

2023

Coretronic

中強光電永續報告書
Coretronic ESG Report



Contents

目錄



關於本報告書

中強光電股份有限公司自 2008 年起，連續 16 年發行企業社會責任報告書，並已於 2020 年正式更名為永續報告書，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心之重大主題的管理方針及成效。
- 本報告書針對有實質生產、持股比例 50% 以上、對公司之經濟 / 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、昆山揚輝光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電）、子公司台灣廠區（誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人），而上述公司之營收佔本公司年度合併營收 74%。
- 重要子公司暨自有品牌 – Optoma Holding Limited 將於 2024 年 9 月自行出版 2023 年永續報告書，故，其相關永續策略及績效將不揭露於本報告書中。
- 其他未被列於揭露範疇內的子公司（請參考年報第 108-109 頁之關係合併組織圖），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 – 「子公司永續績效摘要」呈現。
- 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、昆山揚輝光電；吳江廠區：蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電）。

報告書編撰原則

本報告書的內容與架構依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的 GRI 準則 2021 (GRI Standards 2021)，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 的永續指標。報告書末附有報告內容與 GRI 及 SASB 指標對照索引表。

報告書保證²⁻⁵

- 本報告書由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 採用 AA1000AS v3 第二類型高度保證等級，同時針對 GRI 和 SASB 兩架構進行保證。
- 本報告書中之財務數據以新台幣計算，並採用經安永聯合會計師事務所簽證之財務年報資料。
- 本公司 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 27001、ISO 50001、ISO 45001、CNS 45001 皆通過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 及通標標準技術服務有限公司 (SGS-CSTC Standards Technical Services Co., Ltd.) 查驗證。
- 本公司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。

報告時間²⁻³

中強光電每年定期發行中文及英文永續報告書，並公布於中強光電官方網站、公開資訊觀測站、ESG 電子報、中強光電 FB 粉絲專頁。

- 現行版資料期間：2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
- 上一版發行時間：2023 年 6 月
- 現行版發行時間：2024 年 7 月
- 下一版發行時間：2025 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

E-mail： ESG@coretronic.com

電話：+886-3-5772000 · 分機 1518 – 伍小姐

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

經營者的話 2-22

2023 年，全球經濟、社會與地緣政治的不穩定，以及貨幣政策緊縮、高通膨和高利率的影響，導致全球經濟呈現下滑趨勢，需求疲軟。根據世界經濟論壇發布之全球風險報告，環境風險持續名列前茅，社會極端化和人工智慧的發展讓資訊真相不易取得，使得全球永續發展進度大幅落後設定目標。身為永續企業，我們希望以堅強的研發實力、彈性的經營模式、完善的風險掌控與應變能力，維持穩健的獲利能力，展現企業營運韌性。在此，由衷感謝所有利害關係人的支持與鼓勵，讓我們以正面積極的態度和源源不絕的創造力，克服瞬息萬變的國際政經情勢所帶來的各種挑戰，攜手展望永續未來。

中強光電已連續 16 年發行年度永續報告書，並依循 GRI 頒佈之 GRI 準則 2021 (GRI Standards 2021) 及永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續指標撰寫本報告書，且同步發行英文版永續報告書，以符合國際永續規範並強化與利害關係人的溝通，持續向利害關係人展現公司於環境、社會 / 人權、經濟 / 治理面的永續績效，期許以創新科技驅動永續競爭力，以社會需求為主、企業核心能力為輔，由外而內地推動永續專案並實踐永續策略與目標。

公司治理

身為公司治理資優生，中強光電已連續 9 年名列公司治理評鑑上櫃公司排名前 5%，更入選「公司治理指數」、「上櫃 ESG 30 指數」、「特選上櫃 ESG 永續高股息報酬指數」、「特選上櫃 ESG 龍頭報酬指數」、「TPEX FactSet 氣候韌性指數」、「薪酬指數」及「勞工就業 88 指數」，顯示公司內部治理機制及永續績效受到高度肯定。此外，委託外部獨立機構執行之董事會外部績效評估，亦對董事會、董事會成員、各功能性委員會之績效進行內部評估，並將結果提報董事會，以促進股東價值及維持公司競爭力，為企業永續經營奠定基礎。

社會參與

我們透過與社會企業、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」六大計畫，消弭城鄉數位落差、追求平等教育，並透過科技縮短偏鄉與醫療距離，補足福利機構人力及資源缺口，照顧獨老身心健康。此外，於 2010 年成立的中強光電文化藝術基金會，以點亮台灣文化、推動光影藝術及提升生活品質為宗旨，於全台執行「點亮計畫」，並舉辦「台灣光環境獎」及「光環境推廣講座」，擴散光環境議題之影響力，持續推動光環境理念。

中強光電將持續致力於變革與創新，深耕關鍵零件與前瞻技術，為客戶提供創新顯示解決方案，整合先進 AI/ 智能技術，以提供各種智慧場域之完整解決方案，提高公司永續競爭力，並以積極行動回應氣候變遷的議題，將綠色設計概念導入產品開發過程，降低產品對環境之衝擊以符合客戶需求，持續呼應全球永續發展倡議框架，攜手利害關係人共同達成聯合國永續發展目標，發揮正向影響力以共創永續世界！永續轉型，勢在必行！

幸福職場

員工是公司持續成長且永續經營的核心動力，為實踐身為運動及幸福企業之責，讓同仁獲得工作與生活平衡，我們進行年度調薪、增加員工福利、落實人權管理及培訓課程、舉辦多元化運動與團康活動為員工的健康加值，有效凝聚同仁向心力及提高認同感，並透過多元且雙向的溝通管道，聽取各年齡層同仁心聲與建議，讓各項措施更臻美好。此外，也積極投入青年培力，培育未來重點人才，並依同仁職能落點安排對應課程，精準提升同仁專業能力，強化組織韌性。我們希望藉由更貼近員工需求之企業承諾及策略，成為同仁所認可的幸福企業。

友善環境

面對國際淨零浪潮及國內氣候變遷因應法，我們訂立「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 絕對減量 50.4%，類別 3~6 絕對減量 30%」之科學基礎減碳目標並提交 SBTi 審核，預計 2024 年 4 月通過審核。此外，也將 2023 年訂為公司綠色產品元年，除自行規劃及建置產品碳足跡盤查平台，也訂立再生原料及環保包材等明確的短中長期目標，同時持續與台灣氣候聯盟、台灣淨零行動聯盟、CDP 及 TCFD 等國內外倡議接軌，更透過建置多座太陽能發電系統及綠電轉供，將再生能源使用率提高至 16%。未來將持續與利害關係人共同落實減碳策略，加強減碳力度，逐步達成 SBT 減量及淨零目標。

中強光電股份有限公司董事長 張威儀



ESG 績效亮點

環境 ENVIRONMENTAL

SBT 減碳目標

2023 年提交科學基礎減碳目標予 SBTi 審核
預計 2024 年 4 月通過審核

「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 絕對減量 50.4%、類別 3~6 絕對減量 30%」

100% 取得 ISO 14064-1

本報告書揭露範疇皆通過查證

47%

溫室氣體 (類別 1 和 2) 較 2021 年 (基準年) 絕對減量

16%

再生能源使用率

取得 ISO 14067

三款雷射投影機及兩款液晶顯示器通過查證

100% 達成環境指標短期減量目標

溫室氣體排放強度、電力耗用密集度、廢棄物產出強度、用水量

社會 SOCIAL

2,094 萬元

投入社會參與及公益總金額佔公司年度盈餘 1.5%

7,241 人時

投入社會參與及公益專案之志工人時

57,180 人次

因公司社會參與及公益專案而受惠人次

148 個

因公司社會參與及公益專案而受惠 NGO

3~5%

年度調薪平均幅度

136 個

台灣廠區實習及產學合作職缺

治理 / 經濟 GOVERNANCE

13.92 億元

歸屬母公司之稅後淨利

3.56 元

每股盈餘 (EPS)

入選 ESG 指數

上櫃 ESG 30 指數、特選上櫃 ESG 永續高股息報酬指數、特選上櫃 ESG 龍頭報酬指數、TPEX FactSet 氣候韌性指數、公司治理指數、勞工就業 88 指數、薪酬指數

100%

台灣廠區 ESG 教育課程完訓率

99.7%

誠信經營課程完訓率

96%

供應商永續承諾書簽署率

企業永續肯定



AREA 亞洲企業社會責任獎

- 首度榮獲「社會公益發展獎」
- 首度榮獲「公司治理獎」



APSAA 亞太永續行動獎

- 首度參賽，即以「光之夢行者」計畫榮獲「SDG 4 教育品質 (Quality Education)」銀獎



MSCI 永續領導者指數

- MSCI ESG 評等獲得 BBB



國家企業環保獎

- 連續 6 年榮獲行政院環境部「國家企業環保獎」銀級獎



上市櫃公司治理評鑑

- 連續 9 年名列上市櫃公司前 5%，國內僅 8 家上市櫃公司連續 9 年獲此殊榮
- 名列市值 100 億元以上電子類上市櫃公司 11-20%



TCSA 台灣企業永續獎

- 連續 7 年榮獲「永續報告金獎」
- 連續 6 年榮獲「透明誠信領袖獎」
- 連續 5 年榮獲「台灣百大永續典範企業」
- 四度榮獲「社會共融領袖獎」
- 首度榮獲「人才發展領袖獎」



天下永續公民獎

- 連續 12 年榮獲「天下永續公民獎」，2023 年於大型企業排名第 27 名



CDP 評比

- 供應商議合評價獲得 A (領導等級)，高於業界、亞洲及全球平均
- 氣候變遷評比獲得 B (管理等級)，高於業界、亞洲及全球平均
- 水安全評比獲得 B (管理等級)，高於業界、亞洲及全球平均

ESG 專題 | 環境永續



氣候變遷導致極端天氣事件愈發頻繁，唯有正視氣候變遷議題，方能打造永續企業。因此，中強光電於 2022 年提出淨零宣言，承諾在 2050 年達到淨零排放，並擬定及實踐氣候因應措施，盡可能降低氣候變遷造成的環境衝擊。中強光電積極透過實際行動響應國內外氣候倡議，於 2023 年以 TCFF 架構重新進行氣候相關財務揭露、針對疫後氣候狀況更新風險與機會關注項目，進一步擬訂因應策略；同時繼 2022 年提交承諾書予科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 後，於 2023 年 9 月提交科學基礎目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體類別 (1 和 2) 絕對減量 50.4%、類別 3~6 絕對減量 30%」及相關執行計畫予 SBTi 審核，並預計於 2024 年 4 月通過審核。

此外，中強光電自 2019 年起，已連續 5 年回覆 CDP 問卷，2023 年更上一層樓，於供應商議合評價獲最佳評級 A (領導等級)，氣候變遷評比與水安全評比皆維持 B (管理等級)，皆優於業界、亞洲及全球平均等級 (C)。我們也從 2022 年起，加入台灣氣候聯盟 (TCP) 及台灣淨零行動聯盟 (TANZE)，與客戶和供應鏈夥伴合作，一同為守護環境付出心力。為達成再生能源相關目標，我們積極投資並推動再生能源使用，使再生能源在淨零發展中發揮關鍵作用。2023 年陸續完成竹南廠、南科一廠及南科二廠屋頂太陽能發電系統並啟用發電，搭配綠電轉供及購買再生能源憑證，減少對傳統能源的依賴，也使台灣與大陸廠區年度再生能源使用量佔年度總用電量比例增至 16%，優於 2023 年目標。

為達成淨零目標，我們全面展開各項減碳措施，包含：更新設備節能措施、持續提高再生能源使用量、執行節水措施及減廢措施；全方位改善空調設備能源效率，將老舊耗能設備替換為節能空調設備、推行節能生產管理；透過綠色技術創新，逐步規劃及執行產品節能及降低碳排的相關措施，並致力於推出更創新的綠色產品，提高綠色原物料使用率與減少能源耗用，為地球減輕負擔，創造雙贏局面。中強光電以淨零發展策略為核心，透過整合綠色產品、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，在永續發展的道路上持續努力，為環境保護和社會進步做出積極的貢獻，未來將持續遵循集團淨零路徑，竭力實踐淨零願景。

 <ul style="list-style-type: none">• 連續 5 年回覆氣候變遷問卷• 供應商議合評價獲 A (領導等級)，高於產業、亞洲及全球平均 (C)• 氣候變遷評比獲 B (管理等級)，高於產業、亞洲及全球平均 (C)• 水安全評比獲 B (管理等級)，高於產業、亞洲及全球平均 (C)	 <ul style="list-style-type: none">• 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與影響分析• 2023 年重新鑑別、更新風險與機會關注項目及初步評估財務影響• 針對 2023 年鑑別之風險與機會擬訂因應策略	 <ul style="list-style-type: none">• 2022 年提交承諾書予 SBTi，承諾以 SBT 1.5°C 情境設定減碳目標• 2023 年 9 月提交科學基礎目標予 SBTi 審核，以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 絕對減量 50.4%、類別 3~6 絕對減量 30%• 預計 2024 年 4 月通過審核	 <ul style="list-style-type: none">• 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，2023 年續會	 <ul style="list-style-type: none">• 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• 連續 2 年獲頒「綠級淨零標章」，經由「承諾」與「行動」兩個階段，邁向淨零企業
--	--	--	--	--

「光耀科技營 2.0」只要 6 天小學生 也能開發遊戲程式

中強光電自 2016 年啟動「光之夢行者」計畫，於苗栗偏鄉學校依序執行「光電小尖兵」、「多功能數位教室」、「光耀科技營 1.0」及「光耀科技營 2.0」，希望運用公司核心專業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，也藉此積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 第一項「消除貧窮」、第四項「教育品質」及第十七項「全球夥伴」。

2022 年起，我們與國立陽明交通大學電機系學生及程式老爹三方合作，推出全新「光耀科技營 2.0」，為苗栗偏鄉及非山非市國小四~六年級學生舉辦 6 天 (學習時間共 30 小時) 的程式教學營，不僅協助孩子提前完成國一至國二上學期的程式課程，還讓孩子運用營隊所學，**與隊友合力完成兩支遊戲程式。**

1. 營隊前 - 志工培訓：擔任營隊助教或講師的螢火蟲愛之光服務隊志工及陽明交通大學電機系學生必須接受 20 小時培訓，以利於營隊中擔任課堂講師並協助學生操作和理解。
2. 營隊 Day 1 & 2 - 程式教育桌遊「海霸」、創意遊戲「海霸寶果」、「迴圈繪圖」、「疊杯遊戲」：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。
3. 營隊 Day 3 - Scratch：展開問題導向的上機程式教學，讓孩子能將課堂所學實際演練一次，協助孩子提前完成國一上學期的程式課程。
4. 營隊 Day 4 - 程式教育桌遊「進階版海霸」及「解碼傳說」、創意遊戲「海霸寶果進階版」及「動物 ABC」：透過類似密室逃脫的解題關卡，培養學生更進階的邏輯思考及推理能力、同時藉由兩款創意遊戲，讓學生了解集合原理及 AI 辨識原理。
5. 營隊 Day 5 - Scratch：進行「變數」和「函式」教學，並讓學生運用先前所學，開始練習指令除錯。
6. 營隊 Day 6 - 創意遊戲「限制溝通」、Scratch：透過創意遊戲，讓學生了解如何定義訊息與加密原理，同時藉著 Scratch 實作練習，讓學生們組隊拆解問題，並合力完成兩個遊戲程式，最後各組依遊戲有趣度和複雜度進行評分，選出兩款最佳遊戲並獲得最終大獎。

「一開始覺得 Scratch 好難，解題的時候我總是組內最後一個完成，還好有大哥哥的幫助，只要我一發出求救訊號，他就立刻過來，很有耐心地教我，真的非常謝謝他。最令我不敢相信的是，我們組竟然獨立完成了兩個小遊戲耶，自己寫的，看起來超厲害，玩起來也很有趣，讓我可以好好跟別校的朋友炫耀。」
- 苗栗縣福基國小四年級學生，受惠單位

「感謝中強光電和交大志工這麼有耐心地引導學生一步一步解決程式題目，學校資訊課雖然有上 Scratch，但老師無法照顧到全部學生，也因為有進度壓力，沒有足夠時間讓學生獨立思考與推理，這個營隊彌補學校教育的不足，真的很感謝。」
- 苗栗縣蕉埔國小老師，受惠單位

「我是工程師，對我來說，程式就是我的日常，Scratch 這種已經把程式碼寫在每個物件上的軟體，小朋友應該很容易上手。但，當自己擔任 Scratch 講師後發現，要把自己覺得理所當然的概念講解給小朋友聽，難度非常高，孩子們疑惑的眼神，真的有打擊到我，所以真的要花時間備課，以孩子的能力為基礎，用簡單的例子讓孩子於課程中理解解題邏輯。同時，我也很佩服孩子，學習速度真的很快，也很謝謝他們帶給我滿滿信心和快樂，假日參加營隊真的很舒壓。」
- 螢火蟲愛之光服務隊志工，公司同仁

投入金額
\$ 297,505

受惠學生
133 人次

受惠學校 2 個

投入志工人次
228 人次

投入志工時數
1,565 人時

ESG 專題 | 人才培育



實踐學用合一！「元智企業書院」量身訂做客製化學程

■ 超前佈署管理人才，從大二培養

2023 年啟動「元智企業書院」，推出光電學程與管理學程，並針對光電產業所需光電人才，招收大三至碩一同學，同時超前佈署管理人才，招收大二至大四同學，國籍更擴及東南亞，實踐多元共融。每一屆企業書院執行 3 個學期（一年半），已先簽訂 2 屆合約，預計執行至 2025 年，中強光電更贈予元智大學每學期新台幣 150 萬元之培育經費，培養理工學院及管理學院同學。

學程因應學校與企業需求高度客製化，讓同學在學校所學能接軌企業實務需求，包含企業客製化課程、企業實習、企業專題、企業參訪等課程，提供優於一般實習生的實習薪資及每學期專題獎助學金新台幣 5 萬元，並針對企業書院表現優秀同學預發聘僱書及任用獎金新台幣 10 萬元，讓同學畢業即就業，無縫接軌企業。

第一屆企業書院共招收 34 位同學（21 位管理學程及 13 位光電學程），2023 年已完成 5 堂客製化課程，2 堂管理學程（國際企業管理、數位轉型個案）、2 堂光電學程（投影機原理、色度與色彩學）、1 堂共同必修企業文化。客製化課程由 5 位協理級以上主管親自授課，並搭配課程設計產出專屬企業書院個案 5 份，同學透過個案研討發表，實際了解公司運作並提出建議方案，平均滿意度達 4.5 分以上，同學更於課堂中直接回饋：「能在學校就了解企業實務，獲益良多。」、「很感謝公司對同學的付出，跟以往參與過的企業實習或合作方案大大不同。」

■ 納入多元實務設計，提升同學體驗感

除客製化課程，公司更安排一日企業參訪、企業實習、企業專題，實踐做中學等多元學習方案，增加同學體驗實務工作的機會。

- 企業參訪：透過闖關體驗式活動，讓同學實際體驗企業文化；藉由 ESG 講座，向同學說明公司落實 ESG 的實務做法，將理論化做實務；帶領同學參觀產品展示間，觀摩並操作公司產品，使同學更貼近產品。
- 管理學程：2023 年第一學期共 3 位同學（含越南籍同學）自主參加暑期實習，安排於業務及人資單位實習，提早體驗職場，並為 2024 年第二學期的正式暑期實習做好準備。
- 光電學程：2023 年第二學期提早分組並指派業師帶領 4 組同學研究專題，提早熟悉專題技術，並預計於 2024 年第三學期進行企業專題，由學校教授與企業業師共同擔任專題指導，分組帶領同學進行專題研究。

• 相關活動照片



■ 協助學校培育未來人才

透過一年學程，同學已能將學校所學立即運用於企業方案，在邁入職場前就有機會先體驗公司文化、管理觀點、產品技術等。經調查，23 位大四應屆畢業同學中，有 9 位同學表示，參與企業書院後對中強光電及自我職涯規劃有更深入了解，並有意於 2024 年畢業後直接進入公司就職。善盡企業社會責任，提供資源讓在校學生能提早接軌職場，探索自我發展可能，除儲備企業所需人才外，更希望同學把握參與企業運作的機會，擴大視野探索自我可能，同時協助學校培育未來人才。

CH1

永續經營



01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶服務

1.1 公司簡介 ^{2-1, 2-6}

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

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。

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、吳秀蕙
員工人數	4,330 名 ¹
總部	300094 台灣新竹科學園區力行路 11 號
全球重要據點	台灣、大陸、美國、歐洲、越南
上櫃時間	1999 年 (股票代碼：5371)

1：中強光電台灣及大陸廠區（吳江及昆山廠區）之員工人數

產品及服務

▶ 影像產品

DLP 數位投影機、雷射電視、LED 一體顯示器、互動模組、智慧連接器、影像拼接融合器、影像訊號處理盒、智能影像解決方案、嵌入式投影系統、超短焦雷射電視、行動微型投影機、穿戴式顯示光學模組、車用投影系統

▶ 節能產品

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

2023 年營收 | 約新台幣 395 億元

參與公協會 ²⁻²⁸

- 台灣科學園區科學工業同業公會
- 台灣顯示器材材料與元件產業協會 (TDMDA)
- 台灣國際資訊顯示學會中華民國總會 (SID)
- 光電科技工業協進會 (PIDA)
- 台灣 3D 互動影像顯示產業協會 (3DIDA)
- 台灣淨零行動聯盟 (TANZE)
- 台灣氣候聯盟 (TCP)
- 社會創新產業夥伴組
- 昆山經濟技術開發區安全生產與環境保護協會
- 昆山市台灣同胞投資企業協會
- 昆山人力資源協會
- 吳江區智能製造協會
- 蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會
- 中國國際商會蘇州商會



1992 2002

2017

成立掛牌

拓展動能

轉型跨界

- 1992 成立
- 1999 上櫃

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

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

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 16 個，分別為台灣新竹科學園區的力行廠、台灣新竹科學園區竹南園區的竹南廠、台灣南部科學園區的南科一廠及南科二廠、台灣湖口工業區的湖口廠、中國江蘇省蘇州市的吳江廠區（蘇州璨宇光電、蘇州璨鴻光電、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）、中國福建省福州市的蘇州璨鴻光電有限公司福清分公司、越南胡志明市的越南一廠（Coretronic Vietnam Company Limited）及巴地頭頓省的越南二廠（Coretronic Technology (BRVT) Company Limited）。此外，為推廣品牌及提供更即時的顧客服務，子公司暨自有品牌 –Optoma（全名為 Optoma Holding Limited）亦在台灣、美洲、歐洲及大陸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、福州 台灣：苗栗、台南 亞洲其他地區：越南
Optoma 營運、客服與行銷據點	台灣：新北市 美洲：美國 歐洲：英國、荷蘭、法國、德國、挪威、西班牙 大陸：上海、香港
誠屏科技 營運與生產據點	台灣：苗栗 大陸：昆山
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、台南 亞洲其他地區：日本



01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

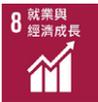
1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶服務

重大主題
經濟績效

GRI 特定主題
經濟績效



1.2 營運概況 ³⁻³

主題邊界

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

主題重要性

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

策略

秉持數位顯示系統技術領導者之使命，深耕創新顯示解決方案，並聚焦雲端服務、人工智慧和各種智慧場域之完整解決方案

評量機制

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

績效

- 合併營業收入淨額為新台幣 394.92 億元，較前一年度減少 21%
- 合併毛利率 19.9%，較前一年度之 19% 增加 0.9%
- 合併營業利益為新台幣 9.31 億元，合併稅前淨利新台幣 15.88 億元
- 合併稅後淨利新台幣 12.02 億元，其中歸屬母公司股東之淨利為新台幣 13.92 億元，年減 41%
- 每股盈餘為新台幣 3.56 元

目標

【2024 年目標】

- 持續轉型商業獲利模式及提升產品競爭力，透過精實管理和智慧製造以促進效率和提升產品質量，創造利潤
- 建立永續供應鏈，實踐全球化布局和在地化經營，以提升競爭力並鞏固全球市占率
- 深耕核心技術與關鍵零組件，以光機電熱軟、材料及系統設計整合與應用能力，提供創新顯示系統完整解決方案
- 聚焦研發高附加價值產品及多種視覺影像解決方案，深耕人工智慧、大數據、雲端技術、智能互動等智能服務方案平台之開發，以拓展並帶動成長動能

【2025-2026 年目標】

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

合併財務報表 201-1, 201-4

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	49,833,368	49,783,157	39,491,708
營業成本	41,102,386	40,328,961	31,620,007
營業毛利 (損)	8,730,982	9,454,196	7,871,701
營業 (損) 益	1,646,426	2,150,622	930,670
營業外損益	1,138,893	1,022,358	657,708
稅後淨利	2,039,280	2,413,434	1,202,029
每股盈餘	5.12	6.03	3.56
資本支出	1,465,671	2,239,760	1,822,817
員工薪資及福利	8,648,154	8,972,782	7,492,636
研究發展費用	3,008,812	3,056,452	2,901,998
資產 - 年底總額	61,470,393	55,857,815	55,603,904
資本 - 年底總額	22,152,104	22,729,545	23,484,289
股本總市值 - 年底總額	36,126,655	22,246,825	27,955,149
研究發展支出投資抵減	1,308,022	1,261,806	1,239,670
租稅抵減 (抵用數)	15,653	93,255	19,720
政府補貼金額	159,218	110,394	202,665
所得稅費用	746,039	759,546	386,349
所得稅佔營業額比例 (%)	1.50%	1.52%	0.98%

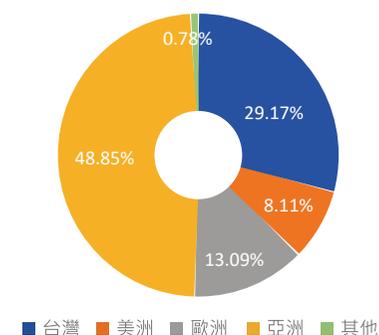
財務收支及獲利能力分析表

項目	2021 年	2022 年	2023 年	
財務結構	負債占資產比率 (%)	60.60	55.10	53.87
	長期資金占不動產、廠房及設備比率 (%)	341.77	340.92	293.81
償債能力	流動比率 (%)	139.23	155.63	135.23
	速動比率 (%)	109.13	112.27	102.06
	利息保障倍數	31.32	10.30	4.86
獲利能力	資產報酬率 (%)	3.87	4.49	3.09
	權益報酬率 (%)	9.02	10.51	6.02
	稅前純益占實收資本額比率 (%)	71.24	81.15	40.63
	純益率 (%)	4.09	4.85	3.04
	每股盈餘 (元) / 平均加權流通在外股數	5.12	6.03	3.56
其他	每股現金股利 (元)	4.0	4.5	3.0
	本益比	12.65	10.38	20.81
	殖利率 (%)	6.18	7.19	4.05

市場分析 2-6

- 根據市調機構統計，2023 年全球大尺寸 LCD 面板預估出貨量 681 百萬片，本公司 2023 年節能產品整體出貨量為 30 百萬片，全球市佔率約為 4.41%。
- 2023 年雖各地陸續解封，但政經局勢的高度不穩定仍導致全球總體經濟持續低迷，企業和消費者擱節開支，全球投影機市場出貨量約為 600 萬台，小幅衰退 1~2%。本公司 2023 年影像產品出貨量為 97.5 萬台，全球市佔率約 16.25%。
- 全球 DLP 投影機市佔率第一名

2023 年主要商品之銷售地區分布圖



01

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

重大主題
創新研發
管理

GRI 特定主題
經濟績效



1.3 創新產品³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

持續的創新研發，是組織日益精進、企業永續發展的關鍵因素

策略

- 於總經理轄下設技術長室，並於各事業群主管轄下設技術長 / 技術中心 / 研發處等創新研發單位，負責先進技術與製成的評估與開發
- 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
- 研發側入式新型前導光板、直下型導光鏡片、特殊光學控制膜片及 Mini LED BLM，開發輕薄短小節能、防窺、高動態對比的高價值應用產品
- 深耕影像處理核心技術，發展對比亮度顏色全自動調控技術，增加成本競爭力
- 專注於家用、大場域商用的高亮度、廣色域、高解析度的固態光源投影產品研發，以智能技術開發結合人工智慧、深度學習、電腦視覺、物聯網和雲端運算的數據型平台以提升使用者體驗
- 基於投影光機核心技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/MR 眼鏡裝置光機與智能設備新應用，創造差異化

評量機制

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

績效

- 研發人員共 773 人，其中台灣研發人員總數佔台灣員工總數 37%
- 集團研發費用新台幣 29 億元，佔合併營收 7.35%

績效

【節能產品】

- 繼續深化各種導光板核心技術、顯示技術、系統整合技術以提升產品競爭力。例如：更新式 IML & MML 系列導光板，效率較傳統 BLU 提升 50%~70% 以上；新型 PC & PMMA RS-IML，厚度亦可下達 0.3T，可應用於超窄邊框薄型顯示器
- 因應 Energy Star 9.0 螢幕節能需求，已產 27 吋（含）以下高節能厚板導光板，較現有產品有 15~25% 的效率改善
- 量產 Mini LED 區域調光與掃描的背光模組，應用於窄邊框電競筆電與螢幕顯示器，並搭配光學對位拼接燈板、自製特殊微結構擴散板 / 膜及印刷技術，改善光學、畫面品質與生產穩定度
- 因應 ESG 需求，已開發中小尺寸「前光板」產品，其特殊的微結構設計能進一步提升發光效率，達成節能減碳目標
- 開發出更輕、更薄與防窺更佳的第六代可切換 NB 防窺模組，已接近試產階段，而針對下個世代 OLED Display 的防窺需求，也已完成樣品試作與測試
- 將防窺產品應用延伸至車載與工控，開發單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 及 Passenger Display，第一代產品已進入試產階段
- 開發結合光學結構、擴散膜片與 LED 設計，OD 僅 2.0~4mm 且具 2D 動態調光、低漏光的 LCD 常規外型與異形外型顯示器

【影像產品】

- 自行開發 XPR FPGA，採用全新演算法進行影像分割與處理，提高表現能力並大幅降低硬體成本
- 開發業界同級產品第一個 4K 3D@120Hz 功能，大幅提高產品競爭力
- 開發場景應用輔助程式，結合投影機成為完整的 Auto Dome 解決方案
- 開發相機輔助應用程式，輔助投影機進行顏色匹配與複製，大幅增加產品競爭力
- 研發超廣色域 RGB 純雷射合光技術的 8K 高解析度超短焦無線雷射投影機，整合雷射光源與各種關鍵技術，提升系統效率及色彩表現，以達低成本及高效能的產品優勢
- 研發新一代行動微型超短焦投影機整合智慧型投影、智慧揚聲器與互動投影功能
- 量產內置在遊技機的嵌入式投影模組
- 智慧眼鏡用高亮度 DLP 全彩投影光機實現量產，0.85cc 全彩 Micro LED 投影光機
- 全球市佔率約 16.25%，為全球 DLP 投影機市佔率第一名

目標

【2024 年目標】

- 導入減碳開發流程與要求，響應節能減碳
- 持續研發側入式新型導光板、特殊光學控制膜片、R-LCD 用前光板及 Mini LED 背光模組與其相關光學擴散膜片 / 板與印刷技術
- 開發輕薄短小及節能、防窺、高動態對比的相關高價值應用顯示器產品，除傳統應用外，包含車用抬頭顯示器 / 抬頭顯示器與觸控顯示螢幕、醫療與電競用高階監視器、AIO 監視器及薄型化和智慧型高階電視、智能家居顯示模組等
- 開發新一代高性價比的專業級投影機並切入特定場域應用需求
- 持續精進核心技術開發速度，提高全系統轉換效率，並且加強模組化設計及元部件共用設計，達成降低成本、效率提升、加快商品開發速度之目標
- 持續優化各種協助使用者安裝投影機的自動調整功能以及調光技術

【2025-2026 年目標】

- 秉持數位顯示系統技術領導者之使命，深耕創新顯示解決方案，並聚焦雲端服務、人工智慧和各種智慧場域之完整解決方案
- 深耕光學核心技術以拓展跨應用領域光學元件與系統產品、半系統產品，強化產品附加價值及價格競爭力，鞏固在顯示及影像技術領域之全球競爭優勢
- 以市場潛在需求為導向布局利基產品，發展更極致和前瞻性的顯示器產品
- 持續開發對應 OLED 顯示產品之相關光學零組件技術，以擴展 LCD 顯示產業以外的營運範疇
- 發揮 DLP 技術優勢，持續往高解析度、高亮度、智能終端等高端工程應用核心領域發展，加速及延伸 Simulation 產品設計、客戶與應用之開發
- 開發具備邊緣運算之人工智能、深度學習設備，提高生產、開發精準度與效率；導入物聯網技術，結合大數據蒐集以及遠端控制應用
- 深耕光學與熱傳核心技術、研發關鍵元件與技術，提高光學效率，開發輕量化、小型化、小震動量、高 CP 值散熱元件
- 融入 ESG 理念優化產品設計，採用能源利用效率高、符合低能耗之設計，選擇易回收、易降解和可再利用之材料，降低對環境的負影響

影像產品解決方案 PR1-1

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

- NEW** 導入新世代雷射光源模組及超廣色域 RGB 純雷射合光技術於主流雷射光源投影機、超短焦商教投影機及 8K 高解析度超短焦無線雷射投影機，提升系統效率及色彩表現，以達低成本及高效能的產品優勢
- NEW** 研發新一代行動微型超短焦投影機，整合智慧型投影、智慧揚聲器與互動投影功能
- NEW** 持續研發智能化相關技術，優化各種協助使用者安裝投影機的自動調整及調光技術更整合語音控制、個人化光雕投影、個人智能桌面等 AI 功能，提供更智能且便捷的產品互動體驗
- NEW** 開發以混光雷射 (Multi-Color Light Architecture，簡稱 MCLA™) 架構的雙色雷射主流投影機，在亮度、顏色與成本之間取得最佳平衡，提供消費者更具性價比的投影機選擇
- 持續追求投影機小型化及安靜化，提升散熱模組、水冷系統及冷卻風扇的散熱效率，並優化減震降噪設計
- 研發大型公共場域使用之新 1-DLP Passive 3D 顯示技術
- 運用數位模擬技術來持續改良元件及系統設計，以提升效率及降低成本
- 持續研發穿戴式顯示光學模組、車內外及 AR HUD 相關顯示技術
- 自行研發及製造螢光輪、致動器和熱模塊等關鍵零件

創新產品

- 量產搭載新世代藍光雷射光源之商教投影機，提供使用者更高性價比之產品，取代傳統汞燈投影機，達到節能減碳的目標
- 使用 RGB Laser 光源，推出新一代市場同級產品中最高亮度及最佳色彩飽和度之攜帶型智能投影機
- 優化 6,000~8,000 lm 入門級 Pro-AV 雷射投影機系列產品，持續提升產品效能、可靠性、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，提供使用者更佳沉浸式體驗
- 量產新一代家庭娛樂用便攜式 LED 光源投影機
- NEW** 量產嵌入式投影模組，可內置在遊技機
- 量產整合智慧型投影機、智慧揚聲器與情境照明功能之行動微型投影機
- 開發 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** 推出 RGB 三色雷射攜帶型投影機，除提供使用者極佳的顏色和亮度體驗，其便於攜帶的優點讓使用者能隨時隨地享受產品帶來的視覺饗宴
- NEW** 開發高性價比之攜帶型藍光雷射光源商教投影機，並使用 PCR 材質，為一款體積小且節能的綠色投影機

節能產品解決方案 PR1-1

- NEW** 射出導光板：開發更新式 IML 系列導光板，搭配特殊光學膜片設計，效率較傳統 Laser LGP 增加 50~70% 以上
 - 熱滾壓高效率導光板：持續優化製程與精進微結構設計，開發出新型 PC 及 PMMA 材質的 RS-IML，除兼具低內應力、抗材料沾黏、無需模具、等同射出的光學效率與高產能等優點，厚度下達 0.3T，適用於超窄邊框薄型顯示器
 - Energy Star 9.0 螢幕顯示器：將開發 27 吋（含）以下高節能厚板導光板技術導入量產，效率較現有導光板產品增加 15~25%
 - HDR 技術：已開始量產 Mini LED 區域調光與掃描的背光模組，可用於窄邊框電競筆電與螢幕顯示器，並結合自行開發的光學對位拼接燈板、自製特殊擴散板與印刷技術，可顯著改善光學、畫面品質與生產穩定度
- NEW** 防窺顯示技術：
 - 藉由導光板、背光板、特殊液晶面板、膜片與製程核心技術，開發出更輕薄與防窺更佳的可切換之第六代防窺 NB 模組。目前防窺顯示技術已達試產階段，也獲得客戶肯定並順利開案
 - 第一代技術符合客戶需求，產品已進入試產階段
 - 針對下個世代 OLED display 的防窺需求，已完成樣品試作與測試，並與潛力客戶積極進行討論，更將產品延伸至車載與工控技術應用，例如：將單 / 雙向防窺顯示技術應用於車載 CID 及 Passenger Display，駕駛者可依情境動態切換所需視角，減少駕駛者在車輛行進中受到光線干擾的安全問題，目前已與多家潛力客戶討論開案
- 車載應用：因應車用大型 / 高亮 / 高對比顯示趨勢，已成功開發結合光學結構、擴散膜片與 LED 設計、OD 僅 2.0mm~4mm 且具有 2D 動態調光、低漏光的 LCD 常規外型與異形外型顯示器，並與客戶合作開發中
- 背光顯示半系統產品 (BLU)：藉由 Open Cell、導光板、觸控螢幕及組立全部內製的一條龍技術及生產整合生意模式，順利接到國際客戶訂單，並將防窺技術所用的 Open Cell 整合於廠內裂片及偏貼，提供前製程到液晶模組組裝的一條龍生產服務
- NEW** 環境友善之顯示技術：已完成中小尺寸前光板 (Front light L.G.P.) 產品開發，可滿足反射式面板的高透度與高對比需求，其特殊的微結構設計能進一步提升發光效率，節省背光模組能耗，有效降低客戶使用產品時所產生之碳排
- 詳細之降低環境衝擊成果，請參本報告書



01

1.1 公司簡介

1.2 營運概況

1.3 創新產品

1.4 智慧財產權

1.5 客戶服務

1.4 智慧財產權³⁻³

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

針對公司的重要產品或技術，若公司擁有之專利數不足，初期會從不同的技術類型 (例如：光學、機構、散熱、材料、軟體、電子控制等) 以及產品的不同零組件或模組鼓勵研發人員踴躍申請專利，藉此建構完整保護，當累積一定數量時，則改以提升專利品質為主。此外，為確保公司產品對應技術能獲得專利保護，專利工程師會依據事業單位要求，參與產品開發流程以進行技術挖掘並申請對應的專利。

此外，對於關鍵技術與零組件，智權處會製作相關專利地圖供研發單位參考，供研發單位了解尚未申請專利之技術，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，由智權處負責統管集團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，2023 年共核發超過新台幣 193 萬元之專利獎金。
- ▶ 教育訓練：開辦「專利基礎知識」、「營業秘密保護」、「關於公司內部專利申請，發明人要知道的是...」等課程，為研發人員講解專利佈局概念與作業方式，掌握專利申請的心法，協同同仁更精準且有效的提出申請，共 115 人次參訓。

