

2024 年 晶睿通訊永續報告書

VIVOTEK SUSTAINABILITY REPORT

VIVOTEK
A Delta Group Company

目錄

關於本報告書
總經理的話

2
4

1. 企業概況 5

- 1.1 概況與經營理念 6
- 1.2 獎項榮耀 7
- 1.3 公協會參與 10
- 1.4 創新研發與智慧財產權 11
- 1.5 品質管理與客戶服務 18

2. 永續推動與利害關係人議合 26

- 2.1 永續使命與推動 27
- 2.2 呼應全球永續發展及國際永續倡議 29
- 2.3 利害關係人鑑別 30
- 2.4 重大主題鑑別作業 32
- 2.5 重大主題對照 33

3. 公司治理 35

- 3.1 經營績效 36
- 3.2 董事會管理 38
- 3.3 風險管理 46
- 3.4 資訊安全管理 52
- 3.5 供應鏈永續管理 55

4. 環境關懷 59

- 4.1 工廠智能化 60
- 4.2 減碳行動方案 64
- 4.3 氣候變遷風險及機會 69

5. 員工關係與社會參與 77

- 5.1 員工概況 78
- 5.2 人才招募與留住 81
- 5.3 員工發展與教育訓練 86
- 5.4 多元化福利措施 92
- 5.5 職業安全與衛生 100
- 5.6 社會參與 104

6. 附錄 108

- 6.1 GRI 索引表與永續會計準則 109
- 6.2 第三方查證報告／確信 118
- 6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊 121



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，自主發行永續報告書，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「**智慧安防，永續共融**」為主題，呼應晶睿通訊於 25 週年之際，持續推動人工智能 AI 與雲端技術應用於產品創新，並於安防產業中超前部署永續行動。我們秉持創新與責任並行的精神，致力優化回應各利害關係人需求，並持續呼應企業永續發展目標，展現邁向下一個里程碑的堅定決心。



**MAKE
TOMORROW
EASIER,
TODAY!**

範疇與時間

報導時間： 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

報導範圍邊界：基於揭露訊息之實質性以及實際管理需求，本報告書與 113 年財務報告的範圍邊界一致，例外則備註於各章節內容，如：第五章節包含員工關係、社會參與，以及環境面數據，以台灣地區為揭露範圍。

• 晶睿通訊台灣地區辦公室與廠房：

1. 中和辦公室與廠房
新北市中和區連城路 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
新竹市北區四維路 130 號 7 樓之 1
台中市北屯區文心路四段 875 號 4 樓之 B
臺南市永康區中華路 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：

1. 歐洲子公司
2. 日本公司
3. 美國子公司
4. 印度辦事處
5. 墨西哥辦事處

• 台達電子工業股份有限公司與本公司互為母子公司，本報告書以「台達集團」簡稱台達電子工業股份有限公司。

• 子公司因為還未上市櫃，預計規劃在未來幾年內，進行揭露子公司相關資訊，但本報告書如有涉及晶睿通訊子公司，會備註於各章節內容或表格。

1. 高睿科技股份有限公司
2. 新思代科技股份有限公司

報告書編製與確信原則

本報告書編製及確信原則依循晶睿通訊「永續報告書編製及確信作業程序」，此程序係於 2024 年經由董事會通過。依據作業程序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」（Sustainable Development Goals, SDGs），在各章節中說明響應 SDGs 的各項具體行動；「永續會計準則」（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB 準則）附於本報告書附錄。本報告書係經過獨立且公正之第三方機構查證，且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：新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 AA1000AS v3:Type 1 中度保證等級（British Standards Institution，以下簡稱 BSI）
- 永續報告書環境相關數據：新加坡商英國標準協會集團私人有限公司臺灣分公司 ISO 14064-1 查證
- 財務數據與確信指標：PwC 資誠聯合會計師事務所

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。

2024 年企業永續報告書發行時間：2025 年 8 月發行。

2025 年企業永續報告書發行時間：預計於 2026 年 8 月發行。

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

公司地址：新北市中和區連城路 192 號 6 樓

永續信箱：esg@vivotek.com

永續官網、永續報告書下載網址：<https://www.vivotek.com/zh-TW/company/sustainability>

總經理的話

當前全球面臨日益嚴峻的安全挑戰，從氣候變遷、地緣政治衝突到網路攻擊與資安威脅，人類唯有持續創新，才能與環境共生共榮。作為全球智慧安防領導品牌，晶睿通訊憑藉多年累積的 AI 與雲端技術，攜手利害關係人提升營運韌性，並以卓越品質與技術，為全球 120 多個國家提供值得信賴的安防服務。邁入 25 週年，晶睿通訊以週年限定口號「MAKE TOMORROW EASIER, TODAY!」開啟智慧安防的新未來。

晶睿通訊打造安防生態系，提供 AI 與雲端安防解決方案，整合邊緣運算與人工智慧應用，並採用混合雲架構，結合雲端與地端技術，提升即時安全防護偵測與影像分析能力。透過強化風險管理與預警機制，不僅降低安防升級成本，解決人力短缺問題，同時邊緣運算也提升能源使用效率，實現永續發展，為城市、企業與家庭打造更安全的環境。

追求技術創新的同時，晶睿通訊更以「關懷」作為品牌催化劑，在此基礎上，積極落實企業永續發展策略，從環境、社會責任與公司治理（ESG）三大面向展開全面行動。

環境永續：綠色安防、低碳未來

全球暖化影響生存環境之際，晶睿通訊積極落實環境永續，2024 年投資綠色能源，購買 2,862,906 kWh 綠電，減少 1,414.28t tCO₂e 的二氧化碳排放，總投資金額超過新台幣 1,300 萬元，同時推動溫室氣體減量措施，啟動內部產品碳足跡與範疇三專案。另外，針對台灣總部、廠區，以及海外子公司及辦公室進行碳盤查，碳排量較基準年降低 13%，落實減碳行動，響應集團 2030 年達成全球據點百分之百使用再生能源的目標。

社會永續：智慧安防、守護社會

秉持關懷理念，晶睿通訊走出專屬獨特的安防永續道路，連續四年打造「安全地圖」永續活動，跨部門員工組安防小隊，前進中和鄰里社區、桃園安康教養院、北市士林雙溪國小，以及 2024 年深入花蓮大陳新村，運用安防專長結合科技創新，調查安全痛點，提出解決方案，為大陳新村逾 3,000 位居民和觀光客，打造安全的生活空間與旅遊環境。

公司治理永續：風險控管結合 AI 技術、強化企業營運韌性

隨著地緣政治、環境風險升高，晶睿通訊為確保公司永續治理，於 2024 年董事會決議設置風險管理委員會，由總經理擔任最高主管，辨別及管理策略、營運、財務、危害事件、法遵等各面向的風險，在第十一屆公司治理評鑑，也獲得第二級佳績，展現卓越的營運管理能力。迎接 AI 時代，在專利品質方面，公司於 2024 年台灣的發明專利獲准率達 100%、美國的發明專利獲准率亦達 100%。在新進員工訓練中，亦增加產品製造的流程導覽與實作體驗、開辦數位轉型工具課程，將生成式 AI 導入至問題分析與解決課程、推出專業 AI 課程，提升員工職能。

結語

在全球安全挑戰與數位浪潮交織之下，智慧安防仰賴 AI、雲端技術與資安能力的深度融合。晶睿通訊憑藉多年累積的安防實力，以人本關懷為核心，推動綠色轉型、強化社會安全，並落實企業永續治理。未來將持續以全球智慧安防領導品牌的視野，領航產業，臻於智慧、安全與永續之境，以科技守護世界。



晶睿通訊總經理 廖禎祺



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 創新研發與智慧財產權
- 1.5 品質管理與客戶服務

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，擁有超過 25 年的產業經驗。公司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，專注於影像及音訊領域的先進技術，廣受市場認可。VIVOTEK 品牌名稱由四個英文單字組成：VI 代表影像（Video）、VO 代表聲音（Voice）、O 象徵溝通（Communication）、TEK 則代表技術（Technology）。

我們的核心業務包括網路攝影機、影像管理軟體及雲端安防服務，並將人工智能、機器學習、邊緣運算等技術廣泛應用於產品和服務內容，致力於提供智慧安防解決方案。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。

為慶祝企業成立 25 週年，我們於 2025 年發起「MAKE TOMORROW EASIER, TODAY!」宣傳活動，並進一步強化品牌口號「We Get The Picture」，朝向更安全、更智慧、更永續的目標邁進，致力成為全球最值得信賴的安防品牌。

1. 經營理念

秉持「誠信」、「關懷」、「創新」、「當責」的核心價值，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。

2. 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。

3. 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：

落實公司治理

發展永續環境

維護社會公益

加強企業永續
發展資訊揭露

■ 晶睿通訊概況

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
員工人數	1,245 人
股票代碼	3454
重點營運績效	合併營收 73.3 億元、每股盈餘 3.42 元



73.3

3.42

2

1,245

合併營收（億元） 每股盈餘（元） 公司治理評鑑（級） 員工人數（人）

本章節呼應聯合國永續發展目標 SDG 9.4 工業化、創新及基礎建設，SDG 11.3 與 11.7 永續城鄉

1.2 獎項榮耀

1. 獎項榮耀



公司治理評鑑榮登第 2 級展現營運成果

(左) 董事長：羅永堅、(右) 總經理：廖禎祺
於台灣證交所第十一屆公司治理評鑑中榮獲第二級殊榮（前 6%-20%），展現在股東權益維護、平等對待股東、董事會治理、資訊透明度及企業永續等面向的傑出表現。



首屆最佳雇主品牌獎前 10% 企業

榮獲 104 人力銀行首屆「最佳雇主品牌獎」，在近 450 家企業中名列前 10%，為台灣安防產業唯一獲獎企業。公司致力於技術創新、打造友善職場環境、提供具競爭力的薪酬制度和多元溝通管道，贏得評審高度肯定。



榮登 a&s 全球安防 50 強第 14 位，為台灣唯一入選前 20 強的安防企業，連續 12 年入榜的優異成績，彰顯公司在全球安防產業的領導地位。



安全地圖邁入第 4 年 擴展至花蓮

「安全地圖」專案邁入第四年，由跨部門專業團隊組成安防小隊，運用核心專業投入社會公益。更首度前進東台灣，透過 AI 科技創新方案，持續提升社區安全，展現企業社會責任。



連續五入選經濟部工業局「台灣前 40 大國際品牌」，憑藉卓越營運實力、全方位品牌經營策略，以及積極推動永續發展，在眾多品牌中脫穎而出。



A. ISO 27001 驗證：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 「ISO 27001:2013 資訊安全管理系統」驗證。

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。

2. 目前取得之國際標準項目

1 ✓ ISO 9001:2015

3 ✓ ISO 14064-1: 2018

5 ✓ IECQ QC080000 : 2017

2 ✓ ISO 14001:2015

4 ✓ ISO/IEC 27001 : 2022

6 ✓ TIPS

1.2 獎項榮耀

■ 晶睿通訊大事紀 2001-2013

2001 ► • 以多媒體通訊平台開發計劃獲經濟部主導性新產品獎勵及經濟部新興策略性產業核定。

2004 ► • 新開發迴轉式網路攝影機榮獲 SecuTech Expo 安全器材創新科技獎。

• 獲得經濟部台灣精品標誌使用權。

2005 ► • 復轉式可變焦網路攝影機榮獲 EURO TRADE 雜誌所頒 Best of Taiwan 's Award 及經濟部頒發之 Best choice of Computex Taipei 2005 Award。

• 榮獲勤業眾信聯合會計師事務所頒發台灣及亞太地區高科技成長 TOP50 獎項。

2006 ► • 符合 3G 應用之網路攝影機榮獲台灣精品獎以及 EURO TRADE 雜誌所頒 Best of Taiwan 's Award。

• 勤業眾信聯合會計師事務所頒發 2006 年台灣及亞太地區高科技成長 Top 50 獎項。

• 獲得勤業眾信頒發「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」。

2007 ► • 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」。

• 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」。

• 獲經濟部中小企業處頒發第十六屆「國家磐石獎」。

2008 ► • 榮獲勤業眾信頒發「2007 亞洲高科技 Fast 500 企業」獎項。

• 榮獲 2008 年台北國際安全器材展 SecuTech Award。

• PZ7151/PZ7152 榮獲 Secu Tech 2008 最佳人氣產品。

2010 ► • 獲頒外貿協會台灣精品獎。

• 獲 A&S 頒發全球前五十大安控菁英獎。

• IP8161 獲“Symbol of Excellence”。

2011 ► • IP8162P 獲 SecuTech “Best Network Camera”。

• 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 ► • 榮獲 2012 年國際安全監控大展最佳百萬畫素攝影機。

• 再次評選為全球安控 50 大 (Security 50) 行列。

2013 ► • 2013 年台灣精品獎。

• 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。

1.2 獎項榮耀

■ 晶睿通訊大事紀 2014-2024

<p>2014 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 晶睿通訊 IP Surveillance Solution 榮獲香港 IT Pro Corporate Choice。
<p>2015 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2015 年中國國際公共安全博覽會金鼎獎。 	<ul style="list-style-type: none"> • 2015 年台灣精品獎。
<p>2016 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 105 年資訊月百大創新產品。 	<ul style="list-style-type: none"> • 2016 年台灣精品獎。
<p>2017 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>2018 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2018 年台灣精品獎。 • 北歐雜誌 DETEKTOR International 最佳物聯網安全獎。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>2019 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 榮獲 2019 年台灣精品獎。 	
<p>2020 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 晶睿通訊成立 20 週年。 • 榮獲 2020 年台灣精品獎。 	<ul style="list-style-type: none"> • 獲選 2020 台灣最佳國際品牌潛力之星。
<p>2021 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>2022 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>2023 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。
<p>2024 ►</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 第十屆公司治理評鑑第二級。 • 獲選 2024 年台灣最佳國際品牌潛力之星。 	<ul style="list-style-type: none"> • 榮獲全球安防 50 強第 14 名。 • 舉辦 ESG 活動 - 花蓮大陳新村安全地圖響應永續。

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 創新研發與智慧財產權

1.4.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

持續研發創新，拓展與布局海內外垂直市場，布局 AI 與雲端的安防服務。

- (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能
(Greener AI)。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 持續投入研發，申請海內外專利。
- (2) 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。
- (3) 定期產出技術藍圖、舉辦技術發表會。
- (4) 每年至少 1 件產學合作計畫。
- (5) 持續進行台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證。
- (6) 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) 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%。
- (2) 2024 年內建智慧影像分析之產品占比已達 100%。
- (3) 舉辦 3 場技術藍圖會議及 2 場創新技術發表會；發表 AI 輔助影像優化調整、AI 輔助視訊編碼、AI 輔助 AE/AWB/WDR/3DNR 演算法優化、基於人體 / 物件感知的寬動態範圍影像技術、自動變焦追蹤對焦技術 (Zoom tracking focus) 及智慧影像串流技術、以及座位佔用偵測技術等技術成果。
- (4) 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。
- (5) 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，驗證有效期間自 2024 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日止。
- (6) 全球專利申請總數已累積至 657 件，全球專利獲准總數已累積至 506 件。

1.4.2 創新研發與合作資源

1.4.2.1 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，進行影像品質、影像內容分析等優化，將邊緣運算影像分析（Edge AI）導入雲端服務中，讓使用者在有限的資源的條件下，也能享受節能環保的智慧影像分析服務，並且透過人工智慧深度學習技術，進行大範圍的追蹤、辨識與分析物體的行為。從使用者的角度出發，提供安全監控的智慧服務，滿足市場對於下世代人工智慧安全監控系統的需求。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，開發符合市場智能分析的趨勢與需求的新產品及服務，將嵌入式人工智慧技術導入影像偵測與監控分析產品，原先需要在監控系統主機上才能做的影像分析運算，都可以移到邊緣設備端運算，讓整體的運算成本與使用功耗降低。近年來，晶睿通訊已逐步提高內建智慧影像分析之產品比例，其中，2024 年內建智慧影像分析之產品占比已達 100%。

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，2024 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。

■ 2024 年度晶睿通訊發表了多款新產品及技術，包含：

年度	已開發之產品	已開發之技術
113 年度	新一代高畫素智慧型魚眼攝影機	新一代智慧型影像分析技術
	新一代專業網路影音錄影機	新一代智慧型快速影像搜尋技術
	新一代多鏡頭超廣角網路攝影機	高倍率高解析鏡頭影像穩定技術
	新一代智慧型計數網路攝影機	新一代影像處理技術
	新一代智慧型雲端視訊監控管理系統與服務	
	新一代影像錄影管理軟體系統 VSS	
	車牌辨識專用槍型攝影機	
	工業級乙太網路交換器	

■ 2024 年新技術發表會展示創新技術



晶睿通訊專注於整合來自客戶端、業務團隊及全球各地子公司的回饋資訊，定期制定技術路線圖並舉辦技術發表會，同時，由 PM 同仁負責產品路線圖，將創新技術有效轉化為產品應用，推動技術落地實踐與市場發展。2024 年，晶睿通訊總計舉辦了 3 場技術路線圖會議及 2 場創新技術發表會，主要介紹了 AI 幫助影像優化調整、AI 幫助視訊編碼、AI 幫助 AE/AWB/WDR/3DNR 演算法優化、基於人體 / 物件感知的寬動態範圍影像技術、自動變焦追蹤對焦技術（Zoom tracking focus）及智慧影像串流技術、以及座位佔用偵測等創新技術。

1.4 創新研發與智慧財產權

1.4.2.2 創新技術與產品介紹

1. 創新技術實力應用與解決方案

端對端解決方案，AI 和雲端讓明天更輕鬆！

晶睿通訊為客戶提供 AI 驅動的解決方案以增強狀態感知，可最大程度地減少誤報並提供即時音訊警報以進行快速回應。其先進的影像技術可捕捉清晰的人像，不受紅外線反射或複雜光線條件的影響。透過雲端連線，使用者可隨時隨地跨裝置順暢地存取影像和即時訊息。

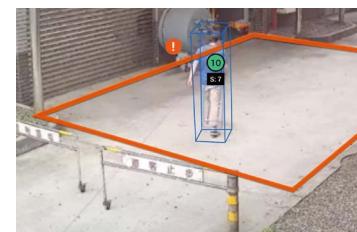
(1) RealSight 引擎

具有 AI 驅動功能的 RealSight 引擎提供卓越的可視性、精準還原真實色彩，無論在任何照明條件下都不受環境因素的影響，輕鬆捕捉重要的人體細節。這種即用型的解決方案可確保您不會錯過任何細節，無需進行複雜的設定即可為每個場景提供富有洞察力的影像。



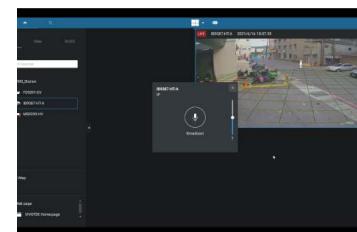
(2) 智慧影像內容分析

晶睿通訊的解決方案配備強大的 AI 演算法，可以準確追蹤人員、車輛和其他關注對象。包括入侵、徘徊、跨線、遺失或遺棄物和人群人臉偵測等多種事件規則，滿足多樣化的需求。



(3) 音訊威懾和通知

晶睿通訊的網路音訊解決方案可實現事件觸發公告和直接通話，從而提升監控智慧並降低管理成本。可無縫整合晶睿通訊的軟體與網路攝影機，為使用者提供最佳監控選項，同時支援特定影像分析偵測事件，並與晶睿通訊的音訊裝置同步運作，確保高效且智慧的警報與溝通機制。



(4) 深度搜尋

透過人員進行原始影像過濾是一項眼睛疲憊、精神疲勞並讓人望而生畏的任務。晶睿通訊的深度搜尋會運用 AI 攝影機強大的物件追蹤和特徵擷取功能，透過自動化分析大幅提升作業效率，讓搜尋與調查變得更加精準與高效。



(5) VORTEX Connect 輕鬆雲端管理

晶睿通訊的 Core+ AI 系列 NVR 可無縫升級現有 ONVIF 攝影機至 VORTEX 雲端平台，無需更換現有設備即可完成順暢移轉。此靈活解決方案不僅支援 VORTEX 雲端攝影機，還能擴展至任何與 ONVIF 相容的裝置，簡化平台轉換，同時擴展未來的監控功能。



1.4 創新研發與智慧財產權

2. 未來研發策略

(1) 廣域監控

廣域監控 (Wide Area Surveillance, WAS) 是一種高效能、智能化的監控解決方案，透過超高解析度攝影機、AI 分析、高速傳輸與邊緣運算技術，實現大範圍、低盲區、高精準度的監控管理。目前，廣域監控已廣泛應用於機場、城市交通、智慧城市、公共安全、企業安防、大型工廠、與邊境管制等領域，不僅強化安全性，更能提升城市與企業的運營效率。有鑑於此，晶睿通訊將持續精進相關技術，推動廣域監控的創新發展，致力於打造更完善的智能監控解決方案。

(2) 綠能人工智慧 (Greener AI)

利用大數據分析與機器學習技術，綠能人工智慧幫助企業和個人更高效地管理能源消耗，實現節能和環境保護的雙重目標。這項技術正在成為安控產業中推動能源轉型與環境保護的關鍵工具。綠能人工智慧不僅能有效減少能源浪費，還能促進能源的最佳化運用，為企業和個人提供更加高效且可持續的解決方案。

晶睿通訊在這一領域積極創新，致力於將綠能人工智慧技術應用於各種智慧監控系統中，提升監控效能並支持環保與節能的發展。未來，晶睿通訊將持續優化深度學習技術，進一步提升智能分析的精準度與整體效能，並加強人工智慧影像分析技術的開發與應用。透過在影像分析和能源管理的深度應用，晶睿通訊的目標是幫助更多企業與機構實現高效能、環保的運營模式，並推動全球朝向低碳和綠色未來邁進。

晶睿通訊未來將繼續投入資源，優化深度學習技術，提升智能分析系統的精度與效率，從而加強人工智慧影像分析的性能。接下來，晶睿通訊將進行以下關鍵研發：

A. 推動嵌入式 AI 深度學習，強化邊緣運算能力

積極發展嵌入式 AI 深度學習技術，將現有的嵌入式 AI 應用於邊緣設備，實現更強大的邊緣運算影像分析 (Edge AI)。藉由這一技術，我們能夠顯著優化整體運算效能，提升分析效率。隨著運算能力的提升，Edge AI 可獨立完成更多更深入、更複雜的運算任務。此舉將顯著提高邊緣設備的智能化水平，並促使影像分析變得更加高效與精確。

此外，這一技術不僅涵蓋了 Edge AI，更進一步改善了整體運算效能，使系統能在不依賴伺服器的情況下，獨立執行並處理複雜的任務，為用戶提供更即時且準確的數據處理結果，顯著提升運營效率。

B. 應用大型語言模型 (LLM) 與生成式 AI，提升智能搜尋體驗

利用大型語言模型 (LLM) 和生成式 AI 技術，精確解析使用者的搜索意圖，並根據上下文智能調整結果，從而提供更加準確、個性化的搜尋體驗。這項技術能大幅提升搜尋效率，並簡化使用者在龐大資料庫中查找信息的過程，使得搜尋結果不僅更快，亦更符合使用者的需求。

進一步地，這項技術還有助於在各類資料系統中建立智能化、自動化的搜尋邏輯，從而提升用戶在日常工作中對資訊的獲取能力，無論是在商業環境還是日常生活中，讓用戶能夠更迅速且精確地找到所需的數據。

(3) AI 協助的影像優化技術

晶睿通訊將持續深化影像優化技術，提升影像品質與分析精準度。透過 AI 深度學習技術，將影像分析結果應用於影像增強，進一步提升使用者最關心的影像品質。同時，可根據不同類型的影像分析需求，提供對應的高品質影像資料，顯著提升影像分析的準確性與運算效能。

1.4 創新研發與智慧財產權

1.4.2.3 外部研發資源整合機制

為了提升研發單位的核心技術和創新能力，並促進產業鏈的合作，晶睿通訊積極整合研究資源，強化與外部合作夥伴的交流，並掌握未來的發展趨勢。

1. 強化產學合作

2024年晶睿通訊與國立高雄科技大學合作，開發「高效益深度學習跨模態文字 - 影片之道路車輛行人檢索系統」。運用語意增強、影像特徵提取與跨模態特徵融合等先進技術，針對道路場景中的車輛與行人的檢索進行優化。透過影像與文字融合的檢索方法，結合深度學習與跨模態特徵匹配，可以顯著提升檢索的準確度與效率，並可廣泛應用於智慧城市監控、自動駕駛、公共安全與交通管理等領域，實現更高效的視覺檢索與監測。

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群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	穿載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
2024年5月	智慧型移動車牌模糊影像之還原技術

2. 加入國際標準組織 ONVIF

晶睿通訊是 ONVIF（開放網路影像介面論壇）標準組織的高級會員之一，積極參與相關標準的制定，致力於為安防產業提供標準化介面，實現網路安控產品的有效互通性。晶睿通訊不斷推出多款符合 ONVIF 標準的產品，能夠輕鬆與其他支持 ONVIF 標準的安控設備進行整合，為消費者提供更大的選擇空間和擴展性，確保在選購和使用安控產品時具備最大彈性。



3. 未來展望

晶睿通訊將持續聚焦於人工智慧技術的研發，並以使用者需求為出發點，開發創新產品和服務，滿足市場對下世代人工智慧安全監控系統的需求。此外，晶睿通訊將把研發成果應用於產品開發，推出具高技術差異化的產品，為公司長期發展注入動力，並堅守永續經營的核心精神。

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。

晶睿通訊將持續整合來自客戶端、業務端及全球各地分公司的回饋，並由研發中心定期制定技術藍圖，舉辦技術發表會。同時，PM 同仁將負責制定產品藍圖，並將最新技術應用於產品開發，確保技術與市場需求的緊密結合。

