JMO. 中揚光電

2025
中揚光電

永續報告書
ESG Report

目錄

2025 ESG REPORT CONTENT

03 經營者的話
04 編輯方針
05 永續發展政策
08 永續發展目標

Chapter 01
利害關係人與重大主題
10 1.1 確認利害關係人
10 1.2 利害關係人溝通
12 1.3 鑑別重大主題

Chapter 02
關於中揚光電
15 2.1 公司簡介
19 2.2 產品優勢與客戶關係
22 2.3 參與外部協會

Chapter 03
公司治理
25 3.1 誠信治理
26 3.2 治理實務
32 3.3 倫理誠信
32 3.4 風險管理
34 3.5 法規遵循
35 3.6 營運績效
36 3.7 資訊安全
37 3.8 創新研發

目錄

2025 ESG REPORT CONTENT

Chapter 04

永續環境

40 4.1 能源管理
42 4.2 溫室氣體管理
43 4.3 水資源管理及污染防治
44 4.4 廢棄物管理
45 4.5 供應鏈管理
46 4.6 氣候變遷衝擊與管理

Chapter 05

社會關懷

51 5.1 員工概況
56 5.2 適才適任
60 5.3 職業安全衛生
65 5.4 社會參與

Chapter 06

附錄

67 6.1 附錄一、GRI內容索引
74 6.2 附錄二、SASB永續會計準則
75 6.3 附錄三、光電業永續揭露指標
76 6.4 附錄三、TCFD氣候變遷財務揭露
77 6.5 附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊
78 6.6 附錄五、管理系統與國際驗證

經營者的話

各位尊敬的股東、客戶、員工及社會各界朋友：

在全球產業加速轉型、永續發展已成為企業核心競爭力的時代，中揚光電（JMO）始終以「品質第一、顧客至上」為經營基石，在挑戰中持續蛻變，在逆境中積累實力。

營運成果：逆勢成長，轉型成效顯現

2025年（114年度），本公司集團合併營收突破新台幣 11.49億元，較2024年成長 24.60%，車用光學、AR眼鏡等新興應用領域的訂單持續放量，標誌著公司多年來深耕非手機應用市場的策略佈局，正逐步開花結果。

技術深耕：全自主製程，驅動高值化轉型

中揚光電擁有從光學設計、超精密模具加工、鏡片成型、鍍膜、組裝到自動光學檢測（AOI）的全自主垂直整合製程能力，這是我們在全球光學產業中最核心的競爭護城河。
2025年，我們在以下技術領域取得重大突破：

- 車用加熱除霧鏡頭：通過Tier 1客戶認證並正式量產，有效解決自駕車在惡劣天候下的影像清晰度問題。
- 車用DMS（駕駛人監控系統）鏡頭：取得專案開發權，提前進入量產準備。
- Smart Glass（AR眼鏡）：單色AR眼鏡鏡頭正式量產，對接國際大客戶，光學模組進入試產與量產準備。

永續承諾：減碳路徑清晰，ESG深化落實

面對氣候變遷、社會責任與公司治理的全球浪潮，中揚光電將永續發展視為企業長期競爭力的核心基礎，以 環境（E）、社會（S）、治理（G） 三大支柱為架構，系統性推動ESG管理，以實際行動兌現對所有利害關係人的承諾。
在環境管理方面，面對氣候變遷的全球挑戰，中揚光電以量化目標驅動環境管理行動。2025年，本公司台灣區溫室氣體總排放量為 5,065公噸CO_2e，較2023年基準年持續下降，「已提前達成2028年較2023年減碳5%以上，並朝向2050年達到淨零排放」的目標穩步前進，我們持續推動：

- 能源節約：透過空壓機及空調變頻節能技術，持續提升能源利用效率，降低碳足跡。
- 水資源循環：台灣區廢水回收再利用，有效降低用水強度。
- 廢棄物減量：推動塑料粉碎再利用、IPA廢液分級回收等循環經濟措施。
- 製程智能化：透過MES系統優化與AI輔助生產，減少廢品產生與能源損耗。

在社會責任方面，中揚光電以「人本關懷」為核心，致力打造安全、多元、具發展性的工作環境：

- 職場安全：持續通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，展現職安管理成效。職安委員會中勞工代表占比達52%，超越法規要求，確保員工聲音獲得充分重視。
- 人才培育：積極申請「青年就業旗艦計畫」，為新世代人才提供系統性職涯發展支持。
- 薪酬公平：持續優化薪酬結構，保障員工合理報酬。
- 社區公益：透過「揚光護照」公益集點機制，鼓勵員工參與志工活動，積極回饋社會，深化企業與社區的共好關係。

良善的公司治理是永續發展的根基。中揚光電持續完善治理架構，確保ESG策略獲得最高決策層的支持與監督：

- 永續發展委員會：已正式設置「永續發展委員會」，由董事長親自擔任召集人，統籌推動全集團ESG策略，確保永續議題直達董事會層級，充分體現治理對永續的最高承諾。
- 董事會多元化：董事會由7名成員組成，其中3名獨立董事佔比達43%，成員具備光電技術、財務會計、法律及經營管理等多元專業背景，並納入女性董事，強化決策多元性與獨立性。
- 功能性委員會：設有審計委員會與薪酬委員會，均由全體獨立董事組成，分別負責財務報表審議、內部控制有效性考核，以及董事與經理人薪酬政策評估，確保決策公正透明。
- 誠信經營：建立完善的行為準則與申訴機制，涵蓋從業倫理、利益衝突迴避、智慧財產權保護等規範。
- 資訊安全：投入逾新台幣千萬元於資安設備，建立異地備援中心，確保關鍵系統（ERP、HR、MES）於8小時內恢復運作。
- 氣候風險治理（TCFD）：參考TCFD框架，系統性辨識並管理氣候相關轉型風險（如碳定價政策）與實體風險（如極端降雨），並將氣候風險管理納入整體企業風險管理體系，強化董事會對氣候議題的監督職能。

2026年：國際化佈局，迎接光學新紀元

- 泰國廠：面對全球供應鏈重組趨勢，本公司將充分發揮泰國生產基地優勢，積極承接國際車載光學鏡頭商機，持續提升技術、品質及交付能力，預期2027年下半年起營運規模與獲利能力可望同步提升，帶動公司長期穩健成長。
- 東莞廠：展望未來，面對地緣政治帶來的供應鏈重組挑戰以及內地供應鏈激烈競爭，中揚光電將以「產能國際化」與「產品高價值化」為雙核心驅動力，持續提升技術、品質及交付能力，深化車用產品 與AR眼鏡等高價值化的產品布局，與利害關係人共創永續未來。

永續發展不是終點，而是我們每一天經營的方式。中揚光電將持續以負責任的態度，在創造企業價值的同時，為環境保護、社會共好與公司治理持續努力，與所有利害關係人攜手共創永續未來。

謹此致謝

李榮洲 董事長兼集團策略長
中揚光電股份有限公司

編輯方針

揭露範疇

中揚光電股份有限公司(以下稱中揚光電) 為了追求企業的長久經營並展現公開透明的態度，發布了第六份「永續報告書」。我們希望透過這份報告，與所有關心我們的利害關係人進行深度對話，詳盡說明我們如何將永續目標轉化為具體行動。在過去這一年中，中揚光電不僅持續落實環境保護、強化工廠的職業安全防護，更致力於建構誠信透明的治理架構，並實質提升員工的薪酬與福利待遇，確保每位同仁都能在優質的環境中成長。我們深知永續是一場馬拉松，因此期盼各界能持續關注我們的表現並給予寶貴建議，這將成為我們進步的動力，帶領中揚光電在實踐企業社會責任的道路上，走得更加穩健且充滿信心。

揭露類別	永續資訊涵蓋範圍
期間	2025年全年度，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	中揚光電股份有限公司與合併報表子公司
財務數據	與中揚光電公開之財務報告數據一致
環安衛、員工及公益活動數據	中揚光電股份有限公司與合併報表子公司

註：如有部分資料跨及不同年度或僅揭露部分地區，將另行在報告內文中說明。

報告書重編情形

本報告書今年因增加"泰國廠"導致組織重大變更及報導期間範疇變更情形，部分年度數據因有變動將分別於後續各章節備註說明。

發行週期

中揚光電規劃每年發行報告書，本報告書為第六度發行，
本次發行時間：2026年8月
下次發行時間：2027年8月
為響應環保無紙化，盡企業公民責任，本報告書以繁體中文電子版本公告於中揚光電公司官網，供利害關係人閱覽。

永續報告書連結

撰寫架構

- 本報告書的撰寫架構嚴謹，全面參考了國際通用的「GRI準則」、「永續會計準則」(SASB)以及「氣候相關財務揭露」(TCFD)，並積極接軌聯合國於2015年通過的「永續發展目標」(SDGs)，確保我們的行動與全球永續趨勢同步。同時，內容也完全符合臺灣證券交易所對於上市公司編製永續報告書的各項規範。為了方便讀者查閱，我們特別在附錄中提供了「GRI準則」內容索引，讓利害關係人能快速找到關心的議題。
- 在數據呈現方面，報告書中揭露的財務數據、產品資訊與營運績效，均由安侯建業聯合會計師事務所依據「國際財務報導準則」(IFRS)進行嚴格的查核簽證，並以新台幣千元為單位精確呈現。至於環境安全衛生、員工權益及公益活動等非財務數據，則是由公司內部各權責部門自行統計，並經過部門主管審核確認，採用國際通用的指標計算方式，確保資訊的真實性與準確性。
- 中揚光電極為重視報告書的揭露品質，整份內容先由永續發展委員會的工作小組成員細心審查，再呈報董事長核准，才公布於公司官方網站並上傳至公開資訊觀測站。雖然本年度報告書尚未經過獨立第三方機構的確信，但我們已將此納入未來規劃，預計在往後尋求第三方專業認證，以進一步提升資訊的可信度與透明度。
- 中揚光電擁有多項國際驗證，包括ISO 9001國際品質管理系統驗證、IATF 16949汽車品質管理系統驗證、ISO 14001國際環境管理系統驗證以及ISO 45001國際職安衛管理系統驗證並維持證書有效性。在產品部分100% 符合歐盟 RoHS 與 REACH 指令，並要求供應商提供 SDS 及材質檢測報告，確保從源頭降低環境負荷。此外，為追求企業的永續發展並結合政府淨零碳排的策略及時程，中揚光電公司多年前開始每年進行一次ISO 14064-1組織型溫室氣體盤查，相關證書參照本報告書附錄管理系統證書。

報告書諮詢

若您對本報告書內容有任何建議，歡迎與我們連絡。

永續窗口	電子信箱	電話
總管理處	service@zy-tech.com.tw	(04)2359-7888

地址：台中市南屯區工業區二十二路21號
公司網站：https://www.jmo-corp.com/

永續發展政策

中揚光電（JMO）自 2013 年成立以來，始終秉持「堅持，要做就做最好的！」之經營理念，深耕精密光學模具與鏡頭製程。我們深知，企業的價值不僅在於創造財務績效，更在於如何在追求技術卓越的同時，與環境、社會及治理（ESG）達成和諧共生。
隨著全球產業邁入 AI 驅動與淨零轉型的新紀元，中揚光電正處於從智慧手機應用跨足車載自駕、AR/VR 視覺、醫療內視鏡及 AI 伺服器冷卻元件的高值化轉型關鍵期。我們將永續發展視為企業長期競爭力的核心，致力於透過全自主製程技術，為全球客戶提供更精準、更低碳、更具責任感的光學解決方案。

政策方針：三大核心，全面落實

本公司參考國際永續準則（GRI Standards, SASB, TCFD）及責任商業聯盟（RBA）行為準則，訂定永續發展政策，聚焦以下三大核心推行要項：

環境保護（Environmental）

邁向淨零，綠色製造我們承諾於2050年達成淨零排放。透過導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與 ISO 14001 環境管理系統，我們系統性地優化能源效率，推動空壓機及空調變頻節能，並積極落實水資源回收與廢棄物循環經濟。我們將「減碳」融入製程研發，確保每一枚精密鏡片的誕生，都能極小化對地球的負擔。

社會責任（Social）

人本關懷，共創價值員工是中揚光電最珍貴的資產。我們嚴格遵循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，致力於打造「零傷害、零職業病」的健康職場。透過「青年就業旗艦計畫」與多元培訓，我們賦予人才成長的動力；同時，我們要求供應鏈 100% 簽署誠信廉潔承諾書並落實衝突礦產管理，確保從源頭到終端的社會正義與人權保障。

公司治理（Governance）

誠信透明，韌性經營我們以高品質的治理架構作為永續經營的基石。透過董事會的多元化運作與「永續發展委員會」的策略引領，我們落實誠信經營與嚴謹的風險控管。在資訊安全方面，我們投入大量資源強化異地備援與資安防護，確保在全球跨國營運（台灣、中國、泰國）中展現強大的營運韌性，保障股東與利害關係人的長遠利益。

永續承諾：與時俱進，實踐卓越

2025 年，中揚光電在財務績效、公司治理、氣候變遷因應等重大議題上，持續與 2024 年保持一致的深度關注與資源投入。我們深信，透過 ISO 9001 與 IATF 16949 的品質堅持，結合 ESG 的價值實踐，中揚光電將不僅是全球光學產業的標竿，更是推動社會永續進步的正向力量。

我們將持續以透明、負責任的態度，定期揭露永續績效，並誠摯邀請所有利害關係人與我們攜手，共同照亮永續發展的未來。

本公司永續發展政策如下：

構面	政策	永續策略	
環境面	● 減碳轉型 ● 資源循環 ● 污染防治 ● 供應鏈環境永續	● 溫室氣體管理：持續落實 ISO 14064-1 盤查，以 2023 年為基期，設定 2028 年減碳 5% 之短期目標，並朝 2050 淨零排放邁進。 ● 能源效能優化：透過 ISO 14001 環境管理系統，推動空壓機、冷卻水塔變頻化及無塵室溫濕度智慧控制，提升能源密集度績效。	● 資源循環經濟：強化廢塑膠下腳料回收、IPA 廢液分級再利用，並推動 RO 廢水回收系統，極小化環境足跡。 ● 綠色產品設計：研發高效率光學元件（如車用加熱除霧鏡頭、AR 投影模組），協助終端產品降低能耗。
社會面	● 職場安全 ● 人權保障 ● 多元共融 ● 社會參與 ● 供應鏈社會責任	● 職業安全衛生：以 ISO 45001 為核心，落實危害辨識與風險評估，維持 FSI 綜合傷害指數低於行業水平，追求零重大職災。 ● 人才競爭力：透過「青年就業旗艦計畫」與「職場教練制度」，建構精密光學技術傳承體系，保障員工薪酬公平與職涯發展。	● 多元包容職場：嚴禁童工與歧視，建立跨國（台、中、泰）多元文化溝通機制提升女性管理職比例。 ● 責任供應鏈：要求供應商 100% 符合誠信廉潔規範，並執行 CMRT/EMRT 衝突礦產調查，確保採購合乎人權道德。
治理面	● 誠信經營 ● 風險控管 ● 資安防護 ● 資訊揭露	● 卓越治理架構：強化董事會職能，落實「永續發展委員會」之決策引領，提升公司治理評鑑表現。 ● 誠信文化落實：建立完善的行為準則與舉報機制，確保新進同仁 100% 接受誠信經營教育訓練。	● 營運持續管理（BCP）：針對氣候風險、供應鏈中斷及資安威脅訂定應變計畫，確保關鍵系統 8 小時內恢復運作。 ● 品質與創新：嚴守 IATF 16949 與 ISO 9001 標準，導入 AI 輔助 AOI 檢測，以技術領先保障客戶權益與品牌價值。

本公司為貫徹永續發展政策，我們的具體作為如下：

- 為了落實並健全永續發展的管理機制，中揚光電經由董事會授權，正式成立了「永續發展委員會」（簡稱ESG委員會）。該委員會由董事長親自擔任主任委員，展現公司由上而下推動永續的決心。在委員會架構下，我們進一步設立了多個功能小組，由財務長擔任ESG監督執行委員，監督執行之下設立各功能小組，各部門選派一位擔任小組組長，負責擬定各項永續政策、管理方針及具體的推動計畫。這些小組的成員陣容堅強，匯集了總管理處、總財務處、業務處及研發處等核心部門的主管與同仁，並由各部門主管出任組長，帶領團隊執行任務。目前轄下分為「公司治理小組」、「環境永續小組」及「社會共榮小組」三大支柱，旨在統合全公司的資源，嚴格遵循「上市上櫃永續發展實務守則」。我們透過這套體系，針對可能影響營運的環境、社會及公司治理（ESG）風險進行精準的辨識、評估與監控，並秉持「事先防範」的原則，將風險管理納入各單位的日常作業中，以有效減少潛在損失。
- 永續發展委員會每半年開會2次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見，於會議中討論並做成決議，最後由財務長呈董事長核示。每當年度ESG報告書編製完成後，由總經理召開永續發展委員會，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有ESG重大主題。為了確保資訊的嚴謹性，公司已建立了一套完整的ESG編製與驗證作業程序，並將其正式納入內控制度中，讓每一份數據與紀錄都有跡可循。
- 此外，財務長每年會定期向董事會報告當年度的ESG執行成果，讓董事會成員能掌握公司的永續進度，並針對報告內容提出具體的建議或指導意見，作為未來優化的參考。以2025年度為例，相關的永續發展推動情形已由財務長正式向董事會呈報，確保公司治理層級對永續事務的深度參與與監督。



永續發展目標

「聯合國永續發展目標」(Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs)是聯合國在2015年正式發布的一項全球行動計畫。這項計畫詳細列出了17項核心目標以及169個具體的細項目標，旨在為全球各國政府及企業提供一套清晰的指導原則，共同在2030年以前實現經濟、社會與環境的平衡發展。

中揚光電深知企業在推動全球永續發展中扮演的關鍵角色，因此我們主動將這些目標融入公司的核心經營策略中。過去，我們可能較為專注於財務績效的表現，但現在我們已將視野擴大，轉向更全面的價值創造。這包括嚴格遵循環保法規，並主動提升員工的薪資與福利待遇，以吸引並留住優秀人才；同時，我們致力於消除職場中的各種不平等，打造公平且具包容性的工作環境。在環境保護方面，我們積極應對氣候變遷，努力減少溫室氣體排放，並進一步擴大影響力，攜手供應鏈夥伴共同改善生產環境、提升勞動條件。展望未來，中揚光電將持續深耕永續領域，投入更多資源與心力，以實際行動回饋社會，善盡企業社會責任，與全球夥伴一同邁向更美好的明天。

SDGs	細項目標	中揚光電回應
1 消除貧窮	1.4 確保所有的男男女女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源、基本服務、以及土地與其他形式的財產、繼承、天然資源、新科技與財務服務都有公平的權利與取得權。	● 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資與福利，提高員工對公司的向心力。
4 優質教育	4.5 消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	● 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。 ● 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。 ● 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。
5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。
8 尊嚴就業與經濟發展	8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	● 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 ● 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高員工對公司的向心力。 ● 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 ● 母性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障母性員工。 ● 2025年度無任何歧視申訴或者疑似歧視事件發生。 ● 落實職業安全衛生管理機制，有效提升員工職場安全。

SDGs	細項目標	中揚光電回應
10 減少不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	● 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。 ● 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。
12 負責任的消費與生產	12.4 在化學品與廢棄物的生命週期中，以符合環保的方式妥善管理化學品與廢棄物，大幅減少他們釋放到空氣、水與土壤中，以減少他們對人類健康與環境的不利影響。 12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	● 遵循法令規範危害物質，及相關要求執行管理事項，並積極尋求替代或減量方案持續改善。遵守產品內容物相關法規，禁止或限制特定物質使用，並依規定回收及處置。 ● 針對製程產生的廢水、廢棄物、污染防制設施排放前進行監測、控制及處理，保存監測及比對排放標準記錄。 ● 落實綠色產品，設計製程優化，降低廢棄物的產出。
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規劃之中。	● 2025年起參照TCFD氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於ESG報告書揭露。 ● 持續落實ISO 14064-1溫室氣體盤查與查證。
16 和平正義與有力的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	● 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並建置檢舉流程及檢舉管道。 ● 提供多元、開放的溝通管道，透過利害關係人溝通，瞭解其對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

Chapter 01

利害關係人與重大主題

1.1 確認利害關係人
1.2 利害關係人溝通
1.3 鑑別重大主題

一、利害關係人與重大主題

利害關係人與企業的經營密不可分，我們關注利害關係人的需求，並為了讓報告揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，中揚光電針對報告書進行實質性分析，透過「鑑別利害關係人」、「蒐集永續議題」、「內部營運衝擊程度評估」、「調查利害關係人經濟、環境及社會(人群)衝擊度評估」、「排序決定重大主題」等步驟，確認2025年度ESG報告書的重大議題。

重大主題鑑別流程

01 了解組織脈絡
參考永續相關行業準則，並審視組織營運活動、商業關係及鑑別利害關係人過程，了解組織整體概況及相關衝擊，並鑑別出永續利害關係人

02 鑑別實際及潛在衝擊
根據組織整體概況及商業關係鑑　出對經濟、環境和人群的實際和潛在衝擊包含正負面、短長期、蓄意或可不可逆，選出永續相關之關注議題

03 評估衝擊的顯著程度
透過利害關係人外部經濟、環境及人群衝擊度問卷及內部營運衝擊度問卷進行重大性分析

04 排定最顯著衝擊的優先報導順序
就已鑑別之議題衝擊度進行排序，並根據永續相關行業準則跟顧問檢驗其顯著性，最後選定重大主題

1.1 確認利害關係人

中揚光電召開ESG委員會會議，透過內部討論衡量國際間永續發展趨勢、中揚光電產業特性及ESG報告書標竿學習，並經由例行與利害關係人之互動經驗及他們對中揚光電營運之關注、依賴及影響程度，透過AA1000 SES利害關係人參與標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard)的五個面向：依賴性、影響力、關注度、責任及多元觀點進行鑑別出中揚光電之主要利害關係人為六類。中揚光電主要利害關係人如下：員工、客戶、投資人、供應商、政府機關及金融機構。

1.2 利害關係人溝通

中揚光電永續發展工作小組蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中對我們提出的關注議題，由永續發展工作小組收斂彙整，同時參考「GRI準則」、產業指標及同業永續發展報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保中揚光電揭露的永續資訊滿足「GRI準則」要求的完整性與多元性。

利害關係人	對中揚光電的意義	主要關注議題	溝通管道/頻率	溝通實績
員工	● 員工為公司營運不可或缺之主力，公司營造員工身心健康且多元發展的職場環境。	員工健康與安全 人才永續 勞僱關係 人權政策 勞動關係	聯絡管道：人事部門 (04)2359-7888／每天不定期 jmo@zy-tech.com.tw／每季一次 UC通訊軟體／每天不定期 勞資會議／每季一次 員工申訴管道／不定期	1. 勞資會議3場，參與人次30人 2. 信箱、電話、UC通訊軟體相關員工意見或問題諮詢受理超過100次 3. 申訴管道受理成立0件"

利害關係人	對中揚光電的意義	主要關注議題	溝通管道/頻率	溝通實績
客戶	● 客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	產品的安全、標示及行銷 永續供應鏈 職業安全衛生 創新研發 綠色產品 客戶關係	聯絡管道：業務部門 (04)2359-7888／每天至少10次 客戶會議/每季 業務拜訪/每月 客戶滿意度調查/每年 電話、E-MAIL/不定期	1. 客戶意見信箱受理超過1000件 2. 客戶服務電話至少500通 3. 全數完成客戶滿意度調查
投資人/股東	● 股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	財務績效 商業道德及行為準則 員工多元性與包容性 職業安全衛生	聯絡管道：投資人關係聯絡資訊 (04)2359-7888/不定期 股東常會/每年 官網投資人專區/每月 公開資訊觀測站/不定期	1. 股東常會出席股數51.96% 2. 舉辦法說會1場
供應商	● 公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	採購實務 供應鏈永續 綠色採購	聯絡管道：採購部門 04-2359-7888 #1018/每日 EMAIL:kjcheng@zy-tech.com.tw 工廠稽核/每季 供應商會議/每月 電話、E-MAIL/不定期	所有供應商均完成簽署以下文件及溝通： 1. 供應商基本資料表 2. 禁用物質不使用宣告書 3. 無衝突礦產宣告書 4. 誠信廉潔保密承諾書 5. 書面審查
主要利害關係人	**對中揚光電的意義**	**主要關注議題**	**溝通管道/頻率**	**溝通實績**
政府機關	● 政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務確保公司營運符合法規要求。	法規遵循 職業安全衛生 資訊安全 能源管理 溫室氣體排放 廢棄物管理 氣候變遷因應	聯絡管道：總財務處 04-2359-7888 主管機關政策宣導會議/不定期 公開資訊觀測站/不定期 公司網頁/不定期 電話、E-MAIL、公文/不定期	1. 不定期與各主管機關公文往來 2. 不定期電話溝通
金融機構	● 銀行貸與的資金，是公司能持續更新生產設備，並投資在其他領域，創造更多收益的來源。	法規遵循 財務績效	聯絡管道：總財務處 04-2359-7888 EMAIL:finance@zy-tech.com.tw 電話、Email/不定期	1. 不定期銀行往來拜訪 2. 每季銀行往來資訊提供

1.3 鑑別重大主題



永續發展工作小組擬定15項永續議題，透過發放問卷請主要利害關係人填寫，得出主要利害關係人對各項永續議題有關公司治理、環境及人群的衝擊程度評分。召集永續發展工作小組，考量利害關係人衝擊度評估結果，實施內部營運衝擊度評估，並參考外部顧問意見，排序決定重大主題，2025年度經永續小組開會研議後維持2024年鑑別之8項重大主題。

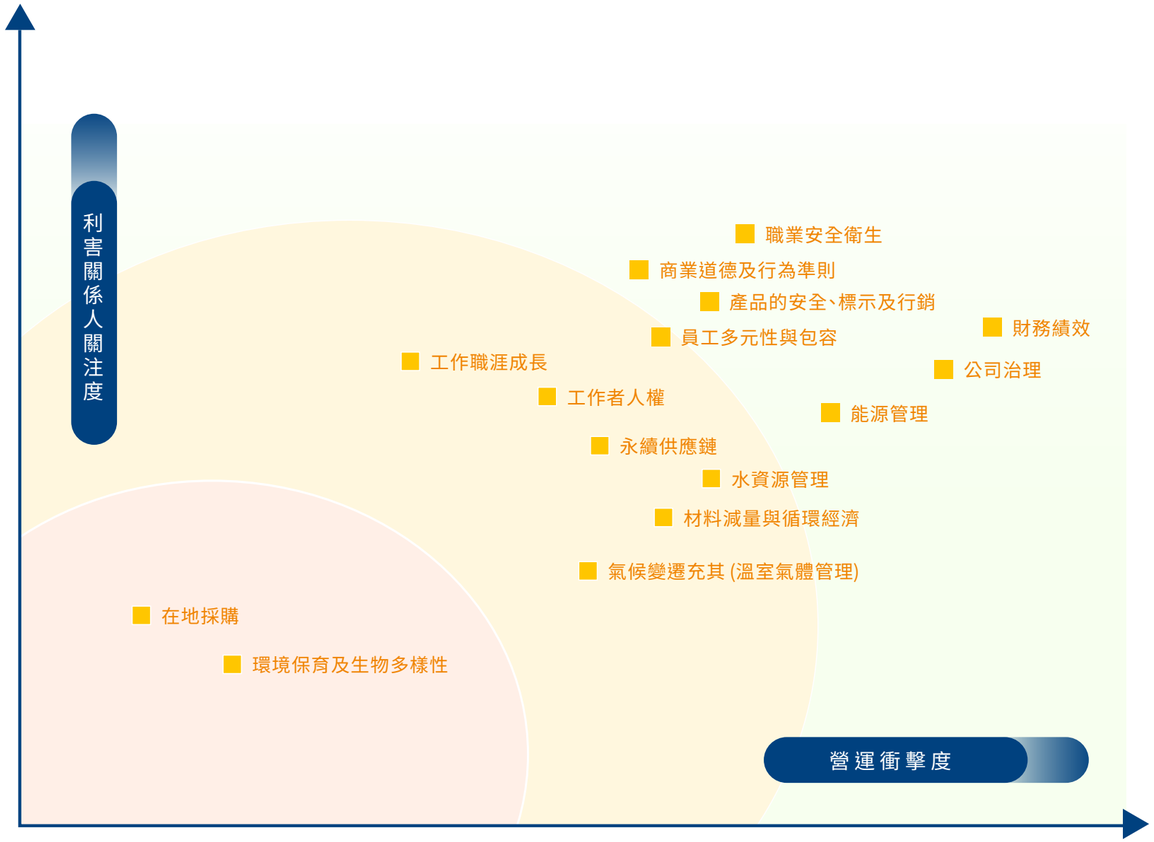
永續議題 17項

利害關係人 衝擊度問卷

永續發展 工作小組 營運衝擊會議

鑑別重大主題 8項

永續議題關注度與衝擊度評估



註：2025年報告書故無重大主題變更。

類別	重大主題	對中揚光電的正負面、實際及潛在衝擊	對應GRI準則特定主題（揭露項目）	內部邊界	價值鏈邊界		章節
				中揚光電	客戶	供應商	
治理	財務績效	2025年集團合併營收11.49億元，較2024年成長24.60%；毛利率持續改善，虧損幅度自2022年高峰逐年收斂，顯示轉型策略成效顯現，屬正面潛在衝擊。	● GRI 201：經濟績效 2016	✓			3.6
	公司治理	完善治理架構有助提升公司治理評鑑排名，吸引ESG導向機構投資人，降低融資成本，目前公司治理排名仍於末段班，屬負面潛在衝擊。	● GRI 2-9~2-20：治理 ● GRI 2-27：法規遵循	✓			3.1-3.3
	商業道德及行為準則	2025年新進人員誠信經營守則訓練涵蓋率100%；全年未發生申訴案件；供應商100%簽署誠信廉潔承諾書，屬正面實際衝擊。	● GRI 205：反貪腐 2016 ● GRI 2-26：尋求建議和提出疑慮的機制	✓	○	✓	3.1
	產品安全、標示及行銷	全廠通過ISO 9001，車用產品通過IATF 16949；100%符合歐盟RoHS、REACH、WEEE指令；客戶滿意度調查顯示品質抱怨處理滿意度權重最高，屬正面實際衝擊。	● GRI 417：行銷與標示 2016 ● GRI 418：客戶隱私 2016	✓	✓	✓	3.5
環境	氣候變遷衝擊	2025年台灣區溫室氣體總排放量5,065公噸CO_2e，較2023年持續下降；已導入ISO 14064-1溫室氣體盤查但尚未通過第三方認證；設有永續發展委員會統籌氣候治理，屬正面潛在衝擊。	● GRI 305：排放 2016 ● GRI 201：經濟績效 2016 (201-2)	✓	✓	○	4.2/4.6
	能源管理	持續節能投資可顯著降低長期電費支出，並提升能源密集度指標，強化ESG評級表現，屬正面潛在衝擊。	● GRI 302：能源 2016	✓			4.1
社會	員工多元性與包容性	2025年員工總數761人，涵蓋台灣、中國、泰國三地；嚴禁童工、強迫勞動與任何形式歧視，強化多元包容文化有助提升雇主品牌，吸引高階技術人才，降低人才流失風險，屬正面潛在衝擊。	● GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	✓			5.1
	職業安全衛生	通過ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證並持續優化職安管理可降低工傷事故率，減少停工損失，並強化員工對公司的信任與向心力，屬正面實際衝擊。	● GRI 403：職業安全衛生 2018	✓			5.3

