推動永續發展執行情形

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td>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？</td><td>V</td><td></td><td>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。

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。

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，2024 年呈報日期為 2024 年 7 月 30 日，會中對董事會提擬公司策略與目標，並聽取董事會的回饋與督促相關進展。</td></tr>
<tr><td>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？</td><td>V</td><td></td><td>本揭露資料涵蓋 2023 年 1 月至 12 月主要據點的永續發展績效表現，詳細內容請參閱本公司 2023 年永續報告書。風險評估邊界以本公司為主，包含台灣、中國大陸、菲律賓等既有據點。2022 年透過對本公司有深入瞭解或對永續議題具前瞻見解的關鍵利害關係人填回量化問卷方式掌握衝擊程度，2023 年則在此基礎上，再次優化衝擊顯著性的評估方法，將更多利害關係人的意見納入重大主題鑑別流程，深化正面與負面衝擊因子的評估面向。

在數位經濟的驅動下，網路通訊產業的發展多樣且多變，考驗公司的敏捷的應變能力，亦即營運活動對風險因應的即時性。本公司於 2023 年針對公司的營運現況進行全面的永續風險與機會辨識，參考 COSO 和世界企業永續發展委員會(World Business Council for Sustainable Development, WBCSD）出版的「企業風險管理-將企業風險管理應用於環境、社會、治理相關風險」和 ISO31000：2018 風險管理原理及指導綱要，進行風險的識別、評估、分析與排序，將風險鑑別結果在組織內部溝通，並做為開展未來永續策略的參考資訊。參考世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）發行的 2023 全球風險報告，以及國際商業相關風險報告和產業永續指標，本公司共計蒐集 17 項永續風險，包括為營運面 6 項、危害面 5 項、合規面 5 項和策略面 1 項風險，並以風險引發之後果的衝擊程度和發生可能性為維度排序風險議題，2023 年 17 項永續風險議題中 3 項為高風險，10 項為中風險，4 項為低風險，詳細內容請參閱 2023 年永續報告書。另依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：
<table>
<tr><th colspan="3">重大議題及評估項目</th><th>風險管控措施</th></tr>
<tr><td rowspan="2">經濟面</td><td>• 財務
• 法務
• 稽核
• 資訊</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>• 請參閱年報公司概況之風險事項專章。</td></tr>
<tr><td colspan="2">供應鏈管理</td><td>• 及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</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>
<table>
<tr><td></td><td></td><td>分級管理與輔導</td></tr>
<tr><td></td><td>道德誠信與反貪腐</td><td>• 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></td><td>貿易政策/雙反壓力</td><td>• 分散全球生產基地
• 供應鏈在地化</td></tr>
<tr><td>環境面</td><td>氣候變遷風險</td><td>• 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></td><td>環保法令日趨嚴峻</td><td>• 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>社會面</td><td>人力資本風險管理</td><td>• 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></td><td>安全健康風險</td><td>• 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></td><td>傳染性疾病控管風險</td><td>• 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></td><td>產品品質/安全管理</td><td>• 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>
</td></tr>
<tr><td>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？</td><td>V</td><td></td><td>本公司位於台灣竹南、中國蘇州及菲律賓之廠區皆取得環境管理系統（ISO14001）、職業安全與衛生管理系統（ISO45001）、能源管理國際標準（ISO 50001）等認證及溫室氣體排放查證/確證（ISO 14064），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。</td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>V</td><td></td><td>本公司於 2022 年起逐步於各生產廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，為有效推行能源管理，公司於新進員工訓練以及內部公告系統中皆向員工宣導環保節能觀念及作法，並積極推動辦公室及各廠區節能節電行動，希望從企業至員工個人皆能落實綠色價值觀，以便充分體現企業節能環保的綠色精神。