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。2023 年配合 2022 年修訂之「專利權及技術開發獎勵辦法」，整併及優化台灣端及大陸端專利獎金電子簽核系統，使電子簽核系統使用者介面單一化，並建立核准專利評價系統，可快速了解集團專利評價分數及分布。

專利績效

中強光電 2023 年於各國共申請 307 件專利。其中，台灣廠區以申請 23 件發明專利名列 112 年台灣法人發明專利申請百大排名第 100 名，以取得 47 件專利名列台灣法人專利公告發證百大排名第 75 名。

01

1.5 客戶服務²⁻²⁹

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

中強光電重視顧客意見，因而設立多元且即時的溝通管道，包含**專門客服信箱**及單位、不定期與客戶面談或電訪、執行年度客戶滿意度調查、參加季度業務總結會議(QBR)及國內外展覽等，充分瞭解顧客在創新研發、產品品質、工作環境及工作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」，以提高客戶對公司產品及永續之信任感，並開展更多合作機會。

客戶 ESG 溝通策略 NEW

- ✓ 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過永續委員會轄下之 ESG 小組確認，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	當年度交易金額達年度銷售金額 5% 以上客戶	當年度產生交易之客戶																																				
評分項目	物流管理、價格/成本、科技/品質、客戶服務	銷售、設計、品質																																				
滿級分/合格級分	5 級分/3 級分	5 級分/3 級分																																				
平均級分	3.42 級分，較 2022 年減少 0.01 級分	4.5 級分，較 2022 年增加 0.06 級分																																				
歷年滿意度趨勢圖	<table border="1"> <caption>影像產品事業群 歷年滿意度趨勢圖</caption> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>物流管理</td> <td>3.58</td> <td>3.43</td> <td>3.67</td> </tr> <tr> <td>價格/成本</td> <td>3.0</td> <td>2.9</td> <td>2.8</td> </tr> <tr> <td>科技/品質</td> <td>4.1</td> <td>3.77</td> <td>3.68</td> </tr> <tr> <td>客戶服務</td> <td>4.13</td> <td>3.6</td> <td>3.55</td> </tr> </tbody> </table>	項目	2021	2022	2023	物流管理	3.58	3.43	3.67	價格/成本	3.0	2.9	2.8	科技/品質	4.1	3.77	3.68	客戶服務	4.13	3.6	3.55	<table border="1"> <caption>節能產品事業群 歷年滿意度趨勢圖</caption> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>銷售</td> <td>4.6</td> <td>4.7</td> <td>4.8</td> </tr> <tr> <td>設計</td> <td>4.1</td> <td>4.2</td> <td>4.2</td> </tr> <tr> <td>品質</td> <td>4.2</td> <td>4.3</td> <td>4.4</td> </tr> </tbody> </table>	項目	2021	2022	2023	銷售	4.6	4.7	4.8	設計	4.1	4.2	4.2	品質	4.2	4.3	4.4
項目	2021	2022	2023																																			
物流管理	3.58	3.43	3.67																																			
價格/成本	3.0	2.9	2.8																																			
科技/品質	4.1	3.77	3.68																																			
客戶服務	4.13	3.6	3.55																																			
項目	2021	2022	2023																																			
銷售	4.6	4.7	4.8																																			
設計	4.1	4.2	4.2																																			
品質	4.2	4.3	4.4																																			
管理方針	<ul style="list-style-type: none"> • 「物流管理」、「科技/品質」及「客戶服務」等面向皆維持穩定的分數，但「價格/成本」分數仍較其他面向低，未來將盡可能提出更具競爭力的報價來符合客戶期待，也會持續優化產品品質並提供更好的服務來提高客戶認同度。 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期或依需求召開討論會議，確保客戶反饋意見獲得改善 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 客訴件數共 59 件，較 2022 年減少 22 件，改善率 100%，達成目標 (100%)。 ✓ 2023 年平均客戶滿意度獲 4.5 級分，達成目標 (4 級分)。 • 擬訂供應商稽核品質管控機制、強化包裝防護設計、妥善管理供應商物料及工程品質，確保出貨率達標。2023 年出貨率 99%，達成目標 (95%)。 																																				

CH2

永續發展



02

2.1 永續目標與 SDGs ^{2-23, 2-24}

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

- 願景：中強光電是一座指引方向與希望的燈塔，我們以光耀經濟為基礎，點亮社會並創造綠色光景，讓每個人都有永續發亮的未來。
- 政策：我們依循「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」、「世界人權宣言 (UDHR)」、「聯合國全球盟約 (UNGC)」、「聯合國企業與人權指導原則 (UNGPs)」、「國際勞工組織 (ILO)」，以公司核心專業、聯合國永續發展目標 (SDGs)、氣候相關財務揭露 (TCFD)、科學基礎減量目標倡議 (SBTi)、國際永續趨勢、社會需求及利害關係人關切議題為基礎，將永續策略分為 E (環境)、S (社會)、G (治理/經濟) 三大類呈現，並藉由永續委員會、環保委員會、螢火蟲愛之光服務隊及其他相關單位共同訂立、推動及實踐相對應專案與策略，期望能結合本業技術，攜手利害關係人，創造企業與社會互利共享之永續夥伴關係。
- 管理辦法：「永續發展實務守則」、「重大主題鑑別流程」、「永續報告書編制及驗證作業程序」、「責任商業聯盟行為準則管理手冊」、「[人權政策](#)」、「[淨零宣言](#)」、「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」、「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
1 消除貧窮	消除各地一切形式的貧窮	增加弱勢農民收入	採購 1 噸公平交易咖啡豆，建立員工永續茶水間	
			採購 15 噸苗栗苑裡白米作為股東會贈米，支持在地老農	
2 消除飢餓	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 20 噸有機蔬菜作為員工午間團膳	
			採購 1.7 噸友善捕撈魚肉、有機蔬菜及在地白米作為弱勢長者午/晚餐，共送出 10,499 份營養便當	
3 健康與福祉	確保健康及促進各年齡層的福祉	提升醫療量能	<ul style="list-style-type: none"> 提供 178 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 贊助 26 場大眾線上健康課程予 53 個 NGO 	
4 教育品質	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	邀請 65 位偏鄉師生參加光電小尖兵、舉辦 8 場光耀科技營 1.0 及 2.0	
		追求教育平等	贊助正修科技大學三~四年級學生，提供獎學金新台幣 50 萬元	
7 可負擔能源	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、綠電轉供及採購再生能源憑證，再生能源使用率提高至 16%	
		開發省能產品	<ul style="list-style-type: none"> 持續優化投影機光電設計，預估每年可節省 1,629 萬度電並減少 8,290 tonCO₂e 三款雷射投影機及兩款液晶顯示器通過 ISO 14067 查證 	
8 就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且有生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	提升營運績效	每股盈餘 (EPS) 3.56 元	
		增加就業機會	<ul style="list-style-type: none"> 提供 67 個職缺；與 5 所學校進行產學合作，並提供 136 個實習機會 聘請 20 位憨兒進行股東會贈米包裝 培養 17 位兼職待業者成為送餐大使 	
		提供優質薪酬	年度調薪平均幅度為 3~5%	

SDG	目標	策略	績效	對應章節
	確保永續消費及生產模式	減少廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 台灣廢棄物產出強度較 2021 年 (基準年) 減少 12% · 大陸減少 9% 舉辦「愛箱送·用分享減碳」· 捐贈 366 公斤二手物品 · 減碳 754 公斤 	
		增加綠色包材使用率	<ul style="list-style-type: none"> 使用 50% 回收塑膠材料 (PCR) 作為產品外殼 · 佔主流及商用投影機年出貨量 7% 使用具 FSC 或環保標章之紙箱作為出貨紙箱 · 佔投影機年出貨量 72% 使用環保緩衝材 · 佔主流及智能投影機年出貨量 77% 	
		推動永續教育	<ul style="list-style-type: none"> 「年度永續課程」為台灣全體間接人員必修課程 · 完訓率達 100% 以「綠生活實踐計畫」為核心 · 辦理 18 場環保活動 	
		提升供應鏈氣候變遷風險意識	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度供應商大會及永續主題講座 · 共 125 家供應商參加 39 家進行綠色成果回饋 	
	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	以 SBTi 1.5°C 情境 · 訂立「以 2021 年為基準年 · 2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 絕對減量 50.4% · 類別 3~6 絕對減量 30%」之科學基礎減碳目標並送 SBTi 審核	
		減少溫室氣體排放	台灣及大陸溫室氣體 (類別 1 和 2) 排放量較 2021 年 (基準年) 減少 47%	
		減少電力耗用	台灣電力耗用密集度較 2021 年 (基準年) 減少 14% · 大陸減少 11%	
	促進和平且包容的社會 · 以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	提高員工誠信經營意識	「誠信經營宣導課程」為台灣全體員工及大陸間接員工必修課程 · 完訓率達 99.7%	
		提高員工人權意識	「人權訓練課程」為台灣全體員工必修課程 · 完訓率達 100% · 且 100% 員工簽署人權守則	
	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	與利害關係人共同執行永續專案	與 18 家在地小學和 111 家供應商共同執行「關燈一小時」	
			與 22 家供應商共同執行「廢棄物再利用計畫」	
			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	
			與 3 家在地大學共同執行「光之夢行者」及「箇中好手」計畫	

02

2.2 永續治理 2-9, 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，董事會除通過「永續發展實務守則」、「年度永續報告書之重大主題」及「永續報告書編制及驗證作業程序」，每年定期聽取經營團隊的報告（包含永續計畫、目標、執行情形），定期檢視及督導永續發展執行情形，並在需要時敦促經營團隊進行調整。

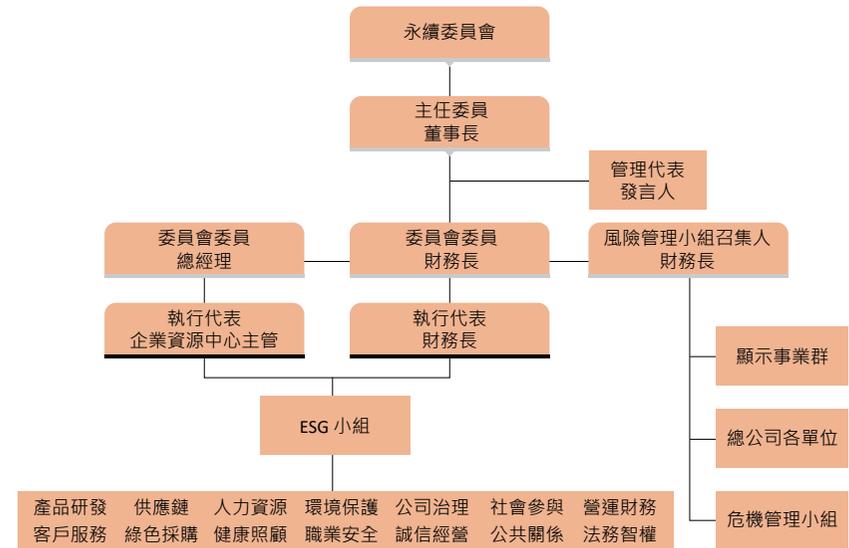
2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

運作方式

- 委員會委員和執行代表以每季簡報來審視永續落實之情況與結果，並與 ESG 小組召開季度會議，由執行代表及 ESG 小組成員出席，針對當年度出版之永續報告書及各大永續獎項進行討論，以擬定次一年度之永續計畫及目標。
- 管理代表每季向主任委員、委員會委員及執行代表報告年度計畫執行情形，並於年度集團會議報告年度永續業績及下一年度之永續重點方針與計畫。
- 委員會委員暨執行代表 – 財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略 (TCFD)、各項環境指標、淨零路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形。
- ESG 小組成員依循國際及政府規定訂立永續政策，並透過內外部培訓課程，強化永續策略執行。
- 年度重大主題由 ESG 小組依循重大主題鑑別流程，每兩年進行鑑別一次，並將年度重大主題提報董事會進行核決。
- 永續報告書由 ESG 小組彙整各部門資料後，依序交由管理代表、執行代表及委員會委員修正，並呈董事長核閱後定稿發行。



教育訓練

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

- 內訓必修課程 – 「跟上永續新潮流」：為強化台灣全體間接同仁永續意識，規劃年度永續必修課程，介紹重要永續名詞之定義、公司兩大永續組織及其權責範疇、利害關係人與重大主題、國內外倡議，並教導同仁如何閱讀年度永續報告書，共 1,662 人參訓並通過課後測驗（80 分為通過分數），完訓率達 100%。
- 外訓焦點課程 – 「GRI 準則認證培訓課程」及「企業永續管理師證照培訓班」：為因應 2023 年 1 月 1 日生效的 GRI 準則 2021 及全新重大主題鑑別流程，特派員參加由企業發展協會 (BSCD) 舉辦之 16 小時「GRI 準則認證培訓課程」，順利取得 GRI 官方結訓證書並成功導入 2022 年永續報告書；此外，隨著公司永續範疇日漸深化，特增聘一名永續專職同仁並安排參加由台灣永續能源研究基金會 (TAISE) 舉辦之 80 小時「企業永續管理師證照培訓班」，預計 2024 年上半年取得「企業永續管理師」證照，全面提升永續賦能。

02

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 (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。

2.1 永續目標與 SDGs

2.2 永續治理

2.3 重大主題鑑別

2023 年公司依循上述 GRI 準則，重新定義及執行重大主題鑑別流程，每兩年執行一次，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，最後由董事會核決 2022 年永續報告書之重大主題，內容涵蓋重大主題鑑別流程及 11 項重大主題。

2024 年雖不用再次執行重大主題鑑別流程，仍須審視及管理 2022 年永續報告書之 11 項重大主題的「衝擊程度」及「發生可能性」，再依序透過 ESG 小組成員討論及排序、外部查證單位檢驗，最終提報董事會。「2023 年永續報告書之重大主題」已於 2024 年 2 月 26 日經董事會決議通過。



了解組織脈絡

▶ 利害關係人鑑別與議合 ²⁻²⁹

我們向 138 位公司高階主管發放問卷，並要求其根據 AA1000 SES(2015)「依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度」5 大評估條件鑑別對公司最具影響力的 9 大利害關係人，再依其重要程度分別給予 1~9 分 (1 分為最不重要，9 分為最重要)，最終以平均分數高低來決定利害關係人重要程度排序。

我們透過年度重大主題調查問卷、中 / 英文年度永續報告書、中 / 英文公司年報、中 / 英文氣候相關財務揭露報告書、ESG 季度電子報、官方網站、FB 粉絲團、Youtube 頻道、維基百科、CSR 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	關注議題	回應與成果	回應章節
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	<ul style="list-style-type: none"> 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 (不定期) 員工 8585 專線 (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) 	薪酬福利 友善職場 人才培訓	<ul style="list-style-type: none"> 獲 TCSA 「人才發展領袖獎」 獲教育部體育署「2023 年運動企業認證」 獲新竹市「112 年親善哺乳室認證」特優 台灣廠區共召開 16 次勞資會議 共召開 12 次職福會議 共召開 25 次職業安全衛生委員會 執行年度員工意見調查及總務服務滿意度調查 舉辦 4 次新人座談會 共 57 件申訴案件 舉辦 39 次座談及溝通會議 EAP 使用人次 38 次 詳細溝通成果請參 	
客戶	客戶對產品與服務感到滿意，是我們永續經營的關鍵	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 (年度) 季度業務總結會議 (QBR) 客服信箱 (不定期) 客戶 ESG 稽核問卷 (年度 / 不定期) 客戶舉辦之供應商大會 (年度) 	經濟績效 顧客隱私 供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 影像產品客戶滿意度 3.43 級分 節能產品客戶滿意度 4.5 級分 詳細溝通成果請參 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	創新研發管理 人才培訓 經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 名列第九屆公司治理評鑑上櫃公司前 5% MSCI ESG 評等獲得 BBB 級 獲 AREA 亞洲企業社會責任獎「公司治理獎」 獲 TCSA 「透明誠信領袖獎」 舉辦 1 次股東常會 舉辦 4 次法人說明會 新聞露出共 125 則 發布中文重大訊息共 55 則，英文重大訊息 54 則 詳細溝通成果請參 	
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	<ul style="list-style-type: none"> 違反從業道德行為申訴信箱 / 專線 (不定期) 供應商大會 (每年) 優秀供應商獎 (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) 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) 	綠色製程及產品管理 經濟績效 職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> CDP 供應商議合評價獲 A (領導等級) 舉辦 1 場年度供應商大會，共 125 家參加 頒發「節能減排貢獻獎」及「永續獎」予 16 家供應商 10 家供應商接受財務風險評估 衝突礦產調查回覆率超過 95% 89 家供應商接受 RBA 稽核 171 家供應商接受年度稽核 468 家供應商接受季度覆核 共召開 61 次承攬商協議組織會議 22 家供應商加入循環聯盟，回收率 97% 詳細溝通成果請參 	

利害關係人	對公司的重要性	主要溝通管道與頻率	關注議題	回應與成果	回應章節
政府	公司所有營運行為皆受政府相關法規的檢核與監督	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	氣候變遷 職業健康與安全 勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 無任何重大違反法規事件發生 入選富櫃 50、富櫃 200、櫃買高殖利率、櫃買公司治理、櫃買薪酬、櫃買勞工就業 88、上櫃 ESG 30、特選上櫃 ESG 永續高股息報酬、特選上櫃 ESG 龍頭報酬、TPEX FactSet 氣候韌性指數 名列第九屆公司治理評鑑上櫃公司前 5% 獲行政院環境部「國家企業環保獎」銀級獎 獲文化部第 16 屆文馨獎「長期贊助獎」及「金獎」 獲教育部體育署「2023 年運動企業認證」 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」貳獎 獲新竹市「112 年親善哺育集乳室認證」特優 獲新竹市「民間企業與團體綠色採購績優單位」 獲台南市「績優綠色採購企業」 	
當地社區	飲水思源，回饋在地，以求社會共好	<ul style="list-style-type: none"> 公關專線：886-3-5772000 #1500 (不定期) 舉辦多元社會參與活動 (不定期) 舉辦 / 參加 ESG 分享會 (不定期) 	水資源管理 社會公益與參與 氣候變遷	<ul style="list-style-type: none"> 受邀擔任聯嘉光電「2023 竹南科學園區跨業 ESG 研討會」講師，分享公司減碳歷程 邀請元智大學參訪並與師生分享公司 ESG 作為 獲 AREA 亞洲企業社會責任獎「社會公益發展獎」 獲 APSAA 亞太永續行動獎「SDG4- 銀獎」 獲 TCSA「社會共融領袖獎」 獲經濟部中小企業處「Buying Power - 社會創新產品及服務採購獎勵機制」貳獎 詳細溝通成果請參 	
非政府組織	與非政府組織一起解決社會問題，補足政府未臻完善之處	<ul style="list-style-type: none"> 公關專線：886-3-5772000 #1500 (不定期) 參加研討會、論壇及組織會議 (不定期) 	氣候變遷 友善職場 社會公益與參與	<ul style="list-style-type: none"> 參加 15 場國內論壇及研討會 參與台灣淨零行動聯盟、台灣氣候聯盟、社會創新產業夥伴組 詳細溝通成果請參 	
外部評比機構	外部評比機構的評語和建議，是激勵我們不斷進步的最佳導師	<ul style="list-style-type: none"> 公關專線：886-3-5772000 #1500 (不定期) 投資人信箱：ir@coretronic.com (不定期) 發言人專線：886-3-5772000 #7170 (不定期) 參加永續獎項評比 (每年) 	友善職場 勞資關係 職業健康與安全	<p>詳細溝通成果請參</p> <p>、官網 - 大事紀</p>	
媒體	媒體的監督，是我們成長的驅動力	<ul style="list-style-type: none"> 發言人專線：886-3-5772000 #7170 (不定期) 公關專線：886-3-5772000 #1500 (不定期) 邀請出席投資及永續相關活動 (不定期) 寄送新聞稿 (不定期) 	經濟績效 創新研發管理 綠色製程及產品管理	<ul style="list-style-type: none"> 新聞露出共 286 則 舉辦 4 次法人說明會 詳細溝通成果請至官網 - 最新消息 	

► 蒐集永續議題

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

鑑別實際及潛在衝擊

依循 GRI 準則中 GRI 通用準則 (2021) 對「衝擊」的定義，鑑別公司的 24 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 24 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：138 位高階主管及 776 位利害關係人回覆之「年度 ESG 關切議題調查問卷」、12 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 1 次訪談。

排序及核決重大主題

► 根據「年度 ESG 關切議題調查問卷」分析結果，選出公司內部及外部利害關係人皆高度關注的永續議題。

► 根據「年度重大主題之鑑別與評估問卷」分析結果，依衝擊程度和可能性之得分對各個永續議題進行排序，再依前述兩項指標選出重大主題並擬訂相應管理措施。

衝擊類別	衝擊程度	衝擊發生可能性	管理措施
正面	高 (≥8.5 分)	高 (≥8.5 分)	落實該永續議題極有可能為公司帶來正面衝擊，因此將其列為年度重大主題，持續優化管理以增加效益
負面	高 (≥8.5 分)	高 (≥8.5 分)	若無法落實該永續議題，則極有可能為公司帶來負面衝擊，因此將其列為年度重大主題，積極擬定改善措施並加強管理，以降低衝擊程度
正面	高	低	視為未來商機，持續觀察並將其納入公司未來營運方向之考量
負面	高	低	視為潛在風險，擬訂相關風險控管措施
正面 / 負面	低	高 / 低	持續觀察及監控

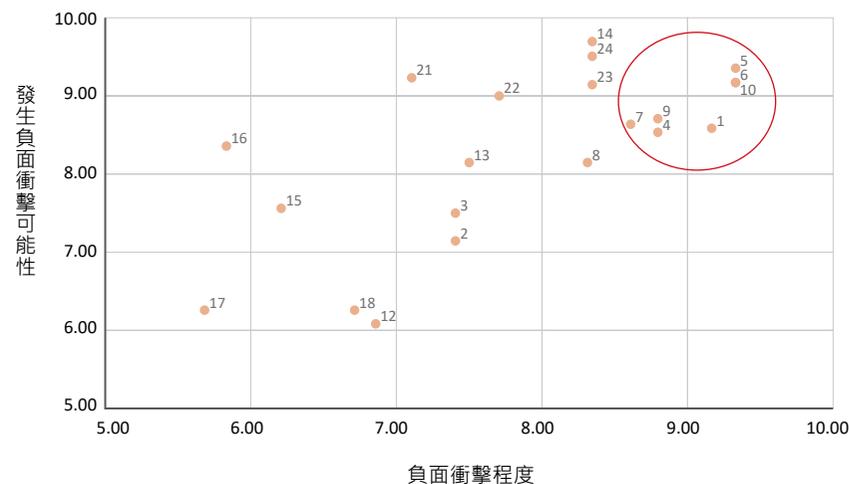
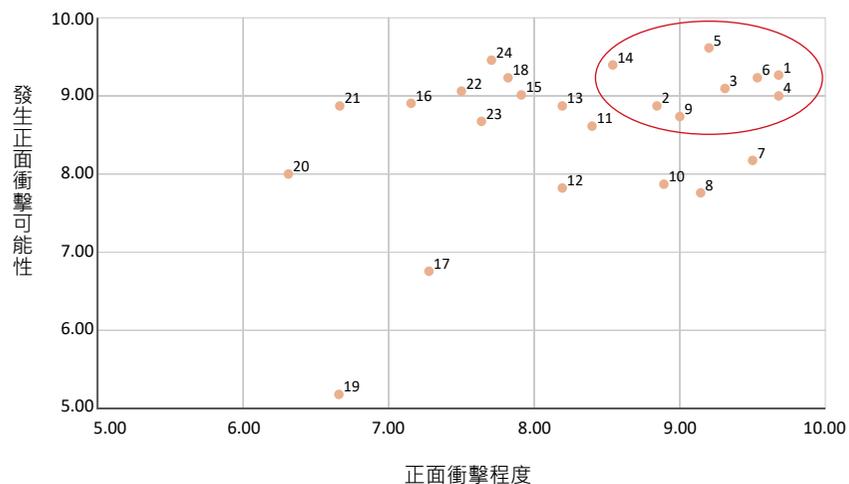
► 排序重大主題

1. 以「年度重大主題之鑑別與評估問卷」為基礎，選出正面效益高且發生可能性高 (兩項分數皆 ≥8.5 分)、或負面嚴重性高且發生可能性高 (兩項分數皆 ≥8.5 分) 之永續議題作為年度重大主題。
2. 將年度重大主題的負面嚴重性加權總分 (與人相關之議題，加權 0.1 分) 和正面效益性分數分別由大至小進行排序。
3. 以負面衝擊之重大主題排序為優先，並將正面衝擊之重大主題加入排序。排序則以負面嚴重加權總分為優先，若此項同分，再以正面效益性分數高者為優先。

► 核決重大主題

1. 與永續委員會轄下之 ESG 小組成員進行訪談，針對公司前年度實際營運狀況及管理方針落實情況進行討論後，訂立年度重大主題。
2. 與外部查證單位一起檢驗年度重大主題。
3. 提報董事會進行核決：已於 2024 年 2 月 26 日董事會決議通過「2023 年永續報告書之重大主題」。

重大主題鑑別結果³⁻²



1	薪酬福利
2	友善職場
3	人才培訓
4	創新研發管理
5	職業健康與安全
6	經濟績效

7	勞資關係
8	綠色製程及產品管理
9	氣候變遷
10	資訊安全
11	社會公益與參與
12	供應商管理 (環境面)

13	不歧視
14	廢棄物管理
15	原物料管理
16	員工組成多元化
17	供應鏈管理 (人權、勞工實務)
18	反貪腐

19	在地採購
20	水資源管理
21	顧客隱私
22	男女同酬
23	強迫勞動
24	禁用童工

【2023 年 11 項重大主題】

排序	編碼	重大主題	排序	編碼	重大主題	排序	編碼	重大主題
1	5	職業健康與安全	5	4	創新研發管理	9	14	廢棄物管理
2	10	資訊安全	6	9	氣候變遷	10	3	人才培訓
3	6	經濟績效	7	7	勞資關係	11	2	友善職場
4	1	薪酬福利	8	8	綠色製程及產品管理			

【Top 3 正面衝擊議題】

編碼	正面議題
1	薪酬福利
4	創新研發管理
6	經濟績效

【Top 3 負面衝擊議題】

編碼	負面議題
5	職業健康與安全
10	資訊安全
6	經濟績效

經濟面
環境面
人群 (人權面)

- 根據公司重大主題鑑別流程，每兩年鑑別一次重大主題，2023 年已執行並產生「2022 年永續報告書重大主題」共 11 項，2024 年僅針對這 11 項重大主題之衝擊程度和發生可能性進行審視和管理，並將排序調整後產出「2023 年 11 項重大主題」。
- 「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。
- 「綠色製程及產品管理」因具高度正面效益，經永續委員會討論，特別將其納入年度重大主題。

重大主題邊界 2-2, 2-6

本報告書係以 112 年年報第 108-109 頁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、蘇州璨鴻光電、蘇州璨曜光電)、子公司台灣廠區 (誠屏科技、中光電智能雲服、中光電智能機器人)。

另外, 針對組織外重大主題邊界鑑別, 我們從 9 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、供應商及社區。



▲中強光電內部供應鏈

重大主題	特定主題	邊界 對應章節	組織內					組織外		
			中強光電		誠屏科技	中光電智能雲服	中光電智能機器人	客戶	供應商 承攬商	社區
			台灣	大陸	台灣	台灣	台灣			
職業健康與安全	職業安全衛生	6.6 / 6.7	●	●	●	●	●	-	●	-
資訊安全	客戶隱私	3.3	●	●	●	●	●	-	-	-
經濟績效	經濟績效	1.2	●	●	●	●	●	-	-	-
薪酬福利	市場地位	6.3	●	●	●	●	●	-	-	-
	員工多元化與平等機會	6.3	▲	▲	-	-	-	-	-	-
創新研發管理	經濟績效	1.3	●	●	●	●	●	-	-	-
氣候變遷	能源	4.1	●	●	●	●	●	-	-	-
	排放	4.1	●	●	●	●	●	-	-	-
勞資關係	勞 / 資關係	6.4	●	●	●	●	●	-	-	-
綠色製程與產品管理	能源	4.4	●	●	●	-	○	-	●	-
	排放	4.4	●	●	●	-	○	-	●	-
廢棄物管理	廢棄物	4.2	●	●	●	●	●	-	●	-
人才培訓	訓練與教育	6.5	●	●	●	●	●	-	-	-
友善職場	勞雇關係	6.1 / 6.3	●	▲	●	●	●	-	-	-

● 具重大性且在本次完整揭露 ▲ 部份揭露 ○ 資訊未收集完全, 無法揭露

重大主題管理方針³⁻³

▶ 環境面

基準年：2021 年

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2023 年績效		短期目標 (2023-2025)	中期目標 (2026-2028)	長期目標 (2029-2031)
					台灣	大陸			
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	<ul style="list-style-type: none"> 淨零承諾 建置太陽能發電系統 導入 ISO 50001 環境永續及職安衛政策 加入國內外環境永續倡議 執行減碳行動及措施 	溫室氣體（類別 1+2）排放強度減少比例	台灣	23%	6%	10%	13%
					大陸	41%	6%	10%	13%
				電力耗用密集度減少比例	台灣	14%	7%	10%	13%
					大陸	11%	7%	10%	13%
				再生能源使用量佔年度用電量比例	台灣	7%	5%	6%	8%
					大陸	20%	13%	15%	17%
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	<ul style="list-style-type: none"> 各產品事業群成立綠色產品專案小組 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 導入綠色設計、原物料及製造方案 	產品碳足跡盤查	<ul style="list-style-type: none"> 設計平台架構 自主盤查 14 吋背光模組 5 款產品取得 ISO 14067 		<ul style="list-style-type: none"> 規劃及建置平台 自主盤查 取得 ISO 14067 	盤查新產品碳足跡	盤查所有產品碳足跡
					使用再生材料 (PCR) 之主流及商用投影機出貨比例	7%			
				使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	77%	66%	74%	75%	
				使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	72%	50%	75%	92%	
				高效益背光模組之減少能耗比例	5.7%	5%	10%	10%	
				導入再生鋁材之新開發 NB 機種比例	3%	3%	4%	6%	
廢棄物管理 	減少產品生命週期各階段的环境衝擊是公司環境重要指標之一	正面實際 妥善處理廢棄物可減少廢棄物產出及相關成本外，並降低營運對環境之衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 環境永續及職安衛政策 定期檢討廢棄物產出情形 減廢方案 內外稽核 	廢棄物產出強度減少比例	台灣	12%	5%	8%	11%
					大陸	9%	5%	8%	11%

► 社會面

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2023 年目標	2023 年績效	達成狀況	2024 年目標	2025 年目標	2026 年目標
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	<ul style="list-style-type: none"> 環境永續及職安衛政策 定期檢討公傷事件並提出預防改善方案 辦理災害應變演練 執行中高齡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 ISO 45001 推動健康促進 降低職災發生率 	公傷件數 (不含交通意外事故)	台灣 3 件 大陸 10 件	1 件 2 件	🟢 🟢	3 件 10 件	3 件 10 件	3 件 10 件
				承攬商公傷件數 (不含交通意外事故)	0 件	0 件	🟢	0 件	0 件	0 件
				中高齡同仁職場健康滿意度	台灣 70 分	97 分	🟢	80 分	80 分	80 分
				舉辦健康促進活動場數	大陸 4 場	11 場	🟢	4 場	8 場	8 場
資訊安全 	完善的資訊安全管理與顧客隱私保護策略，有效增加客戶信賴度，使長期合作關係更加穩固密切	負面實際 未建立完善資安管理系統，可能導致公司及客戶機密資訊外洩，進而使公司商譽受損	依循 ISO 27001，從網路安全、主機安全、應用系統安全、設備安全、作業分析及資安管理等六大面向來逐一改善資安機制	ISO 27001 涵蓋比例 (本報告書範疇公司)	台灣 75%	75%	🟢	75%	100%	100%
				資訊機房網路服務中斷次數	台灣 小於 3 次	0 次	🟢	小於 3 次	小於 3 次	小於 3 次
				關鍵業務系統服務中斷次數	台灣 小於 1 次	0 次	🟢	小於 1 次	小於 1 次	小於 1 次
				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
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
				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
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	1 次	1 次	🟢	至少 1 次	至少 1 次	至少 1 次
				台灣廠區勞資會議次數	台灣 每廠 4 次	16 次	🟢	每廠 4 次	每廠 4 次	每廠 4 次
				大陸廠區座談會次數	吳江 2 次	6 次	🟢	2 次	2 次	2 次
					昆山 4 次	18 次	🟢	4 次	4 次	4 次
				執行多面向員工調查	台灣 2 世代職場大調查	回覆率 90%	🟢	跨世代調查意見回饋	外派員工大調查	職場永續投入度調查
				年度勞工與人權風險鑑別範疇	台灣 中強光電台灣廠區	中強光電台灣廠區	🟢	中強光電中國及越南廠	全集團(含子公司)	納入供應商

► 社會面

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2023 年目標		2023 年績效	達成狀況	2024 年目標	2025 年目標	2026 年目標
					台灣	1 次					
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	台灣	1 次	1 次	☑	1 次	1 次	1 次
				員工平均受訓時數	台灣	18 人時	22.3 人時	☑	20 人時	22 人時	24 人時
					大陸	9 人時	13.2 人時	☑	9 人時	9 人時	9 人時
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知的幸福職場	獲得 HR 相關獎項或認證數	台灣	1 項	<ul style="list-style-type: none"> TCSA 人才發展領袖獎 教育部體育署「運動企業認證」 親善哺乳認證「特優」 	☑	至少 1 項	至少 1 項	至少 1 項
				新人留任率	台灣	85%	93.1%	☑	85%	85%	85%

► 經濟面

重大主題與 SDGs	意義	衝擊	策略	指標	2023 年目標	2023 年績效	達成狀況	2024 年目標	2025-2026 年目標	
									2025 年目標	2026 年目標
經濟績效 	公司以追求全體股東及員工之最大利益為目標，實現「科技扎根、永續經營」之使命	正面實際 經濟績效表現佳，可提高利害關係人對公司的信任及投資意願。	<ul style="list-style-type: none"> 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%	2023 年合併毛利率達 19.9%	☑	大於 18%	<ul style="list-style-type: none"> 推動全球化布局 促進集團新事業拓展 	
				歸屬母公司股東之淨利率年度預算	大於 3%	歸屬母公司股東之淨利率為 3.5%	☑	大於 3%		
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	導入減碳開發流程與要求	持續優化光電設計與節能技術，提高產品效能，並導入環保包材及減積減材	☑	<ul style="list-style-type: none"> 開發節能、防窺、高動態對比之高價值應用顯示器產品 聚焦研發高附加值產品及多種視覺影像解決方案 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	
				研發支出佔合併營收比例	6%	7.35%	☑	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	台灣法人發明專利申請第 100 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

CH3

公司治理



03

3.1 治理組織

3.2 風險管理

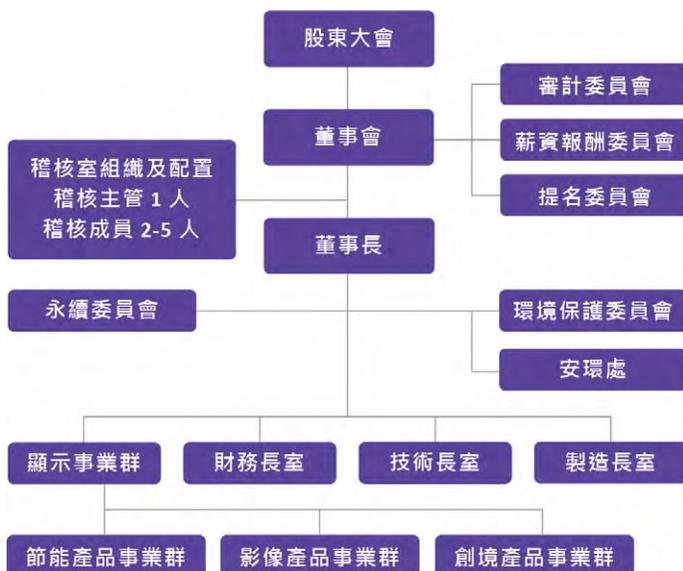
3.3 資訊安全管理

3.4 誠信經營

3.1 治理組織

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

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



董事會 2-9, 2-12, 2-16

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

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

董事會轄下設置審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，三個功能性委員會將決議事項再提報至董事會討論，透過功能性委員會的審查，以利董事會執行其職責，提升股東利益。此外，依「董事會議事規範」規定及有關治理、經濟、社會、投資等相關重大事項皆會提報至董事會，2023 年共提報 34 件重大事項。



► 董事會成員 2-9, 2-10, 2-11, 2-15

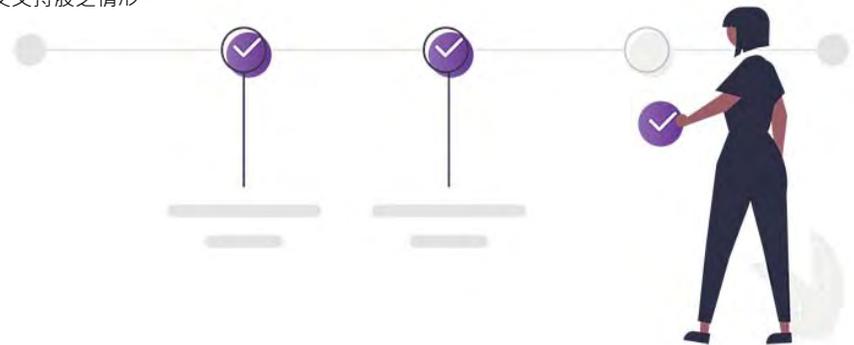
職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前兼任中強光電職務	出席率	任期
董事長	張威儀	男	<ul style="list-style-type: none"> 臺灣大學管理學院 臺大-復旦 EMBA 境外專班碩士 中強光電(股)公司董事長暨執行長 	經理人	100%	2022年 6月10日 至 2025年 6月9日
董事	迅捷投資(股)公司 法人代表人：何泰舜	男	<ul style="list-style-type: none"> 清華大學電機碩士 聯詠科技(股)公司董事長 	無	100%	
董事	彤欣投資(股)公司 法人代表人：焦佑麒	男	<ul style="list-style-type: none"> 香港城市大學工商管理學博士及上海復旦大學工商管理學博士 瀚宇彩晶(股)公司董事長兼總經理 	無	80%	
董事	謝漢萍	男	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	80%	
獨立董事	古宏彬	男	<ul style="list-style-type: none"> 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(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。
- 本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形：

