

VIVOTEK

A Delta Group Company

2021 晶睿通訊永續報告書

VIVOTEK

The logo 'VIVOTEK' is rendered in large, white, block letters against a blue background. The letter 'V' has a person on a skateboard below it. The letter 'I' has a person on a bicycle below it. The letter 'O' contains a circular inset showing a person watering a plant. The letter 'T' has a person kneeling and planting a tree below it. The letter 'E' has a person holding a globe above it. The letter 'K' has a person holding a globe above it. The background features stylized clouds and a blue gradient.

VIVOTEK SUSTAINABILITY REPORT

目錄

0. 前言 2

0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書 3

0-2 總經理的話 4

1. 概況 6

1.1 概況與經營理念 7

1.2 品牌銳變 9

1.3 獎項榮耀 22

1.4 公協會參與 26

1.5 產業概況 27

1.6 產品概況 28

1.7 永續應用案例 32

2. 永續推動與利害關係人議和 33

2.1 永續使命與推動 34

2.2 呼應全球永續發展 36

2.3 利害關係人鑑別 37

2.4 重大性分析 38

2.5 利害關係人溝通 39

3. 公司治理 41

3.1 經營績效 42

3.2 董事會職能與股東溝通 47

3.3 風險管理 58

3.4 資訊安全管理 64

3.5 客戶關係管理 66

3.6 供應鏈永續管理 70

4. 創新與品質管理 76

4.1 創新研發與合作資源 77

4.2 專利與智慧財產權 86

4.3 品質管理系統 90

5. 環境關懷 94

5.1 工廠智能化 95

5.2 再生能源利用 98

5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理 100

5.4 氣候變遷風險及機會 105

6. 員工關係與社會參與 110

6.1 員工概況 111

6.2 人才招聘與留任 112

6.3 員工發展與教育訓練 115

6.4 員工人權與溝通 125

6.5 多元化福利措施 128

6.6 職業安全與衛生 133

6.7 社會參與 135

7. 附錄 141

7.1 GRI索引表 142



0 前言

2021年晶睿通訊秉持企業永續經營原則，推動國際倡議並延續品牌銳變精神，今年更將環境議題彙整成為獨立章節，融合品牌催化劑「Care - Concern for Others」，以嶄新主題：「**品牌銳變·永續關懷**」，作為今年報告書的重要主軸。我們將持續精進E環境、S社會、G治理三大面向，響應永續經營精神。

總經理



0-1「品牌銳變，永續關懷」關於本報告書

晶睿通訊從品牌催化劑「關懷」- Care - Concern for Others作為企業永續旅程的起點，關注並自主揭露E（環境）、S（社會）、G（公司治理）的各項重要議題。同時呼應晶睿的核心價值觀：誠信、當責、關懷、創新，並在日常營運決策中，融合速度、透明、品質、團隊合作的企業文化，結合2021年所完成的品牌銳變，以全新的品牌形象與市場定位，建立永續主軸並開展短中長期目標與行動方案，秉持永續精神並邁向全球第一線安防領導品牌。

本年度報告書以「品牌銳變，永續關懷」為主題，結合2021年度品牌銳變對內與對外正式宣布的契機，實際應用晶睿通訊的品牌關懷精神，回應各利害關係人並呼應企業永續。

範疇與時間

涵蓋時間：為2021年1月1日至2021年12月31日

涵蓋範疇：以全球總部 - 台灣新北市中和區晶睿通訊股份有限公司為主要資訊來源。

報告書撰寫原則

晶睿通訊秉持自發主動原則發行此報告書，依據利害關係人所關切之重大議題，擬訂報告書架構，並依照全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative，簡稱GRI）所發行的「GRI永續報告性準則」（GRI Sustainability Reporting Standards，簡稱GRI準則）編撰，並依循GRI準則進行揭露，相關內容與GRI準則之對照，請參照最後章節的GRI索引表。本報告書呼應聯合國永續發展目標SDGs（Sustainable Development Goals），並在章節「2.2呼應全球永續發展」中詳述，在其他各章節中，也響應SDGs的各項具體行動並詳加說明。本報告書中之財務數據，經採用PwC資誠聯合會計師事務所所簽證之財務年報。

報告書內部管理流程與發行

本報告書經由晶睿通訊企業永續推動小組收集資訊分工完成，經總經理核准後發行。為響應無紙化，永續報告書發行電子版本並公開於公司官網企業永續專區。

2021年企業永續報告書發行時間：2022年10月發行。

2022年企業永續報告書發行時間：預計於2023年10月發行。

聯絡窗口：晶睿通訊股份有限公司 企業永續推動小組

連絡電話：02-8245-5282 #5134 謝小姐

公司地址：新北市中和區連城路192號6樓

晶睿通訊企業永續信箱：csr@vivotek.com

晶睿通訊企業永續官網：

<https://www.vivotek.com/csr/content/10/ESG>

晶睿通訊企業永續報告書：

<https://www.vivotek.com/csr/content/9/download-report>



0-2 總經理的話

疫情衝擊全球，顛覆全世界的生活型態，帶來企業營運的各種挑戰。2021年晶睿通訊全球員工數已超過1,100人，在經營團隊與全體同仁努力下，合併營收達新台幣54.52億元，較2020年減少1.67%，主因疫情影響國際貿易甚鉅，面臨長、短料及缺料困境，晶睿通訊積極面對，且持續優化內部機制，營運策略奏效，逐步發揮效益。針對未來發展事業藍圖，品牌事業將持續銷售符合美國國防授權法系列產品，不斷優化資安防護力，創造疫情下的安防商機，亦透過布局垂直市場、發展智慧解決方案擴充營運規模，輔以發展智能工廠、跨足門禁市場及提升服務量能等面向拓展代工業務。根據調查報告，全球影像安防產業在未來五年仍有近8%的年複合成率，晶睿通訊將以品牌與代工事業雙引擎推動成長，同時進行生產自動化，優化製造成本、提升價值，以達到客戶及股東的期望。

針對**環境(Environment)**永續，晶睿通訊積極呼應母公司台達集團所主張之全球再生能源倡議RE100，此倡議以自主節能、運用太陽能自發自用以及自行投資再生電力電廠等能力為主，同時評估當地綠電市場的交易成熟度，搭配綠色購電協議或再生能源憑證，晶睿通訊於2022年開始陸續導入再生能源，致力達到承諾目標。加入RE100倡議也將進一步帶動下游供應鏈發展綠能，更設立相對應單位ICP成本中心，期望公司各單位及員工將ESG思維融入日常營運工作，藉以發揮積極節能減碳效益。此外，本公司推動精實生產的計畫，加速推動工廠智能化策略，經由生產部與中央統籌單位訂立與推動合理化與標準化流程，由自動化團隊規劃與導入自動生產設備。精簡與優化整體生產流程，降低產線外的加工作業，並導入流線式生產排程，減少無效搬運與再製品庫存空間浪費，有效提升工廠的空間與產能。在專案流程管理上，導入及建立規範，提升整體運作效率。近期更陸續開發第一條成品測試自動產線，推動測試作業標準化與數值化，大幅降低工時及作業員人數，同步提升產能與品質。



晶睿通訊第八屆公司治理評鑑榮升第二級，圖為晶睿通訊總經理 廖禎祺。

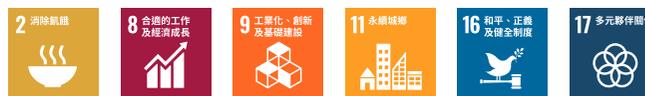
關注**社會(Social)**議題，將乏味公共議題轉化為有趣任務，透過品牌催化劑「Care - Concern for Others」延伸品牌活動，打造「社區安全地圖」在地關懷企畫，融入實境遊戲與解任務橋段，帶領員工以真實互動且生活化方式走入社區，透過社區安全地圖活動，找出鄰里中安全及危險區域，落實品牌精神，建構社區安全、環境優化的具體提案，將專長的安防解決方案落實鄰里巡守範圍，期望打造安心、安全的生活環境。在強化雙向溝通、守護社區安全的同時，更呼應聯合國永續發展目標(SDGs)，推動工業化創新及基礎建設與永續城鄉倡議，致力為永續發展目標而努力。

在**公司治理(Governance)**面向，晶睿通訊為建立良好內部管理機制，積極落實公司治理及ESG，改善、推動各項措施奏效，2022年證交所公告的第八屆公司治理評鑑榮升第二級，於短短兩年晉升五個級距，營運管理展現成果。此外，更於中小市值評鑑(50至100億企業)排進第一級，成為前5%的新進榜公司。晶睿通訊於「維護股東權益及平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」、「落實企業社會責任」等面向獲得高分。

回顧過去，晶睿通訊成立於2000年，深耕台灣市場，以在地研發、設計及製造的優勢，推動自有品牌VIVOTEK與代工雙事業，跨足國際，陸續與全球夥伴建立策略聯盟，成功攜手逾100個國家、超過180家授權經銷商合作，且於美國、日本、荷蘭、印度、墨西哥等地設有分公司或辦公室。晶睿通訊擁有超過21多年經驗，以深耕影像及音訊的領先技術能力而廣受市場認可，致力發展安防攝影機、影像管理軟體，更透過人工智能、機器學習、邊緣運算等廣泛應用於產品服務內容。

為提升品牌價值，接軌人工智慧及發展雲端服務的物聯網時代，2021年推出品牌銳變計畫，以「We Get The Picture」為溝通主軸，展開品牌系列活動。連續二年獲得台灣國際品牌潛力之星，分別於「品牌強度、品牌作用力、財務表現」三大指標，表現亮眼；物聯網時代的資訊安全議題受市場高度重視，晶睿通訊的產品設計以研發為導向、資安思維為優先考量，並持續與趨勢科技合作，升級網路攝影機的防護能力，在資訊安全上，結合產、官、學、研四大面向優化資安架構，積極完善產業資安防護網，發展全系列安防產品藍圖，與出口產品資訊安全，更獲頒經濟部工業局首屆金防獎，是台灣獲得最多資安認證的品牌，成為物聯網時代的安防產業典範。

放眼未來，晶睿通訊秉持企業永續經營原則，延續品牌銳變的全新品牌精神，今年將環境議題彙整成為獨立章節，並融合了「Care - Concern for Others」的品牌催化劑，以嶄新的主題「品牌銳變·永續關懷」，成為本公司自主發行第五本企業報告書的重要主軸。本公司亦持續強化永續策略推廣，積極安排相關課程，擴大跨部門參與，同時擬定短、中、長期策略，強化報告中各章節揭露資訊及優化作為。亦透過先前執行之問卷調查，定義利害關係人的關注議題，包含創新研發、經濟績效、風險管理、勞資關係、公司治理、客戶關係管理、人才發展、供應商永續管理、社會參與、人才吸引與留才、資訊安全等面向，我們將持續精進E環境、S社會、G治理三大面向，響應永續經營精神。



1 概況

2021年正式對內外發表品牌銳變成果，並運用新的品牌形象發展整體溝通策略。

- ① 企業文化：速度Speed、透明Transparency、品質Quality、團隊合作Teamwork
- ② 核心價值觀：誠信Integrity、關懷Care、創新Innovation、當責Accountability
- ③ 品牌催化劑「關懷」：Care - Concern for Others
- ④ 品牌標語：" We Get the Picture "

2021年度獲獎榮耀：

- ① 連續九年獲國際安防a&s雜誌評選為全球安防企業前20強
- ② 勞動部人才發展品質管理系統評鑑銅牌
- ③ 獲頒首屆金防獎並榮登台灣資安認證最多品牌
- ④ 連續二年榮獲台灣國際品牌潛力之星



1.1 概況與經營理念

公司名稱	晶睿通訊股份有限公司
成立時間	西元2000年
總部地址	新北市中和區連城路192號
董事長	羅永堅
總經理	廖禎祺
資本額	新台幣8.66億元
全球據點	美國、日本、荷蘭、印度、墨西哥
股票代碼	3454



概況

晶睿通訊股份有限公司成立於2000年2月，總部位於新北市中和區，旗下包含品牌事業群及代工事業群，並以自有品牌「VIVOTEK」行銷全球，為全球安防領導品牌。品牌名稱VIVOTEK主要由四個英文單字組成，分別為VI代表影像(Video)、VO為聲音(Voice)、O代表溝通(Communication)、TEK則代表技術(Technology)。本公司擁有22年產業經驗，以深耕影像及音訊的領先技術能力而廣受市場認可，聚焦台灣研發、生產、製造基礎，致力發展IP攝影機、影像管理軟體，更透過人工智能、機器學習、邊緣運算等廣泛應用於產品服務內容。2017年，本公司加入全球電源管理解決方案領導品牌台達集團，成為樓宇自動化業務安全與智能的核心事業之一。晶睿通訊將致力於提供社會最值得信賴的智慧安防解決方案，期望成為全球第一線安防品牌。

2021年重點績效

54.52

合併營收(億元)



2.17

每股盈餘(元)



第 2 級

公司治理評鑑(級)



1,100

員工人數(人)



63%

員工參訓
時數成長(%)



經營理念

秉持「誠信」、「關懷」、「創新」、「當責」的經營理念，以「誠信」作為立基點，將「關懷」傳遞給我們的顧客、員工、股東、策略夥伴，並將「創新」的理念注入解決方案之中，不斷地推出許多領先業界且創新的優質產品，更榮獲多項國際創新及設計獎項肯定。此外，實踐「當責」以落實對客戶和自身的承諾。未來，將積極接受挑戰、求新求變，強化產業生態鏈，擴展海外自有品牌通路據點，與全球策略夥伴創造全方位之安防解決方案。

企業文化

因應品牌銳變計畫，衍伸「速度」、「透明」、「品質」、「團隊合作」四大企業文化，並將企業文化推廣及落實至工作日常，將其成為晶睿每一位同仁的共同信念、態度，以及工作方式。晶睿通訊的員工持續自我要求，確保在研發、設計、製造、生產等流程上建立嚴謹工作模式，讓優質產品進入市場，獲得客戶的信任與支持。

企業永續政策

晶睿通訊考量國內外永續議題之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。若有重大政策調整，須經董事會或其授權的高階管理階層同意後實施。為達永續發展之目標，及建立良好公司治理制度並善盡企業永續責任，將依以下四大原則推動發展：

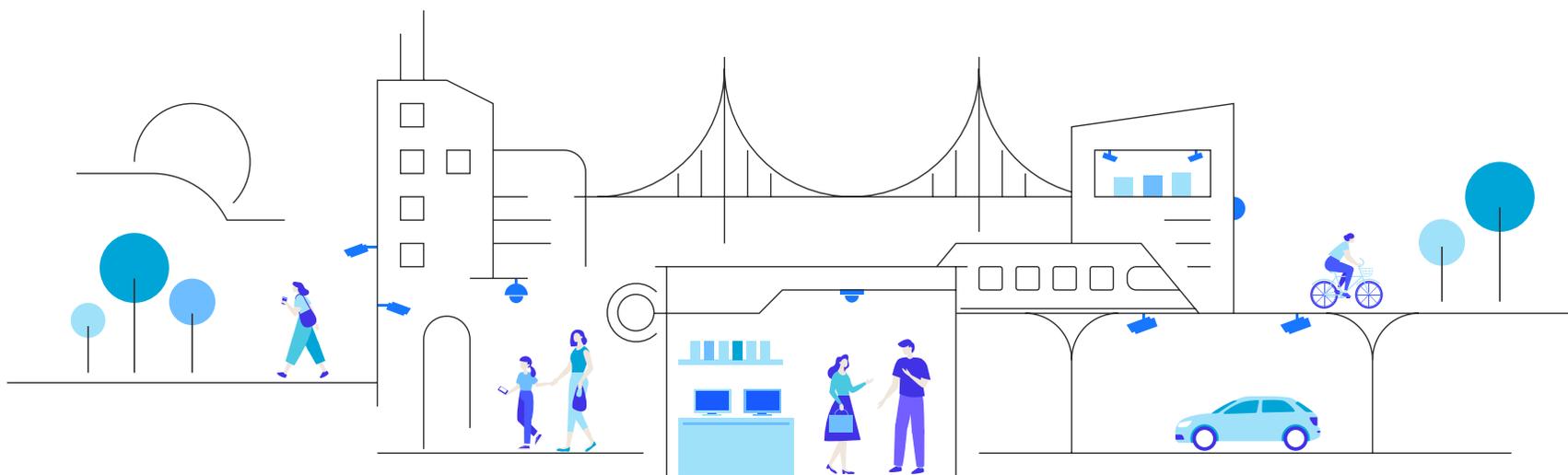
- 一、落實公司治理
- 二、發展永續環境
- 三、維護社會公益
- 四、加強企業永續發展資訊揭露



1.2 品牌銳變

VIVOTEK
A Delta Group Company

We Get The Picture



1.2.1 品牌銳變源起

全球安防監控領導品牌晶睿通訊，計劃形塑持續驅動品牌的正向刺激，並帶領整體團隊持續思考策略性的品牌定位與形象露出，並有計畫的付諸行動。

在過去20多年裡，來自台灣的晶睿通訊成功地經營其自有品牌VIVOTEK，並名列全球20安防監控設備廠商之一。這不僅是企業本身強健創新能力的最佳證明，也是晶睿通訊全體經營團隊勤奮耕耘、堅持卓越的最佳證明。

為迎接下個世代的產業挑戰，在2020年攜手品牌顧問公司DDG方策共同參與了「109年台灣品牌飛躍計畫」並且成功完成VIVOTEK的品牌策略定位。晶睿通訊核心決策團隊遴選並決議了VIVOTEK的品牌策略、品牌溝通策略，以及全新品牌識別系統。這將會是未來團隊不僅在品牌事業處，也包含代工事業群，是領導與管理VIVOTEK的品牌基礎工具，也是企業永續經營的強健根基。

我們採取實際規劃與行動，期許達成以下目標：

- A. 將VIVOTEK的品牌定位扎實聚焦為安防監控產業的解決方案提供者。
- B. 刻畫驅動品牌的正向刺激，藉此引導內部團隊同仁持續思考，並在國際市場付諸行動，成為產業的領導品牌。

1.2.2 品牌銳變內容

全面升級VIVOTEK品牌識別系統及對內外的溝通執行，正式建立起品牌發布及日常管理的方法及流程。

晶睿通訊團隊有計畫地導入品牌識別系統及溝通策略，除了讓市場重新認識其品牌優勢，以「安防監控產業的解決方案提供者」為出發，並在產業界及企業內部做全新的品牌與定位溝通：

- A. 延伸「109年台灣品牌飛躍計畫」所完成的VIVOTEK品牌識別系統及溝通策略。

我們於2017年加入台達集團，成為樓宇自動化業務安全與智能的核心事業之一，並積極呼應母公司的永續倡議與減碳計畫。在品牌識別的設計上，結合了“A Delta Group Company”的字樣，不論是在正式對外的線下或數位宣傳，或是印刷品與展會的商業交流，皆以全新品牌識別傳達整體企業形象。

VIVOTEK
A Delta Group Company

B. 發表以品牌定位及營運策略為出發的品牌溝通內容。

為了提供社會最值得信賴的智慧安防解決方案，晶睿秉持著誠信、關懷、創新、當責的核心價值觀，重新定義並全面推廣企業文化：速度、透明、品質、團隊合作，以品牌催化劑「關懷」為動能，推動對內與對外的公司與行銷活動，以成為全球第一線安防品牌為目標。

C. 新的品牌形象不只呈現嶄新的視覺溝通，也發展一系列的品行銷，市場定位和溝通策略，促進產業界對晶睿通訊的認識，並營造品牌的國際高度與視野。

國際市場的正式發布絕對是重要的環節：品牌發布不只是展現全新識別系統和溝通內容的契機，更重要的是，利用這個機會宣告市場及其全球員工，VIVOTEK晶睿通訊的全新定位及未來發展走向，以及在安防監控產業的市場定位。

品牌銳變分成對外與對內發布兩個層面進行，在團隊一致共識的情況下，也在產業界重新發聲，掌握市場優勢重新定位。



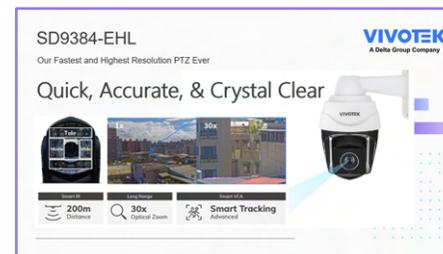
1.2.3 品牌銳變對外發布

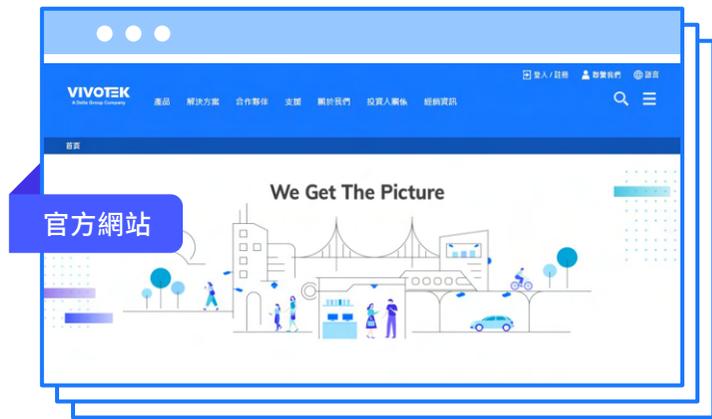
品牌銳變對外發布是整體形象的重新溝通，對客戶群來說，重新定義產品服務定位：包含整體品牌與產品定位，及相較於競爭者的優勢差異。對合作夥伴來說，更清楚的產品訴求，利於創造市場雙贏的專案。對其他利益關係人而言，晶睿也以新的整體形象做更全面的溝通與交流，在安防產業定位並成為值得信賴的品牌，也是夥伴與產業的領導者。

晶睿通訊以不同的管道平台對外發布全新形象，針對個別目標族群傳達相關(Relevant)的訊息，並做整體且全面的品牌溝通。

A. 產品策略面

商品整體包裝和印刷物也做了全新的改版設計，從各個接觸點：包含外包裝、產品型錄和宣傳頁面等。讓消費者在收到產品的第一刻起，立即感受新品牌魅力，並在整個消費者旅程中，持續感受到一致的品牌訊息及服務。

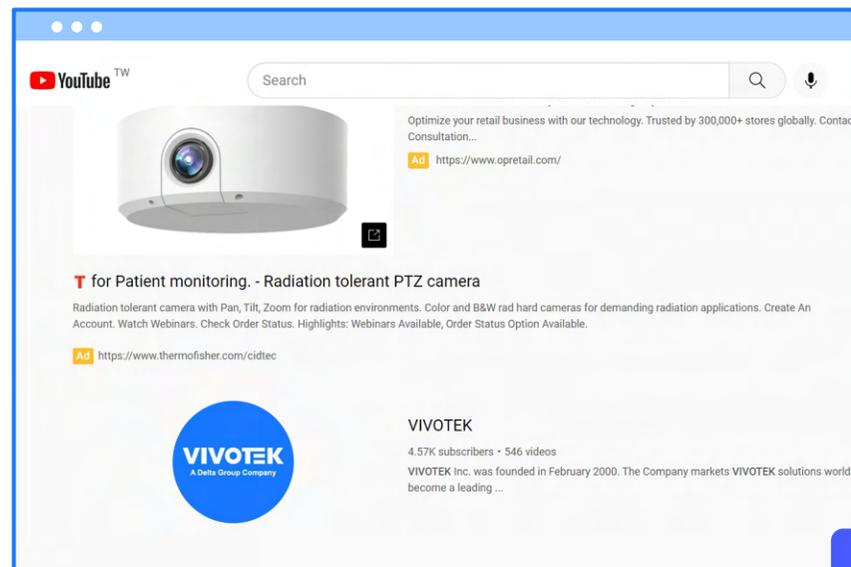




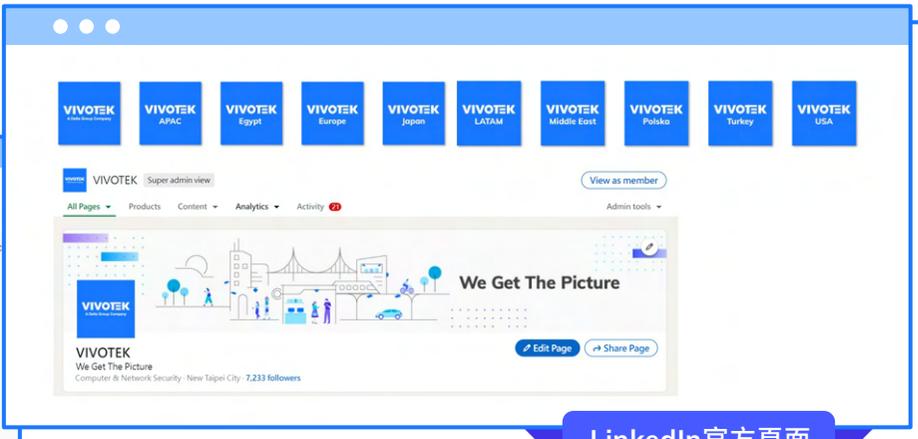
官方網站

B. 社群媒體與展場宣傳

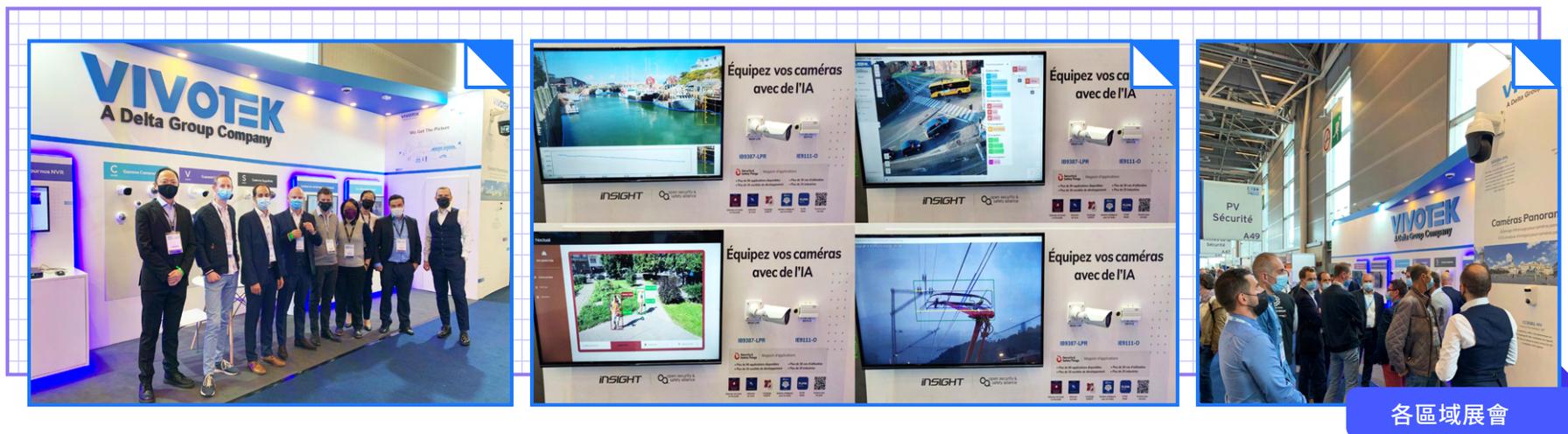
晶睿通訊不僅在全球官網上發布了品牌形象及介紹影片，官方社群媒體包含 LinkedIn 及 YouTube，也同時以全新的意象與溝通策略，和目標消費族群做有效的溝通。形象露出也包含海內外參展，融合品牌元素，以嶄新的視覺，在展場呈現令人耳目一新的品牌面貌，成功地與既有客戶繼續交流並吸引更多潛在客戶。



YouTube 頻道



LinkedIn 官方頁面



C. 對外關係與媒體曝光

品牌視覺也全面應用在對外的各項溝通與接觸點上，包含重要節慶的客戶賀卡，以及年節的媒體贈禮，各式消息發布的品牌相片，都由晶睿通訊總部整體策畫，以市場定位為出發，融合新的品牌元素，設計各種視覺及溝通訊息，讓客戶與各利害關係人能夠全面地感受到銳變後的晶睿通訊，一致並精準的品牌溝通。期待外界與所定義的品牌形象一致並同步外，也能持續發酵品牌銳變效益，幫助公司正向且永續的長期發展。

推行新形象的同時，我們不忘呼應企業永續的精神，運用關懷的品牌推動力，也積極呼應聯合國倡議。2021年的媒體贈禮，除了使用全新的視覺元素，也精心挑選友善環境及小農生產的禮盒，響應聯合國永續發展目標SDG 2消除飢餓，將企業永續的精神，呈現於每一次的對外品牌形象溝通。





1.2.4 品牌銳變對內溝通:

對員工來說，品牌銳變是凝結團隊向心力與品牌認同度的重點推力。運用此時機點，讓員工重新認識公司品牌精神與定位，對內有共通的語言與連結，對外也能呈現一致形象與溝通。這次內部發表，除了是完整溝通的最佳管道外，也延伸發展一系列的品牌活動，增添員工的幸福感和活動參與度。並希望藉由品牌小物、品牌精神與企業標語的多重溝通，讓員工全面感受到公司煥然一新的形象與活力，與品牌溝通的頻率一致，促進跨部門的團隊互動，並以身為晶睿人為傲。

A. 定義企業文化

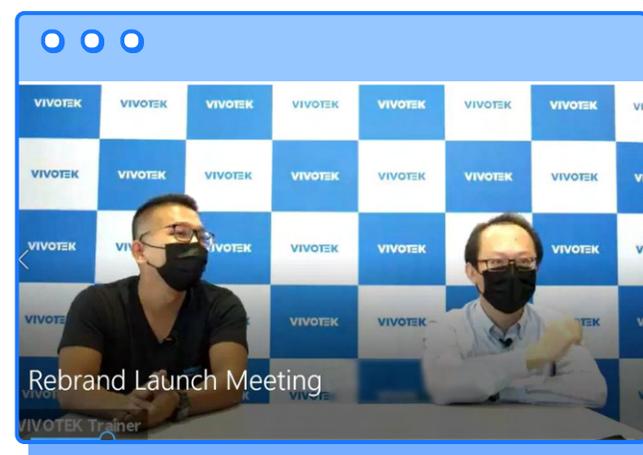
速度Speed、透明Transparency、品質Quality、團隊合作Teamwork為品牌銳變後所定義的企業文化，對內溝通也皆以企業文化為核心，發展一系列的活動內容。企業文化的重點如下：

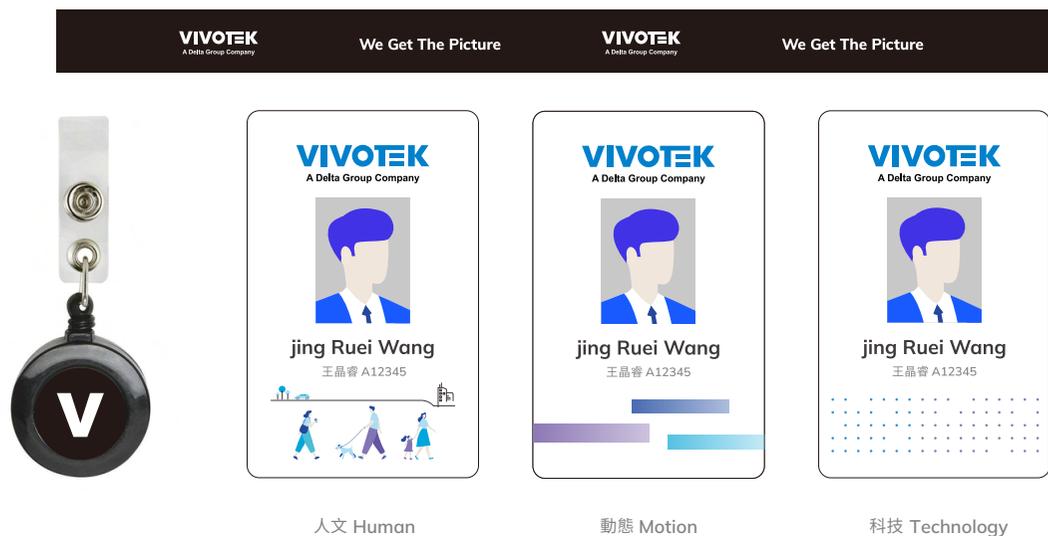
- **速度Speed**：竭盡所能掌握重要的時間點、在每一個關鍵時刻，搶得先機，完成使命。
- **透明Transparency**：工作和溝通上求透明、公開、不隱瞞，讓團隊準確掌握狀況，減少失誤，達到溝通順暢、執行精準、提高成效的成果。
- **品質Quality**：品質是晶睿通訊的重要資產，也是對於使用者的不變承諾。無論什麼事情，都無法改變「品質第一」的堅持；無論什麼樣的條件，都無法撼動晶睿對品質的承諾。
- **團隊合作Teamwork**：從研發到銷售、服務，面對市場，晶睿就是一個大團隊，無論扮演什麼角色，團隊所遭遇的問題就是自己的問題。團隊成員擁有同理心，會從對方的角度思考，提出並完成最佳解決方案，達到互助互利的綜效。團隊的榮譽即是自身榮譽。榮譽與共，是團隊合作的最佳表現。

B. 品牌銳變發表會

品牌銳變計畫在公司內部進行橫跨3個年度，從初期訪談開始，逐步建立品牌策略與視覺形象，線上發表會於2021年06月09日正式對內發表。

內容包含全新的品牌溝通策略與識別系統。將銳變完成的品牌策略，溝通與識別，對晶睿人做完整的展示與解說。我們完成中英文各一場的品牌銳變線上發表會，進行全球員工溝通並喚起品牌共識。





C. 員工專屬品牌製作物

晶睿通訊製作了一系列的品牌製作物，包含環保購物袋、T恤、識別證套組和名片。並利用日常工作中經常使用的物品，增加整體的員工品牌認同感。

員工識別證設計添加了小巧思，善用品牌元素包含人文、動態、科技三種不同的圖騰意象，讓員工們自由選擇最能代表自身形象的元素，製作成每天使用的員工識別證，不僅增加辦公室的話題樂趣，也促進彼此的交流，讓工作氣氛更加和諧與融洽。晶睿通訊總部的接待處亦裝潢煥新，讓訪客們也能感受到嶄新的品牌氛圍。

D. 員工品牌活動

精心舉辦品牌活動 " We Get the Picture, You Get Happy Hour! " 大量運用新的品牌視覺與員工互動，並結合品牌標語 " We Get the Picture "，讓員工耳濡目染銳變後的品牌系統與企業精神。

○ 活動內容：

開放員工上傳照片，鼓勵在照片中盡量出現品牌標誌，數量越多越好。舉辦單位精心設置了參加獎，員工票選獎與品牌形象獎。鼓勵員工互動並增加整體參與程度。

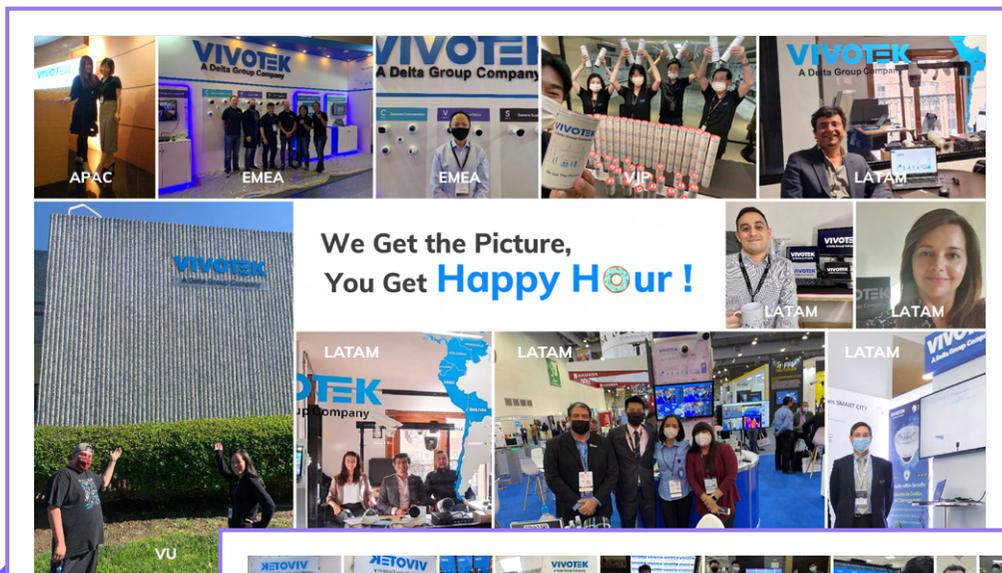
○ 活動目的：

鼓勵員工們穿上新版品牌上衣並換上識別證，關注新的品牌識別系統並實際拍照應用，一起參與品牌銳變並感受全新品牌的活力與生氣。

○ 活動成果：

" We Get the Picture, You Get Happy Hour! " 的品牌活動不僅成功喚起公司同仁對新品牌的認同度，包含海外分公司的員工也熱情參與，提供許多員工們與新品牌的歡樂合影。活動相關訊息並連續數月於員工電子報中露出與宣傳，也號召員工們參與票選，不論是支持同部門的同事，或是幫助公司選出最佳品牌相片，大幅度地增加了員工電子報的點閱率和互動程度，也順利選出得獎者，為品牌銳變後的第一個全員工活動，留下重要的紀念。





