



2023

永續報告書

ESG REPORT

CONTENTS

目錄

前言

- 02 關於本報告書
- 03 董事長的話
- 04 總經理的話
- 05 公司簡介

社會責任

- 41 企業人力概況
- 44 權益與福利
- 48 人才發展
- 49 職場健康與安全
- 65 產品與服務

公司治理

- 08 永續政策與承諾
- 09 重大性議題與利害關係人議合
- 12 董事會
- 15 經營績效
- 18 誠信經營
- 19 法規遵循
- 20 永續供應鏈

附錄

- 68 GRI 準則內容索引

環境保護

- 24 能源管理
- 28 溫室氣體管理
- 31 水資源管理
- 34 廢棄物管理
- 39 物料管理



關於本報告書

本報告書為晨豐光電股份有限公司（以下簡稱晨豐光電）的永續報告書（ESG Report），為了讓各利害關係人清楚瞭解晨豐光電在企業社會責任上的投入與活動，將透過本報告書呈現晨豐光電在公司治理（Governance）、環境保護（Environmental）及社會責任（Social）三大面向之成果，以展現落實永續發展的決心。

報告書範疇

報告期間為2023年1月1日至2023年12月31日，資訊揭露範圍以晨豐光電永續發展的重要資訊、管理方針及績效表現；此外，為響應環保，公司推行無紙化政策，本報告書發行完成將以電子版本形式公告於公司官網。

編輯原則與保證

本報告書之內容架構遵循全球倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）於2021年10月正式發表的GRI準則作為撰寫依據。本報告書尚未經外部第三方公正單位確認。

報告書聯絡資訊

關於本報告書或企業社會責任內容或永續議題的疑問或建議請不吝與我們聯絡。

地址：台中市南屯區工業區22路44號

電話：(04) 2355-1237

傳真：(04) 2355-1658

網站：www.cfoc.com.tw/zh_TW/

董事長的話

ESG對於晨豐光電而言，與其說是企業社會責任或是對於環境的承諾，不如說是一個檢視並優化我們自己應對環境、市場變動韌性能力的機會。2023年整體市場環境除了受到通膨影響外，也持續面臨中美貿易戰、俄烏戰爭、匯率變化等挑戰，我們仍能持續透過財務審視公司營運與優化管理體質，以提升公司競爭力，同時朝實踐ESG的目標前進。

晨豐光電多年前超前佈局開發車載玻璃，累積多年豐富的專業經驗及核心技術，良好的信譽讓公司與上游廠商和下游企業合作，起了很好的關鍵作用，我們持續深耕中國大陸、歐洲、美洲、日本及韓國等市場，也積極開發潛在客戶，增強國際市場競爭力，未來將邁向工業4.0的趨勢發展，並應用AI技術打造智慧工廠。除了在營運面有積極表現外，晨豐光電深刻了解氣候變遷造成的影響已相當緊急，我們自許研發低碳製程、使用再生能源、降低產品的能耗及產品循環度的提升，以減緩使用階段對環境的影響，並植樹減碳落實廠區綠化，以服務更多企業，助力產業低碳轉型。

此外，我們將深化與員工、社區、投資人和股東、供應鏈以及客戶等利害關係人的夥伴關係，傾聽各方心聲，共同翻開未來每個永續發展的全新篇章，致力實踐在ESG（環境保護、社會責任及公司治理）等永續治理議題，為我們自己與下一代打造更友善的未來。

總經理的話

2023年全球景氣復甦遲緩，相關產業面臨需求衰退、成長遲滯的挑戰，晨豐光電以長期發展技術服務為願景，提供客戶及終端使用者更高的附加價值，讓整體營運與產品更貼近客戶的需求。在晨豐光電「以顧客為導向、不斷求新求變、穩健經營發展、多方共贏分享」的企業哲學下積極地提升永續經營的層次，除了結合企業核心能力，傾聽不同面向利害關係者的聲音，在永續議題如：環境、人權、勞工安全等方面繼續投資，在追求企業整體成長的同時，對環境及社會作出具體貢獻。

在溫室氣體減量和能資源管理上，除了響應政府政策與國際趨勢要求之外，晨豐光電已陸續安排種子人員進行綠色永續教育訓練，並完成首次溫室氣體盤查作業，繼續朝「節約能源」與「提升能源效率」邁進。在友善職場及勞工安全方面，晨豐光電客戶也有指派第三方公正單位與客戶直接入廠進行 RBA 稽核，稽核結果都能讓客戶認同我們在這方面的努力，成為客戶在永續經營的道路上最穩定與可靠的夥伴。

我們深刻體認「持續改善」是永無止境的。我們相信積極關注並投入心力於企業社會責任及環保相關活動，對企業長期經營是極為重要的。我們願意盡一切努力，完成企業對社會關懷與環境保護最正面之貢獻，堅守產業領航與技術提供者的角色，與供應商、客戶與所有利害關係人攜手創造共榮共好的價值，透過多元化人材招募與培訓，照顧員工、建立友善職場環境，落實公司治理與永續環境保護，善盡企業社會責任，追求企業的永續發展。

公司簡介

晨豐光電成立於2009年，主要從事觸控面板用各規格玻璃基板。晨豐光電擁有優秀的技術及經營團隊，秉持著『專業、誠信、創新、客戶滿意』的經營理念，追求企業永續經營及成長。公司自創立以來，均維持穩健成長，除現有台灣台中廠區，尚有中國浙江廠，未來亦將於其它海外地區設立生產及銷售據點，以開拓公司經營版圖。

員工數
台灣約300人
中國約320人



資本額
新台幣
10億650萬元

產品
玻璃蓋板
(2D/3D)
化學強化
表面處理
玻璃導光板



通過的認證



ISO 9001
品質管理系統認證



IATF 16949
汽車品質管理系統認證



IECQ 080000
有害物質流程管理系統認證

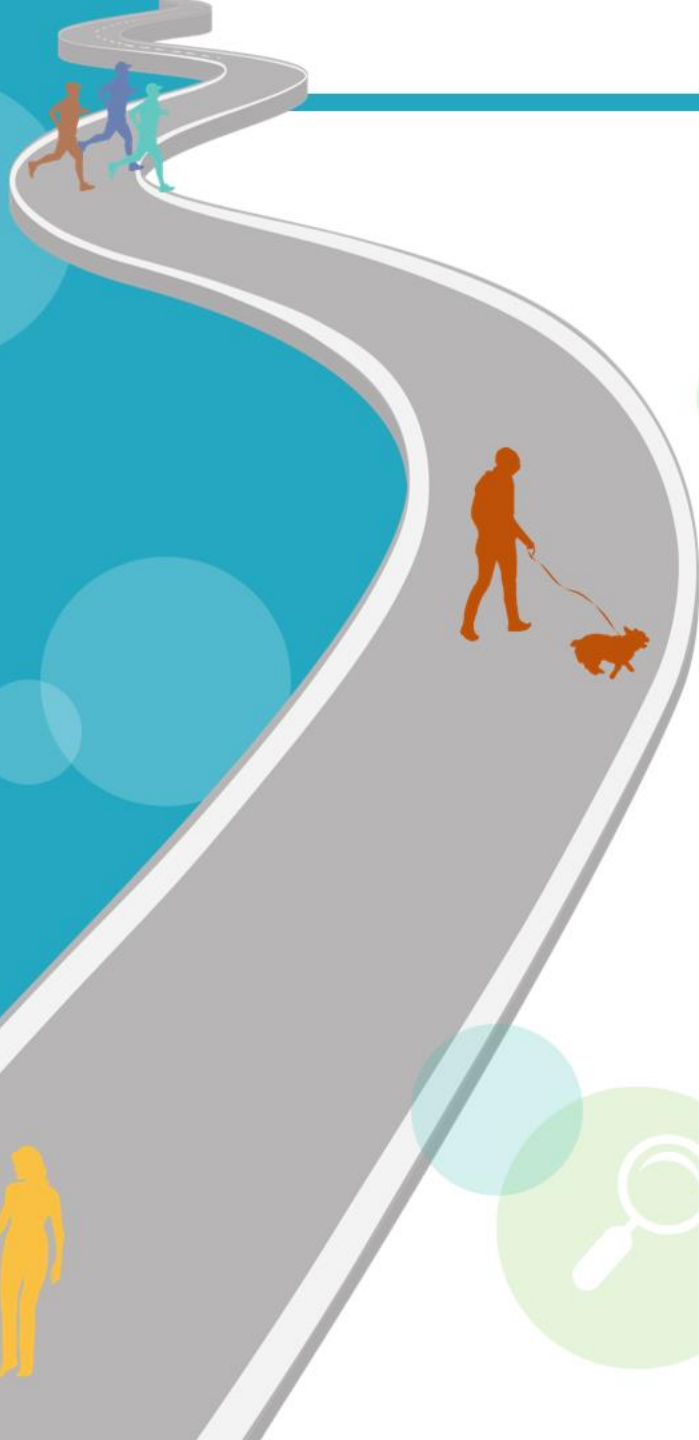


ISO 14001
環境管理系統認證



overnance

公司治理



08 永續政策與承諾

09 重大性議題與利害關係人議合

12 董事會

15 經營績效

18 誠信經營

19 法規遵循

20 永續供應鏈



永續政策與承諾

晨豐光電致力於維護勞動權益、堅守誠信經營、實施供應鏈管理、推動環境永續、貫徹職業安全衛生，致力打造安全健康的工作環境。堅持永續發展管理，以確保晨豐光電與相關利害關係人的權益，並有效提升企業永續發展的認知和實踐。

勞工照護



遵守政府法令
保障勞工權益

健康安全



打造友善環境
落實健康安全

永續環境



推動綠色環保
創造永續價值

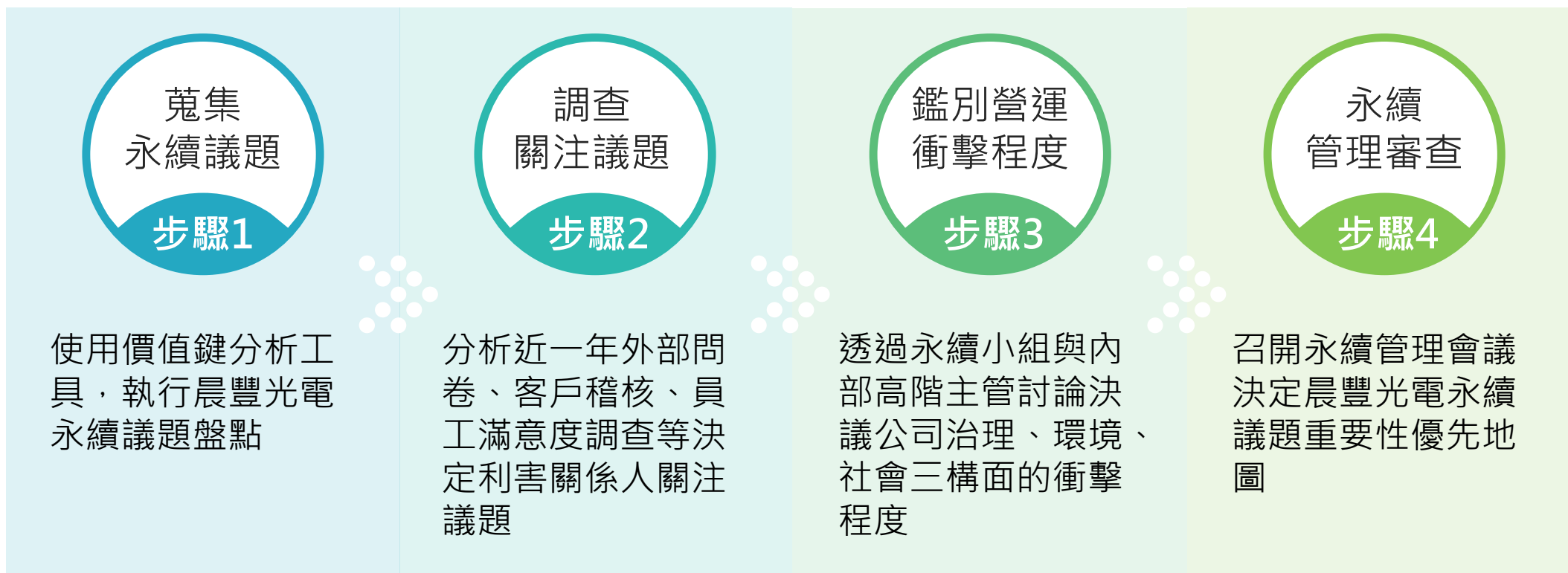
誠信道德



秉持誠信經營
遵守商業道德

重大性議題與利害關係人議合

晨豐光電為確保永續議題涵蓋之完整性參考GRI通用準則2021版、國內外產業永續議題趨勢及永續發展目標 (SDGs)，並利用使用價值鍵分析、利害關係人關注程度及營運衝擊程度進行鑑別。本年度晨豐光電重大議題的鑑別程序如下：