2023 年在用電密集度整體比率相較 2022 年有些微上升。能源類別及各營運據點的詳細數據，請參閱 2023 年永續報告書。為提升能源管理的效益，本公司已於 2022 年起逐步於各廠區導入 ISO 50001 能源管理系統，並於 2023 年取得驗證（效期為 2023/04/18~2026/04/17），透過系統化的方法來改善能源的應用方式。為降低營運足跡，2023 年起本公司於重要製造中心</td></tr>
</table>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			據點導入各項再生能源採用行動，主要以簽署購電合約和屋頂型太陽能發電系統等方式提升再生能源使用比例，各項再生能源採用行動陸續於 2023 年 12 月生效或併網發電。 本公司秉持減法設計思維，同時考量市場期待，於產品之塑膠料件與紙類料件兩大部份，使用環境友善之回收材料。塑膠料件部分，主要於產品之塑膠外殼，例如於家用路由器、Wifi 分享器等類型產品使用一定比例之消費後回收塑料（Post-Consumer Recycled, PCR）；紙類料件部分，本公司產品包裝出貨所使用的包材，均為回收再生紙，或者是以環境友善之原材料所製成之紙材，應用於包含瓦楞紙、內襯、說明書或外包裝之彩盒等。此外，結合客戶意向，本公司優先挑選來自森林管理委員會（Forest Stewardship Council, FSC）認證之紙材供應商，菲律賓廠區更於 2023 年通過第三方機構之 FSC 驗證，以期全球的森林資源能有效再植培。未來將持續與周邊的原材廠商合作，採用可回收、可重複使用的材料包裝，或者以減少原材料的包裝步驟等方式減少資源消耗。
（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？	V		本公司董事會為最高氣候治理決策單位，負責監督公司在氣候相關議題之治理績效及目標達成狀況，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，2023年呈報日期為2024年7月30日。 本公司營運據點和產品主要銷售市場涵蓋亞太、歐洲和美洲等不同氣候帶範圍，且產品除應用於室內場域外，亦包含室外場域，如小型基地台、監控攝像頭或智慧路燈等產品皆使用於露天環境，此商業特性考驗公司各營運據點與產品的氣候韌性，為提升氣候相關氣候風險與機會的控管，本公司於2023年正式簽署支持氣候相關財務揭露（TCFD）倡議，成為TCFD支持者，並依TCFD揭露指引執行風險與機會辨識，分析其對財務規劃的影響，同時盤點公司相關管理措施。本公司並於2023年簽署SBTi承諾書，以2030年為目標年規劃符合控制升溫在1.5℃的減碳路徑；此外，2023年亦開展集團整體至2035年之永續發展策略架構，考量減碳時程與永續發展策略之推動進程，以及為達成目標所需投入的行動方案及其相關資源，如低碳材料研發、既有資產設備汰換等等，定義氣候相關風險衝擊之短、中和長期時點為短期1到2年，中期2到7年，長期7到12年。本公司亦將各氣候相關風險與機會議題之辨識範疇開展於價值鏈上，並逐一分析風險與機會可能對業務或策略的影響、價值鏈衝擊位置和財務衝擊因子，藉此掌握確切的財務衝擊面向，以便研擬因應之策略及措施。詳細內容請參閱2023年永續報告書。 2023年8月永續推行小組轄下「責任營運」組規劃公司四階段溫室氣體減量計畫，訂出2030年減量45%、2040年減量75%，以及2050年達淨零排放之目標，並提報當月企業永續發展委員會審議通過；2023年11月減量目標經董事會同意並正式訂下公司淨零承諾。

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td>(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？</td><td>V</td><td></td><td>

一、溫室氣體排放量

本公司依照 ISO14064-1 及溫室氣體盤查議定書(GHG Protocol)規範，於 2014 年起進行溫室氣體排放量之計算及查證，更於 **2022 年起導入 ISO14064-1 及 ISO50001 外部認證**，其中設置溫室氣體揭露推行委員會，落實溫室氣體盤查之規劃與執行，此外，也依照重大性鑑別結果擴大範疇三盤查範圍，除了廢棄物、差旅與能源損耗等既定盤查項目之外，也納入上下游運輸、員工通勤等項目。

本公司主要據點，包括蘇州廠及研發中心、菲律賓廠、竹南廠，過去兩年已取得 ISO14064-1 溫室氣體排放量之第三方驗證。2023 年，本公司進一步完成台北總部的溫室氣體盤查及第三方查證作業。2024 年，盤查範圍擴及至海外各 Office(包括法國、德國、義大利、印度、日本、墨西哥、美國)，並計畫於 2025 年完成上述所有據點的溫室氣體盤查及查證。因應溫室氣體盤查完整度，自 2021 年起增加範疇三的盤查，故設定 2021 年為基準年。2022 年起，本公司擴大盤查行動，於各製造中心皆導入 ISO 14064-1，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。