海內外員工熱情參與



海外獲獎同仁



總公司頒獎盛況



品牌活動_頒獎花絮



E. 品牌大使選拔

為了全面提升整體員工的凝聚力，加強員工對品牌的參與感與影響力，進一步增加工作意義與企業文化認同感，推動品牌內化，促進晶睿通訊成為擁有品牌價值的幸福企業。

2021年底在各部門選拔了品牌大使，成為品牌的最佳代言人，對內負責品牌的推動。

品牌大使的選拔標準為符合企業文化：速度、透明、品質、團隊合作精神的代表員工，來自不同單位的活力夥伴，一齊為品牌銳變往前推進，打造公司新氣象。

F. 辦公室品牌牆面設計

辦公環境是員工福利很重要的一環，為了在每日的工作環境中融入新的品牌元素，將品牌概念於無形中走進員工的工作情境，晶睿團隊以新的品牌意象，設計一系列的品牌牆面，以品牌元素為發展，融入台灣的重點地標如台北101、捷運與機場等，並結合晶睿通訊的場域解決方案。穿插品牌色與企業精神的點綴，讓原本單調的工作環境煥然一新，呈現更活潑與紓壓的工作環境，加速員工熟悉品牌銳變後的新形象，自然而然的應用品牌視覺與企業精神。

經過對外與對內的品牌銳變整體溝通，2021年為晶睿通訊品牌重新出發的重要里程碑，預計在接下來的幾年內，全面導入新的品牌視覺與市場定位策略，持續為市場提供值得信賴的智慧安防系統。

品牌銳變後的晶睿通訊，以精確的品牌定位與溝通策略採取具體行動，以更堅定的步伐實施短中長期計畫，呼應品牌與企業的永續承諾。



總經理與品牌大使們合影



1.3 獎項榮耀

本章節呼應聯合國永續發展目標SDG 8合適的工作及經濟成長SDG 9工業化、創新及基礎建設。



榮耀時刻

連續九年獲國際安防a&s雜誌評選為全球安防企業前20強

自2012年起，連續九年獲頒由國際安防雜誌a&s評選之全球安防企業前20強，深耕台灣超過21年的晶睿通訊，於安防產業中力求研發突破，奠定深厚技術基礎，將持續保持營運動能，致力成為全球最值得信賴的安防解決方案服務商。

首獲勞動部人才發展品質管理系統評鑑銅牌殊榮

獲頒勞動部發展署主辦「人才發展品質管理系統 (Talent Quality-Management System) 評鑑」認證，取得企業機構版銅牌佳績，晶睿通訊積極打造360度人才育成藍圖，策略性發展培訓體制，透過全方位專業課程，強化企業競爭力。

獲頒首屆金防獎，榮登台灣資安認證最多品牌

獲頒經濟部工業局首屆「金防獎」殊榮，累計近30件在地研發、製造、生產的安防攝影機，通過台灣物聯網資安標準檢測，並同時取得產品合格證書，是所有台灣廠商中，獲資安認證最多之品牌，為安防產業樹立品牌典範。

連續二年榮獲台灣國際品牌潛力之星

於經濟部工業局主辦「2021年台灣最佳國際品牌價值調查」，晶睿通訊獲頒「台灣國際品牌潛力之星」，自上千家企業脫穎而出，同時為連續第二年獲獎，分別於「財務表現、品牌作用力、品牌強度」三大指標，表現亮眼。

品質保證

序	認證名稱
1	ISO 9001:2015
2	ISO 14001:2015
3	ISO 14064-1:2018 (2022.12)
4	ISO 27001
5	IECQ QC080000:2017
6	ISA 62443
7	Responsible Business Alliance
8	Avoidance of Conflict Minerals
9	ErP Directive
10	EU WEEE Directive
11	RoHS
12	TIPS

詳細資料請見本報告書

2001

- 以多媒體通訊平台開發計劃獲經濟部主導性新產品獎勵及經濟部新興策略性產業核定。

2004

- 新開發迴轉式網路攝影機榮獲SecuTech Expo安全器材創新科技獎。

2005

- 獲得經濟部台灣精品標誌使用權。
- 迴轉式可變焦網路攝影機榮獲EURO TRADE雜誌所頒Best of Taiwan's Award及經濟部頒發之Best choice of Computex Taipei 2005 Award。
- 榮獲勤業眾信聯合會計師事務所頒發台灣及亞太地區高科技成長TOP50獎項。

2006

- 符合3G應用之網路攝影機榮獲台灣精品獎以及EURO TRADE雜誌所頒Best of Taiwan's Award。
- 勤業眾信聯合會計師事務所頒發2006年台灣及亞太地區高科技成長Top 50獎項。

2007

- 榮獲勤業眾信頒發「亞太高科技FAST 500企業」獎項。
- IP7138/IP7139榮獲2007台北國際安全器材展「安全科技創新產品獎」及「線上票選人氣王」。
- 百萬畫素網路攝影機IP7138/IP7139與3GPP網路攝影機IP7131/IP7132，榮獲「2007年台灣精品獎」。
- 榮登「全球安控50大 (Security 50) 」行列。
- 獲經濟部中小企業處頒發第十屆「小巨人獎」。
- 榮獲經濟部技術處頒發第十五屆「產業科技發展獎 - 優等創新企業獎」。
- 榮獲經濟部中小企業處頒發第十六屆「國家磐石獎」。

2008

- 榮獲勤業眾信頒發「2007年亞洲高科技Fast 500企業」獎項。
- 榮獲2008年台北國際安全器材展SecuTech Award。
- PZ7151/PZ7152榮獲Secu Tech 2008最佳人氣產品。

2010

- 獲頒外貿協會台灣精品獎。
- 獲A&S頒發全球前五十大安控菁英獎。
- IP8161獲"Symbol of Excellence"。

2011

- IP8162P獲SecuTech "Best Network Camera"。
- 獲頒第十九屆台灣精品獎。
- FE8171V獲傑出資訊應用暨產品獎。
- 獲頒Secutech最佳攝影機大賽。

2012

- 榮獲2012年國際安全監控大展最佳百萬畫素攝影機。
- 再次評選為「全球安控50大 (Security 50) 」行列。

2013

- 2013年台灣精品獎。
- A&S 2013年全球安防50大企業。
- 2013年台北國際安全博覽會最佳攝影機大獎。
- 2013年德勤亞太高科技、高成長Fast 500。
- 2013年天下雜誌兩千大調查最佳營運績效50強。

2014

- 榮獲德勤亞太高科技、高成長Fast 500。
- 榮獲2014年台北國際安全博覽會最佳IP高清攝影機大賽。
- 晶睿通訊IP Surveillance Solution榮獲香港IT Pro Corporate Choice。

2015

- 2015年中國國際公共安全博覽會金鼎獎。
- 2015年台灣精品獎。

2016

- 2016年資訊月百大創新產品。
- 2016年台灣精品獎。

2017

- 經濟部第四屆潛力中堅企業獎。
- 科技部工程司「產學成果簡報特優獎」。
- 2017年台灣精品獎銀質獎。
- 榮獲2017年台北國際安全博覽會攝影機。
- 榮獲美國雜誌Security Today年度最佳產品獎。

2018

- 2018年台灣精品獎。
- 北歐雜誌DETEKTOR International最佳物聯網安全獎。
- 榮獲美國雜誌Security Today年度最佳產品獎。
- 加入國際開放安防聯盟Open Security & Safety Alliance。

2019

- 榮獲2019年台灣精品獎。

2020

- 晶睿通訊成立20週年。
- 榮獲2020年台灣精品獎。
- 獲選2020年台灣最佳國際品牌潛力之星。

2021

- 獲選2021年台灣最佳國際品牌潛力之星。
- 榮獲全球安防50強企業前20名殊榮。
- 獲頒經濟部工業局首屆金防獎。
- 榮獲勞動部人才發展品質管理系統評鑑佳績。



1.4 公協會參與



本章節呼應聯合國永續發展目標 SDG 17 多元夥伴關係。

晶睿通訊藉由加入公協會及安防產業組織，吸收業界新知，持續匯聚產業重要訊息，促進產、官、學、研合作與交流，達到跨領域、跨產業、跨性質之各種合作，提升競爭優勢，增加國際能見度。在台灣參加的公協會包含：

- 台灣區電機電子工業同業公會
- 台北市電腦商業同業公會
- 台北市進出口同業公會
- 台灣安全設備與服務產業協會
- 台灣智慧安防工業同業公會
- 台灣CERT/CSIRT資安聯盟
- 桃園市工業會
- 亞洲·矽谷物聯網產業大聯盟
- 台灣氣候聯盟

在國際間參加的公協會包含：

- The Open Security & Safety Alliance (OSSA)
- Open Network Video Interface Forum (ONVIF)
- HDMI Licensing, LLC



1.5 產業概況

1.5.1 產業之現況與發展

A. 物聯網趨勢興起

市場調查機構預測全球物聯網市場營收將在2025年成長至1.6兆元美金規模，即使2020年受到全球疫情影響，每年仍超過兩位數的成長。在萬物互聯的趨勢之下，晶睿通訊認為影像將是重要的資訊分析來源，看好網路攝影機將擴大以往安全監控的應用，透過智慧影像分析技術收集大數據，更能作為營運業者的決策依據。

B. 安防監控產業持續穩定成長

根據多份市調報告指出，全球影像安全監控產業需求仍維持正向成長，尤其網路影像安防產業更是維持兩位數成長，而人工智慧影像分析和監控即服務的崛起更擴展了安防產業的應用和加速成長的力道。

C. 深度學習帶動智慧影像分析

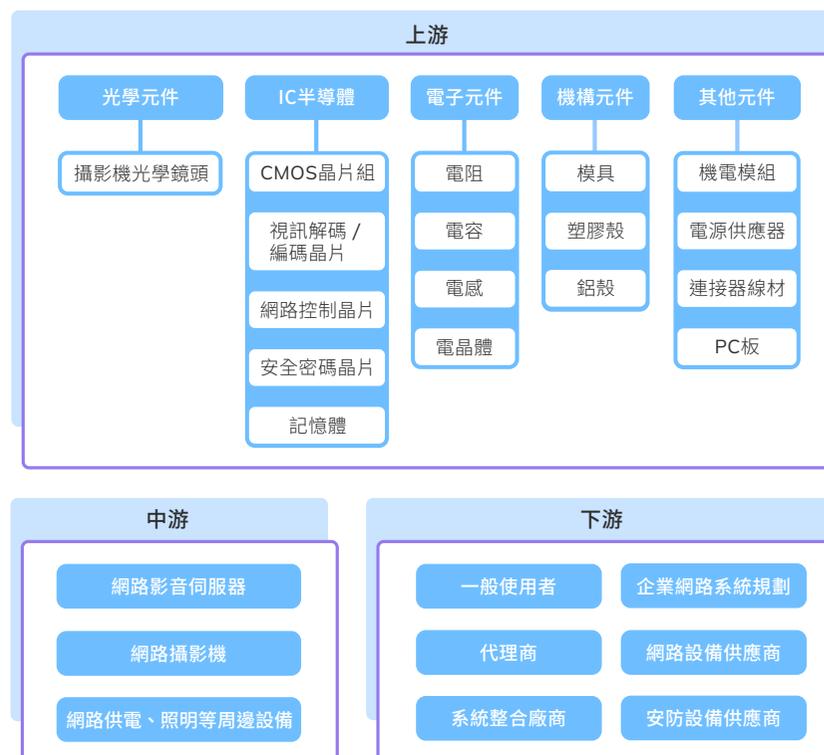
近年隨著內建深度學習神經運算的系統單晶片的普及，網路攝影機即可進行自動邊緣運算與機器學習，大幅增加影像辨識準確性，也提高客戶的接受度。人臉辨識、車牌辨識與各項影像辨識技術的蓬勃發展，也提高了產品的毛利和附加價值。

D. 資訊安全

安防產業具備24小時連線365天持續運作的特性，也讓網路攝影機成為駭客跳板。自2016年發生Mirai網路攻擊事件，造成美國大型網站癱瘓，也喚起全球對實體安防產業中資訊安全防護作為的高度重視。

1.5.2 產業上、中、下游之關聯性

晶睿通訊營業項目係以研發及製造網路安全監控產品為主，整合二十多年經驗的IP網路技術及視訊壓縮編解碼技術，產品項目包括各種網路攝影機、網路影音伺服器與影像管理軟體。產業位階之上游主要為IC廠商及光學、電子、機構等零組件業者，下游則包括一般使用者、代理商、安防與網路設備供應商及安防系統與企業網路系統規劃者。上、中、下游之關聯性如下：



1.6 產品概況

由於物聯網的興起，安防產業也快速導入人工智慧與深度學習技術，更加擴大影像監控的應用，並且可以透過更多智慧影像技術進行分析，協助營運業者除了提供傳統安防的錄影搜尋，更能掌握消費者的行為，提高銷售綜效。晶睿通訊所生產之網路攝影機，除了提供專業安全防護使用之外，也鎖定特定垂直市場的需求，開發優化的系統產品。還能透過內建的開放式應用開發平台 VADP (VIVOTEK Application Development Platform)，結合策略夥伴開發的客製化軟體，擴大攝影機的應用以創造更多附加價值。為加強深度學習技術，我們更設立「人工智慧影像偵測、監控與特徵分析技術」研發中心，強化研發與技術能量。

1.6.1 各產品發展趨勢

A. H.265 高階網路攝影機

H.265為最新的影像壓縮技術，相較H.264系統，可節省高達50%的頻寬與儲存需求。晶睿通訊在市場上率先推出H.265解決方案，包含網路攝影機、影像儲存監控系統、影像管理軟體。目前我們的網路攝影機已全面導入H.265影像壓縮技術，並持續推出新產品。

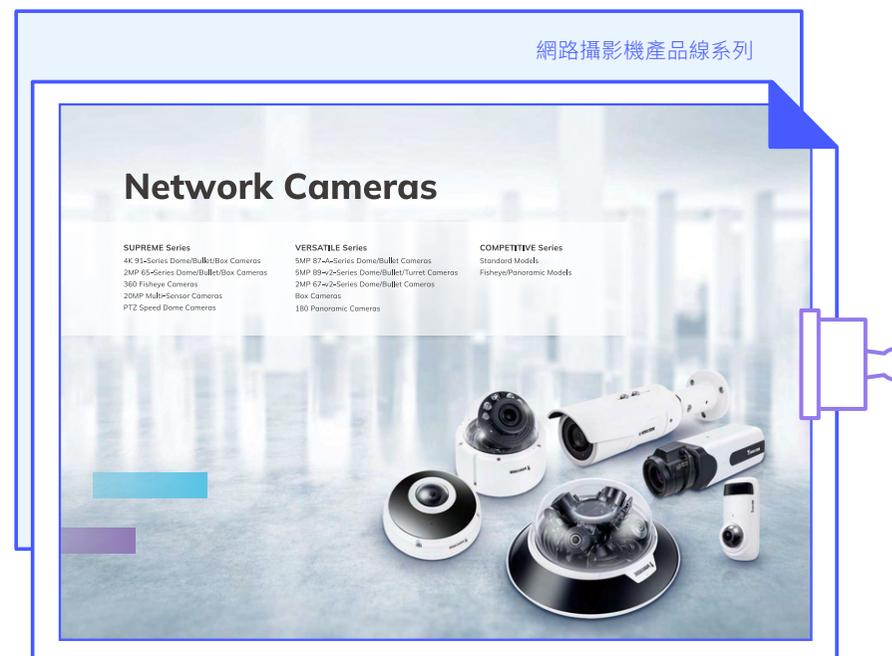
B. 180度、360度、多鏡頭網路攝影機

我們推出多款180°、360°、多鏡頭網路攝影機，提供看得更廣、更細的全景畫面，適用於大範圍場域的監控，不僅減少案場所需的攝影機數量，簡化管理設定，也節省安裝時間和後續維護所需的成本。

C. 4K2K 網路攝影機

未來仍是高解析度的眼球革命，4K2K技術先前被應用在家用電視及影像串流服務，其解析度相當於四倍的Full HD規格，除了更細緻的影音體驗，在安防應用上更有助於人工智慧的影像分析準確度。

網路攝影機產品線系列



D. 智慧型垂直市場安防解決方案

持續深耕於智慧交通、智慧工廠、智能樓宇垂直市場，並推出針對特殊專案使用之網路攝影機，如針對車用市場推出車用攝影機、交通監管推出車牌辨識攝影機、人員管制推出人流統計攝影機，並結合既有系統優化遠端影像管理軟體功能。

智慧型垂直市場安防解決方案



Application Specific Solutions
Network Surveillance Products Designed for Distinct User Scenarios

- Transportation**
Trusted and Reliable Solutions for Onboard Parking Stack
- LPCALPR**
License Plate Capture & Recognition Cameras
- INSEHT**
AIoT Surveillance Solutions Driven by OSSA
- Thermal**
Infrared Thermal Imaging
- Counting**
People Counting Solutions for Retail & Transportation
- Facial Recognition**
Hands-Free Solution for Access Control
- Network Audio**
Audio for Security
- Media Converters**
Effortless Solutions for Converting Media

Success Stories

 Education Nov. 2021, Indonesia Singapore School, Pantai Indah Kapuk	 Commercial Sep. 2021, Indonesia Victoria Residence	 Transportation Sep. 2021, Taiwan Parking Management System of Medical Center	 Transportation Mar. 2021, Zambia Zambian National Roads Fund Agency	 Commercial Mar. 2021, South Africa BIP Motor Garage Gas Station
 Retail Jan. 2021, Mexico Payerengue Chronos Jewelry Boutique	 Manufacturing & Industrial Oct. 2020, United States Existo Cannabis Security Solutions	 Education Dec. 2019, United States National Center for International Schools	 Casino and Gaming Nov. 2019, United States Chumash Casino Resort	 Commercial July 2018, Serbia and Montenegro SBB, the provider of cable television and broadband internet

E. 智慧型手持裝置應用軟體

行動裝置的普及，造就智慧型手持裝置應用軟體快速成長，本公司累積廣大客戶的體驗回饋，持續優化使用者介面與功能，並與雲端技術和新一代影像管理軟體結合，以提高客戶的滿意度和品牌黏著度。

F. 人工智慧影像分析技術

各式各樣的新式科技產品和雲端服務在物聯網時代蓬勃發展，滿足以人為本各種顯性或隱性需求，其中影像仍為最重要的資訊來源。晶睿通訊也將「人」與「車」作為智慧影像分析技術的主體，包含高精準度的人流計算、人群偵測、行為偵測、車牌辨識等，為決策者提供更多目標客戶行為的洞察力。

G. 資訊安全

為因應物聯網下對安防產業的挑戰，推出資安管理解決方案，具備端到端的全方位資安防護，實踐「內外監顧，軟硬防護」資安防護策略。此方案包含從前端的網路攝影機、網路影像錄影機到後端影像管理軟體，打造穩固的資訊安全後盾。

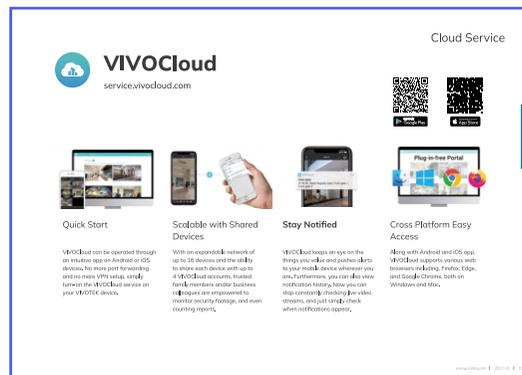
H. 加入國際開放安防聯盟 (OSSA, Open Security & Safety Alliance)

晶睿通訊與國際大廠合作催生標準平台，聯盟會員結合彼此在不同產業的專長，透過共通平台的解決方案，致力於推廣人工智慧在安防產業的應用，不僅讓硬體製造商和軟體開發商可以快速整合，更可以接觸到更多潛在客戶，提供超越傳統安防監控的加值創新。用戶也可以在平台上依需求搜尋應用軟體，或尋求廠商開發特定應用，加速導入並快速複製人工智慧在不同產業需求的導入以擴大商機。

使用國際開放安防聯盟OSSA架構產品線



雲端解決方案 · 提供客戶更全面的服務



1.6.2 競爭概況

整體安防產業趨勢正朝人工智慧及深度學習演進，藉由人工智慧晶片的導入，深度學習的影像演算法已具備發展成為產品的成熟度，各廠商皆應用深度學習開發並深化不同的垂直市場。除此之外，歐盟也在2018年五月正式實施歐盟通用資料保護規則（GDPR），而針對安防產業影像資料處理也列有條例管理。另外，美國政府於2018年八月通過2019預算年國防授權法（NDAA），明令禁止聯邦政府及相關機構採用海康威視、大華、海能達通信等中國廠商監控設備，並於2019年10月將海康威視、大華等28家中國國企及企業列入貿易黑名單，也對整體產業供應鏈產生重大影響。2020年新冠肺炎更加速了供應鏈的遷移以分散風險，同時讓安防的應用導入人工智慧，快速朝向相關的健康管理或防疫隔離移動，我們立即推出多項對應的解決方案。未來的應用場域除了原本的安防品牌外，也發展新技術，與人工智慧相關的廠商進行競合，以快速服務客戶並拓展市場。

1.7 永續應用案例

落實聯合國永續發展目標SDGs的全球成功案例

案例1

協助生態研究的智慧安防解決方案：美國Nu-Sun Cinema美國隼巢箱研究

Nu-Sun Cinema是一家非營利公司，總部位於加拿大曼尼托巴省溫尼伯 (Winnipeg)，有鑑於美國隼的數量逐漸減少，故透過製作巢箱，觀察美國隼生態，藉由長期監測研究，協助繁殖及育雛。晶睿通訊搭配不同的遠紅外線輕巧攝影機，不但能以不干擾生態的情況下配置於巢箱中，更能滿足低照度及多種戶外監控應用，是絕佳的生態研究解決方案。透過影像監控，幫助研究人員深入瞭解成鳥，如何透過身體不同部位來控制孵化溫度，且藉由攝影機音訊，可記錄像是呼叫餵食、成鳥照顧雛鳥等叫聲，讓研究成果更加完備。透過晶睿通訊固定式球型攝影機及中央影像管理軟體，經高解析影像畫質、照片擷取和聲音記錄，並匯聚各巢箱攝影機的影像資訊，從中獲得重要的保育研究資料，成功孵育美洲隼雛鳥。



圖為美國隼巢箱中放置輕巧型攝影機，可24小時觀測成鳥哺育雛鳥，其研究成果將有助於生態復育。



呼應聯合國永續發展目標SDG 11永續城鄉及SDG 15保育陸域生態。

案例2

協助城市發展的智慧運輸解決方案：泰國曼谷全新落成捷運紅線

甫落成的泰國曼谷捷運紅線從Bang Sue站向北延伸至Rangsit站，向西延伸至Taling Chan站，幾乎橫跨整個曼谷地區，該路線在年底正式營運。晶睿通訊與當地的安防夥伴合作，規劃適合該地區發展之監控方案，提供了車載型攝影機具備防破壞IK10等級的金屬外殼，可承受惡劣環境，像是衝擊、振動、濕度、灰塵和溫度波動，即使在車輛移動過程中，仍保持穩定的影像，增加管理效率，適用於像是捷運等交通載體應用。且由於捷運車廂空間較狹長，透過晶睿通訊攝影機的智慧型影像串流技術，頻寬效率更加優化，且提供人性化的觀看視角，可即時了解車廂長廊狀況。即使在移動環境中，車載攝影機可保持高度清晰視野，確保營運品質，成功為當地通勤民眾安心的乘車環境，創造值得信賴的解決方案。



圖為2021年全新落成之泰國捷運紅線，連接了曼谷北邊及南邊的近郊城市，路線廣闊，晶睿通訊為其打造安全的承載空間。

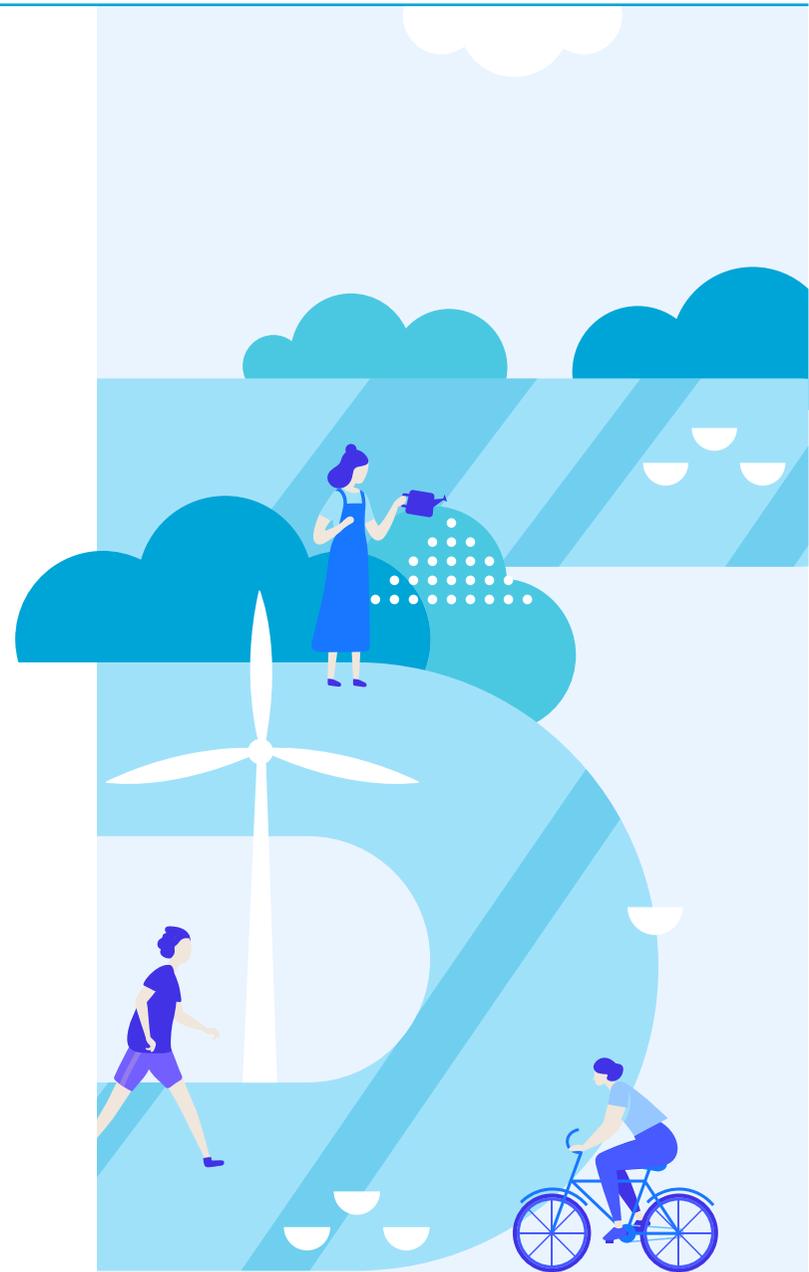


呼應聯合國永續發展目標SDG 9工業化、創新及基礎建設，SDG 11永續城鄉及SDG 17多元夥伴關係。



2 永續推動與利害關係人議和

- 1 晶睿通訊企業永續推動小組最高指導長官為總經理。推動小組定期接軌國際法規趨勢，其執行成果定期向董事會呈報。
- 2 聚焦聯合國永續發展目標SDGs其中7項，並跟進母公司台達集團的重點發展方向，致力推動永續。
- 3 定義6類利害關係人如下：員工、企業客戶、投資人與股東、社團團體、政府機關、合作夥伴。
- 4 依據集團永續政策進行各部門的深入訪談，定義10大重大議題為：環境關懷、創新研發、經濟績效、風險管理、勞資關係、公司治理、客戶關係管理、供應商永續管理、社會參與、人才育才與留才。
- 5 完成2場企業永續的內部大型教育訓練：共計12小時。對象為一級主管與報告撰寫人，包含近30人之跨部門訓練，與16人的報告書聚焦討論課程。



2.1 永續使命與推動

2.1.1 永續使命

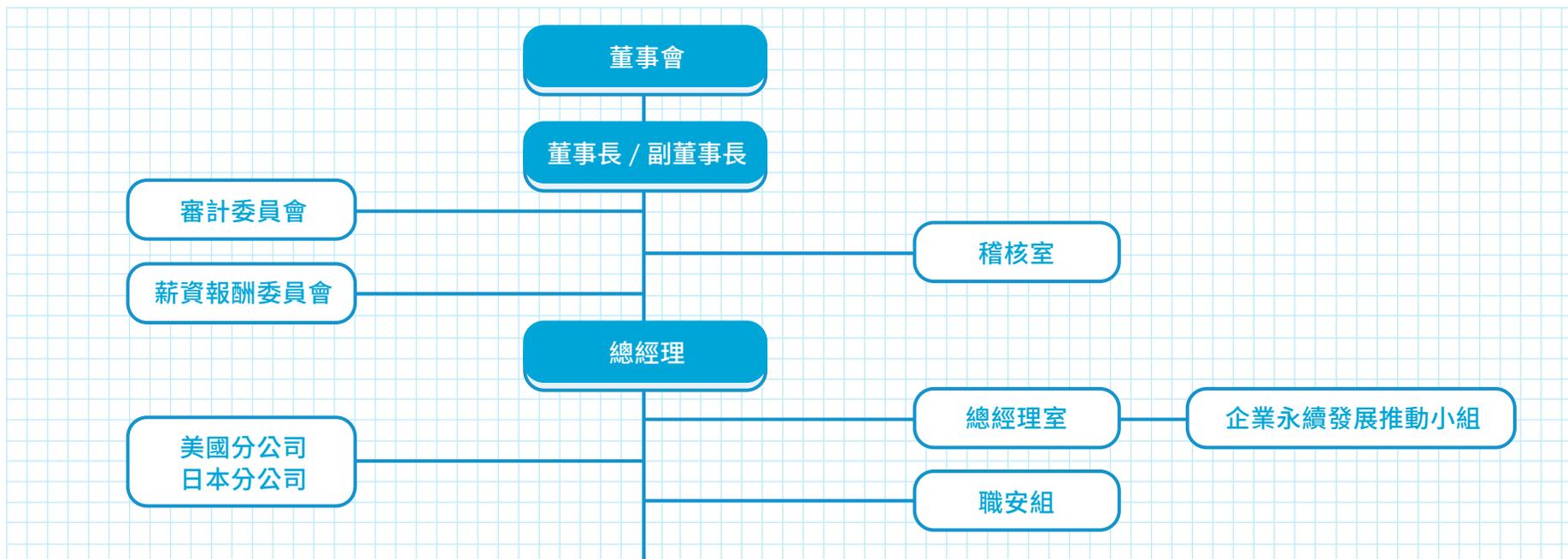
晶睿通訊企業願景為成為全球第一線安防品牌，並以為社會提供最值得信賴的智慧安防解決方案為核心目的，「關懷」為晶睿通訊的品牌推動力，秉持著關懷的精神，晶睿通訊以台灣研發、設計、製造為利基，持續關注E環境、S社會、G公司治理的各項議題並訂立目標與採取具體行動，以推動企業永續發展為使命。我們支持並遵循「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」、「社會責任國際標準系統」等國際勞工及人權標準、以及營運所在國的法規，有尊嚴的對待及尊重所有伙伴，包含所有晶睿通訊的員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

2.1.2 永續推動

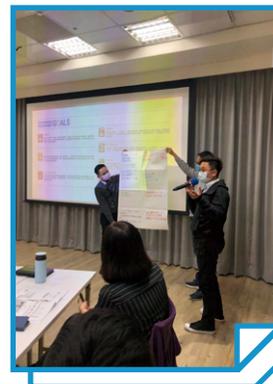
晶睿通訊企業永續推動小組由總經理室向下成立，最高指導長官為總經理，成員由各單位兼任，跨足人資、財會、行銷、環安、採購、品保、智財、資訊等超過8個單位組成，擔任推動企業永續以及發布年度報告書為主要責任，推動小組定期安排課程與訓練接軌國際及法規趨勢，其執行成果定期向董事會呈報。

晶睿通訊完成2場企業永續內部教育訓練。第一場為近30人之跨部門訓練，進行GRI Standards教育訓練課程，對象包含各處級高階主管及報告負責撰寫人，內容主要針對ESG報告書的台灣趨勢介紹，並帶領閱讀全球報告倡議組織新版GRI準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards），解析條文內涵。並詳細解說了報告書的撰寫原則（準確性 / 平衡性 / 清晰性 / 可靠性 / 時效性）與聯合國倡議SDGs指標實務說明並透過SDGs引導發想企業永續主軸，導入企業永續觀念與國際趨勢、國際報告GRI準則說明、SDGs指標說明發想。第二場為報告書聚焦討論課程，對象為各章節負責人。本次課程針對各部門之負責內容進行深入討論，並依據年度設定之SDGs倡議，聚焦各部門實際產出之資料方向。透過初步的ESG底稿進行討論，聚焦2021 ESG報告主題，目標為產出符合國際準則與趨勢的年度ESG報告書。





圖為2022年內部教育訓練課程現場照片。



2.2 呼應全球永續發展

聯合國永續發展目標SDGs (Sustainable Development Goals)

聯合國於2015年通過永續發展目標SDGs (Sustainable Development Goals)，包含17項目標 (Goals) 及169項細項目標 (Targets)。晶睿通訊依據此永續發展目標，評估自身產品與服務發展方向，除了與世界趨勢接軌，也呼應品牌「關懷」：Care - Concern for Others的精神，期待將2021年「品牌銳變·永續關懷」的精神結合永續，並發揮品牌影響力。

晶睿通訊企業永續發展推動小組依據核心專業能力，並跟進台達集團的未來重點發展方向，聚焦聯合國永續發展目標的其中7項如下，作為晶睿通訊永續發展推動之目標。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



晶睿通訊對每項倡議皆採取具體行動，並落實於專案與日常工作中。更多詳細資訊，請參考本報告書的各章節內容。

2.3 利害關係人鑑別

晶睿通訊根據國際標準AA1000 SES利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，並參考國際永續議題發展及營運需求，定義出6類主要利害關係人如下：員工、企業客戶、投資人與股東、社團團體、政府機關、合作夥伴。

晶睿通訊長期經營國內外媒體關係，主動揭露重點產品與營運資訊。除此之外，也在地經營社會福利團體與管委會的良好關係，實際參與社會議題，發揮品牌的關懷精神，從在地出發並放眼國際，實踐品牌策略並經營社群網路關係，強化企業永續的整體成效。

對於各主管機關與公協會，晶睿通訊持續參與各項政策與協會活動，以具體行動呼應各項法規，期許成為安防產業的模範企業。



全球員工總數超過一千人，包含台灣總部與海外分公司。我們重視每一位員工，提供完善福利與員工關懷政策，並呼應性別平等國際倡議，希望創造永續的職場文化，吸引與留任優秀人才，並保障每一位員工的人權、發展、與福利。

We Get the Picture -
不只是品牌銳變之後全新的標語，我們也落實在對待客戶的工作態度上，不論是對品牌事業以及代工事業的客戶，我們都自翹能全面了解顧客的需求，並且針對客戶的需求提供全面的解決方案。

我們遵守國際人權倡議與工作協定，對於供應商、外包承攬商、人力派遣、系統認證公司有一致的要求與標準，希望減少營運過程對環境衝擊，也持續呼應各項國際規範，攜手合作夥伴共創永續未來。

針對一般股東與法人股東 (包含母公司台達集團)，並因應集團的整體ESG目標，晶睿通訊定時召開會議，針對投資者所關注的議題提供對應資訊，並持續為公司永續成長做努力。

企業永續推動小組遵循以下流程鑑別相關重大議題以及溝通成效

STEP
01

總經理向下成立企業永續推動小組

STEP
02

內部舉辦與外部參與企業永續趨勢與法規教育訓練

STEP
03

集團展開與內部聚焦討論鑑別重大議題

STEP
04

針對重大議題盤點溝通成效

STEP
05

檢討討論並作為未來參考依據

2.4 重大性分析

晶睿通訊定期檢視利害關係人反饋與永續議題發展趨勢，執行重大性分析，並鑑別具重大性的永續發展議題，據此建立長期目標、採取具體的行動方案與計畫，追蹤關鍵作為的進展與成效，建立對社會的正向永續影響力。同時，晶睿通訊亦遵循GRI準則（GRI Standards）辨識重大議題，與各利害關係人做溝通，並依據集團的永續政策，安排各部門做個別訪談，對象為負責單位主管與部門窗口，深入了解各利害關係人對各種議題的關注程度。

依據溝通結果與內部資料蒐集，定義10大重大議題為：環境關懷、創新研發、經濟績效、風險管理、勞資關係、公司治理、客戶關係管理、供應商永續管理、社會參與、人才育才與留才。

重大議題矩陣如下，去年度因應營運管理更升級，將風險管理列為重大議題之一，並融入風險管理（ERM）精神，評估重大ESG議題的風險趨勢及影響，向外界說明晶睿通訊如何推動風險減緩與管理措施，打造堅韌的營運組織。今年更增加環境關懷的議題，整合工廠智能化的主題，報導晶睿通訊的再生能源利用成果及呼應RE100倡議，加入氣候變遷風險及機會（TCFD）章節，積極呼應氣候相關議題及永續目標。