註：✓為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊。

Chapter 02

關於中揚光電

2.1 公司簡介
2.2 產品優勢與客戶關係
2.3 參與外部協會

二、關於中揚光電

2.1 公司簡介

中揚光電股份有限公司（JMO Corporation，股票代號：6668）成立於 2013 年 6 月，2018 年於台灣證券交易所正式掛牌上市，是一家深耕精密光學領域的高科技製造企業。公司以「堅持，要做就做最好的！」為核心精神，秉持「品質第一、顧客至上」的經營理念，致力成為全球車用光學產業的標竿企業。

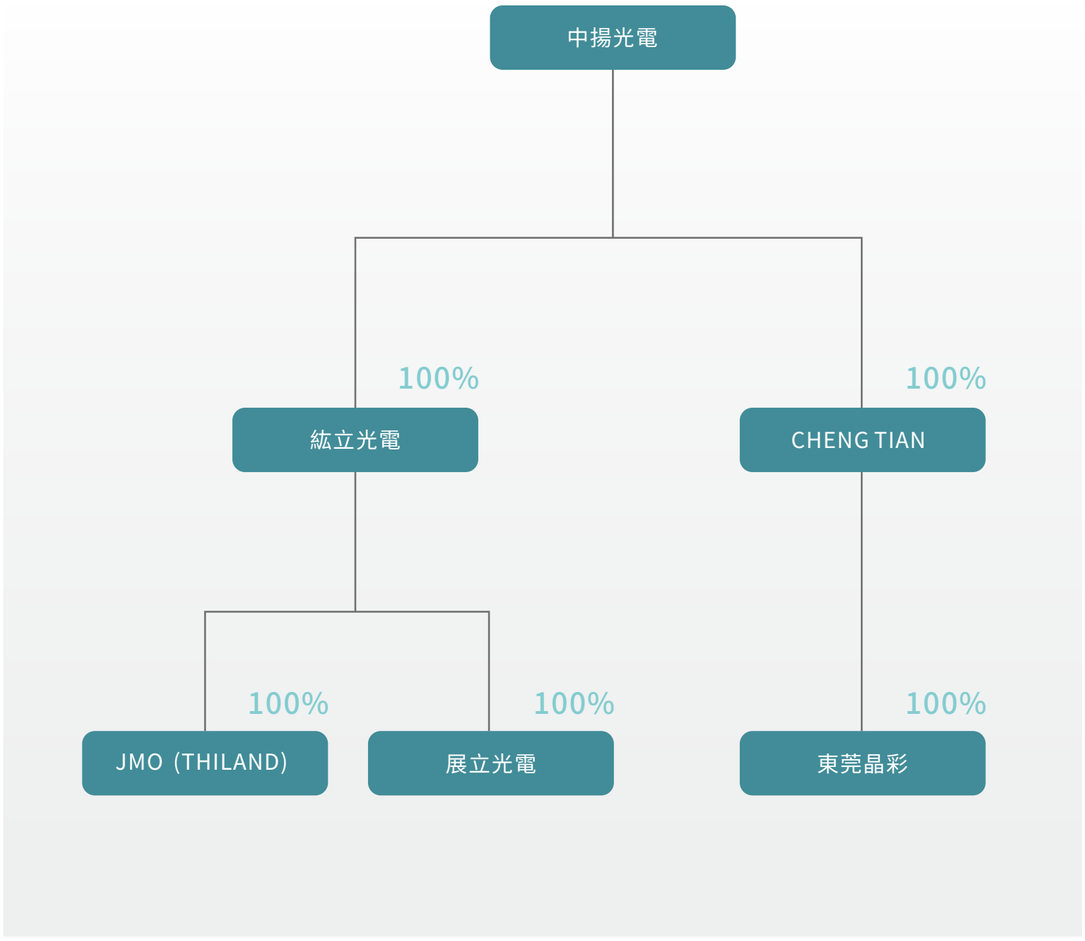
中揚光電最核心的競爭優勢，在於具備光學設計、模具模仁超精密加工、鏡片成型、鍍膜、組裝到自動光學檢測（AOI）的全自主垂直整合製程能力，無需仰賴外部代工，確保從研發到交付的品質一致性與交期競爭力。

我們追求持續自我精進，除了擁有ISO 9001國際品質管理系統驗證，另取得IATF 16949汽車品質管理系統驗證創造世界級的產品，由此深知我們對於技術及品質的追求與用心。

中揚光電長期秉持「品質第一、顧客至上、以人為本、智慧管理」的核心經營理念，將這四項原則深深融入每一個產品設計、製造流程與服務環節之中。我們專注於打造高品質的精密光學產品，同時積極切入 AI 基礎設施關鍵組件的開發與製造，以實際行動回應全球科技產業快速演進的需求。

公司名稱	中揚光電股份有限公司
所處產業	6668（台灣證券交易所 TWSE）
總部位置	台中市南屯區工業區二十二路21號
營運據點	台灣‧台中（總部）：中揚光電股份有限公司 台灣‧台中：紘立光電股份有限公司 中國‧廣東東莞：東莞晶彩光學有限公司 中國‧廣東東莞：展立光電(東莞)有限公司 泰國：JMO (Thailand) Co., Ltd. CHENG TIAN：CHENG TIAN PHOTOELECTRIC TECHNOLOGY Co., Ltd (Samoa)
2025年資本額（單位：新台幣千元）	1,071,161
2025年合併營收（單位：新台幣千元）	1,148,609
員工人數	761人（截至 2025 年）
產品	產品類別 / 主要應用領域 模具 / 模仁 / 智慧手機、車載光學、塑膠光學鏡片 鏡片 / 鏡頭 / 車載 ADAS/LiDAR、醫療內視鏡、AR/VR 眼鏡、投影機 車用特殊鏡頭 / 加熱除霧鏡頭、DMS 駕駛人監控、車外監控 AR 眼鏡模組 / 消費性 AR 眼鏡、工業 AR 應用 AI 伺服器元件 / AI 伺服器冷卻系統
產品銷售的數量	模具（模座、模仁）：324,044千元/55.5k個 鏡頭、鏡片：635,520千元/373,830K個 其他：189,045千元/100,560K個

股權關係圖



重大發展里程碑

2013
中揚光電有限公司成立

2016
設立東莞晶彩光學，從事手機鏡片模具量產

2018
投資紘立光電（100% 股權），跨足車載、投影、安防鏡頭；於台灣證交所掛牌上市（6668）

2021
加入 MIH 電動車開放平台；取得東莞望牛墩鎮土地，籌建新生產基地

2023
導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，2024年通過第三方查證；2022年導入汽車供應鏈之 IATF16949 汽車品質管理系統，並於 2023/02 取得正式驗證。

2024
東莞晶彩新廠完成搬遷並正式投產；完成收購紘立光電100% 股權；泰國 JMO 組裝廠設立

2025
車用加熱除霧鏡頭通過 Tier 1 認證並量產；集團營收突破 11.49 億元，成長 24.60%

主要產品營收占比：

年度	2024年		2025年	
產品別	營收淨額(千元)	%	營收淨額(千元)	%
模具(含模座及模仁)	330,352	35.84	324,044	28.21
鏡頭及鏡片	459,885	49.89	635,520	55.33
其他	131,617	14.27	189,045	16.46
總計	921,854	100.00	1,148,609	100.00

主要營收地區占比：

年度		2024年		2025年	
地區別		營收淨額(千元)	%	營收淨額(千元)	%
外銷	亞洲	823,015	89.28	1,038,366	90.40
	其他	27,435	2.97	28,071	2.45
內銷		71,404	7.75	82,172	7.15
總計		921,854	100.00	1,148,609	100.00

營運據點相關資訊

中揚光電為了加強利害關係人聯繫，統合資源，我們營運據點與相關資訊如下：

據點	公司名稱	主要業務
台灣‧台中（總部）	中揚光電股份有限公司	光學設計、超精密模具開發、智慧製造、研發中心、集團管理
台灣‧台中	紘立光電股份有限公司	車載、投影、安防鏡頭研發與生產
中國‧廣東東莞	東莞晶彩光學有限公司	手機鏡片模具量產、AI 伺服器冷卻快速接頭、NB 鏡片製造（2024 年望牛墩新廠投產）
中國‧廣東東莞	展立光電(東莞)有限公司	光學產品之銷售
泰國	JMO (Thailand) Co., Ltd.	車載鏡頭、警用密錄器、空拍機鏡頭組裝（2024 年設立，承接北美與歐洲訂單）

展望2026年度，中揚光電將以「產能國際化」與「產品高值化」作為兩大核心發展主軸，全力推動公司邁向新的里程碑。在產能國際化方面，我們將積極拓展海外生產佈局，優化全球供應鏈的韌性與效率，確保能夠靈活因應不同市場的需求變化；在產品高值化方面，我們則將持續投入研發資源，聚焦於技術含量更高、附加價值更豐厚的產品線，提升整體毛利結構。
與此同時，中揚光電將充分發揮從精密模具設計到光學組裝的垂直整合優勢，讓研發、製造與品質管控緊密協作，形成一體化的競爭壁壘。在客戶策略方面，我們將更深入地與全球各領域的領頭羊企業進行策略對接，透過共同開發、技術協作等方式建立長期夥伴關係，攜手開創更大的市場版圖，讓中揚光電在全球精密光學產業中持續扮演不可或缺的關鍵角色。

中揚光電股份有限公司(總部)
與紘立光電股份有限公司



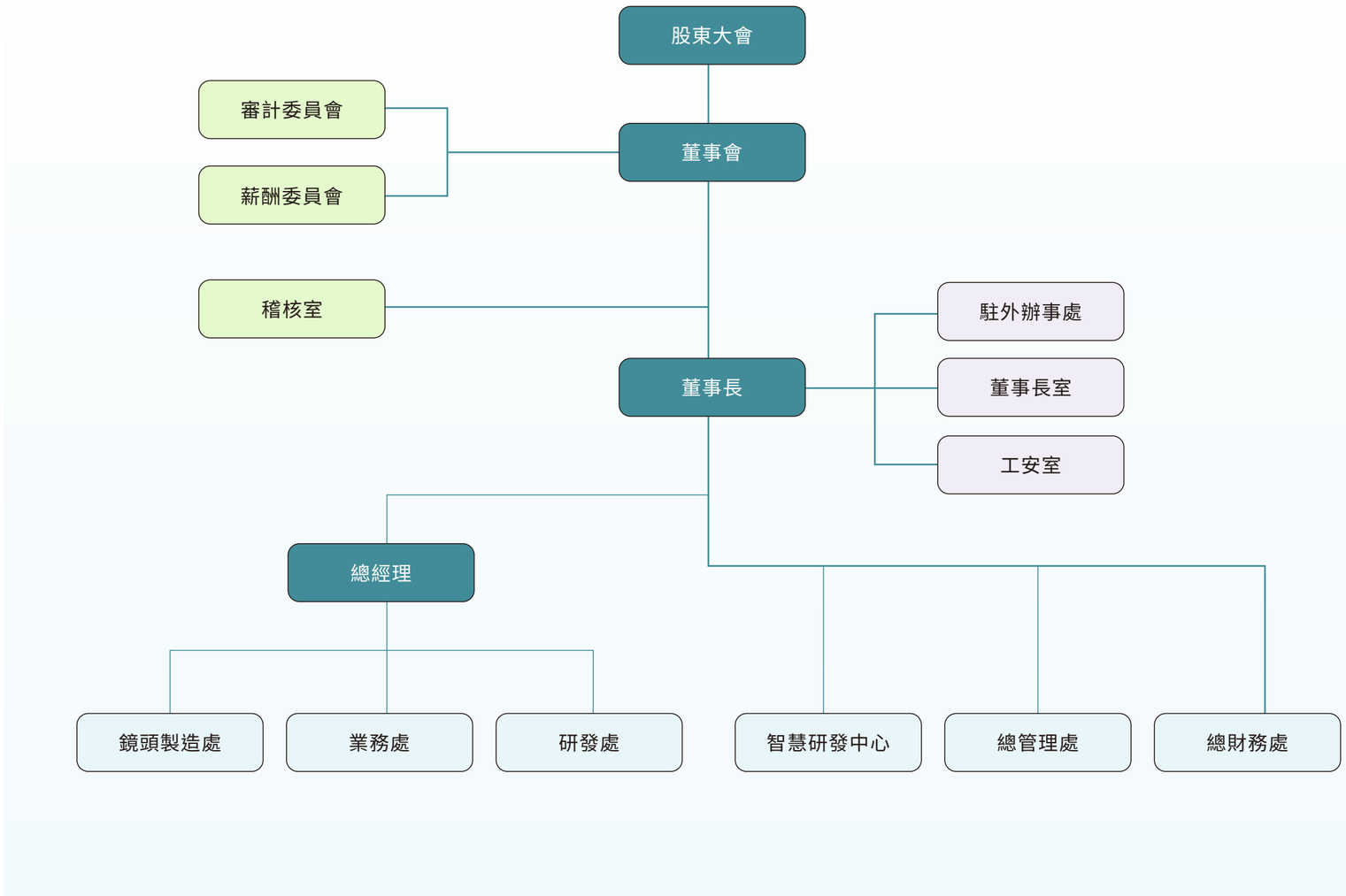
東莞晶彩光學有限公司
與展立光電有限公司



JMO (Thailand) Co., Ltd.



組織架構



組織架構	工作執掌
董事長暨 董事長室	1. 承股東會議之決議 對外代表公司行使一切權利及義務。 2. 公司發展之願景及策略規劃。 3. 公司重大經營策略佈局、產品發展方向及市場定位。 4. 公司文化之建立及監督公司重大決策之執行成效。
總經理暨 總經理室	1. 執行及監督本公司整體營業及行政運作並向董事會提出執行成效報告。 2. 透過公司資源整合與協調 訂定營運目標並指揮監督各單位達成任務。 3. 公司之涉外事務及公共關係之規劃及執行。 4. 綜理公司之日常營運、決策及管理事項。
稽核室	1. 協助董事會及經理人檢查與覆核內部控制制度之缺失。 2. 衡量營運之效果及效率並適時提供改進建議以協助公司達成內部控制之目標。
法務室	1. 合約、法律文件等之審查。 2. 訴訟與非訟案件之管理。 3. 協助各部門就爭議與糾紛之適法性處理。
工安室	擬定、規劃及推動安全衛生管理事項並指導有關部門實施。
品保處	1. 品管流程之處境分析與利害團體之需求和期望客戶進行資訊監控決定與評估風險和機會的對應措施並納入管理系統。 2. 有效監控出貨品質及製程品質之管理。 3. 品質異常之處理、原因分析與矯正預防行動。 4. 協助各項品質管理要求之推動與監督 如 ISO、客戶品質驗廠。

組織架構	工作執掌
製造處	1. 生產過程之品質、效率、成本、安全之改善與管理。 2. 製造流程之處境分析進行資訊監控決定與評估風險和機會的對應措施並納管理系統。 3. 現場5 S執行、維護及改善。 4. 維持廠內生產設備正常運轉及異常狀況之處理。
業務處	1. 擬訂並執行銷售計劃編制銷售預算。 2. 處理報價、受訂、出貨及客服作業。 3. 客戶合約、聲明書之簽訂。 4. 產銷協調及帳款催收等事宜。
研發處	1. 新產品種類及新製程技術之引進及開發。 2. 協助提升製造部門進行現有製程技術之改進提升。 3. 協助客戶產品應用技術與客戶產品運用分析及客訴案件製程技術處理。 4. 專利申請與維護。 5. 量產之品質、效率、成本之回饋與持續改善。 6. 圖面管制及設計變更之管理。 7. 研發資訊之管理、規劃與實施
總管理處	1. 公司組織系統及各單位工作職責之規劃協調及修訂。 2. 管理規章、制度之制定及推行。 3. 規劃有效之人力資源政策、人事薪資作業管理及人員教育訓練。 4. 執行及監督人事、行政、採購、資材、文件管制、資訊及總務作業。
總財務處	1. 會計制度之建立、維護及執行。 2. 帳務處理成本控管、稅務申報、出納作業及資金管理等。 3. 帳務整合及資金調度。 4. 預算編製規劃與檢討。 5. 財務報表編製及分析供決策單位管理及制定政策。 6. 財務狀況定期公告及申報事宜。

經營團隊

職稱	姓名	主要經(學)歷
董事長 兼任集團策略長	李榮洲	中興大學機械製造工程所 亞洲光學模具設計部模具工程師 眾盈光學 總經理 晶模光學 總經理 中揚光電 執行長
總經理	許智程	虎尾科技大學光電工程所 合盈光電 特助、深圳廠廠長、研發處經理 紘立光電董事長兼總經理
財務主管 會計主管	潘景祥	輔仁大學會計系 一品光學財務處協理 佳能企業高級管理師 安永聯合會計師事務所襄理
新產品事業處 首席技術長	歐崇仁	國立清華大學動力機械工程研究所博士 修平科技大學電機系/ 能財系教授 工研院光電所
資深經理	郭幼睿	樹德工專 機械科 紘立光電製造部資深經理、新新光電副總、鑫銳光學製造處部長、新進光學廠長

產業鏈

產業鏈，茲將本公司所屬精密光學產業鏈之上、中、下游關聯性圖示如下：

上游 原材料供應	中游(中揚光電) 核心製造與研發	下游 終端應用市場
● 光學玻璃 ● 光學塑膠(PC/PMMA) ● 鍍膜材料 ● 精密鋼材 ● 化學品 ● 電子零件	● 光學設計 ● 超精密模具加工 ● 鏡片成型(玻璃/塑膠) ● 鍍膜處理 ● 鏡頭組裝 ● AOI自動光學檢測 ● 品質驗證與出貨	● 車載 ADAS / LiDAR ● AR/VR眼鏡 ● 智慧型手機 ● AI伺服器冷卻系統 ● 醫療內視鏡 ● 無人機(UAV) ● 智慧安防/警用密錄器 ● 人型機器人視覺

精密光學產業鏈涵蓋從原材料供應、光學設計、精密製造、系統整合到終端應用的完整價值創造體系。中揚光電在此產業鏈中扮演核心製造服務商的關鍵角色，以全自主垂直整合製程能力，連結上游原材料供應商與下游品牌客戶，提供從模具開發到鏡頭模組交付的一站式解決方案。

隨著全球 AI 化、電動車普及化與 AR/VR 消費化趨勢加速，精密光學元件的應用場景持續擴張，中揚光電的產業鏈定位也從傳統手機鏡頭製造商，成功轉型為多元高值化光學解決方案提供者，深度嵌入車載、AI 伺服器、AR 眼鏡等新興供應鏈體系。



2.2 產品優勢與客戶關係

在全球光學產業快速演進的浪潮下，客戶對精密光學元件的要求已不再侷限於「品質達標」，而是全面升維至技術共創、快速響應、永續合規的多元標準。面對這場深刻的產業典範轉移，中揚光電始終以「堅持，要做就做最好的！」為核心信念，將技術創新與客戶關係深耕視為企業永續競爭力的雙引擎，持續鞏固在全球精密光學供應鏈中的不可替代性。

中揚光電最核心的產品優勢，源自於全自主垂直整合製程能力——從光學系統設計、超精密模具模仁加工、鏡片成型、鍍膜處理、鏡頭組裝，到 AI 輔助自動光學檢測(AOI)，每一道工序均由公司自主掌控，無需仰賴外部代工。這種「設計即製造、製造即品質」的一貫化能力，不僅使中揚光電的標準交期較同業縮短 30% 至 50%，更確保每一枚精密鏡片從研發到交付的品質一致性，成為全球 Tier 1 車廠、消費電子品牌及 AI 伺服器大廠選擇與中揚光電建立長期策略夥伴關係的根本原因。

2025 年，中揚光電在產品高值化轉型上取得關鍵突破：車用加熱除霧鏡頭通過全球 Tier 1 客戶認證並正式量產，標誌著公司成功進入全球汽車供應鏈最嚴苛的品質門檻；AR 眼鏡光學模組完成單色版本量產，搶先布局次世代消費性光學市場；AI 伺服器冷卻快速接頭在東莞廠順利量產，為公司開拓全新的高值化產品線。這三項里程碑式的突破，不僅驗證了中揚光電跨領域技術整合能力，更使集團合併營收較前一年大幅成長 24.60%，充分展現「技術領先創造客戶黏著度、客戶黏著度驅動財務成長」的正向飛輪效應。

在客戶關係管理上，中揚光電秉持「以客戶成功為己任」的服務哲學，透過專屬業務工程師(FAE)制度、定期技術交流會議及快速樣品打樣服務，與客戶建立深度的技術協作關係。我們不僅是供應商，更是客戶產品研發過程中的光學技術夥伴。面對客戶日益嚴格的 ESG 供應鏈要求，中揚光電亦積極回應：以 IATF 16949 保障車用產品品質、以 ISO 14064-1 碳盤查支持金管會減碳目標、以 RoHS/REACH 合規確保產品進入全球市場的綠色通行證，全方位強化客戶對中揚光電作為「負責任供應商」的信賴。

展望未來，隨著電動車滲透率持續攀升、AR/VR 消費化加速及 AI 算力需求爆發，精密光學元件的應用場景將持續擴張。中揚光電將持續深化與現有策略客戶的合作廣度與深度，同時積極開拓人型機器人視覺、超透鏡(Metalens)等新興應用領域，以不斷進化的產品技術優勢與以人為本的客戶服務精神，共同書寫精密光學產業的永續未來。

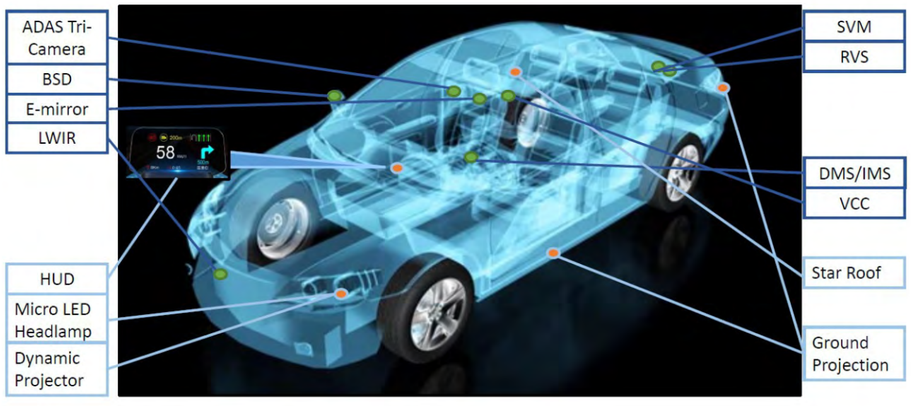
2.2.1 產品優勢

中揚光電的核心競爭力，建立在全自主垂直整合製程能力之上。從光學系統設計、超精密模具模仁加工、鏡片成型（玻璃模造與塑膠射出）、鍍膜處理、鏡頭組裝，到 AI 輔助自動光學檢測（AOI），每一道關鍵工序均由公司自主掌控，無需仰賴外部代工。這種「設計即製造、製造即品質」的一貫化能力，使中揚光電得以在品質、交期與成本三個維度同步領先同業，構築難以複製的技術護城河。

在超精密加工技術方面，中揚光電的模具模仁精度達次微米級，模具壽命可達 100 萬模次，遠優於同業 50 至 80 萬模次的水準，大幅降低客戶的長期模具維護成本。在交期競爭力方面，透過智慧自動模具設計系統（NX 二次開發）與 MES 製造執行系統的整合應用，標準化前端製程交期縮短至 10 至 15 天，較同業的 21 至 30 天快速 30% 至 50%，有效協助客戶縮短新品上市時程。

在產品技術廣度方面，中揚光電同時具備玻璃模造非球面鏡片與塑膠射出鏡片的製造能力，並持續深化 G+P 混合鏡頭（玻璃與塑膠混合）的設計整合技術，滿足車載、AR/VR、醫療等高階應用對光學性能的嚴苛要求。2025 年，公司在產品高值化轉型上取得三項重要突破：車用加熱除霧鏡頭通過全球 Tier 1 車廠認證並正式量產，成功進入全球汽車供應鏈最嚴格的品質體系；AR 眼鏡光學模組完成單色版本量產，搶先布局次世代消費性光學市場；AI 伺服器冷卻快速接頭在東莞廠順利量產，為公司開拓全新的高值化產品線。

在品質認證方面，中揚光電持續維持 IATF 16949（汽車業品質管理）、ISO 9001（品質管理系統）等國際認證，並嚴格落實 RoHS、REACH、WEEE 等歐盟環保指令，確保所有產品 100% 符合有害物質管制要求，為客戶提供進入全球市場的綠色通行保障。在智慧製造方面，公司持續投入 AI 輔助 AOI 瑕疵辨識系統的機器學習訓練，不斷提升檢測準確率，以「零缺陷」為目標，確保每一批出貨產品均達到客戶最嚴格的品質標準。



Automotive Applications

產品應用說明

Lens Applications



Automotive LiDAR



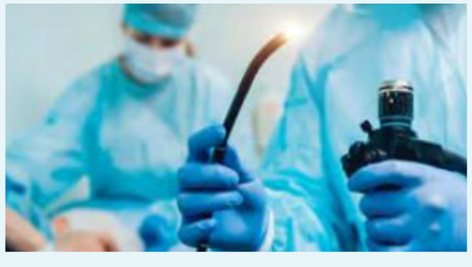
AR



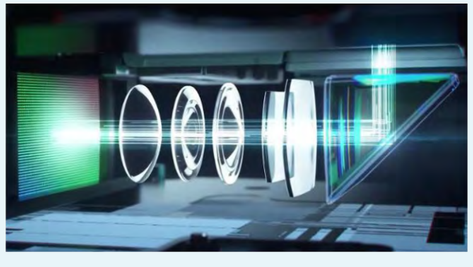
Defense



Industrial



Biometric / Medical



Periscope lens

衝突礦產管理

本公司的所有產品都能滿足發展組織(OECD)「受衝突影響和高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南」或同等和公認的盡職調查框架及其他法律法規的要求；公司不直接從冶煉廠或精煉廠購買原材料，為避免剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的礦物所引起的人權災難及降低供應鏈的管理風險，公司制定衝突礦產政策，並建置供應商負責任礦物採購管理流程。

