



2022

中磊電子永續報告書



SERCOM

1 總覽 04

1.1	關於本報告書	04
1.2	致利害關係人報告書	05
1.3	榮耀與肯定	06
1.4	外部倡議	07
1.5	永續委員會	08
1.6	利害關係人溝通	09
1.7	重大性主題分析	11
1.8	聯合國永續發展目標	14

2 公司營運發展 16

2.1	公司概况	17
2.2	組織架構	21
2.3	營運績效	23
2.4	創新研發	24

3 公司治理 25

3.1	董事會職能	26
3.2	誠信經營	30
3.3	風險管理	31
3.4	資訊系統安全與管理	34
3.5	完整資訊揭露與投資關係	36
3.6	供應商永續管理	37
3.7	客戶服務與滿意度	42

4 環境永續 45

4.1	環境管理	47
4.2	綠色產品	54
4.3	節能措施	57
4.4	氣候變遷與全球暖化之因應	60
4.5	TCFD揭露	61

5 多元職場與共享價值 66

5.1	人才佈局	67
5.2	人權保障	73
5.3	員工培育與職涯發展	76
5.4	整體薪酬與福利	80
5.5	安全職場與員工照護	84
5.6	員工關係	94
5.7	社會參與	97

附錄 99

附錄	99
GRI2&重大主題	99
SASB Index：自願性揭露	105
台灣證券交易所永續揭露指標-通信網路業	106
確信項目彙總表	107
會計師有限確信報告	108

1.1 關於本報告書

關於本報告

中磊電子股份有限公司以透明公開以及永續經營的原則，於2022年度永續報告書中呈現中磊於ESG-環境(Environmental)、社會(Social)以及治理(Governance)三大面向之努力成果，對利害關係人揭露企業永續發展及社會責任實踐狀況。透過編製「中磊電子2022年永續報告書」，回應利害關係人所關注的議題，展現中磊落實永續發展的成效及決心。

架構

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)，納入聯合國全球盟約(UN Global Compact)原則，並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)的永續指標，以及氣候相關財務揭露建議。

涵蓋期間

2022年1月1日至12月31日，部分溯及2020年與2021年之差異或成長等相關資訊，上次報告書發布時間為2022年9月。

確信

本報告書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獨立有限確信(limited assurance)，確信報告附於本報告書附錄。

範疇與邊界

中磊全球營運、研發中心及主要生產據點，報告範圍包含中磊台北企業總部、竹南製造中心、中磊電子(蘇州)有限公司、菲律賓製造中心及其他海外營運據點。

聯絡方式

中磊電子股份有限公司
地址：台灣台北市南港區園區街3之1號8樓（南港軟體工業園區 G 棟）
電話：(886)2-2655-3988
Email: pr@sercomm.com

SERCOMM

1.2 致利害關係人報告書

2022年，適逢中磊成立30周年，對公司是成果豐碩的一年。數位基礎建設加速網通設備升級需求。中磊秉持著經營韌性，針對產品、技術與服務全面強化佈局與投資。面對國際局勢及供應鏈的變化，中磊發揮全球布局之優勢，即時滿足客戶期望，持續擴大電信直銷業務，積極回應市場需求，締造亮麗的營運成果。

■ 營運表現

全年營運方面，中磊2022年合併營收總額達新台幣645.7億元，較去年營收大幅成長47%，締造公司歷史新高紀錄。獲利表現方面，全年營業利益24.2億元，較去年同期成長130%；歸屬母公司稅後淨利為19.2億元，年增率達123%。以加權平均股數約254百萬股計算，2022年合併每股稅後盈餘（EPS）為7.57元，營收及獲利雙雙再創新猷。

■ 企業永續

中磊秉持著「環境、社會、治理」的核心價值，多面相推動永續發展，在永續成長的路上持續邁進，以實際行動落實，並積極接軌國際永續標準規範，呼應聯合國永續發展目標。中磊編製的企業社會責任報告書，連續五年獲第三方國際認證，具體展現公司在企業社會責任上的努力。

■ 榮耀肯定

2022年中磊在傑出經營管理方面，榮獲國際財經媒體《亞洲金融》雜誌（FinanceAsia）頒發之「亞洲最佳管理公司」、「亞洲電信業最佳公司」、及台灣區「最佳CEO」、「最佳中型公司」、「最佳公司治理」、「最佳環境永續」與「最佳投資人關係」，為網通唯一獲獎企業，也是公司連續六年榮獲該獎項，彰顯中磊在企業轉型及公司治理等各面向深獲肯定。此外，在產品創新方面，亦榮獲德國 iF 設計獎（iF DESIGN AWARD 2022），展現深厚研發實力及卓越品質。

■ 中磊30而立 再創高峰

隨著網路在生活中越不可或缺，數位轉型的快速變革引領創新營運模式，全球政府積極投入基礎建設，帶動網通設備強勁需求。中磊掌握下世代關鍵技術，並在通訊技術上提供全系列的解決方案，包括光纖接取設備、DOCSIS 3.x Cable產品、商用網通設備、5G FWA固網無線接取設備、5G小型基地台及影音串流設備等新產品。在邁入30而立之際，中磊已是全球電信客戶的技術夥伴，公司將深化合作關係，持續創造產品價值，提升股東、客戶與員工長期利益，以永續經營為目標，共創長遠企業價值。



中磊電子董事長

中磊電子總經理

Handwritten signatures of the Chairman and General Manager of Zhonglei Electronics.

1.3 榮耀與肯定



榮獲《亞洲金融》(FinanceAsia)雜誌「台灣最佳管理公司」評比：「亞洲最佳管理公司」「亞洲電信業最佳公司」「最佳CEO」「最佳管理公司」「最佳中型公司」「最佳投資人關係」「最佳公司治理」「最佳環境永續」



5G無線路由器Mercurius、智慧照明網路攝影機SmartCam及多功能探照燈攝影機Cirroo Floodlight 榮獲 2022 德國iF設計大獎 (iF Design Awards 2022)



2022 LinkedIn Talent Award 「Diversity Champion」& 「Best Employer Brand」臺灣區 Finalist



榮獲「Great Place To Work US」卓越職場的認證



EcoVadis 全球企業社會責任 (CSR) 評級銀牌



菲律賓工廠於2022年度獲得RBA責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 稽核評鑑銀牌等級

1.4 外部倡議

中磊重視永續議題，有責任義務積極參與聯合國提出之永續發展目標 (SDGs)，聚焦於其中 7 大目標，將公司永續行動與之對應並採取行動，朝永續經營發展。

在勞工權益、環境保護、道德商業行為方面，中磊亦積極遵循責任商業聯盟行為準則 (Code of Conduct - Responsible Business Alliance, RBA)，針對勞工 (labor)、健康與安全 (Health & Safety)、環境 (Environmental)、倫理規範 (Ethics)、管理系統 (Management System) 等面向進行自我評估，並積極取得認證。中國、台灣及菲律賓廠區都積極進行第三方RBA稽核，其中菲律賓工廠與2022年取得RBA稽核評鑑銀牌等級。中磊亦於2020年通過JAC國際電信運營商協會最佳供應商檢核標準。

全球環境倡議與行動方面，自2014年起中磊開始參與碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)，揭露集團溫室氣體排放量及實體風險等，藉此提高資訊透明度及降低營運風險與成本，進一步朝可持續經營發展。

中磊於2023年成為TCFD氣候變遷相關財務揭露準則Supporter，並於2022年中磊永續報告書中，亦開始依循TCFD氣候變遷相關財務揭露準則，依照四大面向：治理、策略、風險管理、指標與目標，鑑別氣候變遷相關風險與機會及擬定因應措施，導入管理架構。同時規劃於2023年推行科學基礎減碳倡議 (SBTi)，設定更積極減碳永續目標，以期為創造更好之地球環境帶來貢獻。



CDP



TCFD



SDGs



RBA



JAC



SBTi

1.5 永續發展委員會

2023年5月，經董事會決議，正式成立「永續發展委員會」，為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應厲害關係人對於環境、社會及公司治理等面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，「永續發展指導委員會」之委員係由董事及公司高階經理人組成，其職權包括：制定永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。宣導及落實公司誠信經營及風險管理之相關工作。企業永續發展執行情形與成效之追蹤及檢視等。

永續委員會下設「永續發展」、「責任產品」、「責任營運」、「員工關係及永續互動」、「公司治理」等五個任務編組的工作推行，並設置永續推行小組，負責綜理永續發展委員會業務，整合各工作推行小組，彙整年度計畫與執行成果向本委員會提報，並協調與追蹤各工作推行小組落實永續委員會訂定之年度計畫。而年度計畫及執行成果經永續發展委員會討論後，定期提報董事會。



1.6 利害關係人溝通

中磊重視與利害關係人的溝通，力求揭露正確、客觀與透明之公司資訊，與利害關係人進行有效的議合，進而推動永續策略創造共享價值。中磊參照 AA1000SES 利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，依重要性篩選出7類利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商、（投資人）股東、政府與主管機關、非營利組織、媒體等利害關係人，並結合重大性分析，鑑別出對利害關係人及中磊最重要的議題，採取相對應必要措施。

- 加強與客戶、合作夥伴、供應商和投資人的溝通，對中磊營運績效及執行力的信賴
- 提升員工對於企業社會責任的認同，並將永續價值融入企業精神，提升同仁之向心力
- 維持與媒體、政府、非營利組織/社會團體之溝通管道、並回應其需求



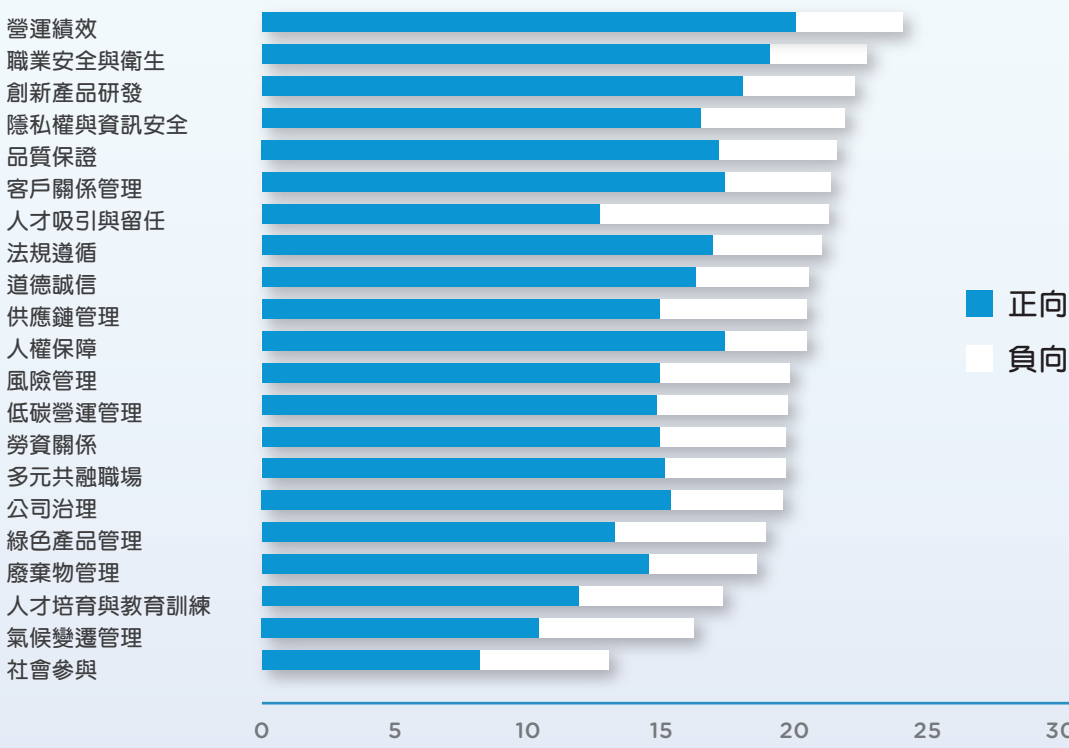
利害關係人溝通

員工	關注議題 · 薪酬與福利 · 訓練與發展 · 勞資關係 · 職業安全與健康職場 溝通管道與頻率 ■定期： · 每年：年度績效考核面談 · 每季：勞資會議 ■不定期： · 員工訓練 · 職工福利委員會 · 員工申訴專用信箱 (性騷擾投訴、舞弊或違反從業道德檢舉信箱)
客戶 合作夥伴	關注議題 · 客戶服務及滿意度 · 產品品質及安全 · 供應商管理 · 風險管理 溝通管道與頻率 ■定期： · 每年：客戶滿意度調查 ■不定期： · 客戶稽核, RBA稽核 · 全球在地技術支援服務 · 客戶服務及意見專責處理窗口 · 綠色政策、綠色製造及綠色採購之說明與管理
投資人 /股東	關注議題 · 營運績效 · 風險管理 · 公司治理與資訊揭露 溝通管道與頻率 ■定期： · 每年：年度股東常會 · 每年：公司年報 · 每月/每季：營運績效公告 · 每季：法人說明會、季財務報告 ■不定期： · 重大訊息及新聞稿 · 公司官方網站 · 外部溝通信箱

供應商	關注議題 · 供應商管理政策 · 綠色採購標準與規範 · 環境保護政策 · 訂單管理 · 品質管理 溝通管道與頻率 ■不定期： · 供應商評鑑、考核及輔導 · 專案會議 · 環安衛相關管理說明 · 供應商拜訪與現場稽核 · 訂定防止利益衝突政策
政府/ 主管機關	關注議題 · 法令遵循 · 營運績效 · 風險管理 溝通管道與頻率 ■不定期： · 遵循政府主管機關之法令規範 · 持續進行:通過各項環衛及品質之國際認證 · 參與主管機關之法規說明會、研商座談會等
新聞媒體	關注議題 · 營運績效 · 創新研發成果 溝通管道與頻率 ■定期： · 每月/每季：營運績效公告 ■不定時： · 企業新聞稿，記者會 · 外部溝通信箱
非營利 組織	關注議題 · 社會參與 · 環境永續 溝通管道與頻率 ■不定時： · 參與國內外非營利組織 · 贊助相關公益活動 · 鼓勵內部參與志工服務

1.7 重大主題分析

中磊深信與利害關係人有效的議合，是驅動中磊持續成長之動力。為使公司的發展得以不偏離利害關係人之期望，善盡中磊身為企業公民之社會責任，中磊透過鑑別（Identification）、排序（Prioritization）、確認（Validation）與檢視（Review）等四大程序，循序進行利害關係人關注主題鑑別、關注主題排序、重大考量面確認、以及資訊有效性檢視，作為本報告書內容之重要基礎，來達到有效溝通的目的。



執行步驟

了解組織脈絡

- **鑑別利害關係人**：中磊檢視營運活動及永續脈絡，並透過AA1000SES利害關係人參與標準為原則，鑑別出中磊最主要之利害關係人。
- **蒐集永續議題**：為找出對中磊潛在的重大主題，中磊參考GRI準則、SASB、TCFD、聯合國永續發展目標 (SDGs)、責任投資 (Responsible Investment)、產業趨勢及利害關係人的互動等永續相關議題，蒐集相關永續議題。

鑑別永續議題之實際與潛在衝擊

- **整合永續議題**：中磊依循GRI通用準則2021版對於重大性的定義，今年重新以衝擊 (impact) 的角度，經外部專業顧問團隊給予整合建議，並由工作推行小組與外部顧問討論後，整合出21項永續議題，並審視21項永續主題對於中磊與對於經濟、環境、人權的衝擊程重大程度，作為永續發展策略規劃的依據，也是本報告書揭露資訊的基礎。
- **永續議題分析與排序**：過去中磊以廣發關係人問卷的方式蒐集利害關係人對於永續議題的關注程度，今年改以衝擊程度作為議題是否重大的判斷標準。透過對中磊了解深入或對於永續議題具前瞻性見解的關鍵利害關係人填回量化問卷，在對中磊充分認知為基礎，進而從其意見了解中磊對經濟、環境、人的衝擊影響。永續委員會推行小組透過衝擊評估問卷，進一步評估21項重大性議題相關的營運活動對經濟、環境及人方面的衝擊強度及發生機率，以及瞭解重大性議題在價值鏈的衝擊邊界及涉入程度。

評估衝擊顯著性

- **重大主題衝擊評估**：彙整上述衝擊指數計算與利害關係人議合的結果，並與外部專業顧問討論，中磊確認其中13項重大性議題有顯著衝擊。

顯著影響議題揭露報導

- **重大主題揭露報導**：永續發展委員會推行小組評估13項重大性議題對經濟、環境及人 (含人權) 面向產生的影響，就實際/潛在、正向/負向的影響程度及發生機率進行綜合評估並彙整為初步結果，經過經營團隊建議後將2022年中磊重大性議題依衝擊程度排序，依據各主題報導要求於本報告書說明重大性議題的因應策略、短中長期目標、成果績效及管理方針。

2022年重大議題

面向	重大議題	GRI 準則主題	回應章節
公司治理與經濟	營運績效	GRI 201 經濟績效	營運績效 2.3
	隱私權與資訊安全	GRI 418 客戶隱私	客戶服務與滿意度 3.7
	法規遵循	GRI 417 行銷與標示 GRI 419 社會經濟法規遵循	風險管理 3.3 客戶服務與滿意度 3.7
	道德誠信	GRI 205 反貪腐	誠信經營 3.2
	供應鏈管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	風險管理 3.3
	風險管理	GRI 3 重大主題管理 自訂主題-風險管理	誠信經營 3.2
社會共融	職業安全與衛生	GRI 403 職業安全衛生	安全職場與員工照護 5.5
	人權保障	GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視 GRI 408 童工 GRI 409 強迫或強制勞動	人才佈局 5.1 人權保障 5.2 整體薪酬與福利 5.4 供應商永續管理 3.5
	人才吸引與留任	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育	人才佈局 5.1 人權保障 5.2 員工培育與職涯發展 5.3 整體薪酬與福利 5.4

2022年重大議題

面向	重大議題	GRI 準則主題	回應章節
產品與服務	創新產品	GRI 3 重大主題管理 自訂主題-創新產品	創新研發 2.4
	品質保證	GRI 416 顧客健康與安全	公司概況 2.1 風險管理 3.3 客戶服務與滿意度 3.7 綠色產品 4.2
	客戶關係管理	GRI 418 客戶隱私	客戶服務與滿意度 3.7
環境保護	低碳營運管理	GRI 302 能源 GRI 305 排放	環境管理 4.1 綠色產品 4.2 節能措施 4.3

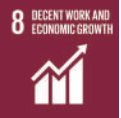


1.8 聯合國永續發展目標

聯合國於2015年通過永續發展目標 (Sustainable Development Goals，簡稱SDGs)，訂立了17項攸關全球永續發展的議題及目標，鑑別出經濟、社會與環境三個面向的關鍵議題，成為全球推動永續發展的共同語言與策略架構。

中磊支持SDGs的發展方向，將公司永續行動與SDGs目標對應，在焦點議題上採取行動，並且將資源集中在能產生長期影響的領域。未來公司中長期的永續方向，將聚焦於目標 3 良好健康與福祉，目標 5 推動性別平等，目標 6 清潔飲水和衛生設施，目標 8 就業與經濟成長，目標 9 促進產業創新，目標12確保永續的消費與生產模式，目標13 氣候行動，以及目標16正義及和平的制度等八大目標，未來亦將持續對應SDGs目標採取相對應之行動。

SDGs目標	呼應SDGs作法	報告章節
3. 良好健康與福祉 	· 每年辦理流感疫苗接種補助，2022年臺灣地區同仁共102人次申請。 · 員工健康方案包含健檢、職醫臨場服務(含母性保護)，2022年，台灣與中國大陸地區共執行健康檢查13場次，其中台灣地區2022/12辦理巡迴健檢，台北辦公室及竹南廠各1場，參與人數共1,351位；健康諮詢服務與講座26場次。 · 推動COVID-19關懷專案，關心員工疫情追蹤，鼓勵同仁疫苗接種，彈性上班型態給有照護需求、輕症無症狀確診之同仁居家辦公申請。	5.5 安全職場與員工照護
5. 性別平等 	· 持續關注性別平權議題，男性員工比例為55%，女性員工比例為45%。 · 遵循「性別工作平等法」，防治職場性騷擾及性別歧視。 · 員工薪資及報酬依據其專業知識技術、學經歷、專業年資及個人績效訂定，不因員工性別而有不同。基層人員標準薪資皆符合法定水準，且無性別差異。	5.1 人才佈局 5.2 人權保障 5.4 整體薪酬與福利
6. 清潔飲水和衛生設施 	· 定期進行飲水機水質檢測，並公告檢測結果，皆符合標準。 · 在集團內推動各項節水與回收方案。	4.3 節能措施

SDGs目標	呼應SDGs作法	報告章節
8. 就業與經濟成長 	· 進行產學合作，培育青年人才提升就業職能。 · 嚴禁雇用未滿16歲童工及所有18歲以下的未成年工，中國大陸和其他海外各據點亦遵守公司「禁止使用童工規定」。2022年，中磊全球據點無雇用未成年工或童工之情事。 · 遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則，確保落實禁用童工及強迫勞動之政策，符合勞工、健康與安全、環境及企業道德等相關規範。 · 設置職業安全衛生委員會，打造安全、健康及舒適的工作環境。2022年全球各據點無重大職業災害。	5.1 人才佈局 5.2 人權保障 3.6 供應商永續管理 5.5 安全職場與員工照護
9. 工業、創新、基礎建設 	· 推行內部激勵制度，持續累積創新專利，為全球客戶提供高效能解決方案。 · 提高能源使用效率、致力減碳節能推廣環境友善材料，降低環境衝擊。 · 推動智慧製造，同時提升生產效率。	2.3 營運績效 2.4 創新研發 4.2 綠色產品
12. 確保永續消費和生產模式 	· 導入GPM平台強化有害物質管理，篩選具管理能力之供應商，以落實原物料與產品符合規範要求。 · 降低有害廢棄物占比率等減量措施。 · 2022年廢氣、廢水、廢棄物排放無違規。	3.6 供應商永續管理 4.1 環境管理
13. 氣候行動 	· 廢氣量降低有效降低單位排出VOCs40% (中國據點)。 · 在各生產基地逐步導入ISO 14064體系，落實溫室氣體的盤查作業，參與CDP (碳揭露) 專案。 · 提升節能減碳效益，推動各項節能方案。 · 依TCFD氣候相關財務揭露架構說明公司針對氣候變遷之治理、策略、風險管理、指標與目標。	4.3 節能措施 4.4 氣候變遷與全球暖化之因應 4.5 TCFD揭露
16. 和平及正義的制度 	· 制定「道德行為準則」、「誠信經營守則」等。 · 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。	3.2 誠信經營 3.3 風險管理

2 公司營運發展

- 2.1 公司概況
- 2.2 組織架構
- 2.3 營運績效
- 2.4 創新研發

績效成果



集團營收

2022年合併營收為646億元
全年營收為公司歷史新高



集團營收 年複合成長率 (2000-2022)

22年營收年複合成長率23%



股利配發率 (2011-2022)

11年平均股利配發率70%



每股獲利

2022年每股獲利為NT\$7.57元
為公司歷史新高

2.1 公司概况

中磊電子股份有限公司 (TWSE：5388) 成立於1992年，自創立之初即以寬頻網路領域之軟、硬體研發作為核心價值，輔以硬體製造服務，提供全方位電信寬頻解決方案，現已為世界級寬頻設備領導廠。營運總部位於台灣台北，陸續於兩岸設立研發中心與生產製造中心，並積極國際化佈局，行銷據點遍佈北美、歐洲、中國、亞太地區及新興市場。中磊持續發揮核心競爭力，歷經科技產業世代交替，屢屢締造營運佳績，在技術研發、品質管理與客戶服務也提升至更高層次。

中磊憑藉深厚之系統整合實力，成功擷取數位匯流商機，業務重心由品牌代工業務升級為全球電信運營商之技術夥伴；產品也由單一利基產品，轉型為全方位電信寬頻解決方案，客戶遍及全球主要電信公司與國際網通大廠，創下台灣電子代工業轉型之成功典範。公司全系列產品涵括家用、商用、電信、安全監控、雲端應用等不同市場領域，提供客戶寬頻產品之整合設計服務。主力產品如：光纖接取設備、DOCSIS 3.x/4.0 Cable產品、商用網通設備、5G FWA固網無線接取設備、5G小型基地台及影音串流設備、智能物聯網設備等，皆居市場領導地位。

面對5G行動寬頻新紀元，中磊深信寬頻新技術將深植於生活應用之中。公司堅持研發本質，深耕物聯網、AI人工智慧、小型基地台及智能雲端應用等解決方案，以期提升藍海競爭力。在追求營運成長的同時，中磊亦恪守公司治理、善盡企業社會責任，朝著永續經營之方向邁進，締造嶄新的企業價值。



公司名稱

中磊電子股份有限公司



成立時間

1992年7月



營收 (2022)

NT\$646億元



每股獲利 (2022)

NT\$7.57元



全球員工人數

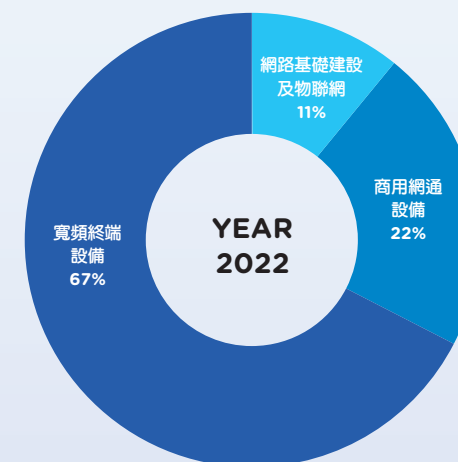
5,049



資本額 (2022)

NT\$25.9億元

產品占營收比重



營運區域及國家

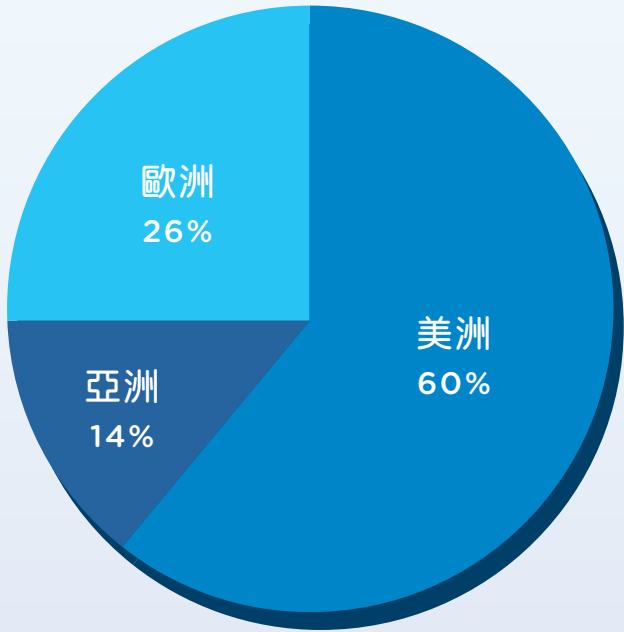
中磊深耕通訊領域關鍵技術研發，提供全方位電信寬頻解決方案，客戶遍及國際一線電信運營商、網通品牌大廠，並自期成為國際級企業。企業營運總部位於台灣，座落於台北市南港軟體工業園區，行銷策略著重「全球技術支援服務（Global Technical Support）」，目前已於美國、日本、中國、法國、德國、義大利、印度、墨西哥、英國、菲律賓等十餘國設立銷售據點，就近提供技術支援服務，未來將持續拓展新市場、新客戶。

