

2023 年 晶睿通訊永續報告書

VIVOTEK SUSTAINABILITY REPORT



VIVOTEK
A Delta Group Company

目錄

關於本報告	2
總經理的話	3

1. 企業概況 4

1.1 概況與經營理念	5
1.2 獎項榮耀	7
1.3 公協會參與	10
1.4 永續品牌與創新	11
1.5 永續應用案例	14

2. 永續推動與利害關係人議和 15

2.1 永續使命與推動	16
2.2 呼應全球永續發展	17
2.3 利害關係人鑑別	18
2.4 重大主題鑑別作業	19
2.5 重大主題排序與對照	20

3. 公司治理 22

3.1 經營績效	23
3.2 董事會職能與股東溝通	26
3.3 風險管理	35
3.4 資訊安全管理	40
3.5 客戶關係管理	42
3.6 供應鏈永續管理	46

4. 創新與品質管理 51

4.1 創新研發與合作資源	52
4.2 專利與智慧財產權	59
4.3 客戶品質保證	63

5. 環境關懷 66

5.1 工廠智能化	67
5.2 再生能源利用	71
5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	73
5.4 氣候變遷風險及機會	77

6. 員工關係與社會參與 84

6.1 員工概況	85
6.2 人才招聘與留任	87
6.3 員工發展與教育訓練	91
6.4 員工人權與溝通	95
6.5 多元化福利措施	102
6.6 職業安全與衛生	106
6.7 社會參與	110

7. 附錄 114

7.1 報告書範圍邊界	115
7.2 GRI 索引表與永續揭露主題與指標	116
7.3 第三方查證 / 確信	124

關於本報告書

晶睿通訊從品牌催化劑「關懷」：Concern for Others 作為企業永續旅程的起點，自發主動發行永續報告書，分別就 E（環境）、S（社會）、G（公司治理）面向，揭露各項利害關係人關注之議題，更呼應晶睿通訊核心價值觀：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，同時結合台達集團目標，聚焦七項聯合國永續發展目標，建立永續主軸，開展短中長期目標與行動方案，秉持永續精神，邁向全球第一線安防領導品牌。

本年度報告書以「**放眼未來，永續創新**」為主題，呼應晶睿通訊將人工智能技術應用於產品創新，並於安防產業中超前部署永續行動，致力優化回應各利害關係人並呼應企業永續。

範疇與時間

涵蓋時間：2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日

涵蓋範疇：以晶睿通訊總公司與晶睿通訊海外分公司為報導邊界
(細節請參照 7.1 報告書範圍邊界)

- 如有例外將備註於各章節內容。
- 第六章節員工關係與社會參與，主要揭露範圍為晶睿通訊總公司。
- 台達電子工業股份有限公司與本公司互為母子公司，報告書內容提到母公司將以「台達集團」簡稱。

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，經董事會核准發行，後續永續推動小組呈報董事會檢視。為響應無紙化，永續報告書發行電子版本，公開於公司永續官網。

2023 年企業永續報告書發行時間：2024 年 8 月發行。

2024 年企業永續報告書發行時間：預計於 2025 年 8 月發行。

報告書撰寫原則

晶睿通訊就利害關係人所關切議題，擬訂報告書架構，並依循全球永續性標準理事會（GSSB）所發行「GRI 永續報告性準則」（GRI Sustainability Reporting Standards，簡稱 GRI 準則）揭露相關內容。同時，本報告書呼應聯合國永續發展目標 SDGs（Sustainable Development Goals），在各章節中說明響應 SDGs 的各項具體行動；SASB（Sustainability Accounting Standards Board）準則附於本報告書附錄。

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**。

- 永續報告書內容：英國標準協會 Type 1 中度保證等級
- 永續報告書環境相關數據：艾法諾國際 ISO 14064-1 驗證
- 財務數據與關鍵績效指標：PwC 資誠聯合會計師事務所

聯絡資訊

聯絡窗口：晶睿通訊股份有限公司 企業永續推動小組 蕭小姐
連絡電話：02-8245-5282 #5217
公司地址：新北市中和區連城路 192 號 6 樓
永續信箱：csr@vivotek.com
永續官網：<https://www.vivotek.com/csr/content/10/ESG>
永續報告書：<https://www.vivotek.com/zh-Hant/csr/content/9>

註：資誠聯合會計師事務所依中華民國會計研究發展基金會所發佈確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，針對所選定之關鍵績效指標進行獨立有限確信（limited assurance），有限確信報告及確信項目彙總表附於本報告書附錄 7.3 中。

總經理的話

在過去二十年中，晶睿通訊持續引領安防產業的創新與變革，見證從類比到數位，再到網路化的演進歷程。隨著人工智慧和數據的飛速發展，智慧安防系統已成為現代社會不可或缺的一部分。展望未來，我們將持續提供智慧安防解決方案，擴展全球銷售渠道，並廣泛應用人工智慧技術於各領域。同時，我們也將致力於最佳化成本結構，提供更具競爭力的產品和服務，並投入綠色智慧科技，為節能減碳貢獻一份力量。

秉持永續發展的使命，晶睿通訊立志成為全球安防領域的領導品牌，為未來世代打造更安全、更永續的生活環境。我們已連續七年自主發行永續報告書，今年亦將專注於專屬場域應用、產品組合最佳化及綠色轉型等核心範疇，持續創新，與時俱進，展現對企業永續發展的承諾，以下是晶睿通訊針對 E 環境（Environment）、S 社會（Social）、G 公司治理（Governance）三大面向說明：

環境永續

晶睿通訊積極響應全球再生能源倡議 RE100，於 2023 年透過投資再生能源、減碳節能措施和廢棄物管理等作為，積極推動環境永續發展。2023 年購買 244 萬 kWh 綠電和 1482 張再生能源憑證，減少 1210.96 噸碳排放，投資金額達新台幣 11,736,321 元。同年完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證，並將辦公環境更換 LED 照明等節能設備，更實現非有害廢棄物回收比例超過 90% 的目標。

社會永續

晶睿通訊連續三年開展「安全地圖」永續活動，充分發揮自身安防專長，以創新方式推動社會永續發展。從 2021 年「社區安全地圖」、2022 年「安全地圖策劃密令」，到 2023 年首次推動具有教育性質的公益行動，針對校園打造「打造安全地圖，守護雙溪學童」永續計畫。透過跨部門合作，組建內部安防小組，實地調查危險隱患，提出具體安全改善建議，致力透過社會參與打造更安全的生活場域，為永續發展貢獻力量。

公司治理永續

晶睿通訊致力於全方位資安防護，積極推動公司治理永續發展。在第十屆公司治理評鑑中取得第二級成績，即展現卓越的營運管理。為實現全面的資安防護，建立完善的資訊安全管理組織，並持續優化，制定企業和產品資安政策以及應急程序。此外，持續強化內部系統的安全措施，成立專責小組處理資安問題，並致力維護取得 ISO 27001 認證的 ISMS 資安管理系統，以全面安全防護積極實踐對企業治理的承諾。



晶睿通訊總經理 廖禎祺

總經理

企業概況

- 1.1 概況與經營理念
- 1.2 獎項榮耀
- 1.3 公協會參與
- 1.4 永續品牌與創新
- 1.5 永續應用案例



1.1 概況與經營理念

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 也代表溝通 (Communication)、TEK 則代表技術 (Technology)。

我們擁有 24 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、影像管理軟體以及雲端安防服務，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，晶睿通訊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。我們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。

■ 公司資料

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



(左) 董事長 羅永堅 (右) 總經理 廖禎祺

■ 2023 年重點績效



經營理念

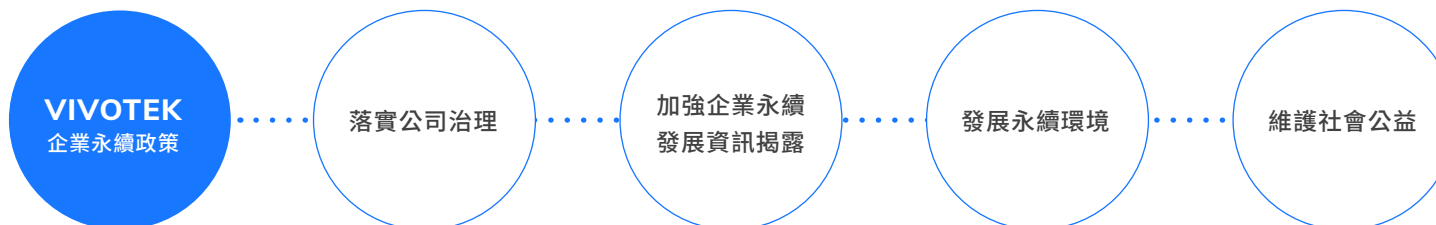
秉持「誠信」、「關懷」、「創新」、「當責」的經營理念，以「誠信」作為立基點，將「關懷」傳遞給我們的顧客、員工、股東、策略夥伴，並將「創新」的理念注入解決方案之中，不斷地推出許多領先業界且創新的優質產品，更榮獲多項國際創新及設計獎項肯定。此外，實踐「當責」以落實對客戶和自身的承諾。未來，將積極接受挑戰、求新求變，強化產業生態鏈，擴展海外自有品牌通路據點，與全球策略夥伴創造全方位之安防解決方案。

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

本公司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，需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：



1.2 獎項榮耀

1. 榮耀時刻

公司治理評鑑榮登第二級展現營運成果



第十屆公司治理評鑑取得第二級成績。

連續十一年獲全球安防 50 強企業前 20 名殊榮



獲頒由安防雜誌 a&s 評選之安防企業前 20 強，為全球安防第 12 大企業，為歷年最佳記錄。

通過國際查證



- A. ISO27001 查證：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及流程，並通過 BSI 英國標準協會「ISO 27001 資訊安全管理系統」查證。
- B. ISO14064-1 查證：為提升溫室氣體盤查數據品質及強化可信度，通過第三方單位 BSI「ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查」查證。

安全地圖系列活動致力永續



帶領同仁發揮安防專業、解決安全痛點，為台北市雙溪國小打造安全地圖，是致力永續發展的安防領導品牌。

連續四年榮獲經濟部工業局台灣前 40 大國際品牌



透過品牌戰略升級及品牌內化的雙策略驅動，成功重塑品牌聲量，榮登台灣傑出品牌企業。

目前取得之認證項目成果

1	✓	ISO 9001:2015
2	✓	ISO 14001:2015
3	✓	ISO 14064-1: 2018
4	✓	ISO/IEC 27001 : 2013
5	✓	IECQ QC080000 : 2017
6	✓	TIPS

■ 晶睿通訊大事紀 2001-2013

- | | |
|---------------|--|
| 2001 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 榮獲勤業眾信頒發「2007 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> IP8162P 獲 SecuTech ” Best Network Camera”。 FE8171V 獲傑出資訊應用暨產品獎。 獲頒第十九屆台灣精品獎。 獲頒 Secutech 最佳攝影機大賽。 |
| 2012 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 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 ▶ | <ul style="list-style-type: none"> 2013 年台灣精品獎。 2013 年台北國際安全博覽會最佳攝影機大獎。 2013 年天下雜誌兩千大調查最佳營運績效 50 強。 A&S 2013 全球安防 50 大企業。 2013 年德勤亞太高科技、高成長 Fast 500。 |

■ 晶睿通訊大事紀 2014-2023

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 ▶	• 105 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 台灣最佳國際品牌潛力之星。
2021 ▶	• 獲選 2021 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。 • 舉辦 ESG 活動 - 新北市建和里安全地圖
2022 ▶	• 第八屆公司治理評鑑第二級 / 中小市值評鑑 (50 至 100 億企業) 第一級。 • 榮獲全球安防 50 強唯一台灣企業前 20 名殊榮。 • 舉辦 ESG 活動 - 安康啟智教養院安全地圖響應永續。	• 獲選 2022 年台灣最佳國際品牌潛力之星。 • 獲頒 2023 年台灣精品獎。
2023 ▶	• 第九屆公司治理評鑑第二級。 • 獲選 2023 年台灣最佳國際品牌潛力之星。	• 榮獲全球安防 50 強第 12 名，為歷年最佳表現。 • 舉辦 ESG 活動 - 台北市雙溪國小安全地圖響應永續。

1.3 公協會參與

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。

台灣參與的公協會

- | | |
|----------------------|------|
| • 台灣智慧安防工業同業公會 | 創始會員 |
| • 台灣區電機電子工業同業公會 | 一般會員 |
| • 台北市電腦商業同業公會 | 一般會員 |
| • 台北市進出口同業公會 | 一般會員 |
| • 台灣安全設備與服務產業協會 | 一般會員 |
| • 台灣 CERT/CSIRT 資安聯盟 | 一般會員 |
| • 桃園市工業會 | 一般會員 |
| • 亞洲・矽谷物聯網產業大聯盟 | 一般會員 |
| • 台灣氣候聯盟 | 一般會員 |

國際參與的公協會

- | | |
|--|------|
| • Open Network Video Interface Forum (ONVIF) | 一般會員 |
| • HDMI Licensing, LLC | 一般會員 |



1.4 永續品牌與創新

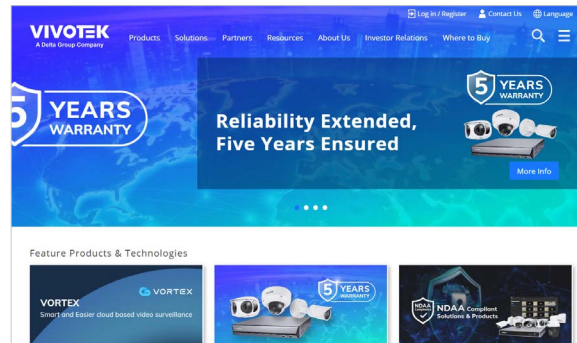
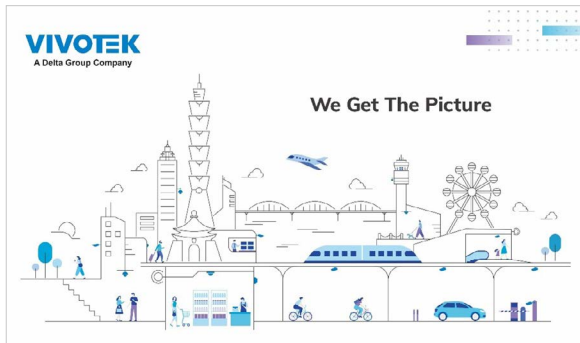
1. 2021 年品牌銳變

晶睿通訊決定對品牌形象進行全面升級和重新定位，源於安防監控領域的不斷探索和全球市場的持續發展。參與「台灣品牌耀飛計畫」成為這次銳變的起點，成功定位 VIVOTEK 品牌，引入全新的品牌識別系統和溝通策略，標誌著晶睿通訊邁向更高層次的永續經營發展。

2. 品牌銳變外部溝通

在外部推廣全新品牌形象和價值主張方面，我們運用多元的溝通管道，包括更新 VIVOTEK 品牌標誌，突顯現代和用戶友好的嶄新形象；推行「We Get The Picture」品牌口號，凸顯對客戶需求的深刻理解；並定位品牌價值主張，以成為全球第一線安防品牌為願景。同時，透過產品設計、社群官網、展會參與和媒體溝通等方式，展示品牌的魅力和創新。

品牌銳變全新視覺



3. 品牌銳變對內溝通

品牌銳變不僅是外部形象的改變，更是晶睿通訊內部凝聚力的重塑。通過重新定義核心價值和內部活動，我們建立內部共通的語言和連結，讓每位員工重新認識並擁抱品牌核心價值，將其融入工作崗位，推動企業文化的內化和傳承。

- (1) 品牌文化：確立「速度」、「透明」、「品質」和「團隊合作」的企業核心價值，並透過多元內部活動傳遞，以確保每位員工都能理解並投入到品牌的價值觀中。



在內部推廣全新品牌形象和價值主張方面，我們同樣採取多元的溝通管道，包括舉辦品牌銳變發表會，介紹品牌銳變的內容；提供員工專屬製作物，如環保購物袋、T 恤和識別證；推動品牌大使選拔，召集員工共同推動品牌專案；以及設計企業品牌形象牆，為工作環境注入新活力。這些舉措旨在加深員工對品牌的理解和認同，同時提升團隊凝聚力。

- (2) 全球性 BRAND BOOST 品牌活動

透過全球性年度活動深化企業文化及永續使命，以提升員工對企業價值觀的理解和實踐，同時強化品牌認知。2023 年的活動成功凝聚全球團隊，參與人數近 500 人，員工滿意度達 90%，社群曝光超過 20,000 次，互動次數達 4,000 次，活動包括以下四場：

- 攝影競賽揭示品質承諾：近 1/5 的同仁參與全球特搜王活動，展示 VIVOTEK 品牌產品的全球蹤跡。透過分享照片及背後故事，包括從台灣主要交通樞紐到美國德州的球場，生動展現產品在多元場域下的穩定運作品質，突顯晶睿通訊對品質的承諾。
- 競走挑戰見證速度精神：晶睿通訊舉辦全球競走賽，號召全球同仁以步行參與減少碳排放 以一己之力實踐企業的永續使命。這場活動不僅吸引全球百名同仁參與，更以步行減少 11.7 噸的碳排放量，相當於種植 975 棵樹。
- 團隊合作打造環保盆景：在綠色手作坊中，同仁攜手合作，將廢棄鏡頭再利用，打造獨一無二的品牌環保盆栽。這項 DIY 體驗拉近同仁之間的距離，同時也體現團隊的合作精神和對永續發展的承諾。
- 透明參訪品牌歐萊德：晶睿通訊與綠色品牌歐萊德展開跨界品牌參訪，透過實際走訪綠建築，開展工作坊和開放透明交流，進一步加深同仁對永續發展的認識。

■ 全球特搜王



全球特搜王中，同仁捕捉晶睿通訊攝影機在沙烏地阿拉伯購物中心的足跡，凸顯公司產品在極端沙漠氣候下的穩定運作與品質承諾。

■ 全球競走賽



透過全球競走賽，同仁以步行參與，邁出減碳的關鍵一步，實踐企業永續使命與速度精神。

■ 品牌力參訪



品牌力參訪中，同仁走訪綠色品牌歐萊德，透明觀摩其 20 年的永續實踐，深入認識永續發展的重要性。

■ 綠色手作坊



綠色手作坊中，同仁攜手合作，將自家廢鏡頭蓋再利用，打造獨一無二的晶睿通訊環保盆栽，展現創意與團隊合作精神。

晶睿通訊的品牌轉型是朝向永續品牌的關鍵一環。不僅提升外部品牌形象，同時以多元方式向外界傳遞全新的形象和價值主張。同時晶睿通訊更注重員工的凝聚力，推動企業價值的深化和傳承。未來，晶睿通訊將持續致力於品牌創新，實踐企業的永續承諾，打造永續安防品牌。



1.5 永續應用案例

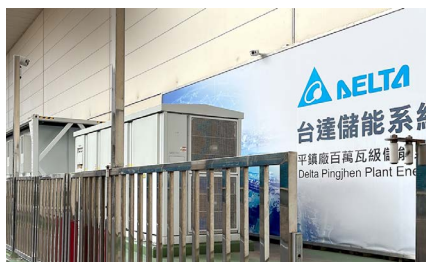
晶睿通訊跟進台達集團的重點發展方向作為永續發展的推動目標。著眼於聯合國的七大永續發展目標，揭露以下應用案例：台達廠房的 VORTEX 智慧監控解決方案和日本商業設施的 AI 人流監控解決方案。這些案例符合台達集團主要推動的項目標，包含 SDG 9 工業化、創新及基礎建設，SDG 11 永續城鄉，以及 SDG 17 多元夥伴關係。我們積極將永續倡議融入每個成功案例，以期在全球市場擴展永續商機。

落實聯合國永續發展目標 SDGs 的全球成功案例

■ 案例 1

VORTEX 智慧監控解決方案：提升台達廠房能源儲存系統的安全效率

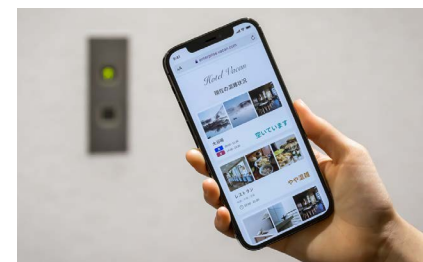
台灣台達平鎮廠擁有重要的能源儲存櫃和相關設備，但通常位於偏遠、人煙稀少地區，使得資產面臨著人為破壞和非法侵入的風險，晶睿通訊的智慧型雲端安防服務 VORTEX 提供遠端管理，簡化操作流程，透過 AI 驅動的入侵檢測和即時警報系統，加快事件影像調查與分析功能，得以讓台達更好地保護資產，大幅提升安全效率。



■ 案例 2

即時 AI 人流監控解決方案：強化日本輕井澤購物廣場遊客體驗

隨著國際旅遊在疫情後逐漸開放，熱情的遊客大量湧入日本。日本各商業設施面臨著人群管控的重大挑戰，尤其是在東京等旅遊熱點。晶睿通訊提出全面解決方案，以協助日本知名輕井澤購物廣場、與觀光溫泉酒店應對挑戰。借助攝影機及 AI 深度學習技術，提供精確的人流計數和追蹤能力，並整合數位看板及手機應用程式服務，即時顯示人流訊息，從而提高旅客的消費體驗。



更多聯合國永續發展目標 SDGs 相關內容，請參照本報告書 2.2 呼應全球永續發展章節，及各章節之相關內容。

永續推動與 利害關係人議和

- 2.1 永續使命與推動
- 2.2 呼應全球永續發展
- 2.3 利害關係人鑑別
- 2.4 重大主題鑑別作業
- 2.5 重大主題排序與對照

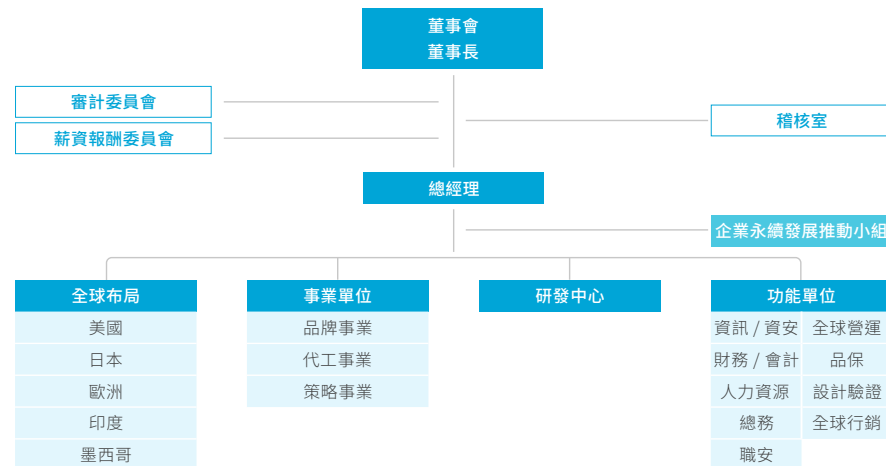


2.1 永續使命與推動

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，並致力為社會提供最值得信賴的智慧安防解決方案為核心目的，以「關懷 (Concern for Others' Cares)」為品牌催化劑，持續關注環境 (E)、社會 (S)、公司治理 (G) 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、人權標準，以及營運所在國的法規，友善對待伙伴，包含所有晶睿通訊的員工、子公司、商業夥伴、供應商與承攬商。

■ 晶睿通訊企業永續推動小組 組織架構圖



2.1.2 永續推動

晶睿通訊企業永續推動小組直接向總經理室報告，最高指導長官為總經理，成員由各單位兼任，跨足人力資源、財務會計、全球行銷、總務、營運、品保、資訊、研發中心等超過 8 個單位，以推動企業永續以及發布年度報告書為主要責任，並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。其中，溝通關鍵重大事件成效如下：分別有溫室氣體盤查及永續規劃進度，並於每季向董事會定期呈報，2023 年共計呈報四次。

為了具體實踐永續，重要政策由董事會核准發布，董事會亦通過「永續發展實務守則」，基於四項原則，包含落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，以及加強企業社會責任資訊揭露，政策資訊可[參考官網](#)。

■ 企業永續內部教育訓練

針對晶睿通訊高階主管及各單位永續負責人進行永續趨勢、ESG 基礎認知、TCFD 與減碳等議題教學引導。



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)。晶睿通訊依此發展目標，評估自身產品與服務發展方向，除了與世界趨勢接軌，也呼應品牌催化劑「關懷」，期許在日常工作中實踐永續精神，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其中 7 項（如下圖），作為永續發展推動之目標。晶睿通訊對每項倡議皆採取具體行動並加以實踐。更多詳細資訊，請參考本報告書的各章節內容。

■ 晶睿通訊聚焦七項聯合國永續發展目標及對應重大主題

SDGs	細項目標	對應之重大主題
4	4.5	人才育才與留才
7	7.a	環境關懷
9	9.4	環境關懷
11	11.3、11.7	環境關懷
12	12.2、12.5、12.6	環境關懷、供應商永續管理
13	13.3	環境關懷
17	17.17	客戶關係管理、供應商永續管理



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，定義出六類主要利害關係人，如：員工、企業客戶、投資人與股東、社團團體、政府機關、合作夥伴。

■ 六大利害關係人及溝通成效

利害關係人	對象面向	關注議題	溝通方式	溝通頻率	回應章節
員工	全體員工	育才與留才議題資訊 勞動條件 員工權益 公司重要宣導 員工提問 績效考核	勞資會議 職工福利委員會 企業內網 員工信箱 部門會議 個別面談	每季 經常性 隨時 不定時 不定時 不定時	6.4 員工人權溝通
合作夥伴	供應商 外包承攬商 人力派遣 系統認證公司	風險管理 合作夥伴關係管理（包含供應商） 人員招募與管理 設備與校正維護	電話與電子郵件聯繫 供應商工廠拜訪 供應商稽核 儀器校驗廠商、可靠度設備廠商電子郵件	不定時 不定時 每半年 不定期	3.6 供應鏈永續管理
企業客戶	國內外客戶（含國內外政府採購） 經銷商	客戶關係管理 公司資訊更新（創新與技術分享）	企業網站 客戶會議 客戶滿意度調查 線上客服系統	隨時 不定期 每年 不定時	3.5 客戶關係管理
投資人與股東	一般股東、法人股東	公司治理、營運揭露 長期策略以及營運展望 人員招募與管理 設備與校正維護	財務報告書 年度股東大會 法人說明會 電話會議及電子郵件 企業網站	每季與每年 每年 每年兩次 不定期 隨時	3.1 經營績效
社團團體	媒體、社會福利團體、管委會	媒體關係維護 社會公益 辦公環境討論	企業網站 發布新聞稿 媒體餐敘 電話與電子郵件聯繫	不定期 不定期 每年至少一次 不定期	無回應章節。藉由溝通方式與頻率積極獲取議合成效
政府機關	目的事業主管機關	專利相關事務 法令、活動推廣 環境安全檢查 產業推動與促進產業發展	智慧局電話與電子郵件聯繫 金管會 / 國稅局 / 電話、電子郵件、公文往來 消防局電話與電子郵件聯繫 其他公協會電話、電子郵件、活動參與	每月 不定期 不定期 不定期	1.3 公協會參與

■ 六大利害關係人

長期經營國內外媒體關係，主動揭露重點產品與營運資訊於公眾，充分傳遞永續發展精神。發揮品牌精神，經營全球社群關係，並關懷在地，建立社福團體與管委會良好關係，落實社會參與。

因應政府對國際趨勢要求，與時俱進，落實產品設計與規劃，致力成為安防產業的模範企業。

持續深化客戶合作關係與提升忠誠度，升級售後服務系統，致力滿足客戶需求，提供全面的解決方案。
投資人與股東：自一般股東與法人股東（含台達集團）獲得資金挹注與支持，同時為公司永續發展努力。



全球員工數超過 1,300 人，包含台灣總部與海外分公司及辦公室。公司重視每位員工，制訂完善福利與員工關懷政策，呼應性別平等國際倡議，創造永續職場文化，以吸引與留住優秀人才，提供充分保障與完善勞動人權、福利與職涯發展。

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，提供一致性要求與標準，降低營運過程對環境衝擊，並持續呼應各項國際規範。