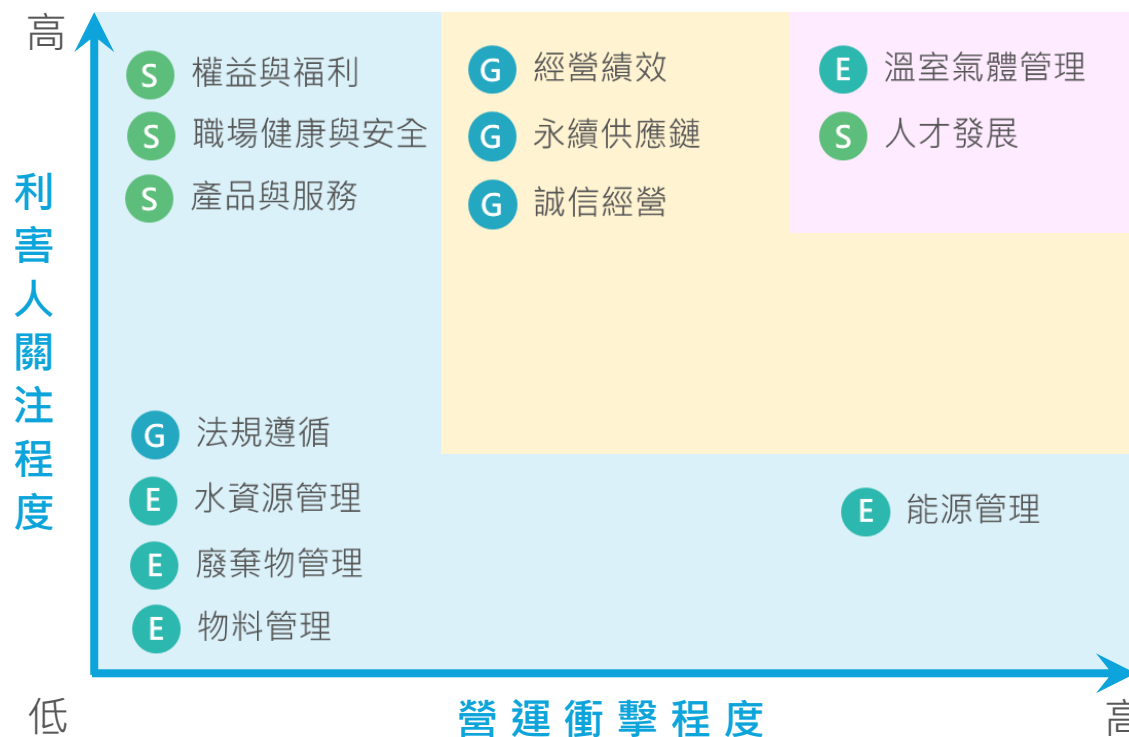
永續議題盤點結果

晨豐光電使用價值鏈分析工具盤點出13項永續議題。





永續議題重要性優先地圖

依據盤點之13項永續議題，進一步在「利害人關注程度」與「衝擊程度」進行統計分析，收斂成5項重大議題。



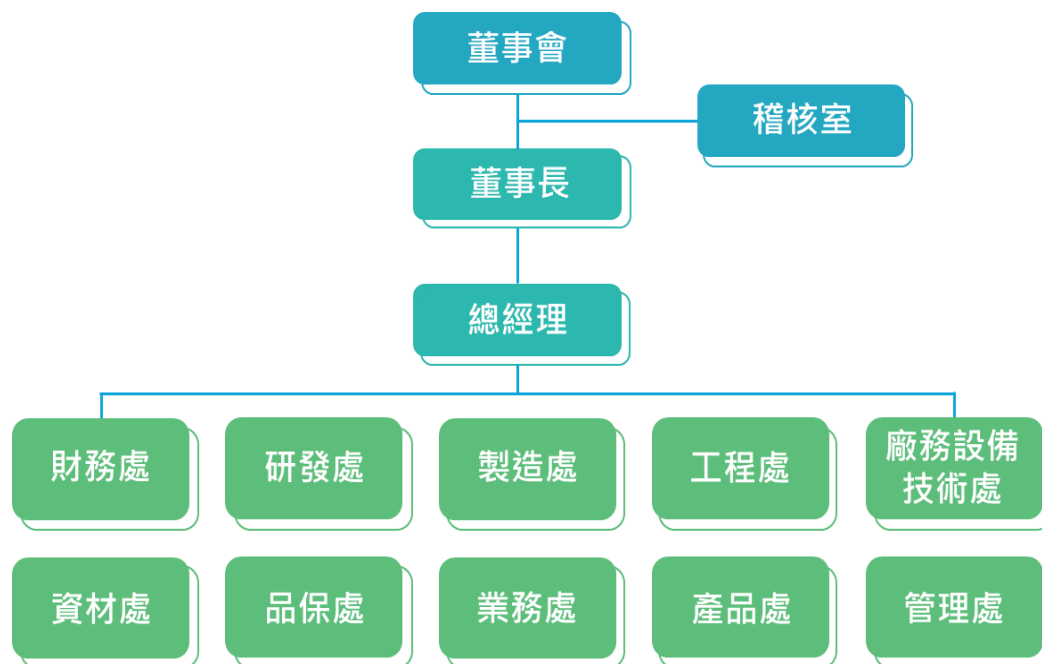
重大議題管理

面向	重大議題	重大議題意義與說明	SDGs	回應章節
治理	經營績效	經營績效是各利害關係人關注的重要議題之一，確保公司營運績效能持續穩定成長是經營管理層重要目標。晨豐光電將持續提升服務品質，秉持 No Quality No Business 優良品質傳統以確保公司能穩健成長。		董事會 經營績效
	誠信經營	從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等，不誠信行為，以求獲得或維持利益。	 	誠信經營
	永續供應鏈	晨豐光電將透過與供應商夥伴並肩合作、相互成長，提升供應鏈的社會與環境責任，以消除在氣候變化、環境、人權、資源浪費、公共衛生、資源短缺、生物多樣性和動物福利等領域的負面影響。	 	永續供應鏈
環境	溫室氣體管理	追蹤及記錄工作場所內和企業層面的能源消耗和所有相關範圍溫室氣體排放，並尋求具成本效益的方法來改善能源利用效率和盡量減少能源消耗。	  	溫室氣體管理 能源管理
社會	人才發展	晨豐光電成長動力主要來自於每位優秀同仁專業層面提升。為保持公司核心競爭力，公司積極培育人才，設置多元內外訓課程，確保每位同仁都能持續成長，為公司注入源源不絕之活力。	  	人才發展

董事會

董事會為公司的最高決策團隊，負責監督公司整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果，以確保健全及有效率董事會運作。

▼ 晨豐光電組織架構圖



董事會落實多元化

晨豐光電董事會7名成員具備多元背景，包括不同產業及學術等專業背景，其中包含2名女性董事，董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，因此晨豐光電董事會具有獨立性。

職稱	姓名
董事長	楊鴻伸
董事	王慶芳
董事	莊璧華
董事	盈成投資股份有限公司 法人代表：王臺光
董事	仁寶電腦工業股份有限公司 法人代表：魏秋瑞
監察人	楊禮全
監察人	馮意妙

董事會運作

晨豐光電董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排，並對公司及股東會負責，以及依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。晨豐光電目前為非公開發行公司，董事會成員7人（含2名監察人），由股東會就有行為能力之人中選任，董事會每季至少召開一次會議，2023年度共召開4次董事會。



董事會職責

項次	職責	說明
1	監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息、沒有貪污等	為了善盡監督責任，董事會成員具有不同產業及學術等專業背景，以及建立隸屬於董事會的內部稽核
2	任免經理人、評量經營團隊之績效及高階經理人傳承計劃	晨豐光電經營階層與董事會之間維持著順暢良好的溝通，專心致力於執行董事會的指示與業務營運，以為股東創造最高利益
3	決議重要事項	決議資本支出、轉投資、股利等
4	指導經營團隊及風險管理	晨豐光電董事會每季定期聽取經營團隊的報告，也用時間與經營階層對話，經營階層必須對董事會提擬公司策略，董事會必須評判這些評估的風險及成功的可能性，也必須定期檢視策略的進度及結果，並且在需要時敦促經營團隊進行調整

避免利益衝突機制

晨豐光電於董事會議事規則中載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。晨豐光電設有監察人，監察人於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，董事會討論任何議案時，應充份考量設有監察人意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。另外，董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。



企業永續執行小組

晨豐光電為推動與管理企業社會責任，設置「企業永續執行小組」，董事會為企業永續管理最高監督單位，由各部門主管及指定專人組成揭露小組，定期召開企業永續執行會議，議案包括永續報告書編製時程、環境政策、永續績效，以及溫室氣體盤查進度等。透過定期小組會議，檢討及報告各項議題對公司的影響與因應方式，以達公司永續目標及願景。

公協會的會員資格

晨豐光電致力推動玻璃蓋板產業發展，透過參與產業公、協會，凝聚產業共識、促進跨界合作、制定產業標準、培育人才等。晨豐光電參與之產業發展的相關公、協會主要有：台中市工業區廠商協進會、台灣科學園區科學工業同業公會。

經營績效

晨豐光電產生及分配的直接經濟價值資訊如下：

單位：千元

項目		年份	2022
產生的直接經濟價值	年總營收(淨銷售額)		1,235,131
	其他收入(註1)		4,855
分配的經濟價值	營運成本		707,857
	研發投入支出		90,507
	員工薪資和福利支出		401,283
	總額		1,199,647
留存的經濟價值			40,339

備註1：其他收入包含利息、租金收入及零星收入等。

備註2：本指標之揭露邊界係與合併報表揭露邊界一致。

取自政府之財務補助

2020年晨豐光電年申請受COVID-19影響發生營運困難事業資金紓困振興資金貸款-動撥後寬限一年償還本金

中華民國
經濟部
振興專案

中華民國
行政院
激勵專案

2020年晨豐光電申請歡迎台商回台投資專案對機器設備及中期營運週轉金貸款利息優惠

稅務方針

晨豐光電支持政府制訂有助於企業創新及促進經濟成長的法規，並由財會部門每年審視、核准公司的稅務政策，致力於資訊透明化及永續發展。

稅務政策

遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神

01

不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫

03

基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係

05

分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估

07

02 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理

04 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家

06 公司的重要決策皆考量租稅的影響

稅務風險管理

晨豐光電在台灣及中國經營與拓展業務同時亦遵循營運據點所屬國家之稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生不利影響。為有效管理稅務風險，晨豐光電遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

稅務治理

晨豐光電的財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則委託由會計主管執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計主管履行晨豐光電的稅務義務。此外，亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。

晨豐光電的董事會委託監察人和企業永續執行小組監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。

國別報告

依營利事業所得稅不合常規移轉訂價查核準則第22條之1第6項規定，「跨國企業集團之最終母公司如屬我國境內營利事業，該集團前一年度（2022年度）合併收入總額達270億元者，應送交國別報告」，晨豐光電尚不符合提交國別報告之標準，故不適用之。



誠信經營

晨豐光電已制定「永續發展管理手冊」及「道德行為準則」，以誠信為原則，規範全體員工不得在任何情況下承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益。為確保員工保持清廉自持、公正無私，並依職責執行職務，由稽核室定期或不定期監督遵循情形，以確保符合反賄賂、反貪污等相關法律的要求。對於新進員工，在入職時提供相關課程培訓。

申訴與建言管道

為了保障員工及其他利害關係人的權益並確保有效的溝通，內外利害關係人若發現不誠信不道德行為，或對環境、經濟、社會、人權方面造成衝擊的情況，可提出疑慮、申訴、舉報或建議。接獲申訴後，將以保密方式進行調查，調查報告將遞交最高主管做出決議，同時進行內部懲處或提出追訴。截至2023年，晨豐光電未接獲任何申訴或建言案件。

申訴及建言專區



hr@cfo.com.tw



04-23551237 分機 267

法規遵循

晨豐光電自2009年成立以來，即以遵循國際會計準則及公開發行公司相關法規為目標，訂定各項內部作業辦法，隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整，並以此精神要求集團內各子公司應一併遵守。

此外，為落實公司之核心價值、堅持高度職業道德，使員工於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司從業道德標準，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。因此晨豐光電特制定「行為準則」指導員工及各級主管。晨豐光電經營團隊一直密切注意任何可能會影響公司財務及業務的國內外政策及法令，並訂定相關的風險管理程序，透過持續教育訓練來提升員工法律素質。