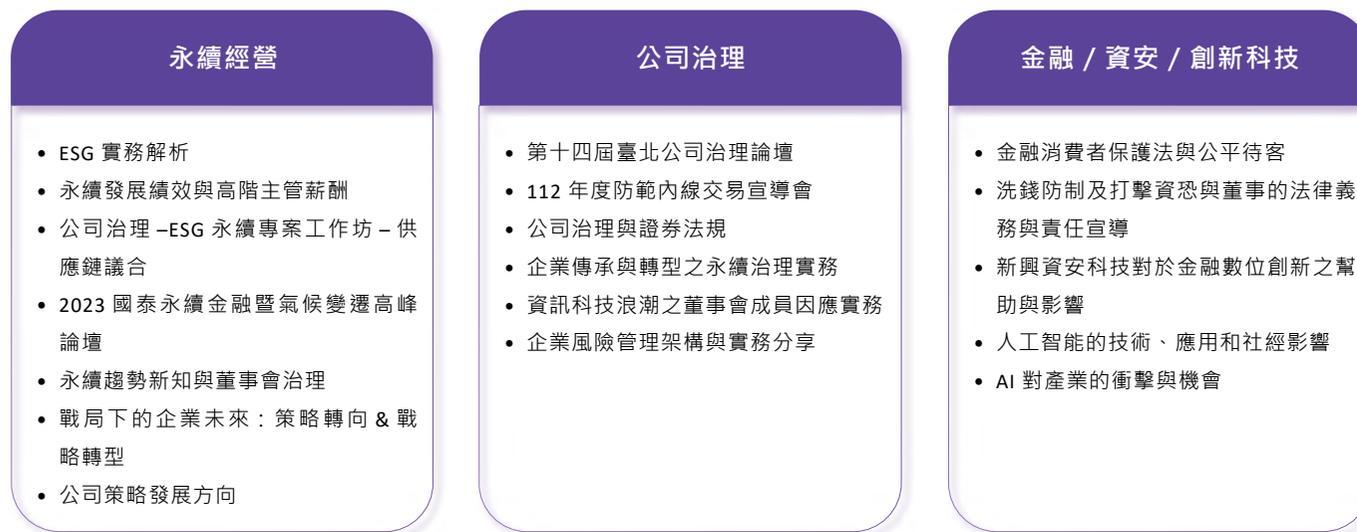
管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
增加一席女性董事	達成
董事會成員之獨立董事連續任期不超過九年	達成

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

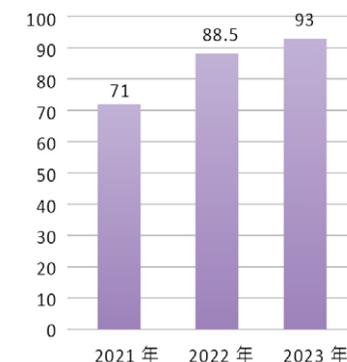


▶ 董事會訓練課程 ²⁻¹⁷

為提高全體董事之公司治理相關能力與素養，本公司每年定期安排董事進修課程，2023 年全體董事總受訓時數為 93 小時。



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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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，2023 年董事會內部及外部績效評核結果如下：

- 內部績效評核結果

評估對象	董事會	董事成員	薪資報酬委員會	審計委員會	提名委員會
自評標準	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運參與程度 • 提升董事會決策品質 • 董事會組成與結構 • 董事選任及持續進修 • 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> • 掌握公司目標與任務 • 董事職責認知 • 對公司營運參與程度 • 內部關係經營與溝通 • 董事專業及持續進修 • 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任 • 內部控制 	<ul style="list-style-type: none"> • 對公司營運參與程度 • 委員會職責認知 • 提升委員會決策品質 • 委員會組成及成員選任
評估結果	極優	極優	極優	極優	極優

外部績效評核結果

本公司已於 2023 年 10 月委由「安永企業管理諮詢服務股份公司」(以下簡稱安永)針對本公司董事會績效進行評估，該機構及執行專家與本公司均無業務往來且具獨立性，並於 2024 年 1 月出具董事會績效評估報告，並將外部評核結果提報 2024 年 2 月董事會報告。

√ 評估期間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

√ 評估方式：由安永書面審閱本公司提供之相關文件，並於 2023 年 10 月 30 日進行實地董事交流與互動。

√ 評估標準：由安永分別就董事會架構 (Structure)、成員 (People) 及流程與資訊 (Process and Information) 等三大構面，透過檢閱相關文件、董事交流與互動、分析董事會績效評估問卷進行評等。

√ 評估結果：三大構面表現皆為「進階」，並依安永提供之建議制訂右方改善措施。

項目	建議	改善措施
1	鼓勵董事多參與股東會，傾聽股東對於企業經營的意見與看法，以保障股東權益。	將鼓勵董事多參與股東會。
2	為健全董事會功能及強化管理機能，可視公司規模及業務性質，評估設立非法定以外之功能性委員會，以提升董事會對公司的治理效能與品質。	將視營運需求，評估設立非法定功能性委員會，以增進董事會對公司治理效能與品質。

▶ 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	<ul style="list-style-type: none"> 訂定或修正內部控制制度 內部控制制度有效性之考核 重大財務業務行為之處理程序 涉及董事自身利害關係之事項 重大之資產或衍生性商品交易 重大之資金貸與、背書或提供保證 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券 簽證會計師之委任、解任或報酬 財務、會計或內部稽核主管之任免 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 	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢討「薪資報酬委員會組織規程」並提出修正建議 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額 	<ul style="list-style-type: none"> 依據董事及高階經理人所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事及高階經理人候選人 進行董事會、各委員會及各董事之績效評估，並評估獨立董事之獨立性 其他董事會決議委由本委員會辦理之事項
開會次數	5 次	2 次	1 次
平均出席率	93%	100%	100%
本屆委員任期	2022 年 6 月 10 日 ~ 2025 年 6 月 9 日		

註：本公司尚未將 ESG 績效納入董事會及高階管理階層薪酬考量。

03

3.2 風險管理

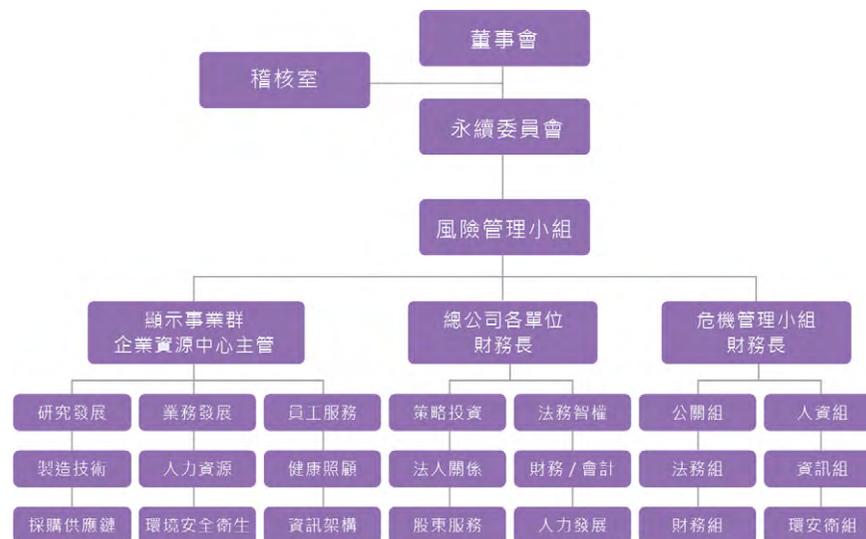
風險管理政策

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

風險管理組織

「風險管理小組」整合各風險管理單位，隸屬永續委員會，由財務長領導風險管理小組的運作，依據 2020 年經董事會通過之風險管理政策進行風險因子鑑別與風險控管，使風險管理組織之指揮調度、自我評估及執行等更有效率，並於 2023 年 7 月 31 日第十一屆第七次董事會報告 2022 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	訂定風險管理政策、架構及文化、確保風險管理機制之有效性。
稽核室	依據公司內控及稽核計劃定期查核各事業單位之風險控管是否確實執行，並依查核結果製作稽核報告並追蹤改善。
風險管理小組	執行董事會風險管理決策、協調跨部門之風險管理互動與溝通、負責經營決策規劃、評估中長期投資效益，以降低策略性風險。
顯示事業群	執行日常風險管理活動、進行風險控管活動的自我評估。
總公司各單位	財務風險評估、人力資源配置及應變、各項保險作業的執行、媒體公關及對外聯繫事宜、法令規範及智慧財產權之審核與建立。
危機管理小組	危機處理目標設定、可能危機的偵察和分析、危機的辨別、危機的評估、危機的預防、危機的解決以及危機的恢復等。



風險管理範疇



風險管理課程

開辦與風險鑑別、資訊安全、氣候變遷及職安衛相關之風險管理課程，例如：「安全風險辨識管控」、「環境考量面鑑別」、「危害鑑別及風險評估教育訓練」、「安全事件、工傷事故應變處理」、「資訊安全」、「車間安全管理及勞保用品使用與管理、職業病預防與控制」等課程來提升同仁風險意識，總受訓人次為 3,784 人次，總受訓時數為 5,841 小時。

風險鑑別

- 為落實風險管理範疇相關風險事項之偵察、分析和辨別，以掌握公司營運可能面臨之內外部風險，於 2023 年底執行每兩年一次之風險因子鑑別作業，以達到事前評估、建立因應措施並予防範之目標。
- 由風險管理小組羅列共 40 項風險議題進行問卷調查：第一階段由 276 位中階以上主管就「最主要曾經面臨之風險」、「過去 12 個月內曾經發生之風險」、「三年中可能將面臨之前五大風險」回填問卷，以產生前 20 大風險議題；再將前 20 大風險議題經由參與集團高階會議之 20 位高階主管篩選出中強光電前 10 大風險議題。



• 2023 前十大風險議題

項次	2023 前十大風險議題
1	外界因素 – 地緣政治波動或材料稀缺
2	外界因素 – 政治風險 / 不確定性
3	外界因素 – 市場趨勢快速改變
4	外界因素 – 科技與產業變化劇烈
5	外界因素 – 經濟放緩 / 復甦緩慢
6	資訊技術 – 技術 / 系統失靈 / 機房安全
7	企業 – 未能創新或滿足客戶需求
8	外界因素 – 顛覆性技術
9	外界因素 – 競爭加劇
10	資訊技術 – 網路攻擊 / 資料外洩

未來執行重點

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



03

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

重大主題
資訊安全

GRI 特定主題
顧客隱私



3.3 資訊安全管理 ^{3-3, 418-1}

主題邊界

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

主題重要性

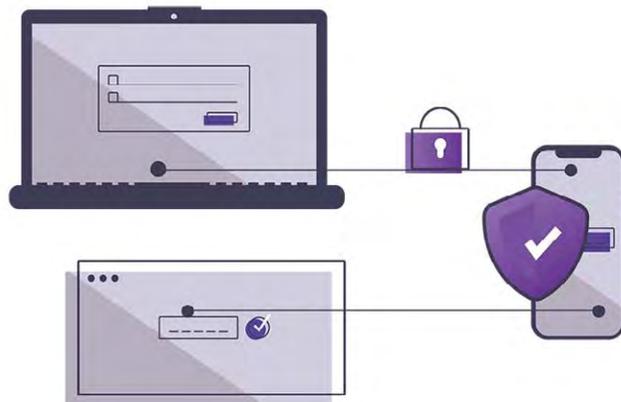
完善的資訊安全管理與顧客隱私保護策略，有效增加客戶信賴度，使長期合作關係更加穩固密切

策略

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

評量機制

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



績效

- 導入 ISO 27001，完成資產盤點、風險評鑑及 47 份四階文件表單，並預計於 2024 年 4 月取證
- 強化資安防護架構，升級鑑識分析平台，資訊機房網路及關鍵業務系統服務中斷次數皆為 0 次
- 開辦資安相關課程，共 721 人參訓，並進行 2 次社交工程演練
- 220 位新進員工完成資訊安全課程
- 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 3 次營運持續演練，確保相關應變流程及程序正確性
- 執行 1 次平台弱點掃描
- 無侵犯客戶隱私及重大資安事件之事件發生

目標

【2024 年目標】

- 資訊機房網路服務中斷次數小於 3 次
- 關鍵業務系統服務中斷次數小於 3 次
- 每年定期執行重要系統弱點掃描 1 次
- 每年定期備份重要系統資料 2 次以符合 RPO 要求
- 中強光電、誠屏科技、中光電智能雲服及中光電智能機器人台灣廠區皆取得 ISO 27001

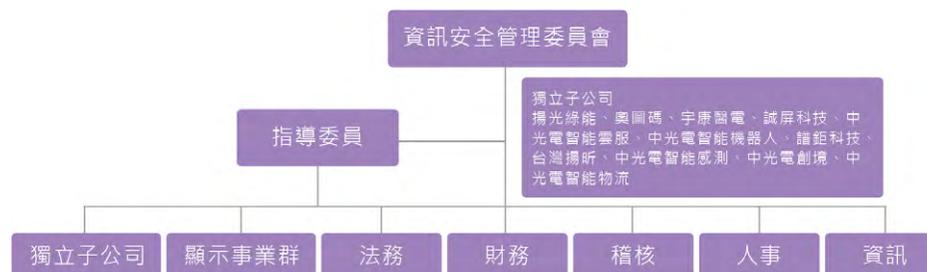
【2025-2026 年目標】

- 資訊機房網路服務中斷次數小於 3 次
- 關鍵業務系統服務中斷次數小於 3 次
- 每年定期執行重要系統弱點掃描 1 次
- 每年定期備份重要系統資料 2 次以符合 RPO 要求
- 中強光電、誠屏科技、中光電智能雲服及中光電智能機器人台灣廠區皆取得 ISO 27001

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

資訊安全管理委員會

負責審視資訊安全治理政策、監督資安管理運作情形、建構全方位資安防護機制、提升同仁資安意識、定期評估資訊安全風險，並自 2020 年起，每年向董事會報告執行狀況。



資訊安全政策

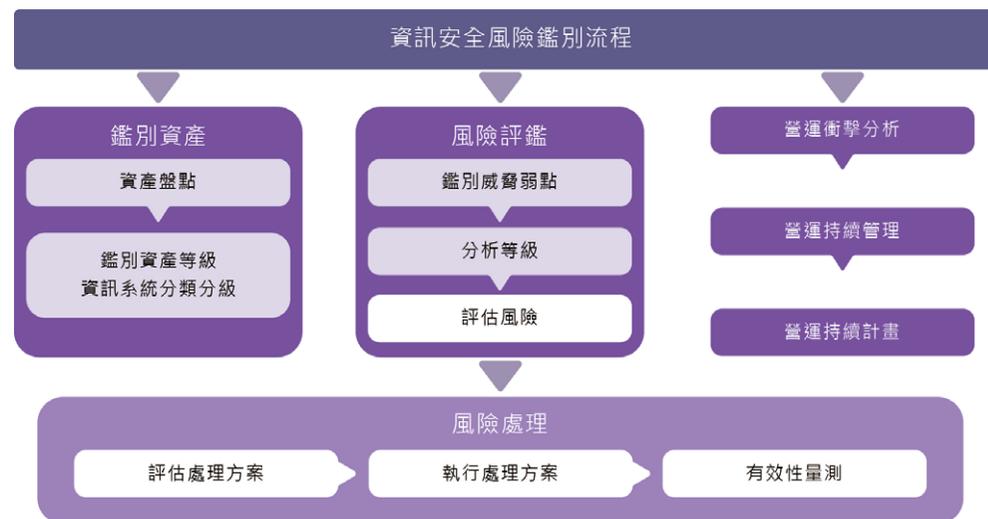
本公司參考 ISO 27001 與 NIST 規範，並依據內部實際管理需求制定以下資訊安全政策：

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

資訊安全風險鑑別

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

資訊資產盤點作業流程



資訊安全教育訓練

- 資安訓練：為新進員工安排「資訊安全」通識課程，共 220 人參訓，亦開辦「資訊安全與社交工程宣導」、「網絡資訊安全與計算機使用規範」及「資安教育訓練」等課程，共 721 人次參訓。
- 資安公告：於友廠重大資安事件發生時進行資安宣導公告，以提醒員工注意相關風險，避免重蹈覆轍，造成公司營運損失。2023 年共進行 5 次資安公告。
- 社交工程演練：對全集團同仁進行 2 次電子郵件社交工程演練。

資訊安全措施

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

未來執行重點

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

03

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

3.4 誠信經營

重視商業道德與廉潔

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

供應商反貪腐政策

中強光電所有生產性原物料供應商，除已為台灣 / 登記成立地之上市櫃公司及其持股 50% 以上之關係企業、已於其官方網站公告遵守廉潔承諾相關條約、已簽署含有廉潔承諾條款之採購合約、年度交易量未達一定金額、客戶指定、某零組件唯一供應商外，均應簽署「廉潔承諾書」，藉以確保雙方從事公平與透明之交易行為，針對違反反收賄、反貪瀆而造成公司損害的廠商將依據廠商簽署之廉潔承諾書的條款予以求償並採取必要之法律行動。2023 年扣除不須簽署之供應商，簽署率高達 99%。

反貪腐舉報信箱^{2-25, 2-26}

中強光電已於官網及內部網站設立「利害關係人及員工違反從業道德行為申訴管道」信箱 (8215@coretronic.com) 及申訴專線 (台灣廠區請撥 +886-37-777000，分機 8215；昆山廠區請撥 +86-512-5736-0000，分機 2199；其他大陸廠區請撥 +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。

2023 年，中強光電台灣廠區受理申訴案件 0 件，大陸廠區共受理匿名申訴案件 1 件，經本公司自行查證結果，無證據顯示有違反公司規範之事實，因此未成案。未來，公司將持續落實反貪腐政策，建立誠信經營企業文化。

誠信經營專職單位之執行情形

- 董事會通過「誠信經營守則」，同意由公司人力資源單位負責制定及執行誠信經營政策與防範方案。
- 定期每年一次向董事會報告企業誠信經營執行情形。
- 建置「員工道德規範專區」於 EIP 員工專屬資訊網站，內容為誠信守則相關規範、檢舉管道及案例分享。
- 董事會除了盡善良管理人之注意義務外，並督促實施情形，以提升誠信經營成效。
- 發放「誠信小卡」給台灣廠區全體同仁。
- 2023 年台灣廠區將「誠信經營宣導課程」（包含誠信經營守則、員工從業道德、營業秘密保護、內線交易相關法令及案例分析等四門課程）訂為全體同仁必修課程，同仁需觀看課程影片並於課後測驗卷獲得 80 分以上才算完成課程，同時簽署「誠信經營守則聲明書」。2023 年 10 月開課時應訓人數共 1,662 人，共 1,662 人完訓並簽署聲明書，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 2023 年昆山廠區及吳江廠區分別將「RBA 知識宣導」及「誠信經營－員工從業道德」訂為全體間接同仁必修課程，昆山廠區應訓及完訓人數皆為 418 人，完訓率 100%；吳江廠區應訓人數為 580 人，共 573 人完訓，完訓率 99%。

CH4

友善環境



04

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

重大主題
氣候變遷

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）、中光電智能雲服、中光電智能機器人、誠屏科技、供應商 / 承攬商

主題重要性

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

策略

環境永續及職安衛政策

目標

- 2024-2025 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 及 ISO 50001、台灣及大陸廠區持續執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查；溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度較 2021 年各減少 6%、電力耗用密集度較 2021 年各減少 7%
- 2026-2028 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 及 ISO 50001、台灣及大陸廠區持續執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查；溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度較 2021 年各減少 10%、電力耗用密集度較 2021 年各減少 10%
- 2029-2031 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 及 ISO 50001、台灣及大陸廠區持續執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查；溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度較 2021 年各減少 13%、電力耗用密集度較 2021 年各減少 13%

評量機制

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

績效

- 台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量較 2021 年減少 47%，達成淨零進程目標
- 台灣及大陸廠區皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證
- 台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓皆通過 ISO 14001 環境管理系統驗證
- 台灣廠區、蘇州璨宇、蘇州璨曜及昆山揚皓皆通過 ISO 50001 能源管理系統驗證
- 台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度分別較 2021 年減少 23% 及 41%，達成短期目標
- 台灣及大陸廠區電力耗用密集度分別較 2021 年減少 14% 及 11%，達成短期目標
- 台灣及大陸廠區廢棄物產出強度分別較 2021 年減少 12% 及 9%，達成短期目標
- 台灣及大陸廠區用水量分別較 2021 年減少 6% 及 33%，達成短期目標
- 台灣及大陸廠區再生能源使用量佔年度用電量比例分別為 7% 及 20%，達成短期目標

04

4.1 氣候變遷管理

為有效降低極端氣候對經濟、社會和環境的巨大衝擊，中強光電自 2020 年導入 TCFD（氣候相關財務揭露）架構以重新評估氣候變遷風險，並透過低碳產品與綠色營運為主軸擬訂節能減碳策略，以減緩溫室效應。此外，呼應巴黎氣候協定，減碳目標以 SBT^{*} 絕對減量之「升溫 1.5°C」情境進行目標設定，2022 年公開淨零宣言，承諾「**2025 年溫室氣體（類別 1 和 2）絕對減量 25%、2032 年溫室氣體（類別 1 和 2）絕對減量 50%、2050 年達到淨零排放**」^{*} 之目標，同時提交減碳承諾書予 SBTi，2023 年提交科學基礎減碳目標「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體（類別 1 和 2）絕對減量 50.4%，類別 3~6 絕對減量 30%」予 SBTi 審核，並預計於 2024 年 4 月通過審核。我們將藉由積極減少使用化石燃料、增加再生能源使用量並進行創新低碳技術轉型，同時考量企業碳排放環境成本，制定內部碳定價等多元措施，達到淨零排放願景。

2023 年溫室氣體盤查為採 ISO 14064:2018 年版本進行溫室氣體類別 1~6 排放源鑑別，鑑別組織邊界包含力行廠、竹南廠、南科分公司第一廠及第二廠、蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電、昆山揚輝光電所屬營運控制的設施。台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量合計 25,325.9 tonCO₂e，較 2021 年減少 47%，成效大幅優於預期淨零路徑。

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

^{**} 本報告書溫室氣體排放項目考量 ISO14064-1:2018 標準及 SBTi 定義，以「類別 1 = 範疇 1、類別 2 = 範疇 2、類別 3 ~ 6 = 範疇 3」呈現。

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

環境指標之策略、目標、績效

▼ 以下數據係與 2021 年 (基準年) 相比

年份	系統化管理	節能減碳及推廣綠色教育			2023 年績效
		指標	台灣目標	大陸目標	
短期 2023-2025	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體排放強度 (類別 1 和 2)	6%	6%	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1 皆通過查驗證 • 台灣及大陸廠區溫室氣體 (類別 1 和 2) 排放強度分別較 2022 年增加 0% 及 14%；分別較 2021 年減少 23% 及 41%，達成短期目標 • 台灣及大陸廠區電力耗用密集度分別較 2022 年增加 11% 及 17%；分別較 2021 年減少 14% 及 11%，達成短期目標 • 台灣及大陸廠區廢棄物產出強度分別較 2022 年減少 6% 及 13%；分別較 2021 年減少 12% 及 9%，達成短期目標 • 台灣及大陸廠區用水量分別較 2022 年減少 8% 及 19%；分別較 2021 年減少 6% 及 33%，達成短期目標 • 台灣及大陸廠區再生能源使用量超過 675 萬度，分別佔年度用電量 7% 及 20%，達成短期目標 • 共舉辦 18 場環保活動，達成短期目標 <ol style="list-style-type: none"> 1. 共 28,021 人次參與世界地球日主題活動 2. 連續 7 年認養龍鳳漁港海岸並舉辦年度淨灘，累積清理 2.4 噸海廢垃圾 3. 參訪環境教育場所 - 樹谷農場 4. 生態及環境共利 (綠世界生態農場、城市生態森林公園) 主題環保活動 5. 集點綠地球，共完成 4,697 綠點
		減少電力耗用密集度	7%	7%	
		減少廢棄物產出強度	5%	5%	
		減少用水量	6%	6%	
		再生能源使用量佔年度用電量	5%	13%	
		環保活動場次	7	4	
中期 2026-2028	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體排放強度 (類別 1 和 2)	10%	10%	
		減少電力耗用密集度	10%	10%	
		減少廢棄物產出強度	8%	8%	
		減少用水量	9%	9%	
		再生能源使用量佔年度用電量	6%	15%	
		環保活動場次	8	5	
長期 2029-2031	台灣廠區、吳江廠區、昆山揚皓 導入環境相關管理系統	減少溫室氣體排放強度 (類別 1 和 2)	13%	13%	
		減少電力耗用密集度	13%	13%	
		減少廢棄物產出強度	11%	11%	
		減少用水量	10.5%	10.5%	
		再生能源使用量佔年度用電量	8%	17%	
		環保活動場次	8	5	

氣候變遷管理架構 (TCFD)

核心元素	管理策略與行動	2023 年執行狀況
治理	<ul style="list-style-type: none"> 董事會定期審視氣候變遷相關的風險與機會 永續委員會定期向董事會報告氣候變遷相關策略及執行成果 環保委員會及永續能源委員會負責訂立目標及計劃，並同 TCFD 小組一起執行相關策略 參與國內外倡議 	<ul style="list-style-type: none"> 永續委員會由董事長帶領，並由委員暨執行代表－財務長每年定期一次向董事會報告，報告內容包含永續專案執行成果、氣候變遷風險管理架構及因應策略 (TCFD)、各項環境指標、淨零路徑、再生能源策略及未來永續發展方向；此外，也每季向董事會報告溫室氣體盤查執行情形 環保委員會由企業資源中心主管擔任召集人，與其轄下永續能源委員會和EPC 推動小組負責訂立短、中、長期環境目標並強化策略實踐 TCFD 小組由企業資源中心主管擔任召集人，每兩年執行氣候相關風險及機會鑑別，並針對風險與機會鑑別結果，擬訂因應策略及解決方案，以降低負面影響及提升組織氣候韌性 簽署並支持 TCFD、加入台灣氣候聯盟及台灣淨零行動聯盟、回覆 CDP 氣候變遷及水安全問卷、以 SBT 1.5°C 情境設定並提交科學基礎減量目標予 SBTi 審核
策略	<ul style="list-style-type: none"> 透過跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候變遷風險與機會 評估重大氣候風險與機會對公司帶來的潛在營運與財務衝擊 進行情境分析與評估科學減量目標 	<ul style="list-style-type: none"> 由環保委員會與各單位討論後訂立短、中、長期環境永續目標，並進行短、中、長期的氣候風險與機會鑑別，最後再依鑑別結果呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊 開發低碳技術，設計低功率、低耗能之綠色產品 為呼應巴黎氣候協定「全球升溫 2°C 以內」目標，以 SBT 絕對減量「升溫 1.5°C」情境進行目標設定 設定淨零目標、策略與軌跡
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 評估氣候相關風險與機會所帶來的潛在營運與財務衝擊類型 氣候變遷風險議題納入風險管理流程及年度永續重大主題
指標和目標	<ul style="list-style-type: none"> 設定氣候變遷相關管理指標 依據 ISO 14064-1 定期盤查溫室氣體排放量 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 規劃及實施產品碳足跡盤查 	<ul style="list-style-type: none"> 設定溫室氣體排放強度、電力耗用密集度、廢棄物產出強度、用水量及再生能源使用量等氣候績效指標，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類別 3~6，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，有效降低溫室氣體排放強度 9 月提交科學基礎目標－「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體（類別 1 和 2）減量 50.4%，類別 3~6 減量 30%」予 SBTi 審核。透過設置太陽能發電系統、生產製程節能改善、擴大再生能源使用、更新節能設備與低碳產品生產等措施，逐步達成 SBT 目標及永續願景 竹南、南科一廠及南科二廠啟用裝置容量合計 763 千瓦之太陽能發電系統，年度發電 85 萬度，搭配綠電轉供，再生能源合計使用 95 萬度；大陸廠區太陽能發電系統裝置容量合計 6,475 千瓦，年度發電 581 萬度。台灣及大陸廠區再生能源使用量分別佔年度用電量 7% 及 20%，超越短期目標，未來將持續朝再生能源發展目標邁進 三款雷射投影機及兩款液晶顯示器已通過 ISO 14067 查證，將作為公司未來發展永續性產品之參考依據 擬定綠色產品發展策略並建置產品碳足跡盤查平台，未來將優先針對新開發產品進行碳足跡盤查，於產品開發設計階段即了解產品碳排熱點，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基準，提供更環保且節能的綠色產品，滿足客戶需求，詳細請參本報告書

氣候變遷風險與機會鑑別²⁰¹⁻²

在氣候議題法規與淨零目標發展關注度持續增加的氛圍下，中強光電積極參與並關注國際倡議趨勢，於 2021 年首次參考 TCFD 架構執行氣候變遷風險與機會鑑別與潛在財務影響分析，並於 2023 年重新鑑別並更新風險與機會關注項目。2023 年共鑑別出 6 項轉型風險、1 項實體風險與 7 項機會。針對各項風險及機會進行潛在衝擊類型、潛在衝擊強度及發生可能性之量化評估，再將風險及機會依評估結果分級與排序，並針對風險與機會擬訂因應策略，以降低負面影響並提升組織氣候韌性，創造未來商機。除氣候變遷風險與機會鑑別外，亦對各項目進行潛在財務影響分析，以研擬相關方案與策略。

氣候變遷風險與機會矩陣

● 轉型風險 ● 實體風險 ● 轉型機會



氣候變遷風險與機會之潛在財務影響分析

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

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

氣候變遷風險與機會因應策略²⁰¹⁻²

風險 / 機會	因應策略
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 氣候變遷、碳稅、碳費等相關法規 ▲ 總量管制 / 排放交易 ▲ 再生能源法規 💡 使用再生能源 / 低碳能源 	<ul style="list-style-type: none"> 向 SBT 提交科學基礎減量目標，擬定減碳路徑與節能減碳方案 推動淨零行動、節能減碳方案，逐步降低溫室氣體排放量 持續擴建太陽能發電設備 購買再生能源憑證與綠電
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 低碳產品與服務的需求 ▲ 創新低碳技術或服務轉型 💡 推動低碳綠色生產 💡 使用再生材料 / 回收再利用 💡 更有效率的運輸與配送流程 💡 尋找新商機 	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入產品節能化設計研發 自主盤查產品碳足跡，針對排碳熱點提出減碳措施 導入再生材料與產品減碳減材 包裝材料優先選用可重複利用或易於回收品項 提升運輸效率並選擇碳排放較低之運輸模式
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 原物料取得成本增加 💡 供應鏈穩定性 💡 提升企業聲譽 	<ul style="list-style-type: none"> 落實供應鏈永續管理，透過篩選、評估、稽核及供應商分級等管制措施，維持供應鏈穩定性 滿足顧客對綠色產品設計與服務的需求，打造永續企業，提升企業聲譽
<ul style="list-style-type: none"> ▲ 社會的不確定性 / 地緣政治 	<ul style="list-style-type: none"> 採用材料備存、就地採購、分散生產據點等多元化產銷模式，以緩解風險衍伸之衝擊，強化風險因應韌性

淨零目標與達成狀況

- 提出「2025 溫室氣體 (類別 1 和 2) 減碳 25%、2032 減碳 50%、2050 達成淨零」之宣言，並加入台灣氣候聯盟、台灣淨零行動聯盟、TCFD、CDP 及 SBTi 等國內外倡議。
- 2022 年向 SBTi 提出減碳承諾書，以 SBT 1.5°C 情境為基準進行目標設定，2023 年 9 月正式提交科學基礎目標 - 「以 2021 年為基準，2032 年溫室氣體 (類別 1 和 2) 絕對減量 50.4%，類別 3~6 絕對減量 30%」予 SBTi，並預計於 2024 年 4 月通過審核。
- 連續 5 年受邀填寫 CDP，2023 年氣候變遷評比獲得 B (管理等級)，高於業界、亞洲及全球平均等級 (C)，其中，「類別 1 和 2 排放及查證」及「商業策略、財務規劃與情境分析」分別獲得 A 及 A- (領導等級)；水安全評比獲得 B (管理等級)，高於業界、亞洲及全球平均等級 (C)，其中，「業務影響」及「水風險評估」均獲得 A (領導等級)；供應商議合評價獲得最高評級 A (領導等級)，優於業界、亞洲及全球平均等級 (C)，其中，「供應鏈投入度」、「其他間接溫室氣體排放」及「碳管理目標達成度」分別獲得 A、A 及 A- (領導等級)。
- 2023 年台灣及大陸廠區溫室氣體 (類別 1 和 2) 排放量合計 25,325.9 tonCO₂e，較 2021 年減量 47%，絕對減量成效大幅優於預期淨零路徑。

溫室氣體及能源管理

我們以 SBT 1.5°C 情境來設定減碳目標及方法，2022 年向 SBTi 提交減碳承諾信，2023 年提交科學基礎減碳目標予 SBTi 審查，承諾「以 2021 年為基準年，2032 年溫室氣體（類別 1 和 2）減量 50.4%，類別 3~6 減量 30%」，預計 2024 年 4 月通過審核，希望透過設置太陽能發電系統、增加再生能源使用量、更新節能設備與推行節能生產管理等方法，逐步達成 SBT 目標及永續願景。

我們主要的溫室氣體排放來源為電力，因此，2020 年訂立「再生能源使用量佔年度用電量」之短中長期目標，2023 年台灣及大陸廠區再生能源使用量超過 675 萬度，佔年度用電量 16%，有效降低溫室氣體排放量。

2023 年台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量較 2021 年減少 47%，絕對減量成效大幅優於預期淨零路徑，未來將依計畫完成各階段太陽能發電系統啟用，持續增加再生能源使用量。

竹南廠自 2023 年 9 月起，透過建築物圖資、能效最佳化管理、永續性採購及室內空氣品質監控來推動綠建築專案，並預計於 2024 年第一季取得美國綠建築 LEED「黃金級」認證。

中強光電也持續響應國內外倡議（台灣氣候聯盟、台灣淨零行動聯盟、SBTi、TCFD、CDP）、導入 ISO 50001 能源管理系統，以系統化管理能源使用，並定期檢視及管控高耗能設施。2023 年持續改善廠區設備節能及空調設備以提高能源效率、設置節能照明以減少能耗機會、設置太陽能發電系統以提高再生能源使用率、規劃綠色產品及發展環境友善技術。

策略	2023 年成果
<ul style="list-style-type: none">• 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• 執行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查並通過查證• 訂立 SBT 減碳目標• 環保委員會轄下增設「永續能源委員會」，強化淨零軌跡及能源方案，並定期審視節能績效，以達節能目標• 導入 ISO 50001 能源管理系統，識別減少能耗機會• 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	<ul style="list-style-type: none">• 台灣及大陸廠區皆通過 ISO 14064-1 溫室氣體查證• 台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放強度分別較 2022 年增加 0% 及 14%；分別較 2021 年減少 23% 及 41%• 台灣及大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量合計 25,325.9 tonCO₂e，較 2021 年減量 47%，絕對減量成效大幅優於預期淨零路徑• 台灣 4 廠區皆通過 ISO 50001 能源管理系統驗證；蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電首次通過驗證• 台灣及大陸廠區電力耗用密集度分別較 2022 年增加 11% 及 17%；分別較 2021 年減少 14% 及 11%• 台灣及大陸廠區年度再生能源使用量分別為 95 萬度及 581 萬度，分別佔年度用電量 7% 及 20%• 台灣及大陸廠區自 2015 年起，共執行 359 件節能方案，節電 3,021 萬度，減少 17,547 tonCO₂e

▶ 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，盤查種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC_s)、全氟碳化物 (PFC_s)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃) 等 7 種氣體，以完整掌握溫室氣體使用現況並作為減量成效之驗證。現階段雖未受法規管制需進行盤查及減量管制，但我們已分階段設定溫室氣體減量目標，並每年進行檢討以持續改善，也透過盤查能源耗用、提升設備效率、管理能源使用狀態及建置再生能源設備，發揮最大能源使用率，盡可能將數據科學化管理，朝低碳目標邁進。
- 2023 年台灣廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量較 2022 年減少 18%，較 2021 年減少 20%，係因各廠實施多元節能措施，例如：設置太陽能發電系統、引進磁懸浮冰水主機、監控設備用電、減少能源消耗、管理夜間能源使用及改善照明節能，同時使用再生能源以降低外購電力使用量，達到溫室氣體減量效益。類別 3~6 排放強度較 2022 年下降係因類別 4—「購買的商品、處置固態和液態廢棄物、資產使用」減量所致；大陸廠區溫室氣體（類別 1 和 2）排放量較 2022 年減少 15%，較 2021 年減少 53%，係因各廠為因應氣候變遷，設定減碳目標並執行再生能源及各項節能措施，強化能源使用率管控，且於大陸廠區設置太陽能發電系統，再生能源使用量佔年度用電量 20%，透過節能及使用再生能源，降低外購電量，達到溫室氣體減量效益。台灣及大陸廠區（類別 1 和 2）溫室氣體合計排放量 25,325.9 tonCO₂e，較 2021 年絕對減量 47%。
- 為推動行業減碳，2023 年大陸廠區溫室氣體盤查範圍新增類別 4—「購買的商品、處置固態和液態廢棄物、資產使用」，將所有採購物料及客戶供應物料均納入盤查，故，類別 4 排放量增幅較大，後續將積極與供應商合作改善工藝製程，以降低類別 4 排放量。

地區	台灣			大陸		
	2021 年	2022 年	2023 年	2021 年	2022 年	2023 年
直接排放 – 類別 1 (tonCO ₂ e)	223.1	246.1	238.3	678.8	1,655.5	1,824.7
間接排放 – 類別 2 (tonCO ₂ e)	7,985.1	7,726.6	6,324.3	38,858.2	20,382.9	16,938.6
溫室氣體類別 1+2 排放總計 (tonCO ₂ e)	8,208.2	7,972.7	6,562.6	39,537.0	22,038.4	18,763.3
溫室氣體類別 1+2 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ¹	0.31	0.24	0.24	0.99	0.51	0.58
間接排放 – 類別 3 (tonCO ₂ e) ⁴	1,493.1	1,307.7	1,422.3	-	59,964.2	8,112.7
間接排放 – 類別 4 (tonCO ₂ e) ⁴	6,158.6	41,511.1	12,085.7	-	563,858.6	1,668,599.3
溫室氣體類別 1~6 排放總計 (tonCO ₂ e)	15,859.8	50,791.5	20,070.6	-	645,861.1	1,695,475.3
溫室氣體類別 1~6 排放強度 (tonCO ₂ e/ 百萬元) ¹	0.59	1.52	0.74	-	14.80	52.37

- 1：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。
- 2：台灣廠區自 2020 年起運用 ISO 14064-1:2018 版進行溫室氣體盤查及查證；大陸廠區 2020-2021 年參考 ISO 14064-1:2006 版進行溫室氣體自主盤查，2022 年起運用 ISO 14064-1:2018 版進行溫室氣體盤查及查證，其中排放源項目類別 1 = 範疇 1、類別 2 = 範疇 2、類別 3 ~ 6 = 範疇 3。
- 3：2023 年台灣廠區電力碳排放係數來源參考能源局碳排放數據，1 度電 = 0.495 kgCO₂e；大陸廠區電力碳排放係數來源參考中國生態環境部「关于做好 2023—2025 年发电行业企业温室气体排放报告管理有关工作的通知」，1 度電 = 0.5703 kgCO₂e。GWP 值引用 IPCC 2021 第六次評估報告之全球潛勢值及盤查範圍引用營運控制權法。
- 4：類別 3 盤查項目：上游的運輸與配送、下游的運輸與配送、員工通勤、商務旅行；類別 4 盤查項目：購買的商品、處置固態和液態廢棄物、資產使用。