自一般股東與法人股東（含台達集團）獲得資金挹注與支持，同時為公司永續發展努力。

■ 永續推動遵循以下流程鑑別相關重大議題及溝通成效



2.4 重大主題鑑別作業

晶睿通訊定期與利害關係人溝通，檢視其反饋意見與永續議題發展趨勢，依據台達集團永續政策，遵循 GRI 準則（GRI Standards）鑑別具重大性的永續發展議題，依據高階主管對於議題的專業，評估公司在各永續議題之經濟、環境與人群 (ESG) 衝擊程度與發生機率，計算正面或負面衝擊，與實際或潛在衝擊程度，再經企業永續推動小組評估與排序後，2023 年維持六項重大主題，分別為：環境關懷、創新研發、經營績效、人才育才與留才、客戶關係管理、供應商永續管理，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。

2.5 重大主題排序與對照

晶睿通訊透過多元且定期之溝通途徑與頻率，回應利害關係人關切議題，滿足需求與期待；公司利害關係人分為治理面、社會面及環境面，三大主軸，共計六大類：「員工」、「企業客戶」、「投資人與股東」（包含台達集團）、「社團團體」、「政府機關」、「合作夥伴」。

2023 年評估六大重大議題：「環境關懷」、「創新研發」、「經濟績效」、「客戶關係管理」、「人才育才與留才」、「供應商永續管理」，提供更詳細的內容報導、整合分析結果，並依循 GRI 準則說明重大主題之衝擊程度、管理方針與邊界。

■ 晶睿通訊重大主題與議題衝擊邊界 I

永續主軸	2022 年 排序	2023 年 排序	重大主題	衝擊說明	議題衝擊程度		指標項目	回應章節	衝擊邊界					
					正向 / 負向 衝擊	實際 / 潛在 衝擊			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
環境面	1	1	環境關懷	淨零碳排放意識抬頭，各國政府推動能源法規，要求企業回應氣候變遷。公司透過制定氣候因應策略、加強能源與供應商管理，並參與綠色低碳發展，提升永續競爭力。	負面衝擊	實際	302 305 306	5.1 工廠智能化 5.2 再生能源利用 5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理 5.4 氣候變遷風險與機會	✓	✓	✓	✓	-	✓
治理面	2	2	創新研發	因應市場趨勢與客戶需求，公司持續投入研發，積極創新及優化產品及商業模式，是公司競爭力的關鍵與營運動能的推手。	正面衝擊	實際	自訂主題	4.1 創新研發與合作資源	✓	✓	-	-	-	✓
治理面	3	3	經營績效	晶睿通訊致力成為值得信賴的領導品牌，以誠信、創新、關懷、當責為經營理念，建構完善公司治理架構及規範準則，追求卓越績效，積極維護利害關係人權益，發展永續經營。	正面衝擊	實際	201	3.1 經營績效	✓	✓	-	-	-	✓

■ 晶睿通訊重大主題與議題衝擊邊界 II

永續主軸	2022 年 排序	2023 年 排序	重大主題	衝擊說明	議題衝擊程度		指標項目	回應章節	衝擊邊界					
					正向 / 負向 衝擊	實際 / 潛在 衝擊			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
社會面	5	4	客戶關係管理	傾聽客戶需求，掌握產業趨勢，並提供解決方案及專業服務，成就客戶、共同成長。	正面衝擊	實際	416	3.5 客戶關係管理	✓	✓	-	-	-	✓
社會面	4	5	人才育才 與留才	公司內每位同仁皆是永續發展的重要夥伴，亦為最重要的資產，持續透過健全的福利制度與培訓與職涯課程，再結合品牌活動推廣內化，凝聚員工向心力，推動公司邁向永續經營。	正面衝擊	實際	401 402 404 405	6.2 人才招募與留任 6.3 員工發展與教育訓練 6.4 員工人權與溝通	✓	-	✓	-	-	-
治理面	6	6	供應商 永續管理	供應商為公司重要的合作夥伴，透過建立供應商管理機制，發展共同理念與倡議目標，促進關係永續發展。	正面衝擊	實際	204 308 414	3.6 供應鏈永續管理	✓	✓	✓	-	✓	✓

公司治理

3.1 經營績效

3.2 董事會職能與股東溝通

3.3 風險管理

3.4 資訊安全管理

3.5 客戶關係管理

3.6 供應鏈永續管理



3.1 經營績效

3.1 經營績效的報導範圍包含晶睿通訊總公司、晶睿通訊海外分公司及晶睿通訊子公司。(詳細資訊請見 7.1 報告書範圍邊界)

3.1.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 全球布局，推動品牌永續發展。
- (2) 優化生產自動化與工廠智能化。
- (3) 持續研發創新，拓展安防垂直市場，提供智能與雲端解決方案。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 目標成為全球第一線安防品牌，在 2025 年重回 A&S Security 50 前 10 名。

3. 實際執行

- (1) 第十屆公司治理評鑑榮登第二級。
- (2) 連續十一年獲全球安防 50 強企業前 20 名殊榮。
- (3) 連續四年榮獲經濟部工業局台灣前 40 大國際品牌、台灣最佳國際品牌潛力之星。
- (4) 七年自主發行企業永續報告書，積極呼應永續倡議及利害關係人關心議題。
- (5) 重視研發與智財，台灣發明專利獲准率達 100%、美國發明專利獲准率達 100%。
- (6) 創新研發投入金額為 721,504 千元，與 2022 年持平。
- (7) 於環境、公安、勞動、個資、公司法各方面皆無任何違規事件。

3.1.2 2023 年績效說明

2023 年整體營收為 91.62 億元，相較 2022 年減少 7.9%。2023 年整體合併本期淨利為 5.1 億元，每股稅後盈餘 (EPS) 為新台幣 5.65 元，股東權益報酬率 (ROE) 為 14.18%。

整體營收數字來自於 2023 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。

■ 近三年營業收入與人均薪資福利說明

單位：新台幣 / 百萬元

年度	2021 年	2022 年	2023 年
營業收入	5,452	9,948	9,162
所得稅費用	(5)	99	64
員工薪資和福利支出	1,400	1,830	1,963
政府補助	11	1	0
人均員工薪資和福利支出	1.26	1.29	1.49

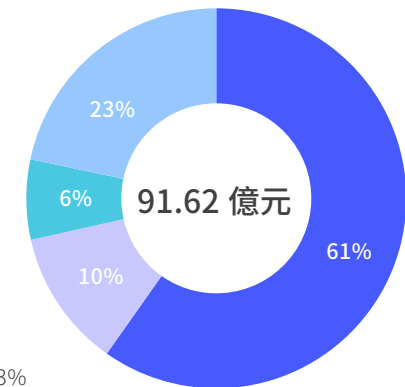
註：2021 及 2022 年係因疫情影響而申請政府補助。

晶睿通訊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。

閱讀更多[完整財報資訊](#)。

1. 地區別銷貨金額比例

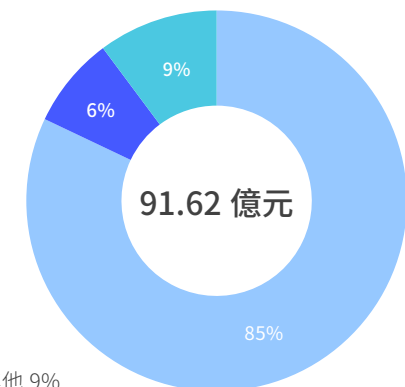
晶睿通訊長期布局海外市場，2023 年地區別銷貨金額比率為美國 61%、台灣 10%、加拿大 6%、其他 23%，期待未來增加各地區銷售，並發展新的銷售區域。



■ 美國 61% ■ 台灣 10% ■ 加拿大 6% ■ 其他 23%

2. 產品別銷貨金額比例

晶睿通訊產品別銷貨金額比例以網路攝影機占最高 85%，其餘為網路影音錄影機 6%、其它占 9%，致力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。



■ 網路攝影機 85% ■ 網路影音錄影機 6% ■ 其他 9%

3. 2021 年至 2023 年經營表現

展望未來，晶睿通訊將持續以速度、透明、品質和團隊合作提供最值得信賴的智慧安防系統，以全球在地化擴大銷售通路以提高市占率，以堅強的研發實力將人工智慧導入實際的產業、商業應用，對外滿足客戶對人工智慧科技的需求，對內提升營運韌性與優化營運成本，以「關懷」為核心價值落實品牌精神，為推動社會永續發展盡責盡力，成為全球安防領域的領導品牌。

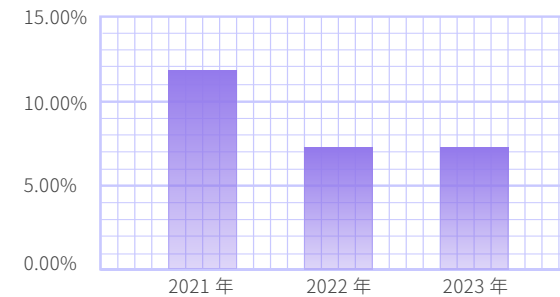
單位：新台幣 / 百萬元

年度	2021 年	2022 年	2023 年
每股盈餘 (元)	2.17	8.11	5.65
現金股利 (元)	1.4	5.5	3.8
股票股利 (元)	0.00	0.00	0.00
資產報酬率 (%)	4.24	11.94	7.83
權益報酬率 (%)	7.02	22.35	14.18

4. 產業創新條例

晶睿通訊 2023 年研究發展費用佔營收比例為 7.87%，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。

■ 近三年研發費用營收占比



晶睿通訊自 2014 年起導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)，已持續 10 年通過驗證。截至 2023 年 12 月 31 日止，公司於全球專利申請總數已累積至 633 件，於全球專利獲准總數已累積至 487 件。在專利品質上，公司於 2023 年台灣的發明專利獲准率達 100%、美國的發明專利獲准率達 100%，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 董事會組成與運作

9 席董事中包含 1 位女性董事以及 8 位男性董事，介紹專業資格與經驗如下表，至於董事會運作，如：董事會成員參與開會出席狀況、董事會議案及決議、董事持續進修情形、董事成員之持股變化（持股比率、股份轉讓及質權之設定等）情形，則在 112 年度年報、公司網站或台灣證券交易所公開資訊觀測站揭露相關訊息。

■ 董事會成員專業資格與經驗 I

姓名	條件	專業資格與經驗
羅永堅	台達電子工業股份有限公司代表人	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 8 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 • 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 • 營運及業務管理
張訓海	台達電子工業股份有限公司代表人	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
賴秋元	台達電子工業股份有限公司代表人	學歷：• 台北科技大學工業管理碩士 經歷：• 台達電全球智能製造智能專案處長、地區總經理 (資歷 20 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
吳建宏	台達電子工業股份有限公司代表人	學歷：• 美國賓州州立大學企業管理碩士 經歷：• 台灣 IBM 諮詢總經理 (資歷 16 餘年) • 台達電子樓宇自動化事業群安防解決方案事業部總經理 專業領域：• 策略發展與數位轉型顧問服務 • 雲端科技導入與資訊系統建置服務 • 營運及業務管理
藍志忠	董事	學歷：• 淡江大學會計系學士 經歷：• 晶睿通訊股份有限公司副董事長、總經理 (資歷 20 餘年) 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
廖禎祺	董事	學歷：• 美國雪城大學電機碩士 經歷：• 晶睿通訊股份有限公司總經理 (資歷 20 餘年) 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

■ 董事會成員專業資格與經驗 II

姓名	條件	專業資格與經驗
林舒柔	獨立董事	學歷：• 國立臺灣大學國際企業學系博士 • 國立臺灣大學經濟研究所碩士 • 國立臺灣大學經濟研究所學士 經歷：• 國立臺灣師範大學全球經營與策略研究所教授 • 晶睿通訊審計委員會、薪資報酬委員會、風險管理委員會委員 • 策略管理、科技管理、企業創業管理 • 全球產業分析 專業領域：• 策略管理、科技管理、企業創業管理 專業資格：• 全球產業分析
顏信輝	獨立董事	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
黃鐘揚	獨立董事	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

3.2.2 董事會多元化

依據晶睿通訊「公司治理實務守則」第二十條規定，董事會結構應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，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，包含基本條件（性別、年齡、國籍）、專業背景及產業經驗。

董事會成員組成應普遍具備職務所必需之知識、技能及素養。其整體應具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。

董事成員任職情形請見 [112 年度年報](#) 第 8 至 9 頁，董事會成員並無與供應商或其他利害關係人有公司往來及交叉持股情形、且無供應商關係，且台達持有晶睿持股比例佔 56.75%，其他董事不具控制力。

董事會成員組成朝向多元化，就公司運作、營運型態及未來發展趨勢等需求，及擬定多元化政策之具體管理目標，2023 年管理目標及達成情形如下。

■ 2023 董事會管理目標及達成情形

至少一名女性董事	✓ 達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	✓ 達成
獨立董事席次逾董事席次三分之一	✓ 達成
獨立董事任期未逾三屆	✓ 達成
獨立董事至少三分之一席次具備財會、策略規劃或 AI 運用專長	✓ 達成

■ 董事會成員背景表

多元化核心		基本組成					產業經驗					專業能力			
姓名	職稱	性別	國籍	年齡	兼任公司員工	營運判斷能力	會計及財務分析能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	環境保護	社會責任
羅永堅	董事長	男	中華民國	61 至 70	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
張訓海	董事	男	中華民國	61 至 70	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
賴秋元	董事	男	中華民國	50 至 60	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
吳建宏	董事	男	中華民國	50 至 60	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
藍志忠	董事	男	中華民國	61 至 70	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
廖禎祺	董事	男	中華民國	50 至 60	是	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
顏信輝	獨立董事	男	中華民國	61 至 70	否	優	優	優	優	優	優	優	優	優	優
黃鐘揚	獨立董事	男	中華民國	50 至 60	否	優	佳	優	優	優	優	優	優	優	優
林舒柔	獨立董事	女	中華民國	50 至 60	否	佳	佳	佳	優	佳	優	優	優	優	優

(A) 各位董事皆為豐富專業實務經驗之卓越人士，具領導決策、經營管理、營運判斷、危機處理、產業知識、國際市場觀等能力，更有推動環境保護與社會責任能力。

(B) 董事成員皆為本國籍，董事廖禎祺具有員工身份，其餘董事不具有員工身份。

(C) 董事成員年齡位於 50~60 歲有 5 名、61~70 歲有 4 名。

(D) 晶睿通訊董事成員包含 1 位女性成員，女性董事占比率 11%，男性董事占比 89%。

(E) 董事平均任期為 7.1 年，董事年資在 8 年以下為羅永堅、張訓海、賴秋元、吳建宏、廖禎祺、顏信輝、黃鐘揚、林舒柔；董事年資在 24 年為藍志忠。獨立董事顏信輝、黃鐘揚任期年資為 7 年，獨立董事林舒柔任期年資為 0 年，三位獨立董事其連任任期均不超過 3 屆。

(F) 董事多元化面向、互補及落實情形已符合晶睿通訊「公司治理實務守則」第 20 條載明之標準；未來仍舊視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件、專業背景與產業經驗等二大面向之標準，以確保董事會成員普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

3.2.3 董事會獨立性

晶睿通訊訂定董事遴選制度，採行累積投票制與候選人提名制，鼓勵股東參與，持有一定股數以上之股東得提出候選人名單，該候選人資格條件審查及有無違反公司法第三十條所列各款情事之確認事項，相關受理作業皆依法進行及公告，保障股東權益，以避免提名權遭壟斷或過於浮濫，保持獨立性。

全體董事之選任程序公開及公正，按公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之，由股東會就董事候選人名單中選任，符合晶睿通訊「公司章程」、「公司治理實務守則」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及「證券交易法第十四條之二」等之規定。

- 獨立董事計 3 席，占 33%，獨立董事均全數符合金管會所訂有關獨立董事之相關規範。
- 全體董事間皆未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。亦均未有公司法第 30 條所列各款情事。

董事會各董事及獨立董事皆屬獨之個體，獨立行使職權，以達到獨立運作及透明化之功能，同時，本公司訂有「董事會議事規範」，當董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，於討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

- 每年至少一次誠信經營課程訓練，課程參與率 100%。
- 誠信守則簽署率為 100%。
- 民國 112 年董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱[晶睿通訊 112 年年報](#)第參章「公司治理報告」的「四、公司治理運作情形」。

另，三席獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選（解）任及獨立性與財務報表之允當編製。

3.2.4 董事會績效評估與酬金

晶睿通訊已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評如下；此外，改善計畫為針對當年度考核項目各細項評估分數，低於前一年度評估分數差距較大者，提出改善計畫，並於董事會中報告改善措施。

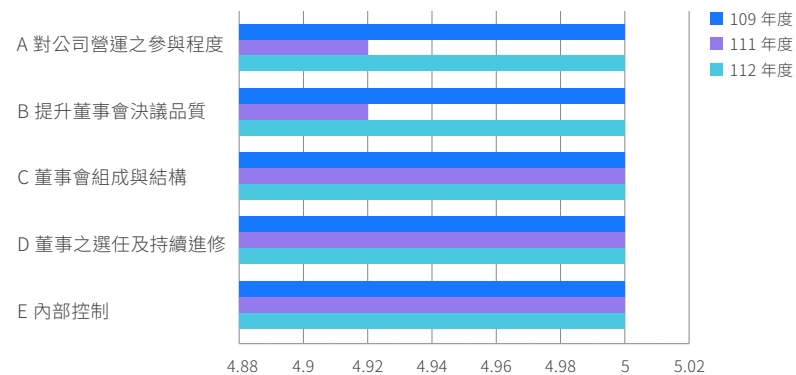
■ 董事會績效評估：評估項目包含對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制等五大面向

A. 評估結果：平均分數為 5 分 (滿分 5 分)。

B. 改善計畫：無

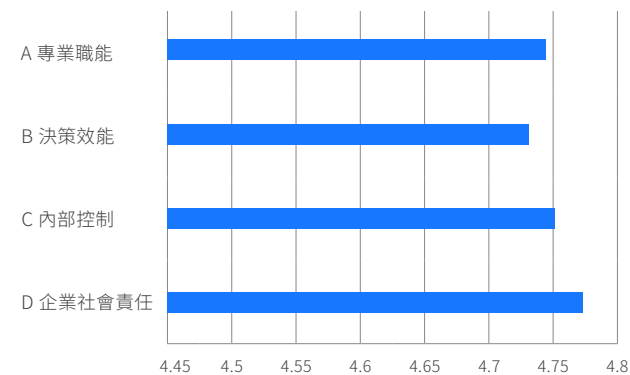
112 年度董事會績效評估自評結果 (1/2)

109、111、112 年五大評估面向自評情形比較



112 年度董事會績效評估自評結果 (2/2)

110 年度董事會績效委由外部專家評估，平均分數為 4.7 分 (滿分 5 分)



註：110 年度已有進行外部專業獨立機構評估，即不另作董事會自評。

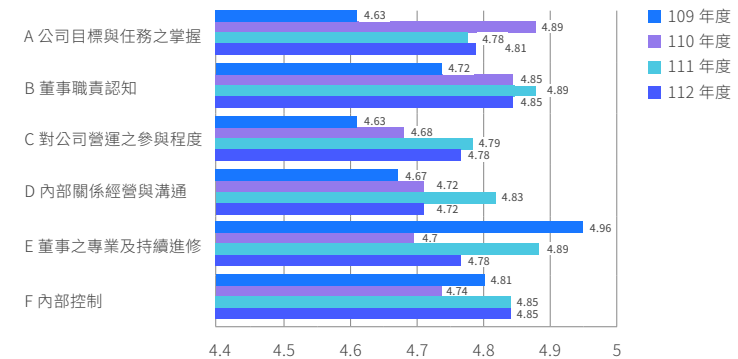
■ 個別董事自評考核：包含公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制等六大面向

112 年度董事成員績效評估自評結果

- A. 評估結果：平均分數 4.80 分 (滿分 5 分)。
- B. 改善計劃：針對「D 內部關係經營與溝通」及「E 董事之專業及持續進修」提出改善措施如下：
- ✓ 公司將安排與市場或產業相關主題研討會。
 - ✓ 針對管理團隊溝通，除固定物料、產能、ESG 報告外，就營運問題，不定期請相關團隊報告，如 2024 年度第一季董事中，美國子公司總經理報告品牌業務美國市場經營策略；另安排經營團隊報告 VORTEX 經營策略。

註：前後兩年度評核分數差異相對較大的細項提出改善說明，請見上述改善計劃。

董事成員 109、110、111、112 年六大評估面向自評情形比較



■ 上述相關自評及外部評估結果於提報董事會後，揭露於晶睿通訊 112 年度年報及公司網站

另晶睿通訊依據董事會核定之董事會績效評估辦法，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。

本公司董事薪酬為酬金，而未有固定薪資、浮動薪資、簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制及退休福利，依公司規程第十二條之二規定及薪酬管理辦法，授權董事會依薪資報酬委員會評估其對本公司營運參與之程度、對公司目標的掌握度、董事的職責認知及專業與持續進修記錄等各項指標衡量其績效貢獻，並參酌同業之通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第十八條規定提撥不高於 4% 為董事酬勞，但獨立董事為固定報酬，不參與董事酬勞分派。

至於未來董事薪酬會目前雖尚未納入永續發展達成績效，但會再持續討論涵蓋之可行性，並適時調整相關辦法作為準據。

3.2.5 功能性委員會：審計委員會

本公司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。其年度工作重點包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。

審計委員會亦每季聽取內部稽核主管就公司內控管理重大發現之報告，且每年至少一次單獨與內部稽核主管就公司內控管理重大發現進行溝通，其餘溝通方式、事項及結果等揭露 112 年年報「公司治理運作情形」之(二)「審計委員會運作情形」與公司網站。

2023 年審計委員會開會次數：晶睿通訊共召開 4 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 4 次，獨立董事出席情形如下：

■ 2023 年第二屆審計委員會開會 2 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
召集人	顏信輝	2	0	100%(註1、註2)	舊任者、2023.6.15 改選
委員	李吉仁	2	0	100%(註1、註2)	舊任者、2023.6.15 改選
委員	黃鐘揚	2	0	100%(註1、註2)	舊任者、2023.6.15 改選

■ 2023 年第三屆審計委員會開會 2 次【C】，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數【D】	委託出席次數	實際出席率(%)【D/C】	備註
召集人	顏信輝	2	0	100%(註1、註2)	連任者、2023.6.15 改選 連續任期未超過三屆
委員	黃鐘揚	2	0	100%(註1、註2)	連任者、2023.6.15 改選 連續任期未超過三屆
委員	林舒柔	2	0	100%(註1、註2)	新任者、2023.6.15 改選

註1：年度終了日前有獨立董事離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率(%)則以其在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

註2：年度終了日前，有獨立董事改選者，應將新、舊任獨立董事均予以填列，並於備註欄註明該獨立董事為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率(%)則以其在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

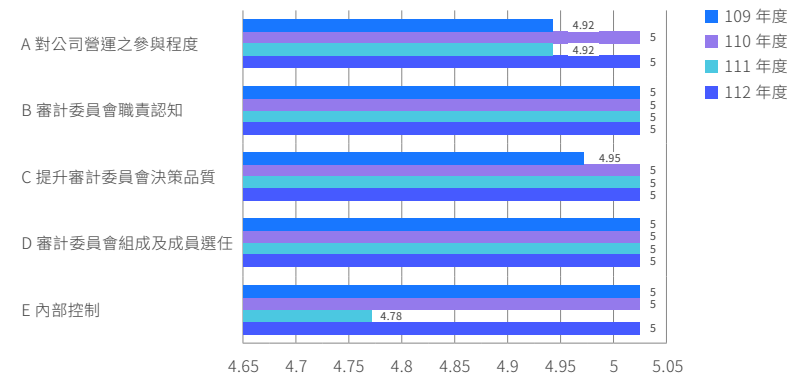
■ 審計委員會績效評估：

審計委員會績效評估之衡量項目含括下列五大面向：對公司營運之參與程度、審計委員會職責認知、提升審計委員會決策品質、審計委員會組成及成員選任、內部控制。

112 年度審計委員會績效評估自評結果

- A. 評估結果：自評得分 5 分(滿分 5 分)。
B. 改善計劃：無。

審計委員會 109、110、111、112 年五大評估面向自評情形比較



3.2.6 功能性委員會：薪資報酬委員會

薪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，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。

■ 2023 年度第五屆薪資報酬委員會開會 3 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
召集人	李吉仁	3	0	100% (註 1、註 2)	舊任者、2023.6.15 改選
委員	顏信輝	3	0	100% (註 1、註 2)	舊任者、2023.6.15 改選
委員	黃鐘揚	3	0	100% (註 1、註 2)	舊任者、2023.6.15 改選

■ 2023 年第三屆審計委員會開會 1 次【C】，獨立董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數【D】	委託出席次數	實際出席率 (%)【D/C】	備註
召集人	黃鐘揚	1	0	100% (註 1、註 2)	連任者、2023.6.15 改選 連續任期未超過三屆
委員	顏信輝	1	0	100% (註 1、註 2)	連任者、2023.6.15 改選 連續任期未超過三屆
委員	林舒柔	1	0	100% (註 1、註 2)	新任者、2023.6.15 改選

註 1：年度終了日前有獨立董事離職者，應於備註欄註明離職日期，實際出席率 (%) 則以其在 職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

註 2：年度終了日前，有獨立董事改選者，應將新、舊任獨立董事均予以填列，並於備註欄註明該獨立董事為舊任、新任或連任及改選日期。實際出席率 (%) 則以其在職期間審計委員會開會次數及其實際出席次數計算之。

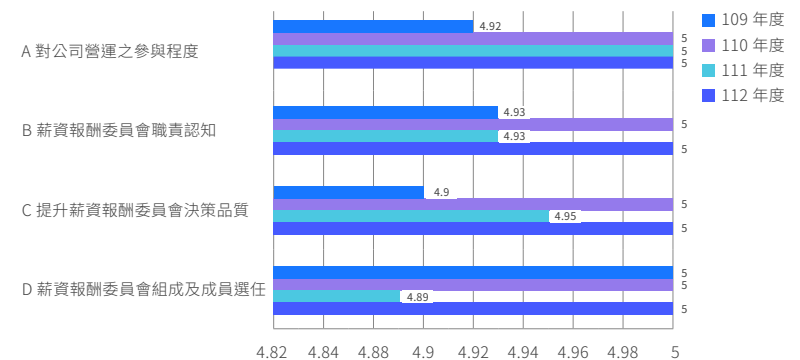
■ 薪資報酬委員會績效評估：

薪資報酬委員會績效評估之衡量項目含括下列四大面向：對公司營運之參與程度、薪資報酬委員會職責認知、提升薪資報酬委員會決策品質、薪資報酬委員會組成及成員選任。

112 年度薪資報酬委員會績效評估自評結果

- A. 評估結果：自評得分 5 分 (滿分 5 分)。
B. 改善計劃：無。

薪資報酬委員會 109、110、111、112 年五大評估面向自評情形比較



3.2.7 董事專業訓練

2023 年 4 月 27 日及 7 月 31 日公司多位董事參與台達電子公司自辦董事進修課程，主題包含「公司策略發展方向」及「人工智能的技術、應用和社經影響」；另，多位董事依照個人專業職能需求，選擇參加社團法人中華公司治理協會、財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會、財團法人台北金融研究發展基金會所舉辦之各式研討會，總計董事成員進修 90 小時。

■ 董事會成員進修課程內容

職稱	姓名	日期	進修課程	時數	備註
董事長	羅永堅	112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	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，2023 年為臺灣證券交易所「公司治理評鑑」所評比 952 家上市公司中，排名第 2 級 6% 至 20% 上市公司，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。
		112.09.04	公司治理 - 永續環境碳管理篇 - 低碳轉型路徑規劃 - 碳盤查	3	
董事	張訓海	112.04.27	公司策略發展方向	3	
		112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
董事	賴秋元	112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
		112.10.17	企業併購實務分享 - 以敵意併購為中心	3	
董事	許建裕	112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
		112.08.30	董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管實務研習班	12	
董事	吳建宏	113.3.26~27	董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管實務研習班	12	
董事	廖禎祺	112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
		112.10.18	疫情後的人才永續挑戰	3	
董事	藍志忠	112.09.15	董事會議怎麼議？上市櫃公司董事會議事運作常見缺失實務分享	3	
		112.10.17	獨立董事如何兼具商業判斷與忠實義務履行	3	
獨立董事	顏信輝	112.05.05	企業如何防範貪腐 - 案例分析	3	
		112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
		112.10.17	公司治理 - 金融服務業公平待客原則	3	
		112.11.03	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3	
獨立董事	黃鐘揚	112.11.03	公司治理 - 資訊安全 - 數位金融趨勢	3	
		112.12.05	2024 全球經濟展望與產業趨勢	3	
獨立董事	林舒柔	112.07.31	人工智能的技術、應用和社經影響	3	
		112.09.27	初任董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管 12HR 實務研習班	12	