中磊擁有電信寬頻領域豐沛的專業技術與經驗，生產製造中心設立於台灣竹南、中國蘇州及菲律賓，具有全系列先進製程，並與公司兩岸研發中心緊密結合，可即時獲得良好的工程支援；同時藉由高效率的營運管理系統，持續提升製造良率。同時，因應營運日趨國際化，除強化兩岸製造中心之自動化產線外，更增設菲律賓新廠，迅速建構多元生產據點，提升整體產能的深度及廣度。

多年來中磊卓越的系統整合實力，以及對市場趨勢的高度掌握，深得國際級客戶的信任與肯定，成為國際電信客戶新產品主要開發夥伴，亦建立長期穩定的合作關係。公司基於對客戶的承諾與責任感，多項新技術、新產品自設計初期，即投入研發資源與客戶共同開發；同時，在生產製造、品質控管、客戶服務等皆力求效率與品質的最佳化，全面提升客戶滿意度。



銷售地區



中磊全球據點

- 營運據點
- 研發中心
- 製造中心



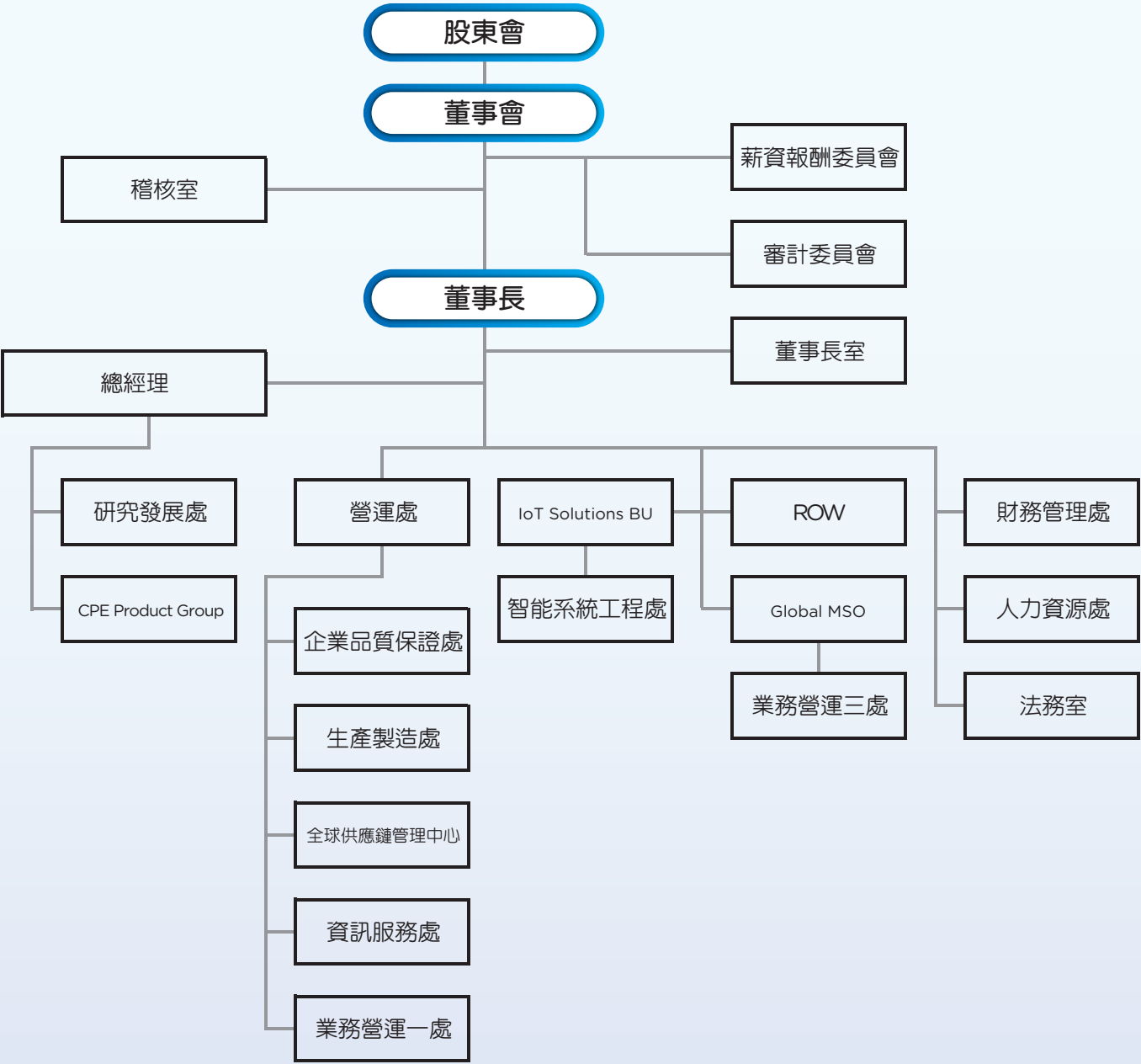
公協會會員

中磊積極參與國內外產業公會組織、技術聯盟以及其所舉辦的活動，藉此形成與產業成員密集性溝通機制，並共同參與通訊產業相關規格制定。

5G產業創新發展聯盟	Small Cell Forum	阿拉善SEE生態協會
Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)	Wi-Fi Alliance (WFA)	移動物聯網產業聯盟
CBRS Alliance	Wireless Innovation Forum	無錫物聯網產業協會
China Communications Standards Association (CCSA)	ZigBee Alliance	資通訊產業聯盟
eXtended Global Platform Forum (XGP)	中國NB-IoT產業聯盟	蘇州工業園區人力資源協會
Global Certification Forum (GCF)	中國移動數字家庭合作聯盟	蘇州工業園區外商投資企業協會
Global TD-LTE Initiative	中國通信工業協會物聯網應用分會	蘇州工業園區職業安全健康環保協會
GTI Partner Forum Leadership Committee	中國通信標準化協會	蘇州市安全生產管理協會
Home Gateway Initiative (HGI)	中國衛星導航定位協會	蘇州市物聯網協會
LoRa Alliance	中華民國工商協進會	蘇州市計算機學會
Multimedia over Coax Alliance (MoCA)	台灣區電機電子工業同業公會(TEEMA)	蘇州市環境科學學會
NB-IoT Alliance	台灣資通產業標準協會(TAICS)	蘇州育山協會
Open Networking Foundation (ONF)	全球玉山科技協會	蘇州臺協園區分會
O-RAN Alliance	兩岸企業家峰會	

2.2 組織架構

中磊長期以來建立良好之公司治理制度，重視營運透明及公司治理，並以臺灣證券交易所及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心制定之「上市上櫃公司治理實務守則」為施行準則，建立完備之資訊公開制度，依照規定公平且及時地提供財務、營運和公司治理等相關資訊於公開資訊觀測站及公司網站，與公司利害關係人建立良好的溝通管道。此外，為強化公司治理精神及因應營運型態改變，中磊董事會特延攬多位產學界先進，將藉其專長協助公司持續開創新局，提升企業價值。



部門分責執掌

部門名稱	主要職掌
董事長室	負責公司整體營運計畫擬定、規劃、執行及監督。
研究發展處	負責公司新產品之研究開發及技術發展藍圖之擬定、規劃與執行。
CPE Product Group	負責公司產品開發專案執行、客戶之支援與服務等。
ROW	負責公司新事業推展及執行、客戶之支援與服務等。
Global MSO	負責公司業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
業務營運一處	負責公司業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
業務營運三處	負責公司業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
IoT Solutions BU	負責公司數位監控業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
智能系統工程處	負責智能相關產品研發技術、專案執行與產品規劃。
全球供應鏈管理中心	負責生產物料規劃、採購、管理及庫存掌控。
生產製造處	負責生產之執行、產品測試機台維修等相關工作及產品品管控管。
企業品質保證處	負責公司品質制度之規劃、推展及執行及監督。
財務管理處	負責公司財務、會計事項及法務、股務等相關業務。
人力資源處	負責建立策略性的人力資源相關系統，如招募、薪資福利、教育訓練、績效管理及總務事務等。
法務室	負責合約審閱、訴訟及智財權等相關事務
資訊服務處	負責公司網管、資訊系統導入、規劃、執行及監督。
稽核室	負責內部控制制度之稽核、維護、改善，建議及協助各單位解決問題、改善作業和提高工作效率，以及商業道德投訴之調查。

2.3 營運績效

中磊2022年合併營收總額達新台幣646億元，較前一年營收大幅成長47%，締造公司歷史新高紀錄。獲利表現方面，全年營業利益24億元，較前一年同期成長130%；歸屬母公司稅後淨利為19.2億元，年增率達123%。以加權平均股數約254百萬股計算，2022年合併每股稅後盈餘(EPS)為7.57元，營收及獲利雙雙再締新猷。

單位：新臺幣仟元	2020	2021	2022
營業收入	36,096,281	43,899,508	64,573,720
營業毛利	5,438,621	5,668,245	8,618,811
營業費用	4,303,582	4,615,078	6,201,195
營業利益	1,135,039	1,053,167	2,417,616
營業外收入及支出	-25,902	-27,035	-108,272
稅前淨利	15.1	12.9	13.4
淨利歸屬於母公司業主	11.7	10.8	21.2
每股盈餘(NT\$)	3.4	2.9	5.2
毛利率(%)	15.1	12.9	13.4
權益報酬率(%)	11.7	10.8	21.2
資產報酬率(%)	3.4	2.9	5.2

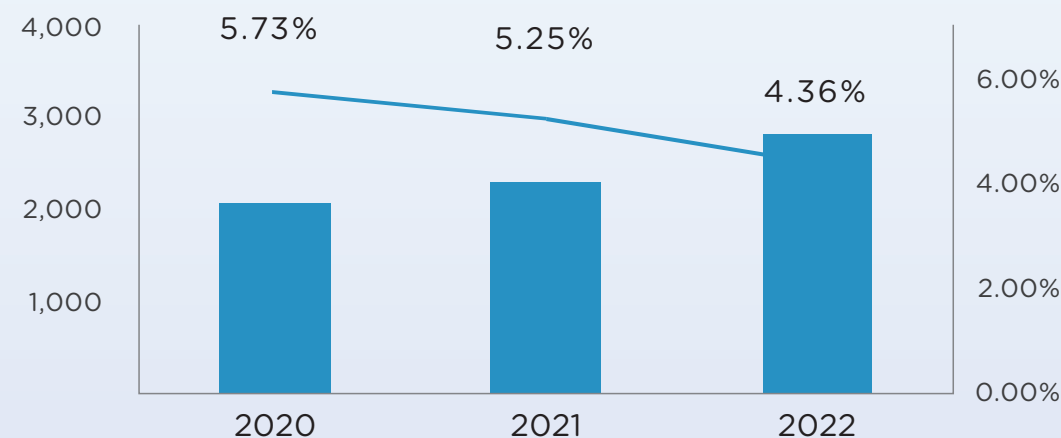
2.4 創新研發

中磊多年來致力於電信寬頻領域之創新研發，對通訊新技術的研發投入不遺餘力，厚植核心競爭優勢，屢屢領先同業發表創新產品。憑藉堅強的研發團隊，中磊在軟、硬體與韌體的整合開發能力表現卓越，並力求每項產品臻於效能、功能及成本效益之最佳化。全系列高效能、高品質、多元化應用之專業寬頻網通產品包含：家用寬頻閘道器、固網與行動匯流產品、商用網通設備、物聯網相關應用等。中磊由前端的嵌入式軟體、韌體及硬體設計，到製造階段的產品生產、全方位測試、品質保證，以及售後階段的全球技術支援服務、網管系統層級技術等，皆可針對不同的客層需求，提供全方位電信寬頻解決方案。

中磊研發中心設於台灣台北、中國蘇州，集團研發工程師團隊逾千人，2022年電信營運商之營收貢獻已逾八成，跳脫代工營運模式的箝制，在提升技術研發與開發新市場上獲得更大施展空間。不論在家庭或辦公室，中磊產品皆可滿足客戶多元化、多合一的數位整合網通需求。公司業務型態也由單一利基產品，轉型為全方位電信寬頻設備供應商。隨著5G時代來臨，中磊看好AIoT及M-IoT智慧物聯網之市場趨勢，並掌握通訊關鍵技術。展望未來，中磊將持續創新研發，持續累積智慧財產權。

年度	2020	2021	2022
研發費用 (新台幣百萬元)	2,071	2,304	2,815
研發費用佔 營收比重	5.73%	5.25%	4.36%

研發費用投入情形



智慧財產權管理

中磊致力於創新研發，將智慧產權視為公司的重要資產。為確保研發創新的過程中所產出的智慧產權能提升公司的競爭優勢，中磊針對內部專利提案及營業秘密分級列管，皆訂有詳細且明確的規定及流程。公司高階主管定期檢視並檢討內部智慧產權管理制度的實際執行狀況，以持續優化智慧產權的管理。本公司每年至少一次將智慧財產管理相關事項提報董事會。

為鼓勵同仁申請專利提案，公司制定「專利獎勵辦法」，積極向各國之專利主管機關提出申請，提供發明提案、新型專利及設計專利獎金，持續累積包含專利權、著作權、營業秘密與專業技術等智慧資產。在教育訓練上，公司研發人員需接受專利教育訓練及營業秘密教育訓練，新進同仁亦在新人訓練中即了解專利制度與防止侵權的宣導。

智財清單與成果如下：

專利：截至2022年12月，本公司於全球專利申請總數已累計330件，全球專利獲准總數已達250件。

營業秘密：系統化管理營業秘密，已取得ISO27001資訊安全管理系統認證。

商標：截至2022年12月，於全球取得註冊登記之商標總數累計共40件。

3 公司治理

- 3.1 董事會職能
- 3.2 誠信經營
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊系統安全與管理
- 3.5 完整資訊揭露與投資關係
- 3.6 供應商永續管理
- 3.7 客戶服務與滿意度

績效成果



客戶滿意度

91.28%



董事會自評績效評估

優等



永續供應鏈

- 供應商稽核合格率100%
- 100%符合中磊行為準則包括：
勞動、人權、環保等規範



ISO 27001:2013

取得認證並設有資訊安全委員會

目標管理

相關主題	績效指標	2022年 成果	未來目標		
			短期	中期	長期
			2023年	2025年	2030年
經營與經濟績效	公司治理評鑑	36-50%	前35%	前20%	前5%
客戶關係管理	客戶滿意度得分	91.28	92	93	95
誠信經營	重大誠信違反事件/貪腐案件	0	0	0	0
法規遵循	違反環境、社會相關法規數	0	0	0	0
供應鏈管理	一階供應商企業社會責任承諾簽署率	30%	70%	85%	90%

3.1 董事會職能

本公司董事之選舉遵循「董事選舉辦法」，依公司法第一百九十二條之一規定採候選人提名制度，依法於股東會召開前之停止股票過戶日前，公告受理董事(含獨立董事)候選人提名之期間、應選名額、且受理期間不得少於十日，董事(含獨立董事)候選人名單經董事會審議其符合所應具備條件後，送請股東會選任之。

本公司目前董事會成員共有7名，董事會成員中有1名女性董事，1名外籍董事，均佔比14%;2名董事年齡為51-60，3名董事年齡61-70，2名董事年齡71-80，70歲以下董事佔比71%;文化程度有3位董事為博士，4名董事為碩士;具有員工身份的董事有2名，佔比29%;董事會每年定期執行績效評估，並確認其成員具備多元背景及適任性。董事會成員之背景資料、學經歷、各功能性委員會運作情形資訊之揭露，皆已公佈於公司年報，並可在公開資訊觀測站與公司網站查詢即時資訊。本公司為確保投資人權益，為全體董事及重要職員投保責任險，並於每年續約後，將其責任保險之投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容提最近一次董事會報告。

- 2022年度共召開五次董事會議
- 全體董事平均親自出席率（不含委託）達98%
- 董事會成員7席中，獨立董事佔3席。各委員會由獨立董事及外部專業人士組成，成員均不包含兼任行政職的董事
- 董事會成員7席中，有2席兼任行政職，分別為執行長、總經理

避免及管理利益衝突之原則

本公司於董事會議事規範組織規程及各委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定；董事及各委員對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次會議說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事或委員行使其表決權；相關董事或委員姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

提升董事專業職能

因應國際近年對於公司治理及企業社會責任發展等主題之關注與趨勢之重視，鼓勵董事參與進修並向公司申報進修證明，2022年進修時數共計48小時。

董事會成員

職 稱	姓 名	國 籍	性 別	年 齡	多元化情形						
					產業經驗	多媒體平台	法律	產業技術	財務會計	投資創業	營運判斷
董事長	焯見財顧(股)代表人：王 焯	中華民國	男	51-60	✓			✓	✓		✓
榮譽董事長	怡和投資(股)代表人：王伯元	中華民國	男	71-80	✓					✓	✓
董事	葵邦投資(股)代表人：林 斌	中華民國	男	61-70	✓			✓		✓	✓
董事	允周投資(股)代表人：朱正光	中華民國	男	61-70	✓			✓			✓
獨立董事	史欽泰	中華民國	男	71-80	✓			✓	✓		
獨立董事	Steve K. Chen	美國	男	61-70	✓		✓			✓	
獨立董事	鄒開蓮	中華民國	女	51-60	✓	✓			✓		

董事會多元化

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司依照「上市上櫃公司治理實務守則」第20條明載董事會整體應具備之能力如下：

- 1. 營業判斷能力
- 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

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與專業能力，以及營運判斷等能力。

董事與經理人薪酬政策

董事：依本公司章程第十九條規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準議定之；另當年度如有獲利，依本公司章程第二十九條規定提撥2.5%為上限為董事酬勞，獨立董事不參與董事酬勞分派，獨立董事任職期間，不論公司營業盈虧每月支付報酬；本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

經理人：依公司薪資辦法訂定各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第二十九條規定提撥12%-18%為員工酬勞。

訂定酬金之程序：為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」及為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司「董事會績效評估辦法」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，及連結公司經營績效指標訂定，並提送董事會核議。詳細資訊請參考中磊2022年度年報。董事及經理人薪酬，充分考量其專業能力、公司營運及財務狀況，並連結公司績效及個人績效，作為給付酬金的計算標準，並隨時檢視營運風險及企業社會責任，適時檢討酬金制度。

董事會績效評估

內部評估：本公司已經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，並每年由全體董事成員評估董事會整體運作情形。本公司除評估董事會整體運作情形外，亦針對個別董事進行評估。

。2022年度董事會績效評估結果如下，並將評估結果於2023年第一次董事會向董事報告。

- 董事會績效自評整體平均分數為優等
- 董事成員自評整體平均分數為優等
- 功能性委員會績效自評整體平均分數為優等

外部評估：

除由各董事自我評估外，2022年亦邀請外部專業單位進行評估，評估結果亦為優良。外部專業單位認為中磊董事會在各方面已依據相關法令及國內公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，董事會係由具備相關專業能力之董事所組成，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會之職能均能有效運作。

薪資報酬委員會

為了持續強化公司治理並接軌國際標準，董事會於2011年設置「薪資報酬委員會」，由3席獨立董事及一席外部委員組成。本委員會監理範圍包含董事及經理人之績效評估及薪資報酬之政策、制度，以及員工激勵、獎酬計劃等，以確保可以吸引、激勵及留任公司所需之專業人才。依本公司「薪酬委員會組織規程」，薪酬委員會每年應至少開會議二次，2021年度薪酬委員會共召開2次會議，委員會組成如下：

姓名	職稱
鄒開蓮	獨立董事－薪酬委員會召集人
Steve K. Chen	獨立董事－薪酬委員會委員
史欽泰	獨立董事－薪酬委員會委員
陳宏守	薪酬委員會委員

審計委員會

中磊於2017年六月設置審計委員會替代監察人，成員由全體獨立董事組成。負責監督公司財務報表之表達、會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險之管控。2022年共開會4次，平均親自出席率達100%。

本公司內部稽核主管每季定期向審計委員會報告稽核業務並於會中當面討論；簽證會計師每季針對財務報表核閱及查核結果及其他法令要求事項進行溝通，並對證管及稅務法令更新進行介紹宣導。本公司審計委員會與稽核人員及會計師溝通狀況良好。

姓名	職稱
史欽泰	獨立董事－審計委員會召集人
Steve K. Chen	獨立董事－審計委員會委員
鄒開蓮	獨立董事－審計委員會委員

公司治理主管設置

為落實公司治理，本公司於2020年11月13日董事會決議通過委任財務管理處資深總監鄭吉利先生擔任公司治理主管，其於本公司財務管理處服務達十餘年以上。主要職責為負責督導並執行公司治理之運作，包含：

- (1) 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
- (2) 製作董事會及股東會議事錄。
- (3) 協助董事就任及持續進修。
- (4) 提供董事執行業務所需之資料。
- (5) 協助董事遵循法令。
- (6) 公司風險管理作業監督及報告。
- (7) 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

3.2 誠信經營

本公司訂有「員工行為準則」、「內部重大訊息處理程序」等，作為員工在執行公司營運活動時之指引，本準則包括一般性原則、顧客及供應商關係及利益衝突，相關原則規範已涵括本公司對於誠信經營之政策。定期舉辦新進人員訓練、一般通識訓練及管理發展訓練，宣導誠信經營政策。並要求員工出具承諾書，承諾遵守工作規則、相關作業程序及行為指南等內部規章制度，要求公司及轄下各子公司之整體營運活動均應遵循相關法規，恪守高度職業道德標準，避免從事不公平競爭之行為、確實履行納稅義務、反賄賂貪瀆並建立適當管理制度，以營造公平競爭環境。亦將上述規章列為所有同仁於內部網站之E-Learning必修課，作為日常從業行為之依據。此外，本公司有關營運重大政策、投資案、取得或處分資產、資金貸與、背書保證、銀行融資等事項皆經相關權責部門評估分析並經董事會決議。

公司致力於提昇資訊揭露的即時性及透明度，依規定將財務及業務相關重要資訊於公開資訊觀測站即時公開揭露外，並定期每半年召開法人說明會及不定期參與國內外券商所舉辦的投資論壇、法人說明會，就已公開發佈的財務數字、經營績效等相關資訊做說明，強化投資人對本公司財務業務資訊的了解。本公司訂有防止利益衝突政策，與員工及供應商均簽有廉潔條款，違規之懲戒及申訴制度均有明確規範並提供申訴管道並對檢舉人身分內容保密。

本公司於2022年度舉辦誠信經營相關課程，

- 誠信經營相關課程：全球員工進修人次 4,710 人，總時數為439小時
- 內部重大訊息相關課程：全球員工進修人次 8,079人，總時數為1,076小時

申訴管道

- 員工申訴專用電子信箱(性騷擾投訴、舞弊或違反從業道德檢舉信箱)：HR_Help@sercomm.com
- 商業道德舉報專用電子信箱：audit@sercomm.com

3.3 風險管理

中磊訂定「風險管理政策與程序」於2020年11月經董事會通過，作為公司風險管理之最高指導原則，強調全員全面風險控管，平時落實層層防範，確保正確即時傳遞風險資訊，以做好第一線責任管理。

各風險管理單位主管或指派人員須負責相關業務之第二線責任管理，清楚掌握各風險規定之有效執行，將有限資源有效率地配置於相關風險管理工作，發現風險事件時應提出回應對策及復原計畫，並視需要徵詢外部專家意見，呈報經營管理委員會決議後，執行增修之相關內部規範，以確保持續有效改善並掌握重要因子，期降低風險發生損失的機率及程度。本公司依重大性原則從各面向辨識出風險管理範疇包括策略、營運、財務面及事件等面向。

組織架構與權責

風險管理組織架構包括董事會、經營管理委員會、公司治理主管、稽核室、各風險管理單位，相關權責如下：

董事會	● 風險管理之最高決策單位，依整體營運策略及經營環境，核定整體之風險管理政策，確保風險管理之有效執行，並負最終責任。
經營管理委員會	● 總經理為主任委員，各處副總經理及各子公司總經理為委員，負責審核各風險管理單位之相關報告，處理各風險管理單位之增設、分派權責及解除，監督整體風險管理之執行與協調溝通。
公司治理主管	● 將集團風險控管執行情形提報經營管理委員會。
稽核室	● 擬訂並執行年度稽核計畫（包括法定應稽核之項目），審查各單位出具之自行評估報告。
各風險管理單位	● 包括集團組織內之各處、跨處成立之各風險管理委員會，負責執行相關風險管理程序，並提出必要之自評及風險評鑑報告。



財務風險管理

中磊以研發、製造及銷售為主，針對利率及匯率風險採行穩健保守之財務管理政策，並無從事高風險、高槓桿之財務投資。本公司僅對100%持股的子公司因應營運需求對銀行借款進行背書保證，對公司之影響有限。本公司近年度的產品外銷比重約占營收的九成以上，有因非功能性貨幣計價之進貨或銷貨而產生之匯率風險。然本公司以自然避險為原則，並使用遠期外匯合約規避匯率風險，遠期外匯合約需買進或賣出與被避險項目相同幣別之外幣。因此，本公司主要運用自然避險及遠期外匯合約因應匯率變化之衝擊。

道德誠信

中磊新進員工到職即簽訂勞動契約，且人資部門明確告知承諾書及員工行為準則，規範員工於執行業務時，須廉潔自持、謹守分際之標準。內容涵蓋誠信經營守則、尊重個人、廠商及客戶、廉潔經營、利益衝突迴避、無不正當收益、公開訊息、營業秘密、知識產權、公平交易，廣告，競爭、個人資料保密、隱私道德誠信與杜絕報復及電腦使用等公司政策，公司並設定各項監督與管理機制，並同時於新人訓練時列入講授，俾能維持本公司之信譽及法律、道德標準。

法規遵循

中磊營運據點遍布全球，配合法源變動即時調整公司內部制度，確保營運行為都能符合各個國家制訂的法律和法規，避免因違反法律要求導致公司營運受到影響，或是蒙受鉅額罰款，而造成公司損失，同時確實依據相關法令營運，亦是社會責任之實踐；中磊一直以來都密切注意各種對公司業務或財務可能有重大影響的政策或法律上的變動。本公司各部門都必須遵守相關的法律規定，中磊並設有法律專責單位，提供各部門法律的諮詢，協助各單位落實相關規範。2022年並無重大違法事件發生。

品質管理

中磊自1997年獲得 ISO 9001 認證及 2004 獲得 TL9000 認證後便持續維護證書的持續有效，其他後續新增設的廠區包括台灣與中國，也都包含在認證範圍內。隨著ISO國際組織2015年新版之要求，中磊透過專案小組亦同步依其改版進度升級至最新版以滿足國際標準及強化暨有品質管理。

環境與職業安全衛生管理

為了確認並減少中磊產品和製造過程對環境的衝擊以及為所有員工、承包商與訪客，提供健康且安全的工作環境，中磊的每一個生產製造基地，都符合 ISO 14001 及 ISO 45001 標準執行環境與職業安全管理系統，以呼應日受重視的環保議題及對危險與風險管理的要求。

危機處理應變機制

規範緊急情況之各項準備工作及應變善後處理措施，使得環境損失得以降低。並確保公司在發生緊急與意外事故（含火災、地震、颱風、停電等造成人員生命財產損失之緊急狀況），能快速處理，恢復公司正常營運之程序，降低事故造成之影響，維護員工安全，減少公司財產損失，中磊訂定『緊急狀況準備及應變程序』相關作業程序，鑑定災害及緊急意外事故，依緊急應變組織作業，並進行通報流程，緊急應變團隊執行緊急應變計畫、職掌及相關作業程序。

