

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形														
	是	否	摘要說明												
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		<p>本公司為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰於 2023 年 5 月 11 日經董事會決議成立企業永續發展委員會，並訂有企業永續發展委員會組織規程正式運作。</p> <p>委員會由董事擔任主席，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定短中長期的永續發展計畫。委員會擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，經由每月及/或每季會議，以及依環境、社會、治理等各議題而設的工作小組，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。</p> <p>董事會每季定期聽取經營團隊報告(包含溫室氣體盤查及查證時程執行情形報告等議題)，並每年由委員會召集人向董事會報告年度計畫及執行成果，2025 年呈報日期為 2025 年 7 月 31 日，會中對董事會提報永續策略與目標，並聽取董事會的回饋與督促相關進展，董事會亦決議通過 2024 年永續報告書。</p>												
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		<p>本揭露資料涵蓋 2024 年 1 月至 12 月本公司主要營運據點之永續發展績效表現，相關詳細內容請參閱 2024 年永續報告書。風險評估之邊界以本公司為主，涵蓋台灣、中國大陸及菲律賓等既有營運據點。</p> <p>本公司依循 ISO31000 風險管理架構與原則，系統性蒐集並分析組織內外部相關議題，執行風險之識別、分析、評估、回應與追蹤等程序，據以制定風險因應策略並實施風險緩解措施，同時進行持續性風險監控。本公司並承諾透過定期風險報告機制，揭露重大風險之現況及潛在影響，以維護公司及利害關係人之權益。</p> <p>本公司依相關規定建立內部控制，除透過會計師及稽核室每季 1 次，分別就財務面、內控作業面之風險事項由公司治理主管安排呈報審計委員會及董事會查核發現及改善追蹤情形外，經營管理委員會將各功能小組所鑑別之風險因子整合，並納入整體風險評估，風險範疇包括策略、營運、財務與事件等構面，近年來，本公司已識別出包括美國專利訴訟、客戶信用風險及關稅變動等主要風險議題，並針對重大風險訂定相應之管理計畫與改善目標，由各權責主管向董事會報告風險控管進度與執行情形。</p> <p>依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：</p> <table><tr><th colspan="2">重大議題及評估項目</th><th>風險管控措施</th></tr><tr><td rowspan="4">經濟面</td><td>經營管理、企業投資、公共關係、投資人關係、資訊安全</td><td><ul style="list-style-type: none">請參閱年報公司概況之風險事項專章。</td></tr><tr><td>供應鏈管理</td><td><ul style="list-style-type: none">即時識別與回應供應商永續相關負面事件確保產品與供應鏈不含來自衝突地區礦石新供應商遴選準則供應商教育訓練依據供應商特性及風險性分級管理與輔導</td></tr><tr><td>道德誠信與反貪腐</td><td><ul style="list-style-type: none">制定「員工行為準則」持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練設置跨越高層申訴及檢舉管道</td></tr><tr><td>貿易政策/雙反壓力</td><td><ul style="list-style-type: none">分散全球生產基地</td></tr></table>	重大議題及評估項目		風險管控措施	經濟面	經營管理、企業投資、公共關係、投資人關係、資訊安全	<ul style="list-style-type: none">請參閱年報公司概況之風險事項專章。	供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none">即時識別與回應供應商永續相關負面事件確保產品與供應鏈不含來自衝突地區礦石新供應商遴選準則供應商教育訓練依據供應商特性及風險性分級管理與輔導	道德誠信與反貪腐	<ul style="list-style-type: none">制定「員工行為準則」持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練設置跨越高層申訴及檢舉管道	貿易政策/雙反壓力	<ul style="list-style-type: none">分散全球生產基地
重大議題及評估項目		風險管控措施													
經濟面	經營管理、企業投資、公共關係、投資人關係、資訊安全	<ul style="list-style-type: none">請參閱年報公司概況之風險事項專章。													
	供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none">即時識別與回應供應商永續相關負面事件確保產品與供應鏈不含來自衝突地區礦石新供應商遴選準則供應商教育訓練依據供應商特性及風險性分級管理與輔導													
	道德誠信與反貪腐	<ul style="list-style-type: none">制定「員工行為準則」持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練設置跨越高層申訴及檢舉管道													
	貿易政策/雙反壓力	<ul style="list-style-type: none">分散全球生產基地													

推動項目	執行情形																
	是	否	摘要說明														
			<table><tr><td rowspan="2">環境面</td><td>氣候變遷風險</td><td><ul style="list-style-type: none">● 供應鏈在地化● 發展綠色創新節能產品● 開發綠色先進製程技術● 建立綠色工廠管理系統● 力行節能減碳專案● 能源資源使用盤查與源頭管理</td></tr><tr><td>環保法令日趨嚴峻</td><td><ul style="list-style-type: none">● 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點● 職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度</td></tr><tr><td rowspan="4">社會面</td><td>人力資本風險管理</td><td><ul style="list-style-type: none">● 定期進行人力盤點與查核● 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃● 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施● 完整的培訓及在地人才發展培育計劃</td></tr><tr><td>安全健康風險</td><td><ul style="list-style-type: none">● 職場安全健康委員會定期檢視職業安全法令符合度● 員工職安衛教育訓練● 危害風險的防護措施與作業管制● 作業場所安全與生產秩序● 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練● 實施火源管制與自主安全巡檢機制● 定期進行電氣設備巡檢</td></tr><tr><td>傳染性疾病控管風險</td><td><ul style="list-style-type: none">● 強化各項傳染病防疫措施● 廠區出入管控、異常處理與廠區消毒等管理措施● 員工自主健康管理與健康檢查● 檢視與儲備防疫物資</td></tr><tr><td>產品品質/安全管理</td><td><ul style="list-style-type: none">● 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計● 強化技術團隊</td></tr></table> <p>鑑於近年氣候變遷相關風險成為新興風險項目，我們依循氣候相關財務揭露（Task Force on Climate related Financial Disclosures, TCFD）建議之指引執行風險與機會辨識，掌握 4 項轉型風險，其分別從市場和政策與法規面造成衝擊，包括本公司上游價值鏈夥伴高度關注低碳營運與產品，若無法回應，將衝擊營收；本公司產品具客製化特性，全球氣候目標可能抑制化石燃料產業而導致原物料漲價，將衝擊營業成本。