

2019年 企業社會責任報告書

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT



第一章

公司簡介P2

Overview of the Company

[1-1 公司治理](#)

[1-2 企業社會責任政策](#)

[1-3 誠信經營](#)

[1-4 營收狀況](#)

[1-5 專利申請](#)

第二章

企業責任與永續管理P10

Corporate Responsibility and Sustainable Management

[2-1 薪酬福利/制度](#)

[2-2 員工整體概況](#)

[2-3 訓練制度](#)

[2-4 員工溝通及保障](#)

[2-5 健康關懷](#)

[2-6 職場安全](#)

[2-7 環境保護](#)

[2-8 節能減碳](#)

第三章

誠信經營與穩健治理P19

Integrity Management and Strong Governance

[3-1 供應鏈概況](#)

[3-2 未來5年供應鏈發展目標](#)

[3-3 供應商管理推動情形](#)

[3-4 利害關係人鑑別溝通與責任](#)

[3-5 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊對策方針](#)

第四章

員工照顧與友善職場P24

Caring for Employees · A Friendly Workplace

[4-1 團康活動](#)

[4-2 揚光護照](#)

[4-3 友善職場](#)

第五章

共創價值與社會共榮P30

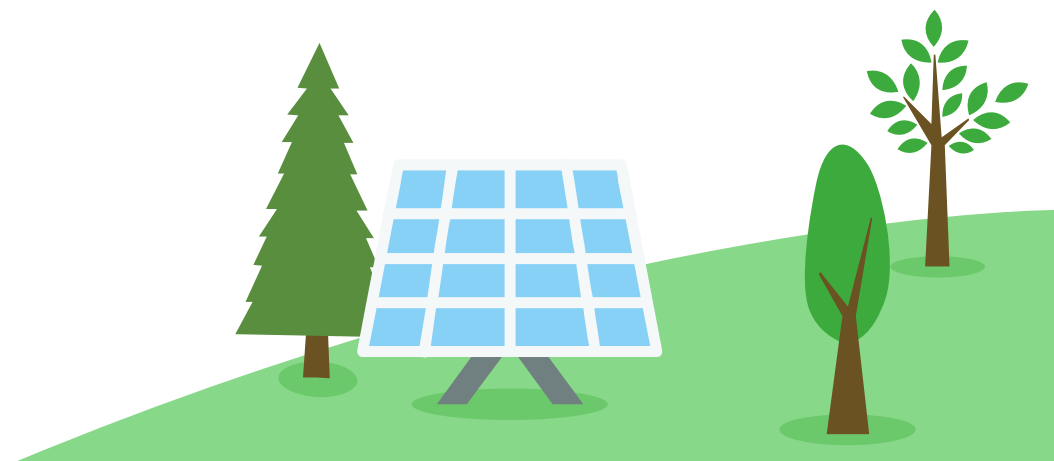
Co-creation of Value and Common Prosperity

附錄 GRI指標索引對照表P32



第一章 公司簡介 P2

Overview of the Company



第一章 公司簡介

OVERVIEW OF THE COMPANY

GRI-102-1組織名稱

GRI-102-2活動、品牌、產品與服務

GRI-102-3總部位置

GRI-102-4營運據點

GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色



關於中揚光

中揚光電股份有限公司（以下簡稱：中揚光）於2013年6月4日經濟部核准設立，主要營業項目為模具製造、研發及買賣、數位鏡頭組裝及鏡片鍍膜，為提升本公司營運綜效，快速建置非手機類光學鏡頭設計能力及團隊與布局車用鏡頭供應鏈，於民國2018年2月取得紘立光電100%股權，本公司並於民國2018年12月12日於台灣證券交易所上市交易。

經營理念

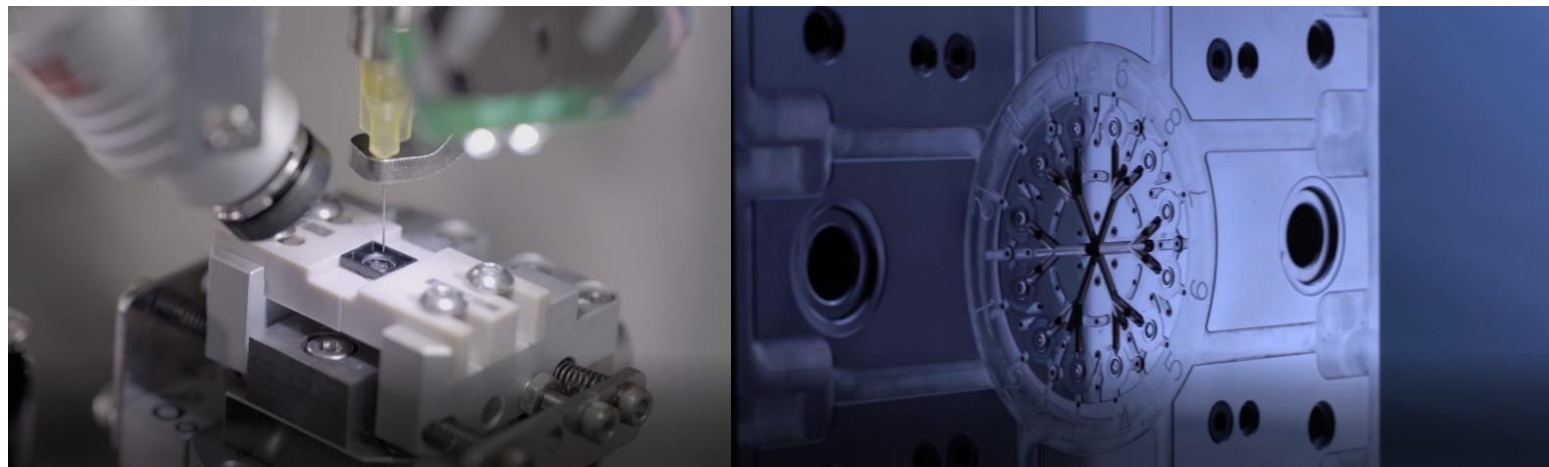
我們的核心理念『堅持；要做就做最好的』

- 以永續經營為基礎，追求「夢想」與「自我實現」。
- 以技術卓越為基石，領先群業，不斷自己挑戰。
- 以最佳的品質，來提供顧客滿意的產品。
- 以專業負責的態度，用心經營。
- 以人的立場出發，由心關懷，提供一個溫暖的家，用心照顧員工



產品介紹

精密光學設計、模具模仁超精密加工、到精密光學鏡片成型、鍍膜、組裝技術與鏡片檢測等全自主製程能力，亦可依客戶需求進行模具的設計及調整，是具備高精度光學製造及設計能力之公司。



第一章 公司簡介

OVERVIEW OF THE COMPANY

公司沿革

2013

6月「中揚光電有限公司」正式成立，
資本額為10,000仟元。
從事手機及車載模具設計、製造及銷售。

2014

- ① 2月-增設成型設備與製程。
- ② 8月-變更組織為「中揚光電股份有限公司」

2016

購入台中工業區新廠&設立子公司

- ① 3月-成立大陸子公司「東莞晶彩光學有限公司」
- ② 4月-透過東莞晶彩轉投資設立子公司「東莞市群英光學製品有限公司」
- ③ 10月-大陸子公司「東莞晶彩光學有限公司」
取得ISO 9001:2015 品質管理系統認證。
- ④ 12月-購入台中工業區新廠作為集團鏡片模具之研發及製造中心。

2019

經濟部核准通過7.7億元回台投資計畫方案

- ① 取得發明I662315號專利(光學成像透鏡組、成像裝置及電子裝置)
- ② 取得發明I674450號專利(廣視角成像透鏡組及其成像裝置及電子裝置)
- ③ 取得發明I680323號專利(廣視角成像透鏡組及其成像裝置及電子裝置)
- ④ 推薦符合「ISO14001:2015環境管理系統」
- ⑤ 推薦符合「ISO45001:2018職業安全衛生管理系統」

2017

興櫃股票核准公開發行與登錄

- ① 10月-經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准公開發行。
- ② 11月-經財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心核准登錄興櫃股票。