2.5 利害關係人溝通

晶睿通訊推動企業永續不遺餘力，且關心內外部利害關係人的期待與需求，透過多元的溝通管道，每年做定期的溝通，回應利害關係人所關切的議題。

六大主要利害關係人如下：員工、企業客戶、投資人與股東（包含母公司台達集團）、社團團體、政府機關、合作夥伴。

十大重大議題如下：環境關懷、創新研發、經濟績效、風險管理、勞資關係、公司治理、客戶關係管理、供應商永續管理、社會參與、人才育才與留才。

我們整合其分析結果與對應之GRI特定主題、管理方針、衝擊內外部邊界，對照如下表：

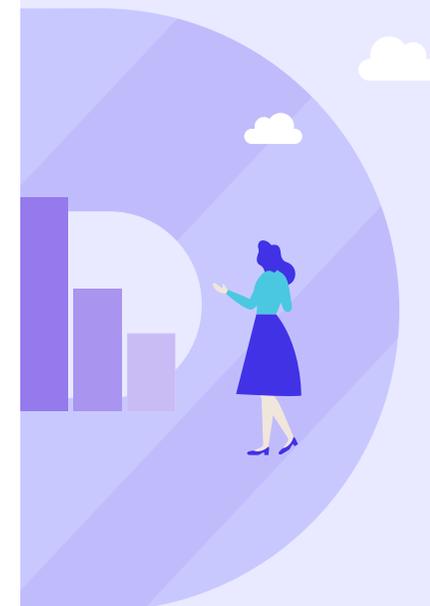
重大議題	對應GRI重大主題	衝擊邊界					
		組織內	組織外				
		晶睿通訊員工	企業客戶	合作夥伴	政府機關	社團團體	投資人與股東
環境關懷	102-37 202-1 201-2 301-307 405-1 406	✓	✓	✓	✓		✓
創新研發	102-2	✓	✓				✓
經營績效	201	✓	✓				✓
風險管理	102-15 102-30	✓	✓	✓	✓		✓

重大議題	對應GRI重大主題	衝擊邊界					
		組織內	組織外				
		晶睿通訊員工	企業客戶	合作夥伴	政府機關	社團團體	投資人與股東
供應商永續管理	102-9 102-10 204-1 308-1 308-2 414-1 414-2	✓	✓	✓		✓	✓
公司治理	102-18	✓	✓	✓	✓	✓	✓
人才育才與留才	404-1 404-3 401-2	✓		✓			
勞資關係	401-1 401-3 402-1	✓	✓		✓		
客戶關係管理	416-1 416-2 417-1 417-2 417-3 418-1	✓	✓				✓
社會參與	413-1 413-2	✓			✓	✓	✓



3 公司治理

- 1 證交所公告的第八屆公司治理評鑑，榮升**第二級**，於短短兩年晉升五個級距。
- 2 第八屆公司治理評鑑中小市值評鑑排進**第一級**，成為**前5%**的新進榜公司。
- 3 董事會績效評估結果：平均**4.7分**，評價為**優**。
- 4 2021年由總經理於董事會報告，董事會通過並發布**風險管理政策**與落實情形。
- 5 資訊安全管理：**ISO27001**相關規範訂立完成並將於2022年取得認證。
- 6 客戶滿意度連續5年客戶滿意度超過**90分**。
- 7 2021年「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」，供應商承諾率達**85%**以上。所有廠商均**100%**符合ROHS & REACH等限用物質要求，新供應商導入之衝突礦產盤查回覆率**100%**。
- 8 2021年公司在環境、公安、勞動、個資、公司法各方面皆無任何違規事件。



3.1 經營績效

3.1.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 推動生產自動化與工廠智能化，強化在地製造。
2. 關注品牌永續發展，投資品牌銳變與全球佈局。
3. 持續研發創新，擴大安防產業應用層面，提供智慧型垂直市場解決方案，並結合人工智慧技術：包含AI 影像辨識技術、防疫影像辨識應用、開發影像監控雲端服務 (VSaaS, Video Security as a Service) 新應用、物聯網新事業OSSA開放平台產品線。

B. 管理方針的評估與績效

1. 以成為全球第一線安防品牌為目標，在2023年進入IPVM NFR前10名，在2025年重回A&S Security 50前10名。

C. 實際執行



1. 獲選2021年台灣最佳國際品牌潛力之星。
2. 獲頒經濟部工業局首屆金防獎。
3. 2021年晶睿通訊已連續九年名列全球安防前二十強，身為國際上值得信賴的安防品牌。
4. 六年來自主發行企業永續報告書，針對E環境、S社會及G治理面向，呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，積極呼應永續倡議及利害關係人關心議題。
5. 每年衡量市場薪資水準及經濟指標並做為員工薪資調整之依據，人均員工薪資和福利支出逐年提升，呼應聯合國永續發展目標SDG 8合適的工作及經濟成長，盡心關懷員工福利與發展。2021年並榮獲勞動部人才發展品質管理系統評鑑佳績。
6. 過去三年創新研發投入佔營收皆超過10%，2021年投入研發創新比例更佔總營收之11.84%。晶睿通訊重視研發，並逐年增加專利數量。
7. 2021年完成引進鏡頭生產自動化設備，往工廠智能化的方向大步邁進。
8. 品牌銳變計畫於2021年內外部正式發表，並進行全球品牌佈局。

3.1.2 呼應聯合國永續發展目標SDGs

晶睿通訊期望透過品牌影響力，致力為社會打造安心環境，為環境永續善盡企業責任。推動聯合國永續發展目標SDG 9工業化、創新及基礎建設和SDG 11永續城鄉，和SDG 17多元夥伴關係，持續提供全方位智能安全解決方案如下：



A. 打造全球成功案例，建構安全智慧城市

晶睿通訊深耕安防產業20餘年，已於全球打造無數成功案例，建構安全網路的智慧城市，像是校園、社區、停車場、大眾運輸工具、工廠、零售商店、環境保育等。此外，更持續升級創新應用，於2020年起加入推動智慧燈桿解決方案，結合智能監控、照明、微型氣象站、電動汽車充電樁，展現全方位的智慧城市應用，其中，更聚焦智慧交通解決方案，透過AI超廣角智慧攝影機，持續進行深度學習，以偵測交岔路口流量、辨識不同車種及車輛，且車輛轉向之軌跡亦能進行偵測，可望解決市區交通壅塞的問題，同時監控各路口之安全管制。

B. 研發臉辨管理解決方案，營運管理更輕鬆

為了在高資訊安全的情境下提供安全防護，晶睿通訊與專業第三方臉部辨識軟體開發夥伴合作，提供最佳臉部辨識解決方案，滿足使用者需求。我們擁有多樣化的網路攝影機，有助使用者依不同的使用目的進而選擇最合適的產品，適合應用於自動化樓宇、醫療、金融、工廠、零售、校園等場景，再透過整合晶睿通訊影像管理軟體 VAST 2，更可輕鬆管理臉部辨識結果，成為建構智慧安防城市的一大推力。

C. 捐贈安防攝影機，發展社區安全地圖

2021年舉辦企業永續活動「社區安全地圖」，帶領員工力行社區關懷，依成員們所蒐集的資料，選定車流較多且需要安全監控的路口，捐贈並安裝本公司網路攝影機，提升整體街區的用路安全，協助鄰里社區整體安全度的提升。此外，更自2015年起啟動「校園捐贈」專案，協助全台多處校園汰舊換新，建立專業完善的安控系統，截至目前為止全台灣捐贈超過1,000台網路攝影機。

3.1.3 2021年績效說明

2021年整體營收為54.52億元，整體營收相較2020年減少1.67%，主要原因是代工與品牌雙事業皆受到全球疫情衝擊，市場需求遞延及安裝人力受封城所影響。不過品牌事業以全球在地化的多年經驗，針對疫情變化的市場動態，推出多項解決方案協助防疫；代工事業同時與客戶群維持緊密聯繫，掌握在家工作的商機，持續進行新產品開發。晶睿通訊結合品牌與代工事業雙引擎推動成長，同時進行生產自動化，優化製造成本、提升價值，以達到各利害關係人的期望。

整體營收數字來自於2021年度依「關係企業合併營業報告書、關係企業合併財務報表及關係報告書編製準則」應納入編製關係企業合併財務報表之公司，與依金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則第十號：應納入編製母子公司合併財務報告之公司均相同，且關係企業合併財務報表所應揭露相關資訊，於前揭母子公司合併財務報告中均已揭露，爰不再另行編製關係企業合併財務報表。

年度	2019年	2020年	2021年
營業收入	6,574	5,544	5,452
所得稅費用	67	55	(5)
員工薪資和福利支出	1,382	1,459	1,400
政府補助	13	28	11

年度	2019年	2020年	2021年
人均員工薪資和福利支出	1.06	1.20	1.26

單位：百萬元

晶睿每年定期參與市場薪資調查，並衡量市場薪資水準及經濟指標，做為員工薪資調整之依據，人均員工薪資和福利支出逐年提升。

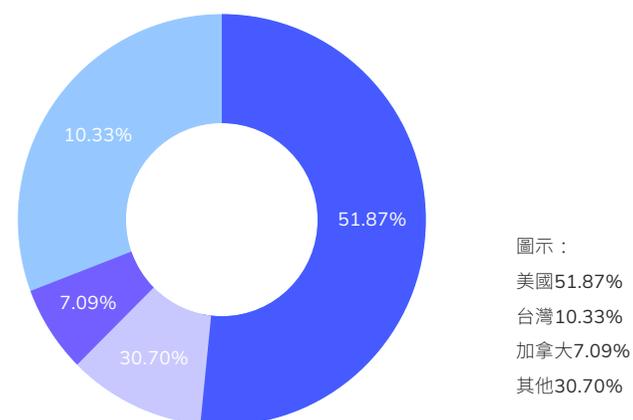
掃描QR code，閱讀更多完整財報資訊。



A. 地區別銷貨比例

地區別銷售比率

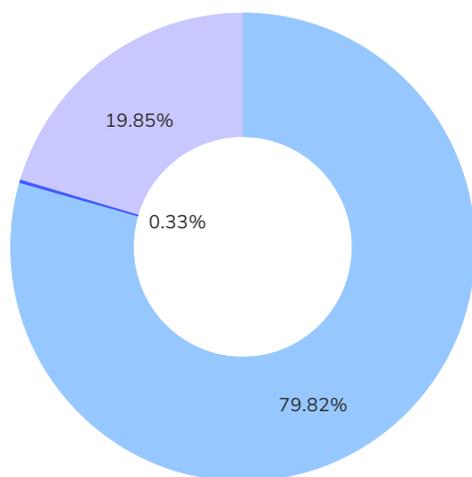
■ 美國 ■ 台灣 ■ 加拿大 ■ 其他



晶睿通訊長期佈局海外市場，2021年經過品牌銳變的市場推進力道，期待未來增加各地區銷售，並發展新的銷售區域。

B. 產品別銷售比例

產品別銷售比例 ■ 網路攝影機 ■ 影音伺服器 ■ 其他



圖示：網路攝影機79.82% 影音伺服器0.33% 其它19.85%

晶睿通訊致力於提供全方面的安防解決方案，除了硬體設備也增加軟體解決方案，友善環境並符合市場需求，預計增加銷售積極創新並呼應永續。

C. 2019年至2021年經營表現

年度	2019年	2020年	2021年
每股盈餘 (元)	3.19	2.90	2.17
現金股利 (元)	2.5	2.0	1.4
股票股利 (元)	0.00	0.00	0.00
資產報酬率 (%)	5.54	4.89	4.24
權益報酬率 (%)	8.39	7.62	7.02

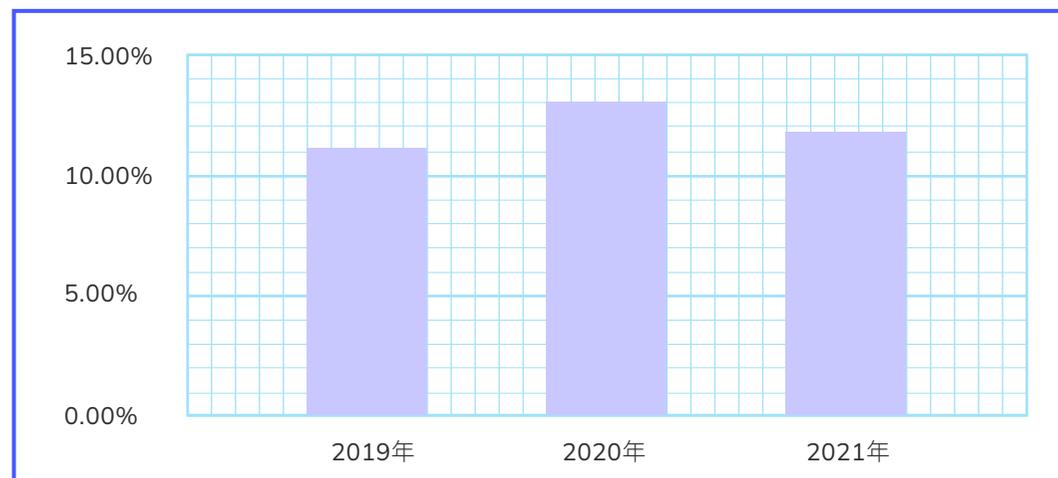
2021年整體營收達54.5億元，相較2020年減少1.67%。品牌與代工雙事業雖然接單皆有成長，然而全球疫情衝擊後，半導體產能受限及物流受塞港和缺櫃限制而影響物料交期，同時客戶因應強勁的需求積極下單，造成產能和物料相互排擠。這股超乎預期的榮景正考驗營運的能力，即使以晶睿通訊在安防產業的領導地位，也需要時間協調供應鏈以滿足客戶大量且急速的需求。在第二、三季針對物料的掌握或是產能的分配，全體員工都努力協調平衡、提升產出，在第四季看到了改善的成果，營收逐月攀升。年中子公司睿緻與耐能合併後少了部分營收，導致集團營收微幅減少。2021年整體合併本期淨利為2.05億元，每股稅後盈餘 (EPS) 為新台幣2.17元，股東權益報酬率 (ROE) 為7.02%。

展望新的一年，晶睿通訊將持續精進營運能力與韌性，因應多變的疫情以及克服物料、人力短缺的影響，推動生產自動化與工廠智能化，優化製造成本和呼應環境關懷議題，積極擴充產能，以配合品牌與代工事業雙引擎推動成長，積極回應投資人的期待。

D. 產業創新條例

晶睿通訊2021年研究發展費用佔營收比例為11.84%，顯示對研發之重視，我們積極從事研究發展，維持競爭優勢，並以創新之思維為企業營運活動加值。晶睿通訊亦支持有助於企業創新及促進經濟成長的稅務政策，致力於永續發展。

研究發展費用佔營收之比例%



(圖表為2019年至2021年研發佔營收比例)

過去三年，創新研發投入佔晶睿通訊總營收比例皆超過10%，2021年的投入比例更佔總營收之11.84%。

在全球市場日益激烈的競爭中，智慧財產權的重要價值能強化競爭籌碼，提升公司在國際舞台的優勢競爭力。晶睿通訊自2014年起導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)，已持續8年通過驗證。截至2021年12月31日止，公司於全球專利申請總數已累積至596件，於全球專利獲准總數已累積至442件。在專利品質上，公司於2021年台灣的發明專利獲准率達100%、美國的發明專利獲准率達86%，晶睿通訊重視研發與智財，並以具體行動呼應研發投入。(更多資訊請詳見本報告書4.2專利與智慧財產權)

3.2 董事會職能與股東溝通

3.2.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 定期進行誠信經營培訓
2. 簽署誠信經營準則
3. 董事專業訓練課程
4. 精進公司治理評鑑

B. 管理方針的評估與績效

1. 每年至少一次誠信經營課程訓練
2. 新人：誠信守則簽署率目標為100%
3. 董事會成員持續進修營運、永續及相關專業課程
4. 晶睿通訊於證交所甫公告的第八屆公司治理評鑑，榮升第二級，於短短兩年晉升五個級距，展現營運管理成果
5. 中小市值評鑑（50至100億企業）排進第一級，成為前5%的新進榜公司。晶睿通訊於「維護股東權益及平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」、「落實企業社會責任」等面向獲得高分

C. 實際執行

1. 每年至少一次誠信經營課程訓練，課程參與率100%
2. 誠信守則簽署率為100%
3. 2021年董事參與台達電子公司自辦董事進修課程，主題包含「董事職能與責任」及「董監應了解商業事件審理法及法院審理趨勢」，部份董事依本需求參加社團法人中華公司治理協會及社團法人中華民國會計研究發展基金會所舉辦之各式研討會，總計董事成員進修74小時，進修課程內容如下表。

職稱	姓名	日期	進修課程	進修時數
董事長	羅永堅	2021.07.29	董事職能與責任	3
		2021.11.02	董監應了解商業事件審理法及法院審理趨勢	3
副董事長	王淑玲	2021.02.24	從美國夢的破碎與重建看 - 台美中三邊關係的未來	3
		2021.07.29	董事職能與責任	3

董事	張訓海	2021.02.24	從美國夢的破碎與重建看 - 台美中三邊關係的未來	3
		2021.07.29	董事職能與責任	3
董事	賴秋元	2021.08.23-24	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班-臺北班	12
董事	程文燕	2021.07.29	董事職能與責任	3
		2021.11.05	全球風險認知 - 未來十年機會與挑戰	3
董事	陳文昌	2021.10.15	董監事關係人交易分析與案例探討	3
		2021.10.15	企業財務危機預警與類型分析	3
董事	藍志忠	2021.11.19	由公司治理3.0看董事會之新挑戰	2
		2021.11.30	年報關鍵訊息與責任解析：董監事觀點	3
		2021.12.07	2021國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
獨立董事	李吉仁	2021.02.24	從美國夢的破碎與重建看 - 台美中三邊關係的未來	3
		2021.07.29	董事職能與責任	3
獨立董事	顏信輝	2021.01.14	大勢所趨的CSR ESG與永續治理	3
		2021.01.21	公司治理與證券法規	3
		2021.09.01	「第十三屆臺北公司治理論壇」上午場	3
		2021.09.01	「第十三屆臺北公司治理論壇」下午場	3
獨立董事	黃鐘揚	2021.07.29	董事職能與責任	3
		2021.10.20	110年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3

4. 晶睿通訊為加強公司治理，透過設立之主管加強相關資訊揭露，2020年為臺灣證券交易所「公司治理評鑑」所評比905家上市公司中，排名第3級21%至35%上市公司。為肯定晶睿通訊在維護股東權益、平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度及落實企業永續之努力。



3.2.2 呼應聯合國永續發展目標SDG 5性別平權

9席董事中包含1位女性董事以及8位男性董事，晶睿通訊往多元成員組成的目標邁進。



3.2.3 董事會組織與架構：董事會

A. 董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

姓名	條件 專業資格與經驗 (註1)	獨立性情形 (註2)	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
台達電子工業(股)公司 公司代表人羅永堅	學歷：● 交通大學管理科學系學士。 經歷：● 台達電子樓宇自動化事業群總經理 (資歷6年) ● IBM集團大中華區製造業總經理 (資歷30餘年)。 專業領域：● 程式設計，致力於電腦相關領域 ● 營運及業務管理 ● 整合樓宇綠色智慧製造自動化相關技術，帶領台達電子跨入另一產業技術，邁向永續經營 未有公司法第30條各款情事之一	不適用	0
台達電子工業(股)公司 公司代表人張訓海	學歷：● 中原大學商學院企業管理學碩士。 經歷：● 台達電子總經理暨營運長 (資歷40餘年)。 專業領域：● 工業自動化，跨足驅動、運動、控制、感測、視覺檢測領域 ● 創新研發「智造」相關產品，為全球客戶提供高效整合方案，向綠色智慧製造邁進 ● 營運及業務管理 未有公司法第30條各款情事之一	不適用	0
台達電子工業(股)公司 公司代表人賴秋元	學歷：● 台北科技大學工業管理碩士。 經歷：● 台達電全球智能制造智能專案處長、地區總經理 (資歷23餘年) ● 台達電子轉投資子公司總經理 專業領域：● 專精工廠製造管理 ● 營運及業務管理 未有公司法第30條各款情事之一	不適用	0

<p>台達電子工業(股)公司 公司代表人程文燕</p>	<p>學歷：●政治大學新聞學系學士。 經歷：●台達電子工業股份有限公司策略行銷處暨新事業發展管理辦公室主管。 專業領域：●國內外科技產業品牌管理、公關(資歷30餘年) ●市場行銷與策略規劃，為公司提供開拓市場策略、營運策略及人員培育方針 未有公司法第30條各款情事之一</p>	<p>不適用</p>	<p>0</p>
<p>陳文昌(董事)</p>	<p>學歷：●逢甲大學自動控制所碩士。 經歷：●晶睿通訊董事長、總經理(資歷20餘年) ●睿緻科技董事長 ●彥揚國際董事長 專業領域：●專精程式設計 ●研發「數位監控」產品 ●專業領導、市場行銷、營運管理及策略規劃之能力，對公司未來發展趨勢及策略提供專業建言 未有公司法第30條各款情事之一</p>	<p>不適用</p>	<p>0</p>
<p>藍志忠(董事)</p>	<p>學歷：●淡江大學會計系學士。 經歷：●晶睿通訊副董事長、總經理(資歷20餘年) ●睿緻科技董事長 ●連宇科技總經理 專業領域：●會計實務 ●審計實務 ●專精市場開發及策略規劃 ●營運及業務管理 未有公司法第30條各款情事之一</p>	<p>不適用</p>	<p>1</p>
<p>顏信輝(獨立董事)</p>	<p>學歷：●台灣大學會計學博士 ●美國伊利諾大學香檳校區會計碩士 ●淡江大學會計系學士 經歷：●淡江大學會計系教授暨會計長，教學經驗30年 ●中華民國財團法人會計研究發展基金會財務會計委員會顧問暨委員 ●中華民國考試院典試委員 ●本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會委員 專業領域：●專精於會計事務及稅務規劃，對產業具豐富規劃經驗 ●審計實務 專業資格：●中華民國會計師</p>	<p>具獨立性， 詳以下附表</p>	<p>0</p>
<p>李吉仁(獨立董事)</p>	<p>學歷：●美國伊利諾大學香檳校區企業管理博士 ●台灣大學商學研究所碩士 ●清華大學工業工程系學士 經歷：●台灣大學國際企業學系暨研究所教授 ●臺灣大學管理學院副院長兼EMBA執行長 ●國立臺灣大學管理學院教學與資源發展副院長 ●臺大創意創業學程與創創中心主任 ●國立臺灣大學國際企業學系名譽教授 ●本公司審計委員會委員及薪資報酬委員會召集人 專業領域：●能耐基礎成長策略 ●專業分工與競合策略 ●新興市場經營策略 ●專精管理與領導，善於規劃公司短、中、長期策略及人材培育、績效考核制度的建立</p>	<p>具獨立性， 詳以下附表</p>	<p>2</p>
<p>黃鐘揚(獨立董事)</p>	<p>學歷：●美國加州大學聖塔芭芭拉校區電機與計算機科學博士 ●台灣大學電機工程學系碩士 ●台灣大學電機工程學系學士 經歷：●台灣大學電機系暨電子研究所教授 ●優拓資訊共同創辦人 ●國發基金投資審議委員 ●台灣大學創創中心暨創創學程副主任 ●Cadence Design Systems (ex-Verplex Systems Inc.) 資深經理 ●本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員 專業領域：●SoC電路設計驗證 ●電路設計自動化及最佳化 ●可驗證性電路設計 ●Constraint Satisfaction問題 ●人工智慧研究、專精IC設計驗證與AI科技運用</p>	<p>具獨立性， 詳以下附表</p>	<p>1</p>

附表：本公司檢視獨立董事於選任前二年及任職期間均符合下列條件，具獨立性：

獨立性資格條件	顏信輝	李吉仁	黃鐘揚
1 非為公司或其關係企業之受僱人	✓	✓	✓
2 非公司或其關係企業之董事、監察人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。	✓	✓	✓
3 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數1%以上或持股前十名之自然人股東前十名之自然人股東。	✓	✓	✓
4 非（1）所列之經理人或（2）、（3）所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。	✓	✓	✓
5 非直接持有公司已發行股份總數5%以上、持股前五名或依公司法第27條第1項或第2項指派代表人。擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。	✓	✓	✓
6 非與公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。（但如為公司或其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。	✓	✓	✓
7 非與公司之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶之他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人（但如為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。	✓	✓	✓
8 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股5%以上股東（但特定公司或機構如持有公司已發行股份總數20%以上，未超過50%，且為公司與其母公司、子公司或屬同一母公司之子公司依本法或當地國法令設置之獨立董事相互兼任者，不在此限）。	✓	✓	✓
9 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額未逾新臺幣50萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事（理事）、監察人（監事）、經理人及其配偶。但依證券交易法或企業併購法相關法令履行職權之薪資報酬委員會、公開收購審議委員會或併購特別委員會成員，不在此限。	✓	✓	✓
10 未有公司法第30條各款情事之一	✓	✓	✓

註1：專業資格與經驗：敘明個別董事及監察人之專業資格與經驗，如屬審計委員會成員且具備會計或財務專長者，應敘明其會計或財務背景及工作經歷，另說明是否未有公司法第30條各款情事。

註2：獨立董事應敘明符合獨立性情形，包括但不限於本人、配偶、二親等以內親屬是否擔任本公司或其關係企業之董事、監察人或受僱人；本人、配偶、二親等以內親屬（或利用他人名義）持有公司股份數及比重；是否擔任與本公司有特定關係公司（參考公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法第3條第1項5-8款規定）之董事、監察人或受僱人；最近2年提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額

B. 董事會多元化及獨立性

依據本公司「公司治理實務守則」第20條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1 營業判斷能力

2 會計及財務分析能力

3 經營管理能力

4 危機處理能力

5 產業知識

6 國際市場觀

7 領導能力

8 決策能力

本公司董事會由9位董事組成包含3位獨立董事，獨立董事比率為33%，本公司亦注意董事會成員組成之性別平等，女性董事比率為11%，董事全部不具有員工身份之董事，且依據董事聲明資料及公司清查結果，各董事間並無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，因此董事會具備獨立性。獨立董事任期年資，二位年資達5年，一位年資達4年，獨立董事則依據其聲明書及公司對其選任時資格檢查表查核結果，三位獨立董事均符合獨立性之相關規範，勘任晶睿通訊獨立董事，9位董事熟稔晶睿通訊財務及營運情形，落實情形如下：

多元化核心 董事姓名	基本組成						產業經驗					專業能力				
	國籍	性別	具有員工身份	年齡(歲)		獨立董事任期年資		電機工程	資訊與科技	財務與會計	航空與金融	專業服務與行銷	電機工程	財務及會計	管理	新聞
				51 60	61 70	3年以下	3年以上									
羅永堅	中華民國	男		✓			✓	✓						✓		
張訓海	中華民國	男		✓			✓	✓						✓		
賴秋元	中華民國	男	✓				✓	✓						✓		
程文燕	中華民國	女	✓				✓	✓			✓				✓	
陳文昌	中華民國	男		✓			✓	✓				✓		✓		
藍志忠	中華民國	男		✓			✓	✓	✓				✓	✓		
顏信輝	中華民國	男	✓			✓	✓	✓	✓	✓			✓			
李吉仁	中華民國	男		✓		✓	✓	✓			✓			✓		
黃鐘揚	中華民國	男	✓			✓	✓	✓				✓				

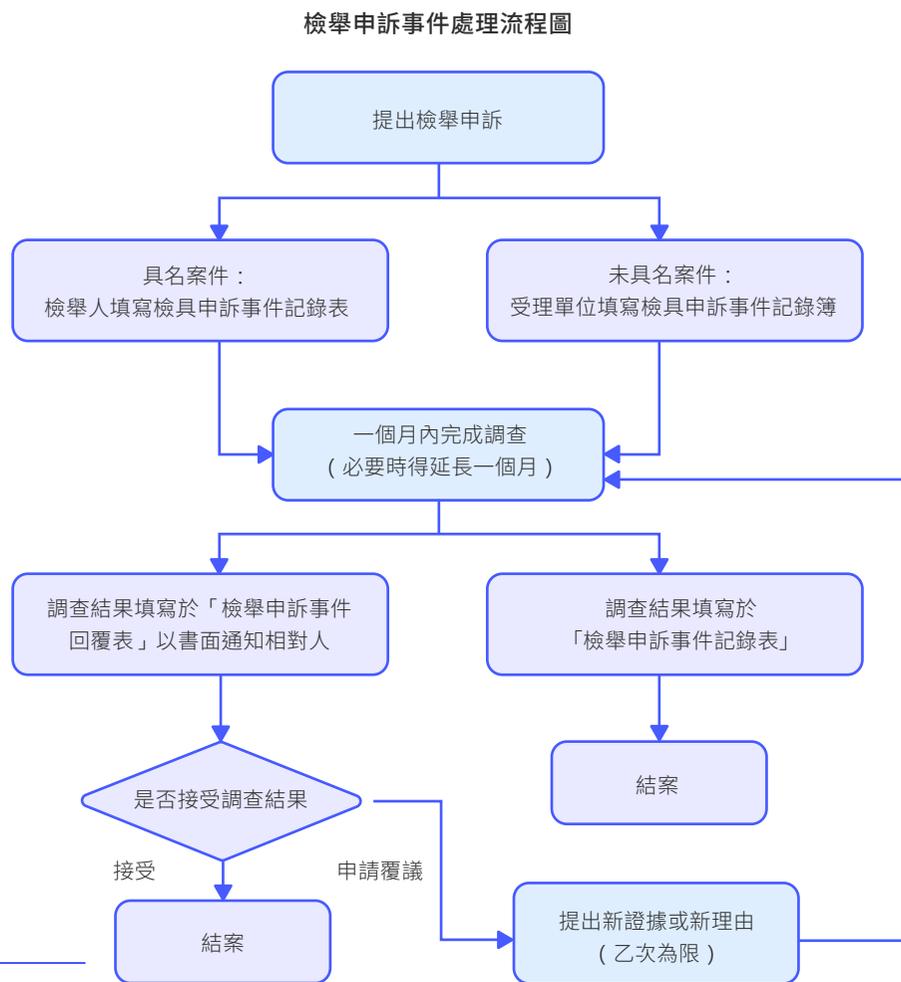
C. 董事會績效評估結果：平均4.7分，評價為優。

於2022年2月23日提報董事會，2021年董事會委任外部獨立機關社團法人臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會進行評估，分別就問卷（四大面向：專業職能、決策效能、內部控制、企業永續），3位董事訪談，內部相關規範及記錄資料，提出重要建議事項：1. 檢舉辦法之調整及外部檢舉管道之設立。2. 企業永續多元觀點。3. 審計委員會於「風險管理政策」之職能。

依TIEBF（社團法人臺灣誠正經營暨防弊鑑識學會）提出建議，改善成果如下：

1. 修正「檢舉制度辦法」並已完成及公告至公司網站
 - (a) 明定受理單位：依檢舉性質區分為稽核或所屬單位部門主管及人資單位
 - (b) 區分檢舉管道：增設檢舉申訴電子信箱及申訴書面信箱。

圖為官方網站上檢舉申訴事件處理流程圖。

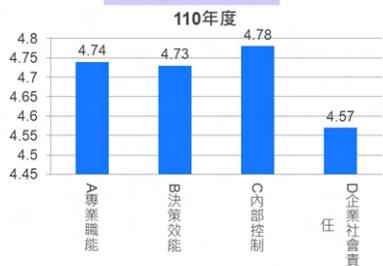


2. 2022年編製並發行英文版永續報告書，增加資訊透明度並接軌國際。
3. 強化企業永續多元觀點：
 - 參照台達在環保節能與碳排放的經驗分享，持續呼應企業永續，更多資訊請參見環境關懷章節。
4. 配合主管機關政策，明訂風險管理政策督導單位，以利風險評估管理。

110年度董事會、董事成員及審計委員會績效評估執行情形

依110年度誠正經營外部機構評估董事會效能

四大面向評估情形



D. 董事成員評估結果：平均4.72分，評價為優。

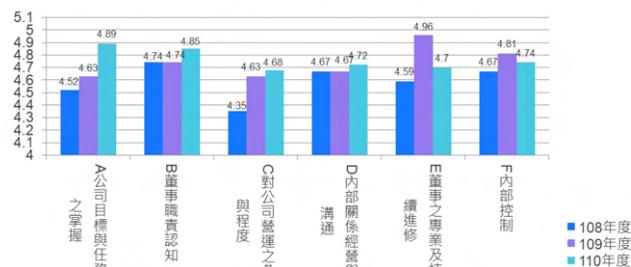
針對平均分數低於110年二大面項提出改善計劃：

1. 「董事之專業及持續進修」：委託社團法人中華治理協會舉辦教育訓練課程並已舉辦完成。
2. 「內部控制」：增加稽核人力，以加強內部稽核深度及廣度，補強內控查核點。

110年度董事會、董事成員及審計委員會績效評估執行情形

110年度董事成員效能評估

董事成員108、109年、110年六大評估面向自評情形比較



(資訊來源：官方網站 / 投資人關係 / 公司治理專區 / 110年董事會績效評估結果報告)

3.2.4 董事會組織與架構：審計委員會

晶睿通訊設置審計委員會，依法令規定，由全體獨立董事組成，每季至少召開一次會議，並視需要隨時召開。

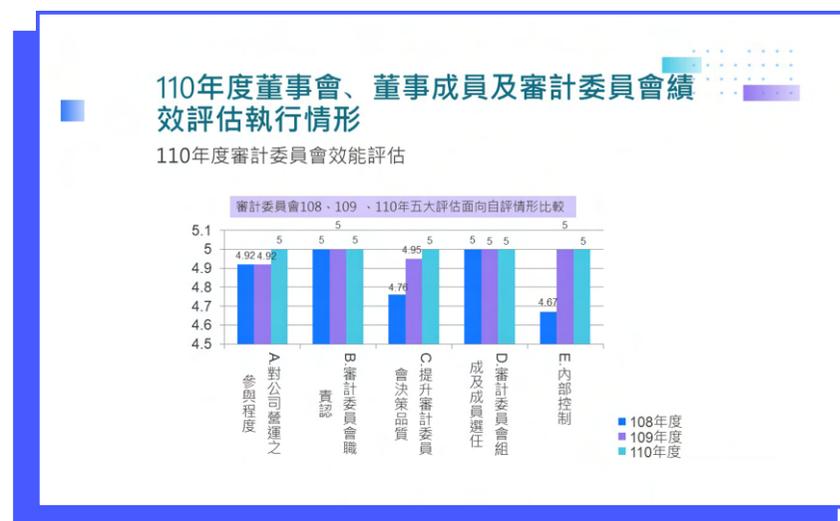
審計委員會年度工作重點包含負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控。內部稽核主管除每月將稽核報告送交各獨立董事審核外，亦針對公司內控管理之重大發現於審計委員會及董事會議中向各委員及董事提出報告，且獨立董事每年至少一次單獨與內部稽核主管就公司內控管理重要發現進行溝通，並每年單獨一次與會計師就本公司合併財務報告(年度並包含個體報務報告)查核之事項進行溝通，相關溝通情形揭示於公司網站「獨立董事與內部稽核及會計師之溝通情形」。

2021年審計委員會開會次數：晶睿通訊共召開6次審計委員會，獨立董事平均出席率為100%。

最近年度審計委員會開會6次(A)，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)	備註
獨立董事	顏信輝	6	0	100	連續任期未超過三屆
獨立董事	李吉仁	6	0	100	連續任期未超過三屆
獨立董事	黃鐘揚	6	0	100	連續任期未超過三屆

2021年審計委員會績效結果如下：平均5分，評價為極優。



3.2.5 董事會組織與架構：薪資報酬委員會

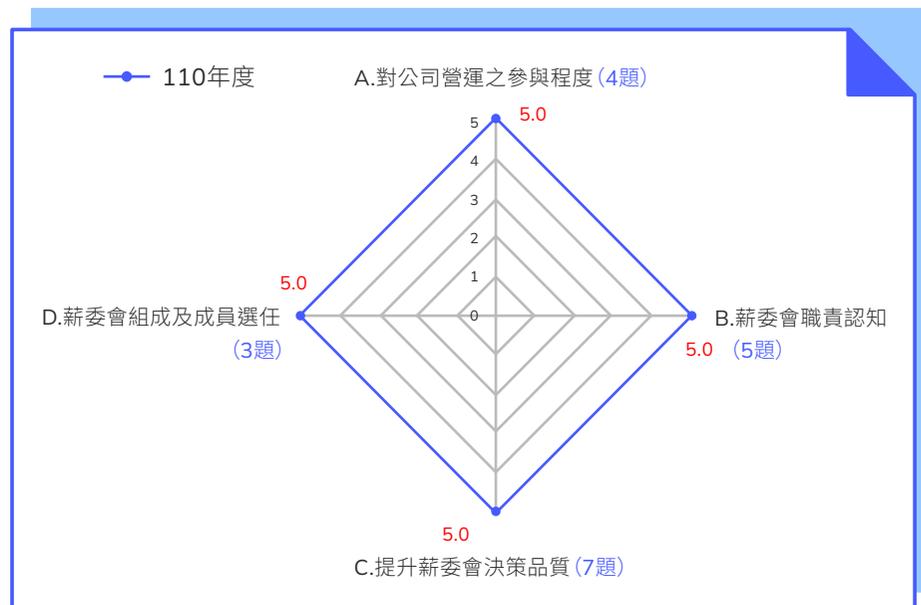
晶睿通訊薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。目前薪酬委員會由三位獨立董事組成，每年至少召開二次會議，並得視情況不定期召開臨時會。有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考晶睿通訊各年度年報。

