



INC >>>

2024 ESG REPORT

睿生光電永續報告書



Content

前言

- 0.1 關於報告書
- 0.2 董事長的話
- 0.3 公司簡介
- 0.4 榮譽與肯定

聚焦永續 價值共創

- 1.1 永續發展管理運作
- 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析
- 1.3 永續發展藍圖

公司治理 誠信共贏

- 2.1 治理組織
- 2.2 風險管理
- 2.3 誠信經營與法規遵循
- 2.4 財務績效及稅務治理

創新轉型 採購共行

- 3.1 創新研發
- 3.2 客戶關係
- 3.3 供應鏈管理

和諧職場 社會共好

- 4.1 人才吸引與留任
- 4.2 人才培育發展
- 4.3 勞工權益與勞資關係
- 4.4 安全守護
- 4.5 共好社會

綠色轉型 環境共榮


- 5.1 綠色製造
- 5.2 氣候變遷管理
- 5.3 自然資源管理
- 5.4 污染防治
- 5.5 綠色循環

附錄

- 6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards) 索引表
- 6.2 永續會計原則委員會(SASB)索引表
- 6.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」
上市上櫃氣候相關資訊
- 6.4 勘誤表



Preface



前言

-
- 0.1 關於報告書 4
 - 0.2 董事長的話 5
 - 0.3 公司簡介 6
 - 0.4 榮譽與肯定 9

0.1 關於報告書

本報告書為睿生光電股份有限公司(以下簡稱「睿生」)發行的第二本永續報告書(以下簡稱為「本報告書」)。睿生重視並積極回應利害關係人的意見，依循永續性報導準則(GRI Sustainability Reporting Standards)2021年版、永續會計原則委員會(SASB)行業準則以及上市公司編製與申報永續報告書作業辦法進行編制。本報告書內容涵蓋睿生在公司治理、社會及環境各項永續發展目標、政策與成果，以及重大主題管理方針與因應作為，期望與利害關係人攜手落實永續願景。

報告範疇

本報告書資訊揭露期間為2024年1月1日至12月31日，除財務績效以合併財務報表範疇提供外，環境面向資訊數據以台灣廠區為揭露範疇，其餘內容皆依重大主題鑑別以下組織內及組織外衝擊邊界：

- 組織內：台灣廠區(睿生光電股份有限公司)、中國大陸寧波廠區(寧波群安電子科技有限公司)營運生產據點為主要範疇。
- 組織外：客戶、供應商、當地社區等。

報告品質

本報告書揭露之資料或數據係由各權責部門組成編輯小組提供，即人資行政、法務智財、股務、財會、廠務、工安、研發、採購、物流、資訊、品保、業務、公關與永續發展部門合作彙整，並針對內容之真實性與完整性送交各權責主管審核通過，完成之報告書經公司董事會通過後發行。

- 溫室氣體盤查資料通過ISO 14064-1：2018第三方查證。
- 引用公司年報之成本與會計資訊已由會計師查證。

發行期間

本報告書將每年發行一次，並於睿生官網提供中文版報告書電子檔供下載瀏覽。

現行版本：2025年8月發行
下期版本：預定2026年8月發行

聯絡資訊

若對本報告書內容有任何疑問，歡迎您與我們聯繫。聯絡資訊如下：

人資行政暨永續發展部 永續報告書編輯小組

- 聯繫電話：+866-6-700-7238
- E-mail：CSR@innocare-x.com
- 網址：https://www.innocare-x.com/
- 總部地址：744台南科學園區環西路二段2號B室

版權所有：本報告書保留所有權利，文章如需轉載，請徵詢睿生光電同意及書面授權。



報告書下載專區



睿生光電官網

0.2 董事長的話

在後疫情時代，全球數位創新和人工智慧科技為醫療健康領域開創了前所未有的機遇。睿生光電積極扮演這一變革的先行者，堅持以「InnoCare Care for All」為核心的永續發展政策。睿生的目標不僅是推動企業的成長，更是致力於社會的健康與環境的永續。睿生遵循以下三大重點及具體舉措：

一、科技驅動與智慧醫療的整合

睿生融合AI及大數據等關鍵技術，提升自動化製造能力，並提供量身訂做的解決方案。自2021年推出以來，「雪山動態X光平板偵測器」不僅榮獲「2024台灣精品獎」，還為智慧精準醫療的發展奠定了堅實基礎。此外，我們與屏東科技大學的合作，建立了「獸醫AI影像資料庫」，匯集了超過15,000筆動物X光影像，並發布了拍攝擺位指引，進一步強化AI在動物醫療領域的應用。

二、社會責任與醫療服務的普及

睿生致力於技術創新的同時，也積極參與社會責任的實踐。自2022年起，參與雲嘉南萬人行動X光早期肺癌篩檢活動，並與國立成功大學醫院及國際扶輪合作，推動偏鄉地區的醫療服務。已成功協助11個偏鄉地區完成醫療設備的汰換，確保每位居民獲得及時的健康檢查和醫療照護。睿生亦特別關注弱勢族群，2024年再次攜手國立成功大學醫院影像中心及臺南市府城胸腔疾病學會，展開「早期肺癌免費X光篩檢巡迴車」計畫，並參加在臺南市北區和順里活動中心舉辦的「府城400臺南市街友尾牙祈福餐會」，持續利用我們的核心產品和技術，推廣肺癌的早期篩檢，為促進民眾健康貢獻力量。

三、環境友好與教育導引的推動

睿生深知減碳和環境保護的重要性，因而計畫在2030年前減少25%的碳排放。睿生已啟動能源效率提升計畫，其中包括更新關鍵用電設備，以降低財務影響並落實減碳目標。此外，我們與群創光電共同推動「淨零碳排」的環境教育課程，透過情境學習和互動遊戲，幫助學童理解氣候變遷和全球暖化的影響，深植於他們的意識之中。

展望未來，睿生將持續秉持「InnoCare Care for All」的理念，攜手各界夥伴，推動智慧精準醫療生態圈的建設，並不懈努力實踐ESG的永續發展使命。



睿生光電董事長 楊柱祥

楊柱祥

0.3 公司簡介

InnoCare Care for All

睿生光電成立於2019年4月，總部位於台灣。在台灣、中國大陸寧波設有製造據點，日本、荷蘭、美國等地設有服務據點，以滿足全球客戶需求。作為一家生產X光平板感測元件及模組、專注於X光感測器商品自主設計、研發和銷售的企業，睿生一直致力於提供全方位值得信賴的X光影像感測解決方案，以滿足醫療檢查及工業用非破壞性檢測領域的需求。

睿生的使命是成為全球X光感測技術、製造與服務的完整方案技術領先者，打造領先全球X光感測器一條龍服務，實現以「感知未見以豐足可見、AI智慧透視護康守安」的願景，持續投入研發新一代IGZO結構、高畫素填充因子之元件設計、閃爍體關鍵製程，以建立我們公司在技術和產品上的競爭優勢。增加醫療用X光感測器模組的產品線以及工業用非破壞性檢測的設備，同時投入AI影像分析技術的開發，以滿足客戶對高品質與高效能產品的需求。整合全球供應鏈，在智慧醫療領域共組全球醫療器材產業的堅強團隊，開創智慧醫療及精準檢測亮眼新局。

睿生更秉持著尊重客戶、尊重員工、尊重社會與尊重自然的價值理念，持續關注企業社會責任議題，透過企業的力量和技術的優勢，為社會和環境做出應有的貢獻。

歷年大事紀



0.3 公司簡介

公司概況

公司名稱	睿生光電股份有限公司
創立時間	2019年4月
股票代碼	6861
資本額	新台幣4.02億元
董事長	楊柱祥先生
員工人數	全球約328人
總部地址	台南科學園區環西路二段2號B室
主要產品	X光平板感測元件及模組
產品產量	X光平板感測器元件：44仟台 X光平板感測器模組：8仟台
2024年營業額	新台幣19.9億元

全球佈局



產品應用

人醫



適用於人體的胸腔、骨骼、脊髓.....部位的檢查。

獸醫



適用於動物的胸腔、骨骼、脊髓.....部位的檢查。

工業用



適用於安全檢查、製造業出貨檢查。

高階雙能X光探測器



強調一次曝光呈現骨肉分離的影像。

0.3 公司簡介

參與組織

睿生光電參與不同的公協會等非營利組織，增進產業經驗與意見分享，並持續關注公司治理、技術創新、環境永續、供應鏈管理及人權等重要議題。所有參與過程皆謹守《睿生光電行為準則執行規範》第四條：公司禁止透過政治獻金謀取商業利益或交易優勢、避免不當之慈善捐款造成變相之行賄。2024年參與公協會等非營利組織，共支出約新台幣27萬元。

組織	2024年參與形式		近年投入費用(新台幣元)
	會員	參與專案或委員會	2024
台灣科學工業園區科學工業同業公會	√	√	90,000
台灣顯示器暨應用產業協會(TPSA)	√	√	100,000
台灣醫療暨生技器材工業同業公會(TMBIA)	√		12,000
社團法人國家生技醫療產業策進會	√		20,000
台南市億載會	√		50,000
經濟部工業局智慧顯示產業跨域合作聯盟(SDIA) - 智慧醫療	√		-
TWCERT 台灣電腦網路危機處理暨協調中心	√	-	-
SP-ISAC科學園區資安資訊分享與分析中心	√	-	-
台灣資安主管聯盟	√	-	-
台灣科學工業園區同業公會-南區水電氣委員會	√	-	-
總計			272,000



Preface

0.4 榮譽與肯定

2024風傳媒AI醫療領航大獎

以「雙能胸腔X光影像AI輔助診斷系統以協助肺部病灶之臨床診斷」
榮獲風傳媒AI醫療領航大獎之評審特別獎

113年度使用統一發票績優營業人

經財政部選拔並頒發表率群倫

臺南市政府感謝狀

熱心公益為社會福利挹注關懷 (寒士)

財團法人佛教僧伽醫護基金會感謝狀

全國僧伽健康檢查及義診活動





01

聚焦永續 價值共創

- 1.1 永續發展管理運作 11
- 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析 12
- 1.3 永續發展藍圖 18



聚焦永續
價值共創

1.1 永續發展管理運作

1.1.1 永續發展策略

睿生光電為落實永續發展，將環境、社會及公司治理納入營運策略考量，依循《責任商業聯盟行為準則》(Code of Conduct - Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA) 制定《睿生光電企業行為準則》，並依RBA核心擬定永續發展管理政策，內容涵蓋「公司治理」、「環境保護」、「員工關懷」、「供應鏈社會與環境責任管理」及「社區參與」等五大面向，形塑公司永續競爭力，並致力強化與利害關係人溝通，了解並充分回應利害關係人關注之議題，並據此作為擬訂永續目標之重要基礎。除此之外，睿生光電「永續發展實務守則」以「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」四大原則展開，作為睿生推動永續發展之指導原則。

1.1.2 永續發展推動組織

本公司由財經會暨人資總處作為推動企業永續發展專責組織，董事會於2021年訂定本公司永續發展實務守則，授權董事長或其指定之人負責永續發展政策制度或相關管理方針及具體推動計畫之執行，並依重大性原則，進行與公司營運相關之ESG議題之風險評估，制定永續發展目標，落實企業永續發展。此外，2024年度執行成果於2025年7月呈報至董事會，透過董事會督促協助經營團隊實踐企業社會責任。

1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

睿生光電參照GRI通用準則2021(GRI Universal Standards 2021)與AA 1000 SES利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES)，定期與利害關係人溝通議合，以瞭解並回應利害關係人所關注之ESG議題，並於永續報告書揭露重大議題之管理，利害關係人得以了解睿生永續發展之績效。此外，睿生將於每年董事會呈報利害關係人溝通情形及重大性分析結果，整合納入風險管理流程，作為研擬公司未來永續發展策略之參考。

1.2.1 利害關係人溝通

睿生光電參照AA1000SES (Stakeholder Engagement Standards, SES)利害關係人議合標準，辨識與營運相關性最高的六大主要利害關係人為主要的溝通對象，包括員工、客戶、股東/投資人、供應商/承攬商、政府/公協會及社會(學校、社區、媒體、醫院、非政府組織)。藉由多元溝通管道，瞭解各類利害關係人所關注之議題，也藉由揭露睿生在ESG各面向之投入，充分回應利害關係人所關注之議題。

【以下表說明各利害關係人關切之議題與溝通回應機制】

利害關係人	溝通方式/頻率	關注議題	2024溝通
員工	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議/每季 單位座談會/不定期 員工關愛專線及信箱/不定期 滿意度調查/不定期 APP-員工協助方案(EAPs)/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 人才招聘與留才 人權 人才發展與訓練 多元與平等 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 4場勞資溝通會議 4場職工福利委員會 3場責任有約 5場直接人員座談會
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查分析 客訴處理與檢討/不定期 客戶會議/不定期 客戶稽核/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 研發創新 財務績效 供應鏈管理 ESG風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 隨時利用銷售會議和商談進行溝通
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會/每年 法人說明會/每年 法人座談會/每年2~3次 公司年報、永續報告書/每年 投資人、分析師溝通會議/不定期 投資人專線與信箱/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 財務績效 公司治理 能源管理 溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> 1場股東常會 1場實體法人說明會 1場法人座談會 >6件投資人專線及信箱回覆

聚焦永續
價值共創

1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

利害關係人	溝通方式/頻率	關注議題	2024溝通
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商定期溝通會議/雙週/每月/每季 • 供應商自評問卷/每年 • 反貪腐舉報信箱/不定期 • 現場稽核輔導/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 人才招聘與留才 • 職場健康與安全 • 多元與平等 • 人權 	<ul style="list-style-type: none"> • 8家供應商評核會議 • 10場供應商高階溝通會議 • 不定期供應商溝通會議
政府/公協會	<ul style="list-style-type: none"> • 公文往來/不定期 • 會議(研討會、說明會、公聽會、座談會) / 不定期 • 產業公協會會議/每季 	<ul style="list-style-type: none"> • 空氣污染防制 • 水資源管理 • 溫室氣體排放 • 廢棄物與循環經濟 • 職場健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 9場產業公協會交流會議 • 3場政府會議
社會 學校/社區/媒體/ 醫院/非政府組織	<ul style="list-style-type: none"> • 媒體(記者會、新聞稿、專訪)/不定期 • 專案合作與參訪/不定期 • 社區鄰里溝通/不定期 • 活動與論壇舉辦/不定期 • 媒體專線與信箱/不定期 • 國內各項展覽/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> • 財務績效 • 溫室氣體排放 • 社會參與及關懷 • 人才招聘與留才 	<ul style="list-style-type: none"> • 2場環境教育活動 • 2場社會共益活動 • 4篇新聞稿發佈 • 1場記者會 • 1場專訪 • 3場展覽

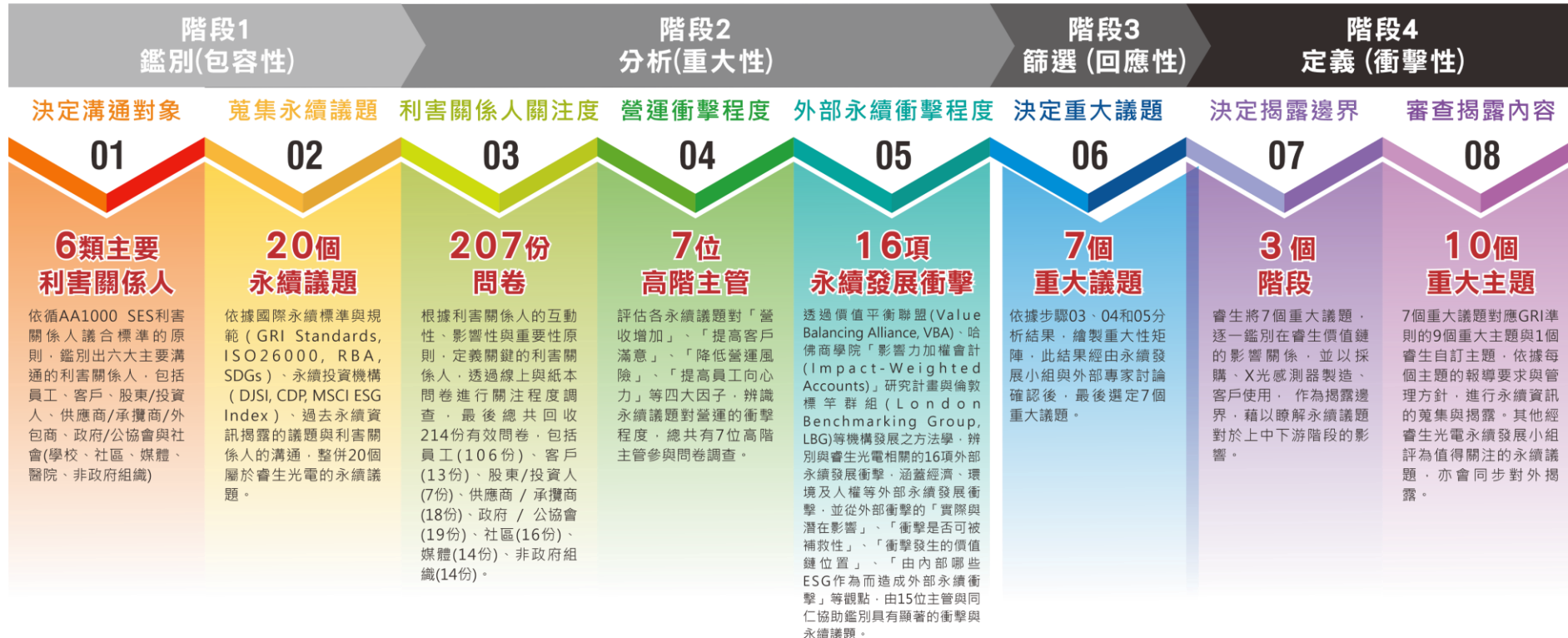
聚焦永續
價值共創

1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

1.2.2 重大性分析

睿生光電依據GRI永續報導準則與AA1000 AP當責性原則標準(AA1000 Accountability Principles, AA1000 AP)·執行重大性分析·建立流程分為鑑別(包容性)、分析(重大性)、篩選(回應性)與定義(衝擊性)四個階段為核心的分析。該用以辨識睿生光電的重要議題·並確定永續資訊揭露的邊界與範疇·同時為制定永續長期目標提供依據。

依據AA1000 SES利害關係人參與標準·以依賴性(Dependency)、責任(Responsibility)、張力/關注(Tension)、影響力(Influence)、多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則·鑑別利害關係人·確認與營運高度相關的主要利害關係人·作為企業永續報告書的重點溝通對象。在永續議題鑑別方面·結合國際永續標準與規範、ESG評比結果、利害關係人意見交流、同業分析及內部經營目標·全面篩選出20項與睿生光電密切相關的永續議題。



1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

透過多元視角進行重大性議題的分析，採用「利害關係人關注程度」、「營運衝擊程度」及「外部永續衝擊程度」三大框架作為基礎。在「利害關係人關注程度」的評估中，我們依據互動性、重要性與影響性原則，篩選問卷調查對象，確保樣本數據具代表性。在「議題對營運的影響」方面，邀請7位高階主管憑藉專業經驗，評估各永續議題對營收成長、客戶滿意度提升、員工凝聚力增強及營運風險降低的影響，並確認各永續議題對公司營運的重要性。最終，經內部團隊與外部專家討論與確認後，選定7項重大性議題。

根據辨識具重大性的7個永續議題，睿生逐一鑑別其在價值鏈的上游、公司營運、下游邊界的影響，同時對照GRI Standards準則，揭露屬於睿生光電公司的重大主題 (topic)，在進行內部資訊、數據與管理方針的蒐集時並依循其報導要求。

永續衝擊評比

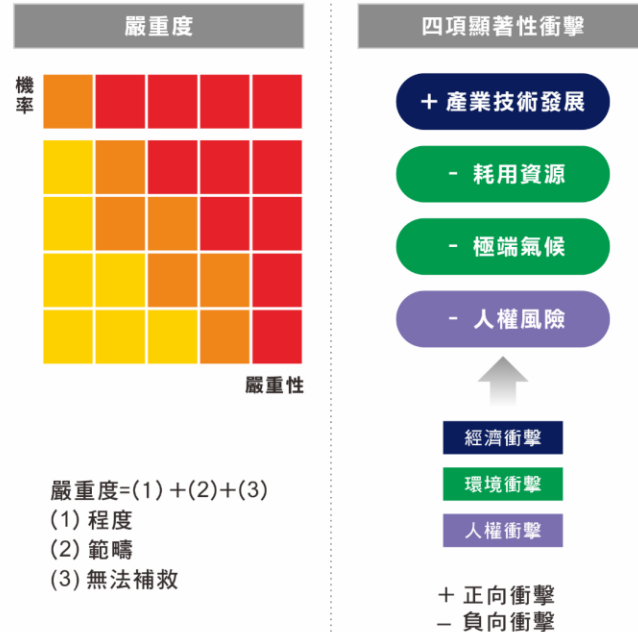
定義正向與負向衝擊

18 項衝擊		
衝擊	正向	負向
經濟	3	1
環境	2	3
人群(包含其人權)	5	2

衝擊來源：

- (1) VBA價值平衡聯盟
- (2) 哈佛商學院影響力加權會計
- (3) 倫敦標竿群組(LBG)
- (4) 自行定義

顯著性衝擊分析



影響顯著性衝擊的永續議題

衝擊程度	永續議題
極高衝擊	永續製造 廢棄物與循環再生
高衝擊	創新研發 氣候策略與能源 供應鏈管理 客戶關係管理 風險管理 空氣污染防治
具衝擊性	財務績效 誠信經營 公司治理 水管理 社會參與及關懷 資訊安全 生物多樣性 人權 多元與平等 人才發展與訓練

1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

重大永續議題排序

睿生光電針對「對組織營運衝擊程度」、「永續發展衝擊度」及「永續發展衝擊」三大原則進行重大永續議題分析與排序，依據重大永續議題定義每個議題的承諾、策略、目標與衝擊性，並追蹤年度目標成果進度，以期能回應利害關係人之期待。

議題	對組織營運衝擊程度	利害關係人關注度	永續發展衝擊	排序
創新研發	**	**	**	1
供應鏈管理	***	**	**	2
客戶關係管理	**	**	**	3
人才發展與訓練	*	**	*	4
人才招聘與留才	*	*	*	5
職業健康與安全	*	**		6
廢棄物與循環經濟			***	7

重大性議題與價值鏈

面向	重大議題	GRI準則特定主題	價值鏈階段與關係				對應章節
			採購階段	生產製造	客戶使用	社會	
經濟面	研發創新	產品及技術的研發創新 ^註		●	◎		3.1創新研發
	客戶關係管理	客戶隱私(418)		●	◎		3.2客戶關係
	供應鏈管理	採購實務(204)/供應商環境評估(308)/供應商社會評估(414)	◎	●			3.3供應鏈管理
環境面	廢棄物與循環經濟	廢棄物(306) / 物料(301)		●			5.5 綠色循環
社會面	人才招聘與留才	勞僱關係(401)		●		○	4.1 人才吸引與留任
	人才發展與訓練	訓練與教育(404)		●			4.1.2 多元包容 4.2 人才培育發展
	職業健康與安全	職業安全衛生(403)	◎	●			4.4 安全守護

●：直接衝擊；○：間接/促成衝擊；◎：商業關係衝擊
註：睿生光電自訂主題

聚焦永續
價值共創

1.2 利害關係人溝通與重大主題分析

重大議題對營運與外部永續經濟、環境、人(人權) 的衝擊

組織營運衝擊 (財務重大性)				重大 議題	外部永續發展衝擊 (衝擊重大性)									
營收 增加	提高 客戶 滿意	營運 風險	員工 向心 力		[正向] 產品與技 術協助產 業技術發 展	[正向] 採購創造 上游產值	[正向] 繳納稅務	[負向] 不當使用 數據	[正向] 產品環境 效益	[正向] 提升再生 能源	[負向] 耗用資源	[負向] 使用不可 再生自然 資源稀缺	[負向] 排放溫室 氣體造成 極端氣候	[正向] 多元聘僱 減少就業 不平等
●	●			創新研發	◎	◎			◎			●	○	
●	●			客戶關係管理	◎	◎		◎						
●	●	●		供應鏈管理	◎	◎			◎			●		
				廢棄物與 循環經濟	◎	◎			◎	●	●	●	○	
			●	人才招聘與留才										●
			●	人才發展與訓練										●
			●	職業健康與安全										

●：直接衝擊；○：間接/促成衝擊；◎：商業關係衝擊

聚焦永續
價值共創

1.3 永續發展藍圖

睿生光電深知永續治理是維持企業營運重要指標之一，參考聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)與公司永續發展策略，將SDGs融入組織文化及日常營運中，依據本業核心能力，整合公司永續策略及國際標竿案例，並結合利害關係人所關注之重大性議題，經內部研議後，聚焦7項SDGs核心目標，透過跨組織合作落實，定期檢視目標達成狀況，期許共創永續世界。

【睿生光電聚焦7項SDGs】



SDG7 可負擔的潔淨能源

- 為降低能源使用，施行辦公室用電減量，及更換節能燈具。

SDG12 責任消費及生產

- 制定ISO 14001管理方案，提升廢棄物回收再利用至62.72%。
- 零重大違規事件。

SDG13 氣候行動

- 優於法規提前達成金管會要求進行溫室氣體盤查作業。
- 結合價值鏈夥伴，進行包材及物流循環，降低碳排。

SDG3 健康與福祉

- 辦理健康促進活動，5場次，約114人次參與。
- 失能傷害頻率為0，遠優於業界平均0.8。
- 公司成立至今連續64個月零職災，遠優於業界平均。

SDG4 優質教育

- 職業安全衛生教育訓練共辦理71場，受訓人員共3,163人次。
- 響應集團參與群創大學人才培育計畫，2024年參與五學院一中心學程。

SDG5 性別平等

- 管理職女性員工佔比達17.14%。
- 女性晉升比例15.9%，表現優異的同仁皆可獲得晉升，體現未因性別而發展受限。

SDG9 工業化、創新及基礎建設

- 新增全球專利約34件，獲證總數超過217件。
- 研發經費投注2.8億台幣，佔總營收13.8%。

SDG16 和平、正義及健全制度

- 針對反貪腐、個資保護、營業秘密保護、反托拉斯及防範內線交易等重要議題之課程完訓率達98.98%。
- 未因反貪腐舉報遭受裁罰。
- 未收到任何隱私權侵犯及機密資料外洩之客訴，亦無罰款。



