

SERCOM

2021 中磊電子永續報告書



SERCOM

關於本報告	02	3 公司治理	23	5 多元職場與共享價值	57
致利害關係人報告書	03				
1 公司營運發展	04	3.1 董事會職能	24	5.1 人才佈局	58
1.1 公司概況	05	3.2 誠信經營	27	5.2 人權保障	64
1.2 組織架構	10	3.3 風險管理	28	5.3 員工培育與職涯發展	67
1.3 營運績效	12	3.4 資訊系統安全與管理	31	5.4 整體薪酬與福利	73
1.4 創新研發	14	3.5 供應商永續管理	33	5.5 安全職場與員工照護	77
		3.6 完整資訊揭露與投資關係	37	5.6 員工關係	87
		3.7 客戶服務與滿意度	38	5.7 社會參與	91
		3.8 新冠疫情之因應	41		
2 利害關係人	15	4 環境永續	43	附錄	93
2.1 利害關係人鑑別與溝通	16	4.1 環境管理	45	GRI Standards 指標索引	93
2.2 重大主題鑑別	18	4.2 綠色產品	50	SASB 指標索引	100
2.3 聯合國永續發展目標	21	4.3 節能措施	53	聯合國全球盟約 10 大原則對照表	101
		4.4 氣候變遷與全球暖化之因應	56	確信項目彙總表	102
				會計師有限確信報告	103

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2021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2021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。

涵蓋期間

2021年1月1日至12月31日，部分溯及2019年與2020年之差異或成長等相關資訊，上次報告書發布時間為2021年9月。

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。

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。

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。

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

致利害關係人報告書

2021年疫情仍不停歇，為全球經濟與社會帶來更嚴峻的考驗，整體景氣面臨挑戰，然而零接觸型態隨之興起，推升數位轉型潮，加速頻寬基礎設施升級，網通產業需求強勁。在全年營運方面，中磊2021年合併營收總額達新台幣439億元，大幅成長22%，締造公司歷史新高紀錄。獲利表現方面，全年營業利益為10.5億元；歸屬母公司稅後淨利為8.6億元。以加權平均股數約250百萬股計算，2021年合併每股稅後盈餘（EPS）為3.44元。

後疫情時代的新常態，遠距新興應用帶動資料傳輸量倍增，推動全球電信寬頻設備升級。中磊掌握新形態的需求及創新服務，積極調整營運體質，實現整體策略佈局與成長動能，並持續深耕電信市場。同時因應環境及供應鏈的不確定性，公司展現高度韌性，透過彈性的產能配置，滿足客戶需求。此外，中磊逐步提高電信市場佔有率，除北美、歐洲、亞太地區等既有主力市場外，更積極拓展東南亞、印度、拉丁美洲等新興市場，強化公司成長利基。

中磊秉持永續經營理念，重視「環境、社會、治理」的核心價值，透過堅實的管理機制，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，連續四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。此外，2021年中磊榮獲國際財經媒體《亞洲金融》雜誌（FinanceAsia）頒發之「最佳公司治理」及「最佳環境永續」，為網通唯一獲獎企業，也是公司連續五年榮獲該獎項，彰顯中磊在穩健經營及永續發展等方面深獲肯定。

隨著數位轉型的快速變革，5G應用、AI人工智慧及元宇宙趨勢等新興領域崛起，引領寬頻技術邁入高速服務新紀元。中磊期望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、WiFi 6/6E無線設備、5G FWA固網無線接取設備、5G小型基地台、下世代物聯網應用等新產品。在高度全球化的市場環境，中磊期能發揮軟硬體整合的核心優勢，與全球客戶深度合作。在追求營運績效的同時，亦善盡社會責任，提升股東、客戶與員工長期利益，創造更高的企業價值。



中磊電子總經理

中磊電子董事長

1 公司營運發展

- 1.1 公司概況
- 1.2 組織架構
- 1.3 營運績效
- 1.4 創新研發

績效成果



集團營收

2021年合併營收為439億元
全年營收為公司歷史新高



集團營收 年複合成長率 (2000-2021)

21年營收年複合成長率22%



股利配發率 (2011-2021)

10年平均股利配發率 70%



創新研發佔 總營收比例

5.25%

1.1 公司概況



公司名稱

中磊電子股份有限公司



成立時間

1992年7月



全球員工人數

4,471



營收(2021)

NT\$439億元



每股獲利(2021)

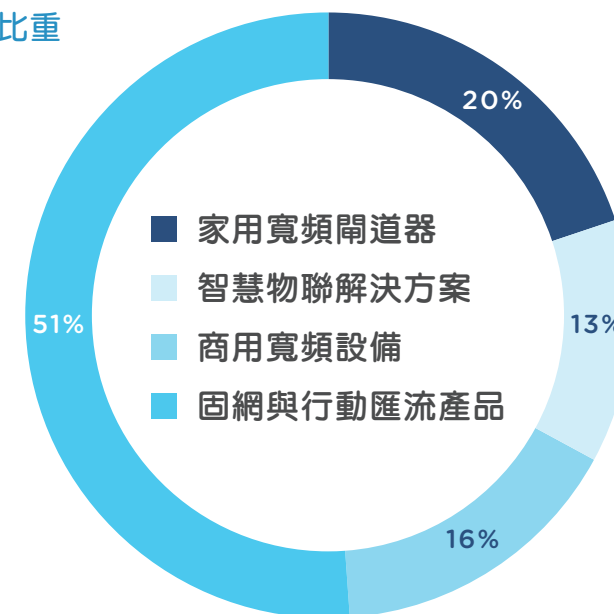
NT\$3.44元



資本額(2021)

NT\$25.2億元

產品占營收比重



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：整合型IAD產品、商用網通設備、FTTx光纖級產品、Cable DOCSIS設備、Small Cell小型基地台、智慧家庭監控系統、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。

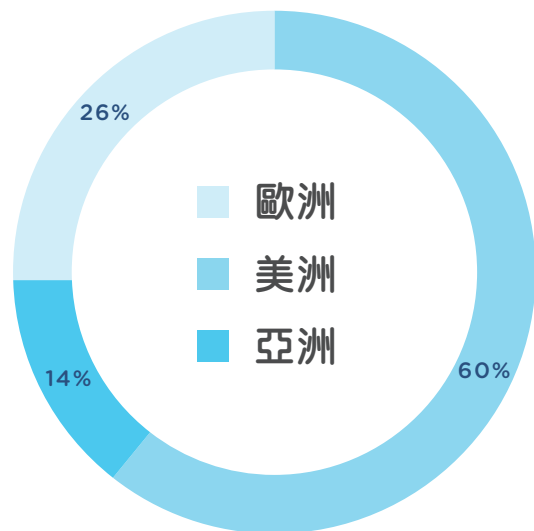
營運區域及國家

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



製造與品質服務

中磊以最高品質要求為管理目標，為客戶提供彈性化之設計製造整合服務，依照客戶需求提供出貨時程、交貨地點，協助客戶提出具成本效益之客製化解決方案。中磊並於設計品質、產品品質以及服務品質上，致力達成客戶之需求及滿意度。透過全球服務據點，與世界級電信運營商形成長期合作夥伴關係，以專業高品質服務口碑，提升客戶對中磊品質的認同與信賴。

中磊專屬的先進製造技術團隊，針對產品屬性設計其生產流程、自動化測試程式，全方位協助研發進行產品的試產，加速產品開發進程、進入量產；在各項作業流程中，依據產品類別，以ISO9001、與TL9000管理系統為前提，每年訂定或調整包括品質、服務與交期三類別的品質目標，由上而下展開至各職責單位，導入不同品質手法、工具與系統，結合產品開發流程，深化於日常作業；另透過製造運行管理平台（MES）即時掌控生產品質，從進料檢驗、生產到出貨，每個環節無縫隙即時連結並嚴格監控，提供可靠透明的資訊串流，協助客戶取得市場先機。

物料計畫
訂單管理



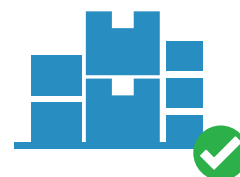
在製品管理：
配套、組裝
測試、維修、包裝



先進先出
零組件管理



途程管理
物流管理



產品追蹤



E-BOM
庫存管理



良率反饋
故障分析
質量控制



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。

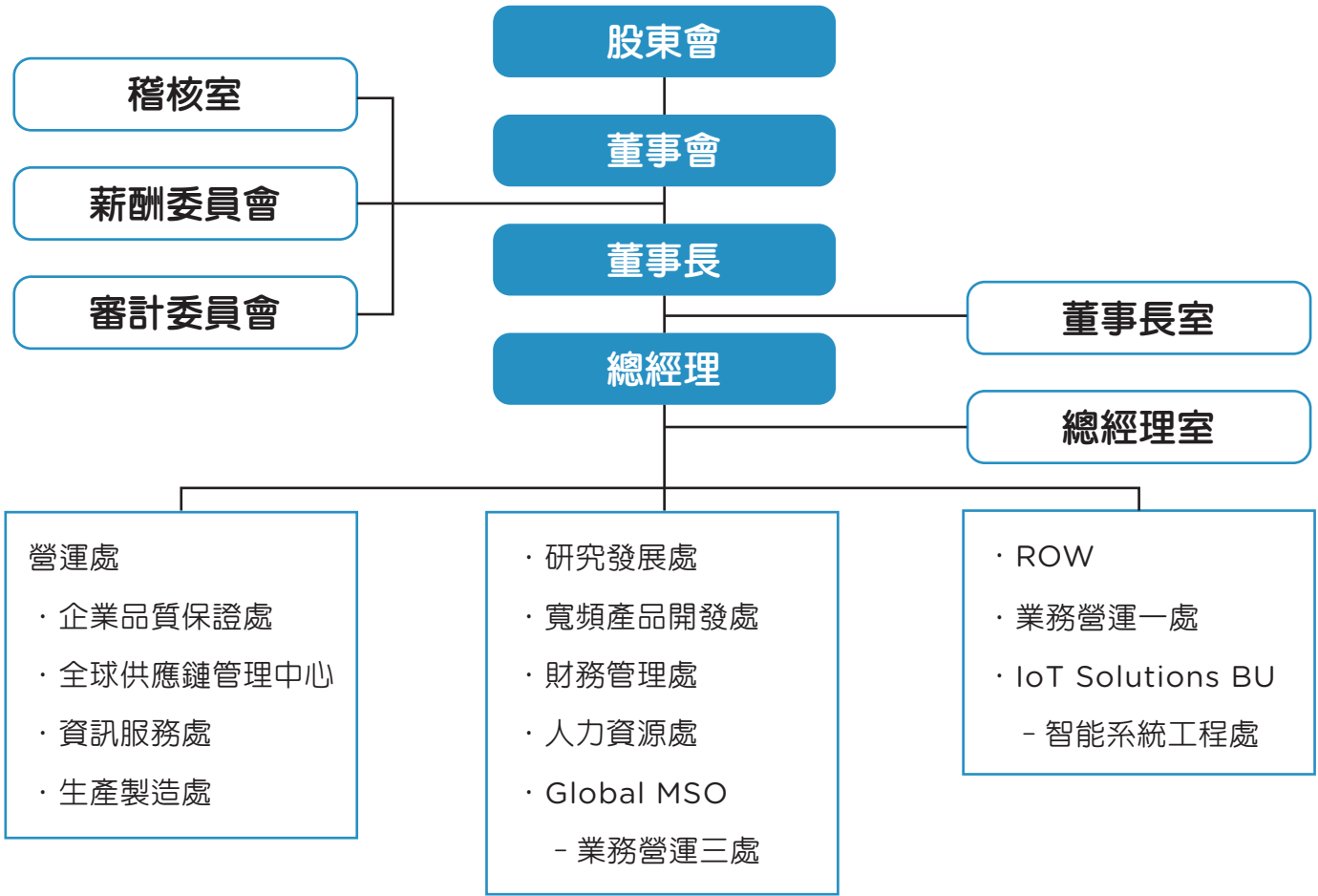
5G產業創新發展聯盟
Bluetooth Special Interest Group(Bluetooth SIG)
CBRS Alliance
China Communications Standards Association (CCSA)
eXtended Global Platform Forum (XGP)
Global Certification Forum (GCF)
Global TD-LTE Initiative
GTI Partner Forum Leadership Committee
Home Gateway Initiative (HGI)
LoRa Alliance
Multimedia over Coax Alliance (MoCA)
NB-IoT Alliance
O-RAN Alliance
Open Networking Foundation
Small Cell Forum
Wi-Fi Alliance (WFA)
Wireless Innovation Forum
ZigBee Alliance