公司不接受且不使用原產自剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鉭、錫、鎢、金、鈷等礦物。

截止2025年止未發現任何供應商的交付產品含有來自剛果民主共和國與其周邊國家的衝突區域及其它高風險地區出產的鉭、錫、鎢、金、鈷等礦物。

綠色供應及生產

中揚光電邁向環保永續的同時，我們也關注供應商於永續發展有關環境、社會面之成長，期許透過供應商之管理逐步攜手供應商達成產業永續。

中揚光電的環境管制物質管理流程主要是：(所有產品都符合RoHS、REACH等法規與客戶要求，要求供應商與外包商所有物料的標識區分管理、對原材料、製程及成品進行的監控等。)

- 在產品評估階段依照作業流程，對所有涉及的物料進行評估，包括的環境管制物質的要求，經評估通過的物料才能進入採購資源庫。
- 建立製程Hazardous Substance Free(HSF)監控管理制度，包括製程輔助材料、治工具等之管理。
- 對原材料入倉前(IQC)、生產製程中(IPQC)及出貨前(OQC)採取嚴格環保抽樣測試管控。
- 對材料追溯機制管理機制，在需要時可以進行追溯管理。
- 落實產品全生命週期之HSF風險管理。

本公司產品2025年度未發生任何HSF異常，及任何有關來自於客戶有關HSF異常投訴。

中揚光電的產品優勢，不僅體現在技術規格的卓越，更體現在「以客戶需求為設計起點」的研發思維。我們持續加大研發投入(2025 年研發費用占營收比重約 12.59%)，以技術創新驅動產品升級，確保在快速演進的光學市場中始終保持領先地位。

2.2.2 營業秘密保護與交易安全

精密光學產業的核心競爭力高度仰賴技術積累與創新研發，營業秘密的有效保護不僅是企業智慧財產權管理的基本要求，更是維繫客戶信任、確保長期競爭優勢的關鍵基礎。中揚光電深知此一重要性，建立了涵蓋技術保護、資訊安全、法律合規與員工教育的多層次營業秘密保護體系。

在技術與智慧財產保護方面，中揚光電針對核心製程技術、模具設計參數、光學系統配方及客戶專案資料，建立嚴格的機密等級分類制度。所有涉及核心技術的研發文件均以加密方式儲存，並設定嚴格的存取權限控管，確保僅有授權人員方可接觸敏感資訊。公司積極推動專利申請，將關鍵技術成果轉化為受法律保護的智慧財產，形成有效的技術壁壘。

在資訊安全管理方面，中揚光電持續強化資訊系統的安全防護架構，建置異地備援機制，確保關鍵系統在遭遇突發事件時能於8小時內恢復正常運作，保障營運持續性。公司定期進行資安漏洞掃描與滲透測試，並建立資安事件應變小組，以快速應對潛在的資安威脅。針對員工的資安意識，公司每年定期辦理資訊安全教育訓練，確保全體員工了解資安政策與個人責任。

在交易安全保障方面，中揚光電與客戶、供應商及合作夥伴簽訂保密協議(NDA)，明確規範雙方在合作期間及合作結束後的保密義務，確保商業機密不外洩。所有商業合約均經法務部門審查，確保條款符合相關法規要求，並有效保障公司的合法權益。在電子商務與數位交易方面，公司採用加密傳輸協議(TLS/SSL)保護交易資料的傳輸安全，防範中間人攻擊與資料竊取風險。

在員工保密管理方面，所有員工於到職時均須簽署保密協議，明確了解其對公司營業秘密的保護義務。針對離職員工，公司建立完善的交接程序與保密義務提醒機制，確保離職後的保密責任持續有效。公司亦定期對員工進行智慧財產權保護教育，培養全員的保密意識文化，從根本上降低內部洩密風險。

客戶隱私事件投訴

年度	總數	來源 (內外部各方；監管機關)	改善說明
2023年	0	內外部各方(含客戶)	NA
2024年	0	內外部各方(含客戶)	NA
2025年	0	內外部各方(含客戶)	NA

2025 年，中揚光電全年未發生任何重大營業秘密洩露事件或資訊安全重大事故，顯示公司在營業秘密保護與交易安全管理上的持續努力已取得具體成效。

2.2.3 客戶關係

中揚光電秉持「以客戶成功為己任」的服務哲學，將客戶關係的深耕視為企業永續發展的核心策略之一。我們不僅是客戶的零件供應商，更致力於成為客戶產品研發過程中不可或缺的光學技術夥伴，透過深度的技術協作與快速的服務響應，與客戶共同創造價值。

在客戶服務機制方面，中揚光電建立了專屬的業務工程師(FAE，Field Application Engineer)服務制度，每位重要客戶均配置專責的業務工程師，負責技術諮詢、專案追蹤與問題解決，確保客戶在整個合作過程中獲得即時、專業的支援。針對新品開發專案，公司提供「快速打樣服務」，從設計確認到樣品交付最快可於 10 至 15 天內完成，大幅縮短客戶的新品開發週期，協助客戶搶占市場先機。

在技術共創合作方面，中揚光電積極與客戶的研發團隊展開前端技術合作(DFM，Design for Manufacturability)，在產品設計階段即導入製造可行性分析，協助客戶優化光學設計，避免後期因設計問題導致的開發延誤與成本浪費。公司定期舉辦技術交流會議，分享最新的光學技術趨勢與製程創新成果，強化與客戶之間的技術互信與合作深度。

在客戶分類管理方面，中揚光電依據客戶規模、戰略重要性及合作深度，建立差異化的客戶管理策略。對於全球 Tier 1 車廠及國際消費電子品牌等策略級客戶，公司提供最高優先級的資源配置與服務支援，確保其供應穩定性與品質一致性。對於成長型客戶，公司則提供更靈活的技術支援與商業合作方案，共同培育長期合作潛力。

在ESG 合規支持方面，面對客戶日益嚴格的供應鏈 ESG 稽核要求，中揚光電主動提供完整的 ESG 績效資料，包括溫室氣體排放數據(ISO 14064-1)、有害物質管制報告(RoHS/REACH)、職業安全衛生紀錄(ISO 45001)及衝突礦產調查結果(CMRT/EMRT)，全方位協助客戶完成供應鏈永續盡職調查，成為客戶眼中最值得信賴的「負責任供應商」。

2025 年，中揚光電持續深化與車載、AR/VR 及 AI 伺服器等新興應用領域客戶的合作關係，三項新產品的量產突破不僅帶動營收成長 24.60%，更進一步鞏固了公司在全球精密光學供應鏈中的策略地位。

2.2.4 客戶滿意

客戶滿意度是中揚光電衡量服務品質與產品競爭力的最重要指標之一。公司深信，持續提升客戶滿意度不僅是維繫現有客戶關係的基礎，更是吸引新客戶、擴大市場份額的核心動力。為此，中揚光電建立了系統化的客戶滿意度管理機制，從問題預防、即時響應到持續改善，形成完整的客戶服務閉環。

在客戶滿意度調查方面，中揚光電每年定期對主要客戶進行滿意度問卷調查，涵蓋產品品質、交期準時率、技術服務能力、溝通響應速度及 ESG 合規表現等多個面向，全面了解客戶對公司整體服務的評價與期望。調查結果由業務部門彙整分析後，提報管理階層審查，並作為年度品質改善計畫的重要依據，2025年度客戶滿意度為91.67分，大幅超過2024年之80分。

在品質異常處理方面，中揚光電建立了快速的客訴處理機制，要求所有客戶投訴須於 24 小時內完成初步響應，並於規定期限內提交完整的根本原因分析（8D 報告）與改善措施。公司採用 PDCA 循環管理方法，確保每一件客訴均能轉化為系統性的品質改善機會，從根本上消除問題根源，防止同類問題再次發生。2025 年，中揚光電持續維持極低的客訴發生率，客訴件數也逐年減少，顯示品質管理系統的有效運作。

在交期管理方面，公司透過 MES 製造執行系統對生產進度進行即時監控，確保訂單交期的準時達成率維持在高水準。針對可能影響交期的異常狀況，公司建立了預警機制，提前通知客戶並協商應對方案，以最大程度降低交期延誤對客戶生產計畫的衝擊。

在持續改善文化方面，中揚光電將客戶滿意度的提升納入各部門的年度績效目標，形成全員參與的品質改善文化。公司定期舉辦內部品質改善提案活動，鼓勵第一線員工提出改善建議，並對優秀提案給予獎勵，激發全員的品質意識與主人翁精神。

客戶滿意度與客訴件數

統計/年度	2023年	2024年	2025年
客戶滿意度	81.90	80.00	91.67
客訴件數	15	13	12

展望未來，中揚光電將持續深化以客戶為中心的服務理念，透過數位化工具強化客戶溝通效率，並積極回應客戶在 ESG 永續供應鏈方面的新興需求，以更高水準的產品品質與服務體驗，持續贏得客戶的信賴與長期合作。



2.3 參與外部協會

企業的永續發展，從來不是一場獨自前行的旅程。中揚光電深刻體認，唯有積極融入產業生態系、與外部組織攜手協作，方能在瞬息萬變的全球市場中持續掌握技術趨勢、強化政策影響力，並與同業共同推動整體產業的永續進化。因此，中揚光電長期以來積極參與國內外各類產業協會、永續倡議組織及公協會，將外部議合視為企業治理與永續策略的重要延伸。

在產業技術合作方面，中揚光電於 2021 年正式加入由鴻海科技集團主導的 MIH 電動車開放平台（MIH Consortium），成為全球最大電動車開放生態系的成員之一。透過參與 MIH 平台，中揚光電得以與全球頂尖的電動車零組件廠商、系統整合商及整車品牌進行技術交流與規格共創，深度掌握車載光學元件在 ADAS、LiDAR 及車內感測應用上的最新需求趨勢，為公司車用鏡頭產品的研發方向提供最前沿的市場洞察，有效加速車用光學業務的布局與深化。

在供應鏈責任倡議方面，中揚光電遵循責任商業聯盟（RBA，Responsible Business Alliance）行為準則，以國際最高標準規範自身及供應鏈夥伴在勞工權益、健康安全、環境保護及商業道德等面向的行為準則，確保整體供應鏈符合全球品牌客戶對責任採購的嚴格要求。

在資本市場治理方面，中揚光電作為台灣證券交易所上市公司（股票代號：6668），每年積極參與台灣證券交易所公司治理中心主辦的公司治理評鑑，透過系統性的自評與外部評核機制，持續檢視並提升董事會運作、股東權益保障、資訊透明度及永續發展等各面向的治理品質，展現對資本市場利害關係人的高度責任感。

中揚光電相信，積極參與外部協會不僅是履行企業社會責任的具體行動，更是汲取外部知識、強化產業連結、提升企業永續競爭力的重要途徑。未來，公司將持續評估並擴大參與具有戰略意義的國際永續倡議與產業組織，以更開放、更積極的姿態，與全球利害關係人共同推動精密光學產業邁向更永續的未來。

外部協會名稱	參與身份	參與的委員會/推動的專案
MIH 電動車開放平台（MIH Consortium）	會員	無
責任商業聯盟行為準則（RBA）	客戶要求	無
財團法人光電科技工業協進會(PIDA)	會員	無
台中工業區廠商協進會	會員	無

Chapter 03

公司治理

3.1 誠信治理
3.2 治理實務
3.3 倫理誠信
3.4 風險管理
3.5 法規遵循
3.6 營運績效
3.7 資訊安全
3.8 創新研發

三、公司治理

永續績效

SDGs		公司目標	實績及目標達成
	4.7 確保所有人習得必要的知識可促進永續發展 12.8 確保每個人都有永續發展的有關資訊與意識	● 提升董事會成員永續意識。 ● 提升員工永續意識。	● 2025年度董事進修48小時，部分是與永續發展相關訓練課程。 ● 2025年度員工總共233小時相關訓練課程，占訓練總時數86.30%。
	9.5 提高工商業的科技能力，鼓勵創新	● 研發投入費用占營收比率10%以上。	● 2025年度投入研發費用144,571千元，占合併營收比率12.59%。
	16.5 減少各種形式的貪污	● 零違法。 ● 辦理誠信經營宣導。	● 2025年度誠信經營零違法。 ● 2025年度完成誠信經營宣導。
	16.6 在所有階層發展有效、負責且透明的制度	● 董事會至少每季召開一次。 ● 落實績效評估。 ● 100%符合有害物質標準。 ● 取得ISO 9001、ISO 14001與ISO 45001國際系統證書維持有效性。	● 2025年度召開7次董事會。 ● 每年至少一次進行董事會及功能性委員會績效評估。 ● 客戶及法規相關有害物質要求零異常事件。 ● 證書持續有效。
	17.16 透過多邊合作輔助並提高全球在永續發展上的合作	● 限用物質符合比率100%。	● 2025年度限用物質調查符合比率100%。

3.1 誠信治理

重大主題	商業道德及行為準則
正負面、實際及潛在衝擊	2025年新進人員誠信經營守則訓練涵蓋率100%；全年未發生申訴案件；供應商100%簽署誠信廉潔承諾書，屬正面實際衝擊
對中揚的意義	誠信經營是維繫客戶信任、供應商合作及員工向心力的基石。光學精密產業涉及高度機密技術與客戶智慧財產，嚴格的商業道德規範可有效防範商業機密外洩、利益衝突及貪腐風險，保護公司聲譽與長期競爭優勢
政策/承諾	1. 零容忍貪腐、賄賂及不公平競爭行為 2. 確保所有業務活動符合適用法律法規 3. 保護客戶及公司機密資訊
目標	1. 新進員工誠信訓練涵蓋率維持100% 2. 年度申訴案件數為零 3. 供應商誠信承諾書簽署率維持100%
投入資源	1. 每年辦理誠信經營教育訓練 2. 定期更新行為準則 3. 化供應商誠信稽核 4. 建立匿名檢舉保護機制 5. 跨國據點同步推行誠信文化
負責部門 申訴機制	負責部門：稽核室、總財務處 申訴機制：內部申訴信箱（jmo@zy-tech.com.tw）確保檢舉人身份保密，禁止任何形式報復
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 年度申訴案件統計 2. 訓練涵蓋率追蹤 執行成果： 1. 2025年未發生任何違反商業道德案件 2. 新進員工訓練涵蓋率100%

誠信，是中揚光電一切商業行為的根本基石。公司秉持「誠信經營、透明治理、依法合規」的核心價值，將誠信文化深植於企業 DNA 之中，從董事會決策、管理階層行為，到每一位員工的日常工作，均以最高道德標準自我要求。中揚光電深信，唯有建立在誠信基礎上的企業成長，方能真正為股東、客戶、員工及社會創造長久且可持續的共同價值。

誠信經營政策

中揚光電依據《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關規範，制定並公告《誠信經營守則》，明確禁止公司董事、經理人、員工及受公司實質控制之人，以直接或間接方式，對任何公私部門人員提供、承諾、要求或收受不正當利益，包含金錢、財物、回扣、佣金或其他任何形式之不當給付。
誠信經營守則涵蓋以下核心規範：

- 禁止賄賂與貪腐：嚴禁以任何形式從事賄賂、收賄或其他腐敗行為，不論對象為政府官員、商業夥伴或其他第三方。
- 禁止不當政治獻金：公司不以任何形式提供政治獻金，確保商業行為與政治活動之間保持清晰界線。
- 禁止不公平競爭：嚴格遵守《公平交易法》及相關競爭法規，禁止任何形式的聯合壟斷、不實廣告或其他妨礙公平競爭之行為。
- 利益衝突迴避：要求全體董事、監察人及員工主動申報並迴避可能影響公正判斷的利益衝突情事，確保決策過程之客觀性與公正性。
- 禁止內線交易：嚴禁利用職務之便取得之未公開重大資訊從事有價證券交易，保障所有投資人之公平權益。

誠信經營守則已公告於公司官方網站及內部規章系統，全體員工均可隨時查閱，確保政策的透明度與可及性。2025 年，公司持續維持零重大違規紀錄，誠信文化已有效內化為全員共識。

誠信教育訓練

中揚光電深知，制度的建立是起點，文化的內化才是終點。為確保誠信經營理念從紙面規範轉化為員工的行為自覺，公司建立了系統性的誠信教育訓練機制，將誠信相關課程納入員工年度必修訓練計畫。
在新進員工訓練方面，所有新進人員於到職訓練期間均須完成誠信經營政策、反腐敗規範、利益衝突迴避及內線交易防範等核心課程，並簽署誠信承諾書，確認已充分了解並同意遵守公司誠信行為準則。
在在職員工訓練方面，公司每年定期辦理誠信經營相關教育訓練，課程內容涵蓋最新法規動態、案例研討及情境模擬演練，以深化員工對誠信規範的理解與應用能力。針對業務、採購、財務等高風險職位人員，公司另安排進階專項訓練，強化其在面對潛在利益衝突或不當請託時的正確判斷與應對能力。
在管理階層訓練方面，公司治理主管定期向董事會及高階主管報告誠信治理執行狀況，並就重大法規變動或新興合規風險進行專題簡報，確保決策層級對誠信治理的高度重視與持續關注。
2025年，中揚光電誠信相關教育訓練涵蓋率達100%，全體員工均完成年度誠信訓練，展現公司對誠信文化全員落實的堅定承諾。

申訴與舉報機制

有效的申訴與舉報機制，是誠信治理體系的重要安全閥。中揚光電建立多元暢通的申訴舉報管道，確保任何員工、供應商、客戶或其他利害關係人，均能在無顧慮的環境下反映疑慮或舉報不當行為。
公司現行申訴管道包括：

管道類型	說明
外部檢舉信箱	service@zy-tech.com.tw
內部申訴信箱	jmo@zy-tech.com.tw、總經理信箱
發言人電話	04-2359-7888
審計委員會直達管道	重大事項可直接向獨立董事或審計委員會反映
主管機關申訴管道	依法告知員工得向主管機關申訴之權利

在保密與保護機制方面，公司明確承諾對所有申訴案件嚴格保密，並禁止對善意舉報人採取任何形式的報復或不利對待。違反保密義務或對舉報人進行打壓者，將依公司規章予以嚴處。
在案件處理程序方面，所有申訴案件均由法務室或稽核單位進行獨立調查，調查結果依案件性質提報相關主管或董事會審議，並於適當範圍內向申訴人回覆處理結果，確保每一件申訴均獲得認真對待與妥善處理。
2025年，中揚光電全年申訴案件為0件，顯示公司誠信文化已深植人心，整體營運環境維持高度的道德水準與合規品質。
中揚光電在公司官網利害關係人專區針對不同利害關係人類別設置不同的聯絡窗口及聯絡管道，亦建置多元的申訴機制，中揚光電透過雙向溝通，理解利害關係人對公司的要求與期望，並盡力達成利害關係人期待。

中揚光電官網 / 公司治理專區　　中揚光電官網 / 投資人關係專區

3.2 治理實務

重大主題	公司治理
正負面、實際及潛在衝擊	治理架構未能與國際標準同步升級，可能影響客戶及投資人對公司的信任評估，目前公司治理排名仍於末段班，屬負面潛在衝擊。
對中揚的意義	健全的公司治理架構是企業永續經營的制度基礎，確保董事會有效監督、資訊透明揭露及股東權益保障。將ESG策略納入最高決策層，不僅提升投資人信心，亦是公司進入國際供應鏈的重要資格條件。
政策/承諾	1.持續強化董事會多元性與獨立性；確保財務資訊即時、完整、透明揭露 2.落實股東平等對待原則
目標	1.維持獨立董事占比≥ 40% 2.董事會出席率維持90%以上 3.持續優化公司治理評鑑得分
投入資源	1.每年召開股東常會及法說會 2.完善英文官網投資人專區 3.強化永續發展委員會運作機制 4.期辦理董事職能培訓 5.推動ESG資訊與財務報告整合揭露
負責部門 申訴機制	負責部門：總財務處 申訴機制：投資人關係信箱investor_relations@zy-tech.com.tw 、發言人電話(04)2359-7888、官網利害關係人專區
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 每年定期召開董事會與功能性委員會，檢視目標達成情形 2. 台灣證交所公司治理評鑑結果 執行成果： 1. 2025年董事會召開7次，出席率達標 2. 審計委員會召開5次、薪酬委員會召開4次，出席率均達高標準

健全的公司治理是企業永續發展的制度基石。中揚光電以「透明、負責、效能、永續」為治理核心原則，依循《公司法》、《證券交易法》、《上市上櫃公司治理實務守則》及主管機關相關規範，建立完善的董事會運作機制與內部控制體系，確保公司決策品質、保障股東權益，並有效管理各類營運風險。

中揚光電董事會為公司最高治理機構，負責監督公司整體策略方向、重大決策及風險管理。截至 2025 年底，董事會由 7 位董事組成，其中設有獨立董事 3 位，獨立董事席次比例達 42.86%，符合主管機關要求，確保董事會決策之客觀性與獨立性。董事會下設審計委員會（由全體獨立董事組成）及薪酬委員會，分別負責財務報告監督、內部控制審查，以及董事與高階主管薪酬之合理性評估，強化董事會職能分工與制衡機制。

為提升董事會對永續議題的監督能量，公司已將 ESG 重大議題納入董事會年度議程，由永續推動委員會定期向董事會報告永續策略執行進度與重大衝擊管理成果，確保永續治理與企業整體策略的高度整合。

中揚光電設置獨立的內部稽核室，直屬董事會，定期對公司各部門及海外子公司（東莞晶彩、泰國 JMO）執行內部稽核作業，評估內部控制制度的有效性，並將稽核結果直接向審計委員會及董事會報告，確保稽核獨立性與報告直達性。公司每年依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》完成內部控制制度聲明書，並由董事長及財務主管共同簽署，對外公告揭露。

在風險管理方面，公司建立涵蓋策略風險、營運風險、財務風險、法規遵循風險及新興ESG風險（包含氣候變遷、供應鏈中斷、地緣政治）的全面風險管理框架，由各職能部門負責人擔任風險管理窗口，定期識別、評估與回報重大風險，確保風險資訊能即時傳遞至管理階層與董事會。

中揚光電秉持資訊透明原則，嚴格遵守重大訊息公告規範，透過公開資訊觀測站（MOPS）、官方網站及股東會等多元管道，即時且完整地揭露財務資訊、重大決策及ESG績效；2025 年股東會的高出席率，更彰顯了投資人對公司治理品質的高度信任。為確保資訊揭露的正確性與時效性，公司財務報表均委託安侯建業聯合會計師事務所定期查核簽證，並建立完善的發言人制度與權責揭露機制，落實法令要求，提供股東及利害關係人具公信力的參考資訊。

未來，中揚光電將持續提升公司治理整體效能，進一步鞏固利害關係人對公司的信任與支持，穩健邁進永續經營的目標。

公司治理流程

合規

建立符合台灣證券交易所等主管機關有關公司治理要求之制度，並落實執行。

職能

成立審計委員會、薪資報酬委員會其成員由獨立董事擔任，以確保落實監督之責，營運團隊依法執行，並定期於董事會報告。

評核

每年參與上市櫃公司治理評鑑作業，並定期檢討策略，透過標竿學習達成優化公司治理成效。

溝通

定期召開股東常會說明公司治理等訊息，並編制年報、永續報告書於官網揭露永續發展及風險管控訊息。

揭露

董事會重大議案之決策公告於官網，以對利害關係人負責。

2025年度公司治理主管執行成果

- 治理主管完成進修課程時數3小時，所有董事合計完成進修課程時數達48小時。
- 協助各項功能性委員會、董事會及股東會議事程序及法遵事宜。
- 負責董事會及股東會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- 提供獨立董事及一般董事進修課程資訊並協助完成董事進修計劃。
- 協助獨立董事、內部稽核主管及簽證會計師定期溝通瞭解公司內部控制及財務情形。
- 透過不定期更新公司官網，使投資人了解公司財務、業務及公司治理等相關資訊，以確保維護股東權益。
- 2025年度共舉辦1次法人說明會。



3.2.1 董事會

董事會為中揚光電最高治理機構，負責引導公司策略方向、監督管理階層營運績效，並建立完善的風險控管與合規體系。中揚光電秉持「專業、多元、獨立」的原則建構董事會成員組合，確保決策過程能廣納多元觀點，並有效維護股東及各利害關係人之長遠利益。

截至 2025 年底，中揚光電董事會由 7 位董事組成，包含 4 位一般董事及 3 位獨立董事，獨立董事席次比例達 42.86%，符合《證券交易法》及公司治理實務守則之規範。獨立董事均具備財務、會計或產業管理之專業背景，並於審計委員會及薪酬委員會中發揮關鍵監督職能，確保公司治理之獨立性與公正性。董事長與總經理2025年由不同人士擔任，落實權責分立之治理精神。

中揚光電積極落實「董事會成員多元化政策」，成員背景涵蓋光學產業、精密機械、財務金融、法律合規及企業管理等領域。2025 年，董事會成員年齡分布均衡，並包含至少 1 位女性董事，展現對性別平等與多元視角的重視。各董事憑藉其深厚的產業經驗與專業素養，在公司轉型車載光學、AR/VR 及 AI 伺服器等高成長市場的決策過程中，提供關鍵的策略指導。

2025 年，董事會共召開7 次會議，平均出席率達 93%。為強化董事會對環境（E）、社會（S）及治理（G）議題的監督能量，公司定期安排董事參與永續發展相關進修課程，主題涵蓋氣候變遷風險、資安治理及最新 ESG 法規動態。此外，永續推動委員會定期向董事會報告 ESG 重大議題之執行進度與目標達成狀況，確保永續經營理念由上而下貫徹於公司各營運環節。

中揚光電董事會將持續優化治理機制，透過年度董事會績效自我評估，檢視運作效能並尋求持續改善之機會，以穩健的治理架構驅動企業長期價值之成長。

董事成員介紹

職稱	董事長	董事			獨立董事		
姓名	李榮洲	龔文霖	鄭成田	許智程	姜振富	蔡宜芬	吳明政
性別	男	男	男	男	男	女	男
國籍	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國	中華民國
年齡	51-55	51-55	56-60	51-55	51-55	46-50	51-55
兼任本公司員工	✓		✓	✓			
產業經驗							
光電業	✓	✓	✓	✓			
電子業							
財務金融					✓	✓	✓
能力與經驗							
營運判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經營管理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機處理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
國際市場觀	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
領導能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
會計及財務分析能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
法律						✓	

註：董事於其他董事會任職、具控制力股東參閱2025年度年報貳、公司治理報告-董事及監察人屬法人股東代表者，法人股東之主要股東及董事及監察人所具專業知識及獨立性情形；與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況，因為資訊無法取得/不完整故不予揭露。

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
		女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
	年齡	未滿50	5	71.43%	5	71.43%	1	14.29%
		50～60	2	28.57%	2	28.57%	6	85.71%
		60以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		大專	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：董事會多元性與獨立性請參考2025年度年報P10-P11。

為中揚光電董事會作為公司治理之核心，定期針對公司重大財務、營運及治理事項進行審議與決策。2025 年度，董事會透過密集的會議討論，引導公司在車載光學、AR/VR 及 AI 伺服器等新興領域的戰略布局，並持續強化內部控制與風險管理，2025 年度各項議案經全體出席董事無異議通過，獨立董事均無反對或保留意見。以下彙整 2025 年度董事會之重要決議事項：

財務報表與盈餘分配

董事會於 2025 年定期審議並通過各季及年度合併財務報告，確保財務資訊之真實性與透明度。針對 2024 年度虧損撥補案，董事會考量公司未來營運轉型之資本需求及股東長期利益，決議不發放股利以保留資金投入研發，並提交股東常會承認。此外，董事會亦審議通過 2025 年度營運計畫與預算案，為公司全年度營運目標奠定基礎。

公司治理與合規

為提升治理品質，董事會於2025年決議通過多項重要規章之修訂，以符合主管機關最新法令要求。針對 2025 年股東常會之召開日期、議案及董事改選事宜（若有），董事會亦依法進行提案與審議。在風險管理方面，董事會審閱年度內部稽核計畫執行結果，並通過 2026 年度稽核計畫，確保內部控制體系之有效運作。

重大投資與營運策略

2025年為中揚光電轉型關鍵年，董事會決議通過多項重大資本支出案，包含泰國廠產線擴充與自動化升級投資，以及AI 伺服器冷卻元件專案研發投入，展現對高值化產品線的堅定支持。此外，董事會亦審議通過與全球 Tier 1 車廠之策略合作意向書，進一步鞏固公司在車用光學供應鏈之地位。
同時，為了提升董事會決策品質，每年針對整體董事會、功能委員會運作之績效進行內部評估，董事會績效評估之衡量項目，包含對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制等五大面向；而董事成員績效評估之衡量項目，包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制等六大面向；以及各功能性委員會成員自評包含對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制等五大面向。由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，董事會績效評估結果作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。董事會、董事及功能性委員會之績效評估作業，經由自評結果近年皆在“優"以上。