1.4 創新研發與智慧財產權

1.4.3 專利與智慧財產權

在全球市場日益激烈的競爭中，智慧財產權的重要價值能強化競爭籌碼，提升公司在國際舞台的優勢競爭力。晶睿通訊自 2014 年起導入台灣智慧財產管理系統 (TIPS)，已持續 11 年通過驗證。截至 2024 年 12 月 31 日止，公司於全球專利申請總數已累積至 657 件，於全球專利獲准總數已累積至 506 件。在專利品質上，公司於 2024 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 1.4.2 專利與智慧財產權）

1.4.3.1 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 13 個專利分析案件。
- (2) 舉行三場年度智財教育訓練。
- (3) 通過 2023 年台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證。
- (4) 持續進行主要競爭對手擁有之專利的價值盤點。

細節請詳閱 2024 年報第 106 頁。

3. 智慧財產管理制度

本公司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 113 年 12 月 06 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。

細節請詳閱 2024 年報第 132 頁。

2. 智慧財產策略

本公司智慧財產策略分三階段：

- 第一階段 - 「專利數量」的成長 (2000~2016)。
- 第二階段 - 「專利品質」為重，持續累積有效專利數量 (2017~2023)。
- 第三階段 - 「創造智財價值」 (2024~)。

細節請詳閱 2024 年報第 131 頁。

4. 台灣智慧財產管理系統 (TIPS) 驗證

2025 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	(2) 智慧財產管理目標
A. 深耕關鍵技術	A. 專利新申請案至少 15 件
B. 降低營運風險	B. 舉辦教育訓練 3 場
C. 強化智財布局	C. 台灣發明專利申請核准率 90%
D. 創造智財價值	D. 美國發明專利申請核准率 90%

1.4 創新研發與智慧財產權

5. 智財教育訓練

本公司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。細節請詳閱 2024 年報第 132 頁。

■ 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

智慧財產數量統計如下，其他細節請詳閱 2024 年報第 133 頁。

智慧財產權		件數
專利	發明專利	已領證數 394
		申請中數 38
	新型專利	已領證數 18
		申請中數 0
	設計專利	已領證數 94
		申請中數 7
商標	已領證數	133
	申請中數	4
著作權、營業秘密		持續增加中

1.4.3.2 未來展望

- 持續針對關鍵技術與相關產業類別進行專利分析。
- 持續舉行年度智財教育訓練。
- 持續進行台灣智慧財產管理系統（TIPS）驗證。

細節請詳閱 2024 年報第 133 頁。

1.5 品質管理與客戶服務

1.5.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

晶睿通訊秉持以服務客戶及提升客戶滿意度的原則，持續精進品質並強化系統管理，堅持品質第一原則。

- (1) 確保滿足客戶對產品品質要求。
- (2) 產品從設計到生產進行全面品質的控管。
- (3) 偕同供應商共同推行品質持續改善活動。
- (4) 秉持「以客戶為中心」的核心理念，致力於建立長期穩固的客戶關係，並持續提升服務品質，以滿足全球客戶的需求。
- (5) 深知優質的客戶關係不僅是企業成長的關鍵動能，更是維持市場競爭力的重要基石。
- (6) 積極發展多元化的溝通與服務機制，確保每位客戶都能迅速獲得專業、優質、可靠的技術支援，進一步提升整體服務體驗，提升客戶滿意度與信任感。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 蒐集客戶滿意度調查回饋對產品品質滿意度。
- (2) 蒐集與分析品質成本。
- (3) 監控供應商品質並推行改善活動。
- (4) 提升產品品質驗證涵蓋率，確保產品研發品質符合度。
- (5) 全面客戶滿意度調查定期評量，各項調查滿分為 100 分，其中技術支援與售後維修分別以低於 90 分及 80 分列入改善計畫。
- (6) 客戶技術服務結案後立即進行滿意度調查，達成率需大於 90%。
- (7) 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，以及定期每半年對經銷商客戶進行整體售後維修服務滿意度調查，達成率需大於 80%。
- (8) 售後維修返修時間 TAT (Turn-Around Time) 需小於 7 天。

3. 實際執行

- (1) 2024 年客戶對產品品質滿意度提升 40%。
- (2) 客戶抱怨件數降低 7%。
- (3) 物料不良產生品質成本佔營收比率降低 27%。
- (4) 品質精進計畫：
 - A. 關注關鍵供應商交貨品質並持續推動品質改善計畫。
 - B. 增加產品 ORT 測試頻率，從量產產品找出品質改善機會。
 - C. 落實 IPQC 生產作業監控，提升生產品質。
 - D. 持續推動經驗學習 (Lesson learn)，預防異常發生。
- (5) 技術支援連續 6 年客戶滿意度超過 90 分。於 2024 年平均客戶滿意度為 99 分，符合目標期待。
- (6) 售後整體服務滿意度於 2024 年客戶滿意度分數為 88.6 分。
- (7) 公司於 2024 年度未違反任何有關產品及服務法規和自願性規約。

1.5.2 品質管理系統

1.5.2.1 三大管理系統

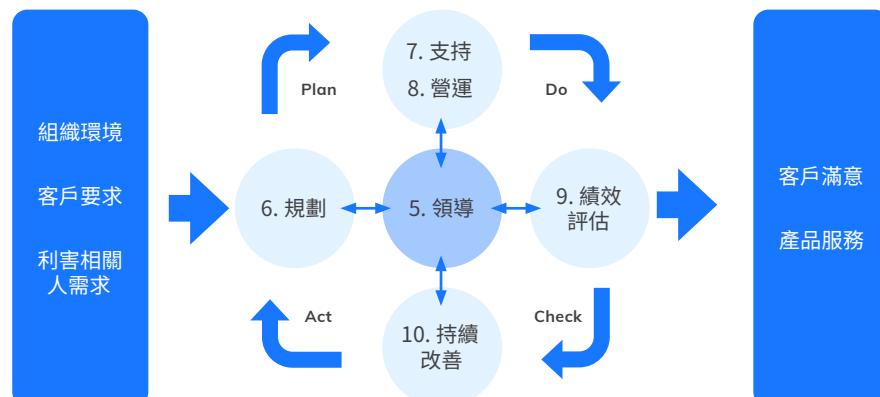
本公司建立三大管理系統，秉持「品質卓越、客戶滿意、綠色設計、環境友善」政策，並以「品質至上、服務優先、客戶滿意、提供綠色產品」的信念確保提供給客戶之產品與服務品質達到優良要求，更是滿足客戶需求。

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 rate，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

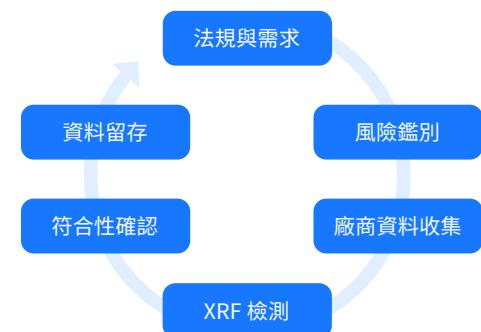
- (1) 透過客戶滿意度調查回饋對產品品質滿意度，作為改善的依據與動力。
- (2) 推動內部品質持續改善計畫與行動。
- (3) 安排員工參與品質教育訓練課程。



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 (Restriction of Hazardous Substances) 限制在電子電器設備中使用有害成分的指令，REACH 指令 (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) 歐盟化學品註冊、評估、授權與禁限用法規之附錄十七內容及 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) 2024 年度就主要產品所使用的物料皆符合環境法規，但考量物料雖符合排外條款，對未來環境可能還是有存在衝擊風險，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。

1.5 品質管理與客戶服務

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 ISO 14001:2015 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) 推行辦公區域節能方案，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。

■ 近三年環境目標達成結果

環境目標	2022	2023	2024
外部關係者對環境抱怨的件數 0 件	0	0	0
可回收事業廢棄物佔比 95% 以上	97%	98%	99%

1.5.2.2 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 高溫高濕 ▪ 溫溼度循環 ▪ 低溫
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)

1.5 品質管理與客戶服務

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，更建立其他確保機制，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) 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。
- (3) 當法規變更時，綠色產品管理系統（Green Product Management，GPM）會發起供應商符合性調查，保證提供之材料、零件、模組或相關配件等，符合最新法規。
- (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	2024
無有害物質 (HSF) 之客戶抱怨不符合件數	0	0	0

3. 持續改善能力

辦理產品應用技術法規技術相關課程（包含可靠性、安全性等），提升同仁對產品應用法規認知，進而提升產品設計品質。

課程名稱	執行期間	狀態	活動記錄
------	------	----	------

EN 50155:2017 標準
介紹 2024 年
第二季

已完成



1.5 品質管理與客戶服務

1.5.3 客戶關係管理

SDG 17

本章節呼應聯合國永續發展目標 SDG 17 多元夥伴關係

1.5.3.1 永續發展與未來展望

為響應聯合國永續發展目標，晶睿通訊積極推動數位轉型，透過系統化、智能化的技術應用，提升客戶服務品質，並同步落實永續目標，降低企業運營對環境的影響。

我們的未來發展方向包括：

1. 深化全球支援網絡，進一步擴展在不同區域的技術服務中心，提供更即時的技術支援。
2. 加強 AI 智慧客服應用，發展更精準的智能客戶服務，提高技術回應準確度與即時性。
3. 推動數據管理系統，透過數據收集與有效分析，持續優化售後服務流程，提升客戶體驗與服務效率。

晶睿通訊將持續強化客戶關係，並以更優質、透明、永續的服務模式，創造企業與客戶的雙贏價值，共同邁向更智慧、更具韌性的未來。

1.5.3.2 客戶支援與售後服務

晶睿通訊致力於提供優質、精準的技術支援與售後服務，透過完整的全球技術支援與維修體系，確保客戶能獲得即時且可靠的服務。我們建立全球技術支援網絡，結合即時技術支援，確保客戶能快速獲得專業協助，進一步提升服務體驗，並與客戶建立長期互信的夥伴關係。

1. 即時技術支援

- (1) 客戶技術需求 24 小時內由專人分派處理，並於 10 天內提供解決方案，確保技術支援的即時性與準確度。
- (2) 每次技術支援服務後，將進行客戶滿意度調查，以作為服務優化與持續改善的依據。

2.RMA 平台升級

- (1) 優化 RMA 服務平台，提升操作介面的人性化與直覺性，讓客戶能更輕鬆申請維修與換貨。
- (2) 新增通知提醒功能與報表管理系統，進一步提升案件處理效率，並優化海外維修中心的維修流程與運營管理，確保維修進度透明化，提升客戶服務品質。
- (3) 客戶可透過 RMA 平台即時追蹤維修進度，確保資訊透明度，提升整體服務滿意度。

3. 預先換貨服務

- (1) 針對特定客戶群體，提供 TAT 10 天內返修或換貨服務，確保設備在故障期間能迅速獲得替代方案，降低客戶運營風險。

透過這些措施，晶睿通訊不僅提升客戶技術支援與售後服務的品質，更持續研究及導入 AI 智能技術，透過生成式 AI 技術，建立企業內部專業知識庫，提高技術支援效率，並降低人工作業負擔。強化全球技術支援能力，打造更優質、透明且永續發展的客戶服務模式。

1.5 品質管理與客戶服務

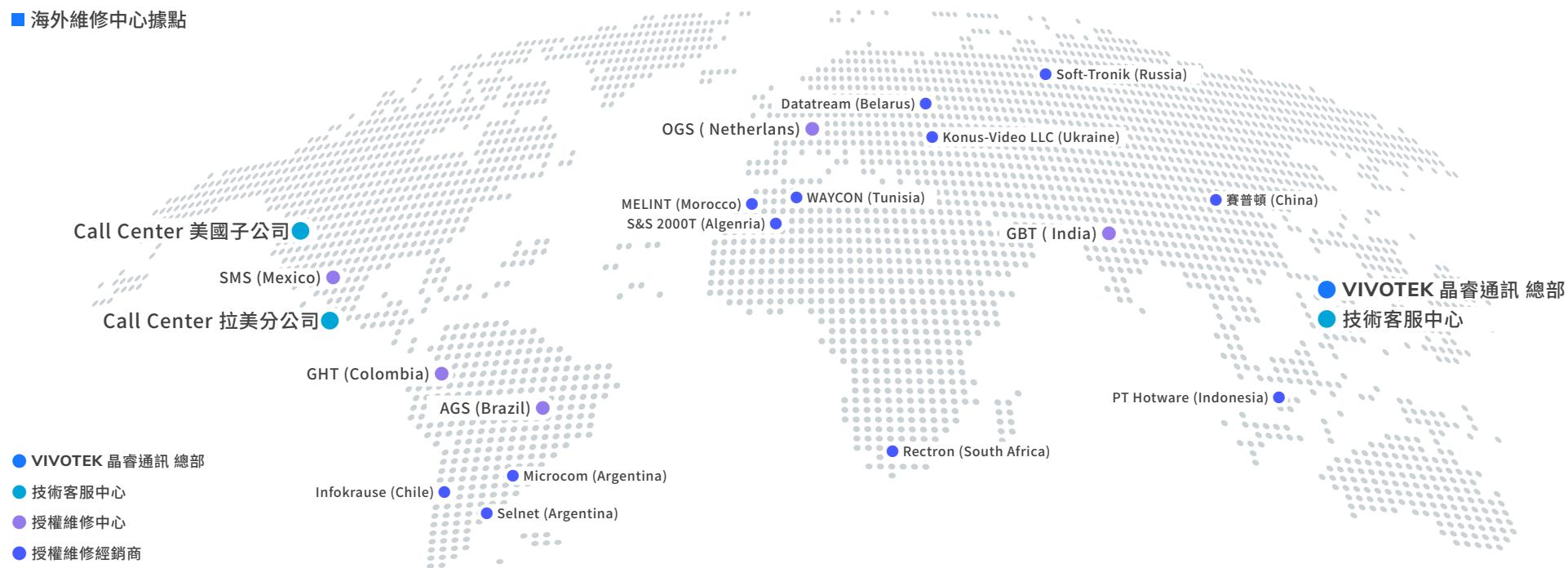
1.5.3.3 全球維修與服務網絡

晶睿通訊透過與全球超過 200 家經銷商及 120 多個技術夥伴的緊密合作，建立完整的全球支援服務網絡。我們在亞太、美國、歐洲、印度、印度、墨西哥及巴西設立維修中心，並不斷擴展與優化 RMA 服務平台，以提升全球客戶的售後服務體驗。

此外，透過 RMA 平台的全面技術優化及系統升級，我們能夠更有效地掌握各地區的維修狀況、料件庫存及服務需求，確保客戶能夠快速獲得技術支援與產品維修，進一步提升全球客戶服務的即時性與滿意度。

未來，晶睿通訊將持續深化與全球夥伴的合作，透過更完善的技術支援網絡，提供客戶更精準、可靠的服務，確保每位客戶都能享有最佳的售後服務體驗。VIV

■ 海外維修中心據點



1.5 品質管理與客戶服務

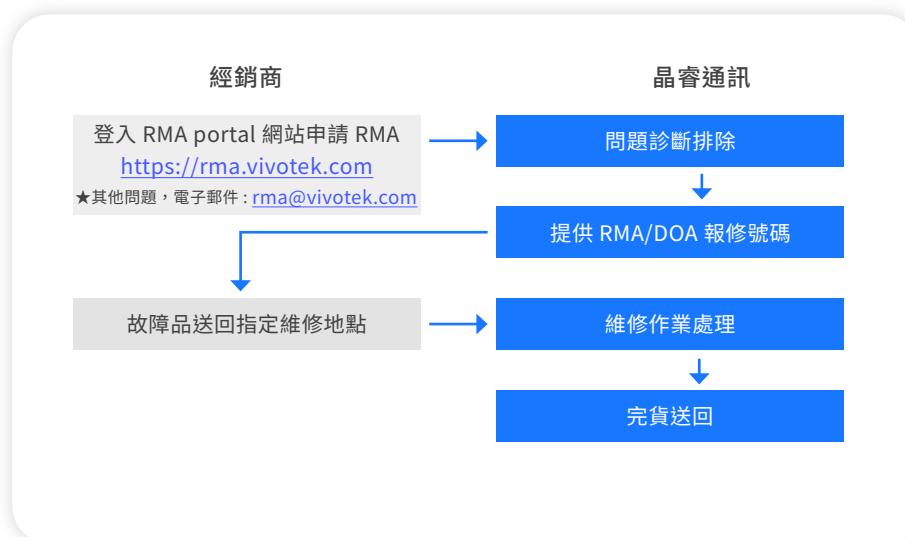
1.5.3.4 客戶滿意度管理與持續優化

為確保服務品質符合市場需求，晶睿通訊定期進行客戶滿意度調查，並將調查結果納入服務優化計畫，進一步提升客戶體驗。我們的主要管理目標如下：

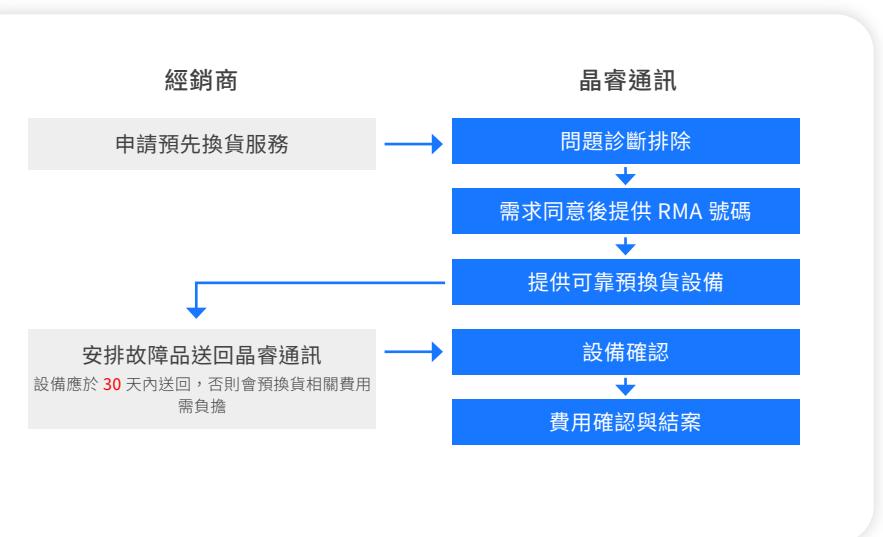
1. 技術支援滿意度：每次技術支援服務後進行滿意度調查，確保客戶反饋納入服務改進計畫，目標滿意度 $\geq 90\%$ 。
2. 售後維修滿意度：整體維修服務滿意度需達80%以上，若低於標準，將立即進行內部檢討與改善計畫。
3. RMA 處理時效：返修達成率需 $\geq 90\%$ ，確保售後服務的即時性，減少客戶等待時間，提高維修效率。

透過這些措施，我們不僅確保服務品質達標，更能持續提升客戶滿意度，增強客戶對品牌的信任與忠誠度。

■ 報修申請流程圖



■ 預先換貨流程圖



1.5 品質管理與客戶服務

1.5.4 客戶服務處理

晶睿通訊依據「客戶抱怨管理程序」，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，並使用 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，提出最佳矯正措施以及預發防止，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。2024 年客訴抱怨處理共 40 件，皆已改善完成。

■ 8D 定義

D1: 團隊合作找方法 Use Team Approach

D2: 問題描述 Problem Description

D3: 圍堵對策 Interim Containment Actions

D4: 根因分析與驗證 Root Cause Analysis and Verification

D5: 永久性矯正措施 Permanent Corrective Actions

D6: 實施永久性矯正措施 Implement Permanent Corrective Actions

D7: 預防發生與標準化 Recurrence Prevention & Standardization

D8: 團隊及個人認可 Recognition & Remaining Potential Problem

本公司建置多元溝通管道與聯繫方式，除了可於[晶睿通訊官網](#)，

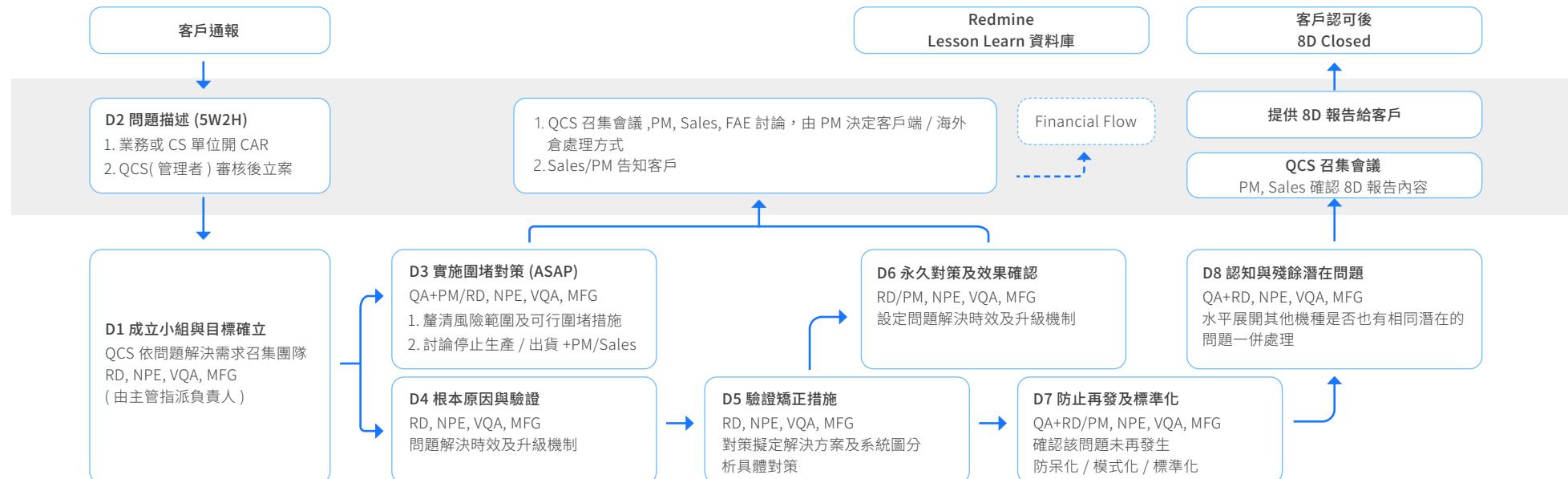
亦可透過如下方式取得回應：

業務相關／客訴信箱：sales@vivotek.com

技術服務／客訴信箱：technical@vivotek.com

客戶服務專線：(02) 5596 - 2422

■ 客戶抱怨處理流程圖



永續推動與利害關係人議合

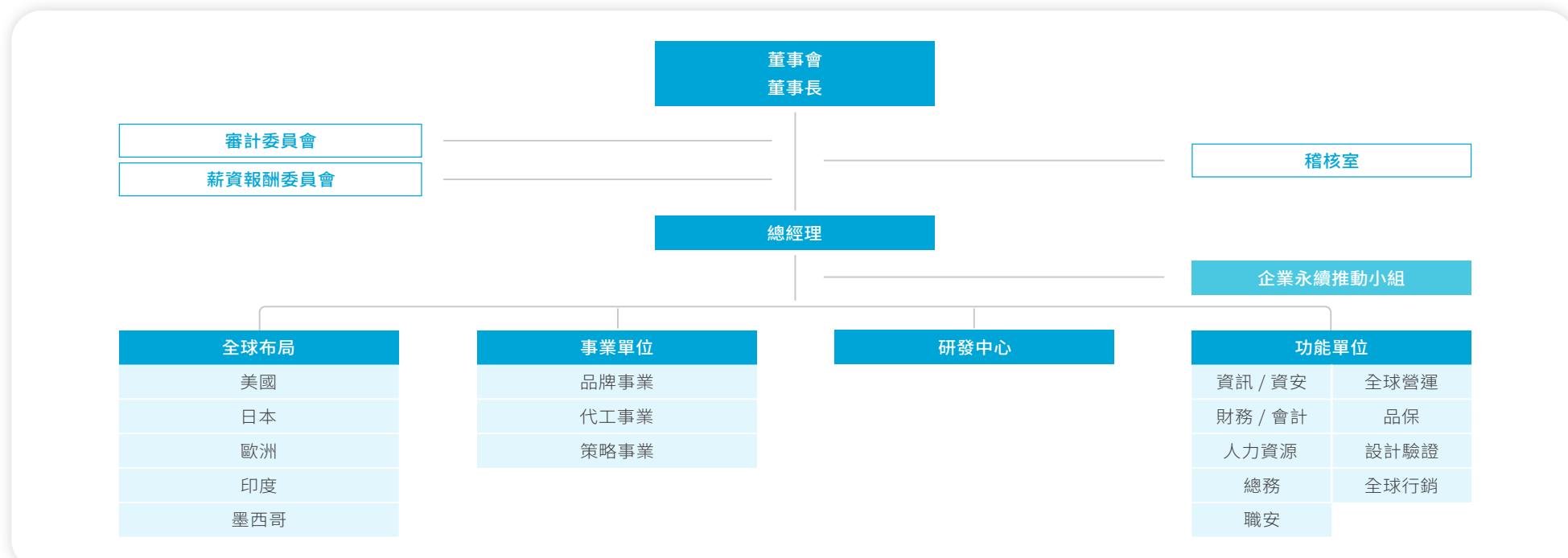
- 2.1 永續使命與推動
- 2.2 呼應全球永續發展及國際永續倡議
- 2.3 利害關係人鑑別
- 2.4 重大主題鑑別作業
- 2.5 重大主題對照

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，並專注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。在面臨全球氣候變遷產生的環境衝擊，晶睿通訊秉持關懷為本之核心價值，以推動企業永續發展為使命，致力於提升環境與社會的安全與韌性。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」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 永續使命與推動

