



2022 Avison Sustainability Report

虹光精密工業股份有限公司
永續報告書

關於本報告書

報告書為虹光精密工業股份有限公司（股票代碼 2380，以下簡稱「虹光」、「本公司」）依循全球永續性報告書協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之 GRI 永續性報告準則 2021 年版及臺灣證券交易所發布之「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，並於報告書最後檢附 GRI 準則揭露索引表供閱讀者對照檢索。

有感於對股東、員工及相關利害關係人的永續責任及使命與日俱增，虹光始終秉持誠懇踏實、透明公開、永續共進的原則，期望藉由此報告書，將 2022 年經濟、環境及社會之永續發展概況，與利害關係人公開說明，詳細揭露虹光所做的努力，以落實永續發展的承諾。

財務分析及營運概況等資訊可參考 2022 年度年報，所有財務資訊皆引用經會計師查核簽證之財務報告，可至虹光網站「投資人關係」查詢相關資訊。

報告書期間

本報告書揭露 2022 年度（2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）經濟、環境及社會面向的績效資料，為求資訊之完整性及可比較性，部分績效數據追溯至 2020 年 12 月 31 日及更早期間之資訊。

報告書範疇與邊界

本報告書內文所描述之資訊範疇以虹光精密工業股份有限公司之營運活動為主，營運區域為台灣總部；財務數據揭露範圍與合併財務報表資訊一致，為經資誠聯合會計師事務所簽證後所公開發表資訊。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於相關權責部門進行統計調查與彙整的結果，營運績效章節部分財務數字係引用經會計師簽證之財務報表。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合國際法規或當地法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準，如無國際標準可適用，則參考產業標準或產業慣例。

報告書管理方式

本報告書內容由各單位主管審閱各章節內容與資訊正確性後，由 ESG 指導委員會主席檢視及核可後發布。

發布資訊	依循標準	認證 / 確信機構
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan)

發行

此為虹光精密工業股份有限公司編製之第 1 本永續報告書，本公司將每年定期發行「永續報告書」。

| 現行發行版本：2023 年 9 月發行。

本報告書聯絡單位

若您有任何關於本報告書內容之建議或問題，歡迎您與我們聯絡：

| 地址：新竹縣寶山鄉新竹科學園區研新一路 20 號

| 聯絡人：陳受慶

| 聯絡信箱：sam_chen@avision.com.tw

| 電話：886-3-578-2388

| 公司網址：<https://www.avision.com/tw/about-avision/>



虹光
社會企業責任
專區

目錄

關於本報告書	02
目錄	04
董事長的話	06

Chapter 1 企業責任與永續管理 08

1.1 關於虹光	08
1.2 重大主題鑑別	14
1.3 利害關係人議合	17

Chapter 2 企公司治理 22

2.1 公司治理	22
2.2 誠信經營與反貪腐	31
2.3 風險管理	33
2.4 經營績效	35
2.5 法令遵循	36
2.6 供應鏈管理	39

Chapter 3 企業責任與永續管理 43

3.1 創新研發與智慧財產管理	43
3.2 產品安全與品質管理	48
3.3 資料安全與隱私	52

Chapter 4 企公司治理 55

虹光環境政策	55
4.1 氣候變遷治理與因應	55
4.2 溫室氣體管理	65
4.3 能源管理	69
4.4 廢棄物與資源循環	71
4.5 水資源管理	74

Chapter 5 企公司治理 76

5.1 員工結構	76
5.2 員工福祉與關懷	78
5.3 人才吸引、留任與發展	83
5.4 人權促進政策	87
5.5 職業安全衛生	89
5.6 社會公益	100

附錄一 GRI Standards 索引表 101

附錄二 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露項目索引表 107

董事長的話

在新冠疫情後，俄烏戰爭爆發、能源及原物料價格飆升，世界各國央行陸陸續續追隨美國啟動升息，消費性市場隨著這波景氣變化逐漸縮小，虹光雖身處如此大環境之中，依然選擇呼應聯合國永續發展目標、關注永續的相關議題。

永續的議題正被熱烈的討論，從政府、企業、各種團體組織、學術教育單位等，無不關心永續發展能帶給我們的地球及社會環境的改變；因此，虹光希望藉由全面性的規劃，擬訂永續發展的策略，在環境保護、減廢節能、企業社會責任、公司治理、提升員工福等，將永續深化扎根，作為企業未來發展的基礎。

未來一年仍是充滿挑戰的一年，地緣政治持續惡化、貧富差距擴大、全球央行貨幣政策帶來的衝擊，虹光除持續積極地調整營運方針，也努力強化財務基礎，秉持者永續發展的信念，迎接未來的成長與挑戰。

董事長 盛少瀾



Chapter 1 企業責任與永續管理

1.1 關於虹光

公司簡介

虹光成立於 1991 年 4 月，致力於高性能光學掃描器及傳真機組件之研發、製造與行銷。本公司以「數位化辦公設備的提供者」為產品重點開發方向。主要產品涵蓋高速文件掃描器、攜帶型掃描機及平台掃描器、雷射印表機及多功能事務機。

本著卓越的技術能力，虹光率先開發出國內第一部辦公室專用的影像掃描器，並以良好品質獲得 FUJITSU、PENTAX 等國際知名大廠 ODM 合約。以「持續努力精進以提供客戶穩定且可靠的產品、並與客戶建立成為長期夥伴關係。」為品質及經營政策，虹光於 1993 年通過 ISO9001 認證，是台灣第一家通過 ISO9001 認證的影像掃描器及傳真機組件製造商。

不斷成長及變化的市場需求讓虹光深切的體認到唯有持續的創新並深耕技術，才是讓企業逐步邁向成功的關鍵。未來，虹光將在「文件電子化」與「多功能事務機領域」的方向努力，期許讓事務機先進化、普及化，進而帶動整體產業的發展。

虹光在台灣新竹及大陸蘇州擁有生產基地，其中蘇州廠作為印表機產品主要生產基地，並於全球擁有分公司，相信在技術上持續創新及精進，能帶來更亮麗的表現。



公司名稱	虹光精密工業股份有限公司
成立日期	1991 年 4 月 24 日
總部位置	新竹縣寶山鄉新竹科學園區研新一路 20 號
員工人數	389 人
主要業務範圍	數位化影像處理設備及相關項目的研究、開發、生產及銷售 提供有關上述產品之技術諮詢服務
資本額	約新台幣 21.7 億元

>22,000,000 掃描器全球銷售量
432 全球大企業使用統計
230 全球研發工程師
520 銷售機種
1571 全球專利總數



■ 重要里程碑

年份	里程碑
1991	4月24日於新竹科學園區成立
1992	與 Fujitsu 公司正式簽訂 ODM 合約，為國內第一家取得日本公司 ODM 訂單的影像掃描器廠商
1993	取得 ISO 9001 認證，為國內第一家獲得此項認證的影像掃描器及傳真機製造商
1994	正式出貨傳真機予美國全錄公司，為國內第一家 ODM 方式出售掃描讀寫頭給美國全錄公司的廠商
1998	財政部證券暨期貨管理委員會核准上市 公司股票正式掛牌上市
2000	取得 ISO 14001 認證
2003	取得工業局頒發「營運總部」資格
2004	發表雷射多功能複合機，宣告虹光領先進入雷射多功能複合機市場
2007	經濟部核定「虹光精密研發中心」
2012	開始踏入影像醫療器材研發，並取得 ISO-13485 證書
2013	台灣第一台國人自主研發製造的多功能事務機「AM7845」上市
2019	取得「CapsoCam Plus 膠視」產品台灣獨家代理
2021	成立蘇州市 LPH 打印頭的激光打印機工程技術研究中心

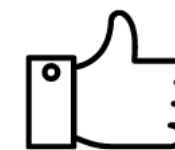
年份	里程碑
	與保生國際合作的產品“伊諾來富 新型冠狀病毒抗原檢測試劑”，取得台灣衛生福利部食品藥物管理署防疫專案製造核准
2022	引入影印機產品中的 follow me 功能，展現了在資訊安全領域的持續努力，並對保護用戶資訊的承諾。

虹光品牌優勢



領先的技術

1. 高速掃描品質
2. 穩定的自動送紙(ADF)技術
3. 輕巧的機構
4. 優良的影像品質



優質可靠的產品品質

虹光自 1991 年成立以來已累計生產超過 2,200 萬台掃描器，時間積累下優異的產品品質。



國際認證的專業技術

目前虹光已獲得 1,571 項專利，1,003 項發明專利，76 項專利申請中。

產品服務

虹光成立 30 年來，致力於投入掃描器、印表機及事務機的創新與研發，以提供符合市場需求的產品。為給予使用者最好的產品體驗，本公司從使用者角度設計開發，簡化複雜的操作設定及採用人性化操作介面。此外，虹光在國際上擁有 1571 筆專利，亦積極與國際一線大廠攜手合作，研發高可靠度、高質量之文件掃描器及光學儀器。

產品分類	特色產品	產品特點
高速文件掃描器	AD3100 系列 (為文件及塑膠硬卡設計的雙面饋紙式掃描器)	透過 Wi-Fi 連接，實現行動掃描 掃描速度最高可達 100 PPM / 200 IPM (300 dpi，彩色/灰階/黑白) 反向滾輪設計有效提升多頁進紙的穩定性 採用節能減碳的發光二極體(LED)技術 附贈應用軟體
	AV5400 (超薄 A3 文件掃描器)	具有多張影像自動裁切的功能 透過 Button Manager V2 將掃描影像

產品分類	特色產品	產品特點
		直接傳送到雲端 掃描速度達到每分鐘 50 頁 含標準的 TWAIN 及 ISIS 掃描器驅動程式
多功能事務機	AM76 系列 	具備複印、列印、掃描、email 傳輸多功能於一身 任意放置文件都能獲得正確影像 自動偵測文字面 透過內建網頁控管本產品
	A1 系列 	外型輕巧，適用於家用辦公或是小型企業 先進的自動裁切與校正歪斜功能 100% 碳粉使用零浪費 放紙即複印，不需按任何的按鍵
平台掃描器	FB6280E (A3 尺寸書本掃描器) 	零邊距設計，維持書本頁面掃描影像完整清晰 最大文件尺寸為 11.8 x 17 英吋 自動裁切及掀斜，以及許多動態增強影像功能，如偵測空白頁、去汙漬雜點、影像優化
	FB10 (A4 輕薄型平台掃描器) 	透過 USB 線與電腦連接，不需電源線 使用 1200 dpi 的光學解析度 採用空間較小的 CIS (接觸式影像感應器)，不需等待暖機的時間 提供多種影像增強功能，包括自動傾斜校正、自動偵測文件色彩並校正、以及濾除不需要的顏色或雜點等
攜帶型掃描機	ScanQ 系列	專為行動商務而設計 小巧輕便，容易攜帶，重量為 400 克 具有智慧型自動關機功能，節能減碳更

產品分類	特色產品	產品特點
		環保 具有 1200 dpi 的光學解析度
醫療器材	CapsoCam Plus 無線消化道內視鏡膠囊 	全球唯一全景式視角的內視鏡膠囊 可取代大腸鏡和胃鏡 配有四顆鏡頭形成 360° 全景影像，不受腸道彎曲所影響 電池壽命高達 15 小時以上 吞嚥膠囊內視鏡不會感覺到疼痛

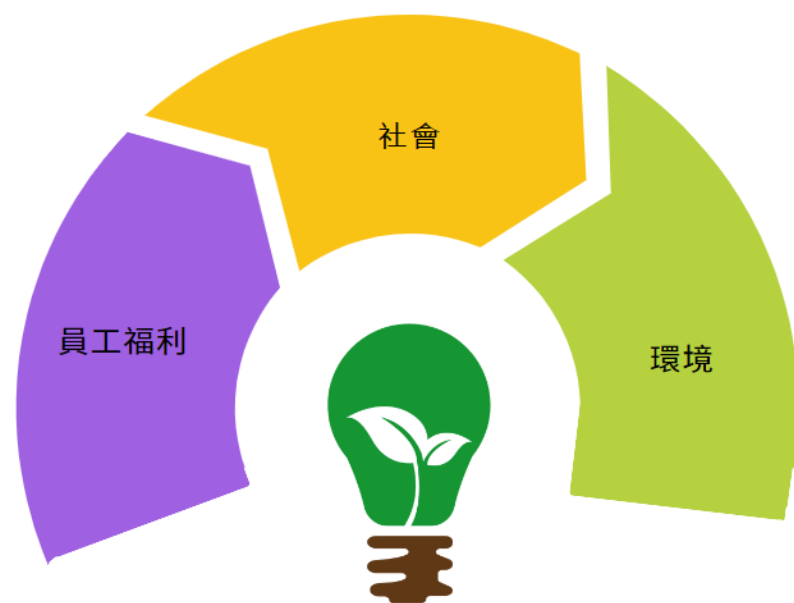
獲獎事蹟

年度	獲獎事蹟
1992	傳真機組件獲新竹科學園區「創新技術研究發展計畫獎助金」
1994	榮獲資策會「1994 年度績優電腦化廠商」殊榮
1995	AV800 系列產品及 AV100 系列產品榮獲為「台灣精品獎」
	100 系列產品獲 PC Magazine(美國版)選為「Editor's Choice」
1998	Scan Copier 榮獲新加坡電腦展「PC World」雜誌評選「the Most Innovative Product(最佳創新產品獎)」
2001	榮獲經濟部頒發「工業永續發展精銳獎」
2004	榮獲 UGS 2004 PLM Excellence Award
2006	AM6120 產品榮獲「2006 Computex Taipei Best Choice 台灣最佳外銷資訊產品獎」
2008	榮獲「2008 年新竹科學園區研發成效獎」
2010	AV186+、AV176+、IS15 榮獲外貿協會頒發「台灣精品獎」
2012	MiWand 2 Pro 榮獲德國「Red dot」及台北電腦展「Best Choice」
2014	MiCube 榮獲「資訊月百大創新產品」
2016	AD215 榮獲台北電腦展「Computex d&i award(創新設計獎)」
2019	與保生國際合作的全光譜血液分析儀榮獲國家精品獎 (TAIWAN EXCELLENCE 2019)

1.2 重大主題鑑別

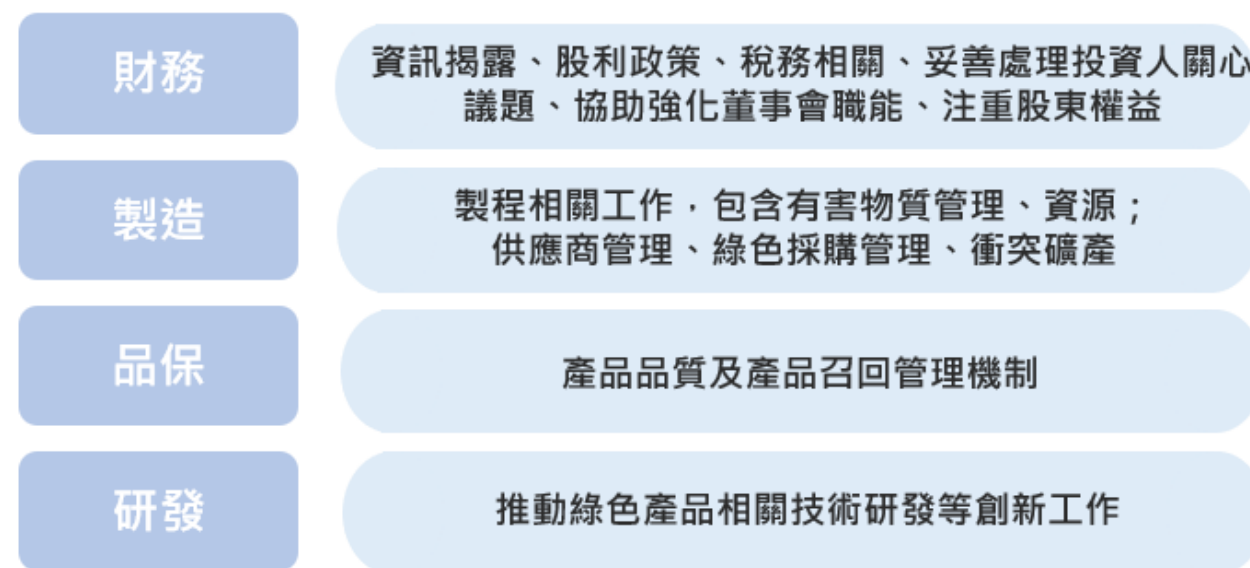
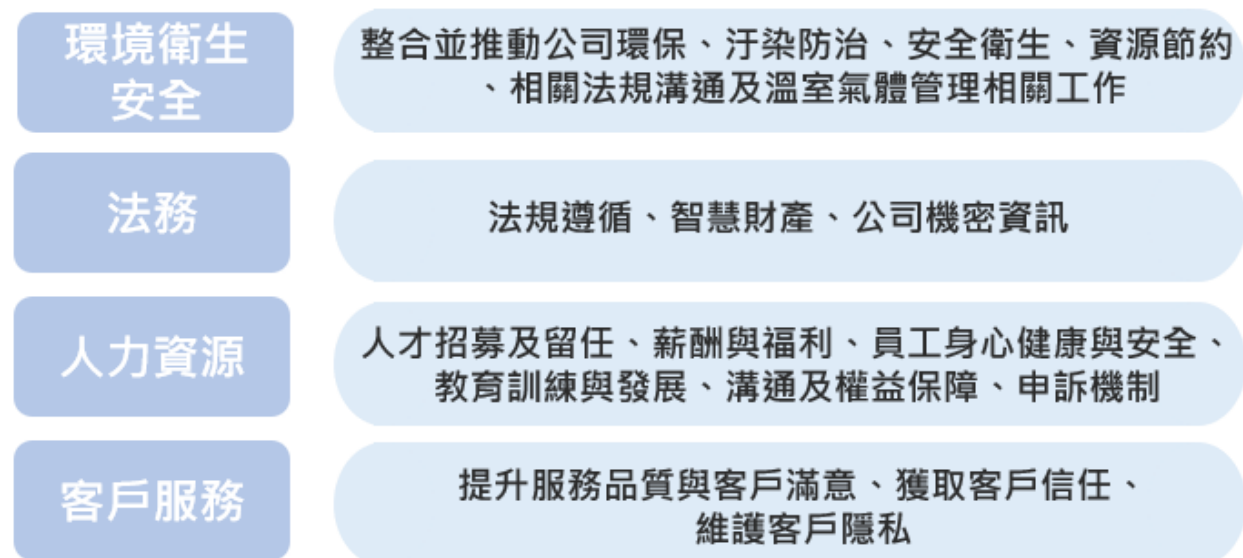
1.2.1 願景與發展策略

科技高速發展的同時，對環境造成嚴重迫害。然而近年來大力提倡永續發展與環境保護，讓企業開始正視這項議題。能夠兼顧科技創新與環境友善成為優良企業的重要指標。而虹光也躋身為致力於推廣綠色標章的公司，為實現永續經營的願景，將社會企業責任分為對員工福利、社會及對環境的承諾來實踐。



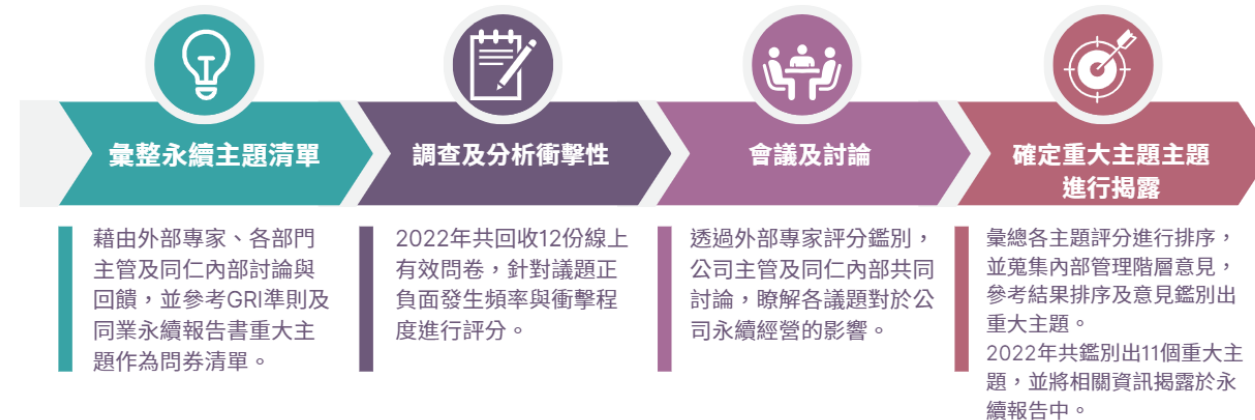
1.2.2 永續發展組織

本公司之永續發展仰賴各部門共同協力合作，相關成員及分工如下：



1.2.3 重大主題鑑別流程

虹光依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所發布之永續性報導準則 2021 年版內容、企業永續趨勢與國內外重要法規發展，並參考與對比同產業關注之重大議題，佐以問卷之發放，予以分析、排序及整併，鑑別重大利害關係人與重大永續主題，加以管理與訂定目標，作為本永續報告書的撰寫與揭露依據



本公司首先鑑別出重大利害關係人，針對重大利害關係人進行調查，以辨識對於治理、環境、社會及產品皆有衝擊的 2022 年的重大永續主題。

Step 1 辨識利害關係人

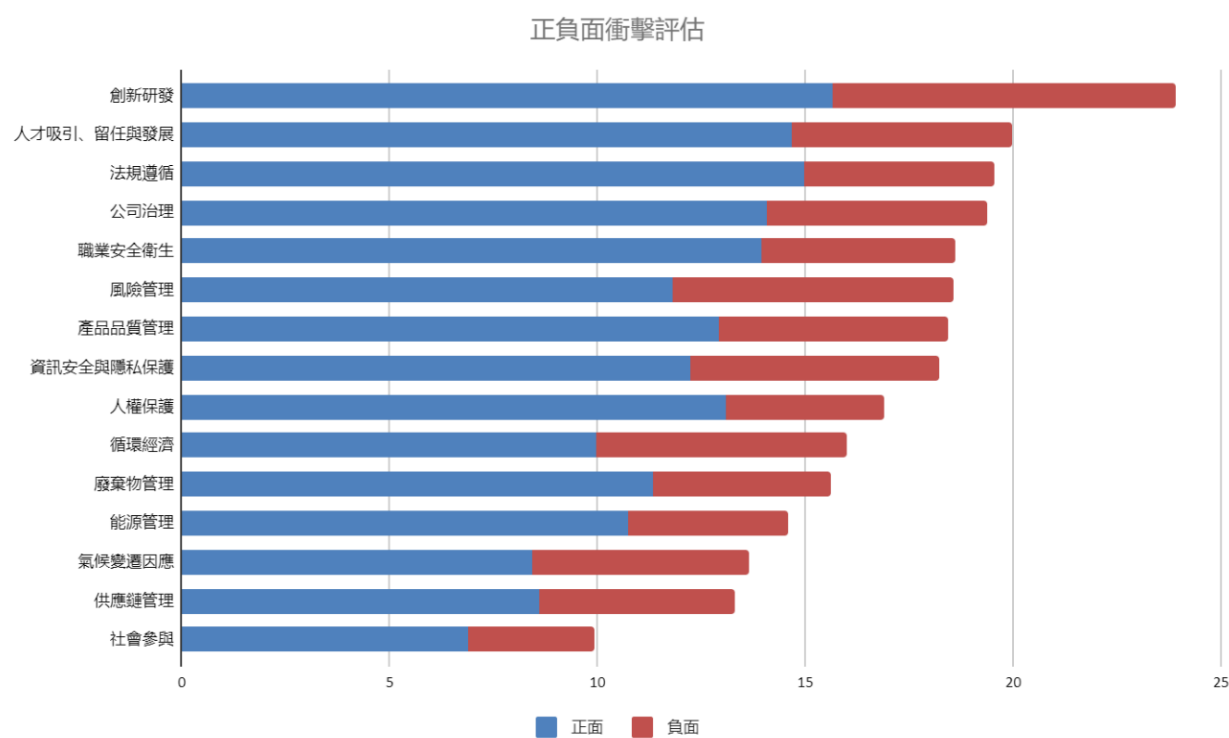
本公司依循參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準的五大原則，從眾多利害關係人中，依重要性將其歸類為 6 類利害關係人群體：分別為員工、政府機關、客戶、投資人/股東、供應商、非營利組織與社區。