3.2.8 股東溝通

晶睿通訊上半年於 2023 年 5 月 24 日、下半年於 2023 年 11 月 30 日共舉辦兩場法人說明會，採取線上會議形式舉行，邀請法人、股東及媒體參與，除公布財務業績與營運重點外，更由總經理及經營管理層進行業務及財務報告，同時說明未來展望。

相關法人說明會簡報與影片皆已公開於晶睿通訊公司網站之[投資人關係專區](#)。

3.3 風險管理

3.3.1 管理方針與執行成果

1. 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。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 發布風險管理政策及設置風險管理委員會。
- (2) 由風險管理最高主管一年一次向董事會報告。

3. 實際執行

- (1) 2023 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) 2024 年經董事會決議通過設置風險管理委員會。



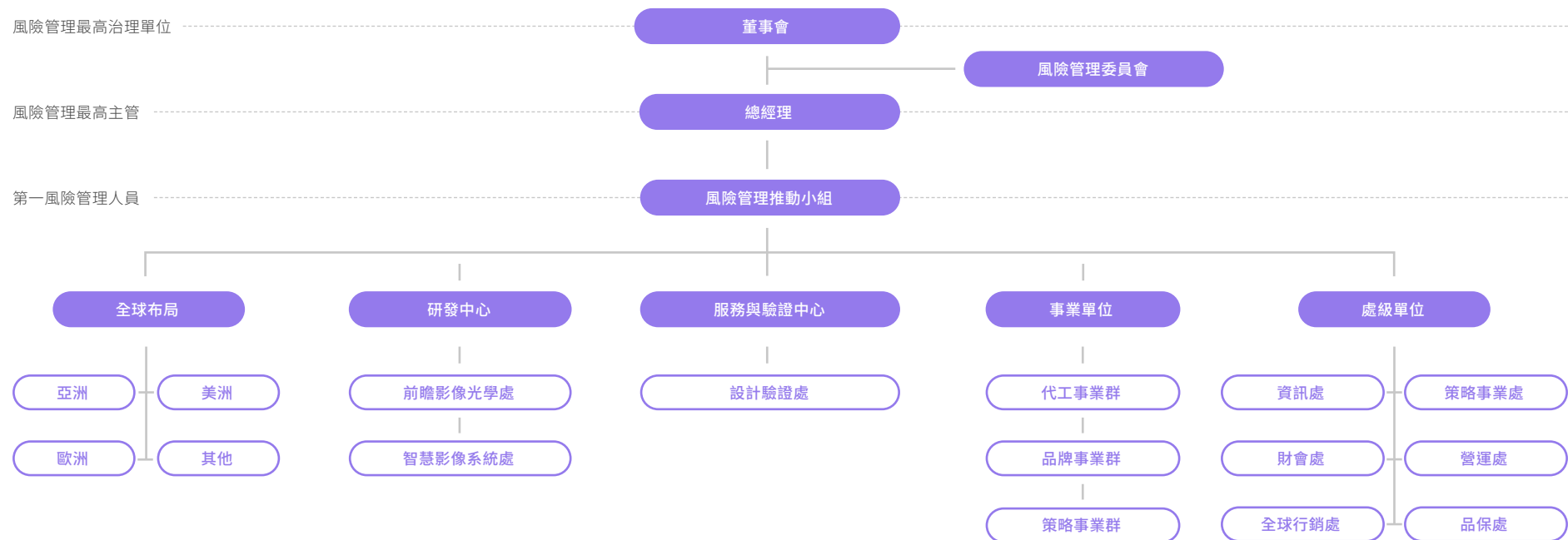
3.3.2 風險管理組織

晶睿通訊經第九屆第四次董事會決議通過設置風險管理委員會，由董事會決議委任成員，其人數不得少於三人，其中過半數成員應為獨立董事，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人與會議主席。

會中決議通過委任獨立董事顏信輝、獨立董事林舒柔、董事廖禎祺擔任委員。

風險管理委員會之職責為 (1) 審查風險管理政策、程序與架構，並定期檢討其適用性與執行效能；(2) 核定風險胃納（風險容忍度），導引資源分配；(3) 確保風險管理機制能充分處理公司所面臨之風險，並融合至日常營運作業流程中；(4) 核定風險控管的優先順序與風險等級；(5) 審查風險管理執行情形，提出必要之改善建議，並定期（至少一年一次）向董事會報告；(6) 執行董事會之風險管理決策。

■ 風險管理組織架構



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：

■ 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：

I. 「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

II. 「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 (約 US\$100M)
- 中 (約 US\$10M-100M)
- 低 (約 US\$1M-US\$10M)

品睿通訊風險管理權責單位表		
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，包含供應鏈斷鏈、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
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
危害事件面	高風險 / 高槓桿財務投資、衍生性金融商品交易	財務部
	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
法規遵循面	天然災害	勞安組
	環境法規 (包含碳價、能源稅、再生能源法規等)	總經理室
	反托拉斯、反貪腐及舞弊	法務室
	個資保護	人力資源部

3.3.4 風險分析與實際應對策略

■ 1. 本年度風險因子評估結果，較去年提高事項如下

風險提高	風險說明	因應對策
產業變化	安防產業跨界整合或朝雲端發展，AI 和 IoT 崛起，需要建立技術競爭力。	● 擴大投入 AI 的應用開發，強化前端影像品質和後端應用生態系的整合。 ● 每季按關鍵客戶需求調整功能藍圖，並跟市場方案比較。
市場需求	● 商業環境變動，影響預算支出。 ● 地緣政治政策造成客戶在地化製造之要求 ● 碳邊境稅對營運成本的增加造成影響。	● 改善製造流程及提高自動化比率，以降低人工成本。 ● 提升製造移轉及管理能力，結合集團資源推動海外擴產計畫，提高海外產線的管理深度。 ● 建立關鍵客戶經營策略與執行計畫，盤點商機與風險，並持續追蹤。 ● 循環經濟思考及改變。 ● 建立碳足跡盤查及驗證計畫，輔導供應鏈廠商建立碳足跡盤查計畫。
客戶集中	前五大客戶，分散供應商策略影響營收。	● 提升設計能力與降低成本，增加競爭力。 ● 先期開發標準品，以掌握客戶需求先機。 ● 在 ACaaS, smart retail, elder care 與 smart transportation 等領域，開發新客戶，分散風險。

■ 2. 本年度風險因子評估結果，較去年改善事項如下表

風險改善	風險說明	因應對策
企業持續營運 風險降低	全球生產供應鏈恢復正常及部份生產及供應鏈轉移至越南及客戶營運恢復正常	● 透過交叉比對了解主要晶片供應商 2023 年銷售與庫存狀態，並提前了解其 2024 年晶圓 / 封裝測試產能下訂狀態，產品設計亦須同時考量是否為供應無虞的型號。 ● NPI 落實 DfCC, DfMS，採購與研發在設計階段把關物料及供應商，避免用料發散，避免選用供貨緊張的廠商 / 型號。 ● 持續於越南廠進行新機種量產，派遣製程工程師、品保人員在地管理，擴大產能及培養在地供應商。 ● 客戶資金到位或完成併購後組織重整，降低商務面不確定性。將持續注意客戶財報與業界情報 (併購 / 競爭 / 新進競爭者)，並了解客戶庫存水位與銷售狀態。
產能擴充風險降低	2023 新冠疫情流感化，疫情已減輕，產線及人員做各項調配措施	● 人員拆分日 / 夜班。 ● 工作區域、用餐區域降載。 ● 廠區定時清潔、消毒。 ● 產線配合台達門禁管制人員進出。
勞力過剩或需求不確定風險降低	每季盤點人力，確保人力適當不過剩	● 半年內依業務財務預估安排勞力，多餘人力則進行轉調及評估資遣，並增加自動化投資，減少人力需求。 ● 若有訂單急需人力，會在 3 個月通知營運處與 HR 進行勞力增補。

經過本公司上述管理措施與訓練之努力下，有效管控上表風險，尤其在本報告期間並無任何裁罰事件，詳情請見 112 年度年報第 67 頁。

3.3.5 內部稽核與運作

晶睿通訊內部設有稽核室，直接隸屬董事會，獨立行使下列職權，以協助董事會、審計委員會及管理階層，就公司所有作業及其子公司落實檢查，發現內部控制缺失，進而評估公司內部整體有效性與效率，及出具內部控制制度聲明書之依據。

- (1) 按董事會通過的稽核計畫執行，或另視需要執行專案稽核。
- (2) 每月提交稽核報告予個獨立董事。
- (3) 每季向董事會及審計委員會進行公司內控管理重大發現報告與討論。
- (4) 針對一般性或專案稽核，提供提供管理階層內部控制功能運作狀況。
- (5) 覆核各單位所執行的自行檢查。
- (6) 追蹤內部控制缺失及異常事項改善情形。

本年度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 2023 年稽核結果並無任何重大缺失發生。

3.3.6 落實誠信經營

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。

執行上，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，2023 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 1,262 人次，合計時數 631 小時，主要為台灣地區員工，完訓率達 93%。

此外，晶睿通訊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。

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。

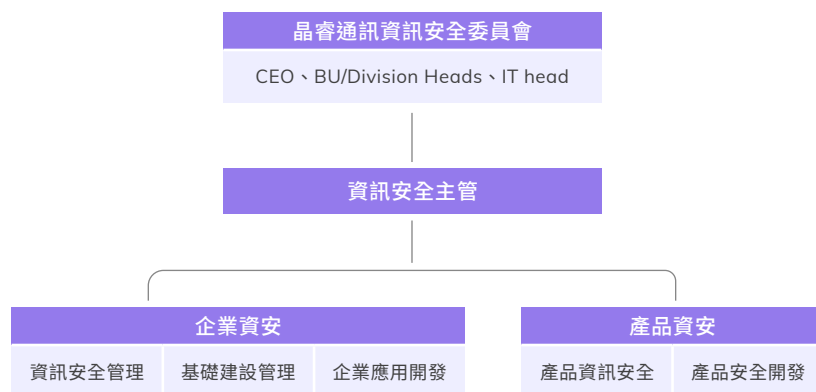
經過本公司上述管理措施與訓練之努力下，在本報告期間並無任何檢舉事件。

3.4 資訊安全管理

3.4.1 資訊安全組織架構

晶睿通訊於 2020 年開始成立資訊處，下轄資訊管理與資訊安全管理兩大功能，並且開始資訊安全管理組織運作。資訊安全組織以總經理與高階主管為成員，每年定期會議討論底下議題，並每年度向董事會報告：

1. 檢討資訊安全執行狀態並對近期重大資訊安全威脅進行評估
2. 檢視和檢討重大資安事件，並追蹤後續修正執行成果
3. 統一衡量資訊安全風險目標
4. 決議年度資訊安全資源和持續管理措施



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「確保業務資訊安全、保障業務持續營運」以及「適用於所有同仁、臨時契約人員、委外廠商，使用本公司資訊資產之外部組織人員」，而每一位晶睿通訊股份有限公司員工，都必須遵循相關資訊安全規範與政策，包括：

1. 不侵犯智慧財產權
2. 不安裝和使用任何沒有適當授權的軟體或服務於業務上
3. 安裝防毒軟體
4. 資訊設備遺失盡速回報
5. 公司電子信箱僅作公司業務使用
6. 未經授權允許，不可揭露公司業務資訊與秘密
7. 善加保管公司資訊系統帳號密碼
8. 迅速回報任何資安事件與網安事件

■ ISO 27001 資訊安全管理系統

2021 年起，因應 ISO 27001：2013 認證需求，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，確保持續營運以及相關作業風險在可接受範圍。藉由持續改善 PDCA：管理審查和稽核活動確定管理系統有效，指導相關單位進行年度風險評鑑和執行總公司教育訓練。ISO 27001 相關規範訂立完成，公司品質系統與資安相關規範，將統一參照此規範標準。預計 2025 年相關規範更新 ISO 27001：2022 年國際標準版本。

3.4.3 企業網路資訊安全

■ 2023 年企業網路資訊安全重點工作

1. IT 單位持續維護 ISO 27001 管理系統認證資格。
2. 在企業雲端郵件服務增加 MFA 保護機制。
3. 加入端點權限控管和資料洩漏防護機制。
4. 防火牆加入備援機制，加強可用性和對外防護。
5. 機房更新發電設備、系統化線路。
6. 持續增加對外頻寬，增加系統可用性。
7. 公司總部非直接人員年度資訊安全教育訓練，年度目標達成人均 1.5 小時。

3.4.4 產品資訊強化

晶睿通訊的產品主要都是網路性產品，在 IoT 和 AI 功能普及的時代，產品易受駭客鎖定攻擊，因此客戶對於產品資訊安全強度要求持續提升。晶睿通訊在軟硬體開發過程，已結合靜態程式碼掃描和動態弱點測試，確保產品安全和品質，系統化對技術脆弱點進行管理。晶睿通訊產品依然不定期送外部驗證單位進行滲透測試，確保產品安全符合市場和客戶期待。

■ 2023 年產品資訊安全重點工作

1. 持續產品送驗符合台灣物聯網資安標準。
2. 產品開發符合 IEC62443 ML2 的框架。
3. 雲端產品導入更安全的資料加密機制，確保客戶資料不會被服務系統管理人員在內的其他非授權人員取得。
4. 產品開發過程持續進行靜態掃描，亦後續進行 Blackbox testing，針對重大與中度嚴重問題進行修復。
5. 修改產品支援新一代瀏覽器安全標準。
6. 更新產品應用程式伺服器。

3.4.5 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，結合全球行銷、業務營運、資訊安全、產品企劃、產品研發等單位，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。

2023 年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。



3.5 客戶關係管理

3.5.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 重視顧客服務的精神及承諾，持續優化客戶的體驗與客戶所需的服務，並透過客服信箱郵件、線上支援、電話客服服務等方式進行諮詢服務。
- (2) 在規範處理時間 Turn-Around Time (TAT) 內迅速解決來自客戶技術支援與售後維修服務問題。
- (3) 發展人工智能客服系統，以智慧問答與知識管理輔助真人客服，提升服務品質及效率。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 主動調查客戶滿意度結果，每月進行各項調查滿分為 100 分，其中技術支援低於 90 分與售後維修低於 80 分列入改善計畫。
- (2) 技術支援於每一次完成客戶服務後，會邀請客戶參與滿意度調查，滿意度需大於 90 分。
- (3) 售後維修依照設備報修收貨至返修時間為時間計算，返修達成率需大於 90%，客戶對於整體售後維修服務滿意度調查，滿意度需大於 80 分。
 - A. 售後維修返修時間 TAT 需小於 10 天。
 - B. 預換貨服務時間 TAT 需小於 5 天。
- (4) 將 AI 技術導入內部客服知識管理系統，並結合生成式 AI 技術，建立企業內部專業知識庫提供智能問答，提升企業客服知識能量與效率。

3. 實際執行

- (1) 技術支援連續 6 年客戶滿意度超過 90 分，2023 年技術支援客戶滿意度為 98 分。
- (2) 2023 年售後維修客戶滿意度僅為 70 分，因維修與退換貨內部作業人員流動加上維修能量嚴重不足導致處理時效無法達成預期，TAT 達成率僅為 60%。此項已列為 2024 年重要改善項目。
- (3) 建立售後維修（以下簡稱 RMA）服務平台，售後維修客戶服務系統改版已於 2024 年 1 月 1 日上線。
- (4) 2023 年客訴抱怨處理共 68 件，皆已改善完成。
- (5) 2023 年度未違反任何有關產品及服務法規和自願性規約。

3.5.2 全球夥伴

晶睿通訊與全球跨足 110 個國家、超過 200 間經銷商，逾 120 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。對於晶睿通訊而言，與上中下游供應鏈的合作密切；積極加入國際協會與聯盟，致力於開發最佳標準與規範，將整合資源最小化，將可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，提供不同形式客戶技術支援管道，如：線上客服信箱、軟體技術支援、專屬技術支援 Youtube 頻道及[技術支援網站](#)以提供產品知識庫、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，延伸各區域能享有晶睿通訊產品支援服務，重視客戶感受與提供有價值與溫暖的服務。

晶睿通訊同時不斷自我要求，與時俱進積極投入研究發展人工智能客服系統，期望先建立專業服務知識資料庫作為企業內部智慧問答平台，輔助真人技術客服並提高技術專業度與內容品質，讓客戶了解晶睿通訊是最佳的技術後盾，晶睿通訊技術團隊也持續為客戶提供更佳產品服務與客戶體驗。

如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，隨著 RMA 服務平台更新，除了優化原有平台功能與人性化介面之外，加入許多便利性功能與通知提醒以及強大的報表管理系統，更完整掌握各地維修資訊與料件庫存管理。目的就是為了讓經銷商能更方便與即時地進行維修或換貨服務申請，解決客戶產品售後問題，建立長久的客戶關係。

■ RMA 服務申請流程

● 代理商作業 ● VIVOTEK 作業

- Step 1** 基本故障排除，請參考 (<https://www.vivotek.com/support/trouble-shooting>)。若在基本故障排除後，機器不良現象仍存在，請執行步驟 2。
注意：若需要進一步詢問其它技術問題，請發送 Email 至 technical@vivotek.com。
- Step 2** 申請 RMA(<https://rma.vivotek.com/en/login>)。
- Step 3** 確認 RMA 申請並發給 RMA 號碼。
- Step 4** 將 RMA 機器寄至 VIVOTEK 或 VIVOTEK 指定的地點。注意：請確認機器包裝良好，並在外箱上清楚標註 VIVOTEK 的 RMA 號碼。
- Step 5** 維修 / 換貨。
- Step 6** 寄回維修好的機器，或換貨提供的良品。

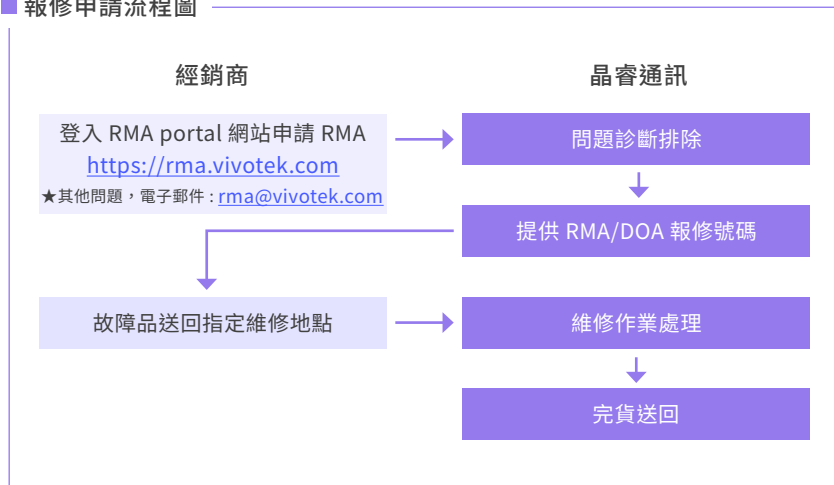
■ RMA 售後服務系統

3.5.4 客戶滿意度

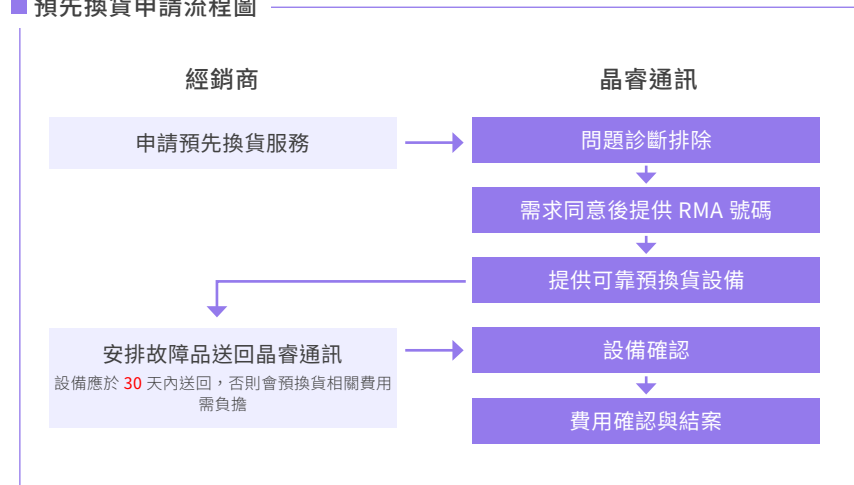
晶睿通訊秉持對客戶負責與承諾，著手提升企業服務品質並設定超越客戶期望為目標，努力提供完善的服務以追求更高的客戶滿意度。內部以高標準服務時效作為目標，客戶技術支援問題需求於 24 小時內由專人分發，10 天內提供對策方案，並針對所提供技術支援與服務進行客戶滿意度調查，傾聽客戶端聲音作為後續產品及服務品質檢討與改善，並持續以更高滿意度為目標前進。另外，對於產品售後維修與換貨服務方面，為了減少客戶等候時間，同時也考量到安控產品設備因設備故障、報修與換裝上的空窗期所造成的問題及風險，特別根據客戶屬性與特殊需求提供更便利的預先換貨服務，晶睿通訊秉持在 10 個工作天內，盡速返修或滿足替換貨客戶設備之需求。

無論在產品諮詢、技術支援或維修服務，晶睿通訊以客戶同理心的角度出發，提供更貼心的優質產品服務，提高客戶的黏著度，並竭力滿足客戶需求，提升企業服務滿意度，重視每個服務管道及品質，全力提供顧客全方位的優良服務。

■ 報修申請流程圖



■ 預先換貨申請流程圖



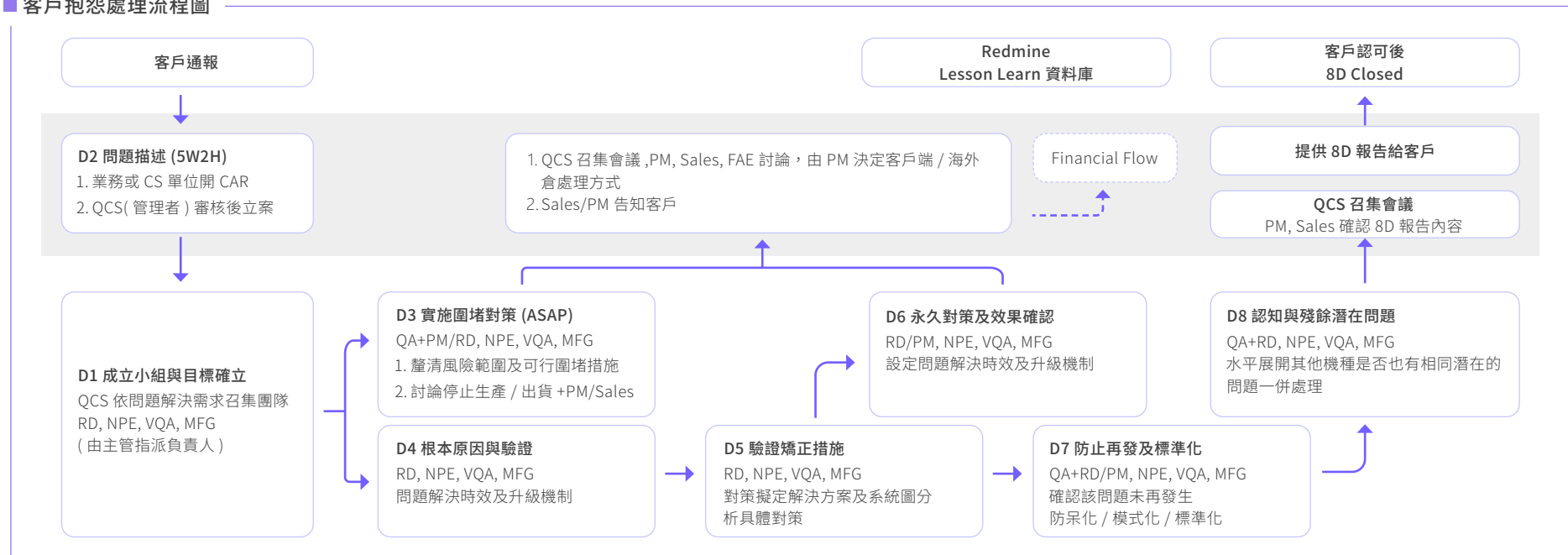
3.5.5 客戶抱怨處理

針對客戶反應的客訴問題，在第一時間與客戶了解並且收集相關客戶客訴原因的資訊後，依照 ISO 文件客戶抱怨管理程序，進入系統案件登錄進行分析，晶睿通訊使用 Redmine 軟體建立客訴抱怨管理平台，並迅速在內部啟動客訴品質異常處理流程，作為後續追蹤改善，根治問題的經驗學習 (Lesson Learn) 資料庫，以 TQM 8D 專業品質管制找出真因，提出最佳矯正措施，防止問題再發生，如期提供客戶解決方案，定期統計客戶抱怨資料分析與查核對策的落實性。2023 年客訴抱怨處理共 68 件，皆已改善完成。

■ 8D 定義

- | | |
|--|---|
| D1: 團隊合作找方法 Use Team Approach | D5: 永久性矯正措施 Permanent Corrective Actions |
| D2: 問題描述 Problem Description | D6: 實施永久性矯正措施 Implement Permanent Corrective Actions |
| D3: 圍堵對策 Interim Containment Actions | D7: 預防發生與標準化 Recurrence Prevention & Standardization |
| D4: 根因分析與驗證 Root Cause Analysis and Verification | D8: 團隊及個人認可 Recognition & Remaining Potential Problem |

■ 客戶抱怨處理流程圖



3.6 供應鏈永續管理

3.6.1 管理方針與執行成果

1. 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、定期供應商評鑑與衝突礦產調查。
- (5) 持續進行集團協力廠商稽核作業程序，完成協力廠商審核與整併。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 新進廠商 100% 要求簽署「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」，秉持盡職調查之責。特殊情況，例如客戶指定供應商仍同步管理。
- (2) 配合集團措施，宣導供應商符合 ISO9001/14001 和 QC080000 等標準及 RBA 等規範。
- (3) 使用電子商務平台或郵件形式問卷，調查與評鑑供應商是否符合勞動法規。
- (4) 以品質、技術、交期、成本、配合度五大層供應商，評鑑須達 B 級以上，C、D 級列入輔導追蹤，不適者列為淘汰。

3. 實際執行與成果

- (1) 「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」簽署承諾率為 100%；未完成簽署廠商於 2024 年將持續輔導。
- (2) 所有廠商均 100% 符合 RoHS 與 REACH 等限用物質要求。
- (3) 新供應廠商的衝突礦產盤查與回覆率為 100%。
- (4) 2023 年下半年起 C、D 級供應商降低至 0 家。
- (5) 無材料因素召回產品。

3.6.2 供應商永續管理

晶睿通訊為達供應商永續管理，對供應商管理秉持誠信、關懷、創新、當責經營理念發展政策，面向涵蓋：遵循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，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鍊；產品與供應鍊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；同時，為減少運送過程所產生的溫室氣體排放量，本公司也持續落實採購在地化，並促進當地經濟發展。

