原計畫，並定期確認其有效性及功能性。
4. 公司應允許員工遭遇立即危險時行使退避權，並在危害排除之前，不得要求員工返回工作，亦不可進行任何形式之報復行為，如減少工資任何形式之假勤。

(三) 工傷與職業病

1. 公司制定職業傷害(工傷)與職業病預防程序和體系，進行職業傷害與疾病預防管理，包括鼓勵員工報告、職業傷害和疾病案例分析和記錄、提供必要的治療、調查案例並執行矯正措施以避免傷害/疾病的發生、以及員工返回工作崗位的協助。
2. 公司應允許員工遠離即將發生的傷害，且在情況緩解前不得返回，而不必擔心遭受報復。

(四) 工業衛生

1. 透過鑑別、評估和控制工具，減少及避免化學、生物和物理因素給員工帶來的影響，並輔以工程技術和管理措施控制員工暴露於危險源中。
2. 如無法以工程技術和管理措施控制危險源時，有提供保護員工健康和適當的個人防護裝備方案。
3. 公司應提供員工免費健康檢查，定期評估員工的健康是否因職業暴露而受損，並應制定及執行職業健康保護計畫及工作場所危害告知之課程與訓練。

(五) 體力勞動工作

透過鑑別、評估和控制工具，減少及避免高體力勞動工作給員工帶來的影響，包括人工搬運材料和重複提舉重物、長時間站立和高度重複或須使力的裝配工作。

(六) 機器防護

公司對生產設備和其他機器實施危險性評估，依評估結果裝置防護裝置、連動裝置以及屏障，並正確地進行維護。

(七) 公共衛生和食宿

1. 公司為員工提供乾淨的衛生設施、飲用水、清潔的食物、預備儲存設施和用餐用具。
2. 公司或人力仲介公司提供的員工宿舍應當保持乾淨、安全，並提供適當的緊急出口、充足的照明和充足的空調通風、洗浴設施以及獨立安全的場所以供儲存個人和貴重物品以及適當且出入方便的私人空間。

(八) 健康與安全溝通

1. 公司不分本/外國籍提供適合員工語言之職業健康和安全的教育訓練，以識別員工面對的所有工作場所危險情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。
2. 公司內部以紙本或電子方式公告健康與安全的相關資料。
3. 在開始工作前及之後定期提供訓練予所有員工。並承諾及鼓勵員工提出健康與安全的相關建議，無需擔心遭到報復。

三、環境

在製造過程中，應鑑別環境衝擊並盡量減少對社區、環境和自然資源造成的不利影響，以及同時保護公眾的健康和安全。

(一) 環境許可和報告

依環保相關法規要求進行環境許可證、核准公文和登記證之申請，亦定期實施法規查核及進行環境監測，使本公司環保運作符合法規要求，避免環境衝擊。

(二) 預防污染和資源保護

1. 應在源頭上或透過實踐（如增設污染控制設備；改良生產、維修和設施程序；或其他方法）盡量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。
2. 應節約或透過實踐（如改良生產、維修和設施程序、替換材料、再利用、節約、回收或其他方法）節約自然資源（包括水、化石燃料、礦物和原始森林產品）的耗費。

(三) 有害物質

1. 應當識別、標示和控制釋放到環境中會造成危險的化學物質、廢棄物及其他相關物質，以確保這些物質得到安全的處理、運輸、儲存、使用、回收或再利用和處置。
2. 有害廢棄物處理應加以追蹤並記錄。

(四) 固體廢物

1. 因作業活動而產生的固體廢棄物，在排放或處置之前皆需依法規要求進行分類、監控、控制和處理或回收固體廢物（無害的）。
2. 廢棄物處理應加以追蹤並記錄。

(五) 廢氣排放

1. 在營運過程中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、微粒、消耗臭氧層物質、化學品以及燃燒副產品等空氣排放物，在排放之前皆需依法規要求辨別、監控、控制和處理。
2. 消耗臭氧層物質應按照《蒙特婁議定書》和適用的條例進行有效管理。
3. 本公司應當對廢氣排放管制系統的性能進行例行監察。

(六) 材料限制

遵守避免使用所有關於禁止或限制特定物質，包括有關回收和廢棄的標識之物質的適用法規和客戶要求。

(七) 水資源管理

1. 實施水管理計劃，以記錄、分類和監察水資源、使用和排放，並制定節約用水方案及控制污染渠道。
2. 所有污水在排放或棄置前，應當依據法規要求對其進行分類、監察、控制和處理。
3. 對污水處理和控制系統的性能進行例行監控以確保達致最佳性能和符合在地法規。