► 能源管理系統

為達成「2050 淨零」的長期目標，永續委員會及環保委員會規劃明確的淨零路徑並公開承諾淨零目標，持續提升再生能源使用率、改善能源使用效率、落實節能措施及發展低碳產品，並以自身影響力攜手供應商創建永續供應鏈生態圈，以穩固的綠色實力因應氣候變遷帶來的挑戰。2023 年竹南廠推動綠建築專案，透過建築物圖資、能效最佳化管理、永續性採購及室內空氣品質監控，預計於 2024 年取得美國綠建築 LEED「黃金級」認證，將成為公司首張國際綠建築標章。此外，也預計於 2024 年公開 EV100 和 RE100 兩項國際倡議之宣言，承諾達到「2030 年交通載具電動化 EV100，及 2040 年達到 RE100」之目標。

- ISO 50001 能源管理系統：竹南廠自 2016 年連續 8 年通過驗證；力行廠、南科一廠及南科二廠連續 2 年通過驗證；蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電及昆山揚皓光電首次通過驗證。
- 2023 年台灣及大陸廠區電力耗用密集度分別較 2021 年減少 14% 及 11%，達成短期目標。
- 2023 年台灣及大陸廠區總用電量分別較 2022 年減少 10% 及 13%，分別較 2021 年減少 14% 及 28%。
- 2023 年蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電、昆山揚皓光電通過「省級綠色工廠審查」並獲頒「綠色工廠」。
- 2023 年竹南廠推動綠建築專案，執行能效最佳化管理、永續性採購及室內空氣品質監控。

▶ 能源使用狀況 302-1, 302-3, 302-4

環保委員會針對各廠擬定能資源淨零方案，2020 年訂定再生能源目標，2021-2023 連續三年建置台灣及大陸廠區太陽能發電系統、執行空調冰水主機節能專案及 ISO 50001 能源管理系統、推行廠區節能措施、全面盤查溫室氣體。2023 年整體能耗量下降，環保委員會將持續精進能源使用管理並定期檢視各目標達成狀況，以達到淨零目標。

- 台灣廠區再生能源使用量較 2022 年增加 854 千度，大陸廠區再生能源使用量較 2022 年增加 638 千度，年度再生能源使用量佔外購電力達 16%
- 台灣廠區外購電力較 2022 年減少 15%，大陸廠區較 2022 年減少 17%，台灣及大陸廠區總用電量較 2022 年共減少 12%。
- 台灣及大陸廠區能耗使用量分別較 2022 年減少 9% 及 14%，分別較 2021 年減少 13% 及 26%，台灣及大陸廠區總能耗使用量較 2022 年減少 13%。

地區		台灣			大陸			
項目 / 年份		類型	2021 年	2022 年	2023 年	2021 年	2022 年	2023 年
直接能源	再生能源 ¹ (千度) ²	再生	0	96	950	0	5,171	5,809
	外購電力 (千度)	非再生	15,907	15,105	12,776	49,016	35,741	29,701
間接能源	液化石油氣 (千度)	非再生	0	0	0	0	0	0
	天然氣 (千度)	非再生	233	245	284	1,234	2,198	1,217
	柴油 (千度)	非再生	30	32	25	310	184	175
	汽油 (千度)	非再生	104	123	90	1,057	648	1,090
總耗用 (千度)			16,274	15,601	14,128	51,617	43,942	37,992
能源耗用密集度 (千度 / 百萬元) ³			0.61	0.47	0.52	1.29	1.01	1.17

1：包含太陽能自發自用及綠電轉供之電力消耗。

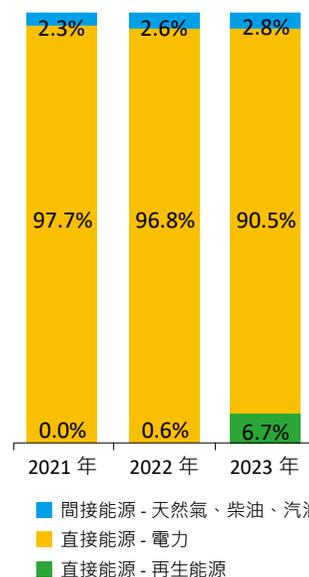
2：1 千度 = 0.0000036GJ

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

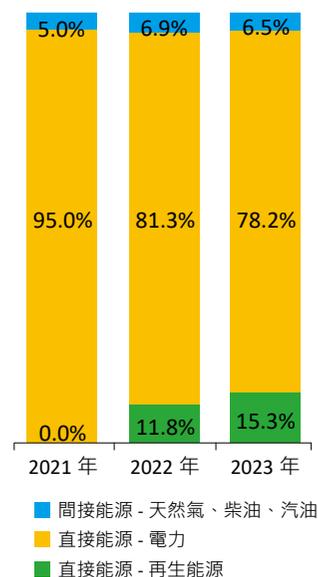
▶ 節能措施與績效

- 台灣廠區總用電量較 2022 年減少 10%，電力耗用密集度較 2021 年（基準年）減少 14%，係因新建置三座太陽能發電系統、執行冰水主機節電專案、全面推行 ISO 50001、照明燈管更換為 LED 燈管、監控用電等 33 項節能措施；大陸廠區總用電量較 2022 年減少 13%，電力耗用密集度較 2021 年（基準年）減少 11%，係因吳江廠區及昆山廠區建置太陽能發電系統，以再生能源代替一般用電、汰換節能照明設備及導入空調系統等 15 項節能措施，減少用電需求，整體能耗量下降。2023 年台灣及大陸廠區總用電量較 2022 年減少 12%，較 2021 年減少 24%。
- 自 2015 年推動能源管理，除訂定明確節能目標及展開管理措施外，分別從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案。2015-2023 年，台灣及大陸廠區共執行 359 件節能方案，共減少 3,021 萬度電及近 1.8 萬 tonCO₂e，相當於 46 座大安森林公園年吸碳量；2023 年台灣及大陸廠區共推動 48 項節能措施，減少近 207 萬度電及 1,123 tonCO₂e。

台灣廠區近年能源消耗比例



大陸廠區近年能源消耗比例



地區及年份	台灣				大陸				台灣及大陸
	項目	2021年	2022年	2023年	2023 VS 2022 效益	2021年	2022年	2023年	
節能方案之節電度數 (千度)	2,346	1,827	741	總用電量減少 1,475 千度 (10%)	2,111	13,473	1,325	總用電量減少 5,402 千度 (13%)	總用電量減少 6,877 千度 (12%)
節能方案之減碳量 (tonCO ₂ e)	1,178	904	367		1,672	7,684	756		
總用電度數 (千度) ¹	15,907	15,201	13,726		49,016	40,912	35,510		
電力耗用密集度 (千度 / 百萬元) ²	0.59	0.46	0.51		1.23	0.94	1.10		

1：廠區總用電度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：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。

▶ 再生能源

承諾與目標	策略
<ul style="list-style-type: none"> 2023-2025年： <ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 5% 大陸廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 13% 2026-2028年： <ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 6% 大陸廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 15% 2029-2031年： <ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 8% 大陸廠區年度再生能源使用量佔年度用電量 17% 	<ul style="list-style-type: none"> 2016-2017年：購買綠電 2018年：南科一廠建置太陽能發電系統 2020年：訂立再生能源目標 2021年：蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電分別建置裝置容量 1,207、3,994 及 653.4 千瓦太陽能發電系統 2022年： <ul style="list-style-type: none"> 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，達成短期目標 NEW 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

2023 年成果

- 👍 完成竹南廠、南科一廠及南科二廠太陽能發電系統建置及發電
- 👍 台灣廠區太陽能系統共發電 851,229 度，並以綠電轉供模式使用 99,000 度再生能源，總使用量較 2022 年增加 455%，佔年度總用電量 7%，達成短期目標
- 👍 大陸廠區太陽能系統共發電 5,808,852 度，較 2022 年增加 12%，佔年度總用電量 20%，達成短期目標
- 👍 台灣廠區再生能源使用量較 2022 年增加 854 千度，大陸廠區較 2022 年增加 638 千度
- 👍 台灣及大陸廠區再生能源使用量分別佔整體能耗量 6.7% 及 15.3%，分別較 2022 年增加 6.1% 及 3.5%
- 👍 台灣及大陸廠區再生能源使用量佔年度總用電量 16%，共減少 3,783 tonCO₂e



1：上表之用電量係指外購電力。

2：大陸廠區採用 2023 年度全國電網平均排放因子排放係數為 0.5703 tonCO₂e/MWh。

04

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

重大主題
廢棄物管理

GRI
特定主題
廢棄物



主題邊界

中強光電台灣及大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、中光電智能雲服、中光電智能機器人、供應商 / 承攬商

主題重要性

減少產品生命週期各階段的环境衝擊是公司環境重要指標之一

策略

依循環境永續及職安衛政策妥善處理廢棄物，持續提升廢棄物回收與減廢率，建立目標並定期追蹤檢討

運作機制

- 依循 ISO 14001 環境管理系統標準執行控管措施及對應方案，透過提高廢棄物資源化、增加回收再利用率、落實廢棄物分類及深耕宣導教育等措施，達到減廢目標

績效

- 台灣廠區廢棄物產出強度較 2022 年減少 6%，較 2021 年減少 12%，達成短期目標
- 大陸廠區廢棄物產出強度較 2022 年減少 13%，較 2021 年減少 9%，達成短期目標
- 執行包材回收、循環經濟及化學品容器輕量化及減量等方案，共減少 776 tonCO₂e 並節省新台幣 17 萬元之物料購置及廢棄物處理費用
- 台灣及大陸廠區針對 38 家廢棄物廠商進行稽核，稽核完成率 100%

目標

- 2024-2025 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 環境管理系統、台灣及大陸廠區廢棄物產出強度較 2021 年各減少 5%
- 2026-2028 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 環境管理系統、台灣及大陸廠區廢棄物產出強度較 2021 年各減少 8%
- 2029-2031 年：台灣、吳江及昆山揚皓廠區持續導入 ISO 14001 環境管理系統、台灣及大陸廠區廢棄物產出強度較 2021 年各減少 11%

04

4.2 廢棄物管理 ^{306-1, 306-2}

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

台灣、吳江廠區及昆山揚皓光電^{*}導入並通過 ISO 14001 環境管理系統驗證，以產品生命週期檢視廢棄物產出、清除、處理及回收等不同階段的細節流程，並藉由系統管理落實減廢措施，同時擬定稽核計畫，避免因處理不當而違法或造成環境風險。2023 年台灣廠區持續強化廢棄物管理、落實分類管制及包材再利用，廢棄物產出強度較 2022 年減少 6%，較 2021 年減少 12%，達短期目標；大陸廠區積極推動生活廢棄物減量措施、系統化統計、定期檢視成果及取得綠色工廠認證，廢棄物產出強度較 2022 年減少 13%，較 2021 年減少 9%，達短期目標。

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

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

策略	2023 年成果
<ul style="list-style-type: none"> • 強化廢棄物管理，提高資源回收比例 • 設計減積及減材產品，減少廢棄物產生 • 優先採用再生材料，減少廢棄物並落實循環利用 • 委託合法廠商清理廢棄物 	<ul style="list-style-type: none"> • 台灣及大陸廠區廢棄物產出強度分別較 2022 年減少 6% 及 13%、分別較 2021 年減少 12% 及 9%，達短期目標 • 推動 6 項包材回收再利用，減少 770 tonCO₂e 並節省新台幣 11 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用 • 南科一廠推動 Tray 盤回收再製，2023 年共回收 0.3 噸 Tray 盤，減少 0.6 tonCO₂e • 昆山及蘇州璨曜廠實施化學品容器輕量化及減量方案，共減少 1.8 噸有害廢棄物及 0.5 tonCO₂e，並節省新台幣 3.9 萬元之廢棄物處理費用 • 台灣及大陸廠區共針對 38 家廢棄物廠商進行稽核，稽核完成率 100%

廢棄物產出狀況 ^{306-3, 306-4, 306-5}

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

我們以廢棄物對環境衝擊情形將其分成有害及非有害廢棄物，再將非有害廢棄物分成生活、資源回收、再利用及一般事業廢棄物，並依處理情形分成五類進行管理。除生活及資源回收廢棄物，其他廢棄物產出來源為製造過程。2023 年台灣廠區廢棄物產出量為 380.6 噸，其中有害廢棄物佔 1%、非有害直接處置廢棄物佔 45%、非有害回收處置廢棄物佔 54%；大陸廠區共產出 4,099.8 噸廢棄物，其中有害廢棄物佔 1%、非有害直接處置廢棄物佔 13%、非有害回收處置廢棄物佔 86%。

類別	地區	台灣			大陸	
	項目 / 年度	2021 年	2022 年	2023 年	2022 年	2023 年
有害廢棄物 ¹	總量	4.1	4.2	4.3	24.2	39.5
	直接處置 – 單純焚化	3.1	2.8	1.8	7.1	7.9
	直接處置 – 其他處置作業	1.0	1.4	2.5	0	0
	回收 – 於原用途再使用	0	0	0	6.0	21.7
	回收 – 再生利用	0	0	0	11.1	9.9
非有害廢棄物 ²	總量	432.4	491.5	376.3	6,342.9	4,060.3
	直接處置 – 單純焚化	200.8	228.4	166.3	743.9	520.7
	直接處置 – 掩埋	0	0	0.2	0	0
	直接處置 – 其他處置作業	8.7	2.0	5.2	0	0
	回收 – 於原用途再使用	0.9	3.6	1.5	0	0
	回收 – 再生利用	222.0	257.5	203.1	5,599.0	3,539.6
廢棄物總產出量 (噸)		436.5	495.7	380.6	6,367.1	4,099.8
廢棄物產出強度 (產出量 (噸) / 營業額 (百萬元)) ³		0.017	0.016	0.015	0.146	0.127

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

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

3：營業額涵蓋範圍：台灣廠區含中強光電、揚光綠能、宇康醫電、中光電智能雲服、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、蘇州環宇光電、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保署事業廢棄物申報及管理資訊系統、江蘇省污染源“一企一档”管理系統；回收及再利用數據來源為廠內紀錄單及會計明細表。

台灣廠區歷年廢棄物產出趨勢



減廢策略

▶ 包材再利用

中強光電 2023 年共實施 6 項包裝材料回收措施，總回收率 91%。回收成果以件數統計，分別為 Tray 盤 91%、棧板 66%、塑膠墊 70%、紙箱 98%，共回收再利用 374 噸包材，減少 770 tonCO₂e 並節省新台幣 11 萬元之木棧板購置及廢棄物處理費用（根據低碳永續家園資訊網，每公噸廢棄物產出 2.06 tonCO₂e）。

▶ 循環經濟聯盟

- 木棧板原型再利用：自 2017 年起，已連續 7 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。2017-2023 年共回收 493 噸木棧板，減少 1,016 tonCO₂e 並節省新台幣 225 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，2021-2023 年共回收 1.7 噸 Tray 盤，減少 3.5tonCO₂e。

▶ 化學品容器輕量化

昆山廠區自 2022 年起更換化學品乙醇容器，將原本 500ML 玻璃瓶換成為 2.5L 塑膠桶，每使用 1L 乙醇相當於減少 0.768 公斤有害事業廢棄物產生，2022~2023 年共減少 3.7 噸廢棄物及 1.1 tonCO₂e，並節省人民幣 14,779 元（約新台幣 6.4 萬元）之廢棄物處理費用（根據產品碳足跡資訊網，以掩埋方式處理之有害事業廢棄物每公噸產出 0.3 tonCO₂e）。

NEW 化學品減量

吳江廠區推動綠色工廠，建置自動化組裝設備進行生產，減少購買清潔用的化學品 – 異丙醇，同時減少存放異丙醇之容器。2023 年共減少 0.7 噸廢棄物產出及 0.2 tonCO₂e，並節省人民幣 3,430 元（約新台幣 1.5 萬元）之廢棄物處理費用。

▶ 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。2023 年共排定並完成 38 家木棧板再利用、事業廢棄物清除、廢電子零組件及有害事業廢棄物處理廠商稽核，稽核完成率 100%，稽核結果無異常發現。

04

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

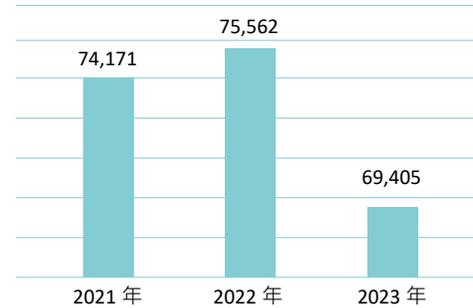
4.3 水資源管理

中強光電台灣及大陸廠區用水需求以空調、飲用水、清潔、澆灌及團膳為主，使用者為員工、訪客及承攬商，無製程用水需求，對環境影響較小，但考量水資源實為國際永續重大關切議題，故，台灣及大陸廠區採取回收及節水措施來降低水資源所帶來的衝擊，同時加強宣導節約用水相關資訊，提前防範乾季水資源缺少的危機。

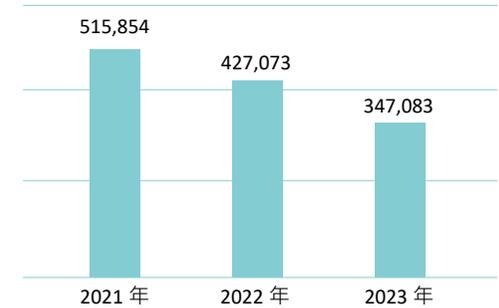
水資源管理策略

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

台灣廠區歷年用水趨勢圖 (噸)



大陸廠區歷年用水趨勢圖 (噸)



用水狀況

水資源議題受全球共同關注，中強光電營運環境衝擊水資源雖非主要項目，仍設定用水減量目標，透過用水宣導及各項節水與回收措施，2023年台灣廠區用水量較2022年減少8%，較2021年減少6%，達短期目標。大陸廠區自2021年執行水資源管理，透過推動辦公室、作業區或廠務系統減水方案，並設定短、中、長期減量目標。2023年用水量較2022年減少19%，較2021年減少33%，達短期目標。未來，我們將持續以積極的減水措施，減緩氣候變遷帶來的衝擊。

節水措施 – 回收系統及省水裝置

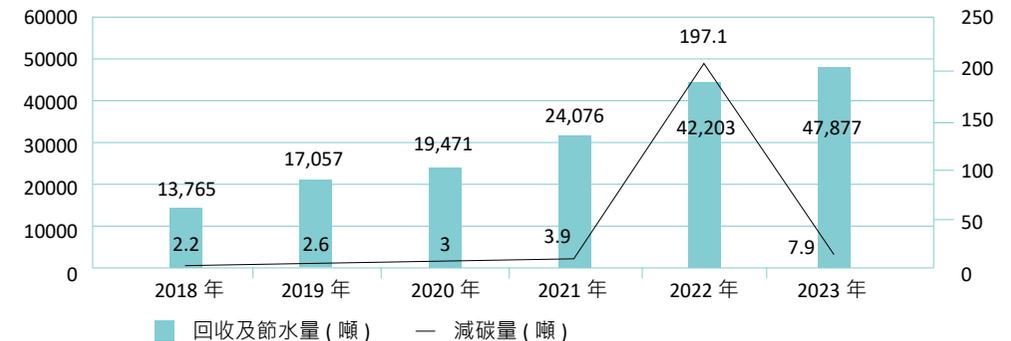
- ▶ 台灣及大陸各廠區設有回收系統，主要收集地表水、空調冷凝水及雨水作為景觀植栽澆灌及民生次級用水，並透過調節空調換水濃度、加裝水龍頭省水裝置（節水器與感應出水）、監控團膳用水及減少清潔用水等措施，以達短期用水減量目標。
- ▶ 台灣廠區自2018年開始推動回收及節水措施，大陸則從2022年開始，2018-2023年台灣及大陸廠區回收及節水量共164,449噸，共減少216.7 tonCO₂e。

節水績效

地區	台灣				台灣及大陸	
	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
節水量 (噸)	11,769	14,212	16,405	16,822	27,956	30,297
回收水量 (噸)	1,996	2,845	3,066	7,254	14,247	17,580
回收及節水量 (噸)	13,765	17,057	19,471	24,076	42,203	47,877
減碳量 (tonCO ₂ e) ¹	2.2	2.6	3	3.9	197.1	7.9

1: 台灣廠區每度水產出碳量係根據自來水公司公佈值計算；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。

歷年回收及節水成效趨勢圖



04

- 4.1 氣候變遷管理
- 4.2 廢棄物管理
- 4.3 水資源管理
- 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

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

策略

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

運作機制

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

目標

指標 / 年份	短期 (2024-2025)	中期 (2026-2028)	長期 (2029-2031)
產品碳足跡盤查	<ul style="list-style-type: none"> 規劃及建置平台 自主盤查 ISO 14067 	盤查新產品碳足跡	盤查所有產品碳足跡
使用再生材料 (PCR) 之主流及商用投影機出貨比例	10%	15%	30%
使用環保緩衝材之主流及智能投影機出貨比例	66%	74%	75%
使用具 FSC 或回收紙漿紙箱之投影機出貨比例	50%	75%	92%
高效益背光模組之減少能耗比例	5%	10%	10%
導入再生鋁材之新開發 NB 機種比例	3%	4%	6%

績效

- 自行開發「產品碳足跡盤查平台」，並完成架構設計
- 三款 EX1 雷射投影機及兩款液晶顯示器皆通過 ISO 14067 查證
- 連續 8 年自主盤查產品碳足跡，每片 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.89 kgCO₂e
- 持續優化投影機光電設計，預估每年可節省 1,629 萬度電並減碳 8,290 噸
- 特定投影機平台延伸出可替換鏡頭之特定型號產品，預估每年可節省 2.8 萬度電並減碳 14.3 噸
- 使用 50% 回收塑膠材料 (PCR) 作為產品外殼，佔主流及商用投影機年出貨量 7%
- 使用具 FSC 或回收紙漿之紙箱作為出貨紙箱，佔投影機年出貨量 72%，達成短期目標
- 使用環保緩衝材作為包材，佔主流及智能投影機年出貨量 77%，達成短期目標
- 開發高效益背光模組，減少能耗 5.7%，達成短期目標
- 導入再生鋁材於新開發筆電機種，導入機種比例達 3%，達成短期目標
- 採用 DHL 「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，減少運輸排碳 17%
- 綠色原物料總採購金額佔原物料總採購金額 93%

04

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

4.4 綠色產品 ³⁰⁵⁻⁵

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

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

綠色設計 ³⁰²⁻⁵

- ▶ 研發專利：將綠色思維融入研發技術，積極申請研發專利，以設計綠色產品，幫助客戶節能減碳。2023 年台灣廠區與節能減碳有關之提案佔整體提案件數 60%，較 2022 年增加 3%。
- ▶ 投影機暨影像解決方案
 - 持續優化投影機光電設計，提升產品整體效能，預估每年約可節省 1,629 萬度電並減碳 8,290 噸。
 - NEW** G50-W7 投影機平台延伸出可替換鏡頭之特定型號產品，具場域應用性與節能效益，預估每年約可節省 2.8 萬度電並減碳 14.3 噸。
 - NEW** 特定型號之智能投影機產品優先採用太陽能充電遙控器，並將單一零組件用料減量 50%，有效減少原物料耗用並降低對環境造成之衝擊。
 - NEW** 攜手客戶啟動 D32 平台關鍵零組件活化計畫，以核心技術提升關鍵零組件品質，且易於拆解回收，回收後零組件可再投入產品製程，循環再利用率達 60%。
 - 固態光源 (SSI) 投影機比燈泡投影機更節能，其中，EX1 雷射投影機與同級燈泡機種相比，可節省 45% 能耗。
 - 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。
- NEW** 背光模組暨節能產品解決方案
 - 開發高效益背光模組以減少能耗：優化光學膜材料及導光板微結構設計，使導光板光源經光學膜作用後，能提供較高效率，有效降低能耗。2023 年新開發之液晶顯示器模組節能率達 5.7%。
 - 導入再生鋁材於新開發筆電：與客戶合作，於新開發筆電機種背板加入再生鋁料，並逐年提升導入機種比例。2023 年含再生鋁料之新開發筆電機種佔年度新開發機種 3%。

綠色原物料

▶ 策略

- 積極採購綠色原物料，徹底落實綠色供應鏈管理
- 為減少原物料耗用及落實循環經濟，自 2022 年起採用 50% 回收塑膠材料 (PCR) 作為產品外殼，2023 年擴大採用型號，特定型號之主流及商用投影機共使用 14,838 公斤回收塑膠材料，採用機台出貨數占主流及商用投影機年度出貨量 7%，未來將持續擴大使用範圍，以期達成設定目標。

綠色製造 ³⁰⁵⁻⁵

NEW 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。2023 年定期召開工作小組會議並提出 28 項產品開發專案，包含將含有再生鋁金屬之背板導入新開發筆電機種、開發高效益背光模組以減少能耗等，同時為滿足客戶需求，持續導入導光板低碳技術及輕量化光學膜片等產品量產。

▶ 產品碳足跡盤查

- NEW 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，2023 年已完成平台架構設計，預計 2024 年搭配外購生命週期評估軟體開始建置平台，2026 年完工後開始盤查新產品碳足跡，最終於 2029 年將盤查範圍擴大至公司所有產品。
- ISO 14067：2022 年選定三款主流銷售之 EX1 雷射投影機、一款 15 吋液晶顯示器及一款 43 吋液晶顯示器導入 ISO 14067 產品碳足跡 B2B 盤查及查證，並於 2023 年取得證書。根據三款主流銷售之 EX1 雷射投影機的盤查結果，碳足跡最顯著階段為 B2B「原物料取得」，未來將透過自行設計及建置之產品碳足跡盤查平台，從碳排熱點原料變更、低碳原物料選用與再生材料導入等面向切入，優化產品設計，持續開發具綠色競爭力的永續性產品供消費者選擇。
- 自主盤查：自 2016 年起，連續 8 年自主盤查背光模組產品碳足跡，持續以綠色產品思維推展減積減材輕量化設計、生產節能改善、多元化電力節能措施。2023 年每片 14 吋背光模組產品碳足跡為 1.89 kgCO₂e，其中電力佔 45%，未來將持續推動各項節能方案、增加再生能源使用量及將綠色設計概念導入產品開發過程，全力發展低碳產品。

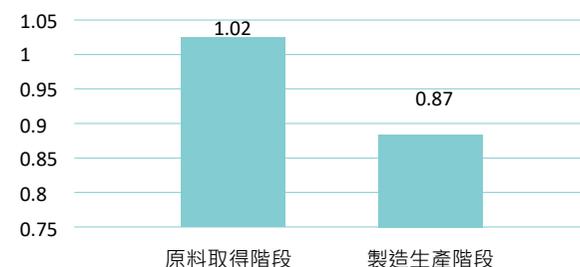
▶ 績效

年份	2021 年	2022 年	2023 年
綠色原物料總採購金額 (百萬元)	23,100	21,353	15,668
總採購金額 (百萬元)	23,814	24,489	16,892
綠色原物料總採購金額佔總採購金額比例	97%	87%	93%

14 吋背光模組生命週期階段排放量統計

生命週期階段	類別	碳排放量 (kg)	比例 (%)
製造生產	電力	0.85	45.0%
	其他	0.02	0.75%
原料取得	BACK COVER	0.41	22.0%
	LED LIGHT BAR	0.26	14.0%
	L.G.P. PRINTLESS	0.18	10.0%
	Film 材	0.14	7.0%
	運輸	0.02	0.75%
	其他	0.01	0.5%

14 吋背光模組生命週期階段碳排放量 (kg/pcs)



▶ 製程節能改善

- 竹南廠導光板製程調節生產溫度，每小時節電 0.25 度。2023 年生產工時為 2,663 小時，共節省 666 度電並減碳 0.3 噸。

NEW 蘇州璨曜光電導入冷彎工藝取代傳統熱彎製程，將 12.3 吋車載觸控顯示器材料改為冷彎處理，每一單位面積可減少 30% 碳排放。2023 年製造 10,102 個車載觸控顯示器，處理面積為 5,441.2 平方英尺，減碳 81.6 噸。

▶ 開發及製造符合客戶需求之低碳產品

- 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 36%。2023 年共生產 52,699 片，以每天使用 10 小時、一年使用 365 天計，預估每年可減少 747,223 度電及減碳 369.8 噸。
- 背光板輕量設計：南科一廠將原機種複合材料膜厚度減少和變更機構設計，減少光學複合材料膜及背板厚度使用量，平均重量減少約 11%。2023 年共生產 280,495 片，整體減重 1,546 公斤並減碳 3.2 噸。
- 光學膜片輕量設計：蘇州璨宇光電除優化光學架構設計，原使用 POP 厚度為 0.45mm，改善後 MOP 厚度為 0.32mm，光學效能不變，更導入小尺寸產品輕量化設計，各產品平均重量減少約 29%。2023 年生產 14、43、50 及 55 吋產品共 2,921,310 片，產品重量較原設計減少 299.4 噸並減碳 616.7 噸。

NEW 源頭減量

- 優化迴路設計：蘇州璨曜光電導入 14.9 吋車載觸控顯示模組迴路優化專案，柔性扁平電纜 (FFC) 由 6 條減少為 4 條。2023 年共生產 4,575 個觸控顯示模組，減碳 0.1 噸。
- 減少出貨包裝材積：蘇州璨曜光電使用載重量較大之出貨棧板以提升 150% 出貨量，減少 53% 出貨所需棧板。2023 年共減少使用 1,931 個出貨棧板並減碳 25.2 噸。
- 減少化學品使用量：蘇州璨曜光電推動綠色工廠，建置自動化組裝設備進行生產，減少清潔所需溶劑 – 異丙醇。2023 年共減少 46% 異丙醇及危險廢棄物。

綠色包裝

- ▶ 環保緩衝材：主流及智能投影機出貨機台使用紙塑及紙摺等環保包材作為緩衝材，採用機台出貨數占主流及智能投影機年度出貨量 77%。
- ▶ 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 72%。
- ▶ 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。2023 年共回收報廢 Tray 盤並再製 5,340 個，減少 0.3 噸廢棄物並減碳 0.6 噸。

綠色運輸

- ▶ 優化 EX1 雷射投影機整體材積設計，海運運輸裝載率增加 16.6%，預估每台產品可減碳 3 公斤 (5.3%)。
- NEW** 優化 G50 投影機平台整體材積設計，海運運輸裝載率增加 74%，預估每台產品可減碳 129 公斤 (26.9%)。
- ▶ 以綠色運輸為主軸擬訂減碳策略，在符合時效性的前提下，將原需空運貨物改成碳排放較低的海運，2023 年原需空運貨物運輸模式改成海運，減碳近 4 噸 (23%)。
- NEW** 為提升運輸減碳效益，於 2023 年起採用 DHL 「GoGreen Plus 永續航空解決方案」，使用永續航空燃料運輸，降低溫室氣體排放量及物流相關碳排放。2023 年總碳排放量由 87 噸降至 72 噸，共減碳 15 噸，年總量減少 17%。

04

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

4.5 綠色企業

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

2023 年辦理「關燈一小時」活動，邀請 111 家供應商和 18 所在地小學共同加入，總響應人數近 2 萬人；也將內部環境教育線上課程分享於 Coretronic APP，讓同仁可與家人共同觀賞，擴大環境教育推廣範圍；亦積極投入環境公益活動和回應在地部門需求，認養公廁與海岸，並將環保活動效益轉為捐款金額，由內而外擴大影響範圍。

2023 年成果

- 舉辦 18 場環保活動，共 30,167 人次參與；台灣廠區共招募 63 位環保志工
- 開辦環境教育課程，年度環境教育時數共 15,975 小時
- 世界地球日「關燈一小時」活動，共 19,117 人參與，節電 2,020 度用電及減碳 1.1 噸
- 大陸廠區於世界無車日發起「無車日活動」，共 1,752 人參與，減少燃油車行駛 29,713 公里及減碳 7 噸
- 台灣廠區擴大辦理「環保商品愛兌換」活動場次，共 500 人參與，回收 7,463 顆電池、374 片光碟及 2,096 個鐵鋁罐，並募集 481 張發票及 30 本二手書
- 台灣廠區認養 5 座公廁，共 43 萬居民受惠，提供水溶性衛生紙以減少廢棄物之碳排 3.7 噸
- 爬樓梯活動共累積 2,584 萬階，節省 38 萬度用電，減碳 188 噸

▶ 綠生活實踐計畫推動成果

項目	年份	內容	2021 年	2022 年	2023 年
綠地球		世界主題日活動			
綠知識		環境教育 e 化平台 主題式環保海報 生態環境教育 環保教育課程			
綠行動		認養海岸與公廁 環保公益 淨山護海 集點綠地球 鄰里回饋			

- 環保活動共 4,471 人次參與
- 環境教育時數共 7,526 人時
- 台灣廠區每月發佈主題式環保知識海報
- 台灣廠區認養 1 公里龍鳳漁港海岸
- 舉辦年度淨灘活動 1 場
- 台灣廠區共完成 2,943 綠點
- 「關燈一小時」減碳 0.4 噸
- 台灣廠區認養公廁 4 座
- 贊助 2,000 瓶稻草分解菌予新竹縣農地
- 台灣廠區環保公益贊助新台幣 57.9 萬元

- 環保活動共 21,446 人次參與
- 環境教育時數共 4,589 人時
- 台灣廠區每月發佈主題式環保知識海報
- 台灣廠區認養 1 公里龍鳳漁港海岸
- 舉辦年度清淨山水活動 4 場
- 台灣廠區共完成 4,174 綠點
- 「關燈一小時」減碳 1 噸
- 台灣廠區認養公廁 5 座
- 贊助 2,000 瓶稻草分解菌予新竹縣農地
- 台灣廠區環保公益贊助新台幣 54.9 萬元
- 三項世界主題日活動共 19,121 人參與

- 👍 環保活動共 30,167 人次參與，較 2022 年增加 41%
- 環境教育時數共 15,975 人時，較 2022 年增加 248%
- 定期發佈主題式環保知識海報
- 👍 台灣廠區認養 1 公里龍鳳漁港海岸
- 舉辦年度清淨山水活動 3 場
- 台灣廠區共完成 4,697 綠點，較 2022 年增加 13%
- 👍 「關燈一小時」減碳 1.1 噸
- 台灣廠區認養公廁 5 座，贊助金額提高 126%
- 👍 贊助 2,000 瓶稻草分解菌予新竹縣農地
- 👍 台灣廠區環保公益贊助約新台幣 68.5 萬元，較 2022 年增加 25%
- 👍 五項世界主題日活動共 28,021 人參與，較 2022 年增加 47%

(一) 綠地球

世界主題日	活動名稱	2023 年成果	28,021 人次響應
 世界水資源日	節水你我同行	<ul style="list-style-type: none"> 昆山廠區透過「關閉三分之二的生活用水閥」以節約用水，深化同仁節水意識 共 1,409 人參與，減用水量為平均日用量約 6.1%，減碳 0.14 噸 	
 世界地球日	關燈一小時	<ul style="list-style-type: none"> 連續第 4 年舉辦「關燈一小時」活動 台灣及大陸 9 廠區、18 所小學及 111 家供應商共同響應，共 19,117 人參與，減少 2,020 度用電及減碳 1.1 噸 	
	環保愛交換	<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區邀請同仁回收廢電池、光碟、鐵鋁罐、寶特瓶、鋁箔包、二手書及發票兌換環保商品 共 500 人參與，回收 7,463 顆電池、374 片光碟及 2,096 個鐵鋁罐 募集 481 張發票捐贈「世界和平會」及「台灣環境資訊協會」，30 本二手書義賣金捐予「芒草心慈善協會」 	
 世界無車日	綠色出行日	<ul style="list-style-type: none"> 大陸廠區為減少燃油車使用，改乘坐大眾運輸、騎單車或步行方式上班，減少車輛所造成的空氣污染 辦理 24 場，共 1,752 人參與，減少燃油車行駛 29,713 公里及減碳 7 噸 	
 世界清潔日	向城市綠色守衛者致敬 捐舊物獻愛心	<ul style="list-style-type: none"> 昆山廠區舉辦「向城市綠色守衛者致敬」活動，贊助 60 份飲品以慰勞清潔人員保衛環境整潔之辛勞 昆山廠區辦理「捐舊物獻愛心」活動，共 21 人參與，捐出 67 件衣物及 160 本書本予昆山市慈善基金會 	
 世界糧食日	愛惜糧食倡儀 光盤活動	<ul style="list-style-type: none"> 大陸廠區於午餐時間舉辦「光盤活動」，邀請同仁倡議惜食，以「吃多少、夾多少」方式減少糧食浪費 辦理 2 場，共 5,222 人參與 	

(二) 綠知識

▶ 環境教育場所參訪



- 綠世界生態農場：力行及竹南廠邀請同仁及眷屬一同至綠世界生態農場，透過農場稀有物種植物生態介紹及生物多樣性探索課程，了解自然生物多樣性及保育工作，共 152 人參與，累積環境教育時數 608 人時。
- 樹谷食農及生態探索環境教育場所：南科一及二廠邀請同仁及眷屬一同樹谷農場，藉由大地遊戲及擬真蟲模型來瞭解當地生態與環境永續理念，並透過親手製作窯烤披薩來體驗食農教育，共 80 人參與，累積環境教育時數 240 人時。



▶ 環境教育影片推動



- 台灣廠區於 Coretronic APP 新增 6 部關於節能減碳、海洋生態、生態保育、氣候變遷及循環經濟等重要議題之環境教育影片，提供員工與家人共同觀賞，進而關注環境議題及實際參與環保活動，共累積 1,140 人時，同時辦理有獎徵答以鼓勵員工觀賞環境教育影片，共吸引 748 人次參加，活動滿意度 98 分。
- 大陸廠區自 2023 年起推動環境教育影片觀賞計畫，共推薦 4 部環境教育影片予同仁觀賞，共累積 10,109 人時。

(三) 綠行動

▶ 綠植生活體驗

- 植樹活動：南科一廠及吳江廠區共辦理 2 場「植樹活動」，於廠區空地植苗植栽，增加廠區綠美化及淨化空氣品質，共 66 人參與。
- 廢棄物大變身 – 盆栽 DIY：南科一及二廠使用廢棄鐵鋁罐作為盆栽 DIY 原料，使同仁更加瞭解永續利用理念，共 30 人參與。



▶ 低碳健行活動

昆山廠區於城市生態森林公園辦理「環保綠色行 – 健康徒步走」低碳健行活動，向同仁及眷屬宣導優先使用低碳運輸工具（如公車及共享單車等）與自備水壺等概念，以保護自然生態，同時透過健行活動鍛鍊身心，體驗永續城市及低碳旅行的美好，共 50 人參與。



▶ 認養公廁

竹南及南科一廠連續 4 年響應政府公廁認養計畫，於廠區所在地公所認養 5 座公廁，除了提供在地居民更好的如廁環境，也提供水溶性衛生紙以減少廢棄物產生，投入新台幣近 18 萬元，共 43 萬居民受惠，減少廢棄物之碳排 3.7 噸。