02



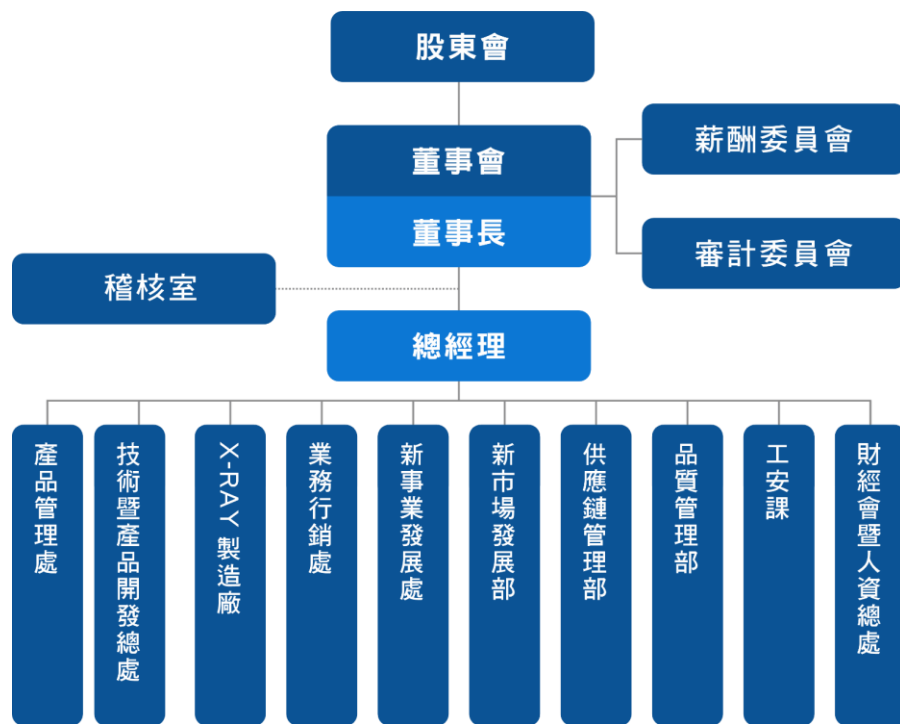
公司治理 誠信共贏

2.1 治理組織	20
2.2 風險管理	25
2.3 誠信經營與法規遵循	32
2.4 財務績效及稅務治理	35

2.1 治理組織

睿生光電公司秉持成為公司治理標竿企業之理念，保障股東權益、強化董事會職能、兼顧利害關係人利益、提升資訊透明度，強化營運韌性，增加市場競爭力，並持續將公司治理的理念落實到每一個經營的環節，達到永續經營的目標，同時亦恪遵《公司治理3.0-永續發展藍圖》、OECD公司治理原則、公司法、證券交易法及其他相關法令。公司治理相關內容請參閱本公司113年度年報。

【組織架構】



2.1.1 董事會運作

睿生光電董事會負責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，公司治理制度之各項作業與安排，依照法令、公司章程規定或股東會決議行使職權，並致力於股東權益極大化。為建立公司良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，本公司訂有《董事會議事規範》，明定董事之利益迴避制度，對於有利害關係之會議事項，應予以迴避，有效保護公司利益。本公司董事會每季至少召開1次會議，遇有緊急情事則隨時召集之。2024年度共召開5次董事會，全體董事實際出席率達86.25%。

【董事會董事出席情形】

董事名單	會議次數		出席率 ^囉	備註
	應出席	實際出席		
楊柱祥	5	5	100.00%	連任
林添仁	5	5	100.00%	連任
王志超	5	5	100.00%	連任
黃大倫	2	1	50.00%	卸任
李兆華	3	3	100.00%	新任
李鴻基	5	4	80.00%	連任
黃啓宗	5	3	60.00%	連任
周宜宏	5	5	100.00%	連任

註：本公司於民國 113 年 5 月 24 日全面改選董事，並於同年 6 月 1 日就任，改選前董事會召開 2 次，改選後董事會召開 3 次，實際出（列）席率（%）以其在職期間董事會開會次數及其實際出席次數計算之。

董事提名與選任

公司章程明訂公司董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度。獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，悉依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。董事會任期3年，現任董事於2024年5月24日選任，獨立董事於董事會全體席次占比達42.86%且全體獨立董事連續任期未逾三屆，董事會成員組成符合「公司治理3.0-永續發展藍圖」及治理守則之規定。

2.1 治理組織

董事會多元化及獨立性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司公司治理實務守則第二十條第三項董事會成員多元化政策指出 - 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，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

公司現任董事會由7位董事組成，包含4位非執行董事與3位獨立董事，成員均具備財金、商務、產業知識及國際市場觀且長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理等專業能力，無證券交易法第二十六條之三第三項及第四項規定情事，符合睿生光電營運需求。本公司具員工身份之董事佔比為0%；獨立董事佔比為42.86%；女性董事佔比為14.29%，3位獨立董事任期年資在3年以下，2位董事年齡在50-59歲，3位董事年齡在60-69歲，2位董事年齡在70-79歲。本公司注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為三分之一席次以上為目標，未來將盡力增加女性董事席次以達成目標。

【董事會成員】

職稱	姓名	國籍	性別	獨立董事任期年資			功能性委員會		專業知識與技能								年齡(歲)			員工身分			
				<3	3-9	>9	審計委員會	薪酬委員會	領導決策	營運判斷	經營管理	產業知識	財務會計	危機處理	商學經濟	國際市場觀	50-59	60-69	70-79				
董事長：群創光電(股)公司代表人	楊柱祥	中華民國	男						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√				-
法人董事：群創光電(股)公司代表人	林添仁	中華民國	男						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√		-
董事	王志超	中華民國	男						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√		-
	李兆華	中華民國	女						√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√			-
獨立董事	李鴻基	中華民國	男	√			√ 召集人	√ 召集人	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√		√		-
	黃啟宗	中華民國	男	√			√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√			√	-
	周宜宏	中華民國	男	√			√	√	√	-	√	√	√	√	√	-	√	√	√			√	-

董事會成員具備專業知識及產業經歷等多元化背景，詳細資料請參閱本公司113年度年報第18-20頁及公司網站。

2.1 治理組織

董事會績效評估

本公司董事會於2021年9月通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，評估範圍包括董事會、個別董事成員及功能性委員會之自評，內部董事會績效評估每年執行1次，外部董事會績效評估則至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行1次，並於年度結束時執行當年度績效評估。

董事會績效評估內容包括五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制；個別董事成員績效評估內容包括：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等；功能性委員會之績效評估內容亦含括五大面向：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任及內部控制。

2024年度本公司由董事會、功能性委員會及董事會議事單位，就「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」之績效進行評估，各項評估分別進行，評估結果各分為五個等級：極差(非常不同意)、差(不同意)、中等(普通)、優(同意)、極優(非常同意)。本公司「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」之內部自評結果分別為優、優、極優、極優，足以顯示本公司董事會暨功能性委員會運作成效卓越。

董事專業職能精進

為加強專業職能和知識素養，睿生光電每年安排董事至少6小時之進修課程，2024年董事平均受訓時數為7小時，所挑選課程包含「出口管制對企業營運的影響及其風險管理 管控」及「董事會應考量之ESG 相關法律議題」等有關公司治理、風險管理、資訊安全及永續發展等多元議題，符合公司未來營運發展方向，並且能增進永續發展目標之管理能力。董事進修情形請參閱公開資訊觀測站或本公司113年度年報第54-55頁。

2.1 治理組織

2.1.2 功能性委員會組成及運作

為完善董事會結構，睿生光電在董事會下依職權設置「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等功能性委員會，皆依照法令、公司章程或股東會決議行使職權。功能性委員會均由睿生光電獨立董事組成，使委員會之決策與建議具獨立性、專業性與客觀性，有效執行監督公司運作，積極強化董事會職能，為提升利害關係人及企業價值而努力。

審計委員會

睿生光電於2021年11月設置「審計委員會」，行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權，協助董事會履行其監督公司在執行強化內部監控機制、財務報表之允當表達、簽證會計師之委任、解任或報酬、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則及公司存在或潛在風險之管控。

審計委員會由全體獨立董事組成，任期3年，皆符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法規定之規定，並由全體委員推舉召集人，本屆召集人由李鴻基獨立董事擔任。本公司審計委員會每季至少召開1次，2024年合計召開5次，全體委員實際出席率達86.67%。審計委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司113年度年報第28頁。

委員名單	會議次數		出席率
	應出席	實際出席	
李鴻基(召集人)	5	5	100.00%
周宜宏	5	5	100.00%
黃啟宗	5	3	60.00%

薪酬委員會

為強化公司治理，本公司於民國2021年11月設置「薪資報酬委員會」，定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構等。依據「薪資報酬委員會組織規程」規定，由董事會決議委任3位獨立董事擔任委員，並經全體委員推舉召集人，本屆召集人為由李鴻基獨立董事擔任。本公司薪資報酬委員會每年至少召開會議二次，2024年合計召開4次，全體委員實際出席率達83.33%。薪資報酬委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司113年度年報第39頁。

委員名單	會議次數		出席率
	應出席	實際出席	
李鴻基(召集人)	4	4	100.00%
黃啟宗	4	2	50.00%
周宜宏	4	4	100.00%

2.1 治理組織

2.1.3 內部稽核

內控功能運作

睿生光電為有效執行內部控制制度，設置稽核室直接隸屬於董事會，配置專任之內部稽核人員，適任條件皆符合主管機關之規定且取得相關專業證照，每年輔以持續專業進修，提升查核品質及能力，以客觀公正之立場、嚴謹之手法，確實執行內部稽核。除了協助董事會及經理人檢查及評估內部控制制度之有效性，兼具衡量公司營運(含獲利、績效及保障資產安全等)之效果及效率，使報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範，遵循相關法令規章，並適時提供改善建議，以合理確保內部控制制度得以持續有效實施。

內控稽核作業

本公司為落實內控制度之妥當性與有效性，稽核室依循董事會核准之稽核計畫執行各營運循環之實地及書面查核，藉由法令遵循、流程設計、制度遵循、財報正確、營運效果效率等面向之查核確認，據以提供各項改善建議，並定期向審計委員會及董事會報告稽核結果，以協助董事會及經理人合理確保內部控制制度之施行。此外，為落實公司自我監督機制，稽核室每年負責督導經理人執行內部控制制度自評作業，併同稽核內控缺失及異常事項改善情形，據此作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

2.1.4 經理人薪酬與永續績效連結

睿生光電董事及高階主管之薪酬，經薪酬委員會綜合考量公司營運績效、個人績效與職責、產業發展趨勢，並參考外部薪酬架構及同業水準後，經董事會決議報酬數額及支付方式。

高階主管之績效衡量標準包含財務面及非財務面，財務面指標包含有：營業收入、EPS等關鍵績效指標；非財務面包含環境、社會、治理等ESG永續經營成果，包含永續目標達成狀況、重大議題管理情形、供應鏈管理、綠色產品、職業健康與安全、氣候變遷與溫室氣體減量管理等，給予0~5%加權調整，透過全面性規劃檢視，制定具競爭性及連結營運績效之薪酬制度。薪資報酬委員會運作情形請參閱公開資訊觀測站或本公司113年度年報第25頁。

2.2 風險管理

近年來歷經全球疫情肆虐、地緣政治紛擾、極端氣候變遷加劇等衝擊，睿生光電從經濟、環境、社會等三大面向，透過風險策略及管理程序，定義風險控管之優先順序與風險等級，並採取對應的風險管理作為，以建置完善之風險管理機制，確保企業永續發展的堅實環境。

2.2.1 風險管理政策與程序

睿生光電為建立有效風險管理機制，訂有「風險管理政策與程序」，以董事會為風險管理之最高決策單位，負責核定整體之風險管理政策及重大決策，以穩健經營及永續發展為目標。睿生風險管理組織係由董事會、審計委員會、稽核室、各風險管理單位、各單位及子公司組成架構，由董事會核定整體之風險管理政策與重大決策，審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核，各風險管理單位瞭解業務面臨之風險並將風險管理機制納入作業管理規定，各單位及子公司明確辨識各項風險，執行必要之作業及風險管理，確保風險控制於可承擔之範圍，稽核室查核公司風險管理，適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，並確保其符合既定規定與控管程序。

【風險管理組織】

組織	執掌
審計委員會	審計委員會審核公司內部控制制度有效性之考核。
董事會	董事會核定整體之風險管理政策與重大決策。
稽核室	查核公司風險管理，協助管理階層掌握風險議題，並確保其符合既定規定與控管程序。
各風險管理單位	瞭解業務面臨之風險並將風險管理機制納入作業管理規定。
各單位及子公司	明確辨識各項風險，執行必要之作業及風險管理，確保風險控制於可承擔之範圍。

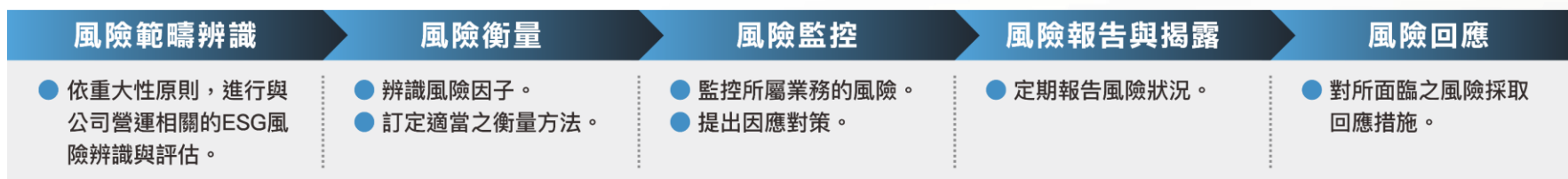
【風險管理組織架構圖】



2.2 風險管理

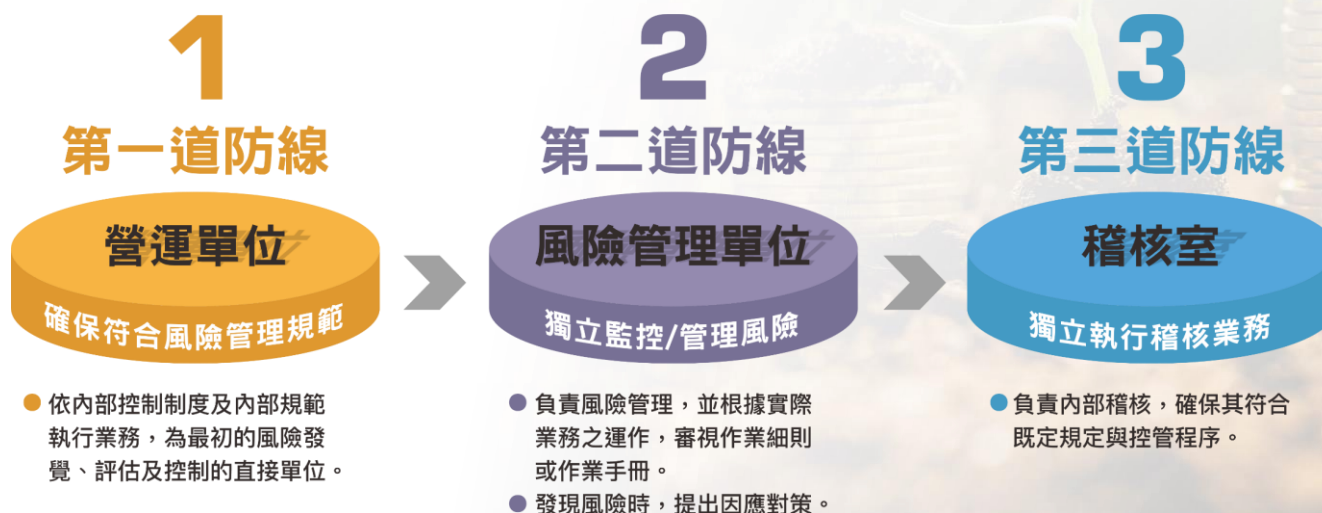
本公司風險管理政策係依公司營運方針來定義各類風險，建立及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，採取對應的風險管理作為，以保護員工、股東、合作夥伴與客戶的利益，增加公司價值，定達到公司資源配置之最佳化原則。

【風險管理流程】



此外，為確保風險管理之有效性，本公司設置「風險管理三道防線」明訂各道防線之組織、職責及功能，透過及早辨識、準確衡量、有效監督及嚴格控管之風險管理機制運作，依據內外環境變化，持續調整改善最佳風險管理實務，採取對應的風險管理作為，減少或避免風險造成之營運衝擊。

【風險管理三道防線】



2.2 風險管理

2.2.2 風險辨識及分析

因應全球政經環境變動，睿生光電結合公司永續經營策略及重大性議題，參考世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發佈之全球風險報告書 (The Global Risk Report)，鑑別屬於睿生光電的營運風險、財務風險、地緣政治、關鍵人才風險，並由相關部門盡早展開風險因應，監控所屬風險，並提出減緩措施及因應對策。

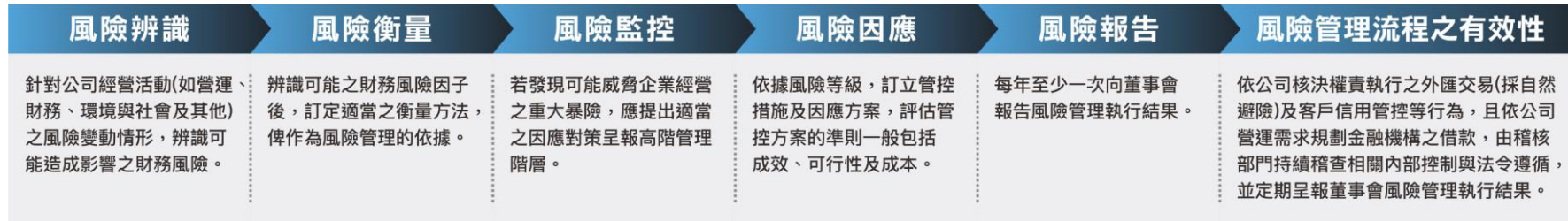
風險議題	潛在衝擊	因應機制概略
營運風險	<p>1. 主要產品及技術的競爭及淘汰風險 睿生光電於X光感測器領域處於客戶優勢及技術領先位置，惟近年隨著各家廠商切入、市場競爭日益激烈。面對市場對新技術、新產品不斷推陳出新，市場主流產品的加速轉換時可能對公司現有產品的銷售產生衝擊的風險，進而財務業務出現負面之影響。</p> <p>2. 供應鏈供應及進貨集中的風險 本公司主營X光平板感測器之設計、製造與銷售，於產品開發及製造過程中，必須與供應商維持合作關係，透過專業分工完成產品生產製造。由於產品大量用於醫療檢測領域，產品項目多且對技術層次及供貨穩定性要求高，供應商之選擇需要綜合考量製程技術、品質良率、產能供應、交期與地緣關係等因素，故部分原材料之進貨來源較集中。</p>	<p>1. 面對主要產品及技術的競爭及淘汰風險，本公司在核心的感測器產品領域持續投入新技術、產品的開發外，亦由多方面來強化因應，分別為「與國際大廠客戶密切進行產品、技術方向的溝通」、「積極參與展覽及學術研討會」、「定期關注學術期刊之最新發表」以及「以核心能力為基礎之多角化商業嘗試」。除此之外也開拓新的服務及產品線，如自動化工業檢測設備等，藉以分散營收來源、降低營運波動。另也藉由與新創公司、新興事業的合作及聯盟，提前佈局新的應用領域。</p> <p>2. 面對供應鏈供應及進貨集中的風險，本公司針對關鍵部件盡可能選擇兩家以上之供應商採購，或以合約及建立安全庫存方式降低進貨集中之風險。</p>
財務風險	<p>疫情及俄烏戰爭為全球帶來通膨，各主要國家央行採取了大幅升息以應對，各國利率及經濟環境的差異對匯率及資金流動造成影響，本公司於美、歐、亞等各大洲皆設有營運據點，客戶遍及全球，全球化的營運亦面臨以下的財務風險：</p> <p>1. 資金調度及周轉風險 2. 利率風險 3. 匯率變動</p>	<p>1. 本公司依據營運收支需求，規劃適當之本幣及外幣現金水位，並與金融機構簽立長短期之授信合約，依營運狀況動用借款額度以支應現金收付及周轉，本公司現金水位充足，無周轉風險之情形。</p> <p>2. 隨時觀察金融市場利率變化對本公司資金之影響，並與銀行保持良好關係，以評估各種資金來源之成本，選擇適當籌資方式來因應公司成長，利率變動對本公司損益尚無重大影響之情形。</p> <p>3. 面對匯率波動 (1) 由財務部門評估匯率波動風險、制定策略並評估是否執行避險交易。由於公司帳款收付均以外幣為主，目前主要採行自然避險，匯率之波動目前對公司之損益尚無重大影響。</p> <p>(2) 本公司交易貨幣以美元及日圓為主，目前主要採取自然避險方式。另評估主要實質部位所產生之匯率風險以規劃避險交易等方案，交易對象將選擇較具規模且評價之金融機構為主要對象。</p>
地緣政治	<p>1. 2025年川普回歸執政，以關稅作為談判手段的方式，恐引發交易對手國也以關稅提高作為報復手段，拉高全球貿易壁壘，加劇地緣經濟對抗風險。另烏俄戰爭及以巴衝突停戰協議尚未能達成共識，且部分新興市場國家地緣政治風險升溫，造成全球供應鏈安排的挑戰，將可能影響公司之營運成效。</p>	<p>1. 本公司客戶遍及全球主要地區，營收來源分散，以此降低單一區域政治波動帶來的影響。本公司亦隨時關注國際情勢發展，持續與供應商、客戶保持友好及策略合作關係，並積極開發合作供應商及新客戶，以降低相關之營運風險。</p> <p>2. 本公司亦尋求各地合作夥伴的協助，規劃分散部分終端產品組裝之地點，以降低關稅壁壘之影響。</p>
關鍵人才	<p>1. 台灣研發人才招聘競爭激烈且外部誘因多，對轉型擴張造成不穩定影響。</p> <p>2. 對於社會新鮮人，台灣畢業生人數逐年降低且國、內外企業高薪挖角，使優秀人才紛紛至海外工作，導致人才外流與招募困難。</p>	<p>1. 為強化研發人才招聘，攜手群創集團招募策略展開全球化布局與國際接軌，擴大招募範圍至東南亞國家，提供海外人才來台福利專案、優渥薪資，為組織國際化布局預做準備。</p> <p>2. 2024年持續強化校園深耕計畫，於學生畢業前預做人材綁定，亦透過校園國際引路人計畫、國際產學聯盟合作，招募校園國際生留台留才。</p>

2.2 風險管理

2.2.3 財務風險

因應產業市場之快速變化，睿生光電為有效降低企業營運風險，財務部門定期評估分析，外部財務風險如全球經濟情勢及金融市場變化與內部財務風險如公司營運狀況及策略發展方向，以擬定風險管理策略，並依核決權責執行外匯交易，規劃、動撥金融機構的週轉金額度以支應營運之長短期需求，期間並由稽核部門持續督導內部控制、法令遵循並依規定辦理公告。

【財務風險管理流程】



主要財務風險與管控

睿生光電將財務風險區分為市場風險、信用風險、流動性風險，並針對各風險進行潛在衝擊及因應對策說明。

長度	風險項目	潛在衝擊	因應對策
短期 (2025年)	市場 (利率、匯率)	<ul style="list-style-type: none"> 因利率上升或下降的變化波動，導致影響收益或費用增減。 營收主要來自美元及日圓，製造成本及營運資金之外幣資金需求亦以美元及日圓等為主，匯率若大幅變動，將對財務損益造成影響。 	<ul style="list-style-type: none"> 與銀行建立良好信用關係，有融資或定存需求時，可爭取較優惠利率，降低財務成本或提高收益。 將公司主要交易幣別美元及日圓，以自然避險調節外幣資金水位。未來針對外幣淨資產部位，將評估以持有部位透過遠期外匯交易，以降低匯率變動之風險。
	信用	<ul style="list-style-type: none"> 整體經濟環境不確定性高、地緣政治風險及金融市場動盪等因素，營運體質較弱之中小企業易發生財務週轉風險，進而影響其正常支付貨款能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 依據客戶信用管理辦法，評估客戶信用交易方式及交易額度，交易後持續監控應收帳款回收狀態及執行收作業。 定期評估已取得信用交易之客戶的財務風險及檢視用額度使用情況，適時調整以降低公司營運風險。 針對高信用風險區域的客戶，透過購買第三方信用保險(專責承保信用風險機構)，降低公司相關營運風險。
	流動性	<ul style="list-style-type: none"> 全球經濟情勢變化及地緣政治風險因素，恐造成骨牌連鎖效應，造成系統性流動風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 因應2025年整體景氣不確定性，資金配置以維持穩健及流動性為原則，同時持續拓展長短期融資管道，保持資金來源充足，避免因外在因素造成系統性流動風險於適當時機利用資本市場籌資，強化資本結構及提升經營能力。

2.2 風險管理

長度	風險項目	潛在衝擊	因應對策
長期 (3~5年)	市場	<ul style="list-style-type: none"> 對於美國Fed升息或降息的預期心理，除了國內利率直接影響外，各國幣別對美元的期望值也會反應在匯率波動上 	<ul style="list-style-type: none"> 以穩健原則之經營理念，不從事高風險、高槓桿投資商品等業務。必要時使用遠期外匯交易等方式進行避險。
	信用	<ul style="list-style-type: none"> 整體經濟環境不佳、地緣政治風險及金融市場的動盪等因素，營運體質較弱的中小企業容易發生財務週轉風險，進而影響其正常支付貨款能力。 	<ul style="list-style-type: none"> 落實客戶信用管理及監控客戶帳款回收情形及跟催，且公司持續擴大來自不同產業、不同客戶的訂單以分散營收來源，藉以降低公司營運風險。
	企業投資	<ul style="list-style-type: none"> 轉投資事業與公司位處類似產業環境，同受政治地緣因素、供應鏈調整、通膨及升息等全球政經情勢所衍生之營運及財務風險。 	<ul style="list-style-type: none"> 公司將持續監管投資標的的營運，以確保與公司設定之策略目標一致；如有新的投資標的，審慎評估入場時機，提高投資產銷策略合作的綜效，助於產業發展。

2.2.4 資訊安全管理

睿生光電致力保護公司、員工、客戶、供應商之機密資訊及公司具競爭優勢的智慧財產，致力強化資通安全防護及管理機制，針對資訊服務系統之伺服器主機、資料庫系統、應用軟體系統及個人電腦、營運資訊、個人隱私資訊等資訊資產之控管，建立合乎資訊安全管理系統(ISMS)之原則，以確保達到資訊機密性、完整性與可用性三個目標。此外，訂有資訊軟體作業系統及資訊安全災害復原處理機制等規範，建立安全及可信賴之電子資訊運作環境，以確保本公司之資訊系統及營運資料遭遇資訊安全事件時，可迅速通報並採取相關緊急應變機制，於最短時間內回復正常營運，以確保公司資訊安全業務之運作。

強化資訊安全措施

1	推動ISO 27001驗證	<ul style="list-style-type: none"> 2025年一月已取得ISO27001驗證，維持並持續改善內部流程，加強資安防護。
2	電子郵件社交工程防護	<ul style="list-style-type: none"> 規劃企業內部電子郵件社交工程演練，提升員工資安防護意識。
3	資訊安全強化	<ul style="list-style-type: none"> 網路安全控管：部署防火牆對外防禦，定期更新惡意情資指標(IOCs)，防止內部惡意連線。 資訊資產管理：建立資安盤點管理系統，落實機敏資料銷毀機制，建立電子文件遺失防護機制。 系統存取安全防護：更新原廠安全性修補程式，透過最新病毒攻擊模式的辨別能力，第一時間擋下攻擊並防止擴散。 端點安全性防護：電腦系統部署端點防護軟體、次世代防毒軟體，遠端辦公登入系統採用多因子認證。 實體及環境安全：門禁系統控管人員進出機房或機敏場域，登入系統藉由密碼控管並定期更新密碼。 供應鏈資安防護：供應商簽署保密切結書並須遵照規範以及入廠規範，機台設備入廠應通過資訊安全檢查，入廠人員需經過資安工作站檢核資訊設備，避免資訊外洩。 法令法規遵循：遵守政府公開發行公司建立內部控制制度處理準則，設置資安專責單位(包含資安專責主管及資安人員)，提升資安防護力。每年檢視資安防護措施及規章配合上市上櫃資通安全管控指引相關條文，進行安全防護。