環保類法規

無涉及重大洩漏或違反環保法規事件

職業安全衛生法規

無違反職業安全衛生相關法規事件

產品類法規

無違反產品與服務之資訊與標示相關法規事件
無違反有關產品與服務的健康和安全法規事件
無違反行銷傳播相關法規事件

其他公司營運 相關法規

無違反公平競爭、反托拉斯及壟斷行為而被調查的案件
1件違反勞動法規事件

永續供應鏈

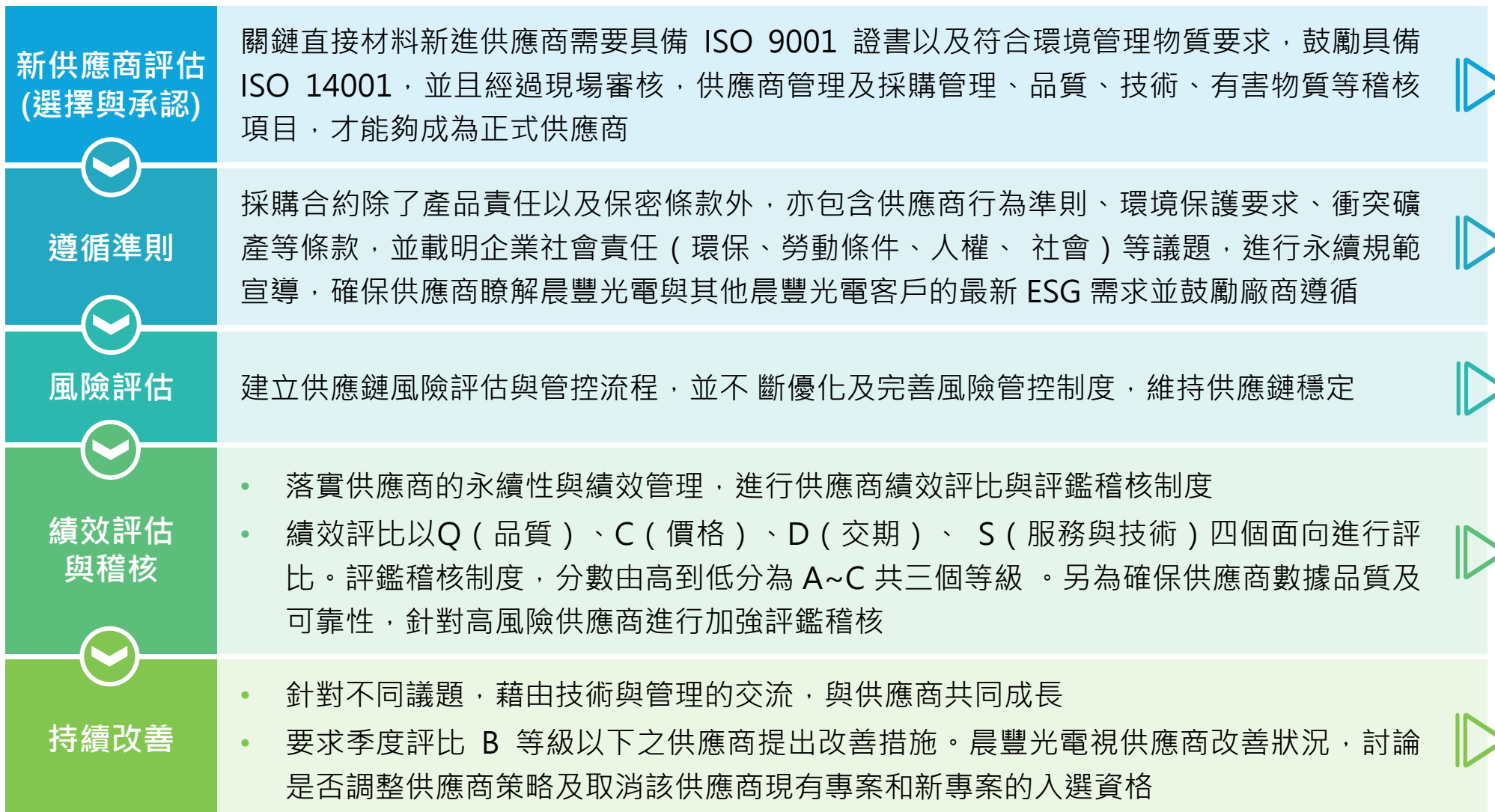
為創造供應鏈的永續效益，我們亟需與供應商密切合作，建立長期夥伴關係，除了重視供應商產品品質、交期與價格外，並持續綠色採購，以減緩氣候變遷帶來的衝擊，亦期許供應商共同善盡企業社會責任，攜手持續創造永續且互利共榮的產業鏈，打造更具的供應鏈。

供應鏈組成

晨豐光電的供應商包括原材料供應商/代理商、製程外包商、廢棄物協力商、設備零件商、服務外包廠商、運輸類等，總部主要分布於台灣、日本、歐洲及中國大陸，如以生產據點區分，則分布於台灣、日本、泰國、中國大陸、以及其他國家。其中原料供應商包括玻璃基板、油墨、表面鍍膜材料等類型。



供應鏈管理流程



每個階段均建立標準作業流程，促進各階段的有效管理，完善永續供應鏈化管理

負責任的採購政策

在地採購

在確保產品品質的前提下秉持在地採購、在地生產原則，藉此達成適時、適地採購，優先採購對環境衝擊較低之原物料，並且與協力廠商合作避免使用以任何形式侵犯人權及危害環境的原物料，共同打造低碳永續價值鏈

推動綠色採購/包裝

- 響應環保署綠色採購政策，研擬修訂綠色產品管理政策及建立供應商篩選與檢核制度，從源頭採購就要求協力廠商加以配合，要求供應商提供原物料的檢驗證明文件，以證明其交付的原物料不含環境管制物質。遵循綠色產品管理原則，優先評估符合綠色產品與服務且取得環境管理系統認證的供應商
- 在原材料購入及產品出貨的包裝上，要求精簡包裝設計，僅確保運送安全，無過度浪費的包裝

低碳供應鏈

將對抗氣候變遷相關議列為供應商長久合作的考量並納入做為稽核的項目，期望供應商一同提早規劃有關ESG（環境保護/社會責任/公司治理）及綠色能源等對應之方案

衝突礦產採購與盡職調查

晨豐光電制定政策並進行盡職調查，以合理地確保製造之產品中，所含有金、鈹、鎢、錫、鈷、雲母等礦產，不會直接或間接地資助或有利剛果民主共和國，及其鄰國內嚴重侵犯人權的犯罪武裝團體。晨豐光電應對這些礦物的採購進行嚴格的審核，要求特定材料如：玻璃及關鍵原物料之供應商簽署「衝突礦產政策承諾書」以合理確保其礦產來源符合經濟合作暨發展組織（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）關於對出自衝突影響區域和高風險地區的礦產負責任供應鏈的開發與發展指南，或同等且公認的調查框架。



Environmental

環境保護



24 能源管理

28 溫室氣體管理

31 水資源管理

34 廢棄物管理

39 物料管理



能源管理

晨豐光電在於營運的同時，思考如何將營運所帶來的環境衝擊最低化，並藉由擬定適宜的氣候策略，設定碳排放、水、廢棄物等多項環境目標，透過最佳化能資源使用效率，導入環境友善之設計，落實綠色營運，並與環境共存共榮。

能源政策

遵守法規

遵守能源法規要求，善盡企業社會責任

綠能生產

新設廠區符合綠建築規範，持續精進節能減碳的措施

節能減碳

提高能源效率，推動節能節電、減少碳排放，成為友善環境的綠色企業

持續改善

提升能源績效，支持節能設計及綠色採購，致力永續經營

能源使用

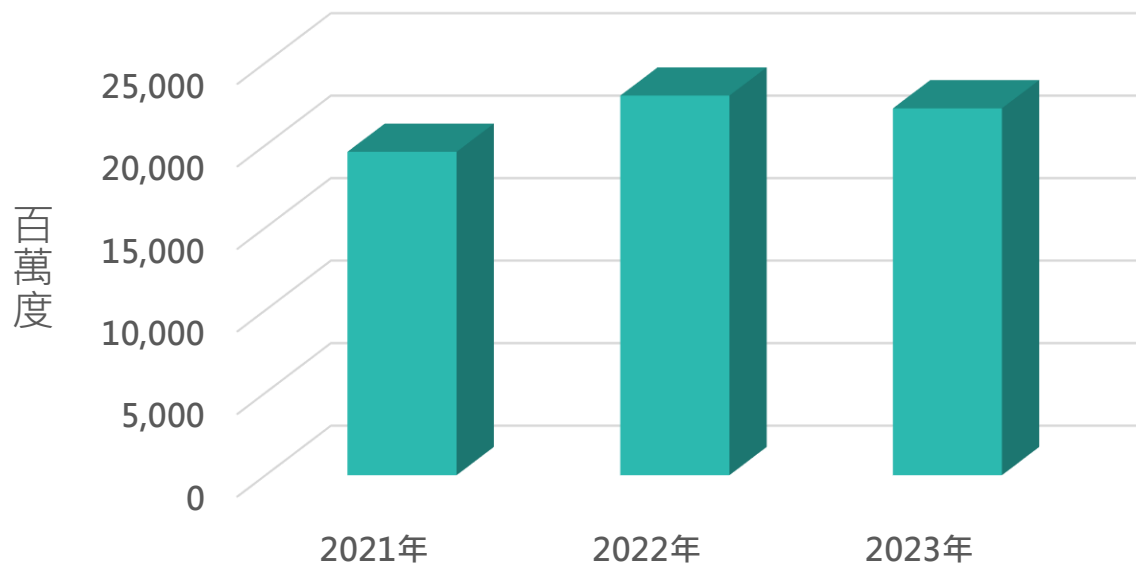
晨豐光電能源使用主要為外購電力，其佔比為100%，並無使用天然氣等其他能源，故於能源節約上以降低電力使用量為主要標的。2023年外購電力消耗量為22,228百萬度。



▼ 外購電力消耗量

單位：百萬度

能源消耗項目	年份	2021	2022	2023
外購電力		19,591	23,000	22,228



節能措施

晨豐光電雖非高耗能產業，但也積極提高產線的能源使用效率，並在空調與照明必須維持照明基礎與合理舒適的前提下進行節能作為。以下為持續推動之節能推展與措施：



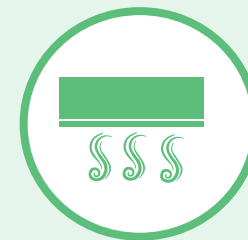
教育宣導

- 定期教育宣導與發送宣導電子報
- 張貼節能標語



照明用電

- 透過更換LED節能燈具，以分階段改換節能燈具
- 利用自然採光，減少照明需求
- 各隔間區域使用獨立開關
- 開關設施張貼節電提醒



空調用電

- 冷氣使用及管理，辦公室室內溫度超過28度才可開冷氣，再搭配電扇或循環扇使用，可達到節能省電的效果

節電率改善成效

國際能源總署 (The International Energy Agency, IEA) 指出，面對淨零碳排的管理，除使用再生能源外，須提升能源使用效率，同步加強節能措施的管理與投資。

政府能源法規亦強制要求指定能源用戶平均年節電須大於1%。

晨豐光電致力於製造轉型改造，提升自我要求，合眾一心將推動人人節能活動，利用提案改善方式使得人人參與。



2023年節能提案超過3件，年度總節電量為463,830度，換算約為1.91%年節電率。總節電量60%來自工廠製造管理精進之改善，其餘屬40%於投資設備之改善。

2023年晨豐光電總用電量為22,228百萬度，其中製程用電約為22,000百萬度，我們持續透過有效的能源效率提升手段，已連續五年達成在產能提升下呈現單位用電減量的成果。

整體單位產能用電量亦持續呈現下降趨勢。透過環境推動小組之橫向節能資源連結，縱向績效目標管理，努力尋求節能空間。

溫室氣體管理

晨豐光電以ISO 14064-1溫室氣體盤查標準為基礎，自行進行廠區溫室氣體排放的盤查工作。同時，開發了簡易的盤查自動換算程式，以作為盤查的工具。將廠區產生的溫室氣體分為以下三個範疇：

1 範疇



直接排放

原始能源(如柴油等)
公司汽車
工廠堆高機
化糞池逸散
冷媒逸散

2 範疇



能源間接排放

外購電力

3 範疇



其他間接排放

員工通勤
供應鏈排放量

直接排放與能源間接排放（範疇1及範疇2）盤查說明

2022晨豐光電的溫室氣體排放總計為13,255.782公噸二氧化碳當量。其中，能源間接排放主要來自範疇2的外購電力，佔總排放量的85.89%；而範疇1的直接排放則占0.37%。未來，將持續努力減少範疇2的排放，以實現2050年淨零排放的目標。

其他間接排放（範疇3）盤查說明

其他間接排放源的排放量為1,821.995公噸二氧化碳當量，佔總排放量的13.74%。這主要來自購買商品上游排放的母板玻璃，製造母板玻璃的過程中通常伴隨有二氧化碳、四氟化碳、六氟化硫、甲烷和氮氧化物等溫室氣體的排放。未來，將逐步規劃並執行供應鏈的要求，以進一步降低其排放。

七大溫室氣體排放量說明

對於七大溫室氣體排放量的分析，主要以二氧化碳（CO₂）為主要排放氣體，佔總排放量的99.65%。此外，使用的臭氧消耗物質中的氫氟碳化物（HFCs），主要添加於空調設備及冰箱的冷媒，其中主要成分為R-410A。

年份 \ 範疇	2022
	排放量 (公噸CO ₂ e)
範疇1	48.787
範疇2	11,385.000
範疇3	1,821.995
總計	13,255.782
排放密集度	1.07x10 ⁻² 公噸CO ₂ e/千元

年份 \ 範疇	2022
	排放量 (公噸CO ₂ e)
CO ₂	13,209.960
CH ₄	38.956
N ₂ O	0.044
HFCs	6.822
PFCs	-
SF ₆	-
NF ₃	-
總計	13,255.782

