

2022

瑞智精密 永續報告書

Environmental,
Social,
Governance Report



目錄

★ 經營者理念	1
CH0 關於報告書	2
0.1 報導期間	2
0.2 報導範疇	2
0.3 報導原則	2
0.4 報導查證	2
0.5 歷年報告書	2
0.6 聯絡窗口	3
0.7 利害關係人溝通	3
0.8 利害關係人類別及議合目的	4
0.9 利害關係人關注主題及溝通機制	5
0.10 重大主題之鑑別與排名	6
0.11 重大性主題邊界與衝擊	7
CH1 營運概況	8
1.1 公司簡介	8
1.2 公司治理	12
1.3 風險管理與應對	22
1.4 經濟績效	32
1.5 外部倡議與會員資格	36
1.6 誠信經營	37
1.7 資訊安全	40
CH2 供應鏈管理	42
2.1 供應鏈管理方針	42
2.2 供應鏈宣導與稽核	43
2.3 供應鏈管理承諾	43
2.4 供應鏈永續規範	43
2.5 限用有害物質管理	44
CH3 銷售與品質	45
3.1 產品品質管理方針	45
3.2 產品與服務	46

3.3 節能指數	50
3.4 客戶服務管理方針	51
CH4 環境保護.....	57
4.1 汙染資源管理方針	57
4.2 廢棄物	58
4.3 空污	59
4.4 水資源	60
4.5 能源管理方針	63
4.6 能源管理	64
4.7 碳排放	65
4.8 環保會計	67
4.9 申訴管道	67
CH5 和諧職場.....	68
5.1 人權政策	68
5.2 勞資/勞雇關係管理方針	69
5.3 人才結構	70
5.4 人員流動	73
5.5 員工訓練管理方針	76
5.6 員工培育	78
5.7 員工退休與轉任	80
5.8 勞資溝通	81
5.9 薪資與福利	81
5.10 職業安全衛生管理方針	84
5.11 職場安全	85
CH6 社會關懷.....	90
6.1 社會關懷	90
6.2 相關團體與公益活動	90
附錄一、GRI 內容索引.....	93
附錄二、外部確信證書(中英文版)	98
附錄三、永續會計準則(SASB)揭露指標索引	99
附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊	100

★ 經營者理念

瑞智以「創造節能產業的無限可能，成為前瞻節能產品的頂尖提供者」為願景，持續推動「價值革新」策略，積極整合資源與轉化智能製造，並持續創造顛覆性節能產品之應用。經營團隊以實際行動創造低碳永續、循環經濟、社會影響力之正向循環貢獻，持續推動 ISO14064-1：2018 溫室氣體排查管理系統，落實減碳規劃與執行，實現企業及股東利益最大化，善盡瑞智之永續責任。

短期目標：

1. 維持穩定及共同成長的策略夥伴關係。
2. 彈性價格政策，合理反映成本，追求毛利額。
3. 聚焦產品競爭力、應對速度及前瞻產品開發。
4. 以領導競品為標竿，提升中國變頻空調/北美窗機/北美移動空調/東南亞空調應用產品競爭力。

中長期目標：

1. 落實 ESG 永續發展指標與數位轉型。
2. 因應全球碳中和趨勢，掌握中長期低碳商機。



瑞智精密股份有限公司 董事長

CH0 關於報告書

0.1 報導期間

本報告書揭露瑞智公司 2022 年度 (2022 年 01 月 01 日至 2022 年 12 月 31 日) 關於經濟、公司治理、環境保護、人群(人權)之作法及績效，以連結報告書所欲傳達 ESG (Environmental, Social and Governance) 的精神，本次揭露為第 7 次出版永續報告書(前 5 次為企業社會責任報告書)，上一次報告書發行日期為 2022 年 4 月 (週期：1 年)，本次報告書發行日期為 2023 年 6 月，於此報導期間瑞智公司無任何重大改變。

註：報告書章節 4.4 水資源有資訊重編情形。

0.2 報導範疇

本報告書以瑞智公司觀音廠(以下統稱為瑞智公司)之營運活動作為本報告之範疇。財務數據以公開揭露的合併財務數據為準，經由勤業眾信聯合會計師事務所依照國際財務報導準則查核簽證，以新台幣仟元為計算單位；其餘環保、員工及職安等指標內容僅揭露瑞智公司，並未涵蓋子公司相關數據，並以國際通用指標計算方式呈現於本報告書。

0.3 報導原則

本報告書係依照全球永續性標準理事會 (GSSB) 之 GRI 準則 2021 年之架構以及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，並揭露氣候相關財務揭露建議 (TCFD) 及永續會計準則 (SASB)，並於附錄供利害關係人參照。本報告書所揭露資料已由各單位主管檢視，並經公司治理及永續發展委員會成員確認，經總經理審閱核定出版後，呈報董事會。

0.4 報導查證

本報告書為因應國際化趨勢及提升公信力，2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書經第三方驗證機構「英國標準協會 (British Standards Institution, BSI)」執行 GRI 查核(Report Gap Analysis Check)，有關本報告書所揭露之內容已依循 GRI 準則 2021 年架構揭露。英國標準協會檢核意見聲明書如附錄。

0.5 歷年報告書

參考瑞智官網歷年報告書



0.6 聯絡窗口

本報告書若有相關意見與指教，請洽以下聯絡方式：

人資中心 [余總監/see0705@rechi.com](mailto:see0705@rechi.com) /03-4837201#245

0.7 利害關係人溝通

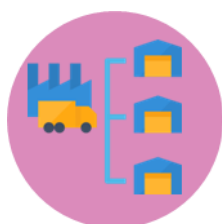
企業善盡社會責任，乃永續發展過程之必要條件，因此瑞智公司 公司治理及永續發展委員會 參酌過去營運經驗、國內外趨勢、專家、各部門及同業的經驗，鑑別 7 類主要利害關係人，包括股東、投信（銀行）、員工、客戶（經銷商）、供應商（承包商）、政府主管機關、其他專業團體等，並透過公司網頁、經營報告、年報及未來持續性出版的永續報告書等，與利害關係人作為正式的溝通或交流，也運用多方途徑發放問卷，了解各利害關係人所關切議題，並適度回應，其程序如下所示：

1. 公司治理及永續發展委員會透過 AA1000 利害關係人議合標準的 5 大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注主張鑑別出主要關係人有：股東、投信（銀行）、員工、客戶（經銷商）、供應商（承包商）、政府主管機關、其他專業團體等。
2. 報告書內容架構依循全球永續性標準理事會(GSSB)所出版的永續準則 2021 年(GRI Standards 2021) 作為主題蒐集之基礎。
3. 為瞭解利害關係人對於永續主題的關注程度，瑞智公司以線上問卷方式，進行利害關係人關注主題對於公司永續經營之重大影響調查，作為主題排序參考，2022 年共回收 143 份問卷。
4. 透過問卷分析，將各主題之關注得分與管理階層對永續經營之衝擊得分進行矩陣分析，經由 公司治理及永續發展委員會 討論後，2022 年共鑑別出 10 個重大主題，並針對各主題訂定有效之管理方針。
5. 經鑑別後之重大主題、回應章節及邊界分析，瑞智公司將持續加強管理，並將相關資訊揭露於永續報告書中，本報告為瑞智公司第 7 本永續報告書，未來每年將檢討重大主題是否有調整之必要。

0.8 利害關係人類別及議合目的



股東	投信 (銀行)	員工	客戶 (經銷商)
股東為公司主要出資者，以創造穩定的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現。	投信(銀行)為公司運作的穩固者，提供資金調度與支援，滿足營運策略與需求，共創雙贏局面。	員工為公司重要的夥伴，提供員工良好的職場環境，成為員工心中的良好雇主。	客戶(經銷商)為公司重要的營收來源，提供產品研發生產優勢，滿足客戶需求，共同提升品牌價值。



供應商(承包商)	政府主管機關	其他專業團體
供應商(承包商)為公司生產穩定的重要幫手，透過合法、合理採購，建立良好供應鏈關係。	利用透明良好的雙向溝通管道，遵循法規與政策，提升公司合規程度。	專業團體是知識的領航者，透過合作將有助公司管理政策與技術的提升，增加公司在市場上的競爭力。

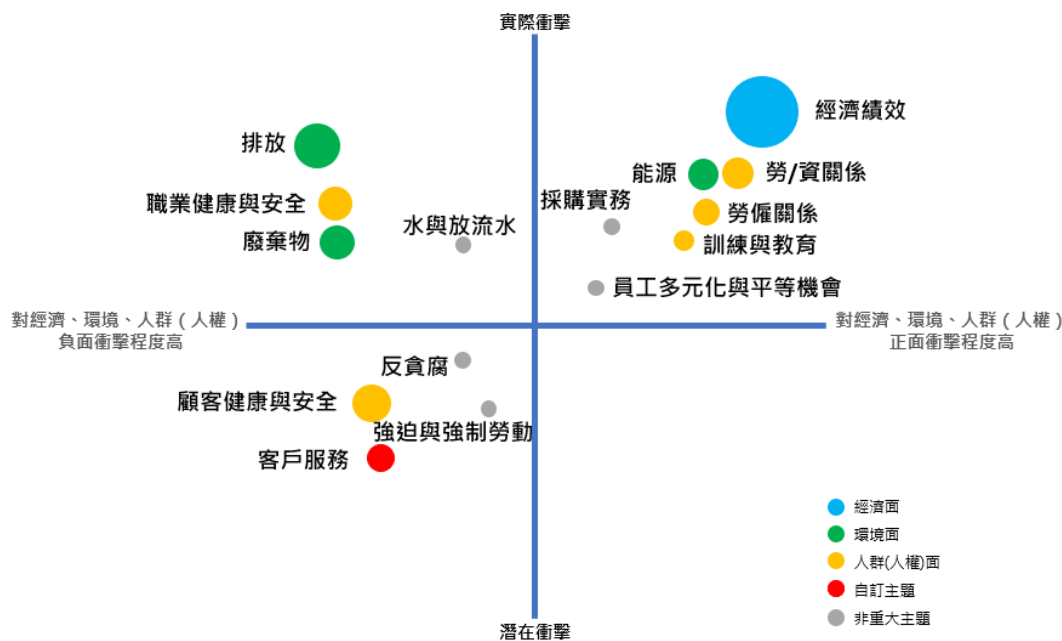
0.9 利害關係人關注主題及溝通機制

瑞智與利害關係人議合之目的在於鑑別實際、潛在以及正、負面衝擊，並決定對不同衝擊的管理措施。同時瑞智與利害關係人透過多元、雙向管道進行溝通，瞭解渠等對瑞智的要求與期望，瑞智再予以善意回應取得利害關係人理解。

利害關係人	溝通頻率	溝通途徑	議合成效	關注主題
股東	每年	定期召開股東大會、發行公司年報、舉辦法說會	<ul style="list-style-type: none"> 重大訊息公告共 44 則 2022/06/15 召開股東會 2022/09/28 受元大證券邀請舉辦法說會 	經濟績效、反貪腐、供應商永續管理
	每月	企業網站設立股東專區訊息公告營收績效		
	不定期	設置股務及投資人聯絡窗口		
投信 (銀行)	每季	電話溝通	<ul style="list-style-type: none"> 各銀行每年至少訪廠一次 	經濟績效、反貪腐、勞資關係、供應商永續管理、客戶服務
	每年	親訪到廠面談會議		
員工	每季	勞資會議、福委會會議	<ul style="list-style-type: none"> 辦理勞資會議共計 4 次 辦理福委員會共計 4 次 各部門主管不定期與基層員工面對面談話或餐敘 	勞資關係、勞雇關係、多元化與平等機會、強迫與強制勞動、職業健康與安全
	每年	教育訓練年度排程		
	不定期	知識管理系統論壇平台、公司內部網路、員工申訴信箱、員工社團康樂活動		
客戶 (經銷商)	每年	客戶滿意度調查	<ul style="list-style-type: none"> 企業與企業：滿意度問卷回收率 65%，平均滿意度得分 8.8 分。 企業與客戶：每年客戶滿意度抽樣調查 20 份。 	顧客健康與安全、客戶服務、行銷標示
	不定期	設立客服網路信箱：marketing@rechi.com 設立 24 小時免費客服電話：0800-296-000 積極配合客戶成立專案計畫、客戶稽核		
供應商 (承包商)	每年	廠商評鑑、承包商教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> 與供應商簽定 CSR 承諾書 268 份 	供應商永續管理、物料、環境保護、法令遵循
	不定期	發包議價會議、邀請參加公司活動		
政府主管 機關	不定期	健全公司財務、資訊揭露公開透明、政府法令遵循、主管機關會議、主題研討會、開發計畫、研究計畫	<ul style="list-style-type: none"> 重大違法事件(經濟、環境與社會類別) 0 件 依規定完成相關查核及申報作業 	法令遵循、職業安全與健康、溫室氣體排放
其他專業 團體	每年	技術合作交流、產學合作會議	<ul style="list-style-type: none"> 產官學合作 3 件 產學合作會議每月 1 場以上 企業參訪 1 場 	訓練與教育、強迫與強制勞動、職業安全與健康、顧客健康與安全
	不定期	認證諮詢交流		

0.10 重大主題之鑑別與排名

本次問卷共計調查 18 個重大主題如下，依據利害關係人所關注主題，再由瑞智公司之公司治理及永續發展委員會評估議題對經濟、環境與人群（包含其人權）的衝擊程度，根據分析議題之重大性，繪製出重大性矩陣圖如下，並將「利害關係人關注程度」*「對經濟、環境與人群（包含其人權）的衝擊程度」權衡後，選出前十大主題如下：



本年度經由利害關係人問卷調查結果，以及公司治理及永續發展委員會成員共同討論後，考量重大程度，共納入六項新重大主題：排放、能源、廢棄物、客戶服務、勞僱關係、訓練與教育；並剔除六項原重大主題：社會經濟法規遵循、客戶隱私、環保法規遵循、反貪腐、行銷與標示、強迫與強制勞動。

重大主題排序	2021 年重大主題	2022 年重大主題	比較
1.	經濟績效	經濟績效	-
2.	職業安全衛生	勞/資關係	↑ 1
3.	勞/資關係	排放	新增
4.	社會經濟法規遵循	顧客健康與安全	↑ 5
5.	客戶隱私	職業健康與安全	↓ 3
6.	環保法規遵循	能源	新增
7.	反貪腐	廢棄物	新增
8.	行銷與標示	客戶服務	新增
9.	顧客健康與安全	勞僱關係	新增
10.	強迫與強制勞動	訓練與教育	新增

0.11 重大性主題邊界與衝擊

面向	重大主題 排序	● 對瑞智的意義	對瑞智的 衝擊面向	內部邊界		外部邊界		對應 GRI 準則 揭露項目	報告書揭 露章節
				公司	供應 商	客 戶	當地 社區		
經濟面	經濟績效	● 準確的市場定位有助於公司營運績效提升，並能增加員工向心力及投資人投資意願。	實際正面 衝擊	●	○	○	★	201-1 ~ 201-4	1.3 1.4 5.7 5.9
人群 (人權)面	勞/資關係	● 員工為公司最重要之資產，透過多元溝通管道，以及內部與外部政策要求，保護員工工作權，以及自主勞動權益。	實際正面 衝擊	●				402-1	5.4 5.8
環境面	排放	● 溫室氣體排放影響全球氣候暖化，公司透過溫室氣體盤查，並且逐步落實減排措施，對減緩氣候暖化做出貢獻。	實際負面 衝擊	●				305-1 ~ 305-5、 305-7	4.3 4.6 4.7
人群 (人權)面	顧客健康與 安全	● 公司嚴格把關產品品質，讓客戶與消費者安心體驗。	潛在負面 衝擊	●	○	○		416-1 416-2	1.3 1.6 2.5 3.1
人群 (人權)面	職業健康與 安全	● 工廠環境安全管理是公司的責任，不僅內部本身，對於供應商也同樣要求，以建立良好的職業安全衛生環境。	實際負面 衝擊	●				403-1 ~ 403-10	5.10 5.11
環境面	能源	● 開發節能產品，滿足客戶與消費者需求。逐步汰換老舊耗能設備，提高能源使用效率。	實際正面 衝擊	●		○		302-1、 302-3 ~ 302-5	3.3 4.5 4.6
環境面	廢棄物	● 廢棄物處置往往造成公司與在地社區的緊繃關係，公司除遵守環保法規外更致力主動提高資源回收率，減少對環境的負面衝擊，也善盡自身的企業公民責任。	實際負面 衝擊	●			★	306-1 ~ 306-5	4.1 4.2
人群 (人權)面	客戶服務	● 公司經營首重誠信，以完善的服務，贏得客戶滿意。	潛在負面 衝擊	●		○		自訂主題	3.4
人群 (人權)面	勞僱關係	● 提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	實際正面 衝擊	●				401-1 ~ 401-3	5.2 5.4 5.9
人群 (人權)面	訓練與教育	● 優秀的人力資源是公司永續經營不可或缺的因素，公司定期安排人員進行職能培訓，讓同仁得以發揮所學，在職場上實現自我成就。	實際正面 衝擊	●				404-1 ~ 404-3	5.5 5.6 5.7

註：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係而衝擊；★為公司促成的衝擊。

CH1 營運概況

1.1 公司簡介

公司名稱	瑞智精密股份有限公司
產業分類	SASB 行業分類為資源轉型/工業機械及工業品；公開資訊觀測站產業分類為上市公司電機機械業
總部位置	桃園市觀音區成功路二段 943 號
股權結構佔比	本國法人 45.05%、本國個人 43.47%、外國機構 11.45%、外國個人 0.03%
資本額	5,049,151
台灣營運據點	台灣（觀音廠）

註：資本額單位為新台幣仟元。

瑞智公司成立於 1989 年，集團營運總部設在桃園觀音，現任董事長兼創辦人陳盛泐先生領導下，奠定瑞智集團 30 年來的發展歷程與市場地位，實收資本額 50.4 億元，壓縮機年產能達 2,600 萬台，並於 2020 年 7 月達成累計 2 億台銷售里程碑，為全球第四大領導品牌迴轉式壓縮機。生產據點分布於台灣觀音以及大陸虎門、惠州、青島、九江等，近年產業升級快速、AI 科技成熟，瑞智公司亦積極推展數位轉型以及生產工藝智能化，以提升經營效率與產品品質。

瑞智產品行銷全球 48 個國家、超過 216 家國際知名家電品牌肯定；並於日本、泰國等國皆設有銷售服務或辦事處，更進一步提供快速與貼心的服務，滿足客戶需求，以「互換資源、互利雙贏」的戰略思維，和供應商與客戶共同成長、共創佳績。2022 年壓縮機銷售量 1515 萬台，合併營收新台幣 183 億元。

專業研發技術團隊發展壓縮機高效化、靜音化、小型化以及應用多元化，提供全系列 20Frame 至 55Frame 之定/變頻及單/雙缸迴轉式壓縮機，產品廣泛應用於家用空調、單元式空調、移動式空調、除濕機、熱泵乾衣機、熱泵熱水器、熱泵洗衣機等等，致力於開發節能產品之多元應用，有助減緩溫室效應影響與降低能源消耗。身為空調關鍵產業鏈中的一員，瑞智公司秉持企業成長與愛護地球共生共榮的信念，持續推動「價值革新」策略，滿足全球客戶對瑞智節能產品要求與肯定。

☆ 發展里程碑



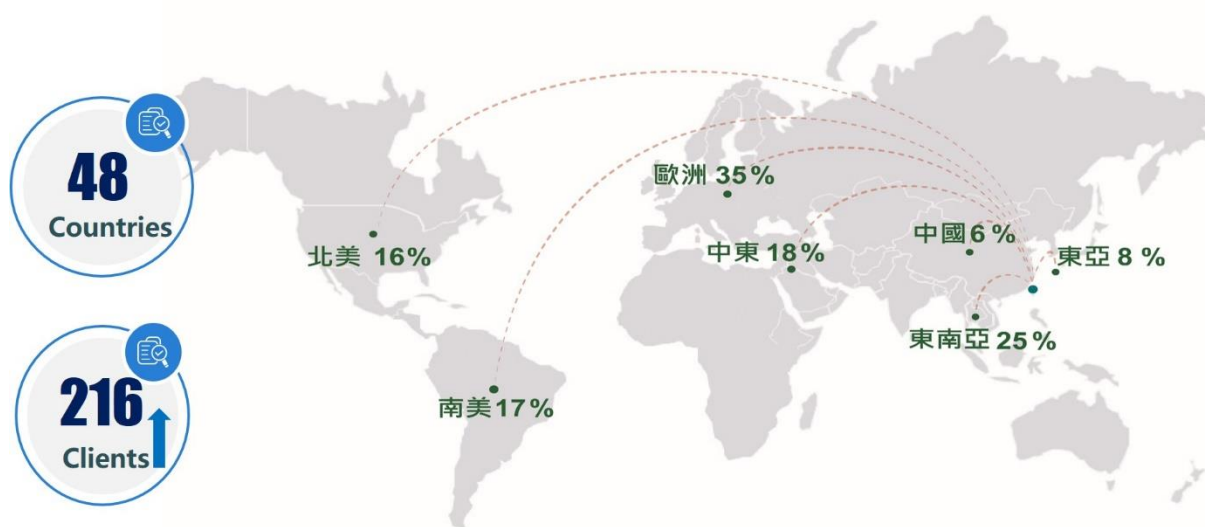
☆ 營運據點

年總產能

- 壓縮機: 2,600 萬台
- 直流無刷馬達: 750 萬台
- AC馬達: 1,200 萬台



☆ 全球市佔率



資料期間：2022 財年推估

瑞智公司產品擁有高效節能、變頻省電、多元應用的特色，全球市占率約為 10%，行銷全球 48 個國家、超過 216 家國際知名家電品牌肯定，尤其應用在熱泵乾衣機在歐洲市佔率高達 8 成以上。瑞智公司在經營成長的同時，對推動節能環保、環境保護、資源永續有責無旁貸的義務，並致力於開發符合各國政府最新能效法規的產品。瑞智公司產品已符合歐盟—危害性物質限制指令(RoHS)規範及客戶卓越肯定，並榮獲各國權威認證，通過：UL、VPC、3C、TUV、KC、VDE、CB、TIS、INMETRO、BIS 等產品驗證；在品質與環境管理系統通過：ISO 9001、ISO 14001、ISO 17025 等驗證。此外，瑞智公司更擁有國家二級長度校正實驗室管理系統，通過：TAF、TUV CTF、UL WTDP 等實驗室認證，亦秉持著專業技術執行校正及量測工作，以提供「顧客滿意」的產品品質。

瑞智通過認證



除關鍵零組件壓縮機外，瑞智公司於 2012 年開發出節能終端產品-熱泵熱水器，採用瑞智熱泵專用壓縮機、高效能板式熱交換器，多項產品系列取得節能標章，從產品研發、設計、生產與銷售，全機一條龍產製的專業熱泵熱水器品牌，提供客戶在熱水節能及客製安裝都有完整的服務方案，對比傳統鍋爐、電熱水器等高耗能設備，熱泵節費可高達 7 成以上。

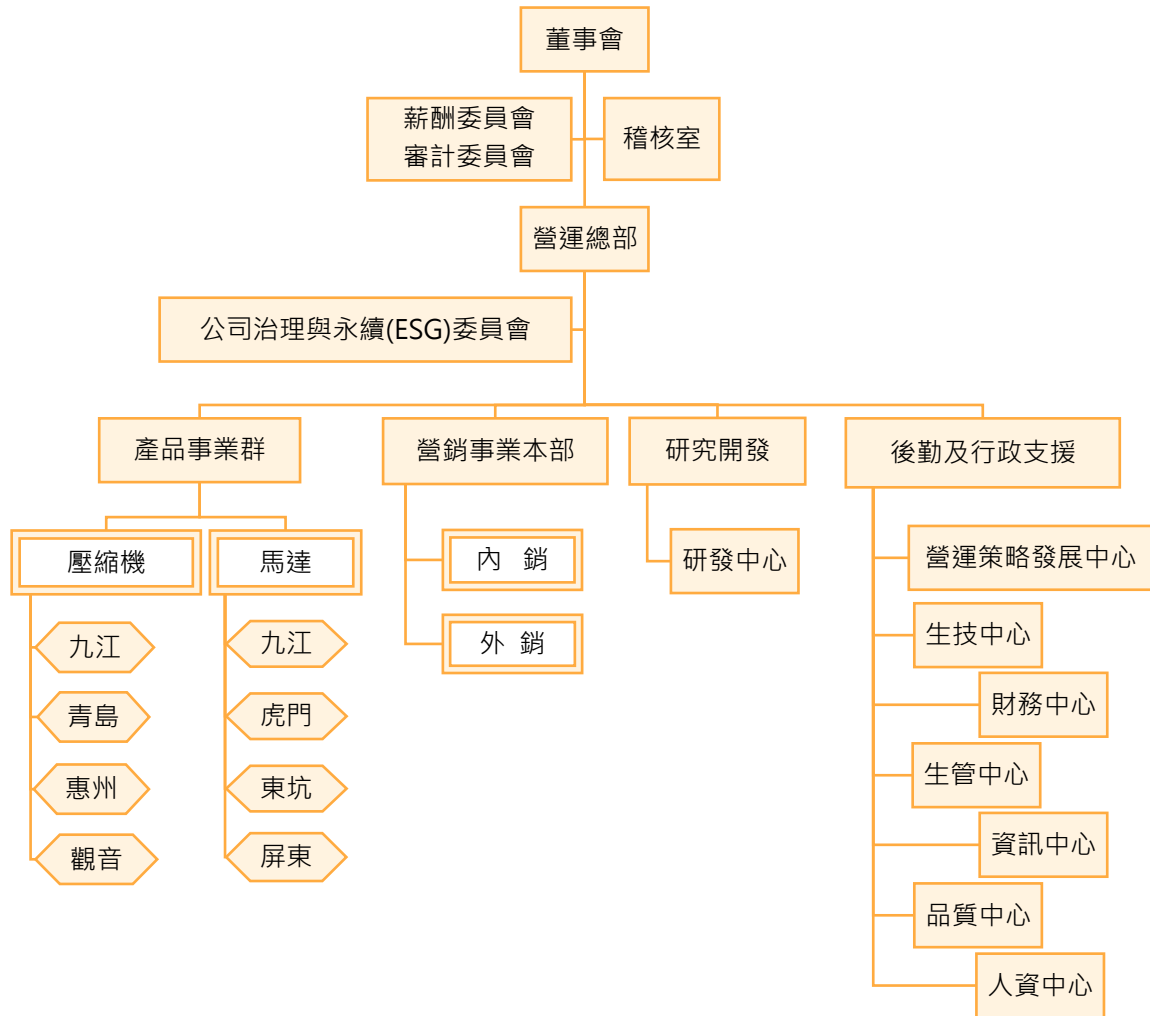
熱泵熱水器透過經銷通路拓展讓市場快速的成長，近年也積極佈局海外市場，已推廣到菲律賓、柬埔寨等國家。亦不定期參加冷凍空調、通風、機電、建材等相關商品展覽活動提升公司的知名度，並藉由平面媒體、電視採訪與網路平台傳達環保節能的觀念，提高加強民眾對節能產品的觀念與意識，塑造瑞智公司品牌形象，將有助於節能產品的銷售與推廣。以平實的價格推廣節能產品的應用，讓節能產品深植民眾生活圈，實踐節約能源並善盡愛護地球的企業責任。

☆ 產業鏈圖



1.2 公司治理

☆ 組織結構圖



☆ 董事會組織

瑞智公司董事會為公司最高治理機構，董事會具有高階管理者、財務、會計或內部稽核主管之任免的職責，以及負責制訂公司永續發展策略，並管理公司經營績效，致力於股東利益極大化。

本公司一般董事及獨立董事選舉皆採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之一以上股份之股東及董事會得提出一般董事及獨立董事候選人名單，經董事會審查其符合一般董事及獨立董事所應具備條件後，送請股東會，股東應分別就一般董事及獨立董事候選人名單中選任之。一般董事及獨立董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。本公司依法設置審計委員會，並由全體獨立董事組成。

☆ 第 13 屆董事成員

董事會				
職稱	姓名	實際出席率 (%)	兼任其他公司 董事的家數	具備產業相關背景/經驗
董事長	陳盛沔	100%	6	行銷、金融、科技、貿易、物流、製造
董事	楊正民	100%	1	製造
董事	陳修明	83%	8	製造
董事	三代 一壽	0%	0	貿易、製造
董事	鄭際昭	83%	2	環保、科技、製造
董事	陳盛泉	100%	5	物流、製造
獨立董事	蘇慶陽	100%	3	金融、科技、生技、製造
獨立董事	陳盛旺	100%	0	科技、貿易、製造
獨立董事	李仁芳	100%	2	金融、法律、科技、生技