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。

晶睿通訊董事會每季聽取經營團隊的營運報告（包含企業永續報告），經營階層對董事會提報擬定之策略，董事會給予必要的指導並檢視永續發展策略。113 年第一季於董事會報告永續專案相關規劃，經過董事會指導，建議跟進集團範疇三專案，積極進行內部減碳工作；113 年第四季董事會中，董事會亦建議參與 ESG 評鑑，理解公司於市場上的評鑑分數，納入日後永續規劃方向。企業永續推動小組已將董事會建議納入未來工作規劃，並已參與集團減碳專案，積極實踐永續工作。

2024 年關鍵重大議題總數量共 17 件，內容涵蓋財務、股權變動與投資、法律事件、生產及營運、人員異動、股利分派及股東會事宜、法人說明會等七大面向。ESG 相關議題方面，分別有溫室氣體盤查及永續規劃進度，於每季向董事會定期呈報，2024 年共計呈報四次，分別於 2 月 27 日、4 月 29 日、7 月 29 日以及 10 月 28 日，內容包含：溫室氣體盤查規劃、永續報告書編撰進度、利害關係人溝通情形。關鍵重大議題詳見公開資訊觀測站發布之重大訊息，董事會針對永續發展策略之建議請詳見晶睿通訊 113 年年報第 58 頁。

此外，更已於 10 月 28 日董事會報告在案，通過「永續報告書編製及確信之作業程序」、「永續資訊管理辦法」兩項管理辦法，並同時將永續資訊之管理納入內部控制制度。為了具體實踐永續，重要政策由董事會核准發布，積極落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，以及加強企業永續資訊揭露，政策資訊可[參考官網](#)。

■ 企業永續內部教育訓練

與財團法人資訊工業策進會合作推動企業永續內部教育訓練，針對晶睿通訊高階主管，以及包含事業單位、研發中心、資訊、財會、品保、行銷等跨部門永續負責人，規劃國際永續趨勢、國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）、「溫室氣體管理」等議題進行課程，深化永續意識融入公司決策及日常營運。





2.2 呼應全球永續發展及國際永續倡議

2.2.1 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。

本公司針對上述聯合國永續發展目標分別提出人權、職安、溫室氣體、再生能源、永續供應鏈、品質管理、資訊安全的政策或承諾，並送由總經理或董事長核准，其中誠信經營經董事會核准，細節詳參晶睿通訊官網公司治理專區。

■ 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	行動方案
4	4.5	人才育才與留才	晶睿連續四年舉辦安全地圖，實地訪問安全上有風險疑慮的場域，關懷社區需求，結合自身產品專業知識，推廣社區安防意識；亦於企業內部建立人才培育機制，鼓勵終身學習。
7	7.a	環境關懷	裝設屋頂太陽能板，推廣太陽能發電，並擴大採購再生能源，支持再生能源使用。
9	9.4	環境關懷	透過持續創新，為全球客戶提供多元安防解決方案，應用領域包含智慧城市與智慧交通等，提升社區安全與韌性。
11	11.3、11.7	環境關懷	跟進台達推廣樓宇自動化解決方案，提供節能安防產品，與利害關係人共同形塑永續城市。
12	12.2、12.5、12.6	環境關懷、供應商永續管理	秉持「創新 關懷 誠信 當責」的企業經營使命，透過推行綠色設計理念，將永續消費與生產模式持續落實於日常營運。
13	13.3	環境關懷	以品牌催化劑「關懷」、與核心價值觀「當責」兩核心價值因應氣候相關風險，結合自身核心能耐，透過「揭露氣候變遷資訊」、「推動 100% 再生電力」、「智慧城市與交通」等策略，持續關懷並增進社會面對氣候風險之韌性。
17	17.17	客戶關係管理、供應商永續管理	持續與客戶及供應商溝通交流永續觀點，透過舉辦海內外的經銷商大會，以實際行動促進全球夥伴合作關係。

2.2.2 國際永續倡議

晶睿通訊除呼應聯合國永續發展目標 (SDGs) 外，亦積極響應台達集團加入之科學基礎減碳目標倡議 (Science Based Targets initiative，簡稱 SBTi)，透過溫室氣體盤查與減碳策略，攜手為實現集團的科學減碳目標 (SBT) 貢獻一份力量，進一步擴大對環境與社會韌性的關懷，提升永續影響力。

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	勞資會議	每季	
		勞動條件	職工福利委員會	經常性	
		員工權益	企業內網	隨時	
		公司重要宣導	員工信箱	不定時	5.4 員工人權溝通
		員工提問	部門會議	不定時	
		績效考核	個別面談	不定時	
合作夥伴	供應商	風險管理	電話與電子郵件聯繫	不定時	
	外包承攬商	合作夥伴關係管理 (包含供應商)	供應商工廠拜訪	不定時	3.5 供應鏈永續管理
	人力派遣	人員招募與管理	供應商稽核	每半年	
	系統認證公司	設備與校正維護	儀器校驗廠商、可靠度設備廠商電子郵件	不定期	
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	企業網站	隨時	
		公司資訊更新 (創新與技術分享)	客戶會議	不定期	1.5 客戶關係管理
			客戶滿意度調查	每年	
			線上客服系統	不定時	
投資人與股東	一般股東、法人股東	公司治理、營運揭露	財務報告書	每季與每年	
		長期策略以及營運展望	年度股東大會	每年	3.1 經營績效
		人員招募與管理	法人說明會	每年兩次	
		設備與校正維護	電話會議及電子郵件	不定期	
			企業網站	隨時	
社團團體	媒體、社會福利團體、管委會	媒體關係維護	企業網站	不定期	
		社會公益	發布新聞稿	不定期	5.6 社會參與
		辦公環境討論	媒體餐敘	每年至少一次	
			電話與電子郵件聯繫	不定期	
政府機關	目的事業主管機關	專利相關事務	智慧局電話與電子郵件聯繫	每月	1.3 公協會參與
		法令、活動推廣	金管會 / 國稅局 / 電話、電子郵件、公文往來	不定期	1.4 創新研發與智慧財產權
		環境安全檢查	消防局電話與電子郵件聯繫	不定期	3.3 風險管理
		產業推動與促進產業發展	其他公協會電話、電子郵件、活動參與	不定期	5.5 職業安全衛生

2.3 利害關係人鑑別

■ 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。



全球員工數超過 1,200 人，包含台灣總部與海外子公司及辦公室。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，以吸引與留任優秀人才，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

- STEP 01** 總經理向下成立企業永續推動小組
- STEP 02** 對內舉辦企業永續相關訓練
- STEP 03** 內部聚焦討論鑑別重大議題
- STEP 04** 針對重大議題盤點溝通成效
- STEP 05** 檢討成效並研擬永續目標

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，2024年再按台達集團永續政策，參酌國內外法令與趨勢要求，進一步細分出21項關注議題，再經由問卷發放予總經理與各單位高階主管，評估各關注議題「ESG衝擊程度」與「發生可能性」層面，彙整、分析與排序最顯著衝擊之關注議題，進而由永續推動小組聽取利害關係人回饋資訊，及顧問專家諮詢意見後，據此選定與排序重大主題，並為其擬訂計畫、建立目標與採取行動，追蹤關鍵作為的進展與成效，建立永續影響力。

永續推動小組經由上述討論評估程序，決議「ESG衝擊程度」與「發生可能性」總計分數為135（含）分以上之關注議題為2024年重大主題，同時永續推動小組再鑑於國內、外環境保護議題與溫室氣體法令趨勢，勢必衝擊相關營運活動，故於會中特別決議納入「溫室氣體排放」議題，因此2024年重大主題共計11項，如下表：

面向	重大主題	ESG衝擊程度	發生可能性	總分	2024排序	2023排序
社會	品質管理	76	76	152	1	4
社會	客戶關係管理	76	73	149	2	4
治理	營運績效	76	73	149	3	3
社會	職業安全衛生	75	69	144	4	-
社會	員工育才與留才	72	70	142	5	5
環境	永續採購	72	69	141	6	6
治理	資訊安全	76	64	140	7	-
治理	創新與研發	74	64	138	8	2
治理	供應商永續管理	72	65	137	9	6
治理	誠信經營	72	63	135	10	-
環境	溫室氣體排放	65	66	131	11	1

註1：2024年「品質管理」、「客戶關係管理」對應2023年「客戶關係管理」；2024年「營運績效」對應2023年「經濟績效」；2024年「員工育才與留才」對應2023年「人才育才與留才」；2024年「永續採購」與「供應商永續管理」對應2023年「供應商永續管理」；2024年「創新與研發」對應2023年「創新研發」；2024年「溫室氣體排放」對應2023年「環境關懷」。

註2：2024年新增「職業安全衛生」、「資訊安全」及「誠信經營」。

2.5 重大主題對照

晶睿通訊 2024 年 11 項重大主題作為公司著重投入資源之目標，同時將在本報告書各章節，提供更詳細的內容報導、整合分析結果，並依循 GRI 準則、SASB 準則，說明重大主題之管理方針、行動方案與管理措施。

■ 晶睿通訊重大主題與議題衝擊邊界 I

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						
		正面衝擊	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					
品質管理	品質是晶睿通訊的重要資產與企業文化，也是品牌的基礎。透過「品質管理系統」、「有害物質管理系統」、「環境管理系統」等三大管理系統，確保提供給客戶之產品與服務品質達到優良要求，堅持品質第一的原則。	正面衝擊	實際	416	1.5 品質管理與客戶服務	✓	✓	✓	-	-	-	✓
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	自訂主題	1.5 品質管理與客戶服務	✓	✓	-	-	-	-	✓
營運績效	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	✓	✓	-	-	-	-	✓
職業安全衛生	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之責任之一，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。	正面衝擊	實際	403	5.5 職業安全與衛生	✓	-	-	-	-	-	-

2.5 重大主題對照

■ 晶睿通訊重大主題與議題衝擊邊界 II

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				
員工育才與留才	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	5.2 人才招募與留任 5.3 員工發展與教育訓練 5.4 多元化福利措施	✓	-	✓	-	-	-
永續採購	晶睿通訊重視維護生態環境的企業綠色責任，呼應國際永續趨勢與環保精神。秉持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的產出，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程，對環境生態的負面衝擊。	正面衝擊	實際	204 308 414	3.5 供應鏈永續管理	✓	✓	✓	✓	-	✓
資訊安全	回應物聯網環境下對安防產業的挑戰，晶睿通訊致力於遵循國際網路安全規範，確保產品的最高安全性。	負面衝擊	潛在	自訂主題	3.4 資訊安全管理	✓	✓	-	✓	-	✓
創新與研發	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	1.4 創新研發與智慧財產權	✓	✓	-	-	-	✓
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	3.5 供應鏈永續管理	✓	✓	✓	-	✓	✓
誠信經營	誠信經營是企業的基本道德原則，晶睿通訊透過訂定「誠信經營守則暨作業程序及行為指南」，以及「晶睿道德行為準則」，明示各項原則與規範，將誠信經營落實日常營運。	正面衝擊	實際	205	3.3.4 落實誠信經營	✓	✓	✓	✓	✓	✓
溫室氣體排放	面對全球淨零浪潮，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	4.1 工廠智能化 4.2 減碳行動方案 4.3 氣候變遷風險與機會	✓	✓	✓	✓	✓	✓

公司治理

- 3.1 經營績效
- 3.2 董事會管理
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全管理
- 3.5 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、晶睿通訊海外子公司、辦公室及台灣區子公司。詳細資訊請見「關於本報告書」。

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) 落實企業經營者責任，保障利害關係人權益。

3. 實際執行

- (1) 第十一屆公司治理評鑑榮登第二級。
- (2) 連續十二年獲全球安防 50 強企業前 20 名殊榮。
- (3) 連續五年榮獲經濟部產發署台灣前 40 大國際品牌、台灣最佳國際品牌潛力之星。
- (4) 八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) 創新研究發展費用占營收比例為 9.83%，較 2023 年占比略增。
- (6) 於環境、工安、勞動、個資、公司法各方面皆無任何違規事件。

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。
- (2) 參加 a&s 年度安防排名評鑑。
- (3) 參與台灣經濟部產發署台灣最佳國際品牌潛力之星獎項申報。
- (4) 公司無重大違規事件。

3.1.2 2024 年績效說明

2024 年整體營收為 73.3 億元，相較 2023 年減少 20%。2024 年整體合併本期淨利為 3.2 億元，每股稅後盈餘 (EPS) 為新台幣 3.42 元，股東權益報酬率 (ROE) 為 8.8%。

整體營收數字來自於 2024 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。

■ 留存經濟價值

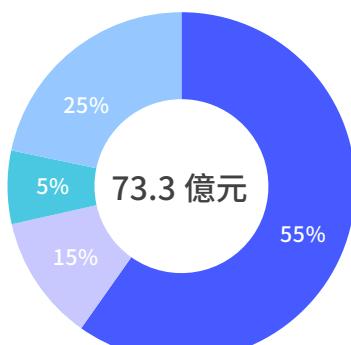
單位：新台幣 / 百萬元

項目	年度	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值 (A)	營業收入	9,948	9,162	7,330
	營運成本	7,334	6,775	5,144
	員工薪資和福利支出	1,830	1,963	1,893
	支付出資人款項	121	476	329
	支付政府款項	2	96	104
	社區投資	0.5	0.1	0.1
留存經濟價值 (A)-(B)		661	(148)	(140)

閱讀更多 [完整財報資訊](#)。

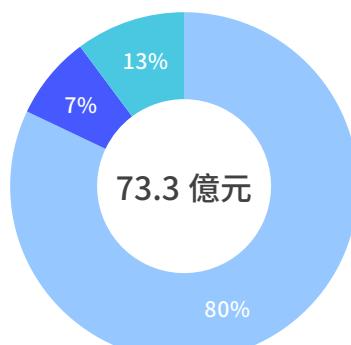
晶睿通訊近三年研發費用占營收比例逐年升高，2024 年投入金額逾 7 億元新台幣，顯示對研發之重視。展望未來，晶睿通訊將持續以速度、透明、品質和團隊合作提供最值得信賴的智慧安防系統，以全球在地化擴大銷售通路以提高市占率，以堅強的研發實力將人工智能導入實際的產業、商業應用，對外滿足客戶對人工智能科技的需求，對內提升營運韌性與優化營運成本，以「關懷」為核心價值落實品牌精神，為推動社會永續發展盡責盡力，成為全球安防領域的領導品牌。

1. 地區別銷貨金額比例



■ 美國 55% ■ 台灣 25% ■ 加拿大 5% ■ 其他 15%

2. 產品別銷貨金額比例



■ 網路攝影機 80% ■ 網路影音錄影機 7% ■ 其他 13%

3. 近三年經營表現

單位：新台幣 / 百萬元

年度	2022 年	2023 年	2024 年
每股盈餘 (元)	8.11	5.65	3.42
現金股利 (元)	5.5	3.8	2.3
資產報酬率 (%)	11.94	7.83	5.34
權益報酬率 (%)	22.35	14.18	8.77

3.2 董事會管理

3.2.1 董事會組成與運作

1. 董事會成員

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113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。

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	<p>學歷：• 交通大學管理科學系學士</p> <p>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）</p> <p>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</p>
張訓海	台達電子工業股份有限公司代表人	<p>學歷：• 中原大學商學院企業管理學碩士</p> <p>經歷：• 台達電子總經理暨營運長（資歷40餘年）</p> <p>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</p>
賴秋元	台達電子工業股份有限公司代表人	<p>學歷：• 台北科技大學工業管理碩士</p> <p>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</p> <p>專業領域：• 專精工廠製造管理 • 營運及業務管理</p>

3.2 董事會管理

■ 董事會成員

姓名	條件	專業資格與經驗
吳建宏	台達電子工業股份有限公司代表人	<p>學歷 : • 美國賓州州立大學企業管理碩士</p> <p>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</p> <p>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</p>
藍志忠	董事	<p>學歷 : • 淡江大學會計系學士</p> <p>經歷 : • 晶睿通訊股份有限公司副董事長、總經理 (資歷 20 餘年)</p> <p>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</p>
廖禎祺	董事	<p>學歷 : • 美國雪城大學電機碩士</p> <p>經歷 : • 晶睿通訊股份有限公司總經理 (資歷 20 餘年)</p> <p>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</p>
林舒柔	獨立董事	<p>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</p> <p>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</p> <p>專業領域 : • 策略管理、科技管理、企業創業管理</p> <p>專業資格 : • 全球產業分析</p>
顏信輝	獨立董事	<p>學歷 : • 台灣大學會計學博士 • 美國伊利諾大學香檳校區會計碩士 • 淡江大學會計系學士</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>專業資格 : • 中華民國會計師</p>
黃鐘揚	獨立董事	<p>學歷 : • 美國加州大學聖塔芭芭拉校區電機與計算機科學博士 • 台灣大學電機工程學系碩士 • 台灣大學電機工程學系學士</p> <p>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</p> <p>專業領域 : • SoC 電路設計驗證 • 電路設計自動化及最佳化 • 可驗證性電路設計 • Constraint Satisfaction 問題 • 人工智慧研究，專精 IC 設計驗證與 AI 科技運用</p>

3.2 董事會管理

2. 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 113 年度年報第 13 至 15 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。

■ 董事會成員能力分析表

核心項目	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	永續資訊管理
姓名									
羅永堅	優	優	優	優	優	優	優	優	優
張訓海	優	優	優	優	優	優	優	優	優
賴秋元	優	優	優	優	優	優	優	優	優
吳建宏	優	優	優	優	優	優	優	優	優
藍志忠	優	優	優	優	優	優	優	優	優
廖禎祺	優	優	優	優	優	優	優	優	優
顏信輝	優	優	優	優	優	優	優	優	優
黃鐘揚	優	佳	優	優	優	優	優	優	優
林舒柔	佳	佳	佳	優	佳	優	優	優	優

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，2024 年管理目標及達成，請詳閱 113 年度年報第 18 頁。

3. 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 113 年董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱晶睿通訊 113 年年報第貳章「公司治理報告」的「三、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。

3.2.2 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；董事會績效評估，評估項目包含(1)對公司營運之參與程度、(2)董事會決策品質、(3)董事會組成與結構、(4)董事的選任及持續進修及(5)內部控制等五大面向；而董事成員自評考核，則包含(1)公司目標與任務之掌握、(2)董事職責認知、(3)對公司營運之參與程度、(4)內部關係經營與溝通、(5)董事之專業及持續進修及(6)內部控制等六大面向。

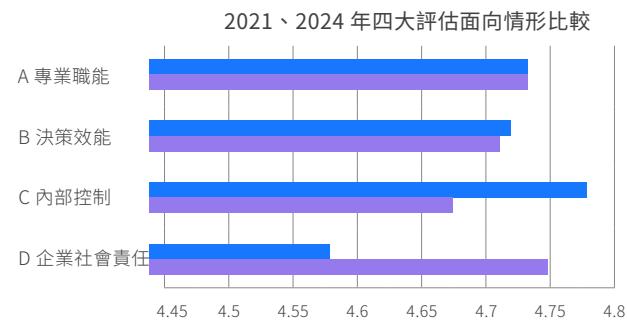
另本公司依據董事會核定之董事會績效評估辦法，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，2024年底委由社團法人臺灣誠正經營學會(TIEBF)針對2024年1月1日至2024年11月30日期間進行董事會效能評估(意見如下)。上述之相關自評及外部評估結果於提報董事會後，皆揭露於本公司年報及官網。

此外，董事成員考核自評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

2024年委任社團法人臺灣誠正經營學會執行董事會效能評估，評估資料及方法如下：

- 公司內部相關規範及紀錄。
- 評估問卷四大面向：A. 專業職能、B. 決策效能、C. 內部控制、D. 企業社會責任。
- 董事訪談評估結果如下：



113 年度董事會績效評估自評結果(外部機構評估)

TIEBF 提出之主要建議事項及未來改善方向說明如下：

- 增進董事多元化組成：**
改善措施：未來董事會提名董事候選人名單時會將性別及年齡要素納入評估條件。
- 強化資訊安全的風險管理機制並加以落實：**
改善措施：將請資訊部門於風險管理委員會報告「資訊安全全面風險」評估及改善措施。
- 設置董事會層級之永續發展委員會，以精進企業永續經營：**
改善措施：將依未來成長動能評估成立永續發展委員會，協助董事會制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
- 增加永續發展議題於董事會之討論：**
改善措施：關注主管機關推行之政策及法令要求參考外部顧問提供之建議增加永續發展議題於董事會討論之廣度及深度，有更多元化的創新思考。

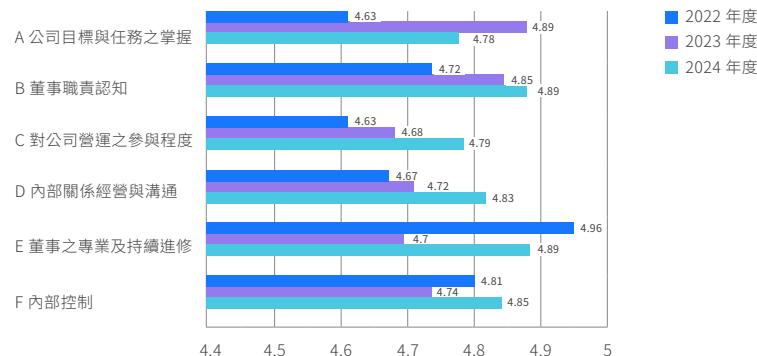
3.2 董事會管理

■ 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面向。

評估結果：平均分數 4.87 分 (滿分 5 分)。六方面項指標分數全部優於 2024 年。

董事成員 2022、2023、2024 年六評面向自評情形比較



2024 年度董事成員績效評估自評結果

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 2024 年度年報及公司網站。

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。

3.2.3 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 2024 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。

2024 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%。

■ 2024 年第三屆審計委員會開會 4 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	4	0	100% (註 1、註 2)	-
委員	黃鐘揚	4	0	100% (註 1、註 2)	-
委員	林舒柔	4	0	100% (註 1、註 2)	-

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。

3.2.4 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。

■ 2024 年度第六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)	-
委員	顏信輝	3	0	100% (註 1、註 2)	-
委員	黃鐘揚	3	0	100% (註 1、註 2)	-

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。

3.2.5 董事專業訓練及內部稽核與運作

2024年4月30日及10月29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「2024年全球及台灣經濟展望」；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75小時，進修課程內容請詳閱113年度年報第50頁。

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。

本年度已依規劃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2024年稽核結果並無任何重大缺失發生。

3.2.6 股東溝通

晶睿通訊2024年共舉辦四場法人說明會，日期分別為3月27日、5月17日、8月16日、11月15日，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。
- (3) 持續完善誠信經營管理制度，落實監督改善。
- (4) 保持暢通檢舉途徑與保護措施。

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) 檢舉申訴電子信箱：1999@vivotek.com，本年度無違反誠信案件發生。

3. 實際執行

- (1) 2024 年，經董事會決議通過設置風險管理委員會。
- (2) 2024 年，道德行為準則、誠信經營守則、防止職場性騷擾、不法侵害、內線交易等課程，累計訓練 3,871 人次，總計訓練時數 2,643 小時。
- (3) 2024 年，董事之誠信守則簽署率為 100%；誠信經營課程參與率 100%。

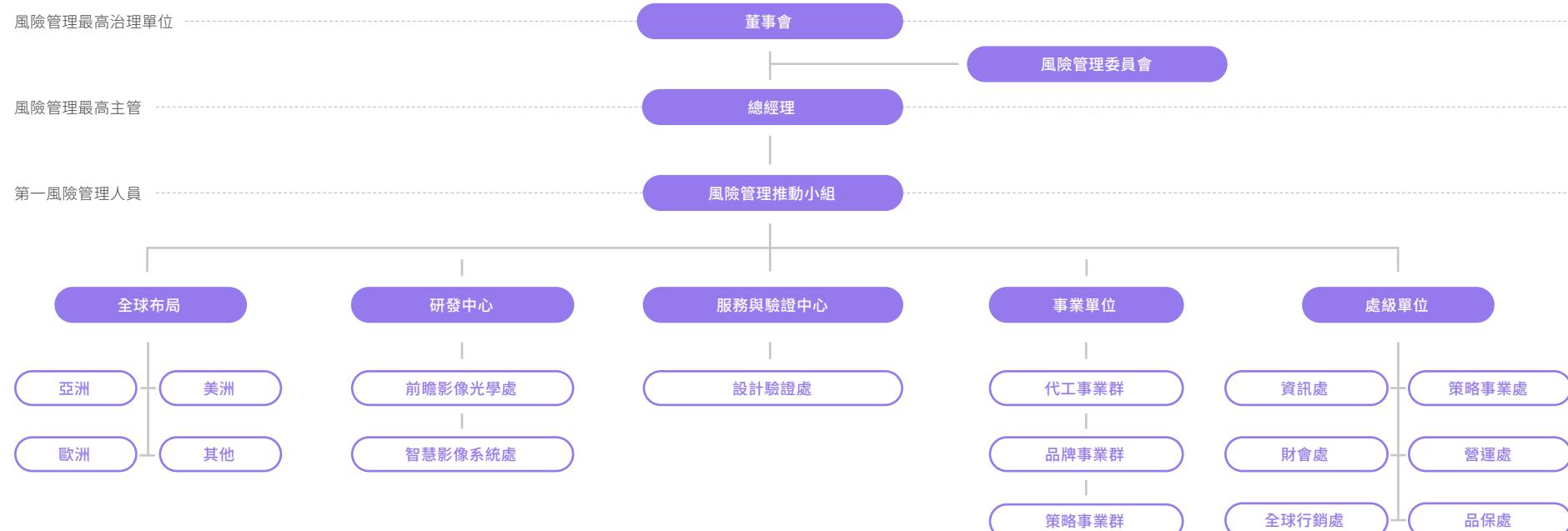
3.3.2 風險管理組織

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、獨立董事黃鐘揚擔任委員。

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 風險管理

■ 晶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
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
營運面	資訊安全	資訊處
	供應鏈管理	營運處
	市場需求及產能擴充	營運處
	智慧財產權	智慧財產部
	客戶集中	各事業單位
	企業形象	總經理室
	人才吸引、留才、育才	人力資源部
	策略性投資	總經理室