2024 年本公司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，在此基礎之上，本公司已簽署 SBTi 承諾書，將參照相關科學方法學規劃減碳路徑與減碳目標。2023 年本公司範疇一排放量為 660.88 公噸 CO2e，範疇二為 26,359.59 公噸 CO2e，有鑑於外購電力為主要排放源，本公司以廠內能源管理為主要溫室氣體減量策略，2023 年範疇二之排放量較 2022 年微幅增加 330.50 公噸 CO2e，排放強度部分，因 2023 年納入臺北總部，故較 2022 年些微上升;範疇三部分，2022 年已進行盤查的 5 項的基礎上，再新增 6 項盤查結果，詳細內容請參見永續報告書。未來將持續擴大範疇三所有類別之排放盤查，並藉以評估改善方向。

最近兩年度溫室氣體排放量如下表，並均已取得外部驗證。

<table>
<tr><th>年度</th><th>溫室氣體總排放量 (範疇一+範籌二)
單位：公噸 CO2e</th></tr>
<tr><td>2022</td><td>26,648.37</td></tr>
<tr><td>2023</td><td>27,020.47</td></tr>
</table>

為落實低碳管理，本公司訂定溫室氣體排放指標與目標為 2050 年淨零排放，其中範疇一和範疇二於 2030 年較基準年減少 45%、2040 年較基準年減少 75%、2050 年較基準年減少 90%；範疇三較基準年減少 90%；範疇三排放密度減少 97%。此外，再生能源使用比例目標於 2030 年不低於 90%、2040 年不低於 95%、2050 年達 100%。

二、廢棄物產出量

本公司訂有「廢棄物管理程序」，明確訂定各廢棄物處理流程之管理規範，本公司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，並安排每年至少一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，2023 年共計執行 12 次查訪，查訪結果並未發現違法情形。為降低廢棄物對環境的衝擊，本公司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

</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>造中心為例，2023 年辦理「生產用網路線回收減廢方案」，主要為生產用網路線經常性損壞，經查係因製程測試時需頻繁插拔，造成線材水晶頭損壞，然線材本體仍可正常傳輸，故透由維修水晶頭方式延續網路線使用期限。2023 年共計回收不良品數量 3,234 件，維修後可正常使用 3,124 件，循環率近 97%。

本公司營運活動所產生之廢棄物以生活廢棄物為主，統計 2023 年廢棄物總量為 4,482.05 公噸，相較 2022 年下降 3.88%，其中非有害廢棄物總量 4,309.57 公噸，較 2022 年下降 3.28%，佔整體廢棄物總量的 96.15%；有害廢棄物總量 172.48 公噸，較 2022 年下降 16.87%，僅佔整體廢棄物總量的 3.85%。以回收率來說，整體廢棄物回收率為 82.59%，非有害廢棄物之回收率為 85.96%，有害廢棄物為 85.88%。單位營收之廢棄物總量近三年呈下降趨勢。本公司台灣竹南、中國與菲律賓地區近兩年度廢棄物產出量如下表：

<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>2022</td><td>4,455.51</td><td>207.48</td><td>4,662.99</td></tr>
<tr><td>2023</td><td>4,309.57</td><td>172.48</td><td>4,482.05</td></tr>
</table>

為落實廢棄物管理，本公司訂定廢棄物回收或再利用比率之短中長期管理目標為 2023 年 75%、2025 年 80%及 2030 年 90%。

三、用水量

在水資源管理方面，本公司因產業特性，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。台灣地區和中國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，本公司並無單獨取自河川湖泊或地下水源。本公司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 2023 年度取水情形，總取水量較 2022 年下降 12.68%，單位營收之取水量亦呈連續 4 年下降趨勢。

因主要為生活用水，為友善地球，珍惜水資源，本公司長期以「用水減量」及「回收再利用」兩大方向擬定並調整用水計畫。公司在日常即強力宣導同仁節約用水，持續研議並實施各項節水措施，例如實施定期維護，確保廁所或餐廳等主要用水設施無漏水或其他洩漏風險，強化水資源使用效率。2023 年主要製造中心執行之關鍵節水推動措施及成效，請參閱永續報告書。最近兩年度總取水量如下表：