註：有關董事學（經）歷，請參考瑞智 111 年股東會年報。

☆ 董事會成員多元化政策落實情形

本公司之董事會結構，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。為達到公司治理之理想目標，董事會整體宜包括但不限於以下二大面向之標準：A. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。B. 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。其中董事會成員整體應具備之能力如下：1. 營運判斷能力、2. 會計及財務分析能力、3. 經營管理能力、4. 危機處理能力、5. 產業知識、6. 國際市場觀、7. 領導能力、8. 決策能力。

本公司將年齡、國籍、文化、不同領域之專業知識及技能等多元化方針列為董事會委任成員之考慮因素及依據。為徹底執行董事會多元化政策，已明訂於公司治理實務守則第三章第 20 條，並定期透過董事或獨立董事改選作業，以選任適合之董事。目前尚未將董事遴選、績效考核、薪酬政策與瑞智公司之 ESG 重大衝擊績效連結，相關方針將於未來逐步規劃。

多元化統計/年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	9	100.00%	9	100.00%	9	100.00%
		女	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	1	11.11%
		50~59	2	22.22%	2	22.22%	1	11.11%
		60 以上	7	77.78%	7	77.78%	7	77.78%
	學歷	研究所	2	22.22%	2	22.22%	2	22.22%
		大學	5	55.56%	5	55.56%	5	55.56%
		博士	2	22.22%	2	22.22%	2	22.22%

註：女性董事百分比= (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

男性董事百分比= (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) *100%。

女性董事百分比+男性董事百分比應為 100%

☆ 獨立董事

瑞智公司依據公司章程規定，於第 13 屆董事會選任 3 席獨立董事，獨立董事選舉採候選人提名制度，持有已發行股份總數百分之 1 以上股份之股東及董事會得提出獨立董事候選人名單，經董事會審查其符合獨立董事所應具備條件後，送請股東會，股東應就獨立董事候選人名單中選任之。

3 席獨立董事就其不同的專業背景，得以提供董事會不同專業領域的意見，有助董事會做出對公司及股東最有利的決策。獨立董事執行職務時，本公司或董事會其他成員，不得妨礙、拒絕或規避獨立董事執行職務；獨立董事執行職務認有必要時，得請求董事會指派相關人員協助辦理。獨立董事與內部稽核主管、會計師溝通順暢，2022 年度獨立董事與內部稽核主管開會 4 次；獨立董事與會計師開會 1 次。

☆ 董事會運作情形

瑞智公司依公司章程規定，董事會每季至少召開 1 次，以監督並瞭解營運計劃之執行、財務報表之表達、稽核報告及其追蹤情形。董事會 2021 年度共召開 6 次、2022 年度共召開 6 次。

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，依重大事件影響及處理結果提入發生當季之董事會，由總經理並同經營報告向董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2022 年公司未有相關潛在或實際負面重大事件發生。未來瑞智公司將依據潛在或實際負面重大事件之類型擬定個別之補救措施。

董事會之重要決議亦即時公佈於公開資訊觀測站與公司網站 ESG 專區，且公開提供公司章程、公司治理守則、內部稽核設置規範等重要公司規範以供查詢。

本公司已於 2022 年 5 月 1 日向明台產物保險股份有限公司投保董事及經理人責任保險，投保額度為美金 5,000,000 元；投保期限為一年。

全體董事會進修總時數	49 小時
董事 ESG 相關課程比重	92%

註：ESG 課程相關的總時數/董事訓練總時數×100%

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	89.3	97.7	97.6
功能性委員會	N/A	N/A	99.4

註：績效評估滿分為 100 分。評估方式：董事自評

董事會暨功能性委員會績效評估辦法



☆ 董事會成員利益迴避

為防止利益衝突政策、提供適當管道，本公司已於 2014 年 03 月 21 日董事會通過訂定「誠信經營守則」並分別於 2017 年 3 月 17 日、2019 年 11 月 06 日董事會通過修訂案。對於業務上有利益衝突，並依聘任合約必須事前告知主管及迴避外，以防止利益衝突。董事會各項議案，有利益衝突時，皆依迴避原則，不參與討論，並離席不參與表決。董事會成員與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力股東的存在、利害關係群體及其關係、交易和未清餘額，詳見年報 P.155，二十九、關係人交易 (https://doc.twse.com.tw/pdf/2022_4532_20230615F04_20230529_144732.pdf)。

☆ 審計委員會

瑞智公司於 2015 年董事會通過修訂本公司公司章程，自 2017 年股東會選任第 12 屆董事會起，依法設置審計委員會，委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。自 2020 年股東會改選第 13 屆董事會後，同時改選第 2 屆審計委員會，本屆召集人為蘇慶陽獨立董事。依「審計委員會組織規程」，審計委員會每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議；2022 年度共召開 4 次會議。

審計委員會監督事項	審計委員會職權職責
<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司財務報表之允當表達。 2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。 3. 公司內部控制之有效實施。 4. 公司遵循相關法令及規則。 5. 公司存在或潛在風險之管控。 	審計委員會旨在協助董事會監督公司有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。
審計委員會審議事項	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。 11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。 	

☆ 審計委員會成員

職稱	姓名	出席率	主要學(經)歷
召集人	蘇慶陽	100%	(現) 寶一科技(股)公司 獨立董事/薪酬委員/審計委員 建大工業(股)公司 獨立董事/薪酬委員/審計委員 彥臣生技藥品(股)公司 董事 (經) 中華汽車工業(股)公司 董事/總經理 (學) 成功大學機械系
委員	陳盛旺	100%	(現) 無 (經) 台灣夏寶公司 總經理 (學) 國立台灣大學經濟研究所在職專班碩士

註：委員-李仁芳 2022/8/17 辭任。

☆ 薪酬委員會

瑞智公司為健全董事及經理人之薪資報酬制度，自 2011 年起設置成立薪資報酬委員會，本委員會成員由董事會決議委任之，其人數為 3 人，其中 1 人為召集人。自 2020 年股東會改選第 13 屆董事會後，同時改選第 4 屆薪資報酬委員會，本屆召集人為蘇慶陽獨立董事。薪資報酬委員會成員之任期與委任之董事會屆期相同。

薪酬委員會職司訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。依「薪資報酬委員會組織規程」，每年至少召開 2 次會議，2022 年度共召開 2 次會議。目前經薪酬委員會審議並提報董事會通過之辦法，共計有董事酬勞分配辦法、經理人薪資報酬制度、員工分紅發放辦法、經理人績效獎金發放辦法、修訂獨立董事之職責範疇規則等。公司章程載明當年度如有獲利，應提撥不高於百分之三的董事酬勞及不得低於百分之一及高於百分之八的員工酬勞。董事酬勞及員工酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥董事酬勞及員工酬勞。員工酬勞得以現金或股票方式分派發放，其發放對象得包括符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件由董事會或其授權之人訂定之。第 4 屆薪酬委員會成員名單如表所示：

☆ 薪酬委員會成員

職稱	姓名	出席率	主要學(經)歷
召集人	蘇慶陽	100%	(現) 寶一科技(股)公司 獨立董事/薪酬委員/審計委員 建大工業(股)公司 獨立董事/薪酬委員/審計委員 彥臣生技藥品(股)公司 董事 (經) 中華汽車工業(股)公司 董事/總經理 (學) 成功大學機械系
委員	陳盛旺	100%	(現) 無 (經) 台灣夏寶公司 總經理 (學) 國立台灣大學經濟研究所在職專班碩士

註：委員-李仁芳 2022/8/17 辭任。

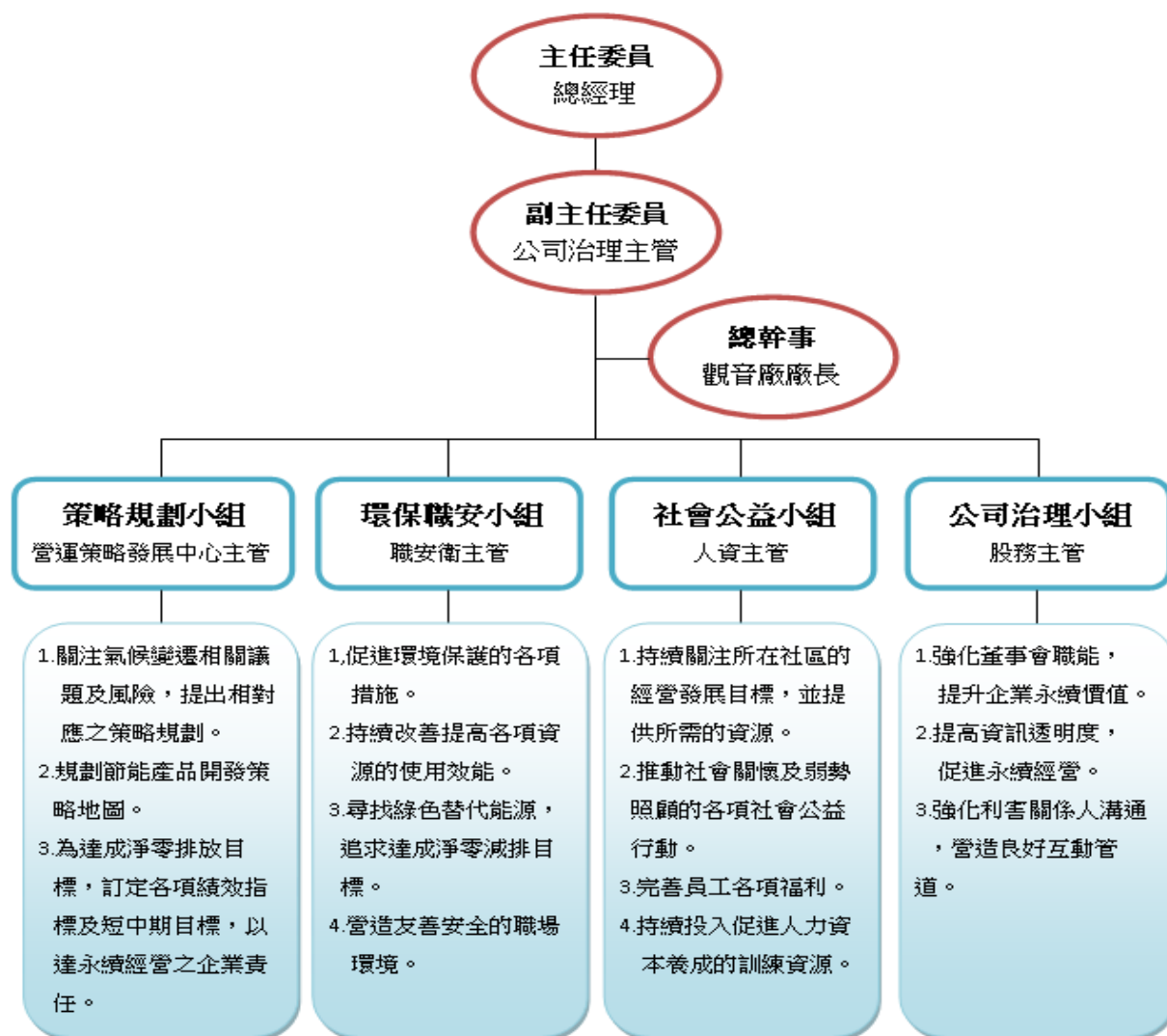
瑞智公司目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

☆ 公司治理及永續發展委員會

本公司為實踐永續發展，並促成經濟、環境與人群（包含其人權）之進步，以達永續發展之目標，參照主管機關所訂立「上市上櫃公司永續發展實務守則」由公司治理與永續(ESG)委員會負責制訂本公司永續發展實務守則，經董事會通過後實施。

公司治理及永續發展委員會之組成如下：由總經理擔任主任委員、公司治理主管擔任副主任委員、觀音廠廠長擔任總幹事，其他工作小組由權責單位主管擔任委員，各委員依照相關權責開展後續作業。

總經理及其幕僚單位擬定年度營運計劃，並將集團 ESG 策略目標列入計畫之中。年度營運計劃於董事會中進行報告、討論及審議。ESG 委員會運作概況：1.董事長授權成立 ESG 委員會。2.由總經理擔任主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長。3.委員會必要時召開，開會前由總幹事發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給總幹事，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示或提報董事會報告。4.報告書完成後，由主任委員確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題。5.公司未來擬建立永續報告書編製及驗證之作業程序，並納入內部控制制度。6.規劃 2023 年起由總經理就前一年度 ESG 執行成果每年一次向董事會報告。成果與目標：推動集團節能減碳行動計畫，在 2022 年基礎上排放當量下降 1%。



☆ 公司治理主管

本公司於 2021 年任命財務長擔任公司治理主管，負責公司治理相關業務。財務副總經理具有公開發行公司之工作經驗，從事過法務、財務、股務及議事等管理工作經驗達三年以上。

2022 年業務執行情形如下：1. 編撰出版永續報告書。2. 針對公司經營領域以及公司治理關之最新法令規章修訂發展，定期通知董事會成員。3. 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。4. 協助董事擬定年度進修計劃及安排課程。5. 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規、並於會後負責檢覆董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。6. 視需要安排董事與股東交流，使投資人能獲得足夠資訊評估決定企業合理的資本市場價值，並使股東權益受到良好的維護。7. 擬定董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。8. 舉辦誠信經營教育訓練。9. 每月定期提供相關內部

人各項法規及宣導事項，確保內部人能明確了解最新法令避免違規。10. 分別於 3/15、5/3、10/26、12/23 召開會議與獨立董事針對財務、業務及內部控制事項進行討論溝通，獨立董事對於上述業務執行結果報告均無異議。

進修與公司治理相關課程：2022 年度公司治理主管持續進修達 12 小時

☆ 申訴/檢舉管道

利害關係人可依本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」於本公司網站設置投資人、客戶、員工、經銷商等利害關係人專區，供內部及外部人員進行檢舉。本公司專責單位及受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助，且為維護被檢舉人之權利，並應給予被檢舉人陳述意見之機會，本公司應對檢舉人個資負保密義務，若檢舉屬實者，公司承諾不對檢舉人有任何不利之處置。瑞智將讓潛在使用申訴機制的利害關係人參與申訴機制的設計、檢視、操作與改善。2022 年公司並未接獲任何申訴或檢舉紀錄。

☆ 稽核室

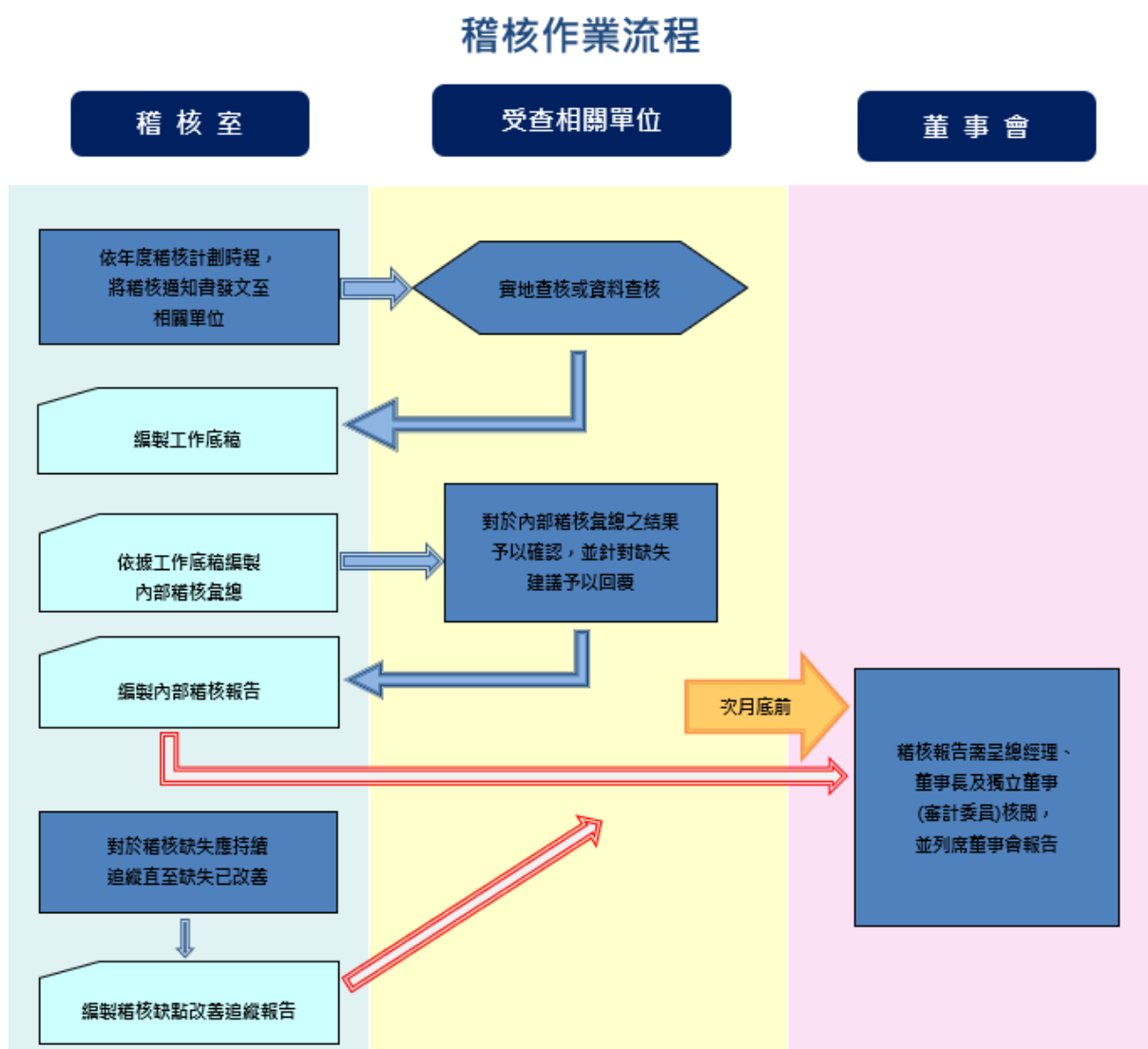
瑞智公司稽核室直接隸屬董事會，協助董事會及經理人檢查內部控制制度之有效性與執行狀況，覆核缺失改善情形，衡量營運之成果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。

在運作執行方面，稽核室依年度稽核計劃進行稽查，並促請瑞智公司各單位及轉投資之子公司瑞智虎門廠、瑞智惠州廠、瑞智青島廠、瑞智九江廠、瑞展動能及東莞福登公司等，依據內控程序及控制重點，並配合公司規模、實際運營性質與條件修訂「內部控制制度」及相關管理辦法，並遵循瑞智總公司對子公司所訂規範，期使公司各項營運持續維持低風險。

稽核室依循 COSO 內控 5 大要素 (控制環境、風險評估、控制作業、資訊及溝通、監督)、最新內部控制制度處理準則、公司治理等相關守則及公司營運狀況，定期審視評估內控之有效性，並配合稽核結果評估風險，據以擬定年度稽核計劃，含括 8 大循環之作業程序、金融監督管理委員會規定之查核事項及子公司之監督與管理等，稽核室透過實地查核或資料審查等方式，每年對重要子公司進行內部稽核 (2022 年受 Codvid-19 疫情影響，子公司改採資料查核)，落實對子公司之內控狀況的監督與改善，並依計畫時程完成稽核項目，提出改善建議事項，通知本公司及子公司的各受查單位，即時依建議採取適當改善措施，並持續追蹤其改善進度，按規定出具稽核報告，於次月底前交付審計委員查閱，並列席董事會報告。

稽核人員每年均參加專業機構所舉辦的訓練課程，進行在職訓練，進修時數均符合主管機關之要求，並依規進行申報，以確保稽核人員專業技能及知識的與時俱進。稽核室覆核本公司各單位及集團轉投資公司之內部控制自行評估表，以落實公司自我監督的機制，併同執行稽核作業所發現之缺失及異常事項改善情形之結果，彙整成報告作為評估整體內部控制制度有效性，及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部稽核	
內稽流程	如下圖『稽核作業流程』
當年度稽核項目總數	361 項
稽核符合率	94.5%
稽核不符合項目皆在期限內完成改善率	是



1.3 風險管理與應對

☆ 財務面

由於全球金融市場變化劇烈，利率及匯率變動將導致企業經營上的挑戰，財務政策將影響股東權益，故瑞智公司對財務風險採取下列控管：

(1)利率管控及作法	(2)匯率管控及作法
<p>瑞智公司以低利率之短期融資，以及穩定資金來源之中長期借款，在雙管齊下的方式來籌措營運所需資金藉此降低市場利率變動所產生之波動。此外瑞智公司之現金管理政策以安全穩健操作為原則，資金配置上以安全管理為首要，另強化集團間資金調度，增進資金運用效率，掌握貨幣市場利率、金融市場等之資訊，採取適當之因應措施，以減低利率變動對瑞智公司之影響。</p>	<p>瑞智公司匯率風險主要與營業活動(收入或支出所使用之貨幣與瑞智公司功能性貨幣不同時)及國外營運機構淨投資有關。瑞智公司以外幣債權債務互抵的方式使各外幣資產及負債部位達到平衡為原則，以達成自然避險的效果，降低匯率變動風險。瑞智公司持續監控市場匯率變動，以即時因應匯率大幅波動造成的影響。</p>
(3)從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之管控及作法	(4)稅務作法
<p>瑞智公司未從事高風險、高槓桿投資之交易。任何衍生性交易之需要，乃以有助於提升營業績效、降低公司營運與財務風險為目標。瑞智公司已依金融監督管理委員會相關法令及規定，訂定「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」及「從事衍生性商品交易處理程序」，作為瑞智公司資金貸與他人、背書保證及從事衍生性商品交易之依據，並依法公告，同時建立備查簿，定期審視，必要時將採取因應措施改善，以控管財務交易風險。</p>	<p>A.正確計算稅賦，並遵循稅務法規如期繳納稅款。 B.依照財務準則公報及相關法規規定於財務報表及年報資訊中揭露稅賦資訊。 C.定期關注稅務法令，當法令更新時及時評估對公司之影響及因應方式。 D.依照各國法令新知及變化，並藉由內部教育訓練強化稅務專業能力。 E.與稅務機關互動保持良好，資訊透明且相互信任。</p>

☆ 銷售面

近年受到新冠疫情、通貨膨脹及烏俄戰爭等影響，全球經濟動盪不安、經濟成長表現疲弱。瑞智為掌握企業經營的各項風險，以及能夠適應供應鏈不確定性的增大，針對各項內、外部因素及利害關係人需求與期望，持續創造經濟、環境與人群（包含其人權）價值的目標而努力。對可能造成組織的風險進行全面鑑別及管理，並將之降至最低，轉化為營運契機。

(1)全球經濟環境：	(2)產業價格競爭方面：
<p>2022 年全球經濟及金融市場受到通膨與升息影響，加上烏俄戰爭及中東地緣風險，引發貿易互相制裁，推升全球原物料和能源高漲；中國清零封控政策於年底才逐步走向解封之路。整體經濟表現下行，民生成本升高，剛性消費需求銳減。根據綜合報導及本公司統計分析，2022 年中國空調市場銷量達 1.5 億台，同比下滑 1.7%，其中內銷市場同比下滑 0.5%，出口下滑 3.2%，工業庫存趨緩至約 1,800 萬台。</p> <p>IMF 預估 2023 年全球經濟增速放緩至 2.7%，這是自 2001 年以來最疲弱的增長狀況。發達經濟體如美國、歐洲經濟成長增速預測都放緩至 1.0%和 0.5%；日本維持在 1.6%左右。發展中國家及亞洲新興市場的增長動力，主要來自於中國 2023 年可望增長至 4.4%、印度預測維持達 6%以上。</p> <p>由於 2022 年全球面臨嚴重通膨壓力，Q3 攀升到 9.5%為最高峰，在主要國家實施貨幣緊縮政策下，企業融資成本增加，投資活動將放緩保守，預估 2023 年通膨率可望趨緩到 6.5%。</p>	<p>2022 年度歐美地區終端需求低迷、中國清零封控影響產業內需及出口步調，空調庫存升高，壓縮機供過於求，本公司為確保股東權益及永續經營，於年初調整營運策略政策性接單，製冷業成本未能完全轉嫁至終端消費者，導致整個行業產業鏈各製造商利潤空間受擠壓，迴轉式壓縮機行業各廠商為對應此問題均從設計面出發，通過小型化、通用化及銅線改鋁線等方式持續優化成本來提升競爭力。瑞智結合多年在小型化設計上的差異化優勢及鋁線產品的推出，能緊跟行業趨勢並保持合理的利潤空間。</p>

瑞智公司結合多年在小型化設計上的差異化優勢，已能保持產品的領先性，並在中國內銷變頻應用上處於有利競爭態勢。在面對全球市場環境的急遽變化與市場需求快速變遷下，瑞智公司針對現況態勢，規劃短期及長期策略：

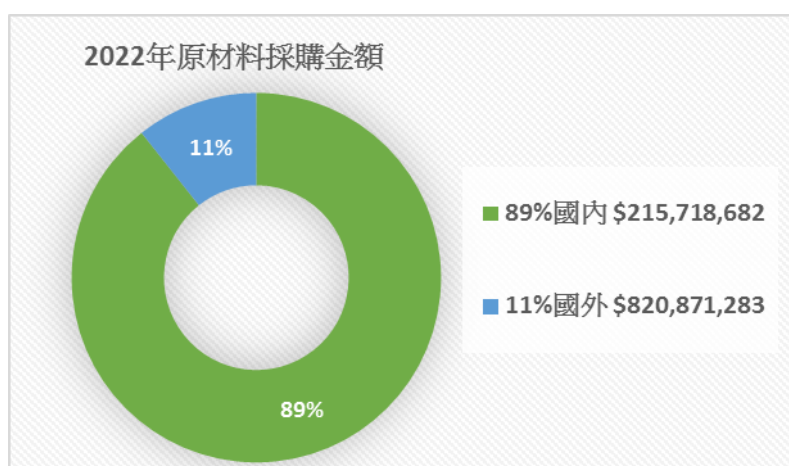
●短期策略：瑞智公司持續調整產品分佈、拓展壓縮機在不同新領域的應用，因應銅價的持續高位，開發小型化及低成本新產品，逐步用鋁線替代銅線，並鞏固並提升產品應用於熱泵乾衣機、熱泵洗碗機和熱泵熱水器等節能市場，拓展輕型商用空調領域。積極開拓新客戶、新市場，提升中小客戶占比，為規避經營風險，需拓寬銷售管道以防範單一客戶合作變故帶來的風險。

●長期策略：瑞智公司強化核心技術，佈局差異化產品，拓展中大型及顛覆式的應用，加速滲透高附加價值之產品市場，深耕策略客戶，共同制訂中、長期產品合作及供應保障規劃，循序漸進推廣全球市場，穩定策略客戶一定的經營比例。

☆ 生產面

近年中美貿易衝突炙熱，美方對大陸銷往美國本土的產品開徵了懲罰性的關稅，瑞智公司為因應此一狀況，2019年在台灣新增建構新的自動化壓縮機生產線後，至2022仍然陸續在台灣當地採購原物料，降低因生產型態的改變對供應鏈的衝擊。此外，瑞智公司為確保新生產線的品質及照顧現有供應商，採取以下人群(人權)面、環境面、公司治理，行動方案：

(1)供應商的永續管理：	(2)原物料採購的在地化：
<p>瑞智公司重視供應商的永續管理，針對原物料供應商日常的成本及品質的管理之外，亦會定期與不定期的評比、稽核、輔導供應商，要求供應商進行改善，提升其競爭力，除了基本的品質、成本、交期與服務等與交貨相關的項目，亦將員工、環境、安全健康列入管控範圍，以全面向的持續改善促進供應商的永續管理。</p> <p>為減少採購風險，瑞智公司與大宗物料供應商攜手策略合作，以穩固品質、交期、及價格，讓雙方企業持續成長，創造雙贏永續供應鏈。</p>	<p>直接和間接材料，在不違反最低成本的考量下，由原先的大陸供應商，逐漸移轉至台灣在地的供應商，既有的原供應商經輔導後能轉為集團供應者，則轉向集團供應。透過此舉，可增加當地勞工就業機會，並促進經濟發展，亦可縮短交貨時程，降低運輸成本以及風險。</p> <p>原物料採購的在地化及供應商的永續管理，除了可以提升台灣廠的經濟效益外，也確保了現有從業人員的工作權，促進地方就業及帶動經濟成長。生產模式的變更，難免造成現有供應鏈的衝擊，基於企業社會責任，瑞智公司將盡力把廠商的損失降到最低，對於新的供應商也將秉持一貫的態度。在公平、公正、透明的前提下，降低成本為首要考量，減少對環境的傷害，全面向的持續改善，以達到在地化的永續管理。</p>