風險管控措施表

風險辨識			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	請參閱財務年報第柒章 “ 財務狀況及財務績效之檢討分析與風險事項 ” 中，第六節 “ 最近年度及截至年報刊印日止之風險事項評估 ” 。
	供應鏈管理		● 確保產品與供應鏈不含來自衝突地區的礦石 ● 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

風險辨識		風險管控措施
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 ● 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

* 上述經濟面、環境面及社會面之風險管理說明請詳見本公司年報與本報告書相關章節。

3.4 資訊系統安全與管理

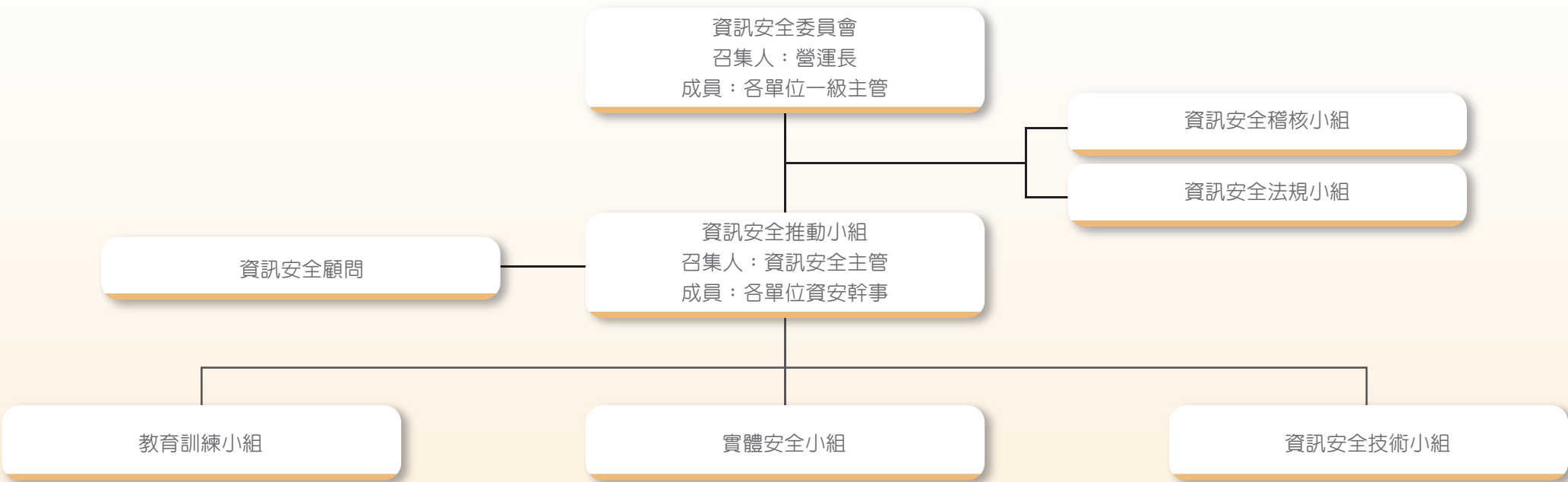
資訊安全風險管理架構

企業資訊安全治理組織

本公司於2015年設立「資訊安全委員會」，下轄資訊安全推動小組，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，由資訊安全委員會召集人每年向董事會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。本公司資訊安全委員會肩負監督治理企業資訊安全之責，並監督評核資訊與網路安全管理機制及方向。

本公司為執行企業資訊安全組織訂定的資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，特別成立「中磊電子股份有限公司資訊安全委員會」，由營運長擔任召集人，法務、人力資源、研究發展、資訊等單位推派擔任委員會成員，定期召開會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

資訊安全委員會組織架構



資通安全政策

企業資訊安全管理策略與架構

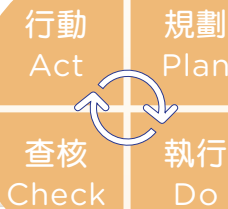
企業資訊安全委員會為有效落實資安管理，透過涵蓋台灣廠區與海外子公司各單位的「資訊安全推動小組」，每季召開例行會議，依據規畫、執行、查核與行動(Plan-Do-Check-Act, PDCA)的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期與資訊安全委員會回報執行成效。

檢討及持續追蹤改善

- 資安威脅情資與防護技術掌握
- 資安違規通報及處置
- 資訊安全教育訓練與案例宣導
- 資訊承包廠商定期評鑑

資安風險管理

- 企業資訊安全風險評估
- 資訊安全風險評鑑及事故管理程序制定
- 遵循國際標準(ISO/IEC 27001)
- 機敏資料定義及加密保護機制



資安持續監控與稽核

- 資訊安全持續監控
- 定期弱點掃描
- 系統滲透測試演練
- 機密資訊盤點及風險評鑑
- 災害復原模擬演練
- 通過資安國際稽核認證

資安防護面向

- 實體及環境安全
- 人力資源安全
- 網路通訊安全
- 存取控制管理
- 資訊安全事故管理
- 資訊安全層面之營運持續管理
- 資料安全
- 供應商安全管理
- 資安法規鑑別

具體管理方案

網路安全

- 導入網路行為偵測系統，偵測惡意連線行為
- 辦公網路及生產網路實體分割，避免病毒或攻擊跨區影響

裝置安全

- NAC(Network Access Control)機制，防止未授權設備接入公司網路環境
- 建置EDR(Endpoint Detection and Response)端點防護偵測系統，強化惡意行為偵測

應用程式安全

- 制定系統開發與維護管制程序，確保程式於測試、維護、修改、上限變更等階段能依循公司制度進行控管，避免衍生資安風險

供應商資訊安全

- 定期執行供應商評鑑，確保服務內容造成資安風險
- 定期傳達中磊股份有限公司最新的資安規範及注意事項並要求供應商簽訂保密協議，期能促使供應商更有效地配合並遵守資訊安全管理規定

資料加密防護

- 定期盤點資訊資產並進行風險評鑑工作，以定義相關資訊機密等級
- 機密及極機密資料強制透過加密系統進行加密，避免資料外洩風險

教育訓練與宣導

- 加強員工資安防護意識，強化對釣魚郵件或偽冒信件的警覺性
- 透過e-Learning線上學習系統，進行資訊安全相關測驗

資安評鑑

- 依循ISECOM OSSTMM與OWASP Testing Guide V4.0之執行程序與檢測項目進行系統滲透測試作業
- 透過第三方進行風險分析及評等，透過相關情資分析進行改善，強化系統安全

2022年企業資訊安全措施推動執行成果

教育訓練與宣導

- 通過ISO 27001資訊安全認證
- 通過C-TPAT美國海關商貿反恐聯盟認證
- 客戶產品生產系統資訊安全稽核

資安評鑑

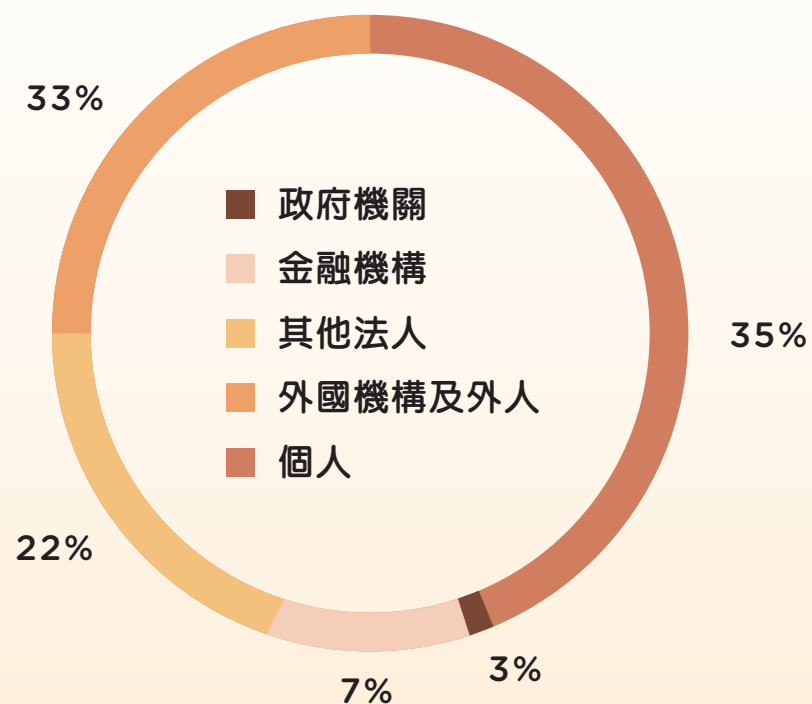
- 2021-2022年度：完成資訊安全線上教育訓練課程共計8,269人次
- Information Security at Sercomm
- Access Control Management
- ISO 27001資安制度簡介
- 員工信息安全培訓
- 釣魚信件防範宣導訓練

3.5 完整資訊揭露與投資關係

中磊重視全球投資人的反饋，設有發言人制度外，並已架設中英文網站(<http://www.sercomm.com>)強化資訊揭露，並有專人負責維護及更新，同時，亦將公司財務資料、主管機關規定需公告之各項資訊、及法說會影音檔案，置至公司網站/公開資訊觀測站，提供投資人即時、正確、透明的營運狀況與財務數字。中磊投資人關係團隊除了向外資說明公司營運狀況，更廣納各利害關係人對於營運、財務與公司治理等方面的正面建議，作為未來發展策略之重要參考。

- 2022年召開2場法說會及1場股東會
- 投資法人訪談超過100場
- 全年服務全球投資人累積逾700人
- 受國際財經亞洲金融(FinanceAsia)雜誌頒發最佳投資人關係

股東結構



股利政策

中磊股利分派，係配合當年度之盈餘狀況，以股利穩定為原則，為因應公司營運穩定成長，須視公司目前及未來之投資環境、資金需求、國內外競爭狀況及資本預算等因素，兼顧股東利益、平衡股利及公司長期財務規劃等，決定股利之金額，並得搭配發放股票股利或現金股利，惟現金股利以不低於當年度股利分配總額及可分配盈餘之百分之十為限。

2022年股利之分配為每股配發現金股利4.5元。中磊貫徹取之於社會、用之於社會之精神，在追求營收成長的同時，也積極尋求回饋社會之切入點。

3.6 供應商永續管理

中磊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。中磊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。

中磊依據社會責任聯盟(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，中磊並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。此外中磊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。

綠色採購

中磊認為供應鏈風險管理為生產出優質產品及可持續採購之重要因素，中磊除了要求供應商的Quality(品質)、Cost(成本)、Delivery(交期)、Service(服務)、Technology(技術能力)及CSR(企業社會責任)評估之外，並實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理。公司依據綠色採購的制度和標準，作為開發、選擇和評價供應商的依據，用以推動供應商積極履行社會責任。要求供應商提出材料物質檢測報告、不含有管制物質承諾書及產品成分表，並須於中磊GPM系統提報物質資料，以確保提供的是可再利用、再回收、節約資源、不危害人體健康的綠色產品，同時要求供應商的原材料、生產工藝、生產過程、產品流通等環節，必須符合綠色原則及節能減碳的考量。

中磊對於綠色產品的設計要求除需符合各項環境禁止限用物質規範以及節能設計(Power saving design)外，另遵循歐盟WEEE(Waste of Electronic and Electrical Equipment)所要求之減量(Reduce)、回收(Recycle)與重複利用(Reuse)的「3R」原則，中磊並結合客戶的意向，優先挑選來自森林監管委員會(Forest Stewardship Council,FSC)認證之紙材供應商，以期全球的森林資源能有效再植培。中磊菲律賓廠區更於2023年通過BV FSC 驗證。

中磊並嚴格要求上下游供應商遵循「環境有害物質標準規範」，簽署「供應商環境有害物質符合聲明書」，保證其交給中磊的產品及零件（包含隨產品交付的配件、包裝材料及其他料件）符合環境有害物質標準規範，並確保產品符合RoHS、WEEE、REACH、ErP與Batteries、Halogen Free等指令，以及未使用衝突礦物等相關之國際規範與對環境有害之禁用物質的要求。

中磊亦將有害物質管制納入進料檢驗程序，對於違反管制物質規範之原物料，要求供應商立即提出矯正及預防再發之措施，依據生產性零組件核准流程(Production Part Approval Process, PPAP)進行關鍵零組件承認，制訂明確之檢核表與規定，並從源頭把關避免因生產規格品質問題造成後續衍生之生產浪費與社會成本。



中磊綠色採購原則

材料供應商須完全符合當地相關法律與規章並定義其風險管控機制，廠商應建立環境、員工衛生與安全與無有害物質管理體系，配合零組件限制物質管理計畫提供適當與定期更新之自我宣告或證明文件針對供應商使用的原料、包裝或污染排放等特定項目，公司嚴格要求供應商需符合環保規範。供應商必須承諾與保證其產品「不含環境管理禁用物質」，並提供以下資訊：

- 產品環境管理物質的檢測與報告
- 材料和零件相關成分的瞭解和收集
- 相關化學物質的毒性和禁用資訊（物質安全資料表）的收集
- 展現供應商管理體系的審核結果

供應商篩選與考核管理



為了有效管理供應商，中磊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。這樣的評估有助於中磊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，中磊實施了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。中磊每年會參照RBA行為準則對供應商進行現場稽核，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。中磊亦結合供應商的ISO認證，如ISO14001、ISO45001、SA8000，以及RBA VAP評鑑結果或Ecovidas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，以確定是否符合中磊及客戶的永續需求。

供應商的CSR評鑑表會根據最新版的RBA行為準則進行改版，以確保內容與國際規範保持一致。CSR評鑑表將調查供應商的ISO認證情況，特別關注ISO45001、ISO14001、SA8000和RBA VAP Audit結果。中磊的供應商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。

中磊鼓勵供應商承擔企業責任，並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。

新供應商風險評估

中磊於篩選新供應商時，除一般如品質、成本、交期、服務等評核項目外，更須符合公司對於綠色產品上的規格要求，並調查、評估供應商在企業社會責任方面的相關認證及執行情況；除一般性的採購合約及保密合約外，另需簽署以下文件及通過綠色產品的稽核後，方可成為合格供應商，統計2022年新供應商簽署率為100%。

- 產品品質保證合約書：用以規範供應商需符合的品質標準。
- 企業社會責任承諾書：有關勞動權益、健康與安全、環保標準、道德規範、管理體系和社會衝擊之承諾。
- 供應商行為準則承諾書：商業道德及廉潔要求。

供應商績效評核

(1). 每月評核：

每月針對供應商的「交貨品質」、「品質改善」、「交貨即時性」以及「價格及服務」等進行評分，依據評分分數進行分級管理，並針對分數不理想的供應商進行輔導，協助其改善交貨品質及服務。

(2). 新供應商評鑑、年度稽核與輔導：

為有效的執行採購作業，尋求合格的供應商，以確保供貨品質水準且符合公司綠色產品之要求；並對供應商活動及其提供之產品或服務產生之環境影響加以管理，了解與掌握供應商之環境狀況，並做為選擇及輔導策略廠商的依據，以期達到最佳化之供應商管理。中磊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。中磊在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，中磊亦鼓勵供應商推行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（如：PCB、包裝材料、金屬加工、塑膠射出等）佔24.2%；驗證缺失共345項，已完成改善213項，改善完成率61.7%。

評核等級區分：

A級	≥ 95分
B級	介於95分到85分之間
C級	<85分

註：上述等級區分，視公司策略得以進行必要的調整修正



供應商夥伴關係

中磊重視與供應商之間的互動與學習，除了一般的業務檢討會議外，主動召開供應商品質檢討會議，除了針對品質、產業新知等議題討論外，更進一步對於中磊在環境上之要求進行教育訓練與宣導，根據產品環境管制物質改版狀況及國際法規發展趨勢做說明；此外，亦請供應商進行經驗分享，以共同推出符合市場需求之產品與服務。

供應商能力建設

中磊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，2023年6月15日，中磊供應商的培訓共有200家供應商參加培訓。



電子化管理系統

中磊依據供應商評鑑與管理程序，選擇在Quality (品質)、Cost (成本)、Delivery (交期)、Service (服務) 及Technical (技術能力) 等五項條件都可符合中磊要求之優質供應商，並藉由電子化管理系統共享資訊。

電子採購系統 (e-procurement)：

供應商除可於此系統接受訂單、回覆交期外，也可以於此系統同步接收到依據排程預測所計算之物料需求計畫，透過物料需求計畫資訊的共享，供應商可以更準確的掌握未來需求，進而安排生產計畫，以避免產生不必要之浪費並減少緊急加班之情況發生。

供應商品質合約

中磊希望與供應商、顧客達到雙贏目的，確保符合道德與環保標準。於新供應商導入即進行「產品品質保證合約書」的簽訂，要求供應商能遵循中磊所制定之規範，由根源開始，管制供應商製程、綠色產品設計及有害物質。供應商必須承諾與保證其產品符合中磊所訂定之「產品品質保證合約書」，必要時供應商必須提交第三方公正單位之檢測報告。至2022年止中磊之供應商已達到100%簽回品質保證合約書，以確保中磊所設計與所製造的產品可以同時符合法律、法規議題，也可以滿足客戶綠色產品要求及符合國際法規，達到建立綠色供應鏈的目標。

衝突礦產聲明

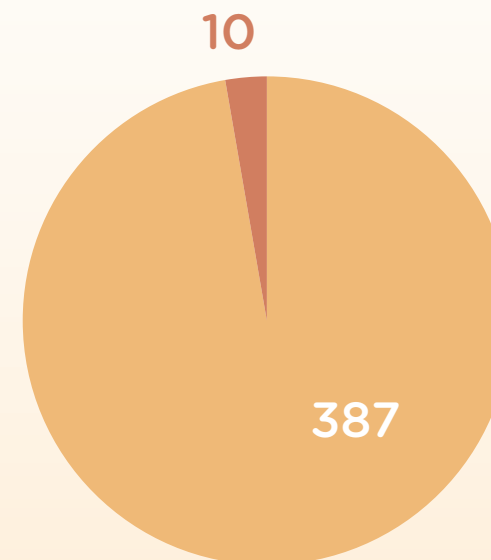
中磊尊重國際人權，實踐世界公民的理念，因應「Dodd-Frank華爾街改革與消費者保護法」第1502條中，有關採購「衝突礦產」的要求，中磊特別聲明禁止使用採購自剛果民主共和國(Democratic Republic of Congo)及其鄰近國家所產金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)及鈷(Co)與雲母(Mica)等礦產，因為這些採購行為將成為該地區非法武裝組織的重要收入來源。

中磊為積極地響應全球對衝突礦產的抵制行為，承諾不使用衝突礦產，不接受來自於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中磊的供應商禁用衝突礦產。同時，為確認供應商符合中磊的期望，中磊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。

中磊衝突礦產政策

- 確保提供的產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的「衝突礦產」。
- 要求所有供應商皆必須追溯其產品中所含的金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)及雲母(Mica)等金屬來源及冶煉廠，所有供應商均應支持「責任礦產倡議」(Responsible Minerals Initiative, RMI)，並依據「責任礦產確保計畫」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP)採購非衝突原料，適時提供衝突礦產及鈷報告模板(Conflict Minerals Reporting Template【CMRT】& Extended Minerals Reporting Template【EMRT】)進行供應鏈盡職調查。

2022年共進行397家供應商的調查，共有387家完成回覆，調查回覆率達97.5%



3.7 客戶服務滿意度

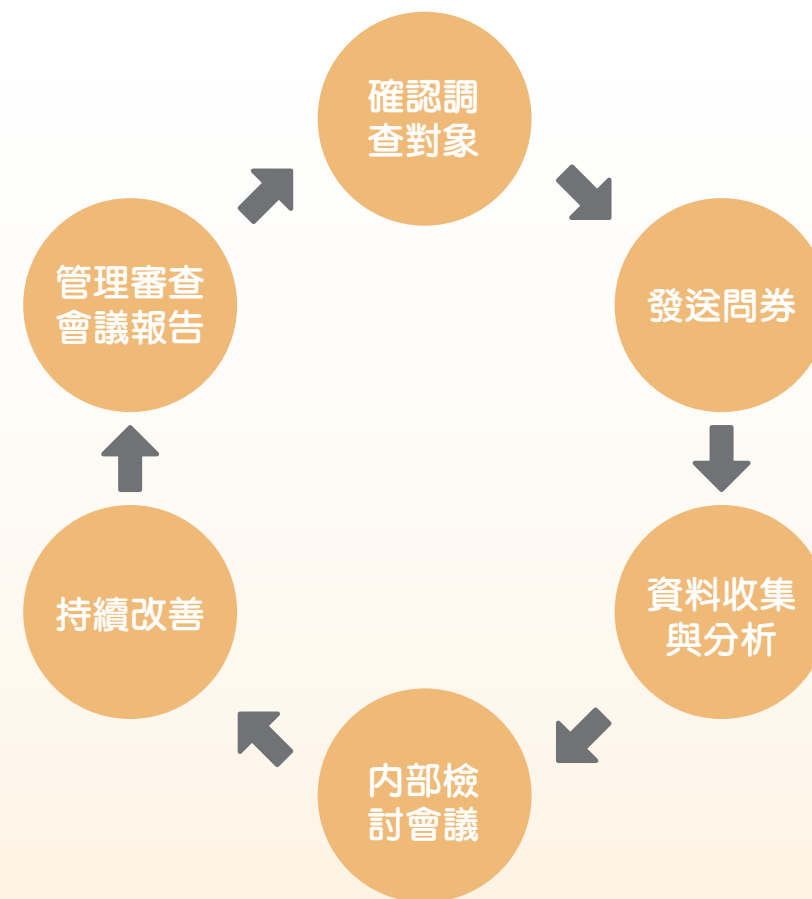
客戶滿意度調查

中磊客戶遍佈國際一線網通大廠、全球電信及系統服務商，以全球化的佈局，提供完整且迅速的服務。藉由全球據點與客戶建立無時差的即時互動，透過在地支援團隊，提供全方位的業務、產品、技術和物流支援，包括靈活的倉儲配置、彈性規劃出貨時程及地點等，以客戶需求為導向並適時調整及配合，強化客戶關係，並將客戶視為長期合作夥伴維繫良好關係。

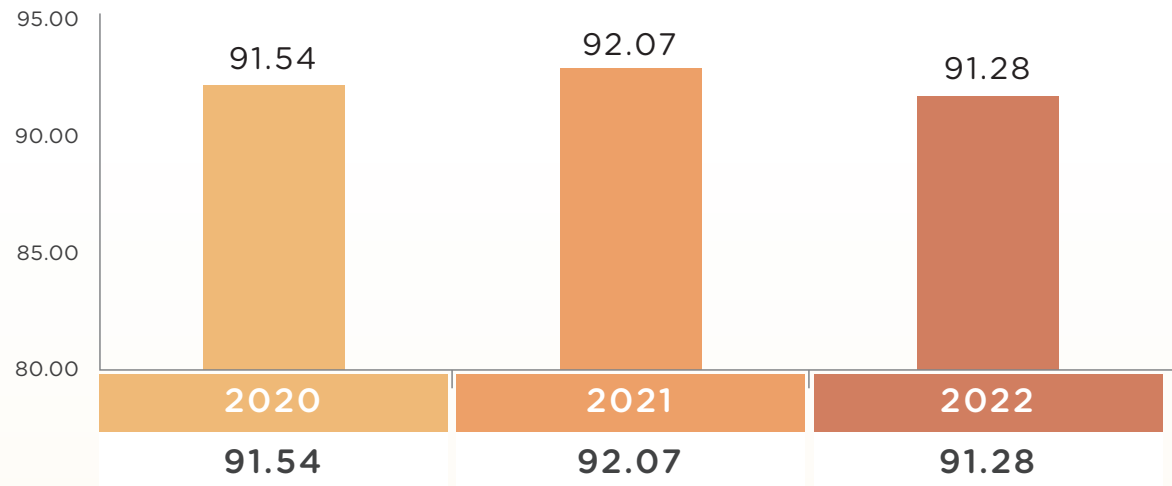
客戶至上是中磊營運的核心價值，也是企業經營的根本，中磊長期致力於創造最大的價值給客戶，客戶的需求與滿意，也是公司在意且積極努力的方向。透過對客戶滿意程度的了解與分析，持續改善產品與服務流程，以期提升客戶滿意績效。中磊透過客戶定期（季度、半年度或年度）對其供應商發出的評比紀錄（如計分卡），做為客戶滿意度之參考，各事業部針對評比結果檢討及持續改善，並將提升客戶評比計分訂為各相關單位之績效指標。

除了被動取得客戶定期評比資料外，中磊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%。

客戶服務滿意度調查流程圖



滿意度調查結果數據

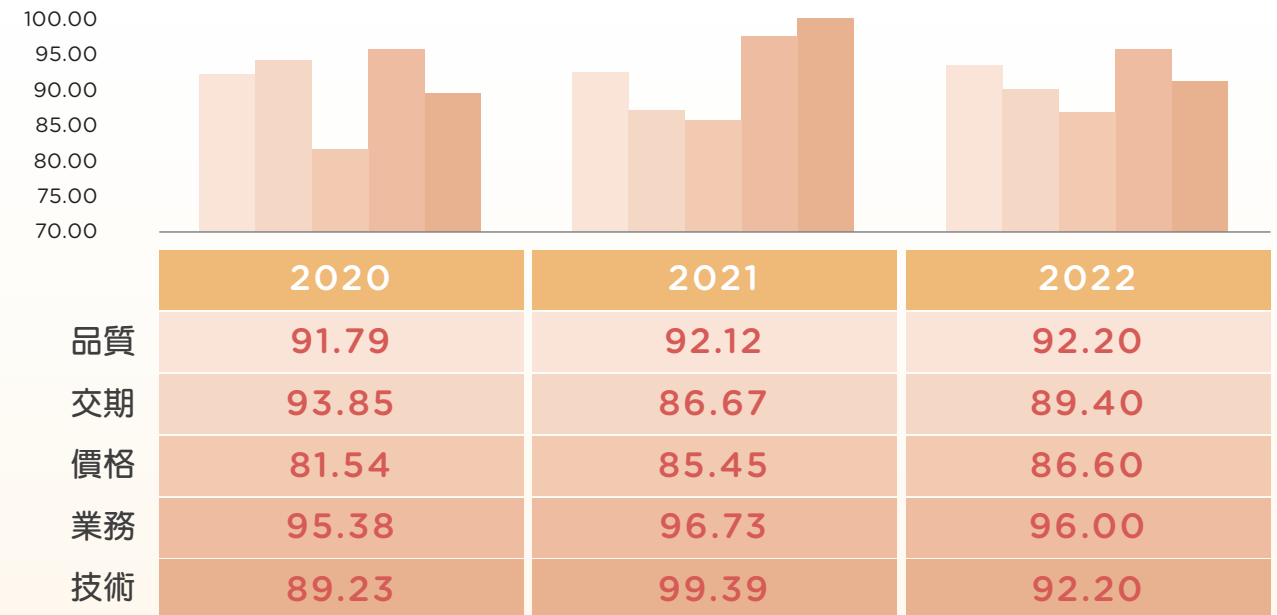


中磊客戶滿意度調查結果

滿意度調查項目	平均得分	平均滿意度
品質	4.61	92.20
交期	4.47	89.40
價格	4.33	86.60
業務	4.80	96.00
技術	4.61	92.20
平均	4.56	91.28

註：得分5分為滿分

2020年至2022年度客戶滿意度調查



客戶隱私權

中磊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。

法規遵循

中磊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。

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

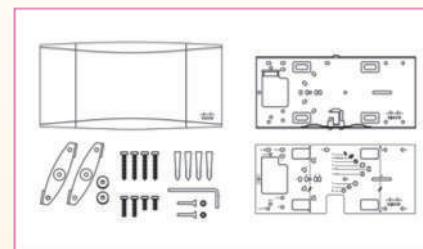
中磊所開發設計的產品除基本符合法規之要求外，考量到使用者的健康與安全的影響，在健康方面，收集評估世界各國主要之環境影響物質的管制規範，彙整成「中磊電子環境管制物質清單」作為產品生產用料選擇的基本要求，亦即所有產品必須100%符合這個要求，除了可免除使用者暴露在有害物質的致病風險外，更能為環境永續盡一份力量；在安全方面，則必須符合銷售國當地之各項產品安全法規，並確保通過合格/授權實驗室的認證，讓使用者可以安全的使用中磊的產品。

產品和服務資訊與標示的要求

為了讓使用者可以更輕鬆及安全的使用中磊的產品，在產品的本體上除了基本的用電資訊外，並會標示此產品已通過相應安全規格的識別標章(如CE)以及此產品於廢棄時，不應投入垃圾桶而需依循廢電器電子產品的回收途徑處理的標示(WEEE)；另外在隨產品提供之QSG(Quick Start Guide)上，會有詳細說明產品如何安裝、使用外，亦提供Safety Flyer用以提醒使用者相關的權利與義務，以及使用此產品所需注意之安全事項等，提供使用者完整的產品應用資訊。



如圖所示 Power 即為此產品所需輸入的電源；CE為符合歐盟安規要求之標示；垃圾桶劃叉的符號則為提醒使用者，此產品廢棄時不可直接投入垃圾桶，而應依循回收途徑處理。



QSG 中針對產品各部的說明，讓使用者可以清楚知道各部的組裝方式。

Industry Canada Radiation Exposure Statement
This equipment complies with IC radiation exposure limits set forth for an uncontrolled environment. This equipment should be installed and operated with minimum distance 20 cm between the radiator & your body.