2.2 風險管理

4	備份軟硬體擴充	• 避免勒索軟體危害，擴大備份設備範圍，加強備份作業管理機制。
5	端點偵測防禦	• 規劃企業內部機房重要設備端點偵測防禦機制，防範零日(Zero-day)攻擊。
6	關鍵機台資安永續經營作業開發計畫	• 資訊安全監控產線關鍵資產管理及可用性維運等技術性機制，強化關鍵機台資訊安全防護能量，如網路安全防護、對無法弱點修補關鍵機台，進行虛擬修補等主動資安防護機制，並將資訊安全防護與維運機制集中於資安戰情室，解決老舊機台電腦資安防護問題。
7	投保企業資安險	• 投保資安險，防範避免因資安重大事件造成財務損失，保障客戶與投資人之權益。

資訊安全教育

睿生為有效防禦資安風險，防範資安事件，每年透過舉辦資安月教育活動，促使全體員工完成「IT資安觀念建立與宣導線上課程」之指定修習課程，完訓率為100%，並輔以不定期進行社交工程演練，以期提升全體員工資訊安全意識。此外，為持續提升資安人員之專業，除定期參與外部資訊安全專業職能訓練，如SP-ISAC情資交流與教育訓練培訓，強化與SP-ISAC(科學園區資安資訊分享與分析中心)合作，亦鼓勵員工取得資訊安全證照，期能提升資安人員專業職能之時，亦將最新防禦觀念帶回公司，以利機動調整資安防禦方針，以因應駭客攻擊趨勢。

【資訊安全教育面向】

- 進行睿生資安月活動，提升員工資安意識。
- 定期透過「開機宣導平台」、「螢幕保護程式」、「線上學習平台」、「內部公告郵件」以教育員工了解資訊安全觀念。
- 「利用郵件來源驗證機制」，降低遭受釣魚郵件風險。
- 加入TWCERT資安聯盟會員，與聯盟成員進行資安情資交流。
- 加入台灣資安主管聯盟，與聯盟成員進行資安情資交流。

資安成熟度

隨著產業競爭，企業不斷受到各種資安威脅，資訊安全管理亦成為目前企業永續議題之一。睿生光電重視資安管理，不僅鑑別內外部資安相關風險與制定因應對策，於2023年開始執行工研院SECPAAS資安成熟度評量，持續推動國內外廠區網路安全規劃和改善方案，以提升資安不同面向能量與整體成熟度，防止與降低資安事件帶來之衝擊；目前資安成熟度評量分數為72分，目標2025年Q4持續進到80分以上。同時，透過實施全體員工資安教育訓練，提升員工資安意識，避免重大資安事件發生，期許不斷強化企業營運韌性，提高利害關係人信心與滿意度，達到永續營運的目標。

2.2 風險管理

資安事件風險管理

睿生光電為了強化資安整體應變能力，精進資安事件應變作為，積極與國內資安組織進行合作，國內加入TWCERT/CC(Taiwan Computer Emergency Response Team/Coordination Center,台灣電腦網路危機處理暨協調中心)、政府八大關鍵基礎設施ISAC-SPISAC(Science Park Information Sharing and Analysis Center,科學園區資安資訊分享與分析中心)，相互交流取得最新入侵威脅指標，搭配建構的全球資安威脅資訊防護網進行交互偵測防禦。此外，為確保持續營運不中斷，睿生光電訂立完整管理程序，例如「資訊安全事故管理控制規範」及「資訊安全災害復原處理機制規範」等，建立資安事件自動告警機制，每年測試檢視演練。

供應鏈資安管理

睿生光電為有效強化供應鏈資安管理，透過四大保護措施提升防護韌性。

- 供應商簽署保密切結書並須遵照規範以及入場規範
- 機台設備入廠通過資訊安全檢查
- 入廠人員需經過資安工作站檢核資訊設備，避免資訊外洩
- MDM系統嚴謹管控行動資訊設備提供作法及檢核機制

2.3 誠信經營與法規遵循

睿生光電依循國內外相關法律及政策，訂定屬於本公司之治理規章與守則，明確規範應遵循法則，落實誠信經營與法規遵循之執行，以達到法規風險管理及實踐經營誠信正直，追求企業永續經營。

2.3.1 誠信經營

誠信正直是睿生光電重要的經營基石，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》及《責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA行為準則)等相關法令規定，對高階經理人及全體員工制定「睿生光電股份有限公司誠信經營守則」、「董事及經理人道德行為準則」、「員工行為準則」，並要求員工新入職時簽署「服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權承諾書」；針對往來之供應商，訂定有「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，要求供應商確實遵守並簽署「廠商承諾書」，確保公司全體員工及供應商必須履行公司誠信經營政策。

反貪腐政策

誠信正直為睿生光電的經營基石，對於違反商業道德行為採取零容忍政策。睿生光電秉持誠信與公正原則進行商業活動，分別於「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」明訂反貪腐政策，並經董事會決議通過，於各項內外部規章文件如員工行為準則、供應商企業社會責任行為準則作業規範，明示誠信經營之政策及作法，且嚴格要求公司員工、供應商必須履行公司之誠信政策。睿生為確保反貪腐政策確實執行，新進員工於報到時需簽署「服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權承諾書」，睿生並為全體員工定期執行年度反貪腐數位課程教育訓練，提供「CSR關於反貪腐、遵法與機密資料宣導課程」以提升員工企業社會責任意識，經統計2024年課程完訓率高達97.3%。

除上述內部管理措施外，睿生亦將反貪腐政策推及至供應商，要求全球供應商遵守「供應商企業社會責任行為準則作業規範」並簽署「廠商承諾書」，填寫廉潔調查表，俾評估相關貪腐風險。且就廠商所承諾之內容，加以追蹤管理，有任何異常情形發生，迅速因應處理。睿生將持續對供應商及員工進行政策宣導，藉此向供應商及員工傳達公司之誠信經營文化外，並瞭解是否有不符合誠信正直之行為發生，以共同落實睿生誠信經營之企業文化。

反貪腐教育訓練

睿生光電透過多元管道如線上課程、公司官網及開機畫面進行法規遵循宣導與訓練，以提升同仁之遵法意識，針對反貪腐、個資保護、營業秘密保護、反托拉斯及防範內線交易等重要議題，提供訓練課程，2024年課程完訓率高達98.98%。

2.3 誠信經營與法規遵循

【2024年教育訓練成果】

對象	項目	營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易	反托拉斯
員工	應訓人數	197	58
	完訓人數	195	57
	完訓率	98.98%	98.28%
	完訓率目標	98%	98%
	目標達成	√	√

反貪腐舉報管理

為達到有效管理及預防貪腐行為之發生，睿生光電藉由發放「員工行為準則-反貪腐問卷」予全體員工填寫之方式，擴大及深化反貪腐政策之實施。此舉不僅能定期提醒員工應遵守睿生光電反貪腐政策，同時也能調查並瞭解反貪腐政策之落實情形，以防堵可能之貪腐情事。此外，為降低貪腐風險，睿生光電設有反貪腐舉報信箱(speak-up@innocare-x.com)，提供吹哨者揭露檢舉之管道，並於公司官網 以及「廠商承諾書」中宣導該信箱舉報管道。倘若發現有違反之情事，所有公司內外部人士皆可透過舉報管道進行不法舉報。

針對舉報案件，睿生光電訂定「貪腐事件調查及管理作業規範」，詳細制定受理檢舉事項之調查標準作業程序及相關保密機制。由法務、人資、稽核單位成立跨部門調查小組，根據「貪腐事件調查及管理作業規範」展開密集、審慎之調查工作。若經確認屬實的個案，即按內部規章依涉案廠商及同仁之情節輕重，對其採取後續措施，若涉及刑事責任者，則移送司法機關偵辦。2024年接獲0件舉報案件，睿生亦持續強化公司管理流程及內控程序，向全體同仁進行案例宣導，防範違紀事件發生。

【舉報案件處理流程】





2.3 誠信經營與法規遵循

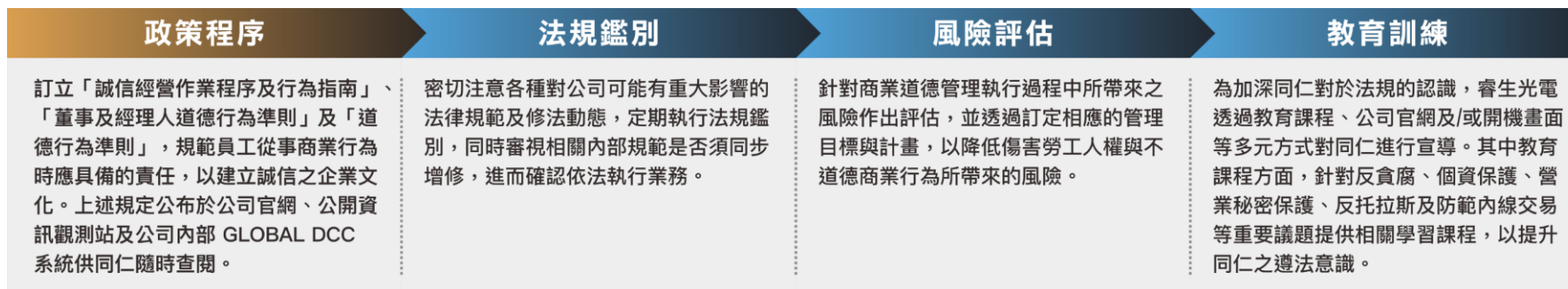
機密資料及隱私保護

有鑑機密資料及隱私權保護對客戶、供應商及公司之重要，睿生於公司官網公告「隱私權保護政策」，並且訂定「員工行為準則」、「睿生光電企業社會責任實務守則」及「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，確保從內部營運乃至價值鏈端均合法合規，全面落實機密資料及隱私權保護。睿生光電深知員工保護公司營業秘密之重要性，不但要求全體間接員工必須參與營業秘密保護教育訓練，並以螢幕保護程式及開機畫面等方式，持續向員工宣導。針對違反營業秘密保護之行為，睿生公司將視具體情事依獎懲規範處理，並依法進行訴追。

2.3.2 法規遵循

睿生光電營運符合國內外法律及產業共同議定之標準，相關單位皆有落實法令遵循政策。2024年睿生光電無因涉及反貪腐、個資保護、營業秘密保護及反托拉斯法等誠信經營相關事件而遭受裁罰。

【風險管理流程】



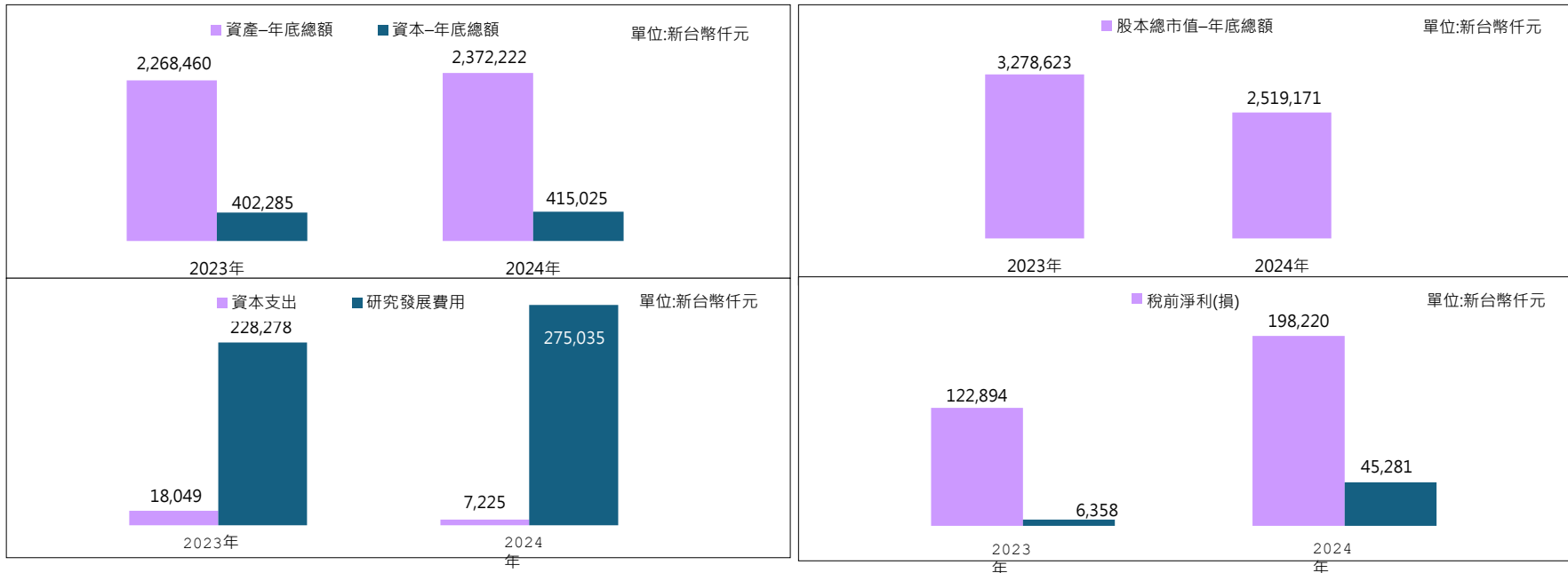
2.4 財務績效及稅務管理

睿生光電相信健全的財務績效，是企業永續經營的根基。睿生致力建構穩健的營運計畫與資金管理，藉由定期揭露財務績效，確保財務資訊的透明化與即時性，期能創造長期穩健的經濟價值回饋給各類利害關係人，以此強化利害關係人對睿生長期間投資的信心。

2.4.1 財務績效

合併營收 新台幣 19.9 億元	營業毛損 新台幣 5.5 億元	營業毛利率 28%	營業利益 新台幣 0.3 億元	營業利益率 2%	稅後淨利 新台幣 2 億元	每股盈餘 新台幣 3.75 元
----------------------------	---------------------------	---------------------	---------------------------	--------------------	-------------------------	---------------------------

歷年營運表現



2.4 財務績效及稅務管理

合併財務報告

單位：新台幣仟元

項目	Y2023	Y2024
營業收入	1,837,116	1,989,666
營業毛利(損)	502,669	552,284
營業(損)益	31,169	33,422
營業外損益	91,725	164,798
本期(損)益	122,894	198,220
每股盈餘(虧損)	3	3.75
所得稅費用(利益)	6,236	45,281
資本支出	18,049	7,225
員工薪酬	2,722	953
研究發展費用	228,278	275,035
資產-年底總額	2,268,460	2,372,222
資本-年底總額	402,285	415,025
股本總市值-年底總額	3,278,623	2,519,171
政府補助金額*	6,194	14,750
退休金費用	19,828	21,999
已繳納所得稅費用	36,304	39,761

2.4.2 稅務治理

睿生光電為因應稅務治理之國際趨勢，依循《集團稅務政策及管理辦法》，落實稅務法規遵循，秉持誠信正直之經營理念，確保稅務治理機制有效運作。

【集團稅務政策及管理辦法】

• 法令遵循

承諾遵循各營運地區稅務法規及符合國際租稅準則之規範下：

1. 備妥移轉訂價相關文據以符合移轉訂價規範。
2. 不以避稅為目的，使用避稅天堂或進行租稅規劃。
3. 不將創造的利潤轉移至我國所得稅法定義之境外低稅負國家或地區。
4. 充分了解及遵循當地稅務法規及其立法精神，正確計算稅負、誠實申報並於法定期限內完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任。

• 資訊透明

稅務揭露應遵循相關規定及準則要求處理，並定期於財報、年報及永續報告書等公開管道揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。

• 誠信溝通

建立與稅捐稽徵機關互信及誠實溝通關係，適時進行稅務議題溝通及釋疑，並維持和諧良好關係。

• 風險控管

重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效風險控管。

• 人才培訓

面對攸關的稅務法規變化能評估影響及應變，快速擬定因應的決策，並完善稅務人才之專業職能培訓。

03

創新轉型 採購共行

3.1 創新研發	39
3.2 客戶關係	42
3.3 供應鏈管理	44

本章節重大性議題管理方針

重大性議題	2024策略方向	2024執行成效	2025目標要項	中長期發展承諾
研發創新	<ul style="list-style-type: none"> 持續提升IGZO及軟板的製程良率。 完成動態及靜態產品線。並對現有產品做升級，提升競爭力。 持續完成動態及靜態產品線，並對現有產品做升級，提升競爭力。 	<ul style="list-style-type: none"> 完成IGZO搭配軟性基板的特性及可靠度驗證，提供客戶更多元的選擇來進入動態產品及工業用檢測市場。 影像延遲改善30~40%，有效提升影像掃描頻率與品質，更符合終端客戶對動態產品的需求。 影像雜訊改善5~10%，提升訊雜比，可用較低的X光劑量取得相同品質的影像，進一步降低病人與醫護暴露在X光下的劑量。 完成動態9x9, 12x12, 17x17產品線 以現有靜態產品為基礎，在硬體上做軟體增值服務 	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進IGZO 產品穩定性，增加競爭力，並配合客戶需求，開發市場所需產品應用。 持續改善影像延遲與雜訊，使X光檢測能更廣泛、更安全地拓展到不同領域。 建立動態產品特性資料庫，開發差異化產品。 發展下一代靜態FPD全產品線，以更耐用更穩定的影像傳輸為目標 	<ul style="list-style-type: none"> 持續精進動態及軟性基板產品的競爭力，擴大市場的佔有率。利用設計及製程差異化，增加與客戶的黏著度及滿意度。 進一步精實設計，以減碳與避免使用有害材料為目標。 利用AI影像處理技術，輔助醫護人員更有效率及準確的完成檢診作業，並同時減少患者的不必要檢診作業。 以減碳與避免使用有害材料為目標。 利用AI影像處理技術，輔助醫護人員進行有效率的精準檢查作業。
客戶關係管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立客戶資料庫 建立客戶互動/回饋資訊系統 建立客戶忠誠度計劃，並提供更好的服務 	<ul style="list-style-type: none"> 藉由定期拜訪和電話會議，討論產品問題並回饋對策方案，持續降低客戶生產不良率 和策略客戶開發類標準品，減輕客戶開發成本 而增加開案誘因和客戶合作更緊密 	<ul style="list-style-type: none"> 連結客戶及工廠，同步了解客戶需求及即時回饋。 精進產品品質管制，減少客戶抱怨，在永續發展期許下，創造公司與客戶及使用者端三方最大利益。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立完善客戶管理系統以便企業能夠更好地了解顧客的需求和喜好，並提供更好的服務。滿足顧客的期望及企業獲利。
供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> 年度高風險供應商衝突礦產盤查回覆率或公司公開衝突礦產政策達85.0%。 	<ul style="list-style-type: none"> 年度高風險供應商總計36家，衝突礦產盤查完成率为86% 	<ul style="list-style-type: none"> 年度高風險供應商衝突礦產盤查完成率达88%。 除原有的3TG盤查以外，導入供應鏈擴展礦物盤查。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續致力於責任採購，並力行盡職調查，以確保產品可符合無衝突礦產要求。 年度高風險供應商衝突礦產盤查完成率达95%。

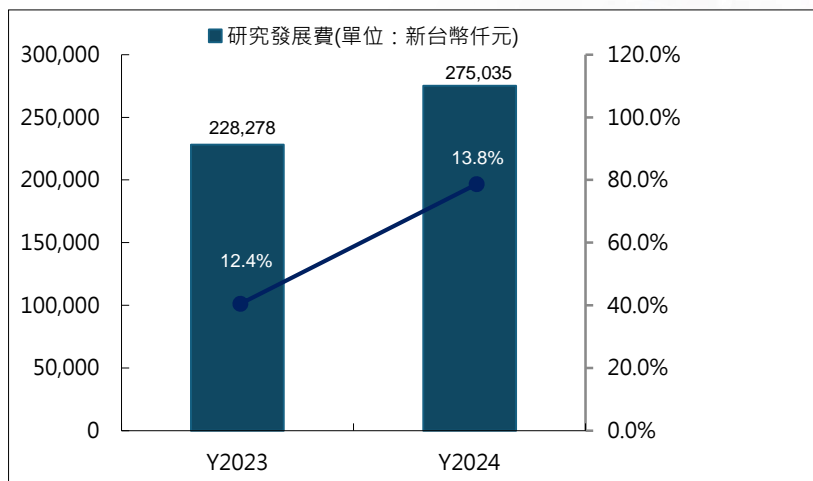
3.1 創新研發

睿生光電致力成為全球X光感測系列產品技術領先者，打造領先全球X光感測器一條龍服務。睿生持續投入研發新一代IGZO結構、高畫素填充因子之元件設計、閃爍體關鍵製程，增加醫療用X光感測器模組的產品線以及工業用非破壞性檢測的設備，並投入AI影像分析技術的開發，打造多項超高效能產品，持續研發新技術及布局新產品，以建構技術及產品之競爭力。

3.1.1 創新技術突破

睿生光電致力於朝新技術及新領域發展，憑藉深厚研發技術能力，打造多項新世代顯示技術與高值化產品。2024年，睿生光電投入之研發經費達新台幣2.8億元，佔總營收13.8%；研發人才101位，佔員工總數的30.79%。

【歷年研發經費】



創新亮點

睿生光電憑藉強大的研發技術能力，「雪山動態X光平板偵測器」持續降低暗態雜訊，即使在極低的劑量下亦不會出現水平方向的電源雜訊。並完成開發同系列9X9英吋、12X12英吋產品。形成一完整的動態產品線，應用範圍包括不同尺寸的c-arm, cathlab 工業用3D檢查以及RF table等應用。

產品名稱	技術亮點	圖示
雪山動態X光平板偵測器	Sylvia FPD Series 全尺寸具備小於 15%的line noise電源雜訊，全產品線以IGZO氧化物半導體達到高速掃描 (>30FPS) 及高速光纖乙太網路傳輸的需求。	
獸醫用AI	獸醫用AI包含脊椎心臟分數量測(Vertebral Heart Score, VHS)以及髖關節角度量測(Norberg Hip Angle, NHA)，大幅縮短醫師進行測量所需的時間，提高診斷效率與準確性。獸醫用AI已整合至console中，使醫師能夠直接在熟悉的操作環境中使用，無需額外學習，進一步提升工作便利性與臨床應用價值。並且此AI由睿生自主開發，因此亦支援持續更新與優化，確保技術始終保持最新，為獸醫診斷提供強大助力。	-

3.1 創新研發

跨界合作

專案名稱	專案技術亮點
鈣鈦礦X光閃爍體開發	鈣鈦礦材料憑藉高X光吸收能力、低成本與可製造性，在X光探測與影像領域展現出巨大潛力。未來若能解決穩定性與環境友善性問題，有望成為醫療影像、工業檢測的核心材料。睿生光電於2023年Q4開始與工研院合作開發，2024年底已完成初步的材料選擇與膜質調整。2025年的第二期計畫，主要開發目標在發光效率的提升與大尺寸基板塗佈的驗證，持續朝商品化邁進。

產品市佔率

睿生光電產品主要用於醫療領域，根據市調機構Global Market Insights公司之調查報告“X-Ray Detectors Market- By Detector Type ,Application , End-use - Global Forecasts to 2030”的資料顯示，全球醫療應用領域X-ray Detectors於2022年之年產值約為13億美元，年均成長率約為5~6%，本公司2024年營收為新台幣19.9億元，約占產業之3.5~4%間。X光平板感測器元件全球排名更是Top3。

2024主要產品銷售地區

單位:新台幣仟元; %

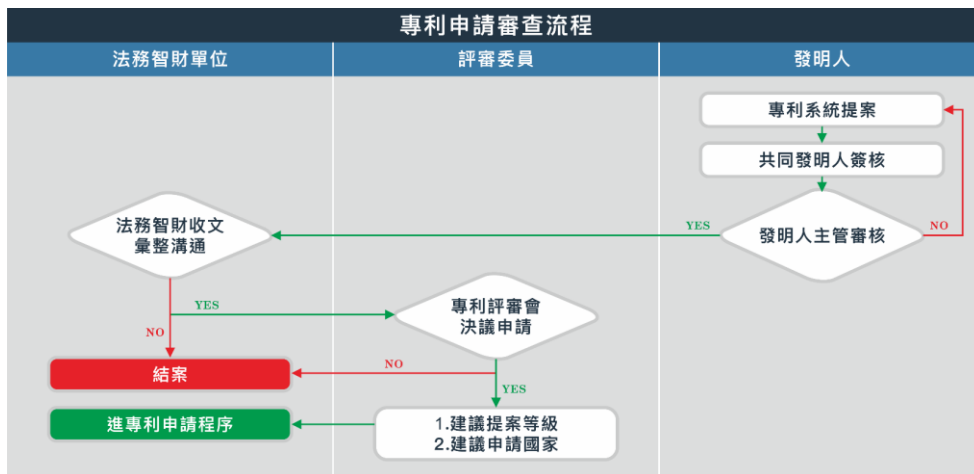
區域	2024年度銷售金額	百分比
內銷	台灣	90,546 4.55%
	亞洲	1,276,901 64.18%
外銷	美洲	420,828 21.15%
	歐洲	194,808 9.79%
	非洲與其他	6,583 0.33%
	小計	1,899,120 95.45%
合計	1,989,666 100.00%	

3.1.2 研發專利佈局

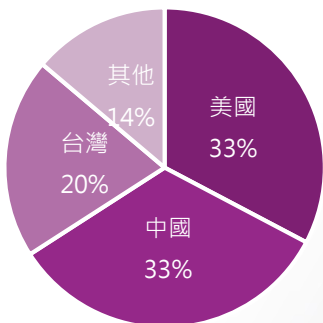
睿生光電為強化智慧資本的力量，持續投入研發創新與專利，針對具有潛力之技術，智權與研發部門密切合作及早進行專利佈局，以建造穩固之智權壁壘，睿生全球專利案件(核准暨申請)由2023年的183件，上升至2024年217件專利，專利涵蓋自身與競爭對手之產品共佔46%。展望未來，睿生將持續提升專利質量以墊高競爭者的技術障礙，2025年預計將成長至250件，涵蓋自身與競爭對手之產品佔40%以上，2030年，預期成長至300件，預期能涵蓋自身與競爭對手之產品佔40%以上，以智慧財產權強化產業優勢及技術領導地位。

3.1 創新研發

【專利申請審查流程】



【2024全球專利取得分布】



年度/區域	美國	中國	台灣	其他	合計
2023	23	13	12	3	51
2024	14	10	8	2	34
歷年累積	71	72	44	30	217
百分比	33%	33%	20%	14%	100%