為此，我們簽署 SBTi 承諾書，承諾將以科學方法規劃在限制全球溫度上升 1.5°C 情境下之溫室氣體減量目標，2024 年亦將導入數位化碳管理資訊平台，建立產品生命週期評估機制，各主要營運據點目前已透過再生能源採購協議或規劃屋頂型太陽能光電系統導入再生能源，降低營運碳足跡。更多氣候變遷風險之治理、管理與目標，請見本公司 2024 年永續報告書氣候風險與機會因應章節。</p>	環境面	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none">● 供應鏈在地化● 發展綠色創新節能產品● 開發綠色先進製程技術● 建立綠色工廠管理系統● 力行節能減碳專案● 能源資源使用盤查與源頭管理	環保法令日趨嚴峻	<ul style="list-style-type: none">● 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點● 職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度	社會面	人力資本風險管理	<ul style="list-style-type: none">● 定期進行人力盤點與查核● 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃● 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施● 完整的培訓及在地人才發展培育計劃	安全健康風險	<ul style="list-style-type: none">● 職場安全健康委員會定期檢視職業安全法令符合度● 員工職安衛教育訓練● 危害風險的防護措施與作業管制● 作業場所安全與生產秩序● 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練● 實施火源管制與自主安全巡檢機制● 定期進行電氣設備巡檢	傳染性疾病控管風險	<ul style="list-style-type: none">● 強化各項傳染病防疫措施● 廠區出入管控、異常處理與廠區消毒等管理措施● 員工自主健康管理與健康檢查● 檢視與儲備防疫物資	產品品質/安全管理	<ul style="list-style-type: none">● 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計● 強化技術團隊
環境面	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none">● 供應鏈在地化● 發展綠色創新節能產品● 開發綠色先進製程技術● 建立綠色工廠管理系統● 力行節能減碳專案● 能源資源使用盤查與源頭管理															
	環保法令日趨嚴峻	<ul style="list-style-type: none">● 遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點● 職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度															
社會面	人力資本風險管理	<ul style="list-style-type: none">● 定期進行人力盤點與查核● 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃● 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施● 完整的培訓及在地人才發展培育計劃															
	安全健康風險	<ul style="list-style-type: none">● 職場安全健康委員會定期檢視職業安全法令符合度● 員工職安衛教育訓練● 危害風險的防護措施與作業管制● 作業場所安全與生產秩序● 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練● 實施火源管制與自主安全巡檢機制● 定期進行電氣設備巡檢															
	傳染性疾病控管風險	<ul style="list-style-type: none">● 強化各項傳染病防疫措施● 廠區出入管控、異常處理與廠區消毒等管理措施● 員工自主健康管理與健康檢查● 檢視與儲備防疫物資															
	產品品質/安全管理	<ul style="list-style-type: none">● 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計● 強化技術團隊															
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	✓		本公司位於台灣竹南、中國蘇州及菲律賓之廠區皆取得 2025 年仍在認證效期內之環境管理系統(ISO14001)、職業安全與衛生管理系統 (ISO45001)、能源管理國際標準 (ISO50001) 等認證及溫室氣體排放查證/確證 (ISO14064)，以追蹤減排成效並公開揭露於永續報告書及本公司網站企業永續專區，致力於污染預防、能源及資源節約、廢棄物減量、預防意外事故並提供同仁舒適安全工作環境。														
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	✓		本公司自 2022 年起，逐步於各生產廠區導入 ISO50001 能源管理系統，並通過第三方驗證，以系統化方式提升能源使用效率。為有效推行能源管理，公司於新進員工訓練及內部公告系統中持續向員工宣導節能減碳理念與實務作法，並積極推動辦公														

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>室及各廠區節能行動，期能由企業至員工個人共同落實綠色價值觀，具體展現企業節能環保之精神。</p> <p>2024 年中磊總能源消耗量為 179,554.71 千兆焦耳，能源使用仍以外購電力為主，占總能源消耗之 86.16%。整體外購電力較 2023 年下降 12.04%，主要係自 2023 年起逐步導入再生能源措施，包括購買綠電及建置太陽能發電系統，使再生能源占總能源使用比例自 2023 年的 0% 提升至 11.30%。2024 年外購電力占比為 93.23%，各能源類別及營運據點之詳細數據，請參閱 2024 年永續報告書。</p> <p>為進一步提升能源管理成效，本公司已自 2022 年起於各廠區導入 ISO50001 能源管理系統，並於 2023 年完成第三方驗證（有效期間為 2023/04/18-2026/04/17），透過系統化管理持續改善能源使用效率。</p> <p>為降低營運碳足跡，自 2023 年起，本公司於主要製造據點陸續推動再生能源採用行動，包含簽署購電合約及建置屋頂型太陽能發電系統，各項措施自 2023 年 12 月起陸續生效或併網發電。目前，蘇州及菲律賓廠區已採購綠電，作為推動低碳製造之重要措施。未來，公司將建置系統化之再生能源憑證（REC）管理機制，統一收集與追蹤各廠區憑證資料，並納入碳管理系統，以精準計算 Scope 2 排放量及抵換效益。同時，將依據 SBTi 目標與內部碳定價策略，優化綠電配置，提升再生能源使用之透明度與策略效益，持續朝淨零目標邁進。</p> <p>2023 年，本公司菲律賓製造中心與再生能源售電業者簽訂為期 10 年之購電合約，並於 12 月 26 日正式供電。該合約係依菲律賓能源部（Department of Energy, DOE）推動之綠色能源選擇方案（Green Energy Option Program, GEOP），向合法再生能源供應商採購綠電，未來 10 年將依製造中心需求提供 100% 綠電。</p> <p>此外，蘇州製造中心已於 2023 年完成裝置容量 1.57MW 之屋頂型太陽能發電系統建置並併網發電，2024 年全年發電量達 1,850,940.40 度。竹南製造中心則預計於 2025 年建置裝置容量 314.6kW 之屋頂型太陽能發電系統，預估發電量可占整體用電量之 4.64%。公司將持續規劃並完善再生能源採用措施，逐步提高再生能源使用比例，以落實既定之減碳承諾。</p> <p>透過能源管理系統之推行，公司聚焦於重大能源使用設備，以提升能源效率並降低能源消耗。在空調系統方面，透過落實冷卻水塔清潔維護、降低冷卻水溫度，進而減少冰水主機耗電；並依氣候變化調整冰水主機、冰水泵及冷卻水泵的搭配組合，以達成最低能耗供應需求。在空壓系統方面，採用變頻式空壓機以降低用電量，並定期檢查洩漏點以避免能源浪費。2024 年主要製造中心之關鍵節能措施，請參閱 2024 年永續報告書。</p> <p>在產品層面，中磊電子因應永續消費趨勢並提升產品綠色競爭力，長期致力於環境友善設計。自產品研發階段即遵循歐盟 WEEE 所倡導之 3R 原則（Reduce、Reuse、Recycle），以延長產品使用壽命，提升產品之易拆解性與可回收性。公司策略上持續推動綠色設計（Green Design）、綠色生產（Green Manufacturing）與綠色採購（Green Procurement），全面符合歐盟 WEEE、RoHS 及 REACH 等國際環保規範。透過提升電源轉換效率、減少材料使用量及優化包裝設計，有效降低產品全生命週期之環境衝擊，並與供應鏈夥伴合作導入回收材料與環保材料，實踐循環經濟。</p> <p>在綠色設計目標方面，公司於 Reuse 構面積極導入再生材料及環境友善材料，並訂定至 2026 年之具體目標：在不影響客戶規格要求之前提下，相關路由器產品之塑膠料件 70% 以上（按重量計）使用回收材料製成；產品紙類料件 70% 以上（按重量計）</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			使用回收材料或環境友善材料。2024 年已有 15 項產品成功導入 PCR (Post-Consumer Recycled) 材料，持續以綠色創新引領產業邁向低碳未來。
