

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？	V		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，2023 年呈報日期為 2023 年 11 月 9 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。								
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？	V		本揭露資料涵蓋公司於 2022 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 2022 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。本公司依循 GRI 通用準則 2021 版對於重大性的定義，以衝擊 (impact) 角度，經外部專業顧問團隊給予整合建議，並彙整衝擊指數計算與利害關係人議合結果，由工作小組與外部專業顧問討論後，據以評估具重大性之永續議題，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低相關風險之影響。依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下： <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="3">重大議題及評估項目</th><th>風險管控措施</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">經濟面</td><td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> • 財務 • 法務 • 稽核 </td><td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> • 經營管理 • 企業投資 • 公共關係 • 投資人關係 </td><td style="text-align: center; vertical-align: middle;"> • 請參閱公司概況之風險事項專章。 </td></tr> </tbody> </table>	重大議題及評估項目			風險管控措施	經濟面	• 財務 • 法務 • 稽核	• 經營管理 • 企業投資 • 公共關係 • 投資人關係	• 請參閱公司概況之風險事項專章。
重大議題及評估項目			風險管控措施								
經濟面	• 財務 • 法務 • 稽核	• 經營管理 • 企業投資 • 公共關係 • 投資人關係	• 請參閱公司概況之風險事項專章。								

推動項目	執行情形			
	是	否	摘要說明	
				供應鏈管理 • 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 • 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
			環境面	氣候變遷風險 • 發展綠色創新的節能產品 • 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 • 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 • 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 • 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 • 作業場所的安全與生產秩序 • 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練

推動項目	執行情形			
	是	否	摘要說明	
				• 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	• 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	• 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？	V		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，並致力於污染預防、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之工作環境。	
(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？	V		為有效進行能源管理，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，希望從企業落實至員工個人綠色價值觀，員工的工作行為模式並得以充分體現企業節能環保的綠色精神。 2022 年在用電密集度整體比率相較 2021 年有些微下降的趨勢，而近三年主要能源使用量詳細數據，請參閱 2022 年永續報告書第 58 頁所示。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。為響應綠電政策，本公司已著手評估各廠區設置太陽能發電系統，藉以減少外部供電及碳排放量。 基於環境永續的目的，本公司產品朝向易拆解、易回收的概念來設計，讓消費者在汰換產	

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			品時，易於處理。為落實廢棄物回收處置，陸續與產品銷售國當地回收業者進行簽約，協助回收消費者廢棄之產品，2022 年已完成德、義、法等 9 個國家的產品廢棄回收處理註冊。本公司在產品設計初期即以減少環境影響及生態化設計作為指標，在具有功耗專業知識的開發團隊貢獻下，有效降低產品耗能，除選用低耗能的主要組件外，針對應用閒置時，提供創新的睡眠模式，達成改善 WiFi 性能~5%、降低耗能影響-8%CO2EQV。
(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一次將執行成果及目標達成狀況呈報董事會，2023年呈報日期為2023年11月9日。 本公司透過內部氣候風險與機會管理機制，以短期(1-3年)、中期(3-10年)、長期(10年以上)作為劃分，從24項氣候風險與機會中，鑑別出對於公司營運有高度影響之8項氣候風險及5項氣候機會，詳細內容請參閱2022年永續報告書第64-65頁所示之"氣候風險與機會說明及因應策略"。 本公司於2023年簽署SBTi科學基礎減碳倡議，訂定集團減碳目標，並在氣候相關風險與機會設立未來短中長期管理目標為2025年再生能源使用率達8%；2030年再生能源使用率達30%及45%碳排減量；2050年達到淨零碳排。
(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？	V		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 年起逐步導入 ISO14064-1 及 ISO50001 認證，並於 2023 年完成 ISO14064-1 及 ISO50001 驗證，其中更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。 本公司中國大陸廠區過去兩年已取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放量之第三方驗證 (盤查期間自 2021 年 1 月 1 日起至 2022 年 12 月 31