自評（問卷）/年度	2023年	2024年	2025年
董事會	優	優	優
審計委員會	優	優	優
薪酬委員會	優	優	優

中揚光電為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，2025年度為董事投保1,000萬美元責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時，以分散董事及重要經理人之法律責任風險，並提升公司治理能力。
同時，中揚光電各部門日常與利害關係人溝通時，如發生本公司或利害關係人之負面重大事件，權責部門會先請示董事長，經董事長裁示對具體事件或利害關係人進行盡職調查，俟盡職調查報告完成後向董事長報告，董事長視具體個案情節是否會重大影響到公司營運者，其將於董事會說明公司因應方案。2025年度中揚光電未發生任何自身或利害關係人之負面重大事件。
本公司董事長兼集團策略長，係為提升經營效率及決策執行力，惟為強化董事會之獨立性，董事長平時密切與各董事充分溝通公司營運近況及計劃方針以落實公司治理，未來本公司將依營運需求進行增加獨立董事席次之規劃，以提升董事會職能及強化監督功能。
目前本公司已有下列具體措施：

- 現任3席獨立董事分別在財務會計與本公司產業領域學有專精，能有效發揮其監督職能。
- 每年度安排各董事參加證基會等外部機構專業董事課程，以增進董事會之運作效能。
- 獨立董事在各功能性委員會均有充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。

中揚光電已設置公司治理主管，為負責公司治理相關事務之最高主管，並配置適任人員處理公司治理事務。公司治理主管督導相關單位辦理公司治理相關事務，包括依法辦理董事會與股東會、製作董事會與股東會議事錄、協助董事就任與持續進修、提供董事執行業務所需資料及協助董事遵循法令等。中揚光電考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025年度全體董事進修合計48小時，部分是與永續發展相關訓練課程。

3.2.2 功能性委員會

為強化董事會之監督職能並落實專業分工，中揚光電於董事會下設立「審計委員會」及「薪酬委員會」兩大法定功能性委員會。此外，為推動企業永續發展，公司亦設立「永續推動委員會」，負責規劃並執行 ESG 相關策略。各委員會依其組織規程運作，定期向董事會報告審議結果，確保公司治理之品質與效能。

審計委員會由全體獨立董事（3位）組成，旨在協助董事會落實監督公司財務報告之公正性、內部控制制度之有效性、公司遵循相關法令及規則之程度，以及公司存在或潛在風險之管控。2025 年度，審計委員會共召開5次會議，審議重點包含年度及各季財務報告、內部控制制度聲明書、年度稽核計畫、以及簽證會計師之委任與獨立性評估。委員會成員憑藉其在財務、會計及產業管理之專業，為公司財務健全度與合規性提供嚴謹把關。

審計委員會相關資訊如下：

功能性委員會	權責及工作重點	成員	會議次數	委員出席率
審計委員會	審計委員會依據本公司審計委員會組織規程運作，工作重點包括：財務報表 ● 稽核及會計政策與程序 ● 內部控制制度有效性之考核及修訂相關辦法 ● 重大之資產或衍生性商品交易 ● 重大資金貸與、背書或保證 ● 財務、會計或內部稽核主管之任免 ● 募集或發行有價證券 ● 簽證會計師之委任、解任、獨立性與適任性評估	成員由專業超然性的3名獨立董事組成。	5次	委員 / 出席率 (%) 姜振富 100% 蔡宜芬 100% 吳明政 100% 2025年審計委員會運作情形

薪酬委員會由全體獨立董事（3位）組成，負責訂定並定期評估董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。2025 年度，薪酬委員會共召開4 次會議，審查重點包含董事及經理人之年度酬金分配、績效考核結果之合理性，以及與同業薪酬水準之比較分析。委員會確保酬金制度能有效連結個人績效與公司長期經營成果，以吸引、留任並激勵優秀人才

薪酬委員會相關資訊如下：

功能性委員會	權責及工作重點	成員	會議次數	委員出席率
薪資報酬委員會	薪酬委員會依據本公司薪酬委員會組織規程運作，工作重點包括： ● 定期檢討本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績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 ● 定期評估本公司董事及經理人薪資報酬之內容及數額	薪資報酬委員會由3名獨立董事組成。	4次	委員 / 出席率 (%) 姜振富 100% 蔡宜芬 100% 吳明政 100% 2025年薪資報酬委員會運作情形

本公司目前尚未將公司的永續發展目標及績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待永續發展推行成熟後再行研議。目前董事會、經理人的個人薪酬如下：

項目	董事會	經理人
固定薪資及浮動薪資	✓	✓
簽約金或招聘獎金		
遞延或既得股份		
索回機制		
退休福利		✓

3.2.3 內部稽核

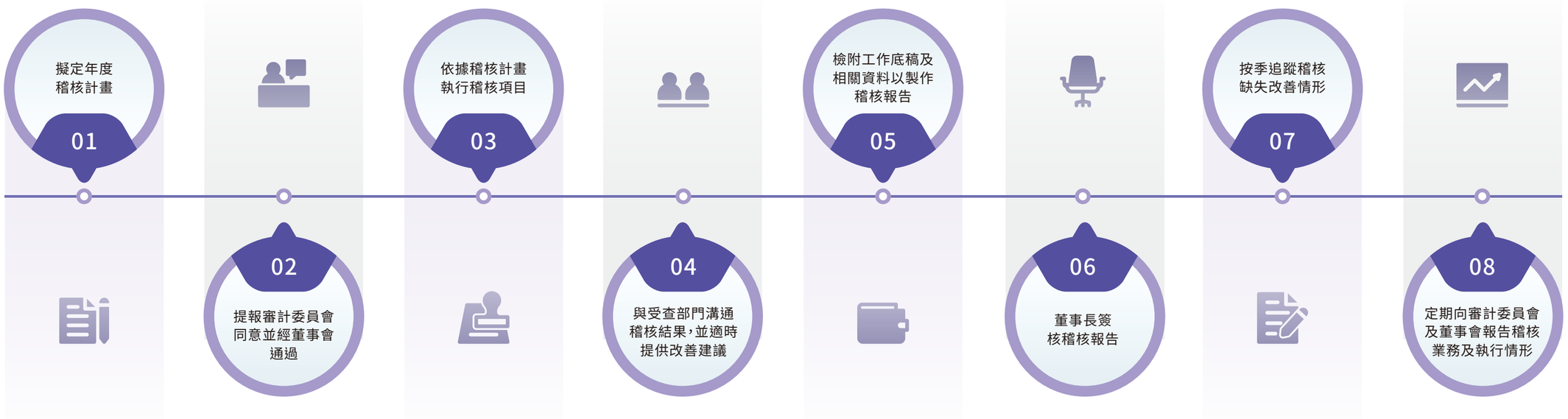
企業內部稽核之目的在於促進公司之健全經營，以合理確保下列目標之達成，協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之有效性，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並作為檢討修正內部控制制度之依據。

本公司內部稽核為獨立單位，直接隸屬董事會，負責協助董事會及經理人檢查、評估內部控制制度、管理規章及作業流程管理，並提供分析及建議，以確保內部控制制度得以持續有效運作，並促進公司之營運績效，同時於審計委員會報告稽核發現及異常事項改善進度。中揚光電為強化稽核人員的專業能力，每年度安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核相關專業課程，提升及維持其稽核品質及執行成效。

中揚光電依據金管會證期局頒布的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，本公司已制訂「會計制度」、「內控總則」及相關管理辦法，作為內部稽核執行依歸，稽核室每年制訂年度稽核計劃，藉以檢查及評估內部控制執行情形，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。此外，稽核室每年依規定覆核公司各單位之自行檢查報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，提供董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，此聲明書已依規定刊登於年報、股票公開發行說明書及公開說明書中，年度內部稽核計劃、稽核計劃執行情形、內部控制缺失及異常事項改善情形等皆已依規定在公開資訊觀測站中完成申報。

中揚光電透過內部稽核運作，持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。2025年度依稽核計畫完成台灣總部營運據點內部稽核作業，並遵循獨董要求加強對採購單位的稽核頻率，所有稽核項目總數42項，符合率為100%，無發現重大異常情事；針對稽核結果，由內部稽核主管列席董事會，定期向董事會報告。

稽核流程圖



3.3 倫理誠信

本公司堅信，倫理與誠信是企業永續經營不可或缺的核心基礎。我們以遵法守紀為根本，秉持誠信至上的原則，建立企業核心價值觀，並在日常業務中落實正直及法遵精神。為確保誠信經營理念深植於企業文化，我們重視同仁的品格養成，透過多元溝通管道及宣導活動，持續強化員工的誠信意識，推動道德行為的實踐。此外，公司亦要求管理階層以身作則，嚴守誠信原則，透過潛移默化的方式，塑造整體企業的誠信文化。我們致力於確保所有決策及業務運作均符合倫理與誠信標準，推動公司穩健發展，同時為社會及環境創造正面影響。

新進人員教育

- 於新進人員報到時，由總管理處人事單位向其宣導公司的誠信內規，並要求簽署聘任合約書，其中特別包含誠信專款的條文約定。
- 管理階層皆應以身作則，恪遵誠信原則，以形成公司之文化。

誠信經營內規

- 本公司由後勤管理群兼任隸屬董事會之推動誠信經營單位，負責協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範機制，並每年至少一次向董事會呈報執行情形。
- 本公司已訂定「誠信經營守則」，規範所有員工在執行公司業務時必須廉能公正及遵守政府法令及規定。董事會成員與管理階層亦秉持誠信的做事原則為公司創業的經營理念。
- 「誠信經營作業程序及行為指南」與「企業社會責任實務守則」公開於官網，並設立聯絡窗口供利害關係人反映意見。同仁可透過多種管道（官網、電子郵件、電話等）查詢或諮詢。
- 2025年度已完成誠信經營相關的宣導。

檢舉機制

- 建置多種檢舉管道，包括官網、員工信箱及獨立檢舉信箱，檢舉人需具名，並提供相關證據。
- 本公司承諾，對檢舉事項的調查過程應秉公處理，對檢舉人身份保密，並確保檢舉人不因檢舉而遭不當處置、對待或報復。
- 若檢舉情事屬實，本公司應立即啟動處理程序，必要時向主管機關報告，並保存調查之相關資料五年。
- 據統計，本公司2025年度無任何違反誠信內規受理舉報件數，檢舉管道並未接獲任何涉及同仁違反誠信的案件及紀錄，亦未發現包括公司、員工或者商業夥伴任何存在違反誠信問題或貪腐行為的案件。

商業互動的誠信原則

- 同仁於執行業務過程中，應向交易對象清楚闡明公司的誠信政策，並拒絕任何形式的不正當利益，以確保業務行為的透明與合規性。
- 如本公司發現進行商業交易的代理商、供應商或其他對象涉有違反誠信行為，為避免違反本公司之誠信原則，必要時將予以列為拒絕往來對象，以維護公司的誠信遵循形象。
- 本公司與交易對象簽訂之契約明確約定雙方皆應遵循誠信條款，以確保雙方恪守誠信原則，並保有隨時終止契約的權利，以保障自身的商業利益及維護誠信交易形象。

3.4 風險管理

面對全球不斷變化的經營環境，我們透過內部風險管理小組負責風險管理相關經營規劃活動的展開，風險管理範疇涵蓋公司治理、環境、社會面及資訊安全。

風險面向		因應策略
財務面	利率變動	● 本公司基於穩健保守之財務管理原則，財務人員平時與往來銀行密切聯繫，隨時掌握利率變化，並定期評估銀行各項專案存款利率，且審視金融市場利率變化對本公司資金之影響，適時調整閒置資金部位，及隨時依利率變動調整應對措施。
	匯率變動	● 公司在外幣資金管理上採穩健保守原則，盡力規避匯率變動所可能造成之不利影響。 ● 本公司為因應匯率變動風險，持續加強財務人員匯兌避險觀念，透過網路匯率即時系統及保持與金融機構密切聯繫等方式，隨時掌握最新匯率資訊，以研判匯率之未來走向，作為調整外幣部位之參考依據，並採取適當之因應措施(如:遠期外匯等金融工具操作避險)，以降低匯率風險之衝擊。
	通貨膨脹	● 本公司持續密切注意上游原物料市場價格之波動，並與供應商保持良好之互動關係，必要時採取適當的調整售價及穩定的成本措施，以因應市場環境變化，降低通貨膨脹對公司營運獲利之影響。
	信用風險	● 公司致力於本業發展，以穩健保守為原則，並無從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人背書保證等情事。基於營運風險考量，未來若須進行資金貸與他人、背書保證作業，將依本公司之「資金貸與他人作業管理程序」、「背書保證作業管理程序」規定辦理。 ● 進行衍生性商品之操作，皆依公司「取得或處分資產處理程序」規定辦理。
環境面	環境污染	● 本公司建置ISO 14001環境管理系統，落實污染管制，遵循環保相關法令法規進行實施管理，定期執行廢棄物廠商的資格審查及最終處理流向確認，以確保產生的廢棄物都可以妥善處理。 ● 本公司依法取得固定污染源操作許可證及水污染防治許可證，並妥善管理與使用。所有應申請之污染設施設置及操作許可均依規辦理，空氣與水污染防治措施全面符合環保法規及相關規範。 ● 落實環保法規鑑別，符合政府法規要求。
	氣候變遷風險	● 本公司依循TCFD氣候變遷財務揭露，落實氣候風險與機會治理。 ● 本公司自2023年起依循ISO14064-1溫室氣體標準，每年完成溫室氣體盤查及查證，並將溫室氣體盤查查證結果提交董事會報告。 ● 氣候轉型風險為碳稅徵收、原料成本上漲、低碳技術轉型；氣候實體風險為極端氣候事件。氣候風險與機會執行情形已併入風險管理情形於2025年度第四季董事會報告。

風險面向		因應策略
產品 競爭面	市場競爭	● 開發創新及高品質產品，並持續與客戶共同合作擴展更多產業應用。 ● 在綠色產品設計上積極研發布局，以朝向節能高效、低碳原物料設計選擇，產品經過碳足跡認證，以符企業對於低碳商品的需求。
社會面	職業災害	● 本公司建置ISO 45001職業安全衛生管理系統，致力於提供員工安全、健康的工作環境，並採取各項預防措施以降低作業風險，同時避免職業災害與相關疾病之發生。 ● 對員工、外包商及大眾持續溝通諮詢參與，並承諾對安全衛生政策之執行。 ● 已建立完善之職業安全相關制度，落實危害與風險管理，並定期針對全體員工實施職業安全衛生教育訓練。同時鼓勵員工參與安全衛生政策之建議與討論，透過審議、協調與建議機制，促進安全衛生相關事項之推動。藉由員工互助與共同維護，營造安心的工作環境，並積極推行無災害工時紀錄，以持續提升職場安全與健康管理成效。
	員工流動率 偏高	● 通過員工訪談及員工滿意度調查、申訴溝通管道，瞭解員工心聲，適時調整公司相關政策等，增強員工歸屬感。 ● 定期舉辦員工活動，促進友善職場。
	勞動力 不足	● 提高整體薪酬及福利制度以吸引並留任人才。 ● 針對各層級、不同職位別的主管及同仁，提供多元的學習管道及訓練體系，協助其工作及職涯上的發展。 ● 加強人員留任：提升員工薪酬福利，注重員工關懷，致力於降低員工離職率。
	員工訓練 不足	● 共享集團講師資源，強化公司培訓力量。 ● 善用政府及客戶培訓資源，豐富培訓內容，激發同仁學習興趣。
營業秘密 保護與 資訊安全		● 要求新進人員及供應商簽署保密切結協議，並依據客戶需求簽署相關保密文件，以確保資訊安全。同時，針對敏感及機密資料之存取與傳輸均採取嚴格限制，禁止任意外洩或傳遞至外部網路，以維護公司與客戶之權益。 ● 本公司於總管理處下設有資訊單位，設置2位資訊人員負責公司相關之資訊安全管理，負責公司內部資訊系統及電腦設備之規劃及公司之資訊安全的風險管理。 ● 對於檔案安全及設備安全進行管理，系統定期實施整體備份，且定期執行重整作業，以節省磁碟機使用空間並增加系統運作效能。 ● 強化資訊安全環境及資訊安全應變能力，設備安全應對於門禁、機房進行管制，並對器材及機房設備維修管理，且機房安全措施予以定期檢查。 ● 培訓資訊人力在資訊及通訊領域之安全專業能力。
法令遵循		● 透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。 ● 強化法規鑑別，定期適用鑑別法規與符合性。

3.5 法規遵循

重大主題	產品安全、標示及行銷
正負面、實際及潛在衝擊	全廠通過ISO 9001，車用產品通過IATF 16949管理系統驗證；100%符合歐盟RoHS、REACH、WEEE指令；客戶滿意度調查顯示超過90分，屬正面實際衝擊。
對中揚的意義	中揚光電產品廣泛應用於車載ADAS、醫療內視鏡、AR眼鏡等高安全性需求領域，產品品質與安全直接關係終端使用者人身安全。符合國際法規標示要求，亦是進入歐美高階市場的必要條件，直接影響公司市場准入資格與客戶信任。
政策/承諾	1.確保所有產品100%符合客戶規格及適用法規 2.持續投入品質改善，降低客訴率 3.不使用歐盟RoHS禁用物質。
目標	1.維持ISO 9001及IATF 16949驗證有效性 2.有害物質符合率維持100% 3.客戶滿意度維持90%以上
投入資源	1.每年辦理品質管理系統內外部稽核 2.定期更新有害物質管理清單 3.強化供應商品質稽核 4.建立客訴快速回應機制
負責部門 申訴機制	負責部門：業務處 申訴機制：service@zy-tech.com.tw 、發言人電話(04)2359-7888、官網利害關係人專區
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 每年客戶滿意度調查 2. 有害物質符合率年度稽核 3. 每年IATF 16949年度驗證 執行成果： 1. 2025年客戶滿意度91.67分 2. 2025年有害物質符合率100% 3. 持續通過IATF 16949年度監督驗證



法令遵循不僅是公司董事會與管理團隊的責任，更是全體員工應共同承擔的義務。每位同仁皆應建立對營運相關法規的認識，並培養明確的法遵意識與制度觀念，以確保公司治理與內部業務流程皆符合最新法令規範。透過完善的法令遵循制度，可有效保障企業組織與員工遵守相關法律，降低內外部違法行為所帶來的風險與損失。

「零裁罰」為中揚光電治理的關鍵績效指標，為達成「100%零裁罰」的目標，本公司每年定期檢視並鑑別所有與勞動、環保、產品及服務相關的法規及客戶要求，亦會不定期追蹤法規更新情況，並評估其適用性。必要時，我們將即時調整公司政策及內部流程，以確保持續合規。若經政府機關或客戶稽核發現違規或缺失情形，本公司將優先進行改善，針對具體問題提出修正方案，防範類似事件再次發生，持續強化內部法遵文化及執行力。

本公司於2025年期間皆依法行事，在法規遵循方面，未因違反任何規定（包含但不限於未遵循行銷、傳播等法規），而遭到罰鍰或其他非金錢上之處罰。

未遵循行銷、傳播等法規

年度	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	未遵循行銷傳播相關法規的事件
2023年	0	0
2024年	0	0
2025年	0	0

3.6 營運績效

重大主題	財務績效
正負面、實際及潛在衝擊	2025年集團合併營收11.49億元，較2024年成長24.60%；毛利率持續改善，虧損幅度自2022年高峰逐年收斂，顯示轉型策略成效顯現，屬正面潛在衝擊
對中揚的意義	財務績效為公司持續投入研發創新、擴充產能及推動永續轉型的根本基礎。穩健的財務表現保障股東權益、支撐員工薪酬福利及供應鏈合作關係，亦是公司履行社會責任的前提條件。對投資人、股東及員工而言，財務績效是評估公司永續經營能力最直接的指標
政策/承諾	1.致力提升毛利率與營運效率，追求長期穩健獲利，保障股東及利害關係人權益。
目標	1.2026年達成營收正成長 2.持續提升毛利率
投入資源	1.用鏡頭量產放量 2.AR眼鏡光學模組擴大出貨 3.AI伺服器快速接頭切入新市場 4.泰國廠承接歐美高階訂單 5.實管理持續降低生產成本。
負責部門 申訴機制	負責部門：總財務處 申訴機制：service@zytech.com.tw、發言人電話(04)23597888、 官網利害關係人專區
評估機制與執行成果	評估機制： 1.每季財務報告 2.年度合併財務報表（KPMG簽證） 執行成果： 1.2025年營收11.49億元，成長24.60% 2.毛利率持續改善

中揚光電秉持「堅持，要做就做最好的！」的經營信念，透過全自主垂直整合製程與技術創新，持續為客戶創造價值，並為股東、員工及社會創造穩健的經濟效益。2025 年，在全球光學產業面臨供應鏈重組與終端需求轉型的關鍵時刻，中揚光電成功切入車載 ADAS、AR/VR 穿戴裝置及 AI 伺服器冷卻元件等高值化市場，展現顯著的營運成長動能。
中揚光電深信，企業的永續經營不僅在於創造利潤，更在於將經濟價值合理分配予各利害關係人。2025 年度，公司透過以下方式實踐經濟價值的分配：

- 員工薪酬與福利：持續提供具市場競爭力的薪資與完善的福利制度，確保員工分享公司成長果實。
- 供應商夥伴關係：秉持公平交易原則，準時支付貨款，與供應商建立長期互信的合作關係。
- 股東權益保障：董事會審慎評估盈餘分配政策，兼顧股東權益與公司長期發展所需資金。
- 政府稅收貢獻：依法誠實納稅，善盡企業公民責任。

近年財務績效

項目/年度	2023年	2024年	2025年
收入	945,024	921,854	1,148,609
營運成本	650,955	535,085	680,982
員工薪資與福利	433,729	436,197	505,905
支付出資人的款項	27,865	20,413	27,190
支付政府的款項	—	3	—
社區投資	122	296	—
留存的經濟價值	-167,647	-70,140	-65,468

註1：營業收入定義包含銷售淨額加上自金融投資與資產銷售所得之收入。
註2：營運成本定義包含可採計購買原物料、產品零件、場地設施及服務而支付給組織外的現金支出。
註3：員工薪資與福利定義包含薪資總額（包括員工薪資與代替員工向政府支付的金額）加上福利總額（不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其它成本項目），若已涵括於營運成本內時，此項目金額須扣除。
註4：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。
註5：支付政府款項包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。
註6：留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

2025 年度，中揚光電合併營收達 新台幣 11.49 億元，較 2024 年度的 9.22 億元成長 24.60%，創下近年新高。營收成長主要來自於三大核心產品線的突破：

- 車載光學：隨著全球車廠加速導入 ADAS（先進駕駛輔助系統），中揚光電的車用加熱除霧鏡頭及高耐候光學模組獲得國際 Tier 1 客戶的認證與量產訂單，成為營收成長的主要動能。
- AR/VR 穿戴裝置：公司成功開發 AR 眼鏡光學模組，並通過國際品牌客戶的嚴格驗證，正式進入量產階段，為公司開拓全新的高毛利市場。
- AI 伺服器冷卻元件：因應 AI 運算需求爆發，中揚光電開發的快速接頭與冷卻光學元件獲得資料中心客戶青睞，展現公司在多元應用領域的技術深度。

展望 2026 年，中揚光電將持續深化在車載、AR/VR 及 AI 伺服器等高成長領域的技術優勢，並透過泰國廠產能的逐步開出，強化全球供應鏈佈局。我們將以穩健的財務體質與創新的技術能量，為所有利害關係人創造更大的永續價值。

3.7 資訊安全

在數位轉型與全球供應鏈高度連結的時代，資訊安全已成為企業營運韌性與客戶信賴的關鍵基石。中揚光電作為全球精密光學製造服務商，深知客戶技術資料、營業機密及個人資料的保護攸關企業競爭力與商譽。我們致力於建構完善的資訊安全管理體系，透過技術防護、制度規範與人員教育三管齊下，確保公司資訊資產的機密性、完整性與可用性。
作為營運及生產管理之核心平台，並透過權限控管機制，依據員工職務需求設定系統存取權限，降低未經授權存取風險。
此外，導入 Active Directory（AD）網域管理架構，統一管理使用者帳號、設備及系統權限，提高帳號管理效率與資訊安全性。

資訊安全治理架構

中揚光電由資訊部門負責統籌資訊安全管理事務，並定期向管理階層報告資安風險評估結果與改善措施。我們建立了涵蓋「預防-偵測-應變-復原」的完整資安防護機制，並將資訊安全納入內部稽核範疇，確保各項控制措施的有效執行。



資訊安全管理措施

技術防護層面

- 網路安全防護：企業網路環境建置防火牆設備，監控及管理內外部網路流量，防範駭客入侵、惡意程式及異常連線行為，並定期執行系統更新及安全性檢查，以維持網路環境安全。
- 存取權限管理：採用帳號密碼管理機制，依據職務需求設定差異化存取權限，並定期檢視與調整使用者權限，防止未經授權之存取。
- 資料備份與復原：建立定期資料備份機制，確保重要資料於災害發生時能迅速復原，維持營運持續性。
- 郵件與端點防護：強化電子郵件過濾機制，防範釣魚郵件與社交工程攻擊並於員工電腦端點部署安全防護軟體。

制度規範層面

- 資訊安全政策：制訂《資訊安全管理辦法》，明確規範資訊資產分類、使用權限、保密義務及違規處置等事項。
- 供應商管理：要求關鍵供應商及合作夥伴簽署保密協議（NDA），並定期評估其資安管理能力，確保供應鏈資安風險可控。
- 個人資料保護：遵循《個人資料保護法》，建立個資盤點、風險評估與安全維護機制,保障客戶、員工及供應商之個人資料安全。

人員教育與意識提升

- 資安教育訓練：定期舉辦資訊安全教育訓練，提升員工對資安威脅（如釣魚郵件、勒索軟體）的辨識能力與應變能力。2025 年度，全體員工資安訓練完訓率達 100%。
- 社交工程演練：不定期實施模擬釣魚郵件演練，強化員工資安意識，降低人為疏失導致的資安事件。

2025 年度，中揚光電未發生重大資訊安全事件，亦無客戶資料外洩或個人資料侵害之申訴案件。展望未來，我們將持續評估導入 ISO 27001 資訊安全管理系統之可行性，進一步強化資安治理能量，以因應日益嚴峻的資安威脅，確保企業營運韌性與利害關係人權益。
未來將持續強化資訊安全管理制度，定期檢視資訊安全風險，提升系統防護能力及備份機制效能，確保企業營運穩定與資訊資產安全，落實企業永續治理精神。

3.8 創新研發

自從集團投入生產以來，我們始終將「追求高品質、達成高良率及實現快速出貨」視為核心經營目標。在發展過程中，我們成功跨越了多項技術里程碑，特別是完成了一體式模具與模仁的自主設計開發，這不僅大幅優化了生產流程，更顯著提升了整體製程的穩定性與效率。

目前，集團已建立起一套極具競爭力的全方位自主製程體系。從最前端的精密光學設計開始，到模具與模仁的超精密加工，再到精密光學鏡片的成型、鍍膜、組裝，以及最後嚴謹的鏡片檢測，每一個環節我們都具備完全自主掌控的能力。此外，我們深知每位客戶的需求都是獨一無二的，因此我們能靈活地根據客戶的具體要求，進行模具的客製化設計與精細調整。憑藉著這份從設計到製造的一條龍實力，中揚光電已成為業界少數同時具備極高精度製造與頂尖設計能力的專業光學公司，致力於為客戶提供最完美的解決方案。

研究發展人員與其學歷

單位：人

項目/年度		2024年	2025年
學歷分布	博士	0	2
	碩士	14	18
	大專	29	38
	高中（含）以下	0	0
合　　計		43	58

研發費用

中揚光電在2025年度投入之研發費用為新台幣144,571千元，較2024年度的123,361千元增加17.19%，如下所示：

單位：新台幣千元

項目/年度	2024年	2025年
A研發費用	123,361	144,571
B營業收入	921,854	1,148,609
A / B(%)	13.38%	12.59%