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	✓		<p>本公司董事會為最高氣候治理決策單位，負責監督公司氣候相關議題之治理績效及目標達成情形，並由永續發展委員會每年將執行成果及目標達成狀況呈報董事會，2025年呈報日期為2025年7月31日。董事會亦定期督導氣候相關行動方案之推動與執行成果，確保氣候治理與公司整體營運方向一致。</p> <p>企業永續發展委員會為董事會轄下之功能性委員會，亦為本公司氣候風險與機會之主要管理單位。委員會由一名董事擔任召集人，並由高階經理人擔任委員，每季召開會議，負責審議氣候相關行動對策、目標與績效，並定期向董事會報告，另按季提報溫室氣體管理推動情形。為強化氣候專業能力，董事會成員近年亦持續參與永續或氣候相關進修課程，並關注通信網路產業價值鏈中之氣候議題，以協助公司掌握潛在與實質之氣候風險與機會。</p> <p>2024年度董事會及永續發展委員會之重點討論議題包括：SBTi目標審查與再生能源情境模擬、SGETS碳盤查系統升級、產品生命週期評估(LCA)進展，以及永續供應鏈管理計畫與改善KPI。透過永續發展委員會之提報與追蹤機制，董事會得以掌握氣候策略推動情形，提升組織韌性與轉型準備度。</p> <p>本公司已訂定適用各層級之風險管理政策與程序，風險管理範疇涵蓋策略面、營運面、財務面及事件面，其中事件面包含氣候變遷及其他環境相關法規風險。整體風險管理機制以經營管理委員會為核心，依風險性質指派相應之權責單位負責第一線風險管理作業，受指派單位可為單一部門、跨部門小組或跨部門委員會；各部門主管或召集人負責掌握風險狀況，並於風險事件發生時提出因應措施。</p> <p>為強化氣候風險治理架構，本公司於2023年成立由董事及高階經理人組成之企業永續發展委員會，並設置永續推行小組及轄下「永續發展」、「責任產品」、「責任營運」、「員工關係及永續互動」及「公司治理」等五個任務編組，負責氣候變遷相關風險之識別、評估、因應與目標設定，並定期向董事會呈報。</p> <p>在風險與機會辨識方面，本公司除參考通信網路產業之氣候相關風險與機會外，亦擴大至電子科技產業並研析國際永續趨勢，彙整與公司營運相關之氣候風險與機會項目。風險面部分，轉型風險涵蓋政策與法規、技術、市場及聲譽等類別，共識別8項氣候相關風險；實體風險則涵蓋立即性及長期性，共識別3項氣候相關風險。機會面部分，則依能源與資源效率、能源來源、產品與服務及韌性等構面，彙整7項氣候相關機會。</p> <p>氣候相關風險與機會之評估構面包括衝擊程度與發生可能性，透過訪談與問卷方式進行評估，並依結果排序重大性，據以產出風險與機會矩陣。</p> <p>為回應全球2050淨零目標，本公司已於2023年向科學基礎減量目標倡議組織 (Science Based Targets initiative,SBTi) 提交承諾信，規劃於全球升溫限制在1.5°C情境下訂定溫室氣體減量目標，並已於2025年通過審核，基準年重設為2023年。目標包括：範疇一與範疇二於2030年前減少42%絕對排放量，範疇三於相同期內減少25%；再生能源使用量於2030年達總能源使用量之90%；廢棄物回收與再利用比例亦於2030年達90%。</p> <p>本公司持續研擬各項解決方案，以降低氣候變遷對營運與財務之衝擊並提升氣候韌性。針對高風險氣候因子，已規劃相應之因應措施並評估其潛在財務影響。2023年，公司完成集團整體至2035年之永續發展策略架構，並依減碳時程與策略推動進程，評估所需行動方案與資源投入，如低碳材料研發與既有設備汰</p>

推動項目	執行情形											
	是	否	摘要說明									
			<p>換等，同時界定氣候相關風險衝擊之短、中、長期時點，分別為短期1–2年、中期2–7年及長期7–12年。</p> <p>此外，本公司已將氣候相關風險與機會之辨識範疇擴展至價值鏈，逐一分析其對業務或策略之影響、價值鏈衝擊位置及財務衝擊因子，以掌握具體財務影響面向，作為後續因應策略擬定之依據。目前已依TCFD指引建立氣候風險與機會之識別與治理機制，並評估可能之財務影響路徑，惟尚未建立完整之氣候財務影響量化模型。未來將依臺灣金管會IFRS永續揭露準則S1與S2導入時程，預計於2025–2027年分階段建置氣候財務量化機制，包括風險對成本、投資與營收之試算、導入內部碳定價工具及強化財務模擬能力，以提升管理決策之依據並完善未來揭露基礎。</p> <p>以上詳細資訊，請參閱2024年永續報告書之氣候變遷調適與氣候風險管理專章。</p> <p>為強化氣候變遷對公司財務與營運之潛在影響評估，中磊於內部管理流程中導入內部碳定價（Internal Carbon Pricing, ICP）機制，初期採用影子價格（Shadow Price）方式，作為投資決策與情境分析之輔助工具。中磊預先設定之影子價格為每噸二氧化碳當量 50 美元（USD 50 / tCO₂e），應用於設備汰換、節能專案及低碳技術投資之評估過程，以反映碳排放於中長期可能帶來之潛在外部成本與財務影響。該價格水準係綜合考量我國碳費制度政策發展方向、國內外電子製造業初期導入內部碳定價之實務經驗，以及國際企業逐步提高碳定價以因應淨零轉型之趨勢，並配合公司目前管理成熟度與實務可行性，綜合考量後審慎訂定。未來，中磊將依據法規進展、碳成本實際化情形及內部管理成效，滾動式檢討內部碳定價與應用範疇，逐步深化其於氣候相關財務風險管理與長期轉型策略中之功能。</p>									
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		<p>一、溫室氣體排放量</p> <p>為有效控管溫室氣體，並配合政府推動溫室氣體盤查及查證資訊揭露，逐步建立碳盤查及管理能力。中磊於 2014 年起即參照 ISO14064-1 和溫室氣體盤查議定書（The Greenhouse Gas Protocol）盤查標準，依據營運控制權法設定組織邊界，計算溫室氣體排放量。因應溫室氣體盤查完整性，自 2021 年起增加範疇三的盤查，2022 年於各製造中心皆導入 ISO14064-1:2018，除盤查範疇一和二之項目外，亦正逐步完成範疇三各類別之盤查，2023 年起母公司臺北總部及各主要製造中心，包括母公司（台北總部、竹南製造中心）及主要子公司（蘇州製造中心、菲律賓製造中心），均全數通過第三方查證單位的確信。其他海外子公司（包含法國、德國、義大利、印度、日本、墨西哥、美國等地）亦已完成 2024 年度盤查，並預計將於 2027 年完成確信作業。</p> <p>2024 年我們將導入數位化的碳管理資訊平台，藉由系統化的程序，提升跨地域的溝通效率，優化溫室氣體盤查作業。此外，中磊已於 2023 年簽署 SBTi 承諾書，並於 2025 年審核目標通過，因此重設基準年為 2023 年。</p> <p>最近兩年度溫室氣體排放量如下表，並均已取得外部驗證。詳細內容請參見永續報告書。</p> <table><tr><th>年度</th><th>溫室氣體總排放量 （範疇一+範疇二） 單位：公噸 CO2e</th><th>溫室氣體總排放量 （範疇三） 單位：公噸 CO2e</th></tr><tr><td>2023</td><td>27,020.47</td><td>6,834,583.09</td></tr><tr><td>2024</td><td>23,586.50</td><td>3,967,987.09</td></tr></table> <p>為展現中磊積極回應全球 2050 淨零目標，我們已於 2023 年提交信件至科學基礎減量目標倡議組織（Science Based Targets</p>	年度	溫室氣體總排放量 （範疇一+範疇二） 單位：公噸 CO2e	溫室氣體總排放量 （範疇三） 單位：公噸 CO2e	2023	27,020.47	6,834,583.09	2024	23,586.50	3,967,987.09
年度	溫室氣體總排放量 （範疇一+範疇二） 單位：公噸 CO2e	溫室氣體總排放量 （範疇三） 單位：公噸 CO2e										
2023	27,020.47	6,834,583.09										
2024	23,586.50	3,967,987.09										

推動項目	執行情形														
	是	否	摘要說明												