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

3.3 風險管理

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：

■ 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
組織架構因應能力	<ul style="list-style-type: none">成本競爭力風險智能製造需要加強累積能力和經驗建立海外生產基地的營運能力及人才培養，以因應客戶要求	<ul style="list-style-type: none">品牌與代工產品協同合作開發，資源互用，降低開發成本。強化管理越南外包廠，2025 年起並加入 DET 外包生產，借重台達製造能力，培養人才及提高營運能力。深耕台灣工廠人才養成及組織強化，汰弱留強，藉由系統自動化改善生產效率。

■ 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	<ul style="list-style-type: none">供應鏈管理精進應對客戶對分散產地以及降低碳足跡的要求集團資源運用及整合	<ul style="list-style-type: none">供應鏈因地緣政治仍有重複投資及管理的成本及風險，惟經這幾年的應變，在替代料、用料收斂以及建立合格供應商皆有進步，有經驗應變緊急狀況，然而仍須不斷精進供應鏈管理。利用集團資源規劃海外產能以及在地供應商的量能，除現有越南合作代工廠外，開始進行泰國產能規劃，並建立東南亞的監控產品的合格供應商，強化製造的競爭力。學習並結合集團經驗，進行碳足跡盤查，以及改變現有產品設計降低碳排放量、降低碳稅。結合集團資源導入集團系統，提升流程自動化及資訊安全，並依資訊安全管理制度建立開發及營運的資安防護。
產能擴充風險降低	因應全球局勢台灣加 1 的需求升溫	<ul style="list-style-type: none">除既有之東南亞越南協力 EMS 代工夥伴，再啟動集團資源相對豐富的第二選擇（台達泰國廠區）進行產能規劃。
供應鏈管理	目前整體物料市場較為正常，唯長交期材料供應緊張，造成缺料，例如記憶體市場	<ul style="list-style-type: none">透過產銷規畫聚焦，參酌比對過往營運數據，採商品類別交貨前置進行季度或半年度採購決策。管理 OPO 與物料計畫。維繫良好供應鏈關係。

2024 年度本公司無因與反競爭行為條例相關法律訴訟案件，亦無產生損失金額；另，本公司依循風險管理制度採取美金 100 萬元為重大性判斷準據，本年度無此重大違規事件發生。

3.3.4 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。

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，使公司得以永續經營及發展，並使晶睿通訊之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、防止職場性騷擾、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。2024年四門課程累計訓練3,871人次，總計訓練時數2,643小時。

為強化企業誠信經營文化，持續推動反貪腐教育訓練，將其納入年度風險管理重點措施之一。2024年度實施反貪腐相關課程，參訓人次共計1,298人次，累計訓練時數達2,753小時，涵蓋海內外全體員工。整體平均受訓時數為2.2小時，顯示公司積極透過制度化教育提升員工對貪腐風險的識別能力與應對知能。

■ 反貪腐教育訓練受訓情形

類型	男性			女性			總計			
	員工人數	訓練人次	受訓時數	員工人數	訓練人次	受訓時數	員工人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數
台灣地區	533	547	507.5	573	659	2197.5	1126	1206	2705.0	2.4
海外地區	94	72	37.5	27	20	10.5	121	92	48.0	0.4
總計	627	619	545.0	600	679	2208.0	1247	1298	2753.0	2.2

3.3 風險管理

■ 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。

禁止提供或收受不正當利益

以下除外情形：

1. 基於商務需要，於國內（外）訪問、接待外賓、推動業務及溝通協調時，依當地禮貌、慣例或習俗所為者。
2. 基於正常社交禮俗、商業目的或促進關係參加或邀請他人舉辦之正常社交活動。
3. 因業務需要而邀請客戶或受邀參加特定之商務活動、工廠參觀等。
4. 參與公開舉辦且邀請一般民眾參加之民俗節慶活動。
5. 主管之獎勵、救助、慰問或慰勞等。
6. 因訂婚、結婚、生育、喬遷、就職、陞遷、退休、辭職、離職及本人、配偶或直系親屬之傷病、死亡受贈之財物，依公司相關管理規定辦理

收受不正當利益之處理程序：

本公司人員遇有他人直接或間接提供或承諾給予金錢、餽贈、服務、優待、款待、應酬及其他利益時，除有前項所訂除外情形，應依下列程序辦理：應予退還或拒絕，並陳報其直屬主管。

■ 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。

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，或檢舉制度改良，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：Grievance@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 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 完善「企業資安」、「產品資安」之政策與管理。
- (2) 持續強化資訊安全治理，積極提升企業內部資訊資產的保護意識。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 進行 ISO 27001:2022 版改版認證準備，預計於 2025 年底前改版完成。
- (2) 因應 AI 應用的崛起，制定公司使用 AI 服務的準則，加強資料往來監控，加速判斷風險，防範於未然。

3. 實際執行

- (1) IT 單位持續維護 ISO 27001 管理系統，並通過 BSI 第三方驗證。
- (2) 加強資料外洩防護與日誌檔案監控，確保重要資訊不外洩。
- (3) 導入 SIEM 系統並部署端點偵測與回應工具，提升資安威脅偵測與回應的效率。
- (4) 導入郵件安全閘道器，阻擋駭客發送內含惡意程式或連結的釣魚郵件。
- (5) 雲端產品團隊進行 SOC2 / CSA STAR 等雲端安全認證合規調整。

3.4.2 資訊安全組織架構

本公司已成立資訊安全暨個資管理委員會，由總經理擔任主席，並由資訊處主管擔任執行秘書，高階主管為委員會當然委員，專責晶睿通訊資訊安全、實體安全規劃、與個資保護等相關議題的決策與執行。確保資訊安全管理、個資保護持續運作的適用性、適切性與有效性。資訊處主管每年會向董事會報告資安管理成效與資安策略方向，確保資訊安全政策與管控對齊台達集團，並落實到各地區與各事業單位。資安委員會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



3.4.3 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，並擴大驗證範圍至公司提供的新型雲端服務。

3.4.4 企業網路資訊安全

■ 2024 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. 加強資訊外洩防護與日誌檔案監控，確保重要資訊不外洩。
3. 導入 SIEM 系統並部署端點偵測與回應工具，提升資安威脅偵測與回應的效率。
4. 導入郵件安全閘道器，阻擋駭客發送內含惡意程式或連結的釣魚郵件。
5. 持續監控防火牆與路由器 log 資料，預計導入 AI 幫助處理大量資料整理，希望能達到快速找出可疑活動，達到防範於未然的效果。
6. 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 小時，參與度達 100%。

3.4.5 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。

■ 2024 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. 產品開發導入 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非授權人員取得。
4. 雲端產品團隊進行 SOC2 / CSA STAR 等雲端安全認證合規調整。
5. 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。
6. 修改產品支援新一代瀏覽器安全標準。
7. 更新產品應用程式伺服器。

3.4.6 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。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。

2024 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 供應鏈永續管理

3.5.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 供應商簽署「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 ISO 9001/14001 和 IECQ QC 080000 等標準及責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 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) 依以技術、品質、配合度、交期、成本五大層供應商評鑑，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

- (1)「晶睿通訊永續供應商暨廉潔承諾書」簽署承諾率為 100%。
- (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) 2024 年 D 級供應商維持 0 家，持續輔導供應商，並視狀況整合淘汰。

3.5.2 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 RBA 倡導的行為準則，維持一個重視社會責任、人權維護、商業道德操守、環境保護的永續發展供應鏈；產品與供應鏈物料不使用任何衝突礦物；輔導供應商品質、成本、交期、配合度、社會責任等持續改善；同時，為減少運送過程所產生的溫室氣體排放量，持續落實採購在地化，促進當地經濟發展。

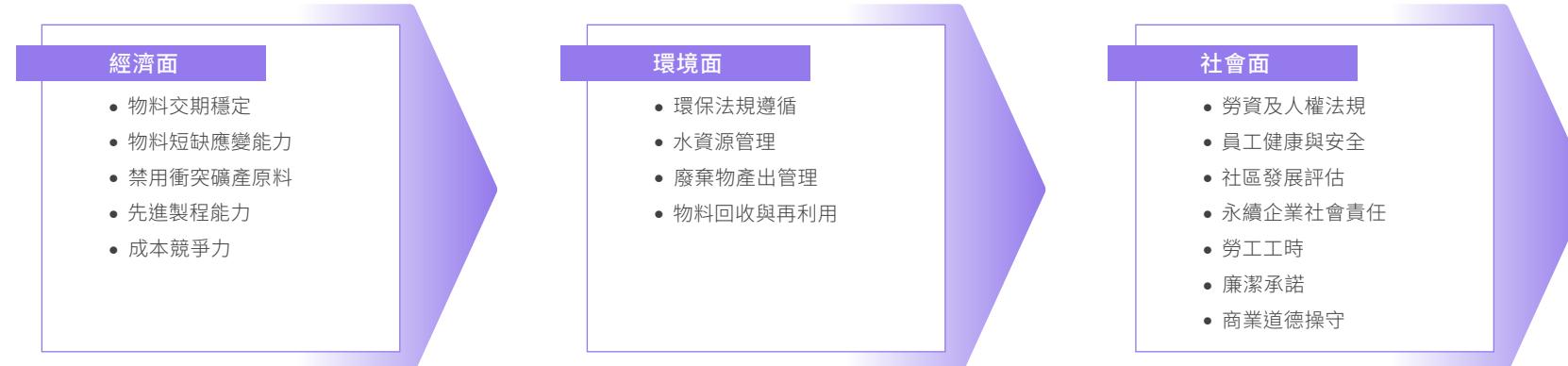
供應商永續管理承諾

- (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) 供應商產品計畫更新以及新技術推廣，提升雙方競爭力。
- (4) 輔導供應商品質、成本、交期、服務四大面向，以期雙方配合順暢。
- (5) 宣導商業道德、人權、永續之重要性。

無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依據，簡言之，如不簽署前述文件與自行宣告者，即無法成為本公司合格供應商，因此，執行成效上 2024 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；另，所有新供應商加入本公司供應鏈，亦需就技術 (T)、品質 (Q)、配合度 (R)、交期 (D)、成本 (C) 五大層面評核，要求供應商納進自身評估管控機制，持續精進與落實，最終達成企業利益與永續精神共榮，共創雙贏局面。

同時，供應商是公司持續成長的重要夥伴，雙方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，其中交流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，甚至鼓勵供應商營運活動，符合勞動、環保及商業道德等方面之商業行為規範及遵循相關法令規章，再者，合作期間晶睿通訊更持續配合集團供應鏈管理團隊，對供應商做全面性調查以及宣導，以持續協助提升供應商整體水平並符合國際水準。

■ 永續供應商評核要求項目圖



3.5 供應鏈永續管理

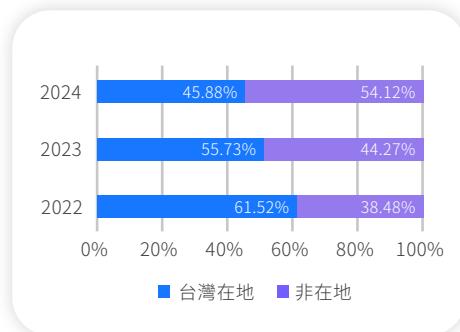
3.5.3 綠色供應鏈、供應商型態與採購在地化策略

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，秉持從綠色供應鏈取得之原物料至產品的產出，在市場販售之產品均符合各國環保法令要求，落實各項預防性的綠色管理措施，以降低產品設計、生產與使用過程，產生對環境生態的負面衝擊。

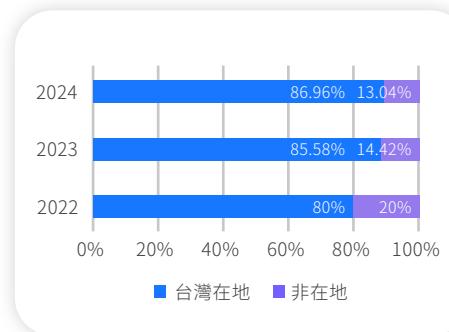
為促進在地社會經濟的發展、減少運送過程所產生的溫室氣體排放，採購在地化是晶睿通訊尋找合作夥伴首要考量。晶睿通訊供應鏈主要包含：電子零組件供應商、包材製造商、機構製造商、委外加工廠。將其再細分為：電路板、鏡頭模組、電子、線材、機電、機構、包材、其他等八類材料，尤其體型較大之機構物料以及包材、電路板多控制在地採購，免除因長途運送產生更多溫室氣體排放量。

2024年與晶睿通訊合作之供應商家數約451家，與去年供應商之組成相同，其中台灣在地供應商占比達65.5%，交易金額45.9%。主要供應商種類請參考晶睿通訊113年年報第122頁。整體市場走向與海外生產，採取集中當地購買策略，台灣在地採購金額相較2023年減少17.6%，在地採購與區域供應是晶睿通訊持續努力方向。

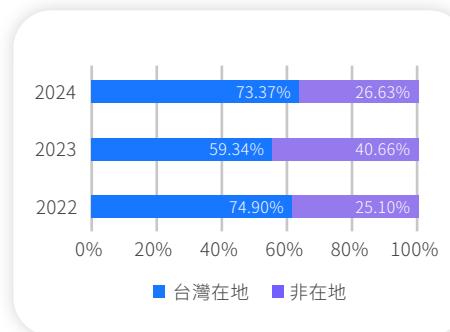
■近三年 供應鏈年度採購比例



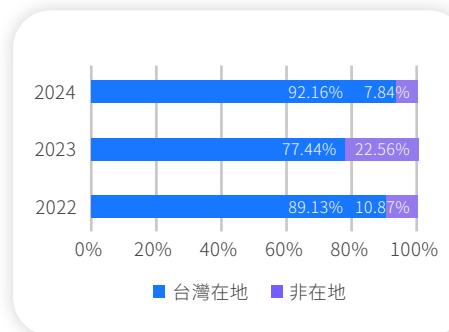
■近三年 機構年度採購比例



■近三年 包材年度採購比例



■近三年 PCB 年度採購比例



3.5.4 供應商勞動人權策略

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，優先聘請本國工作，保障員工合法權益，故將前述精神與原則，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。不支持衝突礦產：中非剛果民主共和國及周邊國家當地叛亂組織透過強迫勞動、濫用童工等非法手段取得鉻、錫、鎢、金等礦產，販賣換取武器，造成區域動盪，進而造成該區域的重大流血衝突。2014 年起，持續在供應商或客戶要求配合之供應商，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%，將持續努力善盡職調查之責，確保不發生衝突礦產議題之風險。

3.5.5 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技術、品質、配合度、交期、成本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

2024 年 D 級供應商持續維持 0 家。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 年及 2024 年供應商評核結果

等級	2023		2024	
	上半年度	下半年度	上半年度	下半年度
A	289	305	311	268
B	24	34	14	63
C	2	0	0	11
D	0	0	0	0

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，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，導入 ISO 50001 評核實踐能源管理，持續關注供應商之環境保護、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境管理或有害物質管理 (ISO 14001、IECQ QC 080000) 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。

環境關懷

- 4.1 工廠智能化
- 4.2 減碳行動方案
- 4.3 氣候變遷風險及機會

4.1 工廠智能化

4.1.1 管理方針與執行成果

工廠製造能力依循著合理化、標準化、自動化、智能化發展提升，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、標準化產品設計 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，原訂於 2024 年完成導入，因 PCBA 無完整測試點，機台預計優化成 T1 電性測試，預計 2025 年度第三季改善完成。
- (4) SMT 自動化點膠機，已導入。
- (5) 變焦鏡頭測試自動化設備，預計 2025 年第二季導入。
- (6) 第二代成品測試自動線，預計 2025 年第二季導入。
- (7) 第三代成品測試自動線，預計 2025 年第四季導入。
- (8) 盒標 AOI 檢測機，預計 2025 年第四季導入。
- (9) 自動包裝設備，預計 2025 年第四季導入。
- (10) 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，盡可能降低環境危害。

4.1.2 自動化產線執行與未來規劃

1. 變焦鏡頭測試自動化設備



- (1) 試產階段，已入廠。
- (2) 人機協作，測試自動化，減少人力 1 人。
- (3) 產能提升，每小時產出量由 43 提高至 90 (109%)。
- (4) 影像測試標準化，生產品質一致。
- (5) 生產數值可追蹤，進行大數據分析。

2. 第二代成品測試自動線



- (1) 試產階段，預計 2025 年第二季導入。
- (2) 全自動測試，減少人力 2 人。
- (3) 產能提升，每小時產出量由 26 提高至 40 (53%)。
- (4) 測試標準化與數據化，降低生產失敗工時。
- (5) 生產數值可追蹤，進行大數據分析。

3. 第三代成品測試自動線



- (1) 開發階段，預計 2025 年第四季導入。
- (2) 全自動測試，減少人力 2 人。
- (3) 結構模組化，支援魚眼機種，具備機聯網能力。
- (4) 產能再提升，每小時產出量由 40 提高至 45 (12%)。
- (5) 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



- (1) 量產階段，已導入。
- (2) 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。
- (3) 下銑式裸板切割模式，取消額外的治具費用，降低成本 19 萬。
- (4) 全自動化作業，標準化生產一致性。
- (5) 提供 PQM 及 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。

4.1 工廠智能化

5. SMT 自動化點膠機



- (1) Control Run 驗證階段，已導入。
- (2) 全自動化點膠作業，節省人工成本，節省人力 1 人。
- (3) 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。
- (4) 全自動化作業，標準化生產一致性。
- (5) 提供 PQM 與 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。

6. Main Board 自動化功能測試設備，優化改善成自動化電性測試設備 T1



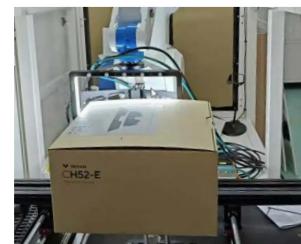
- (1) 開發階段，預計 2025 年度第三季導入。
- (2) 全自動化作業，測試標準化與品質一致性。
- (3) 自動化連板測試，降低人工成本，節省人力 3 人。
- (4) 自動化壓床治具測試，無須人工插拔，提升作業品質。
- (5) 提供 PQM 與 MES 功能，生產數值可追蹤，進行大數據分析。

7. 自動燒錄設備



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

8. 盒標 AOI 檢測機



- (1) 開發階段，預計 2025 年第四季導入。
- (2) AOI 取代目檢，品質提升，節省人力 1 人。
- (3) 產能提升，每小時產出量由 40 提升至 45 (12%) 。
- (4) 具備機聯網能力，生產數值可追蹤。

4.1.3 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。

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。

2024 年持續引進與開發自動化設備，朝向作業流程標準化與數據化，自行開發的變焦鏡測試機預計可提升一倍產能。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，預計再提升 12% 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，目前導入於調焦製程段、成品組裝製程段以及成品測試製程段。

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。

晶睿通訊每年修訂作業人員生產激勵獎金，根據各生產部依據前一年度各項指標優劣、以及未來工作目標進行修訂，經總經理核准後，作為每月生產激勵獎金發放之依據。

2024 年晶睿通訊積極推動線體優化與整併專案。為提升生產效率與團隊協作能力，針對本土與外籍產線幹部進行交叉指導，提供他們相互學習與交流的機會，進而提升整體工作能力。

呼應聯合國永續發展目標 SDG 7.a 可負擔的潔淨能源，SDG 12.2、12.5 與 12.6 責任消費與生產，SDG13.3 氣候行動。

4.2 減碳行動方案

4.2.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 2030 年溫室氣體排放密集度較基準年減少 30%。
- (2) 支持響應使用再生能源，於 2030 年達成再生電力 100% 使用。
- (3) 2027 年完成全集團組織型溫室氣體盤查查證。
- (4) 2025 年前可回收事業廢棄物占總量比 90% 以上。
- (5) 積極推動公司內部的能源設備汰換專案。

3. 實際執行

- (1) 對於組織型溫室氣體盤查，2025 年第一季依 ISO 14064-1:2018 完成，2024 年度第三方外部查證並取得聲明，盤查範圍包含台灣據點及海外美國子公司與拉美辦公室，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）。
- (2) 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。
- (3) 2024 年採用再生能源，截至 2024 年共購買 2,862,906kWh 綠電，減少 1,414.28tCO2e（經濟部能源署 112 年度電力排碳係數為 0.494kgCO2e／度計算），綠電占整體用電量百分比為 50%
- (4) 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。
- (5) 2024 年可回收事業廢棄物占比為 99.25%，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。
- (6) 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。
- (7) 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。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 組織型溫室氣體盤查按規劃時程執行。
- (2) 再生電力使用比例：2025 年預計採用 50% 綠電。
- (3) 每年檢視碳排量、廢棄物等指標並檢討改善。

4.2.2 溫室氣體管理

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。

2025 年第一季取得 2024 年度第三方查證聲明，下次規劃於 2026 年第一季取得 2025 年度第三方查證聲明書。

■ 基準年：2023 年。

■ 盤查邊界：台灣區據點及海外美國子公司與拉美辦公室。

項目	2022	2023	2024
類別 1 (tCO2e)	121.8840	116.7871	111.8648
地點基礎	類別 2 (tCO2e)	2,254.3147	2,826.7460
	類別 2 (tCO2e)	1,693.8161	1,615.7899
	類別 1 與 2 總量 (tCO2e)	1,815.7001	1,732.5770
市場基礎	類別 1 與 2 溫室氣體排放密集度 (tCO2e／百萬元)	0.18	0.19
	類別 3 - 類別 6 (tCO2e)	810.854	665.9356
			881.8150

註：1. 無生物源二氧化碳排放量。

- 2022 年的數據已由艾法諾國際股份有限公司第三方查證，2023 年與 2024 年數據為已由 BSI 第三方查證並取得聲明，類別 1 及 2 的查證範圍，等同盤查範圍，類別 3 至 6 僅限於台灣地區。
- 2024 年電力排碳係數依能源署公告，且所用係數來自於 IPCC 2021 AR6 的 GWP 比率，因 2024 年度盤查時程因素，故採用 2023 年的電力係數（112 年度電力排碳係數）；晶睿通訊海外子公司則依設立地區的不同而採取當地的係數，如：美國子公司使用 US EPA CAMX 係數、拉美辦公室使用 IEA 係數。另外，類別 3-6 排放係數主要以產品碳足跡資訊網係數做計算。
- 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。
- 當在計算溫室氣體排放數據改變量超過 5%（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。
- 溫室氣體密集度 = tCO2e / 百萬營業額（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）、2024 年營業額 7,329 百萬元（新臺幣）。
- 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)。
- 類別 3：由運輸產生之間接溫室氣體排放，盤查項目為員工通勤及業務旅運。
- 類別 4：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放，盤查項目為採購貨物排放及運輸與廢棄物清運排放。

4.2.3 水資源管理

晶睿通訊的產品生產製程並無製程用水的產生，取水量等於排水量。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，並無實質耗水量。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。

2024 年取水量較 2023 年減少 2.616 百萬公升。

■ 台灣地區近兩年取水量

年度	2023	2024
水量 (百萬公升)	36.160	33.544

註：1. 晶睿通訊僅使用生活用水，並無製程用水，未有重複利用水。

2. 台灣地區據點範疇為晶睿個體台灣地區及子公司高營。

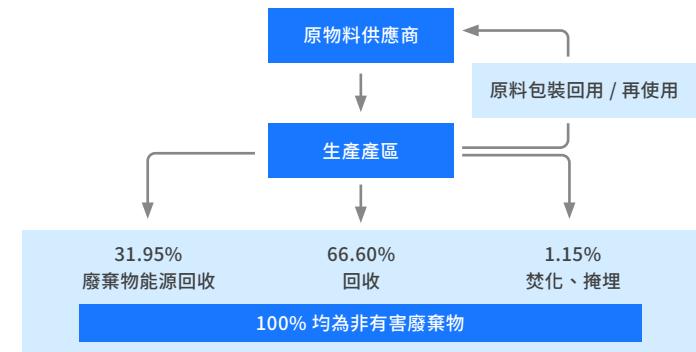
4.2 減碳行動方案

4.2.4 廢棄物管理

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。公司業已設有專責人員管理與稽查，2024 年委由合格清運處理機構，就廢棄物進行秤重，後續將數據回傳公司，處理總廢棄物量 77.295 噸，優先選擇回收再利用，最後才焚化及掩埋，並以嚴格稽核機制作核實，避免廢棄物對環境造成危害。
- 晶睿減廢不僅從本身改善做起，也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 99.25%，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。
- 2024 年 TRAY 盤回收量為 3.497 噸、機構等材料分類回收量為 73.223 噸，可回收之廢棄物量為 76.72 噸。
- 2024 年並無發生違反環保法規，亦無罰款。

■ 晶睿廠區紙箱廢棄物流向圖



■ 廢棄物處理方式占比

年度		2022		2023		2024	
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	31.95	98.71%	30.2	98.85%	76.72	99.25%
	焚化、掩埋	0.42	1.29%	0.352	1.15%	0.575	0.75%
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	32.37		30.55		77.295	
	可回收廢棄物占比	98.69%		98.85%		99.25%	

4.2.5 能源管理

2024 年度能源使用總覽：

範疇邊界	消耗能源總量 (GJ)	外購電力率 (%)	再生能源使用率 (%)
台灣區據點及海外子公司	23,818	100%	50.07%
台灣區據點	20,436	100%	50.43%