近年研發成果

研發項目	主要內容及功能與研發成果
車用加熱除霧鏡頭開發	本公司獨家開發之加熱除霧技術已正式通過 Tier 1 客戶之嚴格認證。多款機種已完成開發並順利導入量產，成功解決自駕車在惡劣天候下的影像清晰度問題，成為重要成長動能。
車用DMS鏡頭開發	順利突破同業競爭取得專案開發權，主力機種預計最快於今年即開始陸續導入量產，較原訂時程提前。此進展顯示終端客戶對我司產品之信賴度顯著提升。
Smart Glass (AR)	成功對接國際大客戶，相關光學模組機種已陸續開出並依排程進行試產。目前提案已獲終端認可，正與客戶緊密配合進行審廠與量產準備，展現高精度加工實力。
特殊功能鏡片開發	已完成從模具設計、試作到光學驗證之一條龍社內完整流程。目前已確認產品規格與光學性能均完全符合客戶高標準要求，具備隨時對應量產之硬核技術實力。

多元化的產品佈局

中揚光電在鞏固核心業務的同時，正積極展開多元化的市場佈局。除了目前已穩定成長並具備市場優勢的車用鏡頭領域外，我們也敏銳地察覺到多個新興產業對高品質光學元件的強勁需求。

在未來的發展藍圖中，商用無人機、生醫光學、機器視覺以及自動光學檢測（AOI）用鏡頭等四大領域，展現了極高的成長潛力，這也是本集團目前全力投入且持續深耕的重點目標。例如，隨着無人機應用的普及與生醫技術的數位化轉型，對高解析度鏡頭的要求日益嚴苛；而在智慧製造浪潮下，機器視覺與 AOI 檢測更是確保生產品質的關鍵。中揚光電正運用深厚的光學設計與製造實力，為這些領域量身打造專屬解決方案，旨在透過多元化的產品組合，開拓更廣闊的營收來源，並在不同的高科技應用場景中，確立我們無可取代的領先地位。

為了持續提升公司的技術競爭力，中揚光電制定了全方位的研發策略，致力於從人才、市場、材質及智財權四大面向深耕：

首先，我們積極與國際知名大廠展開深度技術合作，透過與頂尖企業的交流，吸取最前瞻的技術經驗與產業知識。與此同時，我們也持續擴編重點研發團隊，延攬各領域的專業人才，藉此厚植公司的技術根基，全面增強研發實力。

其次，我們密切關注全球市場的產品發展趨勢，並以此為指引，研發各類新型光學元件。除了在現有領域精益求精，我們更積極跨足不同產業，開發多元化的新產品。為了提升產品的市場競爭力，我們也特別強化了產品外觀及機構設計的能力，確保產品不僅功能卓越，更具備優異的工業設計質感。

在材質創新方面，我們不斷尋找並測試新型材料在光學元件上的應用可能性。透過新材質的導入，我們不僅能擴大產品的應用範圍，滿足更多極限環境的需求，還能有效優化生產成本，為客戶提供更具價值的解決方案。

最後，為了保護這些辛苦研發的成果，我們積極在全球範圍內申請各項新技術專利。這不僅是為了保障公司的智慧財產權不受侵害，更是為了建立起一道堅實的技術門檻，擴大我們在光學產業中的領先優勢，確保中揚光電在激烈的市場競爭中立於不敗之地。

展望2026年度，在智慧型手產業仍將持續蓬勃發展。中揚光電計畫投入更多研發資源，運用現有成熟的生產技術與設備，並透過與客戶深入交流其多元化產品需求，將這些需求轉化為具市場效益的開發項目，加速爭取新客群。此外，針對商用無人機、生醫光學、機器視覺及自動光學檢測（AOI）用鏡頭等領域，未來具備高度成長潛力，推出更貼近市場與客戶需求的產品，積極拓展全球市場，期望未來營收再創新高。

Chapter 04

永續環境

4.1 能源管理
4.2 溫室氣體管理
4.3 水資源管理及污染防治
4.4 廢棄物管理
4.5 供應鏈管理
4.6 氣候變遷衝擊與管理

四、永續環境

永續績效

SDGs	細項目標	中揚光電回應
6 潔淨水與衛生	6.1 讓全球的每一個人都有公平的管道，可以取得安全且負擔的起的飲用水。 6.3 改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出。	● 定期監測飲用水水質，監測結果均符合法規要求。 ● 生活污水水質監測結果符合法規要求。
7 可負擔的潔淨能源	7.3 提高能源效率改善。 7.a 提高潔淨能源與科技取得管道。	● 汰換舊式燈具，使用LED照明設備，冷氣空調由專人管控設定合適溫度在未達一定高溫前減量使用，以提升電能效率並減少電能耗用。 ● 規劃建置與採購綠能能源。
8 尊嚴就業與經濟發展	8.9 制定及實施政策，促進地方文化與產品。	● 在地化採購金額占比為85.16%。 ● 在地化採購家數占比為32.47%。
12 負責任的消費與生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。	● 落實綠色產品，設計製程優化，降低廢棄物的產出。
13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規劃之中。	● 2024年度起參照TCFD氣候相關財務揭露要求，落實氣候變遷風險治理，並於永續報告書揭露。 ● 完成ISO 14064-1溫室氣體盤查與查證。

面對全球氣候變遷加劇與環境永續議題日益受到重視，中揚光電深刻體認到環境保護不僅是企業社會責任的核心要素，更是確保長期競爭力與永續經營的關鍵基石。作為精密光學產業的領導者，我們致力於在追求卓越技術與營運績效的同時，積極落實環境管理，朝向2050年淨零排放的願景穩健前進。

環境管理系統與承諾

中揚光電自成立以來即秉持「品質第一、顧客至上、以人為本、智慧管理」的經營理念，將環境保護納入核心價值。我們通過台灣總部ISO 14001環境管理系統驗證，建立完善的環境管理架構，涵蓋台灣總部、中國東莞廠及泰國廠等全球據點。透過系統化的環境政策與目標管理，我們持續推動污染預防、資源效率提升與循環經濟實踐，確保營運活動對環境的衝擊降至最低。

在永續發展委員會的統籌下，我們設立環境小組專責推動各項環境管理措施，並由董事長親自擔任召集人，展現最高管理階層對環境議題的高度重視。透過定期的環境績效監測、內外部稽核與管理審查，我們確保環境管理系統的有效運作與持續改善。

氣候變遷因應策略

氣候變遷已成為全球企業面臨的重大挑戰，中揚光電積極響應《巴黎協定》的減碳目標，承諾於2050年達成淨零排放。我們依循氣候相關財務揭露(TCFD)框架，從治理、策略、風險管理及指標與目標四大面向，系統性地識別與管理氣候相關風險與機會。

在短期目標方面，我們設定2028年較2023年減碳5%以上的階段性目標，並已於2025年度提前達標。2025年度台灣據點溫室氣體排放總量為5,065.079公噸CO2e，較2024年度大幅減少28.6%，碳排放密集度降至15.75公噸CO2e/百萬元營收，充分展現我們在減碳行動上的具體成效。

我們持續依循ISO 14064-1標準進行溫室氣體盤查，涵蓋範疇一(直接排放)、範疇二(能源間接排放)及範疇三(其他間接排放) ，確保數據的完整性與透明度。透過精確的碳盤查，我們能夠掌握排放熱點，擬定更具針對性的減量策略，並為未來可能的碳定價機制做好準備。

能源管理與節能減碳

能源使用是光學製造業營運過程中最主要的環境衝擊來源之一。中揚光電以「提升能源效率、降低碳排放」為核心目標，持續投入節能技術與設備改善。2025年度我們實施多項節能專案，包括調整空調系統溫度設定、優化無塵室濕度控制、更新高效能設備等措施，累計節省能源255.6 GJ，減少碳排放121公噸CO2e。

自2019年以來，我們累積節能成效已達821.5 GJ，相當於減少超過320公噸的溫室氣體排放。未來我們將持續導入智慧能源管理系統，透過即時監控與數據分析，進一步優化能源使用效率，並評估導入再生能源的可行性，逐步提升綠色能源使用比例。



水資源管理與循環利用

雖然中揚光電營運據點皆位於非水資源壓力地區，我們仍秉持珍惜水資源的理念，積極推動節水措施與水資源回收再利用。2025年度台灣總取水量為33,253.32百萬公升，我們透過RO逆滲透廢水回收系統及空調冷凝水回收系統,年回收水量達6.3百萬公升，回收率達19.3%。

回收水資源主要應用於廠區清洗、灌溉及冷卻水塔補充用水，有效降低自來水使用量。我們設定2025年較基準年減少5%用水量的目標，並持續評估擴大水資源回收範圍，朝向水資源零浪費的願景邁進。



廢棄物管理與循環經濟

中揚光電遵循「減量、回收、再利用」的廢棄物管理原則，致力於提升資源使用效率與循環經濟實踐。2025年度總廢棄物產生量為138.59公噸，其中回收再利用43.23公噸，回收率達31.2%，較前一年度顯著提升。

我們針對生產過程中產生的塑膠廢料、銅線等物料，建立完善的分類回收機制，並與合格的廢棄物處理廠商合作，確保廢棄物獲得妥善處理。此外，我們推動IPA(異丙醇)溶劑的階梯式使用，將高純度製程使用後的溶劑回收至低純度製程再利用，大幅降低化學品採購量與廢液產生量。

未來我們將持續優化製程技術，從源頭減少廢棄物產生，並擴大循環再利用範圍，朝向零廢棄物目標持續努力。



綠色產品與供應鏈管理

作為全球光學模組供應鏈的重要一環，中揚光電積極落實綠色產品設計與供應鏈永續管理。我們所有產品100%符合歐盟RoHS、WEEE及REACH等環保法規要求，確保產品在整個生命週期中對環境的影響降至最低。

在供應鏈管理方面，我們要求所有新進供應商簽署「誠信與保密承諾書」，並優先採購在地供應商，2025年度台灣地區在地採購比例達68.37%，有效降低運輸碳足跡。我們亦針對衝突礦產進行100%調查，確保金、鉭、錫、鎢及鈷等原物料未來自剛果民主共和國及其周邊衝突地區，善盡企業社會責任。



展望未來

面對日益嚴峻的環境挑戰，中揚光電將持續深化環境管理，整合智慧製造與綠色生產，打造低碳、高效的永續營運模式。我們將持續投入環境保護相關資源，強化氣候韌性，並透過技術創新與跨界合作，為光學產業的永續發展樹立典範，攜手利害關係人共創綠色未來，為下一代留下更美好的地球環境。

4.1 能源管理

重大主題	能源管理
正負面、實際及潛在衝擊	持續節能投資可顯著降低長期電費支出，並提升能源密集度指標，強化ESG評級表現，屬正面潛在衝擊
對中揚的意義	能源是光學精密製造最主要的生產投入之一，電力成本占製造費用比例顯著。有效的能源管理不僅直接降低營運成本，更是減少溫室氣體排放、回應客戶低碳供應鏈要求的核心手段，亦是公司實現2050淨零目標的關鍵路徑
政策/承諾	1.能源使用量持續降低 2.積極評估再生能源採購 3.持續推動製程節能改善
目標	1.每年節電量較前一年提升 2.能源密集度(GJ/百萬元營收)逐年下降 3.2027年前完成至少一項再生能源導入評估
投入資源	1.壓機及冷卻水塔風扇變頻改善 2.無塵室溫濕度智慧控制優化 3.LED照明全面更換 4.MES系統整合能源監控模組 5.評估屋頂太陽能發電系統安裝
負責部門 申訴機制	負責部門：總管理處 申訴機制：電話(04)2359-7888
評估機制與執行成果	評估機制： 1.月度能源消耗報表 2.年度節能成效報告 執行成果： 1.2025年空壓機#04汰舊換新並更換變頻機種，節省電度：344,981度/年 2.2025年持續推動節能措施

中揚光電深知能源使用是製造業溫室氣體排放的主要來源，也是企業邁向淨零排放的關鍵管理面向。我們將能源管理納入ISO 14001環境管理系統，建立「提升能源效率、降低碳排放」的核心目標，透過持續改善與技術創新，逐步降低營運活動對環境的衝擊。

為響應2050年淨零排放承諾，中揚光電設定短期減碳目標：2028年較2023年減碳5%以上。透過系統化的能源監測與管理，我們已於2025年度提前達成階段性目標，展現在能源管理上的具體成效。

非再生能源統計

年度/單位：	2023年		2024年		2025年	
外購電力	度	十億焦耳	度	十億焦耳	度	十億焦耳
	10595800.95	38,144.88	10,375,600.00	37,352.16	8,268,200.00	29,765.52
液化石油氣	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	0.00	0.00	77.01	2.90	165.02	6.22
柴油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	53.40	1.88	161.40	5.84	162.60	5.88
汽油	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳	公升	十億焦耳
	2500.00	81.64	2500.00	79.64	1850.00	58.76
組織內部總能源消耗量	十億焦耳		十億焦耳		十億焦耳	
	38288.40		37437.64		29830.16	

註1：參照環境部113年2月5日公告114年熱值修正，液化石油氣熱值為每公升5,993千卡(kcal)，每度電為3,600千焦耳(KJ)，1千兆焦耳(GJ)=1*10^9焦耳(J)。
註2：汽柴油熱值參照環境部113年2月5日公告114年熱值修正，柴油熱值為每公升8,636千卡(kcal)，汽油熱值為每公升7,586千卡(kcal)。
註3：以上資料為中揚集團彙總資料，泰國廠自2025年開始營運。

非再生能源密集度

年度/單位： 千兆焦耳(GJ)；百萬元	總能源消耗量	總營業額(百萬元)	能源強度
2023年	38228.40	945.024	21.2126
2024年	37437.64	921.854	20.6777
2025年	29830.16	1148.609	23.9462

註1密集度以百萬元營收計算之。
註2以上資料為中揚集團彙總資料，泰國廠自2025年開始營運。

節能措施與成效

中揚光電持續推動多元節能專案，透過設備改善、製程優化及管理精進，有效降低能源消耗。近幾年度主要節能措施包括：

空調系統優化
- 調整冰水主機出水溫度設定，由7°C提升至8°C
- 優化無塵室濕度控制範圍，降低除濕負荷
- 定期清洗冷卻水塔，維持熱交換效率

照明系統改善
- 持續汰換傳統照明設備，全面導入LED節能燈具
- 優化照明配置，減少不必要的能源浪費

產設備效能提升
- 導入高效能加工設備，降低單位產品能耗
- 強化設備保養維護，確保最佳運轉效率

4.2 溫室氣體管理

中揚光電深刻體認氣候變遷對全球生態與企業營運的深遠影響，我們將氣候風險納入企業風險管理體系，並參考氣候相關財務揭露(TCFD)框架進行管理。由董事長擔任召集人的「永續發展委員會」負責監督氣候變遷因應策略，並承諾於 2050 年達成淨零排放 的宏偉目標。
為落實減碳路徑，我們設定短期減量目標：2028 年較 2023 年減碳 5% 以上。透過2025 年度的自主盤查結果顯示，我們已提前達成此階段性目標，展現中揚光電在低碳轉型上的決心與執行力。

溫室氣體排放政策與承諾

氣候變遷已成為全球面對的挑戰，我們深知地球的環境因遭受溫室氣體的影響逐漸惡化，中揚光電身為地球公民的一份子，為善盡企業對環境保護之責任及降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成環境與氣候之衝擊，將致力於以下事項：

- 致力於本公司之溫室氣體盤查，掌握本公司溫室氣體之排放狀況。
- 依據盤查結果，持續推動節能減碳措施，2030年度溫室氣體排放量為現況發展趨勢（BAU）減量50%以及實現2050年淨零排放。
- 全員參與節能減碳活動。
- 遵行政府及國際間節能減碳環保相關法規。
- 與客戶攜手共創綠色產能化要求。

並以環境政策為導向做為友善環境之自我期許，將節能減碳信念具體透明化。

直接溫室氣體排放(範疇1/類別1)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車燃油及緊急發電機用油、化糞池、冷媒與滅火器逸散等。

能源間接溫室氣體排放(範疇2/類別2)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括廠房、辦公室及公共區域之用電。

其他間接溫室氣體排放(範疇3/類別3~6)

其他間接排放針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，排放源是由其他公司/單位所擁有或控制的。對於其它間接之溫室氣體排放，經重大性鑑別評估後，盤查範圍包含以下：

- 原物料運輸產生之溫室氣體排放。
- 產品運輸產生之溫室氣體排放。
- 員工通勤產生之溫室氣體排放。
- 商務運輸產生之溫室氣體排放。
- 購買能源輸配上游產生之溫室氣體排放。
- 購買商品產生之溫室氣體排放。
- 廢棄物處置產生之溫室氣體排放。
- 廢棄物運輸產生之溫室氣體排放。

溫室氣體排放量統計

公噸CO_2e/年度		2023年		2024年		2025年	
範疇	排放類型	排放量	占比	排放量	占比	排放量	占比
範疇1	直接	132.5951	2.07%	137.9560	2.22%	125.9316	2.49%
範疇2	間接能源	5078.1026	79.19%	4918.0344	78.86%	3733.6964	73.71%
範疇3	其他間接	1202.2307	18.75%	1179.9721	18.93%	1205.4505	23.80%
總排放量		6412.928	100.00%	6235.9630	100.00%	5065.079	100.00%

註1：全球暖化潛勢(GWP)引用IPCC第六次評估報告之全球暖化潛勢。
註2：溫室氣體揭露範圍僅母公司中揚光電。

溫室氣體排放強度

年度/單位：公噸CO_2e；百萬元	範疇1+2總排放量	總營業額	溫室氣體排放密集度
2023年	5210.6977	305.989	17.0290
2024年	5056.2432	293.609	17.2210
2025年	3859.6280	321.501	12.0050

註1：溫室氣體揭露範圍僅母公司中揚光電。
註2：密集度以百萬元營收計算之。

溫室氣體減排績效

年度(公噸CO_2e)	範疇	排放量	密集度	總排放量變化率	密集度變化率
2023 (基準年)	範疇一+二	5210.6977	17.0290	—	—
2024年	範疇一+二	5056.2432	17.2210	-2.96%	1.13%
2025年	範疇一+二	3859.6280	12.0050	-25.93%	-29.50%

年度(公噸CO_2e)	範疇	排放量	密集度	總排放量變化率	密集度變化率
2023 (基準年)	範疇一+二+三	6412.928	20.9580	—	—
2024年	範疇一+二+三	6236.731	21.2416	-3.38%	1.35%
2025年	範疇一+二+三	5065.079	15.7545	-25.87%	-24.83%

註1：溫室氣體揭露範圍僅母公司中揚光電。
註2：密集度以百萬元營收計算之。



減碳行動與未來規劃

中揚光電透過以下具體行動，持續降低溫室氣體排放：

- 製程優化與自動化：導入 AI 輔助檢測與自動化組裝，降低單位產品能耗。
- 能源效率提升：執行空壓機及空調變頻節能技術，2025年度累積節電成效顯著。
- 綠色供應鏈管理：優先採購在地物料（在地採購比例達85.16%），有效減少運輸過程之範疇三排放。
- 國際產能佈局：泰國廠於 2024 年投產，作為全球供應鏈避險基地，並導入先進節能設施。

展望未來，我們將持續推動 ISO 14064-1 外部查證，並規劃導入內部碳定價機制，將碳排放成本納入經營決策。中揚光電將以科學化的數據管理與務實的減量行動，攜手利害關係人共同邁向 2050 淨零未來。

4.3 水資源管理及污染防治

中揚光電深知水資源是地球最珍貴的自然資本，也是光學製造過程中不可或缺的資源。我們致力於提升用水效率，並以「節約用水、循環利用、嚴控排放」為核心策略，確保企業營運與水生態環境和諧共生。

水資源管理與節水績效

中揚光電台灣據點之水源 100% 來自自來水公司，並未對當地水源造成顯著壓力。2025 年度，我們持續優化製程用水效率，透過導入節水設施與強化員工節水意識，有效降低用水強度。

- 循環利用：我們積極推動製程回收水系統，針對光學鏡片清洗等製程用水進行過濾與再利用。2025年度台灣據點之水資源回收率達到 19.3%，有效減少對原水之依賴。
- 效率提升：定期進行全廠供水管路巡檢，利用智慧水錶監控異常流量，防範滲漏造成的資源浪費。

水資源耗用情形

單位：ML	取水類別	地區	不同廠區取水量	具水資源壓力地區取水量	取水總量
2024年	自來水	台灣	37,115.18	0	82,875.45
	自來水	大陸	45,760.27	0	
	自來水	泰國	0	0	
2025年	自來水	台灣	33,253.32	0	90,244.71
	自來水	大陸	55,011.11	0	
	自來水	泰國	1,980.28	0	

註1：1度水為1公噸，為0.001百萬公升。
註2：泰國廠區2025年開始營運。

單位：ML	排水地區	不同廠區排水量	排水總量	耗水總量
2024年	台灣	28,597.33	62,917.74	19957.71
	大陸	34,320.41		
	泰國	0		
2025年	台灣	26,037.23	65,889.48	24355.23
	大陸	38,432.18		
	泰國	1,420.07		

註1：1度水為1公噸，為0.001百萬公升。
註2：泰國廠區2025年開始營運。

台灣節水量

單位：百萬公升 (ML)	2023年	2024年	2025年
取水量	36.98	36.13	33.26
回收水量	7.8	8.5	6.3
回收率	21.1%	23.5%	19.3%

註1：1度水為1公噸，為0.001百萬公升。
註2：回收水量主要來自於 1. 以廠內RO系統之回收水再利用於廁所、澆灌、清洗使用。2. MAU冷凝水回收專案，再用於CT補水。

污水處理

在廢水排放管理上，中揚光電嚴格遵守《水污染防治法》及各工業區排放標準。我們建立完善的廢水處理流程，確保排放水質對環境衝擊降至最低。

- 廢水處理：製程廢水經由廠內廢水處理設施進行物理或化學處理，待水質符合工業區納管標準後，排放至工業區污水處理廠進行二次處理。2025年度所有排放水質檢測結果均優於法定標準，且未發生任何違規排放事件。
- 化學品管控：為從源頭預防污染，我們對製程使用之化學品實施嚴格管理，設置防溢堤與洩漏應變設施，確保化學品不會滲入地下水或土壤。

污水水質監測

單位：mg/L		總懸浮固體(SS)	排放標準	化學需氧量(COD)	排放標準
2024年	中揚光、紘立	63.50	320.00	466.00	480.00
	晶彩/展立	0.00	400.00	472.00	500.0000
	泰揚	0.00	0.00	0.0000	0.0000
2025年	中揚光、紘立	60.50	320.00	409.00	480.00
	晶彩/展立	66.70	400.00	448.00	500
	泰揚	52.30	200	206.00	750

註：標準值來源與檢測報告來自各工業區管理局，確認符合法規要求。

面對極端氣候導致的缺水風險，中揚光電已將水資源風險納入 BCP（營運持續計畫）。我們定期進行水風險評估，並備妥水車契約與儲水設施，確保在限水期間仍能維持穩定生產，降低財務與營運風險。
展望未來，中揚光電將持續投入綠色製程研發，規劃提升中水回收比例，並推動多元化的節水專案，以具體行動實踐對水資源永續利用的承諾。

4.4 廢棄物管理

中揚光電深知資源循環利用是減緩環境衝擊的關鍵，我們致力於推動「廢棄物減量化、資源再利用、處置無害化」的管理策略。公司嚴格遵守《廢棄物清理法》及相關環保法規，建立完善的廢棄物管理體系，從源頭減量、製程回收至末端處置，皆進行嚴密的監控與紀錄，確保所有廢棄物皆得到妥善處理，避免對環境造成二次污染。

廢棄物管理政策與減量目標

我們以「循環經濟」為核心，將廢棄物視為錯放的資源。中揚光電設定年度廢棄物減量目標，並透過製程優化與包材簡化來降低廢棄物產生量。2025年度，我們持續推動辦公室無紙化及生產線自動化，減少不必要的耗材使用。同時，我們將廢棄物區分為「一般事業廢棄物」與「有害事業廢棄物」，並依據其特性採取不同的管理措施。

廢棄物產生與回收績效

2025年度，中揚光電台灣據點之廢棄物管理績效表現穩健。主要廢棄物類別包括廢塑膠、廢紙、廢金屬以及製程產出的廢油與廢溶劑。我們積極推動廢棄物分類與回收，2025年度廢棄物總回收率達到 31.2%。

- 一般事業廢棄物：包含員工生活垃圾及非有害之製程廢料。我們委託合格之清除處理機構進行焚化或物理處理，並優先選擇具備能源回收功能之設施。
- 有害事業廢棄物：主要為製程中產出的廢液與化學容器。我們嚴格執行分類儲存，並設置專屬貯存區，由專人定期巡檢以防洩漏。所有有害廢棄物均委託具備政府核發許可證之專業機構進行清理，並透過行政院環保署之聯單系統進行網路申報，確保流向追蹤率達 100%。

供應鏈合作與循環利用

中揚光電積極與供應商合作，推動包材循環機制。我們要求供應商使用可回收之托盤（Tray盤）與紙箱，並建立回收返還機制，有效減少一次性包材的產生。針對製程中的廢金屬，我們透過專業精煉廠商進行回收再製，將資源重新投入價值鏈中。

未來展望

展望未來，中揚光電將持續導入綠色設計理念，研發低污染製程，並規劃提升廢棄物資源化比例。我們將持續強化員工的環保意識，透過教育訓練落實垃圾分類與資源回收，朝向「零廢棄」的永續目標邁進，為建構循環社會貢獻企業力量。

廢棄物處理

廢棄物項目/公噸/年度		2023年	2024年	2025年	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物					焚化	離場
	廢液閃火點小於60°C	5.27	19.61	12.11	焚化	離場
	小計	5.27	19.61	12.11		
一般事業廢棄物	廢塑膠	26.15	70.31	30.18	回收	離場
	廢塑膠混合物	5.48	10.15	5.27	焚化	離場
	廢木材	1.07	3.82	2.62	焚化	離場
	廢紙	2.11	2.62	3.23	回收	離場
	廢鐵類	2.77	3.82	2.42	回收	離場
	廚餘	0.38	0.51	0.22	回收	離場
	生活垃圾	32.44	30.52	27.32	焚化	離場
	廢液	15.37	11.72	6.50	回收	離場
	水肥	66.27	58.1	53.42	回收	離場
	小計	152.04	192	126.48		
總計		157.31	211.57	138.59		

廢棄物減量相關措施

- 推行垃圾減量，如紙張回收雙面列印使用及文件管理電子化。
- 設置資源回收桶進行資源重分類，並委由合格廠商每年進行廢棄物(含呆廢料)之回收處理作業。

4.5 供應鏈管理

中揚光電視供應商為長期合作的戰略夥伴，我們深知穩定的供應鏈是維持卓越品質與企業韌性的基石。我們致力於建構一個透明、韌性且永續的供應鏈體系，將環境（E）、社會（S）及公司治理（G）準則納入供應商評選與考核機制，攜手夥伴共創永續價值。

永續採購政策與在地化策略

我們秉持公平、公正、公開的採購原則，要求所有供應商簽署「供應商社會責任承諾書」，確保其運作符合勞工人權、職業安全衛生及環境保護等國際準則。同時，為降低運輸過程的碳足跡並帶動地方產業發展，中揚光電積極推動在地化採購。2025 年度，台灣據點的在地採購比例維持在 68.37% 的優異水準，有效強化了供應鏈的即時應變能力與穩定性。

在地化採購統計

	2023年	2024年	2025年
當地供應商家數佔比 (%)	27.59%	59.00%	32.47%
當地採購金額佔比 (%)	91.04%	90.63%	85.16%

註1：本公司採購含委外加工、原物料採購。
註2：在地化採購指交易金額以當地幣值為主之採購。

供應商評鑑與風險管理

中揚光電建立嚴謹的供應商准入與定期評鑑制度。針對新進供應商，我們除審核其品質管理能力（如 ISO 9001、IATF 16949 認證）外，未來亦將環境管理系統（ISO 14001）、人權與職安衛管理（ISO 45001）納入評分項目。

- 年度評核：我們每年針對關鍵供應商進行績效評核，涵蓋品質、交期、成本及永續表現。對於評核結果未達標者，我們會要求其提出改善計畫並進行追蹤輔導，確保供應鏈整體水準持續提升。
- 綠色供應鏈：我們嚴格要求產品 100% 符合國際環保法規（如 RoHS、REACH），並透過第三方檢測報告審核，確保原材料不含有害物質，落實綠色製造。

供應鏈韌性與衝突礦產管理

面對全球氣候變遷與地緣政治風險，中揚光電持續強化供應鏈韌性，針對關鍵零組件建立多元供應來源，並納入 BCP 營運持續計畫。此外，我們堅決維護人權，實施「衝突礦產採購政策」，要求供應商進行盡職調查，確保產品中使用的金、鉭、鎢、錫等礦產均非來自受衝突影響或高風險地區之非法礦場。
展望未來，中揚光電將持續深化與供應商的永續夥伴關係，規劃導入供應商 ESG 稽核與碳盤查輔導，協助夥伴提升減碳能力，攜手邁向淨零排放的永續願景。