■ 供應商永續管理承諾

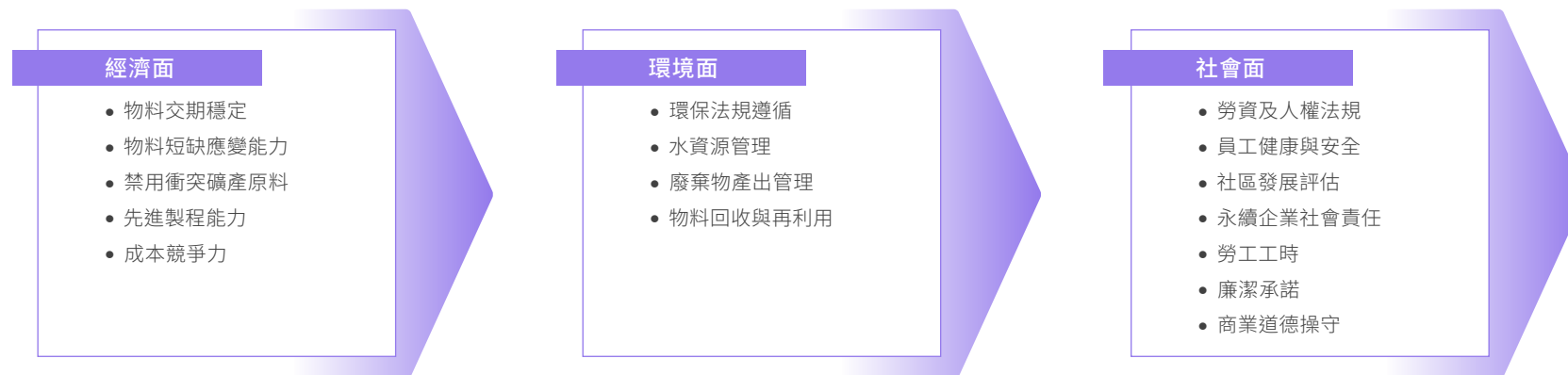
1. 以永續經營發展為配合最終目標。
2. 供應客戶之產品不使用來自衝突地區的礦石。
3. 供應商 Roadmap update 以及新技術推廣，提升雙方競爭力。
4. 輔導供應商品質、成本、交期、服務四大面項，以期雙方配合順暢。
5. 宣導商業道德、人權、永續之重要性。

一直以來，本公司不論新供應商或欲持續作為合作夥伴者，均要求簽署「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」作為本公司要求供應商落實環境保護、社會責任與公司治理等基礎準據，簡言之，如不簽署前述文件與自我檢視者，即無法成為本公司合格供應商，

再者，所有新供應商加入本公司供應鍊，亦需就品質 (Q)、技術 (T)、成本 (C)、配合度 (S)、交期 (D) 五大層面評核，更要求供應商納進自身評估管控機制，持續精進深度與落實度，期盼企業利益與永續精神共榮，與供應商共創雙贏局面，成效上 2023 年度 100% 採取環境保護、社會責任與公司治理標準篩選新供應商。

供應商是公司持續成長的重要夥伴，晶睿通訊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、品質提升輔導、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，更持續配合集團供應鍊管理團隊，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。

■ 永續供應商評核要求項目圖



綠色供應鍊策略

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，秉持從綠色供應鍊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。

永續承諾綠色供應鍊表

實踐永續承諾的綠色供應鍊				
權責單位	管理機制	承諾	2023 年執行項目	2023 年執行成果
晶睿通訊 研發、品保、供應鍊管理部 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	2023 年評鑑結果無被淘汰的供應商
	執行確認：企業永續落實程度的稽核	有害物質管理及供應商宣導	透過不定期法規更新，展開對供應商要求符合國際環保法令要求，進行郵件與現地調查	調查既有以及新進合格供應商 RoSH 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	遵照：RoHS 歐盟指令 REACH 法規更新		

供應商的型態與採購在地化策略

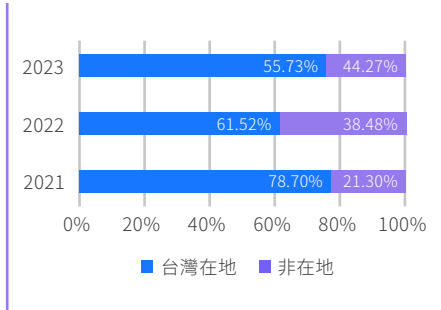
為促進在地社會經濟的發展、減少運送過程所產生的溫室氣體排放，採購在地化是晶睿通訊尋找合作夥伴首要考量。晶睿通訊供應鍊主要包含：電子零組件供應商、包材製造商、機構製造商、委外加工廠。將其再細分為：PCB、鏡頭 /MOD、電子、線材、機電、機構、包材、其他等八類材料，尤其體型較大之機構物料以及包材、PCB 多控制在地採購，免除因長途運送產生更多溫室氣體排放量。

2023 年與晶睿通訊合作之供應商家數約 567 家，其中在地供應商佔比達 69.1%，交易金額達 55.73%。其中，在地採購之廠商係指具有台灣營利事業機構統一編號之廠商。

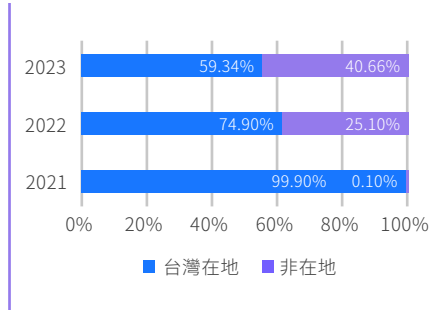
主要供應商種類請參考晶睿通訊 [112 年年報](#)。

2023 年度受整體市場走向與疫情後回歸正常供貨，採取集中購買策略，台灣在地採購金額相較 2022 年增加 14.7%，在地採購與區域供應仍會是晶睿通訊持續努力方向。

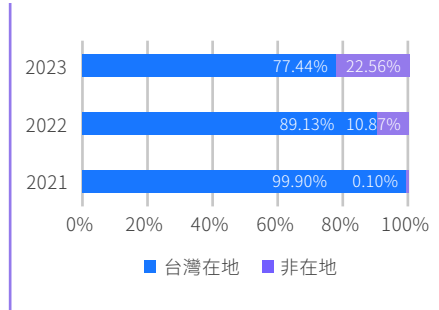
■ 近三年供應鏈採購金額比率



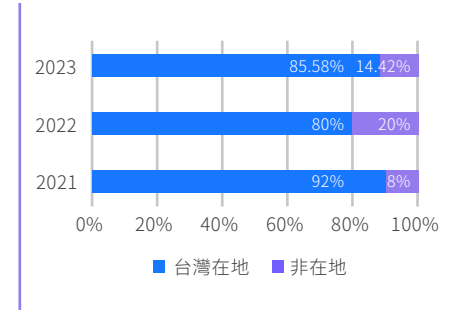
■ 近三年包材採購金額比率 (註)



■ 近三年 PCB 採購金額比率

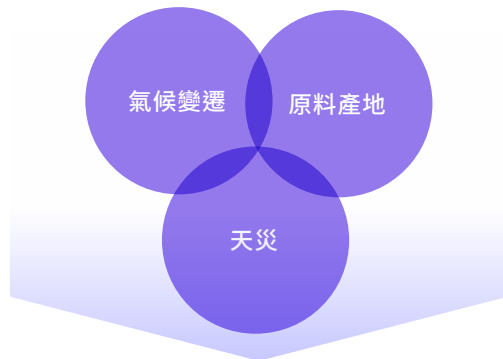


■ 近三年 機構採購金額比率



註：非在地比例逐年偏高之原因，是受 ODM 客戶需求，配合移轉包材供應鏈到屬意地區，但未來將持續溝通與凝聚共識，以期在地生產。

■ 2023 年對採購物料成果總結



- 產品以及服務可能會造成損害之各種潛在威脅，制定應變計劃及程序。
- 建立緊急通報系統，當災害發生時，可及時回饋。
- 針對季節性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。

■ 供應商勞動人權策略

晶睿通訊尊重國際公認之基本勞動人權原則，不違害勞工基本權利，遵循相關勞動法規，優先聘請本國人工作，保障員工合法權益，因此，將前述精神與原則，期許各供應商能共襄盛舉，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與當地法令要求。

再者，晶睿通訊不支持衝突礦產：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，晶睿通訊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。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調查之責，確保不發生衝突礦產議題之風險。

3.6.3 供應商評核成效

本公司採購單位會於每半年協同品保單位就供應商品質、技術、交期、成本、配合度五大層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。

■ 供應商分級表

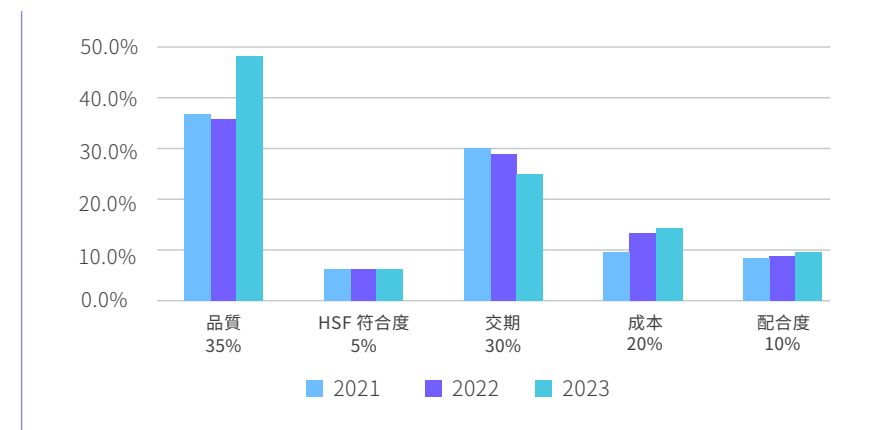
分數	級數
85-100	A 級供應商：首選供應商且增加採購量
75-84	B 級供應商：可下單採購，並同步強化供應商管理機制
65-74	C 級供應商：對供應商進行稽核，並輔導改善
0-64	D 級供應商：列入觀察

2023 年下半年起 C、D 級供應商大幅降至 0 家，原因疫情後供需恢復正常。針對供應商評鑑共有 4 個等級 A、B、C、D，其中 C、D 級供應商，會持續做輔導並視狀況整合淘汰。

■ 2023 評核結果

等級	上半年度	下半年度
A	289	305
B	24	34
C	2	0
D	0	0

■ 近三年供應商評 QTCS 評核比例



2023 年起，更為配合集團供應鏈管理團隊，降低供應鏈風險及提升整體供應鏈競爭力，除輔導配合供應商通過更多環保相關認證，以完善綠色供應鏈，更展開推動供應商 RBA 及人權相關查核輔導，實踐永續精神持續努力。

未來本公司為達到永續供應鏈，評估將供應商之環境保護、社會責任與公司治理之管理成效納入評核項目，並評估供應商就已取得環保或有害物質管理（ISO14001、QC080000）相關之證書，列為額外加分之依據，作為供應商積極投入環境保護、社會責任之誘因，共同邁向永續發展目標。

創新與品質管理

4.1 創新研發與合作資源

4.2 專利與智慧財產權

4.3 客戶品質保證



4.1 創新研發與合作資源

4.1.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 增加產業競爭優勢。
- (2) 定期舉辦新技術發表會。
- (3) 加強產學合作。
- (4) 智慧財產布局。
- (5) 提升智能分析的精準度及整體效能，達成節能及環保的綠能人工智慧（Greener AI）。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 2024 年內建智慧影像分析之產品占比超過所有產品的 9 成以上。
- (2) 定期產出技術藍圖、舉辦技術發表會。
- (3) 每年至少 1 件產學合作計畫。
- (4) 持續進行台灣智慧財產管理系統（TIPS）驗證。
- (5) 持續舉行年度智財教育訓練、累積有效專利數量及主要競爭對手擁有之專利的價值盤點。

3. 實際執行

- (1) 2023 年內建智慧影像分析之產品占比達 60%。
- (2) 舉辦 4 場技術藍圖會議及 2 場創新技術發表會；發表新一代電子防手震、人臉輪廓分析技術、自動影像參數調校系統、車牌偵測與辨識、基於 AI 竄改偵測以及邊緣端誤報抑制等技術成果；發表多款包含邊緣運算人臉辨識攝影機、AI 智能監控系統（VAST Security Station）、智慧雲端監控服務等產品。
- (3) 與國立高雄科技大學共同完成 1 件產學合作計畫以及 1 個技術移轉項目。
- (4) 舉行智慧財產教育訓練共計三場；通過 2023 年台灣智慧財產管理系統（TIPS）驗證。
- (5) 全球專利申請總數已累積至 633 件，全球專利獲准總數已累積至 487 件。

4.1.2 研發與執行成果

晶睿通訊致力於發展前瞻影像與人工智慧 (AI) 應用解決方案，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，建立自有技術價值鏈，並進行系統最佳化，將人工智慧技術導入影像品質、影像偵測、監控分析以及雲端分析服務等應用中，以切入下世代安全監控產業發展領域，讓更多使用者可以在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。此章節亦呼應報告書主題，晶睿通訊持續透過精準度高且 AI 應用多元的優勢，創造產品的附加價值，致力打造更安全居住的環境。

1. 研發及執行成果

(1) 執行成果

延續人工智慧技術研發主軸，從使用者角度出發，開發符合市場智能分析的趨勢與需求的新產品及服務，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，2023 年內建智慧影像分析之產品占比已達 60%。

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，2023 年晶睿通訊與國立高雄科技大學共同完成 1 件產學合作計畫及 1 個技術移轉項目。

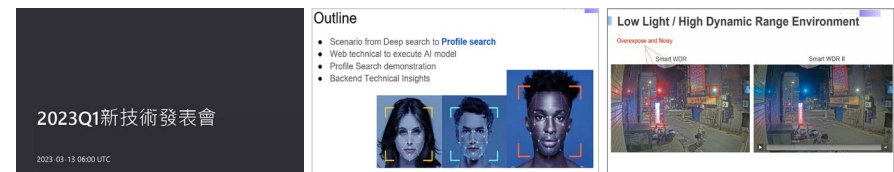
2023 年度晶睿通訊發表了多款智慧型人工智慧產品，包含：邊緣運算人臉辨識攝影機、AI 智能監控系統 (VAST Security Station)、智慧雲端安防服務等。除了優化產品性能，提供使用者更好的使用體驗之外，更進一步滿足市場對於新型態人工智慧安全安防系統之需求。

晶睿通訊致力整合來自客戶端、業務端、全球各地分公司回饋之資訊，以定期產出技術路線圖及舉辦技術發表會，並由 PM 負責產品路線圖的制定，進一步將技術導入到產品中。

2023 年，晶睿通訊總計舉辦了 4 場技術路線圖會議及 2 場創新技術發表會，主要介紹了新一代電子防手震 (EIS 2.1)、人臉輪廓分析技術 (Face Profile)、自動影像參數調校系統、車牌偵測與辨識、基於 AI 的竄改偵測 (AI based Tampering detector) 以及邊緣端誤報抑制等創新技術。

2023 年新技術發表會展示創新技術

2023 年研發成果包含多項 AI 產品及功能



4.1.3 創新技術與產品介紹

1. 創新技術實力應用與解決方案

(1) 人工智慧 (AI) 解決方案

對於很多客戶而言，採用人工智慧監控方案時會面臨許多挑戰與困擾，例如：需要耗費很多時間進行安裝與配置，更要花更多的時間與精力去學習和操作。有鑑於此，晶睿通訊進行了流程優化及改善，推出多種 AI 解決方案，使用者僅須透過簡單的安裝與設定即可享用人工智慧的強大功能。



A. 深度搜尋

透過強大的搜索功能大幅縮短用戶判斷的時間。深度搜尋是利用 AI 技術提升搜尋效率，主要由三種功能組成：特徵搜尋、場景搜尋、特徵再識別。使用者不再需要逐幀查看影像片段，只需要透過攝影機所提供的元數據，即可實現智能影像搜尋。利用元數據所定義的特徵和規則，提供更智能、更快速、更輕鬆的影像搜尋方式。

B. 場景搜尋

透過場景搜尋，可對所有攝影機拍攝的影像進行入侵、跨線或徘徊偵測等三種不同場景的篩選及查看。例如，選用跨線偵測時，使用者可在影像畫面中任一位置畫設一條線並可選擇一個特定時間區段，以快速查找符合上述時間區段內所有人或車輛越過該條線的所有影像片段。

■ AI 深度搜尋

深度搜尋的用戶體驗旨在減少影片篩選所需的時間。透過晶睿通訊深度搜尋的幫助，能夠大幅提高處理效率。最佳畫面會擷取出現在攝影機前的人物或車輛最清晰的畫面，而每個搜索結果都會附帶著一張最佳畫面，即使在一張包含多個人物或車輛的複雜影像，也能確保清晰顯示感興趣的主體。此外，精確的軌跡萃取能夠清楚地顯示被追蹤對象的動向，主體軌跡具有清晰的起點和終點指示，可在不需要播放影片的情況下，非常直觀地識別出人物或車輛的蹤跡。



晶睿通訊的 AI 安防解決方案，攝影機不需進行任何校正或分析的設置，系統上也沒有任何插件或模塊需要安裝。AI 攝影機在開機時即開始自動校準，如果視野範圍發生變化，它會重新學習場景。據此，攝影機能夠學習場景並根據最佳的人物和車輛分析結果來調整演算法。透過網路影音錄影機 (NVR) 和影像管理系統 (VMS)，智能物件分析的元數據即時傳遞於整個系統中，無需在系統中安裝任何外掛程式或模組，只需連線即可使用。

■ 智能物件分析

使用強大的演算法進行人和車輛外觀特徵的辨識。透過以邊緣運算導向的 AI 技術，能夠隨系統的增長而擴展，攝影機可進行個別分析，不會受限於伺服器的計算資源。此外，透過精準的物件追蹤，能夠準確地擷取路徑軌跡，提供即時且精確的搜索結果。



(2) 零售解決方案

晶睿通訊提供零售管理及強大的安防解決方案，透過多款智慧邊緣運算攝影機所具備的高精度影像分析功能，可滿足單一和多個位置作業的嚴苛需求，協助企業營運團隊在競爭激烈的零售業中做出更好的決策。

■ 全方位零售解決方案



A. 店鋪安全與預防損失

安全性和即時監控是零售業者基礎架構的關鍵要素，對經營成效至關重要。晶睿通訊利用完整的零售解決方案監控技術來掌握商場內的活動，防止資產和財產損失、提高交易安全性，並提供妥善編排的智慧分析。

B. 出入口

出入口是商店中最繁忙的位置，因此零售業者需要捕捉所有進出商店之購物者的清晰影像。然而，設置在商店出入口處的監控解決方案通常必須應對強烈的陽光條件，這可能會降低視訊品質甚至造成影像模糊。使用寬動態範圍 (WDR) 技術可擴展高對比照明條件下的影像可見度，並提升商店出入口處的物件辨識能力。

商店行竊經常發生在攝影機的盲點區域。使用大量攝影機來監控每個盲點區域不僅成本高且不雅觀，更可能因此會降低顧客的購物體驗。採用晶睿通訊的薄型攝影機 (Low-Profile Cameras)、可調式多感光元件攝影機 (Adjustable Multi-Sensor Cameras)、180°全景攝影機和 360°環繞攝影機，可以有效消除商店中存在的盲點區域，確保全方位完整的監控視角覆蓋率並且提供靈活多向的視圖。搭配晶睿通訊的物件偵測技術能夠偵測無人看管的物體或遺留在商店 / 緊急出入口的物體。

C. 儲藏室

儲藏室是商店中最具價值的區域，理應在任何照明條件下進行全天候 24 小時的安全監控。以往透過保全人員 24 小時檢查這個需要高度安全的區域是不切實際的，也不符合成本效益。晶睿通訊的智慧紅外線 (Smart IR) 技術可以自動調整紅外線照明強度，確保攝影機能夠在黑暗、不清晰的條件下拍攝可用的影像片段。入侵偵測 (Intrusion Detection) 技術可以偵測未經授權的人員進入限制區域 (儲藏室)，並向商店和保全人員發出警報。尾隨探測器 (Tailgating Detector) 技術則提供一種防尾隨的解決方案，透過偵測通過門口的人員，確保每次讀取授權卡時只有一個人進入安全管制區域。

D. 停車場

購物中心的犯罪行為超過一半以上皆發生在停車場。使用先進的攝影機保護停車場區域的安全，可以讓顧客享有安全的購物環境，提升到訪及購買意願。晶睿通訊的全景攝影機 (型號：MS9390-HV) 可以提供大型開放空間的監控，搭配逗留偵測 (Loitering Detection) 技術，當偵測到有人在停車場徘徊逗留時，會即時發送警報通知，提醒相關人員留意。

E. 智慧商業



商業情報發展零售業務的關鍵 (例如：準確的客流量數據是評估銷售業績和優化營運策略的重要資訊)。藉由店內資料和客戶情報可以充分發展商業潛力，主動且快速地回應客戶的需求。

晶睿通訊的 3D 人數統計 (3D People Counting) 技術不會受到陰影、反射或眩光的影響，並且可以過濾掉手推車、嬰兒車及兒童，進一步具有 U 型迴轉 (U-turn detection) 偵測功能可防止人員被重複計數，人數統計整體的準確度達到 98% 以上，可以幫助商家取得人數統計分析以更好地管理零售業務。

晶睿通訊具有徘徊偵測 (Loitering Detection) 及人群檢測 (Crowd Detection) 技術，當顧客在某個區域徘徊時間超過預先設定的時間，或者當一組顧客或人員超過指定商店區域的人數容量限制時，可以立即偵測並向銷售人員發出警報，銷售人員可留意顧客動態並適時提供協助以增加銷售、改善客戶服務甚至於防止行竊行為發生。

F. 收銀台

收銀台時常會發生顧客交易糾紛、收銀詐欺等情況。晶睿通訊提供的高清視訊監控影像可以有效識別並記錄這些特定問題，作為後期調查的完整證據。銷售點 POS (Point-of-Sale) 整合技術可以整合即時影像與 POS 即時監控交易明細，防止店鋪資產財產損失，減少零售損耗。

G. 管理中心

無論在遠端的企業總部還是本地的零售商店現場，管理人員都需要能夠即時監控、分析潛在的安全問題或依據客戶需求立即做出有效反應。透過晶睿通訊專為管理者設計中央管理系統 VAST 2 CMS) 以及雲端監控 (VIVO Cloud) 兩種解決方案，總部人員能夠直接從工作站集中管理多個連鎖店的所有攝影機，或者透過即時行動監控應用程式直接透過手機進行管理、分析和反應，幫助管理者提供更好的商店支援、客戶服務以及管理決策。

H. 多站點管理



提供客戶安全的購物空間和員工安心的工作環境是當今購物中心、大型零售商店和連鎖商店所面臨的挑戰和需求，透過佈署多站點的監控設備來提升全域的管理效率將會是最完整的解決方式，然而這也意味著需要大量投資相關的安防網路設施才能達成。

晶睿通訊提供多站點監控管理功能，可有效降低零售業者的整體建置成本之外，並可透過單一影像管理平台 (VAST 2) 進行遠端監控，有效提升跨區域的分店管理效率，並可針對入店偷竊和詐欺等行為提供事件偵測和快速影像搜尋功能，以降低損失。

2. 未來研發策略

■ (1) 廣域監控

廣域監控一直以來都是安控產業欲克服的主要課題之一，設置最少數量的攝影機即能完整監控到全部的場景，不僅在安全監控管理上更加有效率，亦可有效的節省資源與能源。然而，除了需克服多台攝影機之間存在的視角、色彩、環境亮度、位置差異等問題外，如何正確整合影像內容的相關資訊更是一大難題，例如：如何確認不同攝影機分別拍攝到的物件是否為同一物件？如何連續追蹤跨越不同攝影機視角範圍所拍攝到的同一物件？有鑑於此，晶睿通訊將持續發展及精進相關技術，達成完善廣域監控的目標。

晶睿通訊將進行以下研發	
廣域監控	A. 持續精進多鏡頭超廣角網路攝影機，完善地解決多鏡頭、攝影機具有不同視角、色彩、環境亮度、位置差異等問題，將多顆鏡頭所能取得最大影像監控範圍的影像進行全景式影像拼接，提供使用者全新視覺體驗的超廣域影像。
	B. 透過人工智慧深度學習技術，分析多鏡頭、攝影機分別拍攝到的影像內容，正確整合上述影像內容的相關資訊、進行大區域範圍的物件追蹤與辨識，最終提供廣域的安全監控智慧服務。

■ (2) 綠能人工智慧 (Greener AI)

深度學習技術已成為安全監控必然的趨勢，晶睿通訊不僅早已積極投入相關技術的開發，並且推出例如：智慧城市、智慧交通、智慧工廠等解決方案，未來仍將持續優化深度學習技術，進一步投入提升智能分析的精確度及整體效能的技術開發，使人工智慧影像分析的效能提升。

晶睿通訊將進行以下研發	
綠能人工智慧 (Greener AI)	A. 布局嵌入式系統人工智慧深度學習技術，不僅僅將目前的嵌入式人工智慧技術導入邊緣設備端進行深度影像分析 (邊緣運算影像分析, edge AI)，更要進一步改善整體運算的效能，大幅增加分析效率，使 edge AI 不會受限於伺服器的資源而能獨立完成更深入、更複雜的工作。
	B. 智能雲端混合式架構 (hybrid cloud)，將攝影機本地儲存、邊緣人工智慧影像分析以及視頻存檔和雲端備份相互結合，確保使用者在有限的頻寬效率條件下，也能享受輕鬆存取和更智慧的視訊監控管理服務。

■ (3) AI 協助的影像優化技術

晶睿通訊將持續致力於影像優化的目標，利用 AI 的深度學習能力，將影像分析的結果運用至影像優化的技術中，不僅可精進大多數使用者最在意的影像品質提升，亦可因應各種類型的影像分析需求，提供對應形式的優質影像資料，可大幅改善影像分析的精確性及效能。

4.1.4 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。

1. 強化產學合作

2023 年晶睿通訊與國立高雄科技大學合作，開發「應用於監視系統之高效益深度學習之全天候異常事件偵測技術」。透過對安防系統之神經網路架構的升級與創新，有效地達成即時全天候異常事件偵測，自動且即時地發出警訊以提醒保全人員在最佳時機處理異常事件，可大幅降低人力成本，避免導致生命財產的重大損失，本技術可應用至重要場所、社區、偏僻街道自動即時偵測異常事件，進而避免重大犯罪案，改善治安與維護社會安全。

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：



年份	產學技轉項目
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
2022 年 5 月	穿戴攝影機大幅晃動畫面之高效益視訊穩定技術
2023 年 5 月	智慧型高反差低光源之影像增強技術

2. 加入國際標準組織 ONVIF

晶睿通訊是 ONVIF (Open Network Video Interface Forum, ONVIF) 標準組織的高級會員之一，參與制定相關標準，致力於為安防產業提供並促進標準化介面，實現網路安防產品有效的互通性。晶睿通訊推出多款兼容 ONVIF 標準的產品，可以輕易與任何其他支援 ONVIF 標準的安防產品相互整合使用，讓消費者於選擇及使用安防產品時，能夠保有最大的彈性及擴充性。



3. 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，為晶睿通訊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，晶睿通訊將執行每年至少 1 件產學合作計畫。

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，預期在 2025 年時，所有產品皆會內建智慧影像分析的功能。

晶睿通訊亦將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藍圖、舉辦技術發表會，並且由 PM 產出產品藍圖，同時將技術導入產品。

4.2 專利與智慧財產權

4.2.1 智慧財產權現況

1. 智慧財產成果

- (1) 針對關鍵技術與相關產業類別總計完成 15 個專利分析案件，提供產品開發同仁相關資訊參考，了解業界先進在專利技術上的布局及發展，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 20 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，進行核心技術專利的廣泛布局。
- (2) 舉行 3 場年度智財教育訓練，透過智財課程的內容分享智財知識給同仁，增進同仁對於智慧財產權的認知，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) 通過 2023 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 2025 年 12 月 31 日。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) 完成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，藉此實時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。

2. 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，並與專利申請人共同進行前案討論，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」。

■ 智慧財產策略三階段

第一階段：2000 年－2016 年「專利數量」的成長。

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

第三階段：2024 年「創造智財價值」。

3. 智慧財產管理制度

為了讓智慧財產管理制度能有效且完善的運行，晶睿通訊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 112 年 12 月 12 日）決定下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。

4. 台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證

2024 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系統計畫，2014 首次驗證至今已連續 10 年通過 TIPS 驗證，近年來主要執行情形如下表。