(八) 能源消耗和溫室氣體排放

1. 公司應制定能源消耗和溫室氣體排放追蹤及記錄措施及溫室氣體排放減量目標，如應當追蹤及記錄工作場所內和／或企業層面的能源消耗和所有相關範疇1、範疇2及範疇3之重大排放源之溫室氣體排放之盤查及公告盤查報告。
2. 採取具成本效益的方法來改善能源利用效率，及盡量減少能源消耗和溫室氣體排放。

四、道德規範

公司為履行企業社會責任並在市場上獲取成功，本公司、代理商、供應商及轉包商須遵循最高標準的道德要求。

(一) 誠信經營

1. 所有商業的互動關係中都應遵循最高的誠信標準。公司應禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為，應推行監控和強化程序以確保符合廉潔經營的要求，其中包括承諾、提供、給予或接受任何賄賂物品。
2. 公司全體員工，應就自己的職務，誠實遵守本手冊及以本手冊為基礎所訂定的相關規定事項，

各單位主管應全力落實並確保其所屬員工瞭解、接受並恪守相關規定。

(二) 無不正當收益

1. 不得提供或接受賄賂或其他形式的不正當收益。
2. 公司員工於執行職務時應嚴格遵守從業道德標準，不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之饋贈、招待、回扣、賄賂或其他不當利益之行為，但其中之餽贈或招待為社會禮儀習俗、一般商業禮節之常規或公司規定所允許者，不在此限。
3. 所有企業交易應在透明的狀態下完成，並應在公司的賬目和記錄上正確反映。
4. 應實施監控、紀錄保留和執程序，以確保遵守反腐敗法律。
5. 公司員工均應秉持高度誠信從事公司業務等活動，不得藉由職務之便及使用公司資產謀取個人私益，與公司競爭，抑或損及公司與客戶之權益。
6. 員工對任何違反道德規範之行為應保有警覺，當有疑問或發覺任何違反法令規章或本規範之行為時，應以電子郵件、書面報告或簽呈，並檢具足夠資訊向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報。
7. 檢舉案經查明確認後，除情節重大者應提報董事會外，逕依本公司「獎懲辦法(C03-2025)」規定予以懲戒，如涉及違法，亦得提起訴訟。
8. 違反者屬經理人以下者，如對有關其個人之懲處措施，認為違法或不當致損害其權益者，可提出具體事實並檢附相關資料向審查單位提出申訴。

(三) 資訊披露

1. 所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在參與者的賬簿和商業記錄上。
2. 應當按照適用法規和普遍的行業慣例公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料。
3. 不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例，依照適用法規和主要的行業慣例公開有關。
4. 在供應鏈中偽造記錄或對情況或操作進行虛假陳述都是不可接受的。
5. 公司員工應遵守防止內線交易相關法令，及關於股票交易暨營業秘密資訊處理之其他證券法令，如掌握重要未公開資訊時，不得從事相關證券交易。

(四) 知識產權

1. 應尊重知識產權。
2. 技術和專有技術的轉移應以保護知識產權的方式進行，並應保護客戶和供應商的資料。
3. 公司員工有責任保護公司資產，並確保其能有效合法地使用於公務上，避免因偷竊、疏忽或浪費之情事而直接影響公司獲利能力。

(五) 公平交易、廣告和競爭

1. 公司依公平交易、廣告和競爭的標準制定作業準則，建立保護客戶資訊的措施。
2. 公司員工應以誠實嚴謹之從業態度執行公司事務，公平對待公司客戶、供應商、競爭對手等業務往來對象及其他員工，不得透過操縱、隱匿、濫用其基於職務所獲悉之資訊、對重要事項為不實之陳述或以其他不公平之交易方式獲取不當利益。
3. 與關係人交易時，亦不得有特別優惠之情事。
4. 對於公司本身或客戶之資訊，除經公司授權或法律規定應公開者外，每位員工均應謹守保密義務，不得有利用這些資訊為本人或第三人圖取私利。
5. 應保密的資訊包括所有可能被競爭對手利用、洩漏之後對公司或客戶造成損害等未公開資訊。
6. 因職務掌管或知悉員工個人基本資料等隱私性文件者，除法令要求或經公司適當授權者外，不得有任意向外界提供或揭露之情事，以免損及員工之權益。
7. 本公司員工應盡忠職守，不得涉入不法或任何有損及公司形象及商譽之活動外，亦應遵循公司