Déclaration d'exposition aux radiations:
Cet équipement est conforme aux limites d'exposition aux rayonnements IC établies pour un environnement non contrôlé. Cet équipement doit être installé et utilisé avec un minimum de 20 cm de distance entre la source de rayonnement et votre corps.

Australia Radiation Exposure Statement
This equipment complies with Australian radiation exposure limits set forth for an uncontrolled environment. This equipment should be installed and operated with minimum distance 20 cm between the radiator and your body.

Safety Flyer 中對於產品安全使用的說明。

4 環境永續

- 4.1 環境管理
- 4.2 綠色產品
- 4.3 節能措施
- 4.4 氣候變遷與全球暖化之因應

績效成果



用電密集度

較2021年下降34%



用水密集度

較2021年下降31%



衝突礦產

產品100%不使用衝突礦產



廢氣量降低

有效降低單位
排出VOCs40%(中國據點)

目標管理

相關主題	績效指標	2022年 成果	未來目標		
			短期	中期	長期
			2023年	2025年	2030年
低碳管理	溫室氣體排放密集度(範疇一與範疇二)	0.41	0.4	0.38	0.25
能源管理	再生能源佔總用電量使用比率	-	2%	8%	30%
廢棄物管理	廢棄物回收或再利用比率	73%	75%	80%	90%

環境永續與價值鏈

中磊秉持永續發展理念，善盡企業公民責任，以本公司環境保護與安全衛生政策為最高標竿，持續發展綠色產品，積極投入減廢與污染防治，追求能源、水與其他資源之最佳使用效率；進而透過供應鏈管理，與產業夥伴攜手合作，管控環保風險，降低環境衝擊，共同守護地球。

為能達到環境保護及企業永續之平衡，中磊積極投入環境保護計畫，在產品面如：無毒產品設計（Hazardous substances Free, HSF）及無鉛製程（Lead-free Process）等；在硬體方面如：廠房、產線以及設備能耗，考量節能減碳應對措施與改善。中磊深切體認企業對於環境所發揮的影響力，持續以追求環境與企業雙贏為努力目標。

中磊位於台灣竹南、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)，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。廠區全體同仁共同以最高共識，致力遵守公司環境保護與安全衛生政策，善盡企業公民責任，共同追求永續未來。

中磊環境安全衛生政策



建立與維持環安衛體系

- 落實環境管理系統，融入整體組織管理體系，全力維持環境績效之持續改善
- 落實預防管理，確保工作環境及作業安全，使員工安心、客戶放心



遵從國際與國家相關法規與要求

- 符合環保法令及國際公約要求，致力成為永續發展之綠色企業
- 信守環保安全衛生及能源相關自願性承諾



全員參與推行綠色環保與安衛活動，藉以達到消除危害及降低風險與環境保護

- 推廣環境倫理教育，提昇環保理念。同時透過員工訓練並推行 ISO 14001，以確保各級人員皆能瞭解與善盡環境保護之職責
- 針對作業人員及廠區協力公司，依安全衛生管理計畫實施教育、訓練，徹底了解安全衛生政策及安全衛生管理系統



定期審查活動目標以持續改善

- 企業定期審視、稽查、檢討並進行改善
- 預防危害發生，確保職場環境安全



與工作者及相關團體溝通取得共識

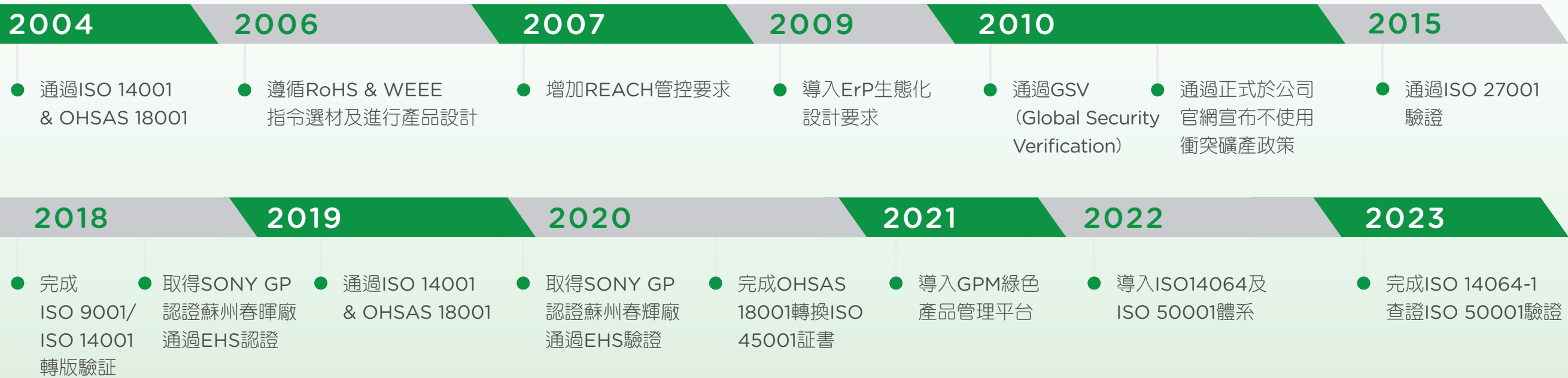
- 強化源頭減廢及污染預防，以達到綠色設計、生產與經營之目標
- 減少空氣、水的污染及廢棄物產生

4.1 環境管理

為能達到環境保護及企業永續之平衡，中磊對於各項能源使用及汙染防治，積極訂定管理目標，持續改善，2004年8月即導入環境管理系統ISO14001驗證，建立預防可能造成環境破壞或污染的評估體系，以落實環境管理，2018年因應ISO14001:2015新版要求，由生命週期的觀點(Life Cycle)從產品設計至最終處理整個過程來評估考量，以降低對環境的衝擊，具體的展現永續環境政策與承諾。

管理系統與認證

中磊注重環境永續議題，持續推行與維護各項管理系統(如ISO9001、ISO14001/ISO45001…等)，因應OHSAS18001由行業標準轉換為ISO45001國際標準。中磊於2020年完成轉換並取得證書，除了滿足EHS法規與條例，亦秉持持續改善、強化管理流程，以確保落實環境保護政策。中磊為因應溫室氣體對於地球氣候的影響，以及國際間日漸關注的碳排問題，已於2023年完成ISO14064-1:2018溫室氣體盤查標準的查證及ISO50001能源管理系統的驗證，藉由管理體系的導入以利各項溫室氣體之盤查能以更系統化方式進行，更能有效降低碳排放，並有效的落實能源管理期使減少能源的損耗。



中磊各廠區取得各項體系驗證一覽表

面 向	標 準	大陸工廠	台灣工廠	菲律賓工廠
品 質	TL 9000 電信業品質管理系統	●	●	
	ISO 9001: 2015 品質管理系統	●	●	●
環 境	ISO 14001:2015 環境管理系統	●	●	●
	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	●	●	預計2023取得 驗證
	ISO 50001: 2018 能源管理系統	●	預計2023取得 驗證	預計2023取得 驗證
	ISO 14040/ISO14044 生命週期評估	●		●
社 會	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	●	●	●
	ISO 27001:2017 資訊安全管理系統	●	●	●
	RBA 責任商業聯盟行為準則審查	●	●	●

包裝材料管理

中磊產品包裝出貨所使用的包材，均為可回收的環保材料，包含瓦楞紙、泡棉、塑膠袋、標籤、說明書、彩盒等，且全數符合國際法令規範。

中磊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，或減少原材料的包裝步驟等方式來減少資源消耗，降低碳排放。例如：使用周轉膠箱代替普通的紙箱，回收部分料件的托盤供廠商重複使用，將塑膠射出的塑件，用環保紙材來替代。另為減少包裝材料供應商運輸的碳排放，中磊不斷推展供應鏈在地化，至2022年底包裝材料供應鏈在地化比率為100%。

包裝設計優化，盡量減少塑膠材料之使用：



多功能包裝
增加包裝利用率



以紙墊替代
塑膠墊



以紙材替代
塑膠材料



汙染物質管理

中磊從設廠開始即著手環保工作的規劃與執行，透過有效的環境管理系統 (ISO 14001)，自我檢視污染預防情形。此外，中磊遵守全球營運據點當地的環境相關法令規範，並積極配合客戶需求關注全球環境保護議題，包含綠色原物料管理、衝突礦產管理、持續改善環境績效。

中磊各廠區生產過程僅包括表面貼附、插件、組裝、測試和包裝，因此產生廢氣、廢水、噪音和毒化物等污染排放的影響程度極低，並於2006年起全數導入無鉛製程，故製程中所使用之焊料 (錫膏、錫棒、錫絲等) 均已改為無鉛產品，經由嚴格管制措施，大幅降低製程中污染物質的產生，以確保各項排放物質均符合法規規範。

廢棄物管理

為降低廢棄物對環境的衝擊，中磊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4,455.509公噸，佔整體95.55%，有害廢棄物207.489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%。

臺灣地區、中國地區與菲律賓地區近三年廢棄物總重量統計（單位：公噸）

		2020	2021	2022
台灣地區	非有害廢棄物	622.70	581.91	604.59
	有害廢棄物	21.20	28.67	40.77
中國地區	非有害廢棄物	2253.65	2779.00	2366.24
	有害廢棄物	94.30	97.96	146.14
菲律賓地區	非有害廢棄物	0.00	933.01	1484.67
	有害廢棄物	0.00	14.25	20.57
總量	非有害廢棄物	2876.34	4293.92	4455.51
	有害廢棄物	115.49	140.87	207.48
	廢棄物總量	2991.84	4434.80	4662.99

註1：有害廢棄物主要來源為PCB下腳料及擦拭清潔有機溶劑

2022年臺灣地區、中國地區與菲律賓地區廢棄物總量與處理方式（單位：公噸）

廢棄物類別	台灣地區					中國地區					菲律賓地區				
	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收
一般事業廢棄物	89.43	0	89.43	0	0	139.28	0	139.28	0	0	817.90	0	0	817.90	0
有害事業廢棄物	40.78	28.85	11.92	0	0	146.14	136.74	9.40	0	0	20.57	0	20.57	0	0
資源回收廢棄物	515.17	0	0	0	515.17	2,226.96	0	0	0	2,226.96	666.77	0	0	0	666.77
總廢棄物量	645.37	28.85	101.35	0	515.17	2,512.38	136.74	148.68	0	2,226.96	1505.24	0	20.57	817.90	666.77

溫室氣體管理

對抗氣候變遷與全球暖化，溫室氣體減量是重要工作項目，中磊逐步規劃排碳減量計畫，透過各式減量方法，來達到溫室氣體減低排放，經由自主盤查結果訂出減量目標與優先順序，讓後續的減量過程更有效率，並且可以藉以確認減量成果。

中磊依照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，落實溫室氣體之盤查之規劃與執行，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。中磊預計於2023年前取得ISO14064-1溫室氣體排放量第三方查證單位之查證，及預計於2024年完成所有海外子公司之碳盤查，使集團溫室氣體排放量盤查更完整，藉以評估改善的方向，並於2023年宣告參與「SBTi科學減碳目標」。

自2014年起中磊開始參與碳揭露專案(Carbon Disclosure Project, CDP)CDP，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，中磊評分等級至2022年提升為C，設定2023年達到的目標為B。

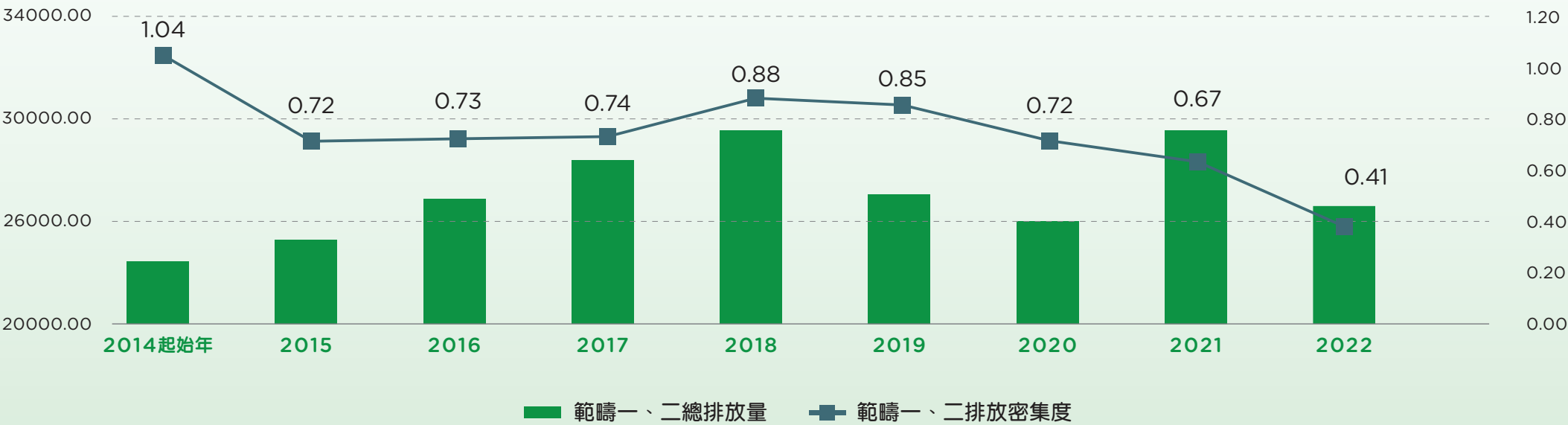
2022年中磊溫室氣體排放量之盤查，範疇一直接溫室氣體排放量為619.28公噸CO₂e，範疇二間接溫室氣體排放量為26,029.09公噸CO₂e，範疇三其他間接排放量為213,059.36公噸CO₂e。近九年溫室氣體盤查結果均彙整於下頁。歷年來範疇二為中磊溫室氣體主要排放範疇，中磊溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主；中磊近5年溫室氣體排放密集度皆呈現下降趨勢，2022年範疇一及範疇二排放密集度為0.41公噸CO₂e/新臺幣百萬元，較2021年減少38.81%。

溫室氣體排放盤查統計(2014年~2022年)

(單位：公噸/百萬新台幣)

	單位	2014起始年	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
溫室氣體排放量（範疇一）	公噸 CO ₂ e	223.43	249.38	258.46	157.32	418.81	3173.45	386.81	531.38	619.28
溫室氣體排放量（範疇二）	公噸 CO ₂ e	23781.07	24858.95	26561.53	28498.88	28994.76	26679.38	25734.67	28793.51	26029.09
溫室氣體排放量（範疇三）	公噸 CO ₂ e	--	--	--	--	--	--	--	251464.14	213059.36
溫室氣體總排放量（範疇一+二+三）	公噸 CO ₂ e	24004.50	25108.32	26819.99	28656.20	29413.57	27052.83	26121.48	280789.03	239707.73
溫室氣體排放密集度	公噸 CO ₂ e / 百萬台幣	1.04	0.72	0.73	0.74	0.88	0.85	0.72	0.67	0.41

- 註1. 範疇一溫室氣體排放量: 包含組織日常營運中的逸散性排放(化糞池)及化石燃料轉換能源產生的溫室氣體排放的固定點排放(員工餐廳廚房)
2. 範疇二溫室氣體排放量: 來自於外購的電力應用於製程設備能源產生之溫室氣體排放
3. 範疇三: 其他間接排放, 為公司外部產生的所有間接排放, 包含員工通勤或商務差旅, 以及源自購買貨物、下游貨物運輸等所產生的排放。
4. 2022年起溫室氣體排放將範疇三列入盤查統計, 但本年度暫未列入溫室氣體排放密集度計算。

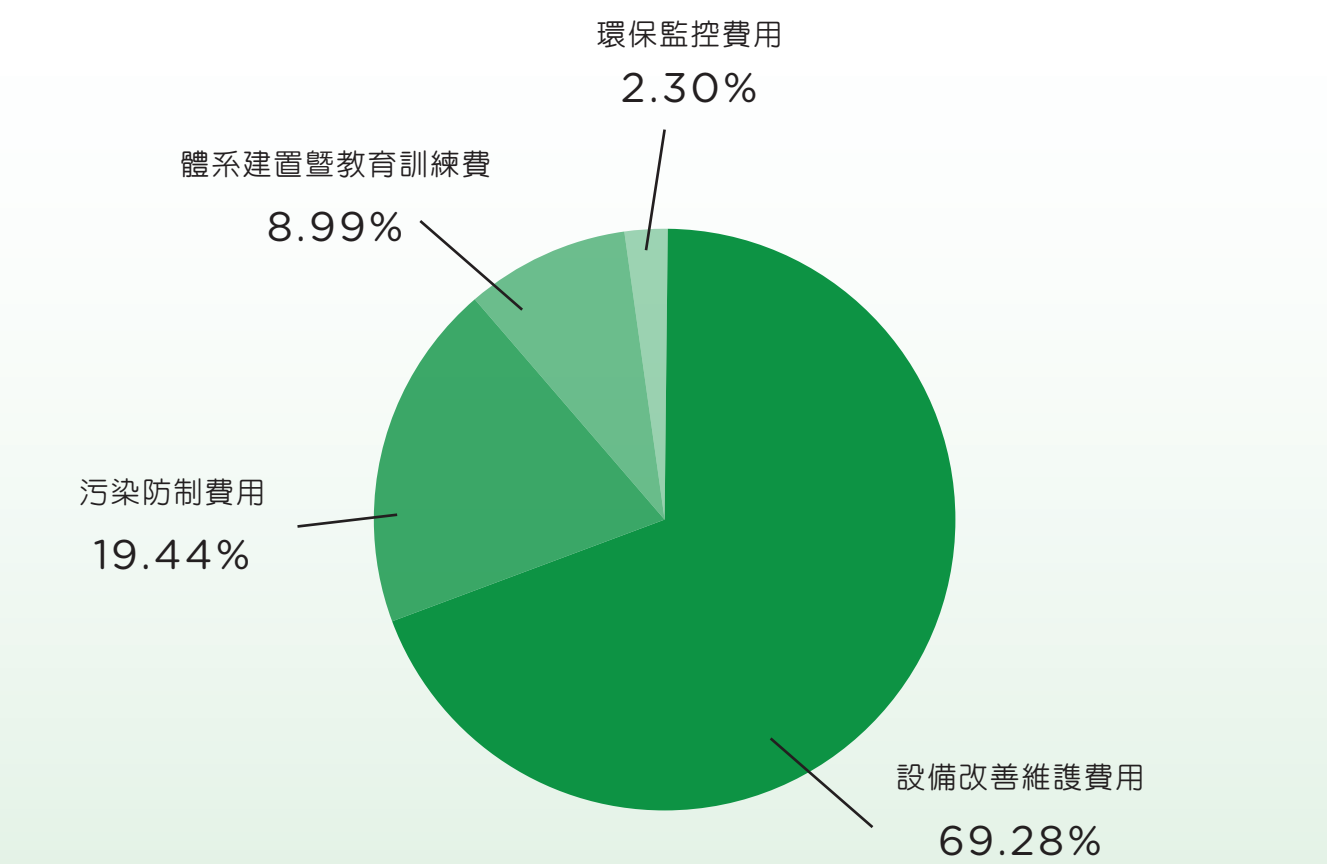


環境支出

中磊透過環保法規鑑別，將法規符合性視為最基本要求，持續改善能資源管理與污染防治措施，日常營運中致力將對於當地生態環境的影響降至最低。在環境保護的投資與支出上，近年皆無環保違規事件。公司定期舉辦環境教育課程、優先採購環保與節能設備、導入環境管理系統，並委託合格廢棄物清除處理與再利用業者妥善處理事業廢棄物。

類別	項目	金額（仟元）
體系建置暨教育訓練費	ISO14001驗證費	\$ 531.00
	教育訓練費	\$ 110.81
環保監控費用	環保監控費用	\$ 164.23
設備改善維護費用	環保相關設備維護費	\$ 4946.73
污染防治費用	廢棄物清理費	\$ 405.51
	污水處理	\$ 982.42
總計		\$ 7,140.70

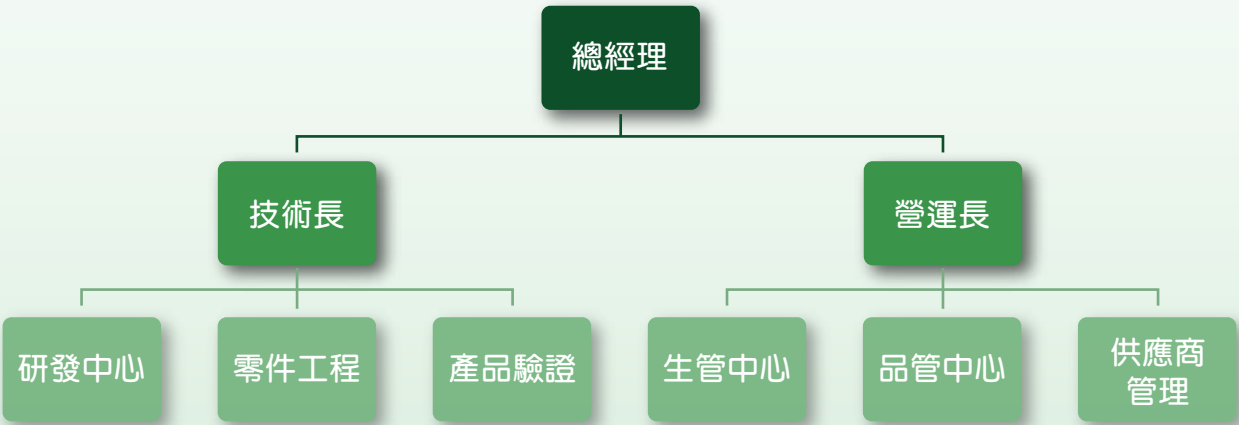
環境支出類別



4.2 綠色產品

為符合國際環保趨勢，中磊透過綠色設計以節省材料與能源消耗，並降低環境汙染。綠色產品設計，需符合各項環境禁限用物質規範及節能設計（Power saving design），並遵循歐盟WEEE（Waste Electronic and Electrical Equipment）所要求之減量（Reduce）、回收（Recycle）及重複利用（Reuse）的"3R"原則，對產品進行生命週期盤查，以符合環境友善，延長產品壽命，達成產品易拆解性、易回收性之目標。

此外，更力求透過上下游供應鏈之合作，提供節能、增進效能、低毒害之產品，以符合國內外客戶之要求，以期盡可能降低對環境之影響。



綠色產品環境政策及管理

中磊由專責單位控管綠色產品所有流程，始自設計、生產、到出貨全程嚴格管理，以減少資源浪費、提高能源效率、並有效降低毒性對生態環境之衝擊。另，為確保中磊綠色產品符合國際法規與客戶對環保之要求，中磊持續推動綠色產品改善專案，積極管制有害物質以及綠色產品之稽核，並將供應商納入管理，全力朝綠色政策目標邁進。

綠色產品管理組織圖：



綠色設計

中磊全面導入規定嚴格的無鉛製程，力求在研發階段即透過綠色設計以達成降低環境衝擊之目的，除需符合國際間各項綠色產品法令、法規外，更將對人體或環境具有潛在危害的物質，如黃磷、紅磷等納入管理，同時經由綠色採購，將環保性要求延伸至元件與原物料端，並擴及產品使用過程及廢棄後之處置等，以完全符合國際環保標準，落實綠色製造政策。

此外，中磊依循ISO 14040:2006& ISO14044:2006標準之規範，期許本公司所開發之產品朝向滿足產品生命週期盤查之目標，以進而管制產品從搖籃到墳墓對環境所產生之可能衝擊項目進行持續改善，從產品設計、能耗計算、材料選擇、包裝減量及製程優化等措施來降低環境負荷。

基於環境永續的目的，中磊的產品朝向易拆解、易回收的概念來設計，讓消費者在汰換產品時，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。中磊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，提供了創新的睡眠模式，達成改善 WiFi 性能:~5%、降低耗能影響:-8%CO2EQV。

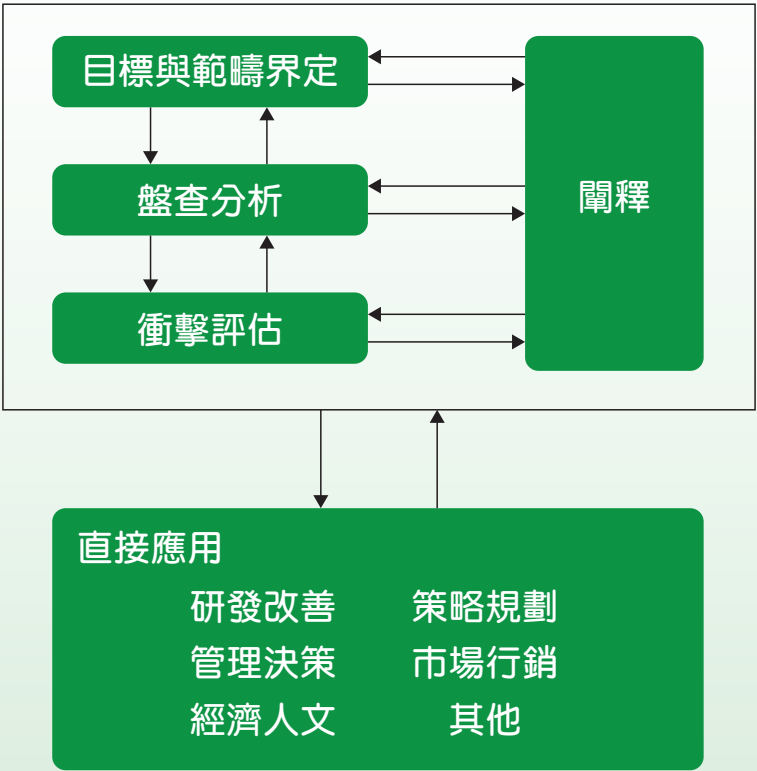
衝擊項目盤查：

- 全球暖化 （Global warming, CO2 eq）
- 臭氧層耗竭 （Ozone layer depletion, Kg CFC-11 eq）
- 光化學氧化物生成 （Photochemical oxidation, Kg C2H4 eq）
- 酸化 （Acidification, SO2 eq）
- 優養化 （Eutrophication, Kg PO4 eq）
- 非再生能源消耗 （Non renewable, fossil, MJ LHV）