2018

掛牌上市&投資紘立光電

- ① 2月-投資取得紘立光電股份有限公司100%股權，
主要從事車載、投影、安防、及客製化光學鏡頭製造。
- ② 12月12日-於臺灣證券交易所掛牌上市，股票代碼為6668。
- ③ Deloitte亞太高科技 高成長500強-台灣區14名、亞太區169名

第一章 公司簡介

OVERVIEW OF THE COMPANY

1-1 公司治理

GRI-102-21與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題

GRI-102-25利益衝突

GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色

GRI-102-27最高治理單位的群體智識

GRI-102-28最高治理單位的績效評估

GRI-102-29鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊

GRI-102-30風險管理流程的有效性

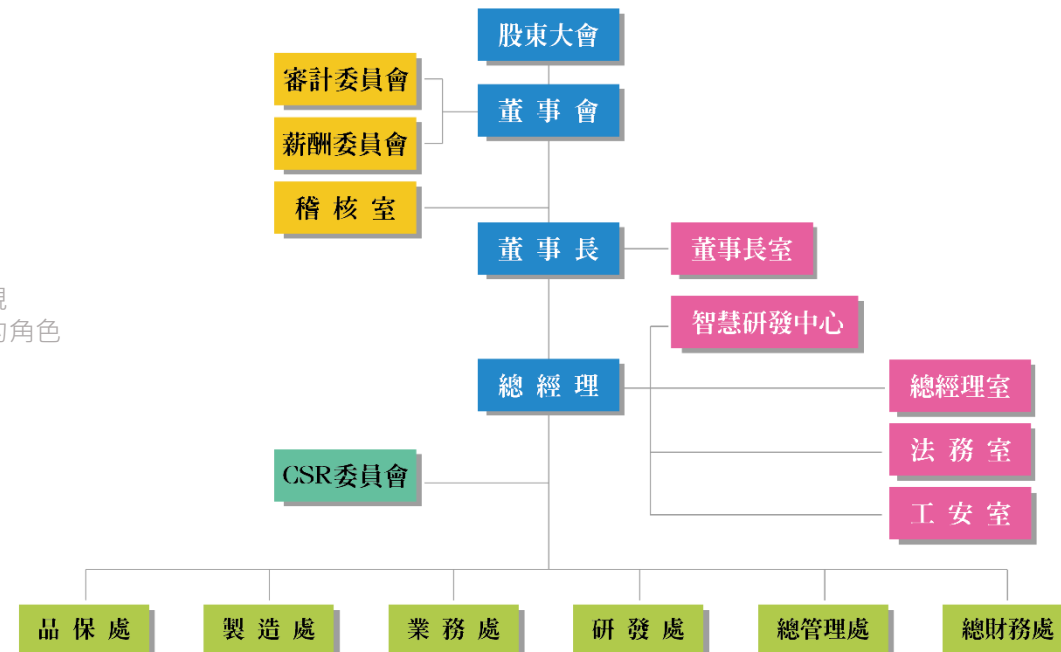
GRI-102-31經濟、環境和社會主題的檢視

GRI-102-32最高治理單位於永續性報導的角色

GRI-102-33溝通關鍵重大事件

GRI-102-34關鍵重大事件的性質與總數

GRI-102-40利害關係人團體



董事會

董事會為本公司最高治理單位及重大營運決策中心，由4位董事及3位獨立董事所組成，每季至少召開一次董事會，2019年總共召開了7次董事會。董事會主要職責為討論並決策經營階層提擬之各項經營策略或發展議題，指導重大營運方向，監督並審查集團營運績效等，進而保障股東權益；最高治理單位避免及管理利益衝突，詳細資料參閱公開資訊觀測站與公司網站公司治理專區。(詳細內容請參閱中揚光2019年年報)

投資人關係

致力提升資訊透明度，將投資人相關事務揭露於本公司網站、年報、公開資訊觀測站等，以維護投資人權益。

薪酬報酬委員會

本公司於2017年11月設置第一屆「薪資報酬委員會」，自2017年12月起由董事會聘任全體獨立董事擔任第二屆「薪資報酬委員」，委員任期為3年，由全體委員互推1位擔任召集人暨會議主席，本屆會議召集人為葉勝發獨立董事。主要職責為強化公司治理並定期檢討董事及經理人績效評估與薪酬制度、結構及標準等，本屆薪資報酬委員會共召開10次會議(包含2017年1次，2018年6次，2019年3次)，本屆審計委員出席率達97%。

審計委員會

本公司於2017年12月19日設置「審計委員會」，由全體獨立董事擔任審計委員，委員任期為3年，由全體委員互推1位擔任召集人暨會議主席，每季至少召開1次，本屆會議召集人為蘇艷雪獨立董事。本屆審計委員會共召開15次會議(包含2017年1次，2018年8次，2019年6次)，本屆審計委員出席率達98%。

第一章 公司簡介

OVERVIEW OF THE COMPANY

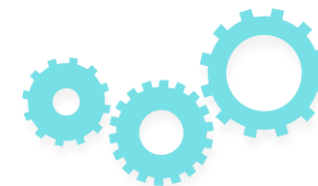
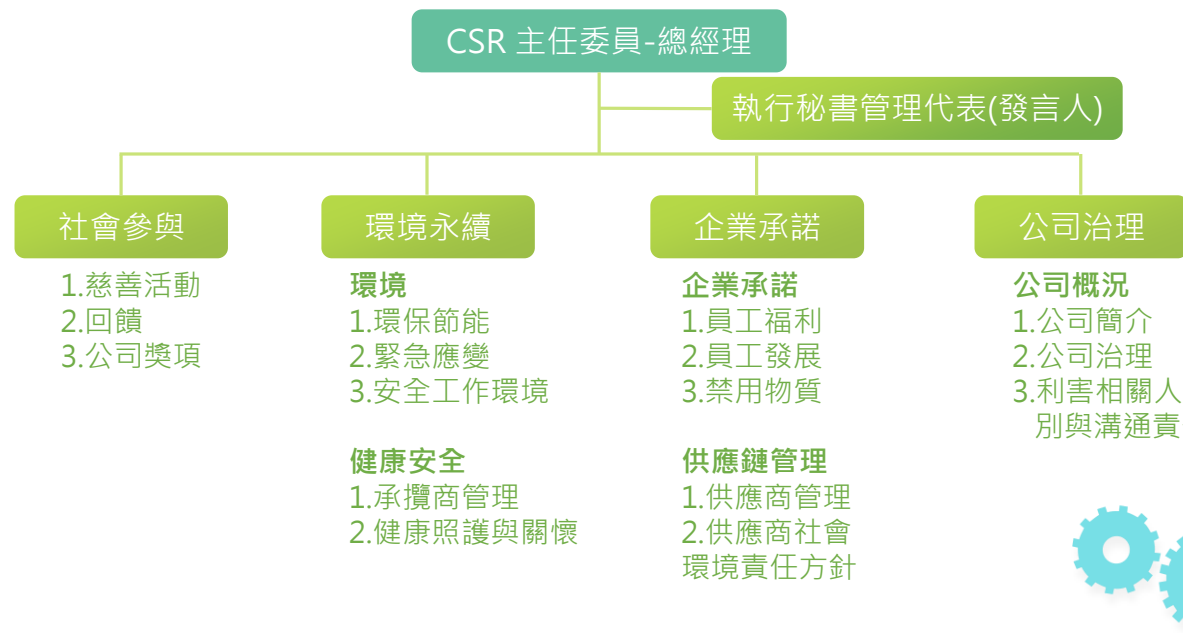
1-2 企業社會責任政策

GRI-102-22最高治理單位與其委員會的組成

GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色

GRI-102高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任

本公司將「勞工人權」、「安全衛生」與「環境保護」三大要項作為首要推行要項，方針為「維護勞工權益」、「預防職業病及職業災害發生」與「環境污染預防」，以達到勞工工作、生活平衡與環境和諧；且為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令外，並參考「負責任商業聯盟(RBA)」，訂定工作規則、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益。最終目標為貫徹企業永續經營之理念。



一、為使員工意見充分表達，公司設有「員工服務信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，以維持良好的勞資關係。本公司承諾：

1. 遵守法令規範，不聘用未滿16歲之童工
2. 禁止任何形式的強迫勞動
3. 尊重員工結社自由和參加工會及集體談判的權利、
4. 禁止任何形式的歧視、騷擾、污辱與報復行為
5. 提供合理的薪資報酬與福利
6. 提供多元的良好溝通管道，以維持勞資和諧、
7. 提供安全的工作環境，並建立防範措施
8. 保障身心障礙者就業機會。