Step 2 彙整永續主題清單

為實踐永續並因應國際發展趨勢，虹光參考 GRI 準則與同產業關注議題等，蒐集彙整相關永續主題共 15 項，集合於問卷中提供工作同仁評估正/負面衝擊。

Step 3 調查及分析重大永續主題衝擊程度

本公司在 2022 年共回收 12 份線上有效問卷，根據問卷結果，針對每項議題對經濟、環境、社會及營運衝擊的程度，衝擊程度則考量其正負面發生的機率及影響規模大小進行評分加總後，進行議題的分析與排序。



Step 4 確認重大主題進行回應

量化結果經各專責部門內部會議討論及調整後，將社會、治理、產品、環境及對虹光皆有顯著衝擊的主題，定義為本年度重大主題，並針對各主題訂定管理方針進行回應。下列為 2022 年虹光選定之 11 項重大主題：

面向	2022 年重大永續議題	對應 GRI 準則	對應章節
社會	職業安全衛生	GRI 403	5.5 職業安全衛生
	人才吸引、留任與發展	GRI 404	5.3 人才吸引、留任與發展
	人權保護	GRI 412	5.4 人權促進政策
治理	法規遵循	GRI 2-27	2.5 法令遵循
	風險管理	GRI 2-25	2.3 風險管理

面向	2022 年重大永續議題	對應 GRI 準則	對應章節
公司	公司治理	GRI 2-9~GRI 2-28	2.1 公司治理
產品	創新研發	自訂主題	3.1 創新研發及循環經濟
	產品品質管理	GRI 416	3.2 產品安全與品質管理
	資訊安全與隱私保護	GRI 418	3.3 資料安全與隱私
環境	循環經濟	自訂主題	3.1 創新研發及循環經濟 4.4 廢棄物與資源循環
	廢棄物管理	GRI 306	4.4 廢棄物與資源循環

Step 5 持續追蹤討論

2022 年透過上述流程，虹光鑑別選出 11 項重大主題，作為本永續報告書之編寫和揭露依據。各相關部門需定期關注重大主題對公司所造成的正負面衝擊，全面檢視公司的永續治理成效，針對管理方針及目標，進行監督與成果追蹤，為未來一年提供資訊做為改進的建議，運用永續策略打造更好的企業。

1.3 利害關係人議合

虹光參考 GRI 準則「利害關係人包容性」章節對利害關係人的說明，將產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人定義為公司的利害關係人，並依照此定義辨別出對公司在環境、社會及治理三個構面上具有影響力或會被影響的 6 大類利害關係人群體，包含員工、政府機關、客戶、投資人/股東、供應商和非營利團體與社區。

利害關係人的意見為公司 ESG 策略發展的核心，公司推動利害關係人議合之主要目的為建立有效的溝通和交流管道，確實掌握其關心的議題與建議，作為公司精進成長的方向。為此，虹光在官網設有利害關係人專區 (<https://www.avision.com/tw/about-avision/crs/grievance-procedure/>) 作為與利害關係人溝通之管道，各利害關係人之意見均設有專人回應，歡迎提供寶貴建言。各類別之利害關係人關注議題與溝通管道內容詳下摘要說明。

利害關係人	對虹光的重要性	關切議題	溝通形式與頻率	執行情形及溝通成果
員工	虹光秉持著員工為公司最重要的資產，積極促進良好的員工關係，藉由一連串的員工關係方案，包括員工福利及活動、勞資關係、友善職場，達到平衡工作與生活之需求，進而促進生產力與工作績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人權維護 2. 職業健康安全 3. 員工福利 4. 員工培育與發展 5. 員工照顧與關懷 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資會議(每季) 2. 職業安全衛生委員會會議(每季) 3. 職工福利委員會會議(不定期) 4. 教育訓練(不定期) 5. 員工意見信箱(即時) 6. 員工申訴專線(即時) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 舉辦勞資會議 4 場 2. 舉辦職業安全衛生委員會會議 4 場 3. 不定期舉辦職工福利委員會會議 4. 辦理新進人員訓練 5 場，協助新人了解公司 5. 每週召開主管會議，協助各單位主管了解公司營運相關狀況及提升溝通效能 6. 不定期發佈公司訊息公告，以利全體同仁即時了解公司相關資訊 7. 員工申訴:0 次

利害關係人	對虹光的重要性	關切議題	溝通形式與頻率	執行情形及溝通成果
政府機關	政府主管機關為本公司法令遵循最重要依據，嚴格督促公司符合各項政府政策，致力於創造良好的工作環境。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 誠信經營 2. 風險管理 3. 法令遵循 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公文回覆政府機關之要求(即時) 2. 更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊(每月、每季、每年) 3. 問卷及訪談(不定期) 4. 接受政府機關評鑑(每年) 5. 參與政府機關相關活動(不定期) 	依照政府法規要求，定期提供相關報告或回覆
客戶	虹光視客戶為永續經營關鍵的一環，透過不斷創新，公司堅持提供客戶最佳質量的產品，積極與客戶建立長期的夥伴關係及提升客戶滿意度，與客戶有相同的願景可成為長期夥伴創共榮，反之，則影響公司營運及獲利。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客戶關係管理 2. 公司治理 3. 法規遵循 4. 申訴機制 5. 創新研發 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 與客戶的檢討會議：包含技術、產品、售後服務、禁用物質、環境等(不定期) 2. 客戶滿意度調查(每年) 3. 企業網站(不定期) 4. 於電腦展合併舉辦客戶供應商大會(不定期) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成年度客戶滿意度調查 2. 於企業網站揭露最新產品技術 3. 不定期舉辦客戶供應商大會 4. 配合客戶產品、環境、責任等要求與查核，並協同預防與持續改善
投資人/股東	投資人/股東是公司籌資和整體經濟活動發展的關鍵，虹光將加強資	<ol style="list-style-type: none"> 1. 誠信經營 2. 組織策略願景 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 股東會/每年 2. 法人說明會/不定期 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年度股東常會 1 次 2. 2022 年度舉辦法人

利害關係人	對虹光的重要性	關切議題	溝通形式與頻率	執行情形及溝通成果
	<p>訊揭露的透明性，以促進投資人/股東公司的好感和提升公司的正面形象，它對公司籌資和整體經濟活動的發展產生影響。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. 風險管理 4. 法令遵循 5. 股東權益維護資訊透明 6. 經濟績效 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 發布營業收入/每月 4. 公開資訊觀測站/即時更新 5. 公司網站/即時更新 	<p>說明會 1 次</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 定期於公開資訊觀測站、公司網站揭露公司財務及業務資訊 4. 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題
供應商	<p>供應商為虹光長遠發展之重要環節，對生產、營運及客戶服務的影響，亦考量對社會責任、環境與聲譽之風險，透過對供應商之溝通管道了解供應商關切議題，降低營運風險及成本，才可持續提供優質產品給客戶。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應鏈管理 2. 產品品質與安全 3. 原物料管理 4. 誠信與法規遵守 5. 綠色產品設計及開發 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 供應商評核(定期) 2. 供應商稽核(年度) 3. 供應商訪談(不定期) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 除不具代表性的少量進貨外，每月對進貨之供應商進行評核分級，若評分不合格者，須安排稽核輔導。 2. 月評核連續異常者，由品管安排年度稽核，若有重大品質異常，則立即安排稽核。 3. 100%要求供應商簽署不使用衝突礦產聲明書 4. 採購於供應商訪談時，對公司未來關切


利害關係人	對虹光的重要性	關切議題	溝通形式與頻率	執行情形及溝通成果
				議題，與之討論公司未來做法，降低未來合作風險。
非營利團體 與社區	「取之於社會，用之於社會」是本公司從事公益活動回饋社會的核心精神，為回饋社會，虹光定期投入各項公益服務活動，期望能對偏鄉教育學習及弱勢團體提供一些協助，打造更美好的未來	<ol style="list-style-type: none"> 1. 社會關懷 2. 公益活動 	捐款(不定期) 公益捐血活動(半年/次)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 慈善捐款 2. 公益捐血活動 2 場

Chapter 2 公司治理

章節內容		章節亮點
2.1	公司治理	✓ 從 2021 年至 2022 年期間本公司皆依法行事，故於社會經濟法規遵循方面，皆無遭受到主管機關之裁罰 ✓ 2022 年虹光在地採購占比達 84% ✓ 2022 年度，虹光新增供應商共 59 家，使用環境與社會標準篩選新供應商的家數為 59 家，比例為 100% ✓ 100% 要求供應商簽署不使用衝突礦產聲明書
2.2	誠信經營與反貪腐	
2.3	風險管理	
2.4	經營績效	
2.5	法令遵循	
2.6	供應鏈管理	

2.1 公司治理

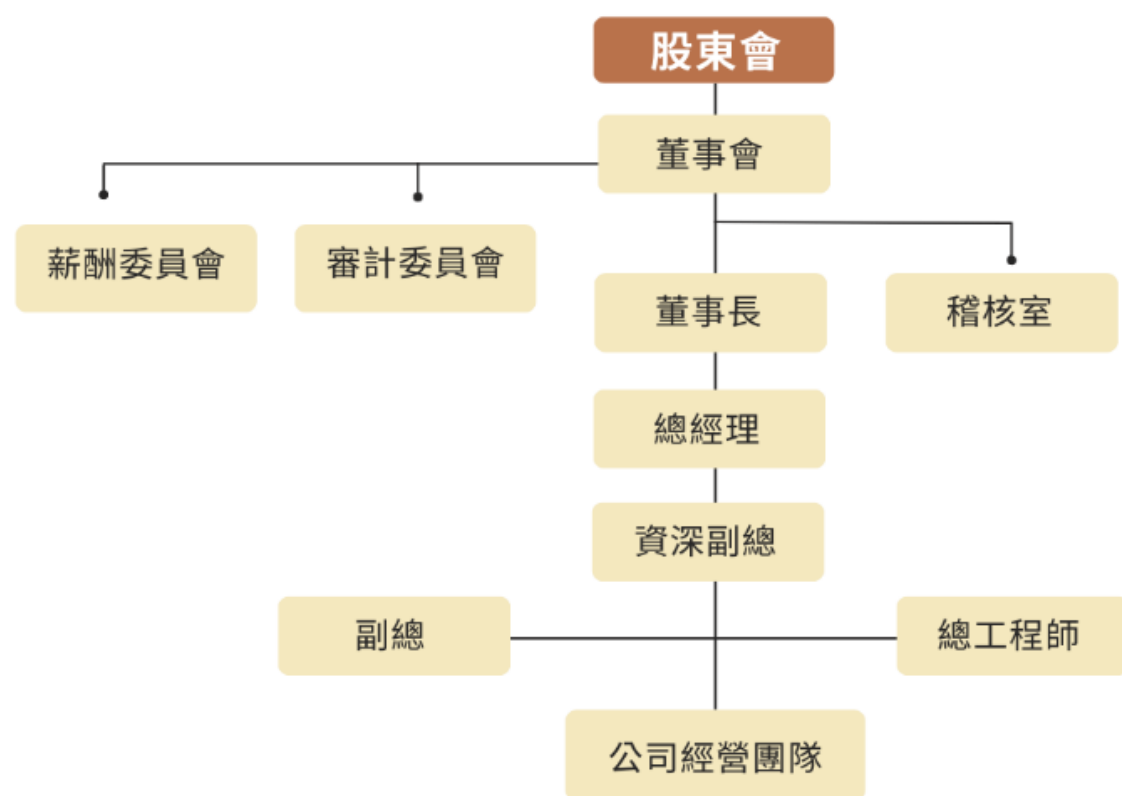
管理方針	
GRI 指標	GRI2-9~GRI2-28
衝擊說明	公司治理與行為準則是指導及管理虹光的機制，包括訂定公司的營運目標、監測目標達成與營運的績效、保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益，以擔負企業經營的責任。
政策與承諾	建立公司治理實務守則，包括董事會結構、職責和監督機制，以確保健全有效的公司治理。
目標	【短期目標】(2023 年) <ul style="list-style-type: none"> ■ 強化利害關係人溝通管道，建立與利害關係人良性互動機制 ■ 營造健全集團 ESG 營運環境，強化永續公司治理經營的目標 ■ 深化基層員工與管理階層之有效溝通，建立良性友善之溝通互動管道 【中長期目標】(2024~2030 年) <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續依照公司治理藍圖，強化董事職能、資訊揭露與股東參與
責任	總經理、稽核室、財務部
資源	由專責部門負責程序及管理優化、教育訓練，並定期進行認證和稽核，以確保公司治理及企業社會責任履行和改進。

申訴機制	對於不合法(包括貪汙)與不道德行為的投訴程序  利害申訴管道
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> ■ 定期的風險評估和稽核，致力於降低貪腐風險，確保公司的運作和業務活動符合道德準則和法律法規要求。 ■ 建立一套全面的盡職調查和管理制度，持續審查和改進我們的管理措施，以最大限度地降低貪腐風險，確保公司遵守高標準的道德行為和合規要求。
評估機制	按照「公司治理實務守則」的要求，制定年度稽核計畫並定期執行，以確保監督和治理的有效性。同時，我們將定期向審計委員會和董事會報告執行情況，以確保透明度和持續改進。

良好的治理模式是公司成長的基石，虹光近期透過各項政策辦法，規劃出最適合公司的營運方式，為鞏固內部執行運作，定期召開會議，舉辦管理階層及員工的課程，針對需要加強及更新的政策彙總說明，致力於推廣減碳和環境友善，得到許多綠色標章認證的殊榮。虹光的公司治理對於內部控制和社會企業責任落實皆相當重視，期許未來持續朝永續經營的目標邁進。

2.1.1 公司治理架構

董事會為本公司最高治理單位，保障全體股東及利害關係人的權益，客觀獨立行使董事職權。本公司於董事會下設有審計委員會和薪資報酬委員會，以強化公司獨立性並健全薪酬制度。而經營團隊亦包含工程、研發、影像醫療及器材開發、前瞻技術開發處、市場企劃/專案中心/行銷、法務智權、製造、品質保證、公務、職業安全衛生、資訊技術、安規及文件管制中心、工程、財務及人力資源等部門，各部門各司其職，奠定完善的公司治理架構。



2.1.2 董事會

本公司董事之選舉依「董事選舉辦法」執行，由股東就本公司公告之候選人名單中選任之，所得選票代表選舉權較多者當選為董事。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。本公司共有 7 席董事，包含 4 席獨立董事，未來期許朝向性別平權的目標邁進，增加女性董事席次。

2022 年共計召開 8 次董事會，依「董事會議事辦法」建立本公司良好董事會治理制度，妥善執行監督功能及管理機能。全體董事之出席率為下圖所示，成員皆積極參與會議進行討論，討論內容包含辦理金增資、修正公司章程部分條文內容和擬辦理私募發行普通股案等，各方面章程皆經過審慎評估後順利執行。董事會重要決議均依規定揭露於公開資訊觀測站，以符合資訊公開透明之要求。

下表為董事會成員出席會議情況：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	盛少瀾	7	1	87.5%
董事	陳琰成	7	1	87.5%
董事	吳永川	7	1	87.5%

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	陳匡	8	0	100%
獨立董事	宗瑞瑤	8	0	100%
獨立董事	梁江蔚	8	0	100%
獨立董事	溫木榮	7	1	87.5%

■ 董事會成員名單

職稱	姓名	性別	多元化專業及產業經驗
董事長	盛少瀾	男	美國馬里蘭大學機械所碩士 國科會精密儀器發展中心 副研究員 全友電腦股份有限公司光機部 經理 力捷電腦股份有限公司 總經理 目前兼任虹光精密工業股份有限公司 總經理
董事	陳琰成	男	國立清華大學電機所 虹光精密工業(股)公司研發協理 現任:虹光精密工業(股)公司研發副總經理
董事	吳永川	男	美國華盛頓大學法學碩士 台灣超微光學股份有限公司董事 現任:台灣超微光學股份有限公司總經理
獨立董事	宗瑞瑤	男	國立清華大學動力機械博士 廣達電腦副處長 現任：偉睿科技有限公司負責人
獨立董事	陳匡	男	大同工學院機械系 中鋼機械公司工務處處長 現任：無

職稱	姓名	性別	多元化專業及產業經驗
獨立董事	梁江蔚	男	國立台灣大學 EMBA 菱光科技(股)公司 總經理 亞泰影像科技(股)公司 總經理 現任:達航科技(股)公司 獨立董事
獨立董事	溫木榮	男	國立清華大學動力機械所 碩士 力捷電腦 副總經理 捷揚光電(股)公司 董事長兼總經理 現任:捷揚光電(股)公司 董事長兼總經理

多元背景的董事組成

本公司董事組成採用多元化政策，成員皆由不同專長背景組成，專業領域涵蓋研發、製造、法律、行銷及財務會計等專業學識背景，具備本公司所需要的營運判斷能力、國際市場觀念、領導能力與決策能力。同時擁有豐富產業相關經驗的董事們能夠從不同面向提供專業建議，適時給予策略方向及監督管理階層運作，保障公司利害人的權益並共同維護永續經營的理念。董事會組成多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一	<input checked="" type="checkbox"/>
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	<input checked="" type="checkbox"/>
獨立董事任期未逾 3 屆	<input checked="" type="checkbox"/>
適足多元專業知識與技能	<input checked="" type="checkbox"/>

董事會及功能委員會績效評估

為提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，董事會績效評估每年為一周期，評估期間以次一年度第一季結束前完成為準。評估之範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，而評估方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估，顯示董事會有善盡監督指導責任，同時能夠兼任內部控制及風險評估之管理，使整體運作完善，符合公司治理之要求。

董事成員及各功能性委員會均能盡忠職守，對於公司的運作及內部控制的掌握皆有效提升董事會整體決策品質。2022 年董事會自我績效評鑑及同儕評鑑已於 2023 年第 1 季完成，並

於 2023 年 3 月 23 日向董事會報告評鑑結果，也將其運用於個別董事薪資報酬及提名續任的參考。

評估項目如下表所示：

董事會績效評估面向	董事成員績效評估面向	功能性委員會績效評估面向
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 內部控制	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 內部控制	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 內部控制

董事會成員進修情形

為因應時代變遷和新技术的持續發展，董事必須了解相關產業的變革與重大消息，進修自我的同時提升專業能力。2022 年間董事依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」積極參與稅法、品牌價值維護及永續發展等外部教育訓練課程及研討會，平均每位董事受訓時數為 6 小時，符合法規建議，並且透過全方位課程持續加強管理階層專業性。

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	盛少瀾	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
董事	陳琰成	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
董事	吳永川	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
獨立董事	陳匡	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	總時數
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
獨立董事	宗瑞瑤	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
獨立董事	梁江蔚	2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	6
		2022.11.10	最新稅法變革對企業營運的影響與因應	3	
獨立董事	溫木榮	2022.07.27	永續發展路徑圖產業主題宣導會	2	8
		2022.10.31	從商標案例談企業如何有效維護品牌價值	3	
		2022.11.10	董事應瞭解之證券法令及重大訊息案件分享	3	

董事會成員利益衝突

本公司於「董事會議事規範」中明確訂立相關利益迴避政策，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，並不得代理其他董事行使其表決權。2022 年發生利益衝突需做迴避之事項及原因如下，對於利益迴避的應對方式皆遵循規範且不危害自身與他人的權益。

董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
盛少瀾 陳琰成	本公司 110 年度經理人員工酬勞金額分配案	與董事自身有利害關係	不參與表決
盛少瀾 陳琰成	本公司現行經理人薪酬結構與標準案	與董事自身有利害關係	不參與表決
盛少瀾 陳琰成	本公司經理人 112 年度調薪幅度案。	與董事自身有利害關係	不參與表決

2.1.3 審計委員會

審計委員會的成立目的主要為協助董事會履行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和誠信度，強化董事會職能及公司內部監控機制。本公司審計委員會由全體獨立董事組成，於每季召開會議。內部稽核主管須定期於會議中向獨立董事進行稽核業

務報告，並與委員洽談稽核報告結果及其後續追蹤情形。同時針對財務報表核閱或查核結果，與簽證會計師透過書面進行溝通，確實監督公司運作及風險控管。

審計委員會審議的事項包括：財務報表、內部控制制度的訂定與考核、董事自身利害關係、重大之資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券、簽證會計師之獨立性，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等重大事項。2022 年間共召開 8 次審計委員會，獨立董事出席情況如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
獨立董事	陳匡	8	0	100%
獨立董事	宗瑞瑤	8	0	100%
獨立董事	梁江蔚	8	0	100%
獨立董事	溫木榮	7	1	87%

2.1.4 薪酬委員會

本公司薪酬委員會成員由董事會決議委任之，總人數 3 人，其中 1 人為召集人，目前由宗瑞瑤先生擔任，且各委員皆符合法律規定之專業性及獨立性資格條件。依「薪資報酬委員會組織規範」規定，各委員職責範圍包含訂定、檢討及評估董事和經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構。委員會每年至少召開二次會議，讓公司薪酬制度落實公開透明原則，保障股東權益，同時確保薪酬政策能夠吸引更多優秀人才。2022 年薪酬委員會共召開 4 次會議，委員出席率達 100%。

薪酬制度

董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性。

依公司章程制定，年度決算如有盈餘，於提撥應納營業所得稅、彌補虧損、提存百分之十為法定盈餘公積及依法令規定或股東會決議提列特別盈餘公積後，就其剩餘之數額最高提撥百分之二作為董事之酬勞，並報告股東會後才予發放。

經理人薪酬之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括按月發給之薪資、三節獎金、認股權，以及其它依據獲利狀況所發放之紅利。每位經理人獲派之酬金額，除參考同業通常水準的薪酬與福利，亦考量該年度公司經營績效、個人職務及貢獻，給予合理報酬，由薪資報酬委員會提案，送交董事會核准。

薪酬及經營績效、未來風險的關聯性

本公司董事及經理人之績效評估及酬金支付除參考其所任職位、對公司營運參與程度(包含董事之出席率、溝通頻率、提供之建議等)、個人績效貢獻(包含財務性指標如營收及獲利達成率,與非財務性指標如法令及內控遵循,或特殊功績等)及參酌同業通常水準外,綜合考量薪酬之數額、支付方式及公司未來面臨之風險等事項,與其所負公司經營責任及整體績效呈高度關連性,本公司隨時檢視未來營運風險及企業社會責任,適時檢討酬金制度,保持公司永續經營及風險管理之平衡。

最高薪酬與中位數年薪比率	薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比率與中位數年度總薪酬增加百分比率
4.49	0

2.1.5 稽核室

稽核室直接隸屬於董事會,設置專任稽核人員善盡專業執行任務,內部單位依稽核計畫條理行事,稽核計畫依風險評估結果擬訂,經審計委員會及董事會通過。對於發現之內部控制制度可能缺失做成稽核報告並提出改善建議,定期向審計委員會及董事會報告,各單位及子公司的內部控制制度有效性,需先經由各單位自行評估,再交由內部稽核單位覆核,綜合自行評估後結果做成報告,為董事會及總經理出具內部控制制度聲明書之依據。

2.2 誠信經營與反貪腐

2.2.1 誠信經營及反貪腐制度

為樹立公司誠信經營之企業文化,虹光訂定「誠信經營守則」及「道德行為準則」以健全整體道德信念,並將其融入公司內部工作手冊「服務守則」中。本公司應本於廉潔、透明及負責之經營理念,制定以誠信為基礎之政策,作為全體員工在日常工作中應重視並遵守的準則,持續發展治理與風險管理機制,共同朝向永續發展之友善經營環境邁進。