新供應商評鑑

年度	2023年	2024年	2025年
新供應商總數	20	26	42
品質書面評鑑家次	20	26	42
品質實地評鑑家次	0	0	0
使用GRI 環境社會標準篩選新供應商總數	0	0	0
百分比	0%	0%	0%

既有供應商評鑑

年度	2023年	2024年	2025年
供應商家數	439	465	507
書面評鑑家次	61	112	215
實地評鑑家次	0	0	0
接受社會/環境衝擊評估的供應商數量	0	0	0
已鑑別對社會/環境衝擊具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商數量	0	0	0
已鑑別的供應商經評估後已有所改善百分比	0%	0%	0%
已鑑別的供應商經評估後終止合作關係百分比	0	0	0

註：2025年度所有營運據點並無任何供應商是因社會責任相關環境、人權、職業安全等問題違法造成供應中斷事件發生。

4.6 氣候變遷衝擊與管理

重大主題	氣候變遷衝擊
正負面、實際及潛在衝擊	2025年台灣區溫室氣體總排放量5,065公噸CO_2e，較2023年持續下降；已導入ISO 14064-1溫室氣體盤查，但尚未經第三方認證，設有永續發展委員會統籌氣候治理，屬正面實際衝擊。
對中揚的意義	氣候變遷對公司的影響涵蓋實體風險（台灣極端降雨、颱風影響廠房運作）及轉型風險（碳定價政策、客戶低碳供應鏈要求）。主動管理氣候風險不僅是法規趨勢，更是維持客戶關係與市場競爭力的關鍵。
政策/承諾	1. 參考TCFD框架建立氣候治理架構，由永續發展委員會（董事長召集）統籌氣候風險管理 2. 訂有BCP因應實體氣候風險 3. 導入內部碳定價機制 4. 2050年達到淨零排放 5. 持續完善TCFD四大支柱揭露
目標	1. 溫室氣體排放強度逐年下降 2. 2028年溫室氣體排放量較2023年降低5% 3. 2050年淨零排放
投入資源	1. 每年執行ISO 14064-1溫室氣體盤查 2. 評估太陽能綠電導入可行性 3. 強化供應鏈碳足跡調查（範疇三管理） 4. 建立氣候情境分析 5. 定期向董事會報告氣候風險管理進展

重大主題	氣候變遷衝擊
負責部門 申訴機制	負責部門：總管理處、永續發展委員會（環境永續小組） 申訴機制：service@zy-tech.com.tw、投資人關係信箱、員工意見箱、官網利害關係人專區。
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 每年定期召開永續發展委員會，檢視溫室氣體減量目標達成情形。 2. 透過GHG內部查證管理數據之正確性。 執行成果： 1. 2025年度完成全公司2024年度溫室氣體盤查與內部查證。 2. 2025年度溫室氣體排放總量與密集度相對2023年(基準年)分別降低25.87與24.83%，已提前達到減碳目標。

近年來，極端氣候事件日益頻繁，顯示全球暖化所帶來的衝擊已迫在眉睫。各國政府因此更加重視氣候變遷議題，並透過制定與修訂相關法規，要求企業將氣候變遷風險與管理納入營運策略之中。

中揚光電深刻體認氣候變遷對企業營運與全球供應鏈的深遠影響，我們參考「氣候相關財務揭露工作小組」（TCFD）建議架構，從治理、策略、風險管理、指標與目標 四大面向，系統性地識別與管理氣候相關風險與機會。

在治理層面，永續發展委員會由董事長擔任召集人，負責監督氣候變遷策略制定與執行成效，並定期向董事會報告。環境小組則負責推動溫室氣體盤查、節能減碳專案及氣候風險評估，確保氣候議題深度融入企業營運決策。

自2024年起，本公司正式依循TCFD架構，落實氣候風險與機會之治理。2025年度辨識出的氣候轉型風險包括：溫國內外碳定價政策（如碳費、碳邊境調整機制）導致營運成本增加；客戶對低碳產品的需求提升等；氣候實體風險則包括極端降雨或旱災導致廠房受損或用水短缺；均溫上升導致空調電費支出增加。
上述氣候風險與機會的相關執行情形，均已納入風險管理報告，並於2025年度提報董事會，作為公司策略規劃與風險控管的重要依據。

TCFD揭露對照表

面向	TCFD建議揭露項目	本公司管理策略與行動方案	2025年度執行情形
治理	● 董事會如何監督氣候相關議題。 ● 管理階層如何評估與管理氣候相關議題。	● 成立ESG委員會與工作小組，由董事長與經營團隊組成，董事長擔任主任委員，負責核定氣候變遷之長期目標及管理策略，工作小組推動相關具體作為，定期向董事會報告(至少每年一次)。	● 本公司為推動永續發展，已設置ESG委員會，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理之推動。由董事長擔任主任委員，委員會分為公司治理及經濟小組、環境永續小組與社會共榮小組由各小組成員負責永續發展目標執行及監督管理，並編製ESG報告書，確保組織符合永續發展國際趨勢及法規，且定期向董事會報告。
策略	● 公司辨認出短中長期氣候相關風險與機會。 ● 氣候相關議題對公司商業模式、策略與財務規劃的衝擊。 ● 情境分析(包括2°C或更嚴苛的情境)。	● 逐步規劃透過情境分析了解氣候變遷對本公司的影響。 ● 因應國家減排政策發展，逐步規劃因應方案及調整本公司之營運方向，並融入決策過程。	● ESG委員會以TCFD架構，針對本公司自身業務特性每年進行氣候風險與機會辨識，並依此產出TCFD重大性議題，分析短、中、長期各時程可能發生的實體風險、衝擊程度、財務影響，以及進一步擬定因應措施，強化企業的氣候韌性。 ● 本公司已辨識氣候變遷所帶來之風險與機會，並評估其對業務營運、經營策略及財務表現於短期、中期與長期可能產生之影響。相關潛在風險與機會，以及所採取之因應措施，詳見「氣候變遷對本公司短期及中長期之潛在風險與機會」及「氣候相關議題之因應措施」章節。 ● 本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷之韌性，未來將視情況辦理。
風險管理	● 氣候相關風險鑑別和評估流程。 ● 氣候相關風險的管理流程。 ● 說明如何將上述之辨識及管理風險流程整合至公司及整體風險管理制度。	● 本公司以氣候變遷推動小組為管理組織，由董事長擔任主席，審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行狀況與討論未來計劃。 ● 董事會每年需在董事會會議上追蹤檢視關於永續相關議題的執行進度。	● 本公司已建立風險管理政策與程序，並有效運作中，2025年度風險執行成效如下： 1. 由永續發展委員會成員完成氣候環境背景資料蒐集，氣候風險及營運範圍評估。 2. 公司所處產業位置及公司整體需求考量目前暫無內部碳定價相關規劃。 3. 永續委員實施氣候風險機會及營運衝擊分析，並透過永續發展委員會會議決定重大風險項目。 4. 建立執行策略及目標設定。 5. 每年透過永續發展委員會議滾動檢討執行策略及目標成效。
指標目標	● 評估指標是否與公司策略及風險管理一致。 ● 揭露範疇1、範疇2及範疇3(如適用)溫室氣體排放及相關風險。 ● 管理目標及相關風險。	● 2023年度已導入ISO 14064-1組織型溫室氣體盤查，並完成2023~2025年度內部溫室氣體盤查與2023年外部查證。 ● 考量本公司資本額未達20億及營運狀況，先以範疇1及範疇2為優先範圍，範疇3納入自盤。 ● 2024年度溫室氣體排放量(公噸CO_2e)： 範疇1：137.9560 (公噸CO_2e) 範疇2：4918.0344 (公噸CO_2e) 範疇3：1179.9721 (公噸CO_2e) ● 2025年度溫室氣體排放量(公噸CO_2e)： 範疇1：125.9316 (公噸CO_2e) 範疇2：3733.6964 (公噸CO_2e) 範疇3：1205.4505 (公噸CO_2e)	● 溫室氣體減量： 短期目標為 2028 年較 2023 年總排放量減碳 5% 以上，目前已於2025年提前達標，長期目標為2050 年達成淨零排放。 ● 溫室氣體2023年度數據尚未經第三方查證；2025年度數據目前由公司內部依 ISO 14064-1:2018 標準完成自主盤查，並規劃於 2027 年進行外部確信。 ● 順應永續發展潮流需求，未來規劃主力產品ISO 14067產品碳足跡驗證。

註：總碳排量2024年度較2023年度增加10%原因：1.增建廠房。2.增購機器設備。

氣候變遷對於本公司之短期及中長期之潛在風險及機會，及氣候相關議題之因應措施

風險/機會	項目	風險描述	可能時點	衝擊程度	財務影響	因應措施
實體風險	平均氣溫上升	均溫上升導致空調電費支出增加。	中期 長期	高	營運成本增加	● 辦公空間及營運據點設定空調26~28度。 ● 執行空調變頻與冰機效能優化專案。
	降雨或旱災嚴重程度與頻率增加	極端降雨或旱災導致廠房受損或用水短缺。	中期 長期	中	營運成本增加	● 職安宣導，加強天災應變。 ● 建立營運持續計畫，涵蓋水資源短缺應變。 ● 提升水回收率。
轉型風險	原物料成本上升	原料地區受氣候影響及國際碳關稅影響，使原料成本增加。	中期 長期	中	營運成本增加	● 供應商長期供貨策略夥伴。 ● 辦公室及營運據點實施節能減碳活動，落實綠色採購。
	溫室氣體排放徵收、碳稅	台灣2026年度起針對溫室氣體年排放2.5萬公噸徵收碳費，公司非屬排放大戶，估計長期增加公司支出。	長期	低	營運成本增加	● 落實溫室氣體盤查。 ● 建立減排目標及行動計劃。 ● 落實節能減碳專案。
	AR/VR 等低能耗或低碳之光學產品，開拓新市場	客戶需求低碳產品或服務，因配合轉型造成初期投入成本增加。	中期 長期	高	營運成本增加	● 投入研發低能耗或低碳產品，以滿足客戶期望。
	資源效率提升可降低成本	投資節能專案，降低生產成本。	長期	高	營運成本增加	● 實溫室氣體盤查，分析高碳排排放源，評估可行之節能方案。 ● 持續關注政府補助方案及碳交易市場資訊。

註：短期為1-3年、中期為4-6年，長期為7年以上。

溫室氣體減量未來量化管理

- 本公司目前以2023年為基準年，短期目標設定2028年溫室氣體盤查總量達成減少排放至少5%以上。
- 規劃2027年完成集團包含子公司之溫室氣體盤查，以2026年為集團基準年並重新設定減量目標。
- 2050 年達成淨零排放。

達成目標措施

- 汰換耗能燈具
- 更新廠務系統各項設備以提升能源使用效率
- 持續導入ISO14064-1:2018的方法進行組織碳盤查
- 進而持續評估建置屋頂太陽能設施
- 規劃ISO 50001能源管理系統及其他可行的有效方案。

Chapter 05

社會關懷

5.1 員工概況
5.2 適才適任
5.3 職業安全衛生
5.4 社會參與

五、社會關懷

永續績效

SDGs	公司目標	實績
 5.1 消除對婦女各種形式的歧視 8.7 禁止童工及消除受壓迫的勞工 10.2 促進社經政治的融合 10.3 確保機會平等，減少不平等	● 每年實施人權訓練。 ● 零違反人權事件。 ● 女性員工占全體員工30%以上。	● 人權相關主題課程配合新進人員完成訓練。 ● 2025年度無發生任何違反人權政策的紀錄。 ● 女性員工占全體員工35.45%。
 8.1 依據國情維持經濟成長	● 營運據點最低薪資須高於當地法定薪資1.2倍。	● 男女基層人員與當地基本工資比例為所有營運據點最低者，為1.2倍以上。
 4.3 確保男女都有公平受教育機會	● 所有營運據點男性及女性平均訓練時數10小時。	● 2025年度所有營運據點女性員工平均訓練時數為13.64小時，男性員工平均訓練時數為10.23小時。
 10.3 確保機會平等，減少不平等	● 強化勞資溝通，每季召開勞資會議。	● 每季召開勞資會議並公告相關決議。
 3.7 確保將醫療保健納入營運計畫 3.8 取得高品質基本醫療保健服務 8.8 保護勞工權益、促進工作環境安全	● 依計畫完成健檢。 ● 持續通過ISO 45001職業安全衛生驗證。 ● 所有據點零重大職業傷害及職業病。 ● 舉辦健康促進活動。	● 完成一般健康體檢及特殊健康體檢分別共75及27名。 ● 2025年度零嚴重職業傷害事件及職業病。 ● 每月發布健康海報。
 1.3 對底層的人，實施社會保護制度措施	● 持續推動「揚光護照」計畫。	● 持續舉辦多場公益活動，與社福機構合作，將愛心傳遞至弱勢族群，實踐企業公民責任。

人才是企業永續發展的核心動能，員工的幸福與成長更是中揚光電邁向卓越的基石。我們深信，唯有建立安全、健康、公平且充滿尊重的職場環境，才能激發團隊創新能量，創造企業與員工的共同價值。中揚光電秉持「以人為本」的核心理念，將員工視為最重要的夥伴，致力於保障勞工權益、促進職場安全、提供完善福利及培育專業人才，讓每位同仁都能在中揚光電實現自我價值，與公司共同成長。

人權保障與勞工權益

中揚光電嚴格遵守《勞動基準法》及國際勞工組織（ILO）核心公約，明確禁止僱用童工、強迫勞動及任何形式的歧視行為。我們尊重員工結社自由與集體協商權，建立暢通的勞資溝通管道，定期召開勞資會議，傾聽員工心聲，確保勞資關係和諧穩定。2025年度未發生任何違反勞動法規或人權侵害事件，充分展現我們對人權保障的堅定承諾。

在薪酬制度方面，中揚光電提供具市場競爭力的薪資待遇，並依法提撥退休金，保障員工退休生活。我們實施績效導向的薪酬政策，透過年度考核與獎金制度，激勵員工持續精進，共享企業經營成果。此外，我們提供完善的福利措施，包含團體保險、婚喪喜慶補助、生日禮金、員工社團活動等，照顧員工身心健康與生活品質。

人才培育與職涯發展

中揚光電視人才培育為企業永續經營的重要投資。我們建立完整的教育訓練體系，涵蓋新進人員訓練、專業技能培訓、管理職能發展及ISO系統內稽課程等，協助員工持續提升專業能力。2025年度投入教育訓練經費2.3萬元，總訓練時數達270小時，人均訓練時數11.51小時。

我們積極參與政府「青年就業旗艦計畫」，提供29歲以下青年6至9個月的職場教練輔導，協助年輕世代順利接軌職場，培育光學產業未來人才。此外，我們鼓勵員工參與外部專業課程與證照考試，並提供學習補助，支持員工終身學習與職涯發展。

多元共融與性別平等

中揚光電致力於打造多元共融的職場環境，尊重不同性別、年齡、族群及背景的員工。2025年度女性員工比例達35.45%，我們持續推動性別平等政策，提供友善的育嬰留停制度，2025年度育嬰留停復職率達100%。我們設置哺乳室、提供彈性工作安排，協助員工平衡工作與家庭，實現幸福職場願景。

職業安全衛生管理

員工的安全與健康是中揚光電最重視的議題之一。我們通過ISO 45001職業安全衛生管理系統認證，建立完善的職安管理架構，並成立職業安全衛生委員會，勞工代表比例達52%，遠高於法令要求的33.3%，充分展現員工參與職安管理的決心。

我們定期實施風險評估、安全稽核及緊急應變演練，確保工作場所符合安全標準。2025年度職災績效持續改善，失能傷害頻率（FR）及綜合傷害指數（FSI）均控制在低水準，顯示我們在職安管理上的具體成效。此外，我們提供完善的健康促進措施，包含年度健康檢查、臨場醫師服務、健康講座及減重活動，全方位守護員工身心健康。

社會參與與公益實踐

中揚光電不僅關懷員工，更積極回饋社會。我們推動「揚光護照」計畫，鼓勵員工參與公益活動，包含捐血、物資捐贈及社區服務等，將企業社會責任落實於日常行動。2025年度持續舉辦多場公益活動，與中華基督教救助協會等社福機構合作，將愛心傳遞至弱勢族群，實踐企業公民責任。

展望未來，中揚光電將持續深化人本關懷，強化職場安全、提升員工福祉、培育專業人才，並擴大社會參與，攜手員工與社會各界，共同創造更美好的永續未來。

5.1 員工概況

中揚光電以多元平等原則建構員工幸福安全的職場環境，公司透過提供各項平權措施與具有市場競爭力的薪酬福利，吸引人才加入與公司一同成長茁壯。

5.1.1 人權政策

中揚光電深信尊重與保障人權是企業永續經營的基石，也是善盡企業社會責任的核心價值。我們承諾遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及國際勞工組織（ILO）核心公約，並參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則，建立完善的人權管理機制，確保所有員工、供應商及利害關係人的基本人權獲得充分保障。

中揚光電制定「人權政策」，明確宣示禁止任何形式的強迫勞動、童工僱用、歧視及騷擾行為，並保障員工結社自由、集體協商權及合理工作時間與薪資待遇。此政策適用於中揚光電全球所有營運據點，包含台灣總部、中國東莞廠及泰國廠，並要求供應鏈夥伴共同遵守，將人權保障延伸至整體價值鏈。

人權盡職調查與風險管理

中揚光電定期進行人權風險評估，透過內部稽核、員工訪談及申訴案件分析，識別潛在人權風險議題。我們針對高風險領域（如外籍移工管理、工時控管、職場安全等）制定預防與改善措施，並持續追蹤成效。

在供應鏈管理方面，我們要求所有新進供應商簽署「誠信與保密承諾書」，承諾遵守人權保障相關規範。未來我們將參考RBA準則，逐步建立供應商人權稽核機制，確保供應鏈夥伴共同落實人權保障責任。

申訴機制與教育訓練

中揚光電建立多元化的申訴管道，包含內部申訴信箱（jmo@zy-tech.com.tw）、外部檢舉信箱（service@zy-tech.com.tw）及發言人電話，確保員工能夠安心反映問題。所有申訴案件均由專責單位受理，並依循保密原則進行調查處理，保障申訴人免於遭受報復。2025年度未發生人權侵害相關申訴案件，顯示我們在人權管理上的具體成效。

我們將人權保障納入新進人員訓練課程，2025年度新進員工「營業秘密暨誠信經營守則」訓練涵蓋率達100%，內容包含人權政策、反歧視、反騷擾及申訴管道等，強化員工人權意識。未來我們將持續擴大人權教育訓練範圍，並定期向管理階層及全體員工宣導人權政策，將人權保障深植於企業文化。

人權政策的員工訓練

年度/統計	人權受訓人數	受訓總時數	員工總數	員工受訓百分比
2023年	38	228	341	11.14%
2024年	17	90	219	7.76%
2025年	45	270	142	31.69%

人權政策

政策	公司承諾	實施措施
多元包容與平等的機會	不因個人性別、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、堂派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。	● 中揚光電承諾在招聘、晉升及所有工作相關事宜中實行公平、不歧視的原則。 ● 定期員工培訓，建立投訴機制，確保招聘和晉升過程透明公正。
禁止強迫及禁制勞動	禁止任何形式的強迫勞動、抵債勞動或非自願勞動。所有員工均基於自由意願受僱，並可依法自由終止勞動契約。	● 公司所有被聘用之員工皆是自願受雇的，絕不允許有任何強迫性行為，不利用欺騙手段，引誘員工來本公司工作，所有的員工均簽署合法的聘僱合約。
禁止童工	嚴格遵守法定最低工作年齡，杜絕童工現象。	● 中揚光電嚴格遵守《勞動基準法》及各營運據點當地勞動法規，明確禁止僱用未滿16歲之童工，遴選及評估供應商，確保供應商遵守相關勞動法規，定期進行審查和監控。
合理薪資及工作條件	依法令規範提供員工不低於法定最低工資且合理薪資、相關社會保險及福利條件。同時遵守法定工時標準作業，合理安排員工工作時間、休息和休假。	● 我們嚴格遵守法定工時規範，合理安排員工工作時間，並依法給付加班費。中揚光電提供具市場競爭力的薪資待遇，確保員工薪資不低於法定基本工資，並依法提撥勞工退休金，保障員工退休生活。2025年度非主管職全時員工薪資平均數為79.7萬元，中位數為68.6萬元，充分展現我們對員工合理報酬的承諾

政策	公司承諾	實施措施
自由結社	依法令規範，尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會、集體談判和參加和平集會的權利，同時也尊重員工迴避這類活動的權利。	● 中揚光電尊重員工依法組織或參加工會的權利，保障員工結社自由與集體協商權。我們建立暢通的勞資溝通機制，定期召開勞資會議，讓員工代表能夠充分表達意見，與管理階層進行建設性對話，共同維護和諧穩定的勞資關係。
消除歧視與騷擾	公司重視人權，尊重每個員工之尊嚴，不使用或允許體罰，或任何形式身體或心理的壓迫，包括言語侮辱和騷擾。	● 中揚光電承諾在招聘、晉升及所有工作相關事宜中實行公平、不歧視的原則，訂定工作場所性騷擾防治措施並保護員工的個人隱私。
健康安全職場	建構安全衛生工作環境，共同降低職場安全衛生風險，促進員工身心健康，達成工作與生活平衡。	● 定期進行職業安全衛生訓練，配備必要的安全設備，設立健康檢查與職業病預防制度，制定緊急應變計畫。
合諧勞資關係	提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。	● 透過勞資委員會，與員工代表進行定期溝通勞資事宜，保障員工的集體談判權。 ● 定期調整薪酬結構，提供健康保險、退休計劃等福利，確保薪酬符合行業標準及法律要求。

5.1.2 員工統計

重大主題	員工多元性與包容性
正負面、實際及潛在衝擊	2025年員工總數761，涵蓋台灣、中國、泰國三地；嚴禁童工、強迫勞動與任何形式歧視，強化多元包容文化有助提升雇主品牌，吸引高階技術人才，降低人才流失風險，屬正面潛在衝擊。
對中揚的意義	多元包容的職場文化有助吸引不同背景的優秀人才，提升組織創新能力。對積極拓展國際市場（台灣、中國、泰國）的中揚光電而言，建立跨文化包容的工作環境，是吸引並留住全球人才的重要競爭力，亦是國際客戶評估供應鏈社會責任的重要指標。
政策/承諾	1. 零容忍職場歧視與騷擾 2. 提供平等的職涯發展機會 3. 持續提升女性及多元背景員工在管理職位的代表性
目標	1. 逐年提升中高階主管女性占比 2. 維持育嬰留停復職後留任率100% 3. 年度歧視申訴案件為零
投入資源	1. 建立跨廠區多元文化溝通平台 2. 強化女性管理人才培育 3. 定期辦理多元包容意識培訓 4. 完善彈性工作及育兒支持措施
負責部門 申訴機制	負責部門：總管理處、永續發展委員會（社會共榮小組） 申訴機制：jmo@zy-tech.com.tw；確保申訴人身份保密，禁止任何形式報復。
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 年度人力結構統計（性別、年齡、學歷） 2. 管理職多元比例追蹤 執行成果： 1. 2025年員工761人 2. 未發生歧視申訴案件

截至2025年12月31日，中揚光電集團全球員工總數為761人，較2024年度（578人）略增。我們的團隊分布於台灣總部（含紘立光電）、中國東莞晶彩光學及泰國廠等三大營運據點，其中台灣地區員工144人（占20.3%），中國地區員工560人（占79.1%）。所有員工均為正式全職員工，中揚光電不僱用臨時工或派遣人員，充分展現我們對員工權益保障與穩定勞動關係的重視。

中揚光電致力於打造性別平等的職場環境。2025年度全體員工中，男性員工457人（占64.55%），女性員工251人（占35.45%）。雖然光學製造業傳統上以男性員工為主，但我們持續推動性別多元化政策，透過友善的育嬰留停制度、哺乳室設置及彈性工作安排，吸引更多女性人才加入。

31-50歲員工為公司主力，具備豐富的專業經驗與技術能力，是推動企業成長的核心動能。同時，30歲以下年輕員工比例近四成，顯示中揚光電積極培育新世代人才，為企業永續發展注入創新能量。精密光學製造業需要大量具備實務操作技能的技術人員，因此高中職學歷員工占比較高。我們透過完善的教育訓練體系，協助不同學歷背景的員工持續提升專業能力，並提供內部晉升管道，讓每位同仁都能發揮所長，實現職涯發展。

中揚光電秉持公平公正原則，不因性別、年齡、種族、宗教或身心障礙而有差別待遇。我們提供平等的招募、晉升及培訓機會，並透過績效導向的薪酬制度，確保同工同酬。2025年度未發生任何歧視或違反勞動法規事件，充分展現我們對多元共融職場的承諾。

員工

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數（註1）		677		578		761	
勞雇合約（註2）		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	426	19	352	26	407	74
	女	227	5	171	8	212	68
地區	台灣	341	1	219	2	142	2
	中國	312	23	304	32	473	87
	泰國	0	0	0	0	4	0
勞雇類型（註3）		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	426	19	353	25	409	72
	女	228	4	172	7	214	66
地區	台灣	342	0	221	0	144	0
	中國	312	23	304	32	473	87
	泰國	0	0	0	0	4	0

註1：以當年底（12/31）的員工總數為準。
註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間、原員工請 產假/育嬰留停假）。
註3：勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。
註4：近三年來，本公司員工人數變化主要反映營運布局調整。台灣地區員工人數略有減少，海外據點員工人數則呈逐年成長趨勢，顯示公司持續強化海外市場發展及國際營運能量。

非員工的工作者

統計/年度		2023年		2024年		2025年	
工作者總數（註1）		418		395		608	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	59	214	51	212	75	315
	女	50	95	42	90	62	156
地區	台灣	86	0	61	0	47	0
	中國	23	309	32	302	87	471
	泰國	0	0	0	0	3	0
工作類型		技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問	技術員/作業員	技術顧問
性別	男	183	0	176	0	277	0
	女	70	0	58	0	102	0
地區	台灣	86	0	61	0	47	0
	中國	167	0	173	0	332	0
	泰國	0	0	0	0	3	0

註1：以當年底（12/31）的員工總數為準。
註2：透過仲介外包人力。
註3：近三年台灣地區派遣人員數量逐年下降，顯示公司營運策略異動，降低對派遣人力的依賴；相較之下，海外地區派遣人員數量則持續增加，反映海外業務擴張、生產規模成長或當地用工需求提升。

女性員工聘僱情形

統計/年度	2023年	2024年	2025年
員工總數	677	578	761
女性員工	232	179	251
女性占比	34.27%	30.97%	35.45%

2025年統計	女性高階主管	高階主管總數
總數	6	43
女性占比	13.95%	—

註：高階主管定義為副理級（含）以上。

高階在地化聘僱情形

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	27	27	100.00%
中國	23	2	8.70%
泰國	3	0	0.00%

註：高階主管定義為副理級（含）以上。

DEI政策

中揚光電深信多元、平等與共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）是企業創新與永續發展的重要基石。我們致力於打造一個尊重差異、機會平等、包容友善的職場環境，讓每位員工無論性別、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙或性傾向，都能充分發揮潛能，獲得公平的發展機會。中揚光電將 DEI 理念融入人力資源管理的各個環節，從招募、培訓、晉升到薪酬福利，均秉持公平公正原則，消除任何形式的歧視與偏見。

多元化（Diversity）：尊重差異，擁抱多元

中揚光電積極推動性別平等，2025年度女性員工占比達35.45%。雖然光學製造業傳統上以男性員工為主，但我們持續透過友善政策吸引女性人才。我們設置哺乳室，提供完善的育嬰留停制度，2025年度育嬰留停復職率達100%，充分支持女性員工兼顧工作與家庭。此外，我們在董事會層面亦重視性別多元，7名董事中包含1名女性董事，未來將持續提升女性主管比例，實現性別平衡。

中揚光電擁有跨世代的團隊組成，30歲以下員工占39.4%，31-50歲員工占52%，51歲以上員工占12.6%。我們重視不同世代員工的經驗傳承與創新思維碰撞，透過師徒制度與跨部門專案，促進世代交流與知識分享。我們積極參與政府「青年就業旗艦計畫」，為29歲以下青年提供職場教練輔導，協助年輕世代快速成長；同時尊重資深員工的專業經驗，提供彈性工作安排，讓不同年齡層員工都能貢獻所長。

平等性（Equity）：機會均等，同工同酬

中揚光電在招募過程中嚴格遵守公平原則，不因性別、年齡或其他個人特質而有差別待遇。所有職位均公開招募，並依據專業能力、工作績效及發展潛力進行評選。在晉升機制方面，我們建立透明的績效考核制度，讓每位員工都有機會透過努力獲得職涯發展。