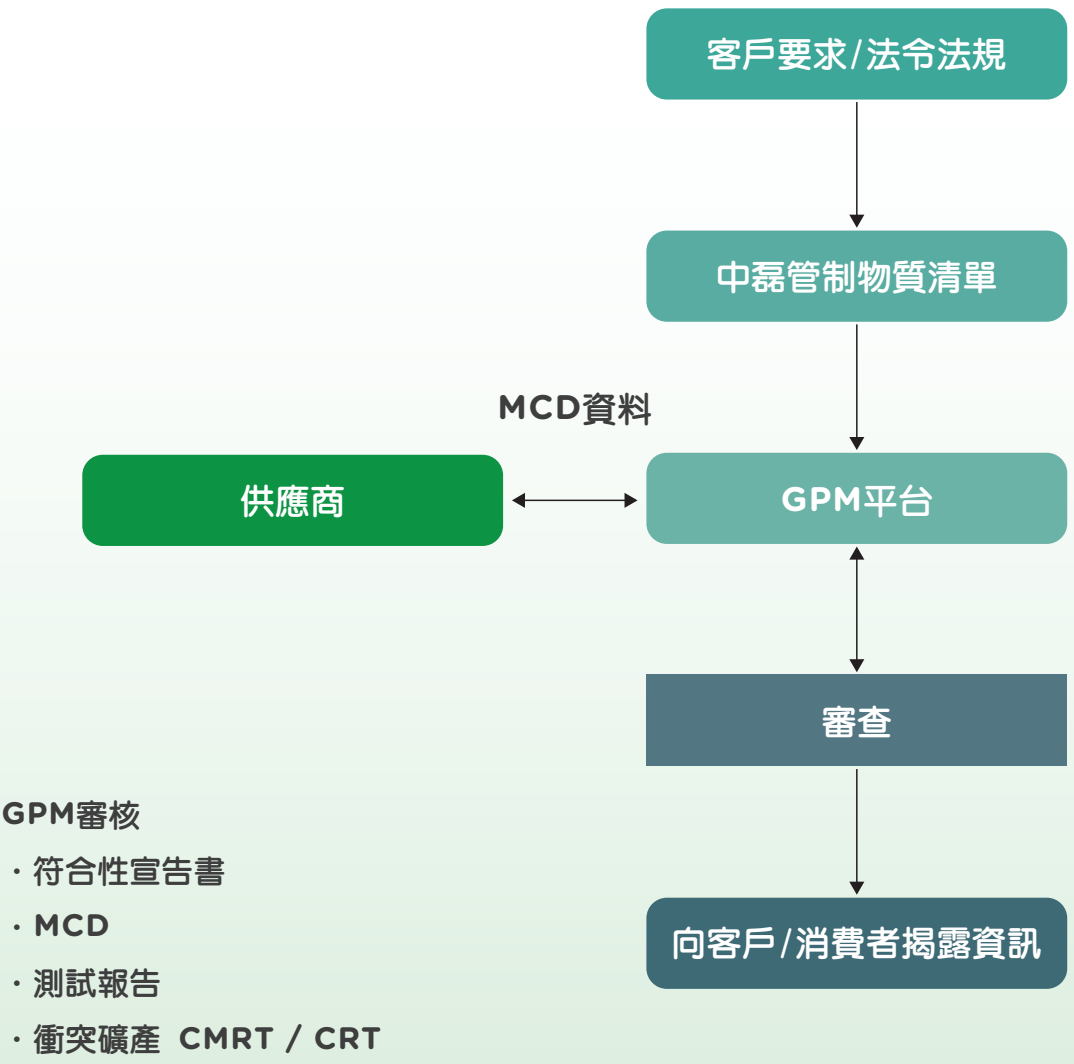
生命週期評估流程：

評估流程可分為：目標與範疇界定（Goal and Scope Definition）、生命週期盤查分析（Life Cycle Inventory Analysis, LCI）、生命週期衝擊評估（Life Cycle Impact Assessment, LCIA）及生命週期闡釋（Life Cycle Interpretation）。如右圖所示：

ISO 14040:2006 標準生命週期評估流程



有害物質管理



為配合國際環保法規以及客戶需求，本公司制定「中磊電子環境管制物質規範」，以完善產品有害物質的控管，透過建立中磊環境管制物質清單，嚴格要求供應商夥伴確實遵循，要求簽署「產品品質保證合約書」，確保其交付公司的產品及零件（包含隨產品交付的配件、包裝材料及其他料件）皆符合國際法規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，為使更直接有效的管控供應商提供的各種類材料都能符合中磊環境管理物質的要求，於 2021 年開始導入 GPM 管理平台，讓供應商在零件承認階段即需在此平台上揭露其所提供物料的各項物質成分、含量等相關資料，若其物料中含有衝突礦產管制物質時，亦需同時填寫CMRT / CRT調查表格。

針對影響人類健康及破壞環境生態之物質，中磊於製程中全部依法規限用或徹底禁用（包括鉛、鎘、汞、六價鉻、多溴聯苯、多溴聯苯醚），此外並要求供應商在生產製造、包裝、儲存、運輸過程中，確保所有材料與零組件不得有相關環境法規中禁用或限用的污染物質。

除前端供應商在源頭管理其內部材料及製程原物料透過GPM平台向中磊進行宣告，再配合中磊廠內精密的XRF進料檢驗儀器，對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁限用物質，進行確實而嚴謹的量測與監控，2022年在整體抽測未發現不良，有效掌握原物料自採購至製程之使用都符合綠色產品環保要求，以降低產品對環境之衝擊。而在因應RoHS (EU)2015/863指令的強制執行的部份，中磊於2018年起即開始加強對該指令所要求之四項物質（鄰苯二甲酸二酯(DEHP)、鄰苯二甲酸丁酯苯甲酯(BBP)、鄰苯二甲酸二丁酯(DBP)及鄰苯二甲酸二異丁酯(DIBP)進行產品及零件入料抽樣送合格且具公信力之外部實驗室，進行化測檢驗，至2021年所抽測之產品測試結果均符合要求，彰顯出中磊在有害物質管理成效。

產品碳足跡

中磊為減低材料運送的碳排量，實施低碳採購原則，除關鍵材料外，儘可能以當地供應商優先。此外，中磊於中國地區透過推動機構件供應商設置Local Hub及重複再利用運送載體（膠框）等措施，不僅減低雙方成本（如：交通、時間、倉儲、物料等），也充分達到節能減碳之效果。同時，中磊也與貨物運輸供應商合作，採用單一規格棧板、併貨運送、最適化路線規劃（Milk Run）等手法，共同達成綠色運輸之節省效益。

為使中磊產品從設計到應用都能達到節能減碳的成效，研擬於2023年導入「產品生命週期評估(Life Cycle Assessment, LCA)」及「產品碳足跡(Carbon Footprint)」的「碳管理平台」，期能透過平台的運用，使產品用料及效能均能有效減少碳排放。

4.3 節能措施

為有效進行能源管理，中磊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。

中磊節能環保具體作法

1. 燈管之汰換變更為LED燈管，至2021年已逾90%均更換為LED
2. 特定區域燈源設定自動啓閉功能
3. 設定電腦（含PC及NB）未使用時自動轉為待命或休眠
4. 不定期進行節能、環保措施內部訓練及個案宣導
5. 建立每月水、電統計分析表，確實控管水、電資源使用狀況
6. 帷幕玻璃上貼隔熱紙，降低輻射熱，使空調冷氣效果增強，降低空調用電量
7. 定期清潔空調濾網及保養空調系統，增進空調效率
8. 辦公區空調溫度控制在26~28℃之間
9. 洗手間皆採取省水裝置，將廢水再利用作為景觀維護之用
10. 使用電子化簽核流程，電話系統皆全面採用網路電話取代傳統話機
11. 大量採用視訊或電話會議，減少員工出差次數，以節省搭乘飛機之能源消耗
12. 中磊蘇州廠引入空壓機餘熱回收系統，取代原有的鍋爐燃燒天然氣的方式
13. 透過治具共用及改造、載具機構配件材質改良、線材回收等措施，延長物料生命週期
14. 選擇高能源效率之機具、設備，透過汰舊換新（如變頻空壓機設置），降低碳排放量
15. 製程參數調整、改善，減少能資源的耗用及製程報廢
16. 規劃於2022年竹南廠區之冰水泵已改為變頻式以節省能耗

能資源使用

電力

中磊各據點所使用的能源以電力為主，2022年中磊總部及各廠區全年總用電量為173,635千兆焦耳，台灣地區總用電量為43,948千兆焦耳，包含企業總部全年用電量為13,458千兆焦耳；竹南製造中心全年用電量為30,490千兆焦耳、中磊蘇州全年用電量為94,817千兆焦耳、菲律賓廠區全年用電量為34,870千兆焦耳。2022年在用電密集度整體比率相較2021年有些微下降的趨勢。近三年主要能源使用量如右表所示；為提升能源管理的效益，中磊已於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，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，中磊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量。為響應率電政策，中磊已著手評估於各廠區適當地點設置太陽能發電系統，藉以減少外部供電。

用水

在水資源管理方面，中磊電子以ISO 14001的管理體系，力行水資源的節約措施。中磊因產業的特性，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。中磊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。

節水具體措施：

- 加裝水龍頭省水器
- 改換藥劑減少空調用水
- 廁所沖水馬桶水閥調節，每日進行滲漏巡檢
- 每天檢查用水開關點檢與用水巡檢

單位：千兆焦耳

	2020	2021	2022
台灣地區	41,562	42,294	43,948
中國地區	97,780	99,745	94,817
菲律賓地區	-	33,128	34,870
總用電量	139,342	175,167	173,635
用電密集度	3.86	3.99	2.65

註1：用電密集度：用電密集度=總用電量（千兆焦耳） / 營業收入（新臺幣百萬元）

註2：中磊企業總部之公共用電度數係依台電夏季及非夏季之平均電價換算

單位：M³

	2020	2021	2022
台灣地區	45,470	48,317	48,479
中國地區	169,881	168,597	169,467
菲律賓地區	-	18,794	22,905
總用水量	215,351	235,707	240,851
用水密集度	5.97	5.37	3.73

註：用水密集度=總用水量（立方公尺） / 營業收入（新臺幣百萬元）

節能成效

中磊致力於提升節能減碳效益，並落實在各據點工作環境中，包含環境綠美化、廠務舊設備改善與汰換、用電/用水量記錄與分析、能源效能管理、以及各項節能方案的推動，中磊於2014年開始進行環境照明節能改善工作，2015年起，陸續將辦公區、公共區域與廠房所有照明設備更換為LED日光燈。

除了基本用電節能措施外，在製程材料透過治具共用及改造、載具機構配件材質改良、線材回收等措施，延長物料生命週期。另選用高能源效率之機具、設備，透過汰舊換新(如增設變頻空壓機)，以降低碳排放量。竹南廠區於2022年推行冰水泵、冷卻水泵變頻節能的措施，評估每年可節省用電約599,610KWH。

為友善地球，珍惜水資源，中磊長期以「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。中磊期待透過逐步推動的節能成效，建構由內到外具環保、節能、省水、舒適的環保企業，提供給員工一個智慧、低碳的工作空間。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2160噸。



95%使用LED燈管，降低電力消耗
停車場照明定時控制及公共空間走道採感應控制



冷卻水塔及風扇安裝溫控設備調節運轉，減少能耗
夏季維持辦公室空調溫度在 $26\pm 2^{\circ}\text{C}$



變頻空壓機設置：新設備導入後，較以往平均每月節電7,625度
解焊工具汰舊換新：新設備啓用後，相較過去，每年平均節能約14666度電



廁所採用節水型水龍頭、節水型沖水閥門或馬桶
公共區域張貼節水節電標語

4.4 氣候變遷與全球暖化之因應

由聯合國環境署（UNEP）及世界氣象組織（WMO）所共同成立的跨政府組織，政府間氣候變遷委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）針對氣候變遷發布的第5次評估報告指出，明確地說明氣候系統暖化。從1950年開始，許多被觀測到的變化是在過去數十年到數千年都未曾發生過的。大氣和海洋變暖，冰雪覆蓋面積減少，海平面上升，溫室氣體濃度增加。

臭氧是大氣化學中的核心物種。在平流層中，臭氧層可以吸收對生物有害的紫外輻射，對地球生命起保護傘作用。在對流層大氣中，適量臭氧對清潔大氣是有益的。但是，由於對流層中臭氧前體物排放量的增加，特別是在大城市，產生的高濃度臭氧會對大氣環境造成嚴重污染，對人類、動植物和生態環境具有極大危害。

氣候變遷的衝擊

溫室氣體濃度的增加將加劇溫室效應，造成大氣溫度上升，進而對全球氣候與生態環境產生重大變化，諸如冰帽急劇消融、海平面上升，淹沒陸地、全球氣候異常（暴雨或乾旱的形成）、土石流、颱風（颶風）的頻率增加與土地沙漠化、生態環境改變等。

中磊的努力

中磊在2014年起即參照ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，依據營運控制權法設定組織邊界，計算溫室氣體排放量，藉以掌握企業在營運過程中所產生的溫室氣體排放況，並預定在2022年起在各生產基地逐步導入ISO 14064體系，使溫室氣體的盤查作業更全面、更落實，並在完成內部盤查後將申請合格之查證機構進行數據查證，確保盤查作業的正確性。另外，中磊除了配合客戶於CDP平台進行碳揭露外，亦積極配合工廠所在之政府所提倡之專案措施，如中國蘇州在近幾年推廣的「兩減六治三提升專項行動方案」裡，全面提升工廠廢氣處理設施，將除塵、UV、活性碳吸附三通道一體化之處理，有效降低單位排出廢氣量（VOCs）40%左右。

中磊為使企業營運環境更趨向於環境友善，竹南廠區於2022年即規劃導入LEED的認證，透過節能節水等改善措施，已可取得銀級認證，2023年設定目標為取得金級認證。

4.5 氣候風險與相關財務揭露(TCFD)

氣候變遷對經濟發展之衝擊愈甚，除影響企業營運活動，也對企業資產及勞工安全造成威脅，因此氣候變遷實為企業在永續經營中，需要正視之挑戰。中磊於2022年依據聯合國金融穩定理事會(Financial Stability Board)提出的氣候相關財務揭露建議(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures,以下稱TCFD)，以此為架構來鑑別氣候風險及機會，並分析對公司可能造成之財務 衝擊，及討論出相關因應之措施。中磊亦於2023年於TCFD官網正式簽署支持TCFD倡議，成為TCFD Supporter.

治理

董事會	企業永續發展委員會	永續推行小組
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提報與董事會。	於董事會下設立企業永續發展委員會，為協助董事會持續推動企業環境、社會與公司治理等面向之實踐，以達永續經營之目的。此委員會由董事擔任召集人，及一級高階主管擔任委員，定期召開會議，協助制訂永續發展方向及目標，擬定相關管理方針及具體推動計畫等，包括氣候變遷相關議題推動狀況。	負責召集與執行氣候相關風險與機會之鑑別，及評估可能造成之財務衝擊，並針對氣候變遷相關之重大風險與機會，制訂因應之管理措施及方案。

氣候變遷管理策略

中磊電子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氣候風險8項，及5項機會，請見"氣候風險與機會說明及因應策略"。並於2023年簽署SBTi科學基礎減碳倡議，訂定集團減碳目標。

氣候變遷風險鑑別程序

完成/列出風險/機會清單	鑑別重大風險/機會，進行重大性排序	評估財務衝擊與因應策略擬定
參考同業、電子科技產業揭露之氣候相關風險與機會項目，及研讀國際永續趨勢，列出與中磊營運相關之氣候風險與機會項目。	透過訪談及發放問卷，供相關單位評估氣候風險與機會。依據問卷內容，透過衝擊強度與發生可能性作為標準計算結果，同時將公司既有風險管理制度納入考量，進行重大性排序，產生風險矩陣圖。	依據風險/機會矩陣圖所歸納出之重大風險/機會項目，由職責與該風險相關之工作小組，研擬因應之策略及措施，以期有效控管相關風險對公司營運與財務可能造成之衝擊。

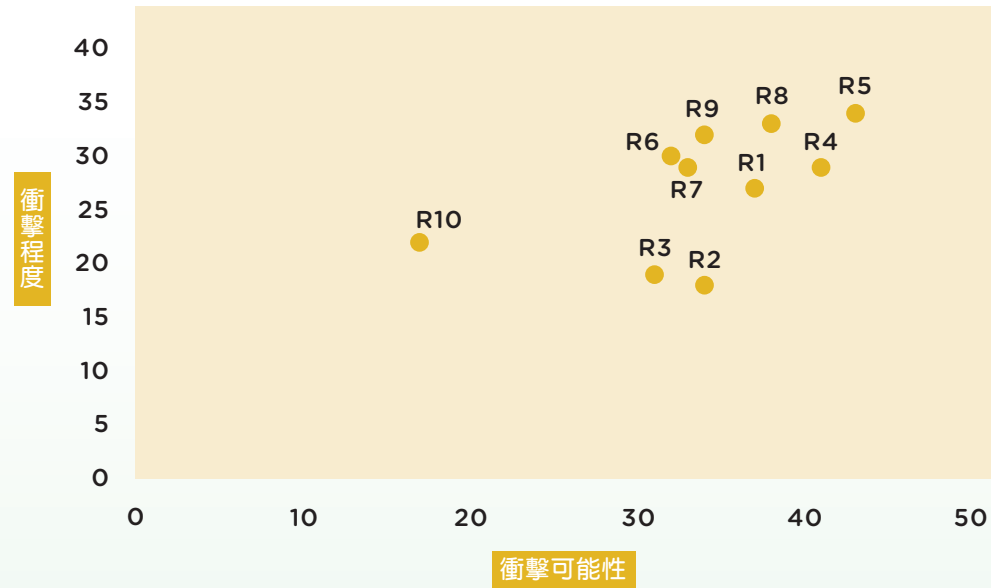
指標與目標

目前中磊之氣候關鍵指標為:能源、碳排、水資源、廢棄物等，用以評估及管理中磊氣候相關風險。相關指標結果及詳細內容之揭露請詳本報告書4.1及4.3章節。而中磊在氣候相關風險與機會管理上所設立之目標為: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。

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

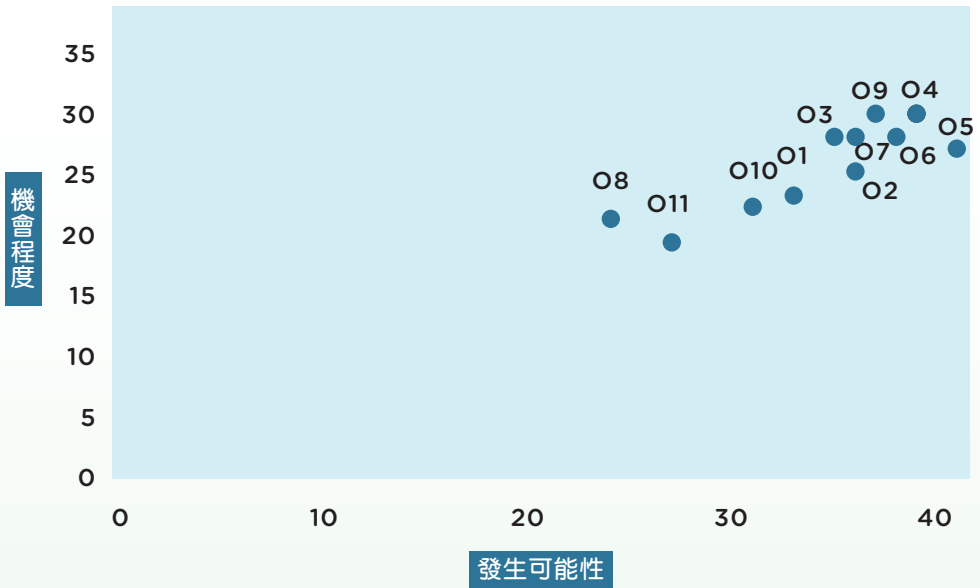
氣候風險與機會矩陣圖

氣候風險評估



R1	溫室氣體總量管制與碳稅/碳費
R2	耗水費徵收
R3	空氣汙染排放限制
R4	再生能源法規
R5	淨零排放
R6	產品與服務被低碳技術取代
R7	低碳技術轉型成本
R8	客戶行為轉變(減碳需求)
R9	原料成本上漲(全球抑制石化燃料產業造成原物料漲價)
R10	負面新聞/公司形象衝擊(影響投資人意願/銀行貸款利率)

氣候機會評估



O1	提升生產及配銷流程之效率
O2	朝更有效率的建築(新廠房使用綠建築)
O3	使用低碳科技
O4	使用低碳能源
O5	開發或擴大低碳產品與服務(新產品與服務創新)
O6	市場對環境友善產品需求增加
O7	開發低碳產品，提升客戶產品效能
O8	營運多樣化
O9	採取積極永續行為，獲得客戶青睞
O10	強化硬體防護，提升組織韌性
O11	獲得公部門獎勵或合作

氣候風險與機會說明與因應策略

項目	面向	風險項目	影響時程	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	政策和法規	溫室氣體總量管制與碳稅/碳費(R1) 淨零碳排(R5)	中期	營運成本增加： 隨著碳排放相關法規立法通過，如溫室氣體排放超過規範，將需支付相關碳稅，造成營運成本增加。	- 訂定溫室氣體減量計畫 - 評估未來購買綠電計畫 - 透過營運流程改善，優化各營運據點之能源效率
	政策和法規	再生能源法規(R4)	中期	資本支出增加： 為因應相關再生能源法規要求，將投入更多支出建設再生能源裝置，購買綠電等。	- 訂定並執行節電計畫 - 裝設太陽能板，提升廠區能源效率
	技術	產品與服務被低碳技術取代(R6/R7)	中期	營運成本增加：為使碳排放減量，也需投入更多資源，進行技術轉型或是流程改善等，亦將造成營運成本增加。	- 了解客戶市場需求，並持續投入低碳相關技術研發，開發低耗能之製程技術。 - 並將持續投入相關成本進行節能減碳，改善營運流程，降低碳排放。
	市場	客戶行為轉變(減碳需求)(R8)	短期	營收減少：隨著市場對於產品是否採用低碳技術之要求愈趨嚴格，如低碳技術的發展及採用未能即時因應市場及客戶需求，則可能造成競爭力下降或訂單流失之風險。	
	市場	原料成本上漲(R9)	短期	原料成本增加：因氣候變遷可能造成部分產品數量減少，或是全球抑制石化燃料產業造成原物料漲價，都將造成原物料成本上漲。	強化供應鏈管理及韌性

項目	面向	風險項目	影響時程	潛在財務影響	因應措施
實體風險	立即性	增加極端天氣事件的嚴重性	立即性	・營收減少：極端氣候事件次數可能漸增，各營運據點可能面臨天災(如颱風/暴雨)等影響，導致營運中斷，可能造成出貨時程受影響，減少營收 ・營運成本增加：如發生極端氣候事件，恐造成後續廠房及機器設備之維修成本增加。而供應鏈供料也會受影響，導致原料成本上升	・針對既有營運據點及未來新據點，進行氣候相關風險評估，以降低災害發生時可能之衝擊。 ・導入自動化設備，增加產品供貨調度彈性。 ・導入替代用料機制，增強供應鏈韌性。
	長期性	水/電資源短缺影響供水供電	長期	營運成本增加：可能造成水資源及電力資源短缺，進而造成相關水電成本上升。	・進行各營運據點之節能節水措施 ・規劃並建置各營運據點發電設施
	長期性	平均溫度上升	長期	營運成本增加：氣候變遷導致極端高溫氣候頻繁出現，將造成各營運據點空調成本增加。	・制定並執行各項節能措施
機 會	能源來源	使用低碳科技(O3)		・營運成本減少：碳費支出降低 ・對產品需求增加，營收增加	1.持續關注產品發展趨勢，及投入研發資源於低碳技術，並提升綠色產品設計能力 2.評估未來購買再生能源計畫及設置太陽能設備計畫
	能源來源	使用低碳能源(O4)			
	產品/服務	開發或擴大低碳產品與服務(新產品與服務創新)(O5/O7)			
	產品/服務	市場對環境友善產品需求增加(O6)		營收增加	持續追蹤關注市場對環境友善產品之需求及相關技術發展，並投入資源開發環境友善產品。
	市場	採取積極永續行為，獲得客戶青睞(O9)		營收增加、提升公司聲譽及形象 增加投資人投資意願	1.成立永續委員會，積極制定永續目標及執行計畫 2.透過內部教育訓練，提升員工對於ESG之意識。

績效成果



多元尊重與人才佈局

1. 集團員工達20個國籍
2. 2022 LinkedIn Talent Award 「Diversity Champion」 & 「Best Employer Brand」 臺灣區 Finalist
3. 主管職由在地人才任職比例達94.1%



人才培育

1. 臺灣地區訓練覆蓋率98.9%全球受訓覆蓋率85.1%
2. 線上學習完訓人次成長1.4倍



安全與樂活職場

1. 2022年全球據點無重大職業災害
2. 中磊30周年慶號召活力登峰活動
全球組織13團不同難度登山路線共達1,001人參與

目標管理

相關主題	績效指標	2022年 成果	未來目標		
			短期	中期	長期
			2023年	2025年	2030年
尊重人權	禁用童工與禁止強迫勞動	0件	0件	0件	0件
員工多元化與平等	女性主管職比率	21.9%	>22%	>23%	>25%
職場安全	重大職災事件數	0件	0件	0件	0件
人才發展	台灣總部主管職平均受訓時數	15.7	>16	>18	>20

5 多元職場與共享價值

5.1 人才佈局

5.2 人權保障

5.3 員工培育與職涯發展

5.4 整體薪酬與福利

5.5 安全職場與員工照護

5.6 員工關係

5.7 社會參與

5.1 人才佈局

全球員工結構

中磊多年來秉持創新前瞻之企業文化，並以邁向成熟的國際化公司自期。隨著公司策略佈局，中磊在臺灣、中國大陸外，於美洲、歐洲、亞洲亦已建立研發、製造或營運等據點。截至2022年底，中磊全球員工為5,049人，其中臺灣地區佔37.1%，中國地區佔46.0%，其他海外地區約佔16.9%；男性員工比例為54.7%，女性員工比例為45.3%。以勞動類別區分，全球員工直接人員佔47.2%，間接人員佔52.8%。整體員工平均年齡為34歲。（上述統計未含派遣、外包承攬等非與中磊直接簽訂勞動契約之人員。）