▶ 贊助稻草分解菌

自 2021 年起，已連續 3 年加入「友善環境，改善空汙」聯盟，提供稻草分解菌予新竹縣農民，讓其以稻草分解菌取代稻草焚燒，有效改善空汙問題。2023 年共贊助新台幣 47 萬元購買 2,000 瓶稻草分解菌，可供 200 公頃稻田使用，約佔新竹縣稻田面積 5%，共減碳 1,800 噸。



▶ 清淨山水活動

- 淨灘：竹南廠自 2017 年起連續 7 年認養及維護龍鳳漁港海岸，2022 年簽署龍鳳漁港海岸認養合約至 2025 年，2023 年舉辦「龍鳳漁港淨灘活動」，結合「生態 × 尋寶 × 公益」三大特色，首度邀請供應商加入保護海洋的行列，共清理 352 公斤海廢垃圾。7 年淨灘共累積清理 2.4 噸海廢垃圾，並捐款新台幣近 5.7 萬元予「荒野保護協會」。
- 淨山 / 淨水：吳江廠區於 2023 年舉辦 2 場淨山及淨水活動，一同守護山水，維護生態環境，共 24 人參與，清理 61 公斤垃圾，期望透過清淨山水環保活動，讓員工察覺環境問題並提高環保意識；此外，為復育河川水中生態，放流 600 條原生種草魚魚苗至太湖，為太湖注入一股新生命。

▶ 「步步高升」爬樓梯活動

- 我們將自行開發之計數器裝置於各樓層以紀錄同仁爬樓梯減碳足跡，並於 2015 年開始舉辦「步步高升」爬樓梯活動，希望藉此將節能減碳的環保意識內化至公司內部。
- 透過提升機台穩定度、友善參與機制、趣味競賽獎勵制度及鼓勵同仁組隊爬樓梯，林惠姿總經理更是特別邀請同仁一起爬樓梯減碳，由上而下帶動爬樓梯風氣。
- 2015-2023 年爬樓梯活動共累積超過 2.2 億階，相當於爬 12,489 座台灣玉山，節省 309 萬度用電，減碳 1,594 噸，相當於 4.1 座大安森林公園。

▶ 提高綠色產品使用

- 響應環境部綠色採購政策，落實「可回收、低污染、省資源」之環保理念，並帶動供應商積極開發綠色產品，以提升台灣綠色產品品質，我們優先採購具低污染、可回收、省資源或綠建材、自行宣告或生命週期（原料取得至廢棄）對環境衝擊較小的綠色產品。
- 2023 年台灣廠區申報金額為新台幣 4,084 萬元，較 2022 年增加 15%，係因竹南、南科一及南科二廠太陽能發電系統建置費用被核准列入申報範圍。台灣四廠區申報金額皆達環境部「綠色採購績優單位」獎勵標準。
- 2023 年共採購 34,584 包環保標章衛生紙、21,020 包環保擦手紙及 1,820 包 PEFC 認證影印紙。

歷年綠色產品採購金額 (新台幣萬元)



CH5

永續供應鏈



05

5.1 供應鏈管理策略與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

5.1 供應鏈管理策略與目標 ^{2-6, 2-26, 2-29}

供應商是我們永續營運的重要夥伴，中強光電台灣 / 大陸廠區共有 1,520 家合格供應商（含 1,339 家國內供應商，佔 88%，及 181 家國外供應商）。我們依據供應商特性及其所提供的商品服務進行分類管理，並在地採購優先為策略，促進在地經濟發展，確保維持營運穩定，加速生產效率，盡可能減少運輸期間產生的碳排放量。

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

供應商類別		生產性原料供應商 ¹		非生產性原料供應商 ²	
定義		提供產品製造原料之廠商		提供非產品製造原料之廠商	
供應商地理位置		國內	國外	國內	國外
公司所在地	台灣廠區	182	100	451	16
	大陸廠區	362	38	344	27

1：電子、機構、塑膠、包材、外包類之供應商

2：工程或勞務採購、財物採購、電腦資訊設備、總務類文具設備用品、生產耗材類之供應商

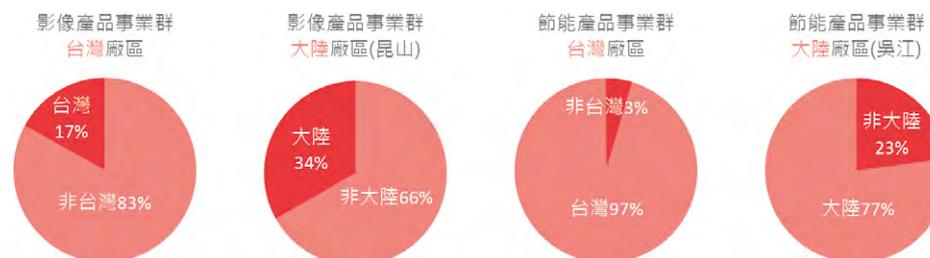


策略		2023 年目標	2023 年績效	2024-2026 年目標
遵循準則	永續供應商管理辦法	規劃永續供應商管理辦法	執行永續供應商管理辦法	將永續供應商管理辦法發行為公司 ISO 文件
	永續承諾書	簽署率 85%	簽署率 96%	簽署率 87%
評估風險 & 稽核制度	RBA 自評問卷及現場稽核	合格率 100%	共 89 家生產性原物料供應商接受稽核，合格率 100%	<ul style="list-style-type: none"> 針對所有生產性原物料供應商進行 RBA 稽核 稽核率 100%
	ESG 風險評估問卷	規劃線上「ESG 風險評估問卷系統」	與客戶－緯創資通合作「ESG 風險評估問卷系統」	於「永續供應鏈網站」內建置「ESG 風險評估問卷系統」
	衝突礦產調查表	回覆率 90%	影像產品事業群回覆率：95% 及 98% 節能產品事業群回覆率：96%	回覆率 90%
	財務風險評估表	評估率 100%	共 10 家接受評估，評估率 100%，並針對具風險之供應商擬訂風險管理方針	評估率 100%，並擬定相應之風險管理方針
	環境管理系統	建置「環境管理系統」	完成「環境管理系統」架構	「環境管理系統」正式上線，並開始收集供應商環境指標數據
	年度稽核、季度複核	稽核率及合格率皆為 100%	稽核率及合格率皆為 100%	稽核率及合格率皆為 100%
訓練輔導	永續供應鏈網站	規劃「永續供應鏈網站」	完成「永續供應鏈網站」規劃及架構	建置「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	舉辦一場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 125 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	與供應商共同執行廢棄物再利用計畫	共 22 家參加，回收率達 97%	持續與供應商共同執行廢棄物再利用計畫

在地採購

我們瞭解採購原物料及零組件過程中的環境足跡對環境造成之衝擊，故，採購在地化為尋找供應商夥伴的重要策略，亦期望供應商夥伴盡可能以在地化採購的方式運作，共同為環境保護盡一份心力。2023 年採購金額比例請參考右圖。其中，節能產品事業群台灣廠區積極落實在地採購策略，其比例高達 97%，而影像產品事業群台灣及大陸廠區（昆山），係因產品之關鍵零組件須向特定國外供應商進行採購，以維持產品品質，故，在地採購比例較低，但其餘零組件採購，仍會致力於在地採購化。

註：供應商所在地係以公司註冊地點區分。



05

5.1 供應鏈管理策略
與目標

5.2 責任供應鏈管理

5.3 綠色聯盟

5.2 責任供應鏈管理²⁻²⁹

遵循準則

▶ 永續承諾書

為有效執行永續供應鏈管理策略，於 2021 年訂立相關管理措施，並以 RBA 為基礎，制定「永續承諾書」，要求所有生產性原物料供應商必須簽署（客戶指定供應商、關係企業、已有永續公開資訊 / 報告書 / 證書而取得免簽呈之供應商皆免簽），以確保供應商皆能遵守 RBA 7.0、綠色產品承諾（承諾並保證其產品符合「綠色產品採購規範」，並提供第三公證單位之 RoHS 測試實驗室檢測報告、環境危害物質問卷調查表、無鉛零件可靠度調查表、安全資料表 (SDS)、材質證明、測試綜合表）、衝突礦產政策、無衝突礦產宣告、廉潔承諾書及環境永續及職安衛政策。2023 年共 530 家供應商必須簽署「永續承諾書」，已有 510 家簽署，簽署率達 96%。

▶ 衝突礦產管理

我們將衝突礦產視為關鍵原材料並進行相關管理。我們不接受來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之金、鉍、錫、鎢、鈦及雲母，故，我們依照 RBA 制定「衝突礦產政策」及「無衝突礦產宣告」並新增於「永續承諾書」，且於年度供應商大會向供應商布達衝突礦產管制要求，所有生產性原物料供應商必須簽署「永續承諾書」，確保其能遵守衝突礦產相關規定，也將相關政策及調查結果公布於公司官網。

▶ RBA VAP

昆山揚皓光電及蘇州璨曜光電皆於 2023 年自主申請 RBA VAP，分別獲評 166.1 分及 163.8 分，皆達到銀級標準，充分展現綠色企業領導力。

評估風險

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

NEW ESG 風險評估問卷：為更了解供應商永續發展情形，以利後續輔導供應商成為永續供應鏈的一員，同時符合重要客戶、外資、國際評比及永續規範要求，自 2022 年起陸續與第三方查證單位及重要客戶洽談，希望能以更有效率、更全面且可信度更高的方式進行供應商永續風險評估及調查，並於 2023 年底決議與客戶—緯創資通合作「ESG 風險評估問卷」系統，透過 AI 初審機制，減少 60% 人力及書面審查時間，並維持審核標準一致性，預計 2024 年上半年建置於「永續供應鏈網站」內，讓供應商線上回填寫問卷，再根據自評結果鑑別供應商對永續管理的認知及管理程度，並進行永續風險分級，方能為供應商規畫合適的改善措施。

▶ 衝突礦產調查表：

- 影像產品事業群：使用 RMI CMRT 6.31 及 EMRT 1.2 版本之衝突礦產調查表對所有生產性原物料供應商進行更詳細的衝突礦產調查，回覆率分別為 95% 及 98%，未來將重新評估問卷發送對象，考慮排除客戶指定及已公開宣告遵循衝突礦產規範之供應商，並引導未符合要求之供應商進行改善，以提高回覆率。
- 節能產品事業群：使用 RMI CMRT 6.31 及 EMRT 1.2 版本之衝突礦產調查表對所有生產性電子類原物料供應商進行調查，回覆率皆為 96%。

▶ 財務風險評估問卷：自 2020 年起，採購單位每年會將事業群主管核准的具潛在風險供應商名單交由財務單位進行年度供應商財務風險評估，財務單位則依據供應商之公開財務數據、財務報表、委由第三方徵信公司（例如：鄧白氏或信用保險公司合作之徵信報告廠商）取得之報告來進行風險分級，並將最後結果上呈財務長核定，採購單位再依此結果將高風險供應商除名。2023 年共 10 家供應商接受財務風險評估，根據評估結果，4 家供應商為高度風險，4 家供應商為中度風險，2 家供應商為低度風險。針對高風險供應商，除擬定更嚴苛的風險管理措施並要求盡速改善外，也極力尋找替代供應商，以降低潛在風險；針對低度及中度風險供應商，已擬定風險管理方針並要求盡速改善。而在 2022 年共 4 家接受財務風險評估的供應商中，其中 1 家仍被列為 2023 年高度風險，採購單位已降低該供應商之訂單分配比率，並持續追蹤後續狀況；另外 3 家則是經判斷後確認已無斷料及求償風險，故於 2023 年供應商風險名單剔除。

稽核制度

► RBA 自評

供應商類別	稽核對象		稽核方式	合格分數	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
新供應商	首次交易之供應商 ¹ (排除關係企業、客戶指定、特殊原料供應商)		問卷/ 現場稽核	60分	6	6	100%	6	100%
既有供應商	影像產品事業群台灣 及昆山廠區		問卷/ 現場稽核	60分	46	46	100%	46	100%
	節能產品 事業群	台灣 廠區	現場稽核	80分	10	10	100%	10	100%
		吳江 廠區	現場稽核	60分	27	27	100%	27	100%

1：節能產品事業群台灣廠區 2023 年未有符合 RBA 稽核條件之新供應商。

► 年度稽核

中強光電為輔導供應商提供更優質之產品，品保部門每年針對排定之主要零組件製造商進行現場稽核，稽核內容包含：出貨品質確保、品質異常處理、環保禁用物質檢測手法與規範確認、環保內部稽核計畫查核、環境物質的資訊應傳達與宣導、檢測設備履歷等予以評核記錄。中強光電影像產品事業群自主開發電子稽核平台，提升資料管理妥善率、工作效率與廠商處理效率，還能依不同業務需求或稽核對象來配置稽核項目與規則，精準輔導供應商並達到合作共贏。

事業群 / 廠區		稽核對象	稽核方式	合格分數	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣及 昆山廠區		年度交易批數超過 120 批以上或關鍵零組件之供應商	問卷/ 現場稽核	80分	46	46	100%	46	100%
節能產品 事業群	台灣 廠區	年度進貨批數 20 批以上之供應商 (排除包材類、後續無交貨計畫之供應商)	現場稽核	80分	10	10	100%	10	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	115	115	100%	115	100%

▶ 季度複核

中強光電影像產品事業群針對進入量產階段的供應商進行季度複核，節能產品事業群則針對進入量產階段及交易數達 5 次以上之供應商進行季度複核，複核內容包含：品質、交期及配合服務等，以確保供應商出貨品質穩定度。

事業群	稽核對象	稽核項目	合格標準	應稽核家數	實際稽核家數	稽核率	合格家數	合格率
影像產品事業群台灣及昆山廠區	進入量產階段之供應商	交期 配合度 品質狀況	80 分	139	139	100%	139	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		評比為 A-C 級	329	329	100%	329	100%

訓練輔導

▶ 綠色產品管理系統 (GPMS)

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

NEW 永續供應鏈網站

為提高供應商夥伴的永續意識，輔導他們成為永續供應鏈的一員，並整合所有與供應商管理相關之平台，2023 年完成「永續供應鏈網站」內容及架構規劃，包含永續準則 (永續承諾書、永續供應鏈管理辦法)、永續風險調查 (衝突礦產、財務風險、ESG 風險、環境數據)、永續線上課程、永續活動 (年度供應商大會、年度優秀供應商、世界地球日活動)、GPMS、材料碳排資料庫、線上諮詢等七大功能，預計 2024~2026 年進行建置。

05

5.3 綠色聯盟 ²⁻²⁹

年度供應商大會

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

2023 年度供應商大會聚焦於永續趨勢，並與供應商夥伴分享公司永續發展管理成果、永續供應鏈管理策略、綠色製程與產品概念、未來永續發展計畫。我們將持續攜手供應商夥伴成就共好供應鏈關係，同時呼籲供應商夥伴重視氣候變遷議題，於環境面投入更多友善作為，共創永續供應鏈。

年度優秀供應商

透過年度供應商大會頒獎表揚節能減碳及永續績效卓越的供應商夥伴，2023 年頒發「節能減排貢獻獎」及「永續獎」予 16 家優秀供應商。「節能減排貢獻獎」係指交易期間，持續配合進行包材回收及循環使用載具（台車），於交易期間共同推動對環境有具體減碳效益之供應商；「永續獎」則頒給在指定時間內，供料績效及應變能力有助提升供應鏈系統韌性之供應商。

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

參加供應商家數

125 家

主要議題

- ESG 策略及績效分享
- 永續供應鏈網站預告
- 環境政策及法規宣達
- 優秀供應商頒獎 – 節能減排貢獻獎、永續獎
- 獲獎供應商經驗分享

推動供應商節能減碳 – 永續供應鏈實踐

- 自 2019 年開始邀請供應商一同節能減碳，2023 年共 39 家供應商響應，其中 2 家已連續五年參與。
- 定期舉辦供應商交流會議，除邀請績優供應商分享節能執行經驗，也相互交流永續供應鏈管理方法，提升供應鏈面對氣候變遷調適能力。未來將持續落實與供應商合作的綠色行動方案，降低企業風險衝擊，攜手打造永續供應鏈。

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。2023 年共 22 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，回收率達 97%。

2021-2023 年推動綠色方案之供應商家數(家)



外界 CDP 之夥伴關係肯定

2023 CDP 供應商議合評價 (Supplier Engagement Rating)，中強光電更上一層樓，獲得最佳評級 A (領導等級)，超過業界、亞洲及全球平均 (C)。我們致力供應商夥伴關係，並積極進行氣候變遷之減緩調適的價值鏈夥伴議合。評比項目為「供應鏈投入度 (Supplier engagement)」、「碳管理目標達成度 (Targets)」、「其他間接溫室氣體排放 (Scope 3 emissions)」、「整體 CDP 氣候變遷評分 (Overall CDP Climate Change score)」及「公司治理 (Governance)」五面向，我們於「供應鏈投入度」、「碳管理目標達成度」及「其他間接溫室氣體排放」等三項評比獲得最佳評級 A (領導等級)。未來將持續投入價值鏈管理，攜手與供應商及客戶展現營運韌性最佳表現。



CH6

幸福職場



06

6.1 人力概況

註：本章節數據基礎為 2023 年底在職員工總數，並依各自類型定義進行統計。

- 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

員工分布 (以契約類型區分)²⁻⁷

地區	契約類型	男性	女性	總計
台灣	不定期契約 ¹	928	668	1,596
	定期契約 ²	19	8	27
	台灣員工總數	947	676	1,623
大陸	不定期契約 ¹	1,528	1,179	2,707
	定期契約 ²	0	0	0
	大陸員工總數	1,528	1,179	2,707
員工總數		2,475	1,855	4,330
員工總數性別比例		57%	43%	100%
主管總數³		482	213	695

- 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
- 3：部級和課級以上之基層、中階及高階主管

員工分布 (以雇用類型區分)²⁻⁷

地區	雇用類型	男性	女性	總計
台灣	全職員工 ¹	946	676	1,622
	兼職員工 ²	1	0	1
	無時數保證員工 ³	0	0	0
台灣員工總數		947	676	1,623
大陸	全職員工 ¹	1,528	1,179	2,707
	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		1,528	1,179	2,707
員工總數		2,475	1,855	4,330

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

工作者分布²⁻⁸

地區	工作類型	男性	女性	總計
台灣	派遣 ¹	18	14	32
	其他 ²	29	37	66
	台灣工作者總數	47	51	98
大陸	派遣 ¹	295	168	463
	其他 ²	118	113	231
	大陸工作者總數	413	281	694
工作者總數		460	332	792
工作者總數性別比例		58%	42%	100%

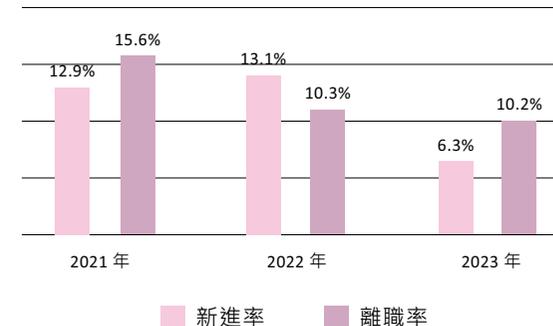
- 1：產線直接人員、小時工
- 2：駐地人員 (咖啡廳、團膳、警衛、清潔)、承攬商

台灣廠區新進及離職員工比例⁴⁰¹⁻¹

年齡 / 類別	男性				女性				總計			
	新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例	新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例	新進人數	佔員工人數比例	離職人數	佔員工人數比例
30 歲以下	30	29.7%	19	18.8%	22	28.6%	24	31.2%	52	29.2%	43	24.2%
30-50 歲	27	4.1%	40	6.1%	22	4.4%	60	12.1%	49	4.3%	100	8.7%
50 歲以上	1	0.5%	14	7.2%	0	0.0%	9	8.7%	1	0.3%	23	7.7%
總計	58	6.1%	73	7.7%	44	6.5%	93	13.8%	102	6.3%	166	10.2%
佔員工人數比例	3.6%	-	4.5%	-	2.7%	-	5.7%	-	6.3%	-	10.2%	-

- 新進率：台灣廠區該性別的年齡分組新進人員總數 / 台灣廠區該性別年齡分組 2023 年底員工總數
- 離職率：台灣廠區該性別的年齡分組離職人員總數 / 台灣廠區該性別年齡分組 2023 年底員工總數
- 上表之員工人數、新進及離職人數皆不含建教生 (三個月即返校) 及短期專案實習生 (員工子女暑期實習及產學合作專案實習等因合約到期必須離開公司者)
- 30 歲以下新進及離職率較平均高，因此我們針對 Z 世代 (25~29 歲) 進行「全方位 Z 世代調查報告」及「Be A Giver 計畫」等兩大專案，致力創造一個跨世代、共榮共創的職場友善環境，詳細執行成果請參閱本報告書。

歷年台灣員工流動率



- 2023 年台灣員工新進率較 2022 年減少係因新創事業獨立成立子公司，調整中強光電育成角色，故 2023 年新進人數比率下降。

06

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

6.2 人權管理 ^{2-23, 2-24}

身為電子產業公民企業，我們遵守並依循「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)」、「國際勞工組織 (ILO)」等國際人權公約，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。

中強光電的人權政策係依循經董事長簽署之 ISO 文件「責任商業聯盟行為準則管理手冊」內之勞工相關條款，遵守營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施；持續宣導人權政策與實務原則，透過人權守則的簽署，確保全體同仁的人權意識，並提升在各個面向的素養，使能合理的應對不同的挑戰。

人權政策之目標與績效

政策	目標	2023 年台灣績效
多元包容性與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> • 在人員的招募、晉用、獎酬方面，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌五官、身心障礙或以往工會會員身分而有差別待遇 • 在不影響營運效率與整體公平的前提下，保障少數族群的發展機會 • 於「人員招募作業程序」中，揭示上述平等承諾 	<ul style="list-style-type: none"> • 無歧視申訴案件 • 以性別而論，在職員工人數男女比例約 3:2，係因職務屬性影響 • 各項員工類別，男女薪資比例約 1:0.984，近男女同酬
不僱用童工	除依政府規定辦理之建教合作實習外，不接受未滿十六歲人員應徵公司職務，並於「人員招募作業程序」及相關程序表單，揭示上述承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 未僱用未滿十六歲人員 • 外包人力所有單位均遵守不僱用童工之規範，包含產學合作、暑期實習之僱用員工均無僱用未滿十六歲人員
符合基本薪資	<ul style="list-style-type: none"> • 依營運場所所在地，所有員工的薪資均符合當地法令規定之基本工資水準，並依規定辦理社會保險 • 提供法令規範之外的保險與福利措施 • 於「中光電工作規則」，揭示上述承諾 	<ul style="list-style-type: none"> • 男女基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 26,400 元，合乎台灣法定 2023 年最低薪資標準
合理工時	<ul style="list-style-type: none"> • 依營運場所所在地，設定合於當地法規規範之工時制度與管理計畫 • 配合營運需求，在員工同意之下，以合於法令規範進行加班安排，並依員工意願，給予加班費或補休作為補償 • 於「中光電工作規則」、「工作時間管理辦法」、「加班管理辦法」及相關程序表單，揭示上述承諾 	<ul style="list-style-type: none"> • 安排黃金旅遊週，並給予 5 天彈性休假以確保安心休假 • 設有夜間廣播與巡廠人員，提醒同仁避免過長工時 • 進行「出勤工時推播」，將出勤狀況及時提醒同仁及直屬主管，避免超時工作

▼ 接續下頁

政策	目標	2023 年台灣績效
健康安全職場	<ul style="list-style-type: none"> 積極推動各項健康促進活動，並於活動結束後進行成效評估及研擬改善策略，以期全體同仁都能獲得完善照顧，致力營造健康有感、安全又舒適的友善職場 在安全工作環境方面，成立「職業安全衛生委員會」，負責職安衛事務之審議與推動年度目標，持續推動安全工作環境與職業災害預防 	<ul style="list-style-type: none"> 公共空間設計藝文、音樂裝置，舒緩工作壓力，提升職場健康 透過爬樓梯比賽與廠內運動會，鼓勵運動並促進健康保養 關於安全工作環境策略與措施，請參本報告書
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> 為保障員工福祉，成立職工福利委員會，並依法遴選員工代表委員，確保員工權益 鼓勵同仁參與正當休閒及福利活動，並依據「福委會社團活動管理及補助辦法」，保障員工成立社團之權利 	<ul style="list-style-type: none"> 各項員工福利措施，請參本報告書 共成立 7 個社團，並給予新台幣 4.36 萬元社團補助金
勞資協商	為保障員工權利、創造雙贏勞資制度、建立勞資雙向溝通管道、提供員工健全勞資關係，依據「勞基法」與「勞資會議實施辦法」，定期舉辦勞資會議，並由員工遴選之勞方代表，就公司營運與員工議題進行勞資協商	各廠區每季舉行勞資會議，2023 年共舉行 16 場勞資會議，並將會議記錄公告於公司內部網站，確保意見充分溝通

人權教育訓練

台灣廠區每年開辦「人權政策宣導課程」之全體人員必修課程，2023 年 10 月開課時應訓人數共 1,662 人，共 1,662 人完訓並簽署「中強光電人權守則」，完訓率及簽署率皆為 100%。

人權事件申訴管道^{2-25, 2-26}

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

管理審查 NEW

為落實 RBA 精神，於 2022 年建置勞工與道德管理系統，並召開第一次勞工與道德管理審查會議，完成管理審查作業程序、評鑑與管理作業程序、目標標的及管理方案作業程序之審核，並依循 2022 年勞工與道德管理審查會議結論，於 2023 年 9 月 6 日至 9 月 22 日首次執行「中強光電勞工人權風險暨道德風險鑑別」。權責單位參照 RBA 標準化風險評估範本 (SAQ) 制定「勞工人權風險鑑別表」及「道德風險鑑別表」二份鑑別表，並發送給中強光電台灣廠區各單位部級主管自行評鑑，再由上級主管進行覆核，最後將整體鑑別結果呈交管理審查會議審核，並針對鑑別結果為「不可接受風險」之項目決議改善目標標的及管理方案。2023 年共發放 444 份鑑別表，回收 444 份，回收率 100%。

鑑別結果顯示，在「勞工人權風險鑑別」中，「可接受風險」占比 98%、「無適用情形」2%、「不可接受風險」0%；在「道德風險鑑別」中，「可接受風險」占比 96%、「無適用情形」4%、「不可接受風險」0%，顯示目前中強光電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。

未來規劃

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

- ▶ 因應 2024 年 1 月 1 日責任商業聯盟行為準則 8.0 (RBA 8.0) 發佈生效，將進行內部相關文件更新，以符合 RBA 最新標準。
- ▶ 每年定期執行「勞工人權風險暨道德風險鑑別」，並預計於 2024 年將鑑別範圍擴至大陸及越南廠區。

06

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

重大主題
薪酬福利

GRI
特定主題
市場地位
員工多元化與
平等機會



6.3 薪酬福利³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

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

策略

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

運作機制

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

績效

- 台灣男性及女性基層人員（直接人員）起薪皆為新台幣 26,400 元，昆山廠區為人民幣 2,430 元，吳江廠區為人民幣 2,400 元，皆合乎 2023 年當地法定最低薪資標準
- 各項員工類別，台灣男性對女性的基本薪資加薪酬之比率為 1:0.984，昆山廠區為 1:0.922，吳江廠區為 1:0.964，近男女同酬
- 2023 年執行一次年度調薪，平均調幅為 3~5%
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資平均數：新台幣 1,203 千元
- 台灣非擔任主管職務之全時員工薪資中位數：新台幣 1,125 千元

目標

- 2024 年：透過薪資分析進行市場薪酬比較、調薪與獎金評給
- 2025 年：依據產業、關鍵職務、重點人才設定適切的薪酬機制，鼓勵同仁追求成就與自我實現

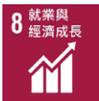
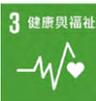


06

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

重大主題
友善職場

GRI
特定主題
勞雇關係



主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區 (昆山廠區、吳江廠區)

主題重要性

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

策略

維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌

運作機制

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

目標

- 2024 年：推動美化綠廠區 (台灣)、舉辦關懷專題活動 2 次 (昆山) 及多樣化福利活動 (昆山及吳江)，提供同仁良好工作環境、台灣廠區新人留任率 85%
- 2025-2026 年：
台灣廠區：建置在家上班機制，以接軌老齡化及長照議題；提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌、新人留任率 85%
昆山廠區：執行員工意見調查、每年舉辦關懷專題活動 2 次、定期舉辦福利活動
吳江廠區：通過宣傳欄、公眾號及抖音號等多元溝通方式，宣傳並落實職場友善理念

績效

- 榮獲教育部體育署「運動企業認證」
- 力行廠榮獲「112 年親善哺育集乳室認證」特優
- 台灣每月提供同仁一次免費早餐及下午茶，並發放電影票予同仁，增添同仁小確幸之感
- 台灣提供優於勞基法的假期 (黃金週之 5 天全薪假、無申請時數上限之全薪志工假) 予同仁
- 舉辦 173 場多元活動，共 47,389 人次參與
- 台灣廠區三綠行動：環境綠化 X 餐飲綠化 X 體能綠化
- 台灣廠區新人留任率 93.1%，達成目標



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	792人，佔員工總數 100%
昆山揚輝光電	2020年12月		91人，佔員工總數 100%
蘇州璨鴻光電	2015年7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	206人，佔員工總數 100%
蘇州璨宇光電	2019年6月		363人，佔員工總數 100%
蘇州璨曜光電	2021年5月		1,255人，佔員工總數 100%

薪酬制度^{2-20, 202-1, 405-2}

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

► 基層人員（直接人員）標準薪資斂薪架構與當地法規基本薪資

	台灣		昆山		吳江	
	標準薪資	與當地最低薪資比例	標準薪資	與當地最低薪資比例	標準薪資	與當地最低薪資比例
男性	新台幣 26,400 元	1	人民幣 2,430 元	1.066	人民幣 2,400 元	1.053
女性						

► 性別之基本薪資比例

我們依各主要營運據點之職別、職級進行分組，計算具相同職別 / 職級的男女員工之薪酬比率，計算群組平均薪資比率，並以男性為基準比呈現，其差異係因職級、職別、男女人數及績效差異所造成，而非性別差異；總薪酬比例暫不揭露。

廠區 / 職別	研發人員	生產人員	業務人員	行政人員	總比例
台灣	1.004	1.014	0.940	0.983	0.984
昆山	0.921	1.030	-	0.886	0.922
吳江	0.989	0.951	1.003	1.000	0.964

註 1：昆山廠區業務人員較少，無法提供可比較之性別薪資比例。

註 2：以 2023 年 12 月薪資計算

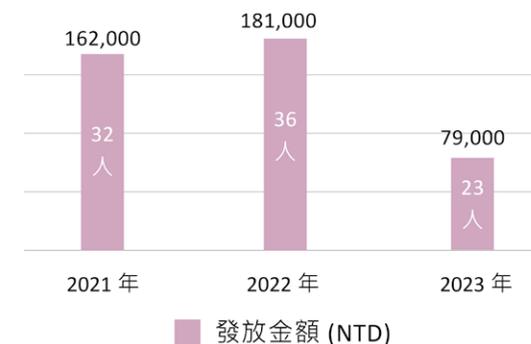
員工福利⁴⁰¹⁻²

項目 / 地區	台灣	大陸
營運利潤與成果共享 (全職員工適用)	<ul style="list-style-type: none"> 員工分紅 (視當年度營運與個人績效而定) 優良研發人員、資深員工及優秀員工表揚 	<ul style="list-style-type: none"> 員工持股 (擇機辦理) 生產績效獎金、營運績效獎金、研發專利獎金
全方位員工照顧	<ul style="list-style-type: none"> 員工免費團體保險、派外人員及眷屬意外險、海外出差旅遊平安險、團保人員定期駐廠諮詢服務 年度健康檢查 (優於法令)、員工健康管理、舒適休憩空間與專業醫療諮詢 針對 45 歲以上同仁提供免費 LDCT (低劑量電腦斷層) 篩檢 完備的退休制度、兩性平等的工作條件 彈性上下班時間、備交通車及廠區接駁車 提供專屬友善車位予傷病員工 	<ul style="list-style-type: none"> 員工免費團體保險、團保人員定期駐廠諮詢服務 員工健康管理、舒適休憩空間與專業醫療諮詢 兩性平等的工作條件 彈性上下班時間、備交通車及廠區接駁車
多元化貼心福利設計	<ul style="list-style-type: none"> 五一勞動節、中秋節、端午節與生日禮券 結婚禮金、生育禮金、旅遊補助金、住院補助金、喪葬慰問金、社團補助金、女性同仁小產慰問金 員工家庭日、社團活動、年終晚會 餐廳、智能咖啡廳、便利商店、員工休閒中心、多功能員工健身中心、瑜珈教室 每月一次免費早餐及下午茶、每人發放 2 張電影票 提供有機蔬菜盒 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 育嬰假、家庭照顧假、產假、陪產假、生理假、產檢假 集乳室 孕婦專屬室內汽車停車位 	<ul style="list-style-type: none"> 特約托兒所及幼稚園 孕婦優先取餐權
 優於法令之假期	<ul style="list-style-type: none"> 黃金週：5 天全薪休假 志工假：假日參加公司主辦之志工活動，得請領與活動相同時數之志工假，每年申請時數無上限 	無

▶ 各項福利金

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

台灣歷年生育補助金發放情形



► 育嬰假 ⁴⁰¹⁻³

性別 / 項目	男性	女性	總計
A. 2020~2023 年享有育嬰假人數	81	59	140
B. 2023 年申請育嬰假人數	4	13	17
C. 預計於 2023 年復職之人數	1	14	15
D. 實際於 2023 年復職之人數	1	10	11
E. 2022 年育嬰假後實際復職人數	2	10	12
F. 2022 年育嬰假後復職一年仍在職者	1	10	11
G. 復職率 (D/C)	100%	71%	73%
H. 留任率 (F/E)	50%	100%	92%

註 1：上表育嬰假數據統計期範圍為 2020-2023 年曾經申請陪產假 / 產假之台灣同仁。

註 2：大陸並無育嬰假。

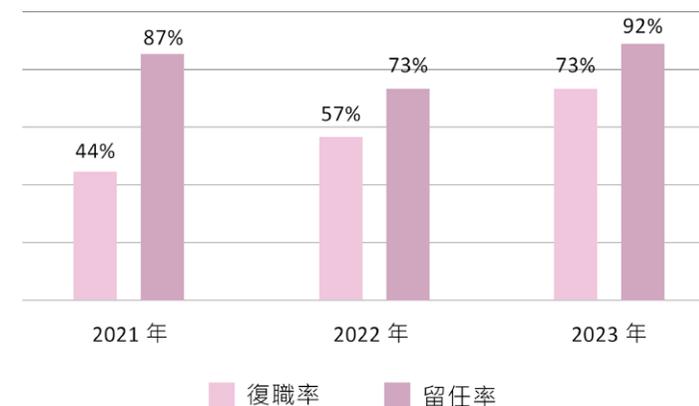
► 平權職場

我們致力於創造友善且和諧的職場環境，並針對弱勢及少數群體，提供保障機會以促進公平就業。2023 年進用身心障礙員額共 27 人，雇用比例為 1.65%，超額進用率達 68%。

► 退休制度 ²⁰¹⁻³

- 台灣廠區遵照勞動基準法及勞工退休金新制規定，每月按時提撥員工退休金，針對具舊制退休年資的同仁，公司亦依法足額提撥，作為退休準備金提存至公司退休金專戶，足以支付當年度符合屆退人員之退休金，確保屆退同仁權益。
- 大陸廠區遵照「中華人民共和國社會保險法」及「江蘇省企業職工基本養老保險規定」規定，每月按時為員工繳納養老保險。
- 對於工作表現優異的資深員工申請退休之後，公司邀請員工擔任顧問，將豐富的經驗傳授給其他員工，不僅為公司提供專業顧問服務，更提供退休員工繼續發展的舞台，並指導新生代工作者，建立世代傳承。2023 年共有 4 位專業顧問。

台灣歷年育嬰假實施情形



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

2023 標新立「藝」彩蛋創作 Show 🇺🇦

於端午節前夕舉辦「標新立藝 彩蛋創作 Show」，以「立蛋」為題材，**391 位**同仁及其親友共同彩繪創作，賦予「立蛋」全新意義，並透過人氣票選活動，讓 **352 件**作品一起 Show 出創作新風貌。



視障按摩 – 「手」護您的健康 🇺🇦

自 2023 年 4 月起，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 **528 位**同仁前來體驗。



員工關懷 – 稚嫩版 & 青壯版 🇺🇦

- 稚嫩版：為讓同仁釋放壓力，引進打地鼠機台並舉辦棒打地鼠 PK 活動，共 **119 位**同仁參加。
- 青壯版：邀請金融理財專家 – 方士維進行「資產配置與理財規劃」理財講座，共 **199 人**參加，滿意度 **9 分**；邀請知名暢銷書作者 – 余懷瑾進行「陪孩子走在天賦的道路上」親子講座，共 **101 人**參加，滿意度 **8.8 分**。



Fun 手作！婦女節 X 母親節 X 父親節 🇺🇦 🇨🇳

吳江廠區於婦女節前夕舉辦「口金包 DIY」，邀請 **60 位**同仁利用古典刺繡法，製作復古口金包，滿意度 **9.5 分**。

台灣廠區於母親節前夕舉辦烘焙 DIY 活動，邀請 **215 位**同仁及眷屬親手製作專屬蛋糕，體驗其中樂趣，滿意度超過 **9.6 分**，並於父親節前夕舉辦「一卡在握 帶您遊山玩水」手工皮革證件套 DIY 活動，共 **150 位**同仁參加，滿意度超過 **9.6 分**。



森呼吸之旅一日遊 🇺🇦

邀請同仁及眷屬一起走進綠意環繞的大板根森林遊樂區和奮起湖森林步道，享受芬多精的洗禮，並體驗特色建築與老街散策之旅，共 **258 位**同仁及眷屬參加。



愛情學分 ALL PASS 🇺🇦

與聯嘉光電及新竹台大分院共同辦理，擴展公司單身男女社交生活領域，增加兩性互動契機，期望促成良緣，共 **25 位** 同仁參加（含外部公司）並成功速配 **15 對**。



創「益」聖誕交換禮物趴 🇺🇦

為增進歡樂節慶氛圍，特舉辦「創意聖誕交換禮物趴」，邀請同仁交換禮物及捐贈發票，共 **258 位** 同仁參加並捐出 **900 張** 發票。



2023 跨廠區 RISE 運動會 🇺🇦 🇨🇳

為提升員工健康力、創造團隊互動正能量，並落實 RISE 企業文化精神，特舉辦「2023 跨廠區 RISE 運動會」。本次運動會首次分別於台灣、昆山及吳江廠區舉辦，競賽項目包含線上減脂運動、划船接力賽、輕艇激流、蜈蚣競走、大出鋒投、太鼓達人等。為激發團隊士氣，台灣每隊皆有【團體精神總錦標】競賽獎金，鼓勵大家爭取團體最高榮耀。台灣、昆山及吳江廠區共 **3,506 位** 同仁參加，參與率達 **81%**。