推動項目	執行情形								
	是	否	摘要說明						
			日)，菲律賓廠區、竹南廠區亦於近兩年內陸續取得 ISO 14064-1 溫室氣體排放量之第三方驗證，預計於 2024 年完成所有海外子公司之溫室氣體盤查，使集團溫室氣體排放量盤查更完整，藉以評估改善的方向。此外，本公司於 2014 年起即參與碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)，分階段進行溫室氣體盤查揭露集團溫室氣體排放量，2018 年起 CDP 開始依申報結果進行評分，本公司評分等級至 2022 年提升為 C，目前本公司已設定 2023 年目標為達到 B 等級，本公司於 2023 年宣告參與「SBTi 科學減碳目標」。 2022 年溫室氣體排放量之盤查，範疇一直接溫室氣體排放量為 619.28 公噸 CO₂e，範疇二間接溫室氣體排放量為 26,029.09 公噸 CO₂e，範疇三其他間接排放量為 213,059.36 公噸 CO₂e。歷年來範疇二為本公司溫室氣體主要排放範疇，故溫室氣體減量策略以廠內能源管理為主。近九年詳細溫室氣體盤查結果請參閱 2022 年永續報告書第 52 頁，本公司近 5 年溫室氣體排放密集度皆呈現下降趨勢，2022 年範疇一及範疇二排放密集度為 0.41 公噸 CO₂e/新臺幣百萬元，較 2021 年減少 38.81%。最近兩年度溫室氣體排放量如下表： <table><tr><th>年度</th><th>溫室氣體總排放量 (範疇一+範疇二+範疇三) 單位：公噸 CO₂e</th></tr><tr><td>2021</td><td>280,789.03</td></tr><tr><td>2022</td><td>239,707.73</td></tr></table> 為落實低碳管理，本公司訂定溫室氣體排放密集度(範疇一及範疇二)之短中長期管理目標為 2023 年 0.4 公噸 CO₂e/新臺幣百萬元、2025 年 0.38 公噸 CO₂e/新臺幣百萬元及 2030 年 0.25 公噸 CO₂e/新臺幣百萬元。 二、廢棄物產出量 為降低廢棄物對環境的衝擊，本公司致力於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嚴加管理妥善分類，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	年度	溫室氣體總排放量 (範疇一+範疇二+範疇三) 單位：公噸 CO ₂ e	2021	280,789.03	2022	239,707.73
年度	溫室氣體總排放量 (範疇一+範疇二+範疇三) 單位：公噸 CO ₂ e								
2021	280,789.03								
2022	239,707.73								

推動項目	執行情形																				
	是	否	摘要說明																		
			化。統計整體生產廠區 2022(菲律賓增加廠區)廢棄物總量約 4,662.998 公噸，其中非有害廢棄物 4,455.51 公噸，佔整體 95.55%，有害廢棄物 207.48 公噸，僅佔整體 4.45%。資源回收率年度目標為 90%，2022 年實際達成為 73.1%，將於 2023 年加強執行資源回收作業，並設定廢棄物減量目標為前一年度的 1%，詳細內容請參閱 2022 年永續報告書第 50 頁，本公司台灣、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>2021</td><td>4,293.92</td><td>140.87</td><td>4,434.80</td></tr><tr><td>2022</td><td>4,455.51</td><td>207.48</td><td>4,662.99</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，本公司以 ISO 14001 的管理體系，力行水資源的節約措施。本公司因產業的特性，製程並未大量使用水資源，主要用水使用量為基礎廠務設施如空調、空壓等循環用水及員工生活用水，約各佔一半。用水來源均來自市政用水，並無單獨取自河川湖泊或地下水源，對水源及社區用水可能的衝擊並無顯著影響。本公司為持續推動節約用水，除設施設備改善外亦進行宣導員工經由用水行為改變以提升節約用水效率，具體節水措施請參閱 2022 年永續報告書第 58 頁。值得一提的是，本公司竹南廠區於 2022 年導入清洗機用水及 RO 濃縮水的回收，將此回收水用於冷卻水塔補水，評估每年可節省用水 2,160 噸。最近兩年度總用水量如下表： <table><tr><th>年度</th><th>總用水量 (台灣+中國+菲律賓) 單位：立方公尺</th></tr><tr><td>2021</td><td>235,707</td></tr><tr><td>2022</td><td>240,851</td></tr></table>	年度	非有害廢棄物(公噸)	有害廢棄物(公噸)	廢棄物總量(公噸)	2021	4,293.92	140.87	4,434.80	2022	4,455.51	207.48	4,662.99	年度	總用水量 (台灣+中國+菲律賓) 單位：立方公尺	2021	235,707	2022	240,851
年度	非有害廢棄物(公噸)	有害廢棄物(公噸)	廢棄物總量(公噸)																		
2021	4,293.92	140.87	4,434.80																		
2022	4,455.51	207.48	4,662.99																		
年度	總用水量 (台灣+中國+菲律賓) 單位：立方公尺																				
2021	235,707																				
2022	240,851																				
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	V		本公司支持響應《聯合國全球盟約》(The United Nations Global Compact)，支持並遵循《聯合國世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)、國際勞工組織																		