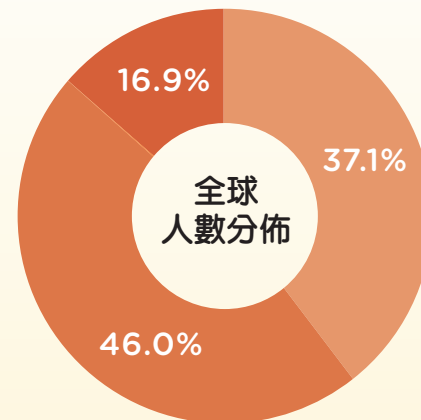
中磊電子各地辦公室與製造廠說明

臺灣	中國大陸	其他海外據點
台北企業總部 竹南製造中心	蘇州研發中心 蘇州製造中心	美國 墨西哥 英國 法國 德國 義大利 日本 印度 菲律賓製造中心

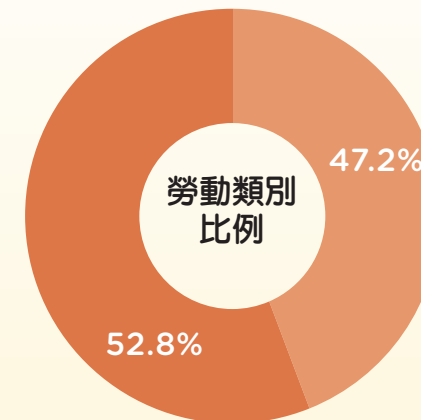
全球人數分佈

勞雇關係	臺灣		中國大陸		其他海外據點		總計
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
正式/約聘人員	1,874	37.1%	2,322	46.0%	853	16.9%	5,049

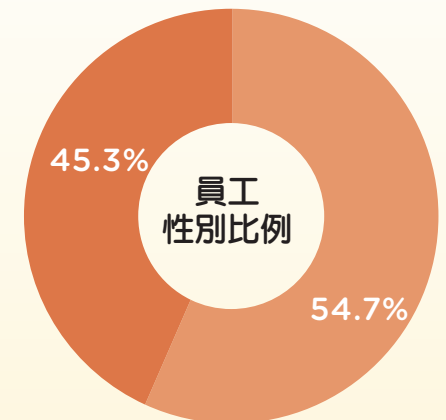
※ 正式：指不定期契約員工。約聘：指各類定期契約（勞動合同有固定期限）之工作者，含一年以上契約人員、未滿一年的短期契約、工讀生…等。



■ 臺灣
■ 中國大陸
■ 其他海外據點



■ 直接人員
■ 間接人員



■ 男性員工
■ 女性員工

全球員工勞雇型態、勞動類別與年齡區間分佈

統計分組		臺灣				中國大陸				其他海外據點				集團總計			
		男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
勞雇契約	正式(全職)	751	54.2%	634	45.8%	1,410	60.9%	906	39.1%	516	61.0%	330	39.0%	2,677	58.9%	1,870	41.1%
	約聘(全職+兼職)	74	15.1%	415	84.9%	5	83.3%	1	16.7%	6	85.7%	1	14.3%	85	16.9%	417	83.1%
勞動類別	直接人員(DL)	226	23.9%	720	76.1%	695	67.3%	337	32.7%	209	51.6%	196	48.4%	1,130	47.4%	1,253	52.6%
	間接人員(IDL)	599	64.5%	329	35.5%	720	55.8%	570	44.2%	313	69.9%	135	30.1%	1,632	61.2%	1,034	38.8%
年齡區間	未滿30歲	157	36.0%	279	64.0%	665	63.8%	378	36.2%	206	61.5%	129	38.5%	1,028	56.7%	786	43.3%
	30-49歲	581	46.3%	673	53.7%	731	58.1%	528	41.9%	276	58.6%	195	41.4%	1,588	53.2%	1,396	46.8%
	50歲以上	87	47.3%	97	52.7%	19	95.0%	1	5.0%	40	85.1%	7	14.9%	146	58.2%	105	41.8%
整體員工		825	44.0%	1,049	56.0%	1,415	60.9%	907	39.1%	522	61.2%	331	38.8%	2,762	54.7%	2,287	45.3%

- ※ 正式：指不定期契約員工。
- ※ 約聘：指各類定期契約(勞動合同有固定期限)之工作者，含一年以上契約人員、未滿一年的短期契約、工讀生…等。包括全時或部分工時者。
- ※ 直接人員：於本份報告中後續以DL指稱，包括其工作性質與製造產線直接相關之員工，如裝配、產線機台操作等人員。
- ※ 間接人員：於本份報告中後續以IDL指稱，包括其工作性質與製造產線不直接相關，如研發、業務、辦公室行政等人員。

策略招募與進用

中磊深信，企業的成功是所有員工的努力成果。只有廣納有志之士的加入，才能讓全體竟成大業。因此，用人唯才，適才適所，即是中磊達到知人善用，讓各方人才得以有志竟成的具體方針。

人才國際化



中磊認為人才無國界，透過延攬國際化人才的帶動效應，有助產業推向全球，與國際產業供應鏈充分接軌。2022年，公司聘雇之員工多達20個不同國籍，其中包括來自北美、南美、歐洲、亞洲等各國研發、業務及技術支援人才。中磊期望藉由多元資源的投注，發掘及培養更多高潛力人才，淬鍊出迎向5G與下一世代通訊技術創新與實踐的重要助力。

中磊在人才多元化的關注與努力，重視與員工的對話，強調包容、平等及歸屬感的價值觀，亦獲得2022 LinkedIn Talent Award的肯定，被評選為「Diversity Champion」以及「Best Employer Brand」臺灣區名列Finalist的企業之一。

管理在地化

為加速中磊的發展目標、展現企業核心價值，公司藉著進用在地人才作為因地制宜的管理制度，維持組織的在地彈性與活力。以全球據點來看，2022年全球管理職中，有94.1%由當地同仁出任，並展現良好之適應性與團隊績效。

全球管理職由在地人員擔任狀況

管理層級	在地人員擔任比例
高階管理職	76.9%
中階管理職	93.7%
初階管理職	98.4%
總計	94.1%

- ※ 在地人員定義：持有常駐工作地的國籍/護照/無限期法定居住權（如公民權、永久簽證或永久居留證持有者），含派駐於當地/local hire的主管人員。
- ※ 管理層級定義：初階管理職 = 副課長、課長；中階管理職 = 副理、經理、資深經理、總監、資深總監；高階管理職 = 副總以上的管理人員。

校園深耕

「校園深耕」是中磊人才招募中之重點工作項目。透過多元管道，針對即將步入職場的準畢業生或對職場目標仍不甚了解的莘莘學子，進行職涯發展的對話，廣徵全球優秀人才。校園的深耕不只是為了公司營運策略與組織發展需求，更同時為協助學生縮短學用差距，接軌產學供需，落實職涯規劃而努力。校園深耕的具體行動包含積極拓展與各大學的研發專案合作和建教合作，並藉由參與校園博覽會、企業說明會以及獎助學金活動等方式，提供學生在產業趨勢、職場認知、個人優勢等職涯規劃上之建議輔導。另外在人才媒合或專業社交平臺上，也逐步加強雇主品牌的經營，期盼求職者透過對自我及中磊工作與生活的瞭解，能促使人才得以適才適所，發揮所長。

2022年因應疫情狀況，中磊調整線上招募比重，於線上招募平台策展，並善加運用線上會議工具進行線上甄選，使中磊與校園新鮮人的連結不中斷；中磊竹南製造中心於相關防疫措施防護落實執行的前提下，亦持續深化在地校園關係，2022年中磊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。

新鮮人招募廣告

招募平台策展，連結人才與中磊公司文化和職務學習發展機會。



SERCOM 中磊基石 龍創前途 網通優勢 擁抱新福
公司介紹 職缺介紹 公司亮點 新辦福利

CONNECT YOUR SMART FUTURE

研發工程師 x 未來科技人才招募

立足中磊 放眼未來

中磊為世界級寬頻設備領導廠商，客戶遍佈歐美與新興市場一線電信營運商，並一直致力於電信寬頻之創新研發，軟、韌、硬體的整合實力。面對市場的快速變動，勇於啟動轉型，成為業界新商業模式的先行者，現全球前20大運營商中，有7成都是中磊客戶，在全球積極佈局的同時也站穩業界5G、IoT、雲端服務的領先地位，成功晉升國際供應商之列。

期待你的加入，與我們一同締造下一個里程碑

中磊 成長通關密碼

- 5G
- WiFi6
- WiFi7
- 10G
- Video streaming

新進與離職狀況

新進人員

分組		臺灣				中國大陸				其他海外據點			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		新進數	新進率	新進數	新進率	新進數	新進率	新進數	新進率	新進數	新進率	新進數	新進率
DL	不分年齡	59	26.1%	194	26.9%	800	115.1%	441	130.9%	101	48.3%	117	59.7%
	30歲以下 (X<30)	37	40.7%	129	56.1%	655	196.1%	366	257.7%	58	71.6%	56	88.9%
	30-50歲 (30≤X<50)	22	16.8%	60	14.0%	145	41.5%	75	38.5%	43	33.6%	61	46.2%
	50歲以上 (X≥50)	0	---	5	8.3%	0	---	0	---	0	---	0	---
IDL	不分年齡	110	18.4%	76	23.1%	155	21.5%	150	26.3%	125	39.9%	56	41.5%
	30歲以下 (X<30)	24	36.4%	18	36.7%	134	40.5%	111	47.0%	79	63.2%	40	60.6%
	30-50歲 (30≤X<50)	80	17.8%	58	23.9%	21	5.5%	39	11.7%	40	27.0%	15	23.8%
	50歲以上 (X≥50)	6	7.2%	0	---	0	---	0	---	6	15.0%	1	16.7%
總計		169	20.5%	270	25.7%	955	67.5%	591	65.2%	226	43.3%	173	52.3%

※ 新進率：各分組新進人數/該分組年底人數

離職人員

分組		臺灣				中國大陸				其他海外據點			
		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
		離職數	離職率	離職數	離職率	離職數	離職率	離職數	離職率	離職數	離職率	離職數	離職率
DL	不分年齡	60	26.5%	123	17.1%	693	99.7%	387	114.8%	30	14.4%	16	8.2%
	30歲以下 (X<30)	39	42.9%	32	13.9%	564	168.9%	318	223.9%	13	16.0%	4	6.3%
	30-50歲 (30≤X<50)	18	13.7%	90	20.9%	129	37.0%	66	33.8%	17	13.3%	12	9.1%
	50歲以上 (X≥50)	3	75.0%	1	1.7%	0	---	3	150.0%	0	---	0	---
IDL	不分年齡	114	19.0%	62	18.8%	176	24.4%	102	17.9%	71	22.7%	20	14.8%
	30歲以下 (X<30)	31	47.0%	14	28.6%	112	33.8%	52	22.0%	29	23.2%	11	16.7%
	30-50歲 (30≤X<50)	70	15.6%	45	18.5%	64	16.8%	50	15.0%	35	23.6%	8	12.7%
	50歲以上 (X≥50)	13	15.7%	3	8.1%	0	---	0	---	7	17.5%	1	16.7%
總計		174	21.1%	185	17.6%	869	61.4%	489	53.9%	101	19.3%	36	10.9%

※ 離職率：各分組離職人數/該分組年底人數

招募及離職管理

中磊在招募過程中，透過公開透明的職缺公告免去資訊落差，並讓各方人才皆享有公平的甄試機會，由用人主管與專業人資個別進行職能評鑑，共同遴選適切的人才；透過完善的新生訓練、晉升管理及員工福利制度，鼓勵員工開拓職涯發展以厚植企業永續成長的實力。同仁轉調其他單位或地區者，公司進行完整的事前溝通、提供教育訓練，並視工作地點給予津貼與補助，保障員工權益。在離職管理上，人力資源處視需求安排與申請離職同仁進行一對一面談，務求瞭解員工的離職原因，並進行人才慰留與關懷。離職面談資料將作為內部管理及改善的依據；針對有意願回任之同仁，也會積極提供離職返任之機會。

邁向人才永續

中磊體認人才永續，才能帶來企業永續。在積極攬才之外，我們也重視公司如何協助新進的優秀人才透過規畫良好的指導與關懷，適應新的環境，熟悉並掌握工作所需的基本技能，進而留在組織內貢獻並實現自我發展。為此，中磊針對新進人員，特別是甫自校園畢業的新鮮人設計了「新人降落傘-Sercomm Landing ABC Program」。透過用人單位與人資合作，除了到職前即明訂清晰具體的單位「On-Job Training」計畫之外，新人到職一周、一個月及三個月時，透過關懷問卷調查訪談與給予新人指引，貼近新人的需求和解決疑問，協助其更快融入單位與中磊企業文化，能夠快速且安穩的著陸。從台灣總部新進員工三個月的留任率來看，2022年間接人員為94.6%，直接人員為96.0%。證明在招募過程中目標選才的準確性，以及任用制度、新人降落傘上手計畫的配搭，讓人才才能快速適應新環境的挑戰，嵌入企業文化的DNA，從而融入新組織，發揮所長，而組織也得以健康成長。



臺灣地區新進員工三個月留任率

分組		新進人數	三個月後 仍在職人數	留任率
DL	不分年齡	253	243	96.0%
	30歲以下 (X<30)	166	158	95.2%
	30-50歲 (30≤X<50)	82	80	97.6%
	50歲以上 (X≥50)	5	5	100.0%
IDL	不分年齡	186	176	94.6%
	30歲以下 (X<30)	42	40	95.2%
	30-50歲 (30≤X<50)	138	131	94.9%
	50歲以上 (X≥50)	6	5	83.3%
總計		439	419	95.4%

5.2 人權保障

人權管理及多元包容

中磊支持響應《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《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，中磊遵循「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，中磊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。

管理職與技術職性別分佈

管理層級	臺灣				中國大陸				其他海外據點				集團總計			
	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例	男	比例	女	比例
管理職人員	148	82.7%	31	17.3%	130	72.6%	49	27.4%	26	83.9%	5	16.2%	304	78.2%	85	21.9%
高階管理職	18	81.8%	4	18.2%	1	100.0%	0	0.0%	2	66.7%	1	33.3%	21	80.8%	5	19.2%
中階管理職	98	84.5%	18	15.5%	75	73.5%	27	26.5%	18	90.0%	2	10.0%	191	80.3%	47	19.7%
初階管理職	32	78.0%	9	22.0%	54	71.1%	22	28.9%	6	75.0%	2	25.0%	92	73.6%	33	26.4%
技術職人員	304	84.0%	58	16.0%	352	64.4%	195	35.6%	57	95.0%	3	5.0%	713	73.6%	256	26.4%
所有其他員工	373	28.0%	960	72.0%	933	58.5%	663	41.5%	439	57.6%	323	42.4%	1,745	47.3%	1,946	52.7%

※ 管理層級定義：初階管理職 =副課長、課長；中階管理職 = 副理、經理、資深經理、總監、資深總監；高階管理職 = 副總以上的管理人員。

※ 技術職定義：依 SASB - Hardware Industry 定義，含電腦資訊工程/資料科學專業人員、電子/電機/機械相關等領域之工程師與技術人員，不含產線製造人員(DL)。

員工多樣性與包容力

中磊全球管理層級為389人，男性比例為78.1%，女性比例為21.9%；技術職為969人，男性73.6%，女性26.4%；所有其它員工3,691人，性別比例為男性47.3%，女性52.7%。各類型職位因專屬之工作性質，使男女比例有異，但如以全球員工性別比例來看，尚屬平衡。中磊各營運據點皆遵照國際社會準則與當地法規，杜絕不法歧視且確保工作機會均等，並禁止任何形式之強迫性勞動，提供同仁良好工作條件與合理工時。在臺灣，中磊依循「勞動基準法」，以個人專業能力適才適所，並且嚴禁雇用未滿16歲童工及所有18歲以下的未成年工，中國大陸和其他海外各據點亦遵守公司「禁止使用童工規定」。2022年，中磊全球據點無雇用未成年工或童工之情事。

育嬰留停

為完善母性健康保護計畫，中磊以人性關懷為出發點，在公司設置舒適的哺乳室，並提供女性員工生理假、產假、家庭照顧假、陪產假或育嬰留職停薪，且不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。2022年臺灣區符合育嬰留停人數達107人(含女性49人、男性58人)，其中35%女性同仁、5%男性同仁申請育嬰留停，獲准率為100%。當育嬰留停結束時，女性同仁申請復職率為62%。上一年度育嬰留停的女性同仁回任後，57%繼續留任一年以上。

臺灣地區育嬰留停統計

項目	2021		2022	
	男性	女性	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數 (A)	70	53	58	49
實際申請育嬰留停人數 (B)	4	19	3	17
育嬰留停申請率 (B/A)	6%	36%	5%	35%
育嬰留停預計於當年度復職者人數 (C)	2	8	4	21
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	7	4	13
育嬰留停復職率 (D/C)	0%	88%	100%	62%
前一年度育嬰留停復職人數 (E)	3	2	0	7
前一年度申請復職後持續工作滿一年人數 (F)	3	2	0	4
育嬰留停留任率 (F/E)	100%	100%	---	57%

中磊電子人權管理及風險減緩摘要表

關注議題	預防政策	減緩措施	目標結果
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	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。 相關辦法及政策如下： · 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	人權訓練： · 提供訓練予管理職與人力資源人員，了解選育用留之作業相關法規和內部規範。 · 新人訓練與年度定期調訓，針對道德行為準則、性別平權、不法侵害等主題進行複訓。 溝通宣導： · 落實多元溝通管道，包括雙向溝通會議、內部公告或調查以及定期之勞資會議。 · 每年度定期舉辦健康促進與諮詢。 · 進行年度利害關係人關切議題調查。 系統管理： · 持續優化假勤管理系統。 · 提倡合理工時文化。 申訴管道： · 設立性騷擾與不法侵害等員工權益申訴專線及信箱，由人力資源最高主管直接受理案件及處置。	· 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。 · 同工同酬。 · 育嬰留停申請核准率100%。 · 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			· 2022年全集團無任用童工或未成年工。 · 落實彈性補休、加班控制得宜。

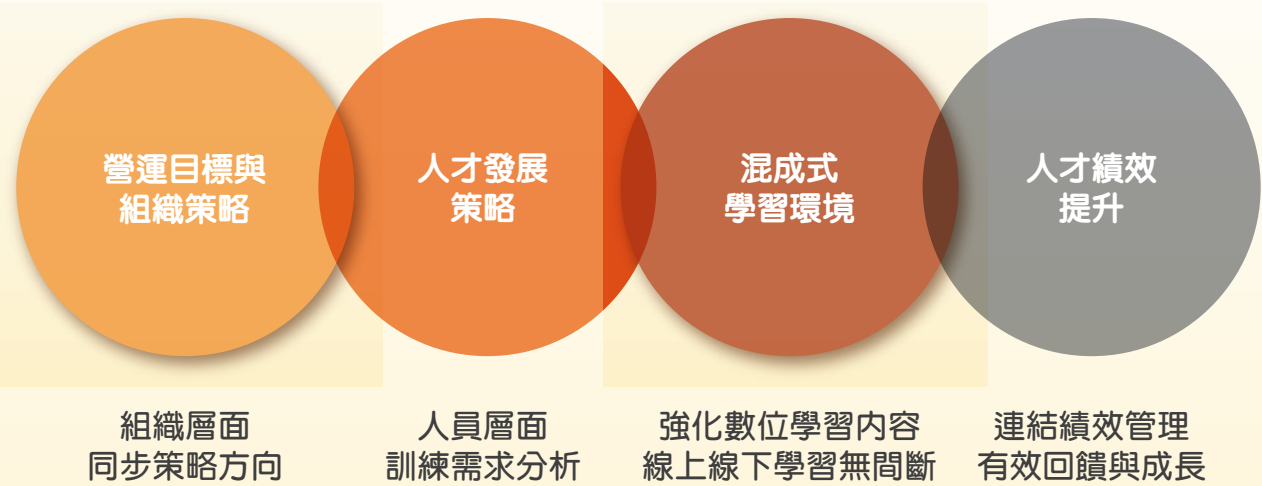
※ 人權議題相關資訊與數據統計範圍：如無特別說明，上表資料範疇為中磊電子臺灣總部，含台北辦公室與竹南製造中心。

5.3 員工培育與職涯發展

學習發展策略

中磊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，中磊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%。

中磊學習發展策略



2022年度員工訓練時數與覆蓋率

區域	員工訓練時數			員工訓練覆蓋率		
	職務別	訓練時數	平均人時	訓練人數	年底人數	受訓覆蓋率
台灣	產線人員	12,385.6	13.1	947	947	100%
	非主管	4,441.4	5.9	744	748	99.5%
	主管	2,816.2	15.7	163	179	91.1%
	合計	19,643.1	10.5	1,854	1,874	98.9%
中國大陸	產線人員	4,143.0	4.0	736	1,032	71.3%
	非主管	13,289.7	12.0	1,059	1,111	95.3%
	主管	1,645.1	9.2	165	179	92.2%
	合計	19,077.7	8.2	1,960	2,322	84.4%
其他海外據點	產線人員	743.1	1.8	121	405	29.8%
	非主管	3,582.6	8.6	337	417	80.8%
	主管	382.6	12.3	26	31	83.9%
	合計	4,708.3	5.5	484	853	56.7%
全球總計	產線人員	17,271.7	7.2	1,804	2,384	75.7%
	非主管	21,313.7	9.4	2,140	2,276	94.0%
	主管	4,843.9	12.5	354	389	91.0%
	合計	43,429.2	8.6	4,298	5,049	85.1%

- ※ 訓練時數：該職務別分組年度累積的訓練時數。
- ※ 平均人時：該職務別分組的訓練時數 / 該職務別分組的年度平均人數。
- ※ 訓練人數：該職務別分組年底在職的員工中曾參加過教育訓練者。
- ※ 受訓覆蓋率：該職務分組別訓練人數 / 該職務別分組的年底人數。

重點培訓：

培養企業關鍵人才

- 2022年度，中磊著重於「專業力」、「英語表達力」、對關鍵人才進行重點培育。
- 2022年度，關鍵人才培育計畫針對經單位提名之研發、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。

關鍵人才培育課程案例

敏捷開發訓練

針對台北與蘇州25位研發主管，進行為期2個月的「敏捷開發訓練」，再將所學應用在團隊管理。



產品流程管理 & 安規認證

邀請內部講師進行4梯次「產品流程管理」以及「安規認證重點」訓練，訓練人次達606人，訓練時數共496.42小時。



英語表達力

英文商務簡報技巧& TOEIC考照班
透過學習演講結構的相關技巧，對英文簡報結構能力進行個性化，並且也透過課程上實戰演練，獲得學員與講師的即時回饋，有效提升簡報技巧。另有40位同仁主動報名參加課程，提升自己的英文能力。



數位學習-打造無遠弗屆的學習管道

中磊自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。

線上課程數

年度新增：113門 累計門數：449門



線上課程修課狀態

完訓人次：48,138 修課時數：10,416

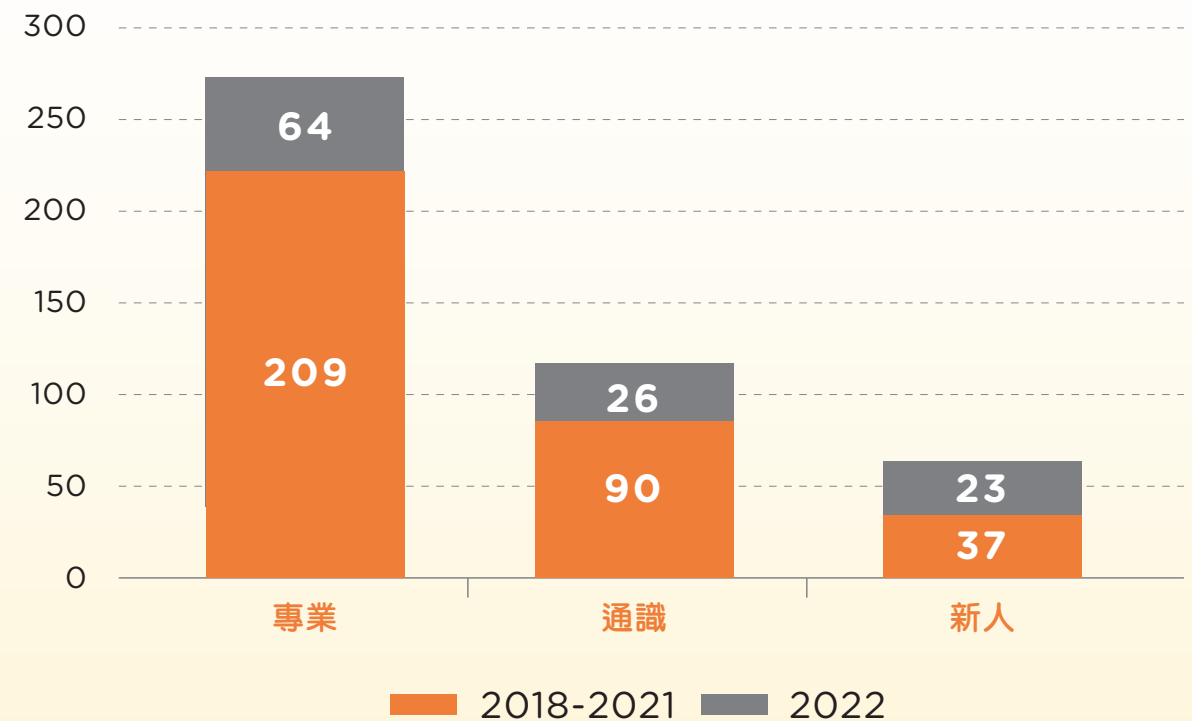


學習模式進化

線上學習完訓人數較去年成長約1.4倍



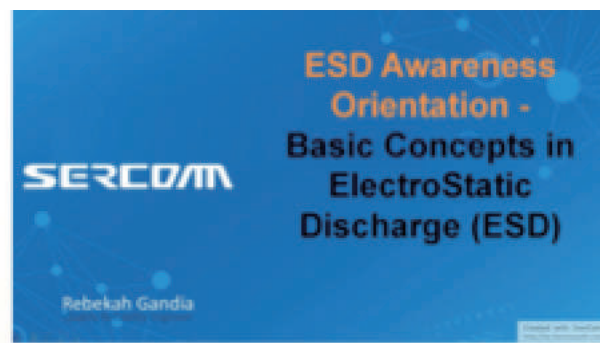
數位學習課程數成長統計



數位課程與教材案例

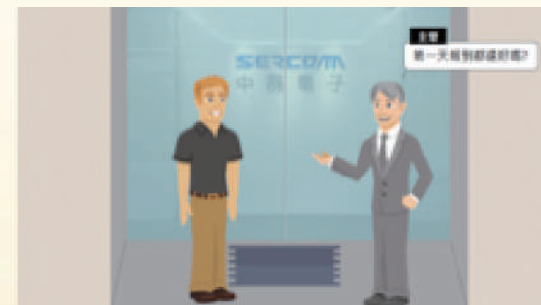
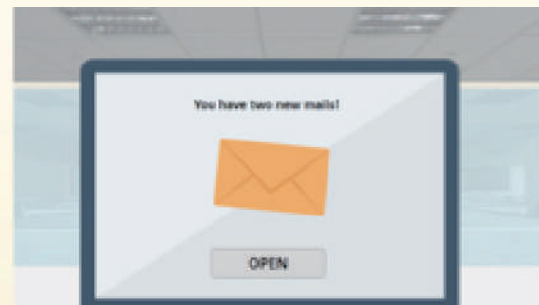
集團擁抱
線上學習文化