法、證券交易法及其他法令規章之規定。

8. 本公司員工於職責範圍內有義務以公司利益為優先而行事，並應以客觀及有效率之方式處理公務，避免任何利益衝突，如不得透過使用公司財產、資訊或藉職務之便，而意圖使自己、配偶、父母、子女或三親等以內之親屬獲致不當利益。
9. 當面臨獲利機會時，本公司員工應維護或增加公司所能獲取之正當合法利益。
10. 本公司員工應避免參加與公司有業務競爭、影響本職工作等相關活動，如不可在競爭者、客戶、供應商、協力廠商或外包等非關係企業從事兼職或全職工作，亦不可提供服務及收受費用等，惟關於社會公益活動或慈善事業不在此限。
11. 在從事任何可能構成個人與公司利益衝突的業務、投資或相關活動前，需先向單位主管及有關單位揭露詳情，並逐級呈核至董事長取得許可。
12. 如涉及重大交易之情事，須事先經董事會審查，並依相關法令及公司規定辦理。

(六) 身份保密及防止報復

1. 除非受法律禁止，本公司制定保護供應商和員工檢舉者之溝通作業程序，並確保其身份的機密性和匿名性，使員工表達疑慮而免受報復之侵害。
2. 對於舉發違法情事或參與調查過程之同仁與相關人員，公司會予以妥當保護，避免其遭受不公平對待或報復。
3. 本公司「獎懲辦法（C03-2025）」酌情獎勵檢舉者。

(七) 負責任地採購礦物

1. 建立綠色供應鏈採購限制管理準則，以確保在合理的情況下，在製造的產品中所含的鈹、錫、鎢、黃金和鈷和雲母不會直接或間接提供資金或受益於剛果民主共和國或其周邊國家/地區踐踏人權的武裝組織。
2. 對前述礦物的來源和監管鏈實施盡職審查，並應在客戶請求時向其提供盡職審查的具體措施，確保其來源符合經濟合作暨發展組織(OECD)《受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指南》或同等公認的盡職調查框架。

(八) 隱私

1. 對與其有業務往來之相關人員，包括供應商、客戶、消費者和員工的個人資訊保密，前述之保密行為符合該等人士的合理期望值。
2. 收集、儲存、處理、傳輸和共用個人資訊時，本公司皆會遵守與隱私和資訊安全有關的法規。

(九) 避免利益衝突

與本公司之商業往來，應避免任何可能的利益衝突，若發現任何潛在的利益衝突，必須立刻利用「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」通報本公司，並採取適當措施以防止因此所可能導致的不當行為。

- 申訴信箱：8215@coretronic.com
- 申訴專線：+886-3-5772000，分機 8215

五、管理系統

公司採用或建立範圍與本手冊內容相關的管理體系，在設計及建立此管理體系時，考量下列要素建立文件化、持續改善、實施及維持與本手冊有關之管理系統之有效性要求：

- a. 符合與本公司營運和產品相關的適用法規及客戶要求。
- b. 符合本手冊要求。
- c. 識別並降低與本準則有關的經營風險。

(一) 公司承諾

由本公司高階管理階層秉持遵守法規與持續改善的承諾，簽署人權、健康安全、環境與商業道德之公開的政策聲明，並以員工可理解之語言進行電子或書面形式公告/傳達予利害相關者。

(二) 管理職責與責任

明確指定公司代表去負責及推動本手冊所涵蓋之管理體系和相關方案的實施，高階管理層應定期審查管理體系運作狀況，以檢視其持續適用、適切及有效的運作。

(三) 法律和客戶要求

1. 鑑別、取得與本手冊相關之適用法規要求事項，和本公司所簽訂的其它要求事項，決定這些要求事項，應用於與本手冊相關法規或客戶要求合法性。
2. 法令規章與其它要求事項之相關資訊，應傳達給在組織控制下工作的人員及其他利害相關者。

(四) 風險評估和風險管理

1. 制定風險評估和風險管理的作業程序，以識別和本公司經營相關的守法、環境、健康與安全和勞工活動及道德風險，包括與本公司營運相關的嚴重人權和環境影響的風險。
2. 確定每項風險的級別，實施適當的程序和實質控制，以確保合規性並對已識別出來的風險實施控制。