中華民國工商協進會
台灣區電機電子工業同業公會（TEEMA）
台灣資通產業標準協會（TAICS）
全球玉山科技協會
兩岸企業家峰會
長風文教基金會
阿拉善SEE生態協會
國際無線產業聯盟
資通訊產業聯盟
中國NB-IoT產業聯盟
中國移動數字家庭合作聯盟
中國通信工業協會物聯網應用分會
移動物聯網產業聯盟
無錫物聯網產業協會

蘇州工業園區人力資源協會
蘇州工業園區職業安全健康環保協會
蘇州市安全生產管理協會
蘇州市物聯網協會
蘇州市環境科學學會
蘇州育山協會
蘇州臺協園區分會
蘇州工業園區外商投資企業協會
蘇州工業園區台灣同胞投資企業協會
蘇州工業園區貿易與投資便利化促進會
蘇州市計算機學會
中國通信標準化協會
中國衛星導航定位協會

1.2 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
總經理室	負責集團整體營運計畫擬定、規劃、執行及監督。
研究發展處	負責集團新產品之研究開發及技術發展藍圖之擬定、規劃與執行。
寬頻產品開發處	負責集團產品開發專案執行、客戶之支援與服務等。
業務營運一處	負責集團業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
ROW	負責集團新事業推展及執行、客戶之支援與服務等。
IoT Solutions BU	負責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。
Global MSO	負責集團業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
全球供應鏈管理中心	負責集團生產物料規劃、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	負責品質制度之規劃、推展及執行及監督。
財務管理處	負責集團財務、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。
資訊服務處	負責集團網管、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。

1.3 營運績效

財務績效

中磊2021年合併營收總額達新台幣439億元，大幅成長22%，締造公司歷史新高紀錄。獲利表現方面，全年營業利益為10.5億元；歸屬母公司稅後淨利為8.6億元。以加權平均股數約250百萬股計算，2021年合併每股稅後盈餘（EPS）為3.44元。

（單位：新臺幣仟元）	2019	2020	2021
營業收入	31,797,130	36,096,281	43,899,508
營業毛利	5,079,038	5,438,621	5,668,245
營業費用	4,092,136	4,303,582	4,615,078
營業損益	986,902	1,135,039	1,053,167
營業外收入及支出	291,000	-25,902	-27,035
稅前淨利	1,277,902	1,109,137	1,026,132
淨利歸屬於母公司業主	1,032,953	907,327	861,201
每股盈餘 (NT\$)	4.21	3.66	3.44
毛利率 (%)	16.0	15.1	12.9
權益報酬率 (%)	14.1	11.7	10.8
資產報酬率 (%)	4.5	3.4	2.9

榮耀與肯定



『最佳公司治理』

2021

- 榮獲《亞洲金融》(FinanceAsia) 雜誌「台灣最佳管理公司」評比：
「最佳公司治理」、「最佳環境永續」



『最佳中小型公司』

2020

- 榮獲《亞元雜誌》(Asiamoney) 「亞洲卓越企業」評比：「最佳中小型企業」
- 榮獲《機構投資人雜誌》(Institutional Investor) 「亞太區最佳執行團隊」評比：
「最受尊崇企業」
「最佳執行長」
「最佳投資關係團隊」
- 通過JAC國際電信運營商協會最佳供應商檢核標準



『最受尊崇企業獎』

『最佳投資人關係』

2019

- 榮獲《亞元雜誌》(Asiamoney) 「亞洲卓越企業」評比：「最佳小型公司」、「最佳科技企業-硬體」
- 榮獲歐系電信客戶頒發「最佳供應商-卓越貢獻獎」
- 與美系電信大廠共同發表全球首台「智慧家庭小型基地台」，並榮獲「CES最佳創新產品大獎」
- 榮獲全球半導體領導廠頒發「卓越績效貢獻獎」(Outstanding Business Achievement Award)
- 臺灣證券交易所「公司治理評鑑」前20%企業

1.4 創新研發

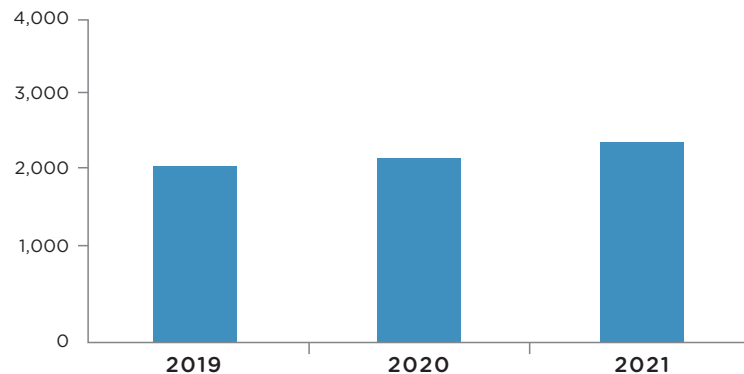
研發技術

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，2021年電信營運商之營收貢獻已逾八成，跳脫代工營運模式的窠臼，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。

研發費用投入情形

新台幣百萬元



年度	2019	2020	2021
研發費用 (新台幣百萬元)	1,996	2,071	2,304
研發費用 佔營收比重	6.28%	5.73%	5.25%

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。公司高階主管並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。

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2021年12月，本公司於全球專利申請總數已累計319件，全球專利獲准總數已達270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2021年12月，於全球取得註冊登記之商標總數累計共40件

2 利害關係人

2.1 利害關係人鑑別與溝通

2.2 重大主題鑑別

2.3 回應聯合國永續目標(SDGs)



2.1 利害關係人互動

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

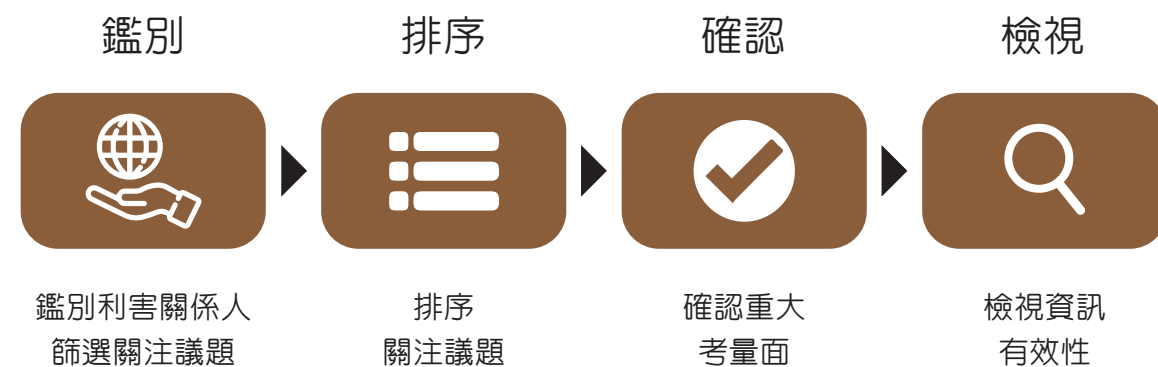


對象	關注議題	溝通管道
 員工	・ 薪酬與福利 ・ 訓練與發展 ・ 勞資關係 ・ 職業安全與健康職場	・ 年度績效考核面談 ・ 員工訓練 ・ 職工福利委員會 ・ 員工申訴專用信箱（性騷擾投訴、舞弊或違反從業道德檢舉信箱）
 客戶 合作夥伴	・ 客戶服務及滿意度 ・ 產品品質及安全 ・ 供應商管理 ・ 風險管理	・ 客戶稽核 ・ 全球在地技術支援服務 ・ 客戶滿意度調查 ・ 客戶服務及意見專責處理窗口 ・ 綠色政策、綠色製造及綠色採購之說明與管理
 投資人/股東	・ 營運績效 ・ 風險管理 ・ 公司治理與資訊揭露	・ 年度股東常會 ・ 中英文之公司年報、重大訊息及新聞稿 ・ 營運績效公告（每月/每季） ・ 定期法人說明會 ・ 企業官方網站 ・ 國內外投資法人說明會 ・ 外部溝通信箱
 供應商	・ 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	・ 供應商定期評鑑、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	・ 法令遵循（稅務/職安/資訊揭露） ・ 營運績效 ・ 風險管理	・ 遵循政府主管機關之法令規範 ・ 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	・ 營運績效 ・ 創新研發成果	・ 營運績效公告（每月/每季） ・ 企業新聞稿 ・ 記者會 ・ 外部溝通信箱
 非營利組織	・ 社會參與 ・ 環境永續	・ 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

2.2 重大性分析

分析流程

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。



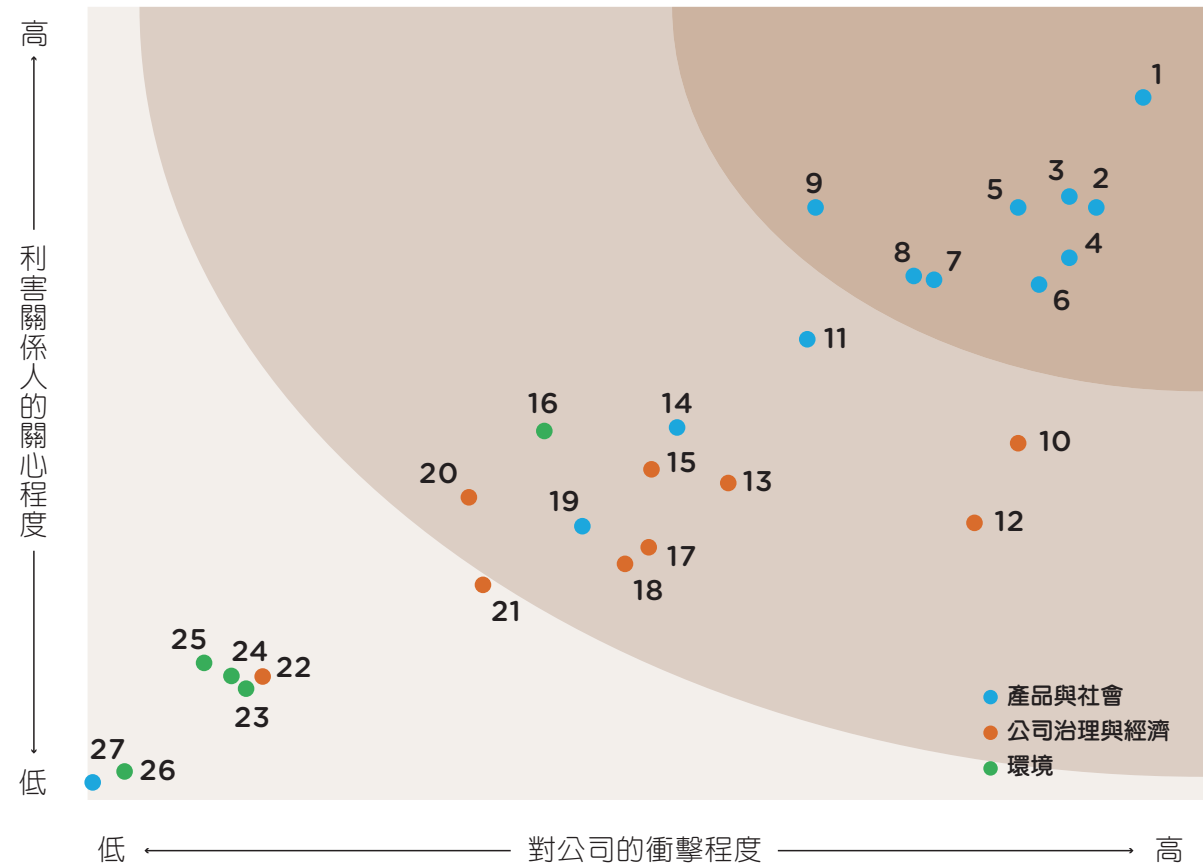
主題鑑別

中磊為瞭解利害關係人對於公司永續主題的關注程度，以及自我檢視組織內部推動企業永續的成效。透過公司各單位主管和同仁與不同利害關係人接觸之機會，依循公司企業文化、經營理念、各單位工作內容與計畫、員工溝通管道、各單位窗口與利害關係人關注主題之溝通，進行利害關係人意見之蒐集，鑑別關鍵的永續主題。此外，並參考全球永續性報告倡議組織（GRI）所發布的GRI準則進行揭露，進一步了解重大性主題受關注的程度，以及對於公司營運的影響，做為永續管理目標的基礎。最終歸納出27個永續發展相關主題，做為報告書重大性主題鑑別範疇。