■ 誠信經營守則

對象	內容
本公司董事、監察人、經理人及員工	於從事商業行為之過程中,不得直接或間接提供、承諾、要求收受不正當利益,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。

■ 道德行為準則

對象	內容
本公司董事及經理人,包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管,以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人	執行職務應秉持積極進取、認真負責之態度,摒棄本位主義、注重團隊精神,並恪遵誠實信用原則。

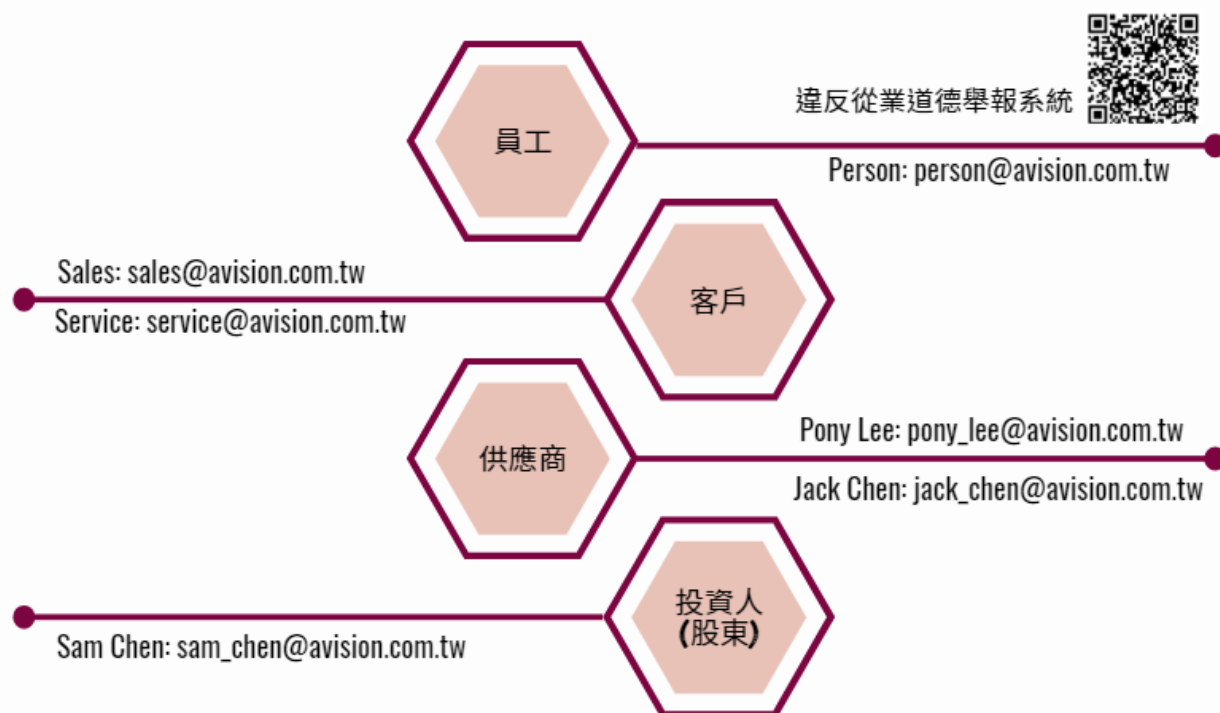
■ 2022 年度誠信經營溝通結果

對象	方式	百分比
董事會成員	「誠信經營守則」及「道德行為準則」宣導	100%
主管		100%
員工		100%
供應商	簽署「供應商合約」,其內容包含反貪腐宣告及檢舉貪汙建立誠信、正當及廉潔的交易環境	55%

2.2.2 檢舉機制與不當行為通報情形

若有疑似同仁違反「服務守則」之情事，致使內外部利害關係人(包含客戶、廠商、投資人及員工)權利受損，內外部關係人均有權利及義務向管理階層或相關單位反應及舉報。對於舉報違法情事或參與調查過程之相關人員，本公司會予以保護及避免因此遭受不公平的對待。

以下為對於不合法與不道德行為的投訴程序：



2.3 風險管理

管理方針	
GRI 指標	GRI2-23
衝擊說明	面對不可預測的未來，建立永續經營的管理政策才是長久之計，本公司為保障利害關係人的權益，針對諸多議題進行風險評估，制定各項法令遵循政策，提高行政效率並降低公司的營運風險，以達到有效管理法律風險及善盡社會責任的目的。
政策與承諾	承諾遵守內外部相關法規，定期評估公司營運風險，已制定相關對策、機制進行回應。
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 由專責部門優化風險辨識與管控流程，定期評估公司所面臨之風險。 <p>【中長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 因應氣候變遷議題，發行 TCFD 報告。
責任	財務部
資源	<ul style="list-style-type: none"> 由公司治理單位提供董事會相關法令及進修訊息 財務部進行風險管理相關教育訓練課程
申訴機制	<p>本公司利害申訴管道</p> 
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 優化風險辨識與管控流程，強化公司風險管理。 透過年度風險辨識、分析及擬定風險對策。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 持續追蹤風險狀況，評核風險管理績效，精進風險管理機制。

為防止公司面臨風險，虹光在規劃執行前事先進行案件的風險評估，對於內部控制方面能夠有效抑制風險的發生，同時提高公司整體的財務績效。對於高風險的議題進行加強管控，透過各專責部門優化公司運作，落實永續經營的目標。

2022 年評估風險項目	內容說明	因應對策
資訊技術安全風險	為確保本公司所屬資訊資產之機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，使其免	1. 「資通安全管理小組」適時檢討修訂政策，並經高階主管核示執行，以確保政策符

	於遭受內、外部蓄意之威脅，以確保公司營運不中斷，制定「資訊安全政策及管理辦法」。	<p>合現行要求</p> <p>2. 各部門主管主動宣導並要求部屬瞭解及遵守資訊安全相關規定</p> <p>3. 全體員工皆有責任透過適當回報系統，回報所發現的資訊安全意外事故或資訊安全弱點</p>
匯率變動及通貨膨脹	本公司進貨及銷貨以美元為主要收付貨幣，需隨時注意市場匯率價格之波動，避免因匯率變動或通貨膨脹產生對公司的不利影響	財務部門積極蒐集匯率資訊，並隨時注意市場價格、國際匯率變動，以掌握匯率走勢，降低因通貨膨脹或匯率波動產生重大影響。

2.4 經營績效

虹光良好的誠信及創新的科技技術，讓虹光成為影像輸入界的領頭羊，在永續發展上，過去已在制定相關節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或廢棄物，透過設立各項規範，強化公司治理，並要求與供應商共同合作，促進公司邁向永續發展，長久以來公司內部秉持著嚴謹的監督管理制度，定期揭露財務重大訊息，保持資訊公開透明，有效保障股東及各利害關係人權益。

項目	單位：新台幣_仟元		
	2020 年	2021 年	2022 年
直接經濟價值之產生 A			
收入			
營業收入(註 1)	2,280,804	2,849,252	2,878,031
直接經濟價值之分配 B			
營業成本(註 2)	1,938,765	2,140,226	2,055,377
員工福利費用(註 3)	705,298	823,213	847,130
支付出資人的款項(註 4)	48,693	5,438	9,686
支付政府款項(註 5)	701	6262	2,008
社區投資(註 6)	0	0	430
留存的經濟價值(A-B)	(412,653)	(125,887)	(36,600)

註 1：包含虹光各年度合併之營業收入淨額及營業外收入金額。

註 2：包含虹光各年度合併之營業成本、營業費用及營業外支出，並排除員工福利費用及社區投資等。

註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：包含當年度配發之現金股利及財務成本。

註 5：包含營利事業所得稅、印花稅及其他稅捐。

註 6：係捐助政府機構、公益社團等公益支出。

2.5 法令遵循

管理方針	
GRI 指標	GRI2-27
衝擊說明	虹光於世界各地均有駐點，客戶遍及全球，並且以誠信為本，秉持自主當責的精神，承諾遵守營業活動所在地國家的法律規定，亦訂定誠信經營守則，提供同仁基本行為準則，制定各項法令遵循政策，以達到有效管理法律風險及善盡社會責任的目的。
政策與承諾	虹光自 1991 年設立以來，即遵循各項相關法令，1998 年正式掛牌上市之後隨時掌握主管機關修正法令以便隨時予以調整，更要求集團內各子公司亦應遵守相關法規，落實公司之核心價值、堅持誠信，並使員工於從事日常工作及業務時，能遵從業道德標準，堅持維護公司的聲譽，獲得客戶、供應商及其他各界人士的尊重與信任。 承諾遵守相關法規，不開發危害環境產品，並盡力創新符合環保永續需求之產品。
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 設置公司治理主管，期待藉由公司治理主管之設置彰顯虹光對於公司治理及法規遵循的重視，並得以督促管理階層進行決策時應以符合公司治理及法規為優先考量。 <p>【中長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續依照公司治理及法規行事，並維持零裁罰之紀錄。
責任	法務智權部
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 由公司治理單位提供董事會相關法令及進修訊息 ■ 法務智權部偕同人力資源部提供法令更新訊息，進行法律相關教育訓練課程
申訴機制	<p>主要申訴處理部門:法務智權部，可透過本公司利害申訴管道進行申訴</p> 
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> ■ 隨時掌握主管機關修正法令以便隨時予以調整，維持不被主管機關裁罰之紀錄 ■ 透過制定公司治理和法規遵循實行方案，規範全體員工遵循法規，並嚴

	<p>格實行正派的經營作風，以取得利害人的信任</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 提供訓練課程，維持不被主管機關裁罰之紀錄
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 從 2021 年至 2022 年期間本公司皆依法行事，故於社會經濟法規遵循方面，皆無遭受到主管機關之裁罰。

本公司定期查核內部作業是否依法行事，並舉辦相關教育訓練，推動各部門之間的合作彼此監督成長，建立一個健全的治理結構，強調透明度、問責制、合規性和風險管理，從而實現法規遵循並確保公司的可持續發展。

2022 年公司治理和法規遵循實施行動方案：

1. 制定公司治理政策

- 依照內部控制，確保財務報告準確無誤。
- 內部及外部稽核人員監督內部控制的實施和有效性。

2. 加強資訊揭露：

- 提高資訊揭露的透明度，確保及時揭露重要信息和風險，以便股東和利害關係人做出決策。
- 健全的公司治理強調資訊揭露和透明度，這與法規遵循緊密相關。透明度有助於檢視公司運營和財務狀況，以便監管機構和利害關係人確保合規性。

3. 優化董事會結構：

- 確保董事會的獨立性和多樣性，以減少利益衝突，並提升決策質量。

4. 建立道德和合規培訓：

- 向員工提供道德和合規培訓，加強員工對法規遵循的認識和意識。
- 設立舉報管道，供員工匿名舉報違反公司政策和法規的行為。

5. 高效通信與溝通管道：

- 確保管理階層與董事會、股東以及利害關係人之間的有效溝通，傳遞重要信息和決策。

6. 評估和改進：

- 定期評估公司治理實踐的有效性，根據反饋和結果對公司治理政策進行調整和改進。
- 內部控制和風險管理是健全公司治理的核心組成部分，同時也是法規遵循的前提，有效的內部控制可以減輕風險，確保遵守適用法規。

2022 年度虹光並無違反公司治理、反貪腐或公平交易法而受罰之事件，亦未有透過爭議解決機制之案例，詳細法規相關教育訓練課程如下：

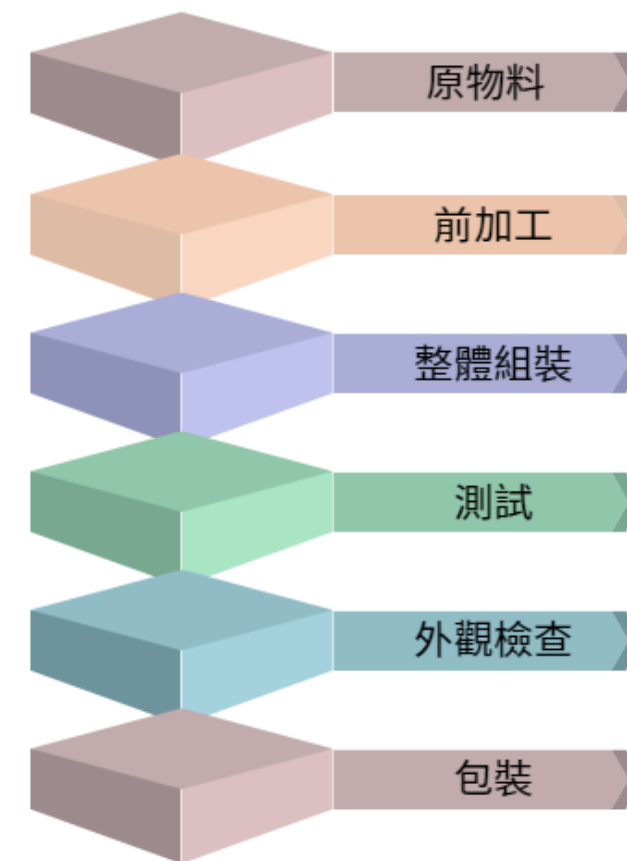
課程名稱	辦理地點	總訓練時數	總訓練人次
新人教育訓練-智慧財產權介紹	台灣虹光	3	45
新人教育訓練-預防歧視與性騷擾	台灣虹光	2	58
勞工退休制度及法令說明會	新竹科學園區管理局	4	1
職場平權及性騷擾防治研習會	新竹科學園區管理局	5	1
勞動法令遵循八大面向	內稽核會-視訊課程	3	1

2.6 供應鏈管理

2.6.1 供應鏈概況

本公司目前主要產品為印表機、多功能事務機和文件掃描器，主要銷售地為中國和歐美地區，近年來也致力於拓展歐美以外客源，分散區域風險。公司的業務範圍涵蓋數位化、影像處理、設備及相關項目研究開發生產及銷售，上游結合光電產業、印表機廠商、電子材料、IC 產業、塑膠材料和金屬材料等中游為設備製造商，而下游則由經銷商和零售商負責。

主要產品製作過程：



虹光現有合作廠商分佈於中國、日本、東南亞及台灣，包含材料製造商、代理商、外包商，為確保供應商所提供物品，適質、適量、適時、適價、適地的服務均能符合公司需求，故建立供應商管理辦法，未來將持續深耕地區客戶關係，尋求策略聯盟，優化產業供應鏈的管理。

2.6.2 推動在地供應鏈

虹光考量原物料運輸、交貨速度及供應商分布地區，發揮在地供應鏈概念，優先考慮使用當地供應商，2022 年虹光共有 150 家供應商，其中在地供應商 126 家、外地供應商 24 家，在地採購占比達 84%，整合各地區廠商依供料品質作為優先採購依據，共同邁向永續發展，同時支持當地經濟發展及就業。

年度	2020	2021	2022
在地採購占比	80%	80%	84%

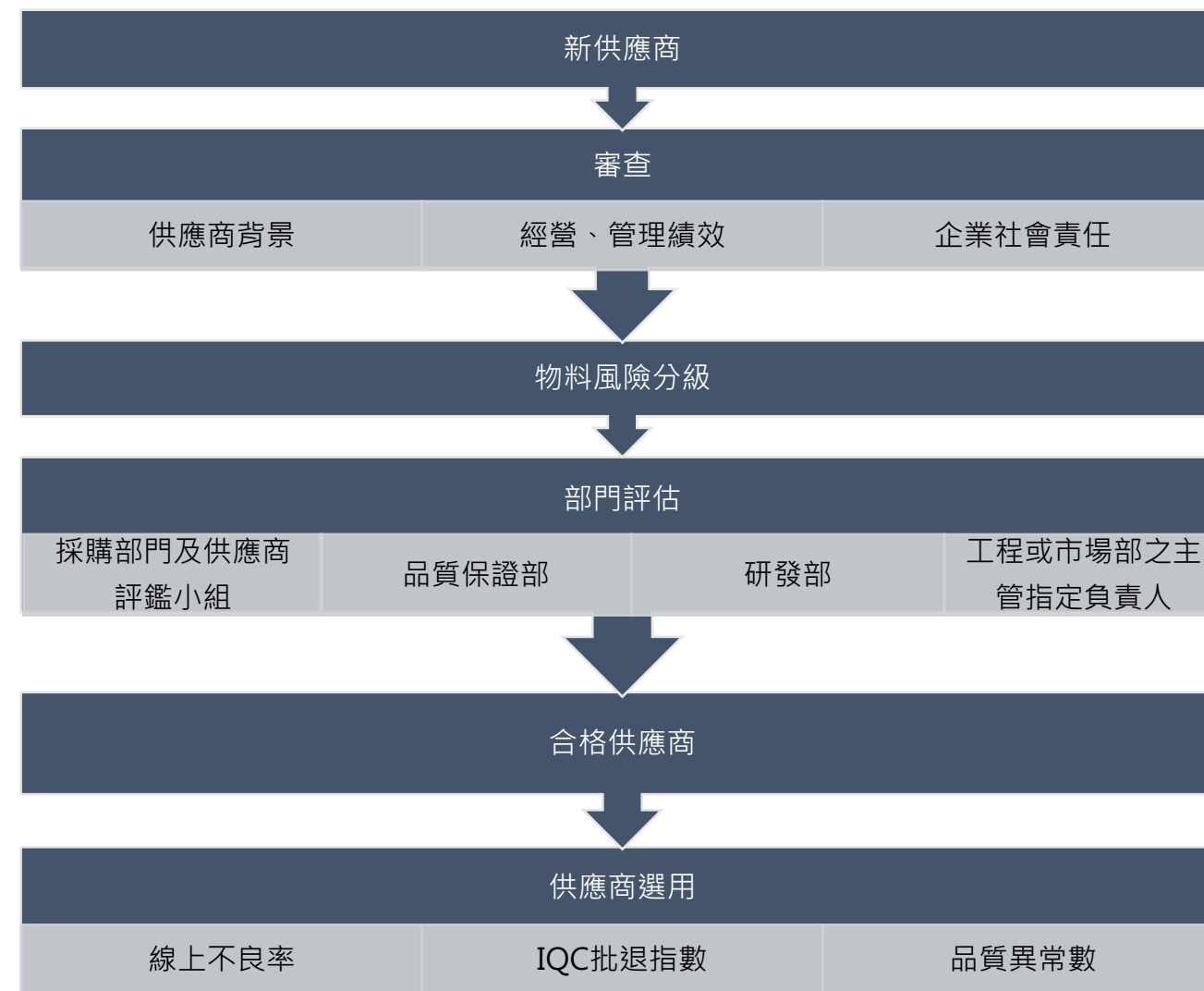
2.6.3 供應商永續管理

供應商是我們永續成長的重要夥伴，我們期望與供應鏈共同落實經濟與治理、環境保護與社會共融等面向之企業社會責任，攜手提升永續競爭力，虹光依照建立「供應商管理辦法」，由採購部提出召開評鑑前會議，會同品質保證部、研發部、工程或市場部之主管指定負責人，共同討論決定評鑑方式。供應商評鑑小組負責審查評選，確實瞭解供應商背景、經營、管理績效，評鑑遴選按物料風險管控，分 A、B、C 三個等級選用及更換，必要時進行實地訪查，並填寫實地評鑑表，會簽各部門主管，最後呈品質代表核准後，始得選定為供應商。

本公司採購合約中除納入品質保證及保密條款，另鼓勵既有供應商及新進供應商取得如 ISO 14001 環境管理系統及 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統等相關國際認證標準，並要求供應商簽署「無使用衝突礦產」、「無環境有毒之有害物質及高度關注物質 (RoHS)」等承諾書。針對環境面向，協助新進供應商遵循相關辦法，取得 ISO 9001 驗證及符合環境管理物質要求，本公司將持續對供應商宣導綠色採購政策，督促供應商實踐企業社會責任，2023 年將持續對供應商進行書面及實地審查。

新進生產性供應商評選時，會針對供應商環境管理進行問卷調查，根據採購合約第十七條「禁用衝突礦產條款」、第二十四條「反貪腐宣告」、第二十五條「檢舉貪汙建立誠信、正當及廉潔的交易環境等」，要求新進供應商皆應遵守並簽核確認。2022 年度，虹光新增供應商共 59 家，使用環境與社會標準篩選新供應商的家數為 59 家，比例為 100%。

年度	2020	2021	2022
新供應商數量統計	42	64	59
使用環境/社會標準篩選新供應商的家數	42	64	59
使用環境/社會標準篩選新供應商的百分比	100 %	100 %	100 %



合格後，供應商需簽署「供應商環境問卷調查表」、「綠色採購符合聲明書」、「環境管理物質調查書」及供應商採購合約。為督促供應商對品質、交期之確保與改善，每月對廠商交貨物料，進行三大面向評分：線上不良率、IQC 批退指數、品質異常數，作為選擇供應商依據。

如評分不合格廠商，須由資材部召集安排稽核，據供應商每月之交貨品質、交期準確度、配合度、等項目進行書面評分，並記錄於「供應商考核表」。考核分數為品質得分、交期得分、配合度得分總和。

為確保本公司供應鏈同時遵守其經營所在地區的法律和法規，藉此管制供應商強迫勞動及聘用童工等之情事，規劃將遵守勞工、健康與安全、環境、道德及管理體系相關規範加入「供應商行為準則」。另設有供應商取消機制，若為不合格廠商，採購部門應漸進式停止採購作業，更換新的供應商；超過三年未發生實際採購行為時，則取消下單許可權，如需下單則須重新評鑑，才可恢復下單。

年度	2020	2021	2022
供應商總數	169	177	150
「供應商合約」簽署家數	93	103	83
「無使用衝突礦產」簽署家數	93	103	83
「無環境有毒之有害物質及高度關注物質 (RoHS)」簽署家數	169	177	150

Chapter 3 產品創新

章節內容		章節亮點
3.1	創新研發與智慧財產管理	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 物料 100%符合歐盟 RoHS 要求 ✓ 電源供應器皆使用最高能效等級 VI ✓ 市場回收料再使用達機台重量 10%
3.2	產品安全與品質管理	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 機台易拆解即可回收率達九成 ✓ 2022 年新取得環保認證標章共 9 張。(台灣環保標章 4 張、美國能源之星 5 張。)
3.3	資料安全與隱私	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 近三年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 16% 以上的費用。統計 2022 年共取得專利領證數 47 件。

3.1 創新研發及循環經濟

重大管理方針	
GRI 指標	無
衝擊說明	公司掃描器為技術穩定之產品，設計理念朝向高附加功能發展，積極投入印表機與醫療器械領域也日見成效，友善環境的原物料與可回收材料的選用，製程優化，產品安全與電磁相容性，能源效率的改善等為近年設計開發的方向，為環境衝擊盡一份心力，創造永續經營的價值。
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續技術的創新與材料選用的優化，運用於產品設計、製造改善及後市場的環境友善。 ■ 產品皆能符合國際相關環保法規，如歐盟 RoHS、REACH、WEEE 及朝向所有產品皆能符合台灣環保標章、美國能源之星等設計要求。 ■ 產品 100%持續遵循國內及國際環保最新法規要求
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 因應環境友善趨勢，致力產品低污染無毒性、可回收易拆解、省能源低耗能及減少過度包裝 ■ 產品皆能符合歐盟 RoHS、REACH、ErP、WEEE、電池指令及包裝等相關指令 ■ 掃描器產品須符合美國能源之星要求，印表機產品需要達到 1 件 ■ 特殊產品使用再生料的重量百分比達 10% <p>【中長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 繼續遵守各國推行的相關環保要求 ■ 印表機產品符合美國能源之星達 3 件