☆ 品質面

(1)考量品質下列可能狀況之結果：危害/貢獻類型/狀況(例行性/非例行性)/影響/貢獻對象/不安全狀態、環境因素/品質現況及環境考量面說明/可能造成之產品品質/環境異常/貢獻之事件。

(2)品質/環境風險與機會評估：管理代表、各單位主管應召集「風險與機會評估小組」成員依據風險與機會管理評估表進行評估，藉以鑑別出重大品質/環境危害項目，作為制訂品質/環境目標與方案之依據。管理代表應針對前述鑑定之結果，作為選定風險管制規劃，針對預防行動可依「矯正與預防措施作業程序」提出預防改善措施。依據管理代表對預防行動的效果作確認，並將結果填入風險與機會管理評估表。

(3)審查修訂：風險與機會管理評估表，每年 12 月底由各負責單位再行評估乙次，如有下列情況應由負責單位主管決定是否需增訂或修改風險與機會管理評估表，並再進行相關行動改善方案。

- A.相關法規或作業方式與設備變更時。
- B.涉及新作業法或新設備變更時。
- C.相關品質/環境目標皆已達成須重新設定新目標。
- D.涉及新的作業項目時

●溫室氣體排放 風險管理策略

隨著地球氣候暖化和極端氣候變得頻繁和嚴重，需要在減少溫室氣體排放上扮演關鍵的角色，立法院已於 2015 年通過“溫室氣體減量及管理法”，並訂出 2050 年溫室氣體排放量將較 2005 年減少 50%以下目標，減少溫室氣體排放為方向，本公司作為全球供應鏈中的一環，也面臨氣候暖化潛在風險與節能減碳因應措施，1.制訂溫室氣體管理目標(降 1%)進行環境足跡之盤查，並推動碳足跡熱點改善，每年進行溫室氣體盤查及查證，確認溫室氣體產生源並進行重點管理。2.除了降低產品對環境的影響外，也分別從產品、服務面向思考更多可能，我們透過視訊會議、電子化簽核系統...等技術革新來降低碳足跡。

☆ 終端產品面

瑞智公司在銷售的熱泵熱水器產品上，隨著消費者使用的情況不同及安裝場所不同，會面臨產品責任之風險，故瑞智公司在熱泵熱水器商品上投保 4000 萬產品責任險。瑞智公司在安裝熱泵熱水器的施工安裝工程過程中，避免在工程意外上造成用戶端的財產損失，故瑞智公司在安裝上投保 500 萬的水電維護保養及裝修安裝工程責任險。瑞智公司所銷售的熱泵熱水器，市場上有許多競爭廠商，甚至許多廠商是拿大陸冷氣機直接改裝熱泵機，用低價惡性競爭。

為了建立瑞智公司熱泵熱水器品牌是高規格、高品質及高穩定性的價值及市場定位，產品除了使用瑞智公司製造的壓縮機外，全機由瑞智公司自行研發、自行製造，主機測試標準除了依照國家 CNS 15466 標準外，亦經過第三方認證機構檢測合格，取得由環保局頒發的節能標章。

在紅海市場，瑞智公司不再降價競爭求勝，不僅建立高品質、高穩定性、高規格的產品定位，更創造藍海市場，讓瑞智公司永續經營。

☆ 研發面

瑞智公司持續不斷創新研發，並即時提供差異化、高附加價值產品及結合多年在小型化設計上的差異化優勢，在國際市場的激烈競爭環境中，已能保持產品的領先性。但近年全球市場的環境急遽變化，市場需求快速變遷，產品的迭代周期加快，為適應在這充滿不確定性的大環境，避免產品研發能量下滑的風險，瑞智公司針對現況態勢，規劃風險管理策略。

風險管理策略：

- 1、研發中心組織下設立產品研發部、系統研發部、研發管理室及技術服務課，以因應瑞智公司未來在產品研究開發之需求，並提升產品之核心技術與競爭力，增強品牌知名度。
- 2、修訂更完善的研發中心作業程序，依照制定之程序施以管制及整合，以確保產品的品質，並提升集團產品市場競爭力。
- 3、修訂更完善的項目開發獎勵辦法，正向激勵開發人員挑戰達成開發目標，以提升集團產品之市場競爭力、創造集團更高之獲利能力。
- 4、建立專利地圖資料庫，將壓縮機或馬達技術領域中的專利相關資訊，依各類別整理分析，而得各類之分析圖表，提供開發人員瞭解目前競爭對手的技術發展歷程與趨勢、各專利權人競合關係及權利範圍等資訊，以作為觀察技術發展及相關企業動態之開發產品參考。

☆ 人資面

瑞智公司的人力資源理念源自公司的核心價值「重視每位同仁的價值，致力於人才培養；秉持公平合理原則，遵守當地勞動法令及國際人權規範」，並營造具創造力及挑戰性的工作環境，期能讓同仁共同努力達成目標，瑞智公司針對現況態勢，規劃風險管理策略。

風險管理策略：

- 1.因應全球 COVID-19 疫情，瑞智公司防疫委員會持續更新防疫管制措施，確保台灣廠區與海內外子公司疫情有效控制，保障同仁健康，並維持公司正常營運。
- 2.勞工安全衛生會委員辦理健康管理及健康促進事項，為保障員工職場安全，減少職災發生，零工安事件的願景。
- 3.加班作業執行符合法規，加班工時每月進行管控，並於事後提供加班費或補休。
- 4.瑞智公司重視員工的意見與權益。為保護員工人權免於受到侵害或遭致負面影響，建構完整的員工意見反映管道。
- 5.瑞智公司提供具競爭力的整體薪酬，包括本薪、津貼、獎金與酬勞，以吸引、培育、留任人才，並獎勵能夠創造績效且持續貢獻的員工。
- 6.秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，除完善訓練制度及體系外，並針對各職能同仁進行計畫性及延續性的訓練規劃，防止發生人才斷層危機。

☆ 安全面

瑞智公司依危害鑑別風險評估管理程序，制定相關辦法，找出可改善的危害點，達到 PDCA 循環，遵照職業安全衛生相關法規，推動各項安全衛生措施，並持續提供安全的工作環境。定期辦理勞工一般健康檢查和特殊健康檢查，於檢查後，依據員工健檢報告篩選出高風險族群，進行健康追蹤與健康諮詢。定期辦理消防演練，提升員工安全衛生意識及確保工作環境之安全性。

2022 年因新冠疫情，瑞智公司依公佈的防疫指引制定防疫辦法，如分流上班、分棟管理、在家上班等，提供防疫物資如快篩試劑、額溫槍監控體溫、定點酒精洗手，確診員工不扣薪在家休息，直至快篩陰性，讓員工能安心上班。

☆ 環境面

瑞智公司環境面相關風險及因應方式如下：

能源密集度逐年上升：統計廠內各區用電耗能狀況，更換老舊耗能設備，進行設備節能方案(例如加裝變頻器)。缺水、缺電：統計廠內各區用水用電狀況，進行評估各區用水回收再利用並評估外購水源，進行更換老舊耗電設備。針對颱風、洪災部份：機房設置定時定溫、不定時防水防漏偵測，並進行結構補強、固定。

廢棄物做好源頭管理，盡量將可資源化廢棄物再利用及強化回收循環體系，加強前端分類及回收成效以減少廢棄物量，並增加廢棄物回收率，未來中長期目標廢棄物減量 3%。並依照法規執行廢棄物清除及處理廠商之審查與管理，確保廢棄物均能適當處理，使對環境衝擊達到最小化。

☆ 氣候變遷治理

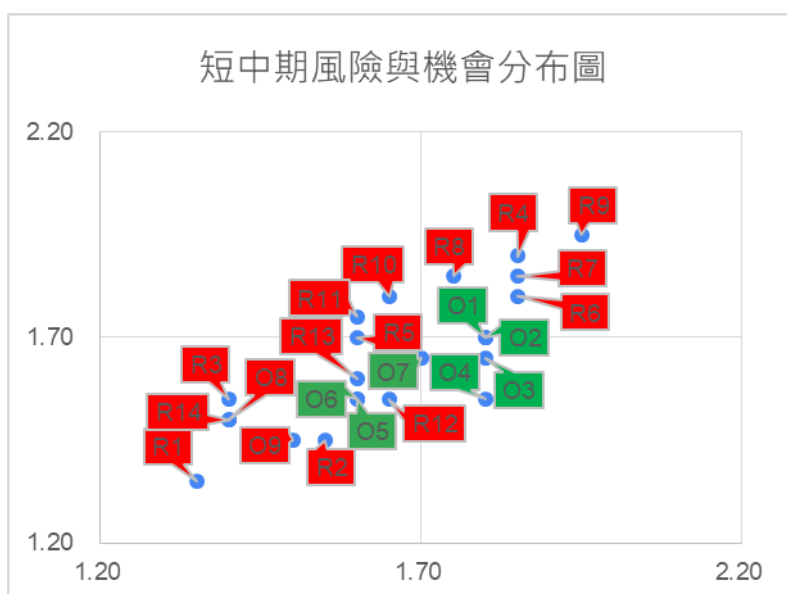
近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。本公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解本公司於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。

● 治理

本公司氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。委員會下設工作小組，由策略規劃小組統籌結合各工作小組，每年針對 TCFD 氣候治理因應向董事會層級報告以供決策參考。

● 策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，本公司參考 TCFD 之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本公司參考 2°C 情境(2DS)於永續發展委員會會議中進行討論，同步使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 2DS / RCP2.6 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考製造業相關的 TCFD 報告：以十年期 (a decade) 為考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。



註 1：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年

註 2：矩陣圖上紅色表示風險議題，綠色表示機會議題

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	低	長期
R2	強化排放量報導義務	低	-
R3	現有產品和服務的要求及監管	低	-
R4	以低碳商品替代現有產品和服務	高	短期、長期
R5	對新技術的投資失敗	中	長期
R6	低碳技術轉型的成本	高	短期、長期
R7	客戶行為變化	高	短期、中期、長期
R8	市場訊息不確定	高	短期
R9	原物料成本上漲	高	短期、中期、長期
R10	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中	長期
R11	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中	-
R12	降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中	-
R13	平均氣溫上升	中	-
R14	海平面上升	低	-
O1	採用更高效率的運輸方式	高	短期
O2	使用更高效率的生產和配銷流程	高	短期、長期
O3	回收再利用	中	-
O4	減少用水量和耗水量	中	-
O5	使用低碳能源	中	-
O6	採用獎勵性政策	中	-
O7	使用新技術	中	-
O8	參與碳交易市場	低	-
O9	轉變至非集中式能源	低	-

●風險管理

本公司透過永續發展委員會於「TCFD 氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入 TCFD 建議之架構，並針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)進行討論與鑑別。

1. 轉型風險-鑑別出 5 個重大風險，分別是技術和市場面風險，公司的因應行動方案為：

(1)以低碳商品替代現有產品和服務

會持續開發低 GWP 的產品，也會主動推薦客戶淘汰舊產品，採用低 GWP 的產品，以減少對環境的傷害。

(2)低碳技術轉型的成本

1. 因為瑞智產品的特性，高碳產品與低碳產品的開發成本差異不大。
2. 會降低舊產品的研發投資跟研發成本，轉換到低碳新產品的研發投資。

(4)市場訊息不確定

順應國際環保、永續發展趨勢及規範，每季向客戶蒐集新增或修訂之法規及要求事項，並即時鑑別公司的符合度以及新法規之適用性、適切性。公司的製程或產品改變而致使對環境之影響面有不同的法規及客戶要求符合度考量時，由各相關單位提出要求，依照「環境考量面鑑別作業程序」執行之。以減少碳足跡為目標，且積極研發提供高效能、綠色產品。

(3)客戶行為變化

隨著消費者環保意識的成熟，消費者偏好也產生改變。客戶在購買產品時也會朝向永續經營的理念做選擇，而現今國際趨勢致力於研發不破壞臭氧層、低溫室效應的新冷媒；。由於 R410A 是一種應用廣泛的冷媒，不破壞臭氧層，但溫室效應較高 (GWP 為 1730)，於是更環保的冷媒、更高效的冷媒壓縮機相繼推出；歐洲以及美國皆已對高 GWP 的冷媒做出了相應的控制。美國環保署將於 2021 年 1 月 1 日起，在某些新產品中禁止使用包括 R404A、R134a、R407C 和 R410A 在內的高 GWP 冷媒。因為其完美替代品並未出現，一旦有一天 R410A 冷媒的替代品出現，R410A 將退出市場。為提供更環保的冷媒、更高效的冷媒壓縮機，瑞智公司於 2021 年研究新環保冷媒 R454B 的機種開發，並進行新環保冷媒 R454B 的相關能力、條件、應用等分析。致力於從產品的設計面達到節能效益，消費者也可以選擇使用更環保的冷媒，保護臭氧層、減少全球暖化，以減少臭氧層破壞潛勢。

(5)原物料成本上漲

為減少採購風險，瑞智公司與大宗物料供應商攜手策略合作，以穩固品質、交期、及價格，讓雙方企業持續成長，創造雙贏永續供應鏈。

2. 資源效率機會，鑑別出 2 個重大機會，本公司考量各項資源效率運用，預計執行：

(1)採用更高效率的運輸方式

為使採用更高效率的運輸方式，依照我國行政院環境保護署，鼓勵運輸業者淘汰 1~3 期大型柴油車汰舊換新，換新後不但節省燃油以及減少空氣汙染，另可申請減徵貨物稅。

(2)使用更高效率的生產和配銷流程

採用高效率生產流程初期製程成本增加，但可提升公司競爭力。現階段本公司生產透過自動化精密及環保生產設備使用，提升生產及能源效能。短期也期望透過與價值鏈夥伴合作，提高運輸流程效率，進而提升能資源效率，降低營運成本。

TCFD 風險管理流程



註：此流程圖說明本公司針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，永續發展委員會進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效

● 指標目標

本公司依據 TCFD 氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. 平均年節電率需達 1% 以上。
2. 冰水主機假日關機節能調整，能源密集度較前年下降 10%
3. 定期依循 ISO 14064-1，推動溫室氣體排放量盤查，完成自我盤查溫室氣體盤查報告書。
4. 強化廢棄物分類及推動垃圾減量，廢棄物減量 1%

1.4 經濟績效

說明	內容
管理目的	<ol style="list-style-type: none"> 1.強化競爭力，提升績效，以實現股東權益極大化為己任。 2.有效管理瑞智公司之法規風險，追求企業永續發展，不發生重大違規及裁罰之事件。 3.降低廢棄物排放對環境之衝擊，以降低生產風險及成本。
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1.瑞智公司以創新研發技術為根基，採取價值革新策略，以節能產業頂尖提供者為目標，追求股東權益極大化。 2.符合法令規章之要求，善盡社會責任，不發生重大違規及裁罰之事件。 3.持續推動環境管理系統 ISO 14001，落實環境保護改善，以符合相關法令規章。
承諾	身為前瞻節能產品的頂尖提供者，深知提升產品效率、降低產品能耗的重要性，配合全球節能環保趨勢，開發各式應用的節能環保產品滿足全球客戶要求的承諾。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1.穩定成長及獲利。 2.遵循主管機關相關法令，無違反重大違規及裁罰之事件。 3.落實 ISO 14001。
責任	追求企業價值極大化並善盡愛護地球企業責任，也就是對股東、員工、供應商、客戶、政府、銀行、社區、環境負責，遵循法令、創造正向循環的經濟與綠色貢獻責無旁貸。
目標與標的	<ol style="list-style-type: none"> 1.高階管理層定期討論經濟情勢及營運狀況，並做出決策。 2.高階管理層定期與內部稽核主管、簽證會計師做雙向溝通，並提供董事執行業務所需之資料，透過內外資源整合，協助董事持續進修並遵循相關法令。 3.設置空汙、水汙排放設施，持續推動 ISO 14001，落實環境保護改善。
申訴機制	總經理室信箱
特定的行動	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年依據當年度經營狀況、次年度市場預測訂定年度營運計劃書，並由高階管理階層定期舉行會議，以確保營運績效符合預期。 2. 公司治理及永續發展委員會，針對企業經營的各項重大影響議題與風險，訂定目標與管理策略，確立執行控管，委員會下設立工作小組，落實各項業務的開展。 3. 設置法務專人，提供員工法律教育訓練、法規諮詢，並審查利害關係人往來之重大合約。同時，依據公司法設置稽核室，透過年度定期稽核法令規章遵循事項，確保所屬產業符合法令規章之相關規定。 4. 設置環安衛專人，依據 ISO 14001 設定之方案，定期稽核執行狀況，以符合法令規章之要求。

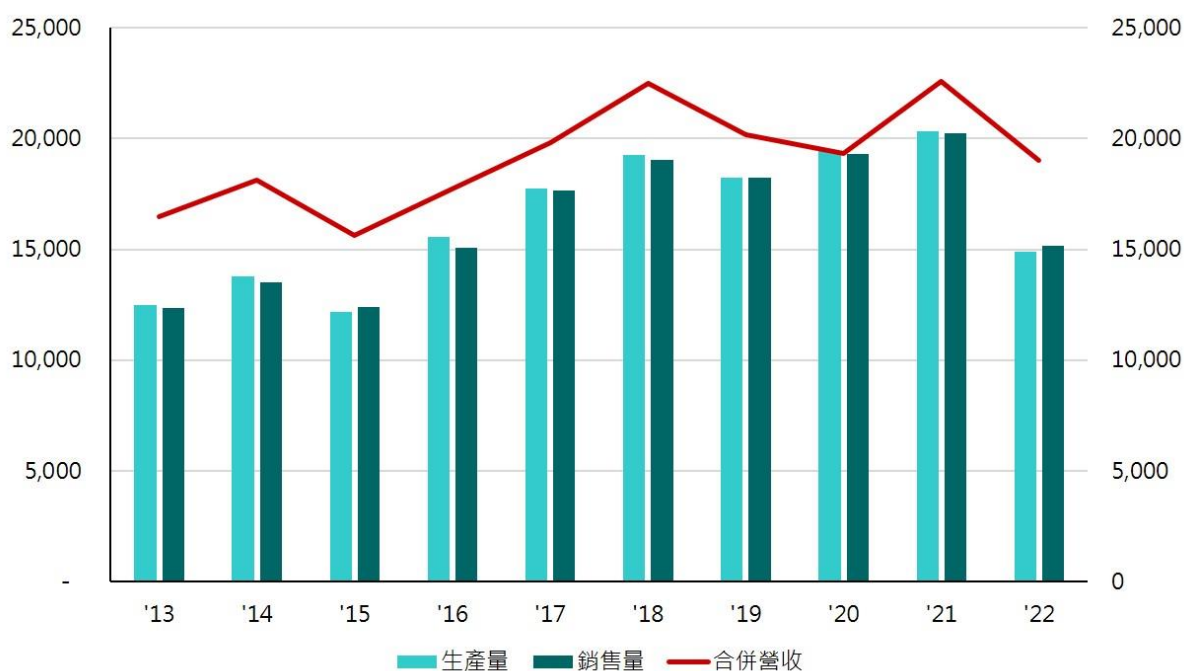
管理評量 機制	1. 編制年度預算，透過經營會議進行追蹤檢討，並採取必要措施。 2. 業務執行單位每年進行法令遵循事項自行評估作業，且稽核室每年定期稽核法令規章遵循之查核，並透過相關管理辦法，以符合法令規章。 3. 依據 ISO 14001 內部管理審查程序，每年皆針對排放管理進行有效性評量。
績效與 調整	2022 年每股基本盈餘 1.08 元。 2022 年無違法重大法規之事件。

2022 年全球經濟及金融市場受到通膨與升息影響，加上烏俄戰爭及中東地緣風險，引發貿易互相制裁，推升全球原物料和能源高漲；中國清零封控政策於年底才逐步走向解封之路。整體經濟表現下行，民生成本升高，剛性消費需求銳減。根據綜合報導及本公司統計分析，2022 年中國空調市場銷量達 1.5 億台，同比下滑 1.7%，其中內銷市場同比下滑 0.5%，出口下滑 3.2%，工業庫存趨緩至約 1,800 萬台。

2022 年度歐美地區終端需求低迷、中國清零封控影響產業內需及出口步調，空調庫存升高，壓縮機供過於求，本公司為確保股東權益及永續經營，於年初調整營運策略政策性接單。本年度壓縮機銷售量 1,515 萬台，同比下滑 25.2%，合併營收新台幣 183 億元，同比下滑 18.7%。

☆ 歷年壓縮機產銷量及營收

歷年產銷量及營收統計圖



面對全球市場環境的急遽變化，瑞智公司將在研發、銷售、生產以及財務人資等進行全方位對應，隨時掌握並快速反應外在環境的變動，以確保公司的獲利與永續經營。過去三年合併財務數據，如下表所示：

(單位:新台幣仟元/括號為負值)

項目	2020 年	2021 年	2022 年
收入	19,319,962	22,601,601	18,370,900
營運成本	17,019,887	20,249,123	16,125,298
員工薪資與福利	641,878	624,600	676,085
支付出資人的款項	409,139	437,821	436,702
支付政府的款項	265,437	177,875	241,434
社區投資	639	1,060	3,270
留存的經濟價值	982,982	1,111,122	888,111

☆ 自政府取得之財務補助

立法院於 2010 年 4 月通過「產業創新條例」，其中規定公司得在投資於研究發展支出 15% 限度內，抵減當年度應納營利事業所得稅；或支出 10% 限度內，自當年度起三年內抵減各年度應納營利事業所得稅二擇一，並以不超過該公司當年度應納營利事業所得稅 30% 為限。瑞智公司近四年依「產業創新條例」規定，獲得之投資抵減補助如下表：

單位：新台幣仟元

年度	當年度抵用之投資抵減
2018 年	11,613
2019 年	13,577
2020 年	10,301
2021 年	13,140 (註)
2022 年	10,520 (註)

註：尚未經稅捐稽徵機關核定。

☆ 合併財務報告編製主體

投資公司名稱	子公司名稱	業務性質	所持股權百分比(%)		說明
			2022年 12月31日	2021年 12月31日	
瑞智精密股份有限公司	Rechi Holdings Co., Ltd.	投資業務	100.00	100.00	
瑞智精密股份有限公司	瑞展投資股份有限公司	投資業務	100.00	100.00	
瑞智精密股份有限公司	瑞展動能股份有限公司	直流無刷馬達	42.20	42.20	註 1、 2
Rechi Holdings Co., Ltd.	Rechi International Holdings Co., Ltd.	投資業務	100.00	100.00	
Rechi Holdings Co., Ltd.	Rechi Investments Holdings Co., Ltd.	投資業務	100.00	100.00	
Rechi Holdings Co., Ltd.	東莞瑞智壓縮機有限公司	生產及銷售冷媒壓縮機、冷媒壓縮機配件	100.00	100.00	
Rechi Holdings Co., Ltd.	TCL 瑞智(惠州)制冷設備有限公司	生產及銷售空調壓縮機、電動機，並提供售後服務與技術諮詢	77.78	77.78	註 1
Rechi Holdings Co., Ltd.	瑞智精密機械(惠州)有限公司	生產和銷售冷媒壓縮機及冷媒壓縮機配件	25.00	25.00	
Rechi Holdings Co., Ltd.	瑞智(九江)精密機電有限公司	生產和銷售冷媒壓縮機及冷媒壓縮機配件	100.00	100.00	
Rechi International Holdings Co., Ltd.	GR Holdings (Hong Kong) Limited	投資業務	100.00	100.00	
GR Holdings (Hong Kong) Limited	瑞智制冷機器(東莞)有限公司	生產及銷售冷媒壓縮機馬達、空調機配件	100.00	100.00	
TCL 瑞智(惠州)制冷設備有限公司	瑞智精密機械(惠州)有限公司	生產和銷售冷媒壓縮機及冷媒壓縮機配件	67.86	67.86	
Rechi Investments Holdings Co., Ltd.	瑞智(青島)精密機電有限公司	新型機電元件、精沖模、精密軸承其相關配件生產及銷售	100.00	100.00	
TCL 瑞智(惠州)制冷設備有限公司	青島瑞智機電銷售有限公司	銷售業務	50.00	50.00	
瑞智(青島)精密機電有限公司	青島瑞智機電銷售有限公司	銷售業務	50.00	50.00	
瑞智(九江)精密機電有限公司	瑞展動能(九江)有限公司	生產及銷售冷媒壓縮機馬達、直流無刷馬達	35.50	35.50	
瑞展動能股份有限公司	Dyna Rechi Holdings Co., Ltd.	投資業務	100.00	100.00	
Dyna Rechi Holdings Co., Ltd.	瑞展動能(九江)有限公司	生產及銷售冷媒壓縮機馬達、直流無刷馬達	64.50	64.50	
瑞展動能股份有限公司	歐博立科股份有限公司	銷售業務	100.00	100.00	
歐博立科股份有限公司	Ablek Technology Ltd.	投資業務	100.00	100.00	
Ablek Technology Ltd.	東莞福登機電有限公司	生產及銷售家用電器馬達	100.00	100.00	

註 1：為具重大非控制權益之子公司。

註 2：本公司對瑞展動能股份有限公司之持股比例為 42.20%，惟本公司擔任瑞展動能股份有限公司董事會過半數之席次，具主導其攸關活動之實質能力，故將其列為子公司。

1.5 外部倡議與會員資格

☆ 外部倡議

CDP (Carbon Disclosure Project : 碳揭露專案) 評級結果主要使用方包括投資者、採購商和企業管理層，全球已有許多企業參與 CDP 問卷填報，以回應投資人或採購商對其日益提升的環境資訊披露要求。從資本市場來看，CDP 評級結果支持國際主流指數 ESG 評級，參與 CDP 評級有利於提升 ESG 指數評級。自 2020 年起，瑞智配合歐洲客戶參與 CDP 計畫，落實減碳政策。

☆ 會員資格

瑞智積極參與各項政府與民間活動，貢獻力量以促進國內外產經交流，包括臺灣區電機電子工業同業公會、桃園企業聯合會等，持續成為帶動台灣產業向上之驅動力。瑞智董事長陳盛泐先生為現任桃園企業聯合會理事長，楊正民副董事長為桃園企業聯合會理事，共同努力並帶領會員進步與創新，匯聚各方企業能量，推動產業升級，加強會務推展、資源整合，強化創新競爭力及擴大市場商機，積極促進聯合會成為政府與工商界的溝通平台，互惠互惠下以促進同業共同發展。

1.6 誠信經營

☆ 價值觀

瑞智公司歷經 30 多年的發展，在企業經營上，除創造企業價值外，仍兼顧地球的環境與資源，於 2021 年將公司治理委員會擴大為-公司治理及永續發展委員會，持續關注氣候變遷、碳排放等重要議題，並將針對議題擬定策略方針。

瑞智公司將「當責、誠信、創新」作為所有員工的價值觀。其最大的用意是要導引大家共同來為瑞智公司創造歷史，以客戶滿意為中心，在願景與使命的引導之下，全體上下能夠認真的體認「當責、誠信、創新」價值觀的真諦所在，將其淋漓盡致地發揮在工作崗位上。



☆ 誠信經營

瑞智公司秉持著公平、誠信、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，公司治理委員會依「上市上櫃公司誠信經營守則」及營運所在地相關法令，訂定「誠信經營守則」，規範瑞智公司人員於執行業務時應注意之事項，並於年報、公司網站上揭露「誠信經營守則」，使其供應商、客戶、投資人或其他業務相關機構與人員，均能清楚瞭解其誠信經營理念與規範。除此之外，瑞智公司已設立隸屬於董事會，負責推動企業誠信經營專職單位—公司治理及永續發展委員會，於每季定期向董事會報告其執行情形。

同仁們在業務上需與外部廠商從事商業行為過程中，向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，包括行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等，發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，立即停止與其商業往來，並將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策。並依照中華民國財

政部營業稅法等相關法令之規定，銷貨者或提供勞務者必須依照統一發票上的金額記帳或計算稅額，以達到防止商家逃漏稅、增加國庫稅收之功能。秉持誠信經營的理念，堅守誠實報稅、納稅原則，於每筆交易完成後，必定開立統一發票給買受人，絕不利用各種手段製造欺騙性，或非法的扣減名目進行逃漏稅。