重大主題

中磊以問卷方式瞭解內外部利害關係人關切之主題，問卷中之主題主要以全球報告倡議組織準則Global Reporting Initiative (GRI) 之各項主題為架構，並檢視國內外趨勢及中磊永續目標，歸納出27個議題，做為報告書重大性主題鑑別範疇。主題之排序方式乃根據各議題於「利害關係人的關心程度」和「對於企業的衝擊程度」，經由統計與量化分析鑑別各主題之重大性，分析結果經由高階主管審核，以及各職責單位主管進一步檢視後，定義出2021年重大性主題矩陣，並區分出高度、中度、與輕度主題，依據鑑別結果做為報告書架構，來回應利害關係人。27個主題中共有9項為高度主題、11項為中度主題，以及7項為輕度主題。其中「高度主題」為此報告書的重大性議題，列為本次報告書揭露重點項目。我們期望透過永續報告書，提供利害關係人完整的資訊並保持多元溝通管道，同時做為中磊永續發展的短中長期目標檢視與績效呈現。

中磊2021年重大議題矩陣



高度	中度	輕度
1. 營運績效	10. 人才任用	21. 員工多元化與平等機會
2. 品質保證	11. 隱私權與資料安全	22. 當地聘用
3. 創新研發	12. 員工薪資福利	23. 能源管理
4. 客戶關係管理	13. 勞資關係	24. 節能減碳成效
5. 供應商管理	14. 反貪腐	25. 廢棄物管理
6. 風險管理	15. 職業安全與衛生	26. 排放
7. 公司治理	16. 原物料管理	27. 社會參與
8. 法規遵循	17. 勞工人權	
9. 道德誠信	18. 人才培育與教育訓練	
	19. 反競爭	
	20. 綠色產品管理	

中磊重大議題

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 1.3
	供應商管理	GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	供應商永續管理 3.5
	風險管理	GRI 102 一般揭露	風險管理 3.3
	公司治理	GRI 102 一般揭露	董事會職能 3.1
	法規遵循	GRI 307 有關環境保護的法規遵循 GRI 419 社會經濟 法規遵循 GRI 417 行銷與標示	風險管理 3.3 客戶服務與滿意度 3.7
	道德誠信	GRI 102 一般揭露	誠信經營 3.2
產品與社會	品質保證	GRI 102 一般揭露 GRI 416 客戶健康與安全	公司概況 1.1 風險管理 3.3 客戶服務與滿意度 3.7 綠色產品 4.2
	創新研發	其他	創新研發 1.4
	客戶關係管理	GRI 102 一般揭露 GRI 418 客戶隱私	客戶服務與滿意度 3.7

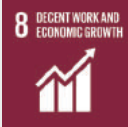
聯合國永續發展目標



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5推動性別平等，目標8促進經濟成長，目標9促進產業創新，以及目標12確保永續的消費與生產模式，等四大目標。

SDGs目標	呼應SDGs作法	報告章節	頁碼
3.良好健康與福祉 	· 每年辦理流感疫苗接種補助，2021年臺灣地區同仁共78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)，2021年中磊蘇州舉辦健檢共6場次；台灣地區職醫諮詢服務共計24場次、147人參與。 · 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 3.8 新冠疫情之因應	77 41
5.性別平等 	· 持續關注性別平權議題，男性員工比例為56%，女性員工比例為44%。 · 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。 · 2021年男性與女性同仁育嬰留停留任率皆為100%。	5.1 人才佈局 5.2 人權保障 5.4 整體薪酬與福利 5.5 安全職場與員工照護	58 64 73 77
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	53

SDGs目標	呼應SDGs作法	報告章節	頁碼
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。 · 提供身心障礙者合宜工作機會，並以高於政府法規比例進行任用。2021年度臺灣地區任用身心障礙人員比例為1.3%。 · 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。2021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 3.5 供應商永續管理 5.5 安全職場與員工照護	58 64 33 77
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。	1.3 營運績效 1.4 創新研發 4.2 綠色產品	12 14 50
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。 · 2021年廢氣、廢水、廢棄物排放無違規。	3.5 供應商永續管理 4.1 環境管理	33 45
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。 · 提升節能減碳效益，推動各項節能方案。	4.3 節能措施 4.4 氣候變遷與全球暖化之因應	53 56

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 供應商永續管理
- 3.6 完整資訊揭露與投資關係
- 3.7 客戶服務與滿意度
- 3.8 新冠疫情之因應

績效成果



客戶滿意度

92.07%



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

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51-60，2名董事年齡61-70，3名董事年齡71-80，70歲以下董事佔比57%；文化程度有4位董事為博士，3名董事為碩士；具有員工身份的董事有3名，佔比43%；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。

- 2021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100%
- 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3席兼任行政職，分別為總經理、執行副總經理及子公司執行長

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，2021年進修時數共計42小時。

董事會績效評估

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。

2021年度董事會績效評估結果如下：

- 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

2021年度本公司董事會、個別董事及功能性委員會之自評結果皆為優等，且無重大之改善項目，評估結果於2022年第一次董事會向董事報告。

董事會成員

職 稱	姓 名	國 籍	性 別	年 齡	多元化情形							
					產業經驗	電信運營	多媒體平台	法律	產業技術	財務會計	投資創業	營運判斷
董事長兼子公司執行長	怡和財顧(股)代表人：王伯元	中華民國	男	71-80	✓						✓	✓
董事兼總經理	焯見投資(股)代表人：王 煒	中華民國	男	51-60	✓				✓	✓		✓
董事兼執行副總	夔邦投資(股)代表人：林 斌	中華民國	男	61-70	✓				✓		✓	✓
董事	允周投資(股)代表人：呂學錦	中華民國	男	71-80	✓	✓			✓			
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。

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。2021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」、「內部重大訊息理作業程序」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2021年度舉辦相關的宣導會及訓練課程如下

- 誠信經營相關課程：全球員工進修人次 1,834 人，總時數為236小時
- 內部重大訊息相關課程：全球員工進修人次 1,880 人，總時數為269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
- 利害關係人申訴管道專用電子信箱：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内部制度，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使公司損失獲利；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和協助。

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 資訊安全管理

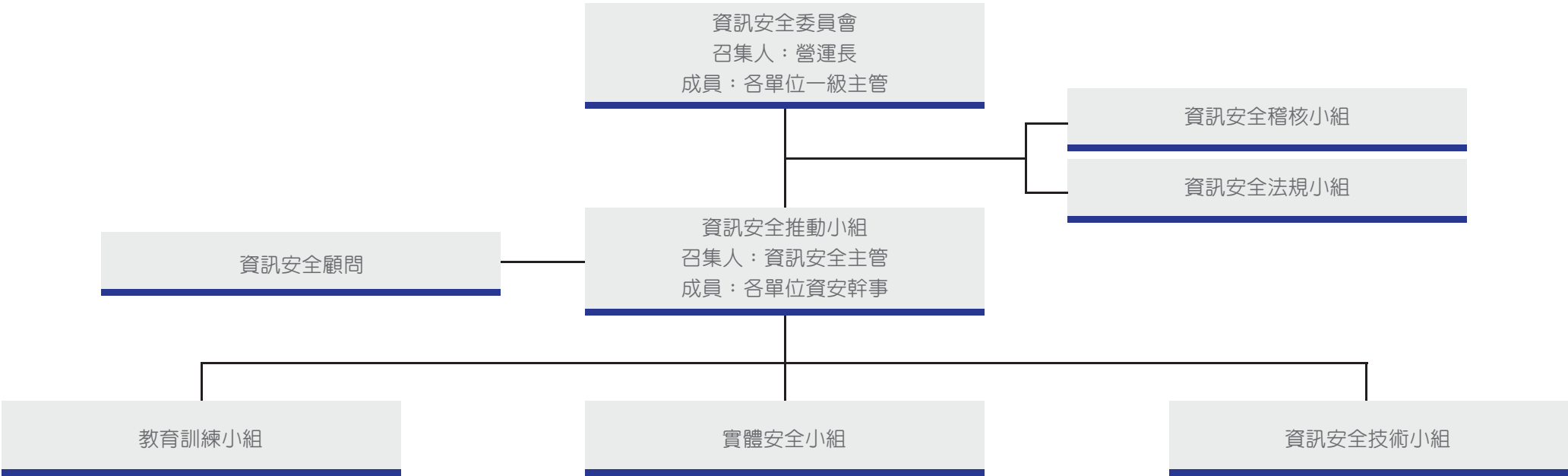
資訊安全風險管理架構

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。



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

2021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	2020-2021年度：完成資訊安全線上教育訓練課程共計2,604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 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）及Technology技術能力）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。要求供應商提出檢測報告、承諾書及產品成分表，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。

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）與重覆利用（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。

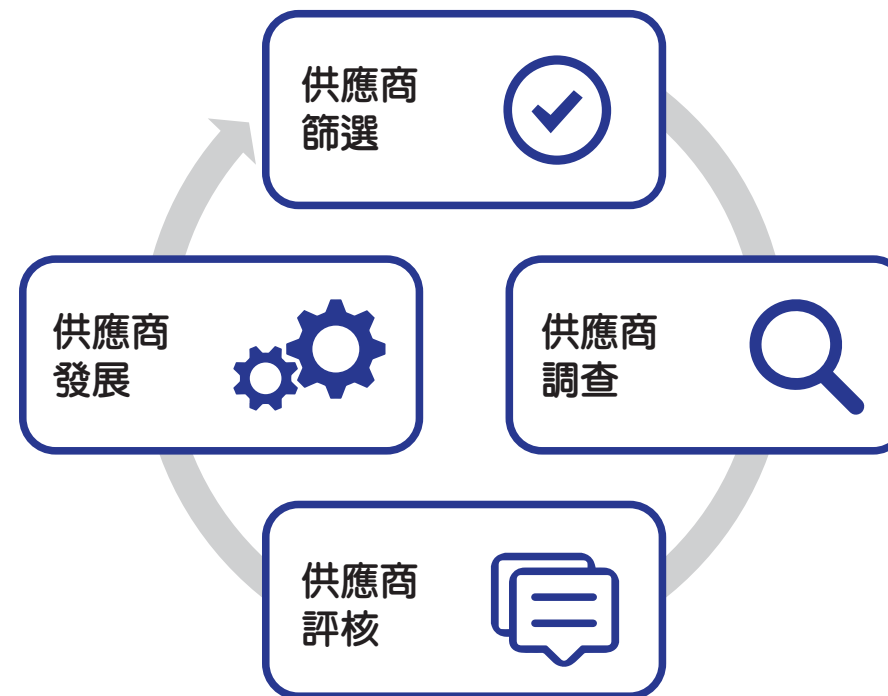
中磊綠色採購原則

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



為能落實供應商的有效管理，除了在供應商選擇時訂定篩選準則，在成為合格供應商後，亦進行現場稽核或召集檢討會議以審視其各項執行績效，中磊鑑別出優先供應商管理清單，藉由各負責部門針對廠商在Quality (品質)、Cost (成本)、Delivery (交期)、Service (服務) 及Technical (技術能力) 等五個項目的評鑑，依照評鑑結果做為料件重點導入之基礎，並從中激勵供應商的積極性。

新供應商調查

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，除一般性的採購合約及保密合約外，並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。