	<ul style="list-style-type: none"> ■ 主要產品能源效率優於美國能源之星 20% ■ 特殊產品使用再生料的重量百分比達 20% ■ 台灣環保標章證書占全部產品 50%以上
責任	研發處主管為主要負責人
資源	<ul style="list-style-type: none"> ■ 年度開發技術會議討論內部資源的調配及外部資源的需求 ■ 供應商的物料管理，生產製程的友善環境，貨物的運輸，代理商/維修站的教育訓練及產品回收機制的宣導。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 產品開發技術會議 ■ 虹光企業資訊網『線上意見箱』
行動方案	<p>【負面衝擊管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 原物料選用須符合環保法規要求，除供應商提供相關檢驗報告外，並使用 X-Ray 儀器作為進料檢驗。 <p>【正面衝擊管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 電源供應器選用須符合最新能效等級規範（目前為 VI 級）^{註 1} ■ 開發新的 ASIC 晶片及陶瓷加熱器，提高產品高價值及低耗能的表現 ■ 市場上的回收塑膠料的使用及射出成型廠料頭再利用 ■ 產品易拆解設計及物料選用可回收率再利用 ■ 產品符合台灣環保標章達 18 張（掃描器 17 張/印表機 1 張）
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 物料 100%符合歐盟 RoHS 要求 ■ 電源供應器皆使用最高能效等級 VI ■ 使用陶瓷加熱器降低傳統加熱器的高耗能，使其符合最新美國能源之星的要求 ■ 市場回收料再使用達機台重量 10% ■ 機台易拆解即可回收率達九成^{註 2}

註 1: 美國能源部針對外接式電源供應器訂定節能審查標準，虹光採用之電源供應器皆符合目前最新標準 VI 級。

註 2: 易拆解為可單人使用一般工具進行產品拆解。虹光產品設計考量零件材料的回收可能性，大於 25 g 塑膠件依 ISO 11469 進行材質標示。並於公司內部各分類材質回收處理方式評估回收比率，可再利用材質之重量佔產品所有重量 90%。

3.1.1 創新研發

虹光深切地體認到唯有持續的創新，才是成功的關鍵。虹光一直鼓勵創新的想法，並將大量資金投資在產品的研發及加強產品的品質與功能上，朝向推動綠色產品相關技術研發等創新工作。

虹光以數位化辦公設備的提供者為產品開發主要方向，並不以代工製造為主，而是強調持續投入新產品重心，致力新產品的開發，歷年來得到多項政府相關單位獎項。不論公司每年的營業額如何，對於研發的投資絕對不會有任何縮減，即使近幾年營業收入較為低迷，虹光整體的研發費用一年約 4.5 億元，希望研發費用之成效能反應在未來產品的開發，並對公司業績有

所貢獻。2022 年度辦理 32 次研發相關技術教育訓練，共有 215 人次參與訓練，提振研究創新風氣與技術水準。

近三年在產品創新與研發上，平均投入均佔營收的 16% 以上的費用。統計 2022 年共取得專利領證數 47 件（台灣: 11 件、中國大陸: 20 件、其他國家: 16 件），截至 2022 年底，累積各國有效專利數共 902 件。

■ 近年研發投資佔營業額之比例

新台幣仟元；%	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	1,835,372	2,828,116	2,832,440
研發費用	432,565	401,938	401,691
研發比例	24%	14%	14%

3.1.2 循環經濟及綠色產品研發

虹光持續發揮既有研發創新動能及整合實力，將同時秉持產品設計及製造應用並致力於節能、環保，並符合企業社會責任，以永續方式專注產品研發及生產，減少所有物質排放，未來重點研發著重於四大策略，展現對環境保護與綠色供應鏈及綠色產品的決心。從設計開發到原物料開發及選用、生產過程、運輸、使用及最終處置，都需考量產品生命週期對環境可能造成的衝擊，透過 ISO 9001 及 ISO 14001 管理系統，將相關作業標準化，使用環境友善的材料，提升能源效率，延長使用年限及產品回收宣導的設計理念前進。

虹光自主研發彩色印表機/複印機及 ASIC 種晶片，並致力於研發原材減量、元件模組化及標準化並加強共通性，產品設計易拆解、易回收及友善環境之物料，及符合國際環保規範，安全/電磁相容性法規及節約能源高效率的綠色產品。

1. 印表機陶瓷加熱模組開發及導入產品量產，大幅提升能源效率，符合最新美國能源之星要求。使用陶瓷加熱器可大幅降低傳統加熱器的高耗能之問題，與傳統加熱器相比可節能約 40%。

2. LPH(LED Printhead Technologies)是由 LED 與透鏡陣列(SLA)所組成，透過 SLA 將每個 LED 元件發出的光源照射到感光鼓上，藉此產生影像，並透過帶有電荷的碳粉轉印至紙張。虹光透過自行研發的控制晶片，改善傳統 LED 技術的列印品質問題，如控制各印字頭 LED 的發光強度與時間準確度，並持續自動監控各 LED 的狀態，以確保整個 LED 陣列不會偏差，進而提升列印的精確性與穩定度，避免發光亮度控制不佳、LED 偏斜及彎曲，產生成像不均勻及不穩定的狀況，從而實現高速和高質量的列印。LED 印表機相較於雷射

印表機，不需要龐大而複雜的光學系統或驅動部件，因此可以顯著地縮小機台尺寸與重量，同時更加省電且更容易維護。也因此可省略暖機時間，機台開機後可以立即使用。

符合環保法規的要求以減少對環境衝擊。產品設計過程中，充分考慮原物料選用、製造程序、運輸銷售、產品使用與服務、生命終期 (End of Life) 之回收與處理等對產品的影響。並將綠色概念納入產品綠色設計，優先選擇低污染材料、易分解及再生材料，並減少異類材料使用量，及採用節能設計降低能源使用。為確保能源效率，本公司所使用之電源供應器，都必須符合國際相關能源規範，以達到美國能源部訂定的最新能效等級規範 VI 級要求。並持續推動綠色產品設計及相關技術研發，以期達成環境永續目標。



A3



A3



A4



A4

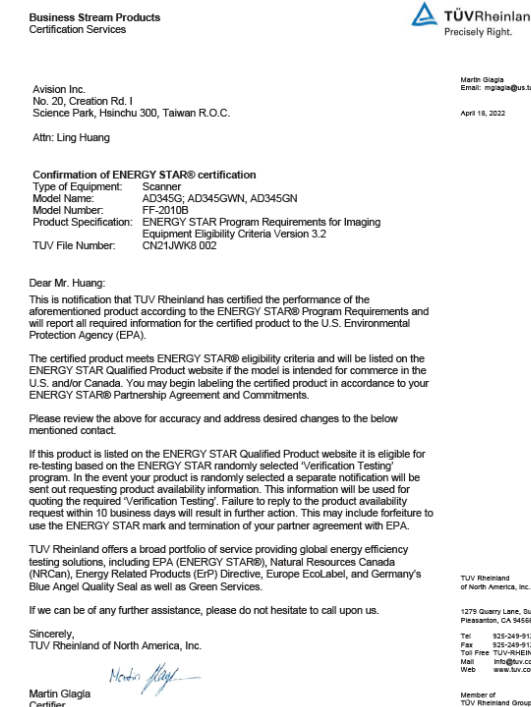
本公司的環保、安全與衛生政策承諾遵守相關法令、持續推動污染預防、資源回收再利用、工業減廢及合理使用能源，共同創造安全、舒適的工作環境及環境友善的經營模式。且基於對環境保育的責任與承諾，透過持續開發並實踐綠色概念研發產品，生產讓客戶安全且安心使用的產品，對環保奉獻一己之力，開拓更美好的未來。

環保認證	2022 年新取得機種數量	總累計有效機種數量
台灣環保標章	4 張證書 8 個型號	18 張證書 36 個型號
美國能源之星	5 張證書 13 個型號	36 張證書 98 個型號

台灣環保標章證書



美國能源之星證書



3.1.3 智慧財產權

持續創新是虹光的核心價值，藉此獲得競爭的優勢。虹光的專利策略便是在持續創新的研發中，投入相對應資源，不僅建立專利網，展現專利效益，更建立一套嚴謹的專利措施來保護企業的研發成果。為了保護研發與創新的成果，除要求同仁簽署「保密及智慧財產權協定契約」之外，也會不定期在公司內部宣導要求所有同仁尊重他人智慧財產權之規範。2022 年度共辦理 4 次智慧財產權教育訓練，共有 45 人次參與訓練

本公司舉凡著作權、專利權、商標權及任何形式的智慧財產權都符合相關法令的規定進行申請與維護。對於同仁在技術及產品上創新，虹光秉持著以智慧財產權保護並強化公司產品競爭優勢之原則，利用專利權來保護公司的研發技術，不同的產品名稱也在商標權的申請上進行佈局與保護，持續不間斷的積極申請並取得相對應的智慧財產權。

目前虹光之專利權與商標權佈局遍佈六大洲，包含亞洲、非洲、北美洲、歐洲和澳大利亞洲，取得的數量也持續向上攀升。未來研究發展策略，將以持續深耕研發、落實研發之自主，並取得專利建立穩固技術基礎及向外界技術授權和策略聯盟以補足技術能力之不足。

3.2 產品安全與品質管理

管理方針	
GRI 指標	GRI 416、GRI 417
衝擊說明	虹光對於產品品質、有害物質減免與客戶健康與安全的認知，秉持超然、專業、客觀立場，訂定相關政策，建立正確的品質文化與價值觀，以維護公司和顧客利益。
政策與承諾	將追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時達成歐盟 RoHS 指令，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 維持 ISO 9001、ISO 13485 品質相關管理系統證書的有效性 ■ 維持 AVI 品質目標達成率 <p>【中、長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 違反產品相關法規持續維持 0 件 ■ 維持產品及原物料使用符合歐盟 RoHS、歐盟包裝指令、IEC 62471、IEC 62368-1、EN 55035 及 EN 55032 等規範。
責任	虹光副總經理為品質管理系統最高負責人，分層督導成立不同層級的品保組織及專責人員。
資源	落實全面品質管理政策的執行，除確保材料承認、採購、產品設計與製造出貨等作業均符合品質管理標準，亦透過內部定期稽核與外部第三方查核，持續改善管理流程，驗證公司品質管理機制運作，於各階段審查管理有效執行。在產品設計及生產製造期間，也導入綠色設計與綠色製造的要求，降低對於環境的影響，並且持續蒐集國際法規最新動態及客戶相關環保要求之更新，確保公司產品可以符合國際法規。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過不同的溝通管道方式來協助客戶，例如：市場部門會使用電話、電子郵件及客戶滿意度調查，瞭解客戶對品質的滿意程度 ■ 客服單位
行動方案	<p>【負面衝擊管理】</p> <p>訂有「品質政策」以供全體員工遵循。</p> <p>【正面衝擊管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 推動品質管理系統(ISO 9001)及醫療器材品質管理系統(ISO 13485)，設計製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品，並皆通過第三方查證。 ■ AVI 品質目標達成率檢討及後續改善追蹤措施實行 ■ 維持產品及原物料使用皆符合歐盟 RoHS、歐盟包裝指令、IEC 62471、IEC 62368-1、EN 55035 及 EN 55032 等規範。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 檢核品質相關管理系統 (ISO 9001、ISO 13485) 新版證書的有效性 ■ AVI 品質目標達成率 ■ 檢核產品及原物料使用是否有符合歐盟 RoHS、歐盟包裝指令、IEC 62471、IEC 62368-1、EN 55035 及 EN 55032 等規範。

維持產品品質是虹光持續努力及堅持之目標，秉持著「滿足顧客及法規要求，提升顧客滿意」及「確保品質系統有效運行，落實持續改善」兩大宗旨，訂定品質政策及年度 AVI 品質目標。為確保產品的品質與可靠度，虹光致力於推動品質管理系統，為國內第一家通過 ISO 9001 (品質管理系統) 認證的影像掃描器及傳真機組件製造商，並陸續導入通過 ISO 14001 (環境管理系統) 及 ISO 13485 (醫療器材品質管理系統) 的認證。隨著 ISO 系統的導入，有效地將品質的概念融入公司作業流程的每個環節中，從而提升整體的品質與效率，並設計及製造符合法規及客戶健康與安全要求的產品。

ISO 9001:2015 證書
(證書效期: 2022.09.06 至 2025.09.06)



ISO 13485:2016 證書
(證書效期: 2022.08.25 至 2024.11.21)



副總經理為虹光品質管理系統最高負責人，分層督導成立不同層級的品保組織及專責人員，將品質管理政策的要求貫徹全公司及員工。並透過教育訓練及品質管理例會，使公司內所有成員認知符合法規法令要求、公司品質政策、品質目標及客戶要求之重要性，並於管理審查會議中審查管理系統之適切性、資源的可用性。2022 年共辦理 6 場產品品質相關教育訓練，共 77 人次參與。

期以最經濟的方式追求持續性改善及問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，提昇品質與生產力，同時達成歐盟 RoHS 指令，進而使我們的產品符合社會期望並降低對自然環境的影響。2022 年未有違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準，且無違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約。

近三年產品違反規定表	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年目標
違反產品生命週期中健康及安全影響之法令或自願性標準 (件)	0	0	0	0
違反產品與服務之資訊與標示之規定或自願性規約 (件)	0	0	0	0

虹光深刻了解消費者對於使用安全可信的產品的需求與期望，因此產品安全一直是公司發展產品的首要目標，以確保公司產品能在使用中保持最優的安全性能。虹光所有產品及生產製程皆符合歐盟 RoHS 規範，並要求供應商須提供第三方檢測報告或自我聲明，證明所提供之物料符合 RoHS 規範要求，虹光於進料檢驗會使用 X-Ray 檢驗儀器再確保物料是無毒性低汙染。包裝材料皆符合歐盟包裝指令規範且不含 PVC 供應商須提供第三方檢測報告或自我聲明，證明所提供之包材符合規範要求。光源使用不含汞的材質且符合 IEC 62471 國際安全規範光源不含汞已是國際趨勢，自從多年前淘汰 CCFL 光源後，所有使用於產品上的光源皆不含有汞，且光源符合 IEC 62471 國際規範，降低對人體與環境的衝擊。

所有產品皆符合 IEC 62368-1、EN 55035 及 EN 55032 等國際安全及電磁相容性規範產品於設計階段即會考量其安全性，將安全概念融入於設計中，產品於量產前皆須符合國際安全及電磁相容性規範，並取得第三方認證，確保使用者的安全健康。

■ 為改善健康和安全的衝擊而進行評估的主要產品和服務類別之百分比

規範項目	RoHS	包裝指令	不含汞 /IEC62471	安全及電磁相容性
規範內容	均質材料中的鉛、汞、六價鉻、聚溴聯苯、聚溴聯苯醚、DEHP、DIDP、DBP、DIBJP <1000ppm 均質材料中的鎘 <100ppm	Pb+Cd+Hg+Cr ⁶⁺ <100ppm	不含汞及符合 IEC62471 國際規範	符合 IEC 62368-1、EN 55035 及 EN 55032 等國際安全及電磁相容性規範

規範項目	RoHS	包裝指令	不含汞 /IEC62471	安全及電磁相容性
2022 年符合規範產品或服務之百分比	100%	100%	100%	100%

3.3 資訊安全與隱私

重大主題管理方針	
GRI 指標	GRI 418-1
衝擊說明	為落實資訊安全管理政策、保護客戶資料及公司智慧產出、強化資訊安全事件應變能力及達成資訊安全政策衡量指標，並達到利害相關團體對本公司之期望，並持續增強公司資安控管機制。
政策與承諾	維運且落實「資訊安全政策及管理辦法」，作為資訊安全管理依據，以確保虹光的資訊資產安全、資訊服務的連續性，降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年目標強化自行稽查與資訊安全管理系統定期評估改善，控制並持續降低資安風險。 <p>【中、長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續落實推動資訊安全防護與客戶隱私保護措施，確保虹光與客戶之資訊隱私安全。
責任	資訊技術部
資源	於資安管理制度建置過程中強化內部控制作業及宣導流程
申訴機制	客服單位
行動方案	<p>【負面衝擊管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 訂有「資訊安全政策及管理辦法」以供全體員工遵循。 <p>【正面衝擊管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 資訊技術部負責適時溝通檢討公司資安管理方針與事件應變等事項，適時檢討修訂本政策，並經高階主管核示執行，以確保該政策符合現行需求。
評估機制	不定期溝通檢討公司資安管理方針與事件應變等事項，適時檢討修訂本政策，並經高階主管核示執行。

3.3.1 資訊安全

為追求企業永續經營，以守護顧客信任，虹光全力推動公司資訊安全管理制度，建立「資訊安全政策及管理辦法」，作為資訊安全管理依據，以確保虹光的資訊資產安全、資訊服務的連續性，降低資訊安全事件帶來之威脅與衝擊。

此政策範圍包括本公司所屬之資訊資產(包括實體軟硬體設施、資料、資訊、人員及服務等)，並適用於虹光的全體員工，包括派遣人員、約聘人員及簽約廠商，均應落實本政策之要求。

虹光持續透過規劃、建立、執行與監督的機制，保護公司所屬之資訊資產的機密性、完整性及可用性，並符合相關法令法規之要求，使其免於遭受內、外部的蓄意或意外之威脅，以確保公司業務營運不中斷。

為使本公司的資訊安全管理更為落實，由資訊技術部負責整體資安風險管理，不定期溝通檢討公司資安管理方針與事件應變等事項，適時檢討修訂「資訊安全政策及管理辦法」，並經高階主管核示執行，以確保該政策符合現行需求。2023 年目標強化自行稽查與資訊安全管理系統定期評估改善，控制並持續降低資安風險。2022 年公司未因網路攻擊或事件導致公司業務及營運產生重大不利影響，也未成曾涉入任何與此有關的法律案件或監管調查。

3.3.2 客戶隱私保護

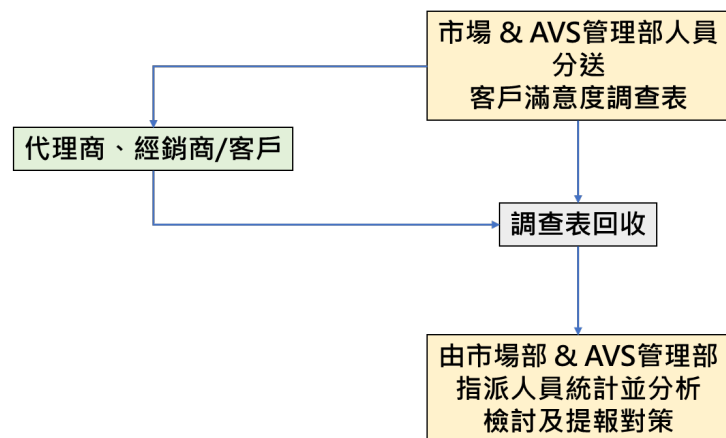
客戶隱私保護是虹光管理政策重要的一環，本公司致力於遵守相關法律法規，並投入資源建立健全的隱私保護措施，確保客戶個人資訊的到安全妥善的處理。透過不定期公告方式更新最新訊息給公司全體同仁及不斷改進隱私政策，虹光將持續努力確保客戶信任，並建立穩固可靠的商業關係。並在產品銷售過程中不論對產品及服務，以「零客訴」為目標，符合 ISO 9001 國際標準要求。

為持續強化員工資訊安全意識，不定期公告方式定期進行資安宣導，2022 年累計 2 次公告；公告內容包含資訊安全觀念、提高資安意識與落實公司要求之資安規範。虹光對客戶之隱私均遵守保密協定及個人資料保護法，並設有客服單位及利害關係人專區保護消費者權益及提供申訴管道。2022 年未發生洩漏客戶隱私之投訴。

3.3.3 客戶服務

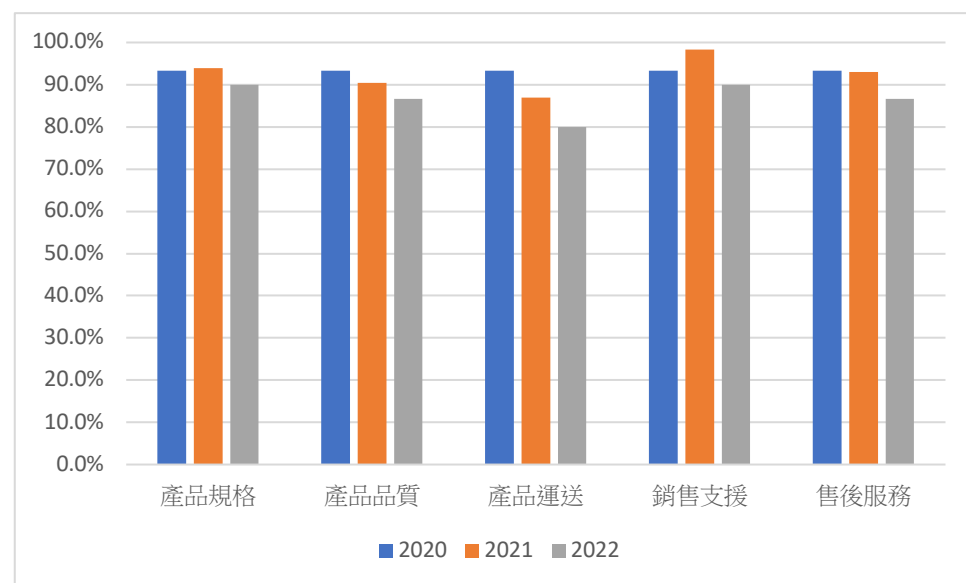
為確保客戶的需求，虹光每年針對代理商、經銷商(以下簡稱「客戶」)實施客戶滿意度調查，由市場管理部統一發通知信給客戶的對應窗口，調查指標主要是以「產品規格」、「產品品質」、「產品運送」、「銷售支援」和「售後服務」等五面向，並針對調查結果召開品質管理會議，提出策略建議，深入檢討分析，以擬出改善對策，提升產品與服務品質。2022 年客戶對於虹光滿意度調查結果，平均滿意度為 86.7 分，問券回收率 100%。

■ 客戶滿意調查流程圖



近三年客戶滿意度	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年目標
滿意度 (分數)	93%	93%	87%	≥ 2022 年分數
問卷回收率 (%)	100%	100%	100%	100%

■ 近年五大能力指標平均得分



Chapter 4 環境永續

章節內容	章節亮點
4.1 氣候變遷治理與因應	✓ 2022 年執行節電專案共 2 項，共減少 76.59 GJ 能源使用量，以及 10.68 tonCO ₂ e 溫室氣體排放量。
4.2 廢棄物與資源循環	
4.3 能源管理	
4.4 溫室氣體管理	✓ 2022 年一般廢棄物較前一年度減少 2.36% 廢棄物產生量
4.5 水資源管理	

虹光環境政策

虹光自 1991 年成立以來，視環保及職業安全衛生管理為卓越營運的磐石，長期關注環境保護，力求打造環保與經濟並重的企業。為使汙染防治與節能之改善持續進行，本公司積極建置環境管理系統與職業安全衛生系統，在落實環境管理政策並妥善管控自身營運的環境衝擊的同時，也在上、中、下游建立綠色供應鏈體系的夥伴關係。虹光已取得入 ISO 14001:2015 驗證，除了滿足國內相關法規外，也於 2015 年開始 ISO 14064-1 及 CNS 14064-1 溫室氣體盤查，藉由全員參與及相關部門定期審查與追蹤，落實廢棄物管理和汙染預防，以達成守法、環保、安全、身心健康與企業持續成長之經營目標

本公司承諾：

1. 嚴守政府相關法規及遵循國際組織公布之環保規章。
2. 實施環境考量面鑑別，評估其風險與機會並執行有效之管控措施。
3. 持續推動汙染預防、資源回收、減廢節能、綠色產品及事故預防。
4. 積極實施環境管理系統及職安衛管理系統並持續改進，善盡企業社會責任。
5. 關注全球氣候變遷趨勢，自願進行溫室氣體盤查與管控或減量。