中揚光電承諾同工同酬，確保相同職位、相同工作內容的員工，無論性別或背景，均享有相同的薪資待遇。2025年度非主管職全時員工薪資平均數為79.7萬元，中位數為68.6萬元，我們定期進行薪資結構檢視，確保薪酬制度的公平性與競爭力。

中揚光電明確禁止職場歧視、性騷擾及霸凌行為，並建立多元申訴管道，包含內部申訴信箱、外部檢舉信箱及發言人電話，確保員工能夠安心反映問題。

共融性（Inclusion）：友善環境，共同成長

中揚光電提供無障礙工作環境，設置哺乳室、AED設備及安全防護設施，照顧不同需求的員工。我們推動彈性工作安排，協助員工平衡工作與生活，並透過員工社團活動（如籃球社、羽球社等），增進同仁情誼，營造溫馨的企業文化。

我們將 DEI 理念納入新進人員訓練，2025年度新進員工訓練涵蓋率達100%，內容包含人權政策、反歧視、性騷擾防治及申訴管道等。未來我們將定期舉辦 DEI 主題工作坊，提升全體員工的多元共融意識，打造更包容的職場文化。

多元化（Diversity）

政策	公司措施
人才多元化	● 招聘策略：積極從不同背景、國籍、性別、年齡等多元管道召募人才，確保團隊組成的多樣性。 ● 合作夥伴：與多元化人才訓練機構及學校合作，拓展招聘來源。
性別平等	● 性別平衡：在技術及管理職位中推動性別平衡，鼓勵女性參與科技研發。 ● 育嬰友善政策：提供育嬰假支持措施，促進性別平等。
年齡多元	● 跨代合作：建立跨代合作機制，結合資深員工的經驗與年輕員工的創新思維。 ● 終身學習：提供持續教育與培訓機會，支持不同年齡層員工職業發展。

公平性（Equity）

政策	公司措施
公平薪酬	● 薪酬透明化：建立透明的薪酬制度，確保同工同酬，減少薪資差異。 ● 績效獎勵：根據績效表現提供公平的獎勵機制，激勵員工發揮潛力。
公平晉升機會	● 晉升標準化：制定明確且公開的晉升標準，確保所有員工均有平等的晉升機會。
無歧視政策	● 反歧視培訓：定期舉辦反歧視與反騷擾培訓，提升員工對多元化與包容性的認識。 ● 申訴機制：建立匿名且有效的申訴管道，保障員工權益。

包容性（Inclusion）

政策	公司措施
建立包容性企業文化	● 價值觀宣導：將多元化、公平性與包容性納入公司核心價值，並在日常運營中體現。 ● 領導支持：高層管理者積極推動包容性政策，樹立榜樣。
員工培訓與發展	● 多元化培訓：提供多元化與包容性相關的培訓課程，提升員工的包容意識與技能。
支持員工工作生活平衡	● 健康福利：提供全面的健康與福利計劃，關注員工的身心健康。

員工多元化統計

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	239	68.88%	225	71.43%	263	72.25%
			女	108	31.12%	90	28.57%	101	27.75%
		年齡	未滿30	124	35.73%	123	39.05%	179	43.77%
			30以上 未滿50	199	57.35%	174	55.24%	213	52.08%
			50以上	24	6.92%	18	5.71%	17	4.16%
		學歷	研究所	3	0.86%	1	0.32%	3	0.73%
			大專院校	116	33.43%	108	34.29%	147	35.94%
			其他	228	65.71%	206	65.40%	259	63.33%

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	間接	性別	男	202	61.21%	134	64.11%	188	54.65%
			女	128	38.79%	75	35.89%	156	45.35%
		年齡	未滿30	57	17.27%	44	18.18%	55	18.39%
			30以上 未滿50	232	70.30%	173	71.49%	215	71.91%
			50以上	41	12.42%	25	10.33%	29	9.70%
		學歷	研究所	65	19.70%	42	17.36%	31	10.37%
			大專院校	195	59.09%	157	64.88%	174	58.19%
			其他	70	21.21%	43	17.77%	94	31.44%

註：百分比為（年底該類別人員總數/年底的員工總數）*100%，如未滿30歲的直接人員百分比為（年底未滿30歲直接人員總數/年底員工總數）*100%。

由於中揚光電產業型態所致，不論是新進人員抑或離職人員，2025年度皆以未滿50歲、大專學歷以上為人數最多的群體，主因是非管理職人員的就業市場特殊，新進人員往往報到後任職一段期間後認為作業型態不符個人期待隨即向公司提出離職請求。中揚光電透過內部人力適當調整，讓公司能持續補充新血、保持活力，以因應未來營運的挑戰。此外，針對直接人員流動率問題公司亦滾動檢討員工的薪酬制度，希冀留住優秀人才，除可適時促進人員的新陳代謝外，又讓公司營運不致受到過度衝擊。

員工新進與離職統計/年度		2023年		2024年		2025年	
		總數	比例(註1/2)	總數	比例(註1/2)	總數	比例(註1/2)
新進員工							
年齡	未滿30	72	39.78%	152	91.02%	184	78.63%
	30以上 未滿50	55	12.76%	53	15.27%	209	48.83%
	50以上	5	7.69%	1	2.33%	24	52.17%
性別	男	80	18.14%	173	48.19%	323	71.62%
	女	52	22.03%	71	43.03%	204	79.38%
學歷	研究所	13	19.12%	2	4.65%	22	64.71%
	大專院校	63	20.26%	97	60.63%	193	60.12%
	其他	56	18.79%	145	58.23%	312	88.39%
離職員工							
年齡	未滿30	19	10.50%	131	78.44%	184	78.63%
	30以上 未滿50	9	2.09%	57	16.43%	115	26.87%
	50以上	1	1.54%	6	13.95%	8	17.39%
性別	男	15	3.40%	140	39.00%	199	44.12%
	女	14	5.93%	54	32.73%	108	42.02%
學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	2	5.88%
	大專院校	9	2.89%	59	36.88%	101	31.46%
	其他	20	6.71%	135	54.22%	204	57.79%

註1：新進比例為(當年度該特定類別的新進員工人數/當年底該特定類別員工人數)*100%。
註2：新進人員人數變化原因：近三年來，本公司員工人數變化主要反映營運布局調整。台灣地區員工人數略有減少，海外據點員工人數則呈逐年成長趨勢，顯示公司持續強化海外市場發展及國際營運能量。
註3：離職比例為(當年度該特定類別的離職員工人數/當年底該特定類別員工人數)*100%。
註4：離職人員人數變化原因：近三年離職人數變化主要受組織人力配置調整及營運布局影響。台灣地區因組織優化、人力結構調整及自然流動等因素，離職人數略有波動；海外據點則隨業務擴展及經營策略變化，員工流動情形相對提高。

展望未來，中揚光電將持續優化人力資源管理，透過完善的招募策略、教育訓練及福利制度，吸引並留任優秀人才，打造更具競爭力的團隊，為企業永續發展奠定堅實基礎。

5.2 適才適任

優秀的人力資源是企業得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，中揚光電提供健全透明的升遷管道，獎勵創造績效及長期貢獻的員工；同時，公司亦已規劃進修計畫，協助員工在各自專業領域持續精進，並實現自我價值；公司亦設有多元管道與同仁展開對話，讓同仁能適時反映意見，對勞動權益更有保障，整體而言，勞資雙方維繫和諧的友善互動。

5.2.1 薪酬福利

中揚光電依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，公司定期考核員工的工作績效，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，同時公司採用雙向晉升管道，與工作需求相結合，使潛心鑽研技術、有技術特長的員工通過自己的努力順利成長為該項領域的專家，使有管理能力及管理潛質的員工順利成長為管理階層，為員工的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，中揚光電的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力等為主要考量，不以生理或心理差異當作敘薪之不同待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，具體成果展現在台灣總部非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數皆維持在同業前段，相對具有薪酬競爭力，讓員工為公司奉獻所長之際在經濟生活亦能無後顧之憂，提高員工對公司的向心力與歸屬感。

比較中揚光電男女員工基本薪資與整體薪酬的比率，首先，中揚光電管理職當中，男性基本薪資與整體薪酬高於女性，主要為人員任職年資與高階主管皆為男性差異所致，以非管理職的基本薪資與整體薪酬來說，男女比例略有差異，主要原因為男女從事之工作內容差異所致。

最後，中揚光電提供同仁舒適的辦公環境，讓同仁減輕工作壓力之餘還可增進同事間的良性互動；公司定期辦理各項文康、旅遊、福利活動、使同仁及眷屬共享公司福利、陶冶身心。

標準薪資與當地基本工資比率

員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣基層人員	男	141%
	女	126%
中國基層人員	男	180%
	女	141%
泰國基層人員	男	120%
	女	120%

註1：本公司基層人員為J職等(含)以下人員。
註2：台灣基本工資2023年度26400NTD，2024年度27470NTD，2025年度28590NTD
註3：深圳基本工資2023年度2360RMB，2024年度2360 RMB，2025年度2520 RMB
註4：泰國基本工資2023年度9178THB，2024年度10590THB，2025年度12000THB

基本薪資與男女薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2023年		2024年		2025年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	直接	基本薪資(註1)	1.22	1	1.15	1	1.22	1
		薪酬(註2)	1.53	1	1.18	1	1.15	1
	間接	基本薪資	1.49	1	1.46	1	1.64	1
		薪酬	1.51	1	1.56	1	1.51	1
中國	直接	基本薪資(註1)	1.27	1	1.23	1	1.29	1
		薪酬(註2)	1.11	1	1.07	1	1.12	1
	間接	基本薪資	0.73	1	0.94	1	1.02	1
		薪酬	1.38	1	1.37	1	1.35	1
泰國	直接	基本薪資(註1)	NA	1	NA	1	NA	1
		薪酬(註2)	NA	1	NA	1	NA	1
	間接	基本薪資	NA	1	NA	1	1.29	1
		薪酬	NA	1	NA	1	1.64	1

註1: 基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額,不包括任何額外薪酬,如加班費、獎金或各項津貼。
註2: 薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額;「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金(包括現金及股權)、福利、加班費、調休及任何其他補貼(如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼)。

非擔任主管職務之全時員工年薪

單位:新台幣千元

非主管職務之全時員工	2024年	2025年	與前一年度之變動情形
薪資平均數	722	797	13.01%
薪資中位數	639	686	8.50%

人才是中揚光電具有競爭力的重要因素,為了讓同仁與公司齊心達成共同目標,並使同仁的付出得到肯定,為此,中揚光電擬定各項福利制度達到激勵及留才的目的。

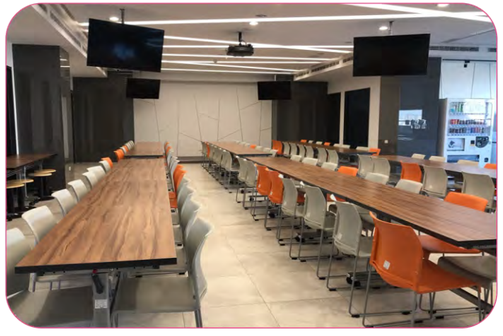
員工福利

員工福利項目	全職員工(正式員工)		
	台灣	中國	泰國
團體意外險	✓	✗	✗
結婚/葬補助	✓	✗	✗
三節獎金	✓	✗	✓
年終獎金	✓	✓	✓
定期健檢	✓	✗	✗
員工持股	✓	✗	✗
公務車	✓	✓	✗
員工餐廳	✓	✓	✓
員工宿舍	✓	✓	✓
住宿津貼	✗	✗	✓
交通津貼	✗	✗	✓
伙食津貼	✗	✗	✓
全勤獎金	✓	✗	✓
有薪事假	✗	✗	✓
有薪病假	✗	✗	✓

福利活動集錦


保齡球日


益智遊戲社






員工宿舍



教育訓練

中揚光電照顧女性懷孕員工，遵照「性別工作平等法」規定，保障女性懷孕員工權益，於工作場所設置哺(集)乳室，並在公司政策上鼓勵新手爸媽申請育嬰假，對於懷孕或甫生產後的女性同仁亦會適時調整工作型態及內容，減輕女性員工負荷。

員工育嬰留停

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	2	2	4
	女	6	8	3
申請育嬰留停的員工數	男	1	2	1
	女	1	5	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	1	2	1
	女	1	5	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)含提前復職)	男	1	1	1
	女	1	3	2
復職率(B/A)	男	100%	50%	100%
	女	100%	60%	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男	1	0	0
	女	1	2	3
留任率(C/前一年B)	男	100%	0%	0%
	女	100%	67%	100%

註1：海外營運據點無育嬰假。
註2：享有育嬰留停資格的員工人數以近三年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。
註3：復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)*100%。
註4：留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)*100%。

本公司依勞工退休金條例，提供繼續適用「勞動基準法」之退休金或適用勞工退休金條例的選擇。退休金提撥機制如下：

- 適用「勞動基準法」之工作年資，其退休金給與標準如下：按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。
- 依勞工退休金條例選擇繼續適用「勞動基準法」退休金規定或保留適用勞工退休金條例前之工作年資，其退休金依前一款規定發給。
- 適用「勞動基準法」退休金規定且依第三十五條第一項第二款規定強制退休之員工，其心神喪失或身體殘廢係因執行職務所致者，依前款規定加給百分之二十。
- 適用勞工退休金條例退休金規定之員工，本公司按月提繳其工資6%，2025年度總提撥金額為$7,046,731元至勞工個人之退休金專戶，請領原則依主管機關規定之。

5.2.2 人才培育

中揚光電深知「人才」是精密光學產業維持核心競爭力的關鍵。我們致力於建構一個學習型組織，透過系統化的教育訓練，協助員工提升專業技能、管理職能與通識素養。我們的培育體系涵蓋「新進人員訓練」、「專業職能訓練」、「管理職能訓練」及「通識與法規訓練」四大領域，旨在滿足員工在不同職涯階段的發展需求，實現企業與員工的共同成長。本公司教育訓練政策如下:

教育訓練政策	具體措施
新進員工 入職培訓	● 公司文化與價值觀介紹：幫助新進員工了解中揚光電的使命、願景及核心價值，迅速融入公司文化。 ● 職能導向培訓：根據不同職位需求，提供相關的專業知識與技能培訓，確保員工能夠高效執行工作職責。 ● 職業安全教育：強化員工的安全意識，確保工作環境的安全與健康。
在職進修與 專業發展	● 技術培訓：針對產品開發、生產製造、品質控制等專業領域，定期舉辦內部培訓課程，提升員工的技術能力。 ● 外部培訓機會：支持員工參加外部研討會、專業認證課程及大學進修，促進知識的多元化與深度。
技能提升與 專業認證	● 持續教育補助：公司提供教育訓練補助，鼓勵員工持續學習與自我提升。 ● 內部認證制度：建立專業認證體系，對完成特定培訓課程的員工頒發證書，提升其職業競爭力。
領導力發展	● 管理者培訓：針對中高層管理人員，提供領導力、團隊管理、決策制定等方面的專業培訓，提升其領導效能。 ● 潛力人才計劃：識別並培養具備潛力的員工，通過專屬的發展計劃，為其未來的領導角色做好準備。
員工自我 發展支持	● 學習資源庫：提供豐富的線上與線下學習資源，包括視頻課程、專業期刊等，方便員工自主學習。 ● 導師制度：為新進員工及有發展潛力的員工配備經驗豐富的導師，提供職業指導與支持。
績效評估 與回饋	● 培訓需求調查：每年定期進行員工培訓需求調查，確保教育訓練計劃能夠滿足實際需求。 ● 效果評估：通過培訓後的評估與反饋，持續改進教育訓練計劃，確保培訓效果的最大化。

中揚光電為了落實訓練政策，在內部人事規章中訂有「教育訓練實施辦法」。公司每年會根據發展需求規劃訓練計畫，並設定明確的訓練目標，希望讓員工的職涯能長久發展，公司也能共享員工成長的成果。我們透過內部培訓，持續將技術與經驗傳承給相關部門，這不僅協助員工找到學習方向，也成為大家規劃個人職涯的重要依據。

針對新進員工，我們會安排專人講解公司各項規章制度與職業安全知識，隨後再由所屬部門進行專業培訓。中揚光電積極鼓勵同仁進修業務相關的專業課程，以員工的持續成長為核心，提供多元的學習管道，讓大家能發揮所長、成就自我。

各部門每年會依照實際需求擬定計畫並實施訓練。培訓分為內訓與外訓：內訓由各部門視業務需要，邀請講師到部門授課；外訓則由部門提出申請，經核准後派人參加外部機構的課程。參加培訓的員工在課後會向部門分享心得，確保學到的知識能真正運用在工作中，提升整體工作效能。

員工受訓平均時數

統計/年度		2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數（註1）		6.79	7.88	11.51
員工依性別受訓平均時數（註2）	女	7.35	6.41	13.64
	男	6.46	8.80	10.23
員工依類別受訓平均時數（註3）	直接	3.92	2.19	10.73
	間接	10.77	13.80	12.15

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數/當年底員工總人數。
註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數/當年底女性員工總數。
註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數/當年底該類別員工總數。
註4：該數據揭露台灣中揚與紘立
註5：因公司於下半年度推動組織轉型，人力結構及員工人數有所調整，平均受訓時數之變化亦可能受到員工人數減少及受訓對象結構改變之影響。整體而言，公司持續強化留任及關鍵人才之專業能力。

績效考核

2025年度績效考核的員工		檢視(實際考核)人數	員工總數(年底)	百分比
性別	男	143	310	46.13%
	女	112	310	36.13%
員工類別	直接	140	310	45.16%
	間接	115	310	37.10%

註1：員工績效考核為台灣資訊並排除任職未滿3個月的員工。

5.2.3 勞資關係

中揚光電深信，透明且順暢的溝通管道是建立穩固勞資關係的關鍵。我們致力於打造一個開放、平等的對話環境，確保員工的聲音能被聽見，並獲得即時且正面的回應。公司嚴格遵守各營運據點之勞動法規，保障員工的結社自由與集體協商權。截至2025年度，中揚光電雖未成立工會，但透過多元化的溝通機制，維持了和諧且穩定的勞資關係，未發生任何重大勞資糾紛或因勞資爭議而導致的營運中斷事件。

多元溝通管道

為確保資訊傳遞的即時性與雙向性，中揚光電建立了以下溝通平台：

- 勞資會議： 台灣據點依法定期召開勞資會議，由勞資雙方推選代表參加，針對勞動條件、員工福利及工作環境改善等議題進行實質討論。2025年度勞資會議召開頻率符合法令要求，且會議決議均落實執行。
- 員工申訴機制：我們設有內部申訴信箱 (jmo@zy-tech.com.tw)、外部檢舉信箱 (service@zy-tech.com.tw) 及發言人專線。所有申訴案件均由專責單位依循保密原則受理調查，並確保申訴人免受報復。2025年度未收到任何關於勞動權益侵害之申訴。
- 績效面談： 透過每年的績效考核制度，主管與員工進行面對面的深度溝通，除了檢視工作達成狀況，更針對職涯發展與學習需求進行交流，建立互信共識。
- 各類會議與宣導：透過晨會、月會及內部公告系統，即時傳達公司經營方針與重大政策，確保資訊透明。

薪酬福利與激勵措施

中揚光電提供具競爭力的薪資福利，將企業經營成果與員工共享。2025年度非主管職全時員工薪資平均數為79.7萬元，中位數為68.6萬元。除了基本薪資，我們設有績效獎金、年終獎金及員工酬勞制度，激勵同仁追求卓越。此外，我們提供完善的福利措施，包含團體保險、婚喪喜慶補助、生日禮金及各類社團活動，全方位照顧員工生活。

員工滿意度與留任

我們重視員工對公司的認同感。2025年度離職率為53.53%，較2024年度為34.83% 略為上升，變化主要受組織人力配置調整及營運布局影響。台灣地區因組織優化、人力結構調整及自然流動等因素，離職人數略有波動。我們持續優化人力資源政策，透過「青年就業旗艦計畫」等培育專案，強化新進同仁的歸屬感，並提供多元的職涯發展路徑，降低人才流失風險。

退休制度與保障

中揚光電依法辦理員工退休保障。針對適用《勞基法》舊制之員工，按月提撥退休準備金至銀行專戶，並由勞工退休準備金監督委員會管理；針對適用新制之員工，則按月提撥薪資6%至勞保局個人退休金專戶。中國東莞廠及泰國廠亦依法為員工繳納社會保險及公積金，確保員工退休生活無虞。

展望未來，中揚光電將持續秉持「誠信經營、以人為本」的精神，深化勞資對話，優化福利制度，打造一個讓員工安心工作、快樂成長的幸福職場，攜手共創永續價值。

5.3 職業安全衛生

重大主題	能源管理
正負面、實際及潛在衝擊	通過ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證並持續優化職安管理可降低工傷事故率，減少停工損失，並強化員工對公司的信任與向心力，屬正面實際衝擊。
對中揚的意義	精密光學製造涉及機械設備操作、化學品使用（鍍膜材料、IPA清洗溶劑）及高精度加工作業，職業傷害風險不容忽視。完善的職安管理系統不僅保障員工生命安全，亦是符合法規要求、維護企業聲譽及降低意外事故損失的核心管理機制，並直接影響生產效率與品質穩定性。
政策/承諾	1.落實職業安全衛生管理 2.遵守職業安全衛生法規 3.預防職業災害發生 4.持續改善職業安全衛生管理績效 5.促進全員參與諮詢溝通
目標	1.持續維持ISO 45001認證 2.FSI綜合傷害指數逐年下降，目標趨近於零 3.重大職業傷害件數為零
投入資源	1.每年辦理化災、消防等緊急應變演練 2.定期執行機械設備安全檢查 3.強化化學品危害通識教育 4.推動其他廠區ISO 45001驗證導入 5.建立跨廠區職安管理標準化作業程序 6.每月召開職安委員會即時處理安全隱患。
負責部門 申訴機制	負責部門：工安室、永續發展委員會（社會共榮小組） 申訴機制：內部申訴信箱（jmo@zy-tech.com.tw）；安委會
評估機制與執行成果	評估機制： 1. 月度職安績效指標追蹤（傷害件數、損失工作日、FSI） 2. 年度ISO 45001監督稽核 執行成果： 1. 2025年FSI 為 0 2. 2025年持續推動跨廠區職安管理標準化

職業安全衛生政策及承諾

中揚光電深信「安全第一、健康至上」是企業經營的根本。我們致力於建構一個零災害、低風險的工作環境，保障全體同仁、承攬商及訪客的身心安全。公司遵循《職業安全衛生法》及國際標準，建立完善的職業安全衛生管理體系，並透過持續改善機制（PDCA），識別職場潛在危害，落實風險控管，確保每位同仁都能在安全的環境下發揮所長，我們的環安衛政策是：

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、資源再利用、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。

職業安全衛生管理系統

本公司為保障全體工作者之安全與健康，降低職場職災風險，已全面建置職業安全衛生管理系統。本系統之推動係依據中華民國《職業安全衛生法》之要求，並主動接軌國際標準。本公司台灣總部已於 2023 年全數通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統之第三方外部驗證，證書持續有效。針對海外子公司，則參照當地法規落實職安衛管理，並規劃於 2027 年前完成全集團之 ISO 45001 驗證。

本公司之職業安全衛生管理系統同時涵蓋內部員工與外部工作者：正職員工與定期契約員工：總計144人，本系統之涵蓋率為 100%。非內部員工之工作者：包含常駐承攬商、清潔及保全人員、派遣人員等共計47 人。由於其工作行為及工作場所均受本公司直接指揮與監督，因此上述人員亦全面納入本公司職安衛管理系統之保護與規範範疇，涵蓋率達 100%。

本管理系統之範疇完整覆蓋本公司核心營運之所有場所與活動，並無任何排除項目：場所涵蓋率：本系統涵蓋台中總部大樓，場所涵蓋率為 100%。活動涵蓋率：涵蓋範疇包含產品研發、原料採購、工廠生產製造、倉儲物流、行政辦公、以及設備維護等所有組織內部活動。凡於上述場所從事相關作業之所有人員，均落實風險評估與安全管制。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司訂有《安全衛生危害鑑別暨風險評估程序書》，每年定期針對各廠區之例行性作業（如常態生產、行政辦公）與非例行性作業（如設備歲修、緊急機況排除）進行全面性的危害辨識。我們將職場風險依「五大危害因子」歸類，並由具備證照之專職職業安全衛生人員 引導各部門，依據「發生可能性」與「後果嚴重度」之風險矩陣進行評估分級。針對評估結果屬「不可接受之高風險」項目，一律強制依據分級管控原則（消除、取代、工程控制 、管理控制 、個人防護具）訂定行動方案，將殘餘風險降至最低。

意見反映與危險通報機制

本公司建有暢通之「職業安全衛生意見反映與危險通報機制」，工作者若發現工作場所存在潛在危害（如設備漏油、防護罩損壞），可透過內部 ERP 職安系統、實體意見箱或直接向職安委員會反映。本公司嚴格執行「免受報復政策」，確保工作者不會因報告危害或指出系統缺失而受到任何不公正之處分。此外，我們積極宣導「勞工退避權」：所有工作者（含承攬商人員）於作業過程中，若發現有立即發生危險之虞時，有權自行停止作業並退避至安全場所，並立刻向直屬主管報告，此行使權利之行為事後免受任何不利處分。

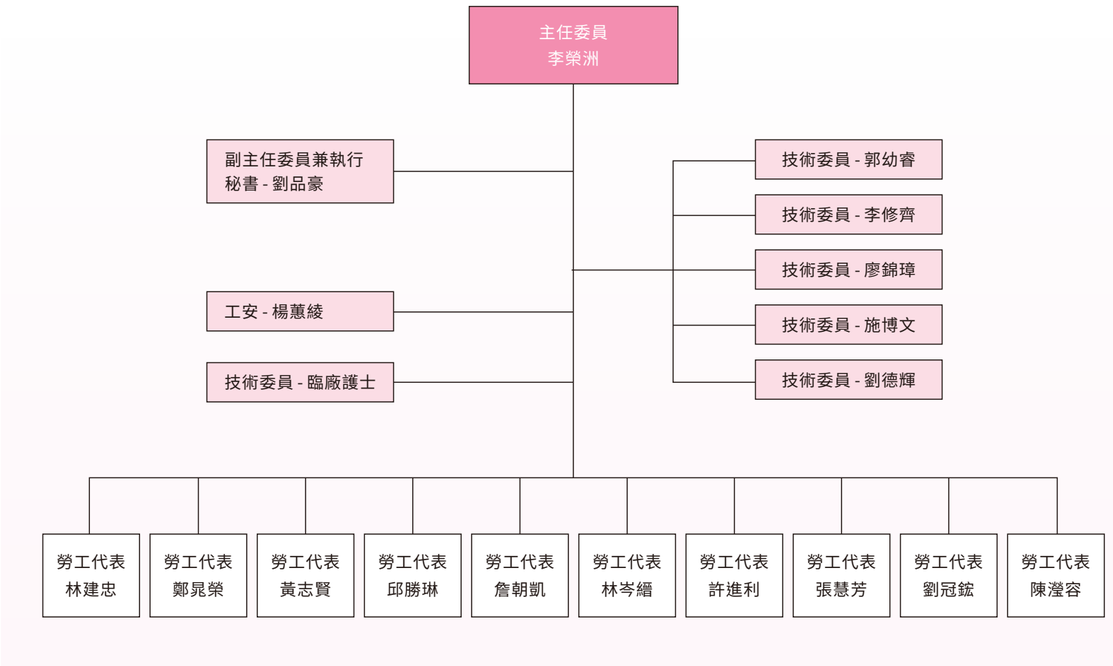
緊急應變與事故調查

本公司訂有《緊急應變與事故調查管理程序》，不論是「確定的職業傷害」或「虛驚事件（Near Miss）」，均採取相同的嚴格調查流程。當事故發生時，單位主管須於 1 小時內進行內部通報，並由職安人員、工會/勞工代表及事發單位主管組成聯合調查小組。小組運用 5M 事故分析法（人員、機械、材料、方法、環境）或 魚骨圖 鑑別根本原因。調查完成後，必須重新修訂該作業之危害辨識與風險評估，提出短、中、長期矯正預防措施（CAPA），並由職安衛委員會持續追蹤改善成效，確認風險降至可接受範圍後始准結案，以防止同類事故再次發生。

工作者參與、諮詢及溝通

中揚光電已通過 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統 認證，並依法設立「職業安全衛生委員會」。該委員會由總經理擔任主任委員，成員涵蓋各部門主管及勞工代表。2025年度委員會成員共計25人，其中勞工代表13人，占比達 52%，遠高於法令要求之三分之一，充分展現公司重視勞工參與安全管理的決心。委員會每季召開會議，針對安衛政策、職災調查、環境監測及健康促進等議題進行討論與決議。