註：1. 台灣地區據點範疇為晶睿個體台灣地區及子公司高譽。

1. 節能減碳行動方案與績效（節電基準為 2023 年）

- 購買 2,862,906kWh 綠電，減少排碳量為 1,414.28tCO₂e。
- 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)	20,671	57,341
減少能源消耗量 (單位 : GJ)	74.42	206.43
節電量 (單位 : tonCO ₂ e)	10.21	28.32

註：1. 外購電計算公式：1kwh=0.0036 千兆焦 (Giga Joule, GJ)
 2. 112 年電力排碳係數為 0.494
 3. 照明減碳計算公式 = 每盞 LED 減少 47.52kWh / 年 * 435 盞
 4. 冰水主機減碳計算公式 = 9556.8kWh / 月 * 6 個月 * 1 台

■ 晶睿通訊用電量與能源消耗數據（2022-2024 年度）

- 基準年：2023 年

2023 年本公司增加廠區、辦公室及子公司搬遷，故組織邊界的結構改變，調整為 2023 年為盤查基準年。

年度	2022	2023	2024
用電度數 (單位 :KWH)	4,428,904	5,617,324	5,718,104
能源消耗量 (單位 :GJ)	15,944	20,222	20,585
再生能源用電度數 (單位 :KWH)	1,101,176	2,446,376	2,862,906
再生能源消耗量 (單位 :GJ)	3,964	8,807	10,306

註：1. 外購電計算公式：1kwh=0.0036 千兆焦 (Giga Joule, GJ)

2. 用電度數範圍：2024 年台灣區據點及海外美國子公司與拉美辦公室（台灣區據點用電量為 5,676,603kWh、能源消耗量為 20,436GJ）；2023 年台灣區據點（部分營業據點變更及查證擴大至倉儲）；2022 年台灣區據點。

2. 太陽能板使用及購買再生能源

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



圖片資料來源：Archimedes Mandap

晶睿通訊於 2024 年陸續使用光電、水力等再生能源，截至 2024 年 12 月底共購買 2,862,906 kWh 綠電，共減少 1,414.28 tCO₂e 的二氧化碳排放，綠電占整體用電量百分比為 50%。

3. 導入能源管理系統 ISO 50001

為響應全球對氣候變遷與永續發展的關注，公司積極落實節能減碳措施，並以系統性方式推動能源管理，以降低營運過程中的能源使用與環境衝擊。2025 年第一季，正式啟動 ISO 50001 能源管理系統導入計畫，委託專業顧問公司協助進行組織診斷、目標設定、管理機制建構與內部人員培訓，推動與建立完整的能源監控與改善流程。

專案預計於 2025 年年底前完成第三方驗證並取得 ISO 50001 聲明書，藉此強化公司在環境永續與綠色營運上的治理能力。未來，公司亦將持續追蹤能源績效表現，結合智慧管理系統與節能技術，實現長期節能減碳目標，邁向更高效、永續的營運模式。

4.3 氣候變遷風險及機會



氣候變遷已為全球性議題，尤其國內法令與市場之積極變化，更是公司無法迴避之系統性風險，面臨生態環境、社會人類與公司存續之重大衝擊，及其因應策略上之挑戰。

晶睿通訊以更好的產品、系統及解決方案，提升與豐富人類生活各個層面，其中溫室氣體排放主要為營運所需外購電力之溫室氣體排放。因此，內部積極辨識、研擬與執行減緩氣候變遷之行動，力求發揮自身標竿企業之影響力推動價值鏈間合作，以因應氣候變遷風險與機會，持續提升整體組織韌性。

對此，晶睿通訊依循「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures ; TCFD) 作為減緩氣候變遷行動之方法論，由董事會與高階主管指揮營運策略，推動措施因應辨識的氣候變遷風險與機會，並透過目標定期追蹤督導；同時，提高揭露氣候治理相關資訊透明度，積極響應與期待各界相互交流，促進永續經營。

4.3.1 晶睿通訊氣候治理

氣候變遷已為衝擊公司永續發展趨勢，對此治理結構為求慎重因應，各層負責不同職責，由向上至下領導方向與督導成效，並由下至上落實執行及回報進度與障礙，達到持續改善之管理循環。

- 董事會為最高治理單位，藉由公司風險管理機制，定期聽取氣候變遷行動策略與風險管理措施，確認內容報告、執行障礙與績效成果，以有效督導進度與資源投放。舉例來說，溫室氣體排放議題，董事會定期聽取進度報告與績效成果，如溫室氣體盤查進度等，展現有效的督導與控管。
- 本公司成立「企業永續發展推動小組」，最高指導長官為總經理，成員人資、財會、行銷、環安、採購、品保、智財、資訊等單位主管共同組成。其中，為強化對氣候相關風險與機會議題之管理與鑑別，透過「永續資訊管理辦法」，由專責單位協助檢視、擬訂與推動氣候變遷行動策略，請相關單位建立風險管理措施，及評估短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利呈報董事會報告運作情形及成果。

4.3 氣候變遷風險及機會

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，並在董事會會議中，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。

■ 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
董事	賴秋元	113.11.08	2026 年企業永續轉型：TNFD 的策略布局與生態多樣性機遇	3
董事	廖禎祺	113.12.24	商機無限的淨零路徑 - 從產業視野解析策略方向	3
獨立董事	顏信輝	113.03.11	2024 公司治理趨勢及策略	3
獨立董事	顏信輝	113.05.03	ESG 浪潮下 - 如何強化勞動權益以打造友善職場	3
獨立董事	顏信輝	113.08.02	歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 實施後對企業之影響	3
獨立董事	顏信輝	113.08.27	永續報告書之解析	3
獨立董事	顏信輝	113.09.18	2024 ESG 高峰會：淨零全方位 永續大未來	6
獨立董事	林舒柔	113.09.26	以風險管理推動企業永續發展	3
獨立董事	林舒柔	113.10.23	董事會如何確保企業永續經營 - 從人才之發掘與培養談起	3
副總經理	李美玉	113.10.30	以「風險管理」推動企業永續發展	3
總進修時數				33

4.3 氣候變遷風險及機會

4.3.2 晶睿通訊策略與風險管理

晶睿通訊進行氣候變遷之風險與機會鑑別與評估，綜合考量潛在財務影響及風險方案的急迫性、衍生效益、經濟效益、技術可行性，以擬定、展開氣候變遷調適行動計畫。

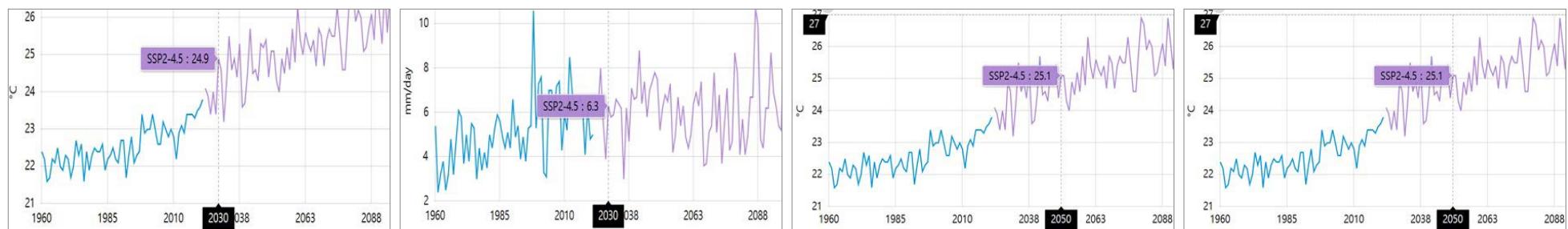
氣候相關風險管理流程，包括氣候風險辨識、風險衡量、風險回應、風險監控及風險報告，本公司參酌國際政策、產業特性發展，定義短期為 0-3 年、中期為 3-5 年、長期 5-10 年等期程，作為預估衝擊可能評估時間；風險衝擊程度考量資產與財務影響、產品服務影響、人員影響、聲譽影響等，鑑別氣候相關風險與機會，因應氣候風險韌性，於永續發展趨勢中尋求機會，落實展開策略及指標與目標。

4.3.2.1 氣候變遷的策略晶睿通訊策略與風險管理

聯合國環境署 (UNEP) 於 2024 年 10 月 24 日發布「2024 排放差距報告 (Emissions Gap Report 2024)」，強調全球若欲將溫室氣體排放量控制於 1.5°C 之路徑內，即須於 2030 年前減少 42% 之溫室氣體排放量，全球環境升溫之嚴重性與急迫性可見一斑。惟觀察近期國際情勢，涉及氣候、環境之國際性談判峰會結果似乎均面臨停滯困境，以聯合國氣候變化大會 (United Nations Climate Change Conference，簡稱 COP) 為例，COP28、COP29 雖已就符合 2015 年巴黎協定架構，避免氣候變遷帶來嚴重影響達成重大協議、脫離化石燃料決議等，卻僅成功設定減碳時限與目標，對如何達成目標之具體描述或減少化石燃料使用承諾卻付之闕如。

有鑑於國際間推動氣候變遷因應、溫室氣體減量、碳費徵收，及綠色與低碳技術發展，但仍受限於溫室氣體排放量較大國家，針對氣候變遷與溫室氣體投入資源與議題共識有所差異，及其國際間碳洩漏議題，因此，採取 TaiESM1 氣候計算模型，以 SSP 2-4.5 中間路線情境，設定條件於土地利用和氣溶膠路徑相對於其他 SSP 較不極端，為中等社會脆弱性與中等輻射強迫力的組合，溫室氣體排放量中等，其中推估溫度與雨量趨勢：2030 年平均為 24.9°C 、 6.3 mm/day ；2050 年 25.1°C 、 5.2 mm/day 。

本年度所鑑別之重大氣候相關風險與機會議題，透過內部之專業技術、資源及人力，綜合實務經驗與市場變化，與外部趨勢分析結果，滾動式確認公司業務與營運衝擊，進而調整重大氣候變遷相關風險與機會議題之因應措施。



參考資料：TCCIP 臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平臺

4.3 氣候變遷風險及機會

參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 發布的氣候情境，及臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台數據，評估分析實體風險和轉型風險之潛在財務影響，據以擬定相應氣候策略 2024 年整體氣候相關風險與機會鑑別結果：

■ 氣候風險分析表

面向	風險類型	說明	發生可能性	衝擊程度
轉型風險	政策與法規	提高溫室氣體排放定價	短中期	高度
實體風險	長期性	持續性高溫	短中期	高度

■ 提高溫室氣體排放定價

議題	財務影響	整體因應策略
當地法令要求或限制，提高溫室氣體排放定價	面對低碳經濟轉型的風險，晶睿通訊需應對一系列的政策、法規、技術及市場變化，可能會影響營業成本，尤其是碳費、溫室氣體總量管制、新能源法規等。	<ul style="list-style-type: none">持續委請第三方獨立單位依循 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體排放查證，全面彙整組織整體溫室氣體排放狀況。依循科學基礎碳目標 (SBT) 所提供科學減量方法，設立具體可行的減碳目標。採購具有競爭力的再生能源；已無法減少的溫室氣體排放，購買碳權憑證作因應。因應轉型風險，晶睿通訊積極推動節能減碳專案，致力於提高能源使用效率，減少能源消耗，並討論擴大綠色能源設備的投資。此外，公司還專注於綠色產品的研發與創新，確保滿足消費者日益增長的環保需求。這些專案將可能增加公司的資本投入和營運成本，但超前部署將可為未來永續經營奠定基礎。
轉型過程中可能仍面臨營運成本上升的挑戰，特別是在低碳轉型情境下，碳定價的影響將可能導致公司在營運和供應鏈上的成本增加。	持續推動轉型計劃與執行行動，高度可能有效因應客戶與市場趨勢與壓力，故仍屬本公司財務體質可承受衝擊之程度。	

4.3 氣候變遷風險及機會

■ 持續性高溫

議題	財務影響	整體因應策略
極端氣候 (持續高溫) 極有可能造成營運衝擊	<p>晶睿通訊內部盤點可能發生的極端氣候事件（如洪災、旱災等天災狀況）對生產與運輸的潛在風險。另，強降雨可能導致停工及設備損壞，至於乾旱則可能影響生產線運作，並需額外成本來維持供應。</p> <p>持續推動轉型計劃與執行行動，高度可能有效因應客戶與市場趨勢與壓力，故仍屬本公司財務體質可承受衝擊之程度。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 持續規劃儲能設備或不斷電設施，因應限電期間所缺少用電額度。 劃再生能源占比，降低或避免限電發生所導致產線暫停時間或範圍。 定期訓練同仁緊急應變機制。 本公司積極了解市場狀態，並考慮納入氣候模型分析未來風險；將持續更新風險評估，並納入高溫風險，進一步優化應對策略，確保能有效應對未來挑戰。

■ 氣候機會分析表

機會類型	議題描述	發生可能性	衝擊程度
產品與服務	使用低碳能源	中期	高度

■ 使用低碳能源

議題	財務影響	整體因應策略
提供低碳能源，有助於減少本公司產品碳足跡，並可能滿足市場對減碳趨勢的期待，及回應客戶對於低碳產品需求。	<p>(1) 積極作為取得較佳 ESG 品牌效應，將促進市場之產品銷售。</p> <p>(2) 盤點導入節能標章的產品，持續要求原物料、製程與供應鏈相互配合。</p>	<p>(1) 針對減碳及 ESG 相關議題，總經理親自主持會議，定期審視執行進度。</p> <p>(2) 研究市場節能相關規範，在產品設計開發時即納入規格評估。</p> <p>(3) 評估導入產品碳足跡，以掌握各產品之碳排量，分析全流程，進而有效改善與降低各產品之碳足跡數據。</p>

4.3 氣候變遷風險及機會

4.3.2.2 氣候變遷的風險管理

氣候變遷風險議題，採取獨立鑑別、評估與管理流程，藉由公司內部既有風險管理機制予以管控，即由各單位落實風險管理措施，評估短、中、長期計畫，積極達成氣候行動策略，將成果呈報「企業永續發展推動小組」檢視，管理績效評估成果；最後，董事會作為最高治理單位，藉由風險管理報告、稽核報告與季績效評估成果，督導氣候變遷行動策略與風險管理措施之落實內容與績效成果，以確保氣候變遷重大風險議題得以有效管控。

- (1) 各單位：考量營運活動現況與市場趨勢，盤點風險管理措施，與短、中、長期計畫，落實氣候行動策略。
- (2)「企業永續發展推動小組」：定期管理績效評估成果，並端視情形調整風險管理因應措施，如處理、移轉或接受風險機制。
- (3) 董事會：定期聽取績效評估成果，檢視公司資源和人力，給予督導與指示。

■ 上述提及風險管理流程，包括風險辨識、風險衡量、風險監控、風險報告及風險回應措施

- 風險辨識：氣候風險管理應辨識與其他風險之關聯性（如市場風險及作業風險等），且應依據所辨識或評估之氣候風險高低或風險次序，採行差異化風險管理措施。
- 風險衡量：依據所鑑別之氣候風險，建立評估及情境分析，並透過實體風險及轉型風險可能對公司財務影響作評估及揭露。
- 風險監控：依業務性質訂定可衡量性、可執行氣候風險與機會之指標與目標，並定期監控其曝險及變化情形。
- 風險報告：定期彙整本公司風氣候風險管理情形，呈報企業永續發展小組及董事會，若發現重大風險情事，衝擊財務或業務狀況或法令遵循者，請相關單位立即採取適當措施，並向董事會報告。
- 風險回應：對於辨識與衡量出之氣候風險，採取適當之回應措施，包含引進技術、儲能設備，並訂定未來低碳轉型計劃等相關減緩措施。

本年度所鑑別的「提高溫室氣體排放定價」、「持續性高溫」議題，經前述作業程序，經內部之專業技術、資源和人力，綜合實務經驗與市場變化，及外部專家趨勢分析結果，將會滾動式確認公司業務與營運衝擊，調整重大氣候變遷風險議題之風險管理措施，如導入完整營運持續管理體系，就作業、廠區、市場等危機建立應變機制，確保本公司有效因應氣候風險，及持續評估啟動風險處理、移轉或接受風險之決定。

4.3 氣候變遷風險及機會

4.3.3 晶睿通訊指標與目標

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。

■ 2024 年執行成效

(1) 2024 年共購買 2,862,906kWh 綠電，減少 1,414.28tCO₂e 的二氧化碳排放，總投資金額 NTD\$13,542,665 元。

(2) 對於組織型溫度氣體盤查，2025 年第一季已完成 2024 年度 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查及第三方查證，第三方查證由 BSI 執行，查證年度為 2024 年度組織邊界為台灣區據點及海外美國子公司與拉美辦公室。

(3) 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：

- 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 1,732.577tCO₂e，密集度 0.19tCO₂e/ 百萬元
- 減量目標 2030 年排碳量相較基準年減少 30%，2050 年減少 50%
- 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。
2024 年溫室氣體排放量（範疇 1+2）為 1,508.5379tCO₂e，較基準年減少 13%，本公司將透過持續改善之計劃與活動，以期降低本公司因溫室氣體排放對地球暖化所造成之環境及氣候衝擊，恪盡公司企業社會責任。

註：修改以 2023 年為溫室氣體盤查之基準年，總溫室氣體排放量為 2,893.1151 tCO₂e，原基準年（2022）總溫室氣體排放量為 2,789.4330 tCO₂e，故新基準年較原基準年增加 103.6821 tCO₂e 因盤查廠址有增加。

4.3 氣候變遷風險及機會

■ 2024 年連續兩年舉辦品牌永續活動，喚起永續意識並化為行動

- (1) 全球競走賽：以步行減少碳排放，減碳效益相當於 18.2tCO2e。
- (2) 永續綠市集：與 6 間永續攤商合作，舉辦綠色市集，推廣在地小農永續精神。
- (3) 品牌力參訪：參訪永續標竿品牌台達，進行觀摩及交流，深化永續理解並激發新思維。

晶睿通訊情境分析結果與價值鏈衝擊，擬訂下表短、中、長期計畫目標，因應氣候變遷風險與機會，並藉由上述整體因應策略與風險管理措施，達成公司設定之指標與目標；滾動式調整機制，即在於企業永續發展小組透過定期績效評估，納入氣候變遷之風險與機會項目，檢視氣候變遷行動策略與風險管理措施，與優化短、中、長期計畫；後續呈報董事會績效成果，督促公司全體落實執行氣候變遷與永續發展目標。

■ 未來執行成效

短期	中期	長期
<ul style="list-style-type: none">• 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。• 公司 2022 年起持續購買與導入光電、水力發電等再生綠能。• 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。• 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。• 每年執行溫室氣體盤查與確信，並逐步擴大盤查範疇，如 2025 年完成海內外組織型溫室氣體盤查。	<ul style="list-style-type: none">• 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。• 逐步增加使用綠色能源的比例，預計到 2027 年達到 70%。• 透過節能、節水和減廢措施等措施，目標 2030 年較基準年降低碳排放量 30%。• 2030 年實現 100% 再生能源的使用。	<ul style="list-style-type: none">• 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。• 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。• 每年執行溫室氣體盤查與確信，並逐步擴大盤查範疇。• 目標 2050 年較基準年降低碳排放。

員工關係與社會參與

- 5.1 員工概況
- 5.2 人才招募與留任
- 5.3 員工發展與教育訓練
- 5.4 多元化福利措施
- 5.5 職業安全與衛生
- 5.6 社會參與

5.1 員工概況

5.1.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 持續遵循並嚴格遵守 RBA（責任商業聯盟）規範，確保公司在業務運營中秉持社會責任與道德標準。
- (2) 創造安全、健康且具包容性的工作環境，致力於建立友善的職場文化，讓每位員工都能感受到尊重與支持。多元溝通管道，傾聽同仁聲音並即時回應需求。
- (3) 提供多元化的溝通管道，積極聆聽員工的聲音，並即時回應員工的需求與建議，促進公司內部的透明度與互信。
- (4) 性別平等職場，提高女性影響力。

3. 實際執行

- (1) 2024 年榮獲 104 人力銀行「最佳雇主品牌獎」，在近 450 家企業中脫穎而出，名列前 10% 之內，彰顯了公司在員工福利與職場文化方面的卓越表現。
- (2) 2024 年度，我們持續進行設備、設施安全檢查、職業安全教育訓練及防災演習。（詳述於 5.7 職業安全與衛生章節）。
- (3) 2024 年，我們共舉辦 6 場福利委員會會議及 4 場勞資會議，並透過勞資會議處理了員工提出的 13 項問題，所有問題均已公開回應。
- (4) 2024 年每半年線上員工溝通大會，並定期舉辦內部溝通會，共 15 個場次，促進公司與員工之間的良好互動，增進員工的參與感與歸屬感。
- (5) 2024 年度女性主管占比為 22%，女性高階主管占比為 7%。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 定期檢視並確保政策符合相關法律法規的要求，持續進行改進，並積極參加最佳雇主品牌評選，提升公司的雇主形象。
- (2) 定期進行職場安全檢查，並秉持零職災的目標，致力於為員工創建安全無憂的工作環境。
- (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 22%。

5.1 員工概況

5.1.2 員工概況

晶睿通訊主要營運據點為台灣，截至 2024 年，員工總數為 1,126 人（全球員工為 1,245 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（11.3%），一般間接人員（57.0%），一般直接人員（31.7%）。年齡分佈上，低於 40 歲同仁約佔全體員工的 58.8%，整體平均年齡為 34 歲。

台灣員工人數比

年度	類型	2022						2023						2024					
		男性		女性		總計		男性		女性		總計		男性		女性		總計	
聘僱類型	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
	正式員工 (全職)	532	41.6%	741	58%	1273	99.6%	562	47.8%	607	51.6%	1169	99.4%	549	48.8%	570	50.6%	1119	99.4%
	臨時員工 (兼職)	3	0.2%	3	0.2%	6	0.4%	2	0.2%	3	0.3%	5	0.4%	2	0.2%	3	0.3%	5	0.4%
	無時數保證人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%	1	0.1%	2	0.2%	2	0.2%	0	0.0%	2	0.2%
總計		535	41.8%	744	58.2%	1279	100.0%	565	48.0%	611	52.0%	1176	100.0%	553	49.1%	573	50.9%	1126	100.0%
正式員工																			
職級分佈	高階主管	13	1.0%	2	0.2%	15	1.2%	14	1.2%	1	0.1%	15	1.3%	14	1.3%	1	0.1%	15	1.3%
	中階主管	47	3.7%	8	0.6%	55	4.3%	44	3.8%	5	0.4%	49	4.2%	45	4.0%	6	0.5%	51	4.6%
	基層主管	41	3.2%	21	1.6%	62	4.9%	39	3.3%	22	1.9%	61	5.2%	39	3.5%	21	1.9%	60	5.4%
	一般人員	375	29.5%	218	17.1%	593	46.6%	422	36.1%	231	19.8%	653	55.9%	411	36.7%	227	20.3%	638	57.0%
	直接人員	56	4.4%	492	38.6%	548	43.0%	43	3.7%	348	29.8%	391	33.4%	40	3.6%	315	28.2%	355	31.7%
	總計	532	41.8%	741	58.2%	1273	100.0%	562	48.1%	607	51.9%	1169	100.0%	549	49.1%	570	50.9%	1119	100.0%
年齡	<30	55	4.3%	345	27.1%	400	31.4%	47	4.0%	215	18.4%	262	22.4%	34	3.0%	187	16.7%	221	19.7%
	30-40	263	20.7%	230	18.1%	493	38.7%	260	22.2%	208	17.8%	468	40.0%	242	21.6%	195	17.4%	437	39.1%
	41-50	188	14.8%	127	10.0%	315	24.7%	218	18.6%	139	11.9%	357	30.5%	230	20.6%	139	12.4%	369	33.0%
	>50	26	2.0%	39	3.1%	65	5.1%	37	3.2%	45	3.8%	82	7.0%	43	3.8%	49	4.4%	92	8.2%
	總計	532	41.8%	741	58.2%	1273	100.0%	562	48.1%	607	51.9%	1169	100.0%	549	49.1%	570	50.9%	1119	100.0%
學歷	碩士以上	254	19.9%	67	5.3%	321	25.2%	275	23.5%	74	6.3%	349	29.9%	270	24.1%	68	6.1%	338	30.2%
	學士	198	15.6%	139	10.9%	337	26.5%	207	17.7%	120	10.3%	327	28.0%	205	18.3%	146	13.0%	351	31.4%
	其他	80	6.3%	535	42.0%	615	48.3%	80	6.8%	413	35.3%	493	42.2%	74	6.6%	356	31.8%	430	38.4%
	總計	532	41.8%	741	58.2%	1273	100.0%	562	48.1%	607	51.9%	1169	100.0%	549	49.1%	570	50.9%	1119	100.0%

2022 年佔總員工的 99.6%，2023 年和 2024 年均為 99.4%。員工人數並無顯著波動，維持穩定。

5.1 員工概況

公司治理：董事會成員比

性別	2022				2023				2024				2024					
	男性		女性		總計		男性		女性		總計		男性		女性		總計	
年齡	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
41-50	0	0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0%	1	11.1%	1	11.1%	1	11%	0	0.0%	1	11.1%
>50	8	88.9%	1	11%	9	100.0%	8	88.9%	0	0%	8	88.9%	7	77.8%	1	11%	8	88.9%
合計	8	88.9%	1	11.1%	9	100%	8	88.9%	1	11.1%	9	100%	8	88.9%	1	11.1%	9	100%

薪資比

人員類別	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
高階主管	1	1.00	1	1.00	1	1.11
中階主管	1	1.01	1	1.01	1	0.93
基層人員	1	0.81	1	0.81	1	0.80
直接人員	1	0.92	1	0.92	1	0.93