智慧財產管理近年計畫執行

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。
2015-16 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，考量內外部環境、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	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	2020 年 - 強化機密管理程序，提升機密文件的識別標示。
2021 年	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 級驗證完善運行的階段，邁進至智財深化運用的階段。 進行 TIPS AA 級認證 - 強化企業智慧財產經營管理計畫的導入，實施智權管理相關事務如下： ✓ 建立智財提案的評分制度，評分項目包含法定要件、技術 / 產品優勢與市場助益…等、並且與智財政策與目標相互連結。
2022 年	✓ 完善專利清單的資訊，將各個專利與技術 / 產品的對應關係進行清查更新。 ✓ 建置智財相關知識管理，定期更新產業相關之智財、經營、研發資訊。 ✓ 對於未使用或重要性較低的智慧財產權或其組合進行後續運用可能性之規劃，當要放棄擁有之智財時，會先進行影響評估，考量其他如授權、技術移轉、讓與等商業化運用的可能性。
2023 年	順利取得新年度的 TIPS A 級驗證，證書有效期間至 2025 年 12 月 31 日。 持續建立符合 TIPS AA 級要求規範的智慧財產新管理措施如下： ✓ 訂定智財委外之供應商的遴選標準，並定期進行考核，實時檢視供應商之現況以確保智慧財產權的有效管理。 ✓ 完成營業秘密的盤點及更新，並且將營業秘密區分為內、外部歸屬，加以鑑別管理。

5. 智財教育訓練

考量晶睿通訊同仁可能未具備智財知識或對智財知識認知不足，導致對公司智財系統造成危害。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、以及全體同仁皆須完成基礎智慧財產權介紹必修課程外，亦會舉辦年度智財教育訓練，以強化員工的智財智識。

2023 年分別舉辦「Free and Open Source Software Licenses 內容重點及使用注意事項 - 智財教育訓練」、「軟體專利介紹與申請實務」與「專利申請實務演練」等三場智慧財產教育訓練，共計 188 人次，合計訓練時數 215 小時。

■ 「Free and Open Source Software Licenses 內容重點及使用注意事項」

課程內容主要包含介紹 Free and Open Source Software Licenses 以及 Free Software Licenses 的種類、相關規範的內容重點及使用注意事項、以及公司目前施行的 Open Source Announcement 等，期望讓同仁對上述 Free Licenses 有更深的認識，並且進一步提醒同仁需遵守公司訂定之 Free Licenses 的使用規範。

■ 「軟體專利介紹與申請實務」

課程內容包含介紹軟體專利的申請與審查基準、並且針對軟體專利的侵權與迴避設計進行探討、最後以物聯網為例說明實際應用上的執行方式，期望能藉此提升研發同仁對軟體專利的知識，進一步增強公司軟體專利的實力。

■ 「專利申請實務演練」

課程內容則是透過專利申請案例分享、實例演練及共同討論，協助同仁瞭解如何成功產出一件專利提案，並且舉相關實例說明專利的重要性及申請專利對發明人的益處，期望能藉此提升同仁的提案意願，為公司累積核心技術專利的能量。

■ 智財教育訓練

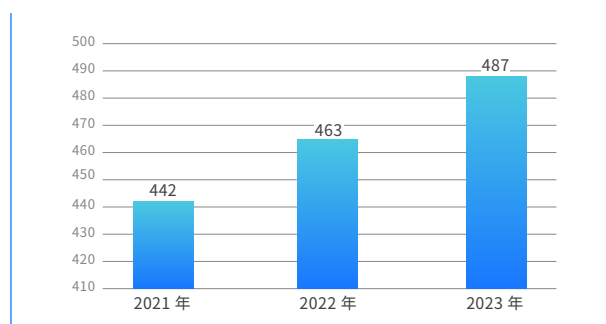


6. 晶睿通訊智慧財產數量在台灣安控領域名列前茅

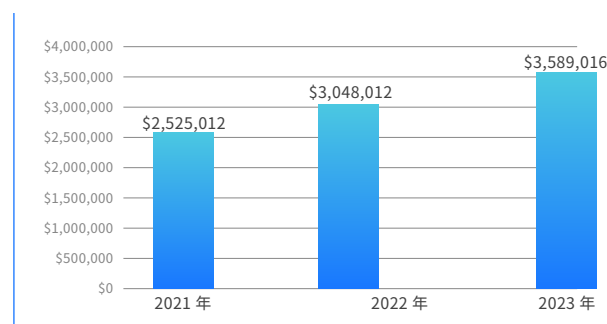
(1) 智慧財產數量統計

- A. 專利：截至 2023 年 12 月 31 日止，公司於全球專利申請總數已累積至 633 件，於全球專利獲准總數已累積至 487 件。在專利品質上，台灣的發明專利獲准率自 2021 至 2023 已連續三年達 100%、美國的發明專利獲准率亦逐年提升，2023 年已超越 2022 年的 90% 達到 100%。
- B. 商標：截至 2023 年 12 月 31 日止，公司於全球總計已取得隸屬於 42 個國家的 126 件商標，目前尚有 10 個商標仍在申請中。
- C. 著作權、營業秘密：仍持續增加中。

■ 近三年累計專利核准數量統計



■ 近三年累計專利核准數量統計



智慧財產權			件數
專利	發明專利	已領證數	379
		申請中數	32
	新型專利	已領證數	18
		申請中數	0
	設計專利	已領證數	90
		申請中數	5
商標		已領證數	126
		申請中數	10
著作權、營業秘密		持續增加中	

註：截至 2023/12/31

4.2.2 未來展望

- 晶睿通訊將持續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，據以研擬技術 / 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，亦將持續致力於專利申請數量及專利申請品質的提升，以進行核心技術專利的廣泛布局。
- 晶睿通訊將持續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，增進同仁對於智慧財產權的認知，積極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。
- 晶睿通訊將持續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。
- 晶睿通訊將持續進行主要競爭對手擁有之專利的價值盤點，分析及監控競爭對手擁有之專利的強度、價值及變動趨勢，藉此實時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 客戶品質保證

4.3.1 三大管理系統

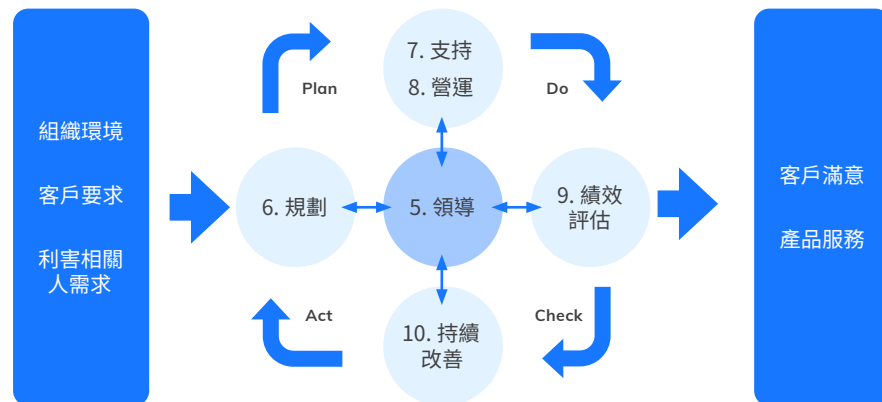
本公司建立三大管理系統，以確保提供給客戶之產品與服務品質達到優良要求，更是滿足客戶需求。

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占有率，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。

品質改善推動流程

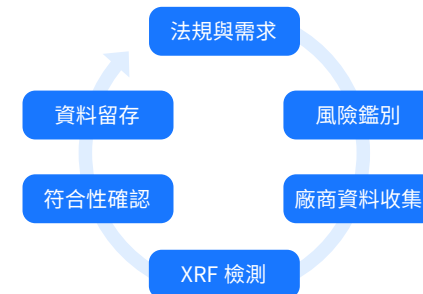
- (1) 透過客戶滿意度調查回饋對產品品質滿意度，作為改善的依據與動力。
- (2) 推動內部品質持續改善計畫與行動。
- (3) 安排員工參與品質教育訓練課程。



2. 有害物質管理系統

確認開發與生產之產品，符合國際環保法令及客戶無有害物質（HSF）要求；同時，依循有害物質管理系統 IECQ QC080000，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：

綠色產品符合性確認圖



- (1) 蒐集綠色法規及客戶要求。
- (2) 對於法規及客戶要求進行鑑別與風險評估。
- (3) 要求廠商透過綠色產品管理系統（Green Product Management，GPM）提供零件資料與檢測報告，隨時掌握零件及供應商的環保符合狀態。
- (4) 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。
- (5) 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）高關切物質要求及客戶要求。
- (6) 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。
- (7) 2023 年度就主要產品，評估健康和安全的衝擊之百分比約為 10%，未來會持續推動選擇綠色元件降低衝擊百分比。

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，並經過外部機構驗證通過，確保本公司遵循下列原則：

- (1) 承諾遵守政府環保法規及符合公司所訂定之自身基準。
- (2) 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。
- (3) 推行減碳減廢，提升員工自主環境管理能力，持續改善環境管理績效。

2023 年環境目標達成結果

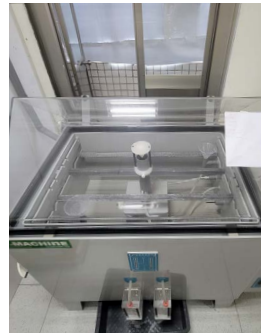
環境目標	2022	2023
外部關係者對環境抱怨的件數 0 件	0	0
可回收事業廢棄物佔比 95% 以上	97%	98%

4.3.2 對於產品之品質保證

1. 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，確保量產品之品質達到要求。

可靠度測試實驗機數量及項目



實驗機名稱	總數	實驗項目
恆溫恆濕機	6	高溫高濕 (50 - 60°C / 95% Rh) 溫溼度循環 低溫 (-20°C - -50°C)
烤箱	3	高溫 (壽命實驗用)
鹽霧測試機	1	96~200 小時
落下測試機	1	30~165cm 落下實驗
IPX8 防水測試機	1	IPX8 實驗 (超過水深 1m / 30mins)

2. 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（如：RoHS 和 REACH）及客戶規範，確保不對人體或環境造成傷害。

另，其他確保機制，如下：

- (1) 新供應商或外包商導入前，皆會要求簽署「限用物質自我聲明書」，保證供應給公司之材料、零件、模組或相關配件等，限用物質項目及含量均符合公司標準。
- (2) 當法規變更時，修訂前點聲明書，並通知本公司採購單位就供應商要求重新簽署，保證提供之材料、零件、模組或相關配件等，符合最新法規。
- (3) 新零件承認時，由本公司品保單位進行供應商提供之有害物質測試報告審查作業，依照客戶有害物質要求作零件選用與提供客戶符合性報告。
- (4) 針對客戶就無有害物質 (HSF) 符合性反饋，即時進行檢視確認與改善。

項目	2022	2023
無有害物質 (HSF) 之客戶抱怨不符合件數	0	0

3. 持續改善能力

辦理品質技術相關課程，提升同仁全面品質的觀念及問題解析能力，進而推動品質改善活動。

課程名稱	執行期間	狀態	活動記錄
問題分析與解決	2023 年 第二季	已完成	
TQM	2023 年 第四季	已完成	

環境關懷

5.1 工廠智能化

5.2 再生能源利用

5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理

5.4 氣候變遷風險及機會



SDG 9

SDG 11

SDG 12

SDG 13

本章節呼應聯合國永續發展目標 SDG9.4 產業、創新和基礎設施，SDG11.3 與 11.7 永續城鄉，SDG12.2、12.5 與 12.6 責任消費及生產，SDG13.3 氣候行動

5.1 工廠智能化

5.1.1 管理方針與執行成果

工廠製造能力的提升，是依循著合理化、標準化、自動化、智能化在發展，工廠智能化的目的除了提高生產效率與品質、降低生產成本、整合生產數據管理，還可以強化營運的決策品質、即時因應需求變化、實現節能減排的生產管理。

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 合理化、標準化的產品設計 以合理化進行產品設計，有助於降低物料成本，更有利於簡化生產工時，同時對產品設計進行標準化，可以讓物料準備更簡單，生產作業更一致，除了提高品質，也為自動化做好準備。
- (2) 導入自動化設備 分析工廠生產過程的所有人工作業，評估並推動以自動化設備取代人工，提升效率、消除不確定的人為因素、確保穩定一致的生產品質。
- (3) 設備連網與數據整合 將所有的設備連網，收集所有設備的生產數據，整合各產線、各廠區進行更有效的全面生產管理。
- (4) 遠端監控管理 即時監控各廠區產線的生產狀況，可即時指揮調度，最快反應面對各種需求與供給的變化。
- (5) 整合 AI 技術 引進日新月異的 AI 技術，結合自動化設備，持續優化生產技術，並輔助管理人員進行更優化的決策。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 人力需求減少百分比 持續推動生產智能化的各項專案，2023 年自動化設備導入與生產線體整併優化，作業人力減少了 35%。現行評估 2024 年設備導入，預期目標可減少 20% 作業人力。
- (2) 生產工時降低百分比 導入自動化設備都能降低生產工時、提升生產效率，如鏡頭對焦自動化設備、成品測試自動線等，可望於導入後降低 30% 生產工時，未來針對所有自動化設備導入，皆以降低 30% 生產工時為目標持續推動。
- (3) 空間利用率增加百分比 配合自動化設備以及產線的重新規劃，目前評估空間利用率可增加 10% 以上。

3. 實際執行

- (1) Main Board 自動分版與自動收板機為量產階段，已導入。
- (2) 自動燒錄設備為量產階段，已導入。
- (3) Main Board 自動化功能測試設備，預計 2024 年第四季導入。
- (4) SMT 自動化點膠機，預計 2024 年第三季導入。
- (5) 第三代鏡頭對焦自動化設備，已導入。
- (6) 鏡頭模組自動清潔組裝機，預計 2024 年第三季導入
- (7) 第二代成品測試自動線，預計 2024 年第四季導入。

5.1.2 自動化產線執行與未來規劃

1. 第三代鏡頭對焦自動化設備 (開發階段, 已導入)

- (1) 自動上下料, 減少人力 1 人。
- (2) 產能提升 25 %。
- (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。



第二代



第三代

2. 第二代成品測試自動線 (開發階段, 預計 2024 年第四季導入)

- (1) 全自動測試, 減少人力 2 人。
- (2) 產能提升 53 %。
- (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。



第一代



第二代

3. 鏡頭模組自動清潔組裝機 (開發階段, 預計 2024 年第三季導入)

- (1) CO2 清潔取代化學清潔劑使用。
- (2) AOI 髒汙檢測, 品質把關標準化。
- (3) 產能提升 53 %。
- (4) 生產數值可追蹤, 進行大數據分析。



4. Main Board 自動分版與自動收板機 (量產階段，已導入)

- (1) 分板與收板的自動化功能取代人工接觸作業，提升作業品質，節省人力 1 人。
- (2) 下銑式裸板切割模式，取消額外的治具費用，降低成本 19 萬。
- (3) 全自動化作業，標準化生產一致性。
- (4) 提供 PQM 及 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。



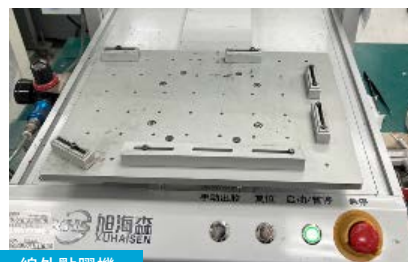
人機協作分板機



自動分板與自動收板機

5. SMT 自動化點膠機 (開發階段，預計 2024 年第三季導入)

- (1) 全自動化點膠作業，節省人工成本，節省人力 1 人。
- (2) 全自動化在線點膠作業，取消線外點膠作業，提升生產效率減少搬運時間 CT50 秒。
- (3) 全自動化作業，標準化生產一致性。
- (4) 提供 PQM 與 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。



線外點膠機



自動化點膠機

6. Main Board 自動化功能測試設備 (開發階段，預計 2024 年第四季導入)

- (1) 全自動化作業，測試標準化與品質一致性。
- (2) 自動化連板測試，降低人工成本，節省人力 3 人。
- (3) 自動化壓床治具測試，無須人工插拔，提升作業品質。
- (4) 提供 PQM 與 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。



人工插拔測試作業



自動化功能測試

7. 自動燒錄設備 (量產階段，已導入)

- (1) 全自動化燒錄作業，節省人工成本，節省人力 1 人。
- (2) 全自動化燒錄作業，生產標準化與品質一致性。
- (3) 自動化燒錄作業，無須人工插拔，提升作業品質。



人工插拔燒錄作業



自動化燒錄設備

5.1.3 深耕台灣 24 年的領導安防品牌

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，品牌產品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，將品牌產品的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。

製程與產品並無使用到損害臭氧層物質 (ODS)，無顯著空氣污染物排放，秉持友善環境精神。

5.1.4 精實生產與產線自動化

晶睿通訊致力於生產高品質產品，為了實現公司永續發展，針對台灣中和與桃園廠區，積極推行自動化生產，減少對人力資源的依賴，並提高生產效率和產品質量。同時，積極履行企業社會責任，為保護環境和社會持續做出了貢獻。

效法集團對於生產管理的成功經驗，持續推動精實生產：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。

2023 年持續引進鏡頭對焦自動化設備，朝向作業流程標準化與數據化，預計可提升 25% 產能。另外，成品測試自動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，預計可提升 53% 產能。因應高畫質產品的生產需求，完成可支援 4K 高畫質的六軸 Auto-Alignment 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。今年針對自動化整線規劃目標，產能將從每小時 20 件提高至 80 件。

目標規劃點、線、面

點	依照生產過程中，區分每階段製程，建構單站自動化設備，目前將導入自動調焦機、自動 CO2 清潔 Sensor Board 暨組鏡頭裝機。
線	經由每階段製程設備，依序流程串聯成整條生產線，成品測試線將導入桃園廠。
面	檢視中和、桃園廠房動線規劃；並建構自動化設備檔案上下傳資料管理，掌握生產狀況及生產資料，有效控管產能效益。

晶睿通訊作業人員獎勵制度為每年度第一季，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。2023 年進行線體優化與整併，針對本土與外籍產線幹部進行交叉指導，提升工作能力與相互學習機會，並提供外籍產線幹部激勵獎金。

5.2 再生能源利用

5.2.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

支持響應使用再生能源。於 2030 年達成再生電力 100% 使用。

2. 管理方針的評估與績效

再生電力使用比例：
2024 年預計採用 55% 綠電。

3. 實際執行

- (1) 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 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。
- (2) 2023 年採用再生能源，截至 2023 年共購買 2,446,376kWh 綠電、1,482 張再生能源憑證（註 1：再生能源憑證數值來源為國家再生能源憑證中心提供），減少 1,210.96 噸的碳排放（註 2：經濟部能源局 111 年度電力排碳係數為 0.495 kgCO₂e / 度計算），綠電占整體用電量百分比為 46.1%。



5.2.2 呼應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，實現產業百分百使用再生電力及碳中和。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導入年度預算。

RE100
CLIMATE GROUP



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

5.2.3 太陽能板使用及購買再生能源

晶睿通訊美國子公司於 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。



圖片資料來源：Archimedes Mandap

晶睿通訊於 2023 年陸續使用光電、水利等再生能源，截至 2023 年 12 月底共購買 2,446,376 kWh 綠電、1,482 張再生能源憑證，共減少 1,210.96 噸的碳排放，綠電占整體用電量百分比為 46.1%。

5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理

5.3.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 溫室氣體密集度較基準年每年減少 2%。
- (2) 2025 年前可回收事業廢棄物占總量比 90% 以上。
- (3) 2027 年完成全集團組織型溫室氣體盤查。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 積極推動公司內部的能源汰換專案。
- (2) 組織型溫室氣體盤查按規劃時程執行。
- (3) 每年檢視碳排放量、廢棄物等指標並檢討改善。

3. 實際執行

- (1) 對於組織型溫室氣體盤查，2024 年第一季依 ISO 14064-1 : 2018 完成 2023 年度第三方外部查證並取得聲明，盤查範圍包含中和廠區、桃園廠區、台灣區辦公室及子公司，包含直接 (類別一)、能源間接 (類別二) 溫室氣體排放源及顯著性間接溫室氣體排放源 (類別三、四、五、六)，並規劃 2024 年下半年啟動海外辦公室組織型溫室氣體盤查計畫。
- (2) 於辦公環境宣導節省用水並珍惜水資源，增加節水設備，致力減少水資源的浪費。
- (3) 2023 年可回收事業廢棄物占比為 98.84%，相對於 2019 年度所訂定目標：可回收事業廢棄物占總量比 90% 以上，廢棄物回收比例大幅成長，成果顯著並達公司目標。
- (4) 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。
- (5) 因應氣候變遷之國際趨勢議題，整合工廠智能化要素，強化說明再生能源利用成果，呼應 RE100 倡議與聯合國永續發展目標 SDG13 氣候行動，展現積極推動氣候變遷因應態度。

5.3.2 環境關懷目標

晶睿通訊以 2023 年為基準年，回應各項環境關懷政策，訂定節能減碳以及廢棄物管理目標，並採取措施，績效成果定期至永續委員會討論，溫室氣體盤查進度於每季呈報至董事會督導。

環境關懷	政策目標	未來 2 年採取措施		備註
節能減碳	每 2 年減少 1%	- 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 - 提倡蔬食綠生活 2022 年起購買再生能源，以逐年提升再生能源使用率	因產業特性，節約能源、能源使用效率，及溫室氣體減量策略，以廠內為主。
廢棄物管理	2025 年前可回收事業廢棄物佔總量比 90% 以上	- 持續宣導產線內，進行 Tray 盤回收 - 將廢棄物分解到最小單位，並進行回收 - 與合格回收廠商合作處理回收物，齊力處理塑膠及金屬		

註：用水部分因無製程用水，因此不設定相關目標

5.3.3 節能減碳行動方案與績效

■ 節能減碳行動方案及節能績效

- 購買 2,446,376 kWh 綠電，1,482 張再生能源憑證，減少排碳量為 1,210.96 噸。
- 其餘節能減碳措施，如下表：

節能減碳措施	更換 LED 燈具	更換冰水主機
節電量 (單位: KWH)	29,082	57,341
減少能源消耗 (單位: MJ)	104,696	206,427
節電量 (單位: tonCO2e)	14.4	28.38

- 註：1. 外購電計算公式：1kwh=3.6 兆焦 (MegaJoule, MJ)
- 2023 年電力排碳係數為 0.495 kgCO2e / 度計算
 - 照明減碳計算公式 = 每盞 LED 減少 35.64kwh / 年 * 180 盞
 - 冰水主機減碳計算公式 = 3232.36kwh / 月 * 6 個月 * 台
 - 以 2023 年為基準年，因新增廠區

■ 晶睿通訊用電量與能源消耗數據 (2021-2023 年度)

年度	2021	2022	2023
用電度數 (單位: KWH)	2,034,227	3,600,471	4,099,276
能源消耗量 (單位: MJ)	7,323,217	12,961,696	14,757,394
再生能源用電度數 (單位: KWH)		1,101,176	2,446,376
再生能源消耗量 (單位: MJ)		3,964,234	8,806,954
能源密集度 (MJ 營業額 - 百萬元)	1,343	1,701.4	2,572

- 註：1. 外購電計算公式：1kwh=3.6 兆焦 (MegaJoule, MJ)
- 電力排碳係數：2023 年 0.495 CO2e / 度計算；2022 年 0.509 CO2e / 度計算；2021 年 0.509 CO2e / 度計算；2020 年 0.502 CO2e / 度計算
 - 用電度數範圍：2023 年組職邊界為總公司、子公司 (高聳 / 新思代)、中和、桃園二、五廠、青埔倉、辦公室 (新竹、台中、台南)；2022 年中和廠區、桃園廠區、台灣區辦公室與子公司；2021 及 2020 年中和廠區
 - 能源密集度數值分母為當年度營收

5.3.4 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，進水量等於排水量。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。

2023 年陸續增加台灣、桃園辦公室及關係企業用水量數值，2023 年用水量較 2022 年增加 1.7487 百萬公升。

5.3.5 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、包裝的製程中產生塑膠、包材、金屬機構件等事業廢棄物，無產生有害事業廢棄物。2023 年委由合格清運處理機構處理總廢棄物量 30.55 噸，優先選擇回收再利用，最後才為焚化及掩埋。
- 公司業已設有專責人員管理與稽查，並委請合格清運處理機構就廢棄物進行秤重，後續將數據回傳公司，依當地法令處置廢棄物，其處理方式採取資源回收再利用、焚化掩埋，並以嚴格稽核機制作核實，避免廢棄物對於環境造成危害。2023 年委由合格清運處理機構處理總廢棄物量 30.55 噸，優先選擇回收再利用，最後才為焚化及掩埋。
- 晶睿減廢不僅從本身改善做起，透過與供應鏈合作來料的紙箱、TRAY 盤等包材回收重複利用。
- 可回收事業廢棄物占比為 98.85%，相對於 2019 年度所訂定目標：90% 以上，績效上比例大幅成長，效果顯著。
- 2023 年 TRAY 盤回收量為 5.655 噸、機構等材料分類回收量為 24.5425 噸，可回收之廢棄物量為 30.1975 噸。
- 2023 年並無發生違反環保法規，亦無罰款。

■ 廢棄物處理方式占比

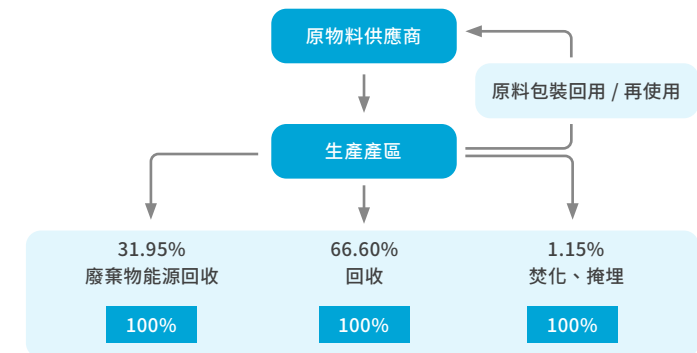
年度		2021		2022		2023	
分類	處理方式	產出量 (公噸)	占比	產出量 (公噸)	占比	產出量 (公噸)	占比
一般事業廢棄物 (非有害廢棄物)	再使用準備	0	0%	0	0%	0	0%
	再生利用	23.22	97.6%	31.95	98.71%	30.2	98.85%
	焚化、掩埋	0.57	2.4%	0.42	1.29%	0.352	1.15%
有害事業廢棄物	無	無	無	無	無	無	無
回收量 / 總廢棄物量	廢棄物總量	23.8		32.37		30.55	
	可回收廢棄物占比	97%		98.69%		98.85%	

■ 近兩年用水量

年度	2022	2023
水量 (百萬公升)	35.8607	37.6094

註：1. 2023 年用水量邊界自 4 月新增子公司高譽科技股份有限公司。
2. 晶睿通訊未有重複利用水，故取水量 = 用水量。

■ 晶睿廠區紙箱廢棄物流向圖



5.3.6 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。

2024 年第一季取得 2023 年度第三方查證聲明，下次規劃於 2025 年第一季取得 2024 年度第三方查證聲明書。

■ 基準年：2023 年。

■ 盤查邊界：中和廠區、桃園廠區、台灣區辦公室與子公司。

氣體	2021	2022	2023
類別一：直接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	87.3350	121.8840	116.7871
類別二：間接溫室氣體排放（公噸 CO ₂ e）	1035.4215	1832.6397	2029.1416
類別 1 與 2 總量（tCO ₂ e）	1122.7565	1954.5237	2145.9287
類別 1 與 2 溫室氣體排放密集度	0.2059	0.1965	0.2342
類別三 - 類別六（tCO ₂ e）	195.6384	836.5235	747.1864

註：1. 2021 與 2022 年的數據已由艾法諾國際股份有限公司第三方查證，2023 年數據為已由 BSI 第三方查證並取得聲明，查證範圍等同盤查範圍。

2. 2023 年所用係數來自於 IPCC 2021 AR6 的 GWP 比率。

3. 晶睿通訊完全擁有組織範圍所有排放源揭露之決定權，故採用營運控制法進行揭露。

4. 當在計算溫室氣體排放數據改變量超過 3%（顯著性門檻）時，則本公司所建立之基準年盤查清冊，將依實際狀況重新進行計算與更新。

5. 溫室氣體密集度 = tCO₂ / 百萬營業額（新臺幣）；2021 年營業額 5,452 百萬元（新臺幣）、2022 年營業額 9,948 百萬元（新臺幣）、2023 年營業額 9,162 百萬元（新臺幣）。

6. 計算所包括的氣體總類為：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、六氟化硫（SF₆）、全氟碳化物（PFCS）、氫氟碳化物（HFCS）及三氟化氮（NF₃）。