二、在環境安全衛生方面，為善盡環境保護責任與永續經營之前提，本公司承諾將透過以下措施，藉以降低環境衝擊。

1. 高階主管承諾並提供資源，落實環境、職業安全衛生管理，以確保環安衛管理系統之適切性及有效性。
2. 遵守環保、職業安全衛生法規及其他要求。
3. 藉由污染預防、資源再利、節能及使用低危害原物料，保護環境與節能減碳。
4. 提供安全與健康環境、致力消除危害及降低職安衛風險，預防職業災害發生。
5. 持續改善提升環境、職業安全衛生管理績效。
6. 促進全員參與諮詢溝通。
(全員：包含高階主管、工作者、員工、鄰居、承攬商、供應商、股東、客戶、主管機關...等)

三、中揚光電不使用衝突礦產之聲明：

- (1) 本公司及其供應商願共同負起社會與環境保護的責任。
- (2) 本公司不接受來自剛果及鄰近衝突地區非法開採之金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)。
- (3) 本公司須告知並要求其供應商履行前述聲明。



1-3 誠信經營

GRI-414-1新供應商使用社會準則篩選

GRI-406-1歧視事件以及組織採取的改善行動

GRI-408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險

GRI-409-1具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

一. 招募方針

1. 不歧視

依就業服務法第5條第1項規定，公司招聘任用及所提供的工作條件，包含工作指派、在職訓練、員工發展、晉升、薪資或其它報酬、福利獎助金、懲處或解僱等，均不因員工之種族、國籍、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、容貌、五官、身心障礙、父母狀況或以往工會會員身分而有所歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。

2. 禁用童工

雇用實習或學生，如：學徒工/實習工/學生工。如有僱用，其已國民中學畢業或已依勞動基準法第45條無礙身心健康認定基準及審查辦法辦理；對於僱用未滿18歲之勞工，須經法定代理人同意書及年齡證明文件。

3. 不得強迫勞動

1. 公司不使用或支持任何強迫和非自願性勞動。非自願勞動包含：強迫、抵押（包括抵債）、剝削、販賣、奴役或監獄勞工。
2. 公司亦不會扣留員工的部分工資、福利、財產或證件，以迫使員工在公司連續工作。

二. 供應商社會環境責任方針

中揚光在推行採購活動的基礎上，與供應商維持良好的夥伴關係，期盼供應商可與中揚光共同成長，並善盡社會環境責任，特此制訂供應商社會環境責任方針如下：

1. 遵守基本倫理規範：承諾遵守中揚光誠信、廉潔暨保密原則下進行交易。
2. 遵守法律法規與客戶規範：在符合國際與國內法律法規基礎下，以中揚光採購合約、承諾書、規範加強中揚光與其客戶之特殊要求。
3. 負責任地採購礦物：承諾不購買衝突地區的衝突礦物；要求供應商拒絕使用衝突礦物；管理上下游供應商，必須遵循無衝突礦物要求。
4. 環境與安全的承諾：承諾揭露與管理有害物質；處理與降低固體廢物、廢氣之產生；紀錄水資源與能源的消耗。

三. 防範內線交易與誠信經營政策

1. 每年至少一次對內部人與相關主管及員工辦理防範內線交易之教育訓練，近期為2019年3月28日與2020年1月14日辦理教育訓練宣導，課程內容包含內線交易形成原因、認定過程與案例說明與重大訊息之保密，並將課程內容與影音檔案留存，以提供給當日未出席者參考。
2. 對於誠信經營政策，中揚光每位員工到職於新人訓中，針對誠信經營政策之議題，特別專題研討，2019年已對224位新進同仁進行宣導。

四. 設置申訴單一窗口

客戶、供應商、安全環境、品質、員工關係福利或其他議題，檢舉信箱 service@zy-tech.com.tw

我們將於短時間內派專人與您聯絡。

或聯絡本公司發言人 施郁祥副總經理 電話: 04-2359-7888分機1216。

本公司處理檢舉情事之相關人員應對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

第一章 公司簡介

OVERVIEW OF THE COMPANY

1-4 營收狀況

模貝客戶訂單成長及新事業訂單逐步發酵，包括透過旗下子公司紘立光電的車用布局已經起步貢獻營收。新事業的毛利率貢獻較模貝事業低，故產品組合上讓毛利率略有下滑。

年度	2019年	2018年	2017年
營收狀況	1,392,749仟元	1,195,833仟元	1,004,137仟元
稅後淨利	120,162仟元	140,079仟元	242,791仟元

1-5 專利申請

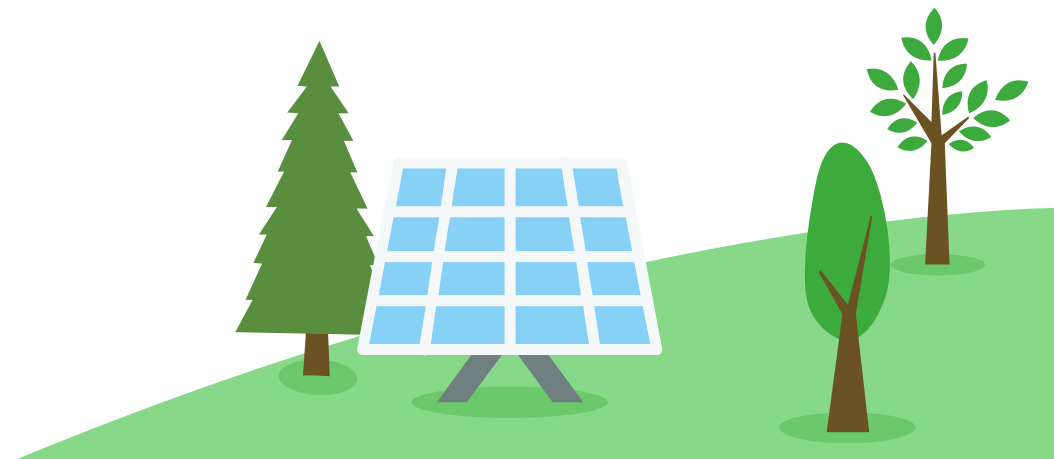
中揚光專注於研發與創新，生產之模貝具有穩定性高與材料流動平衡等優點，針對模貝內部新式結構及多穴模貝的設計形狀等陸續進行專利權保護，隨著專利的增加，未來能夠達到保護公司與防止競爭對手抄襲仿造，慢慢地擴大技術差距，再以優良技術來降低內部的製造成本，使中揚光能夠持續的保有技術領先積極保護集團內之創新技術；截至2019年12月止，專利權申請狀況如下：

申請狀況	發明		設計		新型		合計	
	申請中	核可	申請中	核可	申請中	核可	申請中	核可
合計	6	2	0	5	4	28	9	36



第二章 企業責任與永續管理 P10

Corporate Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company



第二章 企業責任與永續管理

Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

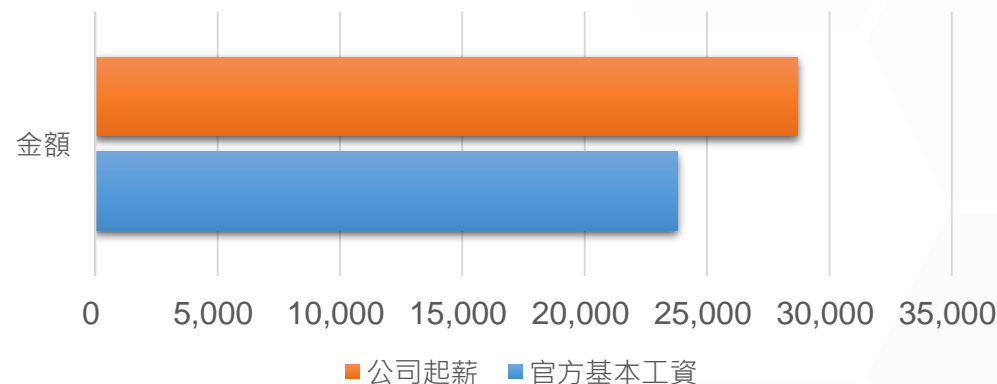
2-1 薪酬福利/制度

GRI401-1新進員工和離職員工
 GRI401-2關於營運變化的最短預告期
 GRI405-2女男基本薪資和薪酬的比率

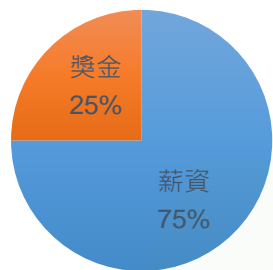
為吸引、激勵與留住優秀人才，本公司提供具吸引力及競爭力的薪資條件，根據員工學經歷背景、職務與專業技術能力為敘薪標準，並以員工的工作態度、專業能力展現以及總體績效表現作為獎勵人才的依據。我們亦定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理進行獎勵差異連結，以利招聘與留任優秀人才。基層員工入職起薪最低標準均高於政府最低工資10%-24%，男女一致，無任何歧視。