4.1 氣候變遷治理與因應

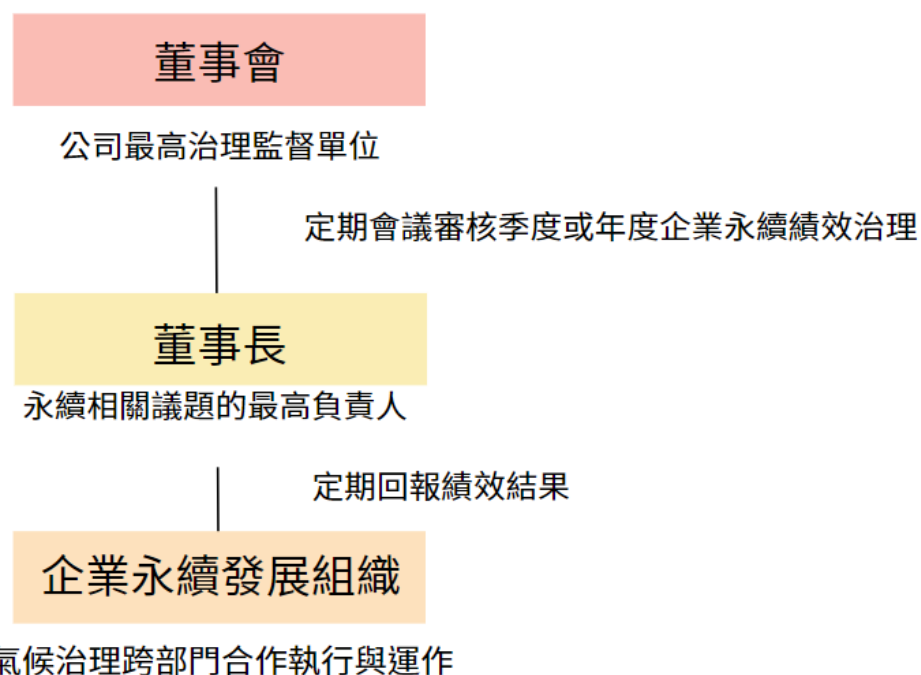
氣候變遷造成生態和大環境的改變，同時對人類社會帶來極大的威脅，近年來為了在科技發展和環境保護中取得平衡，虹光從風險管理著手，依據氣候相關財務揭露建議書(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的架構鑑別氣候風險及機會，透過治理、策略、風險管理、指標與目標四大要素進行本公司的氣候相關財務風險與機會管理與揭露。針對氣候變遷帶來的問題事先做好相對應防範措施，有效降低風險帶來的衝擊。

為確保公司的長遠並可持續發展，未來將評估環境、社會和公司治理 (ESG) 目標納入薪酬計畫之可行性。這些 ESG 目標直接對應到氣候變化和相關風險的具體措施，考量財務指標可能無法全面評估公司在應對氣候變化和相關風險方面的表現，會積極考慮納入非財務指標來評估管理階層的績效，包括公司的環境影響、員工滿意度和社會責任等，這些指標反映了公司在永續和氣候風險管理方面的績效。

本公司針對氣候造成影響的相關議題進行評估與鑑別，並擬定後續對應的政策及方式。根據 TCFD 的規範，對於不同時間範圍、議題發生之可能性與對公司運作的衝擊程度，做進一步的探討與風險評估，以偵測辨別重大氣候風險與機會問題，有效的防患於未然。並於鑑別關鍵議題後訂定相關指標與目標，每年定期追蹤目標達成情況，彈性調整管理措施與因應。

4.1.1 氣候治理組織權責

氣候治理組織架構



組織	工作內容
董事會	<ul style="list-style-type: none"> ■ 虹光由董事會監督與管理公司整體永續議題及氣候相關的風險與機會，制定永續發展政策並授權董事長帶領其下轄各所屬負責單位進行執行與運作。 ■ 由獨立董事負責監督公司在氣候議題的治理績效及目標達成狀況，透過每年定期董事會議審核季度或年度企業永續績效治理。
董事長	董事長作為永續相關議題的最高負責人，定期於董事會報告。

組織	工作內容
企業永續發展組織	由董事長下轄各所屬負責單位跨部門進行合作執行，於公司內部平台建立議題交流與知識分享，促進公司內部討論和知識共享，讓不同部門能夠共同解決氣候相關問題，形成整合的解決方案。其次，定期舉辦內部研討會、講座和培訓，邀請內外專家分享他們的知識和經驗，建立與其他組織或機構的合作關係，進行專家交流和知識共享，提高成員對氣候變化、環保等議題的認識。

4.1.2 氣候變遷管理策略及風險管理

氣候策略

虹光依據 TCFD 架構分析，參考同業關注 10 項氣候風險與機會中，鑑別出對於公司營運有高度關鍵影響的氣候風險 3 項以及 3 項機會，透過評估議題發生可能性和衝擊影響程度判斷轉型風險、實體風險和機會，並定義風險或機會的影響期程，內容資訊請見「氣候風險與機會辨識結果說明與因應策略」表格。

風險管理

公司風險管理功能的首要任務是識別和評估各種潛在的風險，包括內部和外部風險。現行風險評估流程，將參考 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，以及發生機率、頻率、可能造成的影響，評估風險值與機會值，鑑別優先關注的實體與轉型風險。建立全員風險意識，確保每位員工了解風險的重要性，並進行定期的風險評估和辨識，明確識別內外部風險。制定適切的應對策略和應急計劃，建立有效的風險監控機制，引入科技和數據分析技術以提高效率，並確保內部部門間的合作，持續改進風險管理流程。

風險評估

透過風險評估程序，將辨識可能影響營運的風險類別和潛在影響程度，隨後進行風險分析，評估風險發生的機率和影響，以確定優先處理順序以及資源妥適分配。公司將制定適當的風險控制措施和處理計劃，包括預防措施、減緩措施和應變措施，防止風險發生或降低其影響。建立有效的監控系統，定期追蹤風險情況並回報給高層管理，有助於隨時調整風險處理策略。

氣候風險處理

主要管理階層的支持和參與是氣候風險是否能得到妥善因應的關鍵。氣候風險因應的處理措施將有助於增強組織的彈性和抵抗力，確保長遠的穩健運作和可持續發展。虹光建立統一的風險管理框架及評估方法，確保主要管理階層的參與和資訊共享，讓組織能夠更好地應對不同風險類型、適應不斷變化的風險環境，推動長遠可持續的發展。制定預防措施和備援計劃、加

強員工培訓和風險意識、建立定期的監測和評估機制、遵守相關法規和合規要求、評估供應鏈風險等。

本公司設有透明的溝通管道，向利害關係人揭露有關氣候風險和應對措施的資訊，同時實施可信賴且可量化的氣候行動，向員工提供相關的培訓和教育。透過風險監測、緊急應對計劃和持續改進，更好地應對氣候變遷帶來的各項風險，增強公眾對公司的信任和支持。

訓練計畫

虹光建立內部網站，在網站上建立風險管理專區和知識分享區，供成員進行討論、交流和文件共享，作為員工諮詢和分享資訊的平台。此外，採用教育訓練提升人力資源素質，將氣候變化、風險管理等相關的專業培訓透過多元的教育訓練課程、E-learning 影音平台協助員工了解及辨認氣候風險。另委請專業外部團隊協助，進行風險評估和提供專業建議，進一步幫助公司更全面地應對潛在風險。

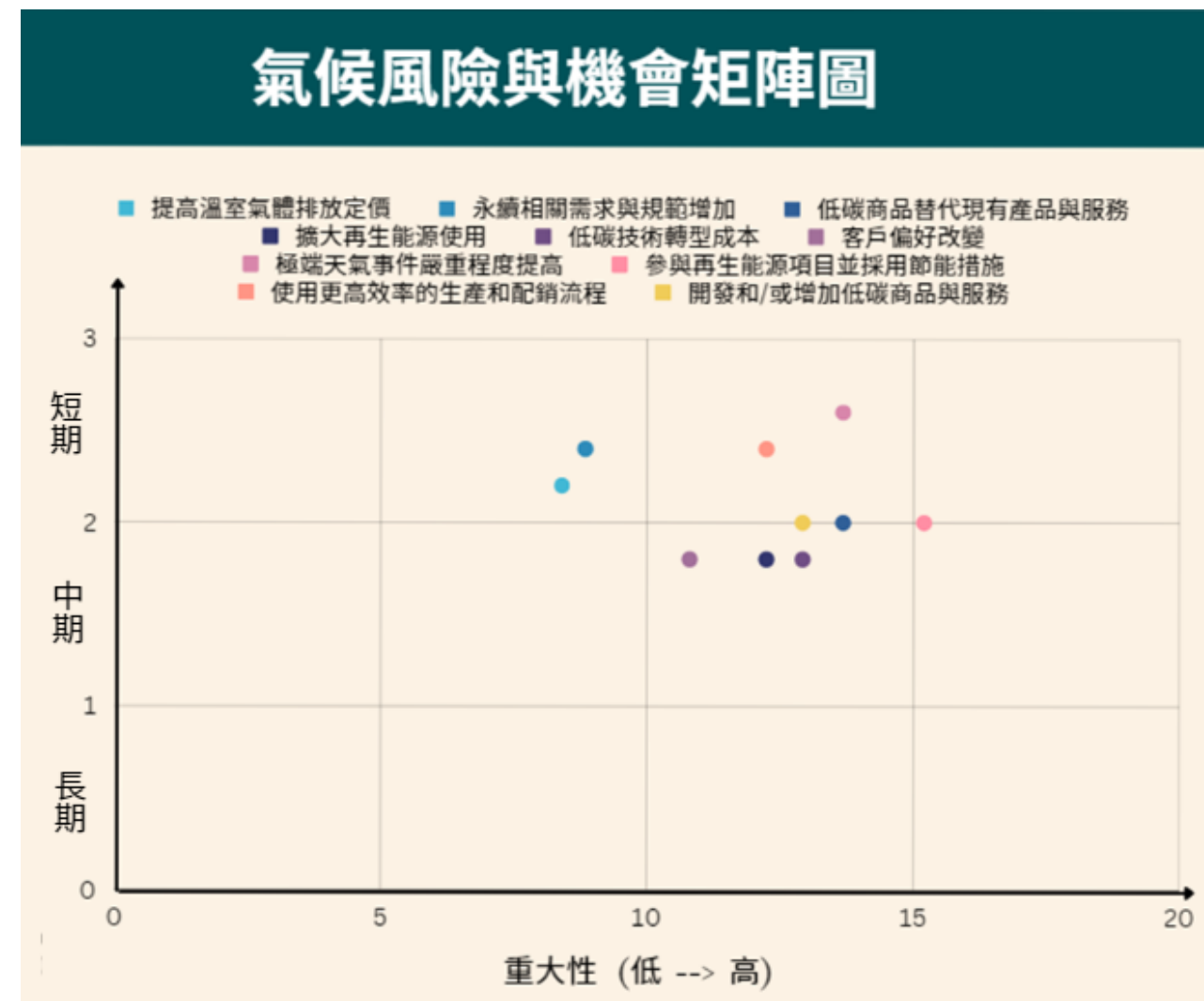
2022 年風險管理目標

氣候風險管理主要由各專責部門負責，風險目標依照電子業能源效率指標申報，辦理組織型溫室氣體盤查，目標 2021~2026 年範疇 1+範疇 2 溫室氣體自願減量 2%。

4.1.3 指標與目標

虹光以溫室氣體排放量(範疇 1+範疇 2)進行溫室氣體減量目標管理，依照金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，揭露範疇 1 與範疇 2 溫室氣體排放。計算方式參考溫室氣體盤查議定書、ISO 14064-1 與環保署家溫室氣體登錄平台規定，本公司範疇 1 排放量變化主要在公務車輛使用、緊急發電機運轉時數與冰水主機冷媒補充，範疇 2 排放量則依產能增減與節能績效而變化。另根據公司能源資源使用(電能及水量)、廢棄物排放訂定氣候風險衡量的管理目標，為有效管理氣候指標與目標，透過定期追蹤與檢討、隨時調整，確保目標的達成。

溫室氣體管理	自 2021 年起連續 5 年，每年(範疇 1 與範疇 2)之本期與上期二氧化碳排放當量比較減少 2%。
能源資源使用	自 2021 年起連續 5 年，每年電耗能減少 1.5%。
廢棄物排放	以 2021 年為基準年，每年減少 1%廢棄物產生量。 【中期目標】 盤點事業廢棄物可回收再利用資訊(可回收類型、處理方式等)，進行廠內一般事業廢棄物細分類，提升回收再利用量。



4.1.4 氣候風險與機會辨識結果說明與因應策略

面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
----	----	----------	--------	------

面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
轉型 風險 【技術】	低碳商品替代現有產品和服務	短期	<ul style="list-style-type: none"> 隨著低碳產品的普及和環保意識的提高，消費者對於環保產品的需求增加。由於傳統印表機及掃描器通常耗能較多且產生較多碳排放，若無法提供更環保的產品，將導致部分消費者轉而選購低碳替代品，進而降低公司的銷售額。 如果公司未能及時跟進新興技術，產品可能會逐漸過時，無法滿足消費者對效能和環保性能的需求，這可能導致公司的產品在市場上變得不再具吸引力，進而對公司的營收造成負面影響。 	<p>【投入研發新技術】</p> <p>公司加大研發投入，計畫開發更環保且節能的印表機及掃描器技術，尋找創新的材料、設計和生產方法，以減少能源消耗和碳排放，提高產品效能和環保性能，滿足消費者對綠色產品的需求。</p> <p>【強化產品多元化】</p> <p>不僅要提供傳統的印表機及掃描器產品，還需擴展產品線，推出低碳解決方案，如節能型印表機、數位化文檔管理服務等，多元化可以滿足不同客戶群的需求，降低公司在市場轉型過程中的風險。</p>

面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
轉型 風險 【技術】	低碳技術轉型的成本	中期	<ul style="list-style-type: none"> 為了控制碳排放量，公司需要投入大量資源更新設備或減少生產，進而導致營運成本上升和受益下降。同時，推出低碳節能產品也面臨開發成本增加的挑戰，這些影響對公司的財務狀況和市場競爭力皆會造成負面影響。 氣候變遷因應法已經公布施行，未來有碳費與淨零排碳議題。 	<p>【綠色供應鏈管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> 與供應商合作，推動綠色供應鏈管理，要求供應商提供環保認證和相關環境保護措施。 進行供應商的環境評估，選擇符合公司環保標準的合作夥伴，從源頭控制產品的環保影響。 導入溫室氣體盤查，排放源鑑別與排放量計算，找出節能減碳措施，並且報告減碳績效。 <p>【碳排放報告與追蹤】</p> <p>建立碳排放監測機制，定期進行碳排放報告與追蹤，有助於確保公司的碳排放符合環保法規和標準，即時發現並解決問題。</p>

面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
實體風險 【立即性】	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	短期	<ul style="list-style-type: none"> 急性天氣事件造成供應鏈中斷，例如原材料供應中斷或運輸問題，影響公司的生產，甚至導致生產暫停，產品供應不足進而影響產品交付的時間表。此外，若產品在運輸過程中受損，導致成本增加或顧客退貨，影響公司的財務狀況和營收。 極端氣候影響廠區停電或交通阻塞導致生產流程受到干擾、員工通勤安全，影響生產環境和工作效率，降低生產力。 極端氣候影響，颱風強度較過去更強烈，廠辦區建築物建材與工法，受強烈颱風侵襲衝擊，可能導致外牆受損與室內積水，造成財損與生產流程受影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 【風險評估與應急計畫】 建立完善的風險評估流程，分析可能受影響的因素，如供應鏈、生產設施和員工安全等。制定細緻的應急計畫，以便迅速應對突發情況，減少停產時間和損失。 【合理庫存管理】 建立合理的庫存管理策略，保留適當的備貨量，減少廢品和損失，以應對供應鏈中斷或交通受阻的情況，降低因災害事件而導致的損失。 【員工安全培訓】 進行員工應對自然災害之訓練，提高員工的自我保護意識。制定員工疏散和安全防範措施，確保員工的安全。 關注中央氣象局發布颱風警報，做好防颱準備，並且編列預算，進行外牆修繕工程。

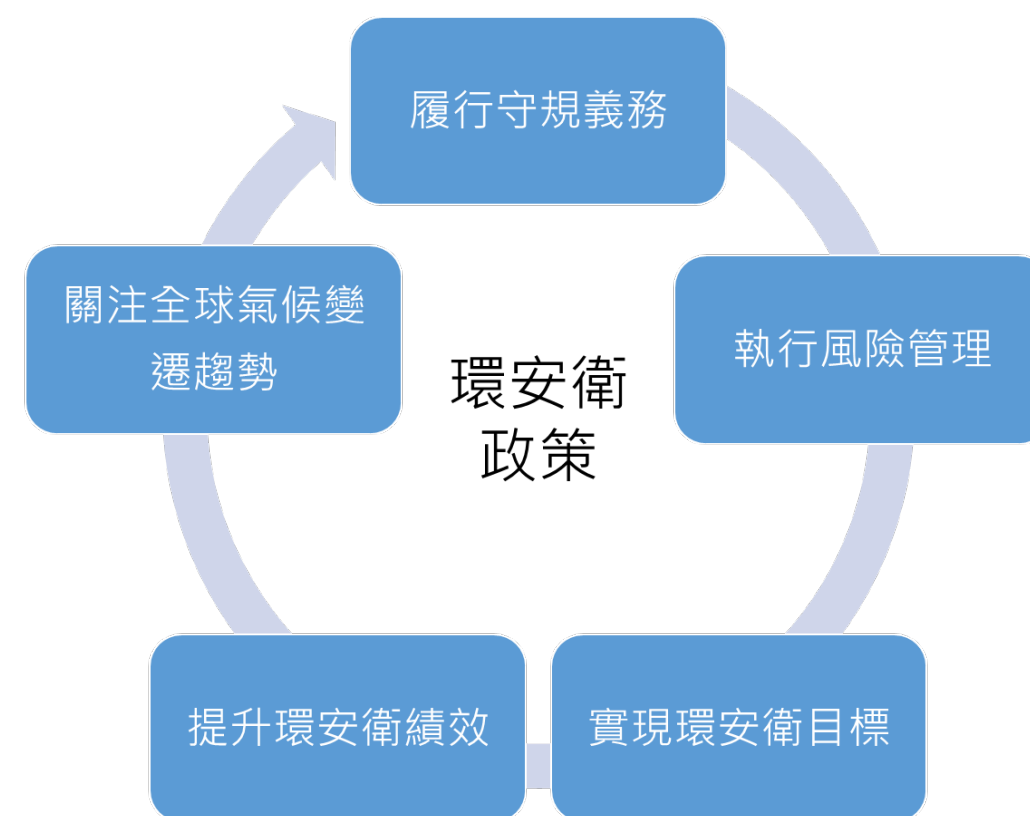
面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
機會 【能源來源】	參與再生能源計畫並採用節能措施	短期	<ul style="list-style-type: none"> 本公司的溫室氣體排放量以範疇二外購非再生能源電力為最大排放源，佔比達範疇一+範疇二總排放量之 95%，對於企業減碳形成重大阻力，電力價格提高也造成營運成本增加。 工廠為系統組裝廠，非零件製作工廠，專案計畫皆需與供應商進行合作。政府近年來鼓勵使用再生能源，響應政策取得補助將節省公司用電、降低營運成本、提升環保形象、因應綠色能源的未來趨勢，在市場上取得優勢。 	<ul style="list-style-type: none"> 低能耗治工檢具設備修改，會由技術工程單位(PE)負責調適，並逐年汰換耗能燈具與提高公用設備運轉管理。 編列預算，選擇節能產品替換老舊設備，每年定期檢討契約容量的適切性，降低電費支出。 審慎評估屋頂設置太陽能發電，計畫出租場地與太陽能業者，以合作方式躉售電力予台電。 與能源供應商合作，尋找合適的再生能源方案，以減少對高價非再生能源的依賴，降低用電成本。 若與供應商合作，進行相關再生能源應用及減碳方法，並提供相關獎勵方案，則亦可達到專案目的。

面向	議題	影響 期程	對虹光的衝擊	因應策略
機會 【資源使用效率】	使用更高效率的生產和配銷流程	短期	<ul style="list-style-type: none"> 公司若能成功提升製程與設備能源效率，將能降低能源消耗和營運成本，有助於提高公司競爭優勢。 在面對節能政策和客戶對環保產品日益增長的需求時，公司能提供更節能環保的產品，吸引更多客戶擴大市場份額。 考量導入感測裝備追蹤產品製作過程中高耗能工站之電力消耗並追加導入製程 AOI 設備(自動光學檢測設備)減少因作業者疲累及疏忽所導致的不良流出，同時降低因產品瑕疵抽檢判退機率，避免重工情況發生(同一批產品回廠進行第二次作業)。 	<ul style="list-style-type: none"> 進行全面能源效率評估，確定節能潛力和不足之處，評估設備、製程和用能情況，為節能改善做準備。 積極取得相關的環保認證和標籤減少散且數量少的工單 虹光部份生產機種為少量多樣，若公司與客戶有 MOQ(Minimum Order Quantity 最小訂單量)的約定則對產線換線頻率降低有幫助，也對切換機種生產所耗費的工時及場所能耗有所幫助，這點可依機種作一定量的庫存來使得生產持續性與客戶散單需求平衡有幫助。作適當庫存方式來降低設備開關的次數與換線工時消耗
機會 【產品與服務】	開發和/或增加低碳商品和服務	短期	<p>市場對產品或服務環保影響的注重將對公司產生影響衝擊，包括市場需求轉變、競爭優勢、商業模式創新、環保認證與標籤、技術創新和環保形象建設。公司應抓住這一趨勢，加強環保產品研發，構建可持續的商業模式，並融入環保理念，以保持市場競爭力並實現可持續發展。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 提供環保產品和解決方案，有效應對市場對環保影響的注重，增強競爭優勢、滿足客戶需求 取消產品使用之化學緩衝材 A/B 發泡包裝,利用氣柱袋來取代或回收紙捲當緩衝材

4.2 溫室氣體管理

虹光將環境保護視為卓越營運的磐石，日常營運管理須符合環保及安全衛生等法令規定。本公司取得 ISO 14001:2015 環境管理系統認證，推動污染預防、資源回收、減廢節能、綠色產品、事故預防等管理措施，並建立上、中、下游間綠色供應鏈系的夥伴關係，將與客戶及社會群體建立長期的夥伴關係訂為重要的經營理念之一。本公司無排放破壞臭氧層物質(ODS)，以及氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)等其它重大的氣體排放，並自願進行溫室氣體盤查，透過對公司溫室氣體排放的監控，尋找可行的節能減碳方案，減緩營運造成的環境衝擊。

■ 環安衛政策五大要素



虹光取得 ISO 14001:2015 認證

(證書效期：2021.01.12 至 2024.01.12)



4.2.1 溫室氣體盤查

本公司參照 GHG Protocol 進行溫室氣體盤查，採用營運控制權法為組織邊界範圍，依本公司生產型態盤點公司營運過程中所產生之溫室氣體，並從 2015 年起每年進行活動數據蒐集製作溫室氣體盤查登錄表，確保資源無異常使用進而考量溫室氣體減量的方法。2022 年虹光溫室氣體排放種類為二氧化碳(CO₂)、甲烷(CN₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)，範疇一之溫室氣體總排放量為 46.9809 tonCO₂e，佔總排放量約 5%，來源包含公務車汽油、堆高機柴油、發電機柴油、冷媒等；範疇二之溫室氣體總排放量為 852.84 tonCO₂e，佔總排放量約 95%，皆為外購電力。2022 年本公司溫室氣體總排放量為 899.82 tonCO₂e，溫室氣體密集度為 2.34 tonCO₂e/百萬新台幣較去年略為上升，原因為受到客戶訂單調整影響，2022 年營收減少，雖 2022 年溫室氣體密集度較 2021 年上升，但整體溫室氣體排放量 2022 年較 2021 年下降 8.25%。本公司將持續推動節能計畫，定期盤查各廠區之溫室氣體排放量，期許合理及有效率使用能源減少溫室氣體排放，以因應氣候變遷的挑戰。