(五) 改進目標

制定績效目標、指標和實施計畫以提高本公司的社會、環境、健康及安全衛生責任績效，包括對本公司為達成這些目標所取得的績效進行定期審查。

(六) 培訓

應為管理階層及員工制定培訓計畫，以落實本公司的政策、程序及改進目標，同時滿足適用之法規和監管要求。

(七) 溝通

應實踐、建立溝通相關作業程序，向員工、供應商和客戶傳達有關本公司政策、期望和績效的清晰準確的資料。

(八) 員工/利害關係人參與和補救措施

1. 應建立與員工、勞方代表以及其他相關或必要的利害關係人進行持續雙向溝通的流程。該流程旨在取得有關本手冊涵蓋之營運實務與條件意見，並促進持續改善。
2. 應提供員工一個安全的環境，使其能夠在不擔心被報復的情況下提供申訴和意見反饋。

(九) 審核與評估

定期進行自我評估，以確保符合法規的要求、本手冊內容以及客戶合約中的社會與環境責任相關要求。

(十) 糾正措施

制定糾正相關作業程序以確保能及時糾正在內、外部的評估、檢查、調查和審核中所發現的不足之處。

(十一) 文件和記錄

建立並保留文件和記錄，以確保符合法規與公司的要求，同時應妥善保護機密。

(十二) 供應商的責任

依相關作業程序，適時將電子業行為準則管理系統之要求傳達給供應商，並監督供應商對電子業行為準則的遵守情況。

綠色產品承諾

茲承諾：

- 一、本公司已充分瞭解中強光電集團之綠色產品標準（包括但不限於『綠色產品規格作業說明書(C04-3002)』）。
- 二、本公司供應予中強光電集團之產品符合前述規範，不含有前述規範禁用的環境危害物質。
- 三、本公司違反前述承諾，或本公司所提供資料有任何偽造、隱瞞、省略之情事時，本公司應負責賠償中強光電所受之損害。

衝突礦產政策（2024 年）

衝突礦產是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採，且來自經濟合作暨發展組織（OECD）或同等公認之組織所定義之受衝突影響地區和高風險地區的礦產，包括但不限於金、鉍、鎢、錫、鈷和雲母。

中強光電知曉在受衝突影響地區和高風險地區從事礦產資源開採、交易、處理、出口恐助長戰爭、衝突與侵犯人權的行為，並造成重大負面影響，我們宣示並承諾不接受使用來自受衝突影響地區及高風險地區（包含剛果民主共和國）的礦產，亦要求我們的供應商：

- 一、必須履行社會環境責任。
- 二、確保產品不使用來自受衝突影響地區及高風險地區（包含剛果民主共和國）的礦產。
- 三、追溯所有產品中所含的金、鉍、錫、鎢、鈷和雲母來源。
- 四、不容忍也不可以任何方式獲利於、助長、協助或便利任何一方實施嚴重侵犯人權的行為。
- 五、不容忍任何通過礦產資源開採、運輸、交易、處理或出口為非國有的有組織武裝團體提供直接或間接的支援。
- 六、不提供、承諾、給予或索要任何賄賂，並且抵制索賄，不會為了掩蓋或偽造礦產資源原產地，虛報礦產資源開採、交易、處理、運輸、出口等活動應向政府繳納的稅收、費用和特許開採費而行賄。
- 七、不參與、也不受益於在未獲得當地人和土著人自由、預先、知情 的同意的土地上開採資源，包括持有法定所有權、租賃權、特許權或許可證的開採商。
- 八、將此要求傳達給其上游供應商。

無衝突礦產聲明（2024 年）

本公司特此聲明並承諾所有提供給中強光電股份有限公司及其年報所載之關係企業（以下簡稱「中強光電」）之產品皆未含有衝突礦產（「衝突礦產」定義依 Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act）。

本公司針對製造之產品成分中金、鉬、鎢、錫、鈷和雲母的來源和供應鏈，訂立政策並進行盡職調查，以合理確保其來源與經濟合作暨發展組織（OECD）發布之「受衝突影響地區和高風險地區礦產供應鏈的盡職調查指導方針（Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High Risk Areas）」，或同等及認可的盡職調查框架一致。

*有關衝突礦產詳細定義與合法冶煉廠名單，敬請[點此](#)確認。

若中強光電要求，本公司同意自該要求 30 天內提供中強光電相關之證明、聲明、承諾、報告、查核（包括從供應商所收受的）及其他資訊與協助，證明本公司及本公司供應商皆符合本聲明事項。