<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>2022</td><td>240.85</td></tr>
<tr><td>2023</td><td>214.21</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>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？</td><td>V</td><td></td><td>本公司響應《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（RBA）行為準則等國際性人權倡議之原則與精神，於 2023 年完成集團《勞工與人權政策》之修訂，相應規範和管理辦法亦延伸適用於第一線供應商，以回應國際社會及本公司合作夥伴對於人權保障之重視。而在落實內部管理方面，除在董事會轄下企業永續發展委員會定期討論人權保障落實情形之外，各主要營運和製造據點皆編制有 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各類不平等、騷擾、霸凌等人權侵害相關疑慮與案件。如有相關申訴案件發生，人力資源單位將依循集團檢舉制度管理辦法、各據點執行程序和在地相關法</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th rowspan="2">推動項目</th><th colspan="3">執行情形</th></tr>
<tr><th>是</th><th>否</th><th>摘要說明</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td>令，確實執行案件之調查追蹤、當事人保護以及違反規範者之懲處。此外，公司亦定期針對相關單位員工、主管和內部稽核人員推動勞工人權保障之相關培訓，以提升所有人員共同營造友善職場與尊重人權之意識。2023 年，全集團與人權相關議題之受訓人數為 4,359 人，覆蓋率為 70.10%。此外，2023 年所有據點皆無違反人權之申訴案件、任用童工情事、歧視、霸凌或騷擾案件發生。
本公司人權管理政策以「人事管理規章」與「員工工作規則」為依據，分別對公司人力資源作業方式與員工行為進行規範，並要求新進人員到職時即簽署「道德行為準則」和「員工承諾書」，了解相關法規和內部規章制度。保障人權政策相關政策與程序及具體管理方案如下：
- 員工招募、任用、調職、薪資福利、績效管理與離退職政策及相關辦法
- 工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法
- 職場安全健康政策
- 執行職務遭受不法侵害防治辦法
- 工作場所母性健康保護辦法
- 勞雇雙方意見溝通與加強合作方法
- 勞資會議實施辦法
<table><tr><th>關注議題</th><th>具體管理方案</th></tr><tr><td>多元、平等與包容</td><td>透過人力資源管理相關規劃與辦法做為員工選才、任用、培訓、發展或離職等指引</td></tr><tr><td>人才吸引與留任</td><td>建立多元招募管道，參考同業薪資水準擬定薪資福利政策</td></tr><tr><td>員工訓練與發展</td><td>配合公司成長所需，進行人才盤點，導入管理職能學程，並整合學習資源、依績效管理循環，審視、調整和促進員工職能發展</td></tr><tr><td>人權管理</td><td>訂定「勞工與人權政策」及 CSR 執行手冊</td></tr><tr><td>職業健康與安全</td><td>訂定「環安衛政策」，並導入 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統</td></tr></table>有關人權風險鑑別、減緩與補救資訊，請參閱 2023 年永續報告書。未來，本公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。</td></tr>
<tr><td>(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？</td><td>V</td><td></td><td>本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不同或歧視。2023 年度，本公司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，其中又以男性佔比相較多，故有男性年度薪酬高於女性之趨勢。詳細內容請參閱 2023 年永續報告書。
本公司重視同仁的待遇與福利，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、市場值及貢獻度等整體評估。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，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。
本公司提供重要據點正式員工多元化的福利措施、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，定期舉辦年度活動並鼓勵員工參與，讓同仁以及眷屬一起享受生活的樂趣，舒解工作壓力，以達到個人身心及工作家庭平衡。公司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，更提供社團活動運作相關補助。現有社團包含籃球社、游泳社、羽球社、</td></tr>
</table>