註：1. 晶睿通訊基層人員約 6 成為男性工程師且職務多為研發技術人員，女性職類多為行政職，因職類不對等所致。

非員工工作者

類別	工作內容	2022			2023			2024		
		男性	女性	總計	男性	女性	總計	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	-	-	30	-	-	93	-	-	237(註 2)
工讀生	短期行政工作支援	2	4	6	1	1	2	1	1	2
清潔工	辦公室清潔	1	1	2	1	2	3	1	2	3
視障按摩師	員工按摩	0	0	0	1	1	2	2	0	2

註：1. 在非員工工作者類別中，「工讀生」及「清潔工」人數在觀察期間內波動不大，維持在相對穩定的水平。「視障按摩師」則在 2023 年新增後維持穩定。

註：2. 承攬商僅統計人數，未統計性別。

高階主管為當地居民的比例

	2022	2023	2024
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 (處級以上主管)。

身心障礙員工僱用

	2022	2023	2024
男	3	5	9
女	6	6	5
合計	9	11	14
員工總數	1,273	1,176	1,126
占比	0.7%	0.9%	1.2%

5.2 人才招募與留任

5.2.1 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) 2023 至 2024 年間育嬰留職停薪留任率 100%。
- (2) 2022 至 2024 年離職率逐年下降。

5.2 人才招募與留任

5.2.2 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 48.8%：女 50.6%。

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 2024 年間，新進正式員工 131 人，其性別及年齡分布情形：

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡	男	女	男	女	男	女
<30	45	271	16	15	8	43
	81.8%	78.6%	34.0%	7.0%	23.5%	23.0%
30-40	63	93	49	19	25	34
	24.0%	40.4%	18.8%	9.1%	10.3%	17.4%
41-50	32	25	36	25	11	6
	17.0%	19.7%	16.5%	18.0%	4.8%	4.3%
>50	1	0	12	4	4	0
	3.8%	0%	32.4%	8.9%	9.3%	0.0%
合計	141	389	113	63	48	83
	26.5%	52.5%	20.1%	10.4%	8.7%	14.6%
新進率	48.8%		15.1%		11.7%	

註：1. 分子為各類別新進人數 / 分母為該類別員工總人數

2. 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	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡	男	女	男	女	男	女
<30	20	26	10	35	5	27
	44.4%	7.5%	21.3%	16.3%	14.7%	14.4%
30-40	46	35	22	31	20	26
	17.5%	15.2%	8.5%	14.9%	8.3%	13.3%
41-50	21	21	22	19	18	12
	11.2%	16.5%	10.1%	13.7%	7.8%	8.6%
>50	4	6	3	2	4	2
	15.4%	15.4%	8.1%	4.4%	9.3%	4.1%
合計	91	88	57	87	47	67
	17.1%	13.9%	10.1%	14.3%	8.6%	11.8%
離職率	15.5		12.3		10.2%	

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

5.2 人才招募與留任

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 2024 年實際申請人數 10 人，當年度實際復職率 88.9%，2023 至 2024 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 (三年內申請產假 / 陪產假人數)	54	21	75
實際申請人數	2	8	10
預計於當年復職人數	3	6	9
當年度實際復職人數	2	6	8
前一年度實際復職人數	2	3	5
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數	2	3	5
育嬰留停申請率	3.7%	38.1%	13.3%
育嬰留停復職率	66.7%	100.0%	88.9%
育嬰留停留任率	100.0%	100.0%	100.0%

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 年及 2024 年平均調幅分別為 6% 及 4.5%。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、留住與激勵優秀同仁。

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

- 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。2024 年員工「薪資福利平均數」為 1,144 仟元。
- 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，以期吸引留住與激勵優秀同仁。
- 近幾年實際平均提撥 12.45% 做為員工酬勞，2024 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，2024 年度男性對女性基本薪資比率，高階主管為 1：1.11、中階主管及直接人員均為 1：0.93、基層人員 1：0.8。（本公司基層人員約 6 成為男性工程師且職務多為研發技術人員，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。

5.2 人才招募與留任

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，2024年非擔任主管員工總體薪酬的平均數約為新台幣1,144仟元；非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為新台幣1,034仟元。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3.5倍；年度總薪酬最高之個人年度總薪酬減少幅度為1.0%、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增加幅度為8.6%，故其他員工年度總薪酬之中位數增幅高於最高個人年度總薪酬。年度總薪酬變化比率為-0.12倍。

■ 員工平均薪資（單位：仟元）

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(註1)		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(註1)	
	薪資平均數	變動百分比	薪資中位數	變動百分比	男	女	男	女	男	女	男	女
2022年	1,194	31.4%	1,014	40.6%	82.5	61.6	3.3	2.4	30.1	29.9	1.2	1.2
2023年	1,076	-9.9%	953	-6.0%	85.0	64.3	3.2	2.4	30.1	27.8	1.1	1.1
2024年	1,144	6.3%	1,034	8.5%	88.0	66.9	3.2	2.4	31.5	28.7	1.1	1.0

5. 高階經營團隊績效與薪酬

晶睿通訊的薪酬標準與制度乃依公司整體營運狀況為核心考量，並綜合部門經營績效指標達成率、個人績效表現及貢獻度來核定給付標準，同時參考業界（高科技產業薪資調查報告）之薪酬標準，確保薪資水準具備市場競爭力。薪酬組合多元，包括年終獎金、業績獎金、專利獎金、研發專案獎金及長期激勵方案等，旨在吸引、留任並激勵優秀人才。

高階經理人之報酬則依「績效管理辦法」進行績效評核，評核標準涵蓋財務指標或關鍵經營指標（SPTS）、永續發展績效、所轄部門法令遵循及內稽內控重大缺失的防範、人才培育成效等，同時參酌市場同業薪資水準並考量未來營運風險。

相關報酬經薪資報酬委員會審議後，提報董事會通過後執行。高階主管的酬金結構亦包含長期獎酬，於盈餘年度以現金與股票各半給予，且股票設有兩年閉鎖期，其實際價值與未來股價相關，使高階主管與公司共同承擔未來經營風險。

6. ESG 績效與高階主管薪酬連結
■ 經理人績效衡量指標

對象	績效指標	執行方式(權重)
總經理	財務指標(60%)	公司營收達成率(30%) 稅後淨利達成率(30%)
	永續與發展指標(10%)	持續購買再生能源憑證，減少碳排放(5%) 實踐永續承諾的綠色供應鏈(5%)
	法令遵循及內稽內控(15%)	法令遵循及內稽內控重大缺失(15%)
	人才培育(10%)	人才培育(10%)
副總經理	關鍵經營指標(60%)	依各高階經理人所承接與職務相關之策略性指標而定(60%)
	永續與發展指標(10%)	實踐永續承諾的綠色供應鏈(10%)
	法令遵循及內稽內控(15%)	法令遵循及內稽內控重大缺失(15%)
	人才培育(15%)	人才培育(15%)

5.2 人才招募與留任

5.2.3 職場多元化及性別平等職場

1. 多元化政策

在晶睿通訊，員工來自多元的背景與經驗，這正是推動我們不斷持續創新與成長的源泉。作為一家重視社會責任的企業，我們致力於營造一個包容、尊重並尊崇每位員工獨特性的工作環境。我們提供平等機會，確保工作場所達到性別平等，並實現同工同酬。不論員工的性別、種族、民族、國籍、宗教、身體狀況、性取向、懷孕狀況、婚姻狀況、年齡或政治立場，皆提供公平的職業發展機會，並為每位員工提供無歧視、無偏見的工作空間。

職場多元性對提升組織創新力與團隊凝聚力至關重要，因此，我們不僅在招募與晉升過程中積極推動多元化，還在公司每年宣導中強調包容性，確保每位員工都能在這裡感受到被尊重與被重視，並且能夠真實地表達自我。

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。

■ 2024 年執行情形

指標	占比	2030 年目標
女性總員工 (%)	51%	-
女性佔所有主管 (%)	22%	-
女性佔高階主管 (%)	7%	20%

註：1. 2024 年晶睿通訊員工組成來自 29 個國家，晉用 14 位身障人士，男性及女性員工比為 1：1.03，女生主管占比為 22%；男女性薪資比為 1：0.88，詳細人數、比例與薪資比分析請見 5.1 員工概況、5.2 人才招募與留任

5.3 員工發展與教育訓練

5.3.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 持續提升員工的品質意識，確保員工對卓越標準的理解與實踐。
- (2) 培養員工具備符合職等職稱要求的專業能力，並促進職涯發展與進步。
- (3) 協助員工制定並實施個人發展計畫，為組織儲備關鍵人才，支持企業的長期發展。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 舉辦三梯次全面品質管理課程，完訓人數增加 104 人，體現對員工品質意識的深入培養。
- (2) 針對各職等員工開設必修課程，並於晉升時審核是否完成相關課程，確保員工的職能發展與組織需求一致。
- (3) 針對關鍵人才進行能力培養的持續追蹤與強化，確保其具備應對挑戰與領導的能力。

3. 實際執行

- (1) 2024 年，台灣地區平均在職員工人數為 1,126 人，全公司總訓練時數為 24,333 小時（包括面授與線上課程），平均每位員工的訓練時數為 21.3 小時，顯示員工積極參與學習與成長。
- (2) 2024 年持續舉辦晉升必修課程，確保員工的職能符合晉升要求，並進一步提升整體組織效能。
- (3) 2024 年開展了人才培育計畫，著重於關鍵職位及潛力員工的發展，為組織領導能力傳承奠定堅實基礎。

5.3 員工發展與教育訓練

■ 2024 年訓練概況說明

類型	男性			女性			總計			
	員工人數	訓練人次	受訓時數	員工人數	訓練人次	受訓時數	員工人數	訓練人次	受訓時數	平均受訓時數
正式人員 (全職)	549	6590	13516	570	4093	10442	1119	10683	23958	21.4
臨時人員 (兼職)	2	0	0	3	0	0	5	0	0	0
無時數保證人員	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0
總計	553	6590	13516	573	4093	10442	1126	10683	23958	21.3

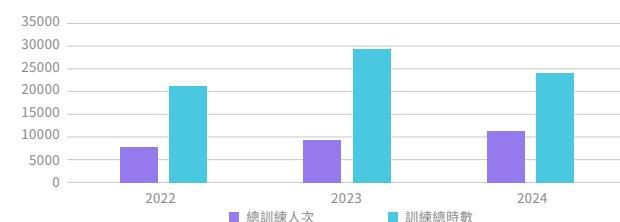
註：1. 台灣員工人數為 1,126 人，間接員工為 771 人，直接員工為 355 人（以 2024 年 12 月 31 日計算）

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	台灣員工人數	全公司訓練人數	訓練總時數 (面授 / 線上)	平均每人訓練時數
2024	1,126 人	10,683 人	23,958 小時	21.3 小時
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

■ 近三年訓練總人次與總時數



5.3 員工發展與教育訓練

5.3.2 人才學習與發展

晶睿通訊一直以來致力於打造完善的人才培育體系，持續提升培訓品質，並積極發掘員工的學習需求。靈活調整培訓方案，確保能與時俱進，並精準對接員工職涯發展和企業成長的需求。每一項培訓計劃的設計都基於提升員工專業技能與核心能力，旨在提高工作效率及積極性。

我們特別設計了一系列的晉升必修課程，幫助員工提前建立升遷所需的能力基礎，並透過豐富的教學活動和互動式學習，讓員工能在輕鬆愉快的氛圍中探索知識，積極參與課程。今年我們進一步強化了培訓計劃，在新進員工訓練中增加了產品製造的流程導覽與實作體驗、開辦數位轉型工具課程、將 ChatGPT 結合至問題分析與解決課程、推出 Green Software Engineering 課程，透過這些嶄新的培訓，希望能進一步提升員工的職能，並為公司在數位轉型與永續發展上取得競爭優勢。



晉升必修課程



人才學習與發展

1. Green Software Engineering 課程

隨著全球對永續發展投入更多的關注，綠色軟體開發已經成為企業責任與市場競爭的雙重驅動力。從員工自發性的研究，到後續與人資單位討論，我們推出了專為開發人員設計的 Green Software Engineering 課程，旨在幫助員工理解如何在軟體開發過程中減少碳排放，並在產品的整個生命周期內減少能源消耗。課程內容涵蓋了綠色軟體開發的核心原則，包括節能編程概念、減少計算資源消耗的實踐案例、如何設計高效能低能耗的程式碼等。學員將透過實踐案例，了解如何在設計、開發、測試、部署等各階段控制碳排放，並學會如何運用綠色軟體開發方法來推動公司在環境保護與可持續發展方面的努力。這一課程不僅提升了開發人員的減碳思維，也為公司在推動綠色技術、實現環境可持續發展的目標上奠定了基礎。



Green Software Engineering 課程



數位轉型工具課程

2. 轉型工具課程

為加速員工適應數位化轉型的浪潮，我們今年特別增設了數位轉型課程，重點介紹了 RPA（機器人流程自動化）工具的應用。該課程不僅僅是傳授工具的使用技巧，更強調如何在實際工作中辨識可以自動化的繁瑣流程，並藉此提高工作效率。課程的內容涵蓋了 RPA 的基礎知識、操作流程及實際應用案例，讓學員能夠掌握自動化程式的開發與應用。經過課程學習後，員工將能夠在工作中迅速運用 RPA 工具，將高重複性、低附加價值的任務交由機器人處理，進一步提高工作效率，確保工作結果的高準確度，並釋放更多時間專注於價值更高的創新工作。此外，我們還設計了課後輔導持續追蹤工具的應用狀況，讓學員能夠在導師的指導下親自實現自動化流程的設計和部署，進一步展現學習成果。

3. 新進員工體驗式訓練

為確保新進員工能夠全面了解公司文化與業務運營，我們特別設計了一整天的綜合訓練，這不僅是學習的開始，更是與公司各部門的高層領導建立聯繫的寶貴機會。訓練當天，員工將聽取來自研發處長、產品企劃處長、品牌發言人、人資長、品保處長等領導的介紹，深入了解各部門如何協同運作，並感受各自的業務範疇與發展方向。訓練還包括一場實地參觀產線的活動，員工能親手操作並實際體驗生產流程，這樣的沉浸式學習讓員工不僅從理論上理解產品的製造過程，更能從親身經歷中提升對公司整體運營的認識與興趣，讓同仁更貼近我們的產品，見證產品誕生的歷程，期許大家對自己的工作有更高的認同感。此外，我們還安排了跨部門互動活動，促進新員工間的合作與交流，幫助他們更快融入團隊，成為公司文化的一部分。



新進員工體驗式訓練



導入即時學習外語平台

5. 導入即時學習外語平台

為了加強員工的語言能力並落實策略性的人才培養，人資部在 2024 年導入了外語學習平臺。旨在提供靈活且方便的學習工具，讓員工能夠在任何時間與地點進行語言學習，從而提升跨文化溝通與工作效率。該學習平臺涵蓋多達十二種語言，並提供超過一萬堂線上課程，支持員工根據個別需求進行學習，並可與學習顧問一同制定學習計劃。此外，平臺也設有即時會話課程，讓員工可以與外籍教師及同事進行實境交流，從而提升口語表達和交流信心。為了幫助員工清楚了解自己的學習進度，員工可以使用平臺中 CEFR 國際標準的分級測試，在學習過程中隨時檢視自我成長與語言能力的提升，平臺也會依據學員外語程度推薦適合的課程。透過此學習計劃，我們不僅強化員工的語言能力，還促進了員工間的跨國交流，提升工作中的合作效能，並加強與外部客戶及合作夥伴的溝通。

4. ChatGPT 與問題分析課程的結合

隨著人工智能技術的日益發展，如何運用新興工具提高工作效率，成為現代企業不可忽視的議題。我們請講師將 ChatGPT 與問題分析與解決課程進行創新結合，幫助學員熟悉並利用這一先進的人工智能技術來優化工作流程。在這門課程中，學員將學會如何將 ChatGPT 與傳統的問題分析方法結合，讓人工智能能夠協助他們快速定位問題根源，提供精準的建議並生成解決方案。透過互動式學習與實例操作，員工將體會到如何利用 ChatGPT 在日常工作中處理大量資料、解決複雜問題及提升決策效率。這樣的結合不僅讓傳統的問題解決工具更加智能化，還能大幅減少分析問題所需的時間和精力，並提高決策過程中的準確度與效率，讓員工能夠在工作中更為高效且有價值地解決問題。



ChatGPT 與問題分析課程的結合



儲備主管計畫

6. 儲備主管計畫

在現今快速變化的商業環境中，確保組織擁有一個穩定且具有發展潛力的領導層至關重要。為此，我們推出了一項中高階主管儲備主管計畫，旨在培養具備接班潛力的人才，確保在主管晉升、調動、退休、離職或組織異動時，能夠迅速且順利地接班，維持組織運作的連貫性與穩定性。本計畫的核心目標是透過在位主管為儲備主管制定個人發展計劃（IDP），並為其提供發展歷練的機會，讓儲備主管在實際的工作挑戰中獲得成長。在這一過程中，儲備主管將在在位主管的指導下，進行能力提升與專業發展，並根據職位需求，逐步掌握所需的領導力與業務知識。這樣的發展模式不僅讓儲備主管能夠學以致用，還能夠在面對未來挑戰時，具備更高的適應性和領導力。

5.3 員工發展與教育訓練

5.3.3 績效回饋與發展

1. 完善的績效管理制度

晶睿通訊致力於建立一套系統化且具有可持續發展性的績效管理機制，該制度涵蓋上半年、下半年及年度績效評估。每年上半年及下半年，主管會啟動與員工的績效發展面談，促使員工了解公司發展目標及策略方向，並協助員工設定符合公司及組織目標的個人績效目標。此外，針對不同職級的管理層，我們亦會根據其職責與角色，確立其在承接組織及團隊目標上的相應比例。

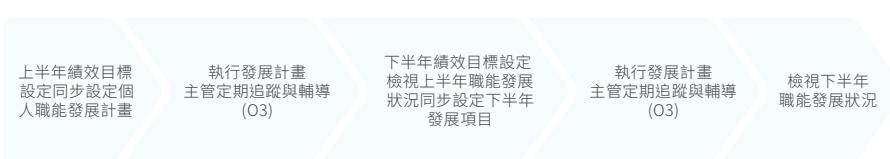
我們的績效管理強調以員工為中心的「一對一」回饋與輔導（One-on-One, O3）。在期中及期末的績效檢視中，主管除了提供正向的激勵與回饋外，亦會針對員工的發展需求提供及時的支持，確保員工在達成個人績效目標的過程中得到充分的協助與成長機會，進而提升整體組織績效，實現可持續的價值創造。

績效管理制度流程



2. 個人發展計畫 (IDP)

晶睿通訊自導入個人發展計畫 (IDP) 以來，已持續實施超過三年，並秉持尊重員工觀點的核心理念，鼓勵員工主動整合個人與組織的需求，進而設定切合的個人目標與達成途徑，並規劃相應的發展計畫。透過主管與員工的定期「一對一」（One-on-One, O3）溝通，我們不僅協助員工提升專業技能，還確保每位員工在其職業生涯中得到持續的支持與成長。透過實施個人發展計畫，主管能根據員工的發展需求安排針對性的教育訓練，協助員工在專業領域上持續進步。



為了使管理層能夠更準確地規劃其個人發展計畫，我們進行了專業的管理職能與人格特質測評，並將結果提供給主管作為個人發展計畫的重要參考。這些測評結果能幫助主管深入了解自身的強項與發展需求，並以此為基礎規劃具針對性的成長路徑。此外，我們還根據員工的性格特徵安排了團隊溝通工作坊，使主管能夠更好地理解不同性格的員工，並採取適合的溝通與培養方式，進一步消除溝通壁壘，促進高效的績效回饋與對話。

5.3 員工發展與教育訓練

■ 管理職能評估

在管理職能方面，我們採用台達電子集團自有的 360 度管理職能測評工具，綜合主管、同儕（無論來自同部門或不同部門）、部屬的回饋，並結合自我評估，幫助主管全面了解其管理能力的優勢與發展空間，確保在未來的領導角色中持續提升。

■ 人才適性測驗

此外，我們亦引入 RiTE 人才適性測驗，由專業管理顧問公司開發，作為主管發展的參考工具。此測驗有助於主管更加自我了解其性格特徵，進一步促進同理心與團隊間的溝通協作，讓主管能在發揮自身優勢的同時，持續改善自我、提升領導效能，從而為組織創造更大的價值。

■ 績效考核人數

類型	男性			女性			總計		
	員工人數	參與績效評核人數	百分比	員工人數	參與績效評核人數	百分比	員工人數	參與績效評核人數	百分比
正式人員 (全職)	549	544	99%	570	335	59%	1119	879	79%
臨時人員 (兼職)	2	0	0%	3	0	0%	5	0	0%
無時數保證人員	2	0	0%	0	0	0%	2	0	0%
總計	553	544	99%	573	335	59%	1126	879	79%

註：1. 2024 年外籍移工 248 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. 當年度在職未滿 3 個月人員不參與績效評核。

5.4 多元化福利措施

5.4.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 遵守與實踐國際勞工和人權標準，制定公布具體人權管理政策，並將其納入日常運營。
- (2) 提供具競爭力的薪酬與福利制度外，致力於營造一個支持多元、包容、與職場平衡的工作環境。

3. 實際執行

- (1) 2024 年辦理員工敬業度調查，參與率達 95%，相較往年數據均略微提升。
- (2) 2024 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 3,351 人次，合計時數 6,702 小時。
- (3) 2024 年，舉辦 15 場次的總經理與員工溝通會。
- (4) 2024 年，「員工協助方案 (EAP)」有 257 人次使用電話諮詢，18 人次進行個人諮詢，整體使用滿意度平均達 90.2 分
- (5) 2024 年共有 873 人參與健檢，到檢率 99%。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 建立人權政策與承諾，並公開揭露於公司網站，推動具體方案與公平對待員工。
- (2) 榮獲 104 人力銀行首屆「最佳雇主品牌獎」，進入前 10% 的優秀企業行列。
- (3) 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。

5.4 多元化福利措施

2. 具體管理方案

- (1) 我們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) 2024 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 3,351 人次，合計時數 6,702 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。

3. 公平對待公司員工

晶睿通訊堅持遵循公平、透明的勞工招聘政策，並確保不向任何勞工收取招聘費用或與其雇用相關的任何費用。我們反對任何形式的勞工剝削，特別是涉及外籍移工的聘任費用、開銷或保證金等不正當收費。我們密切關注並對這類不當行為採取積極的監管與改善措施，確保所有員工在入職過程中不會受到不公平待遇。

對於移工而言，我們特別關注其招聘過程中的費用負擔。根據當地法律規定，若移工在聘用過程中需承擔某些費用，我們將確保人力中介公司不會收取超過法定範圍的金額，且所有費用均應按照實際發生的支出進行收取。為了確保對勞工的最大保障，所有與招聘相關的費用將在移工正式就業後，由晶睿通訊支付給第三方人力中介公司，或退還給移工本人。

我們承諾在每一個招聘與雇用環節中，保持最高的誠信與負責任的態度，確保每位勞工在工作環境中的基本權益得到保障，並在我們的營運中貫徹公平與尊重的核心價值。

5.4 多元化福利措施

4. 員工權益與溝通

(1) 多元的溝通機制與實際行動

晶睿通訊始終認為，聆聽員工的聲音是建立持續成長、永續企業的基石。因此，我們致力於創建多元且包容的溝通管道，確保每位員工的意見都能得到充分表達與重視。在 2024 年，我們積極舉辦了 13 場次的總經理與員工溝通會，其中包含 7 次面對面的座談會和 6 場次的遠端同步溝通會，確保無論身處何地的員工都能參與到公司的重要對話中。

除了這些定期的溝通活動，我們也透過 6 場次福利委員會會議和 4 場次勞資會議，與員工代表深入探討關於福利、工作條件及其他職場問題。為了促進更高效的回饋機制，我們持續開放員工意見信箱，並保持總經理辦公室與專線隨時敞開與暢通，讓員工能夠隨時反映意見與需求。有關團體協約的簽訂情形，由於尚無成立工會，故未簽訂。

這些開放的溝通管道不僅有助於加強公司與員工之間的信任與理解，也促進了更友善、支持性的工作環境，並有效提升了員工的整體福祉。我們相信，這樣的 effort 是實現員工與公司共同成長的關鍵，並將繼續致力於在未來創造更加和諧的工作氛圍。



(2) 員工敬業度調查與改善計畫

除了日常的溝通管道，更積極運用員工敬業度調查工具，每兩年定期進行員工意見普查，以深入了解員工對公司營運和企業文化的看法。人力資源部於 2024 年 10 月再次進行了員工敬業度調查，調查內容涵蓋 15 個類別，48 道題目，參與率達 95%，較 2022 年增加 23%。報告結果顯示，晶睿整體同仁的留任意願 (Employee Retention) 為 75%，較 2022 年高出 4%，高於台灣高科技產業常模 3%；而整體同仁敬業度 (Employee Engagement) 為 79%，較 2022 年高出 3%，則低於台灣高科技產業常模 3%，這表明我們大家認同公司的工作環境和產業前景，希望與公司一起攜手前行、共同成長。

(3) 延續優勢策略

多數同仁在「發聲參與」、「組織效率」及「留任意願」方面均給予高度認同（如圖右上）。這表示公司這二年不論在軟體或硬體的改善讓同仁有感，透過主管對同仁的授權與支持，同仁對主管的信任與領導，鼓勵創新的嘗試且不究責，主管也能即時做出決策等獲得高度肯定，多數同仁認同自己的工作與生活間能保持平衡。