■ 虹光溫室氣體排放源種類

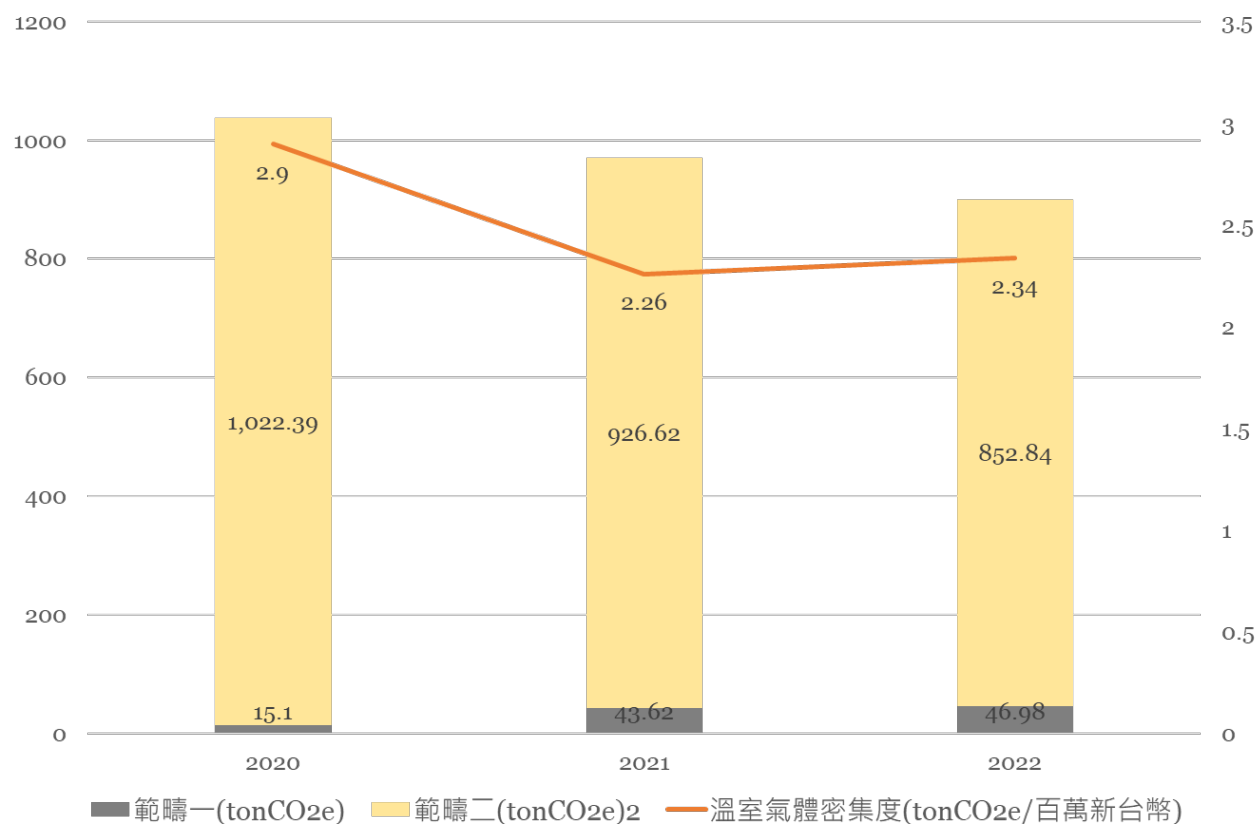
範疇	類別	對應活動/設施種類(排放源)
Scope1 直接溫室氣體排放	固定燃燒源	緊急發電機 (柴油)
	製程排放源	無
	移動排放源	公務汽車 (汽油) 堆高機 (柴油)
	逸散排放源	冰水主機、電冰箱、冷氣、 Chamber 等(HFCs) 滅火器 (CO ₂) GCB 斷路器 (SF ₆)
Scope2 能源間接溫室氣體排放	向台電購電	

■ 虹光溫室氣體排放狀況

項目	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一(tonCO ₂ e)	15.10	41.15	46.98
範疇二(tonCO ₂ e)	1,022.39	939.54	852.84
排放量加總(tonCO ₂ e)	1,037.49	980.69	899.82
年度營收(百萬新台幣)	357.22	430.01	385.01
溫室氣體排放密集 (tonCO ₂ e/百萬新台幣)	2.90	2.28	2.34

註 1：排放係數來源參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4，全球暖化潛勢 GWP 值採用 IPCC 2007 年公佈之第 4 次評估報告

註 2：2022 年溫室氣體盤查之電力係數係採經濟部能源局 2022 年公布係數 0.509 kgCO₂e/kWh



4.3 能源管理

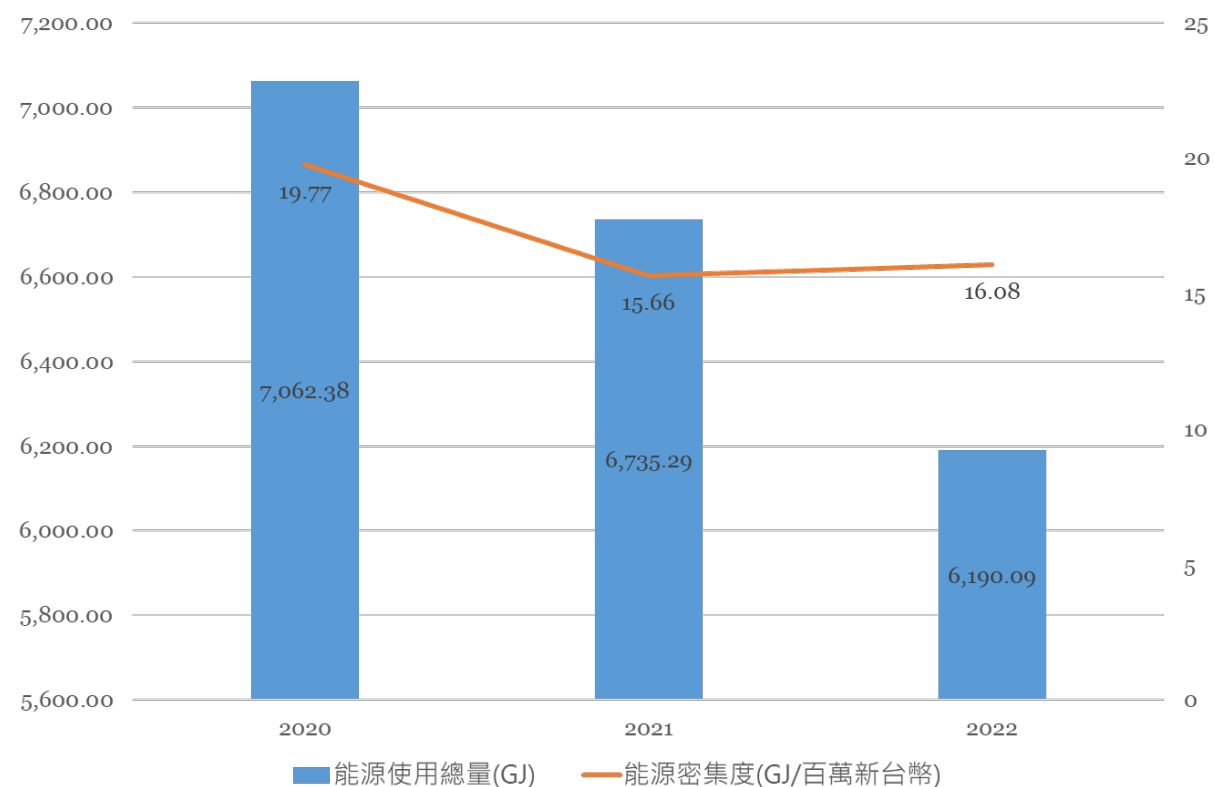
虹光珍惜能資源極力避免不必要的消耗，針對廠內製程所使用之機器設備、冷氣使用、照明設施等訂定「節約能源作業準則」，確保各項設施在未使用時確實關閉，並依設施保養規定進行保養與清潔，以維持機器設施運作順暢，增加作業效率進而減少用電量。此外，本公司每月將用電狀況紀錄於「能資源使用紀錄表」中，並每周進行一次用電情況稽核，若發現異常將立即進行改善，並記錄至「環安衛異常矯正表」中，以利監控設施用電狀況提升及時應對效率且避免後續類似狀況再次發生。本公司積極與員工溝通節約能源之重要性，利用內部環安衛討論天地、公佈欄、集會等管道，持續對員工進行節能相關宣導，使其了解正確的用電資訊，期許大家共同為保護環境而努力。

4.3.1 虹光能源使用狀況

虹光的使用之能源種類共三種，外購能源、柴油和汽油，其中屬間接能源使用類別的外購電力占比最大，佔總能源使用量的 98%，其餘為屬直接能源使用類別之柴油和汽油。2022 年本公司使用 6,190.09 GJ 之能源總量，能源密集度為 16.08 GJ/百萬元新台幣，雖能源密集度因客戶訂單調整，但各類別之能源使用皆呈現下降趨勢，原因為將公務車汰換成取得能源標章之車輛，並積極透過廠區節能設備的更換減少電力使用。

非再生能源(GJ)	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力	6,939.50	6,616.87	6,087.19
柴油	7.21	13.73	2.99
汽油	115.32	104.04	99.77
使用量加總	7,062.03	6,734.64	6,189.94
年度營收(百萬元新台幣)	357.22	430.01	385.01
能源密集度(GJ/百萬元新台幣)	19.77	15.66	16.08

註：熱值單位參考能源局公告熱值表



4.3.2 2022 年虹光節能減碳措施

虹光致力於推動環境保護活動，從產品開發到製造盡可能減少營運過程對環境的衝擊，期望達到「可回收、低污染、省資源」的目的。本公司主要能源使用與溫室氣體排放來源為外購電力的使用，因此本公司將生產區集中減少不必要生產區的電能消耗，並落實離開辦公區域/會議室關燈作法，以及將辦公區域照明更改成節能燈具，2022 年共減少 76.59 GJ 能源使用量，以及 10.68 tonCO₂e 溫室氣體排放量。

節能減碳措施	行動方案說明	節電量(GJ)	溫室氣體減排量 (tonCO ₂ e)
汰換燈具	汰換辦公區為 LED 燈具 (由 72W 改為 36W) 共計 144 盞	49.26	6.87
燈管更換	廠區內燈管更換為 LED 燈管(由 36W 改為 13W)共計 125 支	27.32	3.88

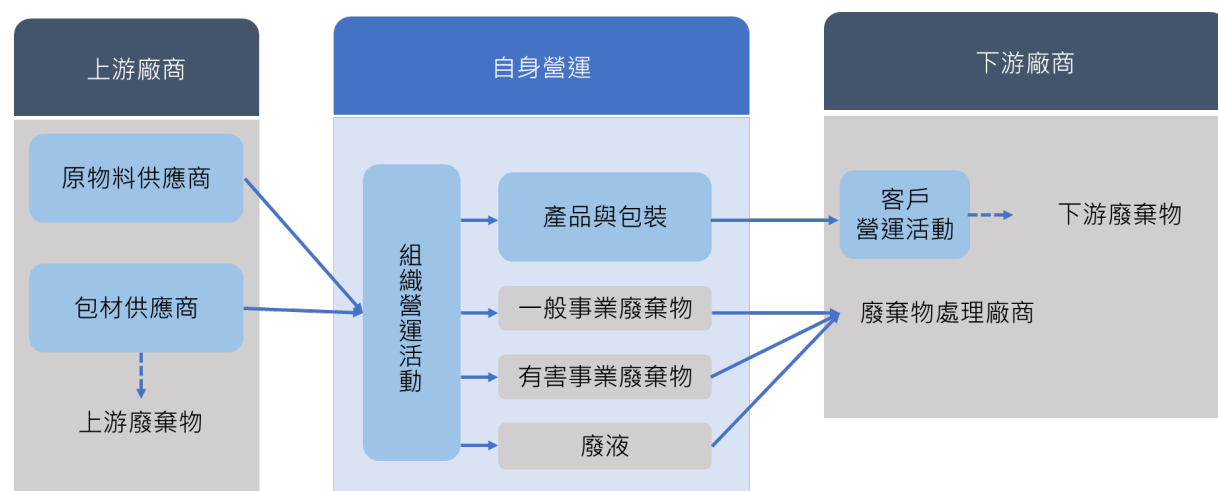
註：電力係數使用經濟部能源局 2022 年公布係數 0.509 kgCO₂e/kW

4.4 廢棄物與資源循環

重大管理方針	
GRI 指標	GRI 306 廢棄物管理
衝擊說明	廢棄物管理是本公司重大環境議題，藉由管理政策確實執行，針對減量回收再利用等方式減少廢棄物產生，並以符合環境永續方式妥善處理廢棄物，減少對同仁健康及環境負面衝擊。
政策與承諾	本公司依據廢棄物清理法相關法令規範，訂定「廢棄物分類及清除作業管理辦法」與廢棄物減量的環境友善目標，建立廢棄物清立自主稽核管制措施，落實廢棄物分類貯存管理，並委託合格廢棄物清理處理廠商，以降低環境衝擊及健康之危害。
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 以 2021 年為基準年，每年減少 1%廢棄物產生量及 1%一般廢棄物產生量。 <p>【中長期目標】(2024~2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 盤點事業廢棄物可回收再利用資訊(可回收類型、處理方式等)，進行廠內一般事業廢棄物細分類，提升回收再利用量。
責任	公務部
資源	依據法規規定編制一名甲級廢棄物處理專業技術人員，負責廠內廢棄物處理管理等相關事務，推動內部廢棄物減量的環境友善目標。
申訴機制	公司網站設有環安衛討論天地，彙整各項意見回饋管道。
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年無任何廢棄物洩漏事件或違反環保法規遭受裁罰之情事發生，所有廢棄物處理方式皆符合法令規範。 一般廢棄物較前一年度減少 2.36%廢棄物產生量。 持續對員工教育訓練宣導廢棄物細分類
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過內部自主巡查方式建立廢棄物貯存管理稽核機制，於每週巡查追蹤缺失改善。 不定期進行有害廢棄物清運廠商稽核。

本公司為有效管理事業廢棄物，廠內產出之廢棄物依據廢棄物清理法相關法令規範，訂定「廢棄物分類及清除作業管理辦法」，確保廢棄物依不同類別與性質予以分類，並正確放置貯存容器內，以利後續妥善將廢棄物清運與處理。此外，本公司鼓勵同仁減少使用一次性產品(餐具、紙杯、塑膠等)及不定期垃圾分類宣導；為避免各項設備被輕易丟棄，本公司強化廢棄物管理方式落實分類管制，確保設備能透過適當方式回收，近三年皆無發生重大廢棄物相關違規事件。

■ 虹光價值鏈廢棄物流程圖



4.4.1 廢棄物處理廠商管理

本公司為確保廢棄物妥善處理，依「事業廢棄物貯存處理方法及設施標準」落實分區貯存及清運處理，當儲存場所堆置一定量時專責單位將通知合格清除機構進行清運，並確保清除機構符合本公司承攬商管理要求，於每次清運後實地查訪，瞭解委託之廢棄物清除、處理、再利用之操作管理情形，並依實際查核情形列入環安衛內/外部意見表，並留存記錄。有害事業廢棄物委託甲級處理機構處理，一般事業廢棄物由合格清除機構清運至合法垃圾處理廠(新竹市環境保護局焚化廠)處理。

4.4.2 虹光廢棄物狀況

本公司廢棄物皆為離廠處理，計有焚化、化學、物理、掩埋與資源再利用等處理方式，2022 年共產生與處理了 168.91 公噸之廢棄物，一般事業廢棄物包含：廢塑膠混合物、廢紙混合物、廢木材混合物、事業活動產生之一般性垃圾、事業員工生活垃圾及可資源回收再利用之廢棄物等，2022 年共產生 108.44 公噸的非有害廢棄物處理量，佔廢棄物總量的 64%；有害廢棄物包含：廢電子零組件、下腳品及不良品、附零組件之廢印刷電路板、廢液等，2022 年共產生 60.47 公噸的有害廢棄物處理量，佔總廢棄物總量的 36%。本公司於 2022 年資源回收再利用包含：廢鐵、廢塑膠、廢 PCBA、紙類及塑膠袋等共計回收 54.8 公噸，廢棄物再利用率為 32.4%。其中附零組件之廢印刷電路板共計 0.64 公噸，亦交由最終處理廠進行再循環利用。

■ 2022 年廢棄物狀況

單位：公噸	有害事業廢棄物	一般事業廢棄物
廢棄物產生量	60.47	108.44
廢棄物處理量	60.47	108.44
廢棄物總量		168.91

4.4.3 廢棄物減量措施

本公司長期以來致力於減少廢棄物行動，除落實對全體同仁宣導與加強生產廢棄物管理外，於廠內確實標示垃圾分類告示及垃圾分類宣導，亦為本公司日常落實之管理方式。採用『垃圾分類及資源回收』、『不使用免洗餐具』、『減少用紙浪費』及『善用環保餐具』等管理措施，於 2022 年一般廢棄物有效減量 0.22 公噸廢棄物。

■ 2022 年廢棄物減量措施

廢棄物減量措施	措施作法	廢棄物減量(公噸)
落實垃圾分類及資源回收	各樓層、茶水間及員工休息室均設置資源分類回收桶，加強宣導垃圾分類。	0.22
不使用免洗餐具	餐廳禁用免洗餐具，例：碗、盤、杯筷、湯匙。	
減少用紙浪費	宣導同仁落實適當取用，不過度浪費。	
善用環保餐具	宣導同仁使用環保餐具，減少產出廢棄之免洗筷	

4.5 水資源管理

由於臺灣地理與氣候條件，雨水豐沛但水資源不易保留，加上氣候變遷導致的極端降雨現象，缺水與水災風險管理將是重要的經營議題之一，本公司使用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 提供的水風險評估工具，以評估廠區的水資源壓力和水風險情況，本公司取用新竹寶山水庫之水源，評估結果顯示為中低度風險，顯示本公司對當地之水源使用病毒會造成嚴重衝擊。針對可能發生的水災與缺水風險，本公司位處高地應無水災之虞；遇缺水狀態，減少或停止景觀澆灌，必要時，僱請水車直接到供水廠買水載運至公司洩放至蓄水池，供正常生產營運使用。

4.5.1 虹光用水結構

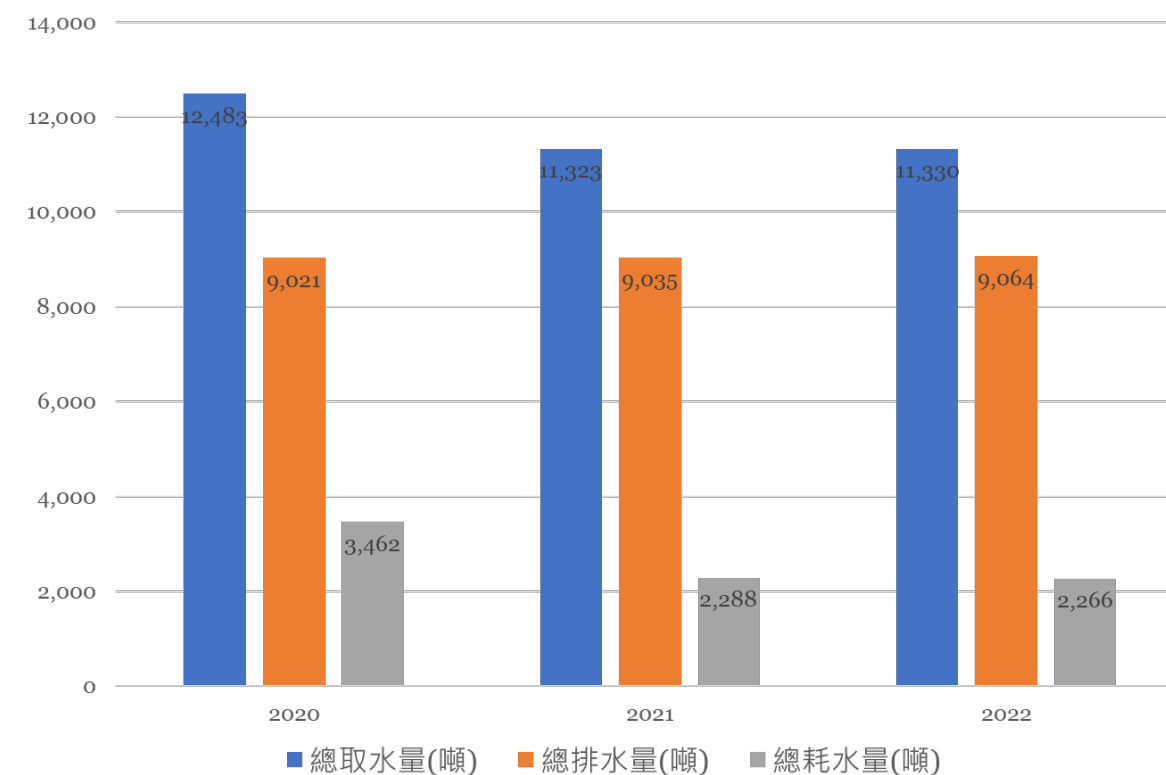
虹光不屬於高耗水產業以生活用水為主，2022 年總取水量為 11,330 噸，取水來源為第三方提供之自來水，較去年小幅上升之原因為氣候溫度上升，散熱水塔用水增加。2022 年排水量為 11,164 噸，耗水量為 2,266 噸，相較去年排水量和耗水量無明顯變化，耗水量降低之原因為 2022 年降雨量較多使得綠帶澆灌減少所致。若以單位人均耗用量比較水資源使用情形，水資源管理維持近三年水平，耗用符合虹光管理目標，本公司會持續推廣節約用水、加強用水流失管理等能資源管理。

單位：噸/年	2020 年	2021 年	2022 年
總取水量	12,483	11,323	11,330
總排水量	9,021	9,035	9,064
耗水量	3,462	2,288	2,266
單位耗用量	2.48	2.25	2.25

註 1：取水來源皆自第三方自來水公司的水

註 2：虹光放流口流量計包含逕流廢水排放。

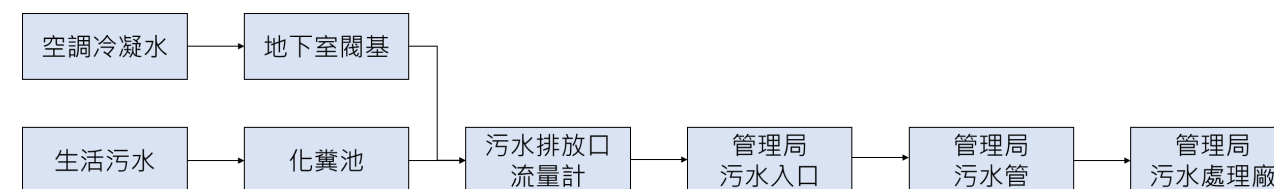
註 3：單位耗用量=取水量/員工人數



4.5.2 廢水管理

本公司為確保公司排放之生活污水和空調冷凝水確實排入污水下水道，匯入新竹科學園區污水處理廠，本公司依據「科學園區污水處理及污水下水道使用管理辦法」及「國家科學及技術委員會新竹科學園區新竹園區下水道可容納排入之水質標準」進行管控，此外，本公司每年至少一次委由合格單位實施排放水質檢測，2022 年皆無不符排放水質標準之事件。

■ 廢水處理流程圖



■ 近三年放流水水質檢測結果

水質標準	2020	2021	2022	規範標準值
pH	7.6	6.8	7.7	6.0~9.0
COD(mg/L)	114	261	37.9	500
SS(mg/L)	68.3	89	5.1	300