溫室氣體減量作為

晨豐光電主要來自範疇2外購電力的間接能源排放，故本公司以滾動式規劃執行節約電能管理，為降低能源使用和提高效率策略，有助於降低成本，且助於減少溫室氣體的排放。



定期檢查和維護

定期檢查和維護設備，確保其正常運行，減少能源損失。



節約辦公室電源

鼓勵員工關閉不在使用的電子設備，並在不需要時關閉電腦和其他辦公室設備。



員工參與和培訓

給予員工有關節能的培訓，使其意識到能源使用的影響，並鼓勵節約能源的行為。

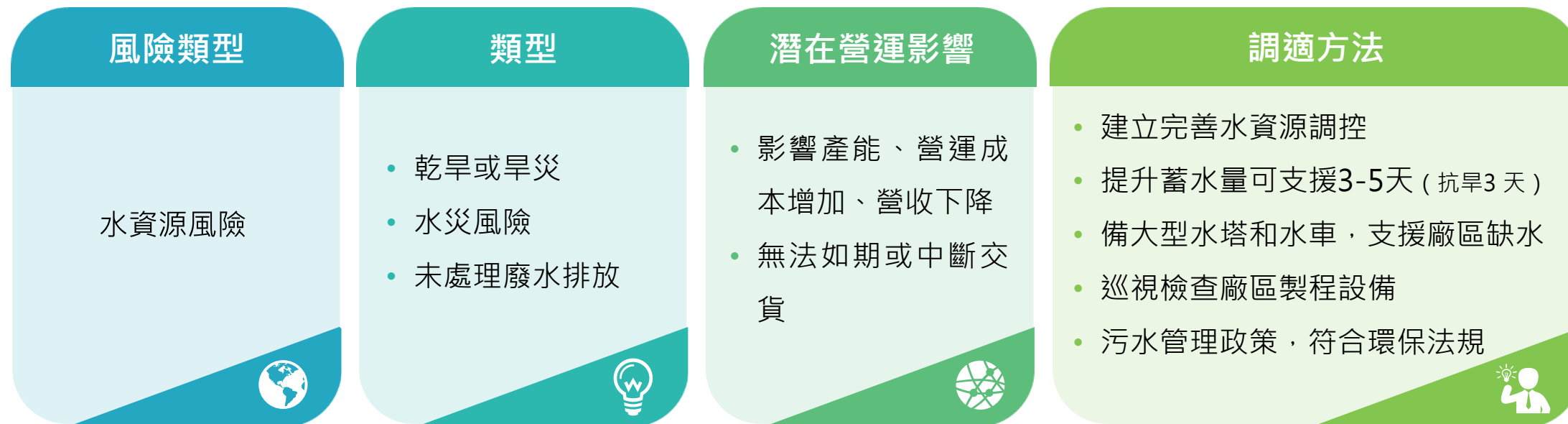


水資源管理

晨豐光電訂立「水污染防治程序」使廢水排放符合水污染防治法規定，並針對廢水定期監控，排放水質優於法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求。

水資源風險管理

以供應水量、環境排放水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水風險，並建立完善緊急應變程序，及拓展區域水資源來源，唯有了解風險的所在，才能夠及早採取應對的措施。



廢水水質檢測

廠區針對廢水定期監控，排放水質符合法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，因應及掌握環保規範及趨勢。

工業廢水依水污法規定定期（每六個月）委由合格檢測機構採樣分析，提送事業廢（污）水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。2023年排放水質均符合法規排放標準，對周遭環境無污染衝擊負荷。

項次	檢驗項目		單位	排放標準	檢驗量測值	是否符合標準
1	放流水	氫離子濃度指數 (pH值)	-	6~9	7.2	符合
2	放流水	水溫	°C	15~40	25.1	符合
3	放流水	有效餘氯	mg/L	2	<0.02	符合
4	放流水	懸浮固體	mg/L	<320	10.5	符合
5	放流水	生化需氧量	mg/L	<320	5.7	符合
6	放流水	化學需氧量	mg/L	<480	23.8	符合
7	放流水	真色色度	-	<550	<25	符合

水污染預防措施

滾動式檢討並以PDCA 管理模式來因應製程變化所產生污染源，降低對環境衝擊。

水污染防治之控管流程



廢棄物管理

晨豐光電內部訂立「廢棄物清理程序」，依產品生命週期觀點之環境考量，針對事業廢棄物分類、收集、空間、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施清除廢棄物，改善環境衛生，減少對環境造成的威脅與衝擊。

對供應商的要求

包裝材、容器、棧板，使用可重複使用的或可回收再利用的材質

對生產的要求

針對製程原物料/ 廢棄物檢討回收再利用。減少資源浪費、提高循環再利用

對員工的要求

教導員工垃圾分類、自主分類可回收廢棄物，提升員工環安衛觀念與素養

對廢棄物處理的要求

減少廢棄物產生，提升廢棄物回收再利用比例

廢棄物減量管理

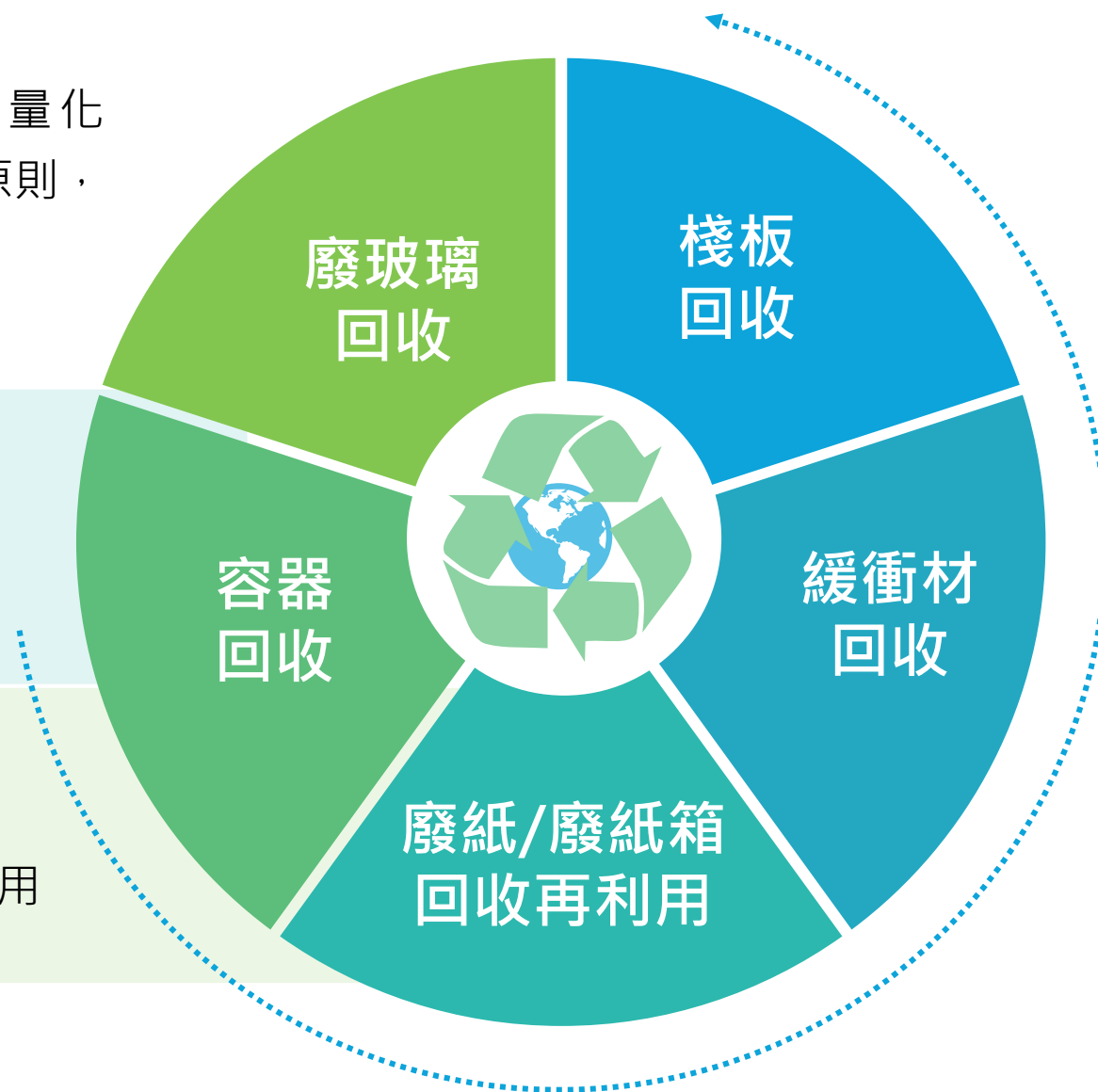
積極推動循環經濟，透過再利用（Reuse）、減量化（Reduce）、再循環（Recycle）之 3R 循環經濟原則，積極減少營運對環境之衝擊。

包裝材置換與回收再利用：

將紙箱外包裝之一次性材料改為可重複使用材質

廢玻璃資源再利用：

廢玻璃由原掩埋改為再利用處理業者破碎後可再利用



廢棄物管理措施

晨豐光電針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源的使用量，以提升綠色循環概念。

	源頭減量/製程減廢	循環再利用	終端處置
管理措施	透過源頭減量、製程減廢、循環利用，將廢棄物產出最小化與資源回收最大化	原委外焚化及掩埋處理廢棄物改以再利用、物理回收方式，讓廢棄資源回收再製，可用於其他產業循環使用（例如：廢玻璃、包裝材）	依廢棄物清理相關法規，進行廢棄物清除與處理，並安排廢棄物清除廠商跟車稽核及處理廠訪視，確保廢棄物均能妥善處理
備註	--	--	2023年訪視處理廠商3家，一般事業廢棄物跟車抽查清運業者1家

廢棄物的處置

晨豐光電依據事業廢棄物清理法提送廢棄物清理計畫書，並依計畫書執行廢棄物管理。另，嚴格規定執行，所有廢棄物清運及處理廠商皆需簽訂廢棄物合約，並委託主管機關核定之合格公民營業者清運及處理。環保人員依據法規進行網路申報，並不定期進行廢棄物處理場現場稽核，確保廢棄物清除與處理流程符合法規。

廠區廢棄物暫存

- 廢棄物管控清運
- 可回收物整理

廢棄物廠商評核

- 針對風險高之廠商，介入輔導及改善
- 若廠商不願改善，將暫停合作，嚴重者將中止合約
- 針對低風險廠商，除降低現場稽核頻率，亦將列入長期合作之廠商清單

廢棄物廠商合約管理

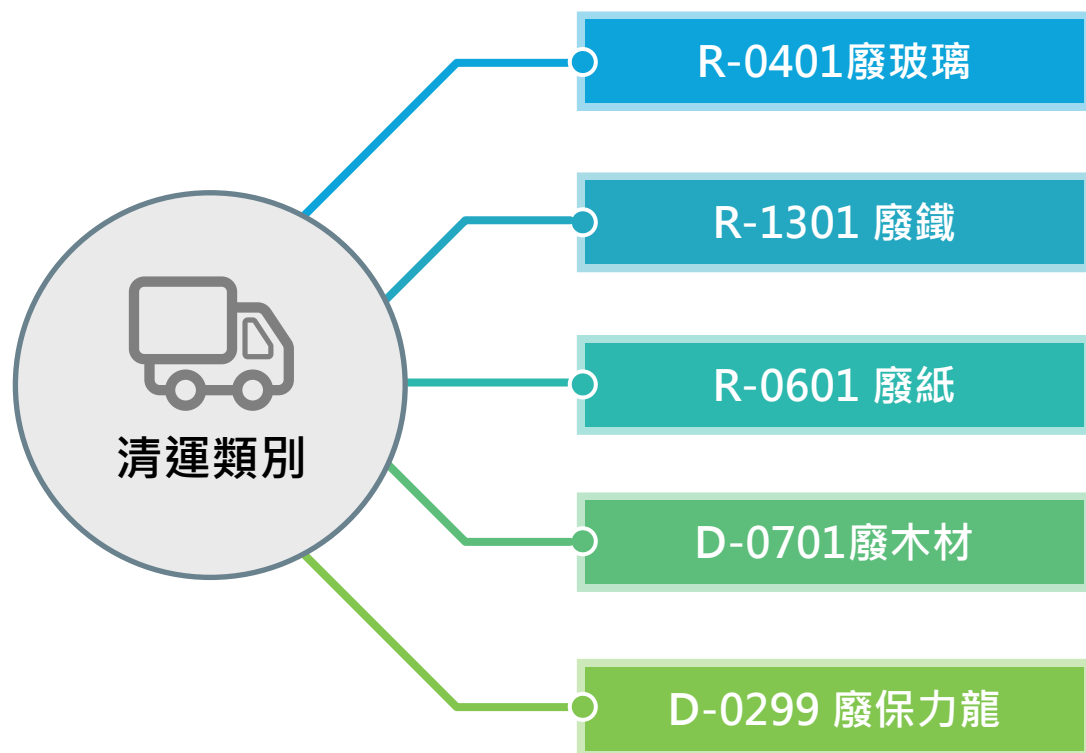
- 廢棄物合約到期前預警及進度管理
- 不合格廠商停止契約與合作

廢棄物統計與清運管理

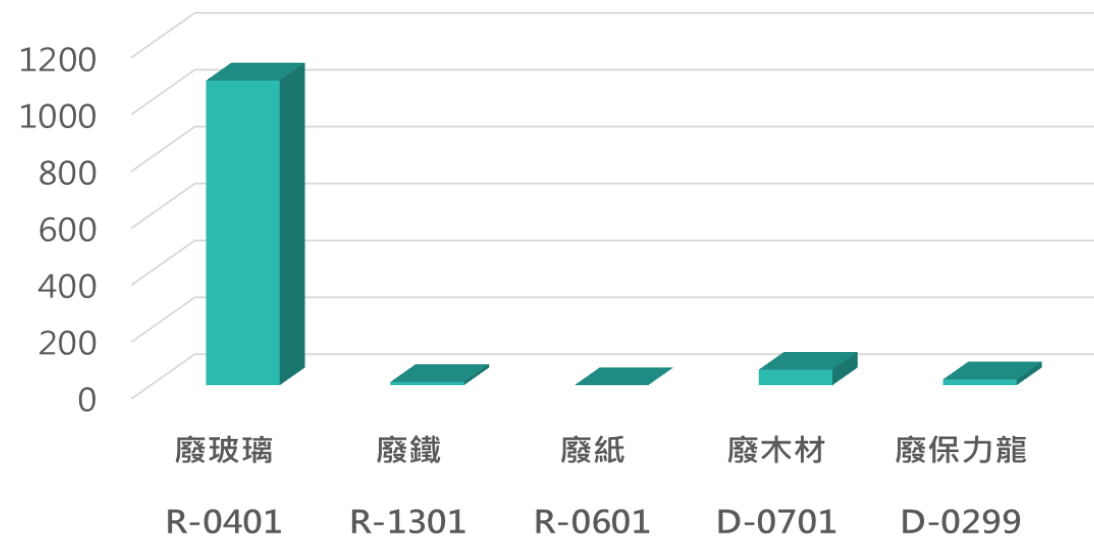
- 晨豐光電廢棄物代碼依製程與非製程產出分類統計。
- 優先採取製程回收、再利用源頭減量，對於無法回收再利用之廢棄物，遵守環保法令規定委託合法業者清運、焚化、掩埋，報告期間無嚴重洩漏之相關情事發生
- 針對廠內廢棄物進行隨車稽核，勾稽運送聯單之申報紀錄無違規事項