推動項目	執行情形								
	是	否	摘要說明						
序？			《工作基本原則與權利宣言》(International Labour Organization – Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work) 與 責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 等國際人權公約之原則與精神，在致力於打造高效跨國企業的同時，面對不同種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻狀況、政治立場均一視同仁，公平對待，並落實至招募、任用、訓練、績效管理及晉升等作業上，不因個人在上述項目背景的不同而有差別待遇。其中，在性別平權方面，遵循「性別工作平等法」，維護性別平權，建構性別友善職場，防治職場性騷擾及性別歧視。此外，本於對人權保障議題的關注和重視，定期推動相關教育訓練，並完善落實內部預防及因應機制，以提高全體主管及同仁的人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。教育課程主題包括人權保障訓練、不法侵害、職場暴力、職場友善溝通以及性騷擾的定義及防治等，2022 年全球新進員工參與人權保障議題的訓練達 5,913 人次。 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： <table><tr><td colspan="2"> - 員工招募、任用、調職、薪資福利、績效管理與離職政策及相關辦法 - 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 </td></tr><tr><th>關注議題</th><th>具體管理方案</th></tr><tr><td>多元任用與友善職場： - 消弭歧視 - 性別平權 - 母性員工保護 - 職場零暴力 - 勞雇溝通 </td><td> - 各項人力資源作業不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻、政治立場等而有差別對待或歧視。 - 進用身障員工 1.31%，優於法令規定。 - 同工同酬。 </td></tr></table>	- 員工招募、任用、調職、薪資福利、績效管理與離職政策及相關辦法 - 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		關注議題	具體管理方案	多元任用與友善職場： - 消弭歧視 - 性別平權 - 母性員工保護 - 職場零暴力 - 勞雇溝通	- 各項人力資源作業不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻、政治立場等而有差別對待或歧視。 - 進用身障員工 1.31%，優於法令規定。 - 同工同酬。
- 員工招募、任用、調職、薪資福利、績效管理與離職政策及相關辦法 - 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									
關注議題	具體管理方案								
多元任用與友善職場： - 消弭歧視 - 性別平權 - 母性員工保護 - 職場零暴力 - 勞雇溝通	- 各項人力資源作業不因種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、婚姻、政治立場等而有差別對待或歧視。 - 進用身障員工 1.31%，優於法令規定。 - 同工同酬。								

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			- 育嬰留停申請核准率 100%，復職持續工作一年以上達 100%。 - 台北辦公室與竹南廠分別有 25 位和 54 位同仁通報母性保護，獲得照護。 - 2022 年無職場暴力、性騷擾相關情事。 - 勞資和諧之職場環境。
			禁止強迫勞動： - 禁用童工及未成年工 - 合理工時 - 集團無任用童工或未成年工。 - 落實彈性補休、加班控制得宜。
			詳細內容及人權管理及風險減緩摘要表，請參閱 2022 年永續報告書第 75 頁。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。 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，2022 年本公司竹南製造中心與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 14 位產學生成為製造技術端的生力軍。
(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？	V		本公司重視同仁的待遇與福利，在各營運據點皆採取具競爭力的薪資福利政策，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、經驗、年資經歷及個人績效給薪，入職後的薪酬調整，則依據個人績效表現、市場值及貢獻度等來作整體評估。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。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，公司致力在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。2022 年度，本公司主要據點 (含臺灣地區與中國大陸地區) 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