瑞智公司將誠信經營納入公司管理制度中，設立明確有效之獎懲及申訴制度（如：總經理信箱），檢舉人身分及檢舉內容之保密，並允許匿名檢舉，保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置之措施。對於公司人員違反誠信行為情節重大者，依相關法令或人事規定予以解任或解雇，並且定期舉辦內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。截至目前，瑞智公司並無任何貪腐事件發生，及任何政治獻金行為。

☆ 法規遵循

守法是企業經營的重要基石。透過強化守法意識，遵守法令要求，維護企業形象，以降低董監事和經理人的經營風險與責任。瑞智之政策與承諾為遵循法規是企業永續發展的根基，目標為即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，確保公司各項營運活動無違法。

具體成果說明：

- (1) 瑞智已設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專（兼）職單位「公司治理與永續(ESG)委員會」，負責推動本集團誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，並每季定期向董事會報告其執行情形。
- (2) 瑞智除「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」與「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」外，同時已訂定「防範內線交易暨內部重大訊息處理程序」，制定內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，及確保對外發表資訊之一致性及正確性，並強化內線交易之防範，建立良好公司治理及風險控管機制。
- (3) 瑞智與他人建立商業關係前，先行評估往來對象之財務狀況、歷年各項法遵記錄、經營概況，以及是否曾有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式公平、透明且不會要求、提供或收受賄賂。並將交易一方若對他方有不實隱匿交易相關資訊，達情節重大者，他方得解除或終止契約之條款納入雙方契約中。同仁們在業務上需與外部廠商從事商業行為過程中，向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益。並於新客戶開發階段，建立客戶資料卡建檔備查：1. 國內客戶資料卡建檔時，應取得客戶之公司設立/變更登記表及公司登記證明書影本。2. 如需申請授信額度，針對特定客戶信用狀況之調查若有實質上之困難時，得委託徵信調查為之。後續如遇客戶信用狀況產生變化時，銷售人員適時提出報告，並修改客戶資料。
- (4) 瑞智自 2022 年度起，針對年度財務報告公告前 30 日及每季財務報告公告前 15 日郵件通知內部人不得於封閉期間交易股票。

(5) 瑞智將誠信經營納入人事管理制度中，設立明確有效之獎懲及申訴制度(例如：總經理信箱)，對於公司人員違反誠信行為情節重大者，依相關法令或人事規定予以解任或解雇，並且定期舉辦內部宣導。截至目前，瑞智並無任何貪腐事件發生，及任何政治獻金行為。

(6) 瑞智並無涉及反競爭行為、反托拉斯、壟斷行為及申訴，銷售產品時配合政府制定之相關法規。

(7) 瑞智制訂環安相關管理辦法及監督量測與績效管理辦法以管理公司作業活動、產品或服務有關且應遵循之職安衛、環保法令規章及其他要求事項，並有效管制環境管理系統運作績效，期能採取有效地矯正方案及預防之措施。

(8) 瑞智之申訴機制為總經理信箱，2022 年無發生違法紀錄。

瑞智公司針對每位新進人員皆進行新人教育訓練，其中包含反貪腐等相關誠信經營規範，並於訓練後簽署願意遵守規範之同意書，以期透過正確觀念建立與規範遵循之聲明，免除任何貪腐事件之發生。

1.7 資訊安全

資安防護是一種防止與偵測未經授權而使用、竊取、破壞企業資訊系統的過程與程序。隨著人們對於資訊內容使用方式的改變，在當前手機成為主流使用裝置，互動模式以線上社群服務為主的情況下，遠距工作將成為疫後新常態，對資安威脅也隨之增加。瑞智公司針對資訊安全，將持續增加企業預算，並購置設備給予妥善保護，確保企業資訊不受威脅，使營運損失降至最低。

隨著網路應用之多元化、普及化、駭客入侵、勒索軟體及電腦病毒等事件頻傳，瑞智公司為確實強化資安防護，將採取下述政策因應：

因應措施：

1. 建立及維護資安架構與設備，在資安防護、風險管理等工作中，確保資安執行的有效性。
2. 定期對同仁宣導資安政策與相關實施規定，強化員工的資安意識，建立「資訊安全，人人有責」的觀念。
3. 明確規範網路系統之使用權限，防止未經授權之存取動作。
4. 嚴控管理資訊資產，有效的進行分類與管制，並執行風險評估，持續提升或汰換軟、硬體資訊設備，以確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。
5. 訂定因人為或天然災害所影響之系統復原計畫，並每年定期舉行緊急應變演練，以確保系統失效及無預警災難發生時，能迅速的進行復原動作，確保核心系統持續運作，將損失降到最低。

短期目標

1. 避免業務機密遭有心人士竊取，所有系統皆有帳號密碼之保全（最少 6 碼且包含英文），並需定期進行密碼之修改。
2. 落實帳戶管制，禁止員工自行安裝軟體，好避免不當使用所造成的資安風險。
3. 落實 IP 管控，禁止非許可之資訊設備使用公司網路作連線。
4. 建立機房設備維運之標準作業，以確保機房設備之正常運作。
5. 資訊系統授權需經由正式的申請流程，並經申請人主管及權責單位（至少經理/部級以上）同意後，始能開放系統權限。

中期目標

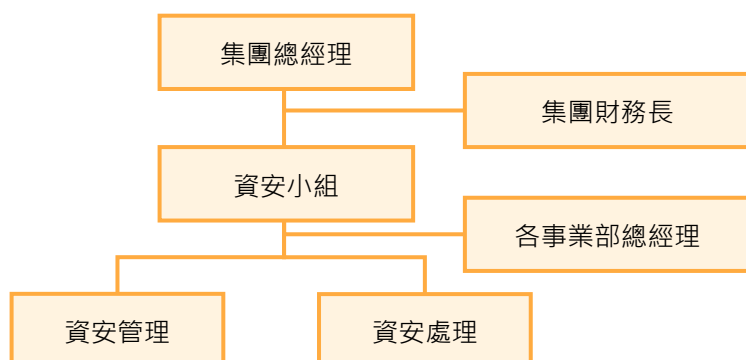
1. 定期進行資訊資產盤點及災難復原演練計畫。
2. 不定期執行網路環境滲透測試及弱點掃描作業。
3. 與協力廠合作，購買新式網路設備，使設備運行時，具自動預警通報機制。
4. 電腦設備將全面設置防毒防駭軟體，以達到資安防護之目的。

1. 執行內外部稽核作業，並持續提出改善之項目與建議。
2. 實施資安管理機制/通報機制，使資安防護確實落實。
3. 實現公司零重大資安事件。

投入資源：	具體成果：
<ol style="list-style-type: none"> 1. 設立資訊安全組織，由資訊中心負責規劃，建立、維護資安管理體系，統籌相關政策制定、執行風險管理與審核資安風險，並分析結果與防護措施。 2. 定期召開資安會議，依照近年來社會所發生的重大資安議題作為借鏡，擬定資訊安全政策及相關作業程序，落實資安政策宣導、資產管理，風險評鑑、通訊管理、系統開發與維護、安全事件管理等，確保資安執行之有效性。 3. 強化同仁對資訊安全的意識，每年定期會舉辦教育訓練，建立同仁對資訊安全的概念，並在疫情期間，所有資安教育訓練資料皆上傳至 KMS 知識平台中，供所有同仁們自由查看，持續提升整體公司的資安意識。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 技術層面已建立機房設備門禁、異地資料備份保管存放、網路防火牆、郵件安全系統、網路連線管制、病毒防護系統、UPS 監控系統、安全監控系統等。 2. 風險層面定期舉行緊急應變演練，確保系統在受到重大事故而中斷時，資安小組能迅速保全資訊系統之正常運作及資料的完整性，降低無預警災難或資安事件造成的系統中斷風險，並每月進行帳號權限盤點，清除閒置帳號與維護各系統的權限設定。

資安管理機制/通報機制如下：

1. 資安小組(負責部門)：資訊中心總監督導與推動資訊安全政策。
2. 資安管理(通報機構)：集團各經營事業部資訊主管，落實資訊安全政策推行與風險控管。
3. 資安處理(處理部門)：集團各經營事業部資訊單位，落實風險控管與風險事件處理。
4. 集團各經營事業部總經理：負責督導落實資訊安全政策。



評估機制/成果：

1. 資訊安全訓練：公司間接人員皆納入資訊安全意識提升之訓練對象，人員參與率達 100%。
2. 資訊安全政策宣導：每年舉辦二次資安宣導(如防詐騙)，強化同仁資安意識。
3. 落實資訊安全緊急應變演練：今年遭遇 2 次台電停電，所有系統皆能在復電後的第一時間重啟運作。

CH2 供應鏈管理

2.1 供應鏈管理方針

說明	內容
管理目的	供應商為瑞智公司的重要夥伴，在追求企業永續發展之目標，偕同供應商在品質、環境保護、勞動人權等方面不斷精進改善，並依循供應商管理規範，嚴謹挑選合適之供應商，期盼能與瑞智公司緊密配合下，讓雙方企業持續成長，創造雙贏永續供應鏈。
政策	遵守供應鏈 ESG 政策，實踐「追求企業價值極大化、善盡愛護地球的企業責任」經營使命，依循供應商管理規範執行供應商評估、遴選與監控，以確保供應商之價格、品質、交期、服務及環境的表現，進而建立供應商管理系統，與供應商培養良好合作關係，更期望能發揮影響力帶領供應商共同關注人群（人權）及環境保護之議題，進而推動產業永續發展。
承諾	瑞智公司視供應商為長期夥伴，具有競爭力的品質、技術、交期及成本也是供應商必備條件，但未來瑞智公司更重視供應鏈的環境、人群（人權）及治理等面向，目的不僅是將供應商當成瑞智公司的商業夥伴，更是推動永續發展議題之合作夥伴。
目標與標的	完善供應商資料建立之完整度與正確性，並持續優化維護管理措施。 落實 ESG/管理調查自評表。
責任	權責單位：製造部生管課。 外部責任：供應商。
資源	供應鏈管理部門員工數約 10 位，另因應個別稽核需求，委派研發、品保部門同仁一同實地協力廠商調查評核。
申訴機制	E-mail:marketing@rechi.com。
特定的行動	整合供應商合約書，合併簽署頁面便於廠商簽署作業，其內容包含供應商合約書、品質協議書、「ESG/管理調查自評表」。完善供應商資料建立與維護系統化，在廠商基本資料增加為護欄為有體系證書、代理證書，以利後續維護更新作業。 供應商之分析指標，包含交易額、採購筆數、材料類別、廠商屬性、料號規格數、國內外、重啟原因等；以利提供後續供應商建立、管控及收斂之參考方向，避免相關維護作業成本持續增加，已達廠商資料最有效運用。 彙整供應商稽核計劃書，包含新增與年度稽核，以利落實執行供應商實地稽核、輔導與追蹤，並促進供應商整體服務品質的提升。
管理評量機制	1. 2022 年(含)以前 CSR /環境管理調查表簽回率 2. 2023 年變更為每年一次 ESG/管理調查自評表簽回率。
績效與調整	2022 年以 CSR /環境管理調查表簽回率 100%。 2023 年針對關鍵供應商，每年一次 ESG/管理調查自評表簽回率。

2.2 供應鏈宣導與稽核

企業的永續發展上，供應鏈管理是非常重要的環節。因此，瑞智公司制定供應商管理政策、管理制度與稽核管理制度，從基本的產品品質、環境保護、綠色政策的相關規範與配合，到最大範疇的企業永續等事項，明確且公開對外宣示，並要求供應鏈所有供應商配合落實，激勵供應商持續成長，做好「源頭管理」，同時提升整體的營運競爭力。

2.3 供應鏈管理承諾

瑞智公司主要生產銷售空調壓縮機，其大宗物料有壓縮機轉定子、泵浦、沖壓鈹金；包裝材有木棧板、紙箱紙板、PE 打包帶等。

瑞智公司秉持誠信態度對待所有的供應商，以公平、公正、透明為原則，降低成本為首要考量，自 2016 年起全面要求所有供應商和外包商簽署「CSR 環境管理調查表」，2023 年起全面要求關鍵供應商和外包商簽署「ESG/管理調查自評表」，藉以傳達瑞智公司的經營理念及環境政策，督促供應鏈成員對於環保議題的關注，共同營造友善工作環境。瑞智公司全力推動無紙化作業，透過 BPM 系統化的作業，減少紙張的消耗，逐年遞減力行保護環境政策。同時將成效與供應商分享，藉以激發供應商對瑞智公司 ESG 經營理念的共鳴，進而期望把企業永續的概念和精神，具體在各合作供應商貫徹執行。

「ESG/管理調查自評表」涵蓋的範圍包含：人群(人權)面、環境面、公司治理三大面向。在人群(人權)面，主要關注供應商是否有按照當地勞工法令進行相關人員防護配備及安全設施規範，以保障勞工安全；在環境考量面，主要重點於供應商是否符合當地相關環保法令，有無違反環保法規、受到裁罰等違規事件也是為重要的一環，依此了解供應商對於環保、人群(人權)的實施狀況，同時也鼓勵廠商建立 ISO 管理系統 (ISO 14001 環境管理系統、ISO14064-1 溫室氣體盤查標準)，共同為環境保護盡一份心力。

瑞智公司定期或不定期對供應商進行稽核，藉以了解供應商施行的成效，並承諾會持續重視及強化供應鏈的管理，和供應商共同成長，一起為人群(人權)、環境之永續做出最大貢獻。

2.4 供應鏈永續規範

瑞智公司依據責任商業聯盟 (RBA) 之行為準則，並參考「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織 (ILO) 的「工作基本原則與權利宣言」及「世界人權宣言」等國際規範，訂定供應商經營管理承諾書，以要求供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為確實符合本承諾書，並且完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規。同時，再要求一階供應商必須執行相同準則，規範於其下一階供應商。

除對於供應商的品質、成本、交期、服務、製程能力評估外，瑞智公司盡職調查，實施篩選以綠色為基礎的採購管理，以下列基本原則評估供應商：

- 1.材料供應商必須完全符合當地相關法律與法規，並定義其風險與機會管控機制。
- 2.供應商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系。
- 3.零組件限制物質管理計畫，提供適當與定期更新。

另外，消除強迫勞動仍是一件重要的挑戰，強迫勞動不僅嚴重侵犯基本人權，還助長永久性貧窮，更有礙經濟和人類發展。故消除依一切形式的強迫或強制勞動政策之存在並有效執行，是履行社會責任的基本期望。瑞智公司盡職調查，同時亦包含具強迫或強制勞動事件，並對於關鍵供應商以下列基本原則評估供應商：

- 1.遵照我國勞基法等相關法規辦理員工聘僱、管理。
- 2.遵照我國勞基法等相關法規提供員工適當之工作場所及防護設備。
- 3.平等對待員工，不受性別、種族、政治立場、身心障礙等因素影響。
- 4.落實不聘用童工之原則。

2.5 限用有害物質管理

依照瑞智集團有害物質管理規範，瑞智公司為達成材料選用對環境友善之目標，同時符合國際法規及客戶規範之要求，並與採購合約明文訂定嚴格要求供應商提供之產品，皆須符合歐盟 RoHS 指令及相關環保規章，其中包含 REACH 高關注物質，以及持續關注具有潛在危害物質。我們期許透過綠色供應鏈管理，提供無毒性、無汙染的產品給予客戶，降低對環境或是人體的危害。

2022 年瑞智公司對於供應商提供之產品，進行篩分檢測，
RoHS 環保規章 71 種，檢測結果通過。
REACH 法規中 244 種高關注物質 (SVHC)，檢測結果通過。

CH3 銷售與品質

3.1 產品品質管理方針

說明	內容
管理目的	確保服務或產品的品質能達到符合買方要求的水準，形成品質管理活動的核心，展開問題解決的改善。
政策	「品質至上，顧客滿意」瑞智公司堅持以「品質至上」的理念，提供「顧客滿意」的產品與服務。(1)適當的品質為任何過程優先考量之主題。(2)持續性的改善製程能力，力求品質之穩定與提昇。(3)有效的績效管控，增加生產交貨之彈性，以達永續經營之目的。(4)滿足客戶對本公司之需求且為長久合作奠定基石。
承諾	品質政策制定完竣，將轉為品質目標，正式公告展開宣導活動，並定期將品質政策與品質目標提至管理階層審查會議，審查其持續之適用性。
目標與標的	目標：客訴不良率 2022 年小於 8 PPM，2023 年小於 5 PPM。 標的：稟持品質政策『品質至上、客戶滿意』之原則，訂定客戶滿意度達到 8.5 分以上。
責任	對品質保證的責任，明文規定其對品質所抱持之政策，包括對品質的承諾。
資源	引入適當的管理資源，提供穩定的優質產品、銷售和技術服務，以滿足客戶的要求。
申訴機制	瑞智公司業務擔當應將客戶抱怨內容，相關資料及處理填入「產品品質不良連絡單」，呈主管或代理人簽署確認後，送交品保單位處理。
特定行動	瑞智公司業務擔當於接獲客戶抱怨(含傳真、信件、電話和訪談)，當產品發生品質不良問題時，應即時分析問題之影響層面與處理之急迫性，判斷問題屬客訴問題或一般性品質問題後，依客訴處理流程處置。
管理	當有重大變更或品質與環境有重大差異，導致品質與環境系統需調整，得由管理代表決定後，召開不定期管理審查會議。
評量機制	管理審查會議由管理代表擬定正式議程，並直接通知參加與會相關人員，以便相關人員準備資料及意見。
績效與調整	績效：1. 2022 年達成客訴不良率：8 PPM。2. 2022 年達成客戶滿意度 8.8 分。 3. 2022 年未有違反產品安全/產品責任法規。 調整機制： 績效指標之設定，由品質政策展開，制訂時需考量管理審查結果及利益團體之需求。 單位主管應於每年 12 月底，將規劃設定該單位之績效指標登錄於品質目標管理總表，經瑞智公司「管理審查委員會會議」檢討確認後，由最高管理者審核，並正式公告。 新年度之績效指標設定，應檢討舊年度之執行結果，未達成者須列入新年度目標，再由「管理審查委員會會議」根據上一年度執行結果提出新年度之績效指標。

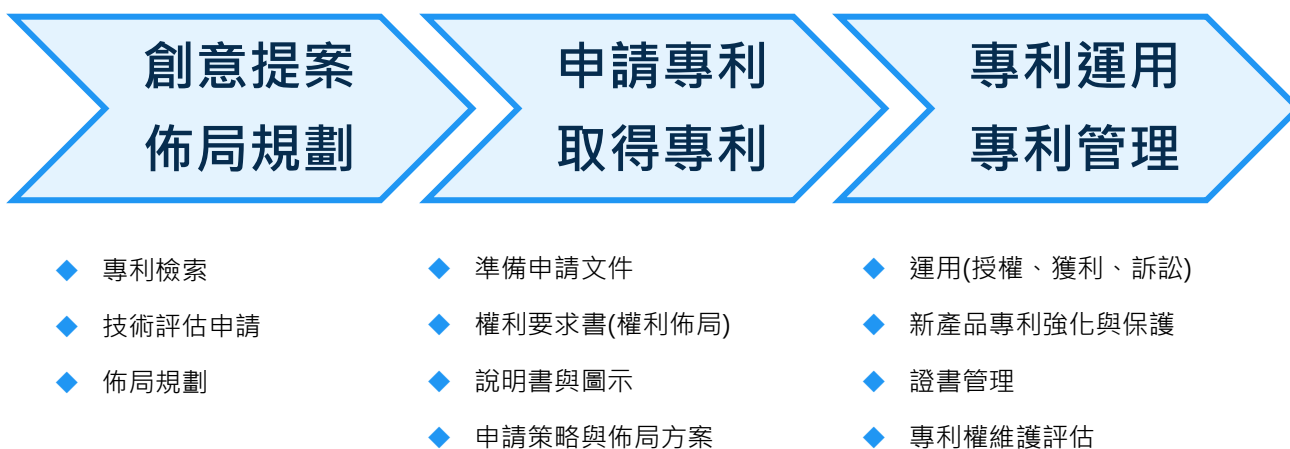
3.2 產品與服務

☆ 對公司的意義

瑞智公司致力於產品研發與技術創新，秉持著『以優異的品質，邁向市場競爭；以卓越的技術，永遠領先業界；以完善的服務，贏得客戶滿意』的瑞智公司經營理念，積極地發展瑞智公司的核心技術，透過研發中心投入大量的研發資源，強化產品設計與結構優化，並配合客戶規格提供客製化產品，提升產品競爭力，同時在節能減碳的全球趨勢下，瑞智公司將願景訂為『創造節能產業的無限可能、成為前瞻節能產品的頂尖提供者』，將核心優勢朝向節能產業發展，兼顧地球的環境與資源，厚植前瞻節能產品研發實力，拉開與競爭對手的差距。

☆ 研發政策

企業商業行為獲利的主要關鍵在行銷與創新，瑞智公司為持續推動產品創新，藉由研發中心投入大量的研發資源，進行技術的開發研究及產品創新應用。創新是目前企業商業活動的獲利核心之一，而專利是用來保護創新的手段，為加強對智慧財產權重視，瑞智公司制訂『智慧財產管理辦法』，持續鼓勵員工貢獻所長、創新研究，提升研發競爭力所產生出獲得之專利及其他無形智慧資產，保護營運自由並維護開發研究及創新，持續累積智財權資產；同時制訂『智權風險管理辦法』，為防範侵權指控與重視他人智財所進行的相關措施及對應措施，供相關人員可循正確處理作業程序，以確保本公司正當權益與商譽。

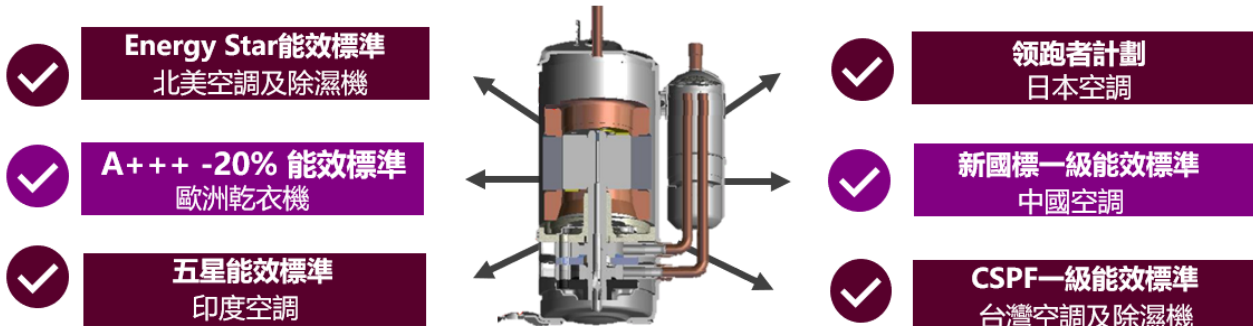


瑞智公司為持續優化瑞智壓縮機結構，其透過外部產學合作與技術交流，例如：

在壓縮機振噪方面：為使壓縮機在運轉狀態下追求降噪極致，結合與屏東科技大學及中央大學研發技術合作，實現壓縮機低噪音的創新技術，並取得多項專利，提供客戶最佳低噪音的瑞智壓縮機產品。

在壓縮機專用馬達方面：為使壓縮機在運轉狀態下提升整體效率及性能，結合工研院馬達磁路設計技術能量，中鋼公司提供關鍵材料來製作壓縮機馬達鐵心所需的電磁鋼片，並透過與成功大學及宜蘭大學的研發技術合作，提升轉定子效率，讓馬達達到低噪音、低電磁干擾、體積小、高效力、高扭力提供客戶最佳省能環保新馬達。

藉此，透過產學技術交流合作，不斷創新研發，並即時提供差異化及高附加價值產品，在國際市場的激烈競爭環境中，突破重圍以持續公司發展。



瑞智公司藉由不定期的參與各國主辦的製冷空調領域或壓縮機產業相關的展覽或技術研討會，讓瑞智公司有機會展示新商品或服務，並藉此了解競爭對手，獲取業界最新的趨勢。透過展覽與既有顧客或潛在顧客互動、資訊的傳遞、情感的交流，進而建構與維繫品牌形象，達到推廣銷售及拓展商機。



2022 年 德國紐倫堡暖通製冷及熱泵展覽會

☆ 承諾

瑞智公司具有完整的研發團隊及技術，積極地發展公司的核心技術，透過系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元產品創新應用與技術創新，提升產品競爭力，以朝向『成為全球頂尖之壓縮機關聯產業鏈的知名供應商』方向邁進，讓研發團隊全體上下能夠認真的體認『當責、誠信、創新』價值觀的真諦所在，將其淋漓盡致地發揮在工作崗位上。

另外，在面對全球市場環境的急遽變化與市場需求快速變遷下，瑞智公司針對現況態勢，在研發方面規劃短期及長期目標：

☆ 短期目標

在對應客戶的需求下及符合法規要求的前提下，開發使用環保冷媒的變頻化、小型化及低成本新產品應用的市場需求，鞏固並提升產品應用於空調產品、駐車空調、熱泵乾衣機、熱泵洗碗機和熱泵熱水器等市場，拓展輕型商用空調領域，提升集團產品之市場競爭力、創造集團更高之獲利能力，同時鞏固與客戶技術合作夥伴的地位。

☆ 長期目標

持續與客戶共同開發新產品，其產品研發朝向高效化、靜音化、小型化及應用多元化等四項主軸開發，提升產品設計先期導入機會及競爭力，強化環保節能產品設計和新應用領域市場之拓展，以技術革新與需求導向兩種價值革新策略，持續調整產品分佈、拓展壓縮機在不同領域的應用，同時在節能減碳的全球趨勢下，積極創造新的節能產品及市場，進而拉開與競爭對手的差距，逐步扮演市場新產品規格領導者的角色。

高效化：採用獨特的創新技術，達到壓縮機高效化，可滿足各國最高能效標準。

靜音化：追求降噪極致，投入大量振噪研發資源，取得多項專利，實現壓縮機低噪音的創新技術。

小型化：體積小、輕量化是未來產品應用需求趨勢，透過變頻化與高頻化之技術進化，以實現壓縮機小型化與滿足客戶特殊應用需求。

應用多元化：瑞智創造節能產品應用的無限可能，深受全球知名家電客戶肯定。

☆ 當年度投入資源

近 3 年投入研發的人力&費用，如下表所示：

單位：新台幣仟元

項目	2020 年	2021 年	2022 年
研發費用	435,395	463,954	505,438
研發/營收比率	2%	2%	3%
研發人力	96	94	87
碩士以上學歷/研發人員比率	38%	38%	36%

註：研發費用依集團研發費用合併統計。

人力數據依觀音廠研發中心人力統計。

☆ 具體成果

瑞智公司 2022 年度研發創新結果如下：

- 1、駐車空調應用之 DC24V 臥式變頻壓縮機開發，本專案跳脫家用空調市場使用，以變頻式壓縮機為主軸開發，並搭配環保冷媒，產品設計上針對卡車駐車空調特殊的應用環境，其空調系統與壓縮機需要高抗振能力與高能效等要求，對所用的壓縮機設計減振系統、馬達電機系統及散熱系統進行了優化。
- 2、北美低 GWP 新冷媒單元式空調應用之壓縮機開發研究，本專案針對北美市場而開發 R454B 新環保

冷媒壓縮機。2023 年北美市場的趨勢是選用 R454B 來取代 R410A 冷媒，此研究可快速對應未來北美市場需求的系列化產品。

3、日本 Top Runner 空調應用之超高效變頻壓縮機研發，本專案以符合日本新 Top Runner 能效需求，取代渦卷式變頻壓縮機為目標，藉以提升產品競爭力，並鞏固與日本客戶首要技術合作夥伴的地位，增加日本客戶空調產品的佔有率。

4、應用歐盟乾衣機新能效法規之 R290 變頻壓縮機研發，與客戶進行共同開發研究，提供符合歐盟乾衣機新能效法規之變頻壓縮機，且因 R290 冷媒充填量之限制，壓縮機朝小型化，輕量化，以提高產品競爭力，拓展熱泵乾衣機應用。

5、北美空調應用之高性價比壓縮機開發，本專案主要應用於北美市場 5K~6K 窗機、除濕機市場，因目前北美市場不管在性能或成本的要求都愈來愈嚴苛，競爭激烈，能效要求也都大幅提升，為滿足客戶能效需求，進行此專案開發。