若違反本聲明，本公司同意賠償中強光電因此所受之任何損害、罰金、罰款及所支出之費用（包括但不限於律師費）。

廉潔承諾書（2024 年）

承諾人承諾依以下條款與中強光電股份有限公司及其關係企業（以下簡稱「貴公司」）進行交易，且同意該條款自動適用於承諾人與 貴公司現在及將來之所有交易。

第一章 定 義

- 1.1 「承諾人關聯人員」是指供職於承諾人並從事與 貴公司直接商議交易條件、達成或者履行交易合約之經辦、採購、生產人員及其相關主管人員。
- 1.2 「 貴公司關聯人員」是指供職於 貴公司並從事與承諾人及其承諾人關聯人員直接商議交易條件、達成或者履行交易合約之 貴公司經辦、採購、生產、研發、品管人員及其相關主管人員。
- 1.3 「不正當利益」是指以金錢方式、實物方式、消費方式或其他任何方式取得的，但依法或交易習慣不應取得之利益，惟年節禮品往來及饋贈禮品(不得以購物卡或其他禮券取代)之價值不高於新台幣貳仟元者，不在此限。
- 1.4 「金錢方式」是指包括但不限於支付現金、贈與銀行卡、贈與有價證券（如購物卡、提貨單、娛樂場所會員卡、打折卡、代幣券證券等）、贈與承諾人自身或其關係企業的股權等的方式。
- 1.5 「實物方式」是指包括但不限於贈送或出借錄影攝像設備、家電設備、健身器材、汽車、住房等實物的方式。
- 1.6 「消費方式」是指包括但不限於宴請、娛樂消費、旅遊、國內或國外考察等的方式。
- 1.7 「其他任何方式」是指包括但不限於以朋友名義提供各種好處、活動抽獎、賭博中故意輸錢、性賄賂等的方式。
- 1.8 「關係企業」是指直接或間接地控制其他企業或受其他企業控制，以及同受某一企業控制的任何形態的營業組織。

第二章 承諾條款

- 2.1 承諾人現明確告知 貴公司：
在承諾人關聯人員中，有 / 沒有 貴公司現職員工或 貴公司前員工；若現在或將來有前述人員（錄用之日起三日內），承諾人應將該人員的詳細資訊以書面告知 貴公司。
- 2.2 承諾人現明確告知 貴公司：
在承諾人的現有股東中或實際控制人中，有 / 沒有 貴公司的現員工或 貴公司前員工；若現在或將來有前述人員（入股或實際控制之日起三日內），承諾人應將該股東或實際控制人及其股權/控制詳細資訊以書面告知 貴公司。
- 2.3 本承諾書第 2.1 和 2.2 條中的相關人員資訊發生變更時，承諾人應當於變更之日起七日內以書面通知 貴公司。
- 2.4 對於本承諾書第 2.1 和 2.2 條規定的人員，承諾人承諾其不得參與承諾人與 貴公司交易的任何環節；且承諾人與 貴公司交易之相關情況，承諾人不得以任何方式透露給上述人員知悉。
- 2.5 承諾人承諾如下：
 - 2.5.1 嚴格遵守 貴公司制定並事先告知承諾人須遵守的適用於貴我雙方交易的相關規定，絕不向 貴公司關聯人員要求、期約、進行任何賄賂或給付其他不正當利益，或有直接或間接圖利 貴公司關聯人員之行為；
 - 2.5.2 承諾人承諾在交易合約履行期間不以不正當利益，誘使 貴公司關聯人員擅自同意或暗中默認將供應權或合約權利轉讓予承諾人或承諾人指定之第三人，或為任何侵害或損害 貴公司及其客戶之商機、名譽、業務或違背其職務等之行為或有侵害之虞之行為；

- 2.5.3 如承諾人或承諾人員向 貴公司關聯人員要求、期約、進行任何賄賂、或給予不正當利益者（年節禮品及饋贈禮品之價值在新台幣貳仟元以下者，不在此限），或 貴公司關聯人員向承諾人或承諾關聯人員、員工要求、期約、進行任何賄賂、給予不正當利益或年節禮品者，應及時主動向 貴公司書面舉報，並提供相關證據。
- 2.6 承諾人承諾不接受、不配合 貴公司關聯人員對承諾人要求、期約、收受任何賄賂及其它不正當利益之行為，或有直接或間接圖利關聯人員自己之行為。
- 2.7 承諾人承諾在知悉有前述第 2.5 條及第 2.6 條之情形時，及時提出相關證據向 貴公司舉報索賄與受賄人員；若承諾人知悉 貴公司關聯人員與第三方為上述行為，亦可舉報。
- 2.8 承諾人承諾絕不為自己或他人利益，唆使或利誘 貴公司人員離職或違背其職務、職業道德。
- 2.9 承諾人承諾： 貴公司相關稽核人員有權事先通知承諾人後至承諾人營業處所對承諾人告知、承諾之情況進行稽核，承諾人應接受並全面配合 貴公司的稽核作業。
- 2.10 舉報管道：
- 電子信箱：8215@coretronic.com
- 申訴專線：+886-3-5772000，分機 8215