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，昆山廠區自 2023 年第二季起，**每季**舉辦一次美食節活動，提供每位同仁免費美食券，並邀請各類特色美食廠商供應糕點、冷鍋串串、關東煮、粽子、飲品、滷味等供同仁享用，共 **3,071 人次** 參與。



家庭開放日 🇨🇳

於暑假期間邀請同仁眷屬參觀昆山廠區並進行互動遊戲，提高眷屬對公司及企業文化的認同感，也讓眷屬更加理解並支持同仁工作，有效增進家庭和諧及企業凝聚力，共 **62 位** 同仁及眷屬參與活動，滿意度超過 **9.5 分**。



「公司小百科 同仁大課堂」知識競賽 🇨🇳

將日常工作中同仁較關心且諮詢次數較多的 92 項常見問題彙整為線上題庫，並以知識競賽的方式進行培訓，協助同仁快速解決問題，共 **309 位** 同仁參加比賽。

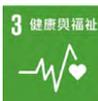


06

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

重大主題
勞資關係

GRI
特定主題
勞 / 資關係



6.4 溝通管道 2-25, 2-26, 2-29, 3-3, 402-1

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

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
- 吳江廠區每季舉辦廠長座談會
- 昆山廠區不定期舉辦員工座談會
- 執行年度員工意見調查
- 建立多元又暢通的雙向溝通管道
- 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁

運作機制

年度員工意見調查、總務服務滿意度調查

績效

- 台灣廠區舉辦 16 場勞資會議
- NEW 吳江廠區舉辦 6 場廠長座談會
- NEW 昆山廠區舉辦 16 場員工座談會
- 台灣廠區舉辦年度員工意見調查，間接人員回覆率 96%，直接人員回覆率分別為 90% 及 97%
- 吳江廠區舉辦年度員工意見調查，間接人員回覆率 100%，直接人員回覆率 75%
- NEW 昆山廠區首次舉辦年度員工意見調查，共 249 人回覆
- NEW 台灣廠區執行「新進人員專案」和「Z世代聯盟專案」

目標

- 2024 年：執行年度員工意見調查，並於彙整各項員工意見後進行必要溝通；執行年度勞工人權風險鑑別
- 2025-2026 年：將員工意見納入管理會議議程，讓經營層獲得利害關係人之建議，以進行相對應之評估



溝通管道	實施廠區	內容	2023 年成果		
勞資會議	台灣	每季分廠區召開一次，共召開 16 次 ，報告營運狀況、回報同仁問題及改善方式			
職福會議	台灣、大陸	每季至少召開一次，共召開 12 次 ，討論福委會運作情形及未來活動計劃，並依活動滿意度調查結果進行檢討及規劃改善措施			
電子信箱	台灣 / 大陸 (昆山) / 大陸 (吳江)	8585@coretronic.com 1885@coretronic.com.cn 6885@coretronic.com	台灣 • 無 申訴案件	大陸 (昆山) • 申訴案件： 13 件 • 申訴議題：勞資關係、餐飲住宿、薪資福利 • 結案率： 100% ，且必須於案件申訴當月結案	大陸 (吳江) • 申訴案件： 44 件 • 申訴議題：員工關係、勞資關係 • 結案率： 100% ，且必須於案件申訴當月結案
電話專線	台灣 / 大陸 (昆山) / 大陸 (吳江)	037-777000 #8585 ; 0800-299-988 0512-57360000 #1885 0512-85168838 #4885 ; 0512-63828588 #6885			
實體意見信箱	台灣、大陸	設置於廠區各樓層、車間入口、宿舍區	人力資源單位透過與員工本人及意見涉及相關單位進行雙向溝通協調外，持續改善並解決員工反映事項，並保持溝通管道順暢運作。		
年度會議	台灣 (影像產品)	共舉辦 6 場 ，由各單位主管對同仁說明未來半年發展策略及方向，共 356 人 參加			
BU 溝通會議	台灣 (節能產品)	共召開 3 次 ，說明節能產品事業群之營運策略及方向、客戶關注焦點及未來展望，共 123 人 參加			
 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 265 人 受訪			
 廠長座談會	大陸 (吳江)	共召開 6 次 ，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由廠長即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
員工座談會	大陸 (昆山)	共召開 16 次 ，溝通日常基層管理工作中遇到的困難，並由部門主管即時解惑，亦同步宣導人事政策，讓同仁及時了解			
助理座談會	大陸 (昆山)	共召開 2 次 ，改善工作流程方式，簡化非必要流程，加強與助理間的溝通，使工作更加順暢			
員工關懷日	大陸 (昆山)	共召開 6 次 ，現場發放小禮品，免費更換識別卡及掛繩，鼓勵同仁表達自我想法，聆聽並接受不同意見			
EAP 員工協助方案	台灣	提供 0800 外部專業顧問服務電話，同仁可免費撥打諮詢家庭婚姻、親子教養、人際關係、個人情緒、法律諮詢買賣糾紛、車禍和解、財產繼承、民刑事議題及管理問題，使用人次達 38 人次			
新人座談會	台灣	針對試用期員工，每季舉辦一次，透過各式小遊戲及活動讓新人更認識彼此及所在部門定位，並舉辦新人專屬績效管理課程，讓新人透過課程實作更了解公司的績效評比與制度規範			
Coretronic APP	台灣、大陸	同仁專屬 APP，含公司通訊錄、推播公告、簽核表單、特約店家優惠、咖啡廳點餐及通知取餐提醒、會議室查詢、車位查詢、環境教育影片欣賞、心理觀測站、上下班登錄、福委會網站等功能			
Line@ 溝通平台	台灣	• 產線作業人員可透過該平台即時知道公司各項訊息並提出問題，相關單位將於二日內提供回覆及協助 • 聊天使用次數共 623 次 ，諮詢考勤及薪資相關問題			
臻智慧微服務	大陸 (吳江)	同仁專屬服務公眾號，含公司人事工作流程、最新資訊、薪資福利、員工投訴、員工培訓等內容，並定期更新推文			
CPC 微信公眾號	大陸 (昆山)				
EIP 員工資訊網站	台灣、大陸	公佈各類公告及規章辦法、資源預約、共同作業、團體保險等相關資訊			
福委會網站	台灣	福委、社團、康樂活動、公司專屬優惠、特約廠商等資訊分享			

我們重視同仁的聲音，除上述之例行多元溝通管道外，自 2023 年起，透過不同年齡之經歷與不同方式之緯度，讓同仁意見可更全面傳遞至經營層，將不同角度之建議化為公司成長動力。此外，為提高對 Z 世代（1997-2012 年出生）年輕人之吸引力及在職員工留任率，我們分別對新進同仁、Z 世代同仁、全體同仁進行右方六項調查方式。



【新進同仁】

青年旗艦計畫 NEW

- 為協助 15-29 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 3-6 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。
- 2023 年共 34 位新進同仁參與本計畫，計畫期滿仍在職之同仁共 29 位，留任率 85%。
- 針對結訓的 24 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，整體滿意度平均為 90 分（滿分為 100 分），其中，對於「Mentor 專業、教導與關懷」之滿意度為 92 分，並認為此計畫可有效提升專業技術、表達溝通、團隊合作、問題解決能力，同時協助新進人員快速適應職場。

新手相連計畫

- 針對節能產品事業群之新人展開三個月的「新手相連計畫」專屬 Mentor 制度，透過一對一的指導與關懷，幫助新進人員適應工作內容與熟悉組織文化，增進內部同仁的互動交流並建立定期關懷機制。三個月後，除邀請新人填寫滿意度外，Mentor 需進行輔導新人的觀察回饋，讓 HR 即時提供協助並建立雙向回饋機制。
- 因應 Z 世代人才加入，2023 年特地規劃新世代員工溝通與激勵技巧課程，讓 Mentor 可以更有技巧的進行指導，幫助新人快速適應公司，以提高新人留任的機會。Mentor 可透過課程學習如何制定工作任務盤點表與教導計畫表，並於課後進行行為面的驗收，蒐集近期發生的實際關懷 STAR 案例。2023 年節能產品事業群共培育 26 名同仁取得 Mentor 認證資格。
- 2023 年共 11 位新人參與，新人對 Mentor 指導滿意度達 9.3 分（滿分為 10 分），新人留任率 100%，整體滿意度達 9.5 分（滿分為 10 分）。預計 2024 年將「新手相連計畫」同步導入影像產品事業群，期望持續提升新人滿意度與留任率，確保師徒制落實成效。

【Z 世代同仁】

為了更理解 Z 世代（1997-2012 年出生）同仁的想法，並讓 Z 世代發揮數位潛能及創意，傳承公司專業並推廣企業文化，我們透過「全方位 Z 世代調查報告」及「Be A Giver 計畫」等兩大 Z 世代聯盟專案，致力創造一個跨世代、共榮共創的職場友善環境，讓不同世代的員工皆能在公司中完整發展。

全方位 Z 世代調查報告 NEW

第一階段為「量化問卷」，共 103 位 Z 世代同仁參與，第二階段為「質化訪談」，依各職務及性別比例進行抽樣，最終邀請 40 位 Z 世代同仁參與。透過前述二階段調查，蒐集 Z 世代同仁對於「求職趨勢」、「學習模式與需求」、「久任因素」的想法，並依據調查報告展開各項具體行動，例如：提升公司好感度、深化雇主品牌經營、優化需求訓練調查等活動。

Be A Giver 計畫 NEW

- 「數位創客」活動：由主管及 Z 世代合作創建數位課程，將部門專業分享給跨世代同仁，專班培訓 21 位數位課程講師，建立研發、業務、財務會計、人資領域類課程，影響超過 399 人，學習時數高達 181 小時。
- 「企文大使」活動：培訓 12 位 Z 世代同仁成為體驗活動講師，由 Z 世代站上第一線的舞台，成為企業文化的推動者，設計實境解謎及廠區闖關活動，透過體驗式學習，讓 36 位元智大學師生體驗公司企業文化。

【全體同仁】

年度員工意見調查

廠區	間接員工	直接員工
台灣	<ul style="list-style-type: none"> 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。 回覆率為 96%，其中有 386 位同仁提出實質建議，提案率（提案人數 / 參與意見調查人數）25% 人力資源單位彙整每年各 BG 的 Top3 議題，並提供給事業群主管參考，若有行政單位需處理之議題則轉寄給相關單位進行後續改善評估。相關單位回覆已併於第四季勞資會議簡報，並發佈於 EIP 供同仁查閱。 	<ul style="list-style-type: none"> 採線上 / 紙本 / 線上及紙本問卷調查及獎勵活動，鼓勵直接員工提出意見與想法。 2023 年共發送 2 次溝通問卷，上半年回覆率為 90%，共提出 12 項問題與建議；下半年回覆率為 97%，共提出 3 項問題與建議。 主要問題與考勤、薪資、生產績效獎金、三節獎金相關，皆已提供回饋。
NEW 昆山	<ul style="list-style-type: none"> 採線上問卷調查，員工可針對生活 / 工作環境、福利制度、績效薪酬、溝通管道、職業發展等方面表達意見。 首次舉辦，共 249 人回覆，根據調查結果，員工對於公司溝通管道及工作環境滿意度較高。 員工建議事項及改善措施：增加團膳餐點多樣性、改善住宿環境、透過微信查詢薪資考勤。 	
吳江	<ul style="list-style-type: none"> 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，參與率 100%，共收集 42 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 採線上問卷調查，回覆率 75%，員工對於公司舉辦活動整體滿意度較高。 共收集 12 項改善建議，並依此擬定改善措施：依加班狀況調整廠區員工交通車發車時間、增加團膳餐點多樣性、提前公告團膳餐點。

台灣間接員工建議	2023 年改善措施
上班環境燈光較昏暗，建議改善照明燈光，打造明亮工作環境，有利於工作效益與工作情緒。	已將每盞燈具之 3 支色溫 4000K (黃光) 燈管，變更為 2 支色溫 6500K (白光) 燈管，並增加平板燈數量。
力行廠第一停車場道路施工影響機車進出車道安全，以及停車位相關問題。	聯外道路施工問題，已與科管局及建管組溝通取得改善。橋下停車位已於聯外道路通車後，於 2023 年 12 月向科管局進行申請並完成停車場規劃作業，並於 2024 年 1 月 8 日取得租賃核准，預計於 2024 年 3 月完成第一停車場更新建置。
希望公司能綠化工作環境。	已於台灣四廠區進行環境綠化與優化作業，例如：於力行廠四樓建置行動辦公室，增加不同型態的辦公空間。
南二廠中午團膳建議增加保溫措施，以提高用餐品質。	已增購保溫餐櫃，提供同仁更好的用餐體驗。

年度總務服務滿意度調查

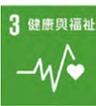
- 調查方法：採線上問卷調查，每半年進行一次，評分項目包含團膳、咖啡廳、保全、清潔、櫃台服務等。
- 調查對象：台灣廠區所有員工，2022 年以前調查範圍為竹南廠、南科一廠及南科二廠員工，2023 年擴至力行廠。
- 績效：2023 年下半年調查共 741 人回覆，回覆率 37%。在各項評比中，清潔、保全、櫃台等服務平均滿意度皆達 91% 以上，惟，力行廠團膳服務滿意度僅 76%，將以制定「出餐品質管理作業規範」、定期調整菜單、加強餐點保溫、設置團膳反饋管道、定期進行滿意度調查等措施來提高團膳服務滿意度。

06

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

重大主題
人才培訓

GRI
特定主題
訓練與教育



6.5 人才培訓³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）

主題重要性

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

策略

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

運作機制

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

目標

- 2024 年：針對人才管理規劃創造性問題解決方案並展現具體成果，藉由訓練系統更新，擴大數位自主學習資源導入
- 2025-2026 年：持續建構全方位職涯地圖與學習藍圖，持續培育管理人才，為公司永續發展提前佈局

績效

- 榮獲 2023 年 TCSA 台灣企業永續獎「人才發展領袖獎」
- 與 2022 年相比，台灣廠區總訓練費用增加 118%，總受訓時數增加 71%，人均參訓時數為 22.3 人時
- 與 2022 年相比，大陸廠區總訓練費用增加 124%，總受訓時數增加 20%，人均參訓時數為 13.2 人時
- 「Core 職能學院」：開辦 87 堂研發、業務、營運職能課程，共 2,785 人次參與，整體滿意度 9.6 分
- 「青年培力培訓」：提升 Z 世代夥伴的方案解決能力，加速夥伴們於職場發揮戰力，共開辦 2 堂課程、7 場次分享會，共 293 人次受訓。訓後由直屬主管進行行為檢核，能力提升 23%
- 「領導力讀書會」：培育中階主管領導力，成立 11 組處級讀書會，共 95 人參與共讀，共舉辦 81 場讀書會，總訓練人時為 910 人時，由內而外打造學習型組織
- 「職場好導師全攻略」：協助職場導師 (Mentor) 能依新人適應階段給予不同輔導方法，共培養 51 名 Mentor，並於課後產出 41 份新人教學計畫表作為部門內部教學 SOP，課後三個月繳交 26 份關懷個案
- 「國際人才養成」：規劃「商務英語系列講座」，共 379 人次參與，透過前後測方式，學員自評程度平均提升 43%；「韓語提升計畫」、「越南語課程」、「高階口說班」，80% 學員達成學習目標

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

根據台灣及大陸之歷年訓練績效趨勢圖，台灣廠區 2023 年總訓練費用超過新台幣 427 萬元，增幅高達 118%，總受訓時數亦大幅增加 71%，係因應疫情趨緩，善用內、外部講師資源，針對各階同仁規劃系列實體課程，並同步規劃線上培訓課程，讓培訓資源擴及至不同廠區，同時搭配讀書會與工作指導等部門培育機制，進行專業實務傳承。

大陸廠區 2023 年總訓練費用超過人民幣 39 萬元，增幅高達 124%，總受訓人次及時數增幅皆超過 20%。



2023 年員工平均受訓時數 ⁴⁰⁴⁻¹

地區	性別	職級 ¹				總計	職別				總計
		高階管理人員	中階管理人員	基層管理人員	非管理人員		研發人員	業務人員	行政人員	生產人員	
台灣	男性	35.9	24.6	23.0	22.9	23.5	18.5	39.1	15.4	34.6	23.5
	女性	19.1	24.4	22.6	20.2	20.5	13.7	24.7	13.4	25.2	20.5
	總計	30.4	24.6	22.9	21.6	22.3	18.0	30.2	14.1	29.3	22.3
大陸	男性	35.0	62.0	21.3	11.5	13.4	17.6	21.9	12.7	12.9	13.4
	女性	0.0	74.6	25.7	11.2	13.0	15.5	22.7	15.7	11.8	13.0
	總計	35.0	65.2	23.1	11.4	13.2	17.1	22.5	14.7	12.5	13.2

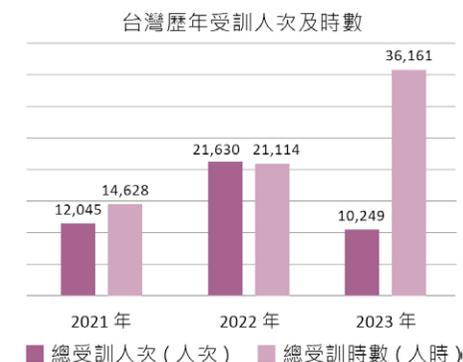
- 1: 董事長、總經理、事業群、子事業群、事業處、獨立中心主管為高階管理人員；中心及處級主管為中階管理人員；部級和課級主管為基層管理人員；其餘員工為非管理人員。
- 2: 上表資料係以 2023/1/1-2023/12/31 開立之實體、線上課程講座及部門培訓等參訓資料，並依據 2023 年 12 月在職人數核算參訓時數。
- 3: 公司在訓練資源提供上，除必修課程外，各類課程均開放同仁自主報名，仍因成員組成與自主參訓意願不同，而影響男女參訓比例。公司已將 DEI 納入三年計畫，致力推動多元平權職場，並鼓勵女性員工持續投入自主學習，追求工作與家庭平衡發展。

訓練發展管道 ⁴⁰⁴⁻²

持續創新與優良品質是重要的競爭優勢之一，因此，我們設計與開發各式學習工具及活動，以規劃最佳的培訓組合。員工可考量個人

採取不同訓練管道，包含內部訓練（在職訓練、教室課程、自我發展、數位學習）及外部訓練，以滿足職務及個人發展需求。

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



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	2023 年成果
RISEMON 企文體驗營	為提升新進同仁的組織認同感，重新規劃企文體驗營模組，運用寶可夢遊戲概念，將道館挑戰賽、RISEMON 小卡等元素融入課程，快速抓住新世代學員眼球	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 1 場體驗營，共 33 位學員參與，學員對 RISE 企業文化的認識達 9.7 分 多數學員表示，透過體驗營活動更了解 RISE 精神，進而增加對公司的認同感
TTT 內部講師培訓	<ul style="list-style-type: none"> 安排認證講師針對授課必備知識技能進行教授，強化主管及績優同仁培育他人之意識，協助同仁規畫教學活動與學習多元教學手法 講師依職能與學員需求，設計合適的課程內容，並搭配多元手法進行教學 由 HR 針對內部專業職能講師進行一對一輔導，建置職能模組教材並開辦內部課程 透過課前問卷，強化應用面討論，將研發職能課程改為研討會形式，創造跨部門實務討論機會 	<ul style="list-style-type: none"> 由 HR 針對內部專業職能講師進行一對一輔導，建置職能模組教材並開辦內部課程，共輔導 21 位儲備講師展開實際授課並取得內部講師認證 共 428 人參加系列課程，滿意度 9.6 分，學員反饋課程相當實務，課後能學以致用
NEW 趨勢論壇	為提升同仁對產業趨勢的敏銳度，推出「國際趨勢」、「產業升級」、「永續 & ESG」及「管理 & 人才」四大主題的趨勢論壇	<ul style="list-style-type: none"> 共 213 人次參加，受訓人時共 168.6 小時
領導力讀書會	<ul style="list-style-type: none"> 透過中階帶領部門基層主管與同仁，選定共讀模式，以共學分享的形式建立部門共通語言與默契，促進溝通並凝聚向心力 讀書會聚焦主管發展需求，除設定團隊共同成長目標外，也設計回饋機制，藉由 Coach 與成員間彼此回饋，培育主管溝通能力 	<ul style="list-style-type: none"> 成立 11 組處級讀書會，舉辦 81 場次讀書會，共 95 人參與，受訓人時共 910 小時 針對主管領導發展需求設計，強化團隊對話與回饋機制，促進團隊溝通，主管滿意度達 9.6 分，主管評比成員投入度 9.5 分 善用問卷收集意見，透過 HR 實際帶讀示範領讀重點，破除抗拒感，同仁滿意度達 9.5 分，對流程設計滿意度 9.6 分，自評投入度達 9.2 分 主管回饋：透過讀書會聽取團隊不同的聲音，凝聚共識，訓練部屬，並能誘發成員發揮影響力，優化組織產出 成員回饋：透過讀書會有效進行換位思考，調整工作心態及對應事情的處理方式，並能應用到跨部門議題討論，解決問題達到雙贏
NEW 青年培力培訓	<p>為培養新世代方案解決能力，設計專屬兩階段學習歷程，結合學習與應用層面，創造青年共學成長機制，打造 Z 世代夥伴圈</p> <ul style="list-style-type: none"> 第一階段 – 主題課程「問題分析與解決 & 精準簡報溝通」：提升 Z 世代夥伴「專業職能 – 方案解決能力」 第二階段 – 跨領域分享會：以社群學習方式，讓跨領域夥伴分享自身專業，並從中激盪新火花 	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 2 堂課程、7 場跨領域分享會，共 293 人次受訓，藉此強化新世代夥伴的方案解決能力，以有邏輯及架構的方式呈現予聽眾，增加溝通效率 課後三個月，由直屬主管進行行為檢核，評比同仁方案解決能力提升 23% 打造跨領域學習環境，創造 Z 世代共學圈，培育新世代高潛人才 產出 42 支數位課程，內容涵蓋各部門專業領域介紹，提供未來新進人員選修，擴大大學影響力
NEW 數位創客 – Be a Giver	透過「數位創客」及「企文大使」任務，讓 Z 世代成為職場貢獻者，發揮 Z 世代的數位潛能及創意，傳承公司專業，推廣企業文化	<ul style="list-style-type: none"> 「數位創客」：培訓 21 位 Z 世代成為數位課程講師，學習人次超過 345 人次，學習時數高達 83 小時 「企文大使」：培訓 12 位體驗活動講師，設計實境解謎及廠區闖關活動，讓 36 位元智大學師生體驗企業文化

課程名稱	內容	2023 年成果
NEW 品質學堂 (吳江廠區)	為提升同仁能力和品質意識，通過工具類課程、知識競賽及讀書會，讓全同仁理解並認同公司品質方針，並於工作中落實，有效提升品管能力	<ul style="list-style-type: none"> 通識課：共辦理 7 場品質工具類課程，共 247 人次參加，以落地應用為導向，學習應用率 86% 知識競賽：各 BU 共舉辦 7 場，共 186 人次參加 讀書會：各 BU 以品保處為主導單位，組隊共讀一本書，各廠代表進行交流分享，共成立 3 個讀書群組，舉辦 36 場讀書會，共 25 人參加
企業新型學徒班 (昆山廠區)	鼓勵同仁發展多元技能，提升同仁知識技能儲備，為公司培養及儲備多元化技術人才，向政府申請並獲得開課及電子專用設備裝調工(中級)、計算機程序設計員(高級)、製圖員(中級)共 3 類技能證照之發證資格	開辦「製圖員(中級)技能班」及「計算機程序設計員(高級)技能班」，共 45 人參訓並取得職業技能等級證書，獲政府補助人民幣 30,615 元
▶ 管理人才培訓		
課程名稱	內容	2023 年成果
職場好導師全攻略	<ul style="list-style-type: none"> 協助職場導師(Mentor)了解角色與職責、掌握工作指導與輔導技巧，並依新人適應階段給予不同輔導方法，有效提升 Mentor 輔導能力 配合勞動部申請並執行青年就業旗艦計畫，自新進人員加入公司開始，依照職務別推動 3-6 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 	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 2 場課程，平均滿意度 9.7 分，培養 51 位 Mentor 課後共產出 41 份新人教學計畫表，做為部門內部教學 SOP 課後 3 個月回收 26 個實際關懷案例，做為新任 Mentor 輔導參考個案 濃縮實體課程精華，產出 1 支 Mentor 指導數位課程，協助新任 Mentor 快速掌握新人輔導要點 依據公司內部新手相連計畫，針對對 Mentor 指導滿意度進行評分，滿意度達 9.4 分 共 43 位新進及轉調同仁參與計畫，計畫期滿仍在職之同仁共 38 位，留任率 88% 青年旗艦計畫整體滿意度平均為 90 分(滿分為 100 分)，其中對於「Mentor 專業、教導與關懷」之滿意度為 92 分，認為可有效提升專業技術、表達溝通、團隊合作、問題解決能力，能有效協助職場適應
NEW 友善職場講座	自 2023 年起，將「友善職場，從你我做起」列為各級主管必修課程，藉此協助主管辨別與正視職場不法侵害，包含言語溝通、性別差異及其他主管須遵循項目，共創友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 3 堂講座，共 142 人參與 課程整體滿意度 9.4 分，課堂搭配實務演練，協助主管掌握部屬或同事對應之態度與技巧，例如：避免使用「否定句」及「為什麼」為開頭、留意溝通時的表情控管
部級管理培訓	為協助帶領跨世代團隊之部級主管，降低人員管理上的挑戰及問題，辦理「跨世代領導力」及「團隊建立與激勵」課程	<ul style="list-style-type: none"> 「跨世代領導力」課程共 42 人參與，滿意度 9.7 分，課後行動計劃繳交率 100% 「團隊建立與激勵」課程共 30 人參與，滿意度 9.4 分，課後行動計劃繳交率 100% 透過課後作業盤點部屬能力，規劃合適發展方式，設定 1-3 個月的輔導行動，幫助學員將課程所學連結至日常管理，任務達成率 100%
NEW 提問領導力 工作坊	協助處級主管成為更好的團隊領導者，結合培育部屬、團隊建立、影響力、領導變革等四項管理職能，並透過引導技術(提問力)來提升主管領導能力	<ul style="list-style-type: none"> 共 40 人參與，滿意度 9.0 分，協助學員掌握 7 項可立即上手的提問領導工具 以「培育部屬、團隊建立、影響力、領導變革」為主題，於課後展開實際演練，完成度 100%。
領班學堂 (吳江廠區)	透過團體活動激發基層員工潛能與活力，釋放班組長一線管理壓力並激發其創造力	<ul style="list-style-type: none"> 針對班組長一線主管進行實體及線上拓展訓練 2 場次，共 332 人參加 將企業文化、環境意識、生產安全知識融入拓展訓練，讓員工在放鬆之餘也能理解企業文化核心職能，並以線上 PK 方式激發員工競爭力 平均員工滿意度為 94.6%，收集超過 6,000 個按讚數，相簿直播瀏覽量達 91,102 次；活動影片累計 8,235 人次播放量，2,770 人次按讚，並獲得 215 次推薦
班組長訓練營 (昆山廠區)	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 11 門課程 舉辦 3 場班組長訓練營活動，共培養 50 人

► 高階主管發展計畫 NEW

為因應不斷變化的商業環境對企業產生的新挑戰，2023 年以提升企業策略布局、創新創業領導能力為主軸，培養對產業的宏觀分析及持續帶領團隊迎接挑戰的能力

課程名稱	內容	2023 年成果
企業前瞻佈局講座	為強化產業知識，邀請電子時報社長及產業分析師，進行各產業趨勢分析，講座主題包含半導體與供應鏈、電動車與車用顯示、亞洲布局、中美抗衡與供應鏈、台灣資通產業現況、顯示器與區域市場、產業研究方法、物聯網成長與應用、未來 10 年的變革挑戰	台灣廠區舉辦 9 場講座，參與主管共 1,056 人次，受訓人時為 2,112 人時 吳江廠區舉辦 3 場講座，參與主管共 199 人次
景氣預測分析講座	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 2024 年景氣預測分析	舉辦 1 場講座，參與主管共 169 人次，受訓人時為 338 人時
創新創業領導講座	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 4 場講座，參與主管共 259 人次，受訓人時為 518 人時

► 專業人才培訓

課程名稱	內容	2023 年成果
車用產品能力培訓	建構同仁「零缺陷」意識，並針對產品開發、製程設計、供應商控管、車用規範及流程，以提升汽車產品品質	<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區開辦 6 堂課程，共 662 人次參與，滿意度 9.1 分 吳江廠區開辦 13 堂課程，共 342 人次參與 建立同仁車用品質意識及掌握作業流程，且於課後展開實際運用，如：產出 FEMA 文件、ISO 條文修訂，並順利取得 IATF 16949 認證
Core 職能學院	<ul style="list-style-type: none"> 建構職能地圖，作為招募徵選、培訓發展、績效管理及組織設計之架構，以培育 Core 專才 持續建構各職務（研發、業務、營運）及各階層所需具備的知識 (K)、技能 (S) 和態度 (A) 針對員工職能落差進行分析，以瞭解公司待發展及強化之處，進而擬定具體行動方案，增進組織效能 運用混合式學習方式，結合數位學習與實體培訓（內 / 外部講師），並於課後設計行動方案，透過工作運用 (OJT) 方式，由直屬主管進行檢核，確保學習成效 結合內外部講師資源，安排內部資深優秀同仁講授領域基礎專業，再搭配外講師帶入重點能力之完整觀念 	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 87 堂訓練課程，共 2,785 人次參與，整體滿意度 9.6 分，學員反饋課程實務且能學以致用 搭配晉升同仁授課時數之規範，持續推動學習型組織之文化 結合內部講師輔導與課前問卷收集，打造最符合組織需求的專業課程 建立跨單位技術交流平台並於課中大量討論，學員反饋可直接用於日後產品設計 業務職能課後應用作業需繳交主管審核，繳交率達 95%
NEW Core 職能學院 - 數位課程	<ul style="list-style-type: none"> 針對各職務（研發、業務、行政、營運）及各階層所需具備的關鍵知識 (K)，建置數位課程 透過 HR 一對一家教式培訓，訓練領域專家成為數位課程講師，儲備未來數位知識庫人才 	<ul style="list-style-type: none"> 建立「鐵件沖壓與壓鑄製程」、「塑膠模具概論」、「背光模組機光學原理」3 門研發課程 針對基層同仁「問題分析解決需求」，製作「見招拆招！四步驟問題解決術」課程，結合實務案例，協助同仁建立扎實知識基礎
NEW 自動化學院 (吳江廠區)	因公司導入自動化生產模式，對自動化技術人才的需求日益增加，特聘機械工業學校講師來教授產線自動化及設備人員之「電工及電氣化設計」技能	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 8 堂課程，共培育 34 人

► 國際人才培訓

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

課程名稱	內容	2023 年成果
韓語提升計畫	規劃「初階」、「基礎」兩階段共六個月韓語入門課程，讓同仁學會正確韓文發音並能進行基礎生活對話，培養同仁第二外語能力並拉近客戶距離	<ul style="list-style-type: none"> 課後學員能掌握韓語發音、基礎文法及生活日常對話 100 句 共 13 人參與，課程滿意度 9.9 分，其中，內容實用性及對工作的幫助為 10 分，測驗通過率 100%
NEW 商用英語講座	為提升內部同仁商務英語溝通能力，拉近外部廠商 / 客戶距離，增加溝通效率，規劃商務英語主題講座	<ul style="list-style-type: none"> 開辦 4 場講座，共 379 人次參與，平均課後滿意度 9.7 分 透過前後測方式，學員自評程度平均提升 43% 高階主管回饋：透過此課程，有效提高英文應用能力 將課程重點摘要並製成電子報，於課後發送全體同仁，幫助學員複習並擴大學習效益
越南語基礎班	因應越南新廠需求，規劃六個月越南語基礎班課程，藉此協助可能派駐同仁能夠使用越南語進行生活簡易對話（例如：吃飯、買東西、搭車等），拉近與越南同仁的距離，加速外派適應。	<ul style="list-style-type: none"> 學員能掌握越語發音、基礎文法及生活日常對話 50 句 台灣廠區共 14 人參與，平均課程滿意度 9.7 分，其中，課程內容與教材設計滿意度為 9.7 分，80% 學員之學習成果符合預期 昆山廠區共 13 位學員通過考試並取得證書
NEW 英語口說班	<ul style="list-style-type: none"> 因應高階主管工作需求，規劃 70 堂一對一線上口說班，協助學員掌握商務溝通技巧且實際應用於工作中，並於社交場合主動開啟 Social Talk，與國外客戶建立非正式溝通管道 因應中階主管對應一線品牌客戶需求，透過線上英語學習平台，規劃一對一家教班，由主管自主規劃半年學習課程，使學員在 50 堂課後，能以流暢的英文進行商務溝通與協商，並針對公司產品進行商務簡報 	<p>【高階口說班】</p> <ul style="list-style-type: none"> 每週課程以社交會話訓練 (Social Talk)、語言訓練及商務溝通型技巧 (Summary)、商務溝通型技巧 (主題課程訓練) 等三大主軸，訓練學員聽說讀寫能力 經過 9 個月持續練習，學員在語句結構、發音及語調、表達能力及 Social skill 皆有顯著進步，與客戶來往信件的話句更為流暢，還能於社交場合主動開啟 Social Talk <p>【中階口說班】</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過線上程度升級測驗，3 名學員前測與後測提升 1 級，多益成績提升 100 分以上 安排高階主管進行模擬測試，經主管評核，學員簡報及應對口說能力之平均成績達 86 分 (80 分以上即通過評核) 經過半年持續練習，學員養成英語邏輯思維，在與客戶應答上也更為流利，深獲客戶肯定



友善職場講座



職場好導師全攻略



RISEMON 企業文化體驗營



RISEMON 企業文化體驗營



自動化學院



領班學堂

青年培力

▶ 第五屆箇中好手・育才圓夢

- 合作學校：正修科技大學
- 合作人數：6 位
- 合作方式
 - ▷ 大三學生：每人新台幣 20 萬元獎學金
 - ▷ 大四學生：每人一年實習機會及新台幣 10 萬獎學金
- 一年實習
 - ▷ 提供免費宿舍、高於基本工資之薪資、新台幣 10 萬元獎學金
 - ▷ 於新竹總部研發單位了解產品及設計流程，再前往南科廠熟悉工程及製造流程
 - ▷ 學校老師固定訪視，企業可與學校共同設計課程，讓學生所學更符合業界所需，達成「畢業即就業」之目標

👍 亮點成果

- ▷ 2023 年實習生－張裕順於實習期間表現優異，榮獲「美國創新發明展」金牌、「2023 第十四屆 IIIc 國際創新發明競賽」銀牌、正修科技大學「校外實習優秀實習生」
- ▷ 4 位大四學生分別於工程課和電子研發部實習，擔任 RD 工程助理及 PE 工程助理
- ▷ 自 2019 年計劃開始，已有 2 位獲選學生於一年實習結束後，成為公司正式工程師，達成計畫目標，目前尚有 1 位留任

▶ 建教合作暨產學攜手

- 合作學校：中山工商
- 合作人數：70 位
- 合作方式及措施：
 - ▷ 與教育部國教署、僑委會、學校合作，招攬僑民子女來台就讀 3 年制技術型高中，畢業後直升 4 年制技專校院
 - ▷ 以兩班為單位實施輪調，並且每 3 個月互相輪調，學習技能實作與相關知能，確保優質且穩定的人力，進而培育我國重點產業發展所需優質人才
 - ▷ 提供免費宿舍（兩人一間）、三餐、交通接送，以及高於基本工資之薪資
 - ▷ 提供良好訓練環境，並依各年級規劃完整培育計畫，至製造部門接受職業技能訓練，並培養優良工作態度、安全認知及職業道德
 - ▷ 贊助春節祭祖活動摸彩品及加菜金，以表達關懷之意，讓來自不同國家的僑生們體驗我國民俗節慶並共同歡度春節

▶ 國立陽明交通大學企業領航計畫

- 合作學校：國立陽明交通大學
- 合作人數：3 位
- 合作方式：為強化校際關係並延續產學合作，由公司研發團隊（陽明交大校友）擔任「企業領航員」導師，透過專業知識分享及職涯諮詢等安排，讓學生們除了對光學知識及投影產業有更深的認識外，也能藉由導師的經驗分享，思考未來職涯規劃，提升競爭力
- 特色活動：此計畫共設計三階段課程，分別為「議題介紹」、「職涯諮詢」及「驗收與回饋」
 - ▷ 第一階段－「議題介紹」：以「投影機的光學架構」與「比色法 / 色彩學簡介」為主題，介紹與公司相關之光學知識（色彩學、幾何光學、光學材料）與應用情境，以及光學工作內容
 - ▷ 第二階段－「職涯諮詢」：由同學提問職涯相關議題，甫以導師建議，協助學生未來職涯規劃
 - ▷ 第三階段－「驗收與回饋」：藉由前二階段課程，由導師設定與專業和職涯相關的作業予學生進行分享與報告
- 亮點成果：參與計畫的同學們皆給予公司高度正向回饋並表示，經由課程安排，對於光學原理及投影機產業有了更深的認識，除了引發對光電產業的興趣外，也了解自己未來應加強的方向



▶ 暑期實習

- 實習人數：13 位
- 合作方式：邀請員工子女及一般大學生利用暑假期間至公司實習，鼓勵學生及早建立正確工作態度並給予實務訓練，讓學生提早了解職場狀態與所需能力差異，並由直屬主管給予完整的專業指導，提供實習生職涯與未來求學的全方位建議，提升其職場適應力與競爭力
- 特色活動
 - ▷ 聘用多元國籍實習生（越南籍與韓國籍），並安排跨部門實習生共同執行專案，增加團隊合作與跨部門溝通技巧
 - ▷ 實習末舉辦「結業暨成果發表會」，讓學生展示暑期實習成果及分享實習心得，也邀請實習生主管前來聆聽學生實習成果並給予指導及勉勵
 - ▷ 藉由企業文化體驗營來引領實習生了解企業文化，並透過遊戲互動增加彼此熟悉度，以利未來合作

▶ 青年就業領航計畫

- 計畫目標：鼓勵高中職應屆畢業生透過職場、學習及國際體驗，探索並確立人生方向
- 合作人數：1 名
- 合作方式：政府提供青年每人每月新台幣 1 萬元，以作為青年未來就學、就業或創業之用，我們則提供正式員工職缺予參加計畫之青年
- 亮點成果：聘用 1 名並已於生產部任職 2.5 年，配合度高且能獨立作業，預計持續聘用

▶ 產研博計畫

- 計畫目標：協助大學提升博士培育學用合一，建立論文研究由大學與產業界共同指導之制度，共同培育博士務實致用研發能力
- 合作人數：1 名
- 合作方式
 - ▷ 博士第一至二年於學校修課，第三至四年可至企業研發，第五年須完成論文
 - ▷ 每年捐贈培育經費新台幣 20 萬元予學校
- 亮點成果：協助公司各項重點專案研發推進