			<p>Initiative, SBTi)，承諾將以科學方法規劃在限制全球溫度上升 1.5°C 情境下之溫室氣體減量目標，該目標已於 2025 年審核通過，重設基準年為 2023 年，目標範疇 1 與範疇 2 至 2030 年減少 42%絕對溫室氣體排放量、目標範疇 3 於相同期程內減少 25%；再生能源使用量則預計於 2030 年達總能源使用量的 90%。</p> <p>二、廢棄物產出量</p> <p>中磊訂有《廢棄物管理程序》，明確訂定各廢棄物處理流程之管理規範，我們的廢棄物主要來源為生產製造使用的包裝材料，包含廢塑膠、廢紙及廢木材等，皆為可回收廢棄物，目前委由合格清除處理廠商處理，並安排每年至少 1 次訪廠查核廢棄物處理情形，檢視是否設置專責人員和人員資格性、廠商之廢棄物處理流程有無異常排放等，2024 年共計執行 6 次查訪，查訪結果並未發現違法情形。</p> <p>為降低廢棄物對環境的衝擊，我們著重減少廢棄物產生量與積極落實資源化回收再利用，從源頭端之採購到製程使用後之棄置等各階段皆妥善分類，最終無法回收時則以焚化或掩埋處理。未來廢棄物管理政策以提升資源再利用比率及推動資源封閉式循環，創造資源利用最大化。以竹南製造中心為例，2024 年辦理「Flash 零件回收再利用」，2024 年共計重新植球共 54 顆。</p> <p>本公司台灣竹南、中國蘇州與菲律賓地區近兩年度廢棄物產出量如下表：</p> <table><tr><th>年度</th><th>非有害廢棄物 (公噸)</th><th>有害廢棄物 (公噸)</th><th>廢棄物總量 (公噸)</th></tr><tr><td>2023</td><td>2,830.16</td><td>172.48</td><td>3,002.64</td></tr><tr><td>2024</td><td>2,312.79</td><td>144.79</td><td>2,457.58</td></tr></table> <p>2023 及 2024 年度之廢棄物總重量數據，係作為溫室氣體排放量計算之基礎活動數據，已隨同溫室氣體盤查結果，由獨立第三方納入外部查證範圍（不限於公司整體用量之驗證）。</p> <p>為落實廢棄物管理，本公司訂定廢棄物密集度之短中長期管理目標為：短期 2025-2029 年不超過 0.04，中長期 2030 年不超過 0.035；廢棄物回收與再利用比例設定於 2030 年達 90%。</p> <p>三、用水量</p> <p>中磊因產業的特性，製程並未大量使用水資源，主要用水為員工生活用水，其他如基礎廠務設施，如空調等循環用水，臺北總部使用自來水，100%來自台灣自來水公司（Taiwan Water Corporation）之淡水，無使用地表水、地下水或其他水源。僅提供員工、訪客使用，對水源並未有顯著之影響，主要使用於飲用水、空調系統、清潔等。竹南和蘇州製造中心，該地區用水來源均來自市政用水(第三方的水)，菲律賓地區水來源為地下水；各營運據點主要由所屬之市政單位、供水公司或工業區管理供給水源，中磊並無單獨取自河川湖泊或地下水源。我們主要透過減少用水並構思可能的水資源回收方式，減少對水資源的依賴，檢視 2024 年度取水情形，總取水量較 2023 年下降 14.44%，單位營收之取水量亦呈連續 4 年下降趨勢。</p> <p>我們運用世界資源研究所（World Resources Institute, WRI）Aqueduct Tools，辨識各營運據點的水風險情況，依辨識結果，中國大陸地區營運據點位於水資源壓力程度較高的地點，目前已提出節水措施，未來將持續關注該地用水狀態，降低對周遭社區之資源衝擊。關於廢水處理，中磊因無製程用水，故產生之廢水主要為生活廢水，皆經由市政系統或所在位置之工業園區之</p>	年度	非有害廢棄物 (公噸)	有害廢棄物 (公噸)	廢棄物總量 (公噸)	2023	2,830.16	172.48	3,002.64	2024	2,312.79	144.79	2,457.58
年度	非有害廢棄物 (公噸)	有害廢棄物 (公噸)	廢棄物總量 (公噸)												
2023	2,830.16	172.48	3,002.64												
2024	2,312.79	144.79	2,457.58												

推動項目	執行情形								
	是	否	摘要說明						
			<p>污水處理廠處理後排出。</p> <p>最近兩年度總取水量如下表：</p> <table><tr><th>年度</th><th>總取水量（台灣+中國+菲律賓） 單位：百萬公升</th></tr><tr><td>2023</td><td>214.21</td></tr><tr><td>2024</td><td>184.63</td></tr></table> <p>2023 及 2024 年度之用水量數據，係作為溫室氣體排放量計算之基礎活動數據，已隨同溫室氣體盤查結果，由獨立第三方納入外部查證範圍（不限於公司整體用量之驗證）。</p> <p>為落實水資源管理，本公司訂定用水密集度之短中長期管理目標為：短期 2025-2029 年不超過 0.0030，中長期 2030 年不超過 0.0028。</p>	年度	總取水量（台灣+中國+菲律賓） 單位：百萬公升	2023	214.21	2024	184.63
年度	總取水量（台灣+中國+菲律賓） 單位：百萬公升								
2023	214.21								
2024	184.63								
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	✓		<p>中磊電子響應《聯合國全球盟約》，並遵循《聯合國世界人權宣言》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》及責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則等國際性人權倡議之原則與精神，於持續更新本公司董事長核定通過之《勞工與人權政策》，其內容涵蓋以下範疇：</p> <ul style="list-style-type: none">- 尊重人權：禁用童工與未成年工保障、禁止強迫勞動、保障集會與結社自由、維護開放溝通之勞雇關係及隱私保護- 多元、平等與共融政策：平等對待、反歧視與騷擾防治- 職場安全、員工健康及環境保護- 工作條件：工資、福利與工作時間- 通報機制- 政策相關文件：《永續發展實務守則》、《供應商行為準則》、《供應商企業社會責任準則同意書》、《供應商管理辦法》、《永續採購政策》、《責任礦產管控辦法》 <p>上述規範與管理辦法亦延伸適用於中磊第一線供應商，以回應國際社會及合作夥伴對人權保障之重視。在內部管理方面，中磊除於董事會轄下之企業永續發展委員會中定期討論人權保障之落實情形外，各主要營運及製造據點亦編制 CSR 執行手冊及人權侵害申訴程序辦法，所有工作者可透過專線或信箱回報不平等對待、騷擾、霸凌等人權侵害相關疑慮與案件。</p> <p>如發生相關申訴案件，人力資源單位將依循集團檢舉制度管理辦法、各據點執行政序及在地相關法令，確實進行案件調查追蹤、當事人保護及違反規範者之懲處。此外，公司亦定期針對相關單位員工、主管及內部稽核人員推動勞工人權保障相關教育訓練，以提升全體人員共同營造友善職場與尊重人權之意識。</p> <p>2024 年，全集團人權相關議題之受訓人數為 982 人，訓練覆蓋率為 18.09%；所有營運據點均未發生違反人權之申訴案件，亦無任用童工、歧視、霸凌或騷擾等情事。</p> <p>本公司尊重員工人權，並定期舉辦勞資會議，以促進和諧之勞資關係。在供應商管理方面，要求供應商簽署《供應商企業社會責任準則同意書》，以符合永續標準，內容包含禁用童工、保障結社自由與集體談判權利，並透過供應商員工訪談確認未有重大人權風險。倘供應商具潛在風險，將持續要求改善。2024 年未發現違反或具潛在重大人權風險之情事，所有營運據點及供應商皆無相關重大風險。</p> <p>中磊亦定期參與 RBA 評核。2024 年度，本公司於臺灣（臺北總部及竹南製造中心）、中國蘇州製造中心及菲律賓製造中心，皆執行 RBA 自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）或驗證評估計畫（Validated Assessment Program, VAP）。公司依據評核結果，結合國際勞工人權共識，針對就業</p>						

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>自由、童工與未成年工、工時、工資與福利、反歧視、反暴力及騷擾等議題，識別各據點之人權風險，並立案推動持續改善計畫及追蹤管理。</p> <p>2024 年累計辦理人權相關訓練 1,045 人次，總訓練時數達 1,028.62 小時；同年所有據點皆未發生違反人權之申訴案件、任用童工、歧視、霸凌或騷擾等情事。</p> <p>有關 2024 年關鍵人權風險議題、風險減緩與補救措施，請參閱 2024 年永續報告書。未來，本公司將持續關注人權保障議題並推動相關教育訓練，以提升人權保障意識並降低相關風險發生之可能性。</p>