(4) 加強待改善部分

「敏捷轉型」、「關注福祉」及「協同合作」方面，多數同仁則認為仍有改進的空間（如圖左下）。調查結果也發現，在敏捷轉型類別所做的努力仍然不夠，應多從客戶角度思考來規劃，預測客戶在新產品及服務上能做得更好；另外同仁也希望高階主管能多關心員工福祉，針對辦公環境及福利項目提出很多寶貴意見，公司將根據獲利與預算，優先解決最急迫的需求、滿足大多數人的期待來進行改善；儘管同仁對內部跨部門合作的認同較 2022 年提升了 11%，但仍低於台灣高科技產業的水準。未來，我們將持續舉辦各類溝通會議及活動，與同仁們進行更多互動，並有效解決工作中的困擾，不只分工還要合作，致力於打造以速度、透明、品質和團隊合作為核心的企業文化。

我們將這些反映員工真實需求的議題，納入高階主管年度策略會議的討論範圍。會後各部門根據調查結果提出具體的改進方案，並將這些改進措施列入主管年度績效目標，確保它們能夠落實。這些措施不僅顯示我們對員工聲音的重視，也代表我們持續改進的承諾，以打造一個更加健康、高效的工作環境。我們期待透過這樣的回饋機制與改進過程能夠提升員工對公司的滿意度和向心力，並持續推動公司的長期發展和社會責任。

5.4 多元化福利措施

5.4.3 全方面身心健康與多元福利發展措施

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

彈性生活

- 新人到職享優給特休
- 彈性工時、居家辦公
- 每位員工皆享公益假
- 全薪黃金旅遊週
- 補班日不上班

身心健康

- 每年員工健檢
- 視障按摩服務
- 醫生臨廠健康諮詢
- 健康醫療講座
- 癌症篩檢
- 疫苗到場服務
- 數位化員工協助方案
- 心理健康主題講座

休閒娛樂

- 多元社團活動
- 按摩服務
- 紓壓手作課程
- 年度尾牙
- 員工春 / 秋一日遊
- 無限供應零食飲料
- 部門聚餐補助

家庭守護

- 薪資中位數高於業界
- 年度調薪制度
- 節金與生日禮金
- 結婚／生育補助
- 喪事奠儀補助
- 眷屬團保加保方案
- 家庭旅遊補助

1. 優給新人特休假、全體員工公益假、以及黃金旅遊週

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，每位員工皆享有一天公益假，邀請員工自主投入社會公益活動的行列，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 9 天黃金旅遊週的時間，讓同仁有更多的時間可以休息及安排旅遊活動。

2. 彈性工時與彈性工作地點

晶睿通訊除了在台灣設立總部外，美國、日本、歐洲均設立子公司。為讓總部員工能夠與其他子公司的員工不因時差而延誤上下班時間，公司提供彈性上下班制度，可讓員工更有效地與不同時區的客戶或同事協作。

此外，另根據各職務不同屬性設立不同班別制度，除了讓員工能夠配合工作業務適時彈性的調整上下班時間外，也可以選擇最適合自己工作效率的時間，提高專注度與產出。此制度適用於近 80% 員工（除營運單位外），讓員工可以避開尖峰時段通勤；另如有特殊情況，員工也能申請在家工作，兼顧家庭照顧或個人因素靈活安排工作時間，提升專注力與效率。

5.4 多元化福利措施

3. 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。2024 年度健康檢查於 8 月委託專業醫療院所至公司進行，2024 年共有 873 人參與健檢，到檢率 99%。除了每年員工健檢之外，每月亦邀請醫院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，2024 年累計共 121 人次進行諮詢。

■ 2024 年員工健康檢查情形

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)	07/15~10/9	副處長以上 (含台南)	22	22	0	100%
		資深課長、部門主管 (含新竹、台中)	96	94	1	98%
	小計		118	116	1	98%
新店耕莘 (巡迴)	8/6-8/8、8/20-8/22	中和	622	617	5	99.2%
	8/14	桃園	127	127	0	100%
	7/30-8/27	台南	13	13	0	100%
	小計		762	757	5	99.3%
總計			880	873	6	99.2%

4. 員工協助方案

自 2016 年起，我們導入「員工協助方案 (EAP)」，提供每位員工每年三次免費諮詢服務，涵蓋心理、精神醫療及管理等三大層面。我們希望透過這項計畫，讓有需要的同仁獲得安心且專業的支持。在晶睿通訊，每位同仁皆配有「員工協助小卡」，當遇到緊急事件時，可迅速聯繫 EAP，獲得即時且專業的協助。

2024 年，共計 257 人次使用電話諮詢，18 人次進行個人諮詢，整體使用滿意度平均達 90.2 分。在諮詢過程中，我們觀察到，同仁的諮詢議題多元，涵蓋工作壓力、人際關係與心理調適等面向。諮詢結果顯示，多數同仁在結束後感受到一定程度的改善，然而，部分議題可能需要更長期的追蹤與支持，因此，單次諮詢的效果有限，也影響了整體滿意度的評分，導致今年的平均分數較去年略有下降。

為進一步提升同仁對 EAP 服務的便利性與即時性，自 2025 年起，我們將更換合作廠商。新廠商將提供不限時、不限次的即時傾訴與線上客服諮詢，並透過專屬 APP 不定期推送專業文章，為同仁提供更多元的心理與管理支持。期待透過這項升級，讓每位同仁都能在需要時獲得更便捷、更完善的協助。

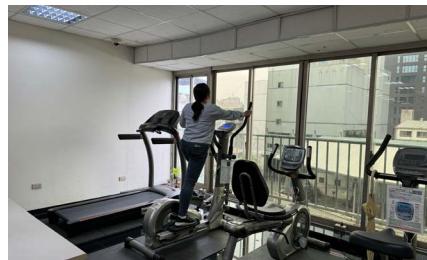
■ 近三年 EAP 使用人次與滿意度

EAP 服務項目	2022	2023	2024
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

5.4 多元化福利措施

5. 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，內含重量訓練器材、跑步機、腳踏車、籃球機及桌上曲棍球等，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。



6. 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，2024 年度新成立兩個社團路跑社及飛鏢保齡球社，並補助社團營運經費及活動場地費用，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。



7. 員工家庭日

每年春季及秋季皆會舉辦員工一日遊（家庭日），歡迎同仁攜家帶眷一同參與，透過一日遊活動除了可以增進親子間的互動、凝聚同仁之間的情感，也促進跨部門的交流，共創美好回憶。



8. 軟性舒壓課程

近年來手作課程愈來愈受歡迎，員工透過創作過程能夠感受到成就感，進而提升幸福感，也能豐富員工的興趣與嗜好。每年公司定期舉辦各式主題的舒壓課程活動，其中 2024 年依據員工提議舉辦了手縫皮件、植栽手做，也搭配節慶舉辦永生聖誕樹體驗活動，共計 149 人參與，平均滿意度達 92%。



5.4 多元化福利措施

5.4.3 員工福利及保險制度員工福利支出

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。

■ 近三年員工福利補助統計

項目	2022		2023		2024	
	人次	金額	人次	金額	人次	金額
結婚補助	22	\$126,000	21	\$126,000	20	\$120,000
生育補助	23	\$135,000	22	\$138,000	22	\$138,000
喪葬補助	31	\$162,500	22	\$110,000	19	\$95,000
旅遊補助	825	\$6,262,673	887	\$8,408,360	842	\$8,245,825
社團補助	-	\$276,925	-	\$260,582	-	\$402,419
聚餐補助	-	\$538,363	-	\$1,075,294	-	\$1,060,304
生日禮金	945	\$1,512,000	1221	\$1,953,600	1083	\$1,732,800
端午節金	964	\$1,312,900	1310	\$1,918,200	1121	\$1,658,100
中秋節金	1130	\$2,101,600	1258	\$3,087,700	1112	\$2,164,900
合計		\$12,427,961		\$17,077,736		\$15,617,348

註：1. 近三年員工福利支出統計，範圍為晶睿通訊總公司。

5.4.4 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」，由公司按月提撥 2%~15% 退休準備金至中央信託局舊制退休準備金帳戶，其退休金給與標準，按其工作年資每滿 1 年給與 2 個基數，超過 15 年之工作年資，每滿 1 年給與 1 個基數，最高總數為 45 個基數，未滿半年者以半年計，已滿半年者以 1 年計。

2005 年 7 月 1 日起到職者或選擇適用「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%~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。

晶睿通訊除了提供完善的保險及退休提撥制度，在面對重大營運變化可能導致的裁員或職務異動時，亦嚴格遵守勞動法規關於預告期的規定於八週前通知，以確保員工有足夠的時間進行調整。同時，晶睿通訊亦將積極協助員工了解其保險與退休金等相關權益，提供必要的諮詢與協助，以保障員工的權益。

5.5 職業安全與衛生

5.5.1 管理方針與執行成果

1. 管理方針之政策與承諾

- (1) 提供員工安全健康的工作環境，設置專門的職業安全衛生管理單位及相關人員推動職業安全衛生管理系統。
- (2) 提供具競爭力的薪酬與福利制度外，致力於營造一個支持多元、包容、與職場平衡的工作環境。
- (3) 持續推動零職災目標。
- (4) 員工發現有立即發生危險之虞或職業災害發生時，可在不危及其他員工安全情形下，自行停止作業立即通報並撤離至安全場所，且不會受到處分。

3. 實際執行

- (1) 2024 年鑑別 90 項作業危害風險，皆為低風險。
- (2) 2024 年，職業安全衛生訓練人次為 1,457 人次，總訓練時數為 5,985 小時。
- (3) 2024 年，共有 873 人參與健檢，到檢率 99%。
- (4) 2024 年度未有發生職業災害事件，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。

2. 管理方針的評估與績效

- (1) 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。
- (2) 確保工作者及廠區安全，除遵守政府法規及公司作業標準外，定期進行設備、設施安全檢查。
- (3) 提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，增加同仁所需的安全衛生知識及觀念。

5.5 職業安全與衛生

5.5.2 職業安全衛生管理

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。

■ 2024 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
設備安全管理、倉庫安全管理		
健康保護計畫	50%	員工代表人數：3 人 委員會總人數：8 人
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，2024 年鑑別出 90 項作業危害風險，皆為低風險，虛驚事件共有 4 件已改善完成。

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 2024 年共發現 10 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	10 項缺失

■ 缺失改善前、後

缺失	逃生動線雜物堆放	規劃走道標示	新購機台未有捲夾危害標示	自動化產線設備料盤升降模組有帶電端子裸露未包覆
改善前				
改善後				

5.5 職業安全與衛生

4. 消防安全管理

2024 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。

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



疏散演練



滅火演練

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 2024 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 1,457 人次，總訓練時數為 5,985 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	1285	5256
消防演練	162	648
勞安人員複訓	4	42
急救人員初訓	1	12
急救人員複訓	3	9
防火管理人複訓	1	6
防火管理人初訓	1	12
總計	1,457	5,985

5.5 職業安全與衛生

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，2024 年全員健康檢查共有 873 人參與，到檢率達 99%；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，2024 年報名諮詢共有 121 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，辦理二場癌症相關講座（癌症概述胃癌、肝癌），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，2024 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，2024 年度未有發生職業災害事件，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，2025 年持續堆動廠區零災害目標，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。

■ 2024 年職業災害統計

年度	對象	工作時數	職業傷害	失能傷害	職業災害	職業病件數	職業病率
			件數	頻率	件數	數	
2024	員工	2,281,964	0	0	0	0	0
	非員工工作者	1,904	0	0	0	0	0

註：1. 失能傷害頻率 (FR)：計算方法為 (失能傷害次數 × 1,000,000) / 總經歷工時
 2. 失能傷害嚴重率 (SR)：計算方法為 (總損失工作日數 × 1,000,000) / 總經歷工時
 3. 職業病率：計算方法為 (職業病件數 × 1,000,000 / 總經歷工時)
 4. 統計數字不含上（下）班交通事故

5.6 社會參與

5.6.1 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，讓孩童們在中秋佳感受到溫暖的節慶氣氛。此外採購兩台筆記型電腦給弘道老人福利基金會使用。

■ 捐贈中秋月餅、柚子



■ 捐贈筆記型電腦



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。

5.6 社會參與

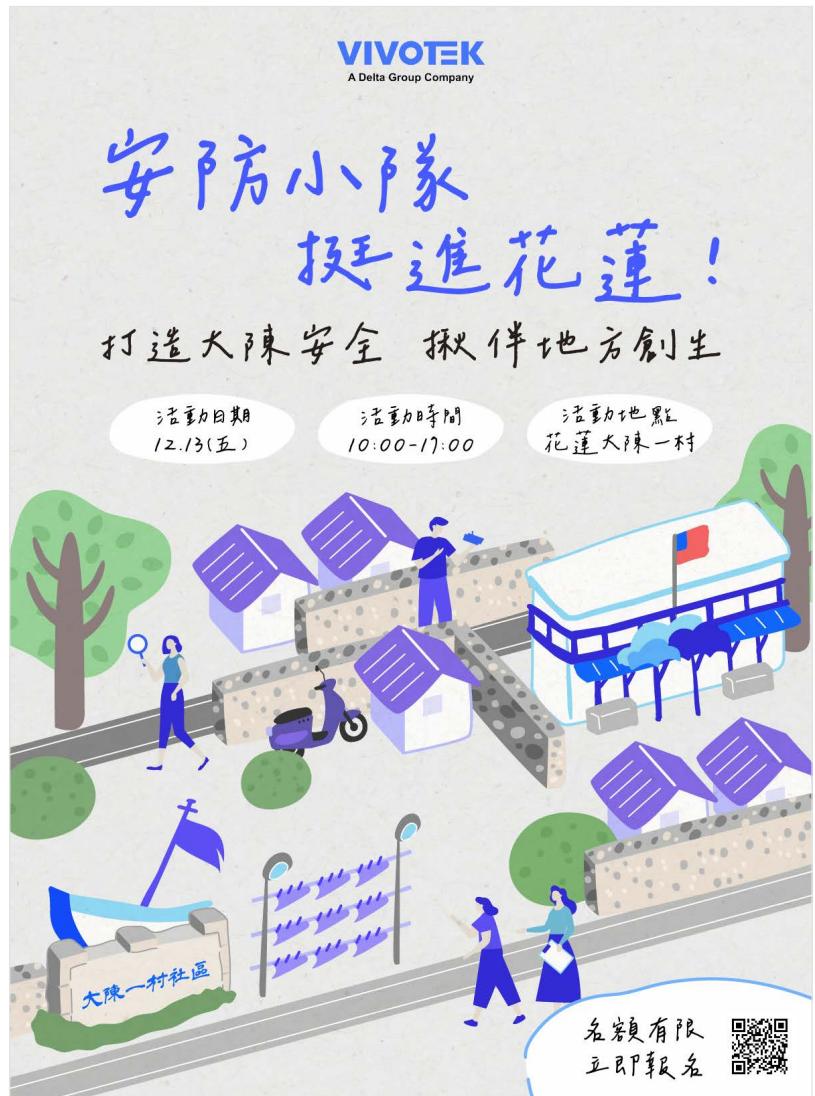
5.6.2 2024 年企業永續活動

1. 活動緣起

晶睿通訊以「關懷」為核心價值，落實品牌精神，推動企業永續，打造安防產業專屬的「安全地圖」永續活動，以獨有的社會參與模式，連續四年號召跨部門員工組成安防小隊，走訪第一線，找出社會上面臨的安全痛點，除了捐贈 AI 攝影機，也針對關懷單位之場域，提供專業的安全解決方案，讓該單位後續能按圖索驥，優化環境安全性，為社會打造更永續的未來。

晶睿通訊 2024 年「安全地圖」永續活動跨足文化領域，前往飽受天災侵擾的花蓮，在全台規模最大、目前地方創生團隊積極推動文化觀光的花蓮大陳新村，推出「打造大陳安全，揪伴地方創生」活動。大陳新村居住著 1955 年隨先總統蔣中正從浙江大陳島撤台的義胞，富有文化底蘊，晶睿通訊號召員工與當地耆老、地方創生團隊「小羊社會創新工作室」攜手，檢視廟宇、巷弄道路、鄰里公園、聚會所等場域的安全痛點，規劃解決方案，並使用台灣設計研究院開發的 AI 工具，以生成式 AI 讓解決方案圖像化，方便居民後續按圖索驥，改善環境，另外，公司也捐贈網路攝影機，助力大陳新村優化環境安全，讓民眾住得安心，也吸引更多觀光客走訪。

■ 2024「安全地圖」永續活動主題：安防小隊挺進花蓮！打造大陳安全 揪伴地方創生



5.6 社會參與

2. 活動內容

晶睿通訊跨部門員工組隊前往大陳新村，首先參與地方創生團隊打造的虛實劇場，以沉浸式體驗形式，感受當年大陳島居民遷徙來台的挑戰，並進一步思考社區安全議題。接著員工與地方耆老、民眾共同檢視環境安全痛點，包括在地信仰與觀光熱點 – 阮弼真君廟，需加強資產防護與環境友善，讓長輩與行動不便者更易進出；鄰里公園需減少流浪動物影響、提升舒適；巷弄保留風情，同時提升遊客辨識度。外地遊子則盼透過攝影機，遠端關心長輩日常。

來自產品、研發、行銷等跨部門晶睿員工，以工作坊形式，集思廣益構思安防解決方案，運用安防專長，提出創意且實用的解方，如廟宇設置無障礙空間、安裝智慧燈光系統提升夜間安全、運用 AI 攝影機識別陌生人，並打造促進三代共融的活動空間。

- 透過實地觀察及工作坊，討論出解決方案，提升大陳新村環境安全。



晶睿通訊藉由實地觀察、訪談居民，並舉辦工作坊，針對大陳新村居住環境的安全痛點，提出解決方案，再輔以台灣設計研究院的生成式 AI 工具製圖，在保留大陳文化傳統下，提升環境安全，吸引觀光客造訪。

- 晶睿通訊生成式 AI 解決方案（從左至右）



5.6 社會參與

3. 活動總結

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，第三年為台北市雙溪國小打造更安全的就學環境，第四年前進花蓮大陳新村營造安全的居住與觀光環境。未來「安全地圖」永續活動將持續深入台灣各地，建構更安全、充滿韌性及永續的家園。

■ 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：

晶睿通訊致力成為社會上最值得信賴的安防品牌，希望用專業來改善場域安全，打造一條獨特的社會責任道路。安全地圖活動連續舉辦四屆，活動規模持續放大，在花蓮大陳新村改善環境，不只當地超過一千五百位居民受益，也希望讓觀光客造訪時無安全上的顧慮。此外，員工透過親自觀察及解決痛點，有助於日後產品設計，更貼近用戶實際需求。



晶睿通訊發言人暨全球行銷處處長 - 謝邦彥：

2024年天災對花蓮造成安全隱患，尤其在富含歷史文化價值的大陳新村，公司希望用安防專業，透過科技升級安全，藉此激發觀光潛力，讓人安心在這片美麗土地居住與遊玩。透過與在地民眾協力，從觀察、溝通到提案的每一環，都深深尊重當地文化脈絡，確保每項解決方案能融入居民日常生活，並促進觀光發展，展現雙贏永續成果。



小羊社會創新工作室創辦人 - 趙孝嚴：

這是大陳新村首次與企業進行深度合作，晶睿通訊真正為社區居民著想。整個活動是我們共同創作的過程，大家腦力激盪，並提升居民安全意識，期待社區未來的變化。



附錄

- 6.1 GRI 索引表與永續會計準則
- 6.2 第三方查證報告／確信
- 6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

6.1 GRI 索引表與永續會計準則

本公司已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2024 年度（2024 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 1.1 概況與經營理念	2 6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	3.1 經營績效	36	
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	關於本報告書 4.2.2 溫室氣體管理	2 65	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 6.2 第三方查證報告 / 確信	2 118	

GRI 索引表與永續會計準則

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 3.5 供應鏈永續管理	6 55
2-7	員工	5.1 員工概況	78
2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	78

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 董事會管理	38
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.2 董事會管理	38
2-11	最高治理單位的主席	3.2 董事會管理	38
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 3.2 董事會管理	27 38
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續使命與推動 3.2 董事會管理 3.3 風險管理	27 38 46
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	27
2-15	利益衝突	3.2 董事會管理	38
2-16	溝通關鍵重大事件	3.3 風險管理	46
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 董事會管理	38
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 董事會管理	38
2-19	薪酬政策	3.2 董事會管理 5.2 人才招募與留任	38 81
2-20	薪酬決定流程	3.2 董事會管理 5.2 人才招募與留任	38 81
2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才招募與留任	81

GRI 索引表與永續會計準則

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	1.5 品質管理與客戶服務	6 18
		2.1 永續使命與推動	2.2 呼應全球永續發展及國際永續倡議	27 29
		3.3 風險管理	3.3.4 落實誠信經營	46 50
		3.4 資訊安全管理	3.5 供應鏈永續管理	52 55
		4.2 減碳行動方案	4.3 氣候變遷風險及機會	69 69
		5.2 人才招募與留任	5.5 職業安全與衛生	81 100
2-24	納入政策承諾	1.1 概況與經營理念	1.5 品質管理與客戶服務	6 18
		2.2 呼應全球永續發展及國際永續倡議		29
		3.3 風險管理	3.3.4 落實誠信經營	46 50
		3.4 資訊安全管理	3.5 供應鏈永續管理	52 55
		4.2 減碳行動方案	4.3 氣候變遷風險及機會	69 69
		5.2 人才招募與留任	5.5 職業安全與衛生	81 106
2-25	補救負面衝擊的程序	1.5 品質管理與客戶服務		18
		3.3 風險管理		46
		5.4.2 關注人權，注重溝通		93
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.5 品質管理與客戶服務		18
		5.4.2 關注人權，注重溝通		93
2-27	法規遵循	3.3 風險管理		46
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		30
2-30	團體協約	本公司未有簽訂團體協約		-

GRI 索引表與永續會計準則

重大主題

GRI 3：重大主題				
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 重大主題對照	32 33
3-2	重大主題列表	2.4 重大主題鑑別作業	2.5 重大主題對照	32 33

營運績效				
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	3-3	重大主題管理	3.1 經營績效	36
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	36
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4.3 員工福利及保險制度 5.4.4 完善的保險及退休提撥制度	99 99
	201-4	取自政府之財務補助	3.1 經營績效	36

溫室氣體排放				
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	3-3	重大主題管理	4.2 減碳行動方案	64
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.5 能源管理	67
	302-3	能源密集度	4.2.5 能源管理	67
	302-4	減少能源消耗	4.2.5 能源管理	67

GRI 索引表與永續會計準則

重大主題

溫室氣體排放				
重大主題	GRI 準則	揭露項目	章節、內容概述	頁碼
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	65
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	65
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	65
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.2 溫室氣體管理	65
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.5 能源管理	67
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.4 廢棄物管理	66
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.4 廢棄物管理	66
	306-3	廢棄物的產生	4.2.4 廢棄物管理	66
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.4 廢棄物管理	66
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2.4 廢棄物管理	66

永續採購、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	3-3	重大主題管理	3.5 供應鏈永續管理	55
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5 供應鏈永續管理	55
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.5 供應鏈永續管理	55
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	3.5 供應鏈永續管理	55

GRI 索引表與永續會計準則

重大主題

員工育才與留才				
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	3-3	重大主題管理	5.2 人才招募與留任 5.3 員工發展與教育訓練 5.4 多元化福利措施	81 86 92
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 人才招募與留任	81
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.4 多元化福利措施	92
	401-3	育嬰假	5.2 人才招募與留任	81
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 多元化福利措施	92
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 員工發展與教育訓練	86
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.3 績效回饋與發展	90
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 董事會管理 5.1 員工概況	87 78
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2 人才招募與留任	81

品質管理				
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	3-3	重大主題管理	1.5 品質管理與客戶服務	18
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	1.5 品質管理與客戶服務	18
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.5 品質管理與客戶服務	18

GRI 索引表與永續會計準則

重大主題

職業安全衛生				
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	3-3	重大主題管理	5.5 職業安全衛生	100
	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職業安全衛生	100
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.5 職業安全衛生	100
	403-3	職業健康服務	5.5 職業安全衛生	100
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.5 職業安全衛生	100
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職業安全衛生	100
	403-6	工作者健康促進	5.5 職業安全衛生	100
	403-9	職業傷害	5.5 職業安全衛生	100
	403-10	職業病	5.5 職業安全衛生	100

誠信經營				
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	3-3	重大主題管理	3.3 風險管理	46
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 風險管理	46
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 風險管理	46

GRI 索引表與永續會計準則

自訂重大主題

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	3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大主題鑑別作業 2.5 重大主題對照	32 33
	3-2	重大主題列表	2.4 重大主題鑑別作業 2.5 重大主題對照	32 33

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 2021	3-3	重大主題管理	1.5 品質管理與客戶服務	18
	自訂	品質管理	1.5 品質管理與客戶服務	18

資訊安全				
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	3.4 資訊安全管理	52
	自訂	資訊安全	3.4 資訊安全管理	52

創新與研發				
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	1.4 創新研發與智慧財產權	11
	自訂	創新與研發	1.4 創新研發與智慧財產權	11