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			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。本公司逢各地特定節日(如端午節、中秋節)發放節日禮金，亦提供員工生日禮金/禮品。另為培養員工間的同事情誼，因應各類節慶(如元宵、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。此外，公司針對各重要生產據點另提供有工作日之用餐費補助。 本公司的退休福利制度係依照當地法令之相關規定。台灣地區員工根據台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。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，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，截至 2023 年第四季準備金額已達新台幣壹億零貳百萬元，足以支付未來七年內的退休需求，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%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。中國地區員工依據中華人民共和國勞動法為員工加入社會保險，其中即含員工之養老保險，確保同仁皆能於退休後享有安心的保障。菲律賓地區員工則依菲律賓勞動就業部(DOLE)規範，加入社會保險(Social Security System)，其中亦含老年保障，在職期間每月由公司與員工共同繳納保險金，員工達法定退休年齡與符合請領條件後可視其需求申請退休養老金，保障其退休生活品質。 另依本公司章程第 29 條，本公司年度如有獲利，應提撥百分之十二至百分之十八為員工酬勞，對象得包括符合一定條件之控制或從屬公司員工，其條件及分配方式授權董事會決定之。 本公司依「績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目包括財務性指標及非財務性指標。 財務性指標：依本公司損益管理報表，各事業部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率； 非財務性指標：公司核心價值之實踐與營運管理能力、ESG 永續經營績效之評估等兩大部分，計算其經營績效之報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。 董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會自我評鑑辦法」及適用經理人與員工之「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據，並連結公司經營績效指標訂定，並提送董事會核議，為充分顯現經營績效指標達成情形，董事長暨董事之績效衡量標準係以營運、永續及財務結果相關之公司年度經營指標結果為衡量基礎，評核範圍包含永續績效、財務績效指標(營收及獲利)、預算、風險承擔(法令遵循及個人風險承擔程度)。高階經理人(總經理及經理人)績效衡量評核範圍包含財務績效指標(營收及獲利)、預算目標達成、成長及新市場開發、前瞻策略(新產品開發及新市場拓展)、人才培育(菁英人才取得及培育)及風險承擔(各項法令規章遵守及個人風險承擔程度等)及永續績效(依據行銷與溝通、責任產品、責任運營與供應鏈管理、員工關懷與公眾慈善、公司治理等任務編組)等各項績效目標達成情形。薪資報酬之給付原則及計算方式係依據「績效管理辦法」所執行之評核結果，並連結公司經營財務及非財務性績效指標，包括 ESG 任務編組各項績效目標達成情形訂定。
(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？	V		為提供良好的工作環境，並建立公司安全文化，減少職業安全衛生風險，本公司於台灣、中國以及菲律賓地區之營運據點皆參照當地職業安全與衛生相關法規，成立安全衛生管理單位且聘僱專業人員負責相關管理業務規劃、推動、監督與查核等工作。主要製造中心皆已導入 2024 年仍在認證效期內之 ISO 45001：

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			2018 職業安全衛生管理系統，並透過內部稽核機制定期自我檢視系統運作情形，2023 年內部稽核共計 29 項缺失點，全數皆已完成改善。此外，台灣、中國以及菲律賓地區之營運據點皆通過第三方驗證，中國地區更取得安全生產標準化三級企業認證。 本公司於台灣、中國以及菲律賓地區之營運據點皆設有「職業安全衛生委員會」(以下簡稱安委會)，為安全及衛生管理的最高審議、研議組織，每季至少召開一次會議，負責研擬、協調及督導各廠安全衛生及健康相關事項，參與職業安全衛生政策訂(修)定，以落實安全衛生管理。其中勞工代表人數皆占安委會委員人數比例三分之一以上，為同仁及公司間溝通安全衛生的橋樑，持續維護及改善安全衛生管理。 為避免本公司因作業、活動或服務及設施產生安全危害，持續改善職業安全衛生風險衝擊，制訂並依循「環安衛風險鑑別評估管理辦法」和「危害鑑別與風險評鑑管理程序」，各地區皆由工安幹事訓練或危險源與環境因素識別培訓合格人員主責，每年至少進行一次風險評估(評估時機如作業、技術、工程、作業/設計規範有變更時；發生失能日數一日以上之傷害事件；重複發生之虛驚事件；專案提列及隱患通報等)。台灣及菲律賓透過矩陣分析(可能性、嚴重度、頻率)、蘇州透過分數評估風險等級，針對高風險作業提出相對應管控措施與目標，並進行後續追蹤，以持續消弭工作場所中潛在之職業危害。2023 年台灣、中國與菲律賓地區皆已執行危害風險鑑別，共計鑑別出 273 件、586 件及 83 件風險項目，其中無高風險級別項，具有改善機會者皆已全數完成改善。此外，在執行任何作業的當下，若發生立即危險緊急事件，員工可依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分，相關規範於新進人員職業安全衛生教育訓練中定期宣導。當遇事故發生，各據點依據「事故調查管理程序」，執行事故調查、分析，以確實了解虛驚、異常、傷害及重大事故發生經過，並擬訂預防再發對策；平行展開各廠盤查並推動預防措施。2023 年台灣地區事故調查件數共 32 件，以交通事件為主；中國地區事故調查件數共 2 件，分別為跌倒及交通事故；菲律賓事故調查件數共 8 件，以有害物接觸及被刺被割、擦傷兩類為主。以上 41 件事故皆已完成調查結案，並依事故類型，透過工作流程再設計、加強標準作業流程安全宣導，包括再訓練與張貼標語等，以及設備和防護具更新及添購等措施完成改善。另外各地廠區皆定期進行廠區巡檢，以維護員工安全健康並降低事故發生率，2023 年不合格項目者共 713 件，改善率 100%。 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，GHG)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發令規範設置，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應變流程，確保營運據點與人員使用化學品之安全性。本公司訂有消防防護計畫，報請消防機關核備至少每半年舉辦一次滅火、通報及避難訓練之實施，每次不少於四小時，並事先通報當地消防機關。2023 年間各據點無發生火災之情事。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