註：規範標準值係依新竹科學園區管理局新竹園區污水下水道可容納排入之水質標準

Chapter 5 員工照護與社會公益

章節內容		章節亮點
5.1	員工結構	✓ 2022 年獲衛福部國民健康屬頒發「健康職場認證-健康促進標章」 ✓ 2022 年公司並無重大職業災害及職業病發生，本年度亦未發生承攬商於工作場所受傷之事件。 ✓ 參與信望愛基金活動贈與新台幣 40 萬元，捐助博幼基金會新台幣 3 萬元 ✓ 共計 70 位同仁參與捐血活動，2022~2021 年間共捐出 206 袋血液。
5.2	員工福祉與關懷	
5.3	人才吸引、留任與發展	
5.4	人權促進政策	
5.5	職業安全衛生	
5.6	社會公益	

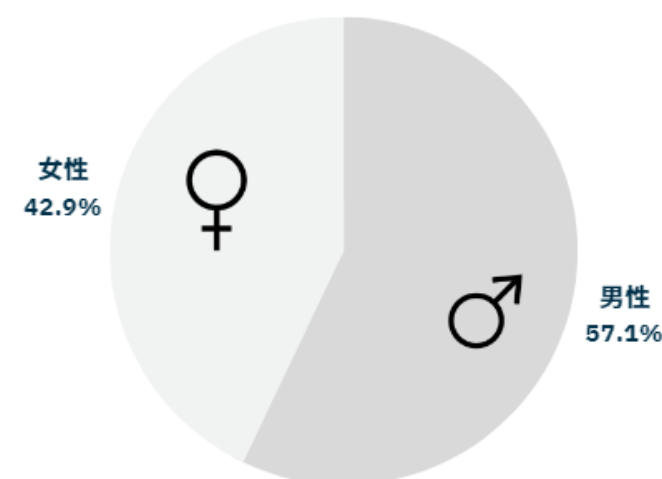
5.1 員工結構

虹光營運 30 餘年來，竭力創造友善、包容且平等的職場，為此嚴格遵守人權保護政策，人才聘僱以國際人權及就業相關法規為基礎，並設置健全的員工溝通管道、保護各年齡與性別的員工勞工條件均等及提供完善的福利制度。在人才培育發展方面，透過職能評核，建立完善且符合員工需求的訓練體系，提供安全衛生及健康生活相關課程，協助員工身心發展，同時也強化虹光的人才永續發展優勢，激勵員工與公司共同成長，創造友善、多元的企業文化。

5.1.1 人力分布

為創造對員工友善且公平的職場，虹光依勞動基準法保障就業平等的精神，保障員工皆擁有相同的權益，2022 年底虹光員工總數為 389 人，包括男性 222 人、女性 167 人，女性職員平均占比為 43%，女性主管平均占比為 16.67%，不因性別而有聘僱歧視或任何不公平對待，且持續鼓勵工作同仁勇敢爭取個人的職涯機會，協助員工創造更高的價值。

■ 人力分佈-按照性別



■ 正式員工按照性別、年齡及職務分配

類別	年齡			職務		合計
	<30 歲	30-50 歲	>50 歲	主管	非主管	
男性	28	141	53	45	177	222
女性	16	105	46	9	158	167
合計	44	246	99	54	335	389

■ 近 3 年多元化員工類型

類別	員工人數		
	2020 年	2021 年	2022 年
少數族群(原住民、少數民族)	3	3	4
身心障礙者	7	7	5
外籍員工	2	2	3
合計	12	12	12

5.1.2 人才招募與流動

虹光堅信培育人才、積極攬才與留才不僅能推進產業持續創新，更是維持公司長期的競爭優勢的關鍵要素。本公司透過各種管道，積極招募各方優秀人才，藉由全方面的評估個人特質，公開透明的徵選流程，協助公司找到符合企業文化的人選，促進及活絡組織效能與人才的永續發展，因 2021 年起規劃分階段將掃描器移回台灣製造，故製造部直接人員增補員額增加，導

致 2021 新進人員變動幅度較 2020 年大，而自 2022 年提高直接新進人員薪資且增加留任獎金，期能改善直接人員高流動的現象，2022 年虹光共進用 83 位新人，新進率為 21.34%。

此外，為積極留任優秀人才，當員工提出離職時，本公司會透過與員工訪談了解離職原因，針對人員所提出的問題因應改善，並尊重員工的選擇。虹光 2022 年共 82 位離職，全體員工平均離職率為 21.08%。

■ 近 3 年新進員工人數與比率

年度 性別	2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
<30 歲	5	4	25	22	16	17
30-50 歲	3	4	5	34	13	36
>50 歲	1	0	4	2	0	1
合計	17		92		83	
員工總人數	382		394		389	
新進率	4.45%		23.35%		21.34%	

註：新進員工比例 = 新進員工人數 / 總員工人數

■ 近 3 年離職員工人數與比率

年度 性別	2020		2021		2022	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
<30 歲	11	6	7	15	14	11
30-50 歲	6	4	12	26	15	33
>50 歲	1	0	6	2	7	2
合計	28		68		82	
員工總人數	382		394		389	
離職率	7.33%		17.26%		21.08%	

註：離職員工比例 = 離職員工人數 / 總員工人數

5.2 員工福祉與關懷

虹光重視員工之生活品質與福祉，為打造讓員工樂於工作的友善環境，本公司除依據政府法令規範外，實質提供各項保險福利及退休金提撥，以優於法令的團體保險加強保障同仁工作

及生活安全。此外，虹光也提供多元的員工福利措施，建立良好的員工溝通管道，維護員工人權，以營造工作與生活平衡的職場環境，使員工能夠充分發揮才能，實現和諧的幸福組織。

5.2.1 員工福利

本公司平時即重視各項福利及待遇，為促進員工之感情並激勵員工士氣，特成立職工福利委員會，職工福利委員會由 18 名委員組成，除 2 人為公司指派之常駐委員外，餘由各部門推派代表參選，每年改選一次，當選之新任委員再自行開會選出主任委員、總幹事及其它各幹部。

職工福利委員統籌負責舉辦各項員工福利活動，並且於創立時就資本額提撥 2%，並按月依營業額提撥 0.1%、員工薪資提撥 0.5%，及下腳收入亦提撥一定成數之福利金，以供職工福利委員會舉辦各項活動所需。目前福委會推動之福利措施如下：

- 年度旅遊活動/季慶生會活動/尾牙春酒/廠慶
- 節日禮品及禮券發放
- 員工生日/生育/結婚禮金
- 員工社團活動補助
- 員工傷病慰問金/員工喪葬慰問金/員工急難救助金申請
- 員工及員工子女獎學金申請

公司另有提供以下福利：

- 提供晚餐免費
- 無障礙空間規劃
- 提供優於法令的員工健康檢查
- 提供全方位保險保障 (勞保、就保、職災保險、健保、團保、勞退)
- 職場媽媽友善環境 (孕媽咪專有停車位、哺乳室)

● 慶生會活動





● 社團照片



瑜珈社

壘球社

健身社

桌遊社



5.2.2 家庭平衡及母嬰友善職場

虹光保障工作權的性別平等並重視家庭與工作的平衡，為提昇女性員工的職場勞動參與率與留任率，公司提供各項女性員工專屬的措施或服務，本公司依台灣「性別工作平等法」規定員工不分性別皆可申請育嬰留職停薪，2022 年符合申請資格者，有 3 位女性員工申請，1 位男性員工申請；當年應復職女性 3 人，男性 1 人，皆 100% 復職，留任滿一年人數女性員工 1 人，留任率為 100%。

項目	2022 年		
	男性人數	女性人數	Total
A：2022 年度享有育嬰假的員工總數	12	9	21
B：2022 年度實際使用育嬰假的員工總數	1	3	4
C：申請於 2022 年度復職的員工總數	1	3	4
D：2022 年度應復職，但申請延期未於 2022 年復職的員工總數	0	0	0
E：2022 年度實際復職的員工總數	1	3	4
F：2021 年度育嬰留停復職的員工總數	0	1	1
G：2021 年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數	0	1	1
育嬰留職停薪申請率=B/A	8.33%	33.33%	19.05%
復職率=E/(C-D)	100%	100%	100%
留任率=G/F	NA	100%	100%

5.2.3 退職後福利制度

本公司依照「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂有退休辦法。適用舊制退休金者，按月就薪資總額提撥，以勞工退休準備金監督委員會之名義專戶儲存於台灣銀行，另委請精算師對於勞工退休準備金出具精算評估報告，每年年終前進行估算檢視，並於次年 3 月底前足額提撥勞工退休準備金；而適用新制者，每月按不低於薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局勞工個人帳戶。2022 年共提列應計退休金負債新台幣 59,176 仟元及認列新台幣 18,249 仟元退休金費用。

5.2.4 男女平等同酬

虹光之薪酬設計及核定準則係遵循政府規範，依據員工所擔職位、專業知識技術、個人績效表現及參考同業薪資水準給予適當調整，確保同工同酬，無因性別傾向、年齡或其他條件造成差異。起薪與獎酬不因性別傾向、宗教、政治、婚姻狀況等而有所不同。錄用後則視員工績效表現逐年調薪及晉升，給予相對應之薪酬。薪酬差異原因在於年資、績效差異所致，絕非因性別傾向或其他因素而有所差別。2022 年男女薪資與薪酬比率差異主要為年資或職務內容差異，非因性別而有差別。

■ 男女基本薪資比率

基本薪資	2020 男:女	2021 男:女	2022 男:女
主管職	1: 0.84	1: 0.86	1: 0.82
非主管職	1: 0.78	1: 0.77	1: 0.76
直接人員	1: 0.91	1: 0.91	1: 1.07

■ 男女總薪酬比率

基本薪資	2020 男:女	2021 男:女	2022 男:女
主管職	1: 0.82	1: 0.84	1: 0.81
非主管職	1: 0.78	1: 0.77	1: 0.76
直接人員	1: 0.91	1: 0.91	1: 1.08

勞資溝通

本公司每季召開一次勞資會議，促進勞資雙方意見溝通。除提供優良工作環境，更強調與員工的雙向溝通，營造勞資雙方信賴感及加強公司內部凝聚力，遵照勞基法及相關法令，若遇重大營運變化時，依循當地勞動法規提前告知員工，保障員工權益。

5.3 人才吸引、留任與發展

重大管理方針	
GRI 指標	GRI2-27
衝擊說明	員工是虹光最重要資產，也是虹光最重要的利害關係人，培養優秀的人才，期許能與員工共同成長，一齊打造永續經營的虹光。
政策與承諾	<p>【人才吸引與留任】-暢通的員工申訴管道，打造友善職場</p> <ul style="list-style-type: none"> 以提高員工留任為出發點，年度績效考核確認薪資福利具有市場競爭力、聆聽員工的意見及關懷同仁們的日常並且確保無勞動檢查糾紛，提供優良並且具有吸引力的工作場所。 提供多元的投遞履歷管道，提供性別友善、注重人權、身心障礙友善、升遷管道流暢的無歧視工作環境。 <p>【人才發展】-豐富的員工學習活動</p> <p>透過系統化訓練發展方式，以多元管道舉辦課程供同仁隨時學習，針對潛力人才進行專案及適性訓練，培養潛力幹部。</p>
目標	<p>【短期目標】(2023-2024 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 不定期舉辦員工(社團)活動、講座，藉以凝聚員工向心力。 離職率較前一年度減少 1%。 人均教育訓練人次及時數成長 3%。 提供完善團體保險方案，並依法提撥退休金保障同仁退休生活。 勞資會議完成率 100%。 <p>【中期目標】(2025-2027 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職率較前一年度減少 3%。 人均教育訓練人次及時數成長 5%。 <p>【長期目標】(2028-2030 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期檢視勞動相關法令、促進和諧勞資關係，善盡企業社會責任。 持續維持離職率較前一年度減少 3%。 維持人均教育訓練人次及時數成長 5%。
責任	人力資源部及相關單位主管
資源	<ul style="list-style-type: none"> 營運管理費用、研究發展費用、職工福利金等相關經費。
申訴機制	可透過主管會議、勞資會議、員工溝通專線、招募平台、活動及課程滿意度調查問卷進行申訴。

行動方案	<p>【人才吸引與留任】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 參考物價水準等外界經濟指標，每年透過薪酬委員會討論調整薪資水準、績效評核調整薪資幅度。 ■ 設置員工溝通專線、信箱及實體書面文件投遞單位等管道，藉由多元的管道傾聽員工的建議，並且主動告知員工申訴管道及程序。 ■ 完全遵守相關的勞動法令，育嬰留職停薪回任，安排原單位及職務不會有差別待遇。 <p>【人才發展】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 根據個人職涯發展及工作所需安排公司的訓練計劃，內容包含職前/在職訓練、專業職能訓練、綜合教育訓練、環安衛訓練等多面向課程。
	<p>評估機制</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 透過年度績效考核掌握員工表現，檢核管理機制的有效性。 ■ 透過課後滿意度調查，獲得課程即時回饋，作為課程設計調整依據。

5.3.1 人才培育制度

虹光視培養人才為企業成長的基石，優秀的人才不僅是創造公司價值的關鍵，更是奠基企業永續經營的資本。本公司為此建構完整培訓機制、提升訓練課程品質、提供多元學習管道，發揚個人與團隊潛能及專業志趣，增加企業人才價值，使員工創造自己的價值、掌握關鍵領域技能並為公司帶來無限的未來。

為有效評估員工表現及績效目標的達成，虹光訂定績效評估辦法掌握員工表現與回饋績效考核，每年進行一次員工績效考核評估，作為薪酬調整依據，即時給予員工同仁適當回饋，員工也可透過員工溝通專線提供意見，創造良好的相互溝通環境。

虹光根據企業發展目標、員工職涯發展及工作所需、績效評估結果，依員工教育訓練程序擬定人才培育計畫，針對不同職務的員工提供適性的教育訓練，內容從新進人員訓練、專業職能訓練、綜合教育訓練、環安衛訓練等，養成自主學習的氛圍。不僅提供一般實體課程，本公司設有知識分享平台及 E-Learning 影音平台，員工可透過知識分享區新知資訊，增進學習交流，建置訓練影音資料庫，員工可隨時點選查詢，立即線上學習，即刻補充專業所需知能。另外，公司鼓勵員工學習第二外語，聘請專業外語教師至公司進行英日語授課，費用由公司全額補助，員工可依程度選取語言課程。

2022 年，員工總訓練時數共 2,438 小時，平均每位員工完成的訓練時數為 6 小時，內/外部主辦訓練之整體滿意度達 96.35 分，對於教育訓練員工普遍給予高度肯定，提供公司在人才培育上持續精進的動力。

類別	<30 歲		30-50 歲		>50 歲		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
接受訓練總時數	274	163	576	858	269	298	2438
員工總數	28	16	141	105	53	46	389
每名員工接受訓練的平均時數	10	10	4	8	5	6	6

項目	接受考核男性員工比例	揭露考核女性員工比例
主管	100%	100%
非主管	100%	100%
直接員工	100%	100%

註：部門主管(含)以上，因績效展現在企業營運成效上，故不參與定期績效考核

■ 2022 年代表性專案

計畫名稱	計畫說明	舉辦頻率	專案效益
虹光 SFP/MFP 簡介	藉由上課與機台展示讓業務人員、RD 人員更充分瞭解機台內裝結構及使用功能。 培訓對象為市場部、RD 同仁。	共 3 堂	充分瞭解機台內裝結構及使用功能
虹光 MFP 機器特色介紹			
SFP (印表機)引擎介紹課程			



圖書館：公司設有「圖書館」，不斷增加期刊及館藏圖書，並有 DVD 等影音資料可供員工借閱觀賞




E-Learning 影音平台

Avision A VISION OF YOUR OFFICE AVI WebApp 正式環境						
課程學習	員工名稱	部門名稱	課程群組名稱	課程名稱	課程時間(分鐘)	已學時間(分鐘:秒)
1	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力會議室預約系統介紹	30	0:00
2	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力考勤相關作業說明	720	0:00
3	課程學習	洪琳慧	虹光AVI	通識類 A4 Toner Cartridge設計	32	0:00
4	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力差旅系統介紹	30	0:00
5	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力各類保險作業說明	720	0:00
6	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力公告管理系統介紹	30	0:00
7	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力公司規章制度(虹光之)	60	0:00
8	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力公司組織及各部門簡介	60	0:00
9	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力人事薪資系統使用說明	120	0:00
10	課程學習	洪琳慧	人力資源部	H010_行政管理處人力薪資/獎金作業說明	720	0:00

5.4 人權促進政策

重大管理方針	
GRI 指標	GRI 412-1、GRI 412-2、GRI 412-3
衝擊說明	人權是全球普世價值，在重視人權的基礎下，遵照當地相關法規生產產品，不發生不法消耗能源之情事，亦會響應節能政策，生產具有社會及環境友善之產品。對本公司消費者而言，使用產品時可無負擔並友善環境。若人權未能加以保護級重視，可能影響企業形象、產品品質，乃至於影響企業永續發展。
政策與承諾	虹光秉持以能力及貢獻為衡量指標，確保所有員工權利及機會均等，關切人權議題，保證所有員工之工作機會均等，禁止歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，承諾均不會因為性別、地域、種族宗教、身體殘疾、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或工會關係等，而有任何的不平等待遇，並且不聘用童工，也要求供應商保障其勞工安全與權益，共同打造供員工安全友善的工作環境。
目標	<p>【短期目標】(2023~2024 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續宣導內部人權平等政策 <p>【中長期目標】(2025~2032 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 3 年內提升供應商願承諾保障勞工安全與權益之數量 ■ 5 年內提升女性主管之人數比例 ■ 10 年內提升女性於董事會之席次
責任	法務智權部及人力資源部
資源	持續提供員工教育訓練，宣導兩性平等及性騷擾防治
申訴機制	本公司於公司官網上提供申訴電子信箱，供公司員工、投資人及其他利害關係人之互動。本公司對所有利害關係人所提出之建言及申訴，將公正及適當地處理。利害關係人提出之建言或申訴範圍限與本公司公務相關之事項，且提出者應具其真名及聯絡方式，以利本單位調查及回覆。


		本公司利害申訴管道 
行動方案	<ul style="list-style-type: none"> ■ 要求供應商保障勞工安全與權益：例如未雇用童工，且未強迫、奴役虐待員工 ■ 員工之薪資達當地法定最低工資標準，員工工作時間、加班時間及提供之員工福利符合當地法律規定 ■ 提供足夠數量無障礙設施、無障礙專用車位、無障礙洗手間及集乳室等，打造友善工作環境，提供員工可健康安全的工作場所，遵守與員工健康安全相關之法律規範 	
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續維持員工平等之政策 <ol style="list-style-type: none"> 1. 招募員工時平等任用 2. 績效考核不因國籍、年齡、性別、性向、宗教立場或政治立場受影響 	

公司積極建立良好的人權保障辦法，讓員工在安全受尊重的環境下工作，保持正面積極的身心狀態，以將各自的長才發揮到最大化，為公司創造績效，建立友善的循環。

虹光內部人權政策

- (1)致力於創造平等任用、免於歧視之工作環境，無論是國籍、年齡、性別、性向、宗教立場或政治立場均不影響工作權。
- (2)遵守相關勞動及環境法規，以確保員工於安全之環境工作。
- (3)不聘用童工。
- (4)不得採用任何形式之奴役或脅迫使員工進行非自願性勞動。
- (5)鼓勵員工維持身心健康與工作平衡。

5.5 職業安全衛生

重大管理方針	
GRI 指標	GRI403-1~GRI403-10
衝擊說明	公司積極強化職安風險減緩與預防措施，並實施健康服務與促進活動打造永續健康職場，保障所有工作者健康安全人權保障，提供健康及安全的職場環境，讓員工安心的工作，有助於提升公司營運效果。
政策與承諾	<p>【職業安全衛生】 遵循 CNS45001 職業安全衛生管理系統規範，並依照公司狀況制定虹光環境保護及職業安全衛生政策，落實預防管理及稽核制度，確保工作環境及作業安全，健康安全之工作環境是工作者首要的勞動條件要求，本公司持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害，改進安全衛生績效，展現安全衛生的承諾。</p> <p>【員工健康】 提供員工安全衛生的工作環境，強化員工的健康管理，為公司維持競爭力。</p>
目標	<p>【短期目標】(2023 年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 失能傷害件數 0 件 <p>【中長期目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續維持失能傷害件數 0 件 <p>(以上皆不含廠外交外通事故)</p>
責任	職業安全衛生室
資源	職安全衛生室:年度定期內部稽核、各項專職人員在職訓練、各類健康促進活動、每二年辦理免費員工健康健查、每年特殊作業健康檢查。
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司建立多元化溝通機制，包含勞資會議、職業安全衛生委員會、相關申訴檢舉信箱。 ■ 針對申訴或事件員工個資審慎保密及處理，積極塑造尊重、關懷、保護人權的企業環境，保障勞工與集體談判的權力，促進健康正向的勞資關係。 <p style="text-align: right;">本公司利害申訴管道 </p>

行動方案	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續降低安全衛生風險、預防與減少職業災害、促進員工健康、推行安全活動宣導作業。 ■ 選用最佳可行之技術及管理，致力於整理整頓、製程減廢、污染預防，及保障員工、承攬人及鄰近社區的健康與安全。 ■ 持續員工的訓練、溝通及諮詢，鼓勵全員參與及加強與承攬人及客戶的溝通，使其充分瞭解公司的職安衛與環境政策。
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續推行 CNS 45001 職業安全衛生管理系統，以系統性的管理評估。 ■ 年度定期內部稽核，針對不符合事項即時採取改善措施，並將稽核報告提供予相關管理單位改善追蹤。 ■ 每季召開職業安全衛生委員會，暢通員工溝通管道、提供諮詢與通報流程。

5.5.1 職業安全衛生管理系統

為實踐員工是公司最重要資產的理念，與遵循相關職業安全衛生法令要求下，虹光利用風險管理手法，將公司職業安全衛生風險分級管理。在高階主管與全體員工支持下，參照國家標準 CNS 45001:2018 建立、實施及維持職業安全衛生管理系統，並與衛生醫療單位諮詢或合作，展開職場健康促進活動，且獲得國民健康署評定符合健康職場認證—健康促進標章，以維持與促進員工身心健康。

為保障員工工作之職業安全，我們除訂定環境保護及職業安全衛生政策外，更制定「職業安全衛生管理」相關程序文件，嚴格管控每個工作場所細節，以確保員工及所有駐廠工作者，在工作時不致暴露於危險之中，或是因為錯誤的操作導致受傷，使得員工工作安全得以落實，職業安全衛生管理系統適用於廠區全體工作人員(包含駐廠工作人員)。

類別	職業安全衛生管理系統	
	-員工	-工作者(不含員工)
職業安全衛生管理系統涵蓋員工人數(a)	389	26
在此管理系統下， 經內部稽核之員工人數(b)	389	26
員工總人數(d)	389	26
涵蓋比率(a/d)	100%	100%
經內部稽核之涵蓋比率(b/a)	100%	100%

職業安全衛生委員會

虹光依法成立「職業安全衛生委員會」由勞方及資方代表共同組成，每季召開一次，針對內外部環安衛溝通處理，相關職責事項執行、緊急應變組織與協調、負責本公司環境與職業安

全衛生管理目標及方案的制訂與實施、管理環境與職業安全衛生體系文件紀錄管控，對違反規定之事項提出改正與預防措施。而管理代表負責批准核定頒佈管理體系文件，對公司管理體系的建立、完善和保持運行的決策負責；確保環境保護及職業安全衛生方針和環境目標與公司目標一致；主導管理階層審查；批准環境與職業安全衛生目標達成狀況。