除了每季依據工作表現發放的績效獎金外，亦根據公司全年度獲利狀況，提撥一定比例之盈餘作為年中分紅與年終獎金的發放，並每年調薪，以獎勵員工的貢獻並激勵其工作熱忱，讓員工共同分享公司的經營成果。

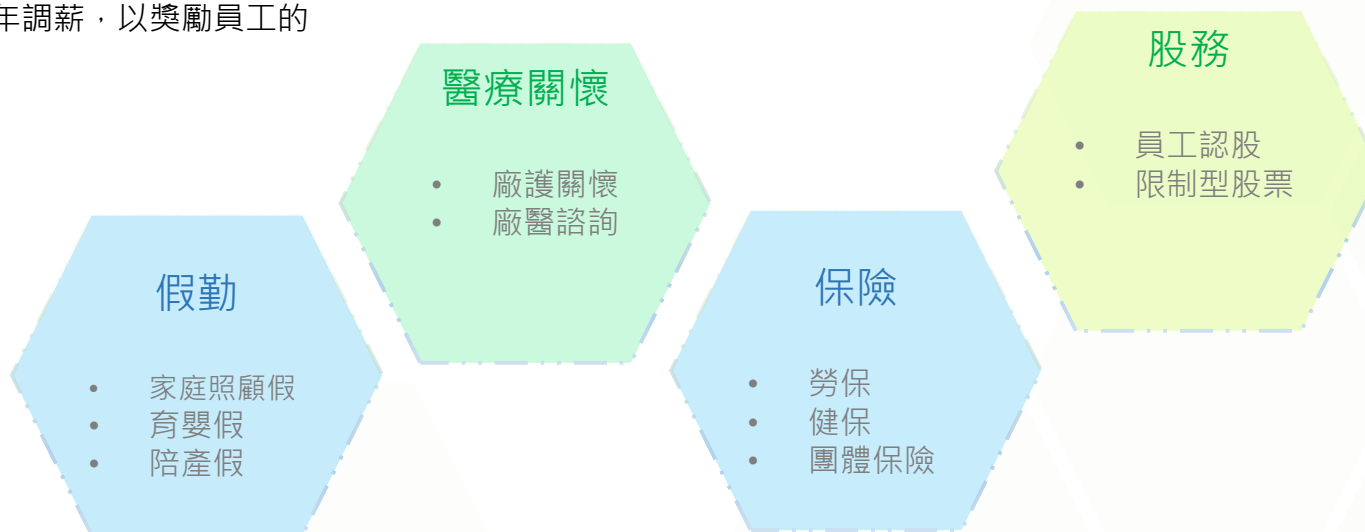
公司起薪與官方基本工資差異



薪酬分佈



■ 薪資 ■ 獎金



第二章 企業責任與永續管理

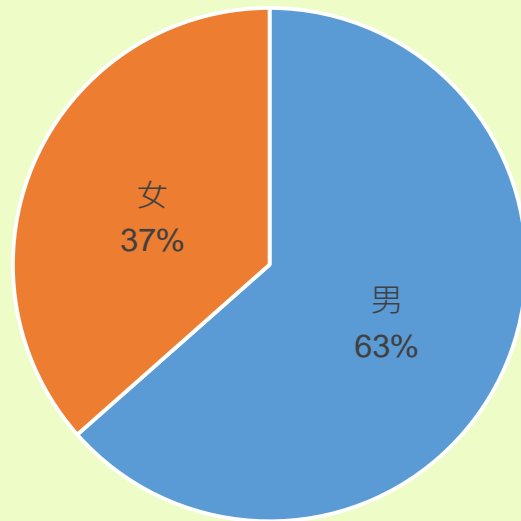
Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

2-2 員工整體概況

GRI401-1新進員工和離職員工
GRI405-1治理單位與員工的多元化

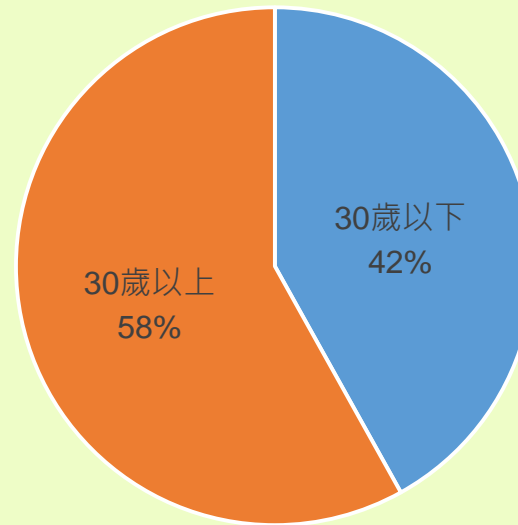
2019年在職員工分佈

性別分佈



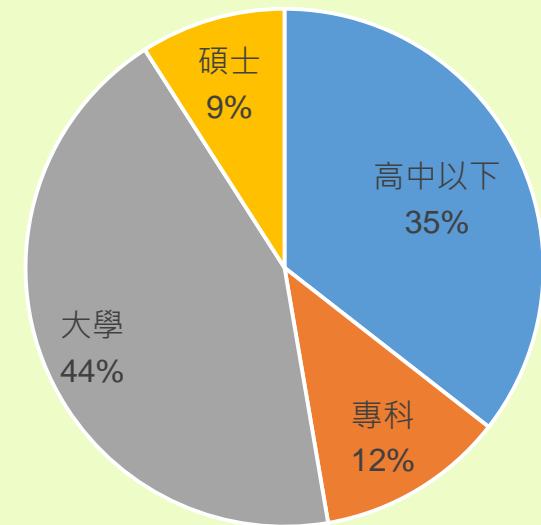
■男 ■女

人員年齡



■30歲以下 ■30歲以上

學歷分佈

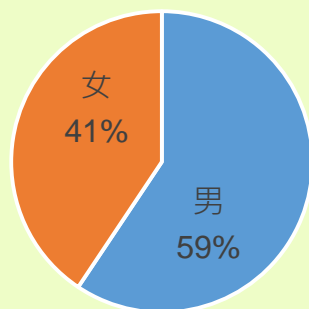


■高中以下 ■專科 ■大學 ■碩士

2019新進人員分佈

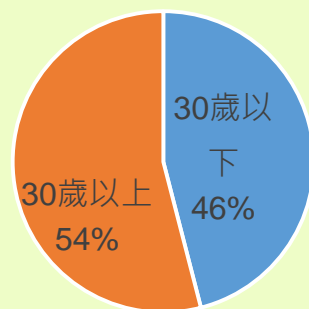
入職男性約佔總人數之59%，女性員工約41%；
30歲以下佔總人數之46%，30歲以上約54%。

性別分佈



■ 男 ■ 女

年齡分佈

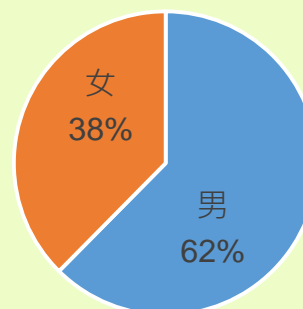


■ 30歲以下 ■ 30歲以上

2019年離職人員分佈

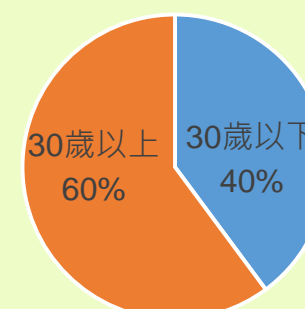
男性約佔總人數之62%，女性員工約38%；
30歲以下佔總人數之40%，30歲以上約60%。