- 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：商務道德及廉潔要求。

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2021年度共對70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，合格率為100%；另外，中磊亦鼓勵供應商推行RBA驗證，2021年統計有效調查358家供應商，其中有59家完成了RBA的第二方/第三方稽核，驗證率達16.5%，佔所有合格供應商的13.1%，而這59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13.6%；驗證缺失共336項，已完成改善300項，改善完成率89.3%。

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。

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2021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) 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

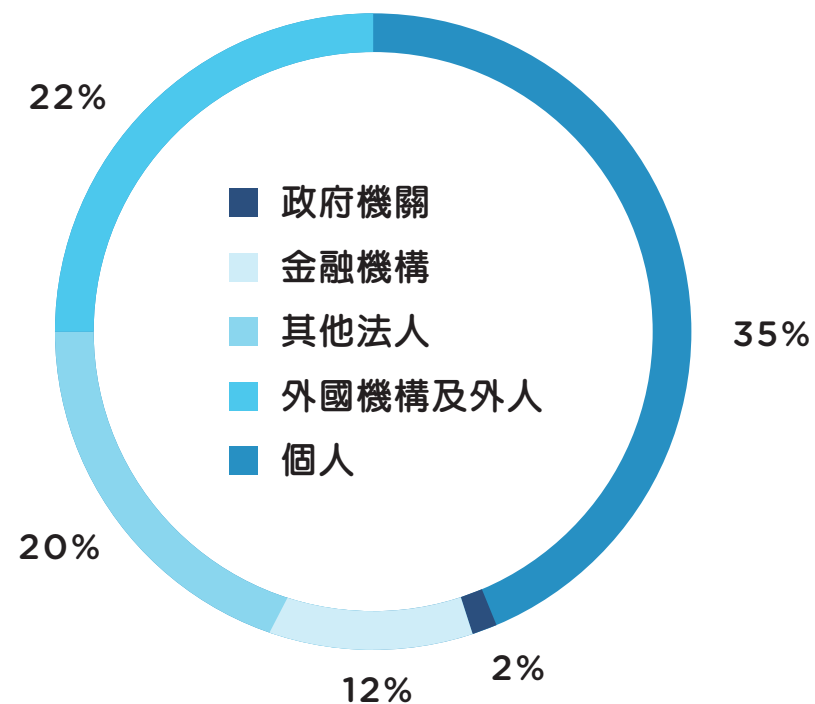
- 確保提供的產品不使用來自剛果及其周圍的國家和地區的「衝突礦產」。
- 要求所有供應商皆必須追溯其產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 及鈷 (Co) 等金屬來源及冶煉廠，所有供應商均應支持「責任礦產倡議」(Responsible Minerals Initiative, RMI)，並依據「責任礦產確保計畫」(Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 採購非衝突原料，適時提供衝突礦產及鈷報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template 【CMRT】 & Cobalt Reporting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

3.6 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。

- 2021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600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。

2021年股利之分配為每股配發現金股利2.4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。

3.7 客戶服務與滿意度

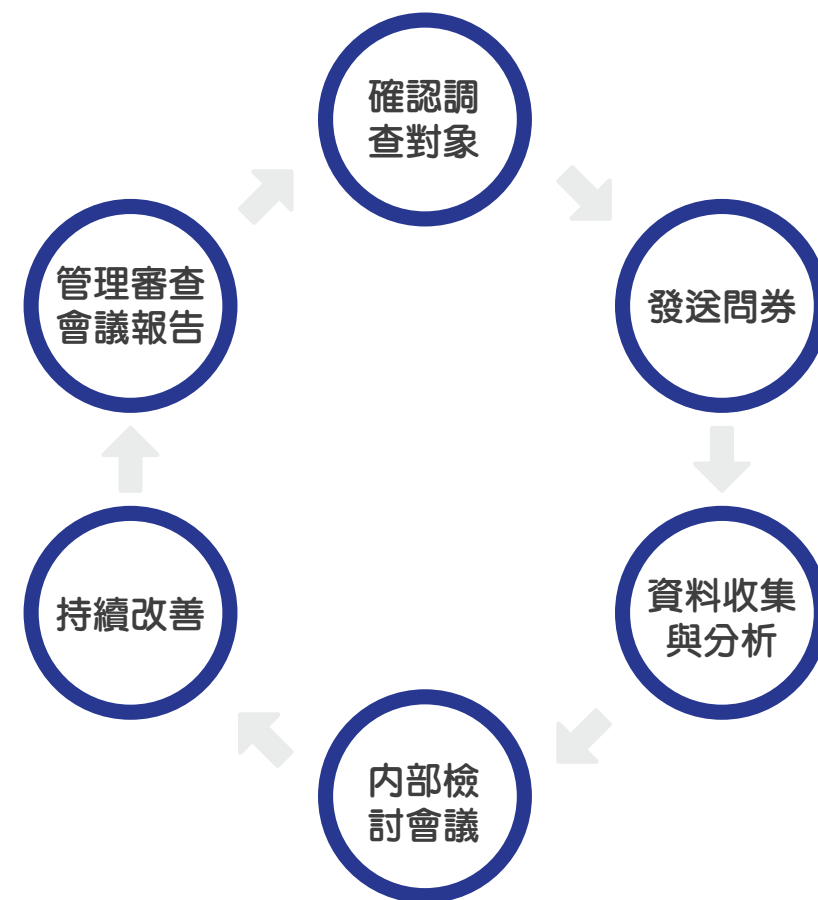
客戶滿意度調查

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。

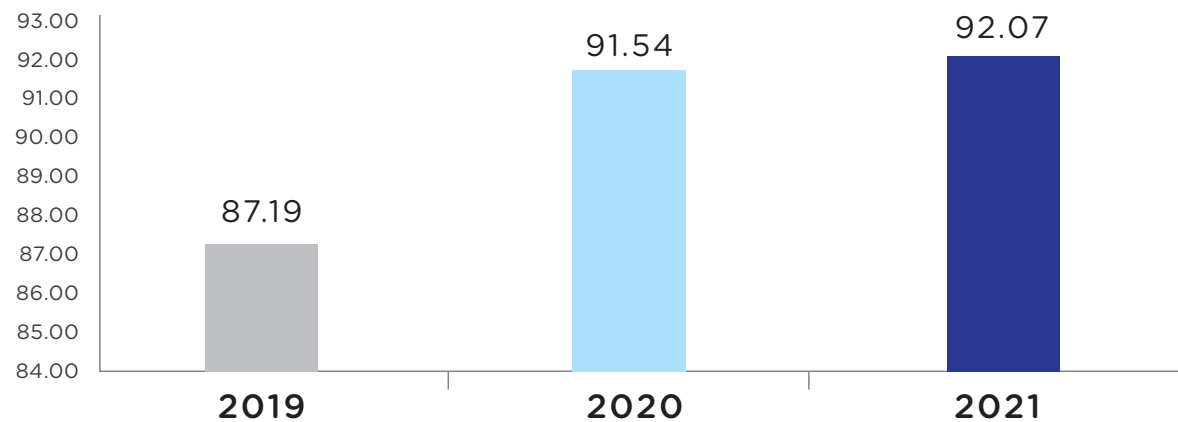
客戶至上是中磊營運的核心價值，也是企業經營的根本，中磊長期致力於創造最大的價值給客戶，客戶的需求與滿意，也是公司在意且積極努力的方向。透過對客戶滿意程度的了解與分析，持續改善產品與服務流程，以期提升客戶滿意績效。中磊透過客戶定期（季度、半年度或年度）對其供應商發出的評比紀錄（如計分卡），做為客戶滿意度之參考，各事業部針對評比結果檢討及持續改善，並將提升客戶評比計分訂為各相關單位之績效指標。

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。2021年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為92.07%。

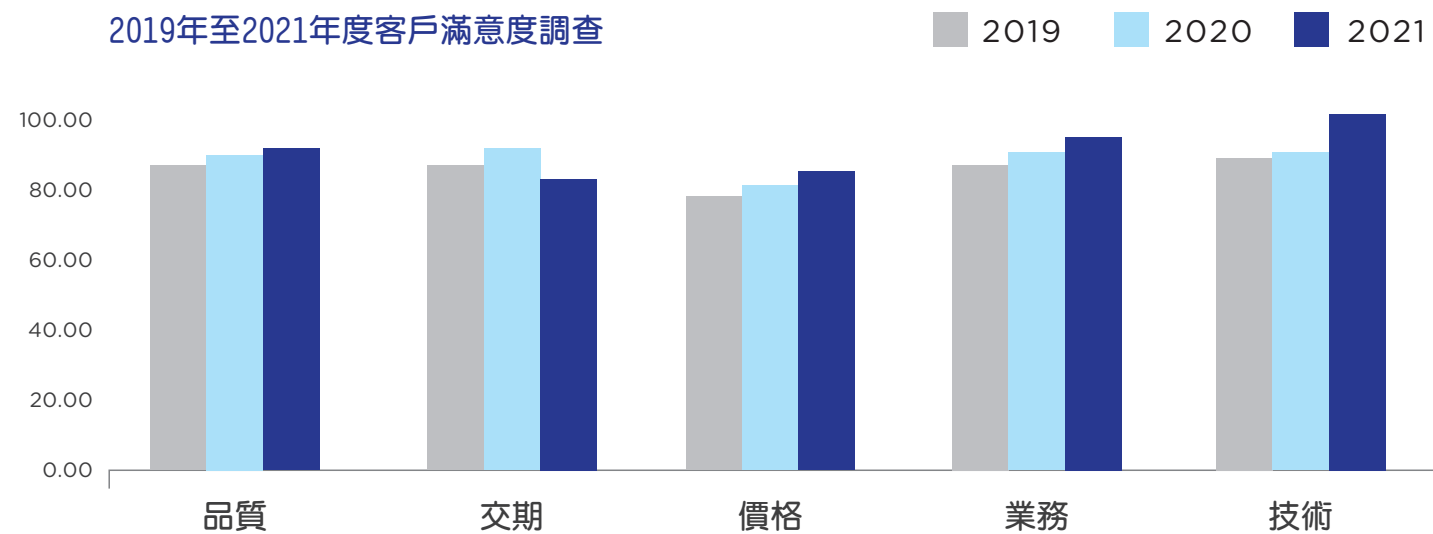
客戶服務滿意度調查流程圖



滿意度調查結果數據



2019年至2021年度客戶滿意度調查



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	92.12
交期	4.33	86.67
價格	4.27	85.46
業務	4.84	96.73
技術	4.97	99.39
平均	4.60	92.07

註：得分5分為滿分

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2021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

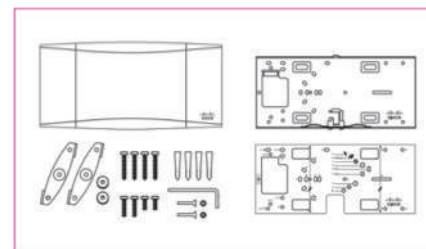
中磊所開發設計的產品除基本符合法規之要求外，考量到使用者的健康與安全的影響，在健康方面，收集評估世界各國主要之環境影響物質的管制規範，彙整成「中磊電子環境管制物質清單」作為產品生產用料選擇的基本要求，亦即所有產品必須100%符合這個要求，除了可免除使用者暴露在有害物質的致病風險外，更能為環境永續盡一份力量；在安全方面，則必須符合銷售國當地之各項產品安全法規，並確保通過合格/授權實驗室的認證，讓使用者可以安全的使用中磊的產品。