廢棄物清運統計

2023年廢棄物清運量以廢玻璃佔最大宗，清運量為1,071.39公噸，其次為廢木材，清運量為54.5公噸。

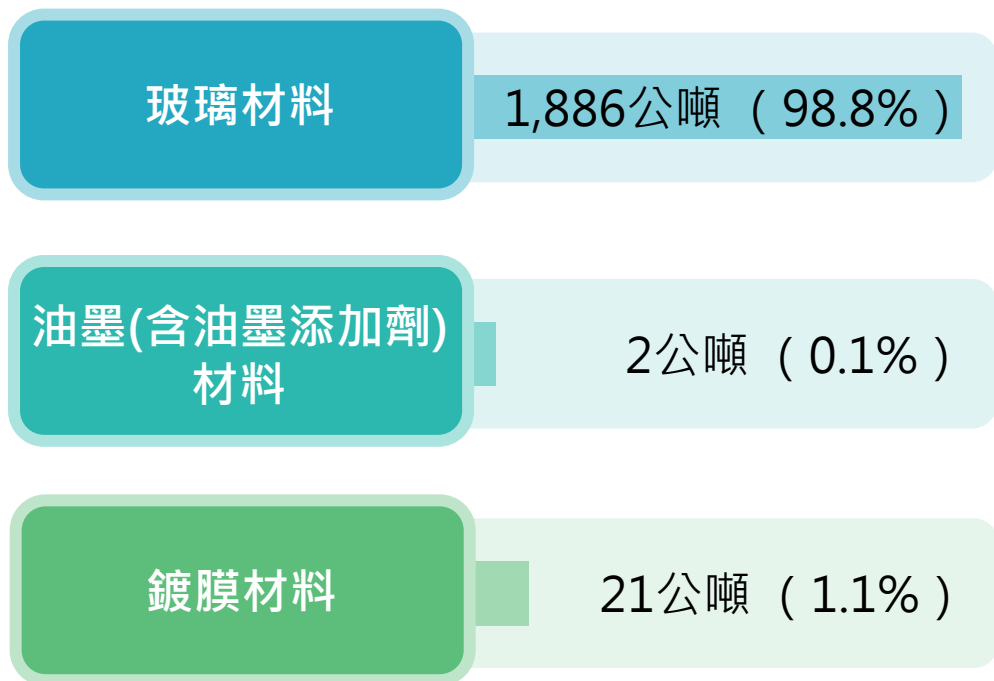


廢物物代碼	廢物物名稱	清運量 (TON)
R-0401	廢玻璃	1071.39
R-1301	廢鐵	11.17
R-0601	廢紙	0
D-0701	廢木材	54.5
D-0299	廢保力龍	20.215



物料管理

晨豐光電主要材料包含：玻璃材料、油墨（含油墨添加劑）材料及鍍膜材料。2023年的材料管理採購重量如下：



產品包材回收

晨豐光電回收重複使用之包裝材料為發泡箱與棧板。2023年發泡箱的回收率為100%，而棧板的回收率為94%。

項目	單位	2023
可回收產品包材出貨量 (發泡箱)	個	17,666
可回收產品包材回收量 (發泡箱)	個	17,666
可回收產品包材回收率 (發泡箱)	%	100

項目	單位	2023
可回收產品包材出貨量 (棧板)	個	7,929
可回收產品包材回收量 (棧板)	個	7,459
可回收產品包材回收率 (棧板)	%	94

Social

社會責任



41 企業人力概況

44 權益與福利

48 人才發展

49 職場健康與安全

65 產品與服務



企業人力概況

員工是最重要的資產，晨豐光電視員工為永續經營的夥伴。從長期經營的角度出發，秉持著適才適所、與時俱進、勞資和諧的原則，致力於使員工在合適的職位上充分發揮所長，與公司同步成長，實現雙贏。

人力結構

2023年底晨豐光電全體員工人數為326人，皆為正職員工，且未僱用童工從事工作。男女比例均等，男性員工占153人約46.9%、女性員工占173人約53.1%，員工組成年齡層有高達95%為50歲以下。

為促進在地經濟，晨豐光電主管多聘用台灣當地，報告期間僱用高階主管共計7人，其中6位主管為本國籍，1位主管為外國籍。

▼ 2023年全體員工人數統計 (依性別、國籍、勞動契約)

地區	類別 性別	正職			非正職			總計
		男	女	合計	男	女	合計	
台灣地區		152	77	229	0	0	0	229
海外地區		1	96	97	0	0	0	97

▼ 2023年管理階層類型統計 (依性別、年齡)

職級	性別 年齡	男			女			總計
		30歲以下	31-50歲	51歲以上	30歲以下	31-50歲	51歲以上	
高階主管		0	2	4	0	1	0	7
中階主管		0	11	4	0	7	1	23
基層主管		3	26	0	3	13	1	45
非主管職		32	67	4	98	47	3	251
總計		35	106	12	101	68	4	326

備註：1.高階主管：處級(含)以上之主管。 2.中階主管：理級、副理級主管。 3.基層主管：組、課級主管。

▼ 2023年高階管理階層類型統計 (依國籍、性別)

國籍	性別	性別		總計
		男	女	
台灣地區		5	1	6
海外地區		1	0	1

備註：高階主管為處級(含)以上之主管。

人才招募

晨豐光電在人才招募，以積極營造友善環境，落實性別平等工作權。截至2023年底計僱用身心障礙人士3人。2023年無違反原住民權益之事件及受到外部人權的審查或影響評估的事件。

2023年新進員工總數為118人，以性別分析，男性53位（16.3%）、女性65位（19.9%）；以年齡分析，30歲以下67位（20.6%）、31-50歲47位（14.4%）、51歲以上4位（1.2%）。在員工離職方面，一旦有員工提出離職需求，人事行政單位即視需求安排與當事人進行離職面談，以瞭解員工離職原因，2023年離職員工共136位，包含男性53位、女性83位。

▼ 2023年新進員工人數與比例統計(依性別、年齡)

年齡 \ 性別	性別		比例
	男	女	
30歲以下	24	43	20.6%
31-50歲	27	20	14.4%
51歲以上	2	2	1.2%
比例	16.3%	19.9%	36.2%

備註：比例計算為新進員工人數除以2023年底總員工人數。

▼ 2023年離職員工人數與比例統計(依性別、年齡)

年齡 \ 性別	性別		比例
	男	女	
30歲以下	21	47	20.9%
31-50歲	32	34	20.2%
51歲以上	0	2	0.6%
比例	16.3%	25.5%	41.7%

備註：比例計算為離職員工人數除以2023年底總員工人數。

權益與福利

晨豐光電除了遵守當地的勞動相關法規外，同時遵循RBA商業責任聯盟行為準則，並參考國際人權規範，例如「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國工商企業與人權指導原則」，以及「聯合國國際勞動組織」的人權保護精神與基本原則。晨豐光電深知尊重與保護人權的責任，並以尊嚴對待及尊重所有同仁。

禁止販賣人口、強迫勞動及童工

禁止使用奴役或販賣人口、強逼勞工及童工，或其他任何形式的非自願就業勞工

平等就業機會待遇

基於就業機會人人平等之基本人權，完全以個人專業能力及經歷為考量，未以種族、宗教、膚色、性別、國籍、身心障礙等因素，予以不同待遇

保障自由結社及集體談判之權利

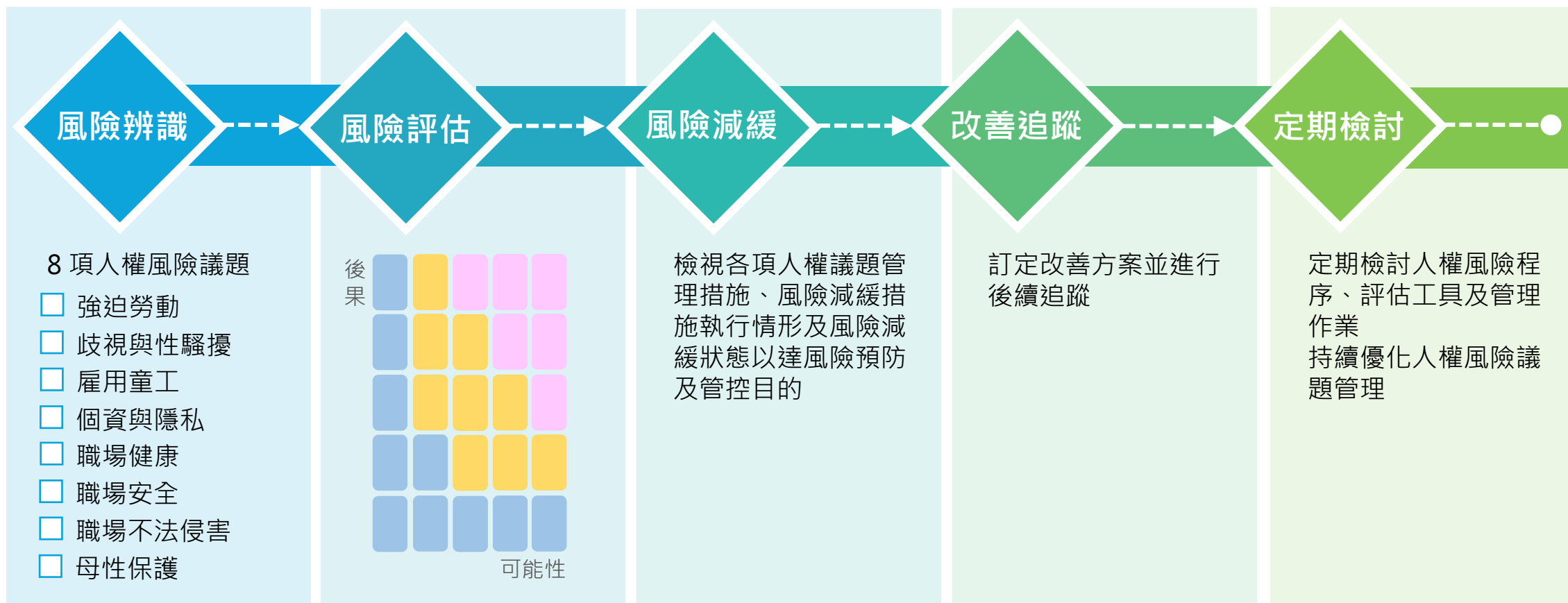
根據法規，尊重所有員工組織和參與他們所選擇的工會和集體談判的權利

反不人道對待與騷擾

禁止苛刻極不人道地對待員工，包含任何形式的性暴力、性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓榨、霸凌、羞辱或辱罵；也不得有威脅等行為

人權盡職調查

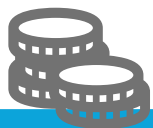
晨豐光電進行人權風險潛在議題的辨識，並對可能受影響的對象實施風險評估。根據評估結果，制定和執行風險減緩措施，同時追蹤改善方案的執行狀況並定期檢討，以有效降低人權風險，實現人權風險管理的目標。



員工福利

良好的福利不僅有助於有效招募和保留人才，還能激勵員工的表現，進而影響組織的營運效能和成本。為了充分照顧員工、保障同仁的基本生活條件，提升員工生活品質，晨豐光電規劃了多元化且完整的福利制度，致力於建立一個快樂和諧的工作職場。

獎金福利



- 年終獎金
- 三節績效獎金

休假福利



- 特休
- 陪產假
- 家庭照顧假
- 生理假
- 育嬰假
- 產檢假

保險福利



- 勞保
- 健保
- 6%勞退提撥
- 員工團保

補助福利



- 結婚禮金
- 生育津貼
- 員工進修補助
- 住院慰問金

其他福利



- 員工停車位
- 健康檢查
- 配發公務機
- 特約商店

育嬰留職停薪

對於同仁育嬰留職停薪申請，公司完全遵守相關法令規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2023年申請育嬰留停者共1名。

項目	男	女
符合育嬰留停員工總數	1	1
實際使用育嬰假的員工總數	0	1
當年預計育嬰留停復職人數	0	1
育嬰假後實際復職的員工總數	0	0

退休制度

晨豐光電依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定員工退休辦法，依規定提撥與給付，以保障公司同仁未來請領退休金的權益。

勞資溝通

員工為公司最重要的資產，故每年進行一次員工滿意度調查，主動探詢員工對公司政策之滿意度，並作為改善及制定新方針之依據。此外，每季召開一次勞資會議，2023年共召開4次勞資會議，提供勞資雙方溝通的平台，以協調勞資關係。