5.3.7 國際標準認證

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。

■ 國際標準認證

管理系統名稱	取得日期	有效日期
ISO 9001：2015	2024-04-30	2027-04-29
ISO 14001：2015	2024-05-22	2027-05-21
IECQ QC080000：2017	2022-01-17	2025-02-14
ISO 14064-1：2018	2023/7/26	2022/01/01~2022/12/31
ISO 14064-1：2018	2024/3/20	2023/01/01~2023/12/31

5.4 氣候變遷風險及機會

5.4.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 支持響應使用再生能源。於 2030 年達成再生電力 100% 使用。
- (2) 2027 年完成全集團組織型溫室氣體盤查。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 再生電力使用比例追蹤：2024 年採用 55% 綠電。
- (2) 組織型溫室氣體盤查按規劃時程執行。

3. 實際執行

- (1) 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 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。
- (2) 截至 2023 年共購買 2,446,376kWh 綠電、1,482 張再生能源憑證，減少 1,210.96 噸的碳排放，綠電比 46%。
- (3) 對於組織型溫度氣體盤查，已完成 2023 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證。



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，本公司參照「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	具體作法
董事會監督氣候相關風險與機會	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，成員由各單位兼任，涵蓋人資、財會、行銷、環安、採購、品保、智財、資訊等超過 8 個單位，負責推動企業永續發展及發布年度報告。推動小組定期舉辦課程與訓練，以跟進國際及法規趨勢，並定期向董事會匯報執行成果。
	董事會多數成員長期關注氣候變遷，對其重要性及影響力有充分了解並掌握趨勢，尤其在重大資本投資案件如太陽能設備、低碳永續性、工廠智能化、節能設備、綠能投資等方面。董事會會議中，定期討論氣候變遷議題，追蹤相關法規，審慎納入考量與規劃裡。
管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會作用	晶睿通訊高度重視氣候變遷相關議題，各部門都擔負著不同的角色。透過企業永續推動小組的持續努力，召開集體和個別會議，重點討論、教育訓練以及資訊交換，確保管理層能掌握最新趨勢並積極推動相關議題。
	企業永續發展推動小組負責密切關注國際氣候變遷趨勢和最新發展，持續關注最新的國際倡議和各種指標。晶睿通訊建立了運作框架，積極參與和籌劃與氣候變遷相關的教育培訓課程，並邀請管理層參與，進行實際討論和思考，以了解最新的氣候相關議題。同時並將這些議題與各單位的實際工作內容相結合，以實現永續發展目標。
	為因應氣候變遷並配合國際氣候行動
	1. 事業群致力於開發有益環境的節能解決方案，以提升產品的能源效率，並積極發展雲端產品以降低碳排放。
	2. 致力於研發跨世代雲端服務產品，結合人工智慧物聯網技術，打造了雲端安防解決方案，並推出首個跨訂閱制市場的全新服務 VORTEX，以 VSaaS 為基礎，整合網路攝影機、雲端影像管理平台及雲端儲存空間，配置強大的 AI 影像分析技術及深度學習能力，並有效降低碳足跡，減少碳排放量。
	3. 總務處也致力於提升辦公室公用設備的能源效率，而營運處則致力於工廠智能化，節省能源並優化生產流程，以減少碳排放，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 (如下表一所示)，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
	舉辦永續主題的品牌活動及企業永續活動，刺激同仁對於企業永續的意識，持續落實及響應聯合國永續發展目標。

■ 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	具體作法
已鑑別短中長期的氣候相關風險與機會	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： 短期： 碳稅徵收與相關法規（Carbon 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）。 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）。 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）。 盤點短中長期機會如下： 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、佈局再生電力、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、回應市場需求轉變、新市場夥伴關係。 中期： 開發或擴大低碳產品與服務、參與再生能源計畫與能效提升。 長期： 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 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。 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	具體作法
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	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% 使用再生電力的目標。2022 年起試行碳費列入內部管理報表計畫，可逐步管控碳使用及推行激勵方案，以回應全球氣候變遷帶來的營運風險，有助於落實全球淨零排放趨勢。
揭露範疇 1、2、3 的排放量與相關風險	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： 2024 年第一季已完成 2023 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證，第三方查證由英國標準協會臺灣分公司執行，查證年度為 2023 年度組織邊界組織邊界為總公司（高聳 / 新思代）、中和廠區、桃園二廠廠區、桃園五廠廠區、辦公室（新竹、台中及台南）與青埔倉。 2025 年前可回收事業廢棄物占總量比 90% 以上。 - 溫室氣體盤查及查證情形與減量目標、策略及具體行動計畫

■ 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	具體作法																				
揭露範疇 1、2、3 的排放量與相關風險	1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及查證情形																				
	1-1-1 溫室氣體盤查資訊 敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO2e)、密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。																				
	<table><tr><th>年度</th><th>範疇 1</th><th>範疇 2</th><th>總量 (範疇 1+2)</th><th>範疇 3</th></tr><tr><td>2022</td><td>121.8840</td><td>1832.6397</td><td>1954.5237</td><td>836.5235</td></tr><tr><td>2023</td><td>116.7871</td><td>2029.1416</td><td>2145.9287</td><td>747.1864</td></tr><tr><td>差異</td><td>-5.0969</td><td>+196.5019</td><td>+191.4050</td><td>-89.3371</td></tr></table>	年度	範疇 1	範疇 2	總量 (範疇 1+2)	範疇 3	2022	121.8840	1832.6397	1954.5237	836.5235	2023	116.7871	2029.1416	2145.9287	747.1864	差異	-5.0969	+196.5019	+191.4050	-89.3371
	年度	範疇 1	範疇 2	總量 (範疇 1+2)	範疇 3																
	2022	121.8840	1832.6397	1954.5237	836.5235																
	2023	116.7871	2029.1416	2145.9287	747.1864																
	差異	-5.0969	+196.5019	+191.4050	-89.3371																
1-1-2 溫室氣體查證資訊 敘明截至年報刊印日之最近兩年度查證情形說明，包括查證範圍、查證機構、查證準則及查證意見。彙整如下表																					
<table><tr><th>年度</th><th>範疇 1</th><th>範疇 2</th><th>總量 (範疇 1+2)</th><th>密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)</th><th>範疇 3</th><th>查證情形說明</th></tr><tr><td>2022</td><td>121.8840</td><td>1832.6397</td><td>1954.5237</td><td>0.2806</td><td>836.5235</td><td>本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 121.8840 公噸及範疇 2 為 1,832.6397CO2e(佔總排放量之 70.07%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證</td></tr><tr><td>2023</td><td>116.7871</td><td>2029.1416</td><td>2145.9287</td><td>0.3158</td><td>747.1864</td><td>本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 116.7871 公噸及範疇 2 為 2,029.1416 CO2e(佔總排放量之 74.18%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證</td></tr></table>	年度	範疇 1	範疇 2	總量 (範疇 1+2)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	範疇 3	查證情形說明	2022	121.8840	1832.6397	1954.5237	0.2806	836.5235	本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 121.8840 公噸及範疇 2 為 1,832.6397CO2e(佔總排放量之 70.07%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證	2023	116.7871	2029.1416	2145.9287	0.3158	747.1864	本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 116.7871 公噸及範疇 2 為 2,029.1416 CO2e(佔總排放量之 74.18%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證
年度	範疇 1	範疇 2	總量 (範疇 1+2)	密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元)	範疇 3	查證情形說明															
2022	121.8840	1832.6397	1954.5237	0.2806	836.5235	本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 121.8840 公噸及範疇 2 為 1,832.6397CO2e(佔總排放量之 70.07%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證															
2023	116.7871	2029.1416	2145.9287	0.3158	747.1864	本公司揭露溫室氣體總排放量中範疇 1 為 116.7871 公噸及範疇 2 為 2,029.1416 CO2e(佔總排放量之 74.18%) 經查證機構採 ISO 14064-3:2019 準則查證，查證意見為合理保證															
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。																					
<table><tr><td>基準年及數據</td><td>2023 年為溫室氣體盤查之基準年，溫室氣體排放量 (範疇 1+2) 為 2,145.9287 公噸 CO2e，密集度 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元</td></tr><tr><td>減量目標</td><td>溫室氣體密集度較基準年每年減少 2%</td></tr><tr><td>行動計畫</td><td>1. 採購再生能源降低灰電使用量 2. 環境持續改善計畫：更換辦公區域 LED 燈具及總公司冰水主機</td></tr><tr><td>減量目標達成情形</td><td>由於 2023 年本公司增加廠區、辦公室及子公司搬遷，因組織邊界的結構改變，故變更以 2023 年為盤查基準年 2023 年密集度為 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元，相較 2022 年密集度 0.2806 公噸 CO2e/ 百萬元，增加 11%，依據持續改善的行動計畫執行，期許 2024 年度可以達到減量目標</td></tr></table>	基準年及數據	2023 年為溫室氣體盤查之基準年，溫室氣體排放量 (範疇 1+2) 為 2,145.9287 公噸 CO2e，密集度 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元	減量目標	溫室氣體密集度較基準年每年減少 2%	行動計畫	1. 採購再生能源降低灰電使用量 2. 環境持續改善計畫：更換辦公區域 LED 燈具及總公司冰水主機	減量目標達成情形	由於 2023 年本公司增加廠區、辦公室及子公司搬遷，因組織邊界的結構改變，故變更以 2023 年為盤查基準年 2023 年密集度為 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元，相較 2022 年密集度 0.2806 公噸 CO2e/ 百萬元，增加 11%，依據持續改善的行動計畫執行，期許 2024 年度可以達到減量目標													
基準年及數據	2023 年為溫室氣體盤查之基準年，溫室氣體排放量 (範疇 1+2) 為 2,145.9287 公噸 CO2e，密集度 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元																				
減量目標	溫室氣體密集度較基準年每年減少 2%																				
行動計畫	1. 採購再生能源降低灰電使用量 2. 環境持續改善計畫：更換辦公區域 LED 燈具及總公司冰水主機																				
減量目標達成情形	由於 2023 年本公司增加廠區、辦公室及子公司搬遷，因組織邊界的結構改變，故變更以 2023 年為盤查基準年 2023 年密集度為 0.3158 公噸 CO2e/ 百萬元，相較 2022 年密集度 0.2806 公噸 CO2e/ 百萬元，增加 11%，依據持續改善的行動計畫執行，期許 2024 年度可以達到減量目標																				
註：修改以 2023 年為溫室氣體盤查之基準年，總溫室氣體排放量为 2,893.1151 公噸 CO2e，原基準年 (2022) 總溫室氣體排放量为 2,789.4330 公噸 CO2e，故新基準年較原基準年增加 103.6821 公噸 CO2e 因盤查廠址有增加。																					

■ 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	具體作法	
管理目標與相關績效	晶睿通訊積極回應並跟進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。	
	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 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。 - 綠電導入：晶睿通訊並於 2022 年起，開始購買並導入光電、水利發電等再生綠能。2023 年共購買 2,446,376 kWh 綠電、1482 張再生能源憑證，減少 1210.96 噸的碳排放，總投資金額 NTD\$11,736,321 元。 - 對於組織型溫度氣體盤查，2022 年依照 ISO 14064-1：2018 完成 2020 對於組織型溫度氣體盤查，2024 年第一季已完成 2023 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證，第三方查證由英國標準協會臺灣分公司執行，查證年度為 2023 年度組織邊界組織邊界為總公司、子公司（高譽 / 新思代）、中和廠區、桃園二廠廠區、桃園五廠廠區、辦公室（新竹、台中及台南）與青埔倉。 - 發展雲端解決方案、AI 安防解決方案，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。 - 重新設計產品包裝，以減少材料使用和運輸成本，降低運輸碳足跡： ▶ 實施包裝尺寸的小型化，以減少材積，節省能源，並降低運輸成本。 ▶ 簡化產品包裝材料，積極推廣資料的電子化，並提供電子版資訊，減少對實體印刷的需求。 ▶ 倡導節約印刷紙張的使用，有效減少生產和倉儲成本，以回應環境保護的需求。 - 啟用太陽能節能設備：2020 年美國子公司安裝屋頂型太陽能板，提高再生能源使用。 2023 年規劃包材再利用，以利提高廢棄包材使用率。晶睿通訊進行貨品包裝的改造。從以往的彩色包裝盒轉變為原色工業盒，並更進一步將紙箱廢料重新利用，製成多功能手機架，不僅僅是用來放置手機，還具有擴音和名片盒等多種功能，取代了以往需要多個塑膠架的情況。這項改造並獲得了專利權，晶睿通訊也開放專利權的使用，以推動這項技術的普及和應用。 2023 年啟動系列品牌永續活動，喚起永續意識並化為行動。 ▶ 全球競走賽：以步行減少碳排放，首次舉辦達到 8,200 萬步的紀錄。 ▶ 綠色手作坊：將公司廢棄鏡頭再利用，轉化為環保盆栽。 ▶ 品牌力參訪：走訪綠色標竿品牌歐萊德，進行觀摩及交流，深化永續理解並激發新思維。
	中期	- 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。 - 積極推動產品和服務的低碳化，以減少碳排放。 - 提高對減少溫室氣體間接排放的要求，包括節水和減廢措施。 - 逐步增加使用綠色能源的比例，預計到 2024 年達到 55%。 - 預計在 2025 年啟動海外辦公室組織型溫室氣體盤查計畫，盤查 2024 年度的數值，以達成更加環保的目標。
	長期	- 積極推動供應商進行溫室氣體減排調查，並揭露類別的 3 至 6 的資訊。 - 積極支持並鼓勵供應商使用再生能源。 - 目標於 2030 年實現 100% 再生能源的使用。

■ 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

職稱	姓名	日期	進修課程	進修時數 (小時)
董事	羅永堅	112.09.04	公司治理 - 永續環境碳管理篇 - 低碳轉型路徑規劃 - 碳盤查	3
獨立董事	顏信輝	112.11.03	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
總經理	廖禎祺	112.10.18	疫情後的人才永續挑戰	3
副總經理	李美玉	112.10.17	氣候變遷與淨零排放政策對企業經營的風險與機會	6
副總經理	李美玉	112.10.20	談公司治理藍圖 3.0 與董事責任	6
副總經理	李美玉	112.11.29	ESG 永續與公司治理新趨勢及新思維	6
一級高階主管	謝邦彥	113.01.24	公司治理與永續發展	6
一級高階主管	謝邦彥	112.10.23	地方創生 x 企業 ESG 媒合活動	6
總進修時數				87

員工關係 與社會參與

6.1 員工概況

6.2 人才招聘與留任

6.3 員工發展與教育訓練

6.4 員工人權與溝通

6.5 多元化福利措施

6.6 職業安全與衛生

6.7 社會參與



6.1 員工概況

晶睿通訊主要營運據點為台灣，截至 2023 年，員工總數為 1,176 人（全球員工為 1,284 人），按其聘僱類型可區分為正式員工（99.4%），非正式員工包含契約人員（0.6%）。在職級分佈上，主管階級（10.7%），一般間接人員（55.9%），一般直接人員（33.4%）。年齡分佈上，低於 40 歲同仁約佔全體員工的 62%，整體平均年齡為 35 歲。

員工人數比

全部員工							
類型		男性		女性		總計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
聘僱類型	正式員工 (全職)	562	47.8%	607	51.6%	1,169	99.4%
	臨時員工 (兼職)	2	0.2%	3	0.3%	5	0.4%
	無時數保證人員	1	0.1%	1	0.1%	2	0.2%
	總計	565	48.0%	611	52.0%	1,176	100.0%
正式員工							
職級分佈	高階主管	14	1.2%	1	0.1%	15	1.3%
	中階主管	44	3.8%	5	0.4%	49	4.2%
	基層主管	39	3.3%	22	1.9%	61	5.2%
	一般人員	422	36.1%	231	19.8%	653	55.9%
	直接人員	43	3.7%	348	29.8%	391	33.4%
	總計	562	48.1%	607	51.9%	1,169	100%
年齡	<30	47	4.0%	215	18.4%	262	22.4%
	30-40	260	22.2%	208	17.8%	468	40.0%
	41-50	218	18.6%	139	11.9%	357	30.5%
	>50	37	3.2%	45	3.8%	82	7.0%
	總計	562	48.1%	607	51.9%	1,169	100.0%
學歷	碩士以上	275	23.5%	74	6.3%	349	29.9%
	學士	207	17.7%	120	10.3%	327	28.0%
	其他	80	6.8%	413	35.3%	493	42.2%
	總計	562	48.1%	607	51.9%	1,169	100.0%

公司治理：董事會成員比

類型	男性		女性		總計	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
<30	0	0 %	0	0 %	0	0 %
30-40	0	0 %	0	0 %	0	0 %
41-50	0	0 %	1	11.1%	1	11.1%
>50	8	88.9%	0	0%	8	88.9%
總計	8	88.9%	1	11.1%	9	100%

薪資比

人員類別	男	女
高階主管	1	1.00
中階主管	1	1.01
基層人員	1	0.81
直接人員	1	0.92

高階主管為當地居民的比例

	2021	2022	2023
台灣	100%	100%	100%
海外	33%	33%	33%

註：當地居民定義為主管之所居住國別高階主管（指處級以上主管）。

身心障礙員工僱用

	2021	2022	2023
男	5	3	5
女	7	6	6
合計	12	9	11
員工總數	969	1,273	1,176
占比	1.2%	0.7%	0.9%

非員工工作者

類別	工作內容	男性	女性	總計
承攬商	承攬契約，協助公司修繕設備、建物硬體	93	0	93
工讀生	短期行政工作支援	1	1	2
清潔工	辦公室清潔	1	2	3
視障按摩師	員工按摩	1	1	2

6.2 人才招募與留任

6.2.1 管理方針與執行成果

1. 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。

2. 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) 近三年離職率追蹤。

3. 實際執行

- (1) 2022 至 2023 年間育嬰留職停薪留任率 100%。
- (2) 2021 至 2023 年離職率逐年下降。



6.2.2 多元包容任用

晶睿通訊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為男 50.5%：女 49.5%。

1. 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，制定符合法規規定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 2023 年間，新進正式員工 176 人，其性別及年齡分布情形：

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡	男	女	男	女	男	女
<30	18	52	45	271	16	15
	31.0%	34.4%	81.8%	78.6%	34.0%	7.0%
30-40	60	72	63	93	49	19
	20.9%	34.0%	24.0%	40.4%	18.8%	9.1%
41-50	17	11	32	25	36	25
	11.6%	10.0%	17.0%	19.7%	16.5%	18.0%
>50	2	2	1	0	12	4
	11.1%	6.9%	3.8%	0%	32.4%	8.9%
合計	97	137	141	389	113	63
	19.5%	28.3%	26.5%	52.5%	20.1%	10.4%
新進率	23.8%		48.8%		15.1%	

註：1. 分子為各類別新進人數 / 分母為該類別員工總人數
2. 2022 年因產能需求，故大幅引進外籍女性員工
3. 新進率 = 年度新進人數 / 月平均人數

2. 離職率

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，近三年離職統計如下表：

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡	男	女	男	女	男	女
<30	20	23	20	26	10	35
	34.5%	15.2%	44.4%	7.5%	21.3%	16.3%
30-40	51	43	46	35	22	31
	17.8%	20.3%	17.5%	15.2%	8.5%	14.9%
41-50	17	11	21	21	22	19
	11.6%	10.0%	11.2%	16.5%	10.1%	13.7%
>50	1	2	4	6	3	2
	5.6%	6.9%	15.4%	15.4%	8.1%	4.4%
合計	89	79	91	88	57	87
	17.9%	16.3%	17.1%	13.9%	10.1%	14.3%
離職率	17.0%		15.5%		12.3%	

註：1. 分子為各類別離職人數 / 分母為該類別員工總人數
2. 離職率 = 年度離職人數 / 月平均人數

3. 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 2023 年實際申請人數 12 人，當年度實際復職率 63.6%，2022 至 2023 年間育嬰留職停薪留任率 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	57	19	76
實際申請人數	3	9	12
預計於當年復職人數	3	8	11
當年度實際復職人數	2	5	7
前一年度實際復職人數	2	4	6
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數	2	4	6
育嬰留停申請率	5.26%	47.37%	15.79%
育嬰留停復職率	66.67%	62.50%	63.64%
育嬰留停留任率	100%	100%	100%

註：1. 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
2. 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
3. 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

4. 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、婚姻狀況等而有不同。員工的薪資皆符合所有適用的相關勞動法。每年參與市場薪資調查，並衡量市場薪資水準及經濟指標，以 P75 為標竿，做為員工薪資調整之依據，公司自成立以來年年績效調薪，2022 年更進行結構調薪，平均調幅約 20%、2023 年進行績效調薪，平均調幅約 6%。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，以期吸引、留任與激勵優秀同仁。

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，依員工職務、績效表現及貢獻發予，以確保公司整體薪酬制度達到吸引人才及留才的目標。

(1) 薪酬概況

- A. 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。2023 年員工「薪資福利平均數」為 1,076 仟元。
- B. 公司依營運狀況及個人績效表現發放年終獎金，也提供業績獎金、專利獎金、研發專案獎金、生產效率獎金及長期激勵方案等，以期吸引留任與激勵優秀同仁。
- C. 近幾年實際平均提撥 12.45% 做為員工酬勞，2023 年度亦提撥 12.45% 為員工酬勞。

(2) 具競爭力的薪酬

晶睿通訊提供具競爭力的薪酬，以招募及留用公司營運所需的人才，讓公司穩健成長、永續發展，並且重視同工同酬價值展現，員工薪資不因性別產生差距，2023 年度男性對女性基本薪資比率，高階主管及中階主管約為 1：1、基層及直接人員約為 1：0.85。（本公司基層人員超過 6 成為男性工程師且職務多為研發人員，女性職類多為行政職，因職類不對等所致）。

基層員工對比本公司員工薪酬支付分為固定及變動薪資：固定薪資為每月支付，其支付標準參考同業給付及勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整；變動薪資則來自年終獎金、員工紅利與績效獎金，透過變動薪資，使部分薪酬與營運績效相連結。

晶睿通訊訂定《薪酬管理辦法》及各項獎金辦法，連結績效目標與薪資報酬，藉由新進人員教育訓練與內部郵件系統公告周知員工，使其充分了解公司薪酬制度。公司經理人的薪酬福利均需提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理和薪酬的透明度。

晶睿通訊以台灣為主要營運據點，2023 年非擔任主管員工總體薪酬的平均數約為新台幣 108 萬元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣 95 萬元。最高個人年度總薪酬與其他員工（不包含年度總薪酬最高之個人）年度總薪酬之中位數比率為 3.8 倍；年度總薪酬最高之個人年度總薪酬減少幅度為 6.0%、其他員工（不包含年度總薪酬最高之個人）年度總薪酬之中位數減少幅度為 5.9%，故最高個人年度總薪酬減少幅度和其他員工年度總薪酬之中位數減幅比率相當。

■ 員工平均薪資

年度	非擔任主管職務 之全時員工 (年)		間接人員 平均標準薪資 (月)		間接人員平均標準薪資 / 當地最低薪資		直接人員 平均標準薪資 (月)		直接人員平均標準薪資 / 當地最低薪資	
	薪資平均數	薪資中位數	男	女	男	女	男	女	男	女
2022 年	1,194	1,014	82.5	61.6	3.3	2.4	30.1	29.9	1.2	1.2
2023 年	1,076	953	85.0	64.3	3.2	2.4	30.1	27.8	1.1	1.1

註：2022 年當地最低薪資為 25,250 元；2023 年當地最低薪資為 26,400 元。

6.3 員工發展與教育訓練

6.3.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 提升員工品質意識。
- (2) 培養員工具備符合職等職稱定義之能力。
- (3) 協助管理職進行個人發展計畫，儲備關鍵人才。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 辦理八梯次全面品質管理課程，完訓人數增加 297 人。
- (2) 開辦各職等必修課程，並於晉升時審核是否完成。
- (3) 針對管理職的 RiTE 人才適性測驗開辦團隊溝通工作坊。

3. 實際執行

- (1) 2023 年台灣員工人數合計 1,169 人，全公司總訓練時數為 28,843 小時（含面授及線上課程），平均每人訓練時數 24.7 小時。
- (2) 開辦企業內部講師培訓課程。
- (3) 開辦人才培育策略課程。

2023 年訓練概況說明

訓練概況	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
管理職	114	1,190	4,015	35	30	306	1,044	35	144	1,496	5,058	35
非管理	470	3,486	10,041	21	281	2,006	5,925	21	751	5,492	15,966	21
直接員工	56	196	925	17	475	1,445	6,894	15	531	1,641	7,819	15
總計	640	4,872	14,981	73	786	3,757	13,863	71	1,426	8,629	28,843	71

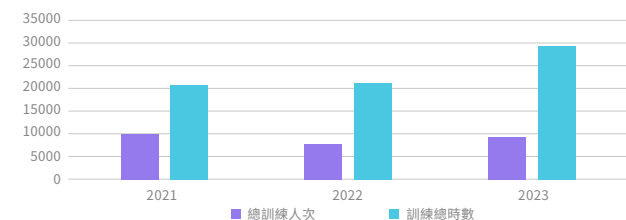
註：1. 台灣員工總人數為 1,169 人，間接員工為 778 人，直接員工為 391 人（以 2023 年 12 月 31 日計算）

2. 【平均每人訓練時數】計算標準為【總受訓時數】/【總人數】

近三年台灣員工人數與總訓練時數

近三年	正式員工人數	訓練人數	訓練總時數（線上 / 實體）	平均每人訓練時數
2023	1,169 人	8,629 人	28,843 小時	24.7 小時
2022	1,273 人	7,540 人	21,709 小時	17.0 小時
2021	969 人	10,347 人	21,464 小時	21.7 小時

近三年訓練總人次與總時數



6.3.2 人才學習與發展

晶睿通訊致力於建立完善的人才培育體系，不斷提升培訓品質，積極聆聽員工的學習需求，並透過課堂互動和評估來調整培訓方案。我們根據員工的職涯發展需求和企業的發展目標，來訂定培訓計劃，幫助員工提升專業技能和核心能力，從而提高工作效率和工作積極性。同時，我們積極參與勞動力發展署的人力提升計劃，為員工提供全方位的學習支持，包括研發創新、資訊技術應用、作業系統專業技能和經營管理等方面。為了讓員工更清晰了解自己的學習發展路徑，我們設計了一系列晉升必修課程，幫助員工預先培養晉升所需的能力，並通過豐富的教學活動和互動設計，讓員工在學習過程中更輕鬆地探索知識，更積極地參與課程。



晉升必修課程



全面品質管理課程



人才性格分析與團隊溝通



DEI 多元共融課程

■ 晶睿通訊晉升必修課程地圖



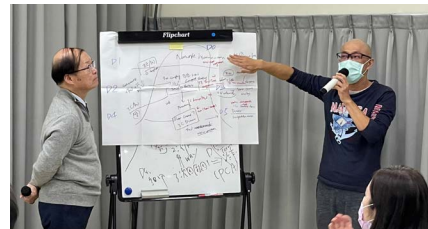
1. 晉升必修課程

晶睿通訊深信持續的學習與成長是員工發展的關鍵。為此，不斷精進晉升必修課程，透過培訓方案讓每位同仁都能夠發揮其最大潛能。這些課程涵蓋了管理職和專業職必要的技能，並根據不同職系進行選擇，以確保每位員工都能夠接受符合其職業需求的培訓。更值得一提的是，我們將晉升必修課程與晉升制度緊密結合，要求員工完成對應職等的課程後方可晉升至下一職等，這樣一來，不僅確保了員工的能力符合職位要求，也為員工的職業生涯發展提供了清晰的指引和支持，2022 年開辦 12 門課程，共 19 梯次，訓練人次為 649 人。2023 年開辦 10 門課程，共 23 梯次，訓練人次為 561 人。



2. 全面品質管理課程

晶睿通訊致力於提供高品質的產品與服務，然而品質不單是後端品管單位的責任，必須由研發設計、生產製造、品質檢驗、行銷推廣等各個環節的同仁，一同將改善及提升商品的品質，因此晶睿通訊推行了全面品質管理課程，讓同仁能更加了解品質的重要性。我們將全面品質管理課程加入基層人員與基層主管的晉升必修課程，並全面調訓中高階主管與同仁參訓，展現公司對於品質意識提升的決心，2023 年共辦理 8 梯次全面品質管理課程，完訓總人數 297 人，相較去年增加 207 人。