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。

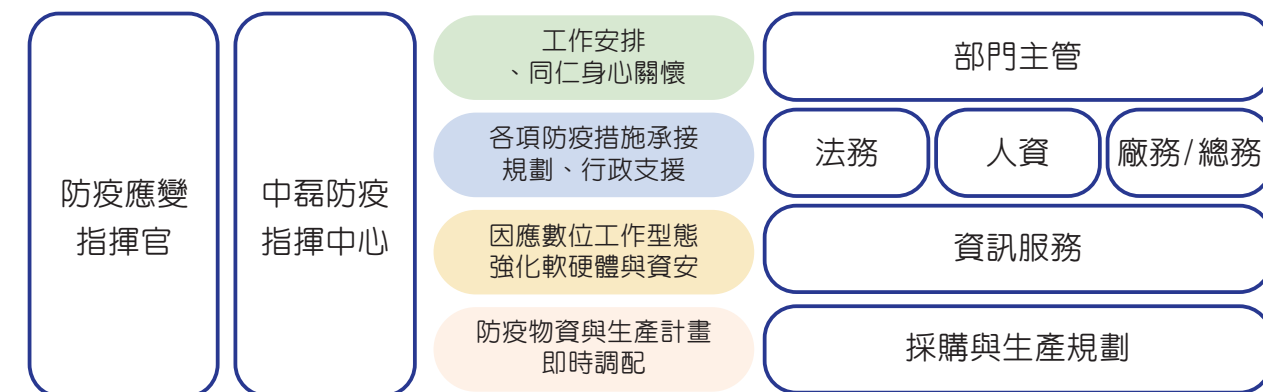
3.8 新冠疫情之因應

2020年初爆發新型冠狀病毒肺炎病毒（COVID-19），疫情迅速蔓延全球，疫情升溫之始，中磊由總經理、人力資源部門與各單位最高主管組織集團「疫情因應決策中心」。公司秉持員工健康安全為優先考量，依據衛生福利部疾病管制署(Taiwan Centers for Disease Control, CDC)發布之各項企業營運規範，擬定中磊內部的相應防治措施、建立良好的防護機制、即時應變降低其危害。

在COVID-19的因應措施上，中磊以「健康防護、科技應用、防疫優先」三個方向展開相應規劃。公司落實辦公區域清潔消毒、鼓勵同仁接種流感疫苗，協助提升員工自我防護力。公司以科技為防疫助力，引進人臉辨識體溫感測儀器並結合門禁系統，體溫處於正常範圍始能進入辦公區域，更準確掌握人員出入。同時，有計畫性降低人員密度，包括快速採取A/B組分流至公司上班、自主安排彈性上下班及午休用餐時間以降低群聚風險。2021年起搭配政府滾動式政策 — 提高COVID-19疫苗注射以降低重症，及避免近距離接觸。公司不僅定期宣導與確認員工疫苗完成率，也優化網路視訊效能以降低面對面接觸之機會。

公司為有效且即時的與員工溝通，以達全公司齊心防疫之力量，中磊除在各部門建立疫情窗口與回報機制，在員工辦公線上系統設立COVID-19專區，後續所有相關規範的倡導與佈達資訊，包括自我防護與衛教、環境清潔消毒、人員與空間管制辦法、備援工作計畫…等，員工皆能在此專區快速查看，掌握第一手的公司防疫因應做法和相關知識，力求打造使員工安心的工作環境。

中磊台灣總部防疫指揮系統：



COVID-19 後疫情時代的因應

01 外部視訊取代到場

客戶/廠商視訊、跨廠同仁申請、新人到職足跡史確認。

02 禁止群聚

會議室限制人數、禁用訓練教室、避免群聚餐敘、視訊會議/課程。

03 減少接觸

日夜班不交接、提供便當、守護天使、電梯限制人數、吸菸區限制、對外籍勞工強化溝通政府防疫規範及關懷。

04 相關演練

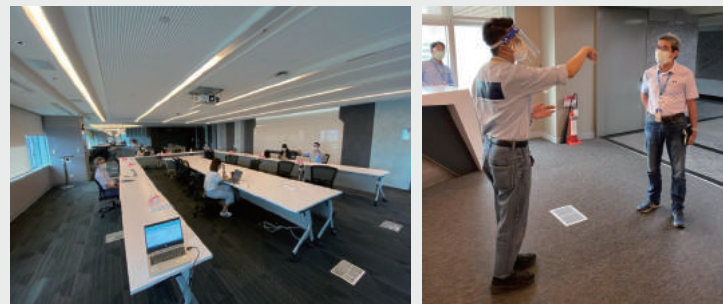
產線分區演練、居家辦公演練、快篩演練、確診演練。

05 持續防護

增加酒精放置處、增加廠區清消次數、每日溫控、追蹤接觸、防疫新聞持續追蹤。

案例：後疫情時代，中磊持續關注各據點所在地政府規範，彈性調整因應政策及部署相關資源。

- 快篩演練&確診演練(臺灣地區)
防疫快篩討論會議，建立中磊快篩SOP與快篩試劑準備計畫。另亦演練若遇確診員工案例，辦公區域的匡列、就醫路線設定等因應方式。



- 常態化疫情防控(蘇州地區)
入廠人臉辨識結合體溫量測 & 行動足跡追蹤。



- 各項應變宣導文宣



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2020年下降16%



用水密集度

較2020年下降17%



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)

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）等認證，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

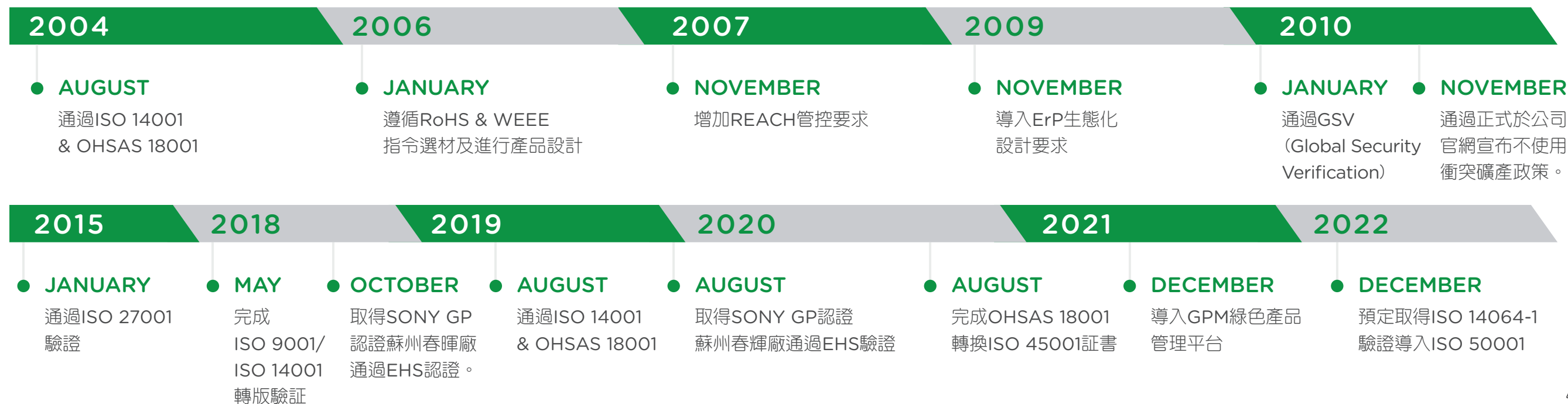
4.1 環境管理

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，將於2022年逐步導入推行ISO14064-1：2018溫室氣體盤查標準及ISO50001能源管理系統，藉以提升中磊可以系統化的進行各項溫室氣體的盤查，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。



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。



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2021(增加菲律賓廠區)廢棄物總量約4,434.798公噸，其中非有害廢棄物4,293.92公噸，佔整體96.82%，有害廢棄物140.87公噸，僅佔整體3.18%。

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)

		2019	2020	2021
臺灣地區	非有害廢棄物	345.37	622.70	581.91
	有害廢棄物	15.58	21.20	28.67
中國地區	非有害廢棄物	2519.00	2253.65	2779.00
	有害廢棄物	96.00	94.30	97.96
菲律賓地區	非有害廢棄物	0.00	0.00	933.01
	有害廢棄物	0.00	0.00	14.25
總量		2975.95	2991.84	4434.80

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

註2：2021年增加菲律賓廠區廢棄物總量

碳管理

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。

自2014年起中磊開始參與CDP，階段進行溫室氣體盤查揭露集團溫室氣體排放量，歷年來範疇二為中磊溫室氣體主要排放範疇(占總量97%以上)，中磊溫室氣體減量策略，以廠內能源管理為主。

2021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)

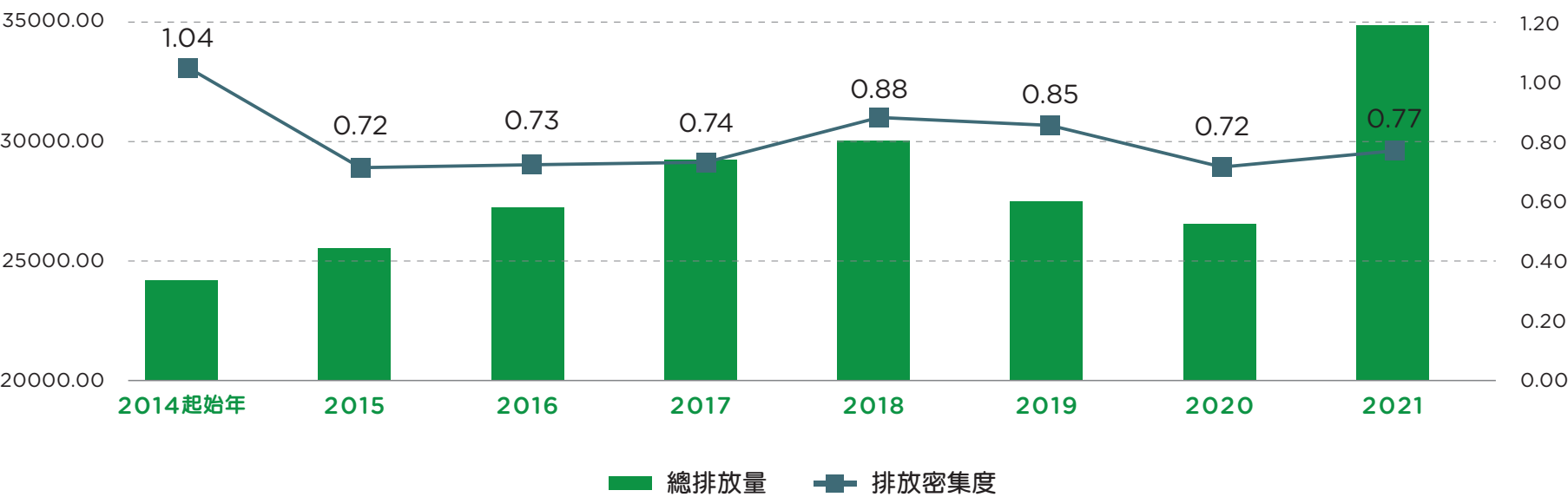
廢棄物類別	臺灣地區					中國地區					菲律賓地區				
	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收	總量	再利用	焚化處理	掩埋處理	回收
一般事業廢棄物	73.85	0	73.85	0	0	180.00	0	0	180.00	0	616.10	0	0	616.10	0
有害事業廢棄物	28.67	19.55	9.12	0	0	97.96	0	97.96	0	0	14.25	0	14.25	0	0
資源回收廢棄物	508.07	0	0	0	508.07	2,599.00	0	0	0	2,599.00	316.92	0	0	0	316.92
總廢棄物量	610.58	19.55	82.96	0	508.07	2,876.96	0	97.96	180.00	2,599.00	947.26	0	14.25	616.10	316.92

溫室氣體排放盤查統計(2014年~2021年)

(單位：公噸/百萬新台幣)

	單位	2014起始年	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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	312.35
溫室氣體排放量（範疇一）	公噸 CO ₂ e	23781.07	24858.95	26561.53	28498.88	28994.76	26679.38	25734.67	33492.80
溫室氣體總排放量（範疇一及二）	公噸 CO ₂ e	24004.50	25108.32	26819.99	28656.20	29413.57	27052.83	26121.48	33805.15
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	0.77

- 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. 2021 年度增加菲律賓廠區投入生產營運之溫室氣體排放量