智慧財產管理

睿生積極鼓勵創新及自主研發，設有專責單位協助智財管理事務之推動，以有效保護本公司之研發成果，為完善本公司智慧財產管理效能，激發睿生研發能量、提升專利品質，擬定【睿生光電專利管理辦法】，鼓勵研究人員投入前瞻創新研發，並有效保護本公司之研發成果，法務智財單位每年視睿生營運目標調整專利維護數量，召集與各相關部門人員共同討論繼續維護之必要，並於當年度之盤點結果應交付法務智財單位做為各專利維護之依據，法務智財單位每月更新公司之「智財權利清單」，以落實公司治理法規遵循要求。

【智財管理運作流程圖】

睿生年度
營運目標確立

法務智財單位
召開專利維護會議

法務智財單位
專利維護調整

3.2 客戶關係

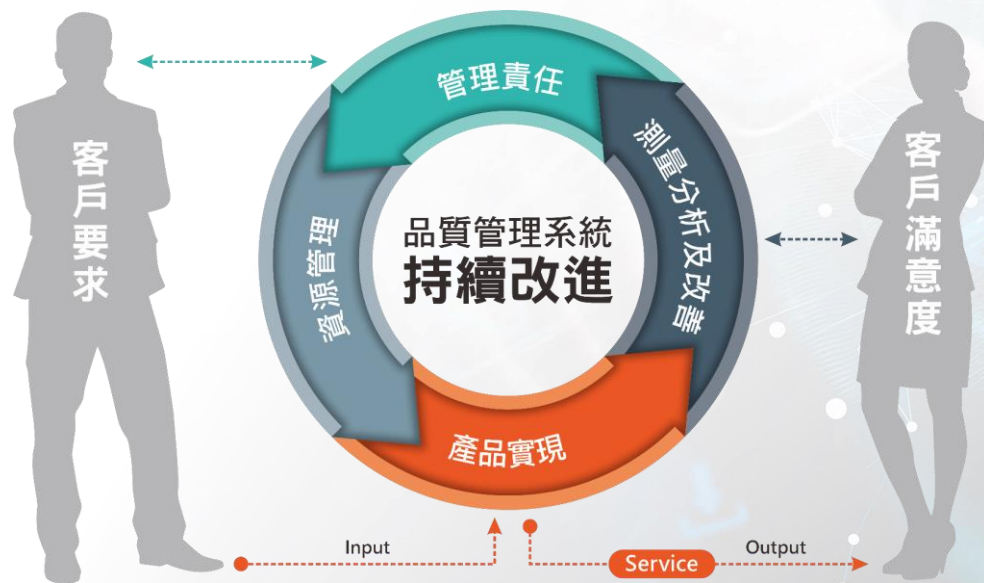
3.2.1 品質管理

睿生光電客戶遍及歐美、日本、中國及韓國，睿生以達成客戶滿意為最高營運宗旨，為即時滿足全球客戶之需求，藉由當地業務與技術人員緊密聯繫，除了定期或不定期客戶會議，透過年度客戶滿意度調查，蒐集客戶回饋，深入洞察客戶需求，優化服務流程，實踐良好的產品及服務，增加客戶的信賴度。

睿生光電以持續精進品質，提高顧客滿意度作為企業長久永續之營運宗旨，藉由週期性或不定期客戶會議，建立良好溝通渠道。從客訴案件改善、客戶產品服務、技術問題諮詢、新領域開發應用，提供即時具彈性的全球服務及整體解決方案，藉由持續改進品質管理系統落實客戶要求，提高客戶滿意度，深化客戶對睿生之信任，建立長久穩固之夥伴關係。

【管理系統與認證】

系統名稱	驗證單位	通過廠區
		台南
ISO 9001 品質管理系統	DNV	●
ISO 13485醫療器材品質管理系統	DNV	●
QMS醫療器材品質管理系統	食品藥物管理署	●



3.2 客戶關係

3.2.2 客戶服務

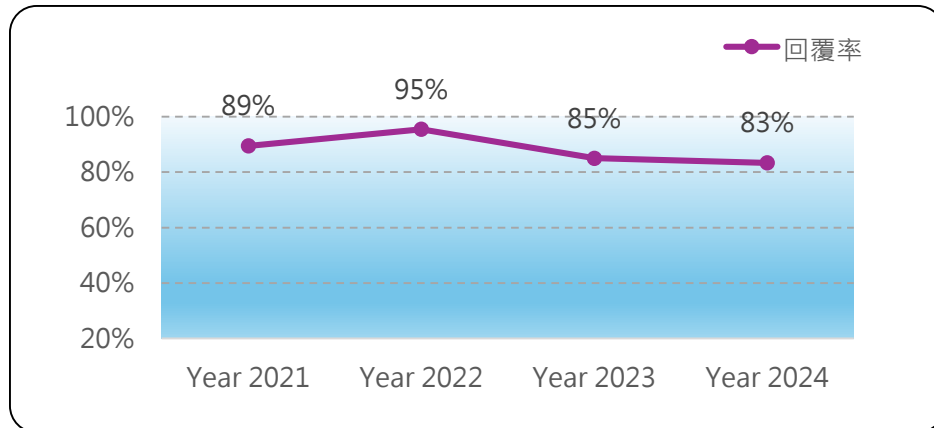
睿生光電堅信最高品質的產品及服務是鞏固客戶滿意度的關鍵，持續推動改善專案，整合公司跨部門資源，提升品質與服務績效，以有效性回饋客戶聲音，展現對提高客戶滿意之承諾。

客戶滿意度調查

睿生光電每年執行「客戶滿意度分析」調查，以瞭解並滿足客戶需求與期望，其目標主要以重點品牌及出貨量大宗客戶為主，定期評估加入有發展潛力或在其應用領域具指標性及領導地位的客戶。並以客戶關注核心議題「Quality 品質及客戶服務」、「Technology 產品創新及競爭力」做為睿生與客戶成長的動力。藉由年度調查、每年訂立改善目標及發展方向。

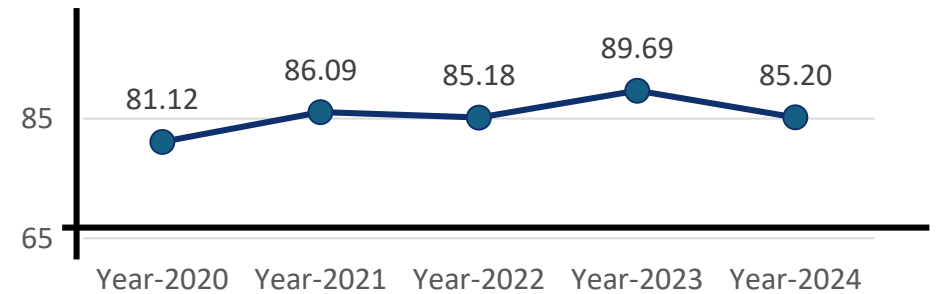
2024年合計 24 家客戶進行滿意度調查，回覆率為83%。

【客戶滿意度調查回覆率】

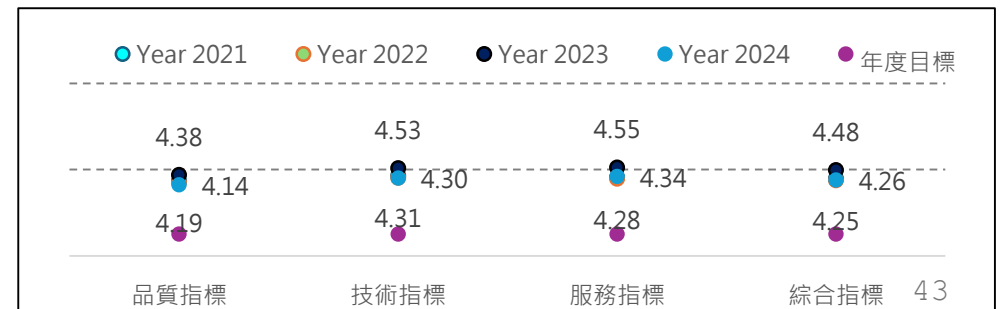


睿生光電2024年整體客戶滿意度佔比為85.2%，較2022年89.7%降低 4.5%。分析客戶滿意度調查，2024年綜合、品質、技術及服務指標均分雖均於訂定目標以上，惟低於去年主要因為少數客戶對於品質與服務上期望有落差，因此給予較負面評價。於此，2025年針對客戶寶貴聲音，在三大指標、特別在品質服務方面，睿生針對客戶的回饋與意見，除定例會議提出相應改善計畫外，並連結製造廠端、即時傳遞客戶需求並持續精進最高品質的產品與服務。

【歷年客戶滿意度佔比】



【客戶滿意度調查分析】



3.3 供應鏈管理

睿生光電落實永續供應鏈管理責任，除了重視產品品質、交期與價格外，亦攜手供應商夥伴關注社會與環境議題，落實人權保護，共榮共好，共創永續價值。

3.3.1 採購管理

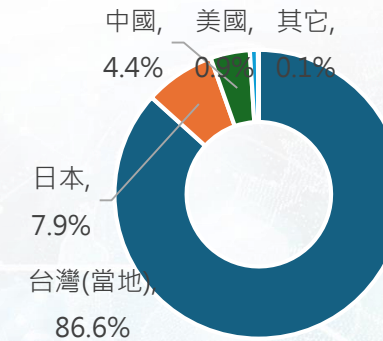
睿生光電供應商主要分為光學件、電子件、機構件、其他等四大類，供應商分布於台灣、中國大陸、美國、日本及韓國等地區，其中主要生產據點多集中在台灣及中國大陸地區。睿生光電為有效進行供應鏈採購管理，針對缺料、原物料成本增加等供應鏈造成的營運風險，透過將關鍵部材導入第二供應商(2nd source)，且其中之一的供應商選用在地供應商，以有效保護企業快速應變。此外經由跨功能的季度材評機制，針對品質、技術面相進行考量評核，選用合適的供應商。

在地化採購註

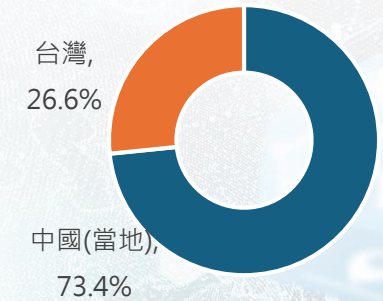
睿生光電積極推動產業聚落群聚，落實材料在地化生產供應，有效促進當地經濟發展，此外，亦可減少運輸費用及降低運輸過程所產生的碳排放量，兼顧降低採購成本及環境保護責任。台灣廠區在地採購金額平均佔比約為86.6%，中國大陸廠區在地採購金額佔比約為73.4%，未來，睿生光電將持續推動在地化供應鏈，透過與在地供應商夥伴合作，提升在地採購比例，建構綠色供應鏈。

註：採購金額比例分析在地化情形。

【台灣廠區】

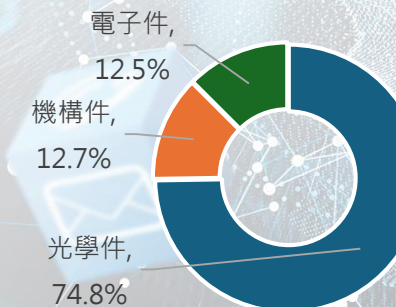


【中國大陸廠區】



關鍵零組件採購分析

將關鍵零組件採購占比分析如下圖：
年採購金額前90%之原物料廠商，依原物料類別的占比(%)。



3.3 供應鏈管理

3.3.2 永續供應鏈

供應鏈之有效管理是提升營運競爭力的重要一環，除了品質與成本，睿生光電也致力供應鏈的永續發展。睿生光電依循責任商業聯盟行為準則(RBA)訂定《供應商企業社會責任行為準則作業規範》，並要求所有供應商夥伴皆須承諾遵守此作業規範，共同落實商業道德、勞工人權、健康安全、環境與管理系統規範，提升永續管理成效及做好營運風險管控，建立共存共榮的夥伴關係。

供應鏈風險管理

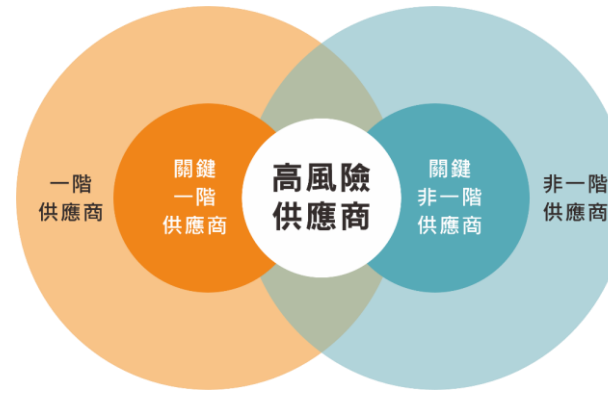
睿生光電針對供應鏈「斷鏈」風險提出相對因應措施，說明如下：

風險描述	過去兩年，因供應鏈失衡和俄烏戰爭的影響，通貨膨脹持續處於高水位，經濟、地緣政治和生態等領域的變化持續且激烈。可能直接或間接影響供應鏈原物料產線中斷、突發性的物料需求暴漲與運輸成本增加等狀況。
潛在衝擊	影響營收、成本、交期、商譽等。 <ul style="list-style-type: none"> 因物料需求暴漲及運輸成本增加，而造成睿生光電的整體營運成本增加。 因供應鏈原物料產線中斷，而造成睿生光電無法如期交貨，進而導致公司營收及商譽受影響。
風險因應	<ul style="list-style-type: none"> 營運風險(缺料、原物料成本增加)：關鍵部材需導入2nd source，且其中之一的供應商以選用在地供應商為主。 推進ESG：展開永續供應鏈的執行。 在地採購優化作法：極推動產業聚落群聚，落實材料在地化生產供應，減少額外的運輸費用及降低運輸過程所產生之碳排量，此舉可以降低採購成本及盡到環境保護責任之外，亦可以促進當地經濟發展。 供應商篩選評比機制：經由季度材評，針對品質、技術各方面的考量及評核，進而選用合適的供應商。

供應商鑑別

一階供應商	直接提供交易之供應商，2024年共70家。
關鍵一階供應商	依(1)不可取代性、(2)客戶指定、(3)年採購金額前90%之原物料廠商，2024年共4家。
關鍵非一階供應商	為指定代理商或上游廠商進行交易之供應商，2024年共6家。

【供應商示意圖】



3.3 供應鏈管理

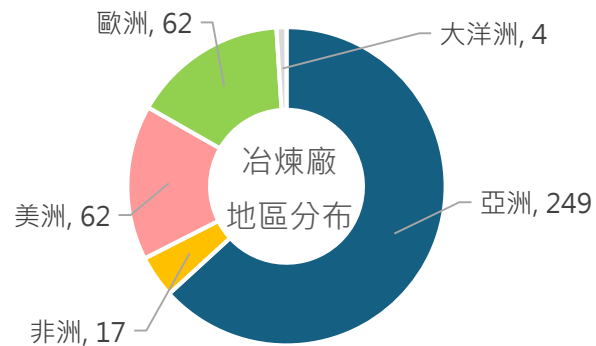
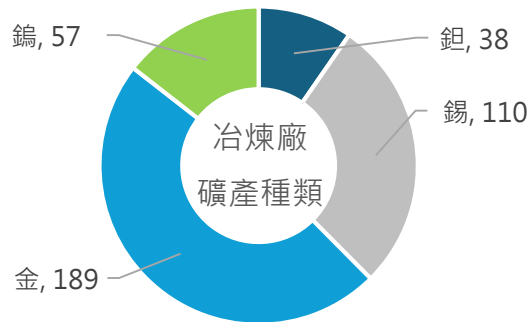
供應商評選

睿生光電遵循集團供應商評選機制，新供應商導入前，要求供應商應遵守《供應商企業社會責任行為準則作業規範》簽署「廠商承諾書」，待公司法務部門審查合格後，得以成為睿生光電合格供應商，2024年廠商承諾書回收比例為78%。

衝突礦產管理

睿生光電遵循國際負責任採購標準，並積極支持《責任礦產倡議》(Responsible Minerals Initiative, RMI)及其他國際組織所推動的供應鏈盡職調查機制。我們要求供應鏈不使用來自武裝衝突、高風險地區且透過非法行為開採的衝突礦產。為確保供應鏈透明度及符合道德採購原則，睿生光電每年依據RMI最新版本之「衝突礦產報告模板」(Conflict Minerals Reporting Template, CMRT)進行供應鏈調查，並逐年擴大盤查範圍。2024年，睿生光電使用CMRT 6.4版完成供應鏈冶煉廠盤查，總計涵蓋了394家冶煉廠。使用之冶煉廠主要分布於亞洲，其次為歐洲與美洲。

【冶煉廠家數】



【衝突礦產風險管理】

2024年 成果	1.年度高風險供應商總計36家，衝突礦產盤查完成率為86%。
2025年 目標	1.年度高風險供應商衝突礦產盤查完成率達88%。 2.除原有的3TG盤查以外，導入供應鏈擴展礦物盤查。
2030年 發展承諾	1.持續致力於責任採購，並力行盡職調查，以確保產品可符合無衝突礦產要求。 2.年度高風險供應商衝突礦產盤查完成率達95%。

3.3 供應鏈管理

3.3.3 供應鏈品質管理

睿生光電重視永續經營與管理，深信良好的供應體系是永續的重要基石之一。在原物料供應商管理流程中，睿生從多個面向執行新供應商管理，確保新供應商的合法合規。在既有合作廠商裡，我們維持正向溝通，共同面對環境多變的關卡，也執行定期評比以找出管理體質不佳之風險廠商，提供改善建議或調整合作策略。

新供應商篩選與管理

睿生之原物料開發系統綁定各物料類別與對應之可承製廠商，不論是首次合作之新供應商或是欲開發不同物料類別之既有合作廠商，皆須確實評估管控，落實源頭管理以達事半功倍之效。在原物料新供應商的導入審查中，除技術、採購與品質體系評核外，我們亦將供應商的綠色產品、環保製程、勞工安全與緊急應變等議題納入評核基準。在合法合規的框架下，我們與供應商攜手邁向永續合作的每一步。

供應商品質評鑑與輔導

供應商管理不是單點評核，而是持續性地綜合管理。針對已導入之合格供應商，睿生每半年執行一次原物料供應商評比，總和供應商的交貨品質、異常對應與配合度等指標給定等級。評比不佳的廠商則針對弱點予以輔導改善，秉持共榮共好精神，睿生攜手廠商共同成長。因應風險控管與業務需求，睿生光電2024年導入12家新供應商；另有4家既有之合格供應商因品質評比不佳而持續輔導改善中。



04

和諧職場 社會共好

4.1 人才吸引與留任	50
4.2 人才培育發展	62
4.3 勞工權益與勞資關係	64
4.4 安全守護	68
4.5 共好社會	77

本章節重大性議題管理方針

重大性議題	2024策略方向	2024執行成效	2025目標要項	中長期發展承諾
人才招募與留才	<ul style="list-style-type: none"> 推動永續發展教育訓練資源，推動DEI辦理，促進推動社會共榮之目標。 	<ul style="list-style-type: none"> 永續相關課程完訓率75% 	<ul style="list-style-type: none"> 永續相關課程完訓率80% 	<ul style="list-style-type: none"> 永續相關課程完訓率90%
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 追求零職業災害 落實建構健康安全健康職場承諾 	<ul style="list-style-type: none"> FR失能傷害頻率0 SR失能傷害嚴重度0 達成年度零職災目標 	<ul style="list-style-type: none"> FR失能傷害頻率 ≤ 1.63 	<ul style="list-style-type: none"> FR失能傷害頻率 ≤ 1.63
人才發展與訓練	<ul style="list-style-type: none"> 透過數位轉型、智能化策略推展，位員工打造跨界多元發展 	<ul style="list-style-type: none"> 主管職缺由內部員工晉升比例為 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 主管職缺由內部員工晉升比例達 80% 	<ul style="list-style-type: none"> 持續提供內部轉職與輪調機會，鼓勵同仁多元發展，促進內部人才流動

4.1 人才吸引與留任

睿生光電堅信「人才」是企業永續發展的關鍵動能。在外部人才招聘方面，公司積極實踐永續精神，將企業永續行動延伸至校園，結合數位化招募策略與永續發展理念，打造創新、多元且友善的求職環境，提升人才選擇的便利性與體驗。在內部人才培育方面，睿生致力於推動永續人才發展，營造多元共融的職場文化，提供靈活的工作模式，包括彈性調整工作時間與地點，並規劃優於法規標準的友善福利措施，致力於打造高品質且具包容性的工作環境。

4.1.1 人才布局

睿生光電為自主設計及研發的數位X光平板感測器產品，為主要生產X光平板感測元件及模組之專業製造廠，台灣、中國大陸、日本、荷蘭、美國等地設有服務據點，全球員工328位。睿生招募政策兼具多元與包容性，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、政治立場或性別傾向不同而有所差異。

此外，睿生依據全球各廠區之當地國情、文化及職務特性，擬定招募策略，善用多元招募行銷管道，除實體徵才活動，並透過線上人力銀行、社群媒體等徵才活動，打破時間地域限制，提升招募廣度。2024年合計招募8人。

【2024年全球人力分布】

地區	台灣	中國大陸(寧波)	海外其它地區	全公司
人數	310	5	13	328

【2024新進員工總數】

廠區	人數
台灣	7
中國大陸(寧波)	1
海外其他地區	0
總計	8

【2024新進員工組成分析^註】

性別	年齡	台灣		寧波		海外其他		總計	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
女	<30歲	0	0.00%	1	50.00%	0	0.00%	1	7.69%
	30-50歲	1	0.71%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.68%
	>50歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
男	<30歲	3	30.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	30.00%
	30-50歲	3	2.52%	0	0.00%	0	0.00%	3	2.40%
	>50歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total		7	2.26%	1	20.00%	0	0.00%	8	2.44%

註1：資料基準日為2024年12月31日在職人力。

註2：定義說明：新進員工比例 = (該性別及年齡層新進員工總人數 / 該性別及年齡層之年底總人數) X 100%。

4.1 人才吸引與留任

【2024員工組成分析註1】

廠區註2	項目		主管人員註3			專業人員註3	行政人員註3	技術人員註3	總計
			基層	中階	高階				
台灣	<30歲	女性	-	-	-	7	1	3	11
		男性	-	-	-	7	-	3	10
	30-50歲	女性	5	-	-	29	34	73	141
		男性	22	2	-	63	2	30	119
	>50歲	女性	-	-	-	1	1	2	4
		男性	7	2	2	11	-	3	25
	人數合計			34	4	2	118	38	114
比例%			10.97%	1.29%	0.65%	38.06%	12.26%	36.77%	100.00%
中國大陸 (寧波)	<30歲	女性	-	-	-	1	1	-	2
		男性	-	-	-	-	-	-	-
	30-50歲	女性	1	-	-	-	-	-	1
		男性	-	-	-	2	-	-	2
	>50歲	女性	-	-	-	-	-	-	-
		男性	-	-	-	-	-	-	-
	人數合計			1	-	-	3	1	-
比例%			20.00%	0.00%	0.00%	60.00%	20.00%	0.00%	100.00%
海外其他	<30歲	女性	-	-	-	-	-	-	-
		男性	-	-	-	-	-	-	-
	30-50歲	女性	-	-	-	1	3	-	4
		男性	-	-	-	4	-	-	4
	>50歲	女性	-	-	-	-	1	-	1
		男性	-	2	-	2	-	-	4
	人數合計			-	2	-	7	4	-
比例%			0.00%	15.38%	0.00%	53.85%	30.77%	0.00%	100.00%

註1：資料基準日為2024年12月31日在職人力。

註2：台灣廠區之當地主管係指台灣籍主管人員；中國大陸廠區之當地主管係指中國籍主管人員；海外其它之當地主管係指台灣籍以外之主管人員。

註3：人員定義：基層管理人員為副理級與經理級；中階主管為總廠處與廠處；高階管理人員為董事長下2層主管；專業人員為工程技術類人員；行政人員為行政事務類人員；技術人員為直接生產人員。

4.1 人才吸引與留任

深化校園合作，培育未來人才

睿生光電積極推動校園深耕計畫，參與台灣大學、清華大學及交通大學等頂尖學府博覽會，鎖定電機、電子、資工等領域人才，佈局未來科技菁英，強化學用鏈結。

內部人才流通

睿生光電致力於提供員工穩定的發展環境，並透過內部職涯發展、人才流動機制及員工關懷計畫，提升組織韌性與適應力。在全球產業變革及企業轉型的背景下，公司強調內部晉升與調動機會，優化人力資源配置，確保人才適才適所，同時降低企業轉型對員工的影響，進一步提升企業整體競爭力。

4.1.2 多元共融

睿生光電致力於打造多元(Diversity)、公平(Equity)與包容(Inclusion, DEI)的職場環境，確保所有員工在聘僱、薪酬、晉升及職涯發展方面皆享有公平待遇，並積極促進文化共融與人才多樣性，以提升企業競爭力與創新能力。

推動身障者友善職場

睿生光電為促進身障者就業，參考群創集團經驗將「職務再設計」導入科技業，讓身心障礙者能夠在無塵室內安心工作，提供穩定且友善的職場環境。透過標準作業流程(SOP)進行適性分析，確保身障員工能夠發揮專長，並獲得適切的工作支援。這項舉措不僅符合法規要求，更強調身障者的職能發展，使其工作表現與一般同仁無異，進一步提升職場認同感與歸屬感。

2024年，睿生光電聘用的身心障礙員工(經中重度加權計算)人數為台灣廠區5人(占比1.61%)，積極展現企業在促進身障就業方面的作為。

促進性別平等與女性職涯發展

睿生光電承諾為女性員工提供公平的職涯發展機會，確保員工不因性別、族群、年齡或身心障礙等因素影響其聘僱、薪酬與升遷。公司透過完善的申訴機制、性騷擾防治措施及母性關懷計畫，營造友善職場，協助女性員工兼顧工作與家庭，並確保職涯發展不受影響。

在STEM(科學、技術、工程、數學)領域，睿生光電女性員工比例為32.11%，繼續透過人才培育與內部支持機制，積極促進女性在科技產業的發展，落實性別多元與共融。

【女性員工註比例】

各類型女性比例	2024
全體員工	50.00%
STEM員工 ^{註2}	32.11%
主管人員	13.95%
高階主管	0.00%
基層主管	17.14%
業務主管	0.00%

統計涵蓋為台灣及中國大陸廠區所有女性員工。

註1：定義說明：全體員工：所有女性員工；主管人員：所有女性主管；高階主管：董事長以下2層女性主管；基層主管：所有女性基層主管；業務主管：業務部門中，高/中/基層各級女性業務主管。

註2：STEM (Science, technology, engineering, mathematics) 員工定義包括主任工程師、高級工程師、工程師、副工程師。

4.1 人才吸引與留任

外籍移工照護與留才

睿生光電遵循集團RBA政策，自2021年起全數採取「零付費」政策，致力符合國際勞工公約及RBA相關規定，為使外籍移工同仁能安心在台工作。此外，公司提供多元照護措施，協助外籍同仁適應職場與生活環境。此外，有鑑於移工健康及道交安全意識重要性的提升，導入護理師職務，公司持續推動健康安全活動，有效提升職場安全與健康意識。

人權與就業保障

- 入職零付費：公司承擔海外入境及國內仲介、體檢、辦證等費用。
- 費用返還：返還海外仲介費、國內服務費、辦證費、體檢費、機票費及證件費，減輕經濟負擔。
- 期滿離境無費用：期滿離職返國機票等費用由公司支付。