性別分佈



■ 男 ■ 女

年齡分佈



■ 30歲以下 ■ 30歲以上

第二章 企業責任與永續管理

Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

2-3 訓練制度

GRI404-1每名員工每年接受訓練的平均時數

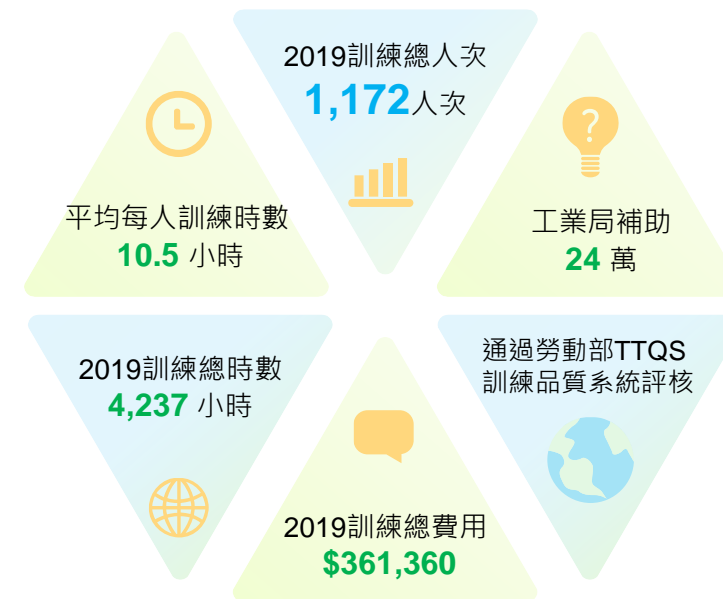
GRI404-2提升員工職能及過渡協助方案

GRI404-3定期接受績效及職能發展檢核的員工比例

1. 透過職能鑑定表找出員工職能落差，並每年盤點職能資格鑑定，給予適當訓練達到職能提升。
2. 排定訓練規劃執行，2019年訓練成果，平均每人訓練時數約10.5小時。
3. 2019年申請訓練補助：製程大數據分析及其即時優化應用，工業局補助24萬及台中市電腦商業同業工會補助14.4萬。

2-4 員工溝通及保障(員工權益)

1. 溝通:同仁可經由勞資會議之勞方代表，透過定期召開之勞資會議，向企業提出建議並進行協商，資方代表與勞方代表皆會充分溝通、交換意見，確保勞資關係和諧及企業永續發展。
2. 退休保障：依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》制定本公司勞工退休制度及辦理事宜，本公司每月提撥6%新制退休金於勞動局之勞工專戶。
3. 最短預告期：公司依勞基法第十一條規定終止勞動契約者，其最短預告期，依就業服務法第33條規定於員工離職之10日前，列冊通報當地主管機關。但若因天災、事變或其他不可抗力之情事所致者，自被資遣員工離職之日起3日內為之。



第二章 企業責任與永續管理

Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

2-5 健康關懷

GRI403-3職業健康服務

GRI403-4與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者

GRI403-6工作者健康促進

GRI403-7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

GRI403-9職業傷害

為關懷員工身心健康，我們除為員工基本健康資料建檔，並訂定「員工健康管理辦法」以有系統方式進行健康追蹤

1. 提供較法定年限更優惠，每年一次員工定期健康檢查，透由主動健檢活動找出高危險群員追蹤並健康指導。
2. 推行健康四大保護計劃。
3. 醫生諮詢提供員工健康指導。
4. 設置醫務室及醫護人員。
5. 設置哺乳室。
6. 設置醫藥箱。



推行健康四大保護計劃

1. 人因性危害預防

加強人員人因性危害預防觀念，避免因工作姿勢不良或工時管理不當等因素，導致肌肉骨骼傷病等健康危害。

對象：全體員工，預防因工作環境、流程，引起肌肉骨骼傷害。

2. 不法侵害預防

預防發生不法侵害事件，如言語、肢體或性別暴力等，提供事件後續處遇等協助。

對象：全體員工，預防勞工於執勤時因他人行為遭受身體或精神不法侵害。

3. 過負荷預防計畫

避免因異常工作負荷而促發腦、心血管相關疾病，提供健康管理措施，以維護工作者之身心健康。

對象：輪班、夜間工作、高工作負荷者。

4. 女性工作者母性健康保護

提供醫護人員面談指導及健康分級管理，保護懷孕、產後、哺乳女性教職員工與胎兒之身心健康。

對象：懷孕，分娩後1年內，尚在哺乳之女性。



第二章 企業責任與永續管理

Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

2-6 職場安全

GRI403-1職業安全衛生管理系統
 GRI403-2危害辨識、風險評估及事故調查
 GRI403-4有關職業安全衛生之工作都參與、諮商與溝通
 GRI403-5有關職業安全衛生之工作者訓練
 GRI403-7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
 GRI403-9職業傷害
 GRI102-41團體協約



年度	107年	108年
總經歷工時	540,640	688,384
失能傷害人次數	2	4
傷害損失總日數	9	38
失能傷害頻率(FR)	3.7	5.81
失能傷害嚴重率(SR)	16.65	55.2
總合傷害指數(FSI)	0.25	0.57

「協助員工瞭解強化員工對安全衛生的認知」

我們透過各類管道進行安全衛生宣導，每年針對不同對象辦理各項安全衛生教育訓練，藉由知識的傳遞與教學，提升同仁對安全衛生的重視，同時更進一步營造企業安全衛生文化，以因應各類緊急應變需求。

1. 主管定期5S及安全巡檢，由主管做起推動到全員工安。
2. 透過訓練建置安全觀念，不定期舉辦工安在職訓練及演練，共舉辦15場次共計818小時，工安課程平均每人訓練時數為2小時/年。
3. 工安專責證照訓練，共計初訓21人次，複訓9人次。

「我們對於生產及工程活動中安全衛生極為重視」

充分認知安全衛生管理績效，是企業追求永續經營中至為重要的一環，推動建置ISO45001職安衛管理系統PDCA循環改善溝通

1. 暢通內部溝通管道，每季開職業安全衛生委員與利害相人溝通；職安委員會成員共計20人，勞工代表共計9人佔委員會成員比例45%，優於法規要求。
2. 職業傷害管理及預防措施；2019年FSI為0.57高於2018年，主因為設備安全設置不良造成人員受傷，針對工程特性加強勞工安全設備與工作環境，建立執行改善計劃，並定期維護保養或監督查核，以維持其應有的功能。
3. 建立安全衛生管理制度(承攬商管理、化學品管理、作業環境監測、環境及機械設備危害鑑別及安全管理、緊急應變、工安教育訓練)。



第二章 企業責任與永續管理

Responsibility and Sustainable Management Overview of the Company

2-7 環境保護

GRI 303-1 共享水資源之相互影響
 GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理
 GRI 306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量
 GRI 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物
 GRI 306-4 廢棄物運輸
 GRI 306-5 受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體
 GRI 307-1 違反環保法規

建置ISO14001職安衛管理系統驗證，以文件系統化推行環境保護政策：

1. 致力環境保護及持續改善環境政策，2019年無違反環境法規。
2. 建置電/水監控錶，監控耗能設備以利進行改善。
3. 用水100%取自來水；因應水資源匱乏增設RO廢水回儲存桶回，回收率25%。
4. 位處台中工業區，生活廢水納管由廢水廠代為處理。
5. 廢棄物依據廢棄物管理計劃書分類儲存，廢液委由合格清除廠處理。