績效審查⁴⁰⁴⁻³

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

績效考核制度

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

多元回饋評量機制

- 員工自評：自我評估工作目標達成狀況與職能表現，陳述員工意見，與主管安排績效面談，並以部門目標為基礎，設定個人未來工作目標並確認主管建議之職能。
- 主管評核：建議部屬適合的職能指標，指定多人評核的評核者，評核部屬目標達成狀況與職能行為表現，表述主管評語，與部屬進行績效面談，並與部屬商討訂定其未來工作目標。
- 多人評核：參與多人評核之員工，針對職能指標予以評量考核，評核結果可作為主管評核之依據。

地區	性別	職級 ¹					職別				
		高階管理人員	中階管理人員	基層管理人員	非管理人員	總計	研發人員	業務人員	行政人員	生產人員	總計
台灣	男性	84%	97%	98%	96%	96%	98%	95%	95%	92%	96%
	女性	80%	103%	100%	97%	97%	98%	97%	96%	97%	97%
	總計	83%	98%	98%	96%	96%	98%	96%	96%	95%	96%
大陸	男性	100%	100%	99%	96%	96%	97%	94%	99%	96%	96%
	女性	無人員	100%	100%	96%	97%	98%	95%	98%	96%	97%
	總計	100%	100%	100%	96%	96%	97%	95%	98%	96%	96%

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

2：上表比例係以台灣及大陸廠區員工總人數為分母，年底參加績效審查總人數為分子進行計算。

06

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

重大主題
職業健康與
安全

GRI
特定主題
職業安全衛生



6.6 健康照護³⁻³

主題邊界

中強光電台灣、大陸廠區（昆山廠區、吳江廠區）、承攬商

主題重要性

提供同仁安全工作環境並維護其身心健康，讓同仁放心工作，再創佳績

策略

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

運作機制

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

績效

- 職業安全衛生管理系統 ISO 45001 驗證，通過率 100%
- 每年定期檢討事故事件並提出預防改善方案，達成率 100%
- 職業安全衛生教育訓練共 24,115 人次受訓，總受訓時數為 236,878 人時
- 辦理 45 場次災害應變及消防演練，共 7,029 人次受訓，總訓練時數為 10,500 人時
- 公傷件數（不含交通意外事故）台灣廠區 1 件、大陸廠區 2 件
- 承攬商公傷件數（不含交通意外事故）台灣及大陸廠區皆為 0 件
- 辦理 68 場健康促進活動，共 2,809 人次參與
- 執行「i 健康計畫」，透過廠內智慧健身器材及專業教練的運動指導，改善同仁代謝問題，共 42 人參加，運動處方達成率 92.5%，體重及體脂肪下降人數皆超過 50%

目標

- 2024 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001:2018 驗證、台灣廠區公傷件數 3 件以下 / 大陸廠區 10 件以下、承攬商公傷件數 0 件；台灣廠區推動幸福熟齡專案，執行中高齡者適性工作計畫，增加健康篩檢項目，進行風險評估並依結果進行健康指導、醫師諮詢及健康促進措施 / 大陸廠區辦理至少 4 場健康促進活動，並聘請專業醫生提供醫療諮詢服務
- 2025-2026 年：安全衛生管理系統通過 ISO 45001:2018 驗證、台灣廠區公傷件數 3 件以下 / 大陸廠區 10 件以下、承攬商公傷件數 0 件；台灣廠區積極辦理多元化健康促進活動，採用 e 化健康管理，也期望將良好健康行為推展至同仁家庭 / 大陸廠區辦理至少 8 場健康促進活動，並聘請專業醫生提供醫療諮詢服務



「如何為員工的健康加值」一直是我們重視的議題，透過管理階層的支持與承諾，創造友善及健康工作環境，用心凝聚同仁健康意識並掌握同仁健康數據，針對高風險同仁進行追蹤控管，在新冠疫情的干擾下，依然持續推動健康促進措施。2023 年持續以「預防代謝症候群」為重要目標，執行數位健身房「i 健康計畫」，搭配子公司－宇康醫電開發之 uGym 軟體，以系統化方式培養同仁運動習慣及鍛鍊健康身心。

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，針對部份項目明顯異常的同仁立即通知及協助安排轉介。因高血壓性疾病、心臟疾病及糖尿病致死率持續上升，公司為飯前血糖超過 100mg/dl 之同仁安排免費加驗糖化血色素，並提供 45 歲以上及二期高血壓同仁進行心電圖檢查，以期早期發現，早期治療。此外，於年度健康檢查發放「個人及工作疲勞量表」予同仁填寫，以了解員工心理健康，並依問卷結果，邀請員工工作壓力之同仁與醫護人員進行健康諮詢與過負荷評估。
- 吳江廠區：根據 RBA 要求，針對特種作業人員（叉車操作員、電工作業與低壓電工作業）進行年度健康檢查，2023 年共 50 人受檢，有 3 人為職業禁忌症，其中 1 人因無直接接觸，無須調動，另 2 人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：檢測項目包括噪音、游離輻射、鉛、正己烷、粉塵、鎘及鎳，共 54 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、乙酸乙酯、戊烷、正己烷、甲醇、丙酮、丁酮、正庚烷、環己烷、苯、甲苯、二甲苯、異丙醇、噪聲、工頻電場、遊離輻射、丙烯酸、激光輻射、紫外輻射、無水乙醇，應受檢人數為 323 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，2023 年昆山廠區因檢查結果異常進行崗位調動之同仁共 3 人。

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。

2023 年無職業病個案產生



母性健康保護

- 針對 10 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
- 辦理免費女性卵巢功能 (AMH) 到廠檢測



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 15 位高度過負荷風險同仁安排醫師諮詢，若有心血管疾病之同仁則安排轉介



人因性危害預防

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



中高齡工作適性評估

- 進行中高齡同仁工作適性評估調查
- 進行中高齡同仁之健康體檢及個人健康風險評估，並安排廠醫進行訪談指導
- 推動幸福熟齡健促計畫

健康促進⁴⁰³⁻⁶

68 場活動 · 2,809 人次參與

我們持續依據年度健康檢查結果及同仁健康需求，訂定年度健康促進計劃並執行；健康計畫、流感疫苗接種、提升績優骨質與遠離代謝症候群講座、中醫養生健康知識講座、減脂活動等健促活動，提升同仁健康意識，努力營造健康、活力又舒適的友善職場。

- 防癌活動：根據衛福部統計結果，惡性腫瘤持續威脅民眾生命與健康，為強化員工照顧，公司提供員工糞便潛血檢查、婦癌篩檢活動，如發現高危險族群，即主動進行健康關懷與醫療轉介。此外，也邀請同仁一起響應「戒菸就 WIN」，除提供同仁戒菸管道與方式，為提高同仁與家屬戒菸意願，更提供戒菸獎金並與附近地區醫院戒菸門診合作，辦理「香菸對身體危害、認識新興菸品」、「無菸一身輕、擺脫菸癮就從這一刻起！」、「吃對食物照顧你的肺」、「戒菸 FUN 輕鬆」等講座，提升同仁戒菸成功率。
- 幸福熟齡：因應台灣已進入少子化及高齡化社會，勞動人口逐漸老化，公司推行全齡健康促進活動，提供身體運動、營養飲食、預防疾病及長照復健等相關講座及活動。
 - ▷ 定期辦理骨密度檢查、體適能檢測、幸福熟齡講座、建置血壓與體重線上查詢系統
 - ▷ 員工餐廳每日提供有機蔬菜、每週提供水果輕食餐
 - ▷ 舉辦「低劑量肺部電腦斷層檢查」，45 歲以上同仁免費參加，參與率達 64%，若檢查結果為高危險群者，將主動為同仁轉介與定期追蹤，以達積極治療預防疾病進展的效果
- 減脂活動：在夏季來臨前，吳江廠區舉辦為期一個月的減脂活動，邀請同仁以部門為單位以組隊參賽，並督促隊友定時運動以取得最終勝利，130 位同仁及眷屬於一個月內減重 490 公斤，並消耗卡路里 1,652,144 千卡，平均滿意度 9.4 分（滿分 10 分），預計 2024 年將持續辦理。
- 快樂分享，為心賦能：為關注同仁心理健康，吳江廠區特舉辦為期 21 天的「快樂分享，為心賦能」打卡活動，邀請同仁至活動朋友圈分享正能量事件，引導同仁用積極視角發現生活中每件快樂的小事，提升幸福感並營造良好工作氛圍，共 115 名同仁分享 1,644 則貼文，平均滿意度 10 分（滿分 10 分）。



06

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

6.7 安全工作環境

6.7 安全工作環境

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

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

我們將環安衛管理規定全面制度化，供員工及工作者遵守，並訂立安全衛生政策，定期檢視安全衛生績效，強化人員教育訓練、實施風險管理及定期現場查核，確保工作環境安全性，2023 年職業安全衛生管理系統內、外部驗證範圍涵蓋「職業災害管理」申報之員工及工作者人數。

除依國家各項相關法規執行並依不同作業場所性質導入危害預防措施與相關管理規範外，由最高主管設立安全衛生組織及職業安全衛生委員會，並由各廠區職業安全衛生人員負責職業安全衛生管理系統第三方驗證 (ISO 45001) 稽查作業，台灣廠區、吳江廠區及昆山揚皓光電*之驗證通過率 100%，在 ISO 45001 管理系統下，經內部稽核之員工人數為 15,484 人，非員工人數為 27,708 人，稽核涵蓋範圍比例 100%；外部稽核之員工人數為 14,290 人，非員工人數為 27,022 人，稽核涵蓋範圍比例分別為 92% 及 98%；台灣廠區也同步取得 CNS 45001 證書。希望藉由落實管理循環各項工作計畫，達到持續改善目的，減少職業災害發生，確保全體同仁與利害關係人的安全與健康。

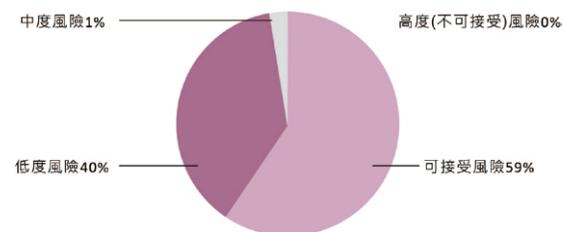
* 昆山揚皓光電為昆山揚皓光電之上游供應商，工作環境安全系統與其合併管理，未來將依客戶需求通過 ISO 45001 驗證。

職業安全風險管理 ⁴⁰³⁻²

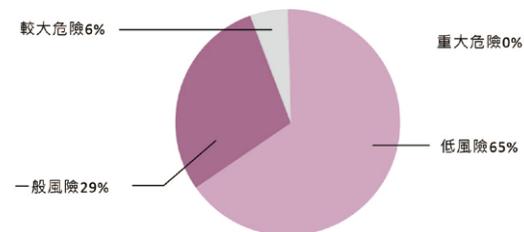
中強光電設有危害鑑別與風險評鑑作業規範，並由管理單位推動各部門每年定期檢討與修正危害鑑別及風險評鑑資料，當製程、設備、原物料、作業環境改變之前，依化學、物理、人因工學、生物及其他安全衛生（涵蓋社會及心理）等危害進行鑑別，並要求相關執行危害鑑別與風險評估人員至少接受風險評估相關訓練三小時。各單位將不同作業環境設備或製造過程予以分類，依可能產生的危害進行職務及作業清查，並配合各部門之作業流程，將每個作業步驟展開填寫於「危害鑑別與風險評鑑表」中，依其嚴重度、可能性換算成風險等級，判斷並採取風險控制，針對各廠區年度較高風險危害因子，訂定改善方案並持續改善，以提供員工及工作者良好的工作安全環境；如發生重大職業災害發生，將列為高風險等級並進行風險管控。2023 年台灣及大陸廠區皆完成各項作業風險評估，無不可接受風險或重大危險。

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

台灣2023年危害辨識分級結果



大陸2023年危害辨識分級結果



職業安全衛生組織 ^{403-4, 403-7, 403-8}

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

職業安全衛生績效指標		
<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生事故 / 件調查 職業災害發生嚴重度 環安衛稽核缺失或建議 環安衛管理方案實施追蹤 內外部溝通意見傳達 	<ul style="list-style-type: none"> 化學品管理符合度 變更管理符合度 廢棄物管理符合度 健康管理符合度 矯正預防及改善措施追蹤 	<ul style="list-style-type: none"> 環安衛證照符合狀況 自動檢查執行狀況 環安衛教育訓練參與狀況 承攬商環安衛管理符合度

職業安全議題諮商、參與及溝通 ⁴⁰³⁻⁴

為營造舒適、安全之環境及促進勞資雙方溝通，中強光電台灣廠區定期召開「職業安全衛生委員會」，大陸廠區亦定期召開「職業健康管理委員會」及「安全例會」，委員由各層級主管、安全衛生人員及勞工代表組成，其職責是對公司擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項，亦每季召開會議，共同決策安全衛生系統規劃及運作，並將結果以紙本或電子方式公告，更鼓勵全體員工透過「環安衛專區意見平台」提出職業安全相關建議，管理單位接獲通知後即主動協助，建議者亦不會受到懲處；承攬商則透過每年舉辦協議組織會議，宣導、諮詢與溝通職業安全議題。2023 年台灣及大陸廠區共召開 25 次職業安全衛生委員會及 61 次承攬商協議組織會議；2023 年末發生與工作安全之爭議事件。

2023 年各廠區職業安全衛生委員會之勞工代表比例		台灣				大陸	
推動研議及諮商事項	開會頻率	每季					
		廠區	力行廠	竹南廠	南科一廠	南科二廠	昆山廠區
<ul style="list-style-type: none"> 持續推動安全工作環境與職業災害預防 持續推動廠區節能減碳與工業減廢 定期教育訓練，提升員工安全衛生意識 持續推動環境安全稽核 管理審查確保環安衛管理系統之有效運作 	廠區	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	6	10	8	3	4	6
	委員會總人數	13	23	21	9	16	18
	比例	46%	43%	38%	33%	25%	33%

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。2023 年台灣及大陸廠區職業安全衛生教育訓練共 24,115 人次受訓，總受訓時數為 236,878 人時。安全衛生在職教育訓練包含職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、職業安全衛生委員會成員及一般員工在職訓練等。

2023 年訓練成果		
訓練項目	台灣	大陸
新進員工職業安全教育訓練 (人)	206	8,621
年度消防 / 民防團訓 (人次)	536	5,866
安全衛生在職教育訓練 (人次)	1,203	6,570
年度承攬商進廠訓練 (人)	1,010	103
總受訓人次 (人次)	2,955	21,160
總受訓時數 (人時)	10,205	226,673



災害應變演練 ^{403-5, 403-7}

為落實員工防災概念，提升緊急應變編組人員之危機意識與緊急應變處理能力，除定期檢視緊急應變計畫，也定期配合消防隊實施廠區消防演練，透過實務演練課程強化同仁應變能力。2023 年台灣及大陸廠區共辦理 53 場次災害應變及消防演練，共 7,043 人次受訓，總受訓時數為 10,500 人時。

職業災害管理 ^{403-2, 403-7, 403-9}

- 為降低職災事故發生率，對職業災害風險進行系統化管理，除制訂公傷暨意外事故管理作業規範，亦設置「意外事故報告 / 人員公傷 / 環安衛異常事件處理記錄」平台，記錄及追蹤事故發生原因及矯正改善情形。各項公傷事故發生時，即重新檢視危害因子及評估風險，強化災害預防，同時透過定期內部巡檢、遵循事故管理規範及通報系統調查機制，落實事故分析及改善，確保工作環境安全。2023 年台灣廠區虛驚事故共 6 件、不含交通意外之公傷事故僅 1 件絆倒事件，已完成事故調查分析及個案安全宣導，達成 2023 年目標。
- 竹南廠 2019 年 3 月 27 日至 2023 年 12 月 31 日，平均每月 299 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 2023 年底，累計無災害工時達 2,673,744 小時，未來將持續以「職場零災害」為目標，致力維護安全工作環境。
- 大陸廠區虛驚事故共 10 件、不含交通意外之公傷事故 2 件，分別為吳江廠區 1 件摔傷事件及昆山廠區 1 件割傷事件，公傷件數較 2022 年減少 9 件，皆已完成事故調查分析及安全宣導，達成 2023 年目標。吳江廠區為減少公傷事故發生，推動生產線自動化設備、流水線及治具等站點操作人員安全訓練與宣導，亦增加機台警示標誌及維護工作場所 5S，同時落實現場巡檢工作，公傷事故發生率較 2022 年減少 89%；昆山廠區持續強化操作人員宣導及教育訓練，落實現場管理和職災預防作業，公傷事故發生率較 2022 年減少 50%。

地區	台灣 ⁵		大陸 ⁵	
	受雇員工 ⁴	非受雇工作者 ⁴	受雇員工 ⁴	非受雇工作者 ⁴
2023 年職業傷害比率				
總經歷工時	3,018,456	181,528	6,062,224	880,160

▼ 接續下頁

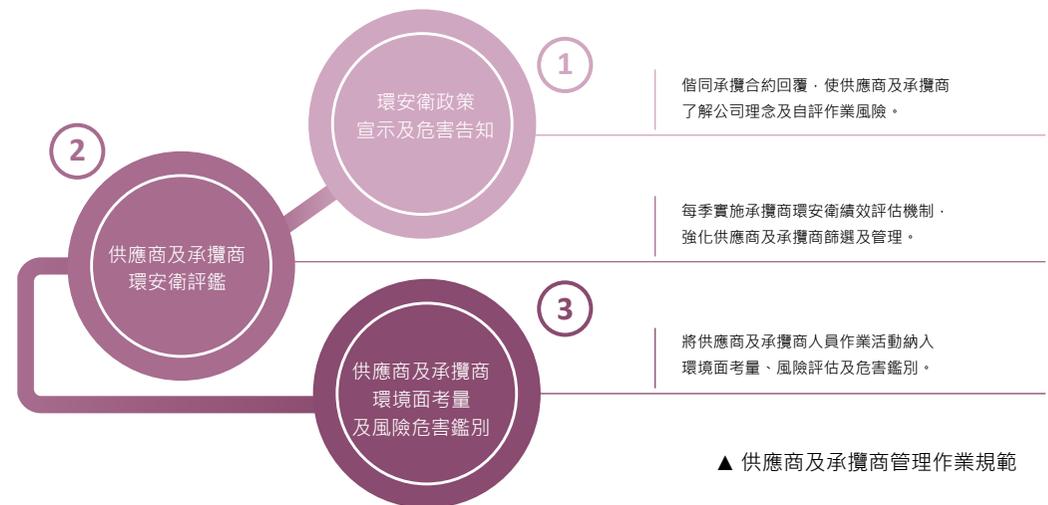
地區	台灣 ⁵		大陸 ⁵	
職業傷害所造成的死亡比率 ¹	0.0	0.0	0.0	0.0
嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) ²	1.0	0.0	2.0	0.0
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) ²	0.3	0.0	0.3	0.0
失能傷害損失日數	3.0	0.0	66.0	0.0
可記錄之職業傷害數 ³	1.0	0.0	2.0	0.0
可記錄之職業傷害比率 ³	0.3	0.0	0.3	0.0

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000
2. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000 ; 「嚴重的職業傷害數」指工作者因發生職業災害被醫療診斷為嚴重傷病的傷害人數
3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 工作小時 × 1,000,000 ; 台灣廠區「可記錄之職業傷害數」指職安署公告應申報之職災條件之件數 ; 大陸廠區則為依公司規範記錄之件數
4. 受雇員工及非受雇工作者 : 台灣各廠區以 2023 年 1~12 月職業災害申報統計資料計算 ; 大陸廠區以人資系統資料計算
5. 台灣廠區含中強光電 (力行廠、竹南廠、南科一廠、南科二廠) ; 大陸廠區含昆山廠區 (昆山揚皓光電、昆山揚輝光電) 及吳江廠區 (蘇州璨鴻光電、蘇州璨宇光電、蘇州璨曜光電)

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 and 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 2015-2023 連續 9 年無承攬商事故發生，大陸廠區 2022-2023 連續 2 年無承攬商事故發生。



CH7

社會參與

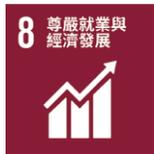
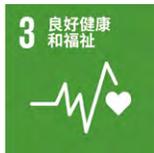


願景

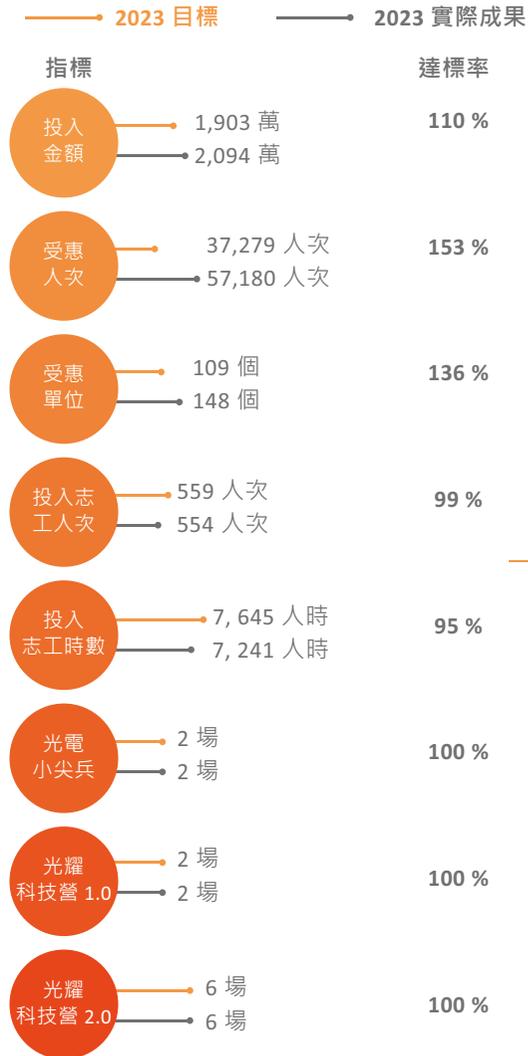
計畫

績效

2024 目標



螢火蟲愛之光服務隊
提案部門



- 4 場光電小尖兵
- 3 場光耀科技營 1.0
- 6 場光耀科技營 2.0
- 贊助特色校隊
- 老人送餐及醫療服務
- 獎學金
- 與客戶 / 供應商合辦社會參與專案



- 四度榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「社會共融領袖獎」
- 連續 4 年榮獲教育部「高等教育深耕計畫-推動大學社會責任實踐基地」計畫補助款共新台幣 197.5 萬元
- 榮獲經濟部中小企業處「Buying Power 社會創新產品及服務採購獎勵機制」貳獎

07

7.1 公益關懷

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



7.1 公益關懷

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

2011-2023 年【公益關懷】成果



2023 圓夢兒童節 NEW

與並聯俱樂部合作，為新竹縣玉山國小、錦山國小、瑞峰國小、陸豐國小及花園國小共 **243 位** 學童舉辦 5 場「X 燈工作坊」，孩子們除了學習光學原理、理解光的三原色外，更在自由創作與設計屬於自己的 X 燈過程中，思考並嘗試光與顏色間的關係，最終打造出獨一無二的兒童節禮物-X 燈，還可獲得可口爆米花一罐，希望孩子們能在不設限的製作過程中，提升獨立思考及創作的的能力，探索並挖掘前所未見的自己。

2023 粒粒苑裡米

連續 **12 年** 力挺在地小農，已捐贈超過 **27 噸** 苗栗苑裡米。2023 年贈予華山基金會、中華基督教救助協會及竹南鎮公所（為恭紀念醫院）**1,618.2 公斤** 苑裡米。

2023 希望農場

- 向社企「鄰鄉良食」及「友善大地」採買超過 **20 噸** 有機蔬菜作為同仁團膳午餐，採購總金額近新台幣 **149 萬元**。
- 向社企「鄰鄉良食」採購 **15 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「生態綠」採購超過 **1 噸** 公平交易咖啡豆，供同仁享用。

2023 聖誕換換愛十週年

運用近四百位同仁的 **56 萬元** 善款，為 **553 位** 孩童購買實用與時尚兼具的運動後背包、保暖毛毯與美味的米樂爆米花，並以螢火蟲愛之光服務隊親送或郵寄方式，將暖心禮物及滿滿祝福送予苗栗縣泰安鄉泰興國小及幼兒園、汶水國小及幼兒園、花蓮縣富里鄉永豐國小及幼兒園、台東縣延平鄉武陵國小及幼兒園、紅葉國小及幼兒園、達仁鄉安朔國小及幼兒園、東河鄉泰源國小及幼兒園、卑南鄉賓朗國小及幼兒園、成功鎮忠孝國小及幼兒園、海端鄉加拿國小及幼兒園共 **10 所** 小學。



此外，亦將部份善款投入於世界和平會「搶救受飢兒」、人安基金會「寒士吃飽 30」等公益專案，讓 **142 位** 需要幫助的學童及街友享有一個月豐盛早餐及過年紅包。



2023 志工日 - 愛箱送，用分享減碳

連續四年與社企「GC 購物網」合作，邀請同仁捐出家中舊物予中小型公益團體及弱勢家庭。



2023 熱血員工

為了由內而外推動及實踐 ESG，於 2011 年成立「螢火蟲志工社」，2015 年更名為「螢火蟲愛之光服務隊」，2018 年正式訂立「螢火蟲愛之光服務隊管理規章」，包含假日**全薪志工假**、志工獎勵制度、年度志工大會、志工日、志工課程，並將 **121** 位志工分為「公益志工」、「環保志工」及「產品志工」，分別執行社會公益、環境保護、產品介紹及架設等任務。



感謝老公和小孩的全力支持，與我一起擔任假日營隊志工，孩子們不只超前部署，提前學習程式設計，也學會如何與人相處，更收穫美好的友誼，我也因擔任講師而獲得滿滿自信。

— 林亞忻，主任工程師，特殊貢獻獎得主
「綠色小學堂」專任講師 2020~2022 年貢獻 139.5 小時於公益活動



沒想到「海霸王」桌遊這麼好玩，難怪小朋友這麼喜歡，還可從遊戲中培養邏輯推理能力，應該要多多推廣。

— 何新斌 財務長暨副總經理
螢火蟲愛之光服務隊總召

2023 愛之光公益路跑

為徹底實踐運動企業之責，並持續將運動風氣導入企業文化，平衡工作與生活，舉辦「第四屆愛之光公益路跑」，吸引近 **450** 名同仁攜家帶眷跑起來。活動規劃 3 公里組及 10 公里組，分別由財務長何新斌及協理許榮明、子公司－奧圖碼營運長吳佳蓓及顧問 John Ruhala、譜鉅科技總經理許國辰等多位高階主管領跑。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團一同合影留念，為活動畫下完滿句點。

為提高賽事專業度及挑戰度，並針對每屆參賽跑者的寶貴建議進行改善，以提高報名人數及活動滿意度，今年特別選在「進階跑者的修練所」－寶二水庫進行賽事，希望跑者在挑戰及鍛鍊自我極限的同時，也能欣賞美麗的環湖景色，暫時忘卻各種煩惱與疲累。同時新增專業晶片計時器，讓所有跑者能於賽後立即查詢及列印成績，亦特別針對 10 公里組賽制進行調整，不僅提高獎金，亦將員工男子組、員工女子組及親友組分開計時及排名，總報名人數也創四屆新高，滿意度高達 **98** 分。此外，除四度邀請華山基金會、世界和平會、幼安教養院、新竹市智障福利協進會共 **4** 個公益團體前來擺攤義賣、聘請不甘「視」弱工作室提供按摩服務、邀請苗栗縣福興武術國中小武術隊帶來武術表演外，更於賽後將全數報名費捐贈予華山基金會，以贊助第 21 屆「愛老人·愛團圓」年菜計劃，徹底實踐「Run for Love」的公益理念。



活動精華影片

07

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



7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者

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

2023 光電小尖兵

邀請苗栗縣大湖鄉新開國小、卓蘭鎮雙連國小等 2 所學校共 65 位師生前來公司參訪，讓師生學習及體驗科技產品、模擬操控無人機、DIY VR 智慧頭盔、參觀綠屋頂並分享公司環保活動成果。

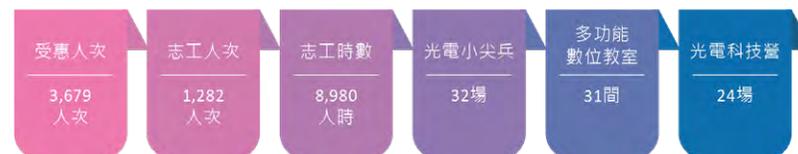


2023 光耀科技營 1.0

螢火蟲愛之光服務隊志工及眷屬，攜手聯合大學資訊志工隊至苗栗縣大湖鄉栗林國小及公館鄉開礦國小舉辦 2 場一日光耀科技營，運用多功能數位教室設備，對 57 位偏鄉學童進行自行車組裝及程式教學、DIY 彩虹發射器、環保知識分享。

🌟 本計畫協助國立聯合大學四度獲得教育部「高等教育深耕計畫 - 推動大學社會責任實踐基地」計畫補助款新台幣 41 萬元。

2016-2023 年【光之夢行者】成果



2023 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 14 位志工及 60 位學生分別接受 10 小時培訓課程後，為苗栗縣公館鄉福基國小及苑裡鎮蕉埔國小四~六年級學生舉辦 6 場程式教學營(學習時間共 30 小時)，共 145 人次學生參與。

- 上學期 Day 1-3：藉由程式教育桌遊「海霸」、創意教案「大風吹」、「迴圈繪圖」及「疊杯遊戲」來啟發孩子對程式設計的興趣，把「順序、指令除錯、迴圈、條件判斷、function」等抽象且艱澀難懂的程式概念融入遊戲中，讓孩子從玩樂中學習，最後再安排問題導向的上機程式學習課程 - 「Scratch」，協助孩子提前完成國一上學期的程式課程。

- NEW 下學期 Day 4-6：藉由程式教育桌遊「進階版海霸」及「解碼傳說」、創意教案「動物 ABC」及「限制溝通」、上機程式學習課程「Scratch」，讓孩子了解 if/else、無窮迴圈、AI 辨識原理、如何定義訊息與加密原理、練習指令除錯、拆解問題並進行實作，最後每組皆合力完成 2 個遊戲程式，協助學生提前完成國一下學期至國二上學期的程式課程。



07

- 7.1 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

- 1 消除貧窮
- 2 消除飢餓
- 4 教育品質
- 8 就業與經濟成長
- 17 全球夥伴

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 4 個子項目：「強棒出擊」、「我的未來不是夢」、「育才圓夢」及 2023 年新增之「原音傳奇」計畫。2023 年因年度資源分配考量，僅執行「強棒出擊」、「育才圓夢」及「原音傳奇」。

2023 箇中好手・強棒出擊

身為運動企業的我們，於 2018 年起每年贊助嘉義縣民雄鄉秀林國小棒球隊，並定期於公司 [FB 粉絲團](#) 及電子佈告欄宣傳小小球員戰況佳績，提高同仁參與度。2023 年男子及女子少棒隊共有 21 位隊員（其中 66% 隊員來自弱勢家庭）。



- 學年度贊助：贊助新台幣 25 萬元（2023 年為 111 學年度下學期，贊助新台幣 10 萬元），主要用於購買選手營養品、教練費、移地訓練所需費用。
- 👍 榮耀事蹟：111 學年度棒球全國聯賽嘉義縣分區賽國小硬式組 - 殿軍。

2023 箇中好手・原音傳奇

與世界展望會合作，於 2023 年贊助新竹縣尖石鄉錦屏國小合唱團，並定期於公司 [FB 粉絲團](#) 及電子佈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。2023 年合唱團共有 25 位隊員（其中 40% 隊員來自弱勢家庭）。

- 學年度贊助：贊助新台幣 61.4 萬元，主要用於講師費、團服費、文具費、點心費、助學金（低收入及邊緣戶）、比賽相關費用。
- 👍 榮耀事蹟：112 學年度新竹縣學生音樂暨師生鄉土歌謠比賽 [同聲合唱國小團體組 - 優等](#)、[原住民語系國小團體組 - 優等](#)。

2018-2023 年【箇中好手】成果



2023 箇中好手・育才圓夢

- 於正修科技大學舉辦第五屆「箇中好手・育才圓夢」獎助優秀學生評選會，獲選的 2 位大三優秀學生可分別獲得獎學金新台幣 20 萬元。
- 4 位大四學生則於工程課和電子研發部進行一年企業實習，擔任 RD 工程助理及 PE 工程助理。實習生可獲得新台幣 10 萬元獎學金、免費住宿及實習薪資。
- 👍 2023 年實習生 - 張裕順於實習期間表現優異，榮獲「美國創新發明展」金牌、「2023 第十四屆 IIIC 國際創新發明競賽」銀牌、正修科技大學「校外實習優秀實習生」。
- 自 2019 年計畫開始，共有 2 位獲選學生於一年實習結束後，成為公司正式工程師，截至 2023 年，仍有 1 位繼續為公司貢獻所學。



07

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

1 消除貧窮

2 消除飢餓

3 健康與福祉

8 就業與經濟成長

17 全球夥伴

7.4 照顧獨老 - 銀髮微光

台灣已邁入高齡化社會，獨老的照護需求日益增加，但資源卻無法同步成長，照顧弱勢獨老成為社會急需解決的問題，因此，中強光電從長者物資、飲食及健康需求著手，規劃「年菜送暖」、「遠距傳愛，健康無礙」、「暖心食堂」等三大「銀髮微光」計畫，希望與多家社企及 NPO 攜手解決獨老問題，用科技縮短偏鄉與醫療距離，補足福利機構人力及資源缺口，讓長者生理及心理溫飽，擁有良好健康狀態，達到在地安老的美好願景。

2023 年菜送暖

連續五年贊助華山基金會「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者需求，再依此為每位長者準備客製化物資箱，最後由螢火蟲愛之光服務隊成員於農曆年前將年菜、暖厚被、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** 弱勢長者家。

NEW 2023 年除了幫長輩貼上春聯，量測體溫和血壓，關心用藥狀況外，還特別安排義剪並致贈附有拍立得合照的年節小卡，讓長輩留作紀念。

2023 遠距傳愛，健康無礙

為提高苗栗偏鄉醫療照護能量及文健站照服員之專業能力，連續 2 年與社企「數位人道協會」合作，一年贊助新台幣 **130 萬元**，攜手醫師、護理師、營養師、運動專家、心理師、物理治療師等專家，透過數位科技打破現實距離，提供苗栗偏鄉長輩客製化線上健康課程、一對一 / 團體醫療諮詢及照服員教育訓練。

- **獨家贊助** 苗栗 10 個文化健康站 (苗栗山城文健站、風美部落文健站、象鼻社區文健站、天狗部落文健站、嘎嘎歐岸部落文健站、東河部落文健站、南庄部落文健站、圓墩文健站、福安社區發展協會、泰安鄉斯瓦格網格文健站) 之健康促進及醫療諮詢服務，各站照服員也會引導及協助長輩提出健康或醫療問題，讓專業醫生能順利為長輩解惑。2023 年共提供 **178 場** 健康課程及醫療諮詢服務，共 **25,794 人次** 受惠。
- **贊助 26 堂** 線上大眾公開健康促進課程，讓全台 **64 個** NGO (包含南投及台東偏遠山區、金門、馬祖、蘭嶼、澎湖等離島地區) 也能透過免費線上課程提升長者健康意識。同仁及眷屬也可自彈性參加健促課程，一起在線健康一下，共 **7,478 人次** 受惠。



2019-2023 年【銀髮微光】成果



2023 暖心食堂

為解決苗栗獨老送餐人力與資源不足之問題，並擴大受惠地區，2023 年繼續與社企「銀色大門」合作，一年贊助新台幣近 **124 萬元**，提供穩定的獨老送餐服務予竹南及通霄等市區長者，並捐贈白 / 糙米、有機蔬菜、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者。

- 送餐服務：聘請 **17 位** 兼職待業者為送餐大使，將 **10,499 份** 經營養師評估符合長者健康需求的便當送給長者，同時關懷長者身體和生活狀況並回報至系統，以利即時追蹤。
- NEW** 白 / 糙米及有機蔬菜：與社企「鄰鄉良食」合作，捐贈白 / 糙米及有機蔬菜予老人食堂，解決多數食堂蔬菜多樣性不足的問題。
- NEW** 友善捕撈魚：與社企「洄游吧」合作，提供多元魚肉給老人食堂，解決因成本考量而無法採購好魚的痛點，讓長輩飲食更加健康。
- NEW** 銀髮營養食品：與奇美醫院合作，針對無咀嚼能力之長輩，提供流質營養品，若長輩有烹煮能力，則提供可微波加熱之流質食品。
- NEW** 送餐關懷系統：便於即時觀看送餐大使的送餐日誌，追蹤並掌握其送餐情況及長輩身心狀況。



07

7.5 中強光電文化藝術基金會

在產業與藝術結合的推廣下，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。2023年與農業部林業試驗所共同合作「台北植物園植光計畫」，以光與大自然建立友善美好的關係，同時也舉辦第六屆「台灣光環境獎」及推廣「光環境推廣講座」等活動，持續推動光環境的理念。

7.1 公益關懷

7.2 消弭數位落差 - 光之夢行者

7.3 追求教育平等 - 箇中好手

7.4 照顧獨老 - 銀髮微光

7.5 中強光電文化藝術基金會

第六屆「台灣光環境獎」

2018年創辦的「台灣光環境獎」，已正式邁入第六屆。評審團委員在經歷近半年的初選、複選及現場實地決選後，於2023年11月24日在雲門劇場舉辦頒獎典禮。典禮在以莉·高露清亮帶有溫暖能量的歌聲中展開典禮序幕，從輕快悠揚「勤勞的Guad」到柔美深邃「阿嬤的呢喃」，以獨特的聲音旅程帶領觀眾走訪今年的入圍作品。

2023年由「嘉義火車站廣場」、「思映之間」、「虎尾鐵橋」與「THE DARK LINE 時空暗線」脫穎而出，獲得台灣光環境獎殊榮；「框框裡的風景」與「鯤鯓龍山寺」則分別獲新秀獎及評審團特別獎的肯定！



虎尾鐵橋



思映之間



嘉義火車站廣場



THE DARK LINE 時空暗線



鯤鯓龍山寺

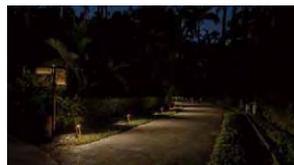
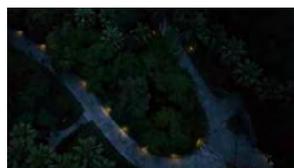


框框裡的風景

NEW 台北植物園植光計畫

基金會與農業部林業試驗所攜手合作「台北植物園植光計畫」，在照顧生態環境的前提下進行園區照明改善，優化植物園和平西路口至博愛路出入口總長約435m的步道光環境，希望透過減光來降低光汙染，提供一條與環境和諧共生且安全的友善步道。同時也舉辦志工培訓、貴賓導覽、大眾推廣等活動，邀集不同領域的人們，一同感受改造後的光環境氛圍，關注光環境議題，為光環境共盡一份心力。

「植光計畫」猶如在植物園裡種下一個友善光環境的種籽，期待透過光環境的規劃和改善，讓大眾再次認識這座與生態互相關、尊重的城市綠地，啟發人對「光」有更多的思考和想像。