職業安全衛生委員會	
成員	<p>本委員會置委員 16 人，由董事長/總經理兼任主任委員，並由職業安全衛生業務主管擔任執行秘書，輔助其綜理會務。其餘委員由下列人員組成：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職業安全衛生人員(2 人) 2. 各部門之主管、監督、指揮人員。(5 人) 3. 與職業安全衛生有關之工程技術人員(此為列席人員非固定委員) 4. 從事勞工健康服務之醫護人員(1 人) 5. 勞工代表(6 人) <p>職業安全衛生委員會勞方代表占總成員的 37.5%。</p>

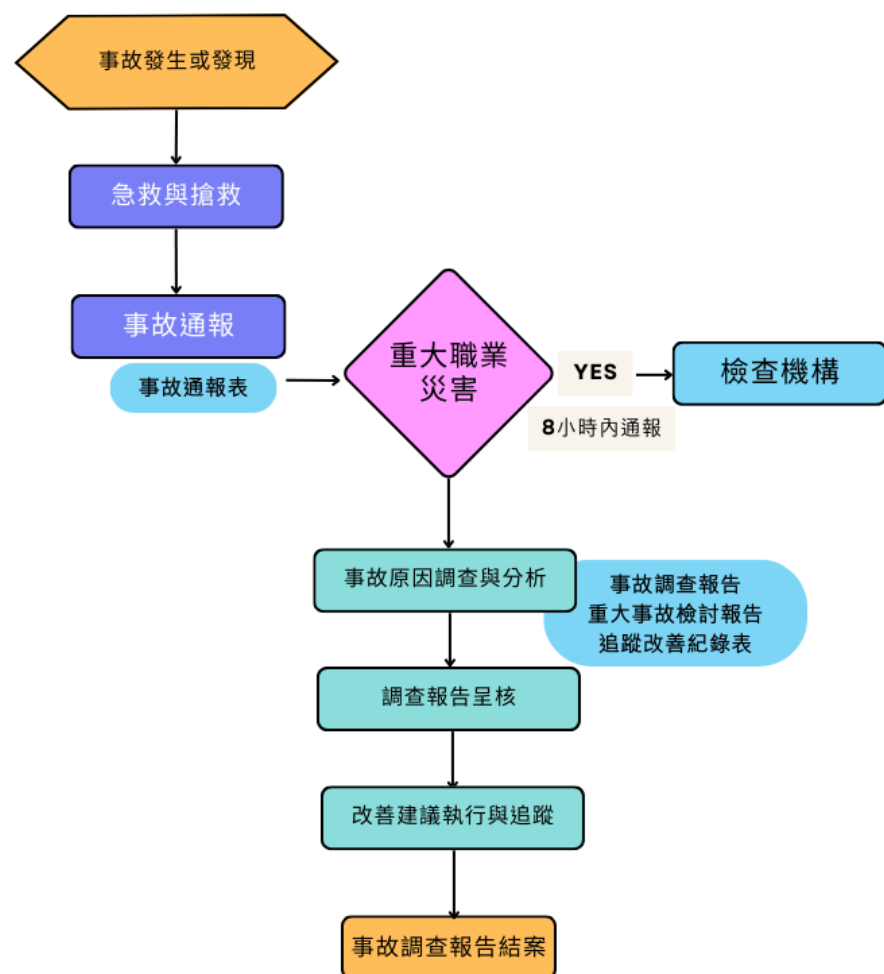
2022 年職業安全衛生委員會除制定當年環境檢測計畫並執行外，亦訂定 2023 年之職業安全衛生管理計畫與內部防疫新規定。為健全員工安全無虞的工作環境，職業安全委員會亦針對員工提案積極回應，保持勞資雙方的有效溝通。2022 年針對員工提出一項修繕方案，業已評估後處理完竣。2022 年間無職業安全衛生相關之申訴案件，本公司自上市以來，亦無因為環保或職業安全衛生被控訴或被主管機關懲處事件。

5.5.2 職業危害辨識與風險評估流程

事故調查流程

當發生職安事故時，將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，依程序須辦理呈核並實施改善對策，統由專責單位監督與追蹤，以減少損失及預防類似情形重複發生，若有職災事件發生，均會致力協助受傷員工申請相關保險理賠，並視其復原情況調整工作職務。

■ 事故調查流程圖



風險辨識流程

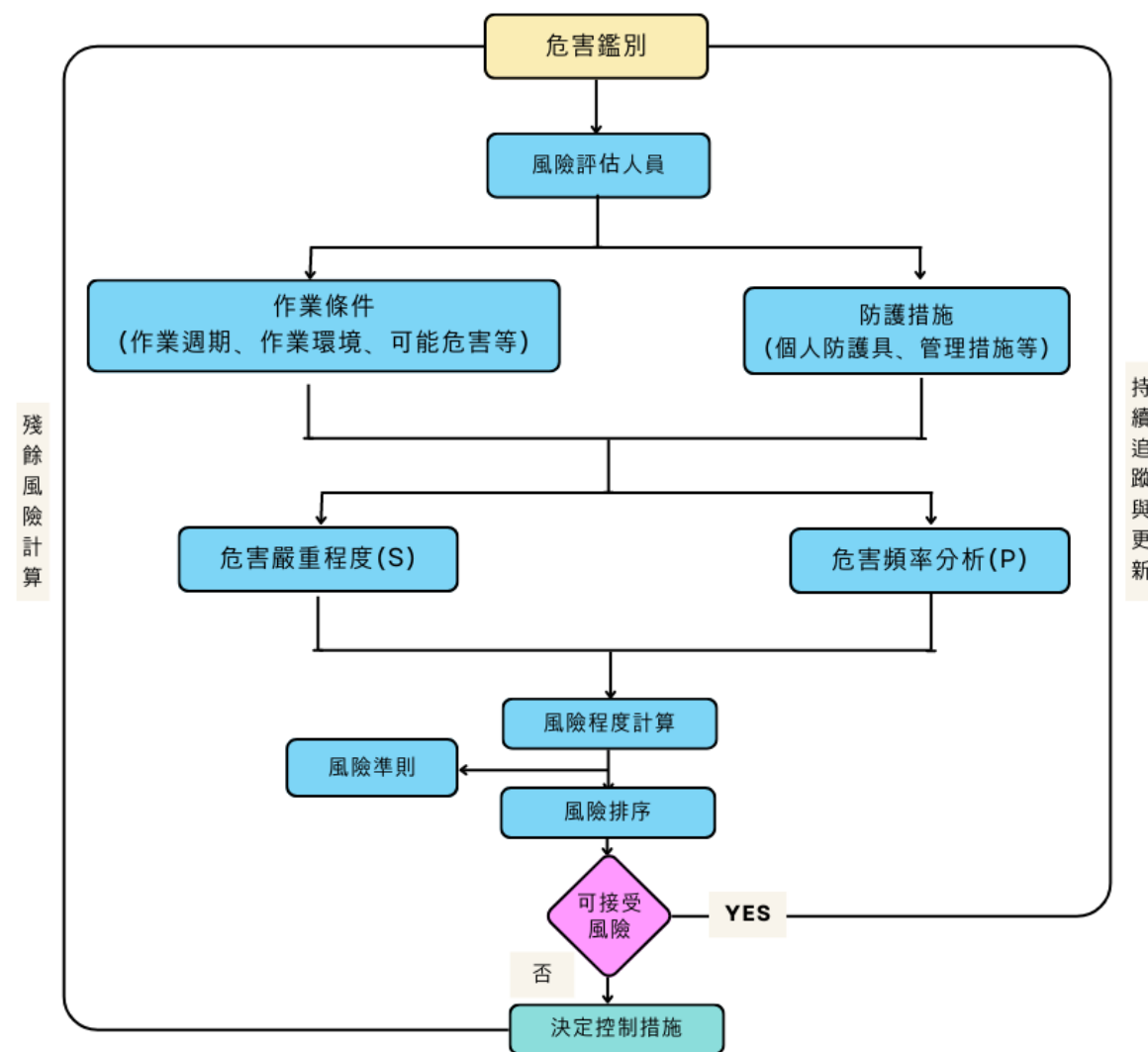
本公司每兩年執行一次職安衛危害之辨識與風險評估，由各單位訓練合格人員負責危害鑑別判定，清查各部門作業流程、步驟、頻率及可能危害與機會的原因，考量現有系統之管理措施後，將危害因子量化作為風險評估之依據，經職業安全衛生室審查後訂定風險等級及設定危害風險的作業執行控制與改善目標，並納入職安管理系統定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在之職業危害。

工作環境如遇有增加或改變產品/服務/流程時，導致工作之組織、環境、設備、勞動力或條件之變動者，將造成非例行性危害狀況，則須填寫「變更管理環安衛管制表」，以對該項作業活動重新評估其危害鑑別與風險。

在執行任何作業的當下，若發生立即危險緊急事件，員工依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分。針對風險評估結果為不可接受危害及高風險與機會，將立即導入改善方案以降低風險，透過消除、取

代、工程改善等，搭配人員資格、警示、防護具、監督量測、緊急應變等行政管理，進行改進以立即降低風險。

■ 風險辨識流程圖



5.5.3 職業傷害

建立健康安全工作環境是照顧員工的最基本條件，2022 年公司並無重大職業災害及職業病發生，可記錄之職業傷害共計 0 件，輕微事件共 2 件，經調查皆為上下班交通事故，後續本公司積極加強宣導員工交通安全意識，並於廠區道路增加警示三角錐，本年度亦未發生承攬商於工作場所受傷之事件。

項目	員工統計	非員工之工作者
總經歷工時(小時)	770,108	51,988
一般職業傷害件數(件)	0	0
嚴重職業傷害件數(件)	0	0
死亡件數(件)	0	0
可記錄之職業傷害合計 (b+c+d) (件)	0	0
損工日數	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率	0	0
失能傷害頻率(註 1)	0	0
失能傷害嚴重率(註 2)	0	0
總合傷害指數(註 3)	0	0

註 1：失能傷害頻率=每百萬工時中登錄工傷傷害人次，計算公式為應登錄之傷害人次
x1,000,000÷總經歷工時

註 2：失能傷害嚴重率=每百萬工時中失能傷害損失之日數，計算公式為失能傷害損失日數
x1,000,000÷總經歷工時

註 3：總合傷害指數= √ (職業傷害頻率* 職業傷害嚴重率/1,000)

5.5.4 職業安全衛生訓練

虹光遵循法規要求新進員工參與「職業安全與衛生」必修課程，包括基本衛生概念及安全衛生工作守則等，提高新進人員環安衛意識，降低危害發生機率。為增加全體員工的緊急應變能力，本年度舉辦四次緊急應變教育訓練，若遇緊急狀況，即可按部就班遵照流程做好防治。

本年度重點職業安全衛生訓練課程如下：

訓練課程名稱	訓練課程內容說明	參與單位	舉辦場次	參與人次
新進人員環安衛教育訓練	1. 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則 2. 作業安全衛生有關法規概要 3. 作業前、中、後之自動檢查 4. 標準作業程序 5. 緊急事故應變處理 6. 消防及急救常識暨演練 7. 其他與勞工作業有關之安全衛生知識	各部門新進人員	6	69
緊急應變教育訓練與演練	1. 各項消防及急救常識課程 2. 緊急應變編組通報聯絡班/滅火班/避難引導班/安全防護班/救護班等演練 3. 疏散演練	各部門編組人員	4	352
職業安全專業技能課程	1. 環安衛管理系統內部稽核員訓練 2. 職業安全衛生管理員訓練 3. 2022 年度 AED 管理員課程 心肺復甦術(CPR+AED)	各單位指派人員	4	38
職業安全在職訓練	1. 一般在職訓練 2. 特殊作業在職訓練	各單位人員	15	30



2022 緊急應變教育訓練-消防栓操作



2022 緊急應變教育訓練-滅火器操作



2022 救護人員及 AED 操作訓練



2022 使用化學品洩漏演練



2022 全體員工廠區疏散演練



2022 緊急應變教育訓練--滅火器操作

5.5.5 健康促進服務

虹光和衛生醫療單位合作，舉辦大小健康促進活動，並獲得國民健康署評定符合健康職場認證—健康促進標章，以員工健康做為目標，邀請職醫每月固定駐診、每年舉辦健檢分析講座，透過醫師健康諮詢，協助矯正其生活型態，避免員工慢性疾病上身。鼓勵員工參與各項健康衛教講座，舉辦健康減重活動、防癌篩檢、體適能檢測活動等，全方位照顧員工健康。2022 年度共 839 人次參與健康促進活動。

主要健康檢查項目	人數	健康檢查內容說明
2021 年特殊健康檢查	8	依照勞工健康保護規則每年 1 次，提供特殊健康檢查。特殊健檢報告採分級管理，並報告二級以上安排職醫健康指導。 2021 年特殊作業二級管理以上共 4 位員工，均已完成職醫健康指導。
2022 年特殊健康檢查	10	依照勞工健康保護規則每年 1 次，提供特殊健康檢查。特殊健檢報告採分級管理，並報告二級以上安排職醫健康指導。 2022 年特殊作業二級管理以上共 3 位員工，均已完成職醫健康指導。



主要健康檢查項目	人數	健康檢查內容說明
2021 年一般健康檢查	365	兩年一次優於法規，依照勞工健康保護規則及關心員工健康，提供健康檢查。健檢報告採分級管理，將優先篩選高風險者並安排健康指導。針對有心血管中高風險群給予過負荷量表評估，以了解其工作負荷對其健康造成的影響。

■ 2022 亮點健康促進活動與宣導

名稱	活動說明	頻率/ 次數	參與 人數	照片
視力保健檢測	透過眼壓檢查及電腦自動驗光機檢測，讓同仁早期診斷早期治療，以預防視力的惡化及眼睛疾患的產生。	1 次/ 年	96	
骨質檢測活動	員工診所到場服務，初篩讓同仁知道目前骨質狀況及對於骨質疏鬆症與防治方法，進而達到預防保健之效果。	1 次/ 年	153	
防癌篩檢(腸篩及乳篩)	與衛生所合辦，為了同仁健康，配合國建署免費篩檢活動，希望可以早期發現早期追蹤治療。	1 次/ 年	78	
體適能檢測活動	提供同仁了解自我體能現況及評估運動績效的管道。	1 次/ 年	60	
養肺顧氣管-中醫護肺講座	專業中醫師主講，秋冬季節及新冠確診後久咳困擾，透過食療、運動、穴道方面講座，提供簡單易行的保養方法，幫助您呼吸更順暢，提升身體免疫	1 次/ 年	31	

名稱	活動說明	頻率/ 次數	參與 人數	照片
	力。同仁對課程整體滿意度達 94%。			

5.5.6 職業病預防相關計畫

2022 年虹光無任何因職業傷害而造成工作者死亡或經判定為職業病或嚴重職業傷害的情形發生，我們持續致力提供員工安全無慮的工作環境，以達到職場零災害為最終目標。

職業傷害及職業病預防相關計畫

1. 人因性危害預防計畫：

- A. 用以預防員工因長期暴露在設計不夠理想的工作環境、重複性作業、不良的作業姿勢或工作時間管理不當下，引起工作相關肌肉骨骼傷害、疾病之人因性危害的發生。
- B. 傷害狀況調查及分析：主動辦理員工傷害或肌肉骨骼傷害狀況調查，內容包括職業傷害統計與分析，並進行預防肌肉骨骼傷害、疾病或其他危害之教育宣導及訓練；另就結果做出危害評估，提出告知風險、健康指導、調整或更換工作等健康保護措施建議。

2. 異常工作負荷促發疾病預防計畫：

- A. 為避免員工因異常工作負荷促發疾病，針對輪班、夜間工作、長時間工作等異常工作負荷可能促發疾病之員工，公司安排高風險群之臨場服務醫師及護理師訪談，瞭解適性配工之需求，並予以健康相關指導。
- B. 適時轉介相關醫療資源等措施，防止員工因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，以達到過勞防護及壓力管理之目的，減少促發疾病之風險，維護員工之身心健康。

3. 執行職務遭受不法侵害預防計畫：

- A. 透過採取適當配置工作場所、依工作適性調整人力、提供必要保護措施，以保障員工免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病。
- B. 公告預防工作場所職場暴力之書面聲明，辦理危害預防及溝通技巧教育訓練等措施，確保勞工身心健康、建立友善職場文化。

5.6 社會公益

虹光長期關注社會公益及在地社區發展，並發揮自身力量與非營利機構一同努力，積極提供資源於教育、助貧，如捐款來關懷鄰近機構、支持新竹弱勢團體、協助偏鄉教育學習等。本年度參與信望愛基金活動贈與新台幣 40 萬元，捐助博幼基金會新台幣 3 萬元，並半年舉辦一次公益捐血活動，希望長期舉辦公益服務活動與捐款，延續發揮企業具體影響力，未來虹光依舊會竭力創造更多元的社會正向影響力，並將持續鼓勵員工參與社會公益，善盡社會公民責任，達成社會共好的願景。

公益活動名稱	活動說明	頻率/次數	參與人數
公益捐血活動	「捐血一袋、救人一命」的公益捐血活動，2021~2022 年共捐出 206 袋血量。	2 次/年	154



附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	虹光依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日		
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021		
GRI 行業準則應用	無		
GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	7	關於虹光
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2	關於報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2	關於報告書
	2-4 資訊重編	-	本次無資訊重編，故不適用
	2-5 外部保證/確信	2	關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	38	2.6 供應鏈管理
	2-7 員工	75	5.1 員工結構
	2-8 非員工的工作者	75	5.1 員工結構
	2-9 治理結構及組成	21	2.1 公司治理
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	21	2.1 公司治理
	2-11 最高治理單位的主席	21	2.1 公司治理
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	21	2.1 公司治理
	2-13 衝擊管理的負責人	21	2.1 公司治理
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	21	2.1 公司治理
	2-15 利益衝突	21	2.1 公司治理

	2-16 溝通關鍵重大事件	21、 33	2.1 公司治理 2.3 風險管理
GRI 3：重大主題 (2021)			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-18 最高治理單位的績效評估	21	2.1 公司治理
	3-2 重大主題列表	22、	2.1 公司治理
	2-19 薪酬政策	77	5.2 員工福祉與關懷
	2-20 薪酬決定流程	21	2.1 公司治理
	2-21 年度總薪酬比率	21	2.1 公司治理
	2-22 永續發展策略的聲明	6	董事長的話
	2-23 政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	-	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	-	各重大主題管理方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	30	2.2 誠信經營與反貪腐
	2-27 法規遵循	35	2.5 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	7	關於虹光
	2-29 利害關係人議合方針	16	1.3 利害關係人議合
	2-30 團體協約	77	5.2 員工福祉與關懷

公司治理			
3-3 重大主題管理		30	2.2 誠信經營與反貪腐
法規遵循			
3-3 重大主題管理		35	2.5 法規遵循
風險管理			
3-3 重大主題管理		32	2.3 風險管理
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	32	2.3 風險管理
循環經濟			
3-3 重大主題管理		42 70	3.1 創新研發及循環經濟 4.4 廢棄物與資源循環
創新研發			
3-3 重大主題管理		42	3.1 創新研發與智慧財產管理
資訊安全管理			
3-3 重大主題管理		51	3.3 資訊安全與隱私
GRI 418 (2016)：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	51	3.3 資訊安全與隱私
產品品質管理			
3-3 重大主題管理		47	3.2 產品安全與品質管理
GRI 416 (2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	47	3.2 產品安全與品質管理
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	47	3.2 產品安全與品質管理
廢棄物管理			

3-3 重大主題管理		70	4.4 廢棄物與資源循環
GRI 306 (2020) : 廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	70	4.4 廢棄物與資源循環
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	70	4.4 廢棄物與資源循環
	306-3 廢棄物的產生	70	4.4 廢棄物與資源循環
	306-4 廢棄物的處置移轉	70	4.4 廢棄物與資源循環
	306-5 廢棄物的直接處置	70	4.4 廢棄物與資源循環
職業安全衛生			
3-3 重大主題管理		88	5.5 職業安全與衛生
GRI 403 (2018) : 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	88	5.5 職業安全與衛生
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	88	5.5 職業安全與衛生
	403-3 職業健康服務	88	5.5 職業安全與衛生
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	88	5.5 職業安全與衛生
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	88	5.5 職業安全與衛生
	403-6 工作者健康促進	88	5.5 職業安全與衛生
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	88	5.5 職業安全與衛生
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	88	5.5 職業安全與衛生
	403-9 職業傷害	88	5.5 職業安全與衛生
	403-10 職業病	-	本公司未有職業病危害情事發生
人才吸引、留任與發展			
3-3 重大主題管理		82	5.3 人才吸引、留任與發展

GRI 404 (2016) : 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	82	5.3 人才吸引、留任與發展
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	82	5.3 人才吸引、留任與發展
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	82	5.3 人才吸引、留任與發展
其他主題			
GRI 200 : 經濟			
GRI 201 (2016) : 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	34	2.4 經營績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	32 54	2.3 風險管理 4.1 氣候變遷治理與因應
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	82	5.3 人才吸引、留任與發展
	201-4 取自政府之財務援助	34	2.4 經營績效
GRI 204 (2016) : 採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	38	2.6 供應鏈管理
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	30	2.2 誠信經營與反貪腐
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	30	2.2 誠信經營
GRI 206 (2016) : 反競爭行為	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	30	2.2 誠信經營
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	30	2.2 誠信經營
GRI 300 : 環境			
GRI 308 (2016) : 供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	38	2.6 供應鏈管理
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	38	2.6 供應鏈管理
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	68	4.3 能源管理
	302-3 能源密集度	68	4.3 能源管理
	302-4 減少能源消耗	68	4.3 能源管理

GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	64	4.2 溫室氣體管理
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	64	4.2 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	64	4.2 溫室氣體管理
	305-5 溫室氣體排放減量	64	4.2 溫室氣體管理
GRI 400 : 社會			
GRI 401 (2016) : 勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	75	5.1 員工結構
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	77	5.2 員工福祉與關懷
	401-3 育嬰假	77	5.2 員工福祉與關懷
GRI 402 (2016) : 勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	-	如公司遇有重大營運變更，將於一個月前告知
GRI 405 (2016) : 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	21 75	2.1 公司治理 5.1 員工結構
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	82	5.3 人才吸引、留任與發展
GRI 413 (2016) : 當地社區	413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫	100	5.6 社會公益
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	100	5.6 社會公益
GRI 414 (2016) : 供應商社會評估	414-1 使用社會標準篩選新供應商	38	2.6 供應鏈管理
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	38	2.6 供應鏈管理

附錄二 「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」揭露項目索引表

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	2022 年本公司使用 6,190.09 GJ 之能源總量，外購電力占比最大，佔總能源使用量的 98%，暫無使用再生能源。	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	2022 年總取水量 11,330 噸 2022 年總耗水量 2,266 噸	公噸 (t)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2022 年共產生 60.47 公噸的有害廢棄物處理量，佔總廢棄物總量的 36%。本公司於 2022 年資源回收再利用包含：廢鐵、廢塑膠、廢 PCBA、紙類及塑膠袋等共計回收 54.8 公噸，廢棄物再利用率為 32.4%。	公噸 (t)，百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	2022 年虹光並無重大職業災害及職業病發生，可記錄之職業傷害共計 0 件，輕微事件共 2 件，經調查皆為上下班交通事故。	比率(%), 數量
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	量化	附零組件之廢印刷電路板共計 0.64 公噸，交由最終處理廠進行再循環利用，再利用率為 0.4%	公噸 (t)，百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	虹光依照建立「供應商管理辦法」，供應商評鑑小組負責審查評選，確實瞭解供應商背景、經營、管理績效，評鑑遴選按物料風險管控，必要	不適用

			時進行實地訪查，並填寫實地評鑑表，會簽各部門主管，最後呈品質代表核准後，始得選定為供應商。	
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	2022 年虹光未有因與反競爭行為條例的法律訴訟而造成的金額損失。	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	<p>主要產品 2022 年產量共 375,938 台，分別為：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 影像掃描器為 95,669 台 ■ 數位化辦公設備為 214,893 台 ■ 多功能事務機相關產品為 65,373 台 ■ 其他為 3 台 	依產品類型而不同