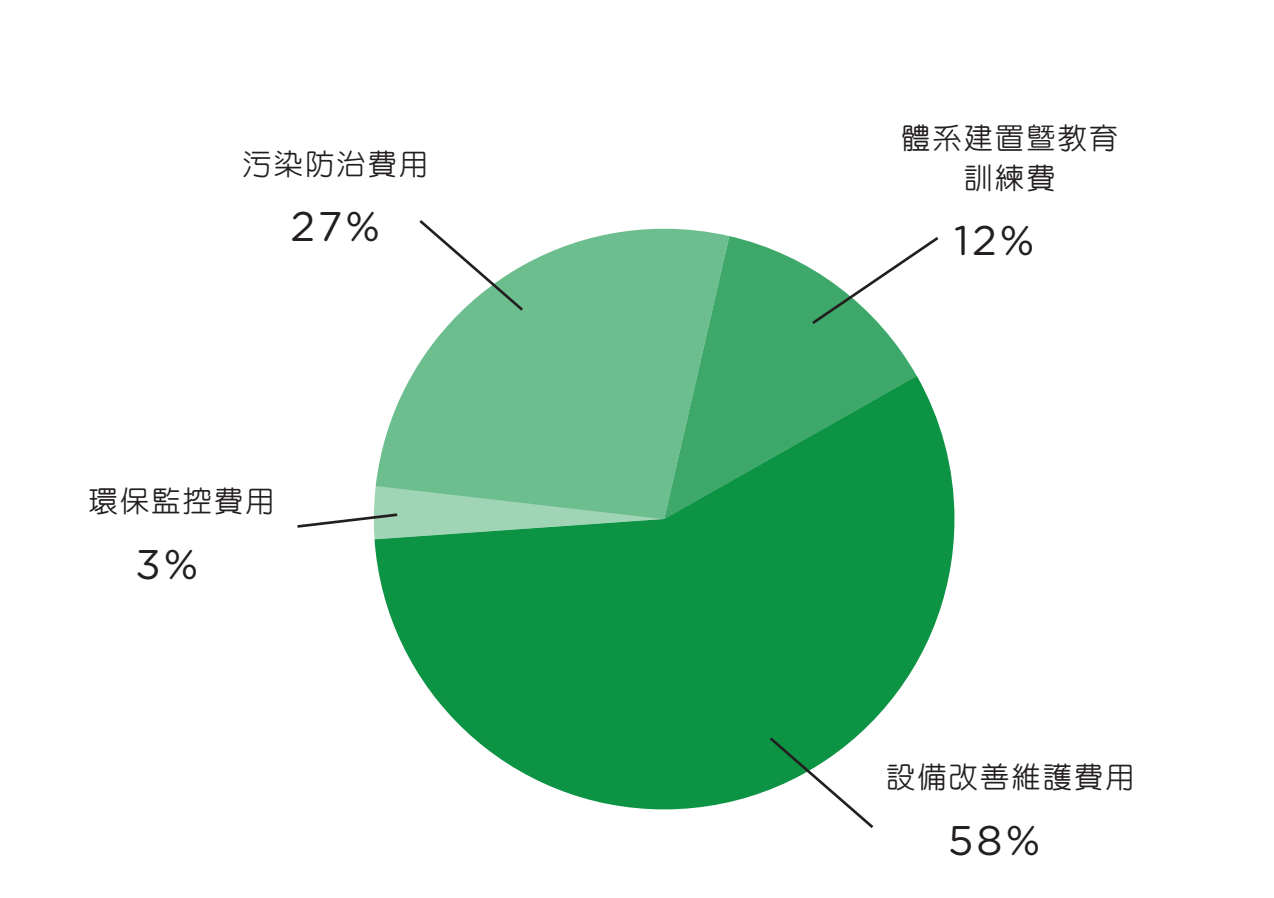


環境支出

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	ISO4001驗證費	\$ 921.88
環保監控費用	環保監控費用	\$ 242.20
設備改善維護費用	環保相關設備維護費	\$ 2,990.05
	LED照明	\$ 575.33
	環境改善支出	\$ 796.79
污染防治費用	廢棄物清理費	\$ 776.53
	污水處理	\$ 1,246.65
總計		\$ 7,549.44

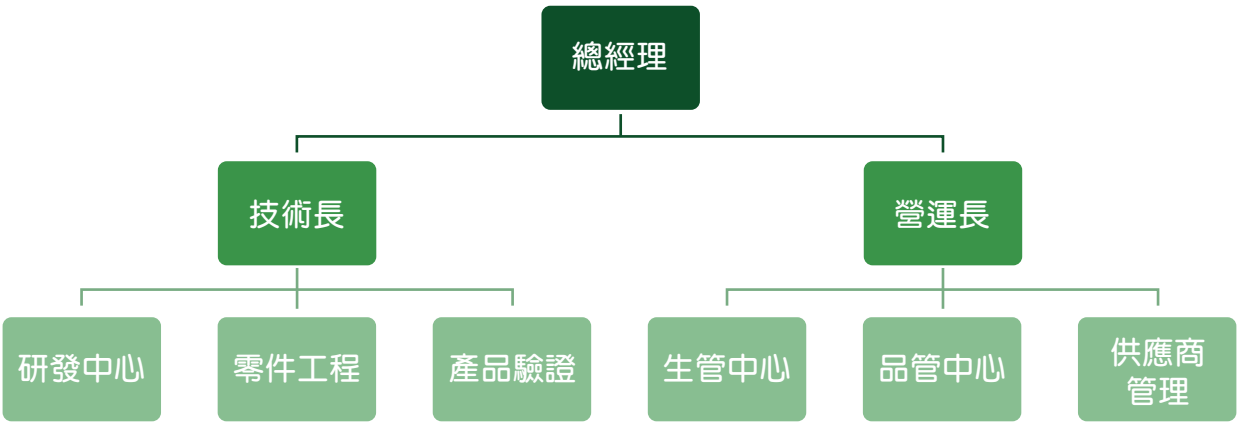
環境支出類別



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，2021年已完成德、義、法等6個國家的產品廢棄回收處理註冊。

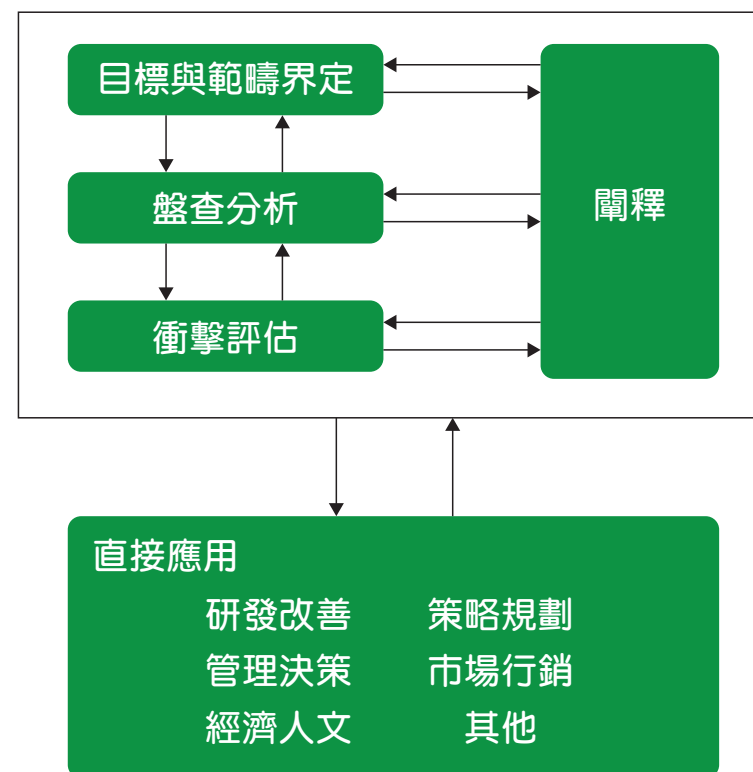
衝擊項目盤查：

- 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)

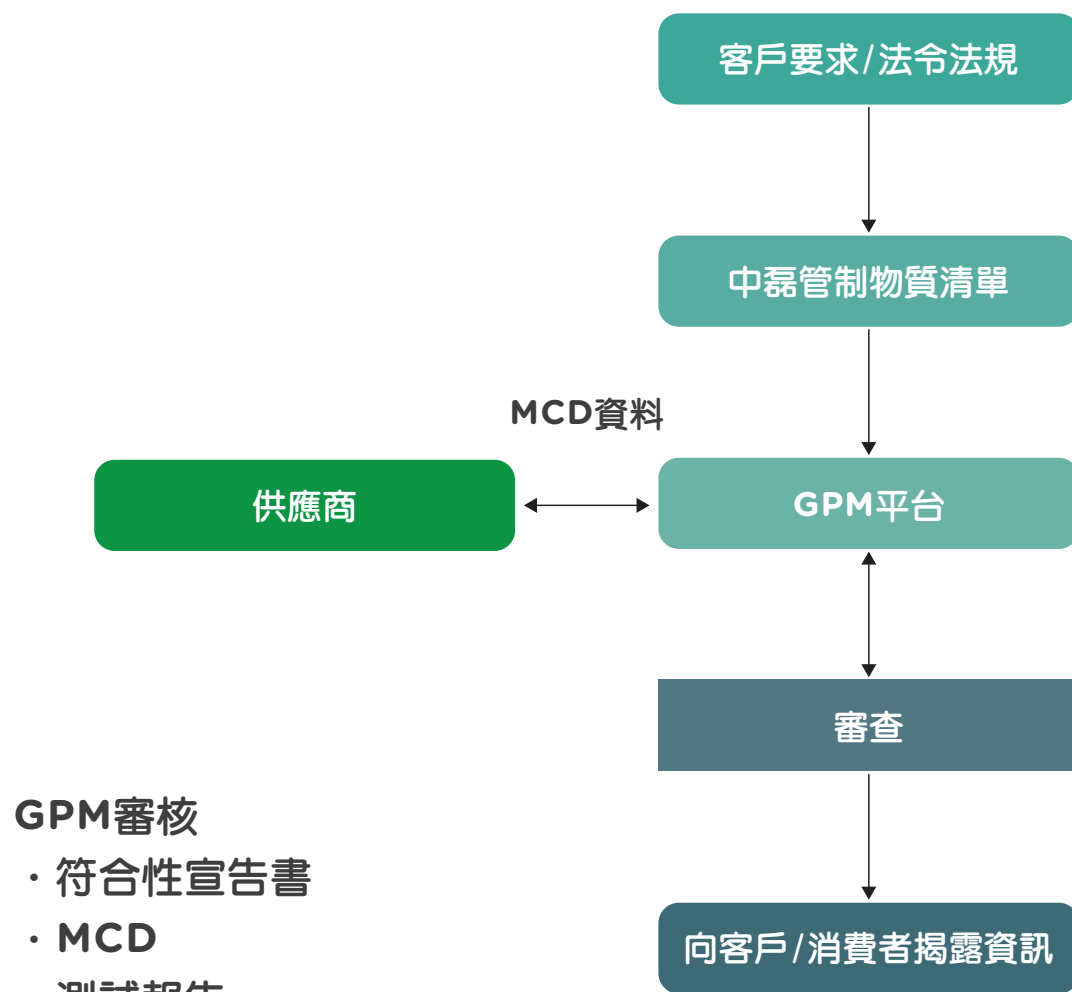
生命週期評估流程：

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



GPM審核

- 符合性宣告書
- MCD
- 測試報告
- 衝突礦產 CMRT / CRT

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，2021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。

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，2021年中磊總部及各廠區全年總用電量為175,167千兆焦耳，台灣地區總用電量為42,294千兆焦耳，包含企業總部全年用電量為12,470千兆焦耳；竹南製造中心全年用電量為29,824千兆焦耳、中磊蘇州全年用電量為99,745千兆焦耳、菲律賓廠區全年用電量為33,128千兆焦耳。2021年在用電密集度整體比率相較2020年有些微上升的趨勢。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，中磊預定於2022年起逐步於各廠區導入ISO 50001能源管理系統，透過系統化的方法來改善能源的應用方式。

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

	2019	2020	2021
台灣地區	34,908	41,562	42,294
中國地區	102,988	97,780	99,745
菲律賓地區	-	-	33,128
總用電量	137,896	139,342	175,167
用電密集度	4.38	3.86	3.99

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

	2019	2020	2021
台灣地區	30,106	45,470	48,317
中國地區	163,405	169,881	168,597
菲律賓地區	-	-	18,139
總用電量	193,511	215,351	253,052
用水密集度	6.60	5.97	5.35

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。

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。



90%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。

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

績效成果



人才佈局 與多元尊重

- 集團員工達23個國籍
- 2021 LinkedIn Talent Award「Diversity Champion」臺灣區 Finalist
- 主管職由在地人才任職比例達95.2%
- 進用身障員工1.31%優於法令規定