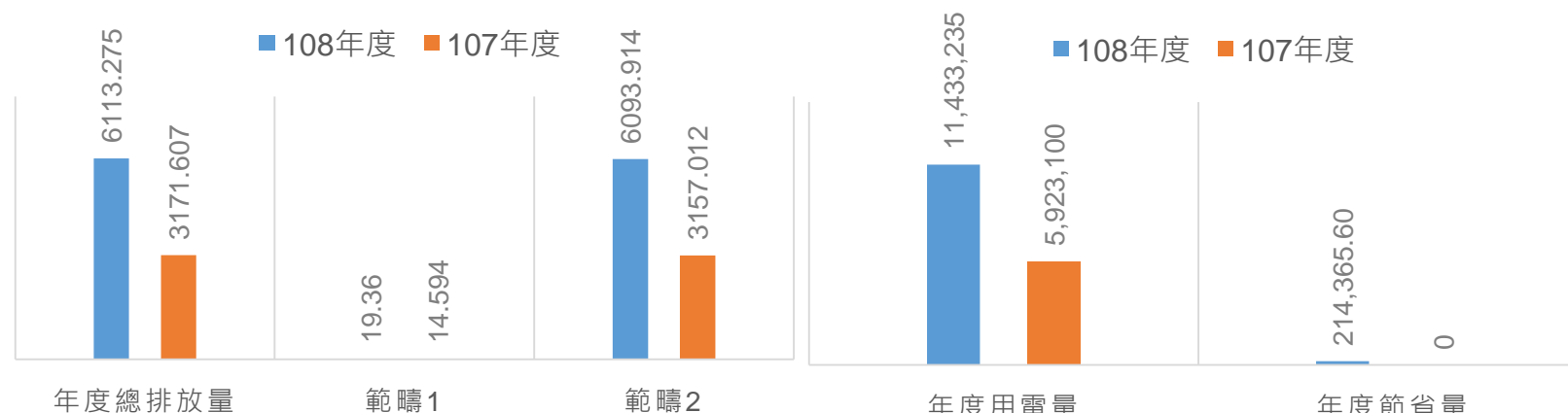
2-8 節能減碳

GRI 302-3 能源密集度
 GRI 305-溫室氣體排放減量

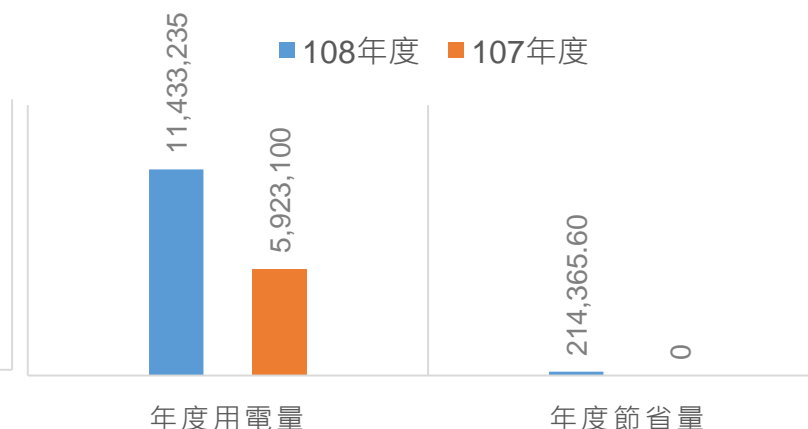
因應氣候變遷與能資源危機， 至力推行節能減碳。

溫室氣體盤查及減量，能資源節省214,365.6度/年，
 節能減碳114.25公噸 CO2e/年

溫室氣體盤查排放

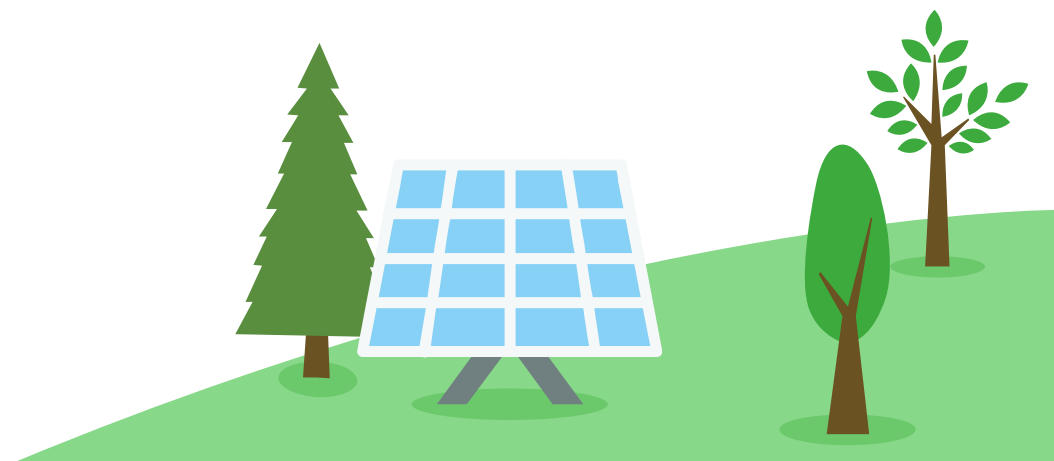


能源耗用量





第三章 誠信經營與穩健治理 P19 Integrity Management and Strong Governance



第三章 誠信經營與穩健治理

Integrity Management and Strong Governance

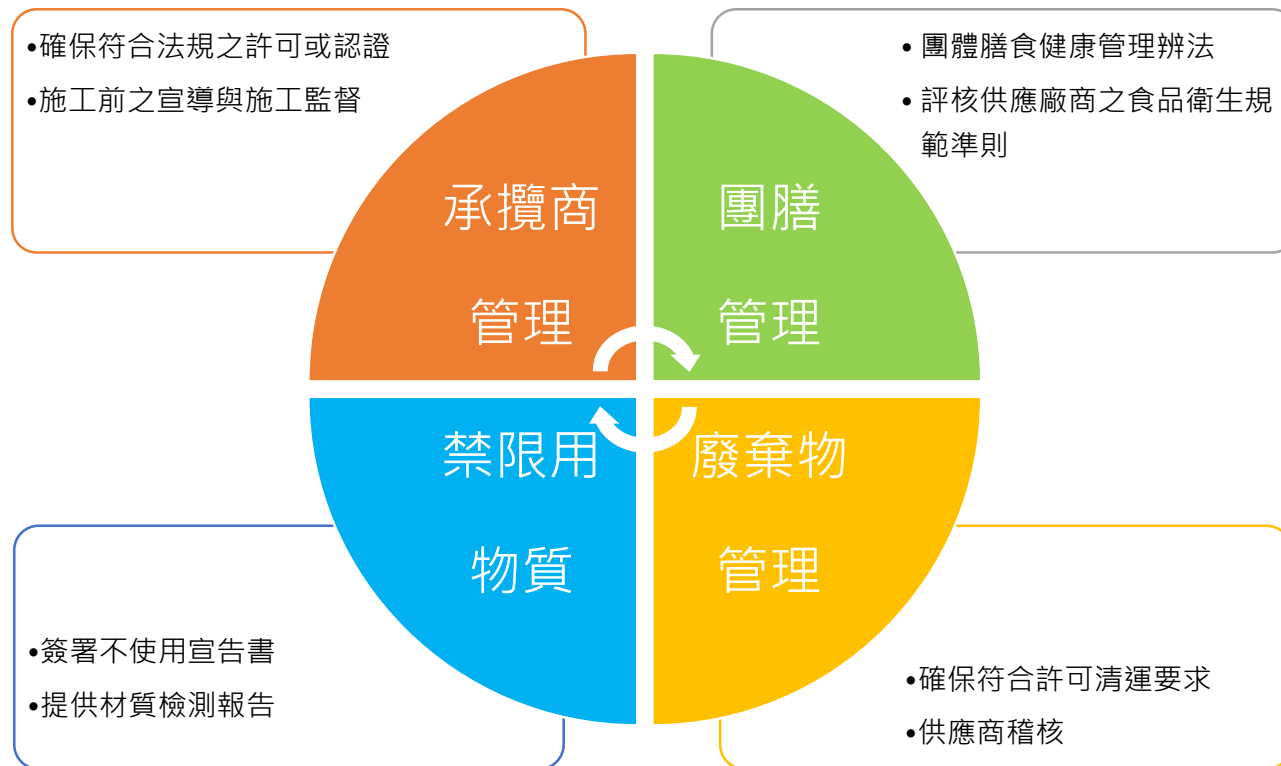
3-1 供應鏈概況

GRI-308-1採用環境標準篩選新供應商

GRI-308-2供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動

隨著中揚光的業務版圖擴展，中揚光的供應來源包含原廠製造商、代理商、經銷商、與加工廠等，採購類別以模具原料與零配件、鏡頭原料與零配件、託外加工為主，主要供料地區以台灣、中國居多。