2021年成效：晶睿通訊設有薪資報酬委員3人，其任期為2020年6月15日至2023年6月14日，2021年共召開3次會議，平均出席率為100%。

職稱	姓名	性別	專長
召集人	李吉仁	男	經營策略
委員	黃鐘揚	男	電子通訊技術
委員	顏信輝	男	財務會計

(資訊來源：官方網站 / 投資人關係 / 公司治理專區 / 110年董事會績效評估結果報告)

2021年薪資報酬委員會績效結果如下：平均5分，評價為優。針對得分較低部份提出改善計劃：將依議案內容多寡調整會議時間。



3.2.6 股東溝通

晶睿通訊上半年於2021年5月21日、下半年於2021年12月16日共舉辦兩場法人說明會，因受疫情影響，改採線上舉行，並邀請法人、股東及媒體參與，同時公布財務業績以及營運重點。法說會由總經理及經營管理層進行業務及財務報告，並回覆與會者的即時提問，亦針對未來展望進行說明，相關法人說明會簡報與影片皆已公開於晶睿通訊官網的投資人關係專區。

3.2.7 內部員工誠信經營培訓



呼應聯合國永續發展目標SDG 16和平、正義及健全制度，晶睿通訊安排每年一次誠信經營課程訓練，參與率達100%。

課程名稱為公司治理暨誠信經營宣導，以下為課程重點節錄：

A. 誠信經營守則

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。包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回扣等。但屬正常社交禮俗，且係偶發而無影響特定權利義務之虞時，不在此限。

B. 誠信經營專責單位

為健全誠信經營之管理，晶睿通訊由人力資源部、法務、智慧財產部負責制定與執行公司誠信經營政策、營業機密之管理及保密作業程序，並由人力資源部定期一年一次向董事會報告誠信經營執行情形。

C. 要求利害關係人共同遵守誠信經營規範

期許供應商能夠秉持晶睿通訊相同經營使命，並遵循晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書與供應商行為準則要求，供應商需要遵循以上要求並有效的方式執行，並簽回承諾書。供應商需要採取行動以鑑別、監測、並減緩價值鏈中的任何環境、社會、治理面等負面衝擊。

要求所有公司成員必須秉持最高的商業道德標準，這包括但不限於商業道德、非不當得利、反貪腐、避免利益衝突、保護智慧財產權、反托拉斯，並且確保產品不使用衝突礦產。

D. 違反誠信經營守則事項

- | | | | |
|---|---------------------------|---|--|
| 一 | 行賄及收賄 | 六 | 固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區或商業種類等方式，分享或分割市場 |
| 二 | 提供非法政治獻金 | 七 | 產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益 |
| 三 | 不當慈善捐贈或贊助 | 八 | 洩露其所有知悉之本公司商業機密或其他重大資訊予他人 |
| 四 | 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益 | 九 | 利用所知悉之未公開資訊從事內線交易或洩露予他人 |
| 五 | 侵害營業秘密、商標權專利權、著作權及其他智慧財產權 | | |

E. 收受不正當利益之處理程序

提供或承諾不正當利益之人與其無職務上利害關係者，應於收受之日起三日內，陳報其直屬主管，必要時並知會本公司專責單位。

提供或承諾不正當利益之人與其職務有利害關係者，應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管及知會本公司專責單位；無法退還時，應於收受之日起三日內，交由公司專責單位處理。

F. 違反誠信經營守則懲戒辦法

如經證實確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。

3.3 風險管理

3.3.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 完善與制定風險管理政策。
2. 定期關注並分析風險議題以及風險溝通。
3. 定時更新防疫管理計畫。

B. 管理方針的評估與績效

1. 發布風險管理政策。
2. 由風險管理最高主管一年一次向董事會報告。
3. 防疫管理措施與辦法公告。

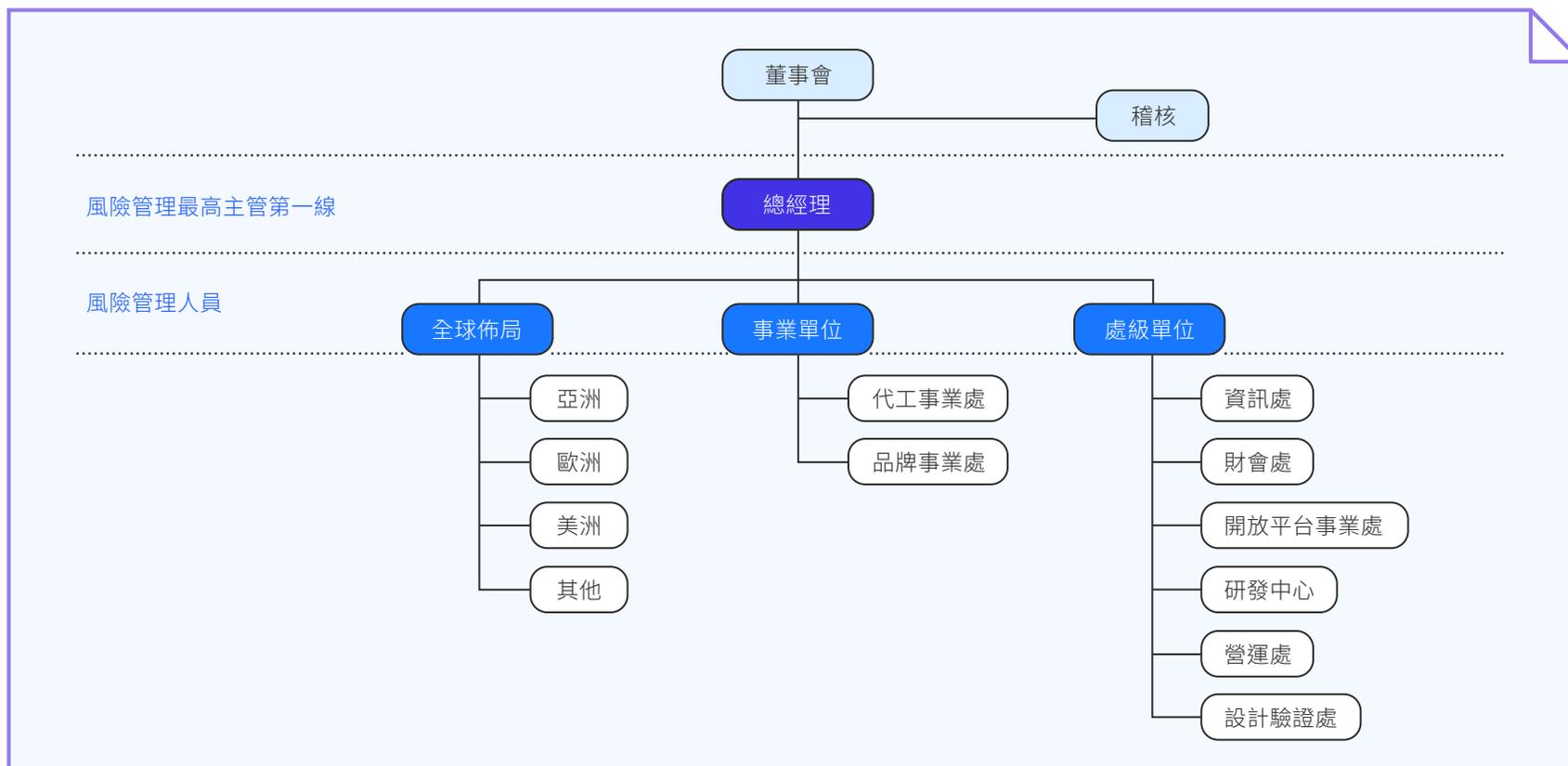
C. 實際執行

1. 2021年由總經理於董事會報告，董事會通過並發布風險管理政策與落實情形。
2. 晶睿設有防疫小組積極監控疫情發展，另於公司內部網站設立防疫專區，定時以內部電子郵件等溝通管道，提供員工檢視各項防疫措施與常見問題，徹底做好防疫工作。



3.3.2 風險管理組織

晶睿通訊於2021年10月董事會通過風險管理政策，由總經理擔任風險管理的最高主管，由各處長、各事業單位主管及各地區主管擔任第一線風險管理人員，對各項風險偵測、辨識、評估並擬定相關對策，並定期於營運會議上進行檢討及監督。對於不同風險，總經理亦按不同事件成立相關應變小組，並指派不同負責主管統籌因應。在內部控制體系的部分，由稽核單位負責稽核落實情形。並針對策略面、營運面、財務面、危害事件面、法規遵循面之風險因子進行衝擊評估以及因應政策。



3.3.3 風險管理評估方式

依公司擬定之「風險管理政策」，透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通等活動，以質化或量化之管理方法，將營運所面臨之各種風險降低至可承受及控制範圍，對各項潛在風險評估結果說明如下：

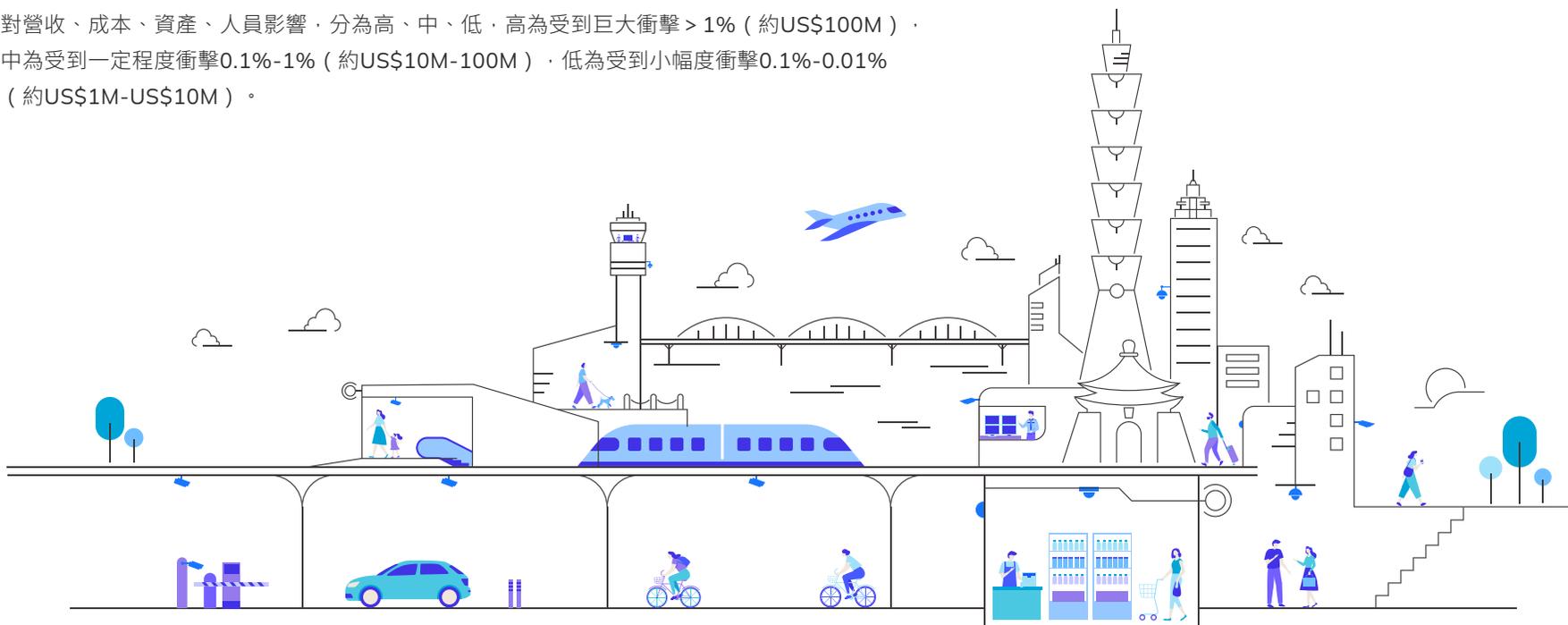
風險類型：分為策略面、營運面、財務面、危害事件面、法規遵循面等五大構面。

風險評估分為二項：風險事件發生可能性：

分為五等級，（1）幾乎不可能發生、（2）不太可能發生、（3）可能會發生、（4）非常可能發生、（5）幾乎確定發生。

風險事件一旦發生時影響嚴重程度：

對營收、成本、資產、人員影響，分為高、中、低，高為受到巨大衝擊 $>1\%$ （約US\$100M），中為受到一定程度衝擊 $0.1\%-1\%$ （約US\$10M-100M），低為受到小幅度衝擊 $0.1\%-0.01\%$ （約US\$1M-US\$10M）。



3.3.4 晶睿通訊風險管理權責單位



風險類型	風險因子	權責單位
策略面	產業變化	總經理
	科技變化	總經理
	商業模式訂定	總經理
	組織架構因應能力	總經理
營運面	企業持續營運風險（即營運中斷風險，包含供應鏈斷鍊、生產斷鏈）	營運處
	資訊安全	資訊處
	供應鏈管理	營運處
	市場需求及產能擴充	營運處
	智慧財產權	智慧財產部
	客戶集中	各事業單位
	企業形象	總經理室
	人才吸引、留才、育才	人力資源部
	策略性投資	總經理室






風險類型	風險因子	權責單位
財務面	利率、匯率、通貨膨脹	財務部
	稅務	財務部
	信用	財務部
	資金流動性	財務部
	高風險 / 高槓桿財務投資、衍生性金融商品交易	財務部
危害事件面	氣候變遷	勞安組
	職業安全衛生	勞安組
	火災或其他人為災害（包含產品及製程有害物質使用、生產及處理）	營運處、勞安組
	天然災害	勞安組
法規遵循面	環境法規（包含碳價、能源稅、再生能源法規等）	總務部
	反托拉斯、反貪腐及舞弊	法務室
	個資保護	人力資源部



（資料參考來源：公司官網 / 投資人關係 / 公司治理專區 / 風險管理政策）

3.3.5 內部稽核與運作

晶睿通訊內部設有稽核室，並為獨立單位，直接隸屬董事會；每季在董事會及審計委員會例行會議報告。

本公司設置內部稽核，其目的在於協助董事會、審計委員會及管理階層檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率；其範圍包涵公司所有作業及其子公司。

稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況，並適時提供改善建議。內部稽核覆核各單位所執行的自行檢查，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部，控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。2021年成效：已依規畫時程完成年度稽核計畫，並於董事會及審計委員會上列席報告，於2021年查核結果並無任何重大缺失發生。

3.3.6 落實誠信經營之從業道德準則與反貪腐

晶睿通訊為健全誠信經營發展，由董事會通過訂立「誠信經營守則暨作業程序及行為指南」明定誠信經營之政策及作法，以樹立良好商業運作模式，創造誠信經營之企業文化，期許並要求公司成員包含董事會及高階管理階層等積極落實誠信經營之政策。

「晶睿道德行為準則」中，明示嚴禁行賄或收賄、嚴禁提供非法政治獻金、嚴禁提供或接受不正當利益、禁止侵害智慧財產權，不得與第三人有不正當往來之關係、禁止違反公平交易法之交易行為、禁止未經公司同意而任意發布內部重大訊息等行為。為防範不誠信行為方案，已明定於誠信經營守則暨作業程序及行為指南、道德行為準則、檢舉制度並於獎懲管理辦法中規定違反企業誠信經營守則條款之懲戒及申訴制度。

為落實誠信經營，由人力資源部、法務單位、智慧財產等相關單位制定與執行公司誠信經營政策、營業機密之管理及保密作業程序，並由人力資源部定期一年一次向董事會報告誠信經營執行情形。每年至少一次對董事、經理人及全體同仁辦理誠信經營之教育宣導，2021年度參加「公司治理暨誠信經營宣導」相關課程，包含董事共計940人次，主要為台灣地區員工，完訓率達94.9%。此外，本公司亦要求供應商需簽署《晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書》，承諾致力遵守《晶睿通訊供應商永續責任》、《晶睿通訊供應商行為準則》、《晶睿通訊責任商業聯盟》、《晶睿通訊廉潔承諾》等相關內容。

晶睿通訊確保檢舉制度之運行，具體檢舉及獎勵制度，並建立便利檢舉管道，及針對被檢舉對象指派適當之受理專責人員。檢舉申訴電子信箱：1999@vivotek.com，訂定受理檢舉事項之調查標準作業程序，調查完成後應採取之後續措施及相關保密機制以及保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置之措施。在本報告期間並無任何檢舉事件。

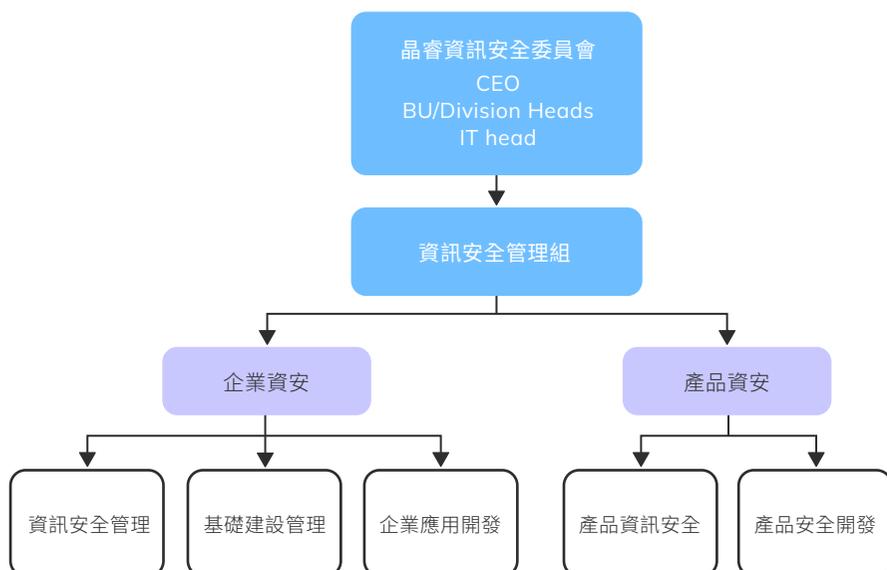
呼應聯合國永續發展目標SDG 16和平、正義及健全制度。



3.4 資訊安全管理

3.4.1 資訊安全組織架構

資訊安全委員會於2020年1月正式成立，主要任務為資訊安全政策制定、資訊安全維護、資訊安全架構制定、系統弱點掃描、產品資訊安全審核等。晶睿資訊安全組織架構如下圖：安全組織中另有成立委員會，總經理與各BU主管、處級主管、IT主管為委員會成員，委員會每年12月舉行會議，檢討資訊策略，與當年資安執行成果，並制定下個年度的資安工作要點，再交由資訊安全團隊實現目標。



3.4.2 資訊安全政策與處理程序

晶睿通訊資訊安全政策為：

1. 「維護客戶資料隱私，確保業務資訊安全」是全體同仁共同的責任
2. 資訊服務須確保服務的可用性、機密性與完整性

每一位員工都必須遵循相關資訊安全規範與政策，包括：

1. 網際網路使用政策
2. 電子郵件使用政策
3. 防毒防駭系統政策
4. 電腦使用政策
5. 強固密碼原則
6. 資料備份和還原政策
7. 設備使用和管理原則
8. 遠端存取政策

晶睿通訊通過BSI英國標準協會「ISO 27001資訊安全管理系統」國際標準驗證，並已於2022年9月正式完成授證儀式。

晶睿通訊成立專責資訊安全工作小組，建立資訊安全風險管理作業機制，以及資安事件和事故管理標準流程，確保持續營運的低度作業風險，並持續改善PDCA，包含管理審查和稽核活動，年度風險評鑑和全組織教育訓練。晶睿通訊ISO 27001相關規範訂立完成，未來將積極落實相關管控機制與作業規範。

3.4.3 企業網路資訊安全

2021年企業網路資訊安全重點工作如下：

1. 因應作業系統安全需求日益增加，晶睿通訊已將辦公室電腦100%升級為Windows 10。

2. 為提升郵件安全性，晶睿通訊將O365升級到E3等級的雲端郵件系統，並開啟兩階段驗證，防止密碼外洩後的帳號入侵問題。
3. 進行一次資訊風險評鑑教育訓練，參與人數為51位經理級以上幹部，為ISO 27001導入做準備。ISO 27001預計將於2022年取得認證。期望透過認證的取得，進一步提升公司整體資訊安全。
4. 持續進行兩次弱點掃描，並針對伺服器弱點進行補強。
5. 2021年發生兩次釣魚信件穿透防護的問題，同仁能夠熟練進行通報，並沒有誤點擊的事件發生。
6. 進行防火牆更新，加強對外防護。
7. 機房建置發電設備，停電時可持續供電給核心系統6小時以上。另外，增加對外頻寬讓外站使用者對公司內資源取用更穩定。此兩項工作增加了系統可用性。
8. 研發伺服器的開發環境log機制建立，建立軌跡追蹤能力。

3.4.4 產品資訊強化

晶睿通訊的產品主要為網路性產品，在IoT當道的時代，較容易成為駭客目標，而客戶對於產品資訊安全的關注也日益提升。因此公司的軟韌體開發過程，結合靜態掃描軟體，確保產品程式碼的品質。另外，產品也會不定期送外部單位進行滲透測試，確保產品沒有嚴重漏洞。

2021年產品資訊安全重點工作如下：

1. 持續送檢台灣物聯網資安標準，截至2021年12月31日共新增20項產品通過認證。
2. 產品開發正式導入IEC62443 ML2標準，2021年主要確認白皮書內容，並針對開發過程進行檢討改善，確保開發出的產品符合業界的資通安全標準。

3. 雲端產品導入更安全的客戶錄像資料加密機制，確保客戶資料不會被包括系統管理人員在內的其他人取得觀看。
4. 產品開發過程持續進行靜態掃描，針對重大與中度嚴重問題進行修復。
5. 移除產品內針對不安全的IE瀏覽器所支援的plugin，改寫為不需要plugin的架構，並已經將網路影像錄影機的使用者介面改寫完成，預計後續2022年會針對攝影機進行改版。

3.4.5 建立緊急應變處理機制

為了能有效處理企業與產品的相關資安問題，晶睿通訊於2020年成立資安緊急應變處理小組，結合企業信息、應用工程師FAE、資訊安全團隊、產品開發、研發等，針對外部回報的產品相關資安問題進行處理與回應，而此團隊除了處理產品資安問題，也同時對公司網站的相關資安問題進行處理與回應。透過標準的處理程序，達成有效率的問題處理，讓損害得以控管並減低客戶抱怨。

2021年度，並無發生重大資訊安全事件，也無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

晶睿通訊也在官方網站設有資訊安全專頁，提供漏洞政策、安全強化指南、以及相關安全公告，並提供網路客服信箱security@vivotek.com即時向晶睿通訊通報漏洞以及其他安全問題，一同守護終端用戶資訊安全。2021年透過此管道回報的問題有四個，皆不是重大問題，其中兩個是公司官網，兩個是產品問題。官網部分問題經評估後，並無實際所造成的影響；產品部份為Linux核心問題，皆已經即時進行版本更新。

3.5 客戶關係管理

3.5.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 定期評估客戶滿意度
2. 在時間Turn-Around Time (TAT) 內迅速解決客戶技術問題
3. 辦理經銷商大會傾聽客戶和合作夥伴聲音
4. 成立多國語言客服中心，邁向服務國際化

C. 實際執行

1. 連續5年客戶滿意度超過90分
2. TAT為4.03天，符合目標期待
3. 2022年設立拉美客服中心，提供WhatsApp即時訊息支援西語區域客戶群，打造更值得信賴的客戶關係

B. 管理方針的評估與績效

1. 客戶滿意度調查各項調查滿分為100分，低於85分列入改善計畫
2. Technical support TAT 皆小於5天
3. 5年內於台灣、日本、拉丁美洲、歐洲逐年設立客服中心
 - a. 2022年拉美客服中心目前維運測試中，即將於2022下半年正式對外服務
 - b. 2023年在日本設立技術客服中心
 - c. 2025年於歐洲設立技術客服中心

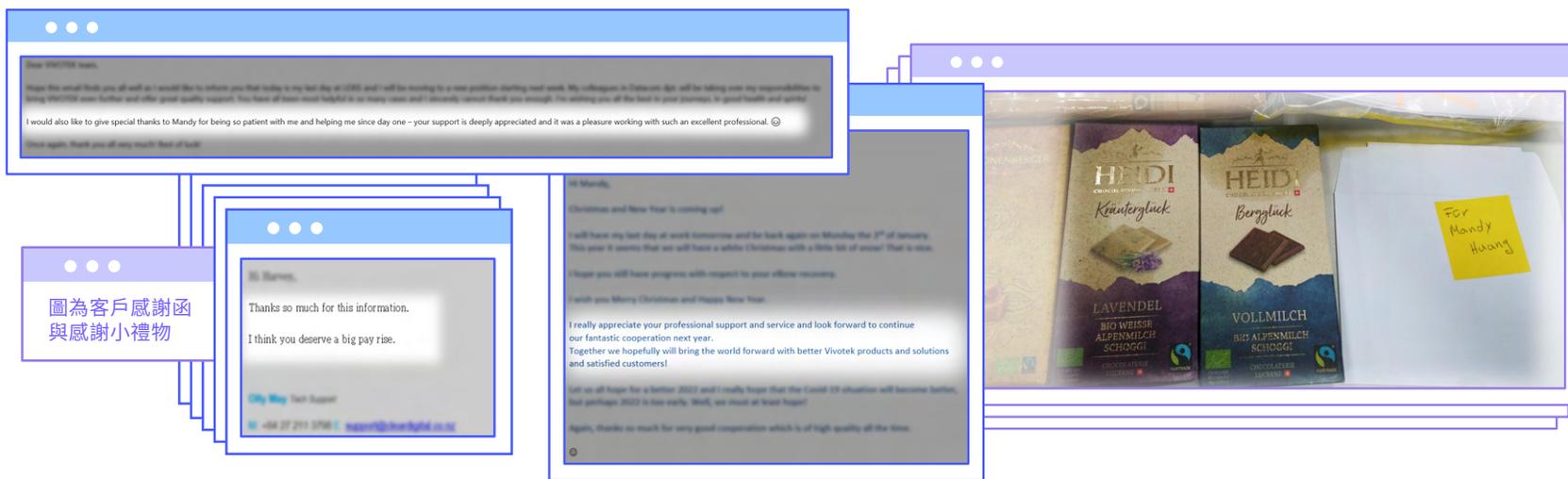
3.5.2 呼應聯合國永續發展目標SDG 17多元夥伴關係



晶睿通訊與全球跨足110個國家超過180間經銷商，100多個軟硬體夥伴合作，與全球夥伴建立互信商業關係，為成立至今超過20年不可或缺的一步。對於台灣製造的晶睿通訊而言，與上中下游供應鏈的合作密切；而2018年晶睿通訊以創始會員身分加入國際開放安防聯盟（Open Security & Safety Alliance），致力於開發最佳通用標準與規範，共享實施指南，將整合資源最小化，帶領安控產業邁向新的里程碑。

3.5.3 客戶服務

晶睿通訊重視用戶意見與客戶回饋，以客戶對服務的滿意度為目標，我們提供不同形式客戶技術支援管道，如線上客服信箱、網路通訊軟體客服、Email技術窗口、專屬技術支援Youtube頻道及技術支援網站<https://www.vivotek.com/support>提供產品知識庫、常見問題解決方法FAQ、故障排除指南、產品教學影片及技術文件等服務管道。透過與各區域的經銷商技術窗口的交流合作，延伸各區域能享有VIVOTEK產品支援服務，重視客戶感受與提供有價值與溫暖的服務，時常收到客戶的感謝回饋與服務超值的讚許，甚至不定時的感謝小禮物，表達對晶睿通訊服務的感謝之意，讓整體技術團隊繼續充滿向前的動力。



圖為客戶感謝函與感謝小禮物

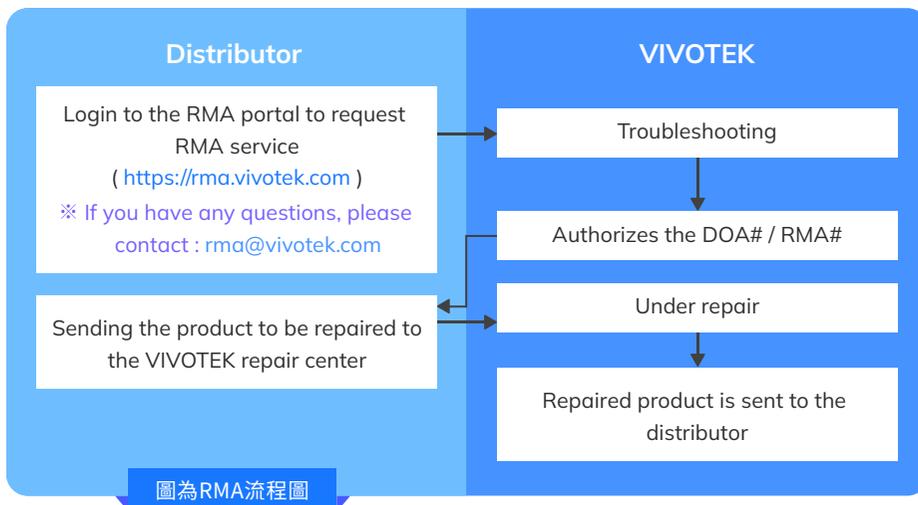
若有產品問題需送修之狀況，晶睿通訊在全球主要市場如亞太、美國、歐洲、印度、墨西哥及巴西等地設立維修服務中心，以及建立RMA售後服務平台。線上平台與友善介面，讓經銷商更方便與即時地進行系統報修申請、產品保固查詢及維修進度查詢。晶睿通訊以提供完整的維修或換貨服務為目標，確保給顧客最專業及最完整的保障。自2020年成立台灣技術客服中心以來，除了展現經營台灣市場、品牌以及在地深耕的決心，我們同樣重視產品的售後使用狀態與客戶回饋，致力產品優化與問題預防設計及新功能開發。同步整合海內外技術客服中心至相同數位雲端客服管理系統平台，透過可視化單一平台統整全球相關產品問題紀錄、追蹤、分析、以及統計客服成效，建立全球化知識管理平台，共享常見問題與技術資訊。現階段以台灣作為客服示範據點，複製成功經驗於全球市場，打造在地化的服務體驗，技術服務團隊持續努力進化，在2022年著手進行拉丁美洲技術客服中心建置，並計畫2023年設立日本技術客服中心，擴大全球服務管道與提高各地區技術服務等級。

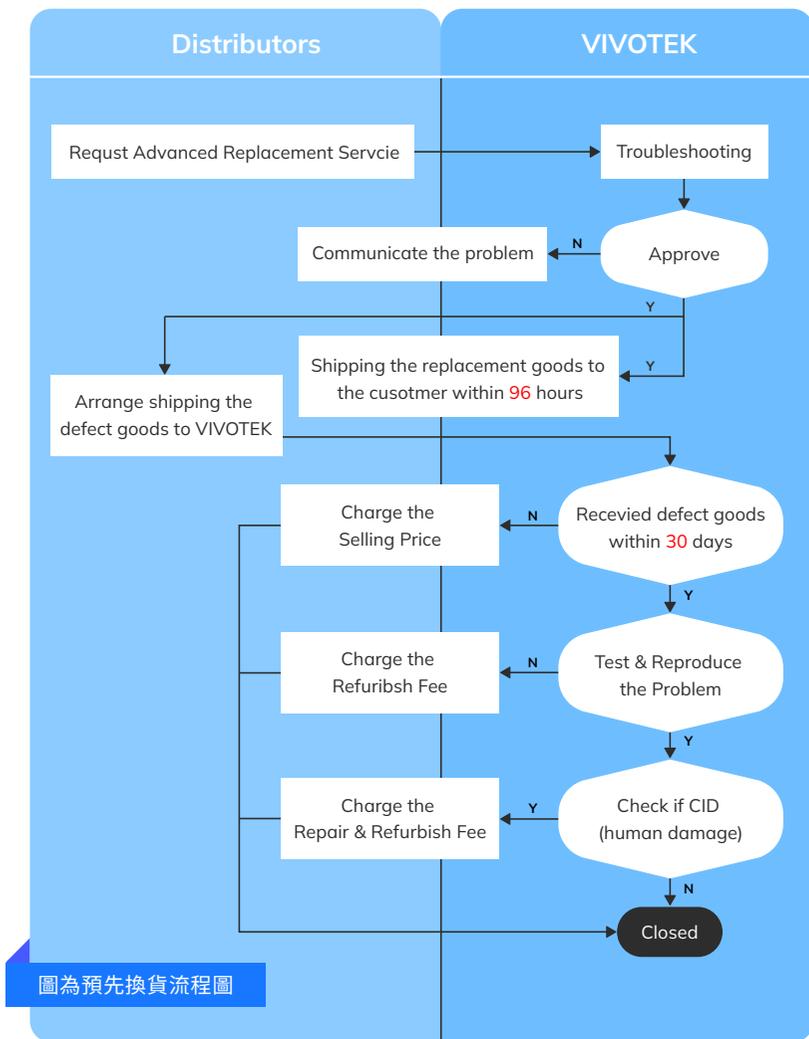
3.5.4 客戶滿意度

晶睿通訊秉持對客戶負責與承諾，著手提升企業服務品質並設定超越客戶期望為目標，努力提供完善的服務以追求更高的客戶滿意度。公司內部以高標準的年度客戶滿意度作為目標，客戶問題需求於24小時內由專人分發，5天內提供對策方法，並針對所提供技術支援與服務進行客戶滿意度調查，傾聽客戶端聲音作為後續產品及服務品質檢討與改善，2017至2022五年內整體客戶滿意度皆達90分以上。

至於產品售後維修與換貨服務，為了減少客戶等候時間，晶睿通訊秉持在一週內，及時完成客戶所需服務。

2021年統計，平均設備報修完成周轉時間TAT為5.26天，該服務整體平均滿意度分數為87.9分，以RMA人員服務態度92.5分最為滿意。另外，考量到安控產品設備因設備故障、報修與換裝上的空窗期，所造成的問題及風險，特別根據客戶屬性與特殊需求提供更便利的預先換貨服務。晶睿通訊以客戶同理心的角度出發，提供更貼心優質產品服務，提高客戶的黏著度，並竭力實現客戶需求，提升企業服務滿意度，重視每個服務管道及服務品質，無論在產品諮詢、技術支援或維修服務，都能提供顧客全方位的優良服務。



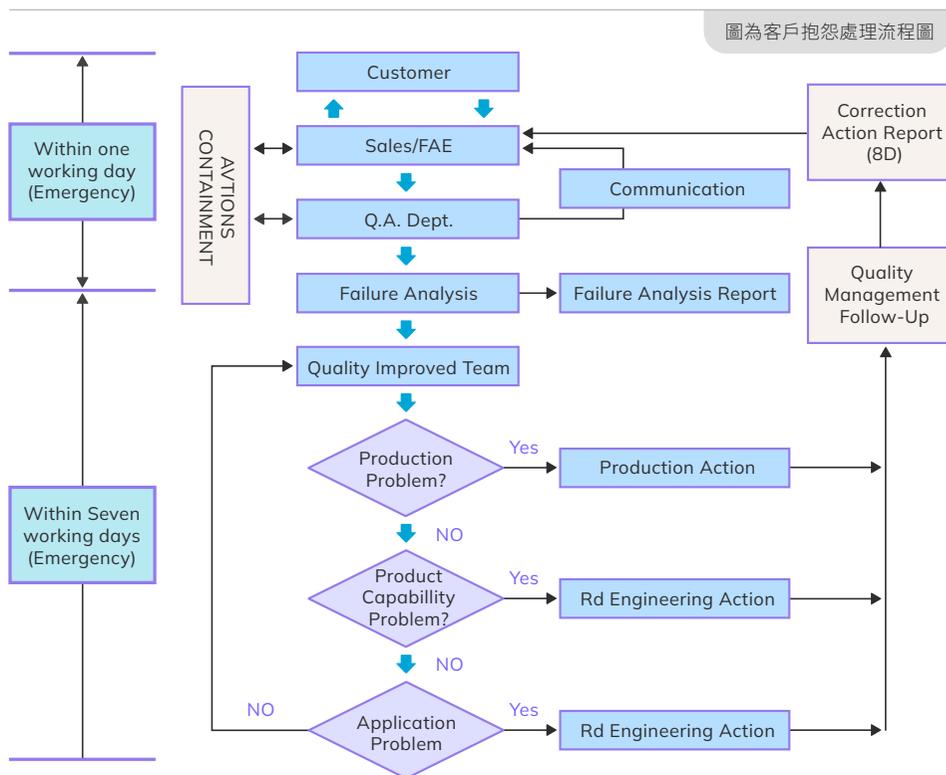


圖為預先換貨流程圖

(細節請參考官網)

3.5.5 客戶抱怨處理

針對客戶反映的客訴問題，晶睿通訊會在第一時間深入了解並且收集相關造成客戶客訴原因的資訊，盡速提供客戶解決方針，並迅速在內部啟動異常處理流程，以做為後續追蹤改善即根治問題的紀錄，防止問題發生，依分析結果提出適當矯正措施，並定期進行客戶抱怨資料統計分析。2021年客訴抱怨事件共19件，37%為生產製程、32%設計、5%客戶應用、26%供應商，皆已改善處理。