3. 人才性格分析與團隊溝通

在團隊溝通中情感是影響成功與失敗的關鍵。若要解決部屬提出的問題，必須先同理他們的情緒和感受，這樣才能引導對方跟我們一同進入理性處理的流程。因此，在理性處理事情或問題之前，我們應該先感同身受對方的當下狀態，包括情緒和感受，與對方站在同一個立場或角度看待情況，然後給予適時的回應和探索。透過人才性格的探索，學習面對不同性格的部屬推測行為背後的正向意圖，並運用同理體恤的回應化解溝通障礙。



4. DEI 多元共融課程

在當今全球化、多元文化的時代，作為積極參與全球布局的企業，晶睿通訊意識到理解和尊重不同背景、信仰、價值觀和身份的重要性。透過多元性、包容性和公平性（DEI）課程，致力於推動和促進多元共融，引領同仁探索如何在職場建立更具包容、理解和和諧的環境。在這個課程中，深入探討多元共融的核心概念，包括文化敏感性、跨文化溝通、平等和包容性。通過分享案例和互動討論，參與者將有機會學習如何在個人、職業和社會層面實踐多元共融。



6.3.3 績效回饋與發展

1. 完善的績效管理制度

晶睿通訊的績效管理制度分為上半年、下半年及總年度，每年上半年及下半年開始，主管即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，並協助部屬設定與組織目標一致的個人績效目標；而針對不同階層的主管同仁，也會訂定不同的比例在承接組織或團隊目標。在我們的績效管理中，強調一對一（One on One, O3）的回饋與輔導，在期中及期末績效檢視時，主管給予部屬鼓勵與回饋的同時，亦給予其適時的協助，幫助其達成個人績效目標。

■ 績效管理制度流程



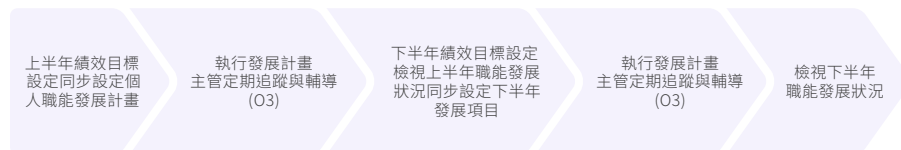
■ 績效考核人數

類型	性別		職務		總人數
	男性	女性	間接人	直接人員	合計
參與 KPI 人數	553	358	757	154	911
實際人數	563	606	778	391	1,169
百分比	98.2%	59.1%	97.3%	39.4%	77.9%

註：2023 年外籍移工 253 人且均為女性，因定期合約屬性，僅進行日常管理以即時評估其績效表現，並未參與個人年度 KPI 評核。

2. 個人發展計畫 (IDP)

晶睿通訊自 2020 年起全面導入個人發展計畫 (IDP)，以尊重員工觀點出發，促使員工整合自己及組織的需求，提出個人目標與達成途徑，進而規劃個人發展計畫。於 2021 年則正式將 IDP 併入績效管理制度中運作，透過主管及員工定期的 One-on-One (O3) 溝通，協助員工提升個人職能。藉由執行員工個人發展計畫，主管也能夠針對同仁所計畫的發展項目，安排適切的教育訓練，協助部屬學習與發展。



為了讓管理職能夠針對自己所需要精進的能力規劃更精確的發展計畫，晶睿通訊於 2022 年進行管理職能 and 人格特質測評，將個人測評結果提供給主管作為規劃個人發展計畫時的參考依據，於 2023 年以人才性格為出發點辦理團隊溝通工作坊，使主管了解不同性格的溝通及培育方式，打破溝通藩籬，建立順暢的績效回饋對話。

■ 管理職能 360 度測評

採用台達集團管理職能 360 度測評工具作為所有主管管理能力發展參考，綜合主管、同儕（同部門 / 不同部門）、部屬的回饋，以及自我評估，幫助主管能夠更客觀地了解自身在工作職能上的優勢及發展需求。

■ RiTE 人才適性測驗

採用 RiTE 人才適性測驗作為主管個人發展的參考，提升主管對於個人性格特質的自我了解，有助於同理他人以及促進團隊溝通成效，同時也可以發揮優勢並持續精進自我。

6.4 員工人權與溝通

6.4.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 遵守 RBA 責任商業聯盟規範，並申請評級鑑定。
- (2) 營造良好工安環境，建立友善職場文化。
- (3) 多元溝通管道，傾聽同仁聲音並即時回應需求。
- (4) 性別平等職場，提高女性影響力。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 定期檢視政策適法性，持續改善，申請 RBA 評級並通過。
- (2) 定期檢視職場安全，達成廠內零職災目標。
- (3) 每季度進行勞資會議及福委會，每半年度員工溝通大會，定期進行員工敬業度調查，不定期召開聚焦團體座談會，並隨時開放員工意見信箱。
- (4) 女性主管占比目標為 15%。

3. 實際執行

- (1) 2023 年通過 RBA 責任商業聯盟，取得銀級認證；獲頒新北市政府友善移工獎。
- (2) 定期進行設備、設施安全檢查、職安教育訓練、防災演習（詳述於 6.6 職業安全與衛生）。
- (3) 辦理 5 場次福利委員會會議、4 場次勞資會議，員工透過勞資會議反應 22 件問題，公司皆已公開回應。
- (4) 舉辦每半年線上員工溝通大會，每月定期舉辦內部溝通會，共 14 個場次。
- (5) 2023 年度女性高階主管比例為 7%。

6.4.2 關注人權，注重溝通

晶睿通訊認為人權是每個人都應享有的基本權利，包括自由和受到公正對待的標準，並深信人權是價值觀的核心，應貫穿所有業務的範疇。晶睿通訊支持並遵守國際勞工和人權標準，包括聯合國全球盟約、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以及負責任商業聯盟（簡稱 RBA）等，同時遵循所在國家的法規。尊重並重視所有合作夥伴，包括晶睿通訊的員工、子公司、商業夥伴、供應商和承攬商。公司制定了人權管理政策，遵從人權公約的保障原則，並公布於我們的網站。2023 年我們依循 RBA 責任商業聯盟各指標建議，持續提升勞工權益，並主動申請評級鑑定，取得銀級認證。

■ 晶睿通訊人權承諾

- 夥伴組成多樣化及職場反歧視
- 符合或優於法令的工時、工資與福利
- 依營運所在國法規維護員工就業自由
- 不允許商業夥伴有強迫勞動及人口販運之行為
- 拒絕雇用童工及未成年工
- 落實職場人道待遇
- 維護員工宗教自由
- 維護員工結社自由
- 維護員工工作環境健康與安全
- 遵守道德行為準則
- 要求商業夥伴遵守價值鏈責任
- 設置舉報管道與落實矯正流程

■ 人權政策聲明



註：刊登於晶睿通訊官網之公司治理專區

1. 具體管理方案

- (1) 晶睿通訊採用一套流程進行管理，以尋求完全地遵循晶睿通訊人權政策。相關做法包含自評表、稽核等；舉報及矯正流程將持續進行；員工、合作夥伴、供應商以及承攬商若有疑慮，可以透過各種保密管道傳達與溝通，並保存相關文件與記錄。
- (2) 為了確保政策被依循，遵循台達集團的檢舉制度管理辦法制定晶睿通訊檢舉申訴辦法，設置正式的舉報管道提供員工、供應商，以及其他外部利害關係人舉報非法、違反人權、行為準則或誠信經營守則之行為。舉報信箱為 GRIEVANCE@vivotek.com，由專人受理並即時採取相關措施，對於檢舉資料予以嚴格保密，收到舉報後將啟動調查違反狀況，於一個月內結案，必要時得延長一個月，並將調查結果時以「檢舉申訴回覆表」回覆申訴人。
- (3) 晶睿通訊注重員工身心健康，除了每年定期健康檢查追蹤健康狀況，亦與專業心理諮詢團隊合作，提供員工免費人際、家庭、工作、財務、法律等議題的諮詢服務。
- (4) 每年提供全體員工優於法令的七天給薪旅遊假，讓員工適時放鬆身心靈，落實工作與生活平衡。
- (5) 2023 年辦理的人權政策、性騷擾防治以及職場不法侵害防治宣導，三門訓練累計參與 4,137 人次，合計時數 3,400 小時。
- (6) 在外籍移工就業前以書面形式並以其母語提供就業條款和條件，並口頭說明就業的關鍵條款和條件，以便使移工了解雇用條款。
- (7) 落實禁用童工，並保障外籍移工的工作時間、休息時間、薪資計算、證件持有權符合規範。
- (8) 面對不同國籍文化尊重開放宗教活動及集會結社自由。

2. 公平對待公司員工

晶睿通訊不向勞工收取任何招聘費用或其他與雇用相關的費用。一些常見的情況是，國內外的人力仲介公司可能會要求外籍移工支付相關的聘僱費用、開銷費用或保證金，晶睿通訊會關切這樣的行為並採取行動。此外，如果根據法律規定，移工需要直接支付費用或承擔支出，包括入職前或入職後，國內外的人力仲介公司不得收取超過法定費用的金額，而且應按實際產生的費用收取。這些費用將於移工正式僱用後由晶睿通訊支付給第三方人力仲介公司，或者退還給移工本人。

3. 員工權益與溝通

(1) 多元的溝通機制與實際行動

晶睿通訊希望能在不同情境中傾聽員工的聲音，因此創造多元的溝通方式，2023 年我們辦理了 6 場次全員溝通大會、7 場次總經理與員工溝通會、1 場次移工幹部座談會、5 場次福利委員會會議和 4 場次勞資會議，並多管道的開放 1999 信箱及員工意見信箱，透過與同仁的溝通建立更友善的工作環境與提升員工福祉。



(2) 員工敬業度調查與改善計畫

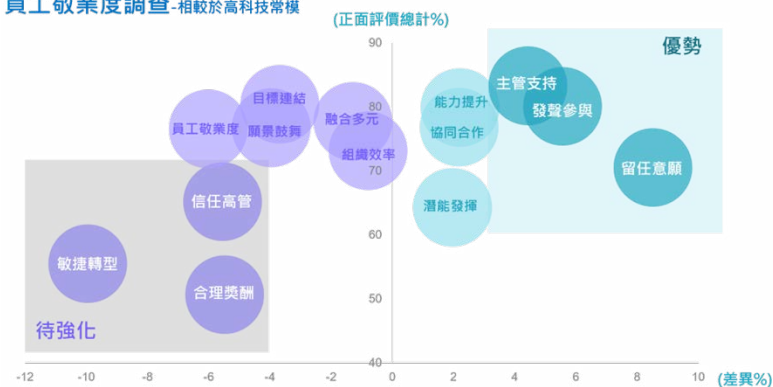
除了日常溝通以外，晶睿通訊也使用員工敬業度調查工具進行員工意見普查，統計調查結果找出相較於其他科技業，員工認同的優勢，如主管支持、發聲參與、留任意願，以及待改善的議題，如敏捷轉型、信任高管，而這些議題也於高階主管年度策略會議時公開探討，會後由各處提出改善方案，並列入年度績效目標之中來落實改善行動。於 2023 年由各處展開了 35 項改善計畫，並有 10 項已達改善目標。

(3) 雙向溝通後的實際行動

透過了解員工想法與溝通，持續追蹤相關部門處理狀況，於 2023 年宣布的措施，包含導入更完整的 OA 系統、導入新版 SAP 系統、設置員工期待的冰飲水機、加裝辦公區冷氣機、全面更換人體工學辦公座椅、因應新系統更新製造流程、調整合作夥伴品牌授權申請流程。

■ 員工敬業度調查

員工敬業度調查-相較於高科技常模



6.4.3 職場多元化及性別平等

1. 多元化政策

晶睿通訊的員工來自各種不同背景，我們重視多元性，致力於打造一個包容且尊重每個人的工作環境。我們確保工作場所達到性別平等，提供平等的機會，包括同工同酬、職業發展機會，並無視性別、種族、民族、國籍、宗教、身體狀況、性取向、懷孕狀況、婚姻狀態、年齡或政治立場。晶睿通訊深信多元性是組織力和創新力的源泉，我們致力於營造職場文化，讓每個人都感到被重視，並能夠真實展現自我。

■ 2023 年女性員工職級占比

指標	占比	2030 年目標
女性總員工 (%)	52%	-
女性佔所有主管 (%)	22%	-
女性佔高階主管 (%)	7%	15%

2023 年晶睿通訊員工組成來自 14 個國家，晉用 11 位身障人士，男性及女性員工比為 1:1.08，女生主管占比為 22%；男女性薪資比 1:0.85，詳細人數、比例與薪資比分析請見 6.1 員工概況、6.2 人才招募與留任。

2. 性別平等職場

為確保工作場所的多元性和平等性得以實現，我們制定的最新版性騷擾防治及申訴辦法，已經過主管機關的審核通過。同時，我們提供申訴管道，透過內部教育訓練宣導，以防止歧視、騷擾或不平等待遇的發生。對於違反規定的員工，我們將採取適當的懲處。



6.4.4 員工道德行為準則

1. 對員工及供應商規範

為期能創造更佳業績並提供更好、更完善之產品予客戶，遵從法律及道德原則，來維護公司之資產、權益及形象，使晶睿通訊得以永續經營及發展，並使利害關係人更加瞭解公司道德標準，因此訂定道德行為準則。隨公司發展及因應不同情況，將定期檢視與增修。

晶睿通訊的防範貪腐或賄賂政策展現了對於廉潔商業行為的高度重視。我們明確表明，堅決不允許任何形式的貪腐或賄賂行為，並對此採取零容忍的態度。我們承諾嚴格遵守所有相關的法律和法規，包括美國海外反腐敗行為法（FCPA）等。公司不僅禁止向任何晶睿通訊員工提供賄賂或不正當利益，更不允許在任何交易或活動中從事不誠信的行為，如提供不實報價或以假冒真等方式。此外，晶睿通訊也明確表明對於違反此政策的行為將採取嚴厲的懲處，包括法律責任和賠償晶睿通訊所受的損失。這些措施不僅表明了晶睿通訊對於商業道德和法律遵循的承諾，同時也體現了公司對於建立公平、透明、誠信的企業文化的重視。因此晶睿通訊要求員工與供應商遵守廉潔承諾，以下為承諾書內容：

應嚴格遵守廉潔誠信原則，並在任何時候都遵守所有適用於晶睿通訊與商業行為準則相關的法律及法規，包括但不限於美國海外反腐敗行為法（若有其適用）及其他反賄賂法。

不直接或間接對晶睿通訊之員工提供現金、有價證券、非公司制式禮品、休閒或旅遊之招待、或其他任何形式之賄賂、回扣或不正當利益輸送，或進行非依公務上指定之借貸、租賃、投資、及任何非屬直接公務往來之活動。

不給予晶睿通訊所有員工個人及其親友酬庸式的工作安排，依晶睿集團行為準則中關於避免利益衝突的規定，若有已知員工與晶睿通訊員工為親友關係，且其所從事之工作、業務、投資或活動與晶睿通訊可能發生業務交易關係時，需按照「晶睿集團廠商所屬員工參與和晶睿集團有關之業務交易申報表」中所定義之親友關係及內容據實填寫回報。

- 不為任何損害晶睿通訊利益及形象之行為。
- 忠實地執行各項買賣及交易行為，包括但不限於物料之採購，委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關及委外代理等之往來交易。
- 對曾經主動或被動破壞採購紀律之晶睿通訊員工，應透過晶睿通訊所提供的申訴管道予以申訴。

2. 內部教育訓練

每年教育訓練進行宣導，除道德行為準則，也包含誠信經營守則、防制職場性騷擾、不法侵害、內線交易等公司必修訓練，以維護良好的職場環境。2023 年四門課程累計訓練 5,612 人次，總計訓練時數 4,137 小時。

■ 道德行為準則

1. 防止利益衝突
2. 避免圖私利之機會
3. 對營業秘密盡到保密責任
4. 公平交易
5. 保護並適當使用公司資產
6. 遵循法令規章
7. 呈報任何非法或違反道德行為準則之行為

■ 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。

■ 友善職場

- 我們不接受任何一種形式的強迫勞動，致力於提供工作者一個清潔、健康，以及安全的工作環境給所有員工。為了提供更好的保護，我們維護職業健康與安全的管理系統，遵守相關法規要求以降低健康與安全的風險。
- 不容許在工作場域所有任何形式的暴力或騷擾，包含性騷擾、性虐待、體罰、身心強迫、言語辱罵，或任何形式之威脅恐嚇。
- 僱主或中介人不得要求勞工繳付招聘費用或其他與其聘用相關的費用。如發現勞工須繳付任何該等費用，該等費用須交還予勞工。

晶睿通訊向所有員工宣導應恪守道德行為準則公平交易政策，遵守各國競爭法、公平交易法及反托拉斯法之規定，不得與其他具競爭關係之公司、客戶、經銷商、供應商為要約、引誘、協議或從事任何聯合訂價、壟斷市場、約定轉售價格、阻止他人競爭、綁標等聯合行為，或以脅迫、利誘或其它不正當之方法為限制競爭或妨礙公平競爭之行為。

■ 內部誠信經營課程

晶睿通訊安排每年一次誠信經營課程訓練，公司全體人員課程參與率 93%(計算截至 2023 年 10 月底，請見公司官網)。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：

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

(4) 違反誠信經營守則事項

- 行賄及收賄。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。

- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 固定價格、操縱投標、限制產量與配額，或以分配顧客、供應商、營運區域或商業種類等方式，分享或分割市場。
- 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、健康與安全。
- 洩漏其所知悉之本公司商業機密或其他重大資訊予他人。
- 利用所知悉之未公開資訊從事內線交易或洩露予他人。

(5) 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。

(6) 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。

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

晶睿通訊長期致力於提供員工多元且完善的福利措施，注重員工的身心靈健康，打造幸福職場。

■ 晶睿通訊提供多元福利

友善職場

- 年年調薪
- 節金與生日禮金
- 新人到職享優給特休
- 每位員工皆享公益假
- 全薪黃金旅遊週
- 彈性工時、居家辦公
- 無限供應零食 / 飲料吧

身心健康

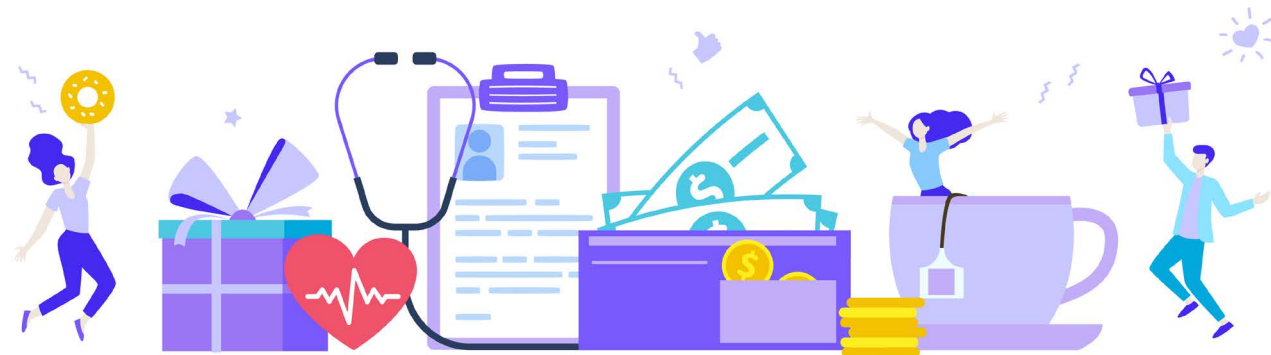
- 每年員工健檢
- 員工協助方案
- 視障按摩服務
- 每月醫生臨廠健康諮詢
- 健康講座

休閒娛樂

- 多元社團活動
- 運動休憩區
- 員工旅遊補助
- 部門聚餐補助

家庭照顧

- 員工哺乳室
- 員工家庭日
- 結婚／生育補助
- 喪事奠儀補助
- 眷屬團保加保方案



1. 優給新人特休假、全體員工公益假、黃金旅遊週

為給予每位新進同仁良好的到職體驗並鼓勵同仁工作與生活平衡，我們提供優於勞基法的「新人特休假」，方便新進同仁休假安排。此外，為鼓勵同仁參與公益及永續相關活動，除了公司於正常上班時間舉辦的公益活動可以公假自由參加外，每位員工於假日自主投入社會公益活動，皆可享有一天公益假，共同為社會貢獻一份心力。我們同時也鼓勵員工在工作之餘放鬆身心，透過於年度行事曆中規劃黃金旅遊週的時間，讓同仁有更多的時間可以休息以及安排旅遊活動。

2. 每年員工健檢、每月醫生臨場健康諮詢

晶睿通訊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，幫助同仁對自我的健康狀況有更全面的了解。2023 年度健康檢查於 8 月委託專業醫療院所至公司進行，2023 年共有 884 人參與健檢，到檢率 99.7%。除了每年員工健檢之外，每月亦邀請特聘醫師到廠提供工作健康相關諮詢服務，有需要的同仁皆可至現場諮詢，2023 年累計共 122 人次進行諮詢；2023 年亦安排三場健康講座及一場流感疫苗施打，邀請各大名醫到廠分享健康資訊，共 266 人次參與。

2023 年健康檢查

醫院名稱	健檢時間	對象	應檢	實檢	未檢	到檢率
雙和醫院 (到院)	08/21-10/31	副處長以上 (含台南)	23	23	0	100%
		資深課長、部門主管 (含新竹、台中)	90	89	1	99%
	小計		113	112	1	99%
新店耕莘 (巡迴)	8/1-2、8/15-16、9/1	中和	619	617	2	99.7%
	8/10	桃園	141	141	0	100%
	8/8-8/23	台南	14	14	0	100%
	小計		774	772	2	99.7%
總計			887	884	3	99.7%

3. 員工協助方案

自 2016 年起，我們與「興智國際企業管理整合諮詢有限公司」合作導入員工協助方案(EAP)，每年每位員工皆享有三次的免費諮詢服務，諮詢範圍包含心理、精神醫療、管理等三個層面，我們希望透過此協助方案，幫助有需要的同仁獲得最安心與專業的協助。在晶睿通訊裡每位同仁都擁有一張員工協助小卡，如果遇到任何緊急事件皆可快速與 EAP 進行聯繫，取得最及時與專業的協助。

2023 年間總計有 85 人次使用電話諮詢，11 人次使用個人諮詢協助方案，整體使用滿意度平均高達 97.7 分。

員工協助方案連絡小卡



近三年 EAP 使用人次與滿意度

EAP 服務項目	2021	2022	2023
電話諮詢 (人次)	214	76	85
個人諮詢協助方案 (人次)	24	5	11
滿意度 (百分等第)	95.2	95.2	97.7

4. 運動休憩區

晶睿通訊重視員工的身心靈健康，內部設有運動休憩區，含重量訓練器材、跑步機、腳踏車、籃球機、桌上曲棍球機及飛鏢等，鼓勵員工在工作忙碌之餘，也要適時活動筋骨，舒緩疲勞的身體。



2023 年投籃機比賽



5. 多元社團活動

工作與生活平衡是我們所重視的，晶睿通訊鼓勵員工參加社團活動，亦鼓勵員工成立不同性質的社團，並補助經費及提供活動場地，除了可以釋放工作壓力之外，同時也能夠促進員工交流，凝聚情感與向心力。

2023 年社團活動



6. 員工家庭日

每年春季及秋季皆會舉辦員工家庭日一日遊，歡迎同仁攜家帶眷一同參與，凝聚同仁之間的情感，也促進跨部門的交流，共創美好回憶。

2023 年春季員工家庭日



2023 年秋季員工家庭日



6.5.2 員工福利及保險制度

晶睿通訊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%，做為員工福利支出。

■ 近三年員工福利支出統計，範圍為晶睿通訊總公司

項目	2021		2022		2023	
	人次	金額	人次	金額	人次	金額
結婚補助	16	\$ 96,000	22	\$126,000	21	\$126,000
生育補助	24	\$144,000	23	\$135,000	22	\$138,000
喪葬補助	21	\$105,000	31	\$162,500	22	\$110,000
旅遊補助	771	\$5,909,307	825	\$6,262,673	887	\$8,408,360
社團補助	-	\$35,520	-	\$276,925	-	\$260,582
聚餐補助	-	-	-	\$538,363	-	\$1,075,294
生日禮金	971	\$1,456,500	945	\$1,512,000	1221	\$1,953,600
端午節金	993	\$1,341,800	964	\$1,312,900	1310	\$1,918,200
中秋節金	961	\$1,305,500	1130	\$2,101,600	1258	\$3,087,700
合計		\$10,393,627		\$12,427,961		\$17,077,736

6.5.3 完善的保險及退休提撥制度

晶睿通訊提供員工符合法令之社會保險，以保障員工基本權益，除依法提供同仁勞工保險（含就業保險）及全民健康保險外，亦額外提供團體意外保險、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。

晶睿通訊亦重視員工退休後的權益，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」；2005 年 7 月 1 日起到職者或選擇適用「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% 至 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。

■ 舊制退休金計畫

1. 參與資格	所有符合條件的員工都必須參加退休計畫	
2. 退休年齡	2-1. 自請退休	2-2. 強制退休
	(1) 服務年資滿二十五年以上者 (2) 服務年資滿十五年以上且年滿五十五歲者 (3) 服務年資滿十年以上且年滿六十歲者	(1) 年滿六十五歲者 (2) 身心障礙不堪勝任工作者
3. 退休金計算方式	(1) 工作年資每滿一年給予二個基數之退休金 (2) 超過十五年部份之年資每滿一年給予一個基數 (3) 基數累積最高不得超過四十五個基數 (4) 年資未滿半年者以半年計，滿半年未滿一年者以一年計 (5) 適用勞退條例之年資不納入基數計算	
4. 提撥方式	每月薪資總額 2% 至 15% 範圍內按月提撥至中央信託局舊制退休準備金帳戶	
5. 定期精算	每年年底定期請會計師依據 (1) 折現率 (2) 預期未來薪資水準增加率 (3) 員工離退率 (4) 員工概況等因子進行退休金負債估算，並產出精算報告，以確保退休金帳戶有足額資金以支付員工退休金	

6.6 職業安全與衛生

1. 職業安全與衛生管理系統

晶睿通訊致力於提供員工安全健康的工作環境，這是作為企業公民最基本的責任之一，並設置專門的職業安全衛生管理單位及相關人員，遵循職業安全衛生管理系統 P-D-C-A 的精神推行職業安全衛生管理工作，負責職業安全衛生管理擬定、規劃、推動、監督與查核等，並改善工作環境安全減少甚至消除工作場所的危害和相關疾病等。

依法成立職業安全衛生委員會，每季召開一次職業安全衛生委員會會議，審議、協調及建議職業安全衛生管理事項、員工健康及工作環境安全相關議題，並定期追蹤執行情形。

2023 年職業安全衛生委員會重點討論事項

重點討論議題	勞工代表占比	補充說明
COVID-19 嚴重特殊傳染性肺炎防疫應變措施	50%	員工代表人數：4 人 委員會總人數：8 人
健康保護計畫		
環境安全衛生改善		

2. 風險評估與管理

為維護同仁執行職務之安全性，藉由危害辨識及風險評估分析並制訂作業危害鑑別程序書等相關計畫以期減少同仁作業風險，提高職場作業安全性；虛驚事件為潛在的風險，晶睿通訊善用職安衛管理系統追蹤虛驚事件通報與矯正措施，2023 年鑑別出 45 項作業危害風險，皆為低風險，虛驚事件共有 3 件已改善完成。此外，COVID-19 的疫情狀況也是 2023 年關注的重點之一，為防止 COVID-19 疫情影響工作者健康及公司營運，採取滾動式調整防疫管理措施，以預防高風險人員進出廠區。

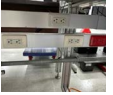
3. 職業安全衛生查核

為確保工作者及廠區安全，除遵守政府法規及公司作業標準，並定期進行設備、設施安全檢查，包含空壓機每年定期檢查 1 次、局部排氣機每年定期檢查 1 次、飲用水每季委外檢測一次（共 4 次）、電盤每季檢查一次（共 4 次）、消防設備自主檢查每月 1 次（共 12 次）、職安人員巡檢每月一次（共 12 次），藉由定期檢查及巡檢 2023 年共發現 24 項缺失，並對缺失項目進行檢討改善及教育訓練。