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施 (包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	✓		<p>中磊透過多元化的福利措施、多樣化的休閒活動，提升同仁的幸福指數。公司並提供旅遊津貼，鼓勵員工參與職工福利委員會舉辦的團體旅遊與社團活動，讓同仁及眷屬一起享受生活的樂趣，紓解工作壓力，以達到個人身心及工作家庭平衡。中磊成立職工福利委員會，以企業年度收入與員工福利金為經費來源，定期舉辦年度活動。公司亦尊重個人集會結社之自由，鼓勵並協助成立多元社團，供員工發展個人興趣，包含籃球社、游泳社、羽球社、網球社、瑜珈社、登山社、烹飪社、手作社、攝影社、調酒社、畫畫社、花藝社等。為培養員工間的同事情誼，中磊因應各類節慶 (如端午節、中秋節、元宵、聖誕、新年、尾牙等) 舉辦家庭日、團建活動、下午茶，邀請同仁齊聚同歡。</p> <p>依據臺灣當地法令規定，中磊於所有同仁報到當日即為入職員工投保勞、健保，並依法提撥退休金。此外，公司為同仁辦理員工團體保險，內容包含：壽險、意外險、住院醫療險、癌症險、意外醫療險等。針對外派同仁，公司提供更高額的團保保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂；海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。另外，公司內設有保險公司駐點服務，可就近提供同仁保險諮詢及理賠申請服務，並不定期介紹相關保險常識及理賠相關權益，讓同仁清楚知悉保險的實質內容及保障。2024 年員工福利措施彙整，請參閱永續報告書。</p> <p>中磊的退休福利制度係依照當地法令之相關規定，如臺灣地區員工根據臺灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；中國大陸地區員工則依據當地的法令為員工投保養老保險，確保同仁皆能於退休後享有安心的保障，目前兩岸退休計畫覆蓋率達 100%。針對臺灣地區，依據勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日 (含) 前入職之員工，享有舊制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，截至 2024 年第 4 季準備金額已達新台幣壹億壹仟陸百萬元，足以支付未來 6 年內的退休需求，並每年依據精算報告調整，以符合相關員工退休之需求。新制退休金則依每位享有新制退休金資格者，按月提撥 6% 至員工個人退休金專戶；除僱主每月固定提撥 6% 之退休金外，員工另可依個人意願選擇提撥 0% 至 6% 不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。</p> <p>公司致力在法律規範內創造和諧勞資關係，員工薪酬制度不因個人性別、種族、年齡、宗教信仰或政治立場的不同而有差異或歧視。2024 年度，中磊主要營運據點之基層人員標準薪資皆符合或高於當地法定水準，且在同一工作性質 (直接人員與間接人員) 中，不因性別有所差異。而在年度薪酬方面 (含基本薪資、全年津貼與全年獎金)，整體看來，因研發類職務比例高，其中又以男性占比比較多，故有男性年度薪酬高於女性之趨勢。</p> <p>中磊重視同仁的待遇與福利，公司在各營運據點皆採取具市場競爭力的獎酬福利政策，並參考同業薪資水準及總體經濟指標。員工任用敘薪，係依照個人專業能力、學歷、年資經歷；入職後的薪酬調整，則依據個人績效表現、市場值及貢獻度等進行整體</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>評估。海外地區員工的薪酬，除依據當地勞動市場狀況訂定合理且具競爭力之薪資水準外，亦參考當地法令、其他業界作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。詳細獎金獎勵措施，請參閱永續報告書。</p> <p>本公司高階經理人酬金係依公司薪資辦法訂定各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工於工作上的努力付出，相關獎金之核給並綜合考量公司年度經營績效、財務狀況、營運成果及經理人個人工作績效。依本公司章程第二十九條規定，當年度公司如有獲利，提撥 12%至 18%作為員工酬勞。本公司依「績效管理辦法」及經薪資報酬委員會審議並提報董事會通過之「董事及經理人獎酬辦法」，作為經理人短期獎金及長期激勵給付之重要依據。經理人績效評估項目涵蓋財務性指標及非財務性指標，說明如下：</p> <p>財務性指標：依本公司損益管理報表，考量各事業部門對公司利潤之貢獻度，並參酌經理人個人目標達成率予以評估。</p> <p>非財務性指標：涵蓋公司核心價值之實踐與營運管理能力，以及 ESG 永續經營績效之評估。其中，永續績效係依據行銷與溝通、責任產品、責任營運與供應鏈管理、員工關懷與公眾慈善、公司治理等相關任務面向，並進一步納入氣候與環境管理、職業安全衛生與勞動權益、人才培育、供應鏈責任及公司治理等具體績效項目，於經理人整體績效評估架構中設定相應權重，其占比為 10%至 30%，並隨時視實際經營狀況及相關法令規範，適時檢討與調整。</p> <p>為落實經營成果與基層員工共享，本公司已於 2025 年股東常會修訂公司章程第 29 條，明定本公司年度如有獲利，應提撥 12%至 18%為員工酬勞，其中包含分配獲利之 1%至 3%予基層員工，作為基層員工之員工酬勞。相關分配對象、條件及方式，授權董事會依公司營運狀況及相關規定決定，並據以實際辦理分派。實際分派時，董事會將綜合考量公司年度經營績效及獲利成果，核定基層員工酬勞之分配金額，並以員工酬勞方式發放，以具體反映經營成果於基層員工。</p>
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	✓		<p>為創造安全的工作環境並促進企業安全文化的發展，中磊於臺灣、中國及菲律賓等所有營運據點設立了專責的安全衛生管理單位，並聘用專業人員負責相關業務規劃、推動、監督與查核等工作，致力於減少職業安全與健康風險，確保員工健康與安全。中磊總部辦公室及主要製造中心已全面導入 2025 年仍在認證效期內之 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，透過嚴謹的程序文件控管與定期追蹤管理，並依循 PDCA (計劃、執行、檢查、處置) 循環，達成系統化管理與持續改進。2024 年，公司進行的內部稽核共識別出 16 項缺失點，所有缺失已在指定期限內完成改善，顯示公司在職安衛管理上的高度重視與改進成效。其中，臺北總部也於 2024 年 11 月成功取得第三方驗證，進一步確保各營運據點符合國際標準，並持續提升職業安全衛生管理水準。2024 年內部稽核缺失統計與改善成果，請參閱永續報告書。</p> <p>中磊秉持人本管理理念，致力於提供員工健康、安全且具支持性的工作環境。為提升整體職場安全與衛生，並促進員工福祉，我們在臺灣、中國及菲律賓地區的各營運據點均設立了「職業安全衛生委員會」(安委會)。該委員會為公司的最高安全衛生審議及決策機構，負責制定、協調並督導各項安全衛生及健康事宜，並確保公司遵循國際標準。</p> <p>安委會運作：安委會每季至少召開一次會議，討論並制定職業安全衛生政策、管理方案以及風險控制措施。</p> <p>勞工代表參與：安委會中的勞工代表人數占總委員的三分之一以上，確保員工意見充分反映在安全衛生政策制定中，促進員工</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>與公司之間的有效溝通，並強化雙方的合作。此外，管理系統內已建立《溝通管理程序》，其目的在於確保內外部利害關係人之溝通暢通、透明與有效，透過溝通機制蒐集員工針對職場安全、員工權益等議題之意見，進行意見徵詢與回饋處理，強化企業社會責任。另外，公司承諾維護回饋者的匿名性與保密性，營造開放、安全的溝通環境，促進組織透明與永續發展。</p> <p>委員會組成與運作情形，請參閱永續報告書。</p> <p>為防範作業、活動、服務或設施可能產生之安全與健康風險，中磊依據 ISO 45001 標準制定並落實《環安衛風險鑑別評估管理辦法》與《危害鑑別與風險評鑑管理程序》，積極辨識、分析、評估各項作業之風險，每年定期執行風險評估，依據作業型態區分例行或非例行，並依鑑別結果進行分級管理，規劃管制程序或因應行動方案；當風險程度高於管制標準時，即啟動風險控制措施，以持續強化工作環境安全。透過制度化管理與持續改善機制，落實對員工健康與安全的承諾。參與評估之人員皆完成相關專業訓練，如工安幹事訓練、危害源與環境因素識別課程等，以確保評估品質與專業性。針對鑑別後具改善空間之項目，依內部管制程序制定改善方案並確實執行。</p> <p>為維護工作者在執行職務時的生命安全與健康，本公司制定明確的退避制度於《職業安全衛生管理手冊》。當員工察覺工作場所存在危及安全與健康等情事，得立即停止作業並退離現場，並通報直屬主管或相關人員進行了解與處置，且不得視該員工為違反工作紀律或予以任何形式之懲處。</p> <p>中磊各營運據點依據《事故調查管理程序》，在事故（含虛驚事件、巡檢不符、實際傷害與重大事故）發生後，立即啟動事故調查流程，藉由事實釐清與成因分析，確實掌握事故發生經過，並擬定具體之預防再發對策。同時，平行推動各廠區檢討與改善作業，降低潛在風險。2024 年事故調查與改善進度，以及事故風險鑑別流程，請參閱永續報告書。</p> <p>中磊重視員工與工作者的作業安全，致力於預防職業災害並持續改善工作環境。針對可記錄之職業傷害事件，2024 年共計發生 13 件職業傷害（員工：10 件、非員工：3 件）。員工職業傷害分布如下：臺灣地區 9 件，主要類型包括跌倒、被刺、割、擦傷、被夾、被捲等；中國大陸地區 0 件；菲律賓地區 1 件，類型為被刺、割、擦傷。所有事故皆依程序完成事故調查與成因分析，並由權責單位制定改善對策與防範措施，包括：作業環境調整、設備防護升級、流程優化與人員再教育訓練等，以避免類似事件重演。此外各廠區亦透過事故案例宣導與預防性教育訓練，強化作業風險辨識與自主管理能力。2024 年非員工共計通報 2 件職業病個案，分別為化學性結膜炎與肌肉骨骼拉傷，均與工作環境中之化學暴露或不當作業姿勢有關。針對上述情形，公司已依照風險分級原則，強化管控措施，以降低職業病風險並保障所有作業人員之健康與安全，詳細內容請參閱永續報告書。2024 年各營運據點皆無因職業傷害導致同仁或工作者死亡或永久失能的事件，亦未有職業病相關情事。</p> <p>本公司並未設置危險性之機械或設備。