圖為客戶抱怨處理流程圖

(細節請參考官網)

3.6 供應鏈永續管理

3.6.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 簽署「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」
2. 供應商共同保護環境並符合相關法規
3. 引導供應商積極投入環境保護、社會責任之範疇
4. 致力符合勞動法規
5. 定期供應商評鑑
6. 定期進行衝突礦產調查
7. 對接集團協力廠商稽核作業程序，進行協力廠商評估表之更新填寫與審核，以期2023年完成整併

C. 實際執行

1. 2021年「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」，扣除客戶指定廠商、後續無交易廠商，並完成英文版給國外供應商簽核，承諾率達85%以上。未完成簽署廠商於111年將持續輔導。
2. 所有廠商均100%符合ROHS & REACH等限用物質要求
3. 2021年輔導配合廠商通過更多環保相關認證，完善綠色供應鏈
4. 供應商導入與再評鑑確認廠商均符合各地區的勞動法規，不違法聘用童工與壓榨勞工超時工作
5. 2021年針對供應商評鑑共有4個等級A、B、C、D，其中挑選2間供應商執行再評鑑，該時期評核之供應商皆為A級合格者
6. 2021年新供應商導入之衝突礦產盤查回覆率100%，未來會持續努力秉持盡職調查之責

B. 管理方針的評估與績效

1. 超過75%供應商簽署
2. 100%供應商符合規範
3. 宣導供應商符合ISO14000和QC080000等標準，RBA等人權認證，並對於符合標準者優先採用供應商
4. 調查與評鑑供應有無不符合勞動法規
5. 合作供應商評鑑須達B級
6. 衝突礦產調查回收比例達100%

3.6.2 呼應聯合國永續發展目標SDG 12責任消費及生產·SDG 17多元夥伴關係·SDG 10減少不平等和SDG 13氣候行動



供應商是晶睿通訊持續成長的重要夥伴，同為在地優良企業，晶睿與供應商以不間斷的技術交流，促使雙方在日新月異的消費市場共生共榮，其中內容涵蓋生產技術研討、環保材料選用、品質提昇輔導、衝突金屬管理，鼓勵供應商營運符合勞動、環保以及商業道德等方面的商業行為規範並遵循相關法令規章。一直以來，我們也遵循法規提供「環境有害物質不使用聲明書」、「衝突礦產調查表」、「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」給所有合作夥伴進行宣導以及承諾書簽訂，規劃於2022年度配合集團供應鏈管理團隊，對供應商做全面性調查以及宣導，以持續協助提升供應商整體水平並符合國際水準。為減少運送過程所產生的二氧化碳排放量，我們也持續落實採購在地化，並促進當地經濟發展。

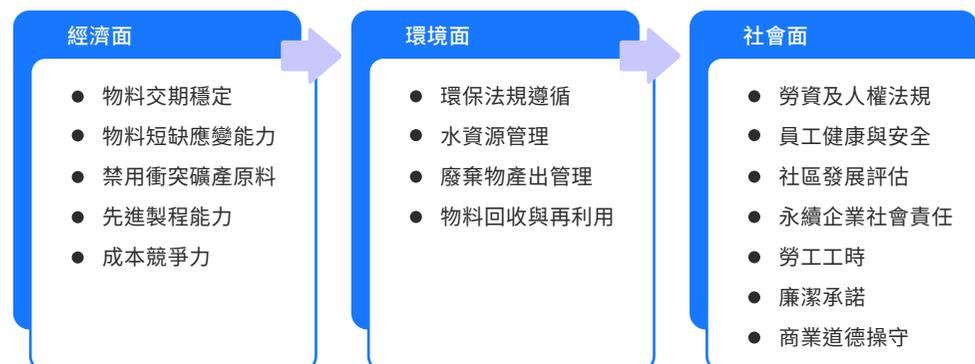
3.6.3 供應商永續管理

為達供應商永續管理，晶睿通訊對供應商管理秉持誠信、關懷、創新、當責經營理念，發展我們的政策：遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱RBA) 倡導的行為準則，維持一個重視社會責任、人權維護、商業道德操守、環境保護的永續發展供應鏈；產品與供應鏈物料不使用任何衝突礦物；輔導供應商品質、成本、交期、配合度、社會責任等持續改善。

為做到更好並延續永續精神，我們承諾：

- ▶ 以永續經營發展為配合最終目標。
- ▶ 供應客戶之產品不使用來自衝突地區的礦石。
- ▶ 供應商Roadmap update以及新技術推廣，提升雙方競爭力。
- ▶ 輔導供應商品質、成本、交期、服務四大面項，以期雙方配合順暢。
- ▶ 宣導商業道德、人權、永續之重要性。

A. 永續供應商評核要求項目：晶睿通訊針對供應鏈依照經濟、環境、社會有以下要求



B. 綠色供應鏈

維護生態環境與落實企業綠色責任，為確保產品與作業符合國際環保法令要求，秉持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的產出，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程，產生對環境生態的負面衝擊。

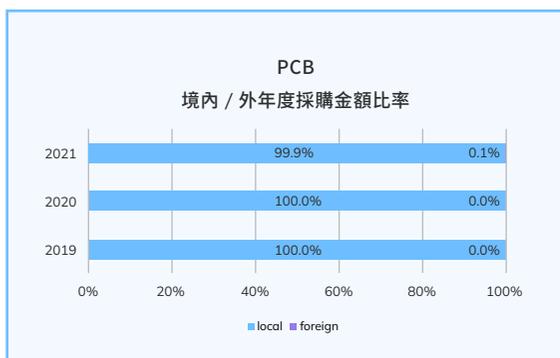
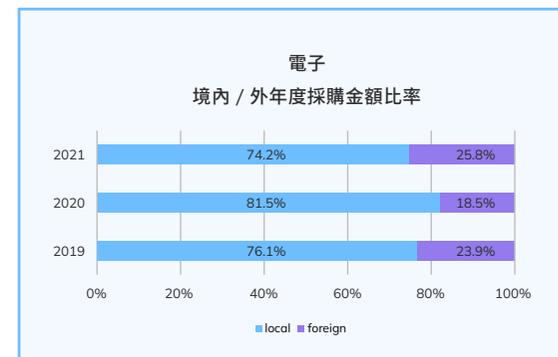
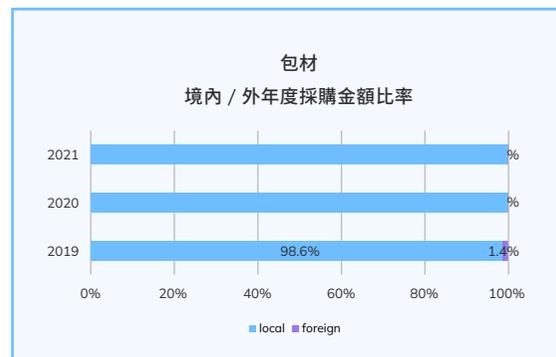
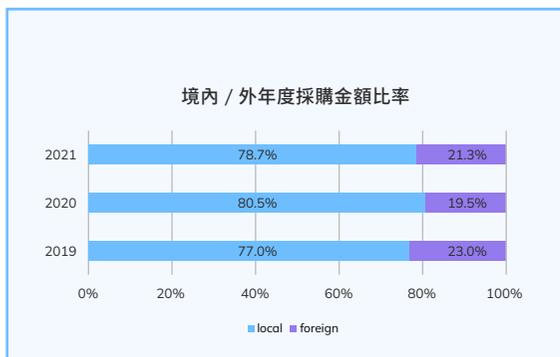
實踐永續承諾的綠色供應鏈					
權責單位	管理機制		承諾	2021年執行項目	2021年執行成果
晶睿通訊 研發、品保、供應 鏈管理部共同負責	企業永續	物料選用、供應商規劃與評估	合格供應商每半年再評核	每半年定期再評鑑	再評鑑2家供應商，通過再評鑑並符合標準。
	稽核確認	企業永續落實程度的稽核	有害物質管理及供應商宣導 遵照RoHS歐盟指令	透過不定期法規更新，展開對供應商符合國際環保法令要求，進行郵件調查。	調查既有以及新進合格供應商ROHS與REACH 回覆達成率100%。
	採取行動	包含限期改善及終止採購合約	REACH法規更新		

C. 供應商的型態與採購在地化

為促進在地社會經濟的發展、減少運送過程所產生的二氧化碳排放，採購在地化是晶睿通訊尋找合作夥伴首要考量。

晶睿通訊供應鏈主要包含：電子零組件供應商、包材製造商、機構製造商、委外加工廠，將其再細分為：PCB、鏡頭 / MOD、電子、線材、機電、機構、包材、其他...等八類材料，尤其體型較大之機構物料以及包材，控制為在地採購，免除因長途運送產生更多二氧化碳排放量。2021年與晶睿通訊合作之供應商家數約356家，其中在地供應商佔比達92%，交易金額達78.7%。

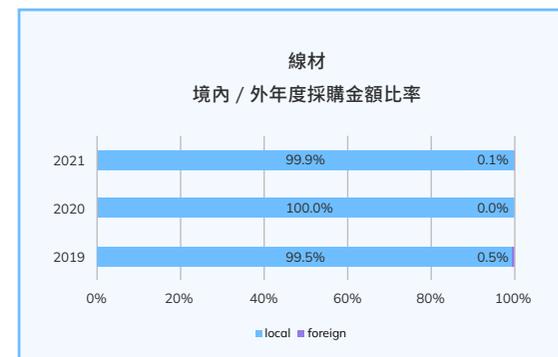
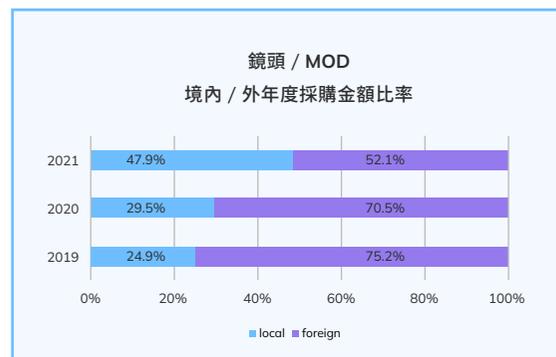
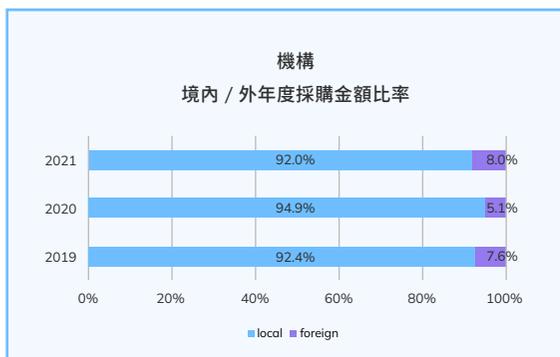
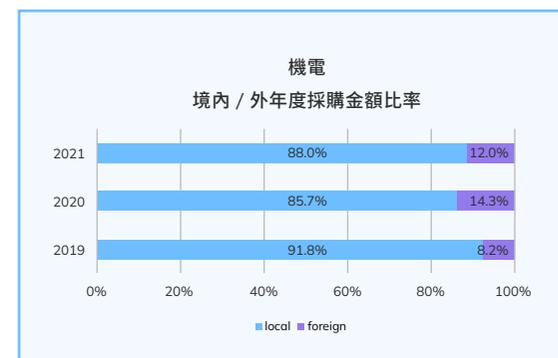
2021年度受整體市場走向與疫情影響，境內採購金額相較2020年減少3.3%，但境內採購仍是我們持續努力的方向。



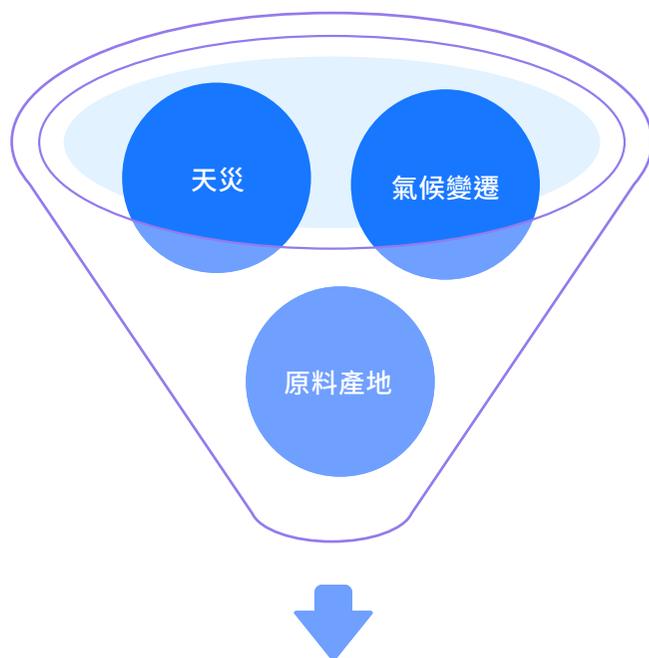
100%
採購符合歐盟
現用規範物料

90%
採購
在地化物料

100%
採購非衝突
礦產物資



晶睿通訊2021年度對採購的所有物料狀態的成果總結



- 產品以及服務可能會造成損害之各種潛在威脅，制定應變計劃級程序
- 建立緊急通報系統，當災害發生時，可及時回饋
- 針對季節天災因素產生的短缺，先行評估備料
- 料源分散，需避免單一原料供應商

主要供應商評選分有品質、成本、交期、配合度四大面項。為達永續供應商經營，未來評估將供應商之經濟面、環境面、社會面之管理成效納入評核。一切作業遵循公平、公正、公開之誠信經營守則。

若供應商已取得環保或有害物質管理 (ISO14001、QC080000) 相關之證書則列為額外加分之依據，藉以引導供應商積極投入環境保護、社會責任之範疇。2021年Q4配合集團供應鏈管理團隊以更完整的協力廠商評估表進行供應商再稽核，輔導配合供應商通過更多環保相關認證，完善綠色供應鏈。

晶睿通訊不支持衝突礦產 (衝突礦產：以不人道之開採方式，金援剛果民主共和國和週邊國家的武裝部隊，進而造成該區域的重大流血衝突)。2014年起，我們持續主動和被動在新供應商或客戶要求配合之供應商，皆進行衝突礦產的盤查作業，以實現尊重人權及不涉及參與衝突活動。2021年導入之新供應廠商的衝突礦產盤查與回覆率為100%。未來將持續努力善盡職調查之責，確保不發生衝突礦產議題之風險。

D. 供應商勞動人權

晶睿通訊歷年來均優先聘請本國工作者並遵循相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，不得違反害勞工基本權利。

未來期許各供應商依循晶睿通訊保護員工的心意，一起維護勞工權益，晶睿通訊也將以當責之心，持續輔導供應商符合國際標準。

E. 供應鏈管理策略與目標

所有新供應商的加入都需先透過多個單位分別針對品質(Q)、成本(C)、配合度(S)、交期(D)四大程面評核，並導入後持續進行供應商管理，實踐環境永續的精神，透過供應商評估管控機制，強化精進管理深度與落實度，期盼企業利益與永續精神共榮，與供應商共創雙贏局面。

F. 供應商評比等級與對應措施

採購單位會於每半年協同品保單位就供應商品質、交期、成本、配合度四大程面評核各供應商狀態，並以此評核結果做為每年度供應商再評鑑挑選基準。

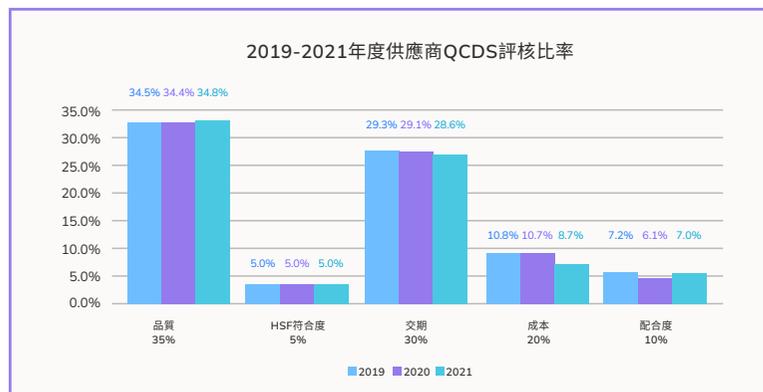


3.6.4 2021年成效

2021年下半年度B級供應商數較A級供應商多，原因為受COVID-19疫情影響，原料上漲和貨運缺櫃因素，導致評鑑之成本與達交率評分相較以往為低。

2021年度針對供應商評鑑共有4個等級A、B、C、D，其中挑選2間供應商，執行再評鑑，該時期評核之供應商，結果皆是A級合格供應商。

2021 評核結果	等級	上半年度	下半年度
	A	203	160
	B	114	174
	C	16	16
	D	0	0



表為2019到2021年度品質(Q)、成本(C)、交期(D)、配合度(S)各準則評分佔比圖示。各廠商在各項評分準則皆維持一定程度的水平。



4 創新與品質管理

- 1 2021年研究發展費用佔營收比例為**11.84%**。
- 2 2021年內建智慧影像分析之產品占比已達**39.06%**。
- 3 通過2021年台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證，至今已連續**8**年取得**TIPS**驗證。
- 4 至2021年於全球專利申請總數已累積至**596**件，於全球專利獲准總數已累積至**442**件。
- 5 公司於全球總計已取得隸屬於**42**個國家的**80**件商標。
- 6 透過**ISO14001**環境管理系統，採用對環境衝擊最低的方式來設計產品，也同步減少廢棄物與資源的消耗。
- 7 所有產品皆**100%**符合歐盟**RoHS**和**REACH**標準，確保對人體和環境友善。
- 8 內部推行綠色產品管理系統**GPM**來建立綠色零件與產品資料庫，隨時掌握零件及供應商的環保狀態。



4.1 創新研發與合作資源

4.1.1 研發與執行成果

晶睿通訊為發展前瞻影像與人工智慧 (AI) 應用解決方案，於2018年7月即成立人工智慧影像偵測、監控與特徵分析技術研發中心，積極投入前瞻技術研發，建立自有技術價值鏈，掌握嵌入式系統人工智慧深度學習關鍵技術，將人工智慧技術導入於影像偵測與監控分析產品，並且投入雲端服務的開發，推出廣域物體追蹤與行為分析等安全監控商業智慧雲端服務。切入物聯網世代安全監控產業發展領域，滿足市場端對於人工智慧安全監控系統的需求。並於2021年推出多款智慧型人工智慧網路監控攝影機，包含單鏡頭、魚眼、多鏡頭網路監控攝影機。除了優化產品性能，提供使用者更好的使用體驗與更完整的解決方案，更將人工智慧技術的研發成果導入產品當中，滿足更多場域與市場的不同需求。

執行成果

1. 延續人工智慧技術研發主軸，從使用者角度出發，開發新產品及服務，滿足市場對於下世代人工智慧安全監控系統之需求。2021年晶睿通訊投入研發費用佔總營收之比例達**11.84%**。
2. 積極推動與公司外部資源合作交流，強化研究資源整合，提升資源整合的效益，2021年晶睿通訊與國立高雄科技大學共同完成**2**件產學合作計畫。
3. 為了符合市場智能分析的趨勢與需求，將人工智慧技術導入影像偵測與監控分析產品，晶睿通訊已逐年提高內建智慧影像分析之產品比例，2021年內建智慧影像分析之產品占比已達**39.06%**。
4. 晶睿通訊亦持續不斷整合客戶端、業務端、全球各地分公司回饋之資訊，由研發中心定期產出技術研發時程表、舉辦技術發表會，並且由專案經理產出產品研發時程表，將技術導入產品。

2021年總計召開**4**場技術研發時程表會議、**1**場創新技術發表會。

4.1.2 創新技術與產品介紹

2021年度晶睿通訊發表了多款包含智慧影像分析功能的子彈型攝影機、固定式球型攝影機、快速球型攝影機、魚眼攝影機、NVR...等產品，提供使用者更加智能的影像分析體驗。





創新技術實際應用與解決方案：

呼應聯合國永續發展目標SDG 9工業化、創新及基礎建設及SDG 11永續城鄉。

A. 智能監控

晶睿通訊開發的智慧影像分析 (Smart VCA) 是次世代的影像分析套裝軟體，利用先進的AI引擎驅動的智慧影像分析，可即時提供智能監控，強化安防應用。此智慧影像分析套裝軟體提供智慧動態偵測、跨線偵測、入侵偵測、徘徊偵測、尾隨偵測、遺失物偵測、遺留物偵測、人流統計、人群偵測、人臉偵測、奔跑偵測、口罩偵測、社交距離偵測、跌倒偵測、違規停車、限制區域停留以及車牌辨識...等功能。適用不同應用情境的多重事件規則，為決策者快速分析辨識，節省系統反應時間。除了一般熟知的安全監控領域外，相關的智慧動態偵測亦可結合至路燈、燈具、空調、居家安全...等不同的產業類別上，為使用者帶來更方便、更有效率、更先進的整體體驗。



B. 人流計數解決方案

晶睿通訊開發的智慧影像分析 (Smart VCA) 之核心是基於深度學習的人工智慧引擎，利用廣大的影像資料庫，開發以神經網路驅動的人物活動偵測引擎，透過事先訓練的深度學習模型得以快速反應，即時識別影像監控區域內的人物形體。只有人物活動會觸發事件，其他擺動的非人物體，如植物、行經的車輛或場景中的動物活動都不會觸發事件，智慧影像分析可立即識別視頻監控區域中的人像，消除傳統視頻檢測的缺陷，有效提升準確率。



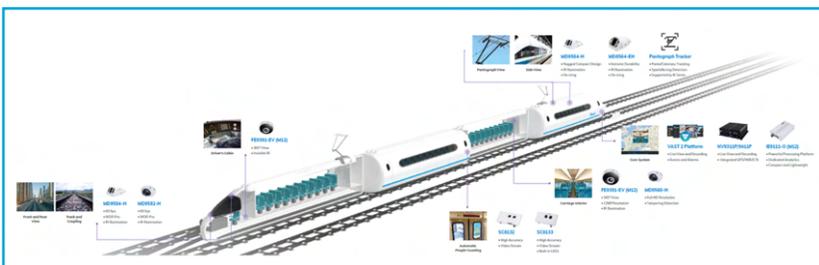
晶睿通訊開發的3D人流計數功能結合了智慧影像分析、3D景深技術與影像監控功能，直接於攝影機上進行智慧影像分析，利用原始的清晰影像資料進行即時分析，可以提升分析的精準度，使人流計數的準確度高達98%。

C. 智慧交通解決方案



對於所有乘坐公共交通的乘客們，高質量的視頻監控系統，是確保行車安全至關重要的一環。晶睿通訊構建適用於大眾運輸的高度可靠、先進之智能監控系統，除了確保乘客人身安全之外，並透過先進的智能邊緣分析，提供車輛操作、機動以及準確的乘客計數...等資訊，將日常交通監控更升級，進一步接軌AI物聯網時代。先進的監控和儲存紀錄設備搭配智能邊緣分析，可有效保護運輸區域周圍的各個角落，高分辨率實時傳送的影像及智能分析資料，讓安全人員可以立即對任何潛在威脅做出及時反應，儲存的資料記錄更方便後續的取用與分析，為客流優化和有效空間分配提供完整的數據資料庫。

a. 鐵路交通



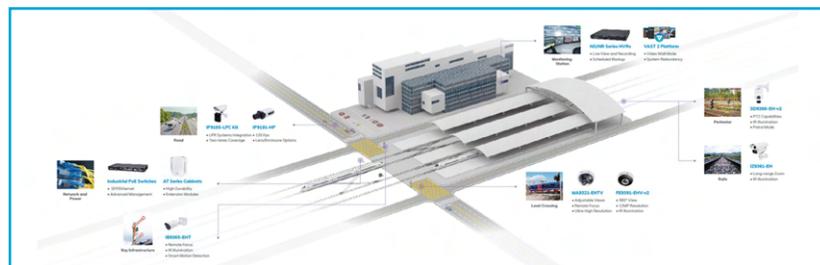
除了為駕駛員提供車輛前後視野的高品質清晰影像外，晶睿通訊並開發了一系列對車門、軌道、耦合機制和受電弓...等適用於鐵路場景的功能。可確保重要鐵路設備、平交道口以及路邊區域的安全監控，當偵測到緊急狀況時，亦可提供緊急視訊通信。

b. 公共汽車和卡車交通



晶睿通訊的智慧交通解決方案可部署在各種車輛上，包括：公共交通中使用的公共汽車和無軌電車；卡車、油罐車和特殊用途車輛（如警車、消防車和救護車）車隊。透過乘客計數或GPS追蹤等功能，將乘客數及路線追蹤技術整合，使用戶能夠接收有價值的客流數據，針對路線安排和票務進行優化。

c. 其他交通功能



晶睿通訊的智慧交通解決方案具有許多專門為解決交通項目中常見的關鍵問題而創建的智能邊緣分析功能。例如：事故、上下班高峰、違停是造成交通擁塞的主要原因。晶睿通訊提供實時自動檢測和通知異常的功能，有效協助交通管理機構盡快排除甚至進一步阻止交通問題的生成，顯著減少交通擁塞的發生機率。亦可以分析日常交通流量的高峰和低谷，動態控制紅燈持續時間，並且時刻監控交通狀況，優化不同時段的交通流量。

D. 智慧零售解決方案



Checkout Counter
- POS Integration

Entrance
- WDR Pro
- 3D People Counting
- VIVOCLOUD Retail

Management Office
- VAST 2 CMAS
- VIVOCLOUD Surveillance

Parking Lot
- 180° Panoramic View
- Littering Detection

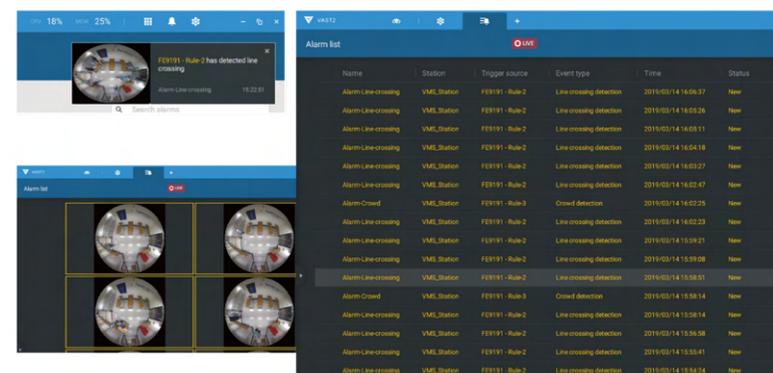
晶睿通訊利用智能分析為零售店管理提供強大的監控解決方案，除了防止財產損失、提高交易安全性外，準確的客戶流量數據是評估銷售業績和優化運營策略的關鍵，使用戶能夠快速主動地響應客戶不斷變化的需求，幫助商家改善內部配置的動線追蹤、促銷評估、人力資源配置規劃與服務時間控管...等，讓企業主透過關鍵指標做出更明確的營運決策。我們亦提供符合零售企業需求的智慧影像分析方案，例如：零售企業需要捕捉所有購物者進出商店的清晰畫面。然而，放置在商店入口處的攝影機通常必須應對強烈的陽光條件，可能會降低影像品質。此時可利用自動調整紅外照明強度的技術，確保在背光、黑暗、不清楚的場景下仍可拍攝到高品質的影像。

應用於零售場域的關鍵技術：

- **限制區域進入偵測：**自動偵測人員進入禁區並提醒商店和安保人員。
- **尾隨偵測：**即時偵測未經授權的人員尾隨他人進入禁區並發出警告提醒。
- **隊列偵測：**自動偵測結賬處的等候隊伍過長，即時通知商家進行快速查看處理。
- **遺失物 / 遺留物偵測：**自動偵測無人看管的物體或者遺留在商店或零售樓層或緊急出口等特定區域的物體，確認是否有人員移留 / 遺失物品。
- **人群偵測：**自動偵測當一群顧客或人員超過指定商店區域的容量限制時提醒商店人員，進行人流控管。
- **逗留偵測：**自動偵測顧客在某個區域停留時間是否超過預設定時間時並提醒店員。

E. 智慧影像分析功能，協助客戶提升檢索效率

VCA Events as Event Prompts, in List, and in Thumbnails.



晶睿通訊開發的智慧影像分析是符合物聯網市場需求的影像分析套裝軟體，透過搭載於網路攝影機上進行邊緣運算，利用先進的AI引擎驅動的智能邊緣分析，可即時提供智能偵測，強化安防應用。使用者可以依據實際使用場景與需求建立不同應用情境的多重事件規則，為決策者快速分析辨識，節省系統反應時間。採用智慧影像分析功能標選出的特殊事件可以被標記為重點視訊片段，使取證搜索變得更省時省力。相較於以往未使用智能分析的視訊記錄檢索，從檔案中搜索符合使用者需求的視訊僅需要短短幾分鐘的時間，大幅提升視訊檢索效率，優化整體使用體驗。

F. 未來研發策略

1. 監控智慧化

深度學習技術將成為席捲ICT產業的第三波浪潮，安全監控產業長期以來缺少突破性的創新技術，這股趨勢剛好成為進步的一大推力，為產業帶來新的市場需求。深度學習技術可以透過對系統不間斷之訓練來優化影像分析演算法，提高智能分析的準確性，實現在複雜環境下完成大量影像分析之任務，如在人群擁擠的市區進行偵測、辨識與追蹤。考量市場發展的趨勢脈動，現前許多熱門的場景例如智慧城市、智慧交通、智慧生活...等，我們都積極投入前瞻技術研發，並提出不同的解決方案。晶睿通訊將持續佈局嵌入式系統人工智慧深度學習技術，將人工智慧技術導入於影像偵測與監控分析產品，以切入物聯網時代的安全監控產業發展領域。我們將嵌入式人工智慧技術導入攝影機端進行影像分析，並與ISP (Image signal processor) 協同合作，利用影像分析的結果用來提升影像品質，針對觀看者與AI判別分別使用最佳化的ISP參數，來提升智慧影像分析的精準度，讓AI和影像能夠相互合作，並增強個別的能力。利用智慧影像分析的結果，分別針對不同的光學特性進行影像及輔助照明的強化，預期將可大幅優化影像品質，除了提供更符合實際場景的優化影像外，更利用此優化影像來進行智慧影像分析，提升整體的準確度。

2. AI邊緣化

在市場的需求帶動下，安全監控系統需要更多元化及人工智慧化的整體解決方案。現代化的公共安全已不再僅止於無限擴充影像監控系統覆蓋度，以及追求高度解析度，而是透過人工智慧化的技術與工具，使傳統安全監控進入新一世代，走入注重資料收集、應用、管理的人工智慧化安全監控時代。面對新世代安全監控需求，如何能在大量增加的資料中，利用既有的人工智慧技術快速獲取有價值的資訊，成為當前最重要的課題。隨著演算法的演進與邊緣設備運算能力越來越先進的情況下，許多原先需要在雲端主機上才能做的影像分析運算，都可以移到邊緣設備做運算，讓整體的運算成本與使用功耗降低，使整個智慧化的安全監控更節能環保，也更符合永續精神。運用邊緣運算，可以即時取得原始的清晰影像，相較於在後端取得的壓縮影像，更能提升分析的精準度，也能提供更即時的事件通知。

晶睿通訊將建立自有技術價值鏈，掌握嵌入式系統人工智慧深度學習關鍵技術。積極研發簡化神經網路設計，並進行系統最佳化，使人工智慧深度學習技術可應用於嵌入式系統，開發可應用於晶睿通訊產品的最適嵌入式系統人工智慧技術，以提高公司技術自主性，創造產品競爭力。我們將致力於開發最佳化智慧影像分析的技術，朝向降低處理資料量以及提升處理速度等目標邁進。將更多智慧影像分析的功能成功導入邊緣裝置運作，預期將可大幅提升的影像分析的處理效率。

3. 服務雲端化

晶睿通訊規劃投入雲端服務的開發，由安全監控硬體製造商轉型為系統服務整合商，藉由雲端服務的開發，只要有網路和終端裝置，使用者即可隨時隨地使用網頁或APP對錄影視頻執行遠端監控、存取、分析及管理...等功能，提供安控產品的使用者全新且便利的使用者體驗。

晶睿通訊將推出廣域物體追蹤與行為分析雲端服務，透過人工智慧深度學習技術，利用長時間與大範圍的追蹤與辨識，分析物體的行為，進行異常偵測等安全監控商業智慧服務。結合人工智慧深度學習技術、影像串流、壓縮...等相關技術，計畫於未來推出智慧型錄影資料搜索與濃縮雲端服務，可根據物體metadata濃縮錄影資料，加快鑑識應用的快速搜索。將智慧影像分析的技術持續導入雲端分析服務的應用中，讓使用者於現有有限的資源的條件下，享受到智慧影像分析帶來的實用性與便利性。

4.1.3 外部研發資源整合機制



為達成提升研發單位核心技術與研發能力，並促進產業鏈合作等目標，強化研究資源整合，掌握未來趨勢，晶睿通訊除加強自身研發動能外，更積極推動與公司外部資源合作交流。

呼應聯合國永續發展目標SDG 17多元夥伴關係及SDG 4優質教育。

A. 預期效益

1. 縮短產品的研發週期
2. 降低和分散高額投入的風險和不確定性
3. 應對緊急事件的威脅
4. 節約交易成本而組成的創新合作夥伴關係

B. 合作對象

1. 上、下游產業協同開發
2. 同業組成研發聯盟
3. 與國內大專院校進行產學合作
4. 與國內研究機構或基金會建立合作研究關係

與國立高雄科技大學長期密切產學合作

2021年晶睿通訊與國立高雄科技大學合作，開發「智慧型車載深度立體匹配技術」和「高效益深度學習之高反差低光源的文、數字影像增強技術」。透過影像取得場景的深度資訊，更準確的分析場景中物件的位置，以及採用人工智能學習的技術將低光源場景內具有文字與數字的影像進行優化，提升車牌辨識的準確度，有助於智慧偵測與分析，促進開發前瞻智慧車載監控系統。

此外，2020年晶睿通訊與國立高雄科技大學產學合作之「高效益的深度資訊學習之深度立體匹配系統」技術，更於2021年取得科技部頒發產學成果 - 優良獎獎項。



除了積極進行產學合作計畫外，晶睿通訊亦已持續多年與國立高雄科技大學進行技術移轉，近年來相關技轉項目累計如下：

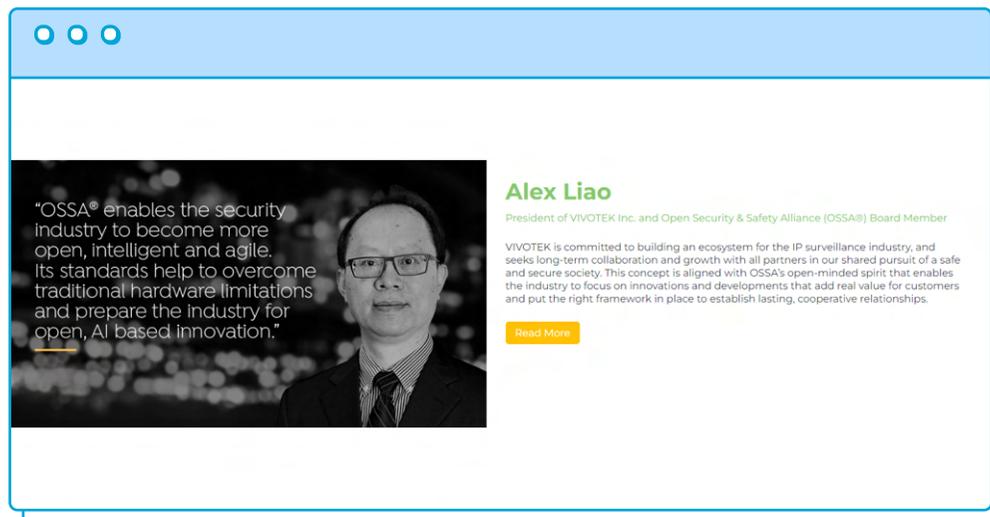
- 2014年11月 移動載具視覺之多移動目標偵測技術
- 2015年9月 快速移動載具視覺之畫面穩定技術
- 2016年10月 運動模糊視訊畫面之即時清晰化技術
- 2017年9月 應用於監視系統之大人羣中即時人臉偵測與追蹤技術
- 2018年3月 智慧型即時動態人臉偵測與追蹤技術
- 2019年5月 智慧型即時移動視訊拼接技術
- 2020年6月 智慧型盲性運動模糊影像之復原技術
- 2021年5月 智慧型車載深度立體匹配技術

C. 身為國際開放安防聯盟 (Open Security & Safety Alliance, OSSA) 的創始會員



晶睿通訊推動國際開放安防聯盟 (Open Security & Safety Alliance, OSSA) 並成為創始會員之一後，積極參與制定安控相關共通標準規範，共同開發推展智慧資安，安防相關的通用標準化應用平台，以增加研發創新的利基。

我們目前已推出多款符合OSSA標準規範的全方位影像監控與智能分析產品，走向開放、高效、與智慧化的影像應用時代。



出自：<https://www.opensecurityandsafetyalliance.org/About-Us/Members/Member-Perspectives>

OSSA 產品介紹：

FD9392-EHTV-O 是一款 AIoT 智能網路攝影機，可以經由 OSSA 裝置驅動下載並安裝的應用程式 App，藉此進行各種影像視頻內容的智能分析應用，如人臉識別、車牌識別、及行為偵測。使用者可以在 FD9392-EHTV-O 上一次安裝和操作多個 Apps，實現更多功、更智能、更有效率的應用。