第三章 違約責任

- 3.1 承諾人及其員工違反本承諾書任何條款，承諾人應向 貴公司支付至少相當於賄賂金額或不正當利益之十倍之懲罰性違約金，並賠償 貴公司因此遭受的一切損失。
- 3.2 承諾人及其員工違反本承諾書任何條款， 貴公司有權立即解除所有與承諾人訂立的任何合同，承諾人因此遭受損失的， 貴公司不負任何賠償或違約責任。
- 3.3 承諾人確認：承諾人不以任何方式向任何機關主張本承諾書所約定的違約金過高而要求下調，承諾人自願按 3.1 款執行。

第四章 一般條款

- 4.1 本承諾書之修訂需經雙方磋商並取得承諾人與 貴公司之書面同意。
- 4.2 本承諾書之簽署人承諾已獲得承諾人充分授權，有權代表承諾人簽署本承諾書。
- 4.3 貴公司未及時主張其本承諾書項下之權利，並不視為默示放棄其權利。
- 4.4 倘本承諾書任何部分、條款或規定等經司法機關認定為無效或不可執行時，僅該部分、條款或規定為無效或不可執行。
- 4.5 本承諾書據以成立、生效、履行及解釋之准據法為中華民國法律。
- 4.6 因本承諾書所生之任何爭議，經友好協商仍未獲解決者，雙方同意以臺灣新竹地方法院為第一審管轄法院。
- 4.7 本承諾書溯自承諾人與 貴公司交易日起生效。
- 4.8 本承諾書若與承諾人與 貴公司已簽署之其他合約有抵觸者，以本承諾書為準。

承諾人對本承諾書有關限制或免除 貴公司責任之條款已充分理解，並確認 貴公司對此已盡說明義務。

環境永續及職安衛政策

中強光電集團推行 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001 / CNS 45001 職業安全衛生管理系統，需要大家共同配合執行減廢、回收、節約資源、安衛風險管控、符合環安衛法規之規範及永續經營並持續改善，以下為中強光電集團遵循之環境永續及職安衛政策，邀請 貴公司一同遵循以下政策，共創永續供應鏈。



環境永續及職安衛政策

中強光電創立於民國八十一年，主要從事數位視訊影像設備及光電相關產品之研究開發、生產製造、全球行銷與售後服務，公司秉持著「追求卓越、以客為尊」之理念，在關心員工健康、維護作業環境及重視環境保護的前提，推動環境與職業安全衛生管理系統，落實工作場所風險管理及危害預防，增進員工安全衛生意識，創造「零事故災害」友善安全健康的工作職場。秉持「節電省水得永續、低破減廢永保綠」精神，在產品生命週期中導入循環經濟概念，引進發展環境友善技術，強化源頭減廢及污染預防，減緩溫室效應，致力成為綠色模範企業，並承諾：

1. 全員共同參與，善盡環安職責。
2. 遵守環安法規，響應國家政策。
3. 預防工作傷害，促進安全健康。
4. 對利害相關者，加強宣導溝通。
5. 導入循環經濟，實現綠色企業。
6. 推廣綠色議題，引領業界標竿。

中強光電股份有限公司

董事長：

日期：



2021.05.19

人權暨社會責任政策

身為電子產業公民企業，我們遵守 RBA 行為準則、SA8000 國際標準，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等各項國際人權公約，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定。

我們遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施；持續宣導人權暨社會責任政策與實務原則，透過人權守則的簽署，確保全體同仁的人權意識，並提升在各個面向的素養，使能合理的應對不同的挑戰，本公司承諾如下：

一、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。

二、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。

三、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。

四、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。

五、反歧視與人道待遇

我們承諾提供無騷擾、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。

六、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。

七、工時管理

工作時數遵循法規規範，除緊急或特殊情況外每週加班時間不得超過 12 小時，所有加班均屬自願性質，每七天應當允許員工至少休息一天。

八、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。

九、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。

十、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。