近兩年開發完成新產品如下表所示：

項目	2021 年	2022 年
1	對應北美單元式空調 2023 年新能效之壓縮機開發(R410A 系列)	駐車空調應用之 DC24V 臥式變頻壓縮機開發
2	中國家用空調應用之小型化變頻壓縮機開發	北美低 GWP 新冷媒單元式空調應用之壓縮機開發研究
3	駐車空調應用之 DC24V 立式變頻壓縮機開發	日本 Top Runner 空調應用之超高效變頻壓縮機研發
4	低成本全鋁線定頻壓縮機開發	應用歐盟乾衣機新能效法規之 R290 變頻壓縮機研發
5	DC12V、DC48V 微型變頻壓縮機研發	北美空調應用之高性價比壓縮機開發

註：有關瑞智產品的節能績效，請參閱本報告書章節 3.3 節能指數。

☆ 評估機制/成果

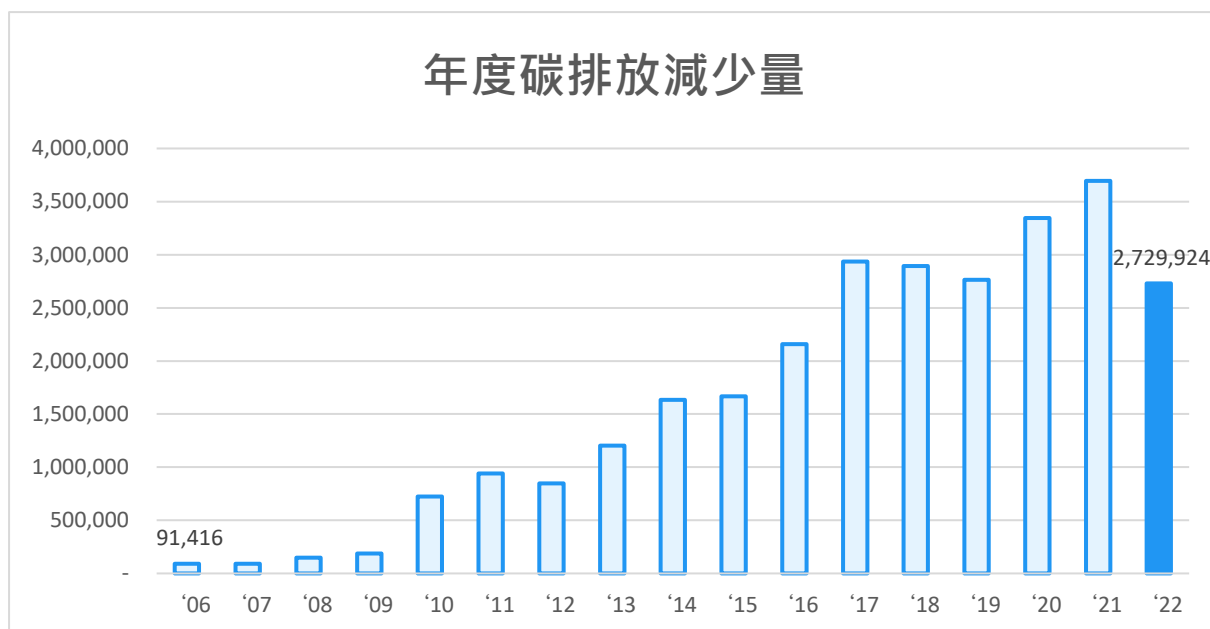
近三年專利取得件數

統計/年度	2020 年	2021 年	2022 年
獲得專利件數	58	70	36
累積有效專利件數	648	718	754

透過智慧財產管理，瞭解智慧財產數量及其變動趨勢，提升智慧財產管理制度運作之有效性，及有效地規劃開發新產品之智慧財產評估。

3.3 節能指數

瑞智公司身為前瞻節能產品的頂尖提供者，開發各式應用的節能產品銷售全球客戶，通常 EER(Energy Efficiency Ratio)越高表示能源效率越好且較省電，本公司自我訂定減碳指數，以大於 EER2.5 為節能基準及估計產品年均使用 1,080 小時，作為產品監控指標與節能目標，同時配合政府產品能效標準與節能政策，依據台灣經濟部能源局最新電力排放係數標準轉化計算，以瑞智公司 2022 年銷售實績為例，對全球節能減碳貢獻省下 53.6 億度用電量(等同於 19,296,000GJ)，相當於減少 CO2 約 272 萬公噸，比去年減少約 26.1%，自 2006 年設定目標開始，累計實際銷售至今，對全球節能減碳貢獻累計省下 538.2 億度用電量，相當於減少 CO2 約 2,805 萬公噸。在營運成長的同時，並積極兼顧環境保護，以做出最實質性降低環境衝擊影響的表現。歷年銷售機種所減少碳排放量，如下圖所示



備註:碳排放減少量=每台年節省用電量*外購電力排放係數(依據經濟部能源局公告數據為準)

3.4 客戶服務管理方針

說明	內容
管理目的	以完善的服務，贏得客戶滿意，以穩健經營的方向，追求企業價值極大化。
政策	瑞智公司經營首重誠信，「誠信」乃企業永續經營的基石，也是企業得到公眾信任之根本。瑞智公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，依『上市上櫃公司誠信經營守則』訂定作業程序及行為指南，落實誠信經營政策並積極預防貪腐，建立誠信之企業文化，以健全經營。
承諾	瑞智公司未銷售被禁止或有爭議產品。 瑞智公司未違反商品與服務資訊的法規。 瑞智公司未違反有關健康與安全性衝擊的法規。 瑞智公司經營未違反自願性準則。
目標與標的	遵循政府法規，無違反行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）法規及自願性準則，或遭受罰款、正式申訴、社會衝擊申訴等紀錄。
責任	優秀的經理人，能夠肩負帶領企業走向經營目標的重責大任。公司的經營不能只靠理論，更不可以對特定理論過於崇拜，還是要借助理人的實際執行經驗，才能帶領企業打天下。瑞智公司將秉持「當責、誠信、創新」的價值觀，導引每一位同仁共同來努力，瑞智公司經營團隊更仍會本著如履薄冰精神，以穩健經營的方向，追求企業價值極大化，建立永續典範、回饋社會，達到善盡愛護地球的企業責任。
資源	1.與優質客戶簽訂戰略合作，保障需求來源，增加產線擴大產能。 2.擴充技術力量於區域服務駐點，成立各國辦事處，以加快用戶端應變速度，提升產品推廣效率和客戶滿意度。
申訴機制	marketing@rechi.com
特定的行動	瑞智公司與他人建立商業關係前，會先評估代理商、供應商、客戶、或其他商業往來對象之合法性、誠信經營政策，以及是否有不誠信行為之紀錄，以確保其商業經營方式，透明且不會要求、提供或收受賄賂。 為創造永續發展之經營環境，瑞智公司明訂以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，特別訂定公司人員涉不誠信行為之處理。 瑞智公司發現或接獲檢舉公司人員涉不誠信之行為時，應即刻查明相關事實，如經證實確有違反相關法令或瑞智公司誠信經營政策與規定者，應立即要求行為人停止相關行為，並為適當之處置，且於必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。瑞智公司對於已發生之不誠信行為，責成相關單位檢討，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。 瑞智公司為強化企業履行誠信經營資訊之揭露，隨時注意國內外規範發展並鼓勵相關人

	<p>員提出建議，據以檢討修正其誠信經營守則。</p> <p>瑞智公司為掌握客戶需求訊息，提供健全的服務及持續改善，提升公司信譽，以利產品銷售。瑞智公司針對客戶滿意度調查統計分析表之資訊，由集團品質中心、開發中心、生管中心、工廠營管單位、工廠總經理等部門，提至集團經營月會中提出檢討，以作為品質管理系統及集團經營改善之參考資料。</p>
<p>管理評量機制</p>	<p>為掌握客戶需求訊息，提供健全的服務及持續改善，提升公司信譽以利產品銷售。</p> <p>於每年 8 月份，實施客戶滿意度調查，統計項目分為四大項：</p> <p>(一)服務態度。</p> <p>(二)技術支持與售後服務</p> <p>(三)訂單處理與交貨售後服務</p> <p>(四)產品滿意度。</p> <p>並針對客戶不同部門開發單位、採購單位、品質單位，進行調查。</p>
<p>績效與調整</p>	<p>2022 年度瑞智公司並無違反法規或被處罰款之經驗，無遭正式申訴、人群(人權)衝擊申訴之經驗。瑞智公司推廣產品時皆遵循政府法規，從未有違反有關行銷推廣 (包括廣告、推銷及贊助) 的法規及自願性準則之事件發生。</p> <p>2022 年度瑞智公司客戶滿意度調查結果優良。瑞智公司產品線廣泛，採用標準化生產，對服務態度、技術支援、問題回復與反應、問題解決的專業化反應速度等均有頗高評價。</p>

瑞智致力於以完善的服務，提高客戶滿意，以穩健經營的方向，追求企業價值極大化。積極傾聽客戶的聲音，持續溝通並改善來獲得客戶滿意，藉此提升品牌價值。

針對客戶滿意度調查統計分析資訊，由集團相關單位於經營月會中提出檢討，以做為客戶服務及品質提升改善之參考。2021 年因應新冠疫情，減少客戶拜訪，改由遠端線上會議舉行技術討論及商務會議，保持互動不間斷。隨著疫情趨緩，2022 年已逐步恢復拜訪會面，及時取得客戶需求與回饋。

☆ 企業與企業 (Business To Business)

為了掌握顧客需求和對瑞智產品的評價，並根據調查結果對產品和服務進行持續改善，不斷提高顧客滿意度及瑞智品牌聲譽。因此針對所有策略客戶、重要客戶每年盤查一次，每年 8 月初開展、8 月底前完成調查。調查完成後各相關單位針對「客戶滿意度調查統計分析表」內之客戶評價較低及客戶建議改善專案進行專項改善。

評估機制及成果：

統計/年度	2020 年	2021 年	2022 年
客戶滿意度評分	9.1	8.5	8.8

註：瑞智客戶滿意度近三年平均為 8.8 分(滿分 10 分)

滿意度選項-對應分數

5 (很滿意) -10 分

4 (滿意) -8 分

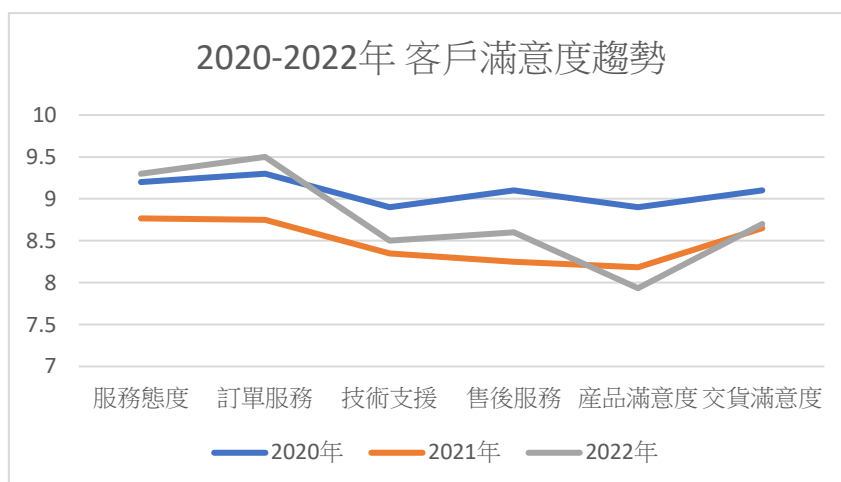
3 (尚可) -5 分

2 (不滿意) -2 分

1 (非常不滿意) -0 分

如下為近三年客戶服務滿意度調查項目及趨勢圖

調查項目	服務態度	訂單服務	技術支援	售後服務	產品滿意度	交貨滿意度	整體項目平均滿意度
2020 年	9.2	9.3	8.9	9.1	8.9	9.1	9.08
2021 年	8.8	8.8	8.4	8.3	8.2	8.7	8.49
2022 年	9.3	9.5	8.5	8.6	7.9	8.7	8.76



針對表中之研發產品滿意較低，原因分析：生產製損的預留量改善及產品良率可再優化提升。改善對策：調整預留製損量，確保出貨能滿足客戶訂單；增加作業人員檢查培訓，及時發現並減少不良品產出。

☆ 企業與客戶 (Business To Customer)

若客戶購買之產品在保固期內出現故障報修，由工程單位開立「送修處理報告書」回報相關單位，依據相關條件配合檢修，若為重大品質異常事件，至 BPM 系統填寫「產品品質不良連絡單」將處理結果呈相關主管知悉。品保單位於接獲通知時盡速分析問題發生之原因，協調相關單位研擬解決對策與採取預防矯正措施。為爭取解決時效，必要時得組成專案小組全力解決。

評估機制及成果：

執行方式	傳真或電子郵件 (每年一次)			
	2020 年	2021 年	2022 年	平均
調查頻率				
調查定義	銷量 50 萬以上客戶或經銷商			
調查項目	分數			
服務態度	9.8	9.8	9.9	9.8
服務及時度	9.7	9.8	9.8	9.8
問題的回覆與反應	9.6	9.4	9.8	9.6
問題解決的專業化	9.7	9.6	9.9	9.7
對客戶產品的了解與協助	9.7	9.6	9.7	9.7
問題的回覆與反應	9.6	9.3	9.4	9.4
問題解決的專業化	9.7	9.7	9.8	9.7
對客戶產品的了解與協助	9.6	9.6	9.4	9.5
答覆的及時性	9.7	9.7	10	9.8
訂單之滿足率	9.8	9.6	9.6	9.7
交貨之正確性	9.8	9.8	9.9	9.8
交期之準確性	9.8	9.8	9.8	9.8
產品品質	9.5	9.5	8.9	9.3
產品種類	9.5	9.1	7.8	8.8
平均分數	9.7	9.6	9.5	9.6
客戶滿意度調查分數加權平均	96.8	95.9	95.4	96.0

註：客戶滿意度調查分數加權平均近三年為 96 分

滿意度選項-對應分數

5 (很滿意) -10 分

4 (滿意) -8 分

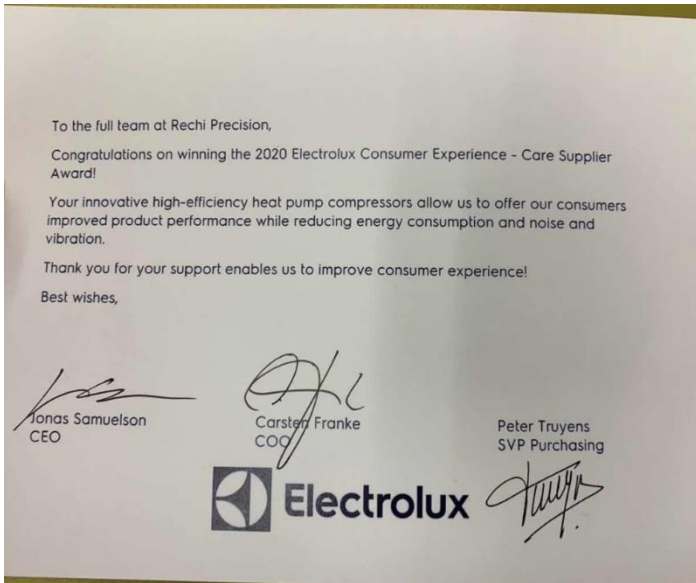
3 (尚可) -5 分

2 (不滿意) -2 分

1 (非常不滿意) -0 分

☆ 企業與客戶表揚

2020 年 Electrolux - Leader Choice Advantage



2022 年 Goodman - Care Supplier Award



☆ 客戶意見回饋流程

瑞智致力於以完善的服務，提高客戶滿意，以穩健經營的方向，追求企業價值極大化。積極傾聽客戶的聲音，持續溝通並改善來獲得客戶滿意，藉此提升品牌價值。針對客戶滿意度調查統計分析資訊，由集團相關單位於經營月會中提出檢討，以做為客戶服務及品質提升改善之參考。2021 年因應新冠疫情，減少客戶拜訪，改由遠端線上會議舉行技術討論及商務會議，保持互動不間斷。隨著疫情趨緩，2022 年已逐步恢復拜訪會面，及時取得客戶需求與回饋。

作業流程：

業務擔當於接獲客戶抱怨(含傳真、信件、電話和訪談)本公司產品發生品質不良問題時，應即分析問題之影響層面與處理之急迫性，判斷問題屬客訴問題或一般性品質問題後，依「客訴處理流程」處置。

(1)若屬客訴問題：各工廠品保單位於接獲通知時應以最速件處理，分析問題發生之原因，協調相關單位研擬解決對策與採取預防矯正措施。為爭取解決時效，必要時得組成專案小組全力解決。

(2)若屬一般性品質問題：業務擔當應先確認是否逕行良品交換，若需要需知會品保單位列入客訴不良率統計及回饋處理意見，品保單位於必要時得要求退運不良品作分析。若因故無法退運或不良原因不明時，品保得逕赴客戶處調查或不予列入客訴不良率統計。

(3)客戶抱怨之回饋與滿意度調查：

A.為滿足客戶需求及提供客戶良好之售後服務，公司內部所有同仁均應審慎妥善處理客戶之抱怨。品保單位應儘速回覆營業處理意見，營業若對品保所提處理意見有異議時得與其進行協商，若無異議則以(傳真、信件或 E-MAIL...等方式)通知客戶我方目前所採取的處置方式及請求客戶配合協助之事項。客戶若對我方之處置方式有意見時，營業則必需會同品保單位另提處理對策。

B.當發生重大品質問題或客戶要求須回覆不良原因調查報告、矯正措施、改善對策時，由品保單位製作「產品品質不良處理報告書」，由營業單位書面報告方式回覆客戶。若處理結果客戶反應不佳或仍無法滿足客戶須求時，品保單位應以專案方式再作處理，若客戶仍不滿意時得召集「專案處理小組」進一步分析與採取對策，或與客戶協商審慎妥善處理。

瑞智申訴機制

	企業與企業 (Business To Business)	企業與客戶 (Business To Customer)
聯絡管道	壓縮機聯絡管道：海外營銷	熱泵聯絡管道：營業部銷售課
電話	+886-3-483-7201~6	0800-296000
Email	marketing@rechi.com	heat_pump@rechi.com

CH4 環境保護

4.1 汙染資源管理方針

說明	內容
對公司的意義	為善盡企業對社會及全球之責任做好「防治汙染、保護環境」，持續進行企業活動的工作環境改善，以達到「保護地球環境、減少廢棄物量、節省資源使用、創造優良環境」的目的。
政策承諾	<p><u>廢棄物管理</u>：瑞智公司產生的所有廢棄物都有進行分類，並依造一般廢棄物及可資源回收廢棄物交由有許可證的合法的廠商回收處理。工廠內各單位落實垃圾分類，並由專人管理，且設有大型垃圾車，落實垃圾不落地之政府政策。</p> <p><u>空氣汙染防制</u>：瑞智公司注重員工作業環境與各項環保業務的治理，廠區依「固定汙染源防制計劃書」為各項空氣汙染防治之管理，每年定期請檢測公司進行空氣汙染物濃度監測。</p> <p><u>廢水管理</u>：瑞智公司注重與周邊環境友好共存，以達永續經營，公司設置廢水處理廠，並依「水汙染防制計劃書」進行管理，所有生產廢水與生活污水進行分管分流收集，每日經妥善處理及檢測達放流水標準後統一排放至觀音工業區污水下水道。</p>
短期目標	<p><u>廢棄物管理</u>：強化廢棄物分類及推動垃圾減量，廢棄物減量 1%。</p> <p><u>空氣汙染防制</u>：依固定汙染源操作許可證操作，空汙排放檢測符合法規。</p> <p><u>廢水管理</u>：依水汙染防治計畫書操作，不違反水汙法，排放量減少 1%。</p>
中/長期目標	<p><u>廢棄物管理</u>：廢棄物減量 3%。</p> <p><u>空氣汙染防制</u>：排放符合空氣汙染防制標準，無民眾檢舉及罰款事件。</p> <p><u>廢水管理</u>：廢水水質排放不超標，排放量減少 3%。</p>
資源	<ol style="list-style-type: none"> 1.以 ISO 14001 為基準，實施環境管理系統，使企業經營與環境保護互相結合。 2.建立具體環境管理系統，設定環境目標與標的，並實施審查。 3.確實遵守政府相關環保法令規定，及滿足客戶要求事項之承諾。 4.定期對環境管理系統進行稽核檢討，並持續改善。 5.加強汙染預防，以降低環境汙染，保護地球環境。 6.公開環境政策，且傳達給全廠員工、利害相關者、協力廠及客戶。 7.對員工加強環境保護教育，以落實環保工作；並持續推動廢棄物減量，節省能源與資源再利用。
申訴機制	由安衛會負責。
管理評量機制	依據中央和地方政府機關頒定環保法規及 ISO14001 評核內容。
績效與調整	2022 年無重大環保缺失及通過 ISO14001 評鑑。

4.2 廢棄物

☆ 廢棄物產出類型及數量

瑞智公司主要生產壓縮機，依產業特性，廢棄物產出包括一般垃圾、無機性污泥和廢切削液，未產出有害事業廢棄物，皆請合法廠商清運和處理，最終方式大多為焚化處理。資源回收依特性大多為廢五金和紙類為主，最終處理為廠商回收及再利用，廢鐵桶從 2021 年起將桶裝冷凍機油改為油槽車充填模式，故廢鐵桶數量大幅降低，本公司無輸入及輸出境外廢棄物。

單位：噸

廢棄物種類	2020 年	2021 年	2022 年	處理方式	處理地點(現場/離場)
一般垃圾	59.7	43.3	47.5	焚化(非能源回收)	離場
無機性污泥	9.2	7.6	0.0	物理	離場
廢油	11.9	0.0	9.4	物理	離場
小計	80.8	50.9	56.9		
廢五金	399.2	123.8	151.8	回收	離場
廢紙	64.3	93.7	86.9	回收	離場
廢鐵桶	32.6	35.5	2.6	回收	離場
廢塑膠	20.9	33.1	25.8	回收	離場
廢木材	-	31.7	33.1	回收	離場
小計	516.9	317.8	300.3		
總重量	597.7	368.6	357.2		

註：“0”為未達最低清運量。

廢木材 2021 年 5 月開始統計。

4.3 空污

空氣污染防治方面，瑞智公司依法規定期檢測氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和粒狀污染物(Par.)，及製程中有機性揮發物(VOCs)，檢驗值均正常，並依法辦理固定污染源許可證之設置、變更、操作、異動及展延之申請，本公司未使用及製造臭氧層破壞物質 (ODS)。

☆ 固定污染源檢測數據

名稱	空氣污染物名稱	2020 年實測值	管制標準	單位
蒸氣鍋爐	粒狀污染物	ND	30	(mg/Nm ³)
	二氧化硫	ND	50	ppm
	氮氧化物	68	100	ppm
鈹金清洗	粒狀污染物	1	50	(mg/Nm ³)
	二氧化硫	1.8	100	ppm
	氮氧化物	ND	150	ppm
前處理線	氫氟酸	ND	0.025	g/s
	硝酸	3.32E-05	0.051	g/s
	磷酸	ND	0.01	g/s
	氟化物	1.32E-03	0.013	g/s
後處理線	粒狀污染物	1.81	50	(mg/Nm ³)
	二氧化硫	2.7	100	ppm
	氮氧化物	9.2	150	ppm
噴漆房	二甲苯	ND	12.179	g/s





註：固定污染源檢測為換證前檢測(五年一次)

4.4 水資源

瑞智公司廢水可分為 4 大類，再依據 2 大廢水屬性排放：

1. 污水因其污染性低，經淨化後可用於清掃地板用水及植物澆水，或排放於觀音工業區管理中心污水放流口。
2. 廢水、研發設施廢水、廠務設施廢水均先行匯流排放於本廠自行設置之廢水自動處理中心，經完整廢水處理流程，且符於觀音工業區管理中心排放標準後，始可統一排放於觀音工業區管理中心污水放流口。

☆ 廢水類型說明

圖示	類型	比率	來源
	生產性廢水	30%	產線清洗廢水
	研發設施廢水	35%	卡路里機、壽試機 之熱交換後廢水
	廠務設施廢水	20%	空壓機、冰水主機 冷卻水塔排水
	生活廢水	15%	行政大樓 & 宿舍餐廳大樓洗滌、廁所、衛浴設施

瑞智精密廢水處理場設置處理總容量達 140 公噸 / 日的廢水處理設施，每日將製程廢水處理到放流水標準後，再統一排放至觀音工業區污水下水道系統處理。2022 年全年放流水排放量為 45.177 百萬公升，較 2021 年全年排放量 40.226 百萬公升增加 4.951 百萬公升；排放水質定期送樣採檢，其水質化學需氧量 (COD) 78.6mg/L，懸浮固體 (S.S.) 25mg/L，均優於污水處理廠水質標準。

單位:mg/L

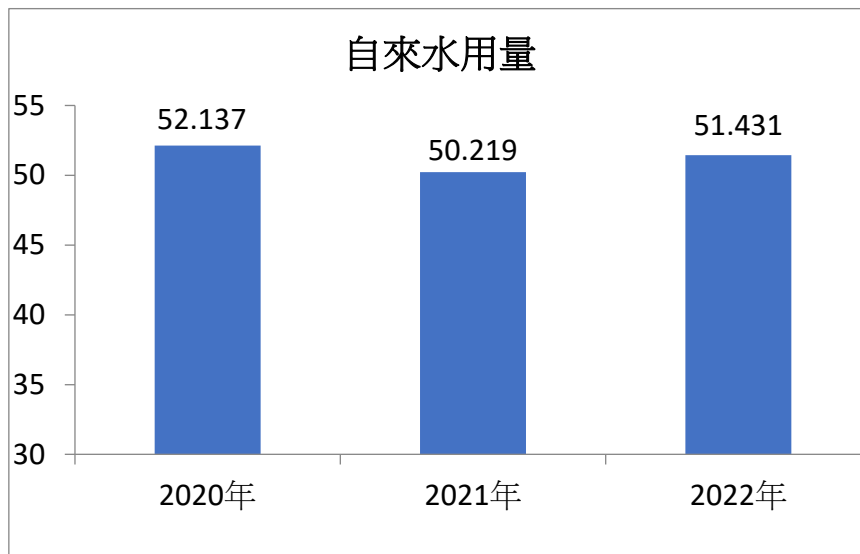
	SS	COD	處理單位
排放標準:	480	560	觀音工業區污水處理廠
2020	15.8	66.75	
2021	16.2	52.4	
2022	25	78.6	

瑞智公司所在地為桃園觀音工業區，該區域所供應工業用水源為自來水，且因該區嚴禁取用地下水源，故供水唯一選擇為自來水。自設廠時，即考量節省能、資源以創造更佳利潤及節能減碳，愛護環境資源為生產目標，茲如 2022 年自來水使用 51.431 百萬公升相較於 2020 年 52.137 百萬公升降低 0.706 百萬公升。瑞智公司對水資源之管控，不因為該能源費用低廉而忽略，盡企業本分、節能減碳、愛護地球、為後

代子孫留下更多能資源，截至目前尚無違反環境相關法規之情事。

單位(百萬公升)	取水來源	總取水量	總排水量	耗水量
2020	自來水	52.137	43.899	8.238
2021	自來水	50.219	40.226	9.993
2022	自來水	51.431	45.177	6.254