IE9111-O (AI-BOX) 是一款邊緣運算設備，可以透過 RTSP 協議集成網路攝影機，獲取影像進而用於 AI 相關應用的分析和運算。借助 IE9111-O，使用者可以將現有的監控設備升級為 AIoT 智能系統。IE9111-O 可以經由 OSSA 裝置驅動下載並安裝的應用程式 App，藉此進行各種影像視頻內容的智能分析應用，如人臉識別、車牌識別、及行為偵測。使用者可以在 IE9111-O 上一次安裝和操作多個 Apps，實現更多功、更智能、更有效率的應用。



D. 未來展望

晶睿通訊將延續人工智慧技術研發主軸，從使用者角度出發，不定時開發新產品及服務，滿足市場對於下世代人工智慧安全監控系統之需求。此外，將研發成果導入產品，開發高技術性差異化產品，持續為公司長期發展注入動能，為我們永續經營之核心精神。為了積極推動與公司外部資源合作交流，強化研究資源整合，提升資源整合的效益，每年至少執行1件但不限之產學合作計畫。為了符合市場智能分析的趨勢與需求，將人工智慧技術導入於影像偵測與監控分析產品，晶睿通訊將逐年提高內建智慧影像分析之產品比例，期望在2023年時，內建智慧影像分析之產品占比能超過所有產品的5成以上。我們將於未來持續不斷整合客戶端、業務端、全球各地分公司回饋之資訊，由研發中心定期產出技術研發時程表、舉辦技術發表會，並且由專案經理產出產品研發時程表，將創新技術持續導入產品並發展符合市場各種需求的完整解決方案。

4.2 專利與智慧財產權

4.2.1 智慧財產權現況

A. 智慧財產成果

1. 針對關鍵技術與相關產業類別總計完成16個專利分析案件，提供相關資訊給產品開發同仁參考，了解業界先進在專利技術上的佈局及發展，據以研擬產品開發策略，尋求適當的技術研發領域。並且完成21件各國專利申請，透過完善的智財管理制度適當且有效的保護研發創新的成果。
2. 舉行兩場年度智財教育訓練，透過智財課程的內容分享智財智識給同仁，增進同仁對於智財權的認知，積極的增加專利提案的可能性，也可藉此避免專利侵權或機密外洩等風險。呼應聯合國永續發展目標SDG 4優質教育。
3. 通過2021年台灣智慧財產管理系統（TIPS）驗證，確保智慧財產系統的運行持續受到保障，本次驗證登錄的有效期間至2023年12月31日。並且派遣同仁參加資策會舉辦之「2021年智財分級管理培訓—TIPS（AA級）課程-智財經營」課程，完成資格檢定，順利取得TIPS AA級自評員合格資格，朝向TIPS AA級深入驗證邁進。
4. 完成公司擁有之專利的價值盤點，據以分析公司目前的專利現況與價值，作為專利申請策略擬定的參考。並且將據以規劃如何有效加以活化運用，實際創造智財的價值。



B. 智慧財產策略

晶睿通訊成立初期智財策略以「專利數量」的成長為主，2017年開始，專利策略逐漸發展至第二階段以「專利品質」為重，於提出專利申請前，會由智財部門進行專利前案檢索，評估可專利性，並與專利申請人討論可以修改的方式，藉此提升專利品質，持續累積有效專利數量，強化智財佈局，期望將來能持續穩定地推展到第三階段以「創造智財價值」。

第一階段 - (2000-2016) 「專利數量」的成長

第二階段 - (2017-2023) 「專利品質」為重，持續累積有效專利數量

第三階段 - (2024-現前) 「創造智財價值」

C. 智慧財產管理制度

晶睿通訊重視創新與研發，並為了讓智慧財產管理制度能有效且完善的運行，於每年年度結束前舉行管理審查會議（最近一次召開日期為110年9月27日）決定下半年度的智慧財產管理政策與目標，以作為公司全體員工努力之方向。政策與目標的擬定將會考量現行智慧財產相關法令、公司經營策略、外在環境變化、內外部議題、利害關係人、公司內部智慧財產管理制度執行成效及改善等議題。此外，管理審查會議亦會評估智慧財產管理政策、目標、流程、效益之修正，及確認智慧財產管理制度之適切性和有效性。

D. 台灣智慧財產管理系統(TIPS)驗證

2022年晶睿通訊智慧財產管理政策及目標：

1. 智慧財產管理政策

- a. 深耕關鍵技術
- b. 降低營運風險
- c. 強化智財布局
- d. 創造智財價值

2. 智慧財產管理目標

- a. 專利新申請案至少15件
- b. 舉辦教育訓練2場
- c. 台灣發明專利申請核准率90%
- d. 美國發明專利申請核准率90%

晶睿通訊自2012年起積極推動智慧財產管理計畫，近年來主要執行情形如下：

2012年 ▶ 成立智慧財產管理部，專責處理智慧財產相關業務。

2013年 ▶ 建置系統化的智慧財產管理制度，制定「智慧財產管理政策與目標」。

2014年 ▶ 首次申請並通過台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證。

2015 - 2016年 ▶ 持續施行智慧財產管理制度，透過內部稽核與外部驗證確保智慧財產管理制度之適切性和有效性。

2017年 ▶ 依據台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 2016年新版的規範，考量內外環境、利害關係人以及面對的智財風險與機會，擬定符合規範的「智慧財產管理政策與目標」，通過TIPS-2016年新版驗證。

2019年 ▶ 強化員工離職的智財保護措施，於工作移交清冊中新增智慧財產歸屬提醒內容，並建立離職同仁通報機制。

2020年 ▶ 強化機密管理程序，提升機密文件的識別標示。

2021年10月28日 ▶ 公司已順利取得新年度的TIPS驗證合格，本次驗證登錄證書的有效期間至2023年12月31日。2021年亦開始規劃精進智慧財產管理制度、進行TIPS AA級 - 強化企業智慧財產經營管理計畫的導入，期望將智財管理制度從現行TIPS A級認證完善運行的階段，邁進至智財深化運用的階段。

2014年首次驗證至今已連續8年取得TIPS驗證，最近一次通過驗證的日期為2021年10月28日，驗證登錄證書的有效期間至2023年12月31日。



E. 智財教育訓練

考量員工若智財知識或認知不足，對公司智財系統有可能造成危害的風險，晶睿通訊積極採取作為，除了要求所有新進同仁需於時限內完成基礎智財教育訓練外，亦會舉辦年度智財教育訓練，強化員工的智財知識。

2021年分別舉辦「從AI專利數看技術研發及市場應用趨勢」與「專利申請的重要性」等兩場智慧財產教育訓練，其中「從AI專利數看技術研發及市場應用趨勢」的課程內容主要包含AI相關技術產業的專利申請概況及技術領域分析，期望透過本課程的介紹讓同仁瞭解AI技術的專利佈局與應用範圍的趨勢與現況，據以作為新產品開發策略與研發專案評估之基礎。「專利申請的重要性」課程的主要內容包含專利相關審查程序及專利糾紛與交易的實際案例，期許透過專利應用的實例分享與討論，讓同仁們瞭解到專利的重要性，藉此激發公司內部的專利提案數，累積公司的專利實力。



F. 智慧財產數量領先業界

晶睿通訊長期關注耕耘智財領域，並在台灣安控領域名列前茅，成果豐碩。數量統計如下：

專利數量：

截至2021年12月31日止，公司於全球專利申請總數已累積至596件，於全球專利獲准總數已累積至442件。在專利品質上，公司於2021年台灣的發明專利獲准率達100%、美國的發明專利獲准率達86%。

商標數量：

截至2021年12月31日止，公司於全球總計已取得隸屬於42個國家的80件商標，目前尚有27個商標仍在申請中。

著作權與營業秘密： 持續關注並增加中。

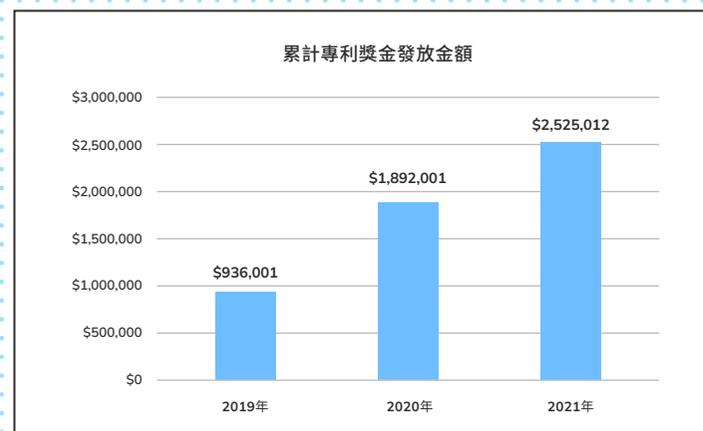
智慧財產權		件數	
專利	發明專利	已領證數	346
		申請中數	37
	新型專利	已領證數	17
		申請中數	0
	設計專利	已領證數	79
		申請中數	13
商標		已領證數	80
		申請中數	27
著作權、營業秘密		持續增加中	

圖為著作財產權的數量統計，統計至2021年12月31日。

近三年累計專利核准數量：



近三年累計專利獎金發放金額統計：



註：專利獎金發放金額為新台幣

4.2.2 未來展望

晶睿通訊針對智慧財產十分重視，且希望藉由智財端的佈局，持續保持產品的競爭優勢，在市場上維持領先地位，並且透過長期的智財投資與風險控管，達到永續經營的目標。對於未來智慧財產所採取的策略如下四點：

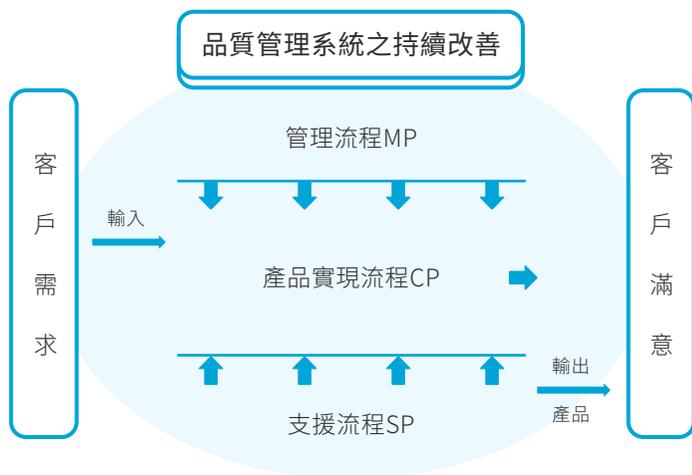
1. 針對關鍵技術與相關產業類別進行專利分析，提供相關資訊給產品開發同仁參考，了解業界先進在專利技術上的佈局及發展，據以研擬產品開發策略，尋求適當的技術研發領域，並且透過完善的智慧財產管理制度為創新研發的成果提供最適當的保護及管理。此外，將致力於持續改善專利申請的品質，以提升專利核准率。
2. 舉行年度智財教育訓練，透過智財課程的內容分享智財知識給同仁，增進同仁對於智財權的認知，積極的增加專利提案的可能性，也可藉此避免專利侵權或機密外洩等風險。
3. 進行台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證，以確保智慧財產系統的運行受到保障，並且開始逐步導入TIPS AA級認證的強化企業智慧財產經營管理計畫，將智財管理制度從現行TIPS A級認證完善運行的階段，邁進至TIPS AA級智財深化運用的階段。
4. 將主要競爭對手擁有之專利的價值盤點，分析競爭對手擁有之專利的強度及價值，藉此檢視公司與主要競爭對手於專利價值上的差異性，作為訂定智慧財產策略與目標的參考依據之一。

4.3 品質管理系統

4.3.1 品質管理系統

晶睿通訊不斷提供優良的產品與服務給客戶，持續增加公司的利潤及市場佔有率，並且深信達成此目標的最佳策略之一是實行全員品質改善，推動品質文化，將「品質至上、服務優先、客戶滿意」的信念，內化為每位員工日常生活與工作的一部份，並藉由品質改善活動推行，提升員工品質意識，改善品質及提升作業效率：

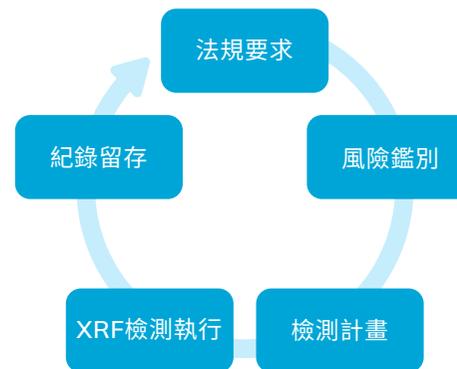
- A. 建立品質提案改善流程及相關程序
- B. 安排員工參與品質教育訓練課程
- C. 透過客戶滿意度調查回饋對產品品質滿意度，做為改善的依據與動力



4.3.2 有害物質管理系統

為確認開發與生產之產品符合國際環保法令及客戶HSF要求。依循IECQ QC080000有害物質管理系統，對於成品、半成品及所使用之元件、配件、包裝材料及製程附屬之材料等皆須進行有害物質鑑別及管理：

- A. 推行內部綠色產品管理系統 (Green Product Management, GPM) 來建立綠色零件與產品資料庫，提供隨時掌握零件及供應商的環保符合狀態。
- B. 對於綠色法規要求進行鑑別。
- C. 依照風險評估適時依材料風險等級實施進料XRF抽測管理作業。
- D. 確保可符合RoHS指令、REACH指令之附錄十七內容及SVHC (Substance of Very High Concern) 高關切物質要求。
- E. 相關檢測紀錄及廠商提供之檢測報告進行備存供客戶稽查。



圖為XRF檢測流程圖

4.3.3 環境管理系統

晶睿通訊為善盡企業永續之承諾與目標，透過ISO14001環境管理系統，確保以下基礎：

- A. 承諾遵守政府環保法規及符合公司所訂定之自身基準
- B. 以生產、使用及處置時對環境衝擊減至最低的方式來設計產品，減少廢棄物資源（物料與能源）消耗
- C. 推行減碳減廢，提昇員工自主環境管理能力，持續改善環境管理績效。

2021年環境目標達成結果

環境目標	達成結果
新版產品共用舊版產品機構設計達50%以上	皆達50%以上
外部關係者對環境抱怨的件數0件	0件
可回收事業廢棄物佔比95%以上	97%

4.3.4 產品品質確保

A. 產品品質驗證

晶睿通訊建立內部可靠度實驗能量，進行對新產品的環境耐受度驗證，確保產品符合客戶的應用需求，並於每季執行量產品可靠度抽樣檢測，確保量產品品質。



實驗機名稱	總數	實驗項目
恆溫恆濕機	6	高溫高濕 溫溼度循環 低溫
鹽霧測試機	1	96-200 小時
落下測試機	1	30-165cm 落下實驗
烤箱	3	高溫 (壽命實驗用)

B. 環境關聯物質要求

晶睿通訊秉持對環境永續發展的承諾與對客戶使用安全的保證，全系列產品包含網路攝影機、網路影像錄影機、網路影音伺服器，均務求100%符合國際法規的要求（如：RoHS和REACH）及客戶規範，以確保不會對人體或環境造成傷害。

1. 新供應商或外包商導入前皆會要求供應商回簽限用物質自我聲明書，以保證供應給公司之材料、零件、模組或相關配件等產品，其所含之限用物質項目及含量均符合公司標準。
2. 新零件承認時會由品保單位進行廠商提供之有害物質測試報告的審查作業；依照客戶有害物質要求進行零件選用並提供客戶符合性報告。
3. 當法規變更時，修訂此聲明書及通知採購單位並重新對外部供應商進行新版聲明書回簽作業，保證提供之料件可以符合最新法規。
4. 每年度也會進行新承認的排外條款料（RoHS Exemptions）佔新用料比例之監控，下表為各年度的新承認排外條款料佔新用料的百分比明細列表。

年度	2019	2020	2021
佔比	4.7% (90/1918)	5.2% (70/1351)	7.0% (154/2185)

4.3.5 提升品質能力及推動品質改善提案制度

A. 為了提升品質參與人員能力，使用IATF 16949規範的五大工具做教育訓練安排：
（IAFT 16949為一套嚴謹且對所應用的工具，皆有明確的規定說明之發展品質系統規範，著重在預防缺陷、減少變異及浪費）

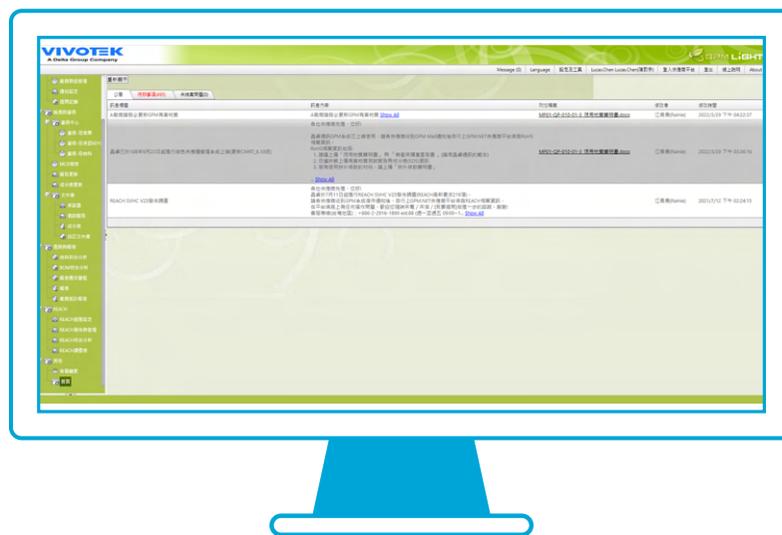
工具名稱	執行期間	狀態	上課情形
先期產品品質規劃實務 (APQP)	2021 Q1	已完成	
潛在失效模式及後果分析 (FMEA)	2022 Q2		規劃中
統計過程控制 (SPC)	2022 Q3		規劃中
測量系統分析 (MSA)	2022 Q4		規劃中

B. 品質改善提案制度建立與推行：成立品質改善審查委員會並推行品質改善提案制度，提案方式執行來自委員會（Top-Down）所同意的專案或者由綠帶認證同仁可以自行提出改善專案（Bottom-Up）。

因應品質改善制度推行，進行規劃與執行6σ品質綠帶課程：由各部門推派成員進行各項品質手法訓練，提升品質手法運用能力，用以降低流程和製程之變異，進而實踐流程之改善。並於每一期執行專案成果的發表，讓員工共同參與，身體力行。

日程	計畫
2020年12月	教育訓練計畫擬定與誓師大會 
2021年1月到6月	訓練、認證與發表  
2021年7-12月	改善提案提擬與執行，2021共提擬6個專案，已結案4個
2022 Q2	第二期6σ品質綠帶課程安排
2022 Q3 & Q4	2022年度改善提案提擬與執行

C. 導入網路版GPM平台，由供應商通過網路平台，提供危害物質宣告書及測試報告，加速零件符合性審查，確保可以符合法規及客戶要求。



2021年度共完成三場GPM線上教育訓練，邀請供應商了解GPM使用方式，共有邀請廠商100家陸續完成教育訓練。

已參與使用GPM網路平台廠商佔比為：

年度	2020	2021
廠商佔比	68%	90%



本章節呼應聯合國永續發展目標SDG 9工業化、創新及基礎建設和SDG 12責任消費。

5 環境關懷



- 1 致力推動工廠智能化：
 - 引進鏡頭生產自動化設備，作業流程標準化與數據化，生產工時降低**62%**。
 - 成品測試自動產線上線，人力需求減少**67%**。
 - PCBA 電路板組裝生產，開發電壓電流自動檢測設備，作業工時降低**58%**。
 - 成品測試端開發自動功能檢測設備，人力需求減少**50%**。
- 2 積極呼應母公司台達集團所主張之全球再生能源倡議**RE100**，並設立相對應單位 ICP cost center，將再生能源等減碳投資計畫規劃進年度預算。
- 3 美國分公司正式啟用屋頂型太陽能發電設備，安裝近**700**片屋頂型的太陽能板，預估可產出**253,000kWh**的再生能源。
- 4 2021年範疇一與範疇二溫室氣體排放量較前一年下降**3.5%**。用水量較前一年減少**8.18%**。非有害事業廢棄物優先選擇回收再利用，可回收事業廢棄物高達**97%**。
- 5 產品端致力於包材簡化與縮小材積，平均降低材積約**37%**。
- 6 取得各項品質與環境管理國際標準認證：
 - 品質管理系統 **ISO 9001:2015**
 - 環境管理系統 **ISO 14001:2015**
 - 有害物質流程管理系統 **IECQ QC080000:2017**
- 7 依據「氣候相關財務揭露」(**TCFD**) 架構，鑑別短中長期的風險與機會並提出具體作法。董事會、總經理與一級高階主管進行氣候變遷相關課程總時數達**87**小時。

5.1 工廠智能化

呼應聯合國永續發展目標SDG 9工業化、創新及基礎建設，SDG 11永續城鄉，SDG 12責任消費及生產，SDG 13氣候行動。



5.1.1 台灣品牌、當地製造

晶睿通訊以身為台灣品牌為傲，從台灣為根出發，創立自有品牌VIVOTEK並行銷全球，秉持著台灣研發設計與當地製造，以及品質優先的不變承諾。

我們運用在地的優秀研發團隊，確保掌握關鍵專利與技術，開發引領市場並符合客戶需求的各式先進解決方案。以產品品質與資訊安全為第一優先考量，將製造基地設於新北中和以及桃園，作業員包含台籍及越籍移工，並關心人權、重視每位員工的發展，確保優良的工作環境。晶睿通訊也以關懷在地，回饋鄰里的精神，持續在當地發展與社區互動，期待以先進技術及品質保證，帶領地區共好與永續發展。

5.1.2 精實生產與產線自動化

效法集團對於生產管理的成功經驗，進一步推動精實生產：由生產部與中央統籌單位訂立與推動合理化與標準化流程，接著由自動化團隊規劃與導入自動生產設備。精簡與優化整體生產流程，降低產線外的加工作業，並導入流線式生產排程，減少無效搬運與再製品庫存空間浪費，有效提升工廠的空間與產能。在專案流程管理上，導入每日生產排程DPS (Daily Production Schedule)，每日差異報表DVR (Daily variance report) 和每日報表會議DRM (Daily report meeting)，建立規範並產生更能有效利用的報表，提升整體運作效率。

2021年引進鏡頭生產自動化設備，朝向作業流程標準化與數據化，作業工時降低62%，作業員人數減少2人。在新北中和廠開發出第一條成品測試自動產線，推動測試作業標準化與數值化，完整記錄產品的測試結果，方便後續統計及測試過程優化，作業工時降低56%，作業員人數減少3人，同步提升產能與品質。另外，因應高畫質產品的生產需求，引進支援4K高畫質自動調焦設備，持續建置更專業生產技術能力與高標準的產品品質。

除了導入外部技術力，我們也同步提升內部製程能力，自行開發Arduino平台軟硬體整合設備，結合影像辨識技術將傳統測試推進至自動判定與運作，減少人員動作與提升產能。在PCBA電路板組裝 (Printed Circuit Board Assembly) 生產部分，開發電壓電流自動檢測設備，作業工時降低58%。在成品測試部分，也開發出自動功能檢測設備，作業工時降低33%。

透過持續性的精實生產運作，逐步降低產品的生產工時與人力需求，帶動能耗的減縮。廠區自動化設備導入後，空間需求逐步降低，廠房不需使用空調，綜觀整體生產運作上更為省電，降低溫室氣體與碳排放量，對環境的永續維護有所貢獻。

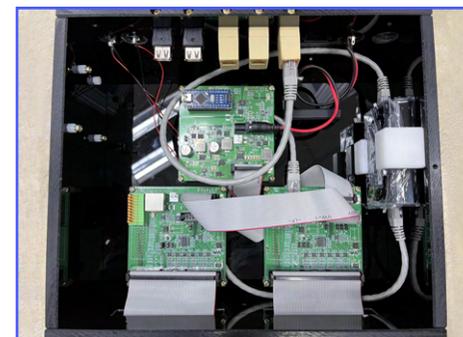
鏡頭生產自動化設備

1. 人力需求減少 67%
2. 生產工時降低 62%
3. 空間利用率增 12%
4. 測試標準化與數據化降低生產失敗工時
5. 生產數值可追蹤進行大數據分析



PCBA自動檢測設備

1. 生產工時降低 58%
2. 治具開發成本降低 38%
3. 測試標準化與數據化降低生產失敗工時
4. 生產數值可追蹤進行大數據分析



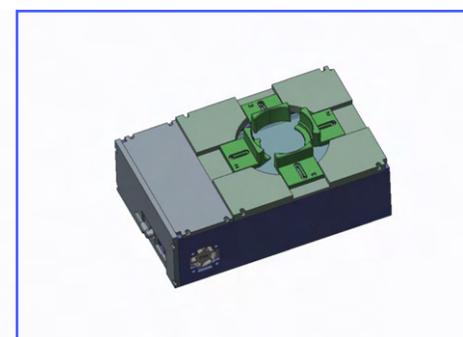
成品測試自動線

1. 人力需求減少 67%
2. 生產工時降低 56%
3. 測試標準化與數據化降低生產失敗工時
4. 生產數值可追蹤進行大數據分析



成品自動功能檢測設備

1. 人力需求減少 50%
2. 生產工時降低 33%
3. 測試標準化與數據化降低生產失敗工時
4. 生產數值可追蹤進行大數據分析



針對產品售後服務品質提升部分，於2021年度建置售後服務專用產線，提供客戶更快速並更全面的支援，全面提升客戶滿意度，也讓產品產線更能專注於提升量產之產能。

產線自動化中的鏡頭檢測環節



晶睿通訊自動產線



5.1.3 作業人員獎勵制度



呼應聯合國永續發展目標SDG 10消除不平等。

2021年度第一季，各生產部依據前一年度各項指標優劣、以及未來工作目標，修訂每月工作獎金發放辦法，經總經理核准後，公告作業員知悉並執行。

為鼓勵移工留任，除了以高於法令規定工資續聘外，為提升移工作價值與自我實現，本年度陸續晉升越籍幹部，目前桃園生產部越籍領班比例約為40%。



5.2 再生能源利用

5.2.1 呼應母公司台達集團各項國際倡議

積極呼應集團所主張之全球再生能源倡議RE100，此倡議以自主節能、運用太陽能自發自用以及自行投資再生電力電廠等能力為主，同時評估當地綠電市場的交易成熟度，搭配綠色購電協議PPA (Power Purchase Agreement) 或再生能源憑證RECs (Renewable Energy Certificates)，致力達到承諾目標。加入RE100倡議也將進一步帶動下游供應鏈發展綠能，為整體產業實現百分百使用再生電力及碳中和做準備。晶睿通訊除了積極為RE100部署所需人力與資源外，也設立相對應單位ICP cost center，審核碳費使用申請，將再生電力與能源科技發展和低碳創新與倡議等減碳投資計畫，規劃進年度預算裡。

RE100
CLIMATE GROUP



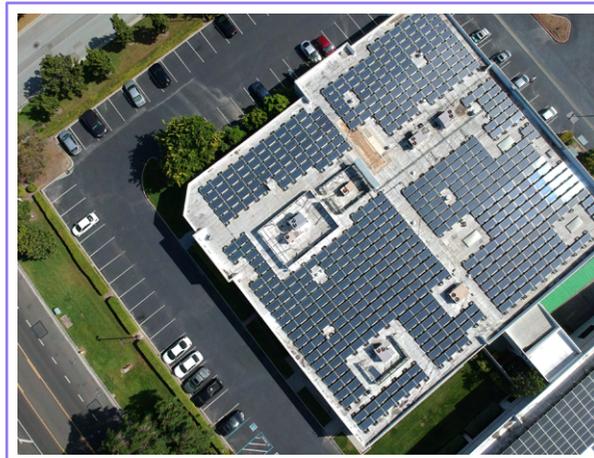
自2017年加入台達集團，晶睿通訊也將部分海外分公司之辦公室遷移至台達的海外大樓，目前已於澳洲、歐洲、日本等地進駐辦公空間，共同使用建物，優點為一方面，可運用既有建築資源，借助台達善用核心技術能力，發展智慧節能相關解決方案，投入綠建築的應用與推廣，緩解對於氣候的衝擊；另一方面，則可降低租賃成本，提高營運效率。

5.2.2 太陽能板使用

晶睿通訊美國分公司於2020年起正式啟用屋頂型太陽能發電設備，位於美國加州聖荷西辦公大樓的屋頂，安裝近700片屋頂型的太陽能板，每塊太陽能板面積為77x39x1.57英吋，經由太陽能光電系統，預估可產出253,000kWh的再生能源。透過設置太陽能板，讓產出效益極大化，一方面可獨立於當地電力公司產出再生能源，另一方面，也達到節約及轉化電力費用的實質回饋，有利資源運用、拓展營運觸角，邁向綠色企業文化。



呼應聯合國永續發展目標SDG 13氣候行動。



圖片資料來源：
Archimedes Mandap

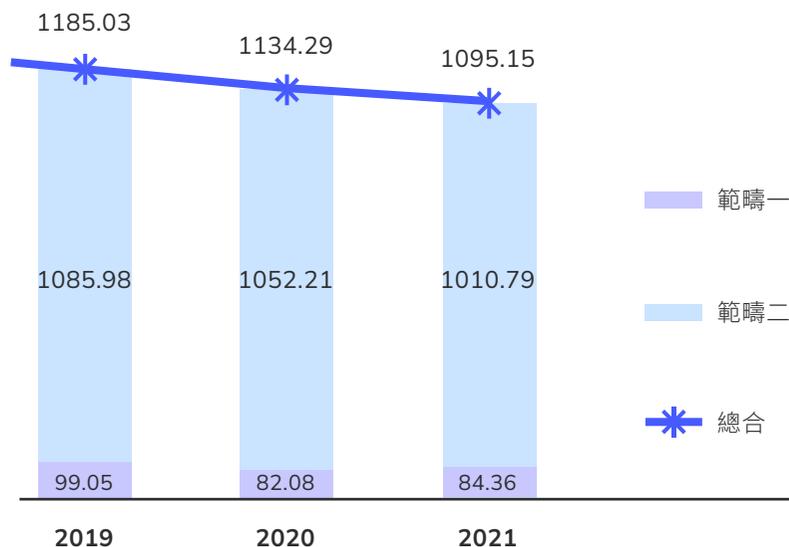
5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理

本章節呼應聯合國永續發展目標SDG 7可負擔的潔淨能源，SDG 12責任消費與生產及SDG 13氣候行動。



5.3.1 溫室氣體排放揭露

溫室氣體的相關議題日益受到企業及國際間的重視與討論，亦是晶睿通訊一直以來所關注的永續議題，我們體認到溫室氣體對環境可能造成的衝擊風險，並致力於降低此影響，減緩氣候變遷。自2014年起，晶睿通訊進行自主性的溫室氣體盤查作業，其中範疇二為晶睿通訊主要排放範疇（約占91%以上），2021年範疇一與範疇二溫室氣體排放量共1095.15噸較前一年下降3.5%，達成每兩年減降1%的目標。



2021年溫室氣體排放量統計

氣體	2019	2020	2021
CH4	78.63	82.08	79.57
HFCs	20.42	0	4.73
CO2	1085.98	1052.21	1010.85
總量 (噸)	1185.03	1134.29	1095.15

5.3.2 用水量揭露

晶睿通訊的產品生產製程並無製程用水的產生。廠房與辦公室為租用，與大樓管理委員會以及廠房租用公司採公共分攤水費，並無實質用水量。我們於辦公環境宣導節省用水並珍惜水資源，也在洗手間更換感應式水龍頭及小便斗，增加節水設備，致力減少水資源的浪費。用水量2021年為11,155噸，相較前一年降噸，減少8.18%。

年度	2019	2020	2021
水量(噸)	13,116	12,148	11,155

5.3.3 廢棄物揭露

晶睿通訊強化廢棄物管理措施，推行廢棄物再利用，並與供應商合作，將物料的包材、紙箱回收，循環使用延伸綠色經濟，延緩丟棄物料並降低廢棄物。有關廢棄物的揭露統計如下：

- 晶睿通訊組裝、測試、包裝的製程中，無產生有害事業廢棄物。2021年非有害事業廢棄物產生23.796噸，優先選擇回收再利用，最後才為焚化及掩埋。可回收事業廢棄物佔比為97%，相對於2019年度所訂定目標：可回收事業廢棄物佔總量比90%以上，廢棄物回收比例大幅成長，成果顯著並達公司目標。
- 2021年可回收廢棄物大幅度成長，因為TRAY盤與機構確實分解、分類與回收。
- 2021年TRAY盤回收量為6.882噸、機構等材料分類回收量為16.343噸，可回收之廢棄物量為23.225噸。
- 2021年並無發生違反環保法規，亦無罰款。

可回收事業廢棄物佔比統計

年度	2019	2020	2021
可回收事業廢棄物 (kg)	0.352	0.86	23.225
不可回收事業廢棄物 (kg)	0.9575	0.272	0.571
合計總重量 (kg)	1.3095	1.132	23.796
可回收事業廢棄物佔比 (%)	27	76	97

以目前組、測、包裝製程為計算基準之事業廢棄物

5.3.4 包材簡化與簽核電子化

A. 產品包材簡化與縮小材積

1. 2021年度材積縮小機種如下，平均降低約37%。

固定式球型攝影機：

型號FD9369：長 / 寬 / 高 - 約各縮減1.5至2公分，材積縮小約35%。

180度全景攝影機：

型號CC9380-HV：長 / 寬 / 高 - 約各縮減2公分，材積縮小約45%。

子彈型攝影機：

型號 IB9368 / IB9388 / IB9360 / IB9380：長 / 寬 - 約各縮減5公分，材積縮小約32%。

2. 產品包材簡化：

全系列產品不再隨商品出貨光碟片，為講求環保倡導資料電子化，相關資訊提供於官網上，讓有相關需求的客戶可以直接下載檔案。

全系列產品的快速安裝手冊 (Quick Installation Guide, QIG) 由書冊裝訂印刷簡化為單張印刷摺頁，節省大部分的紙材。

3. 2021年度大量節省印刷紙張的使用，也同時有效減量生產作業工時與倉儲空間。

詳細資訊如下表格：

包裝小型化			新尺寸 (cm)			舊尺寸 (cm)			縮小比例
項目	機種	縮小包裝盒及內襯尺寸說明	長	寬	高	長	寬	高	
1	FD9369	長 / 寬 / 高 - 約各縮減1.5-2公分	17	14	12.8	18.5	17	14.8	35%
2	CC9380-HV	長 / 寬 / 高 - 約各縮減2公分	13	13	10	17	14	13	45%
3	IB9368	長 / 寬 - 約各縮減5公分	24	14.5	14	29	23.5	10.5	32%
	IB9388								
	IB9360								
	IB9380								

產品包材簡化

項目	機種	說明
1	全產品線	不再隨貨出貨光碟片，資料電子化。
2	全產品線	快速安裝手冊（QIG）書冊印刷，簡化為單張印刷摺頁。

B. 推行電子化簽核、減少紙張浪費

晶睿通訊自2007年起導入具有電子化簽核的文管系統，目前文管系統推行之電子化簽核文件範圍，除了跨單位文件（例如：ISO文件、產品開發技術文件、生產SOP、工程變更資料等...），也包含各單位內部管理文件（例如工廠例行稽核、改善提案、定期實驗報告等...）。外部廠商也可以透過系統，直接收到文件生效通知並連結至文管系統進行查詢及使用。除了減少紙本浪費，實踐無紙化管理，也加速了資訊傳遞的效率，避免因資訊傳遞不及所造成的作業品質錯誤。

5.3.5 減量政策與目標

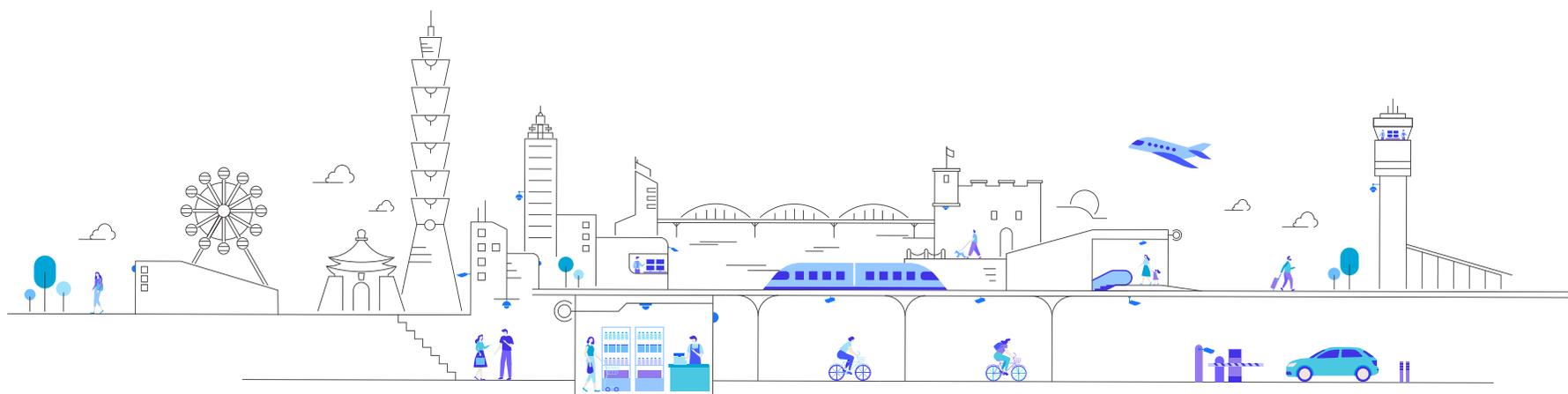
晶睿通訊以2019年為基準年，回應各項永續政策，訂定節能減碳以及廢棄物管理目標，及採取措施如下表。因產業特性，溫室氣體減量策略以廠內能源管理為主。用水部分因無製成用水，因此不設定相關目標。