數位學習平台的推廣在中磊已經逐漸成熟，公司各據點包含竹南工廠、菲律賓工廠、蘇州工廠皆致力於發展線上課程，供工廠端新進人員、技術人員持續學習，大幅降低產線教育訓練人力與時間成本。2022年度，工廠端發展的課程達89門，閱讀人次達38,576人。



自製必修
法遵通識課程

中磊堅守誠信正直的價值觀，也重視個人與公司資訊的保護以獲得客戶的信賴，2022年例行性發布「道德行為準則與資訊安全保護」線上課程，以強化宣導集團資訊安全概念及道德行為準則。此外，為預防員工職業災害的發生以及對員工權益的重視，以內部講師自製的「職業安全衛生」線上必修課程，進行相關概念的宣導。



5.4 整體薪酬與福利

薪酬制度

中磊重視同仁的待遇與福利，公司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，中磊主要據點(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，其中又以男性佔比比較多，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。)

基層人員(新鮮人)標準薪資與法定薪資比

分組	臺灣		中國大陸	
	男性	女性	男性	女性
DL	1.00	1.00	1.22	1.22
IDL	1.17	1.17	2.19	2.19

※ 任用起薪&法定基本薪資皆指月薪(每月固定發放之經常性薪資)。

※ 此處的基層人員，DL以產線最低職等人員作為計算對象。

※ 此處的基層人員，IDL以無相關經驗的新鮮人作為計算對象。

臺灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2021	2022	差異
人數	1,695	1,684	-11
薪資總額(仟元)	1,546,307	1,790,108	243,801
薪資平均數(仟元)	912	1,063	151
薪資中位數(仟元)	591	647	56

※ 此處「非擔任主管職務之全時員工」，指排除台財證三字第920001301號函令規定之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，納入為統計範疇。

※ 人數：指上述人員年度平均人數。

年度薪酬性別比率

分組	臺灣總部	蘇州製造中心	蘇州研發中心
直接人員DL	0.80	0.85	---
間接人員IDL(非主管)	0.87	0.76	0.91
主管人員	初階管理職	0.86	0.94
	中階管理職	0.89	0.77
	高階管理職	0.63	---

※ 管理層級定義：初階管理職 = 副課長、課長；中階管理職 = 副理、經理、資深經理、總監、資深總監；高階管理職 = 副總以上的管理人員。

福利措施

中磊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。

多元化的福利項目

具競爭力的薪酬	完備的保險規劃	彈性的休假制度	整體的員工照顧	多彩的員工活動	優質的工作環境
三節禮金 生日禮金 年終獎金 績效獎金 專利獎金 專案獎金 員工分紅獎勵 員工認股獎勵	勞工保險 健康保險 團體保險 出差海外平安保險 配偶及子女醫療保險	周休二日 彈性上班時間 男性同仁陪產假 鼓勵特別休假 家庭照顧假 生理假 補休假	哺乳室設立 孕婦停車位 健康檢查 減重活動 舒壓按摩 育嬰留停制度 幼兒園合作方案 健康講座 資深同仁表揚	尾牙 慶生會 聖誕晚會 電影欣賞 部門聚參 社團活動 球類比賽 員工旅遊	健身區 圖書閱覽區 冥想區 行動辦公區 咖啡補給區 交誼溝通區

臺灣地區非擔任主管職務之全時員工福利費用

項目	2021	2022
人數	1,695	1,684
福利費用（仟元）	22,436	35,521

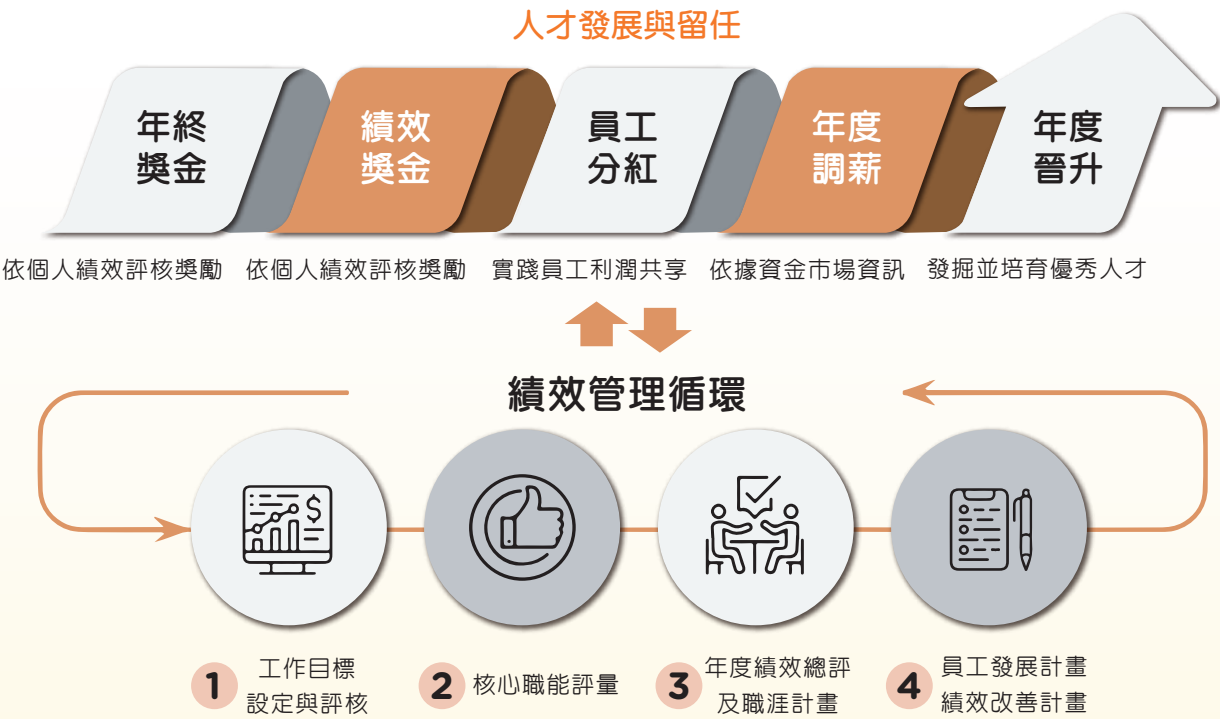
※ 福利費用：指平均福利費用，不含薪資。

績效管理

中磊藉由績效管理循環以聚合全體員工的能量，妥善調度各項資源以挹注於年度營運目標，並衡量執行成果。績效目標的開展與執行過程中，各階層主管與員工也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，修正執行方式以擴大績效戰果。中磊在績效管理循環的後段製訂了明確、公平的績效考核制度，主要分為四步驟：分別為「工作目標設定與評核」、「核心職能評量」、「年度績效總評及職涯計畫」以及「員工發展計畫或績效改善計畫」。依據考核結果作為員工薪資調整，紅利發放、訓練發展及職位晉升等作業之基礎。良好的績效管理不只著眼於過去，更放眼於未來。中磊的主管與同仁除共同檢視過去成果之外，更探討如何協助提升同仁能力與職涯上的發展機會。2022年度，全球績效管理執行率為92%，其中共計309名間接人員獲得晉升，晉升率為11.6%。獲晉升者持續於各專業領域投入與成長，男女性晉升率分別12.3%與10.5%，晉升率相近，中磊著重於專業表現與未來發展，不因性別影響晉升。(晉升率 = 晉升人數 / 總人數)

間接人員晉升狀況

男性			女性			總和		
年底人數	晉升人數	晉升比例	年底人數	晉升人數	晉升比例	年底人數	晉升人數	晉升比例
1,631	200	12.3%	1,034	109	10.5%	2,665	309	11.6%



員工保險

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、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，公司內有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，並有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。

休假制度

中磊各營業據點均依照當地法令訂定員工休假制度，其中臺灣區依據「勞動基準法」規劃優於法定要求之休假制度。同仁可依據實際需要，申請特別休假、女性同仁生理假、產檢假、男性同仁陪產假、家庭照顧假、育嬰留停等；另外，亦可依實際需求，彈性排定休假日，在鼓勵休假的概念下，平衡工作與家庭休閒。

退休制度

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，按月提存至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，截至2022年第四季準備金額已達玖仟捌百萬元，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。

5.5 安全職場與員工照護

職業安全與衛生管理

提供員工安全健康的工作環境，是中磊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。

中磊職業安全與衛生管理之策略、承諾與目標

策略方針

主要生產廠區建構「ISO 45001」管理系統，推動以預防為主的安全衛生管理。

承諾

重視工作者作業環境的安全衛生，致力營造安全健康職場。

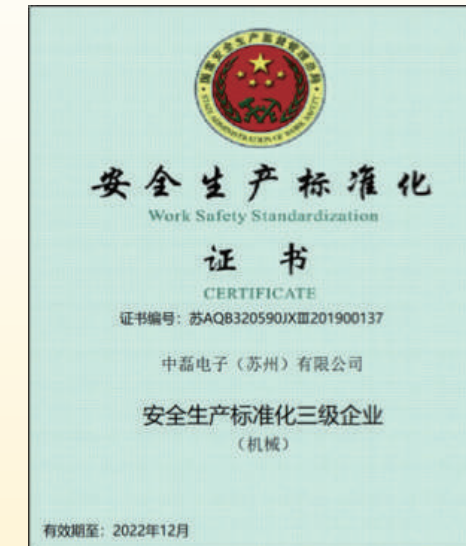
目標

持續保持零重大職業災害之發生。

職業安全衛生管理系統

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。

中磊竹南、蘇州製造據點職業安全衛生認證



職業安全衛生委員會

臺灣地區遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會(簡稱安委會)，委員人數共計65人。臺灣地區每季召開安委會會議，會同勞工代表審視職安衛業務執行成果，如安全衛生管理、教育訓練實施計畫、健康管理、職業病預防及健康促進事項、自動檢查及安全衛生稽核、機械、設備或原料、材料危害之預防措施、職業災害調查報告等各項安全衛生議題。其中勞工代表佔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，以持續維護及改善安全衛生管理。

各據點職業安全衛生委員會人數及勞方代表比例

地區	台北	竹南	蘇州	菲律賓
職安委員會總人數	9	56	37	37
勞工代表人數	4	20	22	27
勞工代表佔比	44.4%	35.7%	59.5%	73.0%

其他主要廠區包括中國大陸以及菲律賓亦皆設置有職業安全委員會。中國大陸地蘇州廠區安全委員會委員共計37人，委員由各職能單位推派人員出任至各小組，包括化學品安全、倉儲安全、設備安全、應急響應、製程工藝與職業健康六組，針對相應主題落實安全衛生計畫之定期執行及檢討。菲律賓廠區職業安全委員會委員共計37人，同樣依廠區需求分設小組執行職安相關任務。

危害辨識與風險評估

為避免本公司因作業、活動或服務及設施等危害到人員的安全衛生，使公司內人員之安全與健康或本公司財務造成損失，藉由持續性的安全衛生危害鑑別、風險機會評估，並採取適當預防措施或執行必要之控制方法，將風險控制在可接受的程度之下，特制訂「危害鑑別與風險評鑑管理程序」、「環安衛風險鑑別評估管理辦法」以茲遵循辦理。本程序及辦法主要參考安全衛生法規之要求及風險評估指引，作為本公司規劃執行風險機會評估之參考。風險機會評估時機：(1) 每一年應定期重新評估。(2) 製程變更、新設備、原物料改變或作業環境、條件改變之前。(3) 若屬於新增化學品時需再檢附該物質之安全資料表及供應商名稱。

事故調查

中磊依據勞動部「職業安全衛生法」定期向安全衛生委員會成員(各部門主管及勞工代表)進行【事故通報及調查】之訓練，供廠區核心同仁瞭解事故、風險、事故通報調查及『安全文化』觀念。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。

職業安全衛生教育訓練

中磊遵照職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，於任用新進員工時，即提供新進勞工職業安全衛生教育訓練，並針對在職勞工提供每3年3小時之在職安全衛生教育訓練，例如危害通識課程危害鑑別、風險評估、工作場所危害預防及執行職務遭受不法侵害等課程。而針對防火安全，公司定期舉行相關之消防演練，使員工增進必要之防火概念。公司辦理之教育訓練，皆於工作期間辦理，不會因員工參與相關訓練，而有扣薪、減薪或扣假等不利之處分。針對非屬受僱勞工之其他工作者，透過入廠前危害告知安全衛生教育訓練、工作安全分析及安全提示，並藉由作業期間之安全督導，不定期提供安全衛生觀念及知識之傳遞，使其他工作者更加重視安全衛生之文化。

中磊2022年度防災演練與預案演練



2022年度中磊蘇州觸電應急預案



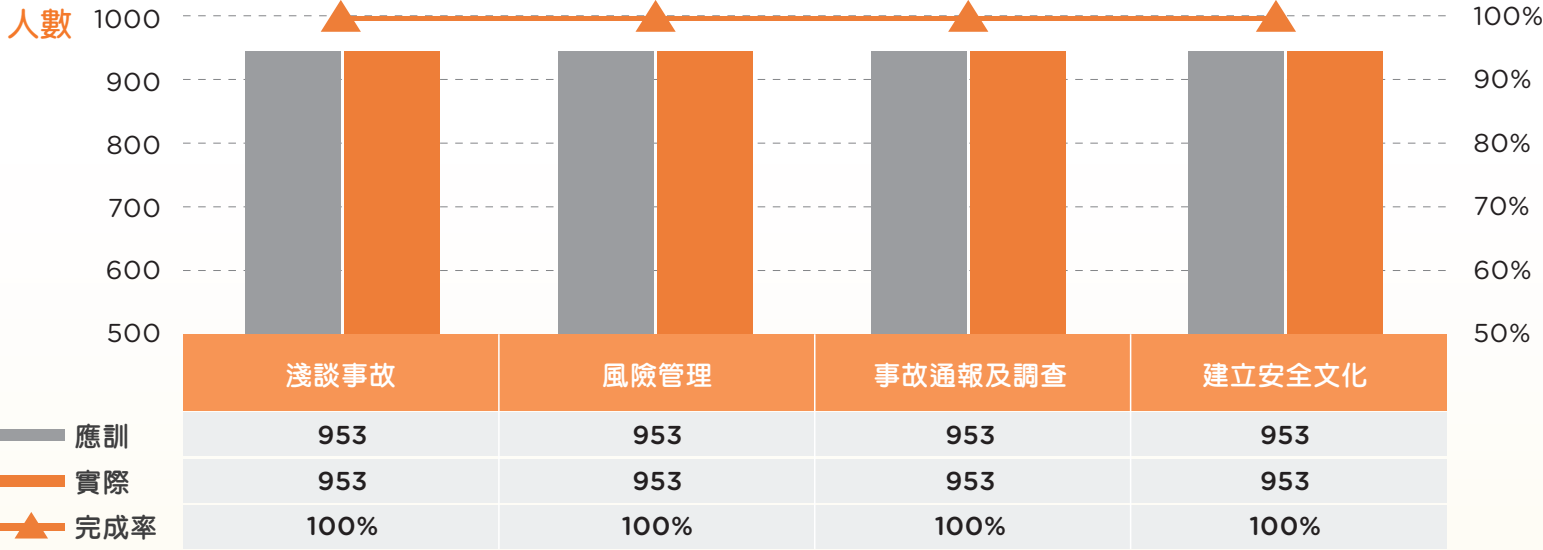
2022年各廠區職業安全衛生教育訓練課程內容

(T)：臺灣地區開設課程；(C)：中國大陸地區開設課程；(S) 菲律賓廠區開設課程

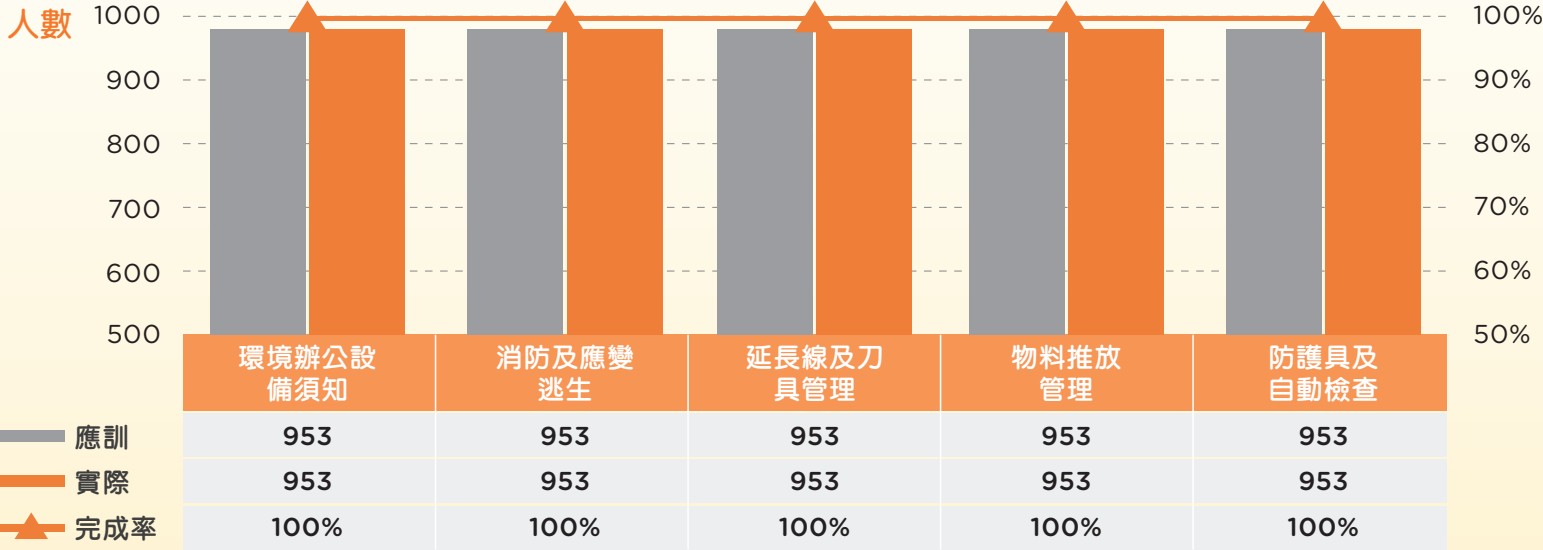
主題	課程名稱	課程目標	累計完課人次
職業安全衛生法規與實務	• 新人到職訓練暨職業安全衛生教育訓練(T) • 職業安全衛生法規介紹(T)	• 使新進人員了解安全衛生相關法規、知識、消防安全及公司規定。 • 使員工了解法規以及各廠區安全須知，並強化安全衛生意識。	147 1,296
	危害與事故評估的原理原則 • 供應鏈安全內部稽核前教育訓練(T) • 事故通報與調查(T)	• 教導內部稽核人員掌握對供應商環境安全之稽核時機及如何執行。 • 意外事故的影響、通報及調查知識。	6 50
工作危害與安全	各類危害知識與預防演練 • 台北辦公室&竹南工廠防災逃生演練(T) • 呼吸防護具密合度檢測暨訓練(T) • 反恐協議C-TPAT2.0(T) • 你不可不知道的事(一般人員不法侵害預防)(T) • ERT培訓及疏散演習說明會(C) • 班組長安全培訓(C) • 工程監工管理培訓(C) • 工傷預防培訓(C) • 化學品安全使用管理培訓(C) • 職業衛生防治管理(C) • 觸電應急預案(C) • 食物中毒應急預案桌面演練(C) • 消防逃生實體演練(C)	• 使員工了解火災、消防設備與消防警報及逃生等應變流程。 • 使相關人員熟悉呼吸防護具之選用、密合度檢測、清潔和保養方式。 • 提昇企業員工對安全的知識及素養。 • 教導員工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害之預防措施。 • 滅火疏散等緊急應變內容及逃生注意事項。 • 熟悉生產現場安全管理事宜。 • 熟悉生產現場施工安全管理事宜。 • 熟悉生產現場工傷預防及處理。 • 熟悉化學品管理和使用。 • 熟悉公司相關職業危害崗位管理事宜。 • 檢驗人員對用電安全、人員搶救、現場脫離、事件通報流程之熟悉程度。 • 瞭解食品安全和食物中毒應急處置流程，增強人員對突發事件的處理能力。 • 熟悉廠區環境，加強緊急應變及自我逃生意識，檢測消防設施可靠性。	687 18 1,142 1,141 162 35 57 91 48 20 11 6 700
	• 健康線上講座：CPR+AED (T) • CPR+AED實作課程(T) • 急救員培訓(C) • 職業健康護理人員訓練(S) • 急救訓練(S)	• 熟悉CPR+AED相關知識。 • 進行CPR+AED之實際演練。 • 熟悉心肺復甦術及體驗心臟按摩等急救知識。 • 職業健康護理人員專業訓練，使具備廠區職業健康防護和促進之基本技能。 • 基礎急救訓練與CPR。	1,109 18 21 2 30

安全職場 重點議題調訓計畫與執行結果

依據勞動部「職業安全衛生法」定期向安全衛生委員會成員進行定期訓練，使其瞭解事故、風險、事故通報調查及建立『安全文化』觀念。

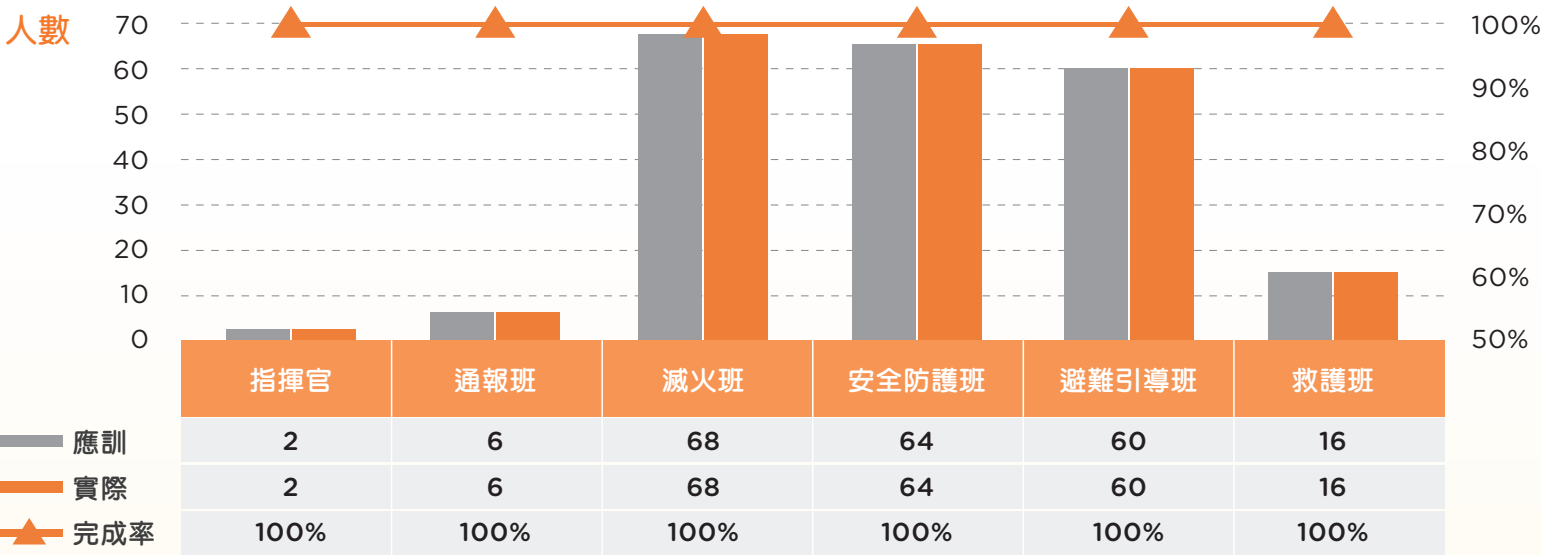


加強同仁瞭解廠區基礎環境、安全須知及管理，以提升廠區「安全文化」。

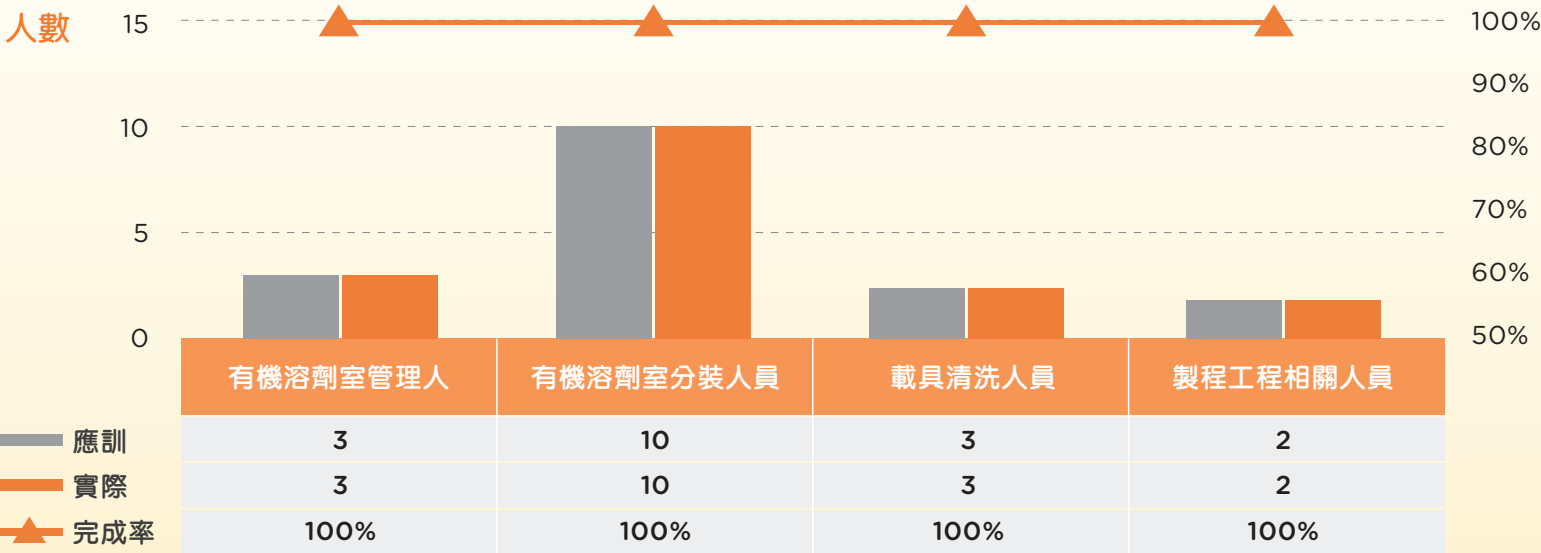


安全職場 重點議題調訓計畫與執行結果

依據內政部消防署消防法施行細則第十五條第一項第一款規定，向自衛消防編組成員進行自主管理訓練，目的為降低火災發生之災害損失訓練，其中包含認識火災、認識消防設備、消防警報應變流程。