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			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對多，故有男性年度薪酬高於女性之趨勢 (上述男女比例計算方式：以男性平均數字為基準值 1，計算女性平均數字之相對比例)。有關職場多元化詳細內容，請參閱 2022 年永續報告書第 81 頁。 本公司積極打造友善的工作環境，對同仁的關懷與照顧不遺餘力，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，達到「工作與生活平衡」之目的。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。有關多元化的福利詳細項目，請參閱永續報告書第 81 頁。 本公司對正式聘用之員工訂有退休辦法，自民國八十六年二月四日起依勞動基準法規定設立勞工退休備金監督委員會，每月按薪資總額一定比例提撥退休準備金，存入中央信託局退休基金專戶。勞工退休金條例自民國九十四年七月一日起施行，並採確定提撥制。實施後員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不得低於員工每月薪資百分之六，請參閱年報第 83 頁。依據本公司章程第 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。
(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		提供員工安全健康的工作環境，是本公司作為企業公民最基本的義務之一。為確保作業環境安全無虞，將職業災害的發生率降到最低，皆以謹慎嚴格的管理措施，保障員工的工作安全。不論辦公室或廠區，為有效防止職業病及職業災害之發生，由專職人員全面督導公司之環境安全衛生及改善作業。 本公司職業安全與衛生管理之策略方針為主要生產廠區建構「ISO 45001」管理系統，推動

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			以預防為主的安全衛生管理，承諾與目標為重視工作者作業環境的安全衛生，致力營造安全健康職場，並持續保持零重大職業災害之發生。除了提供良好的工作環境，同時為建立公司安全文化，減少職業安全衛生風險，本公司臺灣地區及中國大陸各區成立安全衛生管理單位且聘僱安全衛生專業人員負責安全衛生管理業務規劃、推動、監督與查核等工作。其中主要廠區依循以 Plan-Do-Check-Action 架構建置適用於各廠區之活動、產品和服務的安全衛生管理系統。並定期檢視職業安全衛生系統運作情形，以期預防職業疾病及傷害發生，並取得 ISO14001、ISO45001 國際認證以及安全生產標準化三級企業認證。2022 年所有據點均無重大職業災害。 2022 年間，本公司各據點之職業傷害皆為物理性傷害，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。臺灣據點失能傷害(未永久失能)人次數共計 4 件，案件以壓傷、跌倒類型為主；中國據點職業傷害（非失能）人次數為 2 件，分別為被撞、被夾案件類型；菲律賓廠區職業傷害（非失能）人次數為 9 件，以被撞、被刺/割/擦傷兩類型為主。所有案件皆已針對各事件進行事故經過調查及原因分析，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。2022 年間職業病部分也未接獲相關通報。2022 年各廠區職業安全衛生教育訓練課程詳細內容，請參閱 2022 年永續報告書第 87 頁。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		本公司依據營運與人才發展目標，產生學習發展策略，透過實體與數位課程的混成式學習模式，提升員工的專業與高度競爭力。除持續培養關鍵人才之重點課程，也提供外訓的資源鼓勵員工自主進修專業，同時致力於製作線上課程並達到資源共享，讓同仁的學習不因時間、地域等因素受限。2022 年度，訓練總時數達 43,429，平均人時 8.6 小時、台灣區受訓覆蓋率則達 98.9%。 多元訓練管道開發人才潛能：人才培養、潛力開發是企業成功、永續經營的關鍵，本公司提