語言與文化適應

為促進外籍同仁的在地化適應與職場融入，公司自2022年起開設華語課程，內容涵蓋發音訓練、日常對話及工作用語，強化聽說能力，幫助外籍同仁更順利適應職場環境。

2024員工多元性分析

【多元性】

項目		人數	比例
台灣	身障人員	3	0.97%
	外籍人員 ^{註1}	26	8.39%
中國大陸	身障人員 ^{註2}	0	0.00%
	少數民族 ^{註3}	1	20.00%
	外籍人員 ^{註4}	0	0.00%

註1：外籍人員定義為台灣聘雇之正職非當地國籍人員。

註2：身障人員人數為經中重度加權計算後之人數。

註3：少數民族定義為中華人民共和國之非漢族之民族。

註4：外籍人員定義為中華人民共和國聘雇之正職非當地國籍人員。

【國籍】

國籍	員工佔比 ^{註1}	主管層佔比 ^{註2}
台灣	86.32%	95.35%
中國大陸	1.40%	2.33%
海外其它地區 ^{註3}	12.28%	2.33%

統計涵蓋為台灣、中國大陸及海外其他地區所有員工。

註1：員工佔比算法為該國籍員工人數/所有員工人數。

註2：主管層佔比算法為該國籍所有主管(含基層、中階、高階)人數/所有主管(含基層、中階、高階)人數。

註3：除台灣及中國籍外，皆算入。

【性別、人種】

員工類型	性別		人種 ^註	
	女性	男性	亞洲人	其他
中階主管以上	-	8	8	0
技術人員	78	36	114	0
其它	86	120	201	5
總計	164	164	323	5
比例	50.00%	50.00%	98.48%	1.52%

註：因人種統計困難，目前以國籍進行分類，其他人種以亞洲國家以外的國籍統計。

4.1 人才吸引與留任

【2024台灣廠區雇用類型】

項目	永久聘僱 正職		定期契約 ^{註1}		實習生		派遣		外包 ^{註2}		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
人數	140	146	-	-	16	8	-	-	-	-	310
合計	286		-		24		-		-		310
佔員工人數比例	92.26%		0.00%		7.74%		0.00%		0.00%		100%

資料基準日為2024年12月31日在職人力。

註1：定期契約包含外籍移工等。

註2：外包是指廠區內保全、清潔及團膳人員。

【2024中國大陸廠區雇用類】

項目	永久聘僱 正職		定期契約 ^{註1}		實習生		派遣		外包 ^{註2}		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
人數	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5
合計	5		0		0		0		0		5
佔員工人數比例	100%		0.00%		0.00%		0.00%		0.00%		100%

資料基準日為2024年12月31日在職人力。

註1：定期契約包含外籍移工等。

註2：外包是指廠區內保全、清潔及團膳人員。

【2024當地主管比例】

廠區 ^註	當地主管	非當地主管	當地主管比例%
台灣	40	0	100%
寧波	1	0	100%

資料基準日為2024年12月31日在職人力。

註：台灣廠區之當地主管係指台灣籍主管人員(含課部副理級以上)；中國大陸廠區之當地主管係指中國籍主管人員(基層主管以上)。

4.1 人才吸引與留任

4.1.3 薪酬福利

睿生光電致力於薪酬與福利政策的設計，確保市場競爭力並兼顧內部公平性，以吸引並留任優秀人才。為維持薪酬的競爭力，公司定期參考市場薪資與福利調查，適時調整薪酬策略，並依據職務、經歷與專業技能等因素評估薪資水平。此外，公司承諾在薪酬制度上，確保不因性別、年齡、婚姻狀況、種族、國籍、宗教或政治立場等因素產生差異，以促進公平與包容的工作環境。

2024年，台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資平均數達新臺幣1,047千元，較2023年增加4.4%，顯示薪酬調整與市場趨勢相符。同時，該類員工的薪資中位數為新臺幣931千元，進一步反映公司在薪酬結構上的持續優化，以確保內部公平與外部競爭力並重。

廠區	項目	2023	2024	Y2024 (YoY變動率 ^註)
台灣	非主管職全時員工總數	314	309	(1.6%)
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣千元)	1,003	1,047	4.4%
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣千元)	854	931	9.0%
中國大陸	非主管職全時員工總數	11	3	(72.7%)
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣千元)	513	534	4.1%
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣千元)	480	540	12.5%

註：YoY為揭露年度與前一年度之變動率，公式：(揭露年度-前一年度)/前一年度

統計原則同主管機關揭露範圍，為採以應計基礎，歸屬當年度之員工薪資所得，包含本薪與按月給付之伙食、輪班津貼等經常性薪資、加班費及非按月發放之獎金、依公司法第235條之1第4項及公司章程規定，以當年度獲利狀況分派之員工酬勞等非經常性薪資。

【2024薪資倍率分析】

廠區/年度	最高薪酬與中位數的年薪倍率		最高薪酬與中位數的變動幅度 ^{註1}
	Y2023	Y2024	Y2024
台灣	5.4	11.3	26.5
中國大陸	2.20	1.5	(2.7)

註1：計算公式→薪酬變動幅度倍比 = A/ B

A：Y2024(最高薪酬)-Y2023(最高薪酬)/Y2023(最高薪酬)

B：Y2024(薪酬中位數)-Y2023(薪酬中位數)/Y2023(薪酬中位數)

睿生光電依員工類別揭露女男薪酬比，員工起薪標準為依據年資、職務層級、工作屬性考量，不因性別等有所差異，2024年各類職務女男薪酬比介於0.65~0.94之間。

【女男薪酬比】

廠區	職務 ^{註1}	女性	男性
台灣	間接員工	高階主管	-
		主管人員	0.82
		專業人員	0.83
	助理人員	-	
直接員工	技術人員	0.94	1.00
中國大陸 ^{註2}	間接員工	主管人員	-
		專業人員	0.65
		助理人員	-
	直接員工	技術人員	-

註1：高階主管為管理層級距董事長兩層內主管；主管人員為初階管理人員以上(不含高階主管)；技術人員為本國籍技術人員。

註2：中國大陸廠區無高階主管。

【基層人員^註標準薪資優於當地當期最低薪資的比

廠區	台灣	中國大陸
女性	1.32	-
男性	1.31	55

註：產線人員標準薪資包含本薪、伙食津貼與輪班津貼。

4.1 人才吸引與留任

留才作為

2024年年中調整直間接人員薪資，比較外部市場薪資水準及總體經濟後進行結構及績效調薪，調薪幅度超過4%以上，並持續規劃優於法令之福利政策，具競爭力的整體薪酬及留才方案，努力創造幸福職場與共好生活。

優質的薪酬制度

- 工作與生活平衡的假勤制度：**公司致力於打造兼顧工作與生活的友善職場，除依法提供年休假、婚假、喪假、產假、陪產假等各類有薪假期外，更優於法令設置陪讀假 1 日、陪產檢假 9 日、孝親假 1 日等福利假，讓員工可彈性規劃休假，平衡個人與家庭需求。在台灣廠區，公司提供優於《勞基法》標準的特別休假制度，員工到職即享有預給特休，確保其有更大的休假彈性。中國大陸廠區則依當地法令提供有薪假期，使員工能夠在兼顧工作與生活的同時，依據個人需求合理安排休假。
- 彈性工作制度：**睿生光電致力於提升員工工作與生活的平衡，透過彈性上班時間與彈性工作地點的機制，提供靈活的工作安排，確保員工在兼顧家庭與工作的同時，仍能維持高效產出。
- 全方位的保險及退休制度：**睿生光電提供各地員工符合當地法令之社會保險，以保障員工基本之權益。台灣廠區除依法提供同仁勞工保險（含就業保險）及全民健康保險，並額外為睿生光電所聘僱之員工提供團體保險，包括壽險、重大疾病險、醫療險、意外險、癌險，及因公出差之海外旅遊平安險，保障同仁的工作及生活安全。針對員工眷屬，睿生光電亦提供眷屬團體保險方案。

【2024員工總離職率分析】

性別	年齡	台灣		寧波		海外其他		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30歲	3	6.00%	3	25.00%	-	0.00%	6	9.68%
	30-50歲	13	2.23%	2	20.00%	1	5.00%	16	2.61%
	>50歲	1	5.56%	0	0.00%	-	0.00%	1	4.55%
男性	<30歲	2	5.56%	1	50.00%	0	0.00%	3	7.89%
	30-50歲	13	2.65%	6	27.27%	1	5.00%	20	3.76%
	>50歲	2	2.00%	-	0.00%	0	0.00%	2	1.67%
合計		34	2.66%	12	24.00%	2	3.3%	48	3.46%

離職率計算公式： $\{該性別及年齡層之年離職人數 / [(該性別及年齡層年年初人數 + 該性別及年齡層年期末人數) / 2]\} * 100\%$ 。

【2024自願離職率分析】

性別8	年齡	台灣		寧波		海外其他		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30歲	3	6.00%	3	25.00%	-	0.00%	6	9.68%
	30-50歲	11	1.89%	2	20.00%	1	5.00%	14	2.29%
	>50歲	1	5.56%	0	0.00%	-	0.00%	1	4.55%
男性	<30歲	2	5.56%	1	50.00%	0	0.00%	3	7.89%
	30-50歲	12	2.45%	6	27.27%	1	5.00%	19	3.57%
	>50歲	2	2.00%	-	0.00%	0	0.00%	2	1.67%
合計		31	2.43%	12	24.00%	2	3.33%	45	3.25%

離職率計算公式： $\{該性別及年齡層之年離職人數 / [(該性別及年齡層年年初人數 + 該性別及年齡層年期末人數) / 2]\} * 100\%$ 。

4.1 人才吸引與留任

【優於法定的福利升級舉措】

項目	法定標準	2024優於法定標準作法
彈性工作地點	無此規定	依工作屬性與個人需求每年可申請10日彈性工作地點調整。
彈性工作時間	無此規定	直系親屬及配偶遇突發事故，需照顧者，可申請彈性工作時間。
孝親假	無此規定 如需陪伴父母須請家庭照顧假（無薪）	優於法定無薪家庭照顧假，同仁父親或母親年滿70歲以上者，每年每位父母給予1日帶薪孝親假，讓員工可彈性安排時間陪伴家人。
陪產檢假	陪產檢及陪產假7日	優於法定7日有薪假，每次妊娠期間給予9日有薪產檢假，提供更多支持。
陪讀假	無此規定 如需陪伴父母須請家庭照顧假（無薪）	優於法定無薪家庭照顧假，每名子女幼兒園首次入學及小學新生入學時，提供1日有薪陪讀假，支持員工兼顧家庭與工作。
國民法官法	員工獲選為國民法官執行職務期間，應給予公假；而各地政府之「國民法官模擬法庭」演練，新法正式實施前的過渡時期，給假原則由公司自行決定。	優於法規，對於「國民法官模擬法庭」演練，提供公假，鼓勵員工參與地方公共事務，發揮社會影響力。
保險	自勞工到職日起加保勞工保險、全民健康保險、勞工退休金。	優於法規，除依法替員工投保社會保險外，另提供團體保險（壽險、意外險、醫療險、癌症醫療險、海外差旅險等），並提供優惠員工自費方案。此外，傷病留職停薪期間亦持續投保團體保險，保障員工醫療權益。
特別休假	滿半年年資後，給予符合年資的特休假日數。	優於法規，新人入職當日即預給滿半年之特休假，滿半年後預給滿一年特休假，依此類推，確保員工更早享有休假權益。

病假的部分：員工如果因為普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養，可以申請普通傷病假。如未住院，1年內合計不得超過30日；病假1年內未超過30日部分，工資折半發給。

退休金提撥做法與準備狀況

廠區	台灣	中國大陸
退休金提撥做法	舊制退休金依《勞動基準法》，每月提撥薪資總額2%至台灣銀行管理之「勞工退休準備金專戶」；新制退休金依《勞工退休金條例》，按月提繳投保薪資6%至勞保局設立之個人專戶，退休金累積帶著走。	1.依《中華人民共和國社會保險法》及各廠區所在地方政府公告規定，每月按員工所得14%~16%，繳交養老保險退休金。 2.2022/11起，在現有的社會保險之外，員工可依政府頒布之《個人養老金實施辦法》（人社部發【2022】70號），自願參加政府支持之個人養老金計畫。 3.除法令規範之養老保險退休金外，公司另實施年金定存方案(儲蓄信託)，員工可自由選擇個人層級(含)以下的提撥額度，由員工及公司共同出資，每年為員工提前準備約當一個月薪資之退休金，於員工退休時給予。
退休金準備狀況	依國際會計準則第十九號(IAS19R)之規定，精算師每年進行退休金精算，並提出評估報告。另於年度終了前，估算勞退專戶餘額，如不足給付次一年度內預估符合退休條件之員工，將一次性提撥其差額，確保員工退休金請領權益。	除法令規定社會保險外，公司另設置年金定存方案，提前為同仁做好退休理財規劃。

4.1 人才吸引與留任

【2024年當地規定之社會保險中養老金提撥之比】

廠區/項目	公司提撥率	員工提撥率
台灣	6%	0~6%
寧波	14%	8%

註：台灣廠區依據《勞動基準法》、《勞工退休金條例》相關規定提繳之。

註：依《中華人民共和國社會保險法》、《浙江省人民政府關於規範企業職工基本養老保險省級統籌制度的實施意見》，為員工辦理並繳交社會保險。

支持生育與職場友善

睿生光電致力於打造友善職場環境，支持員工平衡工作與家庭，並鼓勵員工申請育嬰留職停薪，以確保育兒期間的保障與職涯穩定發展。員工任職滿半年後，即可依據「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」提出申請，公司亦全力配合政策，協助員工順利度過育兒階段。

2024年，睿生光電台灣廠區共有0位員工申請育嬰留職停薪，全年預計復職人數1人，復職率達100%。此外，2023年復職的1位員工中，1位於2023年底仍留任，留存率達100%，顯示公司在育嬰期間及復職後提供有效支持，幫助員工順利回歸職場。

【台灣廠區育嬰假】

項目	女性	男性	合計
2024符合育嬰留職申請資格人數	2	8	10
2024實際申請育嬰留職人數	0	0	0
A：育嬰留職預計2024年復職人數	1	0	1
B：2024育嬰留職復職人數	1	0	1
C：2023育嬰留職復職後持續工作一年人數	1	0	1
D：2023育嬰留職復職人數	1	0	1
復職率% = B/A	100%	0%	100%
留存率% = C/D	100%	0%	100%

註：享有育嬰假員工數為依據2022至2024年已申請產假及陪產假者，符合2023年育嬰留職申請資格人數推算。

【母性關懷與育兒貼心協助】

孕期前後	<ul style="list-style-type: none"> 依據法規：依《女性勞工母性健康保護規則》及相關指引，建立母性健康保護評估與管理措施。 友善措施：提供愛心停車位、優先取餐提醒、愛心座位、優先使用電梯等便利設施，支持孕期與育兒員工。 陪產檢假：提供員工陪同伴侶產檢的假期，促進家庭支持。 健康管理：針對台灣與中國大陸廠區內通報妊娠及分娩後一年內的女性員工，進行母性健康風險評估與分級。
哺乳室與托育資源	<ul style="list-style-type: none"> 友善設施與托育支持：設置哺乳室、提供托育措施，並舉辦親子活動、休閒課程及育兒講座，協助員工平衡家庭與職場。 陪讀假：針對首次入學孩童的員工，提供陪讀假，以降低孩童初次入學的不安全感。
特約幼兒園與課後照護	<ul style="list-style-type: none"> 友善設施與托育支持：設置哺乳室、提供托育措施，並舉辦親子活動、休閒課程及育兒講座，協助員工平衡家庭與職場。 陪讀假：針對首次入學孩童的員工，提供陪讀假，以降低孩童初次入學的不安全感。
支持育嬰留職停薪與復職關懷	<ul style="list-style-type: none"> 復職輔導：育嬰留職停薪期滿前，主動關懷員工，確認復職意願，並協助職務或班別調整，降低適應障礙，提升復職順利度。 留存率成效：復職後持續工作滿一年之留存率達100%。2024年累計8人次申請育嬰留職停薪，顯示企業提供的復職支持具有效益。
生育補助津貼	<ul style="list-style-type: none"> 2024年共4名睿生寶寶誕生，生育補助津貼達8仟元。

4.1.4 績效管理與發展

睿生光電績效管理制度，係將六大職能融入評核規劃，以期末評核銜接日常管理，積極推動人才多元發展。績效管理與發展循環由期初目標設定、期中目標檢視、期末績效評核搭配日常管理所組成。「期初目標設定」需與公司、部門、個人年度目標緊密連結，並確保目標明確、具體、可衡量、可達成、有時間性，符合SMART原則，「期中目標檢視」於期中時檢視目標狀況並視情況調整，「期末績效評核」則是於年末時由主管審視同仁達標狀況並客觀給予評價與正向激勵。2024年睿生落實分群績效評核，提升績效評核精準度並減少因分群不落實造成的評核誤差。以保績效評核公平公正，全球正式員工績效評核完成比例為100%。

4.1 人才吸引與留任

【績效評核架構】

項目	說明
年度工作目標	針對期初設定目標進行工作成果說明。
職能行為指標	說明各項職能行為的具體展現。
個人發展項目	依據績效評核結果，從部屬本身的能力需求出發，結合組織需求，訂定個人發展項目。

【2024年員工考核方式】

考核方式	對象	適用員工	頻率	做法說明
目標管理導向 (由上級主管評核)	所有員工	100%	1次/年	績效評核內容與架構，分為三項：年度工作目標、職能行為指標及個人發展項目，其中年度工作目標由員工於期初時設定該年度目標，期末時檢核執行成果。
多面向評核	所有員工	100%	1次/年	由員工進行先進行自我評核後，再由上級主管評核檢視，比起單向由主管評核，多面向評核更可提高考核結果精準度。
績效評核等級	所有員工	100%	1次/年	績效評核等級分為四等第，由主管針對人員年度表現狀況進行等第評核。

雙軌制度 職涯發展

- 結合組織任務與員工職涯發展，公司提供同仁可選擇管理或專業深耕發展，以雙軌制培育路徑，儲備管理接班人及關鍵技術人才。此法將使管理領域主管專注在特定面向工作充分發揮所長，也讓團隊有更多不同面向的專家主管輸入，以激發團隊學習與成長動能。

促動人才發展 鼓勵職務輪調

- 鼓勵員工申請轉調歷練，搭建轉型人才新舞台，加速組織人才流動。
- 將輪調歷練經驗，納入晉升評量因子，強化員工接受跨域挑戰動機，為職涯發展加分。
- 公司內部學習平台搭載多樣跨界學習課程，同仁依自身需求選擇課程學習，強化職涯發展廣度與深度，拓展專業技能豐富性。

保障平權職場 落實性別平等

- 2024年共330位同仁參與績效評核作業，男性績效前50%人員92人，佔男性參與評核者約55%，女性績效前50%人員81人，佔女性參與評核者約49%。顯示睿生在績效評比上，對於男女訂定一致的評核標準，顯示睿生在男女平權及績效審查客觀公允。
- 公司在科技產業特性與就業市場趨勢下以男性居多，然2024年女性晉升比例15.9%，表現優異的同仁皆可獲得晉升，體現未因性別而發展受限。



4.1 人才吸引與留任

【2024年員工績效評估】

項目	女性	男性	組別小計	
	應參與評核人數	應參與評核人數	應參與評核人數	實際參與評核比例
高階管理人員	0	2	2	100%
中階管理人員	0	6	6	100%
基層管理人員	6	29	35	100%
專業技術人員	41	88	129	100%
其他人員	119	39	158	100%
合計	166	164	330	100%

註：評核對象條件不包括：任職未滿4個月之同仁、當年度請假或留停超過240天者。

註：表中符合資格之應評者，均已受考核，並獲得2024年度等第。

4.1.5 職場心感受

睿生光電致力打造友善家庭職場環境，落實員工照顧，響應集團，透過舉辦休閒文康活動、推廣員工社團活動，與食住行育樂各面向優化專案，使員工在工作之餘亦能兼顧健康之平衡生活，創造幸福感的好企業，讓員工可充分感受到四安，即心安 - 員工安心、身安 - 身體健康、家安 - 健康身心以照顧家庭、業安 - 家庭圓滿進而於職業、事業、志業上有所發揮，兼顧工作平衡與美好家庭生活。

營造優質工作環境

週一 無紅肉日	響應群創集團為減少碳排放並促進健康飲食，擴大低碳餐飲影響範圍。2024年較2023年進一步減少41噸豬肉、6噸紅肉，預計減碳675.6公噸CO ₂ e，較2023年提升46.9%，相當於種植27,000棵樹的年碳吸收量。
水雉米	為維護水雉鳥生態，復育瀕臨絕種的水雉族群，員工餐廳採用無農藥、無化學肥料友善耕種的有機水雉米，達到生態永續、員工健康的結果。
樂齡健康餐	響應群創集團員工健康餐飲計畫，2023年樂齡健康餐月均供應1,494份，較2022年增長181%，顯示員工對健康餐食的需求提升。2024年調整供應模式，月均維持735份，確保健康飲食推廣的可持續性。
再生紙品與 環保材料應用	響應群創集團全面導入PEFC/FSC認證紙品，並優化餐飲包材，改用環保美奈皿餐具取代一次性紙盒與免洗筷。預計每季減少50-52公噸CO ₂ e，環保餐具計畫每季減碳98-105公噸CO ₂ e，有效降低營運碳足跡。

4.1 人才吸引與留任

樂活職場

睿生光電推動DEI文化，透過性別、年齡、國籍、無障礙四大行動，促進員工、職場及家庭層面的融合。公司舉辦競技比賽、親子活動、健康促進體驗、多元學習講座，提升身心健康與團隊凝聚力。

與集團一同協作，針對異國籍員工，透過文化體驗、華語競賽、異國料理活動促進團隊合作，縮短文化差距。

社團活力

睿生支持同仁成立與參與多元社團活動，同仁透過參與集團社團活動，達到運動、舒壓、及興趣的交流，打造出兼具活力、創意、愛心及歡樂的職場環境，如慢跑社，2024年社團成員數成長14%，平日積極倡導慢跑運動，培養同仁規律訓練的運動習慣，促進身心健康。2024年度積極參加馬拉松活動，如古都馬、秋季馬、曾文馬、大亞馬拉松等。

目前台灣廠區合併集團社團成員數成長10%，活動場次增加24%。



4.2 人才培育發展

睿生光電深信人才攸關企業的生產力及競爭力，響應群創集團透過「群創大學」推動數位與跨界人才培育，依據「員工時空發展概念圖」，以結構性人才發展策略，從入職開始，依據任職時間、職務及職涯發展需求，提供客製化、系統化的人才養成學習計畫，如新進人員訓練、在職訓練、自我研修等，推升個人職涯與公司成長共榮雙贏。此外，睿生鼓勵同仁內部轉職與輪調，透過工作輪調歷練，積累管理職能，透過內部人才輪動，延續及優化組織知識，2024年公司管理職由內部員工晉升比例為100%，期透過此系統化完善管理職能訓練與晉升機制，確保人才與企業競爭力同步提升。

2024 訓練統計

【依員工類別】

平均受訓(小時)	主管人員 (課級以上)		間接人員		直接人員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
台灣廠區	14.3	14.8	10.4	11.3	2.9	2.3
寧波廠區	16.0	0.0	23.7	5.9	0.0	0.0

註：每人平均訓練時數=總訓練時數/該類別人數。

【訓練時數男女分布】

2024課程	台灣		寧波		總計
	女性	男性	女性	男性	
總訓練時數	1,029	1,473	63	24	2,588
總人數	153	149	3	4	309
人均時數	7	10	21	6	44
總訓練費用	-	-	-	-	-

【依課程類別】

受訓人次	台灣廠區	寧波廠區
新人訓練	10	2
管理訓練	28	2
組線長訓練	6	-
培力學程	7	-
通識課程	621	17
法律學程	424	18
業務力訓練	28	-
宣導課程	381	14
其他訓練	245	16

【訓練時數年齡分布】

2024課程	台灣			寧波		
	<30歲	30-50歲	>50歲	<30歲	30-50歲	>50歲
該類別人數	21	255	26	2	4	1
總訓練人時	308	1,995	199	47	31	9
平均受訓時數	15	8	8	24	8	-

4.2 人才培育發展

群創大學

睿生響應群創集團「群創大學」人才培育理念，參與集團設立的五學院一中心，提供主管/同仁學習，提升數位轉型、管理素養、職能專業、多元語文等不同領域知識學習。

學院/中心	課程	說明	辦理成果
管理學院	培力學程 執行力學程 領導力學程	<ul style="list-style-type: none"> • 依據各職務層級管理要求，結合管理職能與營運策略，建立分層分級的管理課程。 • 2024年透過「群創大學 - 管理學院」持續推動軟硬實力培育，強化管理效能與組織競爭力。 • 涵蓋五大學程，針對不同層級主管提供系統性訓練： <ul style="list-style-type: none"> • 經營力：培養戰略思維與客戶經營能力。 • 策略力：促進創新變革與影響力發揮。 • 領導力：強化團隊發展與人才培育能力。 • 執行力：提升專案管理與績效推動能力。 • 培力：培養管理者的思維、情緒與行為覺察，優化互動模式。 	• 37人次完訓
運營學院	業務基礎 銷售談判 簡報技巧	強化業務人員的基礎知識與實戰能力，採用線上課程建立知識基礎，搭配實體訓練強化銷售與談判技巧。	• 28人次完訓
開創學院	AI學程 BI學程 數位轉型講座	持續舉辦AI、BI學習課程，並透過數位轉型講座推動技術應用與創新思維。	• 17人次完訓
永續講座	對接國際ESG、永續發展目標，建立永續思維與文化。	落實ESG戰略，透過系統化培訓提升員工永續意識，建立內部永續文化，深化ESG決策。推動永續領導、創新、認同、理解四大課程階段。	• 2梯次，146人次

4.3 勞工權益與勞資關係

4.3.1 尊重人權

睿生光電人權暨多元共融政策

睿生光電承諾保障人權，依循聯合國世界人權宣言 (UDHR)、聯合國全球盟約 (Global Compact)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、國際勞工組織 (ILO) 及負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，並依據當地法規與國際準則，確保營運符合人權標準。

睿生光電制訂「人權暨多元共融政策」適用於睿生光電公司及其子公司，包含範疇包含全球員工、契約員工、客戶、供應商夥伴，以確保整體營運活動符合國際人權宣言及客戶相關要求，和我們的供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同維護人權，攜手相關利害關係人共同遵循並實現人權價值。

睿生光電透過內部規範與治理機制落實人權保障，於「行為準則」、「員工手冊」、「工作規則」、「招募與任用辦法」、「性騷擾防治措施申訴及管理作業規範」、「執行職務遭受不法侵害防治辦法」及「大中華區員工關懷協助作業規範」等文件中，明確規範就業自由、人道待遇、禁止歧視與騷擾、申訴機制，確保公平對待與尊重差異。此外，透過供應鏈管理機制，確保合作夥伴遵循「供應商企業社會責任行為準則作業規範」，落實人權責任。