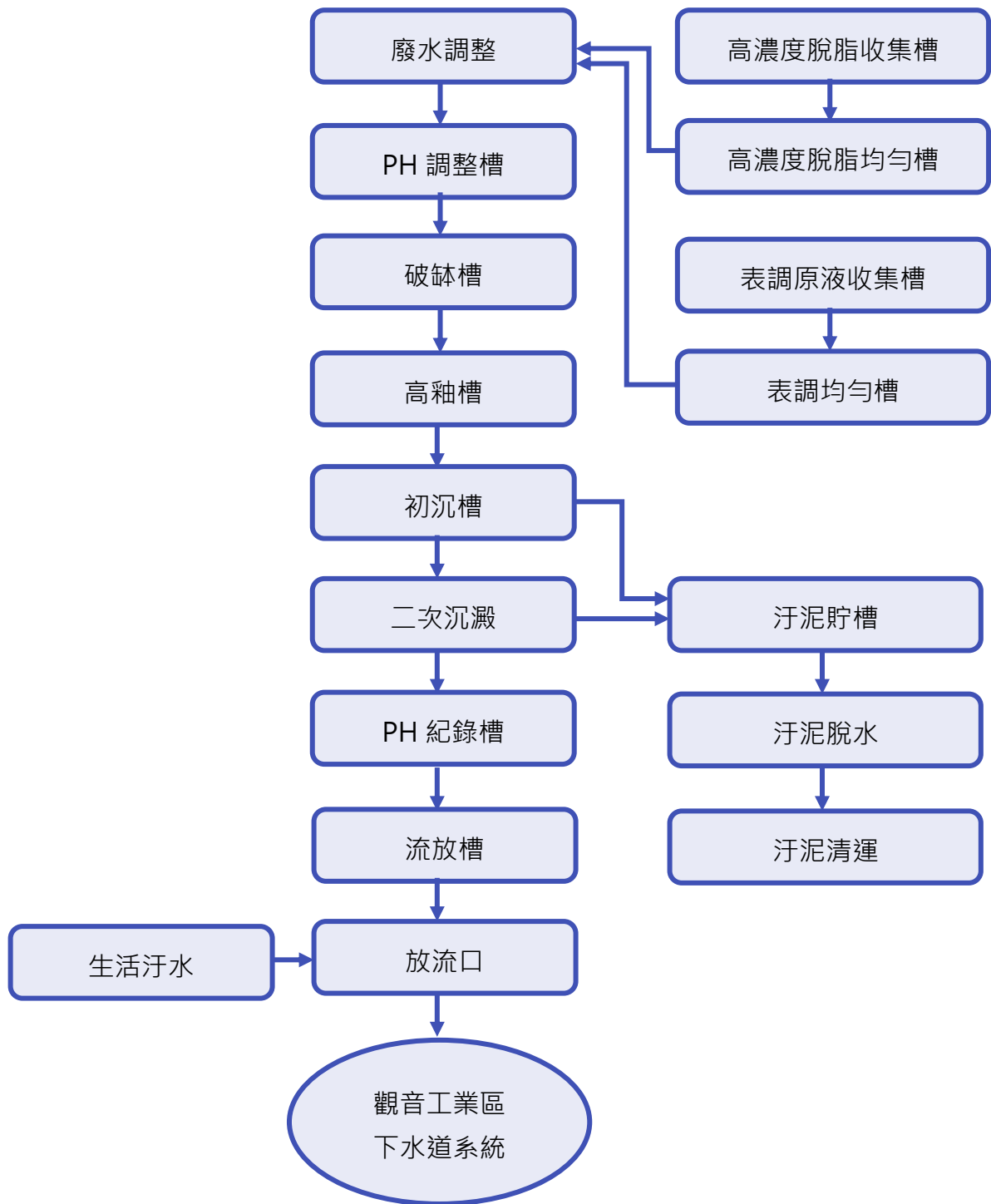
備註：2020 及 2021 年因單位換算錯誤，於 2022 年一併更正。



整體自來水用水量 (含宿舍&餐廳大樓) 據統計各區用水比率：研發用水=35%、製程用水=30%、庶務用水=20%、宿舍用水=15%；可再利用回收水為研發用水之區域 (35%)，於研發設施設置小型回收用水系統，該系統主要回收卡路里機、壽試機等排放水，經收集與儲水後，轉供應壽試機設備冷卻水塔之補充用水使用，推估平均每日可減少用水量 5 度。

實際評估回收用水投抵效益不甚顯著，多重考量下，除可能性設置小型回收水系統外，較大型回收用水系統將暫緩，轉為貫徹執行於節約用水或是改善用水為主軸，茲因其成效遠比回收用水之成效彰顯。

☆ 廢水流程圖



4.5 能源管理方針

說明	內容
對瑞智的意義	節省電力能源使用，善盡企業任對社會及全球做好「節能減碳、愛護地球」。
政策	瑞智公司針對環境管理訂立 4 大政策： 遵守環保法規、保護地球；環境研發綠色產品、有效污染預防；強化環保意識、全員參與環保；推動持續改善、創造優質環境。
短期目標	冰水主機假日關機節能調整，能源密集度較前年下降 10%
中期目標	汰換損壞冰水主機，導入新機 400RT 雙壓縮變頻設備，以達到冰水主機節能效益，以 2020 年基準，10 年能源密集度較下降 50%
長期目標	減少冰水主機 30% 用電量，廠內總耗電節能率約 3.8%，以 2020 年為基準，20 年能源密集度較下降 70%
資源	1. 遵循中央和地方主管機關制定能源法規及最新政策。 2. 依循 ISO 50001 項目制定相關程序。 3. 非夏季時開啟變頻冰水主機進行調整，可有效降低電力能源使用量
申訴機制	部門之間溝通橋梁如電子信箱、BPM 系統總務課維修單，主責部門：總務課。
管理評量機制	月/年能源統計
績效與調整	2022 年推動廠內照明節能方案減少 0.17%(依能源申報)。

4.6 能源管理

☆ 2020 年~2022 年外購電及液化石油氣如資料說明

瑞智公司能源外購部分為電力及液化石油氣，公司尚未使用再生能源，電力部分因冰水系統冰水主機損壞無法進行節能調整，故外購電力 2022 較 2021 年增約 3%，因而造成用電密集度較前年上升 42%，已進行評估冰水主機汰換更新。液化石油氣部分因產能降低，故 2022 較 2021 年減 21.8%。

☆ 能源密集度與能源耗用量

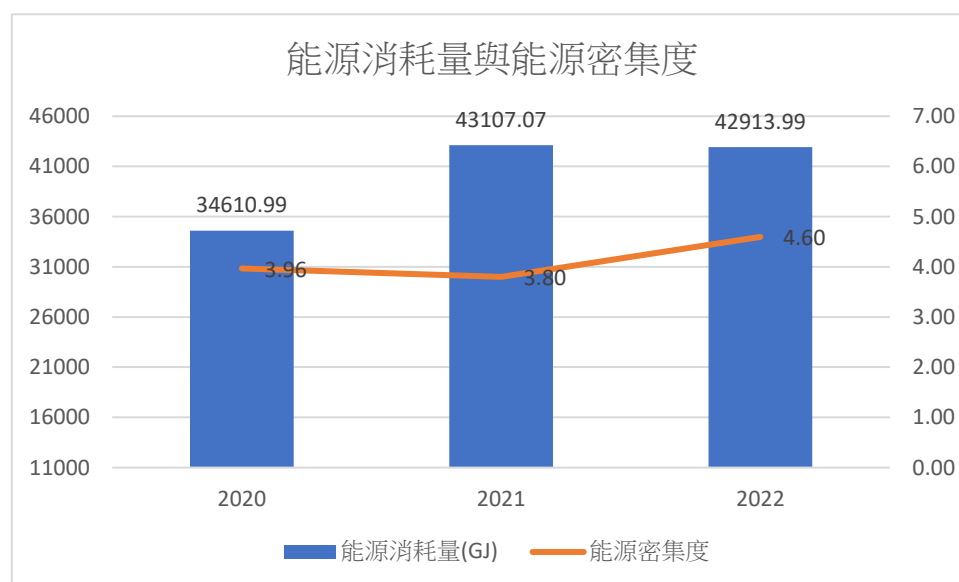
	2020 年	2021 年	2022 年
液化石油(GJ)	4190.57	6283.38	4910.30
總電量(GJ)	30420.42	36823.69	38003.69
總能源消耗量(GJ)	34610.99	43107.07	42913.99
營業淨銷售(百萬元)	8729.5	11346	9338.5
能源密集度	3.96	3.80	4.60
與前年比較(%)	-	-4.0%	21.1%

註 1：焦耳換算單位為 1 度電力=3.6 百萬焦耳，能源熱值採用固定值計算；

液化石油氣：10720kcal/Kg 1 焦耳=0.239 卡 1 卡=4.184 焦耳

註 2：能源密集度計算公式：總能源消耗量 (GJ) / 總產值 (百萬元)

註 3：2022 年能源密集度上升，因 2022 年產能減少，但總消耗能源未較 2021 年增加。



☆ 2020 年~2022 年節能能源如資料說明

為落實節能減碳規劃，並提早因應溫室氣體減量管制，瑞智公司持續進行節能措施，響應「能源用戶 2015 年~2022 年平均年節電率應達 1% 以上」的國家節約能源目標及法規要求，瑞智公司 2015 年~2022 年平均年節電率 2.13%。

年度	節省能源消耗量 GJ	節省溫室氣體量 tCO ₂ e	節約措施：
2020	423.54	59.06	1.400W 水銀燈更換 100W 的 LED 燈
2021	195.55	27.65	2.貫流式鍋爐汰舊換新
2022	62.99	8.91	3.空壓機馬達線圈重繞 4.廠內照明能源節能

註：能源單位:(GJ)；溫室氣體單位(t CO₂ e)

4.7 碳排放

說明	內容
對公司的意義	為確保本公司之溫室氣體盤查作業與盤查，能符合相關性、完整性、一致性、準確性與透明度等盤查原則之要求。
政策/承諾	持續每年減少碳排放量，推廣節約能源，降低電力使用量。
短期目標	持續推動相關國標準查證作業。 2023 年目標較 2022 年減少 1%。 持續不定時實施 7S 推廣為整理(Seiri)、整頓(Seiton)、清掃(Seiso)、清潔(Seikeetsu)、素養(Shitsuke)、安全 (safety) 和速度/節約 (speed/saving) 提高效率、降低不必要能源消耗。
中/長期目標	耗能設備優先採購節能設計。 再生能源使用。 提高設備效率，做好設備保養。 加速低 GWP 冷媒的新機種開發，減少測試直接排放冷媒。
具體策略	持續規劃節能措施減少用電量，降低碳排放 汰換老舊設備機具，並減少機組量降低能源使用 老舊設備汰換如冷氣空調機，提升能源使用能源效率 空壓機改為變頻，有效率的使用能源，如此使工廠更進一步能達成節能減碳的目標。 照明陸續汰換老舊燈具，全面改為節能 LED 燈具依功能區域不同如茶水間、戶外及走廊， 評估規劃裝設感應式照明設備
申訴機制	官網/安衛會。
管理評量機制	能源申報節能績效

由於各項活動所產生的水、氣、電、污...等，對溫室氣體所造成的全球暖化已對於人類的永續發展造成危害。本公司致力於節能減碳可對全球做出貢獻，亦由能源效率的提高而降低營運成本。本公司溫室氣體盤查依據新版(14064-1：2018)進行盤查，故基準年為 2021 年，委由台灣衛理國際品保驗證股份有限公司進行查證。

溫室氣體(GHG, greenhouse gas)：自然與人為產生的大氣氣體成分，可吸收與釋放由地球表面、大氣及雲層所釋放的紅外線輻射光譜範圍內特定波長之輻射，在指 ISO14064-1 定義之七種溫室氣體，包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)。本公司 2022 年直接 (類別一) CO₂ 當量: 4202.12 公噸 CO₂e，較基準年降低，故本公司推行之各項節能減碳措施顯著。

單位：tCO₂e

年度	類別一	類別二	合計	銷售額(百萬元)	密集度
2021	5857.25	5134.86	10992.11	11,346	0.97
2022	4202.12	5225.16	9427.28	9,338.5	1.01

註：1、溫室氣體排放密集度計算公式：(類別一+類別二)/ 總產值 (百萬元)

2、直接溫室氣體排放(類別一)：直接來自本公司組織邊界內所擁有或所控制的排放源。例如：緊急發電機組電力產出、公務車輛、化糞池、滅火器、冷媒逸散排放源。

3、能源間接溫室氣體排放(類別二)：指來自本公司組織邊界外部輸入電力及能源的間接溫室氣體排放。外部輸入電力主要有辦公室、生產廠區、餐廳所外購之電力。

4、溫室氣體排放係數參考環保署公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版，其中電力係數以 0.509 kgCO₂e / kWh 作為範疇二計算。

5、本表使用的全球暖化潛勢 (GWP) 出處來源為「IPCC 第六次評估報告 (2021)」版本。

4.8 環保會計

2021 年度及 2022 年度瑞智公司各類環保支出合計金額，分別為 2,660 仟元及 2,904 仟元，其中空氣汙染防制佔 1.5%及 0.1%·水汙染防治佔 32.3%及 35.6%·廢棄物清理佔 43.2%及 41.7%·藥劑費佔 0.8%及 0.8%·其他佔 22.2%及 21.9%·2021 年度及 2022 年度各類環保支出明細如下：

☆ 環保支出

(單位：新台幣仟元)

項目	2021 年	2022 年
空氣汙染防制	41	3
水汙染防治	859	1,033
廢棄物清理	1,150	1,210
藥劑費	20	23
其他	590	635
合計	2,660	2,904

其他：包含一般公共設施維護費及環保顧問費等支出

4.9 申訴管道

公司內部設立總經理信箱，每日早會、外勞座談會供員工做各方面申訴溝通，因該制度有效落實，故員工得以藉由種種溝通管道，將員工的想法讓主管熟知，如遇情節重大事件員工可對外申訴管道，如環保、勞安、工業區管理中心等等申訴管道供員工周知，2022 年並無申訴案件發生，如有申訴案件，列案處理，並公佈回覆與執行結果；對環境衝擊較大者，依 ISO 14001 緊急應變作業程序辦理。

CH5 和諧職場

瑞智公司在明確的願景「創造節能產業的無限可能、成為前瞻節能產品的頂尖提供者」與使命「追求企業價值極大化、善盡愛護地球的責任」下，秉持著「當責、誠信、創新」的核心價值觀，而瑞智公司的人力資源理念也源自公司的核心價值：重視每位同仁的價值，致力於人才培養；秉持公平合理的原則，遵守當地勞動法令及國際人權規範。並營造具創造力及挑戰性的工作環境，期能讓同仁共同努力達成目標。

5.1 人權政策

為善盡企業社會責任，恪守全球各營運據點所在地之勞動相關法規，保障員工之合法權益，並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，充分體現尊重與保護人權之責任，有尊嚴的對待及尊重所有同仁，包含契約及臨時人員、實習生等。

本集團人權政策適用範圍包括本集團所屬國內外子公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織，並要求供應商遵循同一標準。落實方針如下：

- 一、尊重多元職場與平等就業。
- 二、提供合理公平之工作條件。
- 三、建構安全健康之職場環境。
- 四、保持暢通之溝通申訴管道。
- 五、尊重隱私及自由結社權利。
- 六、堅持誠信經營與公平交易。
- 七、禁止強迫勞動與聘僱童工。
- 八、定期檢視與評估政策執行。

上述人權政策之宣導訓練將列入 2023 年新進員工訓練內容

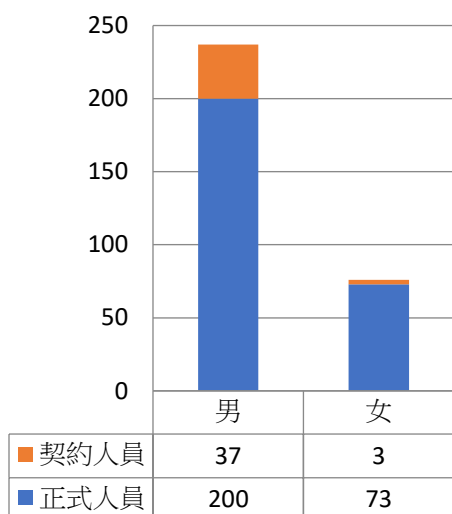
5.2 勞資/勞雇關係管理方針

說明	內容
管理目的	基於以員工為本的理念，公司為建構出溫馨穩健的職場環境，重視員工安全及人才培育發展，建立和諧之勞雇關係。
政策	以勞雇雙方和諧定為中長期策略目標。
承諾	提供每位員工適度的關心和照顧，落實員工關懷，提供同仁發展才能的舞台，持續帶給員工職涯成就感與滿足感，創造一個舒適、樂活、健康的友善職場，更是公司對員工的基本承諾。
目標與標的	無重大勞資爭議案件、防止歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件之發生。
責任	負責部門：行政與人力資源中心 溝通管道：03-4837201#245、 see0705@rechi.com
資源	依法向主管機關核備工作規則及公司內部揭露，依人事規則於公司制度規章明訂相關辦法。
申訴機制	設置有勞資會議及職工福利委員會，透過組織運作以建構勞資雙方溝通管道，使其勞資關係溝通順暢，並訂定有從業人員獎懲辦法及性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。 對申訴人之保障：確保同仁提出申訴或協助他人申訴時，不得解僱或其他不利之處分。不允許因性別、種族、國籍、年齡、身心障礙、宗教、民族，或任何受相關法律所保護之其他特性的不同，而產生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為，建立重視人權的職場環境。
特定的行動	薪酬制度：瑞智公司對於男女員工均一視同仁，強調同工同酬，不會因性別而有工作、敘薪、福利及升遷上有所差異，對於晉用身心障礙員工亦同。 人事制度：本著勞基法的基本精神，薪酬、升遷、獎懲、考績、休假、退休金等與勞工相關之規定與福利等，對所有員工進行更有利、更周全的規劃，以達妥善照顧員工的目的。 多元福利措施： 1.完善的保險計劃：依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及每月定期提繳勞工退休金外，另為員工辦理團體保險，及出差 / 駐外人員加保旅行平安險，以增加整體保障。 2.周延的福利措施：每年勞動節、中秋節、春節及員工生日等禮品或禮卷，並提供結婚補助金、傷病住院慰問金及喪葬補助等。 3.多元福利設施：兼顧員工健康、安全、與心靈發展，備有員工餐廳、宿舍、康樂室等設施。 4.員工活動：舉辦員工親子旅遊、國內外旅遊補助、社團活動等。以促進員工身心健康、工作與生活均衡為理念，提供員工豐富且多元化的娛樂休閒活動。
管理 評量機制	無重大歧視事件且無勞資爭議。 依法成立勞資會議並定期召開勞資會議。
績效與調整	瑞智公司 2022 年未發生任何歧視事件、性騷擾事件、侵犯人權事件與社會衝擊事件。 瑞智公司 2022 年勞資會議依法均定期召開，討論及建議案共計 18 項，通過施行共 12 項，經勞資雙方協商後維持現況共 6 項。公司所有同仁 100%皆受其保障。

5.3 人才結構

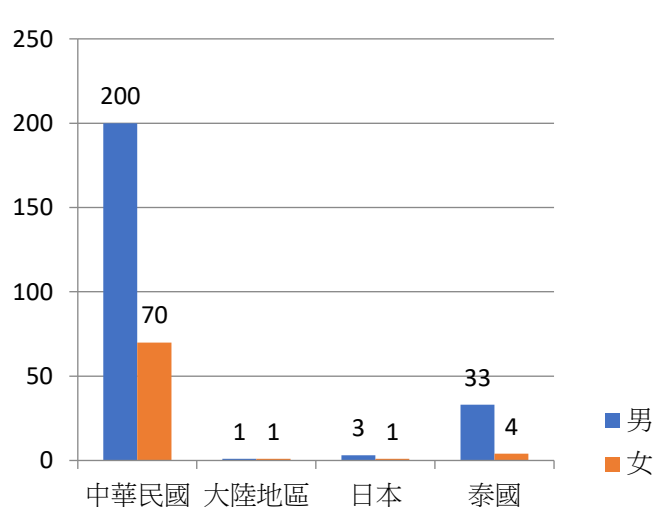
瑞智公司依照勞動基準法、就業服務法等相關法規辦理員工聘僱事宜。至 2022 年底瑞智公司總勞動人力為 313 人，目前公司無工會，因此亦無簽定團體協約，其中男性 237 人 (76%)、女性 76 人 (24%)；以雇用類別區分，正式人員 273 人 (87%)，本籍 269 人、陸籍 2 人、泰籍 2 人；契約人員 40 人 (13%)，為顧問 3 人 (本籍顧問 1 人與日籍顧問 2 人)、日籍人員 2 人及泰籍作業人員 35 人。正式人員與契約人員全數屬於全職員工類型。聘僱人數上，累積過去幾年之資訊流程系統的推廣改善後，於 2022 年持續進行間接單位人力編制管控，在提升工作效率之前提下，有效降低間接單位之應聘人數。

☆ 人員雇用別(男/女)



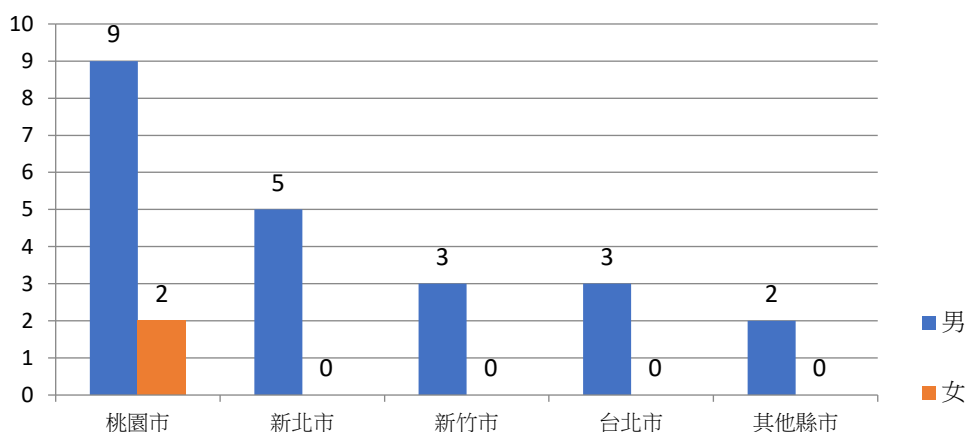
註：正式人員為不定期契約人員

☆ 人員國籍(男/女)



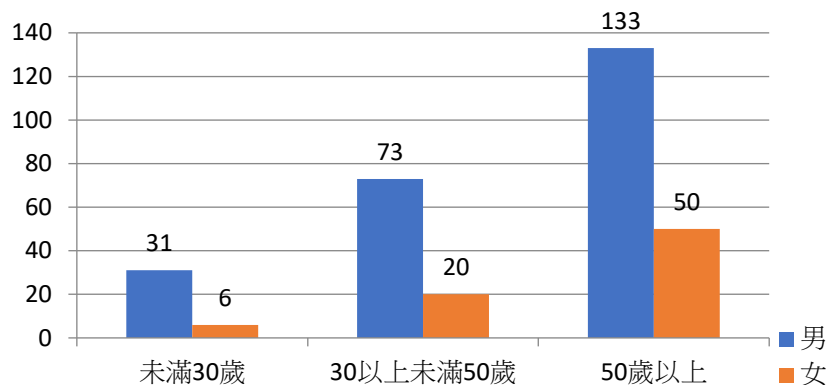
瑞智公司目前在觀音廠區中高階管理階層 (部級以上主管) 24 人均為本國籍員工，其中設籍桃園市為 11 人 (46%)、新北市 5 人 (21%)、新竹市 3 人 (13%)、台北市 3 人 (13%)、其他縣市 2 人 (8%)；其中女性高階主管 2 人，佔所有高階管理人員 8.33%。

☆ 高階管理階層(男/女)

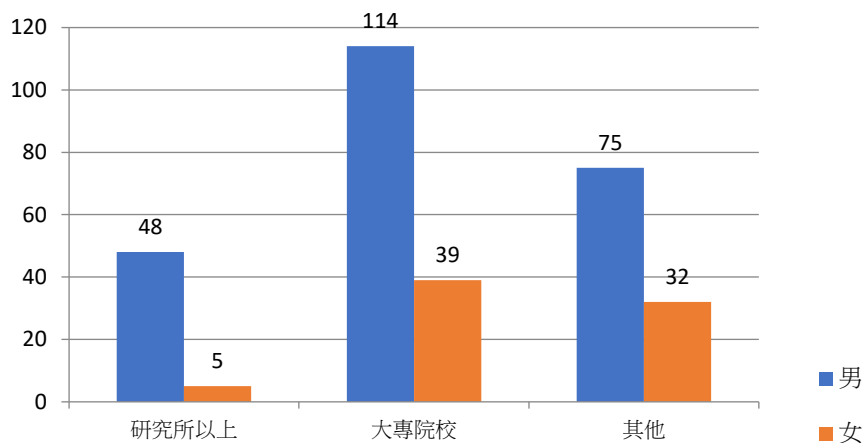


員工人力結構，65.8%為大專以上學歷人才。平均年齡 43.08 歲，平均年資 11.58 年，因此知識傳承及關鍵人才培育與留任為目前人才發展之重點。

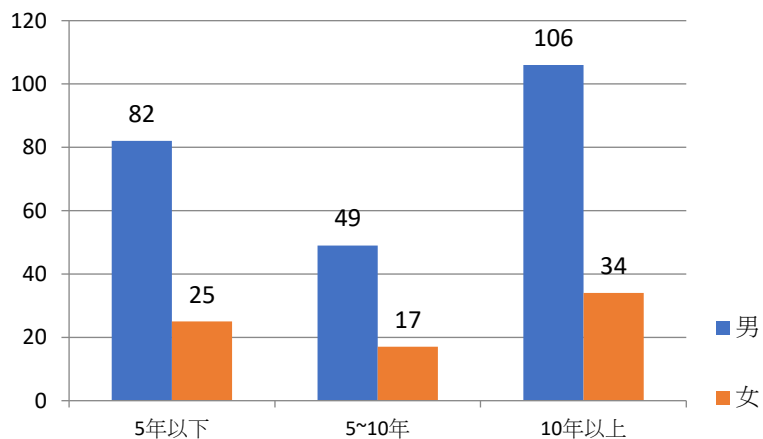
☆ 人員年齡(男/女)



☆ 人員學歷(男/女)

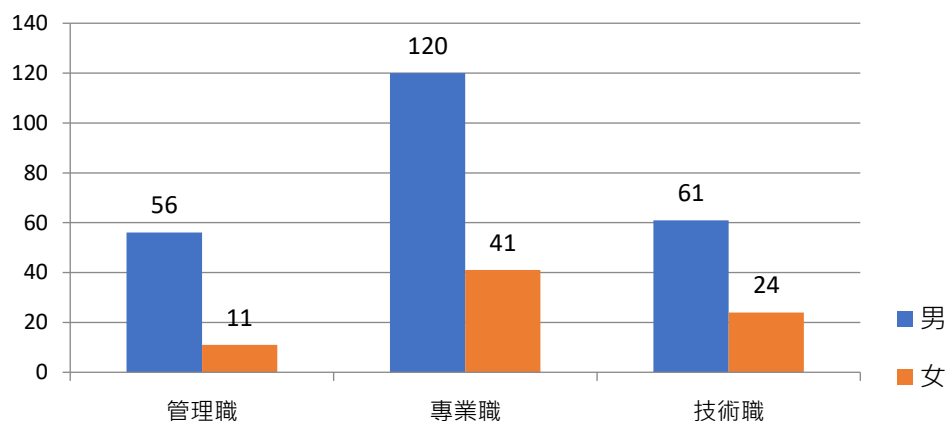


☆ 人員年資(男/女)



☆ 人員職系(男/女)

以職系區分，管理職 67 人 (21.4%) 其中男性管理職 56 人 (佔 83.6%) 女性 11 人 (佔 16.4%)，女性管理職人數佔管理職比例較去年提升 3.5 個百分比；專業職 161 人 (51.4%) 其中男性 120 人 (佔 74.5%) 女性 41 人 (佔 25.5%)；技術職 85 人 (27.2%) 其中男性 61 人 (佔 71.8%) 女性 24 人 (佔 28.2%)。



☆ 非員工之工作者

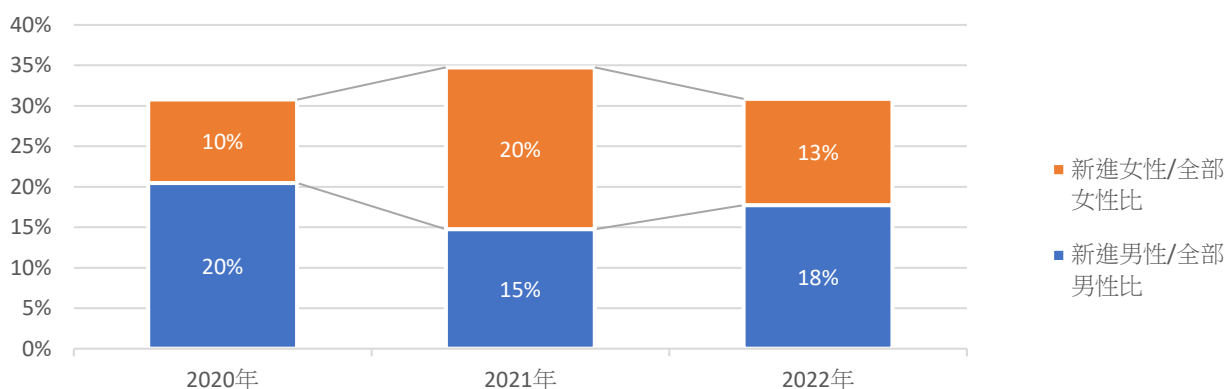
統計/年度	2020 年				2021 年				2022 年						
工作者總數	39				76				103						
總經歷工時	1414HR				4292HR				1782HR						
契約類型	承攬				承攬				承攬						
項目	性別		國籍		經歷工時	性別		國籍		經歷工時	性別		國籍		經歷工時
	男	女	本國	外國	小時	男	女	本國	外國	小時	男	女	本國	外國	小時
環境清潔	-	-	-	-	0	9	-	9	-	54	-	-	-	-	0
設備保養	-	-	-	-	0	14	-	14	-	464	14	-	14	-	118
維修	10	-	10	-	80	23	-	23	-	2608	34	-	34	-	463
其他	29	-	29	-	1334	30	-	30	-	1166	55	-	55	-	1202