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			供員工多元訓練管道與學習資源，使其充分發揮潛能。除了工作現場的專業培訓，也鼓勵員工自主參與外部訓練，持續精進工作領域的專業程度，增加個人與組織的競爭力。自2018年起持續發展數位學習，突破疫情、時間與地域限制，提供同仁不間斷學習的管道，更創造資源共享的效益。2022年新增了64門專業課程、26門通識課程以及23門新人課程，總修課時數達10,416小時。截至2022年底，累計超過450門以上的自製數位課程，提供員工進行修課。 培養企業關鍵人才：本公司著重於「領導力」、「英語表達力」、「專業力」對關鍵人才進行重點培育。關鍵人才培育計畫針對經單位提名之管理職、研發、業務以及產品專案規畫管理等潛力人員進行調訓，強化其專業領域職能。 本公司於每年定期之績效面談時，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳發展計畫。
(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中磊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。2022年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為91.28%。 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

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			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2022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		本公司長期以來積極與客戶及供應商合作，以建立永續供應鏈為目標，透過定期的稽核與輔導，共同開發對環境友善的綠色產品。除了要求各國供應商必須完全符合當地所有相關的法律與規章等基本前提之外，同時也關切供應鏈對於勞工權益、環保、安全與衛生風險的管理。本公司係依據社會責任聯盟（RBA）訂定供應商基本行為規範準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任及廉潔承諾。本公司制定「供應商企業社會準則同意書」，於導入新供應商前要求供應商進行評估與簽署。此外為考量持續營運風險，不定期對供應商的品質、交期、價格、售後服務、財務及商業道德等方面的採購風險進行風險分析，對嚴重影響營運之風險擬定管理措施及計畫，並適時反應高風險供應商資訊給相關單位進行風險規避或因應。為了有效管理供應商，本公司在供應商選擇時設定了篩選準則。一旦供應商符合這些標準並成為合格供應商後，亦進行現場稽核或召開檢討會議，以評估其執行績效。這樣的評估有助於辨識出優先管理的供應商，以便在各項目的評鑑下，著重於品質、成本、交期、服務、技術能力以及企業社會責任等六大範疇，以此作為料件重點導入的基礎。這也能夠鼓勵供應商更積極地參與合作。為了確保供應商的永續管理，本公司實施責任供應商永續管理機制，對於關鍵零件供應商，要求其遵守RBA行為準則，並取得相關認證，同時也需遵守當地法規。本公司每年參照RBA行為準則對供應商進行現場

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			稽核，以確保其在人權、道德、工作環境、健康、安全以及管理等五個範疇的執行情況。本公司結合與供應商相關的ISO認證，如ISO 14001、ISO45001、SA8000及RBA VAP評鑑結果或Ecovadis評比結果，進行供應商的CSR風險評估，對於風險較高的供應商，會進一步進行QSA、QPA和CSR評估，以確定是否符合公司及客戶的永續需求。本公司供應商CSR評鑑表涵蓋勞工、健康安全、環境、道德和體系管理等超過200個項目，以全面評估供應商的永續管理狀況，並鼓勵供應商承擔企業責任，在供應鏈中實行社會與環境責任管理，共同提升全球供應鏈的工作環境。 本公司針對正常交易之供應商中，選擇長期供貨關鍵元件供應商，於每年提出年度實地稽核或文件審查計畫並知會相關單位。本公司在2022年度共對73家供應商進行年度稽核，稽核內容包括品質及CSR遵循之評估，合格率为100%；另外，亦鼓勵供應商推行RBA驗證，2022年統計有效調查230家供應商，其中有33家完成了RBA的第二方/第三方稽核，驗證率達14.3%，佔所有合格供應商的7.3%，而這33家供應商中屬於較高風險產業佔24.2%；驗證缺失共345項，已完成改善213項，改善完成率61.7%。 本公司重視供應商能力建設，定期安排供應商培訓及經驗分享。供應商的培訓採用線上和線下結合的模式，向供應商宣導中磊永續相關政策及要求，包括人權、環境、健康安全與商業道德，另包括反腐、不正當競爭、衝突礦產、智慧財產權之保密規定，RoHS/Reach等綠色產品的要求及碳盤查及LCA等相關培訓，本公司於2023年6月15日舉辦供應商培訓，共有200家供應商參與。
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		本公司企業社會責任報告書依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards)作為撰寫之依據及架構，並委託資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 依中華民國確信準則公報第一號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對所選定指標執行

推動項目	執行情形		
	是	否	摘要說明
			獨立有限確信 (limited assurance)。