設備設施安全檢查

類別	檢查頻率	總檢查次數	檢查結果
空壓機	每年一次	1 次	符合
局部排氣機	每年一次	1 次	符合
飲用水質檢測	每季一次	4 次	符合
電盤檢查	每季一次	4 次	符合
消防設備自主檢查	每月一次	12 次	符合
職安人員巡檢	每月一次	12 次	24 項缺失

缺失改善前、後

缺失	逃生動線雜物堆放	新購機台未有操作指示及緊急停止標示	緊急方向逃生燈故障不亮	插座 110V、220V，無明確標示電壓值
改善前				
改善後				

4. 消防安全管理

2023 年廠內無發生火災事件，藉由電器使用安全宣導、每月 1 次消防設備自主檢查 (檢查項目包含：滅火器、室內消防栓、標示設備、緊急照明設備、避難器具、室內排煙設備等) 及每年一次委由合格消防安全設備檢修專業機構進行消檢申報，以確保消防設備之功能正常及保護人員生命安全。

6. 安全衛生教育訓練與宣導

為提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，增加同仁對工作環境的危害認知能力與災害應變能力所需的安全衛生知識及觀念，依職業安全衛生管理規章，執行 2023 年新人及在職教育訓練 (一般安全衛生)、消防疏散演練及職安衛人員複訓、防火管理人員複訓、急救人員初訓與複訓等內容。所有參與訓練的人員在訓練後進行測驗以評估訓練之有效性，教育訓練人次為 1,646 人次，總訓練時數為 6,098 小時。

教育訓練類別與時數

類別	次數 / 人	總時數 / 時
新進人員及在職人員安全衛生教育訓練	917	3,081
消防演練	715	2,860
勞安人員複訓	2	12
急救人員初訓	7	126
急救人員複訓	3	9
防火管理人複訓	1	6
堆高機操作人員	1	18
總計	1,646	6,098

5. 環境安全衛生管理

為確保飲用安全、提升廠區飲用水品質，每季委外專業機構檢測水質，以掌控作業環境中危害因子狀況；為確保環境衛生，加強環境清潔及定期消毒，以減少病媒孳生。

訓練與演練



安全衛生教育訓練



消防演練

7. 員工健康管理

晶睿通訊採取優於法規每年定期辦理健康檢查，2023 年全員健康檢查共有 887 人參與，到檢率達 99.7%；為保護員工健康，依勞工健康保護規則之法規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，職業衛生護理師透過員工健檢進行健康風險分級管理，並辦理臨場健康諮詢服務，每月安排職業專科醫師到廠進行諮詢，透過職業專科醫師協助進行評估與諮詢建議，以達到早期預防之效益，2023 年報名諮詢共有 122 人次。

為提升同仁對癌症相關認知，及注重早期篩檢癌症的重要性，辦理三場癌症相關講座（癌症概述、大腸癌、肺癌），並安排衛生福利部國民健康署推動之四癌篩檢（乳癌、子宮頸癌、大腸癌、口腔癌），以利早期發現癌症或其癌前病變。另外，因應秋冬流感來襲，辦理流感講座及媒合雙和醫院至廠區辦理流感疫苗接種，提升同仁保護力。

健康檢查及健康講座



健康檢查



醫師臨場健康服務



流感講座



癌症講座



流感疫苗施打



四癌篩檢

8. 承攬商進廠安全管理

公司對於承攬商之管理制定承攬商管理作業規定，明確規範進廠承攬商應遵守職業安全衛生法令，入廠時需接受安全教育講習並取得合格施工承攬證及告知危害事項，以利承攬商確實瞭解施工環境之安全性以及安全措施後，始得進入廠區作業，2023 年各項工程之承攬商人員無發生職業災害。

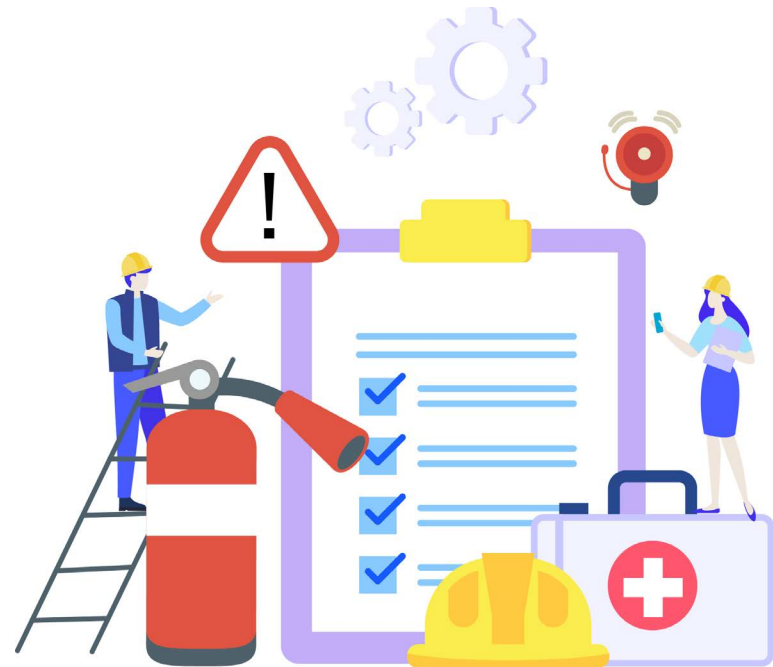
9. 職業安全衛生管理成效及展望

依職業安全衛生管理計畫、職業安全衛生管理規章及安全衛生工作守則，確保安全制度落實，2023 年廠區無重大職業災害，失能傷害頻率 (FR) 為 0，失能傷害嚴重率 (SR) 為 0，無發生職業病案例，2024 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。

2023 年職業災害統計

類別	男	女	合計
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0
職業病率 (ODR)	0	0	0

註：統計數字不含上（下）班交通事故



6.7 社會參與

6.7.1 落實社會參與和關懷

1. 具體行動關懷弱勢

每逢中秋節，晶睿通訊採購月餅禮盒、柚子等節慶食品，贈送三家育幼院，分別為財團法人忠義社會福利事業基金會附設臺北市私立忠義育幼院、財團法人天主教福利會附設新北市私立約納家園，以及財團法人基督教臺北市私立伯大尼兒少家園，讓孩童們在中秋佳節感受到溫暖的節慶氣氛。

為了應對夏季的高溫，晶睿通訊亦捐贈冷氣機予伯大尼兒少家園的廚房，讓他們能夠在更舒適的環境下為孩童準備美味食物。此外，辦公室汰舊的 420 張辦公椅分別捐贈 17 家等社會機構，包含小胖威利病友關懷協會、文山關愛之家、新北市私立約納家園、桃園教養院、臺北市私立伯大尼兒少家園、台北愛鄰育幼協會、安康啟智教養院、仁友愛心家園、嘉惠教養院、長長教養院、龍潭教養院、平鎮教養院、心燈啟智教養院、柏陽護理之家、康福智能發展中心、八德教養院、小胖威利病友關懷協會 - 駐所。

■ 2023 捐贈中秋月餅、柚子



■ 2023 捐贈冷氣



■ 2023 捐贈辦公椅



■ 2023 捐贈辦公椅、獲頒感謝狀



2. 響應永續公益採購

晶睿通訊於公司活動進行採購時，選擇樂芽庇護工場所製作的愛心茶點，供應商的選擇，展現對社會公益與環境永續的關懷心意。樂芽提供友善身心障礙者的包容性職場，並注重永續消費議題，選擇永續食材，動物福利雞蛋，採用在地米穀粉。供應的茶點也將包裝作簡化，避免過度包裝及使用紙盒代替塑膠袋，並鼓勵員工們自帶環保杯，響應環保與有效降低廢棄物。

3. 實施志工假擴大參與

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。

6.7.2 2023 年企業永續活動

1. 活動緣起

積極推動企業永續，打造專屬的「安全地圖」企業永續活動，連續三年帶領公司員工走向第一線，由晶睿通訊的同仁跨部門組成安防小隊，找出社會上面臨的安全痛點，除了捐贈安防攝影機，更給予走訪單位，實務上的安全專業建議，提供該場域的環境優化報告，明確記錄安全或不安全範圍，針對不安全的範圍應如何強化安全性等實質內容，創造企業提升自身能力與社會場域更加安全的雙贏局面。

晶睿通訊為協助完善校園安全網，於 2023 年發起教育性的公益行動，首次跨足教育領域、走入國小校園，針對台北市雙溪國小推出「打造安全地圖，守護雙溪學童」的安全永續行動，包含捐贈網路攝影機來改善校園安全管理設備，透過活動教導學生安全知識，並為校方設計出環境安全優化方案，用專業和熱情以及團隊合作，建構安全、安心場域。晶睿通訊寓教於樂，持續以獨有的社會參與模式，逐漸走出專屬的安防永續道路。

■ 「打造安全地圖，守護雙溪學童」永續活動



2023

打造安全地圖 守護雙溪學童

活動日期
12/14(四)

活動時間
9:30-18:00

活動地點
臺北市士林區雙溪國小

名額有限，立即報名▶

2. 活動內容

台北市雙溪國小自然資源豐富，校區建築物依山而建，坡度傾斜，因此遍布階梯。觀察學童在校內易發生意外事件，因此針對中低年級學童，設計豐富有趣的安全知識闖關活動，藉以達到實作宣導用意。以遊戲化方式，由安防小隊化身為關主，教導如何正確安全的搬運重物，以及碰到意外碰撞，亦可使用「護身倒法」安全的摔倒方式，讓意外發生當下可即時進行保護措施。

■ 透過安全知識闖關活動及思考工作坊，提升校園環境安全。



除了安全知識闖關活動，晶睿通訊舉辦設計思考工作坊，藉由實地校園觀察、學童訪談，找出校園內危險的地方。來自產品、研發、行銷等跨部門成員運用安防專長，提出創意實用解方，並就地取材進行原型設計，提出多款創意互動裝置，在維持雙溪國小校園特色下，保有學童安全就學環境。

為了讓安全知識融入學童生活，晶睿通訊更將安全闖關活動的知識製成 A4 墊板作為安全小物分享全校學生。

■ 晶睿通訊安全小物——墊板



3. 活動成果

晶睿通訊以「關懷」為核心價值落實品牌精神，每年舉辦安全地圖的永續行動，第一年走入社區，保障鄰里安全，第二年為安康啟智教養院提供危險隱患解決方案，第三年創造雙溪國小更安全的就學環境。晶睿通訊致力打造安心的生活場域，三年來持續為社會、環境優化提案，建構具安全、韌性及永續特質的環境，為營造安心居住環境而努力。

■ 晶睿通訊持續以獨有的社會參與模式，逐漸走出專屬的安防永續道路



晶睿通訊總經理 - 廖禎祺：

同仁發揮自身的安防專長，更能以同理心，設身處地為學童打造出安全的校園環境。回饋社會的同時，也能從行動中獲得收穫，創造更貼近使用者需求的安防產品，守護每個人的安全。



晶睿通訊發言人暨全球行銷處處長 - 謝邦彥：

我們以好玩的方式，為雙溪國小設計安全知識闖關活動，希望能帶給他們不同面向的知識教育，增進學童的安全意識，提高保護自己的警覺，降低受傷風險。



雙溪國小校長 - 廖大炯：

我們非常重視學生的安全，非常感謝晶睿通訊捐贈網路攝影機給校方，藉由安全地圖活動，加強校園安全管理設備，透過遊戲活動，增加學童的安全知識，更為校方提出多面向的校園安全優化提案。



附錄

7.1 報告書範圍邊界

7.2 GRI 索引表與永續揭露主題與指標

7.3 第三方查證報告 / 確信



7.1 報告書範圍邊界

本報告書涵蓋範疇考量揭露訊息實質性及實際管理需求，以晶睿通訊總公司為報導邊界，如有例外則於各章節補充說明。

另，本報告書第 3.6 章與 5.3 章涉及資訊重編，前者基於符合集團廠商定義的調整，因此更正 2021 至 2023 年供應商數據；後者是基於公司執行溫室氣體查證作業與用水量計算基準調整，更正 2021 年至 2023 年用電量與能源消耗數據，更正處對公司均無重大衝擊。

本報告書報導範圍邊界，與 112 年財務報告的報導實體，說明如下包含、晶睿通訊海外分公司及晶睿通訊子公司，如下清單列表：

晶睿通訊總公司

包含台灣地區辦公室與廠房：本報告書與 112 年財務報告書報導範圍邊界一致。

1. 中和辦公室與廠房：

中和區連城路 192 號 5 樓與 6 樓及 168 號 4 樓 / 5 樓 / 9 樓 / 10 樓

2. 桃園廠房：

桃園市龜山區山鶯路 268 號 4 樓與 5 樓及 252 號 3 樓

3. 其他地區辦公室：

- 新竹市四維路 130 號 7 樓之 1
- 台中市北屯區文心路四段 875 號 4 樓之 B
- 台南市永康區中華路 425 號 18 樓之 6
- 高雄市苓雅區四維四路 199 號 12 樓之 B06

晶睿通訊海外公司及子公司

本報告書與 112 年財務報告書報導範圍邊界，就財務數據一致，其餘涉及晶睿通訊海外公司與子公司，則會備註於各章節內容或表格。

1. 歐洲子公司
2. 日本子公司
3. 美國子公司
4. 印度辦事處
5. 墨西哥辦事處
6. 歐特斯股份有限公司 (2023 年 3 月處分股權)
7. 高譽科技股份有限公司
8. 新思代科技股份有限公司

7.2 GRI 索引表與永續揭露主題與指標

本公司已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。
以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。

使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2：一般揭露 2021

組織概況與報導實務				
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼	
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	2	
		1.1 概況與經營理念	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	3.1 經營績效	23	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4	資訊重編	7.1 報告書範圍邊界	115	
2-5	外部保證 / 確信	7.3 第三方查證報告 / 確信	124	

活動和工作者			
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
2-6	活動、價值鏈及其他業務關係	1.1 概況與經營理念	5
		3.6 供應鏈永續管理	46
2-7	員工	6.1 員工概況	85
2-8	非員工的工作者	6.1 員工概況	85

公司治理			
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
2-9	治理結構與組成	3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-11	最高治理單位的主席	3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續使命與推動	16
		3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續使命與推動	16
		3.2 董事會職能與股東溝通 3.3 風險管理	26 35
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續使命與推動	16
2-15	利益衝突	3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續使命與推動	16
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會職能與股東溝通	26
		3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-19	薪酬政策	6.2 人才招聘與留任	87
		3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-20	薪酬決定流程	6.2 人才招聘與留任	87
		3.2 董事會職能與股東溝通	26
2-21	年度總薪酬比率	6.2 人才招聘與留任	87

策略、政策和實踐				
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述		頁碼
2-22	永續發展策略的聲明	總經理的話		3
2-23	政策承諾	1.1 概況與經營理念		5
		2.1 永續使命與推動	2.2 呼應全球永續發展	16 17
		3.3.6 落實誠信經營	3.4 資訊安全管理	23 40
		3.5 客戶關係管理	3.6 供應鏈永續管理	42 46
		4.3 客戶品質保證		63
		5.2 再生能源利用		71
		6.4 員工人權與溝通	6.6 職業安全與衛生	95 106
2-24	納入政策承諾	1.1 概況與經營理念		5
		3.3 風險管理		35
		6.4 員工人權與溝通	6.6 職業安全與衛生	95 106
2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 董事會職能與股東溝通	3.3 風險管理	26 63
		4.3 客戶品質保證		35
		6.4 員工人權與溝通		95
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.4 員工人權與溝通		95
2-27	法規遵循	3.3 風險管理		35
2-28	公協會的會員資格	1.3 公協會參與		10

利害相關人參與				
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述		頁碼
2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人鑑別		18
2-30	團體協約	本公司未有簽訂團體協約		-

重大主題

GRI 3：重大主題 2022					
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述		頁碼	
3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大主題鑑別作業	2.5 重大主題排序與對照	19	20
3-2	重大主題列表	2.4 重大主題鑑別作業	2.5 重大主題排序與對照	19	20

經濟績效					
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述		頁碼
GRI 3：重大主題 2022	3-3	重大主題管理	3.1 經營績效	6.2 人才招募與留任	23 87
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 經營績效		23
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	6.5.3 完善的保險及退休提撥制度		105
	201-4	取自政府之財務補助	3.1 經營績效		23

環境關懷					
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述		頁碼
GRI 3：重大主題 2022	3-3	重大主題管理	5.2 再生能源利用	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	23 73
GRI 302：能源 2016	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		73
	302-3	能源密集度	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理		73
	302-4	減少能源消耗	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理		73
GRI 305：排放 2016	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		73
	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		73

重大主題

環境關懷				
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
GRI 305：排放 2016	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	73
	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	73
	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	73
GRI 306：廢棄物 2020	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	73
	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	73
	306-3	廢棄物的產生	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理	73
	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	73
	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	73

人才育才與留才				
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
GRI 3：重大主題 2022	3-3	重大主題管理	3.2 董事會職能與股東溝通	26
			6.1 員工概況	85
			6.2 人才招聘與留任	87
			6.3 員工發展與教育訓練	91
			6.4 員工人權與溝通	95
			6.5 多元化福利措施	102
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.2 人才招聘與留任	87
	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	102
	401-3	育嬰假	6.2 人才招聘與留任	87

重大主題

人才育才與留才					
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	6.4 員工人權與溝通	95	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 員工發展與教育訓練	91	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.3 績效回饋與發展	94	
GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2 董事會職能與股東溝通	6.1 員工概況	26 85
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	6.2 人才招募與留任	87	

供應商永續管理					
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼	
GRI 3：重大主題 2022	3-3	重大主題管理	3.6 供應鏈永續管理	46	
GRI 204：採購實務 2016	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	46	
GRI 308：供應商環境評估 2022	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.6 供應鏈永續管理	46	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.6 供應鏈永續管理	46	

客戶關係管理					
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼	
GRI 3：重大主題 2022	3-3	重大主題管理	3.5 客戶關係管理	42	
			4.3 客戶品質保證	63	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.3 客戶品質保證	63	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5 客戶關係管理	42	

自訂重大主題

GRI 3：重大主題 2021			
GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大性分析	19
		2.5 利害關係人溝通	20
3-2	重大主題列表	2.4 重大性分析	19
		2.5 利害關係人溝通	20

創新研發				
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 創新研發與合作資源	52
創新研發	自訂	創新研發	4.1 創新研發與合作資源	52

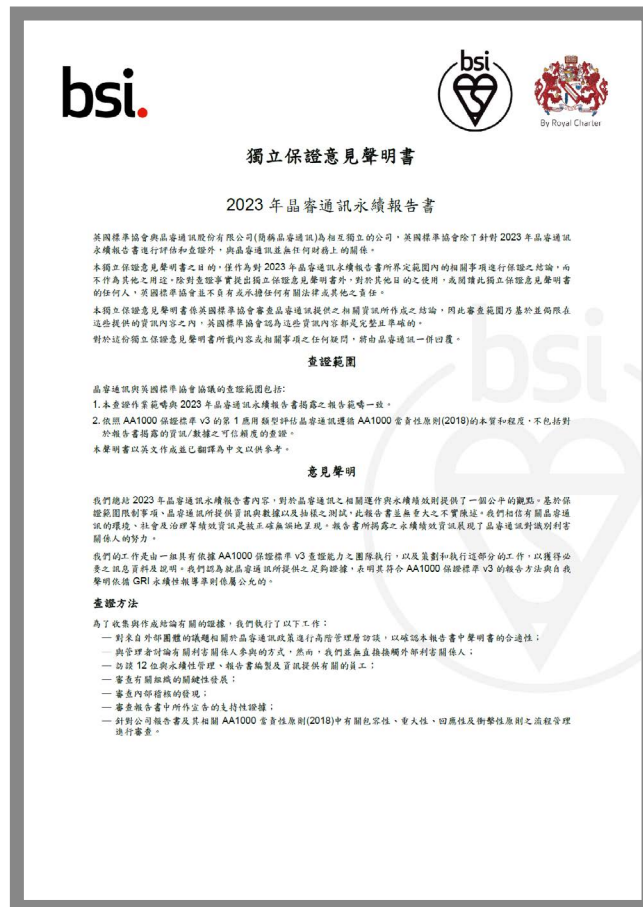
SASB 永續揭露主題與指標

主題	指標代碼	會計指標	指標種類	單位	揭露內容 / 對應章節
能源管理	RT-EE-130a.1	(1) 總能源消耗	量化	Gigajoules(GJ)	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理
		(2) 電網電力占比	量化	Percentage(%)	5.2 再生能源利用
		(3) 再生能源占比	量化	Percentage(%)	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理 5.2 再生能源利用
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量	量化	Metric tonnes (t)	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理
		有害廢棄物回收率	量化	Percentage(%)	5.3 溫室氣體、用水量與廢棄物管理
	RT-EE-150a.2	可報告的洩漏次數	量化	Number	本年度無此情事發生。
		可報告的洩漏量	量化	Kilogrammes(kg)	本年度無此情事發生。
		可報告的恢復量	量化	Kilogrammes(kg)	本年度無此情事發生。
產品安全	RT-EE-250a.1	召回次數	量化	Number	3.5 客戶關係管理，年度無召回產品情事發生。
		召回產品數	量化	Number	3.5 客戶關係管理，本年度無召回產品情事發生。
	RT-EE-250a.2	產品安全相關法律訴訟導致的財務損失總額	量化	Presentation currency (幣別不限)	本年度無此情事發生。
產品生命週期管理	RT-EE-410a.1	含有依 IEC62474 可宣告物質的產品營收占比	量化	Percentage (%) by revenue	本公司經營業務與產品性質，未有特別統計相關數據。
	RT-EE-410a.2	可符合能源之星標準的產品營收占比	量化	Percentage (%) by revenue	本公司經營業務與產品性質，未有特別統計相關數據。
	RT-EE-410a.3	來自再生能源相關與能源效率相關產品的營收	量化	Presentation currency	本公司經營業務與產品性質不適用該指標。
原料溯源	RT-EE-440a.1	與關鍵原料使用相關的風險管理機制說明	質化	n/a	3.3 風險管理、3.6 供應鏈永續管理、4.3 客戶品質保證 補充說明如下： (1) 採購購料：採購依照採購管理程序進行料件購買，長交期物料作提前評估備貨。 (2) 進料風險管控：品質管理單位依照進料檢驗管理程序檢驗物料。 (3) 庫存管理：倉庫依照倉庫收料入庫作業規範管控關鍵物料收入庫作業，依照倉儲作業管理程序管控物料存放條件。
商業道德	RT-EE-510a.1	防範貪腐或賄賂政策或作為的說明	質化	n/a	3.3 風險管理、3.3.6 落實誠信經營、6.4.4 員工道德行為準則
	RT-EE-510a.1	防範反競爭行為政策或作為的說明	質化	n/a	3.3 風險管理、3.3.6 落實誠信經營、6.4.4 員工道德行為準則
	RT-EE-510a.2	賄賂或貪腐相關法律訴訟導致的財務損失總額	量化	Presentation currency	本年度無此情事發生。
	RT-EE-510a.3	反競爭行為規範相關法律訴訟導致的財務損失總額	量化	Presentation currency	本年度無此情事發生。
活動指標	RT-EE-000.A	各類型產品的生產數量	量化	Number	請參考 112 年度年報第 111 頁。
	RT-EE-000.B	員工數量	量化	Number	6.1 員工概況

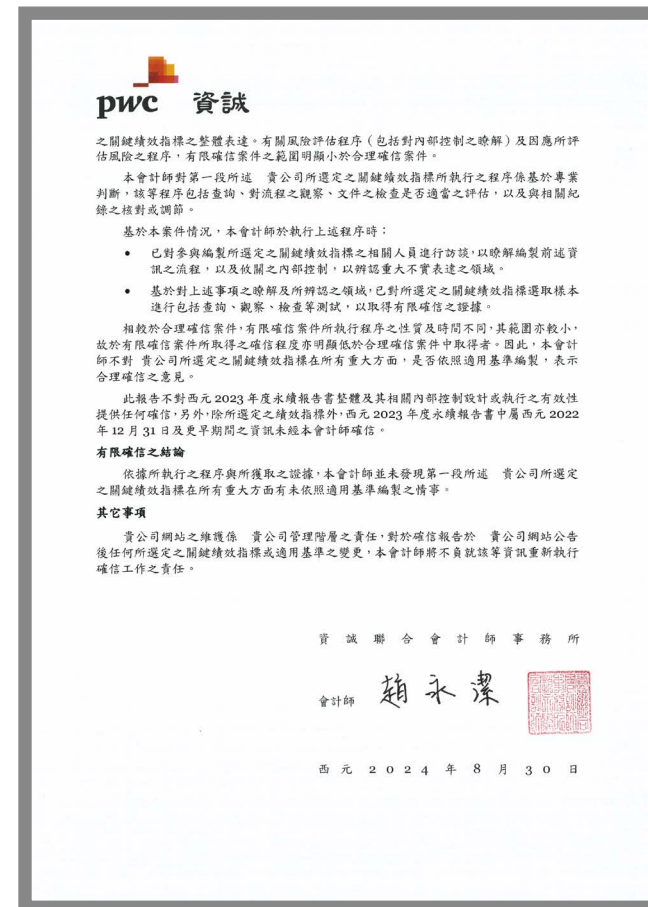
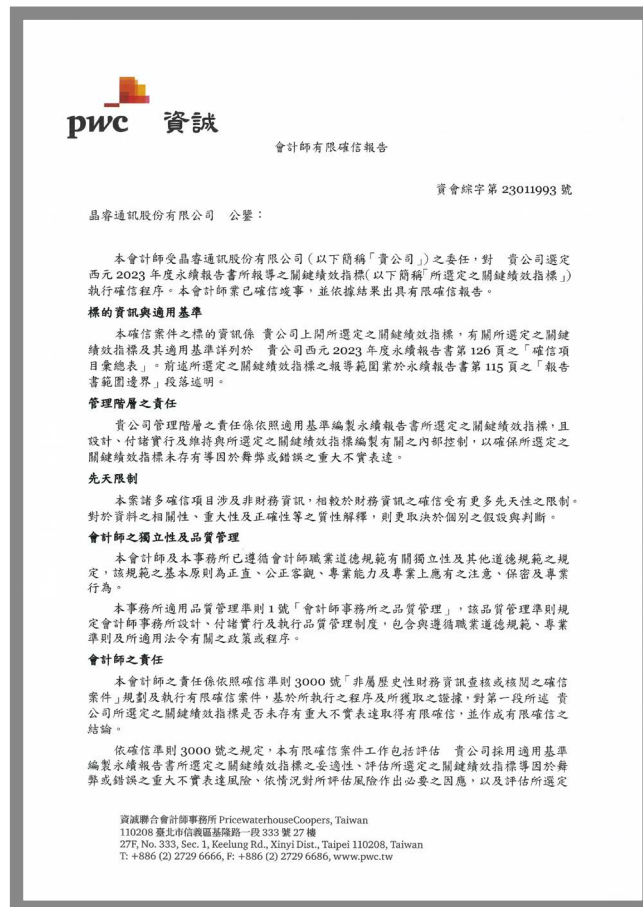
註：使用永續揭露主題與指標，Electrical & Electronic Equipment 標準，2023-12 版本。

7.3 第三方查證報告 / 確信

BSI 獨立保證意見聲明書



資誠聯合會計師事務所 會計師有限確信報告



晶睿通訊股份有限公司 2023 永續報告書確信項目彙總表

編號	項目	標的資訊	頁碼	適用基準
1	總取水量 (百萬公升)	2023 年晶睿通訊總取水量 為 37.6094 百萬公升。	p.75	2023 年公司水費帳單取水量及租用大樓和廠房所分攤水費依台灣自來水公司水價及水費速算表推算之取水量總和。
2	總取水量 (百萬公升)	2022 年晶睿通訊總取水量為 35.8607 百萬公升。	p.75	2022 年公司水費帳單取水量及租用大樓和廠房所分攤水費依台灣自來水公司水價及水費速算表推算之取水量總和。
3	員工教育訓練平均時數	2023 年晶睿通訊員工教育訓練平均時數為 24.7 小時。	p.91	依公司教育訓練辦法之 2023 年度台灣員工訓練時數統計數據除以年底在職員工人數。
4	在地採購金額比率	2023 年晶睿通訊原物料之在地採購比率為 55.73%。	p.48	2023 年度公司之當地供應商原物料採購金額除以總採購金額。