本公司產品之製程僅涉及少量化學品使用，於採購時，要求供應商提供符合化學品全球調和制度（Globally Harmonized System for Classification and Labelling of Chemicals, GHS）與法規要求之化學品標示與安全資料表（Safety Data Sheet, SDS）；使用時建立化學品管理清單造冊管理，維護安全資料表，於異動時即時更新，避免安全衝擊，並於作業現場設置排放措施，減少作業環境危害。此外，本公司設置特定儲存場所，場所設備與容器皆遵循製造據點當地法令規範設置，並針對工作內容觸及化學品之員工辦理化學品安全相關教育訓練，強化人員安全意識，包括化學品危害特性、化學品之儲存、搬運、使用注意事項、洩漏時之處置和通報</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>應變流程，確保營運據點與人員使用化學品之安全性。</p> <p>本公司訂有消防防護計畫，報請消防機關核備，並至少每半年舉辦一次滅火、通報及避難訓練，每次不少於 4 小時，並事先通報當地消防機關。2025 年公司未發生重大火災、爆炸或其他需向主管機關通報之職安事件。為提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，除依法令規定及作業需求開辦相關安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件或電子公告等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需的安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生，例如地震標語、一氧化碳宣導及鋰電池安全管理等。</p> <p>本公司持續強化員工之職場安全衛生知識與災害應變能力，中磊除依據法令規定及作業需求，定期辦理各項安全衛生教育訓練課程外，臺北總部亦每年配合園區實施消防逃生演練，並舉辦 CPR 與 AED 急救訓練。2024 年，本公司於臺灣、中國及菲律賓主要營運據點，針對新進與在職員工辦理多項安全衛生課程，涵蓋：危害通識、靜電防護、化學品洩漏應變、呼吸防護具使用訓練 CPR 課程與職安委員會教育 法規要求之證照回訓（如職安人員、急救人員、有機溶劑作業主管等）；緊急應變與消防訓練 新設備與新技術導入之安全教育等。訓練皆以當地語言或非本國籍員工使用語言進行，並設有課後測驗評估成效。2024 年累計辦理 7,255 人次訓練，總訓練時數達 6,213.16 小時。</p>
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		<p>中磊電子秉持以人為本之理念，擬定「國際人才布局」、「穩定團隊績效」、「開展多元學習」三面向之人力資本發展策略，其旨在綜整內外部學習資源，在助力公司達成加速拓展國際市場之營運目標的同時，亦能孕育員工個人智識與職能，促使員工與公司共同成長。</p> <p>因應市場擴張及組織成長的趨勢，中磊啟動人才盤點，首先聚焦研發、銷售管理、生產製造之中高階主管職等3大重點職類，透過訪談形式，由HR引導主管討論人才領導潛力、職能、專業及績效展現，進而定義人才準備度，產出潛力人才名單，作為組織人才布局之重要依據。</p> <p>中磊員工橫跨20個國籍，並積極經營國際市場，流暢的英語溝通成為人才必備能力。為此，公司依據各職務 / 職等員工之業務需求，定義出TOEIC分數標準；除於內部公告外，公司亦提供英語學習資源、每人每年1次TOEIC考試全額補助，以及TOEIC到場考服務，鼓勵同仁持續精進英語能力。</p> <p>公司全面規劃新人人職前、後及當日之完整歷程。除到職日之公司簡介、環境導覽及為期1個月的新人線上學程外，公司亦針對不同職級建立客製化入職導引計畫表，透過自動化流程與用人主管及新人即時溝通，確保資訊不漏接。此外，透過每季的新人分享會，邀請高階主管與新人說明公司願景、營運現況及組織全貌，支持新人跨功能深入瞭解公司全貌，以提升對公司的信心及留任發展意願。2024年於臺北總部共執行4梯分享會，109位員工完成新人歷程，完訓率85.83%。</p> <p>針對不同職級新進主管及初任管理職者之必備能力及內部知識，公司設計為期2年的新任主管學程，包含導入系列實體課程，並產出「新任主管e學院」、「新任主管Starter Kits」及「新進主管入職導引」等學習資源，運用自動化流程於上任當日即時提供資訊，並夥同HRBP（HR Business Partner）及直屬主管於3個月內共同支持新任主管即時熟悉公司制度政策、強化關鍵職能，建立內部人脈。2024年執行4門新任主管課程（其中包含引進2門新課程），共計111位主管參與，平均滿意度4.80分（滿分5分）。</p> <p>為全力支持各單位提升營運效能，中磊力行年度訓練需求訪談，對焦各部門營運需求及團隊現況，規劃出領導職能培訓系列主題；並已於2023年啟動全職系管理職能與訓練藍圖盤點，作為</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>未來管理職戰力盤點、培訓與人才發展之基礎。2024年聚焦初階與中階主管領導力培育，課程開展完訓人次時數及滿意度，請參閱永續報告書。</p> <p>為推動多元學習與強化自主學習風氣，中磊致力於規劃與工作需求相關的講座，鼓勵員工依自身職務發展方向自主參與，提升專業能力與實務應用。2024年臺北總部舉辦了4個主題的講座，共計229位主管參與，平均滿意度4.66分（滿分5分）。</p> <p>中磊自2017年導入學習平台後，致力於內部專業知識之普及，輔導研發、專案管理、生產製造等職類專家製作線上課程，並開放各國同仁自主選修。2024年底共完成119堂自製數位課程，累計學習時數達9,571小時，亦同步導入外部線上課程，透過更多元的學習資源提升同仁自主學習動機。</p> <p>因應迅速變化的市場環境，除運用學習平台加速普及內部專業知識外，中磊亦積極鼓勵各部門引進外部專家課程，協助員工獲取領域新知、強化專業能力；2024年由部門自主引進13門專業課程，共計313名員工完訓。</p> <p>中磊固定每年度依各單位需求編列外訓預算，並鼓勵員工依業務及發展需求自主提出申請。透過明確的外訓管理流程，員工於完訓後可以不同形式進行內部分享，擴大學習效益；公司亦詳實登錄員工外訓紀錄於學習平台中，作為團隊檢視人才技能及發展計畫之參考依據。2024年參與外訓員工數共62人，總外訓時數736.83小時，公司投入員工外訓金額達新台幣381,000元。</p> <p>中磊各部門於每年年初依據公司策略訂定組織目標，主管協助員工明確知悉工作職責，並以此往下制定個人目標。績效目標的執行過程中，主管與員工透過即時溝通與回饋、深度教練與輔導，隨時校準目標達成狀況，修正執行方式，以確保員工取得進步且實現目標。</p> <p>中磊所建構的績效考核系統，以工作目標評量和核心職能評量為基礎，於每年底進行一對一績效評核，透過雙向溝通審視員工績效表現，或即時調整工作內容，除藉此促進職能發展，亦評估提供適當獎勵或晉升機會。2024年凡於績效評核期間在中磊服務之在職同仁，均須接受績效評核，涵蓋率為100%，其中共計221名間接人員獲得晉升（男女性比例分別65%與35%），晉升率為7%。中磊著重於專業表現與未來發展，不因性別影響晉升，獲晉升者持續於各專業領域投入與成長。</p>
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	✓		<p>中磊將「客戶至上」做為企業使命「Committed Partnership」之主要精神，而三項核心價值「Execution」、「Innovative」和「Service」亦是達成使命的核心關鍵。我們以此為指引，於專業研發、彈性生產和整合溝通三面向與客戶建立良好且長期的夥伴關係。</p> <p>電信營運商為中磊重要客戶，而其當前面臨日益增加的人力短缺與人工成本；尤有甚者，其用戶對故障發生的原因缺乏有效理解，因此須多次派遣人員至現場協助處理，造成成本負擔。中磊運用軟硬體整合能力，過去兩年除持續優化硬體設計，也導入全新雲端平台（Intelligent Diagnostic Platform），提升電信營運商遠端偵測及除錯能力。此方案運用大數據分析模型，預判設備故障風險，即時進行必要的軟體優化設定，縮短用戶停機時間，加強用戶使用經驗，並減少無用的人員派遣，協助電信營運商降低運營成本。</p> <p>中磊訂有《客戶滿意度作業調查程序》，每年至少辦理1次「客戶滿意度調查」，從品質、交期、價格、服務和技術等構面掌握客戶回饋，亦同步藉由客戶定期或不定期之實地稽核結果做為客戶關係改善之重要依據之一。2024年度進行1次調查，平均客戶滿意度為84.51%，未收到客戶反饋因產品而導致的健康安全事</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>件。客戶滿意度調查流程、近4年度客戶滿意度調查結果及客戶申訴管道，請參閱永續報告書。</p> <p>為配合國際環保法規以及客戶需求，我們制定《中磊電子環境管制物質清單》，除參考歐盟RoHS和REACH所列物質外，亦包括客戶無鹵要求或其他相關國際法令，詳列禁用與限用物質。管理措施上，我們從源頭管制開始，於供應鏈選商時即要求供應商須簽署《產品品質保證合約書》，並在供應商進料時，透過GPM (Green Product Management, GPM) 管理平台，要求供應商需在此平台上揭露物料的各項物質成分或含量等相關資料，必要時則必須提交第三方公正單位之檢測報告；中磊內部則有生產性零組件核准流程 (Production Part Approval Process, PPAP)，透過明確的檢核表與規定進行關鍵零組件承認，藉此確保其交付中磊的產品及零件，包含產品配件、包裝材料及其他料件皆符合國際法規要求。