	政策目標	未來2年採取措施
節能減碳	每2年減少1%	<ul style="list-style-type: none"> ● 辦公區域進行節能燈具（T8 / T5 / LED）汰換LED ● 適時調整工作區域合理照度 ● 推行產線自動化 ● 設備定時開關，節省用電 ● 定期進行空調保養，維持空調運作效率 ● 宣導員工午休及下班時間隨手關燈行為 ● 冰箱定期斷電 ● 鼓勵員工多走樓梯與搭乘大眾運輸工具
廢棄物管理	2025年前可回收事業廢棄物佔總量比90%以上	針對回收物，與合格回收廠商合作，齊力處理塑膠及金屬



晶睿通訊持續符合各項國際標準認證為目標，相關系統認證取得日期以及有效日期揭露如下。

管理系統名稱	取得日期	證書有效日期
ISO 9001:2015	2021-04-30	2024-04-29
ISO 14001:2015	2021-05-22	2024-05-21
IECQ QC080000:2017	2022-01-17	2025-02-14



5.4 氣候變遷風險及機會

本章節呼應聯合國永續發展目標SDG 13氣候行動。



晶睿通訊為收集有助於決策及具前瞻性的財務影響資訊，以利組織邁向低碳經濟轉型所涉及的風險與機會，參照「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，擬定一套具一致性的自願性氣候相關財務資訊揭露建議，說明晶睿通訊在氣候變遷治理、策略、風險管理、指標與標的等四大核心要素的作法。

一 治理：揭露組織在氣候相關風險與機會

指導原則

董事會監督氣候相關風險與機會

管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用

具體作法

- 晶睿通訊企業永續發展推動小組由總經理室向下成立，最高指導長官為總經理，成員包括公司各部門代表，跨足人資、財會、行銷、總務、營運、環安、採購、品保、智財、資訊等多個單位組成，擔任推動企業永續發展以及發布年度報告為主要責任，推動小組定期安排課程與訓練接軌國際及法規趨勢，其執行成果定期向董事會呈報。
- 董事會多數成員長期關注氣候變遷，對於氣候變遷的重要性及影響力有充分了解與趨勢掌握，並且在重大資本投資案件例如太陽能設備，工廠智能化，節能設備，綠能投資等，董事會得以將氣候變遷議題提出討論並審慎納入考量。
- 關於氣候變遷所涵蓋的議題，晶睿通訊重視且關注其影響，公司各負責單位分別擔任各面向的不同角色，經由永續推動小組持續的推動，召開團體與個別會議溝通，重點訪談並進行教育訓練與資訊交換，確保管理階層掌握最新趨勢與推動議題落地。
- 企業永續發展推動小組負責關注國際氣候變遷趨勢與最新動態，並持續關切最新國際倡議與各項指標，並建立運作架構，實際參與與規劃氣候變遷相關教育訓練課程，並邀請管理階層參與課程，實際發想與討論，掌握最新氣候相關議題並結合各單位實際工作內容，呼應永續目標。

管理階層在評估
與管理氣候相關
風險與機會作用

- 為達成減緩氣候變遷與呼應國際氣候行動，事業群負責研發有益環境的節能解決方案，並致力於提升產品能源效率，並發展雲端產品減少碳排放。總務處也全面提升辦公室公用設備的能源效率，營運處致力於工廠智能化，節省人力與電力，並精實生產流程，消弭無效搬運與再製品庫存空間浪費，有效提升整廠空間與產能，為減緩氣候變遷與節能作最大努力。
- 內部教育訓練：總經理與一級高階主管進行氣候變遷相關課程（請參考以下附表）。除了內部安排教育訓練，並積極參與母公司台達電子文教基金會與永續委員會的教育訓練課程與永續分享，呼應母公司永續議題與倡議。

二 策略：立即與潛在的氣候相關風險與機會，對組織業務、策略與財務規劃的衝擊

指導原則

已鑑別短中長期
的氣候相關風險
與機會

具體作法

晶睿通訊積極鑑別風險，建構調適能力，更進一步研析氣候變遷機會點，推展節能策略並跟進永續趨勢。

企業永續發展推動小組所訂立的期程，短期為三年，中期為三至五年，長期為五年以上。

盤點短中長期風險如下：

1. 短期：碳稅徵收與相關法規（Carboon tax and related regulation）、法規與政策的不確定性（Uncertainty Surrounding regulation and policies）、原物料成本增加（Increased cost of raw materials）、再生能源法規（Renewable energy regulation）。
2. 中期：客戶改變供應商選擇準則（Customers change supplier selection criteria）、減少溫室氣體間接排放的要求 - 節水減廢（Requirement of decreasing greenhouse indirect emission from water and waste reduction）、增加極端天氣事件的嚴重性（Increased severity of extreme weather events as cyclones and floods）、平均溫度提升（Rising mean temperatures）、國際產業規範（International sector agreements）
3. 長期：平均海平面上升（Rising sea levels）、對供應商的溫室氣體減量要求（Emission reduction requirements to suppliers）。

已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會

盤點短中長期機會如下：

1. 短期：使用更有效率的生產與配送流程、回收使用、朝向更有效率的建築、使用低排放的能源、支持性的政策獎勵、使用新科技、參與碳交易市場、開發或擴大低碳產品與服務、多元化經營、回應消費者喜好的轉變、新市場夥伴關係。
2. 中期：參與再生能源計畫與能效提升。
3. 長期：減少水資源的使用、新產品與服務的研發與創新、資源替代性與多樣性。

對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會

晶睿通訊辨識氣候風險與機會範圍涵蓋產品與服務、供應鏈、調適與減緩活動、研發、投資、營運等各面向的風險、並依各風險與機會評估事件發生的機率與影響程度，並擬定相關措施。

不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊

積極導入氣候相關財務揭露 (TCFD)，評估氣候變遷對晶睿通訊所造成的風險及機會，提早採取行動與應對措施。

三 風險管理：組織用以鑑別、評估、管理氣候相關風險流程

指導原則

具體作法

組織鑑別和評估氣候風險流程

企業永續發展推動小組每年盤點氣候變遷風險及機會，並召集會議，擬定對應策略。每年固定產出風險評估報告及利害關係人關注之重大議題與溝通成果，與董事會定時討論，並進行進一步影響分析與營運管理。

組織管理氣候相關風險的流程

以減緩和調適兩個面向進行管理：

1. 減緩：積極推動節能與再生能源使用，提升組織內能源使用效率。
2. 調適：建立氣候相關實體風險的企業持續營運計畫，並分析氣候變遷的影響，對應研發策略與改善製程，適應氣候變遷並給予客戶相對應解決方案，友善地球並呼應永續。

鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何納入整體的風險管理

晶睿通訊關注氣候變遷議題，並納入整體的風險管理，企業永續發展推動小組以TCFD架構，辨識氣候風險與機會並推動因應的政策與相關專案，盤點氣候相關風險及潛在財務影響，內部也定期開會討論應對措施，面對所潛在風險並實際面對管理，擬定相關計畫。

四 指標與標的：組織用以評估和管理氣候相關風險與機會的指標與標的

指導原則

組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會指標

揭露範疇1、2、3的排放量與相關風險

管理目標與相關績效

具體作法

晶睿通訊積極呼應母公司台達集團，宣布加入全球再生能源倡議組織RE100，承諾全球所有據點，將在2030年達成100%使用再生電力及碳中和的總目標。

訂定節能減碳以及廢棄物管理目標及採取措施如下。因產業特性，溫室氣體減量策略以廠內能源管理為主：

- 2022年依ISO 14064-1：2018進行外部查證。
- 2023年溫室氣體排放密集度減少1-2%。
- 2025年前可回收事業廢棄物佔總量比90%以上。

晶睿通訊積極回應並跟進母公司台達集團的環境永續目標與策略，總經理室與企業永續發展小組並積極訂立目標，定時檢討成效。訂立短中長期計畫如下，短期為三年，中期為三至五年，長期為五年以上。

1. 短期：

- 財務部門已將碳費列入內部管理報表，並設立相對應單位ICP成本中心，審核碳費使用申請，將再生電力與能源科技發展和低碳創新與倡議等減碳投資計畫，規劃進年度預算裡。並於2022年開始導入綠電。
- 對於組織型溫室氣體盤查，2022年申請並通過ISO 14064-1：2018查證。
- 發展雲端解決方案，減少碳排與溫室氣體有效減量。
- 檢討範疇一交通車的溫室氣體排放量，推動公文集中運送，減少碳排。
- 產品包材簡化與縮小材積，減少運輸碳足跡。
- 積極倡導資料電子化，並盡量提供相關資訊於網路，減少實體印製。
- 倡導節省印刷紙張的使用，有效減量生產作業工時與倉儲空間，呼應環保需求。
- 啟用太陽能節能設備：2020年美國分公司安裝屋頂型太陽能板，提高再生能源使用。

管理目標與相關績效

2. 中期：

- 積極推動公司內部的能源汰換專案。
- 逐年增加綠電用電比例，響應RE100倡議。
- 產品與服務低碳化。
- 2025年預計採用30%綠電。2027年預計可達50%。
- 減少溫室氣體間接排放的要求 - 節水減廢。

3. 長期：

- 推動供應商調查溫室氣體減量，並揭露範疇三。
- 2030年達成再生電力100%及碳中和。
- 支持響應使用再生能源。

職稱	姓名	日期	進修課程	進修時數 (小時)
董事	程文燕	2021.11.05	全球風險認知 - 未來十年機會與挑戰	3
董事	藍志忠	2021.12.07	2021國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3
獨立董事	顏信輝	2021.01.14	大勢所趨的CSR ESG與永續治理	3
總經理	廖禎祺	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	謝邦彥	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	車俊英	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	許志回	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	李美玉	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	吳仁智	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	劉誠傑	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	許美雲	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	鄭聖夫	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	顧中威	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	陳延洛	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	張力平	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
一級高階主管	廖邦廷	2022.03.02	GRI Standards與TCFD教育訓練課程	6
總進修時數				87

附表：董事會、總經理與一級高階主管進行氣候變遷相關課程與時數列表



6 員工關係與社會參與

- 1 獲頒勞動力發展署主辦「人才發展品質管理系統評鑑」認證，取得企業機構版銅牌佳績。
- 2 2020至2021年間育嬰留職停薪留任率**100%**。
- 3 全公司員工教育訓練總時數為**21,464**小時，平均每人訓練時數**21.7**小時，相較前一年增加**271.3%**。
- 4 辦理全體員工溝通大會總共**6**場次，台灣非產線同仁之員工出席率為**70%**，海外同仁出席率為**90%**，活動滿意度高於**90%**。
- 5 員工健康檢查全體到檢率**97%**。
- 6 員工關懷具體方案：EAPs (Employee Assistance Programs)，同仁使用滿意度為**95.1**分。
- 7 員工職業安全：失能傷害頻率(FR)為**0**，失能傷害嚴重率為**0**，職業病率為**0**，無發生任何職安法規之罰則。
- 8 持續參與社會公益，捐贈物資給幼福團體。2021年12月舉辦「社區安全地圖」企業永續活動，結合實境遊戲與社會公益，具體回饋鄰里與社會。

6.1 員工概況

晶睿通訊主要營運據點為台灣，截至2021年，員工總數為982人（全球員工為1075人），按其聘僱類型可區分為正式員工（99.5%），非正式員工包含契約人員及派遣人員（0.5%）。在職級分佈上，主管階級（14%），一般間接人員（54%），一般直接人員（32%）。年齡分佈上，低於40歲同仁約佔全體員工的64%，整體平均年齡為37.5歲。

員工人數比

類型	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
聘僱類型						
正式人員	497	50.6%	480	48.9%	977	99.5%
臨時人員	1	0.1%	4	0.4%	5	0.5%
派遣人員	0	0%	0	0%	0	0%
職級分佈						
高階主管	14	1%	2	0%	16	2%
中階主管	40	4%	9	1%	49	4%
基層主管	66	7%	19	2%	85	8%
一般人員	341	35%	205	21%	546	54%
直接人員	36	4%	245	25%	281	32%

類型	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
年齡						
<30	43	4%	133	14%	176	18%
30-40	256	26%	193	20%	449	46%
41-50	175	18%	121	12%	296	30%
>50	23	2%	33	3%	56	6%
學歷						
碩士以上	258	26%	58	6%	316	32%
學士	174	18%	136	14%	310	30%
其他	65	7%	286	29%	351	38%

薪資比

	男	女
高階主管	1	0.93
中階主管	1	1.10
基層主管	1	0.78
一般人員	1	0.94
直接人員	1	0.78

6.2 人才招募與留任

6.2.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 提供完善福利與員工關懷政策
2. 降低人員離職率
3. 強化發展式領導 (IDP)

B. 管理方針的評估與績效

1. 育嬰留停申請與回任比例追蹤
2. 近三年離職率低於15%
3. 導入發展式領導 (IDP) 與績效規劃

C. 實際執行

1. 2020至2021年間育嬰留職停薪留任率100%
2. 2019至2021年離職率皆低於15% (排除外籍移工三年約滿離職因素)
3. 2020年導入發展式領導 (IDP) · 2021年結合績效管理系統落實一對一IDP溝通。

6.2.2 多元包容任用



晶睿通訊呼應聯合國永續發展目標SDG 5性別平權，招募員工皆以性別平等為基本原則，目前所有正式員工的男女比例近1:1 (男48.6%:女51.4%)。

A. 新進員工比率

遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等，制定符合法規為最基本原則設立所有制度，保障全體員工的權益。依據公司營運發展，透過各種管道，招募優秀人才。於2021年間，新進正式員工190人，其性別及年齡分佈情形：

年度 年齡	2019年		2020年		2021年	
	男	女	男	女	男	女
<30	38	117	9	13	18	52
30-40	103	95	36	17	60	72
41-50	29	36	17	5	17	11
>50	2	5	2	1	2	2
合計	172	253	64	36	97	137
新進率	35%	54%	12%	7%	20%	29%

註：新進率 = 年度新進人數 / 月平均人數

B. 職離率

員工提出離職申請時，將分別由主管及人力資源部進行離職面談，了解員工離職原因，並針對多數的離職原因，加以改善，避免流失人才（2021年度因外籍移工正逢三年約滿離職，故離職率偏高）。近三年離職統計如下表：

年度 性別 年齡	2019年		2020年		2021年	
	男	女	男	女	男	女
<30	13	20	10	27	20	58
30-40	53	30	48	29	54	65
41-50	7	12	7	11	14	6
>50	0	2	1	0	1	2
合計	73	64	66	67	89	131
離職率	15%	14%	13%	13%	18%	26%

註：新進率 = 年度新進人數 / 月平均人數

C. 育嬰留停

尊重員工育嬰需求，提供員工育嬰留停權益，並協助申請相關補助，於2021年實際申請人數13人，當年度實際復職率100%，2020至2021年間育嬰留停薪留任率100%，針對選擇不復職之員工進行面談，以了解原因，並協助主管補充人力，以提供員工能兼顧家庭與工作的無憂育嬰機制。

定義	男性	女性	合計
符合育嬰留職停薪申請資格人數 (三年內申請產假 / 陪產假人數)	56	35	91
實際申請人數	1	12	13
預計於當年復職人數	1	6	7
當年度實際復職人數	1	6	7
前一年度實際復職人數	2	5	7
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數	2	5	7
育嬰留停申請率	2%	34%	14%
育嬰留停復職率	100%	100%	100%
育嬰留停留任率	100%	100%	100%

註：育嬰留停申請率 = 實際申請人數 / 符合育嬰留職停薪申請資格人數
 育嬰留停復職率 = 當年度實際復職人數 / 預計於當年復職人數
 前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數 / 前一年實際復職人數

D. 個人發展計畫IDP

2020年晶睿通訊透過專業顧問導入個人發展計畫IDP，以尊重員工觀點出發，促使員工整合自己及組織的需求，提出個人的目標，以及達成途徑，進而規劃能力與生涯的發展計畫，並於2021年將IDP併入績效管理制度及系統中運作，透過主管及員工定期的one on one溝通，以提升員工個人的職能。



The screenshot shows the VIVOTEK online performance management system interface. The main content area displays a table titled '總分計算原則' (Total Score Calculation Principle) with the following data:

考核區塊	區塊類型	可自行規劃	比重(%)
承接SPTS目標	績效目標評核	是	30
單位及個人目標	績效目標評核	是	40
人員培育	績效目標評核	是	10
職能發展目標	績效目標評核	是	20

Below the table, there are buttons for '承接SPTS...', '單位及個人目標', '人員培育', and '職能發展目標'. The '職能發展目標' button is currently selected.

圖為員工線上績效管理系統

E. 薪資政策

薪資依據其學經歷、專業知識技術、及績效表現來決定，不因性別、種族、宗教、婚姻狀況等而有所不同。員工的薪資皆符合所有適用的相關工資法律。每年參與薪資市場調查，並衡量市場薪資水準及經濟指標，做為員工薪資調整之依據，2021年平均調幅約5.8%。晶睿通訊考量財務、營運績效及員工個人績效表現，訂定各項獎酬激勵辦法，包括年終獎金、員工分紅、季目標達成獎金、業績獎金、專利獎金、生產效率獎金等，以期吸引、留任與激勵優秀同仁。其中員工分紅依據公司章程，該年度如有獲利，提撥不低於7%為員工酬勞，並依員工職務、績效表現及貢獻發放。2021年調高移工及本勞薪資待遇高於業界水準，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留才的目標。

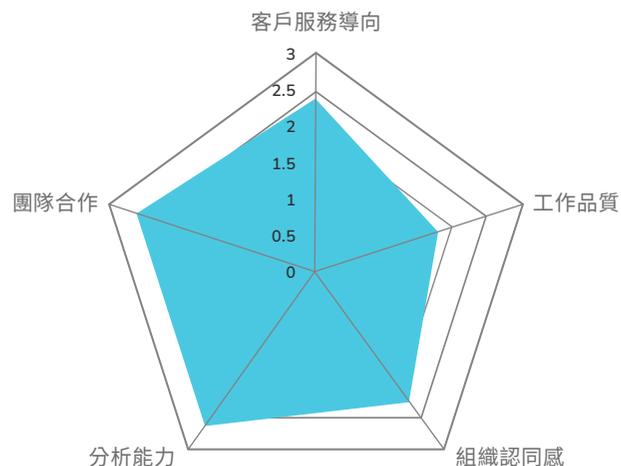
1. 提供多元化並具競爭力的薪酬制度及員工福利，每年均會透過薪資調查，衡量市場薪資水準及經濟指標，並結合績效考核及晉升制度，做為員工薪資調整之依據。2021年員工「薪資福利平均數」為1,114仟元。
2. 公司依營運狀況及個人績效表現發放季獎金及年終獎金，也提供業績獎金、專利獎金、研發專案獎金及長期激勵方案等，以期吸引留任與激勵優秀同仁。
3. 依本公司章程規定年度如有獲利，應提撥不低於7%為員工酬勞，2021年度提撥12.45%為員工酬勞。

6.3 員工發展與教育訓練

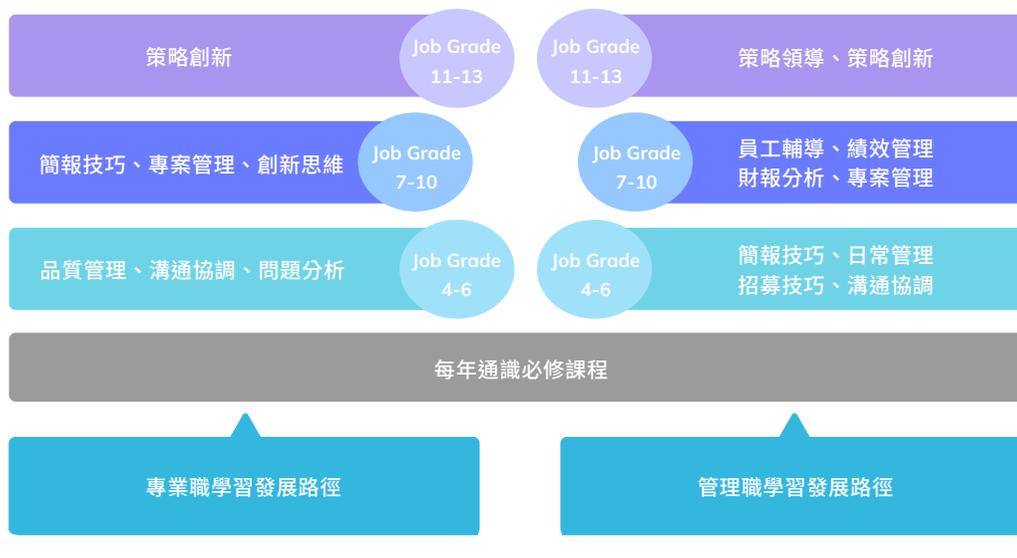
6.3.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

1. 創造學習型組織
2. 各部門在職訓練策略規劃
3. 擬定年度人才培育策略計畫



圖為職能落差分析



圖為專業職及管理職學習發展路徑規劃

B. 管理方針的評估與績效

1. 員工受訓時數相較前一年增加263%
2. 加強企業內部講師訓練
3. 增加符合人才培育策略的課程

C. 實際執行

1. 2021年台灣員工人數，合計990人。全公司總訓練時數為21,464小時（含面授+線上課程），平均每人訓練時數21.7小時，相較前一年增加271.3%
2. 2021年開辦企業內部講師培訓課程
3. 2021年開辦人才培育策略課程

6.3.2 人才學習與發展

A. 學習發展體系

晶睿通訊招募了業界最優秀的人才，並重視每個人才的職涯發展，為了讓每位員工能朝向理想的職位前進，我們提供多元的學習管道，幫助員工有效精進自身能力，培養符合理想職位所需具備的職能。我們針對發展對象設立了新心學院、領導學院、專家學院及價值學院，以滿足員工各領域的學習需求。

1. 新心學院：

提供新進人員關於公司價值建立、工作中的身心安全保護、認證管理系統、智慧財產權、資訊安全、團隊合作等課程。

2. 領導學院：

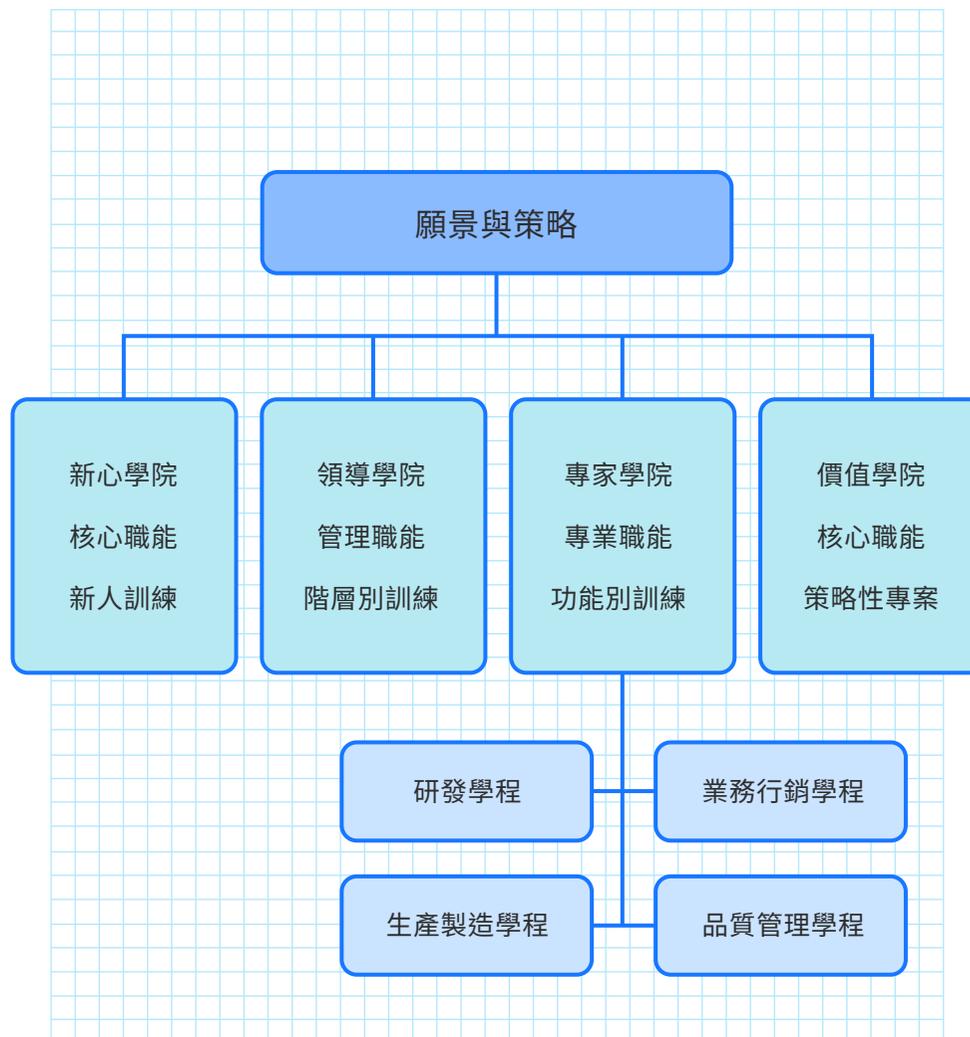
針對高階、中階、基層及儲備管理者，設計不同的領導管理課程，包含績效管理、員工諮商技巧、情境領導、策略目標等課程。

3. 專家學院：

針對研發、業務行銷、生產製造、品質管理、財務分析，設計符合當年度需求課程。

4. 價值學院：

包含內部產品分享、成功行銷案例分享、年度溝通大會、簡報技巧、內部講師培訓、企業永續、員工協助方案宣導等課程。



2021年訓練概況說明 (註一、註二)

面授課程概況	男性受訓情形				女性受訓情形				全公司受訓情形			
	人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數	人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數	總人數	總訓練人次	總受訓時數	平均受訓時數
高階主管	14	75	305	22	3	21	126	42	17	96	431	25
中階主管	42	241	1,090	26	8	46	149	19	50	287	1,239	25
基層主管	46	280	1,646	36	18	102	549	31	64	382	2,195	34
一般員工	386	661	2,710	7	215	348	1,417	7	601	1,009	4,127	7
直接員工	38	38	114	3	270	272	828	3	308	310	942	3
總計	526	1,295	5,865	11	514	789	3,069	6	1,040	2,084	8,934	9

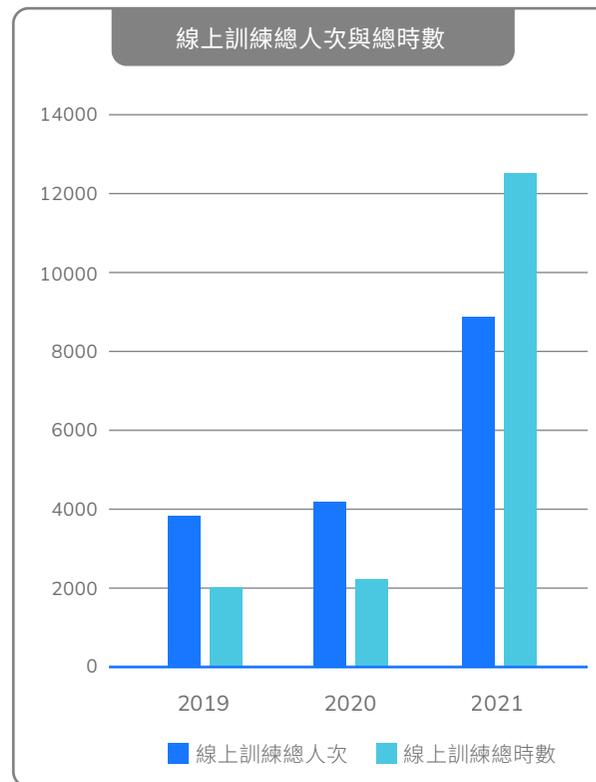
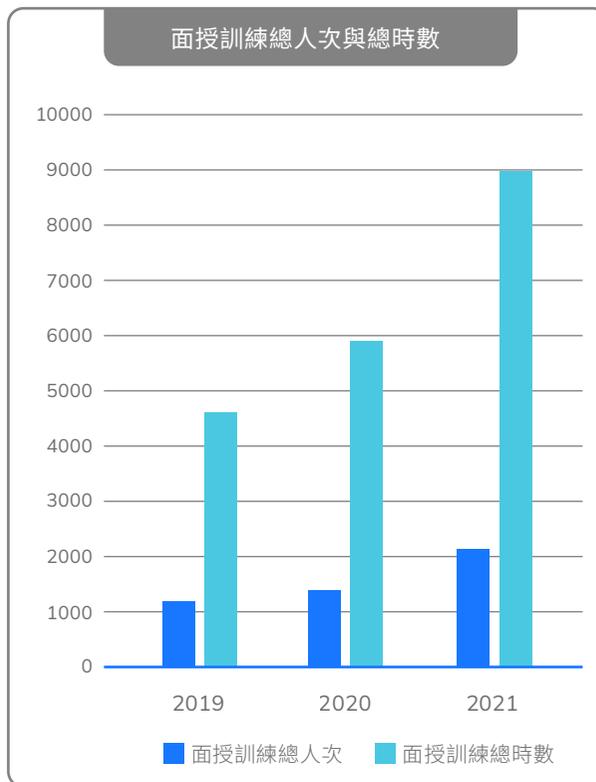
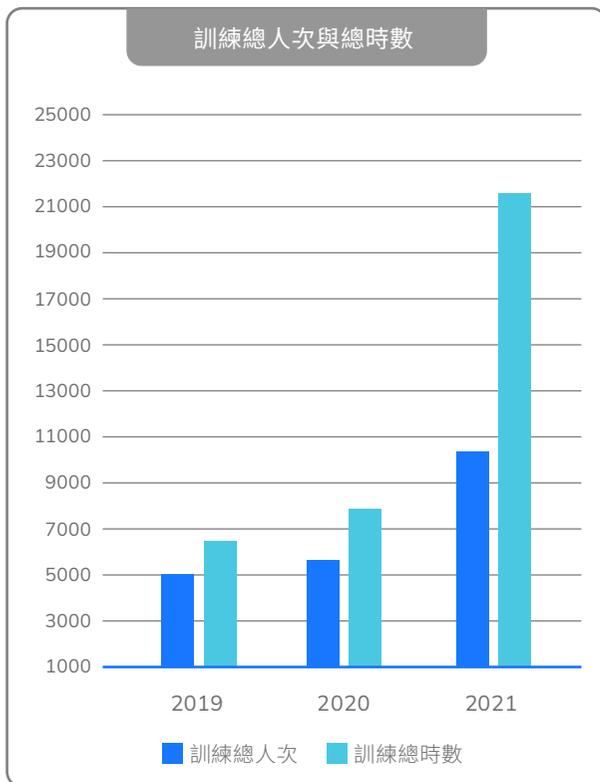
線上課程概況	男性受訓情形				女性受訓情形				全公司受訓情形			
	人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數	人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數	總人數	總訓練人次	總受訓時數	平均受訓時數
高階主管	15	98	206	14	3	18	45	15	18	116	251	14
中階主管	43	282	667	16	9	70	125	14	52	352	792	15
基層主管	49	313	637	13	21	162	260	12	70	475	897	13
一般員工	513	3,026	5,672	11	591	4,114	4,918	8	1,104	7,320	10,590	10
總計	620	3,899	7,182	12	624	4,364	5,348	9	1,244	8,263	12,530	10

註1：台灣員工總人數為990人，間接員工為694人，直接員工為296人（以2021年12月31日計算）

註2：【平均每人訓練時數】計算標準為【總受訓時數】/【總人數】

近三年員工人數與總訓練時數

2021年台灣員工人數，合計990人。全公司總訓練時數為21,464小時（含面授與線上課程），平均每人訓練時數21.7小時。
 2020年台灣員工人數，合計1,023人。全公司總訓練時數為8,176小時（含面授與線上課程），平均每人訓練時數8.0小時。
 2019年台灣員工人數，合計1,067人。全公司總訓練時數為6,590小時（含面授與線上課程），平均每人訓練時數6.2小時。



B. 完整的新進人員訓練體系

為了讓新進人員快速認識晶睿通訊企業文化、願景、制度規範並落實勞工安全衛生教育，必須自進入晶睿通訊的前三個月內，完成新人教育訓練。每位新進人員皆會參與下列課程，協助每位同仁更順利且有效率地融入公司團隊裡。

1. 新進同仁品牌教育訓練：完整品牌銳變內容，包含品牌定位、核心目標、核心價值、企業文化、品牌催化劑、願景，以及晶睿通訊對於品牌的期許與規劃。
2. 線上套裝課程，包含《認識晶睿通訊》、《各項管理系統概念》、《資訊安全》等相關內容
 - 核心價值體驗學習活動
 - 晶睿通訊TED論壇：產品介紹與成功案例分享
 - 專業訓練
3. 實作訓練：新進人員進入部門後，將接受完整之訓練課程。包括專業、品質及各項實作訓練，協助快速投入工作崗位與發揮能力。

課程內容	上課方式	完成時間	及格條件
晶睿通訊的願景、使命與策略	線上課程	報到第1週	完成線上課程閱讀，並通過線上測驗
公司治理暨誠信經營宣導		報到第1週	
資訊系統及資源使用介紹		報到第2週	
職業安全衛生		報到第3週	
品質及環境管理系統概念		報到第4週	
智慧財產與專利概念		報到第5週	
個資法宣導與介紹		報到第6週	
核心價值體驗學習活動	面授課程	報到第12週	完成訓練課程，並發表心得
晶睿通訊TED論壇：產品介紹與成功案例分享			

C. 職能發展及職涯藍圖

1. 職能培訓架構

職能類別	職能項目		培訓計畫
管理職能	中階主管	<ul style="list-style-type: none"> ● 績效管理 ● 溝通協調 ● 成本力 ● 問題發現與解決 ● 團隊領導 ● 選才與培育 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年度訓練計畫 ● 職能評鑑報告 ● 個人發展計畫 (IDP)
	基層主管	<ul style="list-style-type: none"> ● 目標承接 ● 溝通力 ● 成本力 ● 指導力 ● 計劃力 ● 執行力 	
核心職能	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務導向 ● 團隊合作 ● 組織認同感 ● 分析能力 ● 工作品質 		
專業職能	<ul style="list-style-type: none"> ● 研發學程 ● 業務行銷學程 ● 生產製造學程 ● 品質管理學程 		



2. 研發職涯發展藍圖

新進人員訓練			
管理職		技術職	
職涯發展	發展訓練	職涯發展	發展訓練
工程師	核心職能 <ul style="list-style-type: none"> ● 客戶服務導向 ● 團隊合作 ● 組織認同感 ● 分析能力 ● 工作品質 專業職能 (研發學程)		
基層主管	擔任組長職，協調團隊完成研發專案	資深工程師	參加新產品專案，培養新技術開發能力
中階主管	擔任部門主管，負責團隊領導及跨部門溝通	技術經理	擔任技術顧問，解決跨部門技術問題，引進新研發技術
高階主管	擔任處級主管，領導研發團隊，完成公司策略目標	總工程師	擔任技術總顧問，解決公司研發技術問題，推動研發技術創新

D. 發展為學習型組織

1. 企業內部講師培訓課程

為擴展企業內部的學習管道、提升知識分享的風氣，我們開辦內部講師培訓課程，做為技術專業人員的必備訓練。幫助職場技能卓越的同儕，擁有傳遞知識的能力，並透過認證機制，激勵員工不斷提升此能力。希望同仁擔任內部講師後，能不斷精進自身能力且了解最新技術發展，透過知識的分享交流，與團隊夥伴們探討專業技術的應用並互相切磋，共同成長。

2. 建立數位平台整合學習資源

教育訓練是人才發展中重要的一環，每位員工的學習歷程都與未來的發展有關。晶睿通訊將每位員工的學習記錄整合於訓練平台上，以利同仁、主管、訓練人員查詢員工是否仍有尚需加強的能力，需求更多的專業訓練，也方便管理特定技術人員的證照，以及每年受訓的時數是否符合法令規定。除此之外，透過數位平台有效整合公司內外部學習資源，能夠更有效地提升員工學習效率，管理每項課程表現，並挑選適性課程再進修。

品質管理專業課程





中高階管理課程

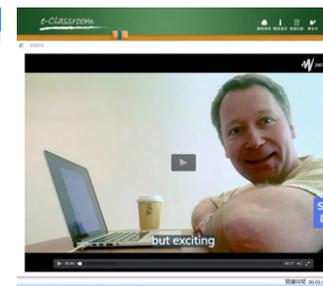
管理課程



晶睿TED論壇



數位學習平台



E. 呼應聯合國永續發展目標 SDG 4 優質教育



晶睿通訊致力於人才培育並持續精進其制度與方法，於2021年榮獲TTQS (Talent Quality-management System，人才發展品質管理系統) 銅牌肯定，為員工提供良好的學習氛圍及充實的訓練內容，持續強化員工的共通與管理職能。