光環境推廣講座

2023年首度前進至花東地區，於花蓮文創園區合作舉辦「光環境推廣講座」，進行光環境營造的交流。本場講座邀請台灣光環境獎評審委員吳瑪俐老師及銀座聚場主人邱承漢，分享光環境營造的觀點及經驗；來自不同背景的來賓，皆提出各自面對光環境改善的問題與困境，與講師進行熱絡的討論和交流。



來來新竹：夜訪舊城

自2016年起，基金會與中強光電永續委員會每年辦理「來來新竹」員工專屬光藝術工作坊，至今已有573人次參加。

2023年以2022年台灣光環境獎獲獎作品《新竹光環境改善計畫》中的影像博物館、消防博物館、新竹州廳、新竹州圖書館及護城河親水公園為主要路線，帶領92位同仁及其眷屬一同欣賞在地舊建築輪廓，沉浸於城市光環境，活動滿意度97.5分。



CH8

子公司永續實績摘要



08

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人

8.1 誠屏科技

基本資訊

- 組織名稱：誠屏科技股份有限公司
- 創立時間：2017 年
- 董事長：林惠姿
- 總部：新竹科學園區 苗栗縣竹南鎮科北五路 2 號 3 樓
- 員工人數：114 人，其中男性 65 人（佔 57%），女性 49 人（佔 43%）
- 資本額：新台幣 1.8 億元
- 全球營運據點：台灣（苗栗）、大陸（昆山）
- 主要產品 / 服務：提供工業、醫療、商用應用之一條龍式服務與顯示器解決方案
- 參與公協會：台灣顯示器暨應用產業協會 (TPSA)

創新產品與技術

NEW 15.6 吋 4K 創作者專業繪圖顯示器

- 採用 15.6 吋 IPS 顯示面板，並支援 4K UHD 超高分解，擁有 10 位元色深、100% 劇院級 DCI-P3 超廣色域，並兼具 500nit 的高亮度與 VESA DisplayHDR 400 認證，呈現更鮮明、逼真的影像和畫面細節，且每台均經過生產預先校色至 $\Delta E < 2$ ，提供高度色彩準確度。
- 全球第一款通過 PANTONE 及 Calman 認證的可攜式螢幕。
- 內建 Wacom EMR 繪圖技術，即使筆身傾斜角度達 40° ，也能準確偵測每個動作，加上 4096 階感壓等級，不論書寫速度快慢、繪製粗細分明的線條或細緻的陰影效果，可為插畫家、圖像編輯、攝影師等內容創作者設計帶來良好的書寫與繪畫體驗。
- 創新的雙支架設計，上支架用於繪畫，讓使用者在創作時可更接近鍵盤快捷鍵並優化桌面使用空間；下支架用於擴展顯示，搭配舒適的工作視角設計，使用者能隨心所欲調整俯仰角度，提升工作效率。

NEW 31.5 吋高亮節能 1152 區 Mini-LED 背光顯示器

- 使用 31.5 吋 4K UHD LCD 液晶面板，並搭配 Mini-LED 節能高動態對比背光模組，呈薄型化設計。研發團隊重新設計光學結構、光學驅動及製程技術，減少與實際成品的差異，提高產品發光效能。在實現輕薄 LCM 模組架構的同時，也能在高亮度 (1,000nits (Peak)、高解析 (4K)、高對比 (>20,000) 條件下，有效降低電源功耗 (HDR 動態 <40W，Max<80W)，並提升光源壽命至 60,000 小時。
- 透過區域調光技術及掃描矩陣方式，僅需較少的驅動 IC，即可有效地調控大量的背光區域，並取得設計成本與產品構裝的顯著優勢。
- 節能高動態對比之背光技術，能同時兼顧高亮度、高對比、壽命穩定及節能需求，結合「節能」與「綠能環保」概念。
- 可應用於醫療領域，適合需長時間使用高亮度、高對比顯示器的使用者，例如：X-Ray 影像、電腦斷層影像、超音波影像等。



NEW 37 吋長條型高亮度 FHD (1920 x 540) 軌道交通 LCD 顯示器

- 針對鐵路交通應用而設計，其高解析度及高亮度的優點，讓畫面在陽光下仍清晰可見，此外，其操作範圍適應極端溫度，可支援零下 25°C 至高溫 55°C，經測試產品壽命可達 10 萬小時，同時採用特殊防黑化液晶螢幕，可承受 110°C 高溫。
- 前面板採用鋁合金材質，符合工業級 IP65 標準防水防塵設計，抗衝擊和振動，並取得 EN50155 標準軌道交通認證、EN45545 鐵路車輛防火測試認證及美國 FCC 認證。即使在極端溼度、振動衝擊、電磁干擾、突波或電氣性能等嚴苛環境，也能維持穩定運作。
- 簡化結構及無風扇設計，配備 M12 防水連接器，並支援多種電壓輸入 (24/36/48/72/96/110 VDC) 及 HDMI 影像輸入。



NEW 23 吋螢幕照明輔助 LED 燈

- 使用非對稱光源設計來開發電競專用螢幕之照明輔助掛燈，可避免因光線直接照射而使螢幕產生反光。
- 透過內建滾輪調控亮度與色溫，中心照度最高達 800Lux，平均照度為 500Lux，可調控色溫範圍 2700K~6500K，演色性達 95 以上；採用 USB 供電，最大消耗功率 5W，並通過各項安規認證。
- 具備三種模式，分別為照亮桌面的主照明光源、情境氛圍燈的後方彩色光源、沉浸式觀看的組合燈光，有效減少眼睛疲勞，同時支援平面及曲面螢幕，可進行個人化調整，亦能與遊戲環境配置融合，實現燈光和系統同步等進階功能。
- 藉由設計不同的形狀及材質以控制光線在空間的分佈，達到最佳光效率與均勻性；考慮體積限制，搭配可容納多片互相串接的電路板，同時兼顧組裝與維修可行性。



▶ 智慧節能防窺顯示方案

- 防窺模組具有一導光板與獨立光源，可設置於顯示模組與觀賞者之間，藉由防窺模組發光削弱顯示器兩側的可見度，縮小顯示器的視角。觀賞者在超過一定視角外觀看，影像被強光遮蔽無法看見而達到防窺之效果。
- 防窺模組為一個附加模塊設計，可置於顯示器外部，不需要改變顯示器原來結構。
- 影像辨識感測器具偵測辨識人物、人物移動及人臉方向和追蹤人眼之 AI 全時偵測，當智能防窺模組設置於 ATM 上，有旁觀者正目視使用者 ATM 螢幕畫面時，智能防窺模組將自動調高 ATM 顯示器兩側亮度，可遮蔽兩側視角畫面內容，有效防阻不法人士從窺視，保護使用者機密資料。
- 當使用者移開視線時，該產品能自動調暗顯示器亮度，降低電源功耗以達成節能效果；當使用者移回視線並面向螢幕顯示器時，該產品即自動調亮顯示器 (亮度恢復至原始設定)，並可根據環境光調整亮度，以優化隱私模式下的隱私性能。



When cashier's eyes look at POS, the monitor's backlight is all on.



When cashier look away POS, the monitor's backlight is turned into a lower brightness level automatically.

▶ 專業牙科醫療整合顯示器 AIO

- 開發 21.5 吋整合型醫療診斷用顯示器 AIO 以應用於牙科治療，其運算核心採用 ARM based RK3588 SoC (前代機種採用 Intel x86 CPU)，以 Android 10 作為人員操作之作業系統，並藉由 ARM based 平台易於連網之特性，提供 Internet-based 跨平台管理 AIO 設備軟體，包含 frontend 人機介面、device agent 及 backend 後台管理軟體。
- 採用 21.5 吋 FHD 16:9 多點觸控螢幕，並可調整為 180 度的手繪工作站模式，方便醫療人員直接點擊螢幕進行相關作業，為數位牙科軟體 (Chair-side CAD) 帶來很大的改變。





客戶服務

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

✉ 專門客服信箱：sales.cvd@champvision.com.tw

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

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

📈 提升顧客滿意度策略

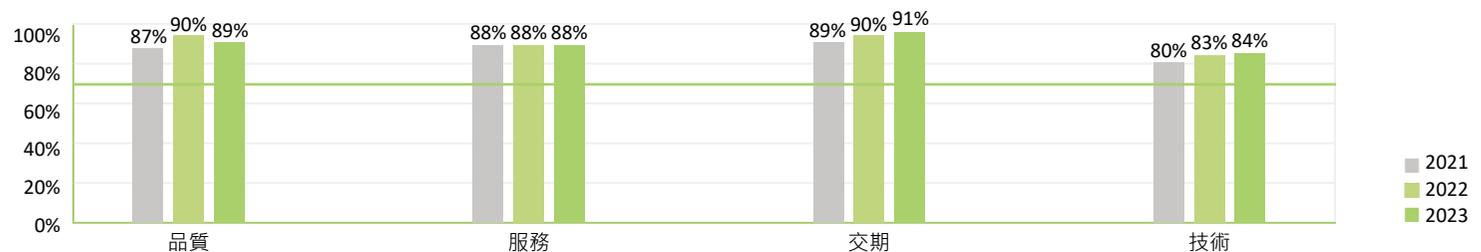
- 以符合客戶要求之不良率為目標，提升客戶品質滿意度。
- 因應生意模式轉變，於案場安裝的硬體設備皆陸續加裝感測模組，可於產品失效時立即通報，減少螢幕停機期間客戶營運損失，並規劃失效預警功能，賦予產品更高附加價值以取得更高的顧客滿意度。
- 業務人員常從官網收到許多產品詢問需求，大多因少量多樣的需求而無法找到合適的供應商，故，提供已開案之標準產品予客戶選擇，減少其研發費用及開發時程，並於官網 - 產品選擇頁面新增產品匹配功能，讓客戶可依不同類型、應用、尺寸、亮度及溫度，自行選擇並搭配合適產品。
- 將顏色校正的硬體、韌體及測試軟體整合成一個獨立且完整的解決方案，能直接嵌入客戶的其他機種，滿足客戶需求，也為公司開拓一條新的產品線。
- 因國際政經情勢日益複雜與疫情造成之供應鏈斷鏈風險，配合中強光電 2023 年越南新廠計畫，規劃設置新生產線，分散生產風險並提供更好的服務。



客戶滿意度調查

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

👍 2023 年客戶滿意度平均為 88 分，較 2022 年增加 0.25 分，係因客戶訂單出貨穩定，未來仍會持續透過 QBR 會議向客戶傳遞公司永續經營成果及未來發展方向，與客戶共達雙贏。



供應鏈

- 供應商家數：共 225 家（國內 194 家，國外 31 家）
- 簽署「永續承諾書」：要求所有生產性原物料供應商必須簽署「永續承諾書」，以確保供應商皆能遵守責任商業聯盟行為準則 7.0、綠色產品承諾（承諾並保證其產品符合「綠色產品採購規範」、提供第三公證單位之 RoHS 測試實驗室檢測報告、環境危害物質問卷調查表、無鉛零件可靠性調查表、安全資料表 (SDS)、材質證明、測試綜合表）、衝突礦產政策、無衝突礦產宣告、廉潔承諾書及環境永續及職安衛政策。2023 年共 109 家供應商簽署「永續承諾書」，簽署率 48%，未來將逐步要求交易量較大之既有供應商進行簽署，以期提高簽署率。
- 稽核制度：針對 2023 年進貨批數達 12 批以上之生產性原物料供應商進行書面 / 現場年度稽核，稽核項目包含：品質、配合度及交期。評比分數達 80 分才合格，2023 年應稽核家數共 105 家，稽核率及合格率皆為 100%。
- 在地採購金額比例：台灣 90%，非台灣 10%

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受僱者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 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
- 反貪腐訓練：將「誠信經營宣導課程」（包含誠信經營守則、員工從業道德、營業秘密保護、內線交易相關法令及案例分析等四門課程）訂為全體間接同仁必修課程，同仁需觀看課程影片並於課後測驗卷獲得 80 分以上才算完成課程，同時簽署「誠信經營守則聲明書」，2023 年間接同仁完訓及簽署率皆為 100%。
- 人權訓練：開辦「人權政策宣導課程」之間接同仁必修課程，並要求全體間接同仁簽署「中強光電人權守則」，完訓率及簽署率皆為 100%。
- 綠行動：舉辦「十二寮淨山活動」，31 位同仁攜手撿拾廢棄物以響應環保。

重大主題

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
職業健康與安全	遵循國際安全衛生管理系統，持續推動健康促進，預防職業災害，增進員工安全衛生意識，打造健康安全職場環境	<ul style="list-style-type: none"> • 通過 ISO 45001 驗證 • 承攬商事故發生件數：0 • 新進正式及非正式員工職安衛教育訓練：8 人次受訓，總受訓時數為 24 人時 • 新進正式及非正式及在職員工危險物及有害物通識教育訓練：8 人次受訓，總受訓時數為 24 人時 • 職業安全衛生委員教育訓練：38 人次受訓，總受訓時數為 19 人時 • 年度消防 / 民防團訓：28 人次受訓，總受訓時數為 224 人時 • 職業傷害所造成的死亡比率：0% • 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0% • 可記錄之職業傷害比率：0% • 職業病發生率：0% 	<ul style="list-style-type: none"> • 通過 ISO 45001 驗證 • 0 公傷事件 • 0 承攬商事故 • 職安衛教育訓練完訓率 100% • 藉由年度健檢報告及職安四大計畫問卷，篩選高風險群進行危害辨識及評估，持續關懷與追蹤，並進行定期檢討與改進，以預防工作危害及避免職業病發生 • 申請健康促進標章認證

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
資訊安全	與中強光電一致，請參考		
經濟績效	與中強光電一致，請參考		
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 依績效表現，評給具激勵性的個人獎勵水準 	<ul style="list-style-type: none"> 男性 / 女性基層人員 (直接人員) 起薪：新台幣 28,400 元，高於台灣法定最低薪資 7.58% 平均調薪幅度：3.83% 	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
創新研發管理	<ul style="list-style-type: none"> 將核心產品與 AI 平台、雲端管理平台及應用軟體整合開發，提供完整智慧零售、智慧生活、智慧交通、工業 4.0 及醫療顯示方案 應用最新顯示技術深化產品設計，建構軟體管理平台，並以系統整合軟硬體技術，開發因應 AIoT 趨勢的產品，強化現有產品競爭力 	<ul style="list-style-type: none"> 完成應用 ARM Base BD 醫療顯示產品設計，並運用於 Linux OS 環境下之 AIO 產品。與 x86 架構之 AIO 產品相比，其功耗較低，大幅降低整機系統的功耗需求 完成符合 Energy star 8.0 的 10.1 吋 display 設計與製作，創建與市場同規格之小尺寸顯示器產品，以符合 ES 8.0 節能需求 開發可連結顯示器之色彩感測器模組 (Color sensor module) 來量測色彩與亮度，完成校色及偵測環境光功能，維持顯示器色彩準確度，並根據環境光調整顯示器亮度與色溫，以達節能護眼之效果 開發薄型化 15.6 吋 4K 高畫質顯示器，搭配觸控和手寫功能，滿足產品多元化使用情境之需求 開發抗靜電高壓能力之工控顯示器產品以滿足客製化需求 開發螢幕照明輔助燈產品，並搭配額外轉接模組，更方便安裝於曲面螢幕上；使用非對稱光源設計，避免因光線直射螢幕而產生反光，同時支援 2700K - 6500K 色溫調節；掛燈後方設置 RGB LEDs，提供照明及氣氛燈功能。 開發超薄燈飾板，導入平壓製程工藝，大幅減少厚度，可應用於智慧型手機，並藉由獨特動態燈光顯示，讓外型更加引人炫目，增加產品競爭力 研發人員共 44 人，佔總員工總數 39% 研發費用佔營收 8% 申請 23 件專利，並有 8 件專利獲證 	<ul style="list-style-type: none"> 整合精準感測及智能互動技術，提供一站購足的彈性設計製造服務，成為智慧場域人機介面最佳方案商 以堅強的研發能力及靈活的量產能力，滿足客戶對創新產品需求
氣候變遷	與中強光電一致，請參考		
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦勞資會議 每季舉辦「與總經理有約」員工大會 每季舉辦職福會議 營運重大變化事宜至少於四週前告知同仁 	<ul style="list-style-type: none"> 8585 電子信箱：8585@championvision.com 季度勞資會議：4 次 季度員工大會：4 次 季度職福會議：4 次 勞工、人權申訴事件：0 件 	0 件勞資爭議事件

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
綠色製程及產品管理	<ul style="list-style-type: none"> 綠色產品的選料管控 優化產品節能設計 提升產品能效 	<ul style="list-style-type: none"> 27 吋繪圖板 LCMt 模組可透過高校導光板之設計，使背光功耗從 30W 降至 27 W，每台約可節省 3 W 功耗（含 0.9 W 熱損耗），每年約可節省 11.2 tonCO₂e 10.1 吋 POS Open-frame 顯示器可透過高校導光板 (IML) 之設計和優化 LED 光電效率來降低 10~15% 整機功耗 	<ul style="list-style-type: none"> 開發符合綠色設計及原有客戶需求之綠色產品，並推廣給至少一家新客戶 符合 Energy Star 與 ErP 能耗標準之產品比例達 40% 以上 採用新技術與高端製程的處理器，提升產品能效 20% 以上
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 妥善處理有害 / 一般廢棄物 提高廢棄物回收率與減廢率，並定期追蹤檢討 	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 14001 驗證 實施廢棄物廠商稽核，稽核完成率 100% 回收 6.83 噸木棧板，減少 14.07 tonCO₂e 回收 1.48 噸廢塑膠，減少 3.05 tonCO₂e 	<ul style="list-style-type: none"> 通過 ISO 14001 驗證 持續回收廢塑膠包材，達到廢棄物減量與循環利用 委託合法廠商清理廢棄物並對其稽核，稽核完成率 100% 年度廢棄物回收率大於 45%
人才培訓	<ul style="list-style-type: none"> 以多樣化管道與平台，強化員工本職學能 配合母公司訓練體系，共同參與系統化培訓課程 強化員工職場軟實力，並鼓勵員工職務輪調，培養並提升員工多元技能 	<ul style="list-style-type: none"> 員工總平均受訓時數：27.2 小時 參與績效評核比率：99.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度計畫表執行率至少 90% 員工總平均受訓時數達 8 小時
友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 遵照勞動基準法及勞工退休金新制規定，每月按時提撥員工退休金 針對具舊制退休年資的同仁，公司亦依法足額提撥，以確保屆退同仁權益 邀請工作表現優異的資深退休員工擔任公司顧問 提供 9 天黃金週（含 5 天全薪假）和旅遊補助金予同仁 持續參與勞動部「工作與生活平衡」補助計畫 培養員工規律運動習慣 	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：3.4% 離職率：4.2% 育嬰假復職率、留任率：無（資料期間無人申請） 榮獲教育部體育署「2023 年運動企業認證」 	<ul style="list-style-type: none"> 安排多元活動並鼓勵員工適度排休 遵循政府法規，執行並推動友善職場措施 遵循運動企業認證宗旨，持續辦理運動相關講座及活動

08

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人

8.2 中光電智能雲服

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 83 人，其中男性 61 人（佔 73%），女性 22 人（佔 27%）。
- 資本額：新台幣 2.5 億元
- 全球營運據點：台灣（新竹）
- 主要產品 / 服務：提供企業客戶「雲建設」、「雲維運」以及「雲應用」的顧問諮詢、規劃、導入和軟體開發解決方案

創新產品與技術

- 在數位雲端蓬勃發展的趨勢下，中光電智能雲服積極發展並整合企業核心運營系統、資料庫、人工智慧、深度學習以及雲端運算等數據型服務，並為企業客戶提供「雲建設」、「雲維運」和「雲應用」的顧問諮詢、規劃、導入以及軟體開發解決方案。
- 我們為企業客戶定義最適化且現代化的 IT/MIS 資訊架構，協助客戶實現數位轉型，並透過前述解決方案，進而從海量資料中洞察商業數據、簡化業務流程、降低成本，並成為客戶取得產業競爭優勢的助力。



客戶服務

客戶服務

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

供應鏈

- 供應商家數：共 151 家 (國內 141 家 · 國外 10 家 · 皆為非生產性原物料供應商)
- 地採購金額比例：台灣 100%

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受僱者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 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
- 反貪腐訓練：將「誠信經營宣導課程」(包含誠信經營守則、員工從業道德、營業秘密保護、內線交易相關法令及案例分析等四門課程) 訂為全體同仁必修課程，同仁需觀看課程影片並於課後測驗卷獲得 80 分以上才算完成課程，同時簽署「誠信經營守則聲明書」，2023 年完訓及簽署率皆為 92%。
- 人權訓練：開辦「人權政策宣導課程」之全體同仁必修課程，並要求同仁簽署「中強光電人權守則」，完訓率及簽署率皆為 92%。

重大主題

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> • 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 • 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 防災應變訓練：4 人次受訓，總受訓時數為 28 人時 • 職業傷害所造成的死亡比率：0 • 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)：0 • 可記錄之職業傷害比率：0 • 職業病發生率：0 • 公傷事件目標為 3 件以下，實際為 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> • 公傷事件 3 件以下 • 承攬商公傷事件 0 件
資訊安全	與中強光電一致，請參考		
經濟績效	與中強光電一致，請參考		
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> • 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 • 依績效表現，評給具激勵性的個人獎勵水準 	新進同仁平均薪資： <ul style="list-style-type: none"> • 大學無經驗起薪高於法定基本工資約 57% • 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 115% 	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

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
創新研發管理	<ul style="list-style-type: none"> 依據客戶痛點，協助客戶定義兼具最適化與現代化的 IT/MIS 資訊架構 跨域整合，敏捷介接新應用，且能與既有企業系統相容 產業 AI 化 	<ul style="list-style-type: none"> 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，在 IC 產業上下游、科技製造業、遊戲 / 電商平台及公營企業領域取得進展 完成數個大企業數位轉型專案，達成 ERP 無痛轉移、強化資安防護、支援新業務流程、提高系統韌性、雲端異地備援等目標 研發人員共 70 人，占總員工人數 84% 研發費用佔營收 10% 共 4 件專利獲證 	<ul style="list-style-type: none"> 增加客戶數位轉型成功案例 擴大產業 AI 化，加速 AI 應用落地
氣候變遷	與中強光電一致，請參考		
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
廢棄物管理	與中強光電一致，請參考		
人才培訓	依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數：3.91 小時 參與績效評核比率：100% 	<ul style="list-style-type: none"> 彙整集團資源及多元學習管道，提供同仁數位及實體學習資源 正式員工 100% 定期接受績效考核，並依結果進行升遷
友善職場	維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：9.64% 離職率：17.54% 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

08

8.3 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 88 人，其中男性 73 人（佔 83%），女性 15 人（佔 17%）
- 資本額：新台幣 1.8 億元
- 全球營運據點：台灣（新竹、苗栗、台南）、日本
- 主要產品 / 服務：智能無人機的開發、製造、販售與服務

- 榮耀：
 - ✓ 成為「軍用商規無人機系統整合主導廠商」之一，且兩款軍用商規無人原型機通過軍方所有測試，為國內首家唯一通過兩款軍用商規無人機原型機驗測的公司
 - ✓ 榮獲日本國土交通省中部地區智能變革金獎
- 參與公協會：
 - ✓ 臺灣無人機大聯盟 (UAS Taiwan)
 - ✓ 台北市電腦同業公會
 - ✓ 嘉義縣亞洲無人機創新園區廠商協進會
 - ✓ 台灣國防產業發展協會
 - ✓ Japan Unmanned System Traffic & Radio Management Consortium (JUTM)

8.1 誠屏科技

8.2 中光電智能雲服

8.3 中光電智能機器人

創新產品與技術

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



智能自主安控無人機方案

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



遠程 VTOL 物流無人機方案

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



軍用商規無人機方案 NEW

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

創新永續方案

NEW 中光電智能機器人 X 日本 KDDI X 日本飛鳥建設公司

「智慧城市解決方案」

透過自動化無人機設定最佳飛行高度和航線，可監視、調查和擷取無人施工場域的影像數據，降低人為檢測的不便。無人機到達測量目標區域時，可透過改變相機角度，自動拍攝超過一百張照片，並於著陸後自動上傳照片，其影像資料可協助建築業工程師進行影像分析比對工程進度、3D 建模，並確認地面異常狀況。

日本政府看好此項服務在各種建築工地之效益，頒發「日本國土交通省中部地區智能變革金獎」予公司。



▶ 中光電智能機器人 X 日本樂天

「秩父市偏鄉物流案」

與日本樂天公司合作，於埼玉縣秩父地區進行無人機「山區物流」貨物運送服務驗證，透過樂天研發的手機 APP 結合通訊系統，讓無人機進行貨物運送服務，成功將運送時間由 30 分鐘降至 10 分鐘，而自動化無人機於送貨抵達成功取貨後會自動返航，有效解決偏僻地區購物困難的痛點。

該方案亦成為除了美國 Amazon 與 Google 以外，亞洲最成熟的無人機物流服務方案之一。



客戶服務

- 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](#)，以利發佈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：共 309 家 (國內 264 家 · 國外 45 家)
- 供應商評鑑：由採購、工程、品保單位共同針對進入量產階段之供應商進行交期、研發技術、品管稽核，合格分數為 70 分，應稽核家數共 11 家，稽核率和合格率皆達 100%
- 在地採購金額比例：台灣 68% · 非台灣 32%

社會

- 不歧視：遵守 RBA 承諾，明確揭示以公正與公平態度對待與尊重勞工，並遵守政府法令相關規定，除了禁用童工，亦明訂勞工任用之相關規定。在人員甄選上，亦以公平、公正、公開及合理為原則，對求職者或受僱者之招募、甄試、晉用、配置、考核、升遷、教育訓練、福利措施、退休等，不會因年齡、性別、種族、宗族、政治傾向或懷孕婦女而有差別待遇。
- 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
- 反貪腐訓練：將「誠信經營宣導課程」(包含誠信經營守則、員工從業道德、營業秘密保護、內線交易相關法令及案例分析等四門課程) 訂為全體同仁必修課程，同仁需觀看課程影片並於課後測驗卷獲得 80 分以上才算完成課程，同時簽署「誠信經營守則聲明書」，2023 年完訓及簽署率皆為 99%。
- 人權教育訓練：將「人權政策宣導課程」訂為全體同仁必修課程，並要求同仁簽署「中強光電人權守則」，完訓率及簽署率皆為 99%。

重大主題

重大主題	策略	2023 年績效	2024 年目標
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 依循 ISO 45001 設置職業安全衛生管理單位，負責規劃、督導與推動職業安全衛生相關業務 為落實防災概念，提升緊急應變處理能力，定期舉辦年度消防及民防團訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 防災應變訓練：9 人次受訓，總受訓時數為 60 小時 職業傷害所造成的死亡比率：0 嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）：0 可記錄之職業傷害比率：0 職業病發生率：0 公傷事件目標為 3 件以下，實際發生 0 件 	<ul style="list-style-type: none"> 廠區公傷事件 3 件以下 承攬商公傷事件 0 件 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
資訊安全	與中強光電一致，請參考 3.3 章節		
經濟績效	與中強光電一致，請參考 1.2 章節		
薪酬福利	<ul style="list-style-type: none"> 依市場薪資分析，設定具競爭性的薪資架構 依績效表現，評給具激勵性的個人獎勵水準 	<ul style="list-style-type: none"> 碩士畢業之研發人員起薪，高於科技業平均 平均調薪幅度：3~5% 	隨時因應勞基法修訂內容來更新公司規定，並進行內部宣導
創新研發管理	以電腦視覺、人工智慧、高速運算與控制相關等先進技術為基礎，結合母公司於光學、機構、熱傳、電子的經驗，發展人機互動、運動控制、智能辨識、感應融合及導航等機器人核心技术，提供全方位智能商用機器人解決方案	<p>智能與自動化無人機</p> <ul style="list-style-type: none"> NEW 軍用：交付軍用客戶之雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機原型機，皆通過所有驗測 商用：持續於美國銷售 Teledyne FLIR 公共安全和巡檢應用無人機 物流：持續與日本樂天合作「秩父市偏鄉物流案」，且該案已被日本國土交通省列入重點項目 產品 Roadmap 朝向無人機、酬載和遙控器發展，聚焦美國 Non-DJI 市場，並以巡檢應用為優先 應用於監視、調查和擷取無人場域影像數據的無人機榮獲「日本國土交通省中部地區智能變革金獎」 <p>研發投入</p> <ul style="list-style-type: none"> 研發人員共 71 人，占總員工人數 81% 研發費用佔營收 85% 申請 4 件專利，並有 10 件專利獲證 	<p>市場開發</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續發展及開拓國內軍用商規與軍用軍規產品與生意機會 雙光酬載、三光酬載、兩款軍用商規無人機取得軍購案 量產出貨至澳洲的 FLIR 無人機；開啟遙控器、酬載 ODM 專案 拓展日本與歐洲市場 <p>技術開發及認證申請</p> <ul style="list-style-type: none"> 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
氣候變遷	與中強光電一致，請參考		
勞資關係	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
廢棄物管理	與中強光電一致，請參考		
人才培訓	依據營運需求，結合理論實務，激發員工潛能，培育優質人才	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均受訓時數：7.7 小時 參與績效評核比率：93% 	<ul style="list-style-type: none"> 培育創新研發、工程、製造人才 提升教練領導力、思考及溝通力
友善職場	維護同仁身心健康，提高同仁認同感，進而塑造雇主品牌	<ul style="list-style-type: none"> 新進率：23% 離職率：10% 育嬰假復職率：100% 育嬰假留任率：無（資料期間無人申請） 	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

AA1000 與 SASB 查證聲明書 2-5



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE CORETRONIC CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2023

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by CORETRONIC CORPORATION (hereinafter referred to as Coretronic) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2023. The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 High level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report and complies with the GRI Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during on-site assurance (2024/01/09~2024/05/10) in Coretronic's headquarters. The boundary of this report includes Coretronic Taiwan and overseas operational and production sites' specific performance data included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD). SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

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

RESPONSIBILITIES

The information in the Coretronic's ESG Report of 2023 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 ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance with the intention to inform all Coretronic's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2: General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3: 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

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

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

TW19P5008 Issue 2404

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:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Standards (in Accordance with)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)
3	SASB (Hardware)

- The evaluation includes AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018).
- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in Coretronic's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for Coretronic and moderate level of scrutiny for its subsidiaries or joint ventures.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.
- The evaluation of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the Hardware, VERSION 2023-12 Sustainability Accounting Standard (VERSION 2023-12) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at high level of scrutiny.

ASSURANCE METHODOLOGY

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

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and assurance, 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 ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

TW19P5008 Issue 2404

ASSURANCE/VERIFICATION OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

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

Materiality

Coretronic has regularly assessed materiality and aligned it with its processes for strategy development, decision-making, risk and compliance management, operational management, and reporting. The highest governance body actively participated in reviewing material issues for each group. The report addresses these appropriately to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. Coretronic has responded to the needs, concerns, and expectations of stakeholders.

Impact

Coretronic has demonstrated a process on identifying fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation. Furthermore, Coretronic has considered implementing methods to capture and measure both actual and potential impacts, including direct and indirect, intended and unintended, as well as positive and negative impacts.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, Coretronic's ESG Report of 2023, complies with the Requirements set out in section 3 of GRI 1 and is adequately in accordance with the GRI Universal Standards 2021, where the significant impacts on the economy, environment and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021. Coretronic has strengthened the transparency and accountability of its governance disclosures, enabling stakeholders to thoroughly understand its sustainability strategy and development. For future reporting, when assessing impacts, Coretronic should also consider sustainability challenges at local, regional, and global levels, taking into account the sectors and geographic locations of its activities and business relationships.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Coretronic has referenced with SASB's Standard, Hardware, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to Coretronic's ESG Report of 2023. Coretronic used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. It is recommended that Coretronic adopts a practice of regular monitoring of peer disclosures to better understand evolving expectations among investors and other stakeholders. By keeping up with peer disclosures, Coretronic can gather insights into industry trends, benchmarks, and changing reporting practices. This monitoring facilitates pinpointing areas for enhancement and ensures Coretronic's reporting remains comparable.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
18 June, 2024
WWW.SGS.COM



TW19P5008 Issue 2404

GRI 內容索引

使用聲明	中強光電已依循 GRI 準則報導 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容，以出版 2023 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		9、11	
	2-2 組織永續報告中所包含的實體		1、30	
	2-3 報導期間、頻率與聯絡人		1	
	2-4 資訊重編	無資訊重編。		
	2-5 外部保證 / 確信		1、123	
	2-6 活動價值鏈與其他商業關係		9、11、29、65	
	2-7 員工	6.1	72	
	2-8 非員工工作者		72	
	2-9 治理結構與組成		23、37	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選		35	
	2-11 最高治理單位的主席		35	
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色		24、34	
	2-13 授予責任以管理衝擊		23	
	2-14 最高治理單位於永續性報導的角色		23、24	
	2-15 利益衝突		35	
	2-16 關鍵重大主題的溝通		34	
	2-17 最高治理單位的群體智識		36	
	2-18 最高治理單位的績效評估		36	
	2-19 薪酬政策		37	
	2-20 薪酬決定的流程		77	
	2-21 年度總薪酬比例		<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區最高薪酬與非擔任主管職務員工薪酬中位數之年薪比率：38.6 	

GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
GRI 2 : 一般揭露 2021		<ul style="list-style-type: none"> 台灣廠區最高薪酬與非擔任主管職務員工薪酬中位數之調薪幅度比率：-77.4 數據說明：以台灣廠區全職員工 2023 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	經營者的話	2	
	2-23 政策承諾		9、21-24、74-75	
	2-24 融入政策承諾		9、21-24、74-75	
	2-25 負面衝擊補償流程		44、75、83-86	
	2-26 徵求建議與提出關切事項的機制		44、66、75、83-86	
	2-27 法規遵循	中強光電 2023 年無重大違反法規事件發生。		
	2-28 會員資格公協會		9	
	2-29 利害關係人議合方法		19、24-27、66、68-71、83-86	
2-30 團體協約		76		

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		34	
	3-2 重大主題清單		38	
★職業健康與安全				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、95	
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統		98	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查		98、100	
	403-3 職業健康服務		96	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通		99	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練		99-100	
	403-6 工作者健康促進		97	
	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		98-101	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		98-99	
	403-9 職業傷害		100-101	
	403-10 職業病		96	

GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 說明
★資訊安全				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、40	
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		40	
★經濟績效				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		12、32	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		12	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		48	
	201-3 定義福利計畫義務與其他退休計畫		79	
★薪酬福利				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、77	
GRI 202 : 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當最低薪資的比率		77	
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			
★創新研發管理				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		14-15、18、33	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		13	
	201-4 取自政府之財務補助		13	
Core PR1 : 創新研發管理	PR1-1 關鍵技術及創新產品		16-17	
★氣候變遷				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、46	
GRI 302 : 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量		46	
	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		46-47	
	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			

GRI 內容索引

★勞資關係				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、82	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期		82	
★綠色製程及產品管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		31、57	
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求		59	
GRI 305：排放 2016	305-5 溫室氣體排放減量		59、61	
★廢棄物管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		32、53	
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊		54	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理			
	306-3 廢棄物的產生			
	306-4 廢棄物的處置移轉			
	306-5 廢棄物的直接處置			
★人才培訓				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		31、86	
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		84	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案		84	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例		94	
★友善職場				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理		33、77	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工		72	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利		78	
	401-3 育嬰假		79	

SASB 指標

行業類別：硬體

揭露主題	編號	指標說明	章節 / 不適用說明	頁碼																																			
資訊安全	TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法		41																																			
員工多元性和包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人員 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工之性別佔	<table border="1"> <thead> <tr> <th>類別 / 性別</th> <th>男性</th> <th>女性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理人員 (高階管理人員)</td> <td>68%</td> <td>32%</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>60%</td> <td>40%</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> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>類別 / 年齡</th> <th>30 歲以下</th> <th>30-50 歲</th> <th>50 歲以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理人員 (高階管理人員)</td> <td>0%</td> <td>36%</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>非高階管理人員 (中階及基層管理人員)</td> <td>1%</td> <td>83%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>技術人員 (研發及生產人員)</td> <td>33%</td> <td>63%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>所有其他員工 (業務及行政人員)</td> <td>17%</td> <td>75%</td> <td>8%</td> </tr> </tbody> </table>	類別 / 性別	男性	女性	管理人員 (高階管理人員)	68%	32%	非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	69%	31%	技術人員 (研發及生產人員)	60%	40%	所有其他員工 (業務及行政人員)	27%	73%	類別 / 年齡	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	管理人員 (高階管理人員)	0%	36%	64%	非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	1%	83%	16%	技術人員 (研發及生產人員)	33%	63%	5%	所有其他員工 (業務及行政人員)	17%	75%	8%	128
類別 / 性別	男性	女性																																					
管理人員 (高階管理人員)	68%	32%																																					
非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	69%	31%																																					
技術人員 (研發及生產人員)	60%	40%																																					
所有其他員工 (業務及行政人員)	27%	73%																																					
類別 / 年齡	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上																																				
管理人員 (高階管理人員)	0%	36%	64%																																				
非高階管理人員 (中階及基層管理人員)	1%	83%	16%																																				
技術人員 (研發及生產人員)	33%	63%	5%																																				
所有其他員工 (業務及行政人員)	17%	75%	8%																																				
產品生命週期	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報管制物質之產品年營收佔比	本公司主要產品為投影機和背光模組，其中全部投影機和少數背光模組機種含有 IEC 62474 應申報管制物質，皆符合申報規範，此類產品年營收佔比為 32%。	128																																			
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 標章或同等要求之產品年營收佔比	本公司產品絕大多數屬於 B2B，非由公司申請 EPEAT 或同等要求之標章，故，不適用此指標。	-																																			
	TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 標準之產品年營收佔比	根據 2019 年發佈的「8.0 版能源之星電視規範」，投影機已被排除於該規範產品中，而非完整產品亦不列入該規範產品中，故，本公司不適用此指標。	-																																			
	TC-HW-410a.4	回收報廢產品及電子廢棄物的總重量及回收佔比	<ol style="list-style-type: none"> 回收報廢產品：本公司產品絕大多數屬於 B2B，無回收報廢產品。 回收電子廢棄物之總重量及回收再利用佔比：本公司產品絕大多數屬於 B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。台灣及大陸廠區回收電子廢棄物總重量為 17.6 噸。 	128																																			
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階段供應商通過 RBA 稽核 (VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	本公司尚未針對第一階段供應商進行 RBA 稽核 (VAP)，故，無相關資料可揭露，未來將逐步規劃並執行供應商 RBA 稽核 (VAP)。	-																																			
	TC-HW-430a.2	第一階段供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其他缺失的改善率																																					
原物料採購	TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質的風險管理		67																																			
活動指標	TC-HW-000.A	各產品類別的產量		12																																			
	TC-HW-000.B	生產設備面積	商業機密不予揭露	-																																			
	TC-HW-000.C	自有生產設備之產量佔比	本公司自行研發及生產主要產品，故，自有生產設備之產量佔比為 100%	-																																			



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