5.4 人員流動

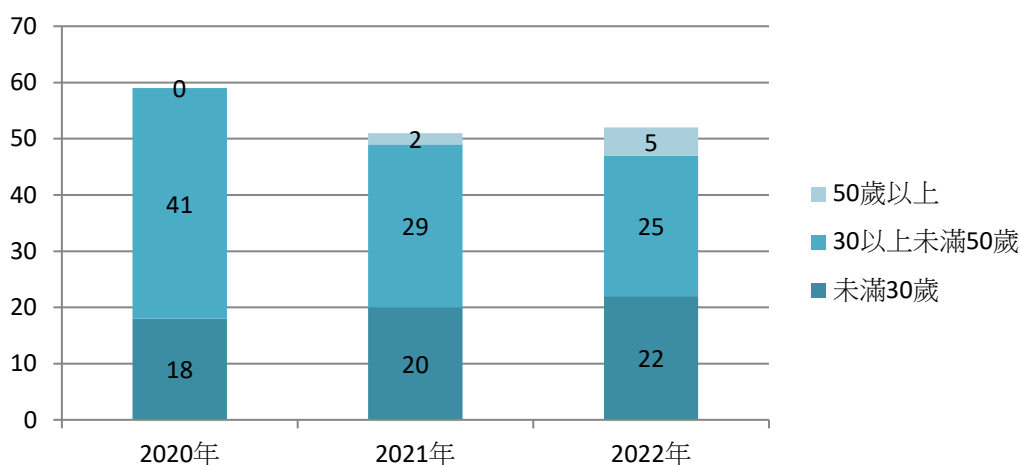
瑞智公司依照就業服務法令提供平等的工作機會每年調查各單位人力需求及人數，經簽辦奉准後，即訂定未來一年之人力需求與招募計劃，並依據各種管道辦理招募，以儲備未來所需人力。

2022 年新進人員合計共 52 人。其中新進男性 42 人 (佔所有男性 18%)、新進女性 10 人 (佔所有女性 13%)；依年齡區分：新進未滿 30 歲 22 人 (佔所有未滿 30 歲者 59%)、新進 30 歲以上未滿 50 歲 25 人 (佔所有 30 歲以上未滿 50 歲者 27%)、新進 50 歲以上 5 人 (佔所有 50 歲以上者 3%)；新進人員戶籍設於桃園市者 21 人 (佔設籍桃園市者 11%)、其他外縣市者 31 人 (佔設籍其他外縣市者 26%)。

☆ 新進人員/性別

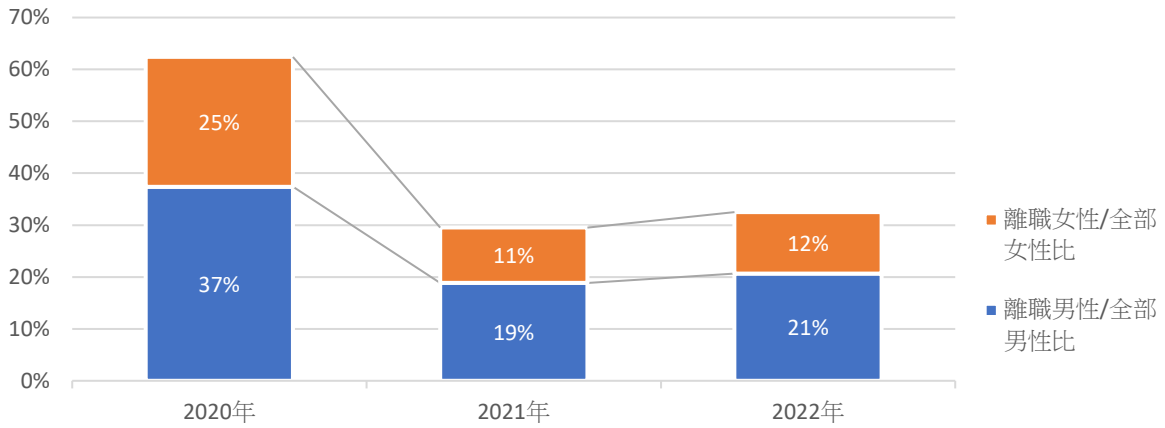


☆ 新進人員/年齡別

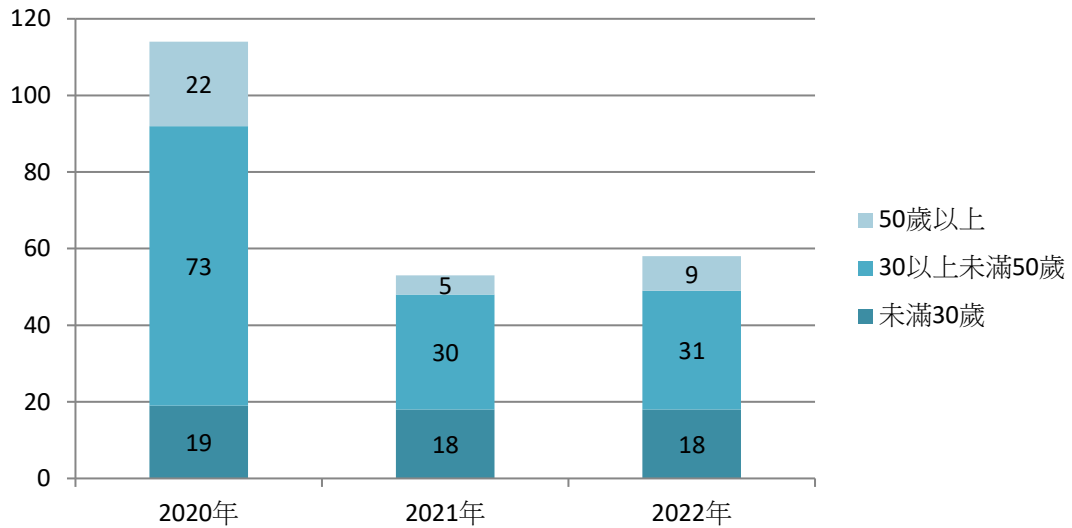


2022 年離職人員合計共 58 人。依性別區分，男性 49 人 (佔所有男性 21%)、女性 9 人 (佔所有女性 12%)；依年齡區分：離職未滿 30 歲 18 人 (佔所有未滿 30 歲者 49%)、離職 30 歲以上未滿 50 歲 31 人 (佔所有 30 歲以上未滿 50 歲者 33%)、離職 50 歲以上 9 人 (佔所有 50 歲以上者 5%)；其中戶籍設於桃園市者 38 人 (19%)、其他外縣市者 20 人 (17%)。

☆ 離職人員/性別



☆ 離職人員/年齡



人員職位異動前會先由直屬主管與員工進行協商，同意職務異動時再予以公告並進行異動。為維護員工工作權益，瑞智公司符合勞動基準法終止勞動契約相關之預告規定，於公司服務 3 個月以上 1 年未滿者，提前 10 日預告之，於公司服務 1 年以上 3 年未滿者，提前 20 日預告之，於公司服務 3 年以上者，提前 30 日預告之。

公司亦設定有育嬰假留職停薪制度，2020 年至今共有 8 人申請，2020 年女性及男性申請育嬰留停各 1 人；2021 年女性育嬰留停 2 人、男性育嬰留停 1 人；2022 年男性育嬰留停 3 人。各年度申請育嬰留停人員陸續辦理復職，2020 年女性復職 2 人；2021 年男性復職 2 人；2022 年女性復職 2 人。自 2020 年至 2022 年底辦理育嬰留職人員共 8 人、辦理復職人員共 6 人。2022 年已達留職停薪復職期限之回任率為 50%(男性 0%、女性 100%)。2020 年至 2022 年休完育嬰假且復職後一年仍在職的員工總數共 1 人，留任率為 16.67%。

☆ 育嬰留職停薪申請狀況

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2020 年	2021 年	2022 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	19	20	19
	女	6	6	6
申請育嬰留停的員工數	男	1	1	3
	女	1	2	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	2	2
	女	2	0	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	2	0
	女	2	0	2
復職率 (B/A)	男	無	100%	0%
	女	100%	無	100%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月 仍在職的員工數 (C)	男	1	0	0
	女	0	1	0
留任率 (C/前一年 B)	男	100%	無	0%
	女	無	50%	無

註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以近 3 年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) * 100%。

註 3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) * 100%。

5.5 員工訓練管理方針

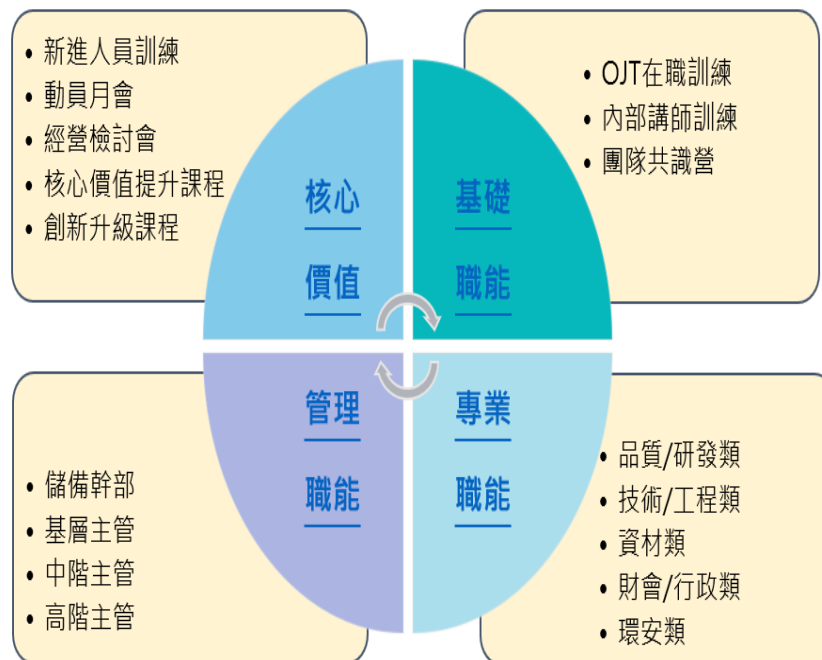
說明	內容
管理目的	人才是公司成長與達成永續發展不可或缺的關鍵角色。配合營運策略提升員工技能及知識，促進組織活力及創新能力及強化企業文化及核心價值，讓員工與公司一同成長，讓公司持續保有高度競爭力。
政策	秉持著『以優異的品質，邁向市場競爭；以卓越的技術，永遠領先業界；以完善的服務，贏得客戶滿意』的經營理念，從新進、基層及各階主管進行人才培育及傳承。致力於建構健全的工作制度、專業且完善的訓練系統提供員工更廣闊的職涯規劃。
承諾	重視員工培育、建構完善之人才發展系統。推動策略性、長遠性、且系統化的主管培育計畫，以發展公司不同層級之人才庫。
目標與標的	依照年度訓練計畫執行及管控。
責任單位	負責部門：行政與人力資源中心 溝通管道：需求部門提出訓練申請表。
申訴機制	勞資會議。
導入之管理制度	依據瑞智公司工作規則、管理規章及 ISO (品質管理政策) 等訓練管理規定、內部講師辦法、鼓勵員工取得執證照獎勵等辦法，並全面建構 KMS 知識管理平台、研發人員學習地圖、儲備主管培育架構用以推廣員工訓練，並提供其考核升遷之管道。
溝通機制	經由各單位主管依據員工工作需求提出年度訓練需求調查表，員工於訓練課程後之訓練滿意度調查、及不定期特定對象之訓練需求調查等進行訓練需求之確認與了解。 由人力資源單位負責全公司教育訓練政策及相關制度擬定、訓練需求調查及年度訓練計畫彙總，並進行績效評核等作業。
特定的行動	1. 訓練流程如圖一。 2. 學習地圖如圖二。
管理評量機制	1. 依照「訓練執行狀況」針對課程執行率、培訓人數、培訓時數、培訓金額進行統計。 2. 訓練計畫如期實施率：2022 目標為 90%以上。
績效與調整	每季依評量機制統計訓練執行情況。 2022 訓練計畫如期實施率為 96.51%。

☆ 圖一：教育訓練流程架構



☆ 圖二：訓練學習地圖架

▶ 訓練學習地圖架構



5.6 員工培育

瑞智公司對於員工的培育訂有四個目標：

1. 增進員工能力，強化集團競爭力
2. 強化企業文化及核心價值
3. 促進組織活力及創新能力
4. 配合營運策略、達成集團中長期目標

並將訓練分為核心價值及基礎、專業與管理職能訓練，核心價值中包括瞭解瑞智環境及各項制度體認瑞智精神與文化；基礎職能則涵蓋員工工作指導 OJT 及資格認定等基礎工作職能；專業職能與管理職能則在於提升員工之專業能力與管理能力。



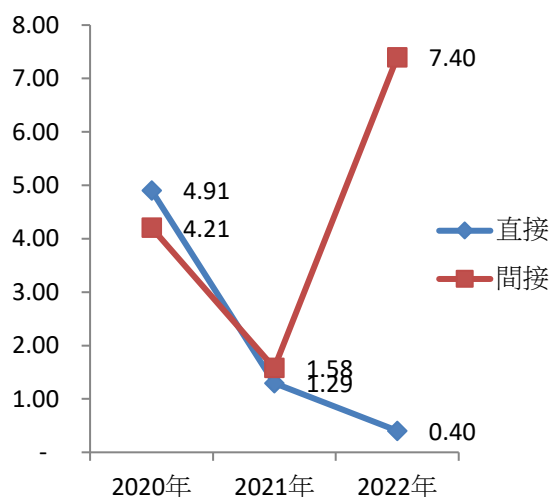
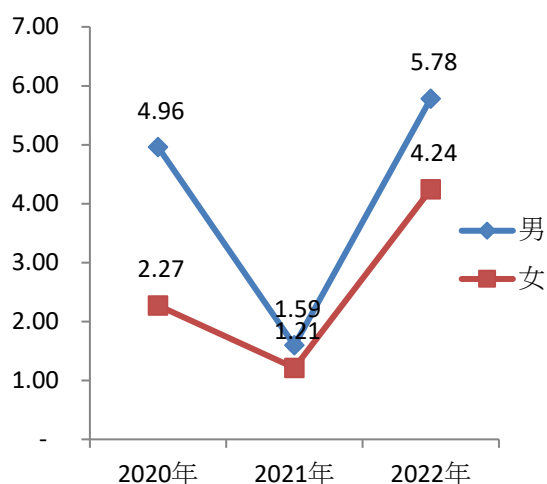
公司制度方面除 ISO 品質系統對於訓練之規範外，另訂有「員工教育訓練辦法」、「內部講師辦法」針對各層級於每年辦理相關訓練，並持續進行內部講師培訓。此外亦訂定「鼓勵員工取得執證照獎勵辦法」鼓勵員工自我學習，並對於考取特定職證照時給予獎勵。

此外為確保訓練的品質與績效，公司也通過人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System，TTQS) 之評核。

秉持著人才為企業之根本與最寶貴資產的理念，除完善訓練制度及體系外，並針對研發、銷售及儲備人員進行計畫性及延續性的訓練規劃，並訂有儲備幹部培育作業架構。

在人員績效管理及發展計畫上，公司定期檢視個人績效目標的設定及達成狀況。並依據個人工作績效的展現進行未來職涯規劃。2022 年全員納入績效評估 (100%)，並依其績效進行職涯發展為 278 人 (88.82%)。

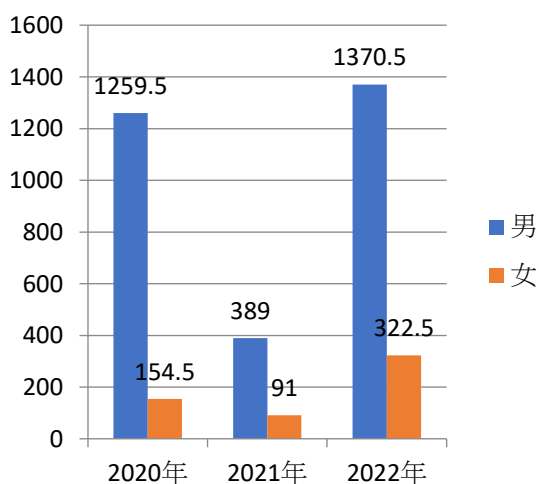
☆ 訓練平均時數



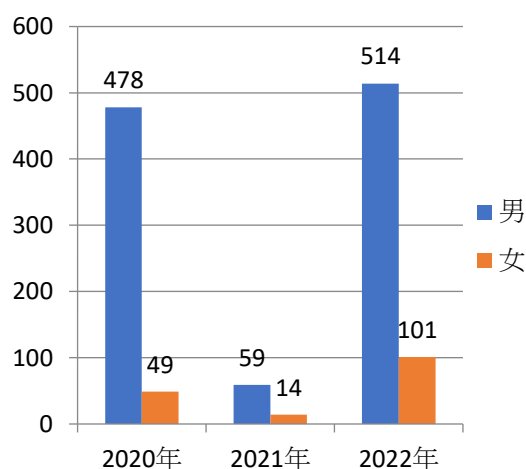
2022 年教育訓練課程共 83 班，其中內部訓練 40 班 (48.19%)、外部訓練 43 班 (51.81%)，執行率達 96.51%；總培訓人次達 615 人次，每人平均訓練時數為 5.41 小時，平均培訓金額約為 257.35 元/每人。其中男性 514 人次 (占總人次 83.58%)、女性 101 人次 (占總人次 16.42%)；直接人員 12 人次 (占總人次 1.95%)、間接人員 603 人次 (占總人次 98.05%)；總培訓時數為 1,693 小時，其中男性為 1370.5 小時 (占總時數 80.95%)、女性為 322.5 小時 (占總時數 19.05%)；直接人員 36 小時 (占總時數 2.13%)、間接人員 1,657 小時 (占總時數 97.87%)，2022 年受疫情影響暫緩與工作相關直接人員訓練課程，間接人員多為行政人員，多採遠距模式安排 ESG 課程、ISO14064)，故 2022 年間接人員訓練時數差異較大。

2022 年因新冠肺炎疫情影響，內部訓練僅安排內部講師進行培訓，其餘外部訓練則以法規規定之必要性訓練為主。

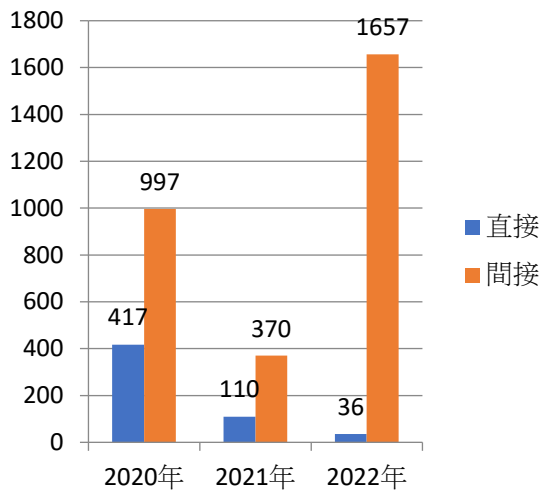
☆ 訓練總時數(男/女)



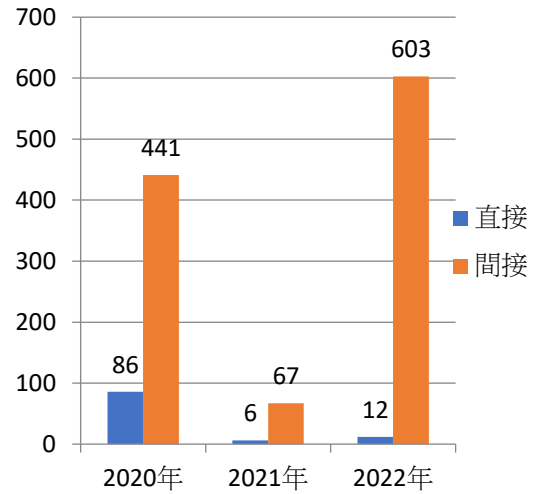
☆ 訓練總人次(男/女)



☆ 訓練總時數(直接/間接)



☆ 訓練總人次(直接/間接)



5.7 員工退休與轉任

除原本依照勞動基準法之退休條件外，於 2019 年增訂優於勞基法規定之協議退休，除因應企業轉型或技術升級人力之汰換與重新規劃外，對於年資較高（已達 15 年以上）之員工亦有所保障，至今已有 2 位同仁申請適用。除此之外對於退休人員得轉為顧問職等亦訂有退休人員續聘辦法，以協助其將自身之專業知識與技術進行傳承。相對的對於工作表現無法勝任原單位者，亦訂有轉任之辦法，配合公司需求協助其辦理其他職務之訓練與轉介。

5.8 勞資溝通

瑞智公司為加強勞資溝通及建立和些之勞資關係，建立員工與公司之間多種溝通管道（詳如下表），達到充分溝通及有效解決問題之目的，自成立以來並無重大勞資糾紛。瑞智公司勞資溝通管道如下：

項目	溝通管道	反映表達之內容
1	公司行政體系 (單位→廠→副總經理→ 總經理→董事長)	個人或單位有相關意見表達時均可依循行政體系向直屬長官反映，各級主管應協助其洽詢有關單位處理。倘認為未獲得適當的處理，則可提下列管道如：職工福利委員會、勞資會議及申訴制度等尋求解決。
2	職工福利委員會	同仁之福利與權益事項。
3	勞資會議	調和勞資關係，促進勞資合作等溝通協調事項。
4	勞工退休金監督委員會	退休準備金存儲、運用、管理等事項。
5	性騷擾申訴處理委員會	處理有關工作場所性騷擾申訴案件。
6	創新升級推行委員會	員工針對各項創新提案。
7	公司網頁	組織異動、職務異動及獎懲通報等公告。

前列各項勞資溝通管道中，職工福利委員會、勞資會議及勞工退休金監督委員會等皆訂有相關規定並定期召開會議。瑞智訂有創新升級活動推展及執行辦法，鼓勵員工提出創新意見，提案建議獲得採納並依據貢獻度發予獎金表揚協助公司營運更加精進。

5.9 薪資與福利

瑞智公司致力於創造一個和諧的職場環境，讓所有員工樂在工作、享受生活。積極的從健康、樂活、公益的角度，規劃與推展各種制度與活動，來促進員工健康與活力，讓員工在健康、家庭、工作上，都均衡發展，讓幸福有感。我們遵守法令對女性員工提供相關保護措施，提供每位優秀的員工優渥的薪資福利及公平的升遷機會。我們提供了專業進修課程、身心成長等訓練，也透過各種溝通會議，培養當責、誠信、創新之瑞智人。讓員工在幸福的氛圍中，獲取大量正向能量、與公司共同成長。

瑞智公司整體薪資包括本薪、獎金及員工分紅，每年依照營運績效與標竿市場水準，訂定調薪方案，並按經營績效訂定生產獎金、營業獎金、績效獎金等。

亦依照盈餘狀況提報股東會辦理配發員工紅利。為符合照顧員工生活所需等經濟條件，所有基層人員不分性別，標準起薪與當地法定最低薪資的比例為 1.135:1。

契約員工之外籍勞工薪酬均依照政府規定之最低基本薪資發給。其餘員工薪資乃取決於學經歷、職位、市場行情及個人的工作績效表現，從未因性別、種族、宗教、政治立場、出生地籍貫、身心障礙、外貌及婚姻狀況等差異有所不同。條件相同之男女新進員工起薪比例皆為 1：1，不因性別不同而有所差異。

2018~2022 年間，瑞智公司並無侵犯人權及歧視事件發生。

☆ 非擔任主管職務之員工人數、年度員工平均福利費用及與前一年度之差異

項目	2021 年	2022 年	與前一年度差異(比例)
非擔任主管職之員工人數	302	287	-4.97%
非擔任主管職之員工薪資平均數 (元)	922,309	880,243	-4.55%
非擔任主管職之員工薪資中位數 (元)	790,875	786,055	-0.61%

註：「非擔任主管職之員工人數」依據證券交易所規定申報之加權平均人數。

公司總薪酬最高的個人 (A) (註 1)	7,769,900
台灣其他員工總薪酬的中位數 (B) (註 2)	637,717
比率 (A/B)	12.2
總薪酬最高的個人較前一年總薪酬增加比率 (C)	-11.9%
台灣其他員工總薪酬中位數較前一年薪酬增加比率 (D)	-3.3%
比率 (C/D)	3.6

註：

- 1.年度總薪酬指在一整年中公司所給付給他的所有薪酬，包括薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額和未既得遞延薪酬收益的變動、所有其它報酬。
2. 其他員工包含高階管理階層，但不包含薪酬最高之特定人；B 項目應分別統計不同營運據點當中的所有員工（不包括該薪酬最高之特定人）年度總薪酬之中位數。
- 3.計算近 2 年員工年度總薪酬中位數時，中位數不必然是同一位員工。

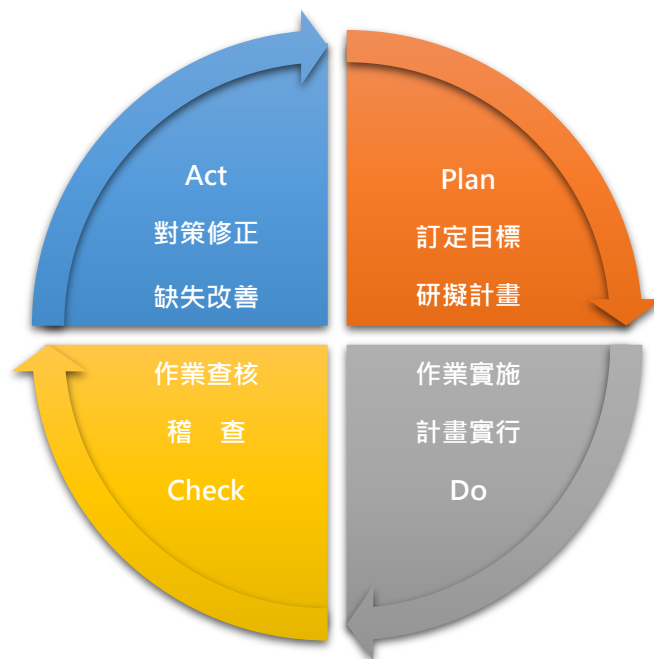
福利項目	說明
節金禮品發放	訂有生日禮金、春節禮金及勞動節、中秋節之禮品發放。
福利補助	提供婚喪生育、住院、子女助學、員工用餐及社團活動補助。
員工保險	除依法為每位員工投保勞工保險和全民健康保險外，更規劃有團體綜合保險，包括壽險、意外險、住院醫療險、癌症住院醫療等；員工出差及長期派駐者亦另外加保旅行平安保險，團體保險及旅行平安險之保費均由公司負擔，以提供員工更完善的保障。
退休金制度	依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂有員工退休金制度，確保員工有穩固的退休金提撥和給付。
員工休假制度	依照勞動基準法及性別工作平等法訂有特別休假等各項假別制度。 防疫期間則提供防疫照顧假、疫苗接種假及有薪之防疫隔離假。
旅遊及活動	每年辦理員工國內旅遊及國外旅遊補助，並不定期舉辦健行、烤肉等活動以促進員工親子及家庭交流。
定期健康檢查	一般員工安排定期檢查；主管人員則另提供定額補助。
其他員工優惠	員工享有關係企業資源共享、特約商店優惠等。