人才培育

- 臺灣地區訓練覆蓋率97.3%
- 全球受訓覆蓋率88.2%
- 線上學習完訓人次成長1.9倍



安全與樂活職場

- 2021年全球據點無重大職業災害
- 男性與女性育嬰留停復職100%留任一年以上

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2021年底，中磊全球員工為4,471人，其中臺灣地區佔39.2%，中國地區佔47.6%，其他海外地區約占13.2%；男性員工比例為56.4%，女性員工比例為43.6%。以勞動類別區分，全球員工直接人員佔44.2%，間接人員佔55.8%。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。）

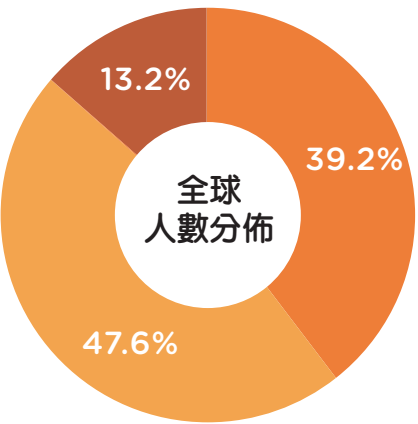
中磊電子各地辦公室與製造廠說明

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

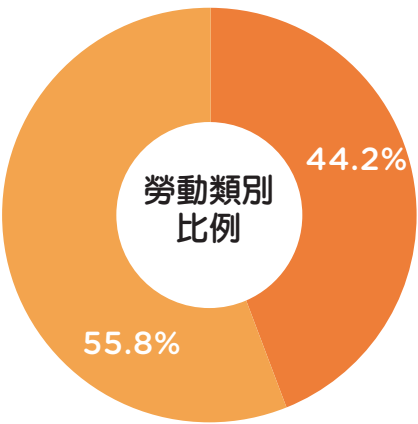
全球人數分佈

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	1,753	39.2%	2,126	47.6%	592	13.2%	4,471

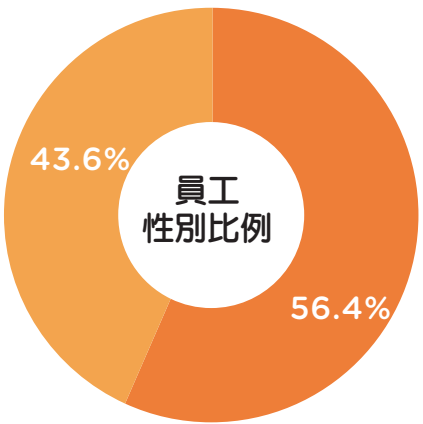
※ 正式：指不定期契約員工。約聘：指各類定期契約（勞動合同有固定期限）之工作者，含一年以上契約人員、未滿一年的短期契約、工讀生…等。



■ 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)	730	55.8%	579	44.2%	1,318	62.1%	803	37.9%	382	65.6%	200	34.4%	2,430	60.6%	1,582	39.4%
	約聘(全職+兼職)	78	17.6%	366	82.4%	4	80.0%	1	20.0%	9	90.0%	1	10.0%	91	19.8%	368	80.2%
勞動類別	直接人員(DL)	213	24.8%	646	75.2%	600	67.9%	284	32.1%	140	60.6%	91	39.4%	953	48.3%	1,021	51.7%
	間接人員(IDL)	595	66.6%	299	33.4%	722	58.1%	520	41.9%	251	69.5%	110	30.5%	1,568	62.8%	929	37.2%
年齡區間	未滿30歲	189	46.3%	219	53.7%	614	67.5%	295	32.5%	123	66.1%	63	33.9%	926	61.6%	577	38.4%
	30-49歲	523	45.4%	630	54.6%	691	57.6%	508	42.4%	230	63.7%	131	36.3%	1,444	53.2%	1,269	46.8%
	50歲以上	96	50.0%	96	50.0%	17	94.4%	1	5.6%	38	84.4%	7	15.6%	151	59.2%	104	40.8%
整體員工		808	46.1%	945	53.9%	1,322	62.2%	804	37.8%	391	66.0%	201	34.0%	2,521	56.4%	1,950	43.6%

- ※ 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。2021年，公司聘雇之員工多達23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，更獲得2021 LinkedIn Talent Award的肯定，被評選為「Diversity Champion」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，2021年全球管理職中，有95.2%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	82.6%
中階管理職	94.1%
初階管理職	99.2%
總計	95.2%

※ 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。

※ 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。

※ 2021年因校正集團主管職認定的統一做法，2021年此比例略低於2020年，2020年此比例為98%。

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。

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。



產學合作活動

2021年共計執行3場次之校園徵才活動，共計導入20位產學生。



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	58	27.2%	60	9.3%	293	48.8%	105	37.0%	39	27.9%	40	44.0%
	30歲以下 (X<30)	44	45.4%	15	9.0%	202	72.9%	84	81.6%	20	50.0%	14	100.0%
	30-50歲 (30≤X<50)	14	12.8%	38	9.0%	91	29.3%	21	11.6%	19	19.0%	26	34.2%
	50歲以上 (X≥50)	0	---	7	12.3%	0	---	0	---	0	---	0	---
IDL	不分年齡	119	20.0%	71	23.7%	186	25.8%	120	23.1%	135	53.8%	66	60.0%
	30歲以下 (X<30)	50	54.3%	23	44.2%	157	46.6%	88	45.8%	71	85.5%	43	87.8%
	30-50歲 (30≤X<50)	65	15.7%	47	22.6%	29	7.6%	32	9.8%	57	43.8%	22	40.0%
	50歲以上 (X≥50)	4	4.5%	1	2.6%	0	---	0	---	7	18.4%	1	16.7%
總計		177	21.9%	131	13.9%	479	36.2%	225	28.0%	174	44.5%	106	52.7%

※ 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	74	34.7%	80	12.4%	480	80.0%	237	83.5%	29	20.7%	15	16.5%
	30歲以下 (X<30)	46	47.4%	40	24.0%	332	119.9%	146	141.7%	12	30.0%	4	28.6%
	30-50歲 (30≤X<50)	26	23.9%	38	9.0%	147	47.3%	91	50.3%	17	17.0%	11	14.5%
	50歲以上 (X≥50)	2	28.6%	2	3.5%	1	8.3%	0	---	0	---	0	---
IDL	不分年齡	65	10.9%	63	21.1%	188	26.0%	103	19.8%	109	43.4%	42	38.2%
	30歲以下 (X<30)	21	22.8%	14	26.9%	107	31.8%	65	33.9%	50	60.2%	23	46.9%
	30-50歲 (30≤X<50)	37	8.9%	47	22.6%	81	21.3%	37	11.3%	51	39.2%	19	34.5%
	50歲以上 (X≥50)	7	7.9%	2	5.1%	0	---	1	100.0%	8	21.1%	0	---
總計		139	17.2%	143	15.1%	668	50.5%	340	42.3%	138	35.3%	57	28.4%

※ 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；透由完善的新生訓練、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能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2021年新進員工三個月的留任率來看，間接人員為88.9%，直接人員為91.5%。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搭配，讓人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	118	108	91.5%
	30歲以下 (X<30)	59	55	93.2%
	30-50歲 (30≤X<50)	52	46	88.5%
	50歲以上 (X≥50)	7	7	100.0%
IDL	不分年齡	190	169	88.9%
	30歲以下 (X<30)	73	66	90.4%
	30-50歲 (30≤X<50)	112	99	88.4%
	50歲以上 (X≥50)	5	4	80.0%
總計		308	277	89.9%

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》、《聯合國全球盟約》，以及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》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。2021年全球新進員工參與人權保障議題的訓練達1,880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	138	82.1%	30	17.9%	122	75.8%	39	24.2%	23	82.1%	5	17.9%	283	79.3%	74	20.7%
高階管理職	17	81.0%	4	19.0%	0	---	0	---	2	100.0%	0	---	19	82.6%	4	17.4%
中階管理職	91	82.7%	19	17.3%	70	82.4%	15	17.6%	7	87.5%	1	12.5%	168	82.8%	35	17.2%
初階管理職	30	81.1%	7	18.9%	52	68.4%	24	31.6%	14	77.8%	4	22.2%	96	73.3%	35	26.7%
技術職人員	304	82.8%	63	17.2%	381	67.4%	184	32.6%	75	93.8%	5	6.3%	760	75.1%	252	24.9%
所有其他員工	366	30.0%	852	70.0%	819	58.5%	581	41.5%	293	60.5%	191	39.5%	1,478	47.6%	1,624	52.4%

※ 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357人，男性比例為79.3%，女性比例為20.7%；技術職為1,012人，男性75.1%，女性24.9%；所有其它員工3,102人，性別比例為男性47.6%，女性52.4%。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」。2021年，中磊全球據點無雇用未成年工或童工之情事。此外，中磊亦支持身心障礙人士就業，自2014年起逐年增加身心障礙的員工進用數，2021年身心障礙員工加權後共計23名，達臺灣地區員工總數的1.3%，高於法令要求標準。其工作內容包含生產線作業員、工程師、及內勤專業人員等。所有身心障礙員工，在工作環境適切安排下，皆能順利融入並在工作崗位發揮所長。

中磊台灣地區身障員工人數

加權人數	23
員工人數	1,753
雇用佔比	1.31%

※ 進用身心障礙員工加權人數計算，依身心障礙者權益保障法第38條第4項及第6項規定，重度全時1人*2、重度部分工時1人*2*0.5、輕度及中度全時1人*1、輕度及中度部分工時1*0.5，合計後小數無條件捨去取整數。占員工總人數之比率，以加權後人數 / 年底12月31日員工總人數計算。



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。 · 進用身障員工1.31%，優於法令規定。 · 同工同酬。 · 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。 · 2021年無職場暴力、性騷擾相關情事。 · 勞資和諧之職場環境。 · 2021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。

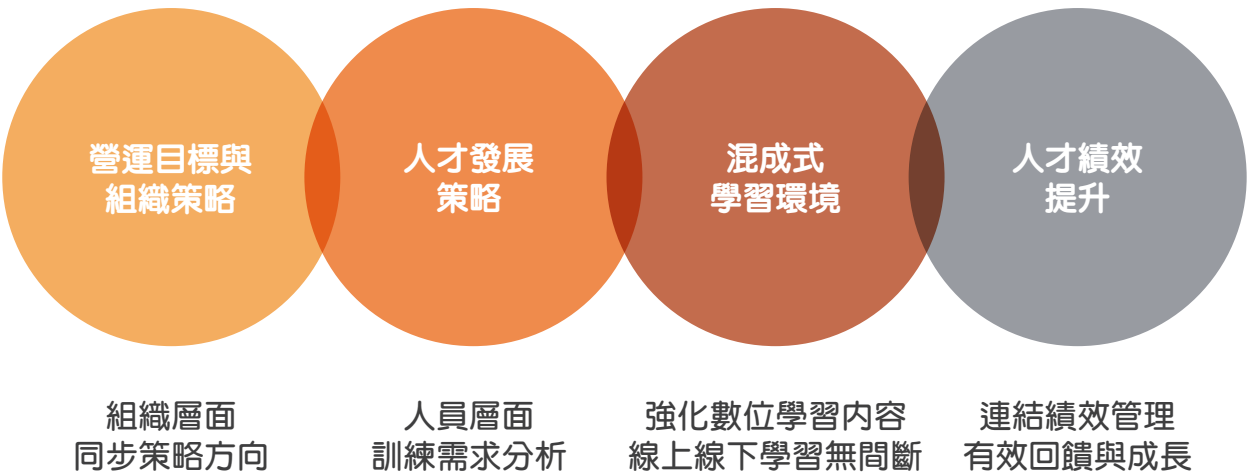
※ 人權議題相關資訊與數據統計範圍：如無特別說明，上表資料範疇為中磊電子臺灣總部，含台北辦公室與竹南製造中心。

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，中磊致力於製作線上課程並達到資源共享，讓同仁的學習不因疫情、地域等因素受限。2021年度，訓練總時數達46,747，平均人時10.5小時。