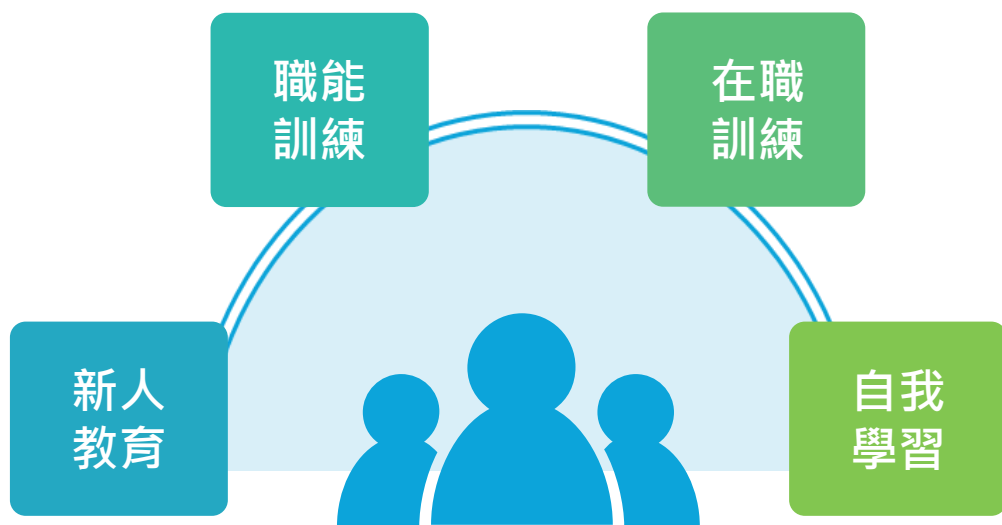
勞動契約變更之最少公告期限

晨豐光電依勞動基準法第11條或13條規定終止勞動契約者，其預告期間依下列規定辦理：

項目	預告時間
工作3個月以上1年未滿者	10日
工作1年以上3年未滿者	20日
工作3年以上者	30日

人才發展

為提升同仁整體競爭力，及配合公司發展策略與各部門績效目標。晨豐光電每年會進行員工職能資格盤點調查，根據各部門所提之員工職能資格盤點表再針對需培訓項目編列教育訓練執行計畫。



教育訓練

晨豐光電鼓勵同仁參與內/外部進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助。2023年新人訓練課程時數為354小時，內部所舉辦的訓練課程時數為635小時，外部專業訓練課程時數為607小時。

項目		人次	時數
內部訓練	新人	118	354
	在職/職能	95	635
外部訓練	在職/職能	66	607

績效管理

為協助同仁不斷精進成長，晨豐光電建立定期績效考核制度。採取每月1次執行員工績效考核作業。2023年平均每月績效評核為323人，占比約98.6%。

■ 職場健康與安全

對各項職業安全衛生管理工作透過規劃 (Plan)、執行 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act) 的 PDCA 手法循環過程，實現安全衛生管理目標，並持續檢查與發現問題，及時採取矯正措施，創造安全舒適的工作環境，保障員工及工作者之安全與健康。



規劃 Plan

- 制定環安衛政策
- 訂定職安衛目標
- 危害鑑別
- 法規、法令要求



執行 Do

- 職安衛管理方案
- 風險與機會對應行動
- 其他職安衛要求



查核 Check

- 內部管理審查稽核
- 外部(二、三方)稽核
- 日常工安巡檢



改善 Act

- 內/外部稽核矯正
- 事件、不符合事項與矯正措施
- 持續改進

環安衛/HSF政策

符合法規

- 遵守環安衛各項法令規章要求
- 確保產品生命週期內遵守環保法規，響應HSF綠色產品活動

健康環境

- 整合供應鏈之社會與環安衛責任維護工作環境、健康與安全

綠色產品

- 追求綠色產品設計、綠色採購、綠色生產以世代永續利用

職業安全衛生體系建置

職業安全衛生體系包含安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與健康管理、緊急應變與消防演練、職業災害管理與法定報備以及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施

自主管理措施包含新進人員職前訓練、在職工作中訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與消防演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

職業健康與安全衝擊預防



- 依職業安全衛生法規定進行高風險職務及職業病預防管理
- 為掌握勞工作業環境實態與評估勞工暴露狀況，訂定完整作業環境採樣策略，監測項目包含物理性及化學性因子，所有區域之監測結果（含無塵室）均遠低於法令容許濃度值
- 對於職業病預防，任職公司之同仁皆納入健康保護對象，透過每年定期健康檢查，掌握個案狀況，安排醫師諮詢並評估疾病與作業的因果關係，是否與工作相關



- 藉由日常的工安巡查及7S管理制度提早發現異常，預防作業環境之潛在危害，強化作業環境之安全與衛生，以防範意外事故發生
- 若是工作場所有立即發生危險之虞，工作者可通知部門主管及職安人員處理
- 工作者可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，公司不會予以處分



- 透過採購管理及變更管理，預防與公司營運、產品或服務相關的安衛衝擊，以消除危害和降低安衛風險



- 供應商須遵守採購之安全衛生規定，對於原物料廠商要求需依國內相關法規進行標示、生產及運送外，並定期針對供應商進行稽核，以確保不會因安全衛生事故造成供應異常



- 為避免因人員、機械設備、物料、方法、環境等變更所可能引起之相關安衛風險及環境衝擊，已建立安全衛生變更管理辦法，須作必要之管理措施，降低潛在的風險

危害辨識與風險評估

藉由組織內員工能力行為、工作、活動、設施與變更等活動過程中，進行有關危害鑑別及風險與機會的評估，能更清楚鑑別需列入優先處理風險之危害及早期行動解決職安衛績效的改善機會，將風險控制在可接受程度之下及提升職安衛績效。



主動指標

- 勞工作業環境測定
- 員工健康檢查
- 健康管理與健康講座

被動指標

- 事故件數（含虛驚事故）
- 違規事件與罰款

健康危害風險鑑別

依據工作性質、工作環境，並參考個人身體健康資料來進行評估，提供全體員工，每年做一次的身體健康檢查。並將健檢報告採分級管理，對於高風險者安排面談健康諮詢及衛教指導。



健檢報告

採分級管理，將優先篩選高風險者並安排面談健康諮詢及衛教指導



勞動部保護計畫

- 母性健康保護計畫
- 人因性危害預防計畫
- 異常工作負荷促發疾病預防計畫
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫



健康宣導

每年辦理相關健康活動、講座、健康宣導，以傳遞健康訊息

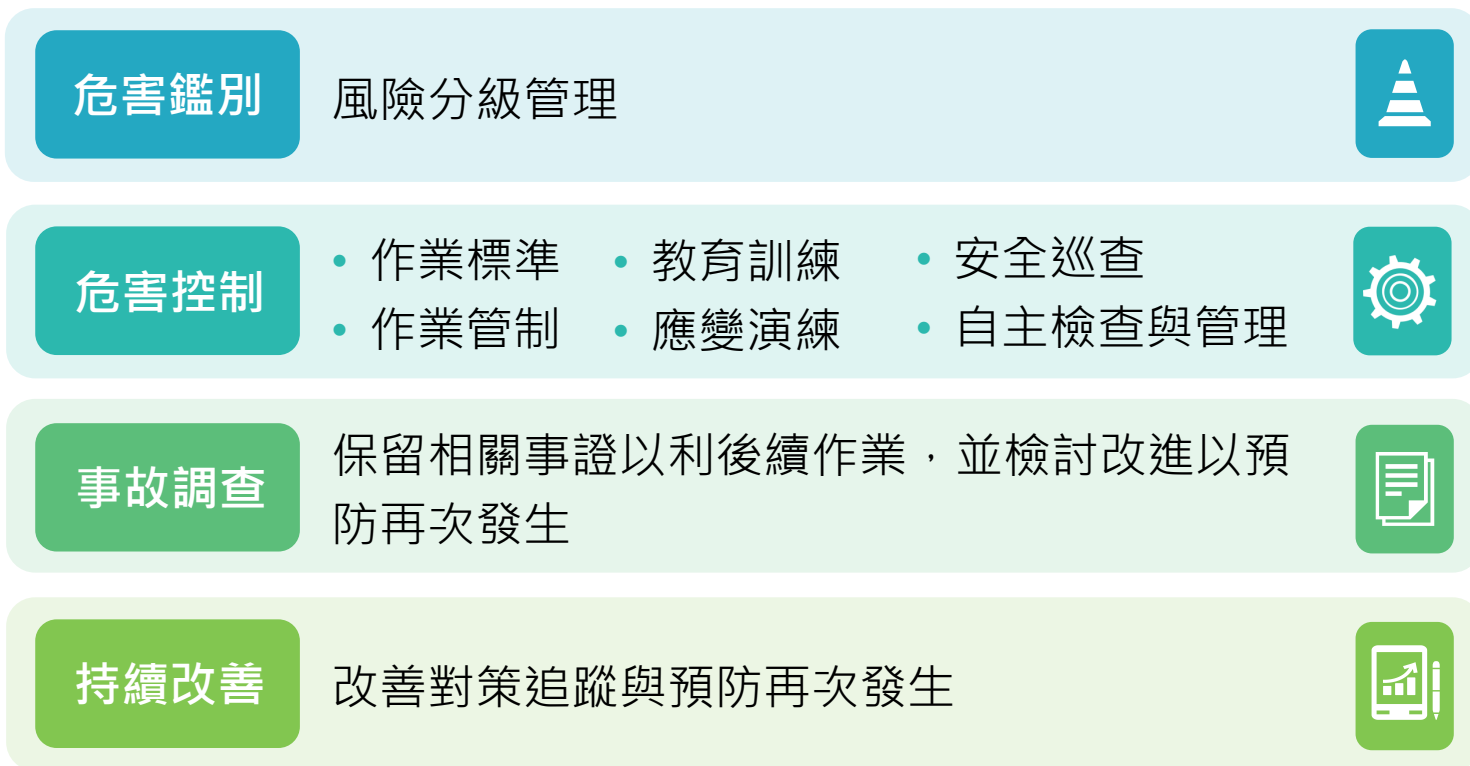


健康設施與專業人員

- 設有相關醫療器材，如AED、血壓計、休息床等
- 設立醫務室，並有護理師提供醫療保健諮詢及緊急傷病服務
- 定期進行醫師諮詢服務，給予高風險者健康指導

事故調查

針對調查職業事故的流程，依循晨豐光電制定之「人員意外事故通報及調查管理程序」進行處置，供各部門事故之處理有所遵循，建立職業災害及事故通報、調查、分析及統計等處理的機制，執行事故或缺失矯正預防措施，防止再發生。2023年廠區未發生重大職災事件。



緊急應變

為降低事故發生後的衝擊及損失，生產過程中突發性事件發生後的應急處理措施，及自然災害、環境災害、人員安全、傳染病相關問題處置，依「緊急應變管理程序」及「緊急災害應變措施及處理標準」之規範辦理，並執行事故調查與改善。

▼ 2023年緊急事故應變演練

月份	項目
5月、11月	火災緊急應變演練
10月	傳染病緊急應變演練
11月	自然災害緊急應變演練

▼ 緊急應變演練活動



健康管理



健康管理方案

- 晨豐每年定期辦理在職員工年度體檢（優於法規）
- 廠內護理人員將針對健檢報告異常之個案進行追蹤，定期關懷追蹤、提供衛教資訊等
- 完整紀錄員工健康資訊，將健檢結果分級健康管理



健康管理

- 健康檢查報告異常管理及追蹤
- 特殊個案關懷
- 選工/復工/配工
- 工傷時數審核
- 母性健康保護及分級管理
- 人因性危害預防
- 異常工作負荷促發疾病預防
- 執行職務遭受不法侵害預防



母性健康保護

- 於廠內設立哺集乳室，提供產生女性員工上班日每日提供60分鐘集乳時間（視為工作時間）
- 母性健康保護對像（懷孕及產後哺乳女性同仁）職安室收到通報後進行風險評估及醫護諮詢，落實母性健康保護



醫療服務

- 廠內設有醫務室、急救箱及駐廠護理人員，以便為受傷或身體不適的人員提供醫療服務



復工 評估 健康 關懷

- 依傷病處理關懷機制，結合臨場服務醫師、職護人員、職安室、所屬部門主管、人資等部門共同協助
- 視個案狀況執行復配工評估，幫助傷病員工在不影響復原進程原則下，依恢復情況進行階段性工作內容調整，安置適當的或暫時性的職務



職業病 預防

- 對於異常工作負荷促發疾病、執行勤務遭受不法侵害等健康保護事項，職安室收到需求後，即啟動關懷機制，視需要轉介就醫、安排職醫面談、現場訪視，並評估、釐清疾病與作業相關性，給予個別健康諮詢與建議和後續協助關懷追蹤

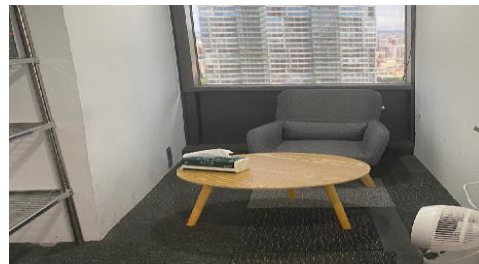


作業 環境 測定

2023年度晨豐光電廠區針對作業環境監測

- 監測項目包含二氧化碳、一般噪音、劑量噪音、有機溶劑、化學物質、第四種總粉塵、第四種可呼吸性粉塵、WBGT綜合溫度熱指數；監測結果皆符合法規所訂之容許濃度

相關醫療設備



健康服務

全方位 健康管理

- 為守護員工身心健康，聘任專業護理師1人，特約勞工健康醫師服務6次（每次3小時），2023年共服務18小時
- 涵蓋工作者健康促進、健康檢查、關懷與照護及職業疾病預防，管控工作環境及人員健康風險