執行方針

- 平等就業機會與待遇，不因種族、族裔、膚色、國籍、性別、性傾向、性別認同、身體殘疾、婚姻、懷孕、年齡、政治傾向、宗教等身分因素而有歧視或差異，實踐多元共融職場價值。
- 禁止營業活動或供應鏈中有強迫勞動、僱用童工及人口販運之情事。
- 恪守所有適用的薪資福利及工時法規，並確保就業自由。
- 提供安全健康、人道對待、禁騷擾霸凌的工作環境，並協助員工維持工作生活平衡。
- 尊重員工自由結社及加入各類社團組織的權利。
- 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台。
- 尊重保護個人資料的蒐集及使用符合法規要求。
- 秉持誠信與公正原則，並遵守營業所在地國家之反貪腐法令，禁止任何形式的不正當收益。
- 責任採購與責任生產，確保供應鏈中不使用衝突礦產及非法木材之情形，打造永續供應鏈。
- 定期檢視和評估人權相關風險、擬定減緩與補救措施，提供多元申訴管道。

4.3 勞工權益與勞資關係

睿生光電依循《RBA行為準則》，新進員工到職即進行新人教育訓練，以了解全球電子產品供應鏈在人權、環境與道德之行為規範。

新人訓 6小時	預防職場霸凌宣導與性騷擾防治宣導 151小時
------------	---------------------------

預防職場不法侵害與性騷擾防治

睿生光電保障員工不受任何形式的歧視、性騷擾或霸凌，並訂立完整訓練及管理機制。

項目	管理機制						
規範	「性騷擾防治措施申訴及管理作業規範」，確立預防與處理機制。						
教育訓練	<p>新人訓、組線長訓練宣導正向之職場禮儀及睿生光電對各式歧視、性騷擾或霸凌之零容忍政策，並讓員工了解公司各種溝通管道。</p> <p>【預防職場霸凌宣導與性騷擾防治課程】</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>堂數</th> <th>人次</th> <th>總時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>4</td> <td>301</td> <td>151</td> </tr> </tbody> </table>	堂數	人次	總時數	4	301	151
堂數	人次	總時數					
4	301	151					
宣傳	不定期透過張貼職場防護宣導海報及睿生快報，藉以落實友善工作環境、減少歧視、性騷擾或霸凌案件。						
申訴管道	員工關愛專線67885/信箱/WingHR APP/微信						
處理機制	<ul style="list-style-type: none"> 專責單位受理申訴，督導權責單位依時程處理並擬定改善方案。 權責單位調查事件，遵守保密、保護、不公開原則，結果提交性騷擾申訴處理委員會決議。 案件審議：委員會依迴避原則成立5-7人小組，女性委員占二分之一以上。 懲處措施：若調查屬實，依《獎懲作業規範》視情節對相關人員進行懲處。 						
內部補正措施	<ul style="list-style-type: none"> 制度面：視情況重新安排工作、站點或調整班別。 精神面：提供心理諮商資源。 						

4.3 勞工權益與勞資關係

4.3.2 員工溝通零距離

睿生光電重視勞資和諧，建構全方位溝通管道，並積極推動工作平權，本外籍員工可以具名或匿名方式，透過24小時「關愛專線」、「關愛信箱」、「我要申訴」，雙向溝通管道反應人權、勞資與性騷擾等議題，協助員工解決個人權益或不公平待遇等事項，員工不因舉報或申訴行為而遭受不公平之對待或報復。公司設有專責單位受理申訴案件，負責督導權責單位如期處理及提出改善方案，保障員工權益。2024年員工反應案件共計3件，結案率平均7天。有關勞動條件及性騷擾申訴案件皆為0件，且無其他歧視申訴案件發生，反應案件皆即時處理並採取相關改善措施，每季如期公告與宣傳申訴即時報。

員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

員工是企業最重要的資產。睿生光電關注員工可能面臨的挑戰，與外部專業EAPs團隊合作，提供員工不限次數24小時中英文諮詢服務，全體本外籍同仁可申請免費一對一個別即時心理諮商、法律諮詢等服務，透過專業員工晤談，提供解決方案，期能穩定員工工作表現，創造健康的工作環境。另因應職業災害、重大傷病及重大天然災害，除協助勞、健、團保之申請，公司將啟動同仁及家屬之慰問關懷機制。寧波廠區透過座談會、發放愛心物資等措施向直接人員(DL)進行員工關懷慰問，2024年員工滿意度100%，外部投訴比例持續為0%。

【申訴處理流程】

一般案件

- 立案：員工透過「員工關愛系統」提交申訴後，相關權責單位將立即立案處理。
- 調查：必要時，權責單位會與當事人進行訪談，深入了解案件情況，確保掌握完整資訊。
- 回覆：對於具名申訴者，處理結果將以適當方式回覆，確保資訊透明與雙向溝通。

性騷擾案

- 立案：當收到性騷擾申訴時，人力資源部門在「員工關愛系統」中立案，並負責案件的初步管理。
- 調查：人力資源部門組成調查委員會，對相關事證進行全面調查，包括約談當事人及證人，並蒐集相關資料。
- 評議：調查完成後，啟動「性騷擾申訴處理委員會」，對案件進行評議，決定性騷擾是否成立。

推動職場不法侵害

2024年持續推動職場不法侵害預防計劃，並將預防計畫成果至安委會報告，將可能存在之職場不法侵害風險進行鑑別調查，並已完成潛在風險因子之管控與改善，每年執行職場不法侵害宣導與教育訓練，2024年完訓率達100%，培養單位、宿舍基層幹部和員工溝通的意識和頻率，強化第一線場域的有效溝通，深化中階管理職的溝通教育訓練，針對被申訴中階主管優先調訓，提升團隊管理之手法，持續致力打造不法侵害零容忍的安全職場環境。

4.3 勞工權益與勞資關係

勞資溝通

【面對面溝通】

台灣	會議名稱	勞資會議 ^註	職工福利委員會	責任有約會議
	場次	4	4	4
寧波	會議名稱	直接人員座談會	責任有約會議	
	場次	5	4	

註：台灣勞資會議事業場所勞資會議勞方代表改選會公告予同仁知悉，採取線上投票方式產出勞方代表。每季召開一個月前會公告收集勞資議題，議題於會議上討論並做成會議紀錄並公告。

工會：依法令及責任商業聯盟(RBA)政策要求，員工享有自由組織工會之權利。2024年台灣及中國大陸的寧波廠區無員工出面組織工會。

4.3.3 員工敬業度調查

全球員工敬業度調查

睿生光電視員工為最重要的資產，為了解員工對於組織氛圍與工作的滿意度，自2023年啟動間接人員敬業度調查，2024年持續優化，透過定期測評，深入了解員工對於組織氛圍、工作滿意度與職涯發展的看法。

睿生光電2024年進行大中華區IDL普測，有效填答率達83.0%，顯示員工參與度提高(2023年度81.1%)；覆蓋率約40.7% (172/200)，採5點量表(非常同意至非常不同意)進行評估，並聚焦於六大核心構面，作為人資策略與管理優化的重要依據。

敬業度對業務績效的影響

2024年的調查結果顯示，94.0%的員工願意全力以赴投入工作，而86.7%的員工有繼續任職的意願，這些數據直接反映出企業的穩定性與生產力。敬業度高的員工通常展現更強的主動性與責任感，能夠迅速適應組織變革，進而提升整體營運效率。此外，當企業內部營造出高敬業度的環境，員工更願意積極參與跨部門合作，促進創新思維的發展，進一步提升企業的競爭力。同時，高敬業度也能有效降低離職率，使企業在人力資源管理上更具優勢，減少因人員流動而產生的招聘與培訓成本，確保企業經營的穩定性。

發展目標

睿生光電依據調查結果，設定2026年短期發展目標，以提升員工滿意度、強化組織韌性。

- 管理改善：針對調查結果進行深入分析，找出問題點並實施對應改善計畫。
- 精神體現：強化員工參與與關懷機制，降低人力重置成本，提高員工留任率。
- 績效最大化：優化內部溝通與管理模式，提升組織韌性與協作效率。

睿生光電將持續優化員工體驗，確保各指標持續提升，並定期檢視改善成效，以提供更具競爭力與永續發展的工作環境。透過敬業度調查結果，睿生光電制定人資策略與多元管理計畫，以確保員工滿意度、發展機會，並結合企業永續發展目標，打造高效且具競爭力的組織文化。

4.4 安全守護

睿生光電致力為員工建構健康及安全的工作環境，以零災害及零職業病為目標。公司擬訂《環保安全健康政策》，致力於確保工作環境符合安全標準、保障人員於工作中不會受到傷害或損害，透過動靜態多媒體文宣活動，提升員工職業健康安全認知，展現守護員工身心健康之決心，落實公司建構安全健康職場承諾並朝接軌聯合國永續發展目標(SDGs)前進。

安全衛生管理系統

2024年，睿生光電台灣廠區100%通過ISO 45001職業健康安全管理系統驗證，涵蓋範疇包括從事研發、設計、原物料採購、生產製造、廢棄物處置及運輸階段之所有工作者，其中員工佔比達100%。台灣廠區生產據點也100%通過TOSHMS台灣職業安全衛生管理系統驗證。此外，睿生為培養員工專業職能，每年舉辦環安衛管理系統內部稽核員之訓練，2024年共12名員工通過內部稽核員。公司依據ISO 45001管理系統之PDCA精神，透過定期執行危害鑑別與風險評估、不定期作業安全觀察與工作安全分析結果，發掘並消弭作業活動之潛在危害因子，以提升職場安全健康與確保工作者安全。

安全衛生環保委員會

睿生光電重視工作者的安全衛生議題，除保持與工作者的溝通管道暢通外，每季定期召開「安全衛生環保委員會」，由公司最高主管擔任主任委員、各權責單位及勞工代表共同參與，定期討論、研議職業安全衛生議題，及彙報環安衛關注議題之執行進度。

【安全衛生環保委員會】

台灣廠區	中國大陸廠區
勞工代表出席54人次 占應出席委員人數比例63%	勞工代表出席1人次 占應出席委員人數比例100%

【委員會關注議題】

名稱	開會頻率	參與人員	關注議題
職業安全衛生委員會	季	各權責部門主管及勞工代表	職業安全衛生法定議題、環安衛管理系統(ISO 14001、ISO 45001(含TOSHMS))管理審查相關議題。

健康安全議題溝通

睿生光電鼓勵員工主動參與環安衛改善活動，透過內部溝通系統反應作業面及環境面等隱患，並將其列為廠區環安衛績效正向加分項目，2024年共完成1件，結案率達100%。

【健康安全議題】

方案	目標	狀態
FPD實驗室安全管理	強化實驗室安全管理機制(制定OI、辦理訓練、實施自動檢查、環安衛巡檢)，工安事件0件	結案

4.4 安全守護

4.4.1 健康照護

睿生光電運用e化健康管理系統及職業健康專業照護，培養員工自主健康意識，同時每年規劃身心健康促進、健康檢查及教育訓練等活動，提升員工身心全方位健康管理，邁向員工工作與生活平衡之願景。

【睿生光電健康促進執行對策】



睿生光電以ISO 45001及TOSHMS管理系統為基礎，對各項可能造成職業病之風險，進行全面危害鑑別，透過危害特性進行風險評估，並依據危害事件嚴重度、發生頻率及事故機率，區分風險等級，最後依風險內容制定管控措施，內容包含職前及在職教育訓練、作業觀察、作業環境監測 / 測定、健康檢查及執行危害預防控制等，以降低作業風險。睿生台灣廠區員工可利用集團H2U健康銀行雲端網路平台與APP版系統進行健康管理，透過IoT整合生活紀錄、健檢報告及健康風險評估等個人化健康資訊，搭配即時健康知識與個人化的自主管理建議，提供更即時便利及綜觀性的自我健康管理。睿生光電遵循個人資料保護法，執行健康管理作業所蒐集、處理或利用之個人健康資料，皆由員工簽署授權使用同意書。

睿生光電為預防職業病發生及重大疾病發生，每年定期舉辦健康檢查、異常諮詢服務及健康指導，落實員工健康管理。2024年未有因工作造成職業病之個案，職業疾病發生率(occupational disease rate, ODR)為0。睿生廠區內工作之全體工作者(包含員工及非員工)若有健康照護或哺乳需求時，皆可使用廠區內健康設施及服務。

4.4 安全守護

2024年台灣廠區職業疾病相關及健康關懷作為及成果：

作為	說明	成果
一般健檢	為照護同仁健康與預防重大疾病發生，每年定期舉辦員工健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 健檢項目增加甲狀腺相關篩檢 可接受一般健檢共323人；實際接受一般健檢共323人，參與率達100%
健康增值服務	健檢期間提供癌症篩檢服務，及異常諮詢與健康指導	<ul style="list-style-type: none"> 提供7項癌症篩檢服務，篩檢達376人次
專業人員駐廠服務	提供異常諮詢與健康指導	<ul style="list-style-type: none"> 醫生駐場服務：駐廠醫師1位，共駐廠12場次，服務總時數36小時 勞工健康服務護理人員：1位
腦心血管疾病管理	依循《職業安全衛生法-異常工作負荷促發疾病預防指引》，針對職業促發腦心血管疾病風險等級達2分(含)以上占高危險群(輪班、夜間工作、長時間工作者)者，進行健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 管理人數：共75人，2人為高危險群(輪班、夜間工作、長時間工作者)，已完成健康管理
職業性肌肉骨骼疾病預防	進行肌肉骨骼症狀風險評估，確認有疑似症狀之危害者，提供健康衛教及適性配工	<ul style="list-style-type: none"> 問卷調查：共315人 有疑似症狀者：共3人，皆已提供健康衛教改善不適症狀
母性健康保護	對通報妊娠與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級	<ul style="list-style-type: none"> 通報人數：共2人，管理率達100%。
樂齡員工照護	針對中高齡和高齡勞工進行危害辨識、風險評估及工作內容工作適性評估，確保樂齡員工工作內容適宜	<ul style="list-style-type: none"> 適性評估：共121人，其中17位員工評估結果為弱等級，持續安排醫師諮詢並以健康促進協助 無員工需進行工作內容調整

【員工健康檢查統計】

廠區	健檢總人數			健檢異常人數							
	應健檢	實際健檢	參與率	輕級		中級		重級		護理師追蹤	醫師諮詢
				應追蹤	已完成	應追蹤	已完成	應追蹤	已完成		
台灣	320	320	100%	167	167	71	71	20	20	0	0
中國大陸	3	3	100%	3	3	0	0	0	0	0	0
總計	323	323	100%	170	170	71	71	20	20	0	0

註：年度健檢最低限度依照法規規定辦理，若達法規年限未檢，由單位主管督促員工檢查並留存通知紀錄。中國大陸並未有一般員工年度健檢法規。

4.4 安全守護

【癌症篩檢】

實施項目	法規狀態		台灣	派駐/主管	寧波	總計(人數)
	台灣	中國大陸				
子宮頸癌_子宮頸抹片	法規鼓勵	優於法規	8	1	NA	9
乳癌_乳房超音波/乳房攝影	法規鼓勵	優於法規	13	0	NA	13
大腸癌_糞便潛血檢查	法規鼓勵	優於法規	302	10	NA	312
甲狀腺超音波	優於法規	優於法規	6	0	NA	6
腹部異常_腹部超音波	優於法規	優於法規	14	10	NA	24
癌症腫瘤標記篩檢 ^註	優於法規	優於法規	0	12	NA	12
合計			343	33	NA	376

註：癌症篩檢項目依廠區規劃個別辦理，或與健康檢查時一併辦理，癌症腫瘤標記篩檢包含AFP胎兒蛋白(肝癌)/CEA(肺癌)/PSA(前列腺癌)/CA-199(胰臟癌)...等項目，但不限於上述，依廠區規畫項目辦理，參與人次併以項目總合計算。

註：NA表示未規劃於2024年度檢查項目。

台灣廠區（員工癌症篩檢活動）



4.4 安全守護

心理健康關懷

睿生光電參照集團疾病預防三段五級概念建立心理健康管理制度。

管理制度	說明	2023年管理成效
初段預防	透過身心健康講座及活動達到心理健康基礎知能及身心調適	心理健康活動場次:2場 參與人次:26人次 活動滿意度·滿意以上達100%
次段預防	透過身心健康問卷了解員工心理壓力狀態·篩檢中高度心理健康風險個案·並提供心理健康專業人員及特約生命諮詢專線提供諮詢協助	年度身心健康問卷:315人·員工年度心理健康關懷率100% 中風險人員個案:11人·已提供完成諮詢與健康管理。 無高風險人員個案
三段預防	為關懷追蹤、發現及協助心理健康高風險或疾病個案	無高風險或疾病個案

此外·睿生2024設定兩項健康管理指標·兩項指標均達標·將持續研擬增訂其他構面之管理指標·以強化員工健康管理。

健康管理指標		台灣	寧波
項目	目標值		
員工年度心理健康關懷率註1	95%	100%	100%
員工年度自主健康檢查照護率註23	80%	100%	100%

註1：心理健康關懷率=完成年度身心健康問卷人數/執行身心健康問卷期間之全體員工數。

註2：自主健康檢查照護率=完成年度自主健康檢查人數/公司具年度健康檢查資格員工數；其中自主健康檢查指非法令規定執行年度健康檢查(如中國大陸年度體檢、台灣非法規年限執行的年度體檢)。

註3：寧波員工年度自主健康檢查配合群輝年度自主健康檢查時程。

健康促進

睿生光電為營造健康工作環境·透過舉辦各類型健康促進活動·提高員工身心健康管理意識·2024年全共辦理5場健康促進活動·約114人次參與·總滿意度：滿意以上達100%。

【2024健康促進活動類別統計人數】

活動	人數
體適能檢測	52
當情緒來襲-我可以怎麼辦暨EAP宣導會	10
正念舒壓療癒之旅做生命的貴人	16
捐血2場	15
子宮頸抹片、乳房X光攝影、乳房超音波	21

4.4 安全守護

4.4.2 職業安全管理

睿生光電追求零災害及零職業病願景，確保工作環境符合安全標準及人員於工作過程中不會受到傷害或損害，致力建構安全健康職場承諾與接軌聯合國永續發展目標。

職業安全風險管理

睿生光電為有效預防職業災害的發生，制定危害鑑別、機會和風險評估程序，對各項可能造成人員傷害或事故的例行或非例行性活動，每年各部門定期重新審查部門內之作業、服務、活動，進行全面危害鑑別及風險評估查核作業，並適當修正環安衛鑑別評估表。針對意外事故、新材料/化學品或機台之使用、作業環境條件改變(新訂法規、組織異動與本廠各項活動有關)等情形時，應於發生前或發生後進行評估，並依據危害事件嚴重度、發生頻率及事故機率，區分風險等級，據此制訂風險分級管控措施進行風險管理。



2024年睿生光電透過危害鑑別及風險評估，評估出前三大健康及安全危害風險，並透過工程控制措施及行政配套管理，將風險等級降至可控範圍。

【三大健康及安全危害類型】

健康危害		安全危害	
類型	占比	類型	占比
促發肌肉骨骼疾病	20%	被夾、被捲	39%
工作相關負荷	22%	被刺、割、擦傷	15%
長期化學物質暴露	15%	感電	7%

4.4 安全守護

作業安全管理

睿生光電為降低作業環境安全風險，針對製程、化學品、機台及區域配置等導入管理流程，依據「環安衛變更管理作業程序」進行全面評估，藉此鑑別出對於安全、衛生及環境之不可接受及重大衝擊的風險，並依據評估結果制定改善管控措施及教育訓練，以避免因變更而造成的危害。

管理項目	管理做法
化學品管理	<ul style="list-style-type: none"> 睿生光電請購化學品時，環安人員會進行源頭管制，確認預計導入化學品成分中是否含有公司自主禁限用物質(如IARC 1&2A物質)、或主管機關管制之項目，以利後續相關職安衛管理事項的執行。
機台管理	<ul style="list-style-type: none"> 睿生光電廠區設備機台，於設計評估、入廠安裝及設備運作前，皆須依照廠區設備安全採購規範及廠區設備安全防護裝置變更(Interlock bypass)管制作業規範等要求進行，以避免設備機台運作造成人員受傷或財產損失風險。
承攬商管理	<ul style="list-style-type: none"> 依法令及睿生光電之承攬商管理規範要求： <ol style="list-style-type: none"> 進廠施作前，承攬商需完成加入廠區協議組織的流程，說明承攬商管理作業相關事宜。 進廠施作時， <ol style="list-style-type: none"> 承攬商持每日施工單入廠，由各廠哨所警衛及承攬商門禁系統進行施工資訊比對，確認無誤後，才能入廠施作。 施作高風險作業時，應完成安全查驗，才能作業。 完工離廠，承攬商將每日施工單繳回，確實辦理出廠，以避免人員滯留而衍生之風險。

職業安全衛生教育訓練

睿生光電為培養員工的安全衛生觀念及強化職務上的危害認知意識，按部門及職務性質分別辦理同仁應瞭解的一般安全衛生通識、專業知識技能訓練及緊急應變訓練等課程，並於課後進行測驗或實地演練，確認訓練的符合性及有效性，期望透過多元且全方位的課程，確保同仁在日常工作與面臨緊急狀況時皆安全無虞。2024年職業安全衛生教育訓練共辦理71場，受訓人員共3,163人次。除培養員工安全意識外，為確保營運與生產穩健，配置完善廠房安全監控系統及每日編制訓練精良的緊急應變小組(ERT)與人員，守護廠區安全。2024年舉行超過14場次應變演練及投入逾951人次ERT人力參與應變準備。

【員工年度職安衛訓練】

年度訓練	台灣	寧波	總計
訓練場數	69	2	71
參與人次	3,159	4	3,163
總時數(hr)	4,404	12	4,416

4.4 安全守護

意外事故管理

睿生光電透過「事故通報及調查作業規範」進行意外事故管理，並將事故分級為重大事件、一般事件、輕微事件及虛驚事件，2024年共發生0件意外事故，1件虛驚事件。

職業災害管理

睿生光電2024年失能傷害頻率(FR)與失能傷害嚴重率(SR)皆為0，從公司成立至今連續64個月達成零職災目標，其中失能傷害頻率遠低於職安署公布前三年「電腦、電子產品及光學製品製造業」的0.8，無違反職業安全衛生法裁罰罰鍰之情事。

註：數據範疇為2024年及所有員工（含約聘人員）。

註1：FR為每百萬工時發生失能的次數=失能傷害次數x百萬工時/總經歷工時；小數點以下兩位無條件捨去。

註2：SR為每百萬工時發生失能傷害損失的日數=失能傷害累計天數 x 百萬工時/總經歷工時；小數點以下無條件捨去。

註3：IR為每二十萬工時發生事故的次數=(損工次數+限工事故次數) x 二十萬工時/總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註4：LDR為每二十萬工時發生失能傷害損失的日數=失能傷害累計天數 x 二十萬工時/總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註5：職業災害年千人率為每千人勞工中，一年發生之死傷數=(損工人數+限工事故人數) x 千人/總人數。

【員工職業災害統計】

項目		2024		
		台灣廠區	寧波廠區	全公司
失能傷害頻率(FR ^{註1})	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
失能傷害嚴重率(SR ^{註2})	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
人員事故率(IR ^{註3})	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
損失天數比例(LDR ^{註4})	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
職業災害年千人率 ^{註5}	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
實際工作時數		625,582	10,560	625,582
工作者人(次)數		71,365	1,320	72,685

4.4 安全守護

承攬商管理

睿生光電承攬商均應遵守《承攬商管理作業規範》，人員於進場施工前，需加入廠區協議組織的流程，完成承攬商安全衛生教育訓練及作業場所危害告知。並透過承攬商網站進行施工申請、施工資訊查驗、離場人員施工單繳回之管理，以確保作業環境及施工人員之安全保護。

針對高風險作業，將協同承攬商完成作業危害辨識、風險評估及建置緊急應變計畫，以將異常事件機率降至最低。2024年，睿生光電承攬商失能傷害頻率(FR)、傷害率(IR)及損工日數率(LDR)為0，且無承攬商工安死亡事件發生。

【承攬商^{註1} 職業災害統計】

項目	2024	
	台灣廠區	寧波廠區
失能傷害件數	0	0
事故率(FR ^{註2})	0	0
傷害率(IR ^{註3})	0	0
損失日數率(LDR ^{註4})	0	0
死亡率 ^{註5}	0	0
承攬商入廠人數	551	0
承攬商總工時	4,408	0

註：損失日數以日曆天計之，不含受傷當日和復工日。

註1：承攬商係指與睿生光電有承攬合約並於群創光電管理區域進行作業之人員，其包含勞務外包人力。

註2：FR為每百萬工時發生失能的次數=承攬商受傷件數x百萬工時/總承攬商施工工時；

小數點以下兩位無條件捨去。受傷件數包含工作傷害及廠內交通事故。

註3：IR為每二十萬工時發生事故的次數=(損工次數+限工事故次數)x二十萬工時/總經歷工時；

小數點以下兩位四捨五入。

註4：LDR為每二十萬工時發生失能傷害損失的日數=失能傷害累計天數x二十萬工時/總經歷工時；

小數點以下兩位四捨五入。

註5：死亡率為每二十萬工時發生死亡的件數=承攬商死亡件數x二十萬工時/總承攬商施工工時。



和諧職場
社會共好

4.5 共好社會

睿生光電深信企業要永續經營，也要能與社會共利共榮，為善盡企業社會責任、發揮企業對環境及人群的正向價值，2024年，睿生人仍持續以身作則，帶著家人們一起響應環境教育活動，睿生將環境永續理念形塑於企業文化中，鼓勵員工從生活中身體力行，展現環境保育行動力。

在環境教育方面，讓永續不是口號而是身體力行，帶著我們的下一代從小開始學習環境教育，帶給下一代永續的未來。

在社會公益方面，延續2023年「早期肺癌篩檢 - X光偏遠鄉鎮普篩檢巡迴車計畫」再次攜手國立成功大學醫院影像中心及臺南市府城胸腔疾病學會合作「早期肺癌免費X光篩檢巡迴車」參加臺南市政府、慈聯基金會與台灣武廟志工協會在北區和順里活動中心舉辦的「府城400臺南市街友尾牙祈福餐會」。四月份攜同醫盟實業開著數位X光巡迴醫療車到南投埔里正覺精舍參加全國僧伽健康檢查及義診活動。

睿生光電持續將核心產品與技術搭配行動X光車，推廣肺癌早期篩檢，繼續為促進民眾健康貢獻

【2024環境教育活動】

活動	說明	人數	活動照片
觸口自然教育中心環教活動	同仁與眷屬跟著國家森林志工認識樹木銀行生態與環境，介紹、認識種子各式各樣的傳播方式，並DIY將瓊崖海棠種子進行加工，打造出能發出老鷹叫聲的「鳥笛」。	37	  
布袋好美保安林堆砂籬暨淨灘活動	同仁與眷屬至布袋美好林堆砂籬及淨灘，和自然環境的接觸，增進親子間互動與展現對海洋保育與環境保護之重視。	38	  