此外，中磊亦將物質管制納入進料檢驗程序，透過精密的XRF (X-ray Fluorescence, XRF) 進料檢驗儀器，嚴謹量測是否具有違反管制物質規範之原物料；若有相關情事，則要求供應商立即提出矯正及預防再發之改善行動；上述措施同樣適用於生產製程中所使用之輔料。</p> <p>中磊重視產品資訊安全，我們於軟體研發組織之中特別成立「產品安全事件應變小組」(Product Security Incident Response Team, PSIRT)。PSIRT是針對產品資訊安全的驗證策略及步驟，包含了病毒、後門程式、網路漏洞以及潛在的駭客攻擊手段及其他的安全隱患做全面的檢驗及防堵。所有接受檢驗的軟硬體均是運作於中磊電子的各式產品上，包含了各式的路由器、伺服器、網路攝影機、小型基地台等，且在驗證時，均將軟硬體安裝在實際的機種上接受相關驗證。因此，只要通過了PSIRT的驗證，亦表示相關的各式路由器、伺服器、網路攝影機、小型基地台等均通過了產品資訊安全的驗證。我們將相關之資訊安全流程加入軟體研發流程中，以確保中磊所產出之相關軟體程式均可以達到一定程度的資訊安全要求。PSIRT於產品初始階段會依據產品的屬性與客戶的需求訂立產品的資訊安全標準，後交由軟體研發單位依據此資訊安全規格開發相關軟體，並進行初步產品資安測試，測試結果由PSIRT檢閱通過後，分別由PSIRT和軟體設計保證部門續行相關驗證，測試結果將匯入專案管理工具JIRA，以便追蹤測試後的問題點皆獲得改善，並藉此確保所產出的軟體均能符合資訊安全的規範。</p> <p>中磊重視所有利害關係人 (包含員工、供應商、客戶與消費者) 之個人隱私與資料保護，已將隱私保護 (含個人資料保護) 政策規範於各政策及管理文件，包括但不限於《永續發展實務守則》、《員工手冊》、《供應商企業社會責任準則同意書》、《資訊安全管理手冊》等，確保建立完善的隱私保護 (含個人資料保護) 政策與實務機制。公司依據《個人資料保護法》及相關法規要求，於個資蒐集、儲存、處理、傳輸與共享過程中，均採取合規措施，並透過電子或實體作業系統確保資料使用之目的正當、必要且適切。人力資源部門依隱私原則妥善管理員工人事資料，並透過布告欄、內部網站與匿名管道保障內外部溝通時之個資與營運機密。公司亦要求各單位進行資訊安全暨隱私保護 (含個人資料保護) 訓練，並保留相關教材與紀錄，確保人員熟悉資料保護流程，落實企業對隱私與誠信的承諾。2024年資訊安全暨隱私保護 (含個人資料保護) 教育訓練課程時數1,857.26小時、訓練人次2,479人次、受訓人數2,351人、比例為43.31%。</p> <p>中磊對客戶所提供的資料做最佳的防護，除與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊外，更透過ISO 27001資訊安全管理系統之各項管制流程確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作，確保客戶的隱私權。針對客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，且相關應用系統開</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護措施與管控，防止客戶資料遭竊取、滅失或洩漏，以保障客戶資料之安全。此外，中磊之商業模式所生產之網通產品並不涉及終端使用者資訊之蒐集，故無終端使用者隱私洩漏之風險。2024年侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴及重大資安事件發生為0件。</p> <p>本公司設有利害關係人申訴管道專用電子信箱： sc5388@sercomm.com</p>
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	✓		<p>中磊秉持「尊重人權」、「環境友善」、「誠信經營」、「合作共贏」的採購政策，除要求供應商在品質、成本、交期、環境安全衛生及人權等面向落實管理外，亦明確表達對負責任供應鏈的重視。中磊逐步建立務實的供應鏈永續管理流程，要求供應商共同遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 關於人權、環境與商業道德等企業社會責任標準，以及RoHS、REACH等綠色產品相關規範，並向供應鏈夥伴布達減碳節能、責任礦產、在地及綠色採購等重要政策，同時藉由分享互惠、檢核輔導等交流，攜手與供應鏈夥伴永續發展，實現合作共贏局面。</p> <p>中磊身為網通產業供應鏈的一環，2024年中磊所有製造中心皆進行RBA VAP稽核，稽核覆蓋率為100%。為進行RBA VAP稽核，2024年我們的管理行動涵蓋以下。中磊各主要製造中心2024年RBA稽核分數、評級及RBA稽核日期，請參閱永續報告書。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 管理系統：完善相關CSR管理系統，除社會保險及直接聘僱率外，其他勞工議題大多已透過集團相關勞工政策得到改善。 - 教育訓練：針對品質系統 (Quality System, QS) 人員、供應商品質工程師 (Supplier Quality Engineer, SQE) 及採購等相關人員推動RBA標準教育訓練，並透過多次內、外部稽核，加強對管理系統要求及法規的理解，提升整體CSR專業素養。 - 稽核準備：透過訓練與多次預稽核演練，使團隊熟悉稽核準備流程與應對技巧。 - 供應鏈管理：對供應商及SQE推動RBA相關培訓，並分享RBA實務經驗，強化供應鏈的CSR管理能力。 <p>為建立一個保護環境、人權、安全的永續供應鏈，我們參考ISO 20400永續採購標準，考量環境、社會及經濟面向等重要指引，研擬中磊永續採購政策，預計於2025年訂定發布，未來將加強宣導，推動相關教育訓練，以期內部及外部供應商夥伴能瞭解中磊在永續採購的政策方向。</p> <p>中磊提供的產品涵蓋寬頻終端設備、商用網通設備，以及網路基礎建設及物聯網等三大範疇，2024年採購金額近新台幣359億元，主要向供應鏈採購晶片模組，以及印刷電路板、電源供應器、記憶體等各式機電與機構零組件。供應商之營運類型包含原材料製造商、代理商或經銷商等型態，一階供應商主要位於臺灣、中國大陸、新加坡、美國、歐洲與菲律賓等地區。中磊結合供應商管理制度，要求零件符合RoHS與REACH等環保規範，並優先採購具再生材質或環保認證之原物料，推動永續供應鏈合作。</p> <p>為控管供應鏈中商業與永續相關風險，中磊訂有《供應商管理辦法》，明確化內部新供應商及既有供應商管理機制，並提供供應商支持資源。我們依據RBA規範供應商基本行為準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任及廉潔承諾，且須完全符合當地所有相關法律與規章，並制定《供應商企業社會責任準則同意書》，供應商簽署後始得成為合格供應商。我們更在原有管理機制之基礎上深化管理力道，依據供應商之屬性建立適用的選商與評鑑機制。</p> <p>本公司已建立供應鏈永續風險管理架構，透過政策制度、選商管理、評鑑稽核與能力建置等機制，辨識並管理供應鏈在環境、社會及公司治理 (ESG) 面向之風險，並推動供應商持續改善。公</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			<p>公司以《供應商管理辦法》作為管理依據，並要求供應商簽署《供應商企業社會責任準則同意書》及《供應商行為準則承諾書》，同時將社會或環境相關條款納入供應商合約，以明確供應商之遵循要求與永續責任。</p> <p>在供應商導入與管理方面，本公司針對潛在供應商要求填寫CSR風險評估表，並透過書面審查及必要之實地查核，掌握供應商之永續風險概況與改善空間，作為選商與後續管理的重要依據。納入供應鏈後，公司持續依供應商所填具之CSR風險評估資料進行風險檢核，並將永續議題零容忍項目納入稽核重點，透過每月評分與年度實地稽核之方式，追蹤供應商表現，促使缺失改善，並依第三方稽核及ISO相關要求強化供應商資料品質與可靠性，維持供應鏈之穩定與一致性。</p> <p>為提升供應鏈整體永續能力，本公司亦透過教育訓練與交流機制，定期辦理外部供應鏈夥伴永續風險管理相關課程，並安排內部供應鏈管理相關人員參與勞工與人權等議題之教育訓練，以強化供應鏈管理之專業能力與推動效能，並以持續改善為原則，協助供應商逐步建構更完善之CSR風險控制制度。</p> <p>我們明白永續價值最大化的關鍵不僅來自於自身的努力，亦包括價值鏈共好。為掌握供應鏈夥伴目前溫室氣體盤查情況，2024年中磊針對所有一階供應商共發放969份碳管理現況調查問卷，共有763家供應商回覆，回收率達78.4%。針對調查結果，一階供應商中，共有317家開始蒐集溫室氣體排放資訊、230家完成溫室氣體盤查報告、116家取得ISO 14064-1聲明書、131家揭露範疇三 (Scope 3) 排放數據。未來我們將持續協助供應鏈夥伴強化其溫室氣體之盤查，為價值鏈之碳減量建立基礎。</p> <p>就此，除了一般的業務或品質相關檢討會議外，2024年我們辦理ESG相關教育訓練，內容包含環境政策、職業安全與衛生、衝突礦產、溫室氣體盤查等，以協助供應鏈夥伴加強ESG風險意識、瞭解中磊對供應鏈的管理要求，進一步提升供應商對自身營運之永續風險管理能力。