健康關懷 與照護

- 醫師諮詢服務：定期提供醫師諮詢服務與衛教指導
- 醫護關懷：藉由醫師、護理師的健康關懷追蹤和紀錄，必要時提供醫療轉介及需要協助
- AED設置：AED設備與相關教育訓練課程

健康促進

- 健康餐：每週1~2次，每月約120~180人次參與
- 健康講座：舉辦健康專家講座，分享健康議題、提供健康諮詢，共12人次參與

職業疾病 預防

- 人因性肌肉骨骼疾病預防管理 5 人次
- 物理性、化學性暴露疾病預防及特別危害作業人員分級管理 0 人次
- 社會 / 心理性疾病預防及健檢後高壓力感受員工個別關懷 0 人次
- 生物性疾病預防 0 人次
- 依人因性、物理性、化學性、社會 / 心理性、生物性五大危害因子進行預防管理

健康促進

每年進行健康檢查，以維護員工健康福祉，並預防各項危害及罹患職業傷病等情事發生，達成降低職場風險、預防職業傷害。

健康促進

- 健康檢查資料分析
- 透過健康問卷需求調查，規劃設計健康促進活動及自主健康管理
- 提升同仁良好的運動觀念，可改善健康檢查異常項目及促進健康

健康檢查

- 新進人員體格檢查
- 在職年度定期健康檢查
- 特殊危害作業健康檢查
- 外籍移工定期健康檢查
- 高階主管健康檢查
- 員工自費健康檢查
(如腹部超音波、乳房超音波等檢查)



健康管理

- 健康檢查報告異常管理及追蹤
- 特殊個案關懷
- 母性健康保護
- 人因性危害預防
- 異常工作負荷促發疾病預防
- 執行職務遭受不法侵害預防
- 選工/配工/復工
- 工傷時數審核

健康關懷

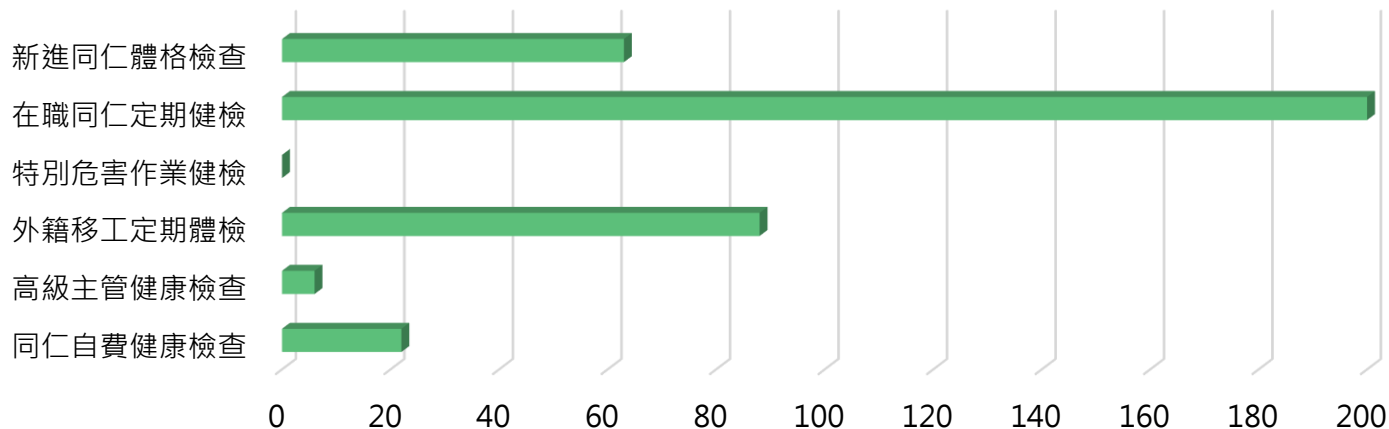
藉由護理師的健康關懷追蹤和紀錄，必要時提供醫療轉介及需要協助

健康檢查與健康風險分析

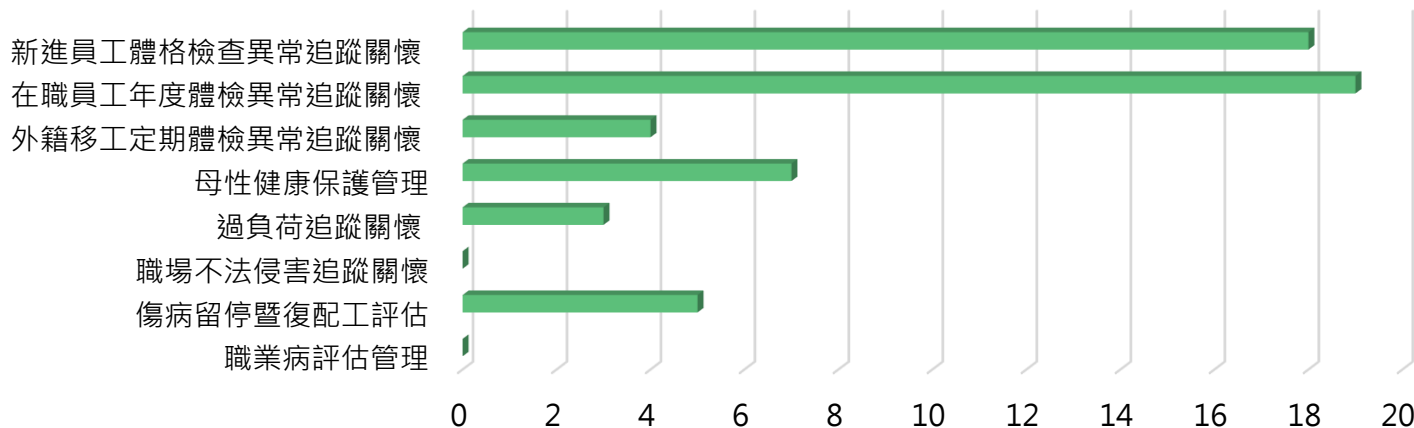
健康檢查項目	人數
新進同仁體格檢查	63
在職同仁定期健檢	200
特別危害作業健檢	0
外籍移工定期體檢	88
高級主管健康檢查	6
同仁自費健康檢查	22

健康風險管理	人數
新進員工體格檢查異常追蹤關懷	18
在職員工年度體檢異常追蹤關懷	19
外籍移工定期體檢異常追蹤關懷	4
母性健康保護管理	7
過負荷追蹤關懷	3
職場不法侵害追蹤關懷	0
傷病留停暨復配工評估	5
職業病評估管理	0

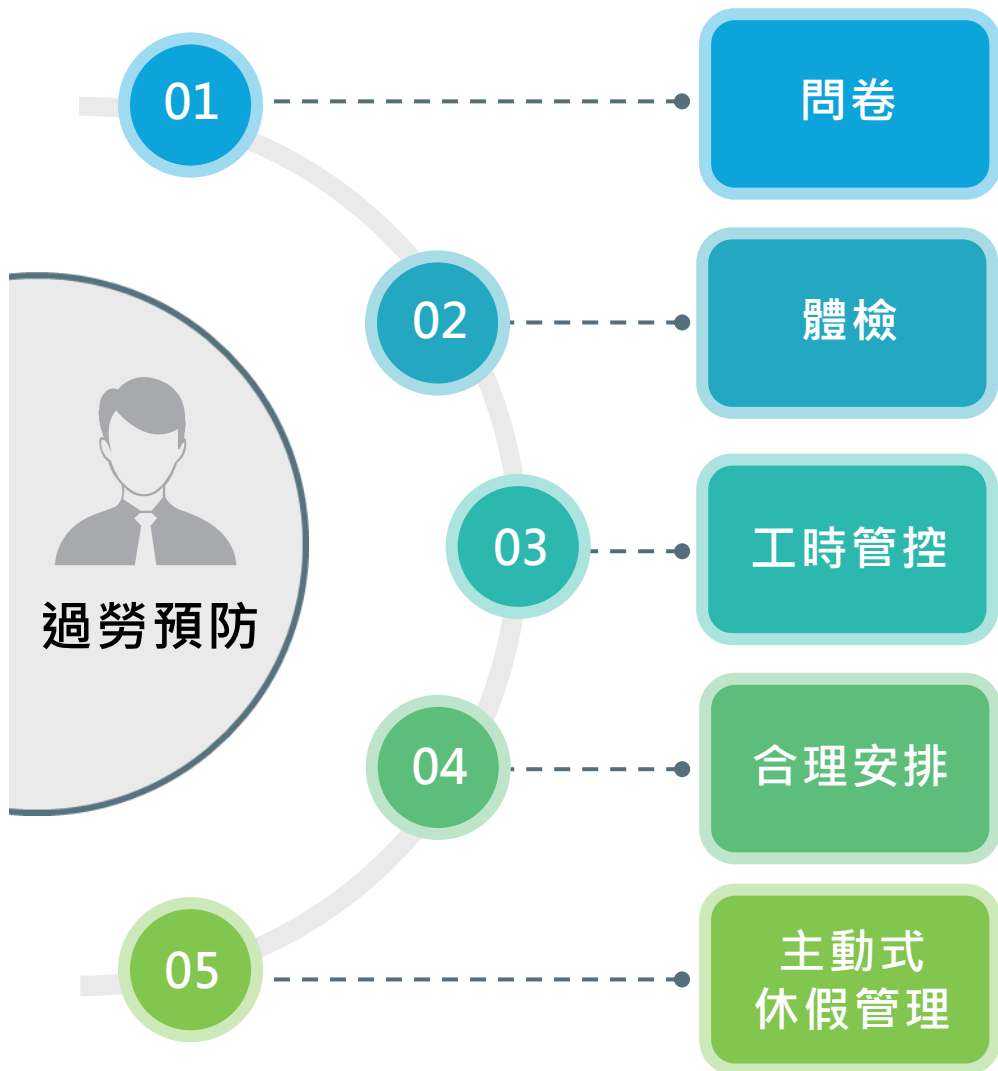
體格/健康檢查分析



健康風險分析



過勞預防作業



- 藉由過負荷問卷調查結果，主動關心每位同仁之身心狀況
- 實行頻率：原則上每年1次
- 在職同仁每年進行員工健康檢查，同時依據健康檢查報告結果及問卷分析後，篩選出高危險群
- 與臨場醫師討論相關執行措施以維護同仁健康，納入收案之同仁安排與醫師面談，以提供健康諮詢及健康衛教觀念，並由護理師進行後續健康管理及關懷追蹤
- 員工進出刷卡連動，落實工時管控
- 提醒主管合理安排人力與工作
- 每月提醒同仁妥善安排休假規劃（特休）

安全衛生之參與、諮商與溝通



管理目的

達到零傷害·零災害的目標

除遵守職安法規之要求外，並透過增加同仁一般健康檢查頻率及勞工作業環境檢測項目，提升同仁工作安全、促進健康照護及健康管理



安全優先的企業文化

以零災害為目標，致力公司在「安全優先」的文化下，維持穩健發展，確保組織競爭力

持續實踐「安全優先」文化，要求同仁作業不因追求效率而忽略工作安全



安全衛生教育訓練

新進/在職人員辦理安全衛生課程及各部門特性課程，提供從事工作與預防災變所必要之安全衛生教育及訓練，使員工養成安全文化、人人工安的認知與能力，降低不安全行為所造成意外事故之發生



與工作者的諮詢溝通

重視員工的諮詢和參與

經勞資會議勞方代表同意，並會同修訂安全衛生工作守則、調查事故及實施作業環境監測等，以及參與各項安全衛生有關議題之決策，對安全衛生有關議題達成共識

2023年未發生與工作安全與健康之爭議事件



人員意外事故調查分析

重視每一件意外事故發生後之即時通報、嚴謹調查及預防再發，制定「人員意外事故通報及調查管理程序」規範事故通報、調查、改善之程序，以達到事故資訊即時傳達及資料保存功能

執行事故或缺失矯正預防措施，防止再發生



事故管理

致力於降低工安事故件數，2023年輕微失能傷害事故件數1件，順利達成目標，且未發生安全衛生相關之違反法規事件，朝零事故目標努力

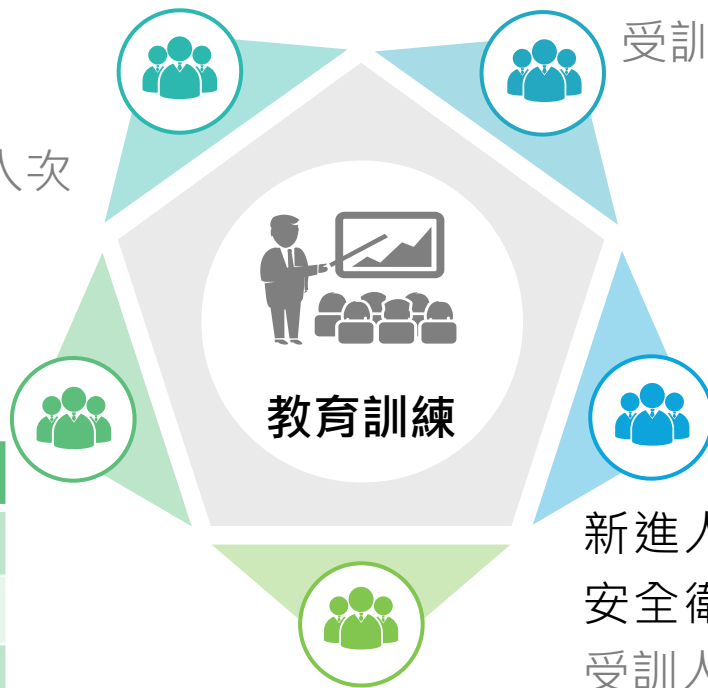
健康與安全衛生教育訓練

外部訓練
證照回訓
受訓人數：3人次

法定專業證照人員

專業安衛人員證照名稱	人數
甲級職業安全管理師	1
乙級職業安全衛生管理員	1
甲種職業安全衛生業務主管	1
勞工健康服務之護理人員	1
防火管理人	1
急救人員	6