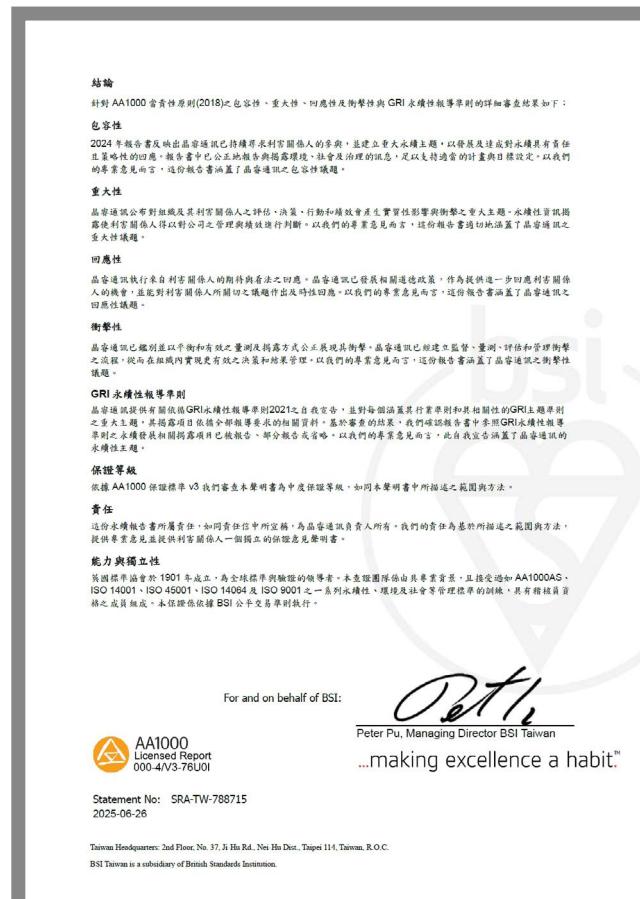
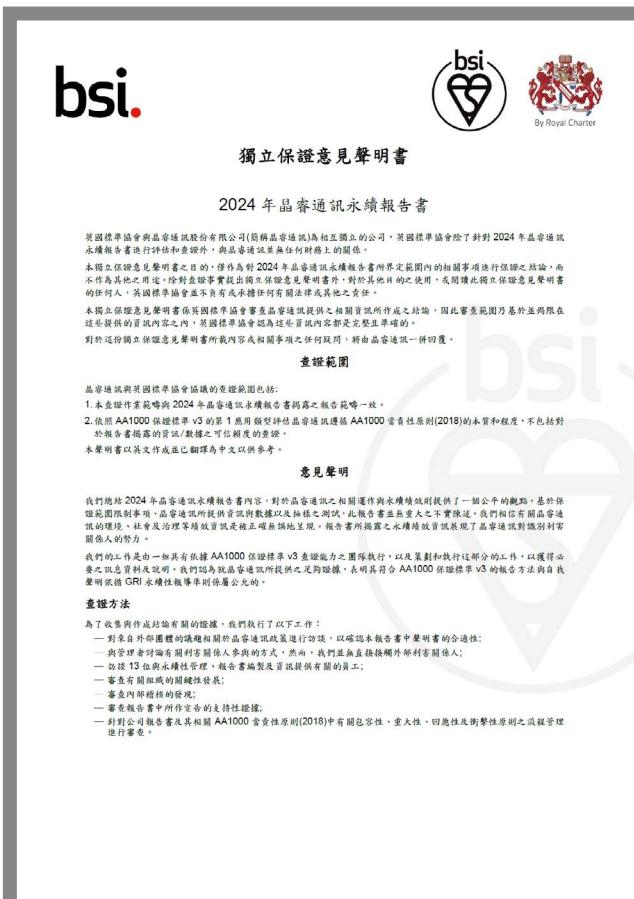
SASB 永續揭露主題與指標

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)	4.2.5 能源管理
		(2) 電網電力占比	量化	Percentage(%)	4.2.5 能源管理
		(3) 再生能源占比	量化	Percentage(%)	4.2.5 能源管理
有害廢棄物管理	RT-EE-150a.1	有害廢棄物產生量	量化	Metric tonnes (t)	4.2.4 廢棄物管理
		有害廢棄物回收率	量化	Percentage(%)	4.2.4 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	1.5 客戶關係管理，本年度無召回產品情事發生。
		召回產品數	量化	Number	1.5 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	1.5 品質管理與客戶服務、3.3 風險管理、3.5 供應鏈永續管理 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。
	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
	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	本年度並無揭露各類產品產量，僅揭露主要產品類別營業額， 請參考 113 年度年報第 107 頁。
	RT-EE-000.B	員工數量	量化	Number	5.1 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。

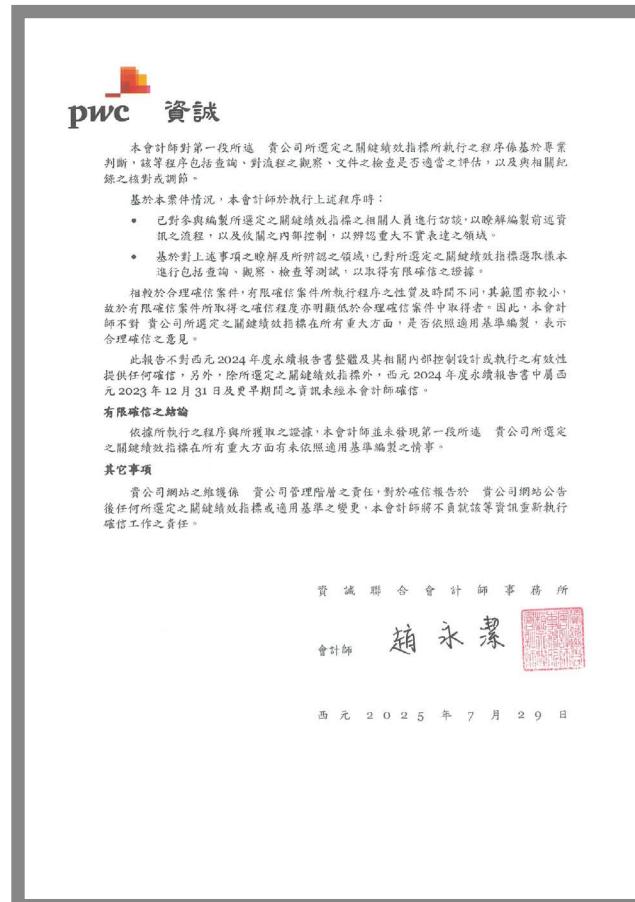
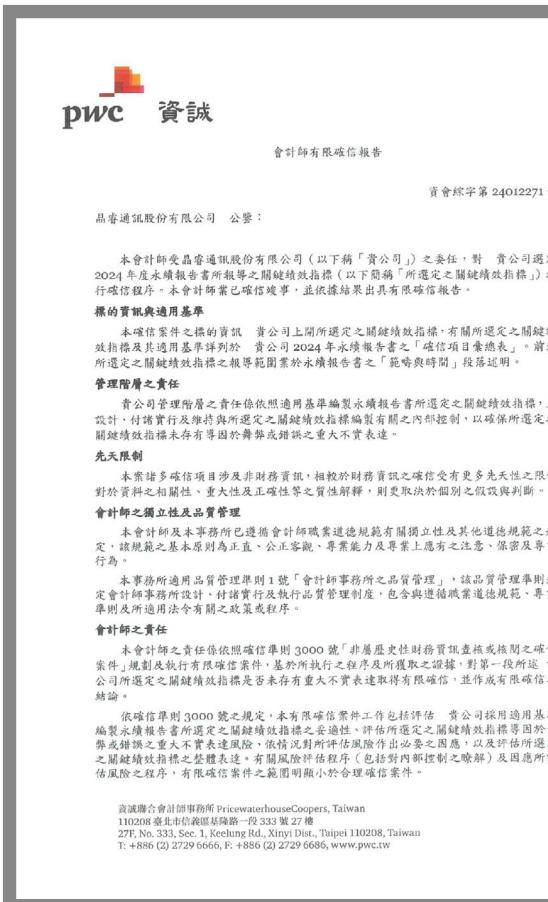
6.2 第三方查證報告／確信

BSI 獨立保證意見聲明書



6.2 第三方查證報告／確信

資誠聯合會計師事務所 會計師有限確信報告



6.2 第三方查證報告／確信

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	2024 年度消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	2024 年度消耗能源總量為 20,436 GJ，100% 為外購電力，其中再生能源使用率為 50.43%。	p.65	<p>晶睿個體台灣地區 (包含子公司高睿) 2024 年使用能源總量 (千兆焦耳，GJ)，皆為外購電力。</p> <p>數據來源為臺電提供用電資訊及租用大樓和廠房分攤表，並以 277.78 kWh/GJ 轉換單位。</p> <p>外購電力百分比 = 外購電力總量 (GJ) 除以消耗能源總量 (GJ)</p> <p>再生能源使用率 = 再生能源使用量 (GJ) 除以能源總消耗量 (GJ)</p>
2	2024 年度總取水量 (百萬公升) 及總耗水量 (百萬公升)	2024 年晶睿通訊總取水量為 33.544 百萬公升，無實質耗水量。	p.65	晶睿個體台灣地區 (包含子公司高睿) 2024 年取水量總和係依水費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。由於生產製程並無用水產生，故無實質耗水量。
3	2024 年度職業災害類別及人數	2024 年度未有發生職業災害事件。	p.103	依照〈113 年度職業災害統計彙總表〉統計職業災害之人數總和。
4	2024 年度因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	2024 年度無因與反競爭行為條例相關之法律訴訟案件，亦無產生損失金額。	p.49	2024 年度因與反競爭行為條例相關的法律訴訟案件造成之損失金額總和。

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形																							
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	<p>治理結構為求慎重因應，建置三個層次，各層負責不同職責，由向上至下領導方向與督導成效，並由下至上落實執行及回報進度與障礙，達到持續改善之管理循環</p> <p>1. 董事會為最高治理單位，藉由公司風險管理機制，定期聽取氣候變遷行動策略與風險管理措施，確認內容報告、執行障礙與績效成果，以有效督導進度與資源投放。舉例來說，溫室氣體排放議題，董事會定期聽取進度報告與績效成果，如溫室氣體盤查進度等，展現有效的督導與控管。</p> <p>2. 本公司成立「企業永續發展推動小組」，最高指導長官為總經理，成員人資、財會、行銷、環安、採購、品保、智財、資訊等單位主管共同組成。其中，為強化對氣候相關風險與機會議題之管理與鑑別，透過「永續資訊管理辦法」，由專責單位協助檢視、擬訂與推動氣候變遷行動策略，請相關單位建立風險管理措施，及評估短、中、長期計畫，管理績效評估成果，以利呈報董事會報告運作情形及成果。</p>																							
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)	<p>氣候變遷風險與機會之財務或營運重大性評估，基於專業與經驗及其產業特性，及顧問專家提出氣候變遷議題分析，識別下表議題：</p> <table border="1"><thead><tr><th>類型</th><th>議題</th><th>期程</th><th>財務影響</th><th>說明內容</th></tr></thead><tbody><tr><td>轉型風險</td><td>提高溫室氣體排放定價</td><td>短中期</td><td>增加營運成本</td><td>原物料運輸、製程能耗、市場環境稅捐，都可能墊高營運成本；甚至為因應溫室氣體排放價格，導入低碳能源、潔淨科技或低碳原物料應用，均會提高營運成本。</td></tr><tr><td>實體風險</td><td>持續性高溫</td><td>中期</td><td>增加營運成本</td><td>持續性高溫，勢必影響能源使用量，當外購電價持續提高，直接影響營運成本；再者，再生能源尚未齊備致使缺電或限電可能性提高，影響廠區用電穩定性，將投入經費提升用電韌性。</td></tr><tr><td>機會</td><td>使用低碳能源</td><td>中期</td><td>回應市場需求使營收增加</td><td>提供低碳能源，有助於減少本公司產品碳足跡，並可能滿足市場對減碳趨勢的期待，及回應客戶對於低碳產品需求。</td></tr></tbody></table>				類型	議題	期程	財務影響	說明內容	轉型風險	提高溫室氣體排放定價	短中期	增加營運成本	原物料運輸、製程能耗、市場環境稅捐，都可能墊高營運成本；甚至為因應溫室氣體排放價格，導入低碳能源、潔淨科技或低碳原物料應用，均會提高營運成本。	實體風險	持續性高溫	中期	增加營運成本	持續性高溫，勢必影響能源使用量，當外購電價持續提高，直接影響營運成本；再者，再生能源尚未齊備致使缺電或限電可能性提高，影響廠區用電穩定性，將投入經費提升用電韌性。	機會	使用低碳能源	中期	回應市場需求使營收增加	提供低碳能源，有助於減少本公司產品碳足跡，並可能滿足市場對減碳趨勢的期待，及回應客戶對於低碳產品需求。
類型	議題	期程	財務影響	說明內容																					
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	短中期	增加營運成本	原物料運輸、製程能耗、市場環境稅捐，都可能墊高營運成本；甚至為因應溫室氣體排放價格，導入低碳能源、潔淨科技或低碳原物料應用，均會提高營運成本。																					
實體風險	持續性高溫	中期	增加營運成本	持續性高溫，勢必影響能源使用量，當外購電價持續提高，直接影響營運成本；再者，再生能源尚未齊備致使缺電或限電可能性提高，影響廠區用電穩定性，將投入經費提升用電韌性。																					
機會	使用低碳能源	中期	回應市場需求使營收增加	提供低碳能源，有助於減少本公司產品碳足跡，並可能滿足市場對減碳趨勢的期待，及回應客戶對於低碳產品需求。																					

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	<p>1. 極端氣候事件對財務之影響： 晶睿通訊內部盤點可能發生的極端氣候事件（如洪災、旱災等天災狀況）對生產與運輸的潛在風險。強降雨可能導致停工及設備損壞；乾旱則可能影響生產線運作，並需額外成本來維持供應；極端氣候極有可能造成企業營運成本增加。</p> <p>本公司積極了解市場狀態，並考慮納入氣候模型分析未來風險；將持續更新風險評估，並納入高溫風險，進一步優化應對策略，確保能有效應對未來挑戰。</p> <p>2. 轉型行動對財務之影響：面對低碳經濟轉型的風險，晶睿通訊需應對一系列的政策、法規、技術及市場變化。這些變化可能會影響營業成本，尤其是碳費、溫室氣體總量管制、新能源法規等。</p> <p>晶睿通訊積極研發節能產品，但轉型過程中可能仍面臨營運成本上升的挑戰。特別是在低碳轉型情境下，碳定價的影響將可能導致公司在營運和供應鏈上的成本增加。</p> <p>為因應此轉型風險，晶睿通訊積極推動節能減碳專案，致力於提高能源使用效率，減少能源消耗，並討論擴大綠色能源設備的投資。此外，公司還專注於綠色產品的研發與創新，確保滿足消費者日益增長的環保需求。這些專案將可能增加公司的資本投入和營運成本，但超前部署將可為未來永續經營奠定基礎。</p>
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	<p>氣候變遷風險議題，採取獨立鑑別、評估與管理流程，藉由公司內部既有風險管理機制予以管控，即由各單位落實風險管理措施，評估短、中、長期計畫，積極達成氣候行動策略，將成果呈報「企業永續發展推動小組」檢視，管理績效評估成果；最後，董事會作為最高治理單位，藉由風險管理報告、稽核報告與季績效評估成果，督導氣候變遷行動策略與風險管理措施之落實內容與績效成果，以確保氣候變遷重大風險議題得以有效管控。</p> <p>(1) 各單位：考量營運活動現況與市場趨勢，盤點風險管理措施，與短、中、長期計畫，落實氣候行動策略。</p> <p>(2) 「企業永續發展推動小組」：定期管理績效評估成果，並端視情形調整風險管理因應措施，如處理、移轉或接受風險機制。</p> <p>(3) 董事會：定期聽取績效評估成果，檢視公司資源和人力，給予督導與指示。</p>

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形													
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	<p>本公司依據 TCFD 建議準則，運用轉型、實體二種風險類型面臨的最嚴重情境 (The Worst-case Scenario)，將分析結果納入策略韌性評估。</p> <p>轉型風險參考臺灣 2050 淨零排放路徑及策略、歐盟碳邊境調整機制 (CBAM)，將以上相關情境導入後，分析未來本公司在市場、技術、聲譽、財務及營運等面向所受到之衝擊；實體風險參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 (Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP) 之氣候計算模型 TaiESM1，採取 RCP 4.5 溫室氣體穩定的情境，推估溫度與雨量趨勢：</p> <p>2030 年：平均溫度約為 24.9°C，日降雨量約為 6.3 毫米。</p> <p>2050 年：平均溫度約為 25.1°C，日降雨量約為 5.2 毫米。</p> <p>由上述模型推估本公司營業據點、法令趨勢及技術發展等面向，進行極端氣候事件與轉型行動對財務之影響分析</p> <p>對於本公司就轉型風險與實體風險持續推動轉型計劃與執行行動，高度可能有效因應客戶與市場趨勢與壓力，故仍屬本公司財務體質可承受衝擊之程度。</p> <p>備註：情境參考 IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change) 定義的 4 個代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathways，簡稱 RCPs)，RCP2.6 是暖化減緩的情境；RCP4.5 與 RCP6.0 是穩定排放的情境；RCP8.5 則是溫室氣體高度排放的情境。</p>													
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	<p>氣候變遷風險與機會之財務或營運重大性評估，基於專業與經驗及其產業特性，及顧問專家提出氣候變遷議題分析，識別下表議題：</p> <table border="1" data-bbox="698 906 2106 1421"> <thead> <tr> <th data-bbox="698 906 878 938">類型</th><th data-bbox="878 906 1012 938">議題</th><th data-bbox="1012 906 1619 938">轉型計畫</th><th data-bbox="1619 906 2106 938">指標與目標</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="698 938 878 1176">轉型風險</td><td data-bbox="878 938 1012 1176">提高溫室氣體排放定價</td><td data-bbox="1012 938 1619 1176"> (1) 持續委請第三方獨立單位依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體排放查證，全面彙整組織整體溫室氣體排放狀況。 (2) 依循科學基礎碳目標 (SBT) 所提供科學減量方法，設立具體可行的減碳目標。 (3) 採購具有競爭力的再生能源；已無法減少的溫室氣體排放，購買碳權憑證作因應。 </td><td data-bbox="1619 938 2106 1176"> (1) 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。 (2) 每年執行溫室氣體盤查與確信，並逐步擴大盤查範疇。 </td></tr> <tr> <td data-bbox="698 1176 878 1421">實體風險</td><td data-bbox="878 1176 1012 1421">持續性高溫</td><td data-bbox="1012 1176 1619 1421"> (1) 持續規劃儲能設備或不斷電設施，因應限電期間所缺少用電額度。 (2) 規劃再生能源占比，降低或避免限電發生所導致產線暫停時間或範圍。 (3) 定期訓練同仁緊急應變機制。 </td><td data-bbox="1619 1176 2106 1421"> (1) 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。 (2) 投入公司內部再生能源機制；及達成 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。 </td></tr> </tbody> </table>		類型	議題	轉型計畫	指標與目標	轉型風險	提高溫室氣體排放定價	(1) 持續委請第三方獨立單位依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體排放查證，全面彙整組織整體溫室氣體排放狀況。 (2) 依循科學基礎碳目標 (SBT) 所提供科學減量方法，設立具體可行的減碳目標。 (3) 採購具有競爭力的再生能源；已無法減少的溫室氣體排放，購買碳權憑證作因應。	(1) 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。 (2) 每年執行溫室氣體盤查與確信，並逐步擴大盤查範疇。	實體風險	持續性高溫	(1) 持續規劃儲能設備或不斷電設施，因應限電期間所缺少用電額度。 (2) 規劃再生能源占比，降低或避免限電發生所導致產線暫停時間或範圍。 (3) 定期訓練同仁緊急應變機制。	(1) 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。 (2) 投入公司內部再生能源機制；及達成 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。
類型	議題	轉型計畫	指標與目標												
轉型風險	提高溫室氣體排放定價	(1) 持續委請第三方獨立單位依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體排放查證，全面彙整組織整體溫室氣體排放狀況。 (2) 依循科學基礎碳目標 (SBT) 所提供科學減量方法，設立具體可行的減碳目標。 (3) 採購具有競爭力的再生能源；已無法減少的溫室氣體排放，購買碳權憑證作因應。	(1) 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。 (2) 每年執行溫室氣體盤查與確信，並逐步擴大盤查範疇。												
實體風險	持續性高溫	(1) 持續規劃儲能設備或不斷電設施，因應限電期間所缺少用電額度。 (2) 規劃再生能源占比，降低或避免限電發生所導致產線暫停時間或範圍。 (3) 定期訓練同仁緊急應變機制。	(1) 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。 (2) 投入公司內部再生能源機制；及達成 2030 年達成 100% 使用再生電力的目標。												

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

編號	項目	執行情形										
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	<p>自 2022 年起，晶睿通訊參照環境部「碳費徵收辦法」與參考台達集團內部碳費機制作法，根據其全球廠區的內外部碳成本，包含罰金、排放交易價格、國際企業標準案例，以及再生能源解決方案投資與再生電力購買等成本，將內部碳價格設定為每公噸 300 美金，而本公司近年持續將碳費列入內部管理報表計畫，逐步管控碳使用，及推行激勵方案，積極應用於節能減碳專案及再生電力，同時鼓勵投資節能產品技術與低碳創新，促進全球據點更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。</p> <p>經過全體同仁的努力，本公司 2024 年範疇 1 加範疇的溫室氣體排放量較 2023 年降低 9%、2024 年整體碳費金額較 2023 年下降 15%，以及同年購買再生能源，相當於減少 1413.85 tCO2e 的二氧化碳排放，顯示公司在減碳行動方面取得了顯著成效，更反映了公司積極推動內部碳排放管理、優化能源使用以及提升營運效率等多方努力。透過持續監控與調整能源消耗模式，晶睿通訊不僅減少了碳費支出，更有效降低了碳排放，朝淨零排放目標邁進。</p>										
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	<p>1. 溫室氣體相關目標：</p> <table border="1"><thead><tr><th>項目</th><th>說明內容</th></tr></thead><tbody><tr><td>溫室氣體基準年</td><td>2023 年為基準年。</td></tr><tr><td>涵蓋活動</td><td>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) 與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。</td></tr><tr><td>溫室氣體排放範疇</td><td>範疇 1、範疇 2。</td></tr><tr><td>減量目標</td><td>溫室氣體密集度較基準年，2030 年降低 30%；2050 年降低 50%。</td></tr></tbody></table> <p>2. 2022 年起，開始購買並導入風、光電、水力發電等再生綠能，2024 年購買風、光電、水力等再生能源，共購買 2,862,046 kWh 綠電，減少 1,413.85tCO2e 的二氧化碳排放，總投資金額新台幣 13,542,665 元。</p>	項目	說明內容	溫室氣體基準年	2023 年為基準年。	涵蓋活動	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) 與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。	溫室氣體排放範疇	範疇 1、範疇 2。	減量目標	溫室氣體密集度較基準年，2030 年降低 30%；2050 年降低 50%。
項目	說明內容											
溫室氣體基準年	2023 年為基準年。											
涵蓋活動	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) 與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。											
溫室氣體排放範疇	範疇 1、範疇 2。											
減量目標	溫室氣體密集度較基準年，2030 年降低 30%；2050 年降低 50%。											
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	溫室氣體盤查及確信情形，與減量目標、策略及具體行動計畫，詳見後述 2.2。										

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

■ 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

■ 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (tCO2e)、密集度 (tCO2e / 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

年度	範疇 1	範疇 2	總量 (範疇 1+2)	密集度	執行情形
2023	116.7871	2,029.1416	2,145.9287	0.2342	2023 年度；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。
2024	111.8648	1,840.6923	1,952.5571	0.2664	2024 年度；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)與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。

■ 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

1. 2025 年 Q1 已完成 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證：

- (1) 確信機構：英國標準協會臺灣分公司。
- (2) 確信準則：ISO 14064-1。
- (3) 確信意見：合理保證，
- (4) 確信範圍：2024 年度；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)與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。

2. 2024 年 Q1 已完成 2023 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證

- (1) 確信機構：英國標準協會臺灣分公司。
- (2) 確信準則：ISO 14064-1。
- (3) 確信意見：合理保證，
- (4) 確信範圍：2023 年度；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。

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

■ 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。

項目	說明內容
溫室氣體基準年	2023 年為基準年。
涵蓋活動	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) 與青埔倉及海外美國子公司與拉美辦公室。
排放範疇	範疇 1、範疇 2。
減量目標	溫室氣體密集度較基準年，2030 年降低 30%；2050 年降低 50%。
行動計畫	<ul style="list-style-type: none">(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。(3) 辦公室與廠區能源管理。
減量目標達成情形	<ul style="list-style-type: none">(1) 2024 年溫室氣體排放量 (範疇 1+2) 為 1,952.5571tCO₂e，較基準年減少 9%。(2) 2024 年密集度為 0.2664tCO₂e / 百萬元，較基準年密集度 0.2342tCO₂e / 百萬元，增加 14%。(3) 依據持續改善行動計畫，期許逐步達到減量目標。

6.3 上市上櫃公司氣候相關資訊

■ 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

本公司積極回應，及跟進母公司台達集團的環境永續目標與策略，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	(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) 綠電導入：晶睿通訊並於 2022 年起，開始購買並導入風、光電、水利發電等再生綠能。2024 年購買風、光電、水利等再生能源，共購買 2,862,046 kWh 綠電、1,188 張再生能源憑證，減少 1,413.85tCO ₂ e 的二氧化碳排放，總投資金額新台幣 13,542,665 元。
	(3) 啟用太陽能節能設備：2020 年美國分公司安裝屋頂型太陽能板，提高再生能源使用。
	(4) 每年完成組織型溫室氣體盤查與第三方機構確信。
	(5) 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。
	(6) 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。
	(7) 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。
中期	(1) 積極推動公司內部的能源更新計畫，以提升能源效率。
	(2) 積極推動產品和服務的低碳化，以減少碳排放。
	(3) 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。
	(4) 逐步增加使用綠色能源的比例，預計到 2025 年達到 50%，到 2027 年達到 70%。
	(5) 預計在 2025 年啟動海外辦公室組織型溫室氣體盤查計畫，以達成更加環保的目標。
長期	(1) 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。
	(2) 積極支持並鼓勵供應商使用再生能源。
	(3) 目標於 2030 年實現 100% 再生能源的使用。

VIVOTEK
A Delta Group Company