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			宣導及鋰電池安全管理等。 2023 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。針對可記錄之職業傷害，2023 年共計 7 件，台灣地區 3 件，以被夾/被捲、衝撞和高低溫之接觸為主；中國地區 1 件為跌倒事故；菲律賓地區 3 件，為被刺/割/擦傷以及與有害物質接觸。所有案件皆已針對各事件進行事故調查及原因分析，並請權責單位針對環境變化擬定適當改善措施及預防再發，且透過宣導、教育訓練等方式以降低廠內同仁及工作者作業風險。2023 年亦未有職業病相關情事。 2023 年在台灣地區、中國地區和菲律賓地區主要營運據點，辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（課程包括危害化學品、靜電防護、化學品洩漏訓練暨演練及呼吸防護具訓練等）、法令規定應具備證照（如急救人員、有機溶劑作業主管等）、緊急應變與消防訓練、新設備或新技術導入的人員安全教育等，其相關廠內（外）教育訓練總計逾 7,474 人次，總訓練時數逾 13,142.82 小時，授課方式皆以當地語言或非本國籍員工使用的語言執行，且教育訓練後進行測驗以評估教育訓練的有效性。
（四）公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司秉持以人為本之理念，擬定「國際人才佈局」、「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。 本公司依據營運與人才發展目標，擬定學習發展策略，透過實體與數位課程的混成式學習模式，提升員工專業職能與高度競爭力。除持續培養關鍵人才之重點課程，也提供外訓資源、內部專家線上課程，讓同仁的學習不受時間、地域等限制，全力支持員工自主學習。2023年度訓練總時數達45,167，平均人時5.3小時、台灣區受訓覆蓋率則達98.2%。 多元學習管道開發人才潛能：人才培育是企業永續經營的關鍵。本公司提供員工多元學習資源與管道，除了內部專業培訓、歷練，也鼓勵員工自主參與外部訓練，精進領域專業，提升個人與組織競爭力。此外，為提升同仁自主學習便利性及學習擴散之效益，公司自2018年起亦持續優化數位學習環境，2023年新增42門專業課程及24門通識課程以，總修課時數達8,801小時。截至2023年底，自製數位課程累計超過480門以上，開放員工自主修課。 培養企業關鍵人才：本公司針對各功能單位主管提名之人選進行「關鍵人才培育計畫」，分別於「領導力」、「英語表達力」、「專業力」等面向挹注學習資源，支持專業職能發展。 此外，透過績效面談，由主管與員工共同設定年度個人發展計畫，並定期檢視與回饋，充分支持員工職涯發展、持續累積歷練。
（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？	V		本公司將「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，本公司以此為指引，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。 本公司所有產品均符合國際法規RoHS、REACH、PPWD、Batteries等，並支持不使用衝突礦物等相關國際法令法規與本公司環境有害之禁用物質的要求。公司重視客戶意見回饋，由專責單位處理客戶意見及服務程序，確保最佳服務效能並達到權益保障之目的。 本公司透過客戶定期（季度、半年度或年度）對其供應商發出的評比紀錄（如計分卡），做為客戶滿意度之參考，各事業部針對評比結果檢討及持續改善，並將提升客戶評比計分訂為各相關