05

綠色轉型 環境共榮

5.1 綠色製造	80
5.2 氣候變遷管理	82
5.3 自然資源管理	87
5.4 污染防治	90
5.5 綠色循環	91



綠色轉型
環境共榮

本章節重大性議題管理方針

重大性議題	2024策略方向	2024執行成效	2025目標要項	中長期發展承諾
溫室氣體排放	<p>睿生光電以2021年為基準年，2024持續進行ISO14064:2018溫室氣體盤查，並通過第三方機構查證，取得查證聲明書。目前無具體減量執行成效。</p>	<p>• 睿生光電以2021年為基準年，2024持續進行ISO14064:2018溫室氣體盤查，並通過第三方機構查證，取得查證聲明書。目前無具體減量執行成效。</p>	<p>• 睿生光電以2021年為基準年，2024持續進行ISO14064:2018溫室氣體盤查，並通過第三方機構查證，取得查證聲明書。目前無具體減量執行成效。</p>	<p>• 評估推行溫室氣體排碳減量25%(範疇1及2)方案</p>
能源管理	<p>• 睿生光電廠區為承租廠房及辦公室，持續配合宣導隨手關閉不使用之電源(如隨手關燈)，以及遵守會議室、辦公區之空調溫控設定26度節約電源、辦公室日光燈管更換為LED省電燈管等措施，以降低單位面積之用電量。</p>	<p>• 睿生光電廠區為承租廠房及辦公室，持續配合宣導隨手關閉不使用之電源(如隨手關燈)，以及遵守會議室、辦公區之空調溫控設定26度節約電源、辦公室日光燈管更換為LED省電燈管等措施，以降低單位面積之用電量。</p>	<p>• 配合公司規劃、主管機關要求與利害關係者關切，導入推行ISO 50001系統</p>	<p>• 配合公司規劃、主管機關要求與利害關係者關切，導入推行ISO 50001系統，以實施節能減碳措施規劃。</p>
廢棄物與循環經濟	<p>• 製程循環經濟運作，展現睿生為地球環境保護，持續盡心盡力。</p>	<p>• 整合上下游產業鏈夥伴，推動包材循環再利用，整體包材回收率約12.6%。</p>	<p>• 持續推展製程循環經濟運作</p>	<p>• 持續推展製程循環經濟運作</p>

5.1 綠色製造

近年來，環境議題受到了極大的關注，綠色製造已成為主流趨勢。睿生光電以集團永續發展策略為基礎，透過數位化和系統化的方式，持續深化綠色管理，致力於節水、節電、減碳、減廢等相關議題，不斷提升氣候變遷管理、水資源管理、汙染防制、廢棄物管理以及生物多樣性管理等方面的能力，與環境共榮。

5.1.1 管理系統

睿生光電追求環境、社會及經濟面向的均衡發展，自2020年起100%廠區通過ISO 14001及ISO 14064-1認證，致力於降低各項因生產製造活動產生之環境衝擊。此外，睿生光電透過每年參與集團永續發展委員會進行跨組織合作檢討交流；同時，每季於安全衛生環保委員會追蹤和研擬各項專案，2024年ISO 14001環境管理系統提案，結案率100%。未來，睿生光電將持續精進於環境永續，將永續DNA深植於企業文化中。

【環保安全健康政策】

- 遵守政府環保安全衛生法令，並致力符合國際環保公約及安全衛生規範。
- 對應全球氣候變遷、國際環保趨勢及滿足客戶要求，致力推動「綠色願景」，強化綠色產品設計、製造及運送，協同價值鏈夥伴，落實資源節流、節能低碳、減排、減廢、循環經濟與綠化及兼顧生物多樣性，降低產品及製程對環境的衝擊。
- 深植企業風險管理的文化，發展及推動風險管理的整合架構。
- 以零災害、零污染、零職業病為目標，實施危害、環境衝擊鑑別與風險評估，預防工作危害，降低健康影響與環境污染，以有效減少員工、客戶、承攬商、供應商及利害關係者風險，共同提升價值鏈之環境安全衛生績效。
- 善盡人人工安義務，養成安全文化，貫徹工安紀律。
- 推行健康促進活動，以增進同仁身心平衡發展。
- 提供教育訓練及溝通管道，提高員工對環保安全衛生之認知，鼓勵全員參與並落實環保安全衛生工作。
- 精實緊急應變準備，發展營運持續計畫，鑑別風險與機會，降低營運衝擊。



綠色轉型
環境共榮

5.1 綠色製造

5.1.2 環境會計

睿生光電依據環保署環境會計指引，整合內部請購機制及會計系統，編訂獨立「環境會計」科目，藉以辨識及管理公司在環境議題的支出。睿生光2024年持續推動多項環境管理系統及污染防治，並持續投入資源回收再利用，總計環保支出合計約18.8萬元(NTD)

【2024年環保支出】

類別	項目	金額(NTD)
企業營運成本	污染防治費用	46,000
	全球性環境保護費用	0
	資源回收再利用費用	0
管理活動成本	環境教育訓練費用/證照規費/環境監測費用/活動費用/環境管理系統費用	142,000
研究開發成本	管末處理研究費/製程污染減量研究費/行銷污染減量研究費	0
上下游關係成本	綠色採購費用/產品再回收費用/包裝材回收費用/客戶其他環保要求費用	0
社會活動成本	敦親睦鄰公關費用/企業宣傳費用/其他社會活動費	0
損失及補償成本	污染清除回復費用/污染賠償訴訟費用/其他損失及補償費	0
總支出		188,000

註：首次揭露僅統計台灣廠區數據

環保法令遵循

睿生光電生產廠區包含台灣台南及大陸寧波兩個營運據點，為確保公司的生產製造等營運活動，完全符合國內與大陸政府相關環境法規，同時遵循RBA環保相關標準，環安單位持續進行各項國內、國際法規與國際標準之鑑別。睿生光電2024年營運期間，未因環保法規違規事件遭裁罰，我們將持續精進努力，確保公司於環境管理和永續發展上優異的表現。

5.2 氣候變遷管理

5.2.1 氣候調適 - 氣候相關財務揭露(TCFD)

氣候變遷的影響促成企業面臨淨零轉型的挑戰，睿生光電響應國際永續準則委員會(International Sustainability Standards Board, ISSB)於2023年所發布之永續資訊揭露架框準則，率先以第S2號「氣候相關揭露」為重點，依循《氣候相關財務揭露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)》2017年建議指引的「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大架框，協助決策者與投資人等相關利害關係者有效聚焦相關議題。

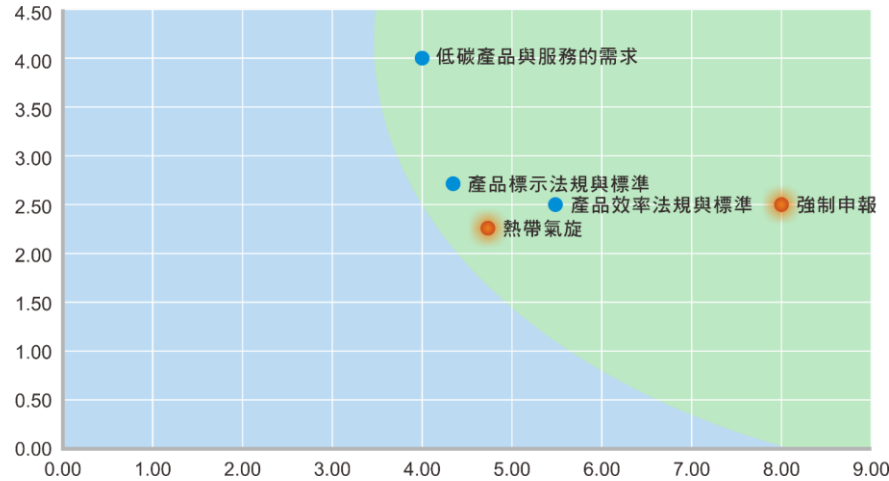
<p>治理</p>	<p>董事會督導</p> <ul style="list-style-type: none"> 睿生永續發展小組定期每年向董事會呈報各項成果和願景目標，同時檢視氣候相關風險與機會；若需決議氣候相關重大決策則透過每季安全衛生環保委員會進行因應方案研擬。 <p>管理階層權責</p> <ul style="list-style-type: none"> 安全衛生環保委員會為睿生光電推動氣候變遷應對之主要組織，積極探詢各項減碳可能性。
<p>策略</p>	<p>鑑別風險機會</p> <ul style="list-style-type: none"> 參照TCFD框架，透過跨部門討論，以短、中、長期發生之時間點進行重大性鑑別，鑑別其潛在轉型及實體之風險與機會。 <p>重大衝擊影響</p> <ul style="list-style-type: none"> 以重大轉型及實體之風險與機會，評估對財務衝擊面向之影響。 <p>衝突影響模擬</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過歷史性及前瞻性的考量，率先就重大實體風險，以不同情境進行模擬。
<p>風險管理</p>	<p>風險機會鑑別流程</p> <ul style="list-style-type: none"> 整合國內外市場趨勢、研究文獻、評比指標和產業報告等資訊，依循建議框架，以四大轉型風險(政策和法規、技術、市場、名譽)、兩大實體風險(立即性、長期性)及五大機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)，歸納出58項潛在風險與機會。 定期邀集各相關單位主管針對重大衝擊共同檢視評估，考量整體價值鏈於短中長期不同時間與空間尺度下之動態變化，將「發生機率」與「衝擊程度」進行量化，同時將「資產與負債」以及「資本與融資」的「收入」與「支出」，轉化成營收、直接成本、間接成本、資本支出、資本獲得、資產價值、保費與負債等八大面向，透過二維矩陣方式鑑別重大轉型及實體之風險與機會。 <p>衝突影響模擬過程</p> <ul style="list-style-type: none"> 將公司內部及氣候相關外部數據進行推估，並結合IPCC評估報告所提出之「共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP) 」與「代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathway, RCP) 」對應實體風險，進行衝突影響模擬，並全面檢視模擬結果。 <p>企業風險管理整合</p> <ul style="list-style-type: none"> 於《風險管理政策與程序》納入氣候變遷，並以董事會為最高管理層級。 建構資訊管理平台，發展扭動「數位治理」。
<p>目標與指標</p>	<p>策略與承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> 氣候績效指標納入薪酬政策 綠色供應鏈管理 <p>氣候行動</p> <ul style="list-style-type: none"> 配合集團淨零策略，以2030年溫室氣體Scope1+Scope2 挑戰絕對減量25%、再生能源占比20%(RE20)為整體方向。 <p>碳盤查</p> <ul style="list-style-type: none"> 以ISO 14064-1：2018進行溫室氣體盤查，並完成外部查證。

5.2 氣候變遷管理

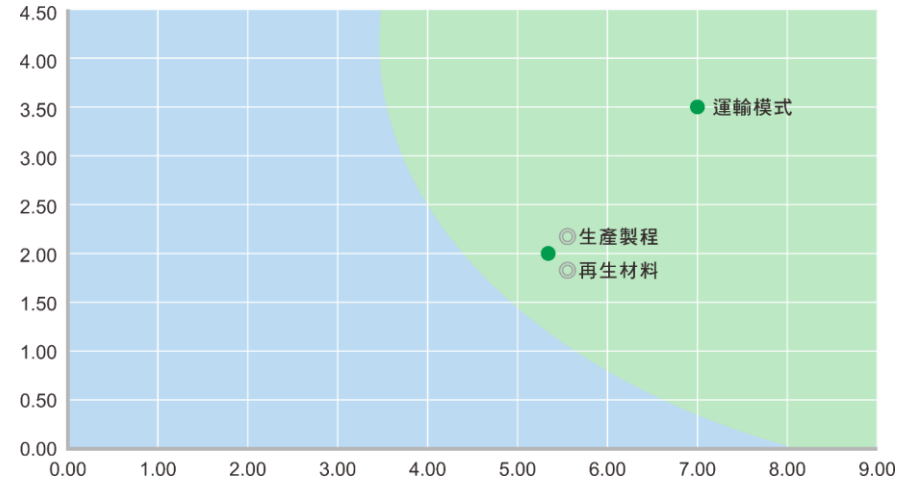
1. 氣候衝擊鑑別與評估

氣候衝擊對企業造成直接和間接影響十分廣泛，議題內容繁雜，時間空間尺度不一且具動態變化特性，難以單獨量化找出財務衝擊影響。睿生光電邀集相關單位主管每年進行重大評估，討論成果如圖表所示，未來提升頻率每半年檢視一次。

【氣候變遷風險矩陣圖】



【氣候變遷機會矩陣圖】



【重大氣候變遷風險與機會-財務衝擊】

衝擊類別	重大衝擊項目	主要影響範疇	時間點	可能影響之財務構面						
				營收相關	成本相關	支出相關	資本相關	資產相關	保費相關	債務相關
風險-轉型(法規)	強制申報	上游	短期		○	○	○			
風險-實體(立即)	熱帶氣旋	上游/自身	短期		○					
機會	生產製程	上游	短期-中期		○					○
機會	再生材料	上游/自身	短期-長期		○					○
機會	運輸模式	上游/自身	短期-中期	○	○					

5.2 氣候變遷管理

2. 氣候衝擊情境分析

參照TCFD知識平台 (TCFD Knowledge Hub)，睿生光電根據鑑別結果，基於重大實體，參照2021年IPCC所發佈之第六次評估報告(AR6)，採用「代表性濃度路徑(Representative Concentration Pathway, RCP)」與「共享社會經濟途徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSP)」進行不同時間尺度的矩陣組合性模擬，同步利用外部資料庫數據，以最樂觀(Optimism, OPT)及最悲觀(Pessimistic, PES)，即最壞情況(Worst-Case)等多種情境展開分析與呈現。於國際圖層資源更新，進行模擬情境評估。

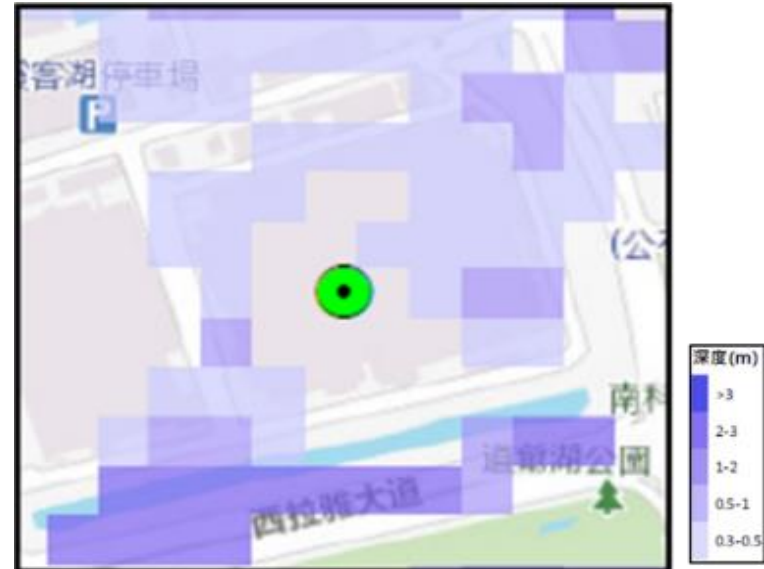
衝擊	實體
氣候路徑	SSP1-RCP2.6、SSP2-RCP4.5、SSP3-RCP7.0、SSP5-RCP8.5
未來推估	2021-2100 (短期、中期、中長期、長期)
評估邊界	台灣
討論範疇	立即
涵蓋對象	自身

針對氣候變遷實體衝擊，睿生光電以極端降雨做為「危害度(Hazard)」；其引發之淹水、山崩與土石流做為「脆弱度 (Vulnerability)」；據點位置做為「暴露度 (Exposure)」，區分為無風險、低風險、中風險及高風險四種等級，針對自身據點進行評估。分析結果顯示，時間和情景對於場址整體影響並不顯著，綜合風險皆屬於中等程度，主要受淹水災害所衝擊，將持續針對各因素分析進行深化，並作滾動式追蹤修正。

【情境模擬分析-實體風險等級】

發生時期	短期	中期	中長期	長期
SSP1-RCP2.6	中	中	中	中
SSP2-RCP4.5	中	中	中	中
SSP3-RCP7.0	中	中	中	中
SSP5-RCP8.5	中	中	中	中

【基期淹水潛勢】





綠色轉型
環境共榮

5.2 氣候變遷管理

5.2.2 溫室氣體管理

睿生光電持續每年依ISO 14064-1:2018進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證取得聲明書，以瞭解公司生產、製造與提供服務活動過程中，溫室氣體排放之特性，做為減碳目標設定之依據。此外，規劃透過相關監測、節能技術的應用，瞭解公司生產、製造與提供服務活動過程中用電特性，未來將可規劃耗設備提升能源效率節約能源，以減少溫室氣體碳排放量。睿生光電規劃以2021年溫室氣體盤查範疇一及範疇二排放量為基準，挑戰2030年排碳量絕對減量25%，作為溫室氣體減碳之中長期目標。

溫室氣體盤查

睿生光電使用ISO 14064-1:2018新版標準進行廠區溫室氣體盤查，除了直接溫室氣體排放與能源間接溫室氣體排放外，亦逐步完成上游運輸和配送、商務旅行、員工通勤、採購的貨物(燃料能源)等類別之間接溫室氣體盤查，以做為未來溫室氣體減量管理的基礎資料。

2024年度溫室氣體盤查結果，總排放量為4,504.2727噸CO₂e，範疇一(Category 1)為9.6866公噸CO₂e，佔0.21%；範疇二(Category 2)為3,506.1486公噸CO₂e，來源為輸入能源的間接溫室氣體排放，佔77.84%；範疇三(Category 3~4)為988.4375公噸CO₂e，佔21.95%。詳細範疇一(Category1)、範疇二(Category2)及範疇三各類別(Category 3~6)排放量如下表所示：

項目	類別	排放量 (公噸CO ₂ e)	占比(%)	【2024溫室氣體排放占比】		
Category1.直接溫室氣體排放		9.6866	0.21	單位：tCO ₂ e	排放量	占比
Category2.輸入能源的間接溫室氣體排放		3506.1486	77.84	Scope1	9.6866	0.21
Category3. 運輸產生之間接溫室氣體排放	由貨物上游運輸與分配產生之排放	0.8160	0.02	Scope2	3,506.1486	77.84
	員工通勤及業務旅運	265.6821	5.90	Scope3	988.4375	21.95
	加總排放量	266.7694	5.92	總計	4,504.2727	100
Category4. 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	由採購的貨物產生之排放(燃料與能源)	719.7220	15.98			
	營運過程產生之廢棄物	2.2174	0.05			
	加總排放量	721.9394	16.03			
總量		4504.2727	100			

5.2 氣候變遷管理

5.2.3 能源管理

根據TCFD框架的評估結果，睿生光電實施「轉型策略」，透過技術和管理手段來減少財務衝擊。根據2024年的溫室氣體盤查結果顯示，能源間接排放佔總排放量77.84%，是最主要的二氧化碳排放來源。故未來規劃評估導入ISO 50001能源管理系統，以瞭解公司內重大用電設備，提升能源效率，達成節能減碳目標。我們期待透過具體行動的能源轉型，減緩能源危機，與國際趨勢接軌。

能資源使用

睿生光電能資源使用以電力為主，未使用天然氣、柴油等其他能資源，2024年用電量為7.396GW，比較2023年用電量7.409GW減少0.2%，主要原因為廠房承租用電量均攤、設備用電量及用電係數調整，致整體用電量減少。

5.3 自然資源管理

近年來，永續發展已成為全球最為重視的議題之一。除了關注氣候變遷的減緩和調適外，人們對自然資源的價值也越來越重視。富達國際指出，氣候變遷與生物多樣性有著密切的關係，氣候變遷是導致生物多樣性流失的原因之一。要實現淨零排放，就必須保護自然資源，同時應對氣候變遷，以減緩對生物多樣性的威脅。睿生光電與母公司群創光電共同關注自然資源保護，承諾保護生物多樣性及無毀林之決心。

5.3.1 生物多樣性

WEF發布之《2024年全球風險報告》，未來10年的前十大風險，「生物多樣性流失及生態系統失衡」與「自然資源危機」已躍升至第三和第四名次，顯現生物議題重要性不容忽視。睿生光電即依循群創集團所制定之《生物多樣性暨零毀林政策》，配合條文準則，宣示善待保護自然資源之態度。

生物多樣性暨零毀林政策

群創集團所制定之「生物多樣性暨零毀林政策」適用於子公司及各廠區。睿生光電亦鼓勵一階、非一階供應商及所有與公司往來營運、業務關係之價值鏈夥伴遵守此政策。

【生物多樣性暨零毀林政策承諾與準則】

1. 響應與維護生物多樣性、零毀林、原住民族權利相關的全球自然目標及倡議。
2. 在新增或變更建設項目時，避免在受保護、顯著衝擊或高價值的生物多樣性及林業物種區域發展營運據點，並配合國際及當地法規要求。
3. 當制定生物多樣性行動計劃時，應採取緩解層次結構 (Mitigation Hierarchy)，考量避免、最小化、恢復及抵銷等四步驟，盡可能實踐 NNL 及 NPI 的目標。
4. 支持循環經濟為概念設計產品或包裝，予以減少依賴生態系服務，終結毀林活動，降低自然資本喪失。
5. 秉持以自然為本的解決方案(Nature-based Solutions)為精神，促進零毀林的監測及生物多樣性的盤點，以利建立風險評估與行動基線。
6. 落實負責任採購，優先選擇重視永續議題的供應商，嚴禁與非法伐林或迫害生態之供應商合作。
7. 要求價值鏈夥伴遵守同一準則，並尋找與外部夥伴合作的機會，共同維護生物多樣性，期許透過植林進行補償，與自然和諧共存。



5.3 自然資源管理

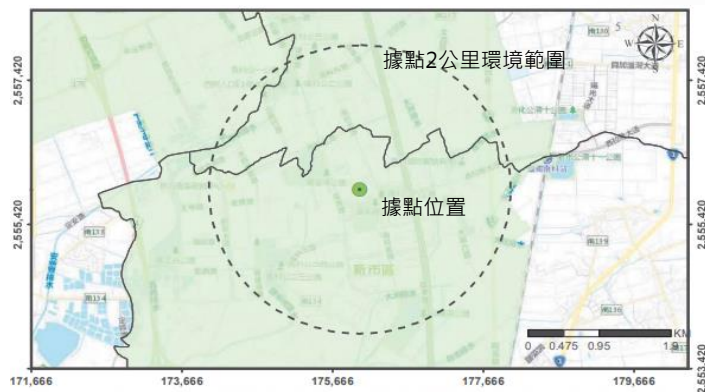
生物風險評估

睿生光電參照自然相關財務揭露工作小組(Task Force on Nature-related Financial Disclosures · TNFD) 於2023年所發佈之建議指引 V1.0，檢視對比自身台灣廠區營運據點週邊2km與台灣及國際相關保護區有否關聯所在。結果顯示，場址於7項法規相關分析圖資當中，皆未有任何交集，僅與部分非法規性保育軸帶有所重疊。未來將針對其他營運據點及整體價值鏈做更進一步分析，依不同級距盤點生態敏感區，適時完善TNFD架構內容。並於國際圖層資源更新，進行模擬情境評估，以落實更合理之因應和潛在補償作為。

【睿生光電地理資訊疊圖分析-1】

圖資分類	生物多樣性圖資	IUCN分類	是否坐落	圖例
法規範圍	[文化資產保存法]自然保留區	Ia-嚴格自然保留區	否	
	[國家公園法]國家公園	II-國家公園	否	
	[森林法]自然保護區	III-自然紀念物或現象	否	
	[濕地保育法]重要濕地	IV-棲地/物種管理區	否	
	[野生動物保護法]野生動物保護區		否	
	[野生動物保護法]野生動植物重要棲息環境		否	
非法規範圍	[海岸管理法]沿海保護區	V-地景/海景保護區	否	
	保育軸帶	-	是	
	關鍵生物多樣性熱區(KBA)	-	否	

【睿生光電地理資訊疊圖分析-2】



5.3 自然資源管理

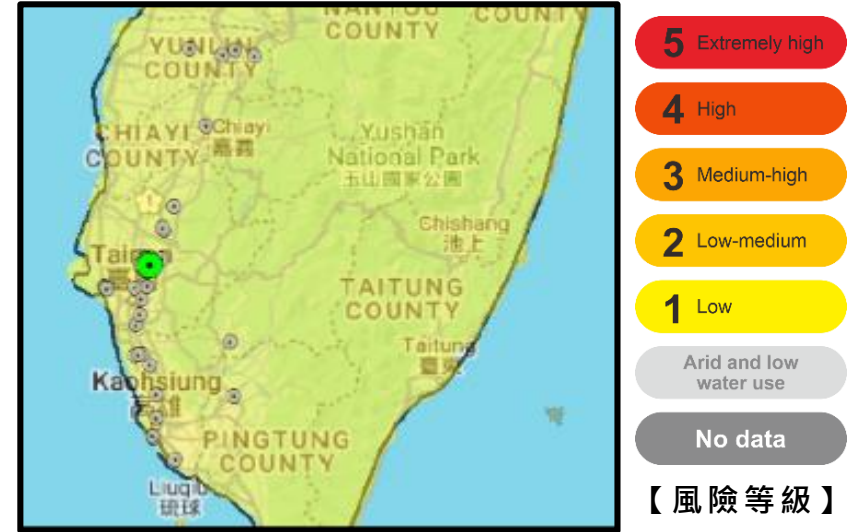
5.3.2 水資源管理

極端氣候對全球環境產生急遽變化，世界氣象組織(World Meteorological Organization, WMO)在其「全球水資源狀況報告(State of Global Water Resources)」中指出，氣候變遷所造成的水資源影響，包括頻繁的乾旱、極端的洪水、季節性降雨的不穩定性，以及快速的冰川融化等現象。睿生光電為因應全球氣候行動和營運區域所面臨的缺水危機，將持續提升水資源的價值。

水風險評估

睿生光電參考世界資源研究院(World Resources Institute, WRI)開發的水風險評估工具Aqueduct 4.0進行分析，以檢視自身據點之用水壓力、耗水程度等指標，並彙總成綜合分數。並於國際圖層資源更新，進行模擬情境評估。透過三種氣候變遷情境 (BAU、OPT、PES)，結合組合型路徑 (SSP3-RCP7.0、SSP1-RCP2.6、SSP5-RCP8.5)，於不同時間尺度下 (短期 [2015-2045]、中期 [2035-2065]、長期[2065-2085])，檢視水壓力指標之變化。結果顯示，未來情景和推測時間未有影響其水壓力，整體風險均處於低-中等級。

分析情境	2030	2050
BAU	低-中	低-中
OPT	低-中	低-中
PES	低-中	低-中



水資源取用與成效

睿生光電生產用水來源100%為自來水，2024年製程用水量約369m³，排水量為369m³。用水及排水量較2023年增加約61.8%，主要原因為蒸鍍製程產能增加，以及製程玻璃回收使用清洗用水，以致整體用水量增加。

5.4 污染防治

睿生光電透過工安、廠務與工廠等多方合作，預先評估營運過程可能對環境產生之衝擊風險與機會，在確保公司符合法規之虞，同時兼顧經濟利益與環境績效。睿生光電2024年營運期間，未因空污、廢(污)水、廢棄物等污染防治運作違反環保法規，導致環境污染，而受到處罰之情形。