備註：均符合職安相關法令的規定

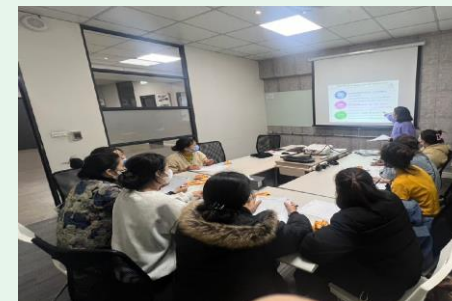


健康講座
受訓人數：12人次

新進人員 (含外籍)
安全衛生教育訓練
受訓人數：118人次

在職人員
安全衛生教育訓練
受訓人數：59人次

教育訓練/健康講座活動



職災統計分析

晨豐光電持續致力降低工傷的發生，建立安全文化與追求零工傷。2023年員工總工時為688,512小時，失能傷害人數為1人，總合傷害指數 (FSI) 為0.07，廠內較常見失能傷害種類多為物理性職業傷害，如切、割、擦傷等；無重大傷害與因工作環境所引起的職業病。

項目	年份	2023
員工人數		326
總歷經工時		688,512
失能傷害人數 ^{註2}		1
失能傷害損失日數		3
職業病總數		0
因公死亡事故人數		0

項目	年份	2023
失能傷害頻率 (FR) ^{註1}		1.45
失能傷害嚴重度 (SR) ^{註2}		4
總合傷害指數 (FSI) ^{註3}		0.07
職業病率 (ODR) ^{註4}		0

備註1：依據《職業安全衛生法》規定，因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。非工作相關之公傷、上下班交通事故，不在計算範疇。

備註2：失能傷害人數：指勞工因發生職業災害致死亡、永久全失能、永久部分失能、暫時全失能等傷害人數。

備註1：失能傷害頻率 = (失能傷害人次數 × 1,000,000) / 總經歷工時

備註2：失能傷害嚴重度 = (失能傷害損失日數 × 1,000,000) / 總經歷工時

備註3：綜合傷害指數 = $\sqrt{((SR \times FR) / 1000)}$

備註4：職業病發生率 = (當年度鑑定為職業病件數 × 200,000) / 總經歷工時

產品與服務

晨豐光電目前主要商品如下：

光學玻璃
強化

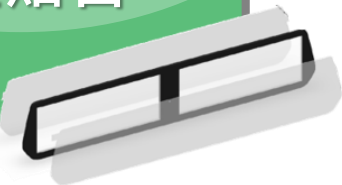
3D
曲面玻璃

異型
切割加工

保護蓋
玻璃蓋板

玻璃
導光板

模組貼合



產品競爭力

晨豐光電主要競爭力在於，可針對客戶需求做各式各樣不同外形的成型，並有很好的良率以及產能，主因為成形的治工具都是廠內自行製作設計，有問題可立即修改治具，並有優秀和有經驗的開發人員，對於生產狀況都可立即做出對應。

在尺寸方面，晨豐光電產品尺寸為業界最大，主要應用在車載部分，並擁有自行設計開發成型機台的能力，可對應各種尺寸產品的需求。在表面處理的技術，於2010年即投入研發人力開始開發，經過多年努力，不論是抗眩、抗指紋、抗反射塗層都是廠內自行加工，不需要在委外進行代工，這也是可以榮獲歐美、日本知名車廠青睞的主因之一，工廠一條龍的生產流程，掌握關鍵技術，不受委外廠商的限制。

品質管理

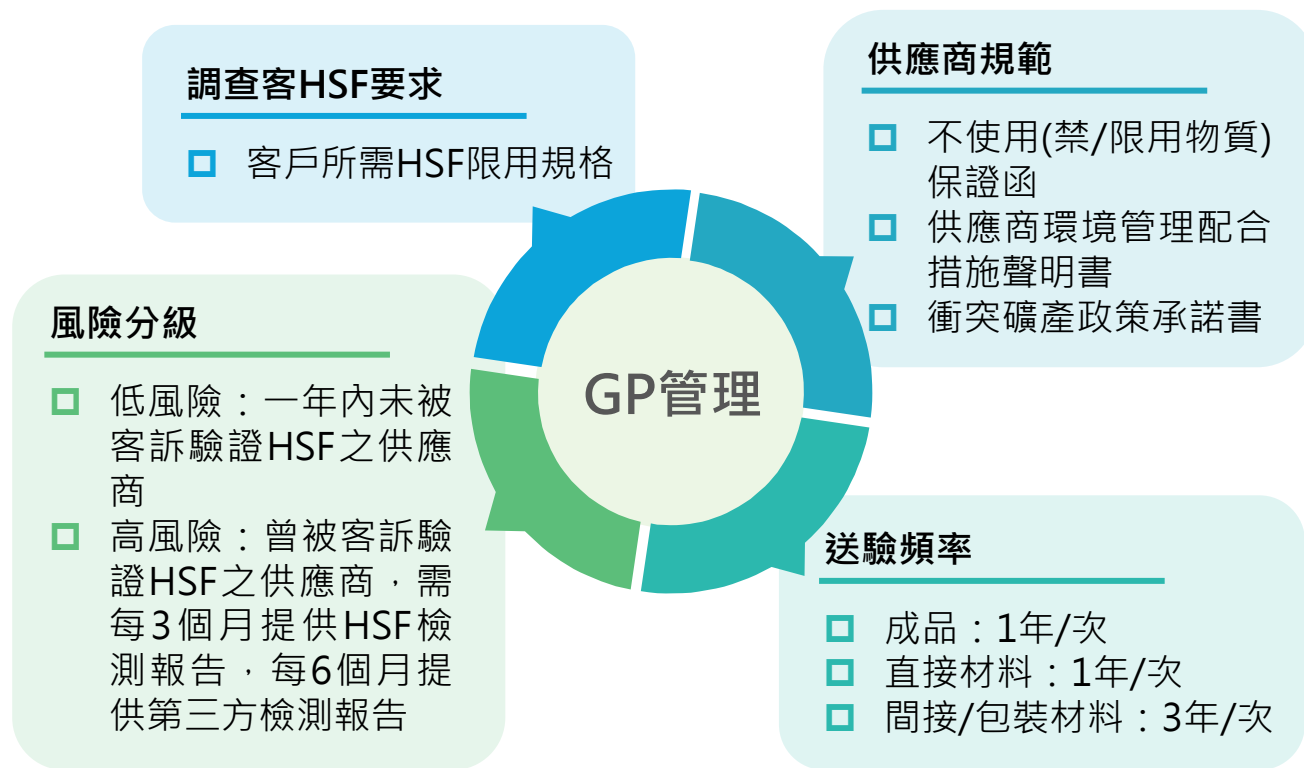
晨豐光電已通過ISO 9001品質管理系統、IATF 16949汽車品質管理系統、IECQ QC080000有害物質流程管理系統，對產品品質嚴格把關。

產品委託合格檢驗公司依據最新版RoHS2.0、SVHC、PFOS、PFOA、PAHs和鹵素及其化合物等規範進行檢測，驗證符合綠色環境管理物質要求，提供下游客戶安全原料。

顧客滿意度

為深耕客戶關係，晨豐光電每年第4季實施「客戶滿意度調查」，內容涵蓋「業務服務」、「品質服務」、「工程能力」及「持續改善」。客戶滿意度目標值75分，年度整體客戶滿意度總得分為78分。

此外，晨豐光電極重視客戶資訊保密及隱私權問題，2023年未發生客戶抱怨有關客戶隱私權遭侵犯和資料外洩的事件。



Appendix

附錄



68 GRI 準則內容索引

GRI 準則內容索引

GRI 1 使用版本：GRI 1 基礎 2021

GRI 產業準則：於本報告書報導期間尚無適用之 GRI 行業準則發布

揭露項目		說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	公司簡介	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書-報告書範疇 關於本報告書-報告書聯絡資訊	2
2-4	資訊重編	首次編寫	-
2-5	外部保證/確信	關於本報告書-編輯原則與保證	2
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	永續供應鏈	20
2-7	員工	企業人力概況-人力結構	41
2-8	非員工的工作者	企業人力概況-人力結構	41
2-9	治理結構及組成	董事會	12
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會	12
2-11	最高治理單位的主席	董事會	12

揭露項目		說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	董事會	12
2-13	衝擊管理的負責人	董事會	12
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	董事會	12
2-15	利益衝突	董事會-避免利益衝突機制	14
2-16	溝通關鍵重大事件	重大性議題與利害關係人議合	9
		誠信經營-申訴與建言管道	18
		權益與福利-勞資溝通	47
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	12
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3
		總經理的話	4
2-23	政策承諾	永續政策與承諾	8
2-24	納入政策承諾	誠信經營	18
		權益與福利-人權盡職調查	45
2-25	補救負面衝擊的程序	誠信經營-申訴及建言管道	18
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營-申訴及建言管道	18
2-27	法規遵循	法規遵循	19
2-28	公協會的會員資格	董事會-公協會的會員資格	14
2-29	利害關係人議合方針	重大性議題與利害關係人議合	9

揭露項目		說明	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-30	團體協約	無成立工會	-
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	重大性議題與利害關係人議合	9
3-2	重大主題列表	重大性議題與利害關係人議合	9
3-3	重大主題管理	重大性議題與利害關係人議合	9
GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	經營績效	15
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	權益與福利-員工福利 權益與福利-退休制度	46 47
201-4	取自政府之財務補助	經營績效	15
GRI 202：市場地位 2016			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	企業人力概況-人力結構	41
GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-2	顯著的間接經濟衝擊	重大性議題與利害關係人議合	9
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	永續供應鏈	20

揭露項目		說明	頁碼
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2023年已針對台中廠區進行內控稽核	-
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營	18
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營	18
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	法規遵循	19
GRI 207：稅務 2016			
207-1	稅務方針	經營績效-稅務方針	16
207-2	稅務治理、管控與風險管理	經營績效-稅務方針	16
		經營績效-稅務風險管理	17
		經營績效-稅務治理	17
207-3	稅務相關議題之利害關係人 溝通與管理	經營績效-稅務風險管理 經營績效-稅務治理	17
207-4	國別報告	經營績效-國別報告	17
GRI 301：物料 2016			
301-1	所有物料的重量或體積	物料管理	39
301-3	回收的產品及其包材	物料管理	39

揭露項目		說明	頁碼
GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	能源管理	24
302-2	組織外部的能源消耗量	能源管理	24
302-3	能源密集度	能源管理	24
302-4	減少能源消耗	能源管理	24
302-5	降低產品和服務的能源需求	能源管理	24
GRI 303：水與放流水 2016			
303-1	共享水資源之相互影響	水資源管理	31
303-2	與排水相關衝擊的管理	水資源管理	31
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	溫室氣體管理	28
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	溫室氣體管理	28
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	溫室氣體管理	28
305-4	溫室氣體排放密集度	溫室氣體管理	28
305-5	溫室氣體排放減量	溫室氣體管理-溫室氣體減量作為	30
305-6	破壞臭氧層物質的排放	溫室氣體管理	28
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）、及其他重大的氣體排放	非屬空氣污染防制法列管對象	-

揭露項目		說明	頁碼
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	廢棄物管理	34
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	廢棄物管理	34
306-3	廢棄物的產出	廢棄物管理	34
306-4	廢棄物的處置移轉	廢棄物管理	34
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物管理	34
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016			
307-1	違反環保法規	法規遵循	19
GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	永續供應鏈	20
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	永續供應鏈	20
GRI 401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	企業人力概況-人才招募	43
401-2	提供給全職員工的福利	權益與福利-員工福利	46
401-3	育嬰假	權益與福利-育嬰留職停薪	47
GRI 402：勞資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	權益與福利-勞動契約變更之最少公告期限	47

揭露項目		說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	職場健康與安全	49
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	職場健康與安全	52
403-3	職業健康服務	職場健康與安全-健康服務	58
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	職場健康與安全-安全衛生之參與、諮商與溝通	62
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場健康與安全-健康與安全衛生教育訓練	63
403-6	工作者健康促進	職場健康與安全-健康促進	59
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職場健康與安全-職業健康與安全衝擊預防	51
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職場健康與安全-健康管理	56
403-9	職業傷害	職場健康與安全-職災統計分析	64
403-10	職業病	職場健康與安全-健康檢查與健康風險分析	60
		職場健康與安全-過勞預防作業	61
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	人才發展-教育訓練	48
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人才發展	48
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	人才發展-績效管理	48
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	企業人力概況-人力結構	41

揭露項目		說明	頁碼
GRI 406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	權益與福利	44
GRI 407：結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	權益與福利	44
GRI 408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	權益與福利	44
GRI 409：強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	權益與福利	44
GRI 411：原住民權利 2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	企業人力概況-人才招募	43
GRI 412：人權評估 2016			
412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	權益與福利-人權盡職調查	45
412-2	人權政策或程序的員工訓練	永續政策與承諾 誠信經營	8 18
GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	新供應商使用社會準則篩選	永續供應鏈	20
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	永續供應鏈	20

揭露項目		說明	頁碼
GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	產品與服務	65
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	法規遵循	19
GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品與服務-品質管理	66
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	法規遵循	19
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	法規遵循	19
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	產品與服務-顧客滿意度	66