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			單位之績效指標。除了被動取得客戶定期評比資料外，每年亦主動針對主要客戶發出線上「客戶滿意度調查表」，內容包括品質、價格、交付、服務、技術能力等構面做為檢討與改善依據，工廠亦同步蒐集客戶回饋資料。藉由客戶定期或不定期至各工廠進行實地稽核之評分，做為客戶滿意度改善之重要依據之一。本公司訂有「客戶滿意度作業調查程序」，每年至少辦理一次「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。2023年度進行一次調查，平均客戶滿意度為86%，連續三年皆未收到客戶反饋因產品而導致的健康安全事件。 本公司於提升對客戶服務的同時，更重視維護客戶隱私權及智慧財產權。與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊，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。截至2023年底均無違反客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益之情事。 本公司致力於遵守所有適用的國家和國際法律，以及道德守則和普遍接受的做法，針對公司所營運的區域，包括促進公平競爭、提供客戶產品及服務的安全性、符合勞工法令及實務、人權宣言、國際間標準與保護著作權及公司資產與任何形式的智慧財產權。 本公司設有利害關係人申訴管道專用電子信箱：sc5388@sercomm.com。
(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？	V		為控管供應鏈中商業與永續相關風險，本公司訂有「供應商管理辦法」，明確化內部新供應商和既有供應商管理機制，並提供供應商支持資源。依據責任商業聯盟（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的法律與規章，並制定供應商企業社會責任同意書，供應商簽署後使得成為合格供應商。2023年年底，本公司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。 **選商機制：**2023年共有55間合格供應商，其中30間供應商通過書面評鑑，25間供應商通過實地評鑑；另有7間供應商因客戶指定而成為合作供應商，針對此7間供應商進行書面評鑑，並圈限供應商之供貨範圍，以確實控管供應鏈風險。2023年年底於現行的選商機制上進一步優化管理強度，將供應商區分為零組件供應商和非零組件供應商，其中針對零件供應商，依照客戶對於RBA認證要求或特殊零件上外觀Logo需求，進一步區分為關鍵供應商、重要供應商及一般供應商，並訂定相對應的ISO、RBA認證、行為準則簽署，以及衝突礦產等相關文件要求，以利進行供應商風險管控及管理，例如要求零組件供應商，以及非零組件中涉及生產製程相關外包廠商必須取得ISO 9001品質管理系統驗證、ISO 14001環境管理系統驗證和ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證，且特別對關鍵零組件供應商中除上述ISO驗證外，亦需取得RBA VAP（Validated Assessment Program）認證160分以上始得成為合格供應商；關於此異動，本公司同時溯及既往，目前已要求相關關鍵供應商於2026年前須取得相關驗證文件和資格。此外，針對潛在供應商評鑑，已訂定永續項目的評比權重，強化供應鏈永續體質。 **評鑑機制：**既有供應鏈之管控機制分為每月評分與年度稽核。每月就「交貨品質」、「品質改善」、「交貨即時性」和「價格及服務」等進行評分，依據評分結果進行分級管理，分數不理想的供應商會協助其改善，並追蹤改善情形。年度稽核部分，主要參酌供貨緊密程度、關鍵零組件或年度有重大異常之供應商，提出年度稽核計畫並安排實地稽核。實地稽核項目包括品質、成本、交期、服務、技術能力和永續等6個評鑑項目。針對永續稽核項目，稽