2024年共辦理2場次培訓，合計有260家供應商報名培訓課程，總計866人次參與，訓練總人時達3,441.5小時。</p> <p>除促進供應商永續能力外，中磊持續注入培訓資源協助內部供應鏈管理相關同仁掌握多元與多變的供應鏈管理風險。2024年，總計982名工作與採購有關之員工參與勞工與人權相關教育訓練，訓練總時數1,028.62小時，培訓覆蓋率為18.09%；部分社會(職業安全與衛生)與環境永續教育訓練之對象亦包含採購人員，詳細內部教育訓練統計資訊，請參閱永續報告書。</p> <p>永續供應鏈管理流程，包括要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範及其實施情形，請詳見永續報告書。</p> <p>中磊為積極響應全球對衝突礦產的抵制行為，承諾不使用衝突礦產，不接受來自中非地區剛果與其鄰近國家所開採的原生礦材，並透過負責任的採購行為要求供應商禁用衝突礦產。為確保供應商符合中磊的期望，我們針對供應商的礦產採購政策、程序，以及盡職調查的過程進行稽核，以確保中磊電子產品所用的材料非來自衝突礦產。</p> <p>中磊訂有《責任礦產管控辦法》，承諾不使用衝突礦產。在自身營運活動未直接採購金屬之情況下，我們透過供應商盡職調查作業確保供應鏈未使用衝突礦產。中磊遵循經濟合作暨發展組織OECD制定的「受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」，並依照責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)所發布的衝突礦產報告範本(Conflict Minerals</p>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			Reporting Template, CMRT) 和擴展礦產報告範本 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT) 執行盡職調查，要求供應鏈夥伴揭露礦產所在地，進一步比對冶煉廠合格情況，以便確認其產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 等金屬均非來自非法區域。若供應商涉及與不合格之冶煉廠合作，則優先請供應商辨識是否關聯至公司產品；在有關的情況下，則要求供應商擬定汰換計畫。若供應商無法汰換，將視為不合格供應商，以避免後續交易。2024年中磊共計調查516家供應商，供應商回覆率100%，其所配合的冶煉廠共計280家，全數皆為合格冶煉廠。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	✓		<p>本公司永續報告書依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年發行之永續性報導準則 (GRI Standards)、永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 行業指標、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 指標建議，以及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》中通信網路業之永續揭露指標編製。</p> <p>本報告書內財務資訊由資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 會計師查核簽證確信；溫室氣體排放資訊及各項環境保護與安全管理皆取得國際認證證書。本報告書通過外部查證，內容符合 AA1000 AS v3 保證標準之第一類型中度保證等級，確認本報告書遵循 GRI 準則，並符合 SASB 硬體行業與營運活動指標、TCFD 及臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》中通信網路業之 8 項指標。</p>
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形；無差異。			
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：			
<p>(一) 社區參與與社會關懷執行情形與成果</p> <p>本公司成立以來，社會參與已深植於公司的核心價值，長期致力於「關懷偏鄉教育」、「支持藝術人文活動」、「培育青年人才」，以及「打造知識經濟平臺」為社會關懷工作主軸。運用員工力量的集結，從內而外發揮影響力，擴展社會參與、回饋社會、服務人群，以期建構一個創新多元、慈善關懷、與環境永續發展的社會。本公司支持當地社區教育發展與慈善公益活動列舉如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 培育人才助學方案：本公司多年來積極扮演公司內部和外部社會慈善團體間連接橋樑的角色，凝聚愛心與關懷，將資源擴大，發揮助力。本公司為關懷社會弱勢族群，每年固定捐助孤兒院與偏鄉學校，公司亦設立「本公司獎學金」，秉持飲水思源、回饋鄉里之精神，由公司研發主管提名優秀中學生予以獎勵，鼓勵學生積極向學，對於青年、清寒學生能減少其經濟負擔，助其家境，藉此培育優秀青年人才，期能學業有成，利己利人，貢獻社稷。從2015年開始實施此項計畫以來，社會參與已內化為本公司企業文化的一部分，公司「秉持社會關懷希望傳承」的願景，貢獻力量、培育人才，透過實際的作為發揮社會正面影響力。2023年蘇州製造中心透過愛心助學計畫資助11案，每位資助CNY5,000，其中4位因就讀一本類大學，給予雙倍助學金，全年助學金共計CNY75,000。 2. 產學合作計畫：為支持地方教育，增加學生實務工作經驗，並降低人口外移的現象，本公司積極與廠區鄰近各大專院校進行產學合作，導入當地產學生或安排學生接受實務工作訓練，2023年本公司竹南製造中心與當地育達科大資管系與物聯網學程合作舉辦校園徵才，共計導入4位產學生成為製造技術端的生力軍。 3. 社區慈善公益活動：2023年，本公司竹南製造中心進行慈善公益活動，包括新竹捐血中心捐血250cc共109袋、苗栗縣視障障礙者福利協進會108人次按摩及捐款NT\$5,811元、苗栗家扶中心捐款NT\$9,617元。本公司台北總部於南港軟體園區幸福企業園遊會贊助NT\$8,000。2024年，臺北總部二手書募集活動，募集超過700本藏書，全數捐贈予社團法人中華基督教救助協會；台北總部邀請伊甸社會福利基金會所扶助的兒童與青少年共20位參訪，讓孩童獲得啟發與正向力量；台北總部捐血活動70位員工參與，募集100袋250cc血液；台北總部國際淨灘日活動，83位員工參與，清除海洋廢棄物達56公斤；美國子公司社區關懷活動，清理約13.8立方公尺綠色廢棄物，蒐集約20公斤的垃圾和可回收物，解決當地社區環境問題。美國子公司贊助並參與Adaptive Spirit活動，展現企業對多元共融與運動平權的支持。 4. 支持國內文化發展：2024年初邀請台灣民歌之父胡德夫進行表演，支持國內藝術人文發展。 <p>(二) 員工滿意度調查統計及改善計畫</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 員工滿意度調查之實施情形 <p>本公司重視員工專業能力發展、身心健康及工作參與感，為瞭解員工對公司所辦理之教育訓練課程及軟性活動之整體感受，2025 年全年，人資處於課程及活動結束後皆發放課程滿意度調查問卷，要求參與同仁填寫</p>			

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
問卷，作為精進相關措施之參考依據。			
2. 員工滿意度調查統計結果			
(1) 教育訓練			
本公司於當年度規劃並辦理多項教育訓練課程，內容涵蓋主管領導能力、人才招募、績效管理、溝通表達及新人培訓等面向，課程包含：主管領導力系列課程、簡報表達技巧、每季新人訓練等。			
透過系統化課程規劃，協助主管強化領導管理能力，並提升員工專業技能與組織整體運作效能。			
整體平均滿意度為 94%，顯示員工對課程內容、講師表現及整體安排普遍給予高度肯定。			
(2) 軟性活動			
本公司於當年度辦理多項軟性活動，內容涵蓋家庭關懷、身心舒壓、心理健康及團隊合作等面向，包含魔術表演家庭日、電影院包場觀影活動、出舟淨溪(結合團隊合作之獨木舟體驗與環境保護行動)、舒壓按摩服務及身心健康講座等，藉此促進員工與其家庭之互動，並提升員工身心健康及團隊凝聚力。			
整體滿意度約為 91%，反映活動對於促進員工身心健康與互動具有正面成效。			
3. 滿意度結果分析			
由調查結果顯示，教育訓練課程整體滿意度表現良好，尤以主管領導力及實務導向課程，對提升管理效能及溝通能力具實質助益；軟性活動方面，結合家庭參與、心理舒壓與團隊合作之活動，普遍獲得員工正向回饋，有助於舒緩工作壓力並提升員工歸屬感。			
4. 改善計畫與後續作法			
為持續精進教育訓練與員工關懷措施，本公司依據滿意度調查結果，規劃以下改善計畫：			
(1) 教育訓練			
A. 依不同職能與職級規劃課程			
B. 增加公司制度及福利之說明，以利新進人員更快了解公司			
(2) 軟性活動			
A. 提高活動多元性，以應對不同族群需求			
B. 增加活動場次及名額，讓更多同仁及家屬可參加			
本公司未來將持續透過教育訓練及軟性活動之滿意度調查，定期檢視執行成效，並滾動式調整相關措施，以促進員工成長與組織永續發展。			