5.4.1 水污染防治

睿生光電委託群創光電FAB2廠區廢水廠處理，依當地主管機關法規要求與環保許可內容運作，並定期進行申報與廢(污)水檢測，2024年廢(污)水排放符合法規標準。

【台灣及中國大陸水情分析】

項目	台灣地區	中國大陸地區
	台南	寧波
水源來源	台南園區：南化水庫、曾文水庫	寧海白溪水庫
放流口納管	科技部南部科學園區管理局(台南園區污水下水道系統)	寧波市北侖區岩東污水處理廠
排放/納管標準	南部科學園區台南園區暨高雄園區污水下水道容許標準暨收費標準	岩東污水處理廠污水納管標準
承受水體	鹽水溪、阿公店溪	東海
廢水排放量(m3/年)	369	0

睿生光電所有廠區廢水排放均符合當地納管或排放標準

5.4.2 空氣污染防治

睿生光電主要空氣污染物為揮發性有機化合物(VOCs)，已設置空氣污染防制設備進行污染物處理，並委託群創光電FAB2廠區廠務進行設備操作與維護保養，以維持污染防制設備有效運作。睿生光電依當地主管機關法規要求與環保許可內容運作，進行定期申報與空氣污染物檢測，2024年空氣污染物排放符合法規標準。

【空污排放量】

單位：公噸	2024
揮發性有機物 VOCs	0.11867



綠色轉型
環境共榮

5.5 綠色循環

因應氣候變遷的衝擊，建立高效率的「綠色循環」系統是企業氣候行動的途徑之一，睿生光電運用數位平台進行透明化管理，讓資源循環再使用與利用，追求成為低環境衝擊及高循環效率的綠色工廠。

5.5.1 廢棄物產出

睿生光電遵循營運據點當地主管機關環保相關法規，除每月進行廠內廢棄物貯存及產出情形申報，確保廠內廢棄物清理作業符合法規標準外，每年規劃辦理廢棄物廠商稽核，此稽核涵蓋廢棄物清除、處理及再利用廠商環安衛多個面向，包括進場管制、廢棄物貯存區管理、環保處理設備與污染防制設施的運轉情形、現場安衛作業安全管理，以及營運狀況等項目，以善盡廢棄物管理責任，稽核結果並將做為後續評估合作與否之參考依據。同時，針對新廠商的遴選，以廠商財務營運的穩定性、是否具備相關許可資格及歷年違規紀錄等作為評估標準，確保廢棄物處理商的品質，可符合法規標準。

睿生光電2024年廢棄物總量為17.859公噸，無有害事業廢棄物，一般事業廢棄物占比100%，其中資源回收再利用之廢棄物共11.202公噸，回收再利用率为62.72%，主要為塑膠、五金下腳料、紙類等回收再利用廢棄物及循環經濟運作。

【2024年廢棄物處理量註(公噸)】

項目	處理方式	廢棄物組成成分	處理量	
有害廢棄物	化學處理	銅製程廢棄物、廢酸洗液	0	
	物理處理	含汞之廢燈管/燈泡、廢光電零組件、金屬電路板廢料等	0	
	洗淨處理	有機溶劑廢液	0	
	掩埋	廢污泥	0	
	焚化處理	腐蝕性廢液、廢油、油墨廢料等	含能源回收	0
			不含能源回收	0
	熱處理	銅製程廢棄物	0	
	再利用	銅製程廢棄物、廢酸洗液、有機溶劑廢液等	0	
境外處理	含鋰電池、廢玻璃含液晶	0		
有害廢棄物處理總量			0.0	
有害廢棄物再利用率(%)			0%	
一般廢棄物	化學處理	廢離子交換樹脂	0	
	物理處理	廢塑膠、廢玻璃、廢潤滑油、五金廢料、集塵灰、無機污泥等	0.188	
	掩埋	廢離子交換樹脂、廢塑膠、有機/無機污泥、廢玻璃、集塵灰等	4.09	
	焚化處理	廢塑膠、廢布、一般垃圾、有機廢液、廢木材、廢油、廢紙等	含能源回收	0
			不含能源回收	2.379
	熱處理	無機/有機污泥、廢油等	0	
	穩定化處理	無機污泥	0	
	再利用	塑膠、玻璃、五金下腳料、廢資訊設備等、廢活性碳、循環經濟等	11.202	
自行處理	廢(污)水、廢液晶玻璃	0		
一般廢棄物處理總量			17.859	
一般廢棄物再利用率(%)			62.72%	
總廢棄物處理			17.859	
總廢棄物再利用率(%)			62.72%	

註：廢棄物處理量來源為廢棄物清運聯單申報資料及資源回收量彙整合計。

5.5 綠色循環

5.5.2 綠色物流

睿生光電為落實綠色物流精神，透過供應商、貨運代理之低碳運輸管理，並平行展開至客戶端，同時以產品包裝改善提升裝載率，藉此節省包材浪費也可以提高出貨效率。

因產品特性與效益，睿生光電有28.2%為陸地運輸，睿生光電全面採用環保運輸物流車，將溫室氣體減量作為實際落實於供應鏈管理中，透過政策引導供應商兼顧運送品質與環境保護之規定，鼓勵供應商配合環保法規，汰換10年以上老舊車輛，以減少碳排放與空污問題，並優先指定使用具檢驗證明之環保車輛，攜手供應商一同肩負責任。此外，空運出口的比例佔63.7%，為有效降低運輸過程之碳排放，睿生持續以空轉海、包裝改善、出貨裝載量等策略著手，以期能降低出貨過程的碳排放量。同時，亦評估使用永續航空燃料(SAF，每趟次約可減少30%二氧化碳)，及可配合之低碳航空飛行的貨運代理，並以落地目的地鄰近空港加卡車之複合式運輸，達成運輸費用降低與物流減碳的雙重效益。

為追求「零廢棄」的理念，睿生光電整合上下游產業鏈夥伴，針對Tray、緩衝材、inner box與紙箱推動包材循環再利用，除了能降低營運成本外，亦可減少對環境的衝擊，2024年整體包材回收率約12.6%。

【2024年包裝材回收率】

Tray	緩衝材	inner box	紙箱
18.4%	9.25%	100%	10.4%

5.5 綠色循環

【2024年環境物質流】

輸入					
主要原物料	單位:公噸	能源使用量 ^註	單位: GJ	用水量	單位:公噸
玻璃	49.69	外購電力	7.396	自來水*	369
丙酮	0.009				
IC	0.023				
輸出					
空污排放	單位:公噸	廢水排放	單位:公噸	廢棄物清理	單位:公噸
揮發性有機物 ^註	0.11867	廢水量	369	有害事業廢棄物	0
		化學需氧量*	0.41	一般事業廢棄物	17.859
		生化需氧量*	0.043		
		懸浮固體物*	0.0024		
				溫室氣體排放	單位:公噸 (二氧化碳當量)
				範疇一	9.6866
				範疇二	3506.1486

- 註：1.溫室氣體：台灣廠區引用111經濟部能源局能源統計手冊之轉換係數，電力熱值860kcal/度計算。
 2.空氣污染物檢測：揮發性有機物(VOCs)以實際檢測結果換算排放量。
 3.廢(污)水排放檢測：化學需氧量、生化需氧量及懸浮固體物為實際檢測結果。
 4.數據範疇主要為台灣廠區

5.5 綠色循環

5.5.3 綠色產品

產品合規

睿生光電致力於精進設計及生產高品質的醫療產品，以創造美好的健康生活品質及友善環境。為確保產品符合法規及客戶要求，睿生光電設定相關管理流程，執行RoHS及REACH等相關法規之要求：

- 1.關注法規：蒐集並鑑別法規資訊，據此制定「睿生限用物質規範」以作為產品管理、材料驗證之標準。透過定期法規鑑別機制以掌握管理趨勢，確保產品持續符合最新法規要求。
- 2.供應商管理：除了品質管理體系的有效性查核，睿生於新供應商導入階段即提供限用物質規範予新供應商，作為後續合作之必要滿足前提。此外，睿生透過「廠商承諾書」與採購訂單多次宣達材料、零部件須滿足RoHS、REACH及其他適用環境法規之要求，期望與供應鏈攜手合作以降低公司營運對自然環境與人類的危害衝擊。
- 3.設計管制：於產品設計階段執行材料、零部件危害物質符合性驗證，查核材料第三方測試報告與全物質宣告，確保使用材料符合相關法規要求。另於設計變更與產品量產設立查核節點，確保危害物質的有效管控。

2024禁/限用化學物質管控

睿生光電依循國際環保法規、產業規範及客戶之有害物質禁/限用要求，訂定《限用物質規範》，作為對供應鏈的禁/限用化學物質管理標準，嚴格把關所有產品、零部件及材料，以符合國際與客戶對產品危害物質HS(Hazardous Substance)的管理趨勢。

至2024年止，睿生光電管制限用的物質總計48項，並依循最新版RoHS排除條款、REACH高關注物質242項進行產品危害物質管理與宣告。



06

附錄

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards) 索引表	96
6.2 永續會計原則委員會(SASB)索引表	103
6.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」 上市上櫃氣候相關資訊	105
6.4 勘誤表	107

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

使用說明	睿生光電報告書依循GRI標準編製，資訊揭露期間為2024年1月1日至2024年12月31日。			
使用的GRI 1	GRI 1: 基礎 2021			
適用的GRI行業標準	-			
GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	22說明
GRI 2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	• 0.3 公司簡介	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	• 0.1 關於報告書	4	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	• 0.1 關於報告書	4	
	2-4 資訊重編		-	無重編資訊
	2-5 外部保證/確信		-	無進行第三方查證
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	• 0.3 公司簡介 • 3.1.1 創新技術突破 • 3.3 供應鏈管理	6 39 44	
	2-7 員工	• 4.1 人才吸引與留任	50	無兼職、臨時、無時數保證類型之員工
	2-8 非員工的工作者	• 4.1 人才吸引與留任	50	
	2-9 治理結構及組成	• 1.1.2 永續發展推動組織 • 2.1 治理組織	11 20	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	• 2.1 治理組織	20	
	2-11 最高治理單位的主席	• 2.1 治理組織	20	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	• 1.1 永續發展管理運作 • 2.1 治理組織	11 20	
	2-13 衝擊管理的負責人	• 1.1.2 永續發展推動組織	11	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	• 1.1.2 永續發展推動組織	11	
	2-15 利益衝突	• 2.1 治理組織	20	
	2-16 溝通關鍵重大事件	• 1.1 永續發展管理運作 • 2.1 治理組織	11 20	

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 2: 一般揭露 2021	2-17 最高治理單位的群體智識	• 2.1 治理組織	<u>20</u>	
	2-18 最高治理單位的績效評估	• 2.1 治理組織	<u>20</u>	
	2-19 薪酬政策	• 2.1 治理組織	<u>20</u>	
	2-20 薪酬決定流程	• 2.1 治理組織	<u>20</u>	
	2-21 年度總薪酬比率	• 4.1.3 薪酬福利	<u>55</u>	
	2-22 永續發展策略的聲明	• 0.2 董事長的話	<u>5</u>	
	2-23 政策承諾	• 1.1 永續發展管理運作	<u>11</u>	
		• 2.2 風險管理	<u>25</u>	
		• 2.3 誠信經營與法規遵循	<u>32</u>	
		• 2.4.2 稅務治理	<u>36</u>	
		• 3.1.2 研發專利佈局	<u>40</u>	
		• 3.3.2 永續供應鏈	<u>45</u>	
		• 4.3.1 尊重人權	<u>64</u>	
	2-24 納入政策承諾	• 5.2.1 氣候調適	<u>82</u>	
• 5.3.1 生物多樣性		<u>87</u>		
• 1.1 永續發展管理運作		<u>11</u>		
• 2.2 風險管理		<u>25</u>		
• 2.3 誠信經營與法規遵循		<u>32</u>		
• 2.4.2 稅務治理		<u>36</u>		
• 3.1.2 研發專利佈局		<u>40</u>		
• 3.3.2 永續供應鏈		<u>45</u>		
• 4.3.1 尊重人權		<u>64</u>		
• 5.2.1 氣候調適		<u>82</u>		
• 5.3.1 生物多樣性	<u>87</u>			

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 2: 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	• 1.1 永續發展管理運作	11	
		• 2.2 風險管理	25	
		• 2.3 誠信經營與法規遵循	32	
		• 2.4.2 稅務治理	36	
		• 3.1.2 研發專利佈局	40	
		• 3.3.2 永續供應鏈	45	
		• 4.3.1 尊重人權	64	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	• 5.2.1 氣候調適	82		
	• 5.3.1 生物多樣性	87		
2-27 法規遵循	• 1.2.1 利害關係人溝通 • 4.3.2 員工溝通零距離	12 66		
2-28 公協會的會員資格	• 2.3 誠信經營與法規遵循 • 4.4.2 職業安全管理 • 5.1.2 環境會計	32 73 81		
2-29 利害關係人議合方針	• 0.3 公司簡介	6		
2-30 團體協約	• 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析	12	睿生光電未成立工會，無集體協議	
GRI 3: 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	• 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析	12	
	3-2 重大主題列表	• 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析	12	
	3-3 重大主題管理	• 1.2 利害關係人溝通與重大主題分析	12	

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	<ul style="list-style-type: none"> • 2.4 財務績效及稅務治理 • 詳細參考113年報的「資本及股份發行情形」第61頁。 	35	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	<ul style="list-style-type: none"> • 5.2.1 氣候調適 	82	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.3 薪酬福利 	55	
	201-4 取自政府之財務補助	<ul style="list-style-type: none"> • 2.4 財務績效及稅務治理 	35	
GRI 202*: 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.3 薪酬福利 	55	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.2 多元包容 	52	
GRI 203*: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	2024年未有投資在基礎設施相關之商業活動或捐贈
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	<ul style="list-style-type: none"> • 2.2 風險管理 • 2.4 財務績效及稅務治理 • 3.3 供應鏈管理 • 4.1 人才吸引與留任 	25 35 44 50	
GRI 204*: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.1 採購管理 	44	
GRI 205*: 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	<ul style="list-style-type: none"> • 2.3 誠信經營與法規遵循 	32	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 2.3 誠信經營與法規遵循 	32	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 2.3 誠信經營與法規遵循 	32	

註: "*" 係指非重大性議題，但為自願揭露之項目。

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 301*: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	• 5.5.2 綠色物流 (2024年環境物質流)	93	睿生光電使用“不可再生”原物料之總重49.69公噸
	301-2 使用回收再利用的物料	-	-	睿生光電未使用可再生原物料
	301-3 回收產品及其包材	• 5.5.2 綠色物流	92	
GRI 302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	• 5.2.3能源管理 • 5.5.2綠色物流 (2024年環境物質流)	86 93	
	302-2 組織外部的能源消耗量	-	-	目前尚未量化組織外部的能源消耗量
	302-3 能源密集度	• 5.2.3能源管理	86	
	302-4 減少能源的消耗	• 5.2.3 能源管理	86	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	• 5.5.3 綠色產品	94	無此類產品
GRI 303*: 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	• 5.3.2 水資源管理	89	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	• 5.3.2 水資源管理	89	
	303-3 取水量	• 5.3.2 水資源管理	89	
	303-4 排水量	• 5.3.2 水資源管理	89	
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	• 5.2.2 溫室氣體管理	85	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	• 5.2.2 溫室氣體管理	85	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	• 5.2.2 溫室氣體管理	85	
	305-4 溫室氣體排放密集度	• 6.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市櫃氣候相關資訊	108	
	305-5 溫室氣體排放減量	• 5.2.2 溫室氣體管理	85	

註: "*" 係指非重大性議題，但為自願揭露之項目。

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI 306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1 廢棄物產出 • 5.5.2 綠色物流 	91 92	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1 廢棄物產出 • 5.5.2 綠色物流 	91 92	
	306-3 廢棄物的產生	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1 廢棄物產出 	91	
	306-4 廢棄物的處置轉移	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1 廢棄物產出 	91	
	306-5 廢棄物的直接處置	<ul style="list-style-type: none"> • 5.5.1 廢棄物產出 	91	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3.2 永續供應鏈 	45	
	308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	<ul style="list-style-type: none"> • 3.3 供應鏈管理 	44	
GRI 401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.1 人才布局 • 4.1.3 薪酬福利 	50 55	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.3 薪酬福利 	55	提供予正式與非正式員工福利幾乎無差異
	401-3 育嬰假	<ul style="list-style-type: none"> • 4.1.3 薪酬福利 	55	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 安全守護 	68	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 安全守護 	68	
	403-3 職業健康服務	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4.1 健康照護 	69	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 安全守護 	68	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4.2 職業安全風險管理 	73	
	403-6 工作者健康促進	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4.1 健康照護 	69	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> • 2.2 風險管理 • 4.4 安全守護 • 5.5.3 綠色產品 	25 68 94	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 安全守護 	68	
	403-9 職業傷害	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4 安全守護 	68	
	403-10 職業病	<ul style="list-style-type: none"> • 4.4.1 健康照護 	69	

6.1 全球永續性報告準則(GRI Standards)索引表

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
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	• 4.2 人才培育發展	62	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案數	• 4.2 人才培育發展	62	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	• 4.1.4 績效管理與發展	58	
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	• 2.1.1 董事會運作 • 4.1.2 多元共融	20 52	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	• 4.1.3 薪酬福利	55	
GRI 406*: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	• 4.3 勞工權益與勞資關係	64	
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	• 4.3.1 尊重人權	64	
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-	-	CSR 內稽與供應商風險評估查核依循 RBA，無發現重大風險。
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	• 3.3.3 供應鏈品質管理	47	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	• 3.3.3 供應鏈品質管理	47	
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	• 5.5.3 綠色產品	94	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	2024年睿生光電產品與服務無違反健康與安全法規事件。
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	• 2.3.1 誠信經營	32	

註: "*" 係指非重大性議題，但為自願揭露之項目。

6.2 永續會計原則委員會(SASB)索引表^{註1}

編號	指標說明	對應章節	性質	頁碼	說明
溫室氣體排放					
TC-SC-110a.1	(1)範疇一溫室氣體排放量 (2)來自全氟化化合物的總排放量	5.2.2溫室氣體管理	量化	85	(1) 9.6866公噸CO2e (2) 無全氟化合物排放量
TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	5.2.2 溫室氣體管理	質化	85	
能源管理					
TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗 (2)外購電力占總耗電百分比 (3) 採用再生能源的比例	5.2.3能源管理	量化	86	(1) 7.396GW (7.396 GJ) (2) 7.396 GJ (3)尚未採用再生能源
水資源管理					
TC-SC-140a.1	(1)總取水量 (2)總耗水量及屬於高水壓力地區比例	5.3.2水資源管理	量化	89	(1) 369m ³ 無屬高水壓力地區 (2) 0 · 無屬高水壓力地區
廢棄物管理					
TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	5.5.1廢棄物產出	量化	91	無有害廢棄物 · 回收比例0%
員工健康與安全					
TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	4.4安全守護	質化	68	
TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	4.4.2職業安全管理	量化	73	2024年無違反職業安全衛生法裁罰之情事。

6.2 永續會計原則委員會(SASB)索引表^{註1}

編號	指標說明	對應章節	性質	頁碼	說明
全球高技能人才招募及管理					
TC-SC-330a.1	說明(1)外籍員工及(2)海外員工比例	4.1.1 人才布局	量化	50	
產品生命週期管理					
TC-SC-410a.1	包含IEC 62474材料聲明列表物質的產品比例	5.5.3 綠色產品	量化	94	睿生產品均符合RoHS/REACH法規，可依規範要求執行物質揭露
TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	-	量化	-	無生產伺服器、桌電、筆電產品
物料採購					
TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	3.3.2永續供應鏈	質化	45	
智慧財產權保護與競爭行為					
TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	2.3.2法規遵循	量化	34	2024年未有違反反競爭相關法規
活動指標					
TC-SC-000.A	總產量	0.3公司簡介	量化	6	實際生產量統計困難，故以實際出貨量進行揭露。
TC-SC-000.B	自有製造廠區生產的比例	-	量化	-	產品100%來自自有廠房

註1：SASB準則 - 半導體產業指標(Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2023)

6.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

編號	項目	說明
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。	本公司訂有風險管理政策與程序，由董事會核定整體風險之管理政策與重大決策，本公司推動企業永續發展專責組織預計民國114年度於董事會呈報氣候風險與機會，配合檢視相關永續願景目標與成果，視情況滾動式進行調整。
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)。	本公司參照TCFD建議報告書框架，結合國際趨勢、研究文獻、評比指標、產業報告，透過跨部門討論，以短、中、長期發生之時間點進行重大性鑑別，鑑別其潛在轉型及實體之風險與機會。為降低風險，透過追蹤各工作小組因應策略及應對情形，於需作氣候相關重大決策時進行因應方案研擬。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司財經會暨人資總處彙整年度氣候策略成效及氣候風險與機會，每年定期向董事會呈報，配合檢視相關永續願景目標與成果，視情況滾動式進行調整；透過追蹤各工作小組因應策略及應對情形，若需作氣候相關重大決策則時進行因應方案研擬。
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。	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。法令遵循並掌握風險管理目標；由稽核室獨立執行稽核業務確保內部控制制度有效運作。
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。	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。2021年IPCC所發佈之第六次評估報告(AR6)，本公司採用代表濃度情境(Representative Concentration Pathway, RCP)與「共享社會經濟途徑(Shared Socioeconomic Pathways, SSP)」進行不同時間尺度的矩陣組合性模擬，同步利用外部資料庫數據，以最樂觀(Optimism, OPT)及最悲觀(Pessimistic, PES)，即最壞情況(Worst-Case)等多種情境展開分析與模擬。
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。	因應氣候變遷，睿生光電制定「轉型計畫」，以透過技術和管理手段來減少財務衝擊。以2030年溫室氣體Scope1+Scope2挑戰絕對減量25%、再生能源占比20%(RE20)為整體方向。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未採用內部碳定價做為規劃工具，將會持續進行導入之評估。
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。	睿生光電參考聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，將SDGs融入組織文化及日常營運中，依據本業核心能力，整合公司永續策略及國際標竿案列，規劃以2021年溫室氣體盤查範疇一及範疇二排放量為基準，挑戰2030年排碳量絕對減量25%，作為溫室氣體減碳之中長期目標，相關行動包括： SDG7可負擔的潔淨能源 - 施行辦公室用電減量，及更換節能燈具。 SDG12 責任消費及生產 - 制定ISO 14001管理方案，提升廢棄物回收再利用率至62.72%。 SDG13 氣候行動 - 結合價值鏈夥伴，進行包材及物流循環，降低碳排。
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(另填於1-1及1-2)。	詳見下表。

6.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

1. 民國111年溫室氣體排放量為4602.9229(公噸CO₂e)·銷售密集度為2.44密集度(公噸CO₂e/百萬元營收)·主要來自範疇二的間接電力排放·占前開排放量的80.49%·其次為範疇三採購的電力產生排放·占前開排放量的13.95%·資料涵蓋範圍為本公司台灣廠區(不含海外子公司及辦公室)範疇一及範疇二及範疇三。
2. 民國112年溫室氣體排放量為4627.9721(公噸CO₂e)·銷售密集度為2.52密集度(公噸CO₂e/百萬元營收)·主要來自範疇二的間接電力排放·占前開排放量的79.25%·其次為範疇三採購的電力產生排放·占前開排放量的15.58%·資料涵蓋範圍為本公司台灣廠區(不含海外子公司及辦公室)範疇一及範疇二及範疇三。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明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. 民國111年確信日期為民國112年5月3日·確信範圍為本公司台灣廠區(不含海外子公司及辦公室)範疇一·範疇二及範疇三·確信機構為立恩威國際驗證股份有限公司(DNV)·確信準則為ISO14064-1:2018·確信聲明書意見為溫室氣體排放真實·透明且可衡量·完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站。
2. 民國112年確信日期為民國113年4月15日·確信範圍為本公司台灣廠區(不含海外子公司及辦公室)範疇一·範疇二及範疇三·確信機構為立恩威國際驗證股份有限公司(DNV)·確信準則為ISO14064-1:2018·確信聲明書意見為溫室氣體排放真實·透明且可衡量·完整確信資訊將揭露於公開資訊觀測站。

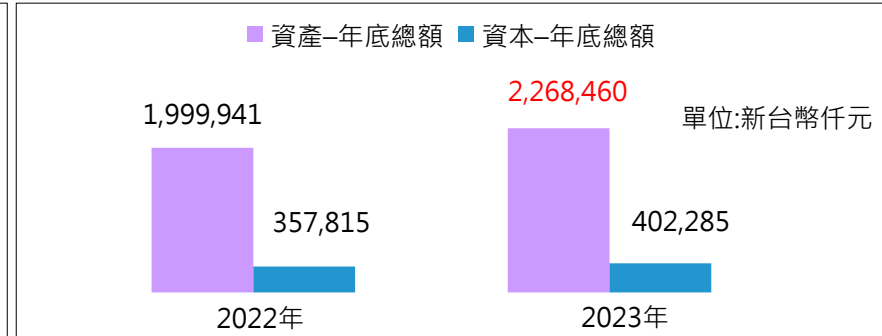
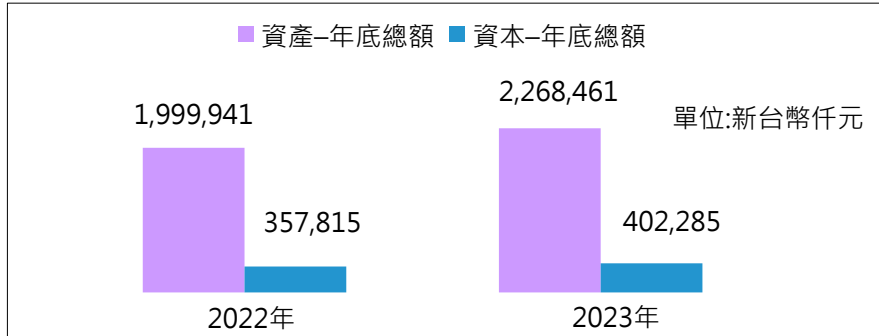
1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據·減量目標·策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

1. 依公開發行公司年報應行記載事項準則第10條第2項規定時程及上市櫃公司永續發展路徑圖說明辦理·民國113年本公司無具體減量數據。
2. 民國114年溫室氣體減量策略及具體行動與減量目標規劃中·評估推行ISO 50001能源管理系統·鑑別公司重大用電產生源·以做為未來訂定具體行動計畫與目標之參考依據。

6.4 勘誤表

章節	頁數	說明
2.4.1 財務績效	37&38	資產-年底總額數據誤植
4.1.3 薪酬福利	57	中國大陸2023非主管職全時員工薪資分析數據誤植



項目	Y2022	Y2023
資產-年底總額	1,999,941	2,268,461

項目	Y2022	Y2023
資產-年底總額	1,999,941	2,268,460

廠區	項目	2023
台灣	非主管職全時員工總數	314
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣仟元)	1,003
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣仟元)	854
中國大陸	非主管職全時員工總數	15
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣仟元)	97
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣仟元)	87

廠區	項目	2023
台灣	非主管職全時員工總數	314
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣仟元)	1,003
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣仟元)	854
中國大陸	非主管職全時員工總數	11
	非主管職全時員工薪資平均數(新台幣仟元)	513
	非主管職正職員工薪資中位數(新台幣仟元)	480