為了有效降低生產成本、提高供貨效率，並提升產品競爭力，中揚光致力於改善供應鏈管理指標的適切性，強化供應鏈之間的夥伴關係，並積極尋求新的合作夥伴，降低因供應商或其生產短缺造成之供貨風險。



第三章 誠信經營與穩健治理

Integrity Management and Strong Governance

3-2 未來5年供應鏈發展目標

1. 中揚光產品之供應商全面承諾不使用衝突礦產、禁限用物質
2. 改良供應商管控機制，培育優良供應商，達成永續採購為目標
3. 建立更有效率之供應鏈網絡與完善之供應鏈風險管控機制

3-3 供應商管理推動

1. 定期檢討禁用物質不使用宣告書與無衝突礦產宣告書內容適切性，並予以修訂。
2. 於供應商導入起，調查供應商符合ISO質量、環境、安全認證之情形，作為供應商評鑑、考核之參考依據。
3. 落實承攬商管理，並同步於採購設備合約內制訂環境安全管理條文。
4. 綠色採購：要求化學品、油品相關之供應商提供SDS資料；原物料等供應商提供材質測試報告，以確保符合禁限物質等規範；增加節能/安全考量之採購預算與規劃。



第三章 誠信經營與穩健治理

Integrity Management and Strong Governance

3-4 利害關係人鑑別溝通與責任

GRI-102-42鑑別與選擇利害關係人

GRI-102-43與利害相關人通的方針

GRI-407-1可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

GRI-413-1經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動



利害關係人	溝通途徑	溝通頻率	相關紀錄
員工	勞資會議	每季一次	勞資會議會議記錄
	職業安全生委員會	每季一次	職業安全生委員會會議記錄
客戶	電子郵件 電話	每日數次	電子郵件 會議記錄
	拜訪	每月至少兩次	會議記錄
供應商	承攬商協議組織	每年至少一次	承攬商協議組織通溝記錄表
	誠信廉潔、衝突礦產、禁用物質不使用承諾	新供應商導入時	誠信廉潔暨保密承諾書、無衝突礦產宣告書、禁用物質不使用宣告書
	產品環保、安全資訊	每年更新一次	產品測試報告、SDS等
	緊急供貨調查	不定期	電子郵件
	市場與料況調查、技術、品質等交流	不定期	電子郵件、會議紀錄
	供應商稽核 (特定對象)	每年一次	新供應商評鑑表、年度稽核Check List
股東/投資人	年度股東大會	每年一次	股東會議事手冊、
	法說會	每年至少兩次	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
	月營收公告	每月一次	公開資訊觀測站發布公司月營收
社區	台中市工業區廠商協進會	每季至少一次	工業區相關推行事宜、例模範員工、防疫宣導、推動發展低碳城市等

第三章 誠信經營與穩健治理

Integrity Management and Strong Governance

3-5 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊對策方針

GRI102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊

GRI102-30 風險管理流程的有效性

GRI103-31 經濟、環境和社會主題的檢視

GRI203-2 顯著的間接經濟衝擊

GRI413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動

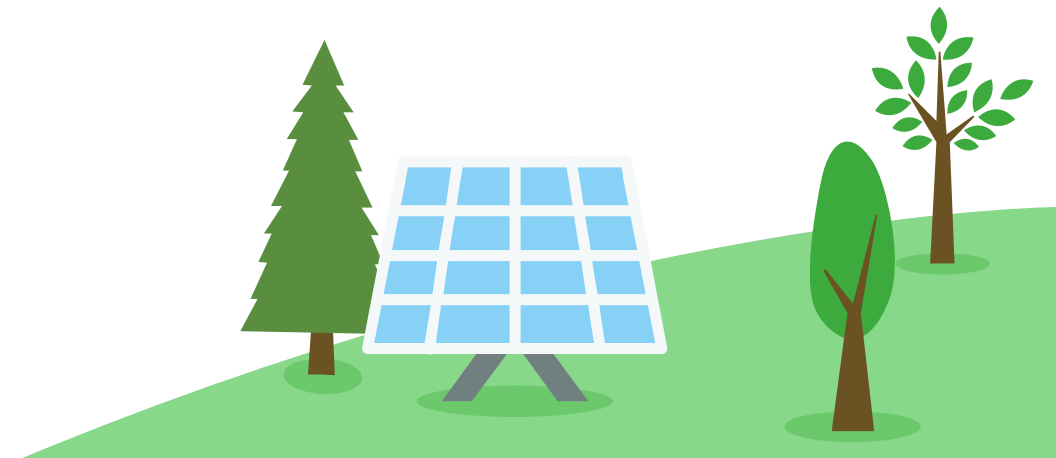
GRI414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

關注議題		因應對策方針
經濟面	目前光學終端應用產品以智慧型手機為主	1. 持續改善生產流程、提升製程良率、維持品質穩定度及整合集團資源等以降低生產成本。 2. 佈局汽車或安防市場等非手機應用領域 3. 研發創新以強化競爭優勢並掌握終端應用市場產品趨勢發展
	模具廠及鏡頭廠進行垂直整合	1. 強化與主要客戶合作關係，協助客戶在步調快速且競爭之市場縮短產品上市時間 2. 加速發展新產品以期在新技術的取得上能領先同業
	市場需求變化快速	加速發展新產品以期在新技術的取得上能領先同業
	生產規模擴大，對資金需求殷切	透過上市藉由資本市場增加資本規模，並配合公司整體發展策略，提供未來營運規模所需之資金，不僅可提升公司形象及強化經營體質、增加國際能見度、吸引專業技術人員，並可伺機擴充廠房或尋求策略聯盟機會。
	中國大陸境內工資上漲，提高生產成本	改良現有自動化生產技術及作業流程，減少對於人工之倚賴程度，以降低人力成本
環境面	環境管理	建置ISO14001環境管理系統
	環保節能支出	推動節能改善計劃
	水資源管理	水資源回收再利用
	氣候變遷(溫室氣體減量)	執行溫室氣體盤查
社會面	職業安全衛生	建置ISO45001職業安全衛生管理系統
	人才培訓	人才是公司競爭力之本，內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入，提升公司競爭優勢。
	勞資關係與薪資福利	定期檢視公司薪酬政策以確保薪酬水準具有競爭優勢，並與績效管理進行獎酬差異連結，以利招聘與留任優秀人才。
	供應商管理	致力於改善供應鏈管理指標的適切性，強化供應鏈之間的夥伴關係，並積極尋求新的合作夥伴
	罷工/異常情形/事故停工	1. 改良現有自動化生產技術及作業流程，減少對於人工之倚賴程度，以降低人力成本分散風險將生產基地分設於台灣及大陸 2. 分散風險將生產基地分設於台灣及大陸，緊急狀況由另一區支援或生產



第四章 員工照顧與友善職場P24

Caring for Employees · A Friendly Workplace



第四章 員工照顧與友善職場

Caring for Employees · A Friendly Workplace

4-1 團康活動

GRI-401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利

舉辦多采多姿的團康活動，豐富員工的休閒生活，亦能活絡員工之間的情感。

2019年家庭日活動花絮

中揚光重視員工需求，規劃全家同樂、互動性高的團體活動，讓員工感受到公司對大家的重視與愛護，徹底放鬆身心，並與家人共享美好的家庭日。



團康活動 - 雷射槍戰



四草生態導覽 - 採蚋



家庭日大合照



團康活動 - 泡泡足球

2019年中秋烤肉活動花絮

佳節邀請**員眷**參與烤肉及豐富團康活動，藉以提升各部門之間的互動以及同事之間情誼。



烤肉餐車為同仁服務



2019中揚好聲音



一級主管參與團康

2019年健康促進活動花絮

藉由辦理健康相關活動，改善員工潛在及現存健康問題，減少疾病之發生，以提升個人健康狀態。



羽球日(台中總部)



羽球日(大陸子公司)