管理人員的職能包含領導統御、驅動創新、財務敏感度、市場敏銳度，近年持續推行各項管理訓練，幫助領導者建立團隊發展的願景與目標，透過持續有效溝通，激勵、引導與發展團隊成員能力，並啟發同仁提出對現有及潛在客戶具價值的創新解決方案。財務與市場敏銳度部分，強化領導者理解與運用商業邏輯與財務資訊、產業與競爭關鍵因素，洞察市場發展動態與成長機會，進而規劃滿足市場需求的新產品和服務。有效掌握成長先機，並正確地察覺組織的成長機會與辨識潛在風險，進一步發展應對策略。

近三年來透過不斷注入訓練資源及有效規劃，晶睿通訊的人均訓練時數成長飛快，2021年起加入勞動力發展署：充電起飛的人才發展計劃，取得更多的訓練資源，並將其有效投注在員工的培育計劃中。2021年的訓練總時數相較於2019年成長了263%，人均訓練時數更成長了271%。

2021年籌備導入資訊安全管理的國際標準ISO 27001認證，安排資訊人才參加資訊安全專家認證課程，並邀請多年經驗的專業顧問培訓各級主管，讓所有管理者更了解資安系統的規範、評鑑標準及包含的資安風險項目，盤點風險並制定方針。一般同仁則是每年定期回訓工作資訊安全守則課程，加強資安防護概念。

不只於資訊安全訓練，公司員工每年將定期回訓GDPR與個資保護、告別職場暴力、性騷擾防治、職業安全衛生、公司治理暨誠信經營、內線交易防治、基礎智慧財產權、認證管理系統概念、國際環保法規簡介及因應做法，產線相關機具操作同仁則額外進行5S及靜電防護課程回訓。

晶睿通訊的企業文化為速度、透明、品質、團隊合作，我們重視品質創新與改善，也持續進行每年的品質教育課程。透過每年所進行的六標準差綠帶認證訓練，幫助同仁了解品質問題如何分析，並應用合適的工具與方法做優化。2021年參訓學員綠帶認證通過率為100%，完訓同仁將成為品質改善種子成員，將品質意識傳遞到公司的每一個角落，提升全體意識。



6.3.3 績效回饋與發展

晶睿通訊自成立以來，非常重視員工的績效管理與發展，並建立目標管理與職能發展制度，體現晶睿誠信、關懷、創新的核心價值，每季主管們會啟動與部屬的績效發展面談，讓員工了解公司的發展目標，使員工的努力方向與公司一致。持續關心員工的發展，藉由年度職能評核，讓員工了解其能力強弱項，共同討論擬定發展計畫，以協助員工在晶睿通訊的職涯發展。

產線主管不區分本地及移工，以拔擢優秀同仁擔任管理職，2021年有3位移工擔任幹部。

績效檢核概況 (註一、註二)

績效檢核概況	男性績效檢核情形			女性績效檢核情形			全公司績效檢核情形		
	人數	績效檢核人數	績效檢核百分比	人數	績效檢核人數	績效檢核百分比	人數	總績效檢核人數	績效檢核百分比
高階主管	15	15	100%	1	1	100%	16	16	100%
中階主管	34	34	100%	6	6	100%	40	40	100%
基層主管	44	44	100%	27	27	100%	71	71	100%
一般員工	328	321	98%	171	162	95%	499	559	97%
直接員工	35	32	91%	245	109	44%	280	141	50%
總計	456	446	98%	450	305	68%	906	827	91%

註一：以上統計數據為接受系統化績效檢核之員工，移工、工讀生、清潔人員的績效是以其他非系統化方式進行檢核與追蹤。

註二：當年度在職未滿3個月人員不參與績效評核。

6.4 員工人權與溝通

6.4.1 管理方針與執行成果

A. 管理方針之政策與承諾

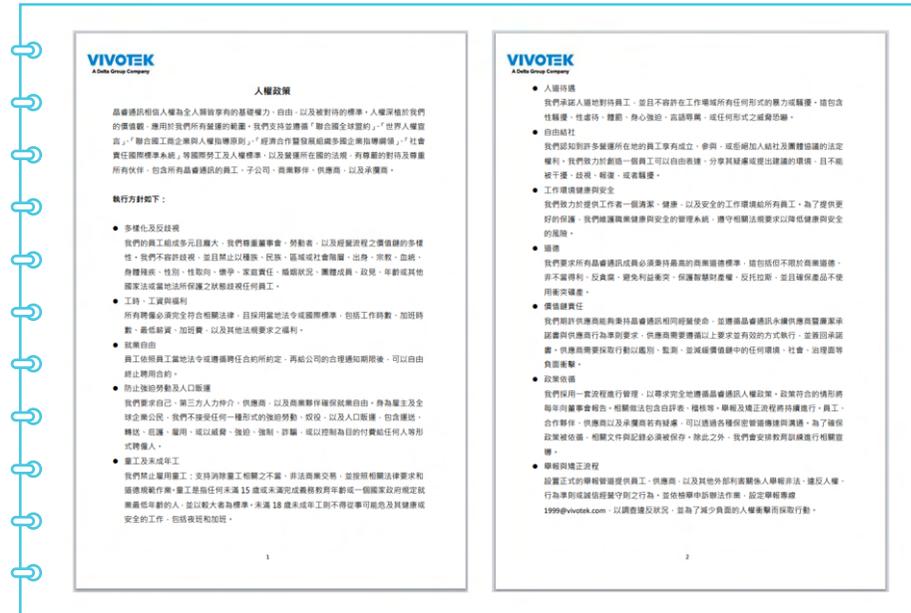
1. 遵守勞工相關法令規定
2. 營造良好工安環境，建立安全職場文化
3. 定期勞資會議及福委會議
4. 多元溝通、提高員工認同

B. 管理方針的評估與績效

1. 無違反相關法令，如有進行限期改善
2. 廠內零職災為目標
3. 每季度進行勞資會議及福委會議
4. 每年度員工溝通大會舉辦每年至少2場次

C. 實際執行

1. 2020年董事會通過發布人權政策
2. 2021年度定期進行設備、設施安全檢查、職安訓練達到職場零職災 (詳述於5.7職業安全與衛生章節)
3. 2021年共辦理4場次福利委員會會議、5場次勞資會議，員工透過勞資會議反應13件問題，公司皆已公開回應
4. 2021年每半年線上員工溝通大會，每月定期舉辦內部溝通會，共13個場次。



圖為晶睿通訊人權政策

6.4.2 關注人權，注重溝通

晶睿通訊相信人權為全人類皆享有的基礎權力、自由，以及被對待的標準。人權深植於我們的價值觀，應用於所有營運的範圍。晶睿通訊支持並遵循「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「聯合國工商企業與人權指導原則」、「經濟合作暨發展組織多國企業指導綱領」、「社會責任國際標準系統」等國際勞工及人權標準、以及營運所在國的法規，有尊嚴的對待及尊重所有伙伴，包含所有晶睿通訊的員工、子公司、商業夥伴、供應商，以及承攬商。

A. 呼應聯合國永續發展目標 SDG 16 和平、正義及健全制度



為了建立良好的員工關係及工作環境，晶睿通訊秉持著「關懷」的核心價值，致力於打造良好雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。透過定期的勞資會議，以及提供員工申訴管道，期待讓公司與員工間的溝通能暢通無國界、保障每位員工的權益。訂有「道德行為準則」及「誠信經營守則」，藉由新人導引說明及內部宣導，讓公司整體能夠遵從法律及道德原則，維持公司資產、權益形象的永續經營發展。

B. 員工權益與溝通

1. 良性雙向的溝通機制

晶睿通訊為了協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作並提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。2021年共辦理13場次總經理與員工溝通會、4場次福利委員會會議、5場次勞資會議，員工透過勞資會議反應13件問題，皆已公開回應。此外，定期召開福委會議，福委代表能針對特定議題反映同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識。

為加強員工溝通，晶睿通訊於2020年8月首次舉辦年度員工溝通大會，以實體加上線上舉辦溝通大會，2021年總計辦理全體員工溝通大會總共6場次，2場針對台灣同仁，4場針對海外同仁、分群組溝通會共辦理7場，全年溝通會總共13個場次。在全體員工溝通大會中，台灣同仁兩場次總計有769名同仁參加，扣除產線作業人員之員工出席率為70%；海外4場次為736人次，出席率為90%，超過90%同仁表示對活動感到很滿意並認為有助於對公司理解。分群溝通會包含新進同仁、業務單位基層主管、研發單位基層主管、管理單位基層主管、品質改善專案成員、各單位一般同仁等較少機會與高階主管接觸的員工，藉此溝通場合讓高階與基層同仁交流，落實透明與直接溝通的企業文化。分群溝通會7場次共有216人次參與，全年溝通對象可達1,721人次。



2. 員工內部網站「HR Portal」

為了讓全體同仁即時了解公司及福委會的相關資訊，晶睿通訊建置了「HR Portal」內部員工網站。HR Portal 主要提供公司規章制度與重要人事公告，也提供了新進人員導引、人資問答集及各項福利措施，讓新進及在職同仁能迅速且清楚地瞭解公司制度及申請流程。此外，HR Portal亦設置了「問卷調查」的功能，做為員工意見調查的管道。我們提供多元的內部溝通管道，以建立良好的互動關係，所舉辦的各項員工溝通會議記錄也分別存放於「員工溝通會」、「福委會」以及「勞資會議」等專區，公開透明讓全體員工了解公司及員工所關切的議題，以促進跨部門溝通合作，讓同仁們對於公司更有認同感，對本身工作更具熱忱。

3. 員工意見信箱1999

公司訂有「溝通管理程序」員工意見電子信箱1999@vivotek.com，提供同仁建言管道，加強勞雇合作關係。

員工意見申訴辦法如下：

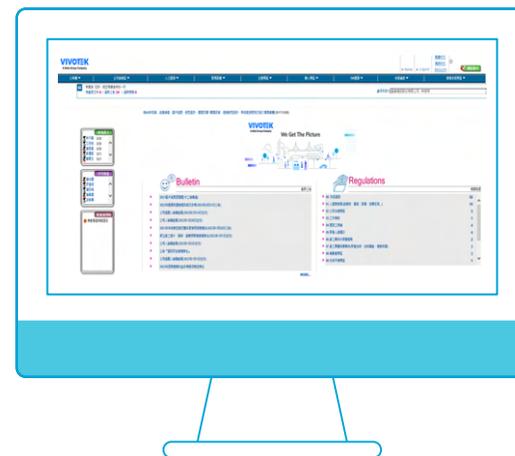
1. 勞工如以口頭申訴，應由各部門受理人員作成紀錄，立即陳報處理。
2. 勞工如有權益受損，或有其他意見時，得以申訴表或其他書面直接依晶睿通訊申訴辦法循行政系統提出申訴事項，各單位主管應立即查明處理，或層報處理，並將結果或處理情形函覆申訴人。

2021年員工透過員工意見信箱1999，共有4件來函反映意見，總經理已親自回覆，申訴案件0件。

6.4.3 員工道德行為準則

晶睿通訊訂有「道德行為準則」包括防止利益衝突、避免圖私利機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章及違反之呈報及懲戒辦法，並於新人報到及內部進行相關宣導。

2021年公司無違反法律及或法規的重大罰款和非金錢制裁以及無歧視之情事發生。



圖為員工內部網站 Enterprise Portal

6.5 多元化福利措施



6.5.1 全方面身心健康與多元福利發展

身心靈健康關懷

提供員工安全衛生健康的工作環境，是晶睿通訊追求的最終目標。為保護員工健康，設置健康服務護理人員，定期醫生臨廠進行健康諮詢，並委外部專業心理機構提供員工心理諮商服務，全方位守護員工身心健康。

年度健康檢查

每年定期舉辦員工健康檢查。也針對各種職類有不同檢查項目，幫助讓同仁對自我的健康狀況有更全面的了解，2021年度健康檢查於10月委託專業醫療院所至公司進行，2021年同仁參與健檢共有749人，到檢率97%。

員工哺乳室

設有哺乳室，提供舒適的空間及明亮隱密的環境，也有母乳專用冰箱方便需哺乳的同仁放置母乳。

醫師臨廠工作健康相關諮詢服務

每個月會邀請醫院醫師到廠提供工作健康相關諮詢服務，同仁有關健康問題皆可現場諮詢。

健身活動空間

設有休閒健身中心，內含重量訓練器材、跑步機、腳踏車及籃球機。讓員工在工作忙碌之餘，活動筋骨，舒緩疲勞的身體。

員工協助方案

自2016年起開始導入員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP) 的服務，該方案委由外部顧問公司提供員工每次60分鐘，一年三次的免費、專業、多元且高度保密的諮詢服務，諮詢範疇包含心理、精神醫療、管理等三個層面。在2021年間總計有214人次使用電話諮詢，有24人次使用個人諮詢協助方案，經滿意度調查追蹤，使用同仁滿意分數平均為95.1分。

此外，也在2021年4月，舉辦「用心守護，溫暖家 - EAP宣導會」，會後滿意度為5.46分 (滿分6分)，我們為每位同仁準備員工協助小卡，如果遇到任何緊急事件皆可藉由小卡中的聯繫方式，與EAP聯絡，取得最及時與專業的協助。並發行EAP電子報，藉由文章中的案例及資訊分享，提供同仁可行的處理建議與反思。期許透過EAP的專業服務，協助同仁處理生活面所遇到的困擾。



圖為員工協助方案宣導海報



圖為員工協助方案連絡小卡
(每位新進同仁會收到一張)



圖為員工協助方案宣導會照片 (溝通不踩雷聽說都順心)



員工團隊與社團活動

為了促進員工情感，擴展社交領域與激勵工作士氣，晶睿通訊支持由員工自組成立不同性質休閒社團，並補助經費及提供活動場地，使員工享有身心平衡、健康而快樂的生活。

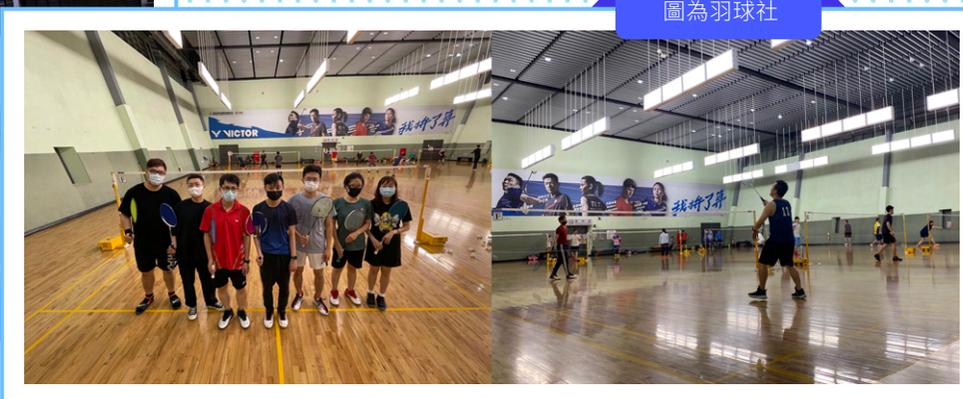
(更多員工團隊品牌活動，請參考1.2品牌銳變章節。)

圖為拳擊有氧社





圖為籃球社

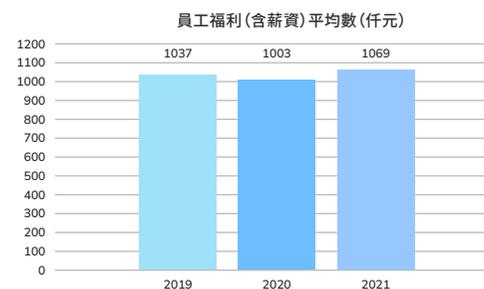
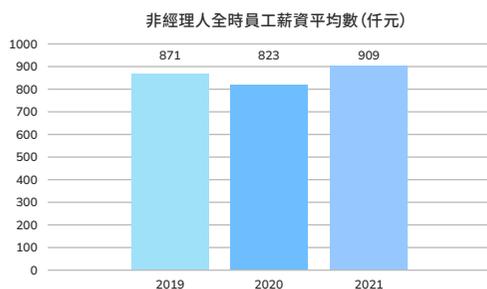


圖為羽球社

6.5.2 員工福利及保險制度

員工福利支出

固定從員工薪資提撥0.5%、每月營業收入總額內提撥0.15%，和生產廢料變價時提撥40%，皆做為員工福利支出。



圖為晶睿通訊近三年員工之薪資及福利平均數 (來源：公開資訊觀測站)

2021年福利補助人次與金額統計

福利項目	補助人次	補助金額
結婚補助	16	\$ 96,000
生育補助	24	\$ 144,000
喪葬補助	21	\$ 105,000
旅遊補助	771	\$ 5,909,307
生日補助	971	\$ 1,456,500
社團補助	-	\$ 35,520
端午節金	993	\$ 1,641,800
中秋節金	961	\$ 1,305,500
合計	-	\$ 10,393,627

保險及退休金制度

提供員工符合法令之社會保險，以保障員工基本權益，公司除依法提供同仁勞工保險（含就業保險）及全民健康保險，另外，所聘僱之員工另額外提供團體意外保險及團體醫療保險，及因公出差之海外旅遊平安險，以保障同仁的工作及生活安全。

遵循退休法規及制度，保障員工退休權益。依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資，適用「勞動基準法」，由公司按月提撥2%-15%退休準備金至中央信託局舊制退休準備金帳戶，目前準備金金額約為17,581仟元，足額提撥可滿足目前相關員工退休之需求。其退休金給與標準，按其工作年資每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數為45個基數。未滿半年者以半年計，已滿半年者以1年計。2005年7月1日起到職或選擇適用「勞工退休金條例」者，由公司依法按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主每月固定撥6%之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥0%-6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中，以期同仁皆能於退休後享有安心的保障。



6.6 職業安全與衛生

晶睿通訊研發、製造、行政部門皆在台灣，依循職業安全衛生管理系統PDCA的精神推行，並依職業安全衛生及消防相關法規，訂定職業安全衛生管理計畫、職業安全衛生管理規章、安全衛生工作守則及消防防護計畫。

2021年安全衛生委員會重點討論事項

重點討論議題	1. COVID-19嚴重特殊傳染性肺炎應變防制措施 2. 健康保護計畫 3. 設備及化學品安全管理
勞工代表占比	37.5%
補充說明	員工代表人數：3人 委員會總人數：8人

安全作業管理及災害預防

為防止職業災害的發生，依據職業安全衛生管理統一制定危害鑑別，對作業環境、製成、活動、產品及服務，鑑別其潛在危害因素及評估其風險，訂定不可接受風險等級，對不可接受風險優先採取工程控制措施、新製程作業前有安全評估增加安全措施，提早發現異常降低災害發生，為確保電氣設備運轉安全，依安全衛生工作守則執行電器設備每年檢查一次。

職業安全衛生查核

為確保廠區員工安全，避免人員發生傷害，依職業安全衛生管理計畫，執行空壓機及局部排氣機每年檢查1次、機械設備自動檢查每月巡檢1次。依消防防護計畫執行消防設備自主檢查每月一次，及勞安人員現場定期查核查出16個缺失。針對上述發現，兩周內及時提供具體改善計畫，包括結案日期和結案負責人，並依改善狀況制定追蹤日期，確保廠區安全之持續有效改善。

環境安全衛生管理

為確保飲用水質，提升廠區飲用水品質每季委外專業機構檢測水質，廠區新增異丙醇有機溶劑作業定期委外監測機構實施作業環境監測，以掌控作業環境中危害因子狀況，另自主管理二氧化碳及TVOC以維護廠區安全衛生的環境。

員工健康管理

為保護員工安全，依勞工健康保護規則，設置健康服務護理人員及依法執行醫師臨廠健康服務每月1次，台灣區域優於法規每年定期辦理全員健康檢查，並且依據國人常見死因，規劃健檢項目。此外部分廠區有少數人員從事輻射作業，為避免員工因工作而暴露危害因子，而造成健康危害，依法對特別危害健康作業之人員，實施特殊健康檢查。

在職教育訓練

為提升員工職業安全知識，執行在職教育訓練（課程包含危害化學品、一般安全衛生、消防疏散演練、職安衛人員等）。教育訓練總計逾1,319人次，總訓練時數逾3605.8小時，每人平均接受3.7小時教育訓練，且教育訓練後進行測驗，以評估教育訓練的有效性。

承攬安全管理

為加強承攬安全管理，承攬商進場前需申請許可，及提供教育訓練資料。進廠施工前需進行作業危害告知宣導。2021年無發生承攬商人員職業災害。

因應新冠疫情措施

針對爆發COVID-19新型冠狀病毒肺炎，廠區建立體溫篩檢相關作業，執行防疫期間門禁加強管理工作，調查及登錄外來人員相關資訊，落實量體溫及手部清潔等工作，並落實所有人員於進廠區作業前完成體溫量測，體溫超過管制值（37.5度）時禁止其進入並配發口罩，紀錄相關資訊並要求該員就醫。

2021年疫情風險升高期間，工廠實施分艙分流、高風險區域配合集團定期快篩；幸賴管控得宜，未發生影響工廠運作之災情。無發生任何職業安全衛生違法事件。

職業安全衛生管理成效及展望

2021年失能傷害頻率（FR）為0，失能傷害嚴重率為0，職業病率為0，2022年持續推動廠區零災害目標，同時強化職安及職護專業能力，並依法規落實相關專職人員的責任。2021年無發生職安法規之罰則。



圖為健康檢查



施工前進行作業危害告知宣導（圖為示意圖）



B. 公益採購 · 響應永續

晶睿通訊於公司內部活動進行採購時，選擇喜憨兒烘培屋所製作的愛心茶點，呈現對社會公益的關懷心意。供應的茶點也將包裝簡化，避免過度包裝並使用紙盒代替塑膠袋，響應環保外也同時資助社福團體。

C. 擴大員工參與 · 實施志工假

晶睿通訊為鼓勵員工多參與公益活動，實施志工假，發揮關懷的企業精神。凡參加公司於假日所舉辦的公益活動，或於平假日參加其他政府立案公益團體所舉辦的社會公益活動，所參與時數皆可換取公益假。讓員工們在工作之餘，也能安排時間關懷他人，為整體社會貢獻一己之力。

6.7.3 企業永續活動「社區安全地圖」

晶睿通訊近年來陸續推動回饋社會活動，2021年12月推出「社區安全地圖」的在地關懷企劃，與長期關注社會議題的在地工作室：有心敘士攜手合作，發揮創意融合實境遊戲與解任務橋段，帶領員工以真實互動且生活化的方式走入社區。更結合自身優勢，將專長的安防解決方案落實鄰里巡守範圍，實際打造安心且安全的生活環境。

A. 活動背景

全球疫情變動造成人們的隔離及冷漠，晶睿通訊希望藉由推動社會參與議題，以品牌精神：「關懷」為出發點，讓科技走入社區，重建居民對於環境及人群的安全意識，進而提升安心感。我們走入鄰里，守護社區安全，並以家為中心，改善不宜居區域，緊密連結安心感，促進人與人之間的關懷。

B. 在地社區關懷議題

新北市中和區建和里位於晶睿通訊總部的鄰里範圍，為員工日常生活的範圍區域。為了落實在地關懷的精神主軸，選定鄰里區域，讓員工從最熟悉且每日接觸的街區，實際發揮影響力與關懷精神。策畫前期實際走訪與社區調查，並與里長和居民做實地訪談，了解社區狀況，並選定社區裡現有的社會議題，做進一步探討並規劃實際活動內容。議題包含如下：

1. 高齡化社區：年長者包含獨居老人，需要更多關懷與互動，照顧老齡生活。
2. 新住人口：越南及其他國籍的新住民人口，是市場和社區生活結構的新組成。
3. 慢性精神障礙者：社區裡較隱性的組成族群也存在特定行為模式，例如對路人砸花盆等，不定時影響居民的生活。
4. 環境整潔：環境較雜亂的市場範圍和隨手亂丟垃圾的舉動，需要行人發揮公德心，共同維護環境整潔。
5. 社區街道安全：因捷運施工造成的車流紛亂，及偶爾擦撞的行車意外，需要更多關注以期改善用路安全。
6. 守護系統設備老舊：社區雖有志工巡守隊與巡守中心，但設備為多年前的閉路型監視器。如能搭配設備的數位轉型，將能全面升級社區生活品質。



C. 活動目標與內容

1. 活動目標：

2021年，晶睿通訊的企業永續活動跳脫以往框架，以有趣有意義並富故事性的活動方式，讓員工親自參與故事情境。沉浸式的體驗，讓參與者對活動內容更能感同身受，深化後續效應，改變思考與行為模式，鼓勵參加者採取實體關懷行動。

以社區鄰里做為場域主軸，透過縝密的安排規劃，讓遊戲也是社區參與的一部分。參與者在解謎過程，實地參與社區議題，親自貢獻想法並採取行動。晶睿通訊導入實境遊戲的概念，鼓勵員工身體力行社會參與，並發揮社區關懷精神，加深員工們對品牌的向心力與活動內容的感受深度。

2. 故事線主軸：

「有一個男孩在建和里市場裡消失了，在外從事看護工作的母親著急地請里長協助。但熟悉這個社區的里長也一籌莫展，她聽說晶睿通訊有個祕密組織是社區的守護者，一定有辦法在現有的線索裡，找出男孩的下落。」團隊精心策畫了整體活動的故事線，並拍前導影片，邀請晶睿通訊總經理當任活動代言人：特搜隊隊長，以晶睿特搜隊為內部宣傳與招募口號，用創新的活動內容鼓勵員工們踴躍加入。

3. 活動內容：

參與員工都是晶睿搜查隊的一員，需要到現場尋找線索，擔任小偵探，並拼湊出事件全貌。在尋找線索的同時，同時發現這個社區的各種議題，如獨居老人、越南新移民、流動攤販、精神障礙、租屋族、社區安全等等社會議題。活動由引導工作坊開始，指導參加者活動重點與瞭解角色，接著進入社區探索並實際接觸議題本身。於活動最後回到晶睿總部，深入探討各個議題，及如何改善鄰里生活環境，集思廣益並共同製作社區安全地圖。

從內而外的改變

認知

了解社區中存在的
可能社會議題。

情感

活動中體驗換位思
考，引發情感。

行動

關懷社區，
關懷弱勢，
關心環境。





D. 活動成果

這次的永續活動成功地引導員工們深入探訪鄰里社區，關心在地社區議題，並且以實地搜查的資料，製作社區安全地圖，完成成果並分享給社區里長，進行後續改善對應措施。晶睿通訊更依照成員們所蒐集的資料，選定車流較多且需要安全監控的路口，捐贈品牌網路攝影機。不僅成為社區巡守隊的一大助力，提升整體街區的用路安全，善加運用自身產品與技術優勢，提升鄰里社區的整體安全度。





活動過程影像紀錄



組員霍先生

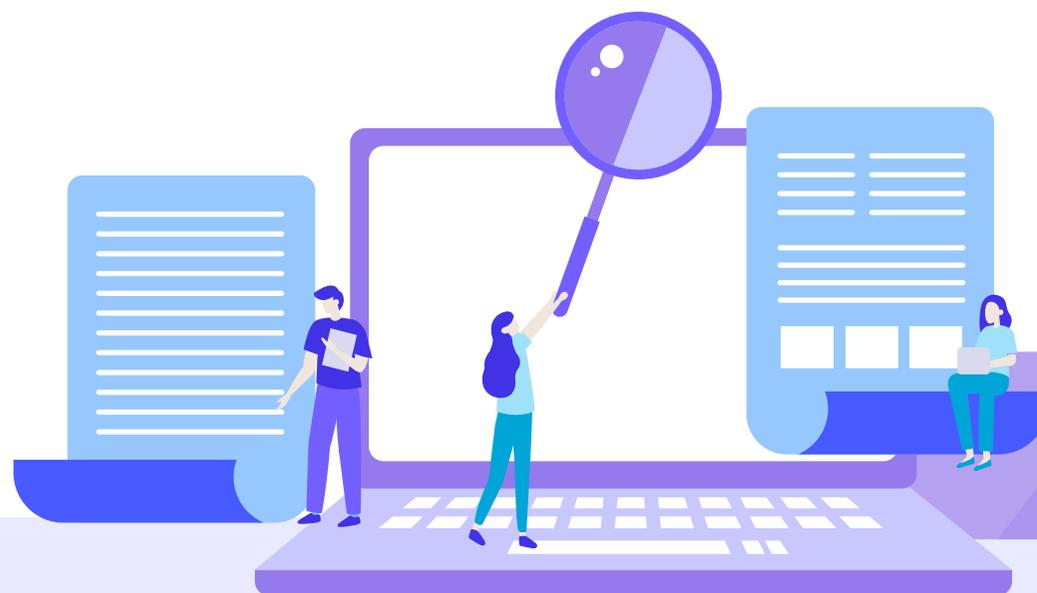
今年的企業永續活動成功地兼顧了教育性和娛樂性！除此之外，我們還獲得了很多鄰里關懷的知識見解和美好的回憶。謝謝主辦單位用心關懷永續並鼓勵每一位參加者實際付出心力。



組員李小姐

參與這次活動後，更深刻感受到鄰近社區的需求。活動中發現社區內有許多死巷，和陰暗的角落，可能成為社區安全的漏洞，也在安全地圖中實際標明位置，提供給鄰里做改進。另外社區內的老人眾多，如果是獨居者需要定期有人探訪，並定時給予關心。

7 附錄



7.1 GRI索引表

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露	102-1	組織名稱	1.1 概況與經營理念	7
	102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 概況與經營理念	7
			1.6 產品概況	28
	102-3	總部位置	1.1 概況與經營理念	7
	102-4	營運活動地點	1.1 概況與經營理念	7
	102-5	所有權與法律形式	1.1 概況與經營理念	7
	102-6	提供服務的市場	1.1 概況與經營理念	7
	102-7	組織規模	1.1 概況與經營理念	7
			6.1 員工概況	111
	102-8	員工與其他工作者的資訊	6.1 員工概況	111
	102-9	供應鏈	3.6 供應鏈永續管理	70
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	3.6 供應鏈永續管理	70	
102-11	預警原則或方針	3.3 風險管理	58	
		5.4 氣候變遷風險及機會	105	

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露	102-12	外部倡議	5.2 再生能源利用	98
	102-13	公協會的會員資格	1.4 公協會參與	26
	102-14	決策者的聲明	總經理的話	4
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3.3 風險管理	58
	102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.1 概況與經營理念	7
			6.4 員工人權與溝通	125
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	1.1 概況與經營理念	7
			6.4 員工人權與溝通	125
	102-18	治理結構	3.2 董事會職能與股東溝通	47
	102-19	委任權責	3.2 董事會職能與股東溝通	47
	102-20	管理階層對經濟、環境和社會主題	2.1 永續使命與推動	34
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	2.4 重大性分析	38
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	3.2 董事會職能與股東溝通	47
			細節請參考本公司民國110年年報	
	102-23	最高治理單位的主席	3.2 董事會職能與股東溝通	47
細節請參考本公司民國110年年報				
102-24	最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會職能與股東溝通	47	
		細節請參考本公司民國110年年報		

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露	102-25	利益衝突	3.2 董事會職能與股東溝通	47
			細節請參考本公司民國110年年報	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	3.2 董事會職能與股東溝通	47
	102-27	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會職能與股東溝通	47
	102-28	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會職能與股東溝通	47
			細節請參考本公司民國110年年報	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	3.3 風險管理	58
	102-30	風險管理程序的有效性	3.3 風險管理	58
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.1 永續使命與推動	34
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	2.1 永續使命與推動	34
	102-33	溝通重要關鍵議題	2.1 永續使命與推動	34
	102-34	關鍵重大事件的性質與總數	2021年無重大溝通事件	
	102-35	薪酬政策	3.2 董事會職能與股東溝通	47
			6.2 人才招聘與留任	112
			細節請參考本公司民國110年年報	
	102-36	薪酬決定的流程	3.2 董事會職能與股東溝通	47
6.2 人才招聘與留任			112	
細節請參考本公司民國110年年報				

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露	102-37	利害關係人的參與	2.5 利害關係人溝通	39
	102-38	年度總薪酬比率	非必要揭露項目	
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	非必要揭露項目	
	102-40	利害關係人團體	2.3 利害關係人鑑別	37
	102-41	團體協約	6.1 員工概況	111
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.3 利害關係人鑑別	37
	102-43	與利害關係人溝通的方針	2.3 利害關係人鑑別	37
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.4 重大性分析	38
	102-45	合併財務報表中所包含的實體	3.1 經營績效	42
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	2.4 重大性分析	38
			2.5 利害關係人溝通	39
	102-47	重大主題表列	2.4 重大性分析	38
	102-48	資訊重編	未有重大變化	
	102-49	報導改變	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3
	102-50	報導期間	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3
	102-51	上一次報告書的日期	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3
	102-52	報導週期	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
一般揭露	102-54	依循GRI準則報導的宣告	0-1 「品牌銳變·永續關懷」關於本報告書	3
	102-55	GRI內容索引	7.1 GRI索引表	142
	102-56	外部保證 / 確信	納入未來規畫	
管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.4 重大性分析	38
	103-2	管理方針及其要素	3.1 經營績效	42
			3.2 董事會職能與股東溝通	47
			3.3 風險管理	58
			3.5 客戶關係管理	66
			3.6 供應鏈管理	70
			4.1 創新研發與合作資源	77
			6.2 人才招募與留任	112
			6.3 員工發展與教育訓練	115
			6.4 員工人權與溝通	125
	6.7 社會參與	135		
	103-3	管理方針的評估	3.1 經營績效	42
			3.2 董事會職能與股東溝通	47
3.3 風險管理			58	
3.5 客戶關係管理			66	

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
管理方針	103-3	管理方針的評估	3.6 供應鏈永續管理	70
			4.1 創新研發與合作資源	77
			6.2 人才招聘與留任	112
			6.3 員工發展與教育訓練	115
			6.4 員工人權與溝通	125
			6.7 社會參與	135
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 經營績效	42
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5.4 氣候變遷風險及機會	105
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	6.2 人才招聘與留任	112
	201-4	取自政府之財務補助	3.1 經營績效	42
市場地位	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	不適用 (非重大主題)	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	不適用 (非重大主題)	
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	不適用 (非重大主題)	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	不適用 (非重大主題)	
採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.6 供應鏈永續管理	70
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.1 概況與經營理念	7
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 風險管理	58
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2021年無相關事件	

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2021年無相關事件	
物料	301-1	所用物料的重量或體積	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	301-2	使用回收再利用的物料	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	301-3	回收產品及其包材	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	302-2	組織外部的能源消耗量	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	302-3	能源密集度	不適用 (非重大主題)	
	302-4	減少能源消耗	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	302-5	降低產品和服務的能源需求	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	不適用 (非重大主題)	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	不適用 (非重大主題)	
	303-3	取水量	不適用 (非重大主題)	
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	廠區及營運據點皆未座落於保護區	
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	廠區及營運據點皆未座落於保護區	
	304-3	受保護或復育的棲息地	廠區及營運據點皆未座落於保護區	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種	廠區及營運據點皆未座落於保護區	

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	不適用 (非重大主題)	
	305-4	溫室氣體排放密集度	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	305-5	溫室氣體排放減量	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	305-6	破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	製程與產品並無使用到損害臭氧層物質 (ODS)	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其他重大的氣體排放	無顯著空氣污染物之排放	
廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	306-3	廢棄物的產生	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
	306-5	廢棄物的直接處置	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	100
有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	2021年無重大違反環保法規情事	
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.6 供應鏈永續管理	70
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	3.6 供應鏈永續管理	70
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	6.2 人才招募與留任	112
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.5 多元化福利措施	128
	401-3	育嬰假	6.2 人才招募與留任	112

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
勞 / 資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	依勞基法相關規定辦理	
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	6.6 職業安全與衛生	133
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	2021年無相關案件	
	403-3	職業健康服務	6.6 職業安全與衛生	133
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.6 職業安全與衛生	133
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.6 職業安全與衛生	133
	403-6	工作者健康促進	6.6 職業安全與衛生	133
			6.5 多元化福利措施	128
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	1.2 品牌銳變	9	
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 員工發展與教育訓練	115
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 人才招募與留任	112
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 董事會職能與股東溝通 細節請參考本公司民國110年年報	47
			6.1 員工概況	111
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.1 員工概況	111
不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2021年無歧視案件	
結社自由與團體協商	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	2021年無此情事	
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.6 供應鏈永續管理	70

GRI準則	準則編號	揭露項目	章節	頁碼
強迫或強制勞動	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	3.6 供應鏈永續管理	70
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	未設置保全人員	
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2021年未有相關事件	
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	2021年未有相關事件	
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	6.4 員工人權與溝通	125
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	6.4 員工人權與溝通	125
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	2021年未有相關活動	
	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	2021年未有相關活動	
供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.6 供應鏈永續管理	70
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2021年無此情事	
公共政策	415-1	政治捐獻	2021年無此情事	
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影響	4.3 品質管理系統	90
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2021年未有相關事件	
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 品質管理系統	90
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2021年未有相關事件	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2021年未有相關事件	
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	2021年未有相關事件	
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2021年未有相關事件	



VIVOTEK

A Delta Group Company

Speed



Transparency



Quality



Teamwork