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			核機制同樣參酌最新版之RBA行為準則之5大面向擬定CSR評鑑表，並依據供應商自評結果進行稽核，各面向皆設定零容忍項目，一旦違反則直接判定為不合格供應商。若供應商稽核結果判定為不合格，則確認供應商是否有輔導需求，若有則於輔導完後再次審核，審核若未通過則不再具有合格供應商資格，若無則直接不再具有合格供應商資格，而若遇客戶指定情形，則與客戶溝通稽核結果後決議。2023年本公司共至92家一階供應商進行實地稽核，其中4間供應商未通過稽核，2間供應商係因品質問題未通過稽核，已圈限該供應商之出貨範圍；另2間供應商，因永續風險未通過稽核，總計稽核缺失數34項，主要聚焦於勞工和健康與安全面向，截至2023年年底已完成改善數共計27項，整體改善率79.41%，其餘缺失項仍持續追蹤改善情況，預計2024年完成改善。 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，2023年本公司針對一階供應商共發放840份碳管理現況調查問卷，截至2024年2月為止，共計取得594間供應商之回覆，其中已有233間供應商揭露其範疇一和範疇二排放數據、121間揭露範疇三數據、110間供應商取得ISO 14064認證。調查結果將協助本公司針對具有影響力之供應鏈夥伴，強化其溫室氣體之盤查，為價值鏈之碳減量建立基礎。就此，除了一般的業務或品質相關檢討會議外，2023年本公司辦理ISO 14064課程，協助供應鏈夥伴建立碳盤查能力，而為使供應商明白本公司對供應鏈的管理要求，另以RBA為主題，提升供應商對自身營運之永續風險管理能力。2023年共有超過190家供應商報名培訓課程，總計582參與人次，訓練總人時達1,778小時。除促進供應商永續能力外，本公司也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，2023年總計72名工作與永續採購有關之員工參與訓練，訓練總時數155.01小時，培訓覆蓋率為66.67%。 本公司訂有「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情況下，透過供應商盡職調查作業確保供應鏈未使用衝突礦產。本公司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）所發佈的衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）和擴展礦產報告模板（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，則將視為不合格供應商，避免後續交易。2023年本公司共計調查368家供應商，供應商回覆率100%，其所配合的冶煉廠共計352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？	V		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）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）指標建議和台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。 報告書委由第三方驗證單位依 AA1000 保證標準 V3 第一應用

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			類型中度保證等級之查證，確認報告書遵循 GRI 準則與 SASB 產業與營運活動指標；針對臺灣證券交易所「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，亦依財團法人中華民國會計研究發展基金會發佈之確信公報準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」，執行有限確信(Limited Assurance)。第三方出具之保證與確信報告皆附於報告書附錄。

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：

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：

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. 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。
4. 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、苗栗縣視覺障礙者福利協進會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。

2022 年溫室氣體盤查外部驗證

ATTESTATION ◆ BESCHEINIGUNG ◆ ATESTACIÓN ◆ ATTESTATO ◆ ATTESTATION

China

温室气体核查声明

编号： C2GHG 077331 0008 Rev. 00

委托方：	**中磊电子(苏州)有限公司** 中华人民共和国江苏省苏州市苏州工业园区唐庄路8号 215000
责任方：	中磊电子(苏州)有限公司 中华人民共和国江苏省苏州市苏州工业园区唐庄路8号 215000 中磊电子(苏州)有限公司技术研发中心 中华人民共和国江苏省苏州市苏州工业园区星海街26号1-5F 215000 中怡数宽科技(苏州)有限公司 中华人民共和国江苏省苏州市苏州工业园区星海街26号6F 215000 中磊电子(苏州)有限公司星海分公司 中华人民共和国江苏省苏州市苏州工业园区春辉路13号 215000
总排放量：	223,845.05 tCO_2e
时间边界：	2022.01.01-2022.12.31
组织边界：	运营控制权法
保证等级：	合理保证等级
实质性：	占组织边界总排放量的5%以内
实施规则：	CCB_GHG_GR_002CS REV03
核查结论：	依据标准ISO14064-3:2019的要求，对责任方中磊电子(苏州)有限公司提交的宣称"在2022年1月1日至2022年12月31日之间，组织层面的碳排放量为223,845.05 tCO_2e"进行核查。确认组织对边界内碳排放的计算符合ISO 14064-1:2018的要求，宣称的数据和信息基于历史事实，无重大偏差。

本温室气体核查声明的签发是基于责任方的温室气体排放宣称。该温室气体排放宣称的责任属于责任方。本声明并不免除责任方遵守任何章程、联邦、国家或地区的法令和法规、或根据此类法规发布的任何指南的责任。相反的规定对TÜV SÜD 不具有约束力，TÜV SÜD对责任方以外的相关方不承担任何责任。

核查报告编号： 721680857

签发日期： 2023-08-04

汪吉德

(Guide Wang)

第1页共2页

南德认证检测 (中国) 有限公司　中国 江苏省无锡市锡山经济技术开发区团结中路37号B栋1-4层　TÜV®