保齡球日



飛鏢日

2019年員工聚餐活動花絮

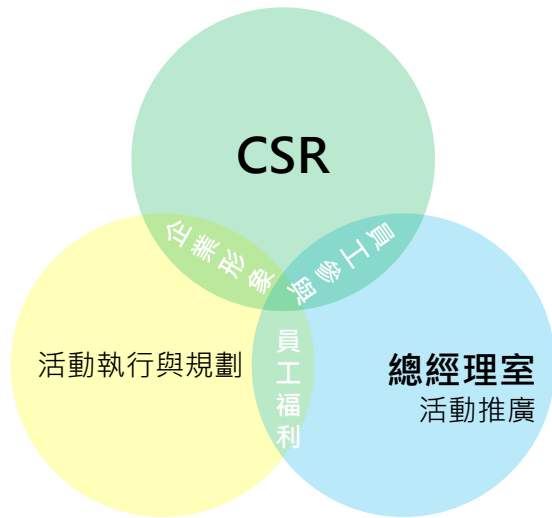
舉辦員工聚餐，藉以鼓舞員工士氣並凝聚員工的向心力。



第四章 員工照顧與友善職場

Caring for Employees · A Friendly Workplace

4-2 揚光護照



「以人為本、精益求精、永續經營」
讓我們以實際行動、支持社會參與！

姓名：

單位：

工號：

到職時間：__年__月__日

4月 保齡球日 1點	5月 電影日 1點	6月 歡樂羽球 1點
12月 揚光購書 1點	10月 家庭日 2點	8月 二手物交換 1點

捐血小英雄 3點

※使用條款及細則※

1.凡申請光顧員工參加揚光護照集點任務，即可獲得揚光點數。
2.點數兌換、活動任務內容及獎勵辦法以中揚光服務公告為準。
3.護照若不慎遺失、毀損，恕無法提供點數兌換，請務必妥善保管。
4.護照內容不得塗改，否則視同廢紙。
5.點數僅限護照持有本人使用，點數不得轉帳。
6.如有不實或不正確之謠言或舉報造成任何影響，主辦單位有權
終止本活動之權利。

中揚光致力員工健康照護及凝聚員工向心力，鼓勵員工積極一起參與團康活動，推出「揚光護照」集點活動，至2019年3月起，推出「揚光護照」集點活動任務，鼓勵同仁以行動支持社會公益，透過活動參與集點兌換榮譽假、禮券、餐卷等獎勵，達到全廠運動。截止至2019年底，共225位員工參與揚光護照，落實企業回饋社會的理念。

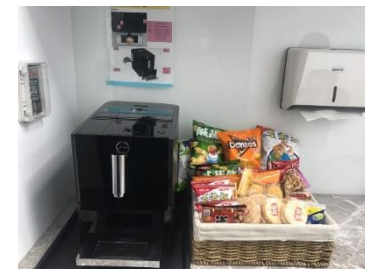


第四章 員工照顧與友善職場

Caring for Employees · A Friendly Workplace

4-3 友善職場

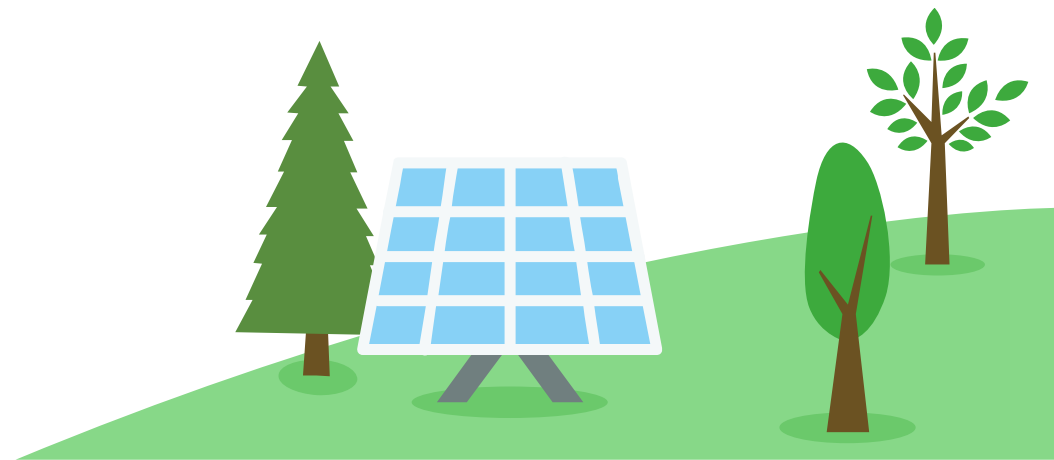
1. 設置員工餐廳，供應健康營養的午餐。
2. 設置有員工販賣機，讓同仁隨時都能補充體力。
3. 各樓層備休息室，供現場員工就近休息。
4. 設置咖啡機咖啡暢飲，於週五提供小確幸點心時間。
5. 備公務車員工外出使用。
6. 備員工停車場讓開車停放。
7. 設置電動機車充電區。
8. 設置外籍同仁宿舍及電動機車充電區。
9. 體貼孕婦及哺乳中女性員工，備舒適專用哺乳室。
10. 廠區內設置淋浴間。





第五章 共創價值與社會共榮 P30

Caring for Employees · A Friendly Workplace



第五章 共創價值與社會共榮

Co-creation of Value and Common Prosperity

高階主管帶領員工一起參與公益活動，鼓勵同仁以行動支持社會公益，落實企業回饋社會的理念。



公益活動參與實績

	揚光活動	公益項目	捐贈單位
1	捐血日	49袋血	台中捐血中心
2	電影日	720張發票	罕見疾病基金會
3	二手物義賣	56,159元	朝興社福基金會
4	揚光鏢客	721張發票	中華民國 兒童癌症基金會
		2019年 共累積捐款金額	56,159元
		2019年 共累積捐發票張數	1,441張

附錄 GRI指標索引對照表

項目	頁碼	項目	頁碼
GRI-102-1組織名稱	P3	GRI401-1新進員工和離職員工	P12
GRI-102-2活動、品牌、產品與服務	P4	GRI405-1治理單位與員工的多元化	P13
GRI-102-3總部位置		GRI404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	P14
GRI-102-4營運據點		GRI404-2提升員工職能及過渡協助方案	
GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色		GRI404-3定期接受績效及職能發展檢核的員工比例	
GRI-102-21與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	P5	GRI403-3職業健康服務	P15
GRI-102-25利益衝突		GRI403-4與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	P16
GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色		GRI403-6工作者健康促進	
GRI-102-27最高治理單位的群體智識		GRI403-7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	
GRI-102-28最高治理單位的績效評估		GRI403-9職業傷害	
GRI-102-29鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊		GRI403-1職業安全衛生管理系統	P17
GRI-102-22最高治理單位與其委員會的組成	P6	GRI403-2危害辨識、風險評估及事故調查	
GRI-102-26最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色		GRI403-4有關職業安全衛生之工作都參與、諮商與溝通	
GRI-102高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任		GRI403-5有關職安全衛生之工作者訓練	
GRI-414-1新供應商使用社會準則篩選	P7	GRI403-7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	
GRI-406-1歧視事件以及組織採取的改善行動	P8	GRI403-9職業傷害	
GRI-408-1營運據點和供應商使用童工之重大風險	P9	GRI102-41團體協約	
GRI-409-1具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			
GRI401-1新進員工和離職員工	P11		
GRI401-2關於營運變化的最短預告期			
GRI405-2女男基本薪資和薪酬的比率			

附錄 GRI指標索引對照表

項目	頁碼
GRI 303-1 共享水資源之相互影響	P18
GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理	
GRI 306-1 依水質及排放目的地所劃分的排放量	
GRI 306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	
GRI 306-4 廢棄物運輸	
GRI 306-5 受放流水及其他（地表）逕流排放而影響的水體	
GRI 307-1 違反環保法規	
GRI-308-1 採用環境標準篩選新供應商	P20
GRI-308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	P21
GRI-102-42 鑑別與選擇利害關係人	P22
GRI-102-43 與利害相關人通的方針	
GRI-407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	
GRI-413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	
GRI102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	P23
GRI102-30 風險管理流程的有效性	
GRI103-31 經濟、環境和社會主題的檢視	
GRI203-2 顯著的間接經濟衝擊	
GRI413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	
GRI414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	
GRI-401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	P25



JMO. 中揚光電股份有限公司
Zhong Yang Technology Co., Ltd
<http://www.jmo-corp.com/>