第三屆職業安全衛生委員會組織圖



職業健康服務與健康促進

中揚光電不僅關注「安全」，更重視員工的長期「健康」。我們提供全方位的職業健康服務，聘請特約醫師及專職護理人員定期進廠提供臨場醫護服務。護理人員針對員工健康檢查結果進行分級管理，對於高風險族群（如高血壓、高血糖者）提供個別化的健康指導與追蹤。針對特定作業人員（如噪音、化學品作業），我們每年實施特殊健康檢查，確保其身體狀況符合職務要求。

在健康促進方面，我們積極營造活力職場。2025年度舉辦了多元化的活動，包括減重競賽、健康講座及體育社團活動（如籃球社、羽球社等）。此外，我們特別關注員工的心理健康與母性保護。針對妊娠及產後女性員工，實施母性健康保護計畫，由醫護人員評估其作業環境風險並進行必要的工作調整。我們也提供心理諮詢資源，協助員工應對工作與生活壓力。2025年度，中揚光電未發生任何經鑑定之職業病案件，顯示我們在職業病預防與作業環境監測（如噪音、照明、化學性因子）上的努力已見成效，確保同仁免於職業病威脅。

中揚光電從「人本關懷」出發，結合部門資源，規劃具系統性的健康促進方案，推廣正確的健康觀念，鼓勵員工培養積極正向的生活態度與健康習慣，期望透過持續的健康職場推動，不僅協助員工在工作期間維持良好的健康狀態，也讓健康意識成為日常生活的一部分，進而達成工作與家庭的平衡，實現「樂活職場、幸福生活」的最終目標。

2025 年度持續執行異常工作負荷、人因性危害、職場不法侵害、母性健康保護及中高齡勞工健康保護等計畫。Q4 已針對異常工作負荷建議面談 21 人、已面談 5 人；人因 NMQ 大於 3 分者 7 人、已面談 1 人；母性保護 4 人；中高齡面談 5 人，並於 10 月 7 日完成職場不法侵害教育訓練。

2025 年中揚光電持續推動員工健康管理與職業病預防，透過職護與臨場醫師服務、健康檢查分級追蹤、特殊作業健康管理、五大健康保護計畫及健康促進宣導，建構預防導向之健康服務制度。年度特殊健康檢查共完成27人，包含粉塵作業 8 人及游離輻射作業 3 人，完成率100%；全年個人健康諮詢關懷累計 67 人次，臨場醫師服務 6 次且達成率 100%。公司並完成職場不法侵害教育訓練、急救箱與哺集乳室檢點、職業傷病復配工訪查及每月健康宣導，持續提升員工健康照護品質與工作場所安全韌性。

健康管理與促進活動集錦



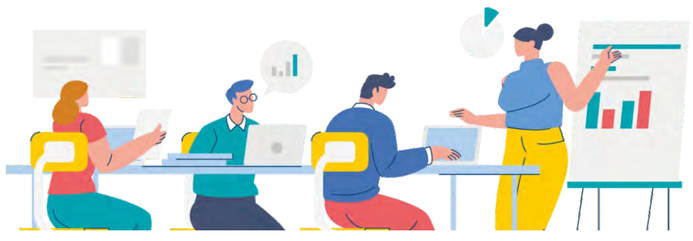






職業安全衛生訓練

安全意識的建立是預防災害的關鍵。中揚光電每年規劃系統化的安衛教育訓練計畫，確保每位同仁具備必要的安全知識與技能。新進人員在報到首日即須接受至少 3 小時的安衛教育訓練，內容涵蓋危害告知、緊急應變、消防安全及個人防護具使用。針對在職員工，我們定期舉辦回訓，並針對操作堆高機、吊掛作業、急救人員及防火管理人等特殊職務，確保其具備法定證照並定期接受專業培訓。
本公司提供之職業安全衛生教育訓練及宣導活動，均由公司規劃並編列相關預算支應，員工無須自行負擔費用即可參與。針對依法規要求之專業訓練、證照取得及複訓課程，公司亦依職務需求提供相關資源與補助，以確保員工具備必要之安全衛生知能及資格。2025 年度，我們的安衛訓練總時數達 233 小時，培訓內容不僅限於課堂講授，更包含實戰演練。例如，我們定期舉辦全廠消防演習、化學品洩漏緊急應變演練及 AED 急救操作訓練，強化同仁在突發狀況下的應變能力。我們也透過內部公告系統、宣導海報及晨會，持續向同仁傳達安全訊息。透過這些多元化的培訓與宣導，我們成功將安全意識從「要我安全」轉變為「我要安全」，讓安全文化內化為每位同仁的自律行為。
為確保教育訓練及宣導成效，本公司建立多元評估機制，透過持續追蹤與改善機制，本公司致力提升教育訓練品質與安全衛生管理績效，建立安全、健康且永續的工作環境。包括：



- 訓練出席率及完訓率追蹤，確認員工參與情形。
- 課後測驗或問卷調查，評估學習成果及滿意度。
- 現場安全巡檢與作業觀察，確認員工是否落實安全作業規範。
- 職業災害、虛驚事件及違規案件統計分析，作為改善依據。
- 內部稽核及管理審查，檢視安全衛生管理制度運作成效。
- 定期檢討教育訓練內容，依法規修訂、事故案例及風險變化進行更新。

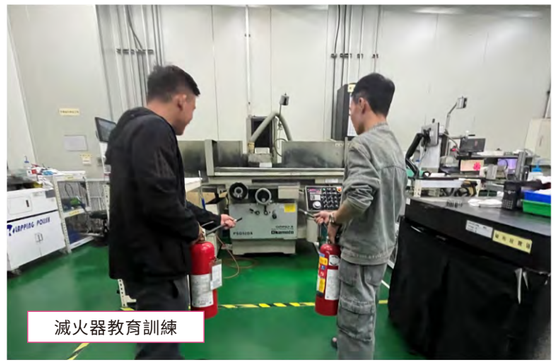
2025年度職業安全衛生訓練成效

訓練類別	時數
新進員工一般教育訓練	156
在職教育訓練	53
消防教育訓練	24
總計	233

職業安全訓練集錦


教育訓練


救護班訓練


滅火器教育訓練


化學品洩漏演練

職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2025年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件(含可記錄之職業病)。工傷類別工廠端為燙傷、跌傷，期許透過危害鑑別及現場環境之改善，及安全訓練持續實施，以期降低爾後職業傷害。

中揚光電持續追求「零職災」的終極目標。透過前述的管理體系、風險控管與教育訓練，2025年度中揚光電所有營運據點在職業傷害績效上表現卓越。根據統計2025年度度全體員工及受公司管理之非員工工作者（如承攬商）之績效數據如下：

職業災害統計

統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時（台灣員工實際出勤工時）		678,528	442,000	283,392
總經歷工時（中國員工實際出勤工時）		662,064	642,432	1,014,160
總經歷工時（泰國員工實際出勤工時）		0	0	4,160
總經歷工時（全體員工實際出勤工時）		1,340,592	1,084,432	1,301,712
職業傷害造成的死亡事故(註1)	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害(註2)	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害(註3)	人數	5	0	0
	比例	0%	0%	0%
職業病	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
可記錄之職業病(註3)	人數	0	0	0
	比例	0%	0%	0%
失能傷害頻率(FR) (註4)		3.73	0.00%	0.00%
失能傷害嚴重率(SR) (註4)		7.46	0	0
綜合傷害指數(FSI) (註5)		54.46	0	0

註1：以每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷 害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病，數據統計應包含死亡人數；不包括現場自行處理輕傷；上下班交通事故不列入。

註4：FR（失能傷害頻率，Frequency Rate）：每一百萬總經歷工時中，發生失能傷害的總人次。SR（失能傷害嚴重率，Severity Rate）：每一百萬總經歷工時中，失能傷害所損失的總工作日數。

註5：FSI 的計算方式為失能傷害頻率 (FR) 與嚴重率 (SR) 乘積的幾何平均數。 $FSI = \sqrt{\frac{FR \times SR}{1000}}$

職業災害類型統計

統計/年度		2023年	2024年	2025年	危害及改善說明
職業傷害類型	跌傷	1	0	0	教育宣導
	切傷	1	0	1	提供防護具及教育宣導
	燙傷	0	1	0	提供輔助工具及教育宣導
	捲夾傷害	0	0	0	
職業病類型	跌傷	0	0	0	
	過勞聽力損失	0	0	0	

2025年度未發生任何重大職災或死亡事故，且失能傷害頻率與嚴重率均維持在零的優異水準。這不僅是數據上的成就，更是我們落實各項安衛措施的具體證明。展望未來，中揚光電將持續投入資源優化安全設施，強化數位化安衛管理系統，並推動更深層的安全文化建設，朝向永續經營與幸福職場的目標邁進。



5.4 社會參與

中揚光電秉持「取之於社會、用之於社會」的企業公民精神，深信企業的永續發展與社會共榮息息相關。我們不僅專注於技術創新與營運卓越，更積極投入社會公益活動，透過員工參與、資源捐贈及社區關懷，實踐企業社會責任，為社會創造正向影響力。
為鼓勵員工參與公益，中揚光電自2022年起推動「揚光護照」計畫，將社會參與融入企業文化，讓每位同仁都能成為社會共好的實踐者。透過集點兌換機制，我們激勵員工在工作之餘投身公益活動，培養同理心與社會責任感，共同為弱勢族群及社區發展貢獻心力。

社區參與政策

01	社區合作與支持	● 合作夥伴關係：與當地社區組織、非營利機構及政府部門建立合作夥伴關係，共同推動社區發展計劃。 ● 資源捐助：提供資金、設備及技術支持，協助社區活動及改善基礎設施建設。
02	員工志願服務	● 志願服務計劃：鼓勵員工參與志願服務，提供志願服務時數補助，支持社區公益活動。 ● 志願者培訓：提供志願服務相關培訓，提升員工的服務能力與社區互動技巧。
03	環境保護與可持續性	● 綠色製造：採用環保材料及節能技術，推行綠色製造流程，減少碳排放及廢棄物產生。 ● 環境教育：舉辦環保宣導活動，提升員工及社區居民的環保意識。
04	教育與人才培育	● 獎學金與實習機會：設立獎學金，提供學生實習機會，培育未來科技人才。
05	經濟發展與本地化	● 本地採購：優先採購本地供應商的產品與服務，支持當地經濟發展。 ● 就業機會：優先雇用當地居民，提供就業培訓，提升本地勞動力素質。

揚光護照計畫

「揚光護照」是中揚光電獨創的員工公益參與機制，結合運動健康、志願服務及慈善捐贈三大面向。員工參與公司舉辦的公益活動、捐血、物資捐贈或社區服務，即可累積點數，並兌換公司提供的獎勵品或福利。
此計畫不僅提升員工的公益參與度，更強化團隊凝聚力與企業認同感。2025年度我們持續推動此計畫，透過多元化的公益活動，讓員工在付出愛心的同時，也能獲得成就感與正向回饋，形成良善的公益循環。

中揚光電持續深耕社會公益，舉辦多場具影響力的慈善活動：

- 捐血活動
  我們與台中捐血中心合作，於廠區舉辦捐血活動，鼓勵員工挽袖捐血，幫助需要輸血的病患。2025年度捐血活動獲得同仁熱烈響應，共募集血袋超過100袋，為醫療體系注入寶貴的生命資源。
- 聖誕禮物募集
  歲末年終之際，中揚光電發起聖誕禮物募集活動，號召員工捐贈文具、玩具及生活用品，並與「中華基督教救助協會」合作，將愛心物資送至偏鄉及弱勢家庭兒童手中，讓他們感受到社會的溫暖與關懷。
- 社區關懷與在地連結
  中揚光電積極參與台中工業區社區活動，支持在地文化發展與環境維護。我們鼓勵員工參與社區清潔、環保宣導及鄰里互助強化企業與社區的良好互動，共同營造友善的生活環境。

集團公益活動參與



捐血活動

我們與台中捐血中心合作，於廠區舉辦捐血活動，鼓勵員工挽袖捐血，幫助需要輸血的病患



聖誕禮物募集

歲末年終之際，中揚光電發起聖誕禮物募集活動，號召員工捐贈文具、玩具及生活用品

未來展望

展望未來，中揚光電將持續擴大社會參與的廣度與深度，規劃方向包括：

- 深化教育支持：與在地學校合作，提供光學產業職涯探索課程與實習機會，培育未來人才。
- 擴大弱勢關懷：與社福機構建立長期合作關係，定期捐贈物資或提供就業機會，協助弱勢族群自立。
- 推動環境永續公益：結合企業專業，參與海岸清潔、植樹造林等環保行動，為地球環境盡一份心力。
- 強化員工志工制度：規劃志工假制度，鼓勵員工利用工作時間參與公益服務，讓社會參與成為企業文化的重要DNA。

Chapter 06

附　錄

6.1 附錄一、GRI內容索引

6.2 附錄二、SASB永續會計準則

6.3 附錄三、光電業永續揭露指標

6.4 附錄三、TCFD氣候變遷財務揭露

6.5 附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

6.6 附錄五、管理系統與國際驗證

六、附錄

6.1 附錄一、GRI內容索引

★為重大主題

使用聲明　中揚光電股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的內容
使用的GRI 1　GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則　無適用GRI行業準則 中揚光電在我國上市公司分類為光電業

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	04	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	04	
	2-4	資訊重編	編輯方針	04	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	04	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	15	
	2-7	員工	5.1.2 員工統計	53	
	2-8	非員工的工作者	5.1.2 員工統計	53	
治理	2-9	治理結構及組成	3.2 治理實務	26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2.1 董事會	28	
	2-11	最高治理單位的主席	3.2.1 董事會	28	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.1 董事會	28	
	2-13	衝擊管理的負責人	永續發展委員會	07	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	永續發展政策	05	
	2-15	利益衝突	3.2.1 董事會	28	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2.1 董事會	28	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.2.1 董事會	28	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.2.1 董事會	28	
	2-19	薪酬政策	3.2.2 功能性委員會	30	
	2-20	薪酬決定流程	3.2.2 功能性委員會	30	
	2-21	年度總薪酬比例		–	保密規定/薪酬為公司保密範圍

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03	
	2-23	政策承諾	4.5 供應鏈管理 5.1.1 人權政策	45 51	
	2-24	納入政策承諾	4.5 供應鏈管理 5.1.1 人權政策	45 51	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2.1 董事會	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人溝通 3.3 倫理誠信	10 32	
	2-27	法規遵循	3.5 法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部協會	22	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	10	
	2-30	團體協約		–	不適用/公司無工會未簽訂團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3 鑑別重大主題	12	
	3-2	重大主題列表	1.3 鑑別重大主題	12	
	3-3	重大主題管理	1.3 鑑別重大主題	12	
經濟面					
★經濟績效					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.6 營運績效	35	
GRI 201：經濟績效2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.6 營運績效	35	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	56	
市場地位					
GRI 202：市場地位2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	56	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	53	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
經濟面					
★商業道德及行為準則					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.1 誠信治理	25	
GRI 205：反腐敗 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1 誠信治理	25	2025年無貪腐事件投訴
★公司治理					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.2 治理實務	26	
GRI 2	2-27	法規遵循	3.5 法規遵循	34	2025年未發生任何違反商業道德案件
採購實務					
GRI 204：採購實務2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.5 供應鏈管理	45	
創新研發					
自訂主題	創新研發	當年研發費用相對於營業收入占比達12.59%	3.8 創新研發	37	
資訊安全					
自訂主題	資訊安全	當年度未發生資安事件	3.7 資訊安全	36	
環境面					
★能源管理					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	4.1 能源管理	40	
GRI 302：能源2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 能源管理	40	
	302-3	能源密集度	4.1 能源管理	40	
	302-4	減少能源消耗	4.1 能源管理	40	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 能源管理	40	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
水與放流水					
GRI 303：水與放流水2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理及污染防治	43	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理及污染防治	43	
	303-3	取水量	4.3 水資源管理及污染防治	43	
	303-4	排水量	4.3 水資源管理及污染防治	43	
	303-5	耗水量	4.3 水資源管理及污染防治	43	
排放					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	4.2 溫室氣體管理	42	
GRI 305：排放2016	305-1	直接（範疇1）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	42	
	305-2	能源間接（範疇2）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	42	
	305-3	其它間接（範疇3）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	42	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	42	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 溫室氣體管理	42	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	本公司無破壞臭氧層之物質排放	–	不適用
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	本公司無 (Nox)、(SOx)及其它重大的氣體排放	–	不適用
廢棄物					
GRI 306：廢棄物2020	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	44	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	44	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	44	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
環境面					
供應鏈永續					
GRI 308： 供應商環境評估2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5 供應鏈管理	45	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	45	
GRI 414： 供應商社會評估2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	4.5 供應鏈管理	45	
	414-2	供應鏈對社會的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5 供應鏈管理	45	
★氣候變遷衝擊					
GRI3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46	
自訂重大主題	氣候變遷 衝擊與管理	當年度未發生化學品危害事件	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46	
社會面					
勞雇關係					
GRI 401： 勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	53	
	401-2	提供給全職員工的福利	5.2.1 薪酬福利	56	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	56	
勞資關係					
GRI 402：勞資關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資關係	60	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
★職業安全衛生					
GRI 3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	60	
GRI 403： 職業安全衛生2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	60	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	60	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	60	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3 職業安全衛生	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	60	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	60	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	60	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	60	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	60	
訓練與教育					
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	5.2.2 人才培育	59	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	59	
	403-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	59	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
社會面					
★員工多元性與包容性					
GRI 3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	5.1.2 員工統計	53	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2.1 董事會 5.1.2 員工統計	28 53	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	56	
★產品安全、標示及行銷標示					
GRI 3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	3.5 法規遵循	34	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.5 法規遵循	34	當年度未違反任何產品標示法規
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5 法規遵循	34	當年度未違反任何行銷傳播法規
自訂主題	產品安全	違反法規或客戶產品安全事件	2.2.1 產品優勢	20	當年度未發生違反法規或客戶產品安全事件
客戶隱私					
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	2.2.3 客戶關係	21	當年度未違反任何行銷傳播法規

6.2 附錄二、SASB永續會計準則

工業機械及工業品

主題	會計指標	類別	測量單位	編號	報告內容章節對照
能源管理	(1) 能源總消耗量 (2) 電網電力百分比 (3) 再生能源百分比	定量分析	千兆焦耳(GJ) 百分比(%)	RT-IG-130a.1	4.1 能源管理
員工健康與安全	(1) 事故率(TRIR) (2) 死亡率 (3)未遂事故率(NMFR)	定量分析	百分比(%)	RT-IG-130a.1	5.3 職業安全衛生
使用階段的燃油經濟性和排放	(1)中型和重型車輛的銷售加權車隊燃油效率 (2)非道路設備的銷售加權燃油效率 (3)固定式發電機的銷售加權燃油效率 (4)氮氧化物(NOx)和(2)顆粒物(PM)的銷售加權排放量: (a)船用柴油發動機 (b)機車柴油發動機 (c)道路中型和重型負荷發動機 (d)其他非道路柴油發動機	定量分析	公升/1000延噸公里 公升/小時 千焦/公升 公克/千焦	RT-IG-410a.1 RT-IG-410a.2 RT-IG-410a.3 RT-IG-410a.4	不適用
材料採購	與使用關鍵材料和衝突礦物相關的風險管理	討論與分析	N/A	RT-IG-440a.1	2.2.1 產品優勢
再製造設計與服務	再製造產品和再製造服務收入(美元)	定量分析	美元	RT-IG-440b.1	無

活動指標	測量單位	類別	編號	類別	品項
依產品類別劃分的產量	千個	定量	RT-IG-000.A	55.5	模具(模座、模仁)
				373,830	鏡頭、鏡片
				100,560	其他
員工人數	人	定量	RT-IG-000.B	761	全公司

6.3 附錄三、光電業永續揭露指標

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.1 能源管理	十億焦耳(GJ)、百分比(%)	未使用電網站能源及再生能源
二	總取水量及總耗水量	量化	4.3 水資源管理及污染防治	千立方公尺(m^3)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.4 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比(%)	目前僅統計有害事業廢棄物
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.3 職業安全衛生	比率(%), 數量	2025年度無職災事件
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	4.4 廢棄物管理	公噸 (t), 百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述(註2)	質化描述	2.2產品優勢與客戶關係 4.5供應鏈管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	未發生違反反競爭行為相關法規， 0損失金額	報導貨幣	2025年無違反法規事件
八	依產品類別之主要產品產量	量化	模具（模座、模仁）55.5千個 鏡頭、鏡片373,830千個 其他 100,560千個	依產品類型而不同	

註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

註2：關鍵材料包含但不限於鈷、螢石、鎵、鍺、石墨、銦、鎂、鈮、鉭、鎢；鉑族金屬（鉑、鈀、銥、銠、釕、）；和稀土元素，包括鈧、釩、鑭和鑭系元素（鈰、鐠、釹、鉕、釤、銪、釓、鋱、鏑、鈥、鉺、銩、鐿和鑥。

6.4 附錄三、TCFD氣候變遷財務揭露

面向	TCFD 揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督。	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
策略	組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
風險管理	組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	組織在氣候相關風險的管理流程	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
目標與指標	組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
	揭露範疇1、範疇2及範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.2 溫室氣體管理 4.6 氣候變遷衝擊與管理	42 46
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	4.1 能源管理 4.6 氣候變遷衝擊與管理	40 46

6.5 附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

依據上市公司編製與申報永續報告書作業辦法之附表二揭露，氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施。

項目	報告書揭露章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	尚未實施內部碳定價	—
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	4.6 氣候變遷衝擊與管理	46
9. 溫室氣體盤查及確信情形	4.2 溫室氣體管理 4.6 氣候變遷衝擊與管理	42 46

6.6 附錄五、管理系統與國際驗證

管理系統驗證

揭露公司通過之管理系統與國際驗證

管理系統 : ISO 9001 : 2015
驗證機構 : SGS


Certificate TW23/00000080

The management system of

ZHONG YANG TECHNOLOGY CO., LTD.
(JMO)

No. 21, Gongyequ 22nd Rd., Nantun Dist., Taichung 408017, Taiwan

has been assessed and certified as meeting the requirements of

ISO 9001:2015

For the following activities

Design and manufacture optical lens and lens sets.

This certificate is valid from 03 February 2023 until 02 February 2026 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.

Issue 1. Certified since 03 February 2023.
Certified activities performed by additional sites are listed on subsequent pages.

Authorised by
Jonathan Hall
Global Head - Certification Services

SGS United Kingdom Ltd
Rossmore Business Park, Ellesmere Port, Cheshire, CH65 3EN, UK
t +44 (0)151 350-6666 - www.sgs.com

This document is an authentic electronic certificate for Client business purposes use only. Printed version of the electronic certificate are permitted and will be considered as a copy. This document is issued by the Company subject to SGS General Conditions of certification services available on Terms and Conditions | SGS. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdictional clauses contained therein. This document is copyright protected and any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful.

Page 1 / 2

管理系統 : ISO 14001 : 2015
驗證機構 : AFNOR


Certificat
Certificate

N° 2022/101944.2

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

ZHONG YANG TECHNOLOGY CO., LTD.
中揚光電股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

DESIGN AND MANUFACTURE OF PRECISION OPTICAL MOLD AND OPTICAL LENS.
精密光學模具和光學鏡片的設計和製造

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 14001:2015

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

NO 21,GONGYEQU 22ND RD., NANTUN DIST., TAICHUNG CITY 408, TAIWAN(R.O.C)
408 台中市南屯區工業區二十二路 21 號

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
2023-01-23 until *jusqu'au* 2026-01-22

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

Scan this QR code to check the validity of the certificate

11 rue Francis de Pressensé - 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T. +33 (0)1 41 62 80 00 - F. +33 (0)1 49 17 90 00
SAS au capital de 18 187 000 € - 479 076 002 RCS Bobigny - www.afnor.org

管理系統 : ISO 45001 : 2018
驗證機構 : AFNOR


Certificat
Certificate

N° 2022/101946.2

AFNOR Certification certifies that the management system implemented by:
AFNOR Certification certifie que le système de management mis en place par :

ZHONG YANG TECHNOLOGY CO., LTD.
中揚光電股份有限公司

for the following activities:
pour les activités suivantes :

DESIGN AND MANUFACTURE OF PRECISION OPTICAL MOLD AND OPTICAL LENS.
精密光學模具和光學鏡片的設計和製造

has been assessed and found to meet the requirements of:
a été évalué et jugé conforme aux exigences requises par :

ISO 45001:2018

and is developed on the following locations:
et est déployé sur les sites suivants :

NO 21,GONGYEQU 22ND RD., NANTUN DIST., TAICHUNG CITY 408, TAIWAN(R.O.C)
408 台中市南屯區工業區二十二路 21 號

This certificate is valid from (year/month/day)
Ce certificat est valable à compter du (année/mois/jour)
2023-01-23 until *jusqu'au* 2026-01-22

Julien NIZRI
Managing Director of AFNOR Certification
Directeur Général d'AFNOR Certification

Scan this QR code to check the validity of the certificate

11 rue Francis de Pressensé - 93571 La Plaine Saint-Denis Cedex - France - T. +33 (0)1 41 62 80 00 - F. +33 (0)1 49 17 90 00
SAS au capital de 18 187 000 € - 479 076 002 RCS Bobigny - www.afnor.org

管理系統 : IATF 16949 : 2016
驗證機構 : BSI


Certificate IATF 0467664
Certificate TW23/00000079

The management system of

ZHONG YANG TECHNOLOGY CO., LTD.
(JMO)

No. 21, Gongyequ 22nd Rd., Nantun Dist., Taichung 408017, Taiwan

has been assessed and certified as meeting the requirements of

IATF 16949:2016
Edition 1

For the following Scope
Manufacture optical lens.

EXCLUSIONS : 8.3 Product Design

3 Year certification is valid from 03 February 2023 until 02 February 2026 and remains valid subject to satisfactory surveillance audits.

Version no. 1. Current version updated 03 February 2023

Authorised by
Sharon CHEN
Veto Power Authority

Contracted Office : SGS United Kingdom Ltd, Station Road, Oldbury, B69 4LN, UK.
Email : Nel.Hall@sgs.com

This document is an authentic electronic certificate for Client business purposes use only. Printed version of the electronic certificate are permitted and will be considered as a copy. This document is issued by the Company subject to SGS General Conditions of certification services available on Terms and Conditions | SGS. Attention is drawn to the limitation of liability, indemnification and jurisdictional clauses contained therein. This document is copyright protected and any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful.

Page 1 / 2

溫室氣體查證報告意見書

揭露公司通過之管理系統與國際驗證

溫室氣體查證：ISO 14064-1：2018
驗證機構：AFNOR



報告編號：(TH22-286 / 第 1 版)

溫室氣體查證報告意見書
THGHG22286-01

查證範圍：中揚光電股份有限公司
408 台中市南屯區工業區二十二路 21 號

查證準則：ISO 14064-1：2018

查證目標：法標國際根據 ISO14064-3：2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查證準則進行盤查並提出報告，法標國際以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查證。

數據期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查證數據：直接溫室氣體排放量(類別 1)： 137.9560 公噸 CO_2e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)： 4,918.0344 公噸 CO_2e
間接溫室氣體排放量(類別 3~6)： 1,179.9721 公噸 CO_2e

全球暖化潛勢值(GWP)：引用 IPCC 2021 年第 6 次評估報告。

聲明依據：本聲明必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體盤查報告 (版次： 2 ：日期： 2025 年 7 月 1 日)
溫室氣體盤查清冊 (版次： 2 ：日期： 2025 年 7 月 1 日)

實質性： 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型：☒不含保留意見 □含保留意見(請見附頁) □放棄簽發

查證結論：確認組織依據雙方協議查證準則之要求提出溫室氣體聲明，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議的查證範圍、目標和準則一致。
聲明盤查數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2。

本文件核發日期： 2025 年 8 月 20 日

APPROVED BY

Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)



報告編號：(TH22-286 / 第 1 版)

各類別排放量數據：

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e)	備註
(類別 1) 直接溫室氣體排放	固定式燃燒源、移動式燃燒源、逸散性排放源	137.9560	
(類別 2) 輸入能源之間接溫室氣體排放	電力	4,918.0344	所在地基準
(類別 3) 運輸之間接溫室氣體排放	原物料上游運輸及配送、下游運輸及配送、員工通勤、商務旅行	109.0815	
(類別 4) 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	與燃料和能源相關活動、購買產品或服務、營運產生廢棄物	1,070.8906	
(類別 5) 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	NS	NS	
(類別 6) 其他來源之間接溫室氣體排放	NS	NS	

生質燃燒排放： 0.0000 公噸 CO_2e

第 2 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

註：ISO 14064-1：2018 證書為查證年度為2024年。

中揚光電股份有限公司
Zhong Yang Technology Co., Ltd

408 台中市南屯區工業區二十二路21號

04-2359-7888

service@zy-tech.com.tw

https://www.jmo-corp.com/index.aspx