依據勞動部「職業安全相關法規」辦理「呼吸防護具密合度檢測暨訓練」，藉由實務性的配戴演練、生理評估及配戴測試，確認同仁配戴及使用的適用性。



職業傷害與職業病

2022年間，中磊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。

職業傷害數據統計

人員類別	指標	臺灣		中國大陸		菲律賓	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中磊員工	工作小時	1,509,733	1,808,283	2,907,175	1,805,489	1,167,408	911,856
	職業傷害死亡數	0	0	0	0	0	0
	職業傷害死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	嚴重的職業傷害數	0	0	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	可記錄之職業傷害人次	2	2	1	0	5	0
	可紀錄之職業傷害比率	1.3	1.1	0.3	0.0	4.3	0.0
	失能人次	2	2	0	0	0	0
	失能傷害頻率(FR)	1.3	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	失能損失日數	7	6	0	0	0	0
	失能傷害嚴重率(SR)	4.6	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0

- 左表統計說明：
- 1. 數據範圍：中磊總部、中磊蘇州、中磊菲律賓。不含上下班交通事故。
 - 2. 員工：指中磊員工，正式+約聘+建教生&實習生。
 - 3. 總工作時數：基準人數X總工作日數X每日工作小時數。
 - 4. 職業傷害死亡比率：(死亡人數/總工時) X1,000,000。
 - 5. 嚴重的職業傷害數：六個月尚未恢復者。
 - 6. 嚴重的職業傷害比率：(嚴重傷害人數/總工時) X1,000,000 (不含死亡人數)。
 - 7. 可記錄之職業傷害比率：(可記錄傷害數/總工時) X1,000,000。
 - 8. 失能人次：因職業災害導致死亡、肢體能力喪失或需暫時休養不能繼續工作者(未永久失能)，其損失工作時間在1日(含)以上之總人次數。
 - 9. 失能傷害頻率(FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。失能人次*1,000,000/總工時。
 - 10. 失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次。
 - 11. 失能傷害嚴重率(SR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。失能造成的工傷假總天數*1,000,000/總工時。

職業傷害數據統計

人員類別	指標	臺灣		中國大陸		菲律賓	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
所有非員工 但其工作及/或 工作場所受組織 所控制之工作者	工作小時	728,010	955,926	4,550,446	2,317,189	2,785,536	4,444,128
	職業傷害死亡數	0	0	0	0	0	0
	職業傷害死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	嚴重的職業傷害數	0	0	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	可記錄之職業傷害人次	0	0	1	0	2	2
	可紀錄之職業傷害比率	0.0	0.0	0.2	0.0	0.7	0.5
	失能人次	0	0	0	0	0	0
	失能傷害頻率 (FR)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	失能損失日數	0	0	0	0	0	0
	失能傷害嚴重率 (SR)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

左表統計說明：

- 數據範圍：中磊總部、中磊蘇州、中磊菲律賓。不含上下班交通事故。
- 員工：指中磊員工，正式+約聘+建教生&實習生。
- 總工作時數：基準人數X總工作日數X每日工作小時數。
- 職業傷害死亡比率：(死亡人數/總工時) X1,000,000。
- 嚴重的職業傷害數：六個月尚未恢復者。
- 嚴重的職業傷害比率：(嚴重傷害人數/總工時) X1,000,000 (不含死亡人數)。
- 可記錄之職業傷害比率：(可記錄傷害數/總工時) X1,000,000。
- 失能人次：因職業災害導致死亡、肢體能力喪失或需暫時休養不能繼續工作者(未永久失能)，其損失工作時間在1日(含)以上之總人次數。
- 失能傷害頻率 (FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數。失能人次*1,000,000/總工時。
- 失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次。
- 失能傷害嚴重率 (SR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。失能造成的工傷假總天數*1,000,000/總工時。

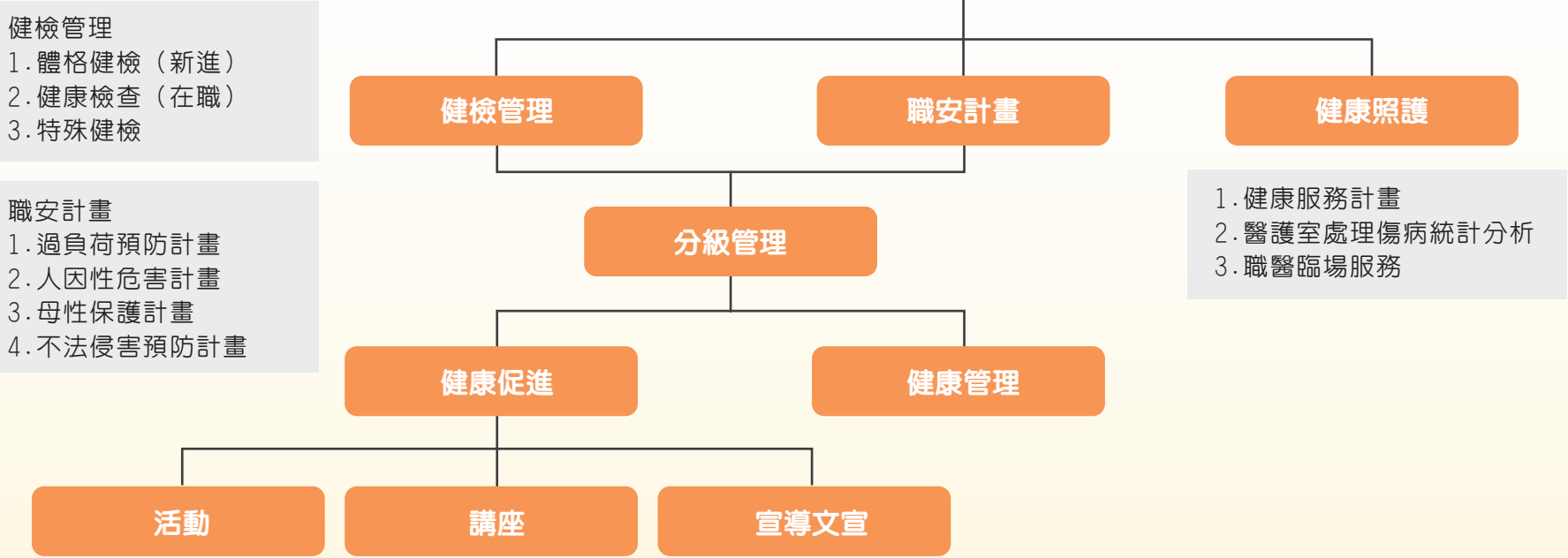
職業病統計

人員類別	指標	臺灣		中國大陸		菲律賓	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
中磊員工	可記錄之職業病的案件數量	0	0	0	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0
	職業病死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
所有非員工 但其工作及/或工作場所 受組織所控制之工作者	可記錄之職業病的案件數量	0	0	0	0	0	0
	職業病死亡人數	0	0	0	0	0	0
	職業病死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

健康友善職場

在工作環境的建構上，深植以人為本的企業安全文化，致力於提供及照護員工身心健康的工作環境與作為，持續推動健康照顧措施與健康促進活動、聘請職護及特約職協助同仁提升保健意識、落實健康生活。健康職場架構如右圖分為三大區塊：「健康管理」、「職安計畫」、「健康照護」。「健康管理」細分為新人新進體檢、在職健檢檢查、特殊健檢；「職安計畫」細分為過負荷、人因性危害計畫、母性保護計畫等，依據風險等級進行分析管理，並提供健康促進訊息及活動；「健康照護」細分為健康服務計畫、醫護室處理與傷病統計分析、職醫臨場服務及健康宣導，透過每季安委會進行報告職場健康執行進度及檢討討論，創造友善健康職場。

中磊健康職場架構



健康促進活動

公司秉持員工健康是最重要的資產理念，除了每兩年舉行一次全公司巡迴健檢外，針對新進人員、法規必檢人員、特殊作業人員提供體格、健康檢查，並後續由護理師與職業專科醫師進行配工評估，保障同仁的健康及工作權。且為避免職業疾病發生，協同相關單位進行員工健康保護及促進事項。每月也遵循法規規定聘請職業醫學專科醫師進行臨場服務，提供同仁與醫師一對一會談的機會，更加瞭解自我的健康狀況與保健之道。2022年，台灣與中國大陸地區共執行健康檢查13場次，其中台灣地區2022/12辦理巡迴健檢，台北辦公室及竹南廠各1場，參與人數共1,351位；健康諮詢服務與講座26場次。

2022年台北辦公室及竹南廠辦理巡迴健檢



CPR+AED 課程與演練



5.6 員工關係

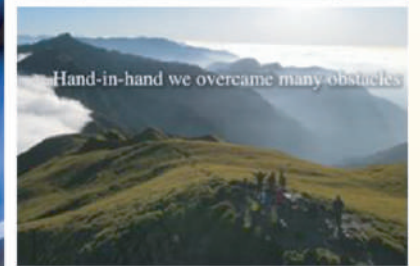
多元社團與休閒活動

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、瑜珈社、健身社、烹飪社、潛水社、手作社、電競社等。另外，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、新年、尾牙...等)舉辦活動、下午茶、慶生會及電影欣賞，邀請同仁齊聚同歡。

30th SERCOMM 中磊全球新年晚會與系列活動

2023年初，全球Covid疫情趨緩，中磊透過實體與線上混成模式，在台北南港展覽館2館盛大舉辦Global New Year Party，對全球員工表達感謝之意。

參與員工來自13個國家，共計3,950位共襄盛舉。同時，適逢公司成立30週年，透過年資獎的頒發，肯定一路陪伴中磊成長的資深員工。董事長王煒親自頒發30年的年資獎，給包含總經理林斌在內的資深員工，充分展現公司重視人才，以人為本的信念。



30th SERCOMM 三石而立 實體&線上慶生會

2022年7月29日，中磊成立30周年。回顧過去30個年頭，每位同仁就如同一顆顆的小石頭，共同打造中磊三十的穩固基石，如同「三石而立、登峰造極」的口號，期許每位同仁共同攜手，再創下一個高峰。

生日當天，舉辦實體與線上混成的慶生會。董事長王煒提出世代傳承的理念，以及創造中磊下一個高峰的策略方向，充分感受其對於未來業務目標達成的信心與決心！

總經理林斌則是分享公司自創始之初筆路藍縷到穩定成長的心路歷程，讓同仁瞭解創業大不易，未來要茁壯成為基業長青的企業，更需仰賴所有同仁的投入與支持。

活動最後，透過登峰造極的活動宣示，宣告全體同仁攜手共創更高的視野、邁向更寬廣的高峰！



30th SERCOM 三石而立 登峰造極活動

為歡慶30周年，公司舉辦走向山林，鍛鍊體魄的登山活動，鼓勵同仁們在後疫情時代走出戶外，擁抱大自然，大口深呼吸。

以「三石而立，登峰造極，GO GO GO!」為口號，從台北出發，依據路線難易度，分成初階的「快閃團」以及進階的「勇腳團」，共計14梯的登山活動，並獲海外子公司的共襄盛舉，台北、竹南加上海外各地的登山人數，超過千人。在同仁們同心協力、努力攀爬度過重重難關中，打破疫情期間人與人之間的距離，強化更深的員工凝聚力！

活動最後，由董事長王煒親自領軍，率領海內、外高階主管，攀登奇萊南峰與南華山，在雲海繚繞、景色壯闊的高峰上，展現中磊人勇往前行、不畏艱難的韌性，為「三石而立、登峰造極」活動劃下完美句點。



5.7 社會參與

中磊成立以來，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。

中磊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。中磊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「中磊獎學金」，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。

中磊亦重視年輕世代的行動與影響力，將資源回饋於教育場域之中。2022年疫情趨緩，中磊回到校園辦理職涯分享會，邀請於中磊任職的臺大校友學長，由CEO領銜，透過近距離的即時提問與互動，與學弟妹們分享在多元領域的職涯發展機會和心路歷程。期待能以學長的自身經驗，啟發即將邁入職場的社會新鮮人，並鼓勵學生除了精進專業知識外，也能維持獨立思考，多方嘗試、探索潛能。

中磊電子社會參與四大主軸



響應青年培力 中磊主管至臺大與年青學生分享業界趨勢和職場經驗



案例：支持慈善活動

- 中磊30周年慶紀念版銅鑼燒與台灣食物銀行南港據點分享。
- 中磊30周年慶員工禮盒與苗栗家扶中心分享。
- 中秋節柚子禮盒與苗栗家扶中心分享。
- 中磊菲律賓支持Children's Joy Foundation Inc.幫助有照顧需求的兒童。
- 中磊美國贊助冬季殘障奧運，響應主動、積極投入的生活態度。



GRI Standards 指標索引與 SASB 指標

※ 中磊電子依循GRI準則出版2022年永續報告書，數據資訊範疇為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

※ GRI 1：基礎 2021 [GRI 1 不包括任何揭露]

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 2： 一般揭露 2021	> 組織及報導實務			
	2-1 組織詳細資訊	2.1	17	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	04	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04	
	2-4 資訊重編	無合併或併購、報導期間、業務性質及衡量方法等改變	04	
	2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	04	
	> 活動與工作者			
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	致利害關係人報告書,2.1, 2.3, 3.5	05, 17, 18, 23, 37	
	2-7 受雇者	5.1	68	
	2-8 工作者	5.1	68	
	> 治理			
	2-9 治理結構及組成	3.1	27	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1	26, 27	
	2-11 最高治理單位的主席	3.1	26, 27	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1	26, 27	
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1	26, 27	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.5, 3.1	08, 26, 27	
	2-15 利益衝突	3.1	26, 27	
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.2	30	
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1	26-28	

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 2： 一般揭露 2021	> 治理			
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1	28
	2-19	薪酬政策	3.1	28
	2-20	薪酬決定流程	3.1	28
	2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	最高年度總薪酬為組織機密資訊
	> 策略、政策和實踐			
	2-22	永續發展策略聲明	致利害關係人報告書	05
	2-23	政策承諾	致利害關係人報告書&3.2&3.3	05, 30, 31
	2-24	納入政策承諾	3.2&3.3	30, 31, 32
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.6&3.3&5.2	09-10, 31, 73
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.6&3.3&5.2	09-10, 31, 73
	2-27	法規遵循	3.3	31
	2-28	最高治理單位的提名與遴選	2.1	20
	> 利害關係人議合			
	2-29	利害關係人議合方針	1.6&1.7	09-13
	2-30	團體協約	公司雖未成立工會，無團體協約，但定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道。	

重大主題

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼
> 營運績效				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3	23
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5	61
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	5.4	83
	201-4	取自政府之財務補助	省略揭露	研究發展支出投資抵減 此資訊無對外揭露
> 職業安全與衛生				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.5	84-93
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5	84-93
	403-3	職業健康服務	5.5	92-93
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5	92-93
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5	86-89
	403-6	工作者健康促進	5.5	92-93
	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	5.5	86-93
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5	84-93
	403-9	職業傷害	5.5	90-91
> 創新產品研發				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
自訂主題-創新管理	403-1	研發技術與智慧財產權管理	2.4	24

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼
> 隱私權與資訊安全				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7	44
> 品質保證				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.7	44
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無任何違反事件	
> 客戶關係管理				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7	44
> 人才吸引與留任				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1	71
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2&5.4	74, 80-83
	401-3	育嬰假	5.2	74
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	5.3	76
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3	76-79
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4	76

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼
> 法規遵循				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.7	44
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無任何違反事件	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無任何違反事件	
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	無任何違反事件	
> 道德誠信				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐風險評估之對象為所有營運據點	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2	30
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2	30
> 供應鏈管理				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.6	37-41
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.6	37-41
GRI 414 供應商環境評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.6	37-41
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.6	37-41

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼
> 人權保障				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
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	5.1,5.2	67-75
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.4	80
GRI 406 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無歧視事件,5.2	75
GRI 408 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2	74
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.6&5.2	37, 73-75
> 風險管理				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
自訂主題-風險管理		風險管理	3.3	31
> 低碳營運管理				
GRI 3 2021	3-3	重大主題管理	1.7	11-13
GRI 302 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.3	58
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3	58
	302-3	能源密集度	4.3	58
	302-4	減少能源消耗	4.3	57-59
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2	54-57
	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.1	52
GRI 305 排放 2016	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.1	52
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.1	52
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1	52

SASB Index：自願性揭露

編號	主題	指標說明	章節
> 低碳營運管理			
TC-HW-230a.1	產品資訊安全	如何鑑別與解決產品中數據安全風險的方法之描述	"3.4 資訊系統安全與管理 3.7 客戶服務與滿意度"
TC-HW-330a.1	員工多樣性及包容力	員工在(1)管理層、(2)技術人員和(3)所有其他員工之性別群體代表性的百分比	5.2 人權保障
TC-HW-410a.1	產品生命週期管理	產品符合IEC 62474應申報管制物質之年營收百分比	中磊產品100%符合IEC 62474應申報管制物質
TC-HW-410a.2		產品符合申請EPEAT或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	"中磊產品主要為 ODM，依客戶需求提出申請，目前尚無案例"
TC-HW-410a.3		產品符合申請Energy Star或同等要求的合格產品所占百分比，按營收計	"中磊產品主要為 ODM，依客戶需求提出申請，目前尚無案例"
TC-HW-410a.4		回收報廢產品重量和修復再生之電子產品重量，回收之百分比	"中磊產品主要為 ODM，依客戶需求提出申請，目前尚無案例"
TC-HW-430a.1	供應鏈管理	"第一階供應商(1)有接受RBA驗證的稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核所占之供應商類別百分比(a)所有供應商和(b)高風險供應商"	3.6 供應商永續管理
TC-HW-430a.2		"第一階供應商(1)未通過RBA驗證的稽核流程(Validated Audit Process, VAP)或同等稽核之受稽廠商百分比，以及(2)在(a)重大缺失與(b)其它缺失的改善率"	3.6 供應商永續管理
TC-HW-440a.1	物料採買	描述與使用關鍵物質有關的風險管理	3.6 供應商永續管理
編號	主題	章節	
> 營運活動指標			
TC-HW-000.A	依產品類別生產之單位數量	2.1 公司概况	
TC-HW-000.B	製造工廠面積	至 2022 底， 中磊製造工廠包含中國蘇州、台灣竹南及菲律賓廠區， 合計之廠房面積為168,000m2（平方公尺）	
TC-HW-000.C	從自有廠區生產的百分比	NA	

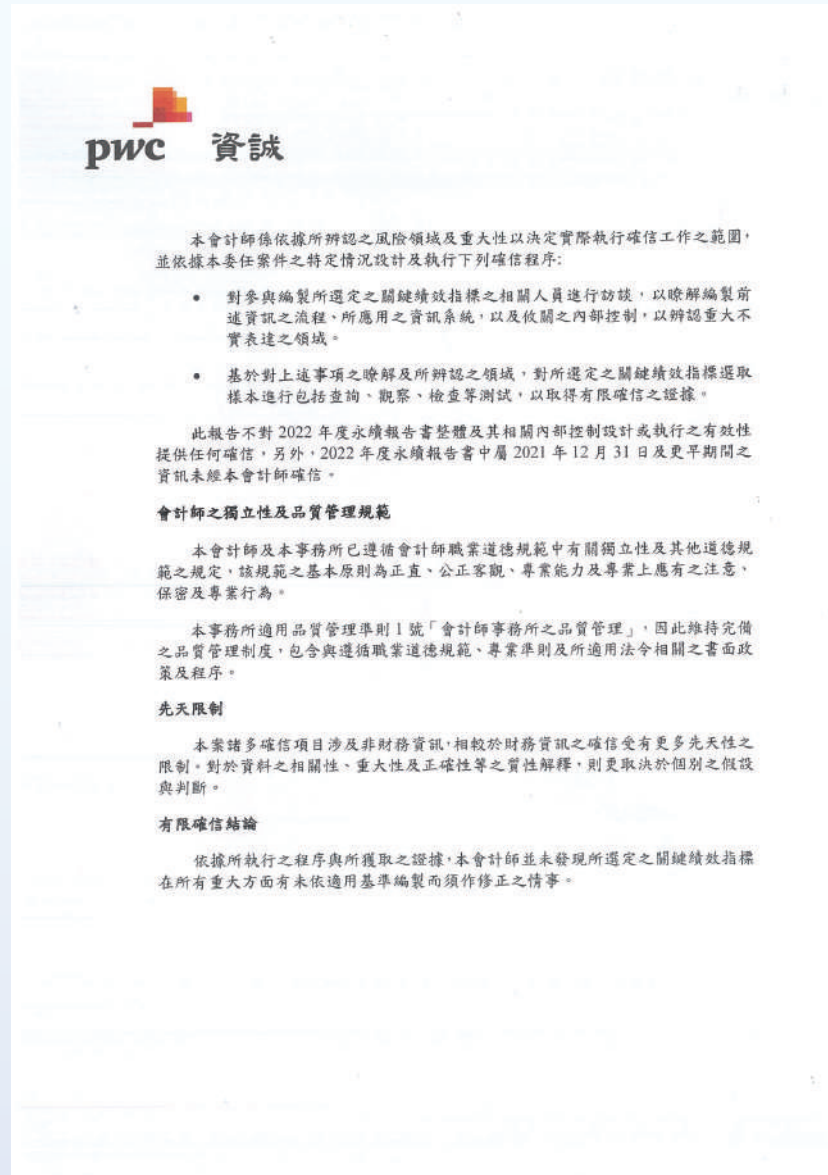
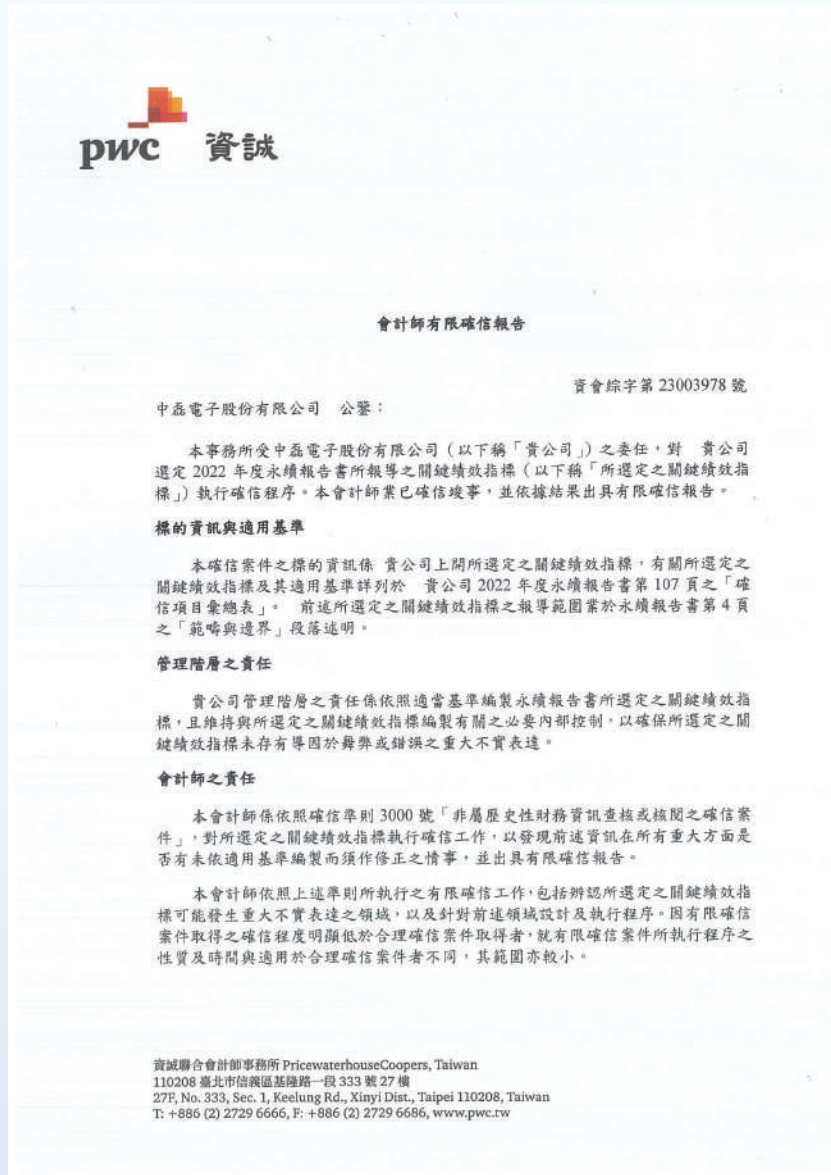
台灣證券交易所永續揭露指標-通信網路業

指標	指標種類	年度揭露情形
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化指標	"消耗能源總量：173,635 千兆焦耳(GJ) 外購電力百分比:100% 再生能源使用率:0%"
總取水量及總耗水量	量化指標	"總取水量： 240,851 千立方公尺(m³) 總耗水量： N/A"
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化指標	"有害廢棄物重量:207.49公噸 有害廢棄物之回收百分比:79.8%"
說明職業災害類別、人數及比率	量化指標	參考「5.5 安全職場與員工照護」章節
產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(包含下腳料賣出或其他回收處理)	量化指標	中磊商業模式屬 B2B 模式，不適用此項指標資訊收集
與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	"參考「3.6 供應商永續管理」章節 中磊針對供應商風險，對於供應商定期進行稽核；制訂環境有害物質標準規範，有效監控有害物質及進行衝突礦產調查，並確保產品符合RoHS、WEEE、REACH及無鹵等指令，以維護顧客的健康安全。"
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化指標	2022年無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟事件
依產品類別之主要產品產量	量化指標	參考「2.1 公司概況」章節中之產品佔營收比重

確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	頁次	適用基準
1	2022年有94.1%主管職位由當地同仁擔任	69	2022年12月31日在職之全球當地聘用正式員工(不含留職停薪，但包括試用期、約聘員工)為主管職的人數佔全球正式員工為主管職的人數加總之比例。 註：在地人員定義為持有常駐工作地的國籍/護照/無限期法定居住權，含派駐於當地/local hire的主管人員。 主管職定義為人資系統顯示為主管職之員工。
2	2022年底男性員工比例為54.7%，女性員工比例為45.3%	68	2022年12月31日在職之全球男性及女性正式員工(不含留職停薪，但包括試用期、約聘員工)人數分別佔全球正式員工人數加總之比例。 註：員工之性別以員工身分證或居留證、護照作為性別依據。
3	2022年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為91.28%	42-43	依2022年中磊全球所發出之「客戶滿意度調查表」有效回覆問卷，所統計之五分制全年度平均得分乘以20換算為年度滿意度百分比。
4	2022年中磊總部及各廠區全年總用電量為173,635千兆焦耳	58	中磊總部及各廠區全年總用電量依以下方法統計： 1. 自用電度數：依總部及各廠區2022年度電費繳費憑證統計自用電度數 2. 公共用電度數：依總部及各廠區各自分攤方式統計公共用電度數 (1) 總部：依電費繳費憑證、夏季與非夏季平均自用電費，換算公共用電度數 (2) 廠區：依電費繳費憑證與電費分攤表，計算公共用電度數 3. 依「一度電 = 一千瓦x3600秒=3,600,000焦耳」換算為千兆焦耳
5	中磊在2022年度共對73家供應商進行年度稽核， 稽核內容包括品質或CSR遵循之評估，合格率为100%(註)。 註：合格包含(1)Approved：Quality System Audit (QSA)或Quality Process Audit (QPA) 85分以上(含)、以及(2) Conditionally Approved：QSA或QPA 75-85分。部分廠區亦包含重要CSR項目未有缺失。	39	於2022年底前完成供應商年度稽核之家數及合格率。

會計師有限確信報告



SERCOMM

www.sercomm.com