5.10 職業安全衛生管理方針

說明	內容
對瑞智的意義	為有效防止職業災害，促進勞工安全與健康。
政策	遵守安衛法規 落實風險管理 推動健康促進 積極教育訓練 強化傳遞溝通 持續精進目標 預防職業災害 全體同仁參與
短期目標	1.零重大工安事件 2.員工失能傷害頻率≤1
中期目標	1.零重大工安事件 2. 員工失能傷害頻率≤0.6
長期目標	零工傷、零災害。無違反職業安全重大事件。
資源	1.遵循中央和地方主管機關制定職業安全衛生法規及最新政策。 2.依公司制度規章明訂相關辦法。 3.依 ISO 9001 和 ISO 14001 稽核項目制定相關程序。 4.廠區設置職安專責人員，負責各部門安衛環管理及稽核。 5.廠區設置醫護人員，負責職場健康促進活動。
申訴機制	1. 設立廠長信箱，上下溝通之橋梁。主責單位：安衛會
管理評量機制	勞工安全衛生會委員，每年研議各項安全衛生提案和制訂年度勞動檢查方針，每季召開職業安全衛生會議。溝通檢討各單位績效指標，提升同仁工作上及環境上的安全、促進健康照護事項，持續監測勞安數據與工時狀況。
績效與調整	瑞智公司於 2022 年無發生重大工安事件。 2.2022 年起委託外部工安顧問執行安全診斷，異常件數共 25 件，22 件改善完成，改善完成率 88%。

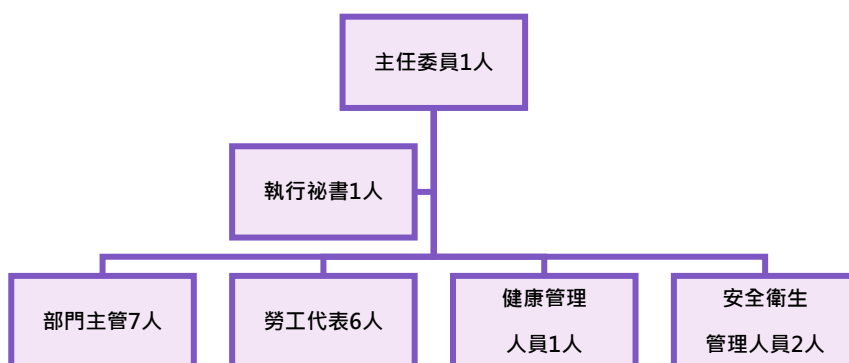
5.11 職場安全

瑞智公司依循職業安全衛生管理辦法和職安系統 PDCA 模式努力推動工作環境作業危害辨識、員工健康保護和教育訓練等相關業務，工廠的安全衛生管理涵蓋人數除了員工以外還包含警衛總計 315 人涵蓋工作者計算。自 2022 年開始和職業安全衛生顧問公司合作進行職業安全衛生危害鑑別風險評估程序確認員工作業相關風險，2022 年共評鑑出物理性、化學性及人因性風險共 25 項，並在開會時提出請各單位改善缺失，共 22 件改善完成，尚未完成 3 件，改善完成率 88%。

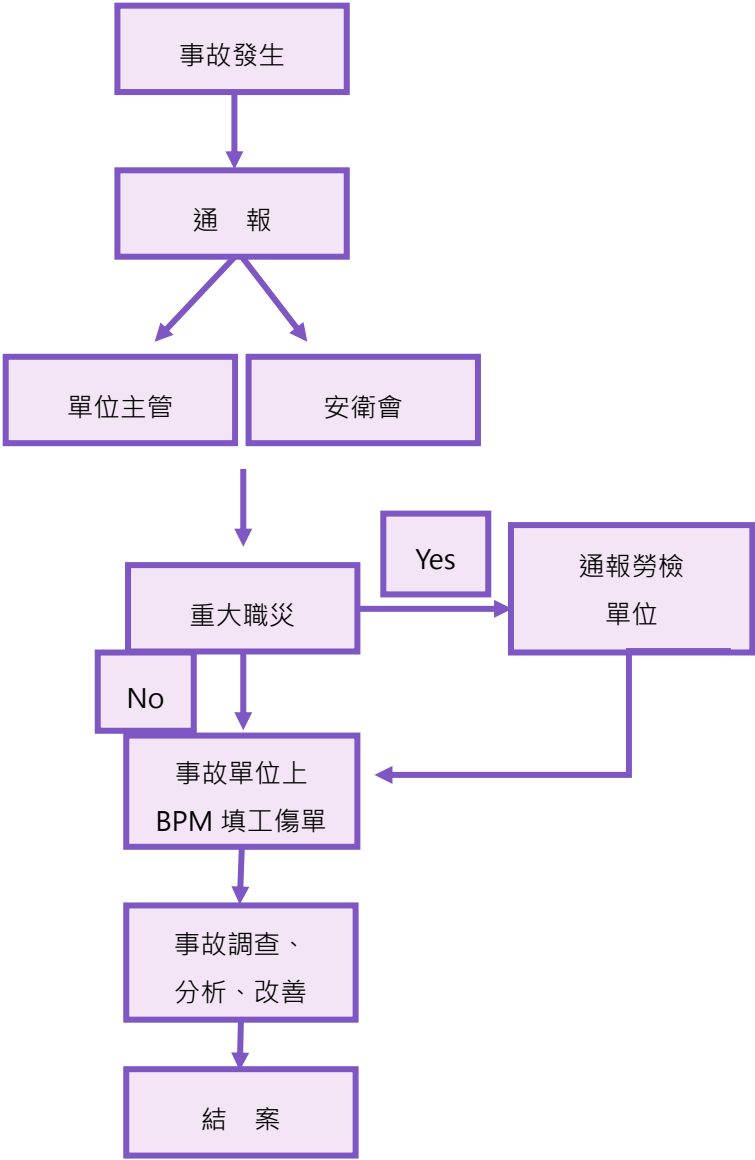


☆ 安全衛生委員會

依據職業安全衛生法規，本公司成立職業安全衛生委員會，勞方代表 6 名，資方代表 7 名，主任委員 1 名，執行秘書 1 名，職安人員 2 名，職護 1 名總計 18 名，勞方代表佔 33%。每年研議各項安全衛生提案和制訂年度勞動檢查方針，每季召開職業安全衛生會議，並安排人員接受相關機具證照，定期監測作業環境，實施同仁安全衛生教育如：消防演練，辦理健康管理及健康促進事項，為保障員工職場安全，減少職災發生。



瑞智公司為有效運用職業災害及意外事故數據分析，2021 年開始工傷事件改填資訊系統(BPM)工傷單，由事故發生單位填報發生原因及後續危害改善，按層級陳送到協理級簽核過後轉到安衛會存檔並申報職安署職業災害統計月報表。近三年來發生的職業傷害類型主要為切傷、壓傷和堆高機不當操作墜落，經分析及提出危害預防改善，如加強宣導及再教育訓練，設備增設維護閘門開啟時即停止自動運轉並發出警示，以避免後續有相同事故發生，故 2022 年工傷事件減少至 1 件。



☆ 職業災害統計

統計/年度		2020 年	2021 年	2022 年	2022 年 (非工作者)
總經歷工時		684,096	654,780	611,368	1,782
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	3	3	1	0
	比例	4.39	4.58	1.64	0
職業病	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0
	比例	0	0	0	0

註：傷害率 IR= 職業災害件數*1,000,000 / 總經歷工時數

嚴重職業傷害定義為須住院者(不含死亡)

總經歷工時=員工人數*每月上班日數*上班時數(8hr)

類型/年度		2020 年	2021 年	2022 年	危害及改善說明
職業傷害類型	墜落	1	1	0	1.宣導及教育訓練的落實 2.設備增設維護門開啟時 即停止自動運轉並發出警 示
	切傷	1	0	0	
	夾傷	0	2	0	
	壓傷	1	0	1	

☆ 承攬商施工安全管理

針對承攬商管理，為做好災害或工傷事件預防，發包前均會針對施工區域作業環境的危害風險做好評估；並於簽定承攬合約時，要求承攬商及協力商除須遵守現行安全衛生環保相關法規，也應遵循瑞智公司的標準作業原則，並填寫承攬商施工安全衛生告知承諾書簽名確認後，才具有入廠資格。2022 年瑞智公司承攬商(非員工工作者)共 103 人，總經歷工時 1782 小時，未有職業災害發生。

2022 年開始，瑞智公司和職業安全衛生顧問合作進行年度職業安全衛生總體檢，利用外部稽查方式進行，再進行缺失改善追蹤。

2022 年職業安全衛生總體檢缺失改善表

缺失項目	缺失件數	改善件數	完成率
硬體(設備)	16	14	88%
軟體(人為、護具、SDS)	8	8	100%
環境(5S)	1	1	100%



改善前



改善後



改善前



改善後

☆ 安全衛生教育訓練與宣導

瑞智公司為加強員工安全意識，不定期將安全衛生宣導文件公告在公佈欄和電子郵件進行佈達公告。依產業特性進行不同安全衛生訓練，依課程外部派訓或請專業講師內部講習，並以測驗或取得結訓證書方式確認其成效，2022 年完成法定證照訓練(含初訓及回訓)人次 31 人，訓練時數 188 小時。秉持「安全第一」，在作業場所設置警告和穿戴護具標示，提供員工護具使用，依業務特性安排不同安全衛生教育訓練。

☆ 員工健康管理及健康促進

瑞智公司設置專職勞工健康服務人員及每月一次醫師臨場訪視 3 小時，提供員工健康諮詢。提供每年噪音特殊健康檢查及每二年一般員工體檢，依據健康檢查結果分級管理，並進行後續追蹤。協助推行四大計畫人因危害、工作過負荷、職場暴力和職場母性健康之管理及安全衛生措施。

2022 年因應 covid-19 疫情配合指揮中心的防疫指引，瑞智公司制定防疫管理辦法提供分流上班、分棟上班和在家上班，提供防疫物資如全公司快篩試劑發放，每日監控體溫，提供工作區域酒精發放及定點酒精噴霧機供同仁使用。確診員工不扣薪在家休息，直至快篩陰性，讓員工能安心上班。2022 年因新冠疫情關係暫停健康促進活動。



CH6 社會關懷

6.1 社會關懷

瑞智公司本著「用之社會、取之社會」的精神，長期積極投入社會參與，具體方向分為：社福體系、公益活動及地方回饋。透過信譽卓越的團體合作，藉其針對缺乏熱水供應設施的機構進行了解，由瑞智公司實地派員審查、捐贈或贊助熱泵熱水器建置；公益活動主要推廣健康休閒的運動賽事，期望透過公益的賽事宗旨，讓社會大眾對弱勢族群有更多關注，以及後續愛心送暖活動；針對廠區附近消防隊、廟宇或巡守隊提供小額贊助經費，透過拋磚引玉方式，支持及關懷在地居民、回饋鄉民。其贊助之單位列舉如表：

捐贈對象	近年贊助內容
校園及其他團體	捐贈成功大學獎助學金
	捐贈財團法人桃園市私立觀音愛心家園熱泵熱水工程系統
	捐贈財團法人桃園市私立康福智能發展中心熱泵熱水工程系統
	捐贈財團法人桃園市私立樹仁基金會附設桃園教養院熱泵熱水工程系統
	捐贈財團法人桃園市私立安康啟智教養院熱泵熱水工程系統
	捐贈財團法人桃園市私立庭芳啟智教養院熱泵熱水工程系統
	捐贈勤益科技大學獎助學金
	捐贈中央大學獎助學金
	捐贈中原大學獎助學金
地方回饋	廠區附近消防隊、廟宇或巡守隊，不定期提供小額贊助活動經費
公益活動	提供彰化縣民宿協會至本公司進行企業參訪與簡報活動
	桃園市旅館公會至本公司舉辦 110 年度學習參訪之旅
	瑞智盃聲音分析創意競賽及瑞智校園創客競賽，贊助獎助學金
	TLPGA 聲寶女子公益高爾夫球賽
	因外銷受阻，為支持鳳梨農向台南農產運銷公司採購大量鳳梨發給員工
	認養新竹林區管理處所管轄位於桃園復興區國有林地
	以行動支持唐氏基金會，購買公益產品做為員工福利

6.2 相關團體與公益活動

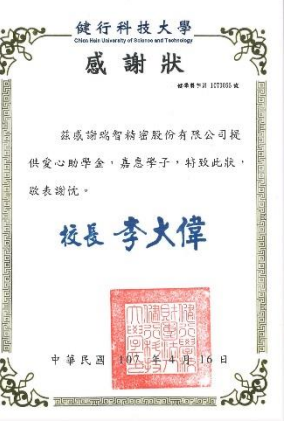
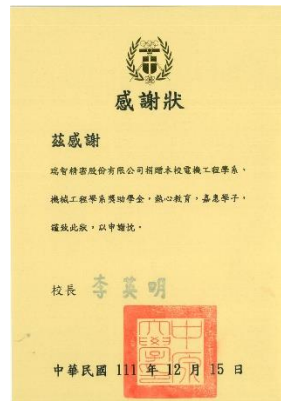
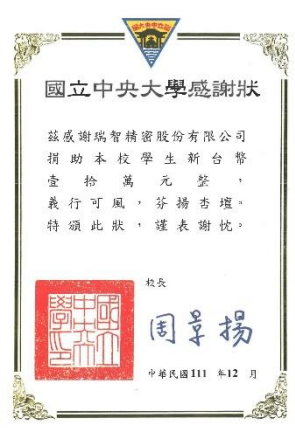
在總經理的支持與率領下，每年瑞智熱泵營業部，設立專案協助團體安裝熱泵系統，並將部份工程款捐贈該弱勢團體作為公益經費。瑞智公司在獲利的同時，也不忘回饋社會，善盡企業對社會的責任。以無私的企業精神，取之社會用之社會，將溫暖傳播到各個需要的地方，愛心不落人後。

此外，瑞智公司與屏東科大等學校，建立產學合作平台，透過專案計畫，提供同學們暑期或學期來廠實習機會，此外，與桃園區在地學校密切合作，啟動獎助學金計畫，培育桃園在地人才，用愛與關懷持續伴飛孩子成長，提供同學們機會，實現人生多元發展更多的可能。培育人才不再只是學校的教育責任，更是瑞智公司納入年度目標之社會責任，扎根校園培育人才更是刻不容緩。

瑞智公司為了提倡企業永續發展，積極參與公益活動，除帶動運動風氣，鼓勵持續運動強身，豐富生活內涵，提升生命品質；進而推動公益賽事，透過活動贊助與關懷弱勢，帶動整體社會拋磚引玉之風氣。

瑞智為綠色產業供應鏈的一環，積極與聯合國永續發展目標 (SDGs) 接軌，持續為達成全球 2050 淨零碳排努力，將 ESG 環境永續理念落實到企業經營方針，並透過實質行動，認養新竹林區管理處所管轄位於桃園復興區 0.47 公頃國有林地植樹減碳增氧，以減緩地球溫室效應，今年栽植楓香是臺灣原生樹種，盼望藉著廣栽樹苗，並撫育它們茁壯成林，為保育這塊土地盡一份心力。





附錄一、GRI 內容索引

使用聲明	瑞智精密已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容			
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021			
適用的 GRI 行業準則	目前未有適用的 GRI 行業準則			
★為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P.8
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.2
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.2
	2-4	資訊重編	關於報告書	P.2
	2-5	外部保證/確信	關於報告書	P.2
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 1.4 經濟績效	P.8 P.32
	2-7	員工	5.3 人才結構	P.70
	2-8	非員工的工作者	5.3 人才結構	P.70
治理	2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理	P.12
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理/董事會組織	P.12
	2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理/董事會組織	P.12
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 公司治理/公司治理及永續發展委員會	P.12
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 公司治理/公司治理及永續發展委員會	P.12
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 公司治理/公司治理及永續發展委員會	P.12
	2-15	利益衝突	1.2 公司治理/董事會成員利益迴避	P.12
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2 公司治理/董事會運作情形	P.12
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理/董事會運作情形	P.12
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理/董事會運作情形	P.12
	2-19	薪酬政策	1.2 公司治理/薪酬委員會	P.12
2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理/薪酬委員會	P.12	
2-21	年度總薪酬比例	5.9 薪資與福利	P.81	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者理念	P.1



	2-23	政策承諾	1.6 誠信經營/法規遵循 2.4 供應鏈永續規範 5.1 人權政策	P.37 P.43 P.68
	2-24	納入政策承諾	1.6 誠信經營/法規遵循 2.4 供應鏈永續規範 5.1 人權政策	P.37 P.43 P.68
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 公司治理/董事會運作情形 1.2 公司治理/申訴/檢舉管道	P.12
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 公司治理/申訴/檢舉管道	P.12
	2-27	法規遵循	1.6 誠信經營/法規遵循	P.37
	2-28	公協會的會員資格	1.5 外部倡議與會員資格	P.36
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	關於報告書/0.8 利害關係人類別及議合目的	P.2
	2-30	團體協約	-	不適用/無簽署 團體協約
GRI 3：重大主題 2021				
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	關於報告書/0.10 重大主題之鑑別與排名	P.2
	3-2	重大主題列表	關於報告書/0.10 重大主題之鑑別與排名	P.2
經濟面				
★經濟績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 經濟績效	P.32
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 經濟績效	P.32
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.7 員工退休與轉任 5.9 薪資與福利	P.80 P.81
	201-4	取自政府之財務補助	1.4 經濟績效 /自政府取得之財務補助	P.32
市場地位				
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	5.9 薪資與福利	P.81
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.3 人才結構	P.70
採購實務				

GRI 204 : 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.3 風險管理與應對/生產面	P.22
反貪腐				
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6 誠信經營	P.37
環境面				
★能源				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.5 能源管理方針	P.63
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.6 能源管理	P.64
	302-3	能源密集度	4.6 能源管理	P.64
	302-4	減少能源消耗	4.6 能源管理	P.64
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3 節能指數	P.50
水與放流水				
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.4 水資源	P.60
	303-4	排水量	4.4 水資源	P.60
	303-5	耗水量	4.4 水資源	P.60
★排放				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.7 碳排放	P.65
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.7 碳排放	P.65
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.7 碳排放	P.65
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.7 碳排放	P.65
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.7 碳排放	P.65
★廢棄物				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 汙染資源管理方針	P.57
GRI 306 : 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 廢棄物	P.58
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 廢棄物	P.58
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.2 廢棄物	P.58
社會面				
★ 勞雇關係				

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 勞資/勞雇關係管理方針	P.69
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.4 人員流動	P.73
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.9 薪資與福利	P.81
	401-3	育嬰假	5.4 人員流動	P.73
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數、及前三者與前一年度之差異	5.9 薪資與福利	P.81
★勞/資關係				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 勞資/勞雇關係管理方針	P.69
GRI 402 : 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.4 人員流動 5.8 勞資溝通	P.73 P.81
★職業安全衛生				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.10 職業安全衛生管理方針	P.84
GRI 403 : 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.11 職場安全	P.85
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.11 職場安全/ 安全衛生委員會	P.85
	403-3	職業健康服務	5.11 職場安全/員工健康管理及健康促進	P.85
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.11 職場安全/ 安全衛生委員會	P.85
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.11 職場安全/安全衛生教育訓練與宣導	P.85
	403-6	工作者健康促進	5.11 職場安全/員工健康管理及健康促進	P.85
	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	5.11 職場安全/承攬商施工安全管理	P.85
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.11 職場安全/職業災害統計	P.85
	403-10	職業病	5.11 職場安全/職業災害統計	P.85
★訓練與教育				
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.5 員工訓練 管理方針	P.76
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	5.6 員工培育	P.78
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.7 員工退休與轉任	P.80

	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.6 員工培育	P.78
員工多元化與平等機會				
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	1.2 公司治理/董事會成員多元化政策落實情形 5.3 人才結構	P.12 P.70
不歧視				
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.2 勞資/勞雇關係 管理方針	P.69
★顧客健康與安全				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1 產品品質 管理方針	P.45
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	1.3 風險管理與應對/終端產品面 2.5 限用有害物質管理 3.1 產品品質 管理方針	P.22 P.44 P.45
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.6 誠信經營/法規遵循 3.1 產品品質 管理方針	P.37 P.45
★客戶服務				
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 客戶服務 管理方針	P.51
自訂主題	客戶-1	客戶服務滿意度調查	3.4 客戶服務 管理方針	P.51

附錄二、外部確信證書(中英文版)

獨立檢核意見聲明書

2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書

英國標準協會與瑞智精密股份有限公司(簡稱瑞智)為相互獨立的組織。英國標準協會除了針對 2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書進行檢核外，與瑞智並無任何財務上的關係。

本獨立檢核意見聲明書的目的，僅作為對下列有關 2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書所界定範圍內的相關事項進行檢核之輔助，而不作為其他之用途。除檢核項目與英國標準協會聲明書外，對於其他任何之用途，或閱讀此獨立檢核意見聲明書的任何人士，英國標準協會均不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立檢核意見聲明書係基於瑞智提供予英國標準協會之相關資料所作出之結論，因此檢核範圍乃基於並符合該等提供之資訊內容之內。英國標準協會認為這些資訊內容是完整的。

對於這份獨立檢核意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，請洽瑞智一併回覆。

檢核範圍

瑞智精密股份有限公司與英國標準協會協議的檢核範圍，係依據 GRI 永續性報導準則檢核 2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書其內容與 GRI 永續性報導準則 2021 的程度。對於報告書涵蓋的業務範圍不屬於本獨立檢核範圍。

意見聲明

我們認為 2022 瑞智精密股份有限公司永續報告書內容，對於瑞智的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。

我們的工作由一組具有 GRI 永續性報導準則檢核能力之團隊執行，以及規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的保證資料及說明。我們認為瑞智所提供的足夠證據，表明其符合 GRI 永續性報導準則的報告書方法和他們的自我聲明與 GRI 永續性報導準則準則屬公允的。

GRI 永續性報導準則

瑞智報告書符合 GRI 永續性報導準則 2021 的自我宣告，並對每個主題並符合其對利益相關者的 GRI 主題準則之重大主題。另選擇項目與報告書要求的相關資料。基於檢核結果，我們確認報告書中與 GRI 永續性報導準則的永續發展相關項目已較報告書，部分報告書符合，以我們的專業意見而言，此頁數亦涵蓋瑞智的永續性主題。

重大性

瑞智公布永續發展相關資訊與利益相關者以對組織的營運與績效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了瑞智的重大主題。

利害關係人包容性

本獨立報告書已反映出瑞智已尋求利益相關者的參與，以發展及達成對永續性具有責任且策略性的回應。此系統已發展以包含必要的資訊。報告書中已公平地報導與揭露環境、社會和治理的資訊，足以支持適當的計畫與目標設定，以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞智的包容性主題。

永續性

這份報告書已展現瑞智在永續性之重大領域中的績效。

完整性

瑞智於本報告書中涵蓋其營運項目與所定義之報告書範圍及以反映對經濟、環境及人類(包含其人民)顯著的影響，並從相關的利害關係人顯著組織於報告書期間的永續績效。這份報告書涵蓋了瑞智的完整性。

責任

這份永續報告書所屬責任，為瑞智負責人所有。我們的責任為基於所能認知的範圍，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的檢核意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為各種標準與認證的領導者。本檢核團隊由具有專業背景，且接受過如 AA1000AS、GRI Standards、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的訓練，具有專業稽核與評估之成員組成。本檢核團隊依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:





Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

Statement No: SRA-TW-789014
2023-06-12

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3-Hs Rd., No. 114, Taipei, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

GRI CHECK INDEPENDENT OPIONION STATEMENT

2022 Rechi Precision Co., Ltd. ESG Report

The British Standards Institution is independent to Rechi Precision Co., Ltd. (hereafter referred to as Rechi in this statement) and has no financial interest in the operation of Rechi other than for the GRI Check of this report.

This statement has been prepared for Rechi only for the purposes of GRI Standards Check relating to its sustainability report, more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent opinion statement may be read.

This statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Rechi. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete.

Any queries that may arise by virtue of this independent opinion statement or matters relating to it should be addressed to Rechi only.

Scope

The scope of engagement agreed upon with Rechi Precision Co., Ltd. includes the check of the extent of 2022 Rechi Precision Co., Ltd. ESG Report is adherence to GRI Standards 2021 is conducted in accordance with GRI Standards, however, the data disclosed in the report is not verified through the GRI Check process.

Opinion Statement

We conclude that 2022 Rechi Precision Co., Ltd. ESG Report Review provides a fair view of the Rechi sustainability programmes and performances during 2022.

A team of sustainability report assessors in accordance with GRI Standards carried out our work. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations. We conclude that Rechi provided sufficient evidence to satisfy the description of their approach and their self-declaration of in accordance with GRI Standards was fairly stated.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Rechi provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Rechi's sustainability topics.

Materiality

The Rechi publishes information completely with materiality analysis that enables its stakeholders to make informed judgments about the Rechi's management and performance. In our professional opinion the report covers the Rechi's material topics.

Stakeholder Inclusivity

In this report, it reflects that Rechi has made a commitment to its stakeholders, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for the information of Environment, Social and Governance (ESG) in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Rechi's inclusivity topics.

Sustainability context

The report presents the Rechi's performance in the wider context of sustainability.

Completeness

Coverage of the material topics and their boundaries are sufficient to reflect significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights and enable stakeholders to assess the Rechi's sustainability performance in the reporting period; in our professional opinion the report covers the Rechi's Completeness.


Responsibility

The sustainability report is the responsibility of the Rechi's Chairman. Our responsibility is to provide an independent opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope described.

Competency and Independence

BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The GRI Check team was composed of Lead Auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, GRI Standards, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. The GRI Check is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

Statement No: SRA-TW-789014
2023-06-12

...making excellence a habit.™

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, 3-Hs Rd., No. 114, Taipei, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution

附錄三、永續會計準則(SASB)揭露指標索引

瑞智依據 SASB 行業分類為工業機械及工業品

主題	會計指標	類別	測量單位	內容	編號
能源管理	(1)能源總消耗量、(2)電網電力百分比、(3)再生能源百分比	定量分析	千兆焦耳(GJ)、百分比(%)	1.總能源消耗 42913.99(GJ) 2.外購電力所占比例 100 (%) 3.再生能源使用比例為 0%。	RT-IG-130a.1
員工健康及安全	(1) 總可記錄事故率 (TRIR)、(2) 死亡率和、(3) 虛驚事件發生率 (NMFR)	定量分析	比率	(1) 總可記錄事故率 (TRIR)比例為 1.64% (2) 死亡率比例為 0%。 (3) 虛驚事件發生率 (NMFR)比例為 0%。	RT-IG-320a.1
使用階段的油耗量與排放量	中、重型商用車輛的銷售加權車隊燃油效率	定量分析	每 1000 噸哩的加侖數	不適用	RT-IG-410a.1
	非道路機械的銷售加權燃油效率	定量分析	每小時的加侖數	不適用	RT-IG-410a.2
	固定式引擎的銷售加權燃油效率	定量分析	每加侖的瓦數	不適用	RT-IG-410a.3
	(1) 氮氧化物 (NOx) 及 (2) 懸浮微粒 (PM) 的銷售加權排放量·分成：(a) 船用柴油引擎、(b) 鐵路機車柴油引擎、(c) 道路中重型引擎、(d) 其他非道路柴油引擎	定量分析	每千瓦小時的克數	不適用	RT-IG-410a.4
原料採購	管理關鍵材料使用相關風險的描述	討論與分析	n/a	不適用	RT-IG-440a.1
再製造設計與服務	再製造產品及再製造服務的收入	定量分析	財務報表之幣別	不適用	RT-IG-440b.1

活動指標	類別	測量單位	內容	編號
按產品類別的生產單位數	定量分析	數量	壓縮機 1515 萬台	RT-IG-000.A
員工數量	定量分析	數量	313 人	RT-IG-000.B

- 1 RT-IG-410a.4 註釋：實體應討論其管理車隊油耗量、排放風險和機會的策略與方法。
- 2 RT-IG-440b.1 註釋：揭露應包括為了再製造而獲得報廢產品和零件之作為討論。
- 3 RT-IG-000.A 註釋：實體應至少說明以下產品類別的生產單位數：(1) 車輛、農業和建築設備，(2) 引擎和發電設備，以及 (3) 零部件。

附錄四、上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	
項目	報告書揭露章節
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	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
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)	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
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	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
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。	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
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。	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	1.3 風險管理與應對/氣候變遷治理
9. 溫室氣體盤查及確信情形	4.7 碳排放

範疇一	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/千元)	確信機構	確信情形說明(查證證書)
母公司	4202.12	0.00044998	金屬工業研究 發展中心	預計 2023/07 獲 取查證聲 明，此為自 行盤查數 字。
範疇二	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/千元)		
母公司	5225.16	0.00055953		
範疇三	總排放量 (公噸 CO2e)	密集度 (公噸 CO2e/千元)		
母公司	3380.07	0.00036195		