中磊學習發展策略



2021年度員工訓練時數概況

區域	職務別	訓練時數	平均人時
台灣	產線人員	13,383.0	15.6
	非主管	5,971.2	8.2
	主管	2,202.9	13.1
	合計	21,557.2	12.3
中國大陸	產線人員	7,850.0	8.9
	非主管	10,333.5	9.6
	主管	1,679.0	10.4
	合計	19,862.5	9.3
其他海外據點	產線人員	3,649.6	15.8
	非主管	1,578.7	4.7
	主管	99.0	3.5
	合計	5,327.3	9.0
全球總計	產線人員	24,882.6	12.6
	非主管	17,883.4	8.4
	主管	3,981.0	11.2
	合計	46,747.0	10.5

※ 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。

員工訓練

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，中磊提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，中磊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。



2021年度員工訓練覆蓋率

區域	職務別	訓練人數	年底人數	受訓覆蓋率
台灣	產線人員	859	859	100.0%
	非主管	695	726	95.7%
	主管	151	168	89.9%
	合計	1,705	1,753	97.3%
中國大陸	產線人員	622	884	70.4%
	非主管	1,042	1,081	96.4%
	主管	157	161	97.5%
	合計	1,821	2,126	85.7%
其他海外據點	產線人員	141	231	61.0%
	非主管	253	333	76.0%
	主管	25	28	89.3%
	合計	419	592	70.8%
全球總計	產線人員	1,622	1,974	82.2%
	非主管	1,990	2,140	93.0%
	主管	333	357	93.3%
	合計	3,945	4,471	88.2%

※ 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

- 2021年度，中磊著重於「領導力」、「英語表達力」、「專業力」對關鍵人才進行重點培育。
- 2021年度，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。累計受訓人次287，累計訓練人時為1,191。

關鍵人才培育課程案例

領導力

為持續培養帶人主管的領導力，中磊針對所有課級以上主管進行例行性的「情境式領導」訓練，以建立企業共通的管理語言與溝通模式。



英語表達力

中磊持續邁向國際化發展，英語表達力已成為員工重點能力。2021年持續針對面對海外客戶需求的研發人員，進行「英語簡報表達」能力訓練，培養系統化英文簡報表達的能力。



專業力

針對研發、專案管理與業務人員，以「項目管理」課程，訓練人員項目管理思維模式，更邀請內部講師進行2梯次「產品流程管理」、5梯次「BOM表與用料」訓練，以及Problem Solving Training。透過經驗傳承，讓同仁能夠瞭解企業內部產品相關的管理流程，並提升工作效率。



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。2021年新增了72門專業課程、17門通識課程以及5門新人課程，總修課時數達10,214小時。截至2021年底，累計超過300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：94門 累計門數：336門



線上課程修課狀態

完訓人次：35,480 修課時數：10,214

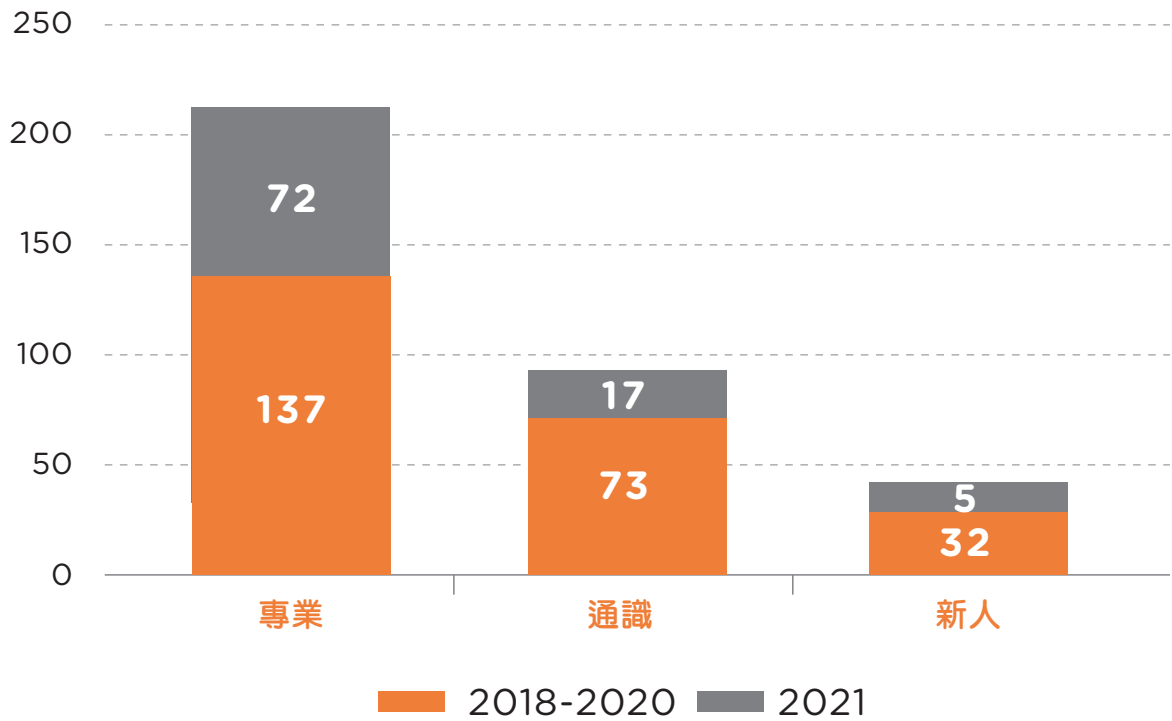


學習模式進化

線上學習完訓人數較去年成長約1.9倍



數位學習課程數成長統計



數位課程與教材案例

自製通識課程
全球員工必修
資訊安全與
道德行為準則

數位課程的應用除了運用在專業課程領域外，還有通識訓練。2021年針對「資訊安全」、「不正當利益」、「人權保障」以及「營業秘密」四大主題進行全集團的訓練，包含台灣地區、中國地區、菲律賓地區等據點，強化宣導集團資訊安全概念及道德行為準則。



培養數位講師
產出最貼近工作
現場的專業教材

在疫情之際，工廠端跳脫原本著重實體課程的訓練模式，開始致力培養內部數位講師，將產線相關訓練，製作成數位課程，讓所有本籍與外籍勞工可以快速上手工作。2021年度，工廠內部講師共自製了60門中英文產線專業課程，累積閱讀人次達19,831人次。中磊尤其重視內部講師的知識傳承，更舉辦了人氣講師盃，鼓勵內部知識傳承，並肯定內部講師的貢獻，創造組織學習文化。



新人到職學程案例

新人訓練客製化
快速習得各類知
識與資訊

在人員屬性上，分成「間接人員」、「直接人員」、「派遣人員」、「外籍員工」等不同職務類型的員工，區分出人員應該修習的組織知識，建立專屬之新人訓練。並分別建立學程，讓所有新人於報到日起，在規範期間內，彈性調配學習進度，並養成自主學習的習慣。



學程

(M) 新人訓練學程 New Hire On Board Training

累計上課人數: 329

學程

(M)新進人員訓練 New hire orientation (竹南廠-IDL)

累計上課人數: 57

學程

(M)新進人員訓練 New hire orientation (竹南廠-DL)

累計上課人數: 149

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。2021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)，臺灣地區直接人員的男女平均薪酬比例為1:1.01；一般專業人員比例為1:0.87；管理職比例為1:0.76。中國大陸地區直接人員的男女平均薪酬比例為1:1.01；一般專業人員比例為1:1；管理職比例為1:0.77。整體看來，因研發類職務比例高，其中又以男性佔比相較多，故有男性年度薪酬高於女性之趨勢。(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	台灣		中國大陸	
	男性	女性	男性	女性
DL	1.00	1.00	1.22	1.22
IDL	1.16	1.16	1.54	1.54

- ※ 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。

台灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2021	2020	差異
人數	1,695	1,647	48
薪資總額(仟元)	1,546,307	1,411,906	134,401
薪資總平均數(仟元)	912	857	55
薪資中位數(仟元)	591	520	71

- ※ 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。

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。

臺灣區員工福利措施

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

台灣地區非擔任主管職務之全時員工福利費用

項目	2021	2020
人數	1,695	1,647
福利費用（仟元）	22,436	15,734

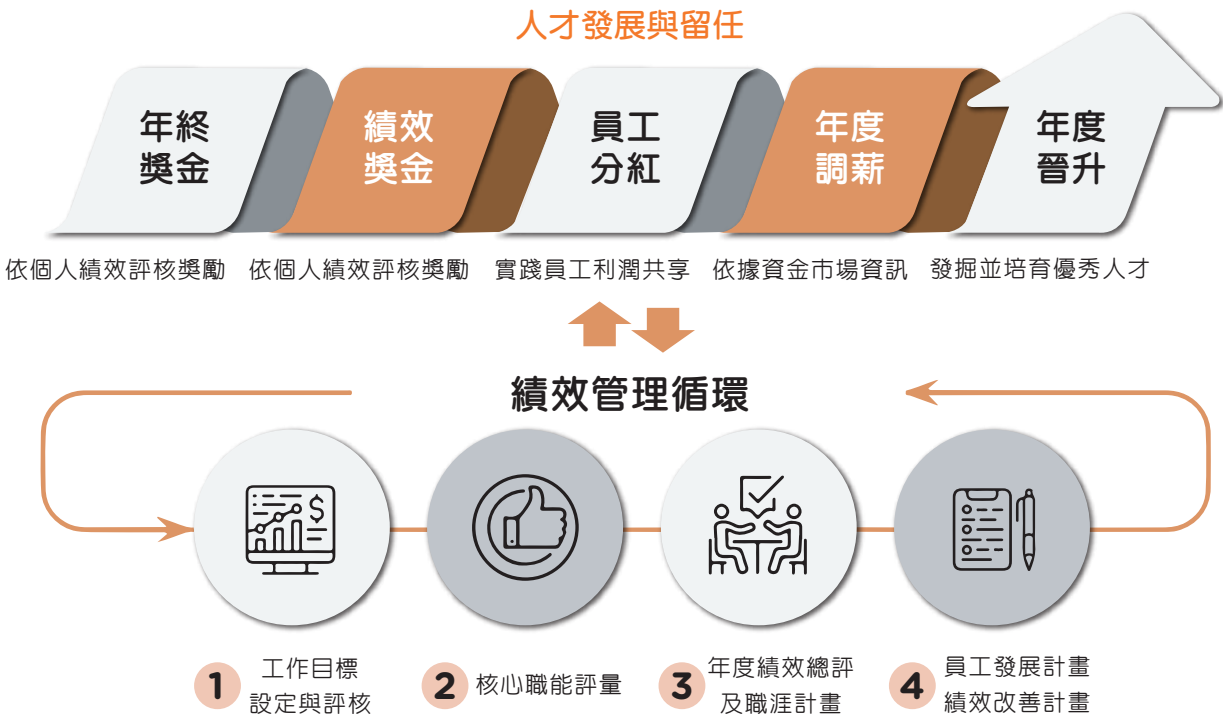
※ 福利費用：指平均福利費用，不含薪資。

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，透過此機制，2021年度共計273名間接人員獲得晉升，晉升率為10.9%。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11.5%與10%，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
1,568	180	11.5%	929	93	10.0%	2,497	273	10.9%



績效管理執行成果

2021年度，績效管理覆蓋率為100%
(扣除年中到職未滿一年尚未納入本年度績效管理者)

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、2021年也增加了因新冠肺炎確診的關懷慰問金，且配偶/子女亦包含其中，提供員工家庭更完整的醫療保障規劃。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2021年第四季準備金額已達一億零二百萬元，足以支付未來八年內的退休需求，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、目標與承諾

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。
目標	持續保持零重大職業災害之發生。
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。

職業安全衛生管理系統

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。其中主要廠區依循職業安全衛生管理系統P-D-C-A精神，系統化推行職業安全衛生管理工作，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，積極促進同仁身心健康，並取得ISO14001、ISO45001國際認證。2021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)，中國大陸地區則成立中磊電子安全委員會。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。

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

臺灣據點依據「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。

防災演練與預案演練

中磊2021年度消防演練、觸電應急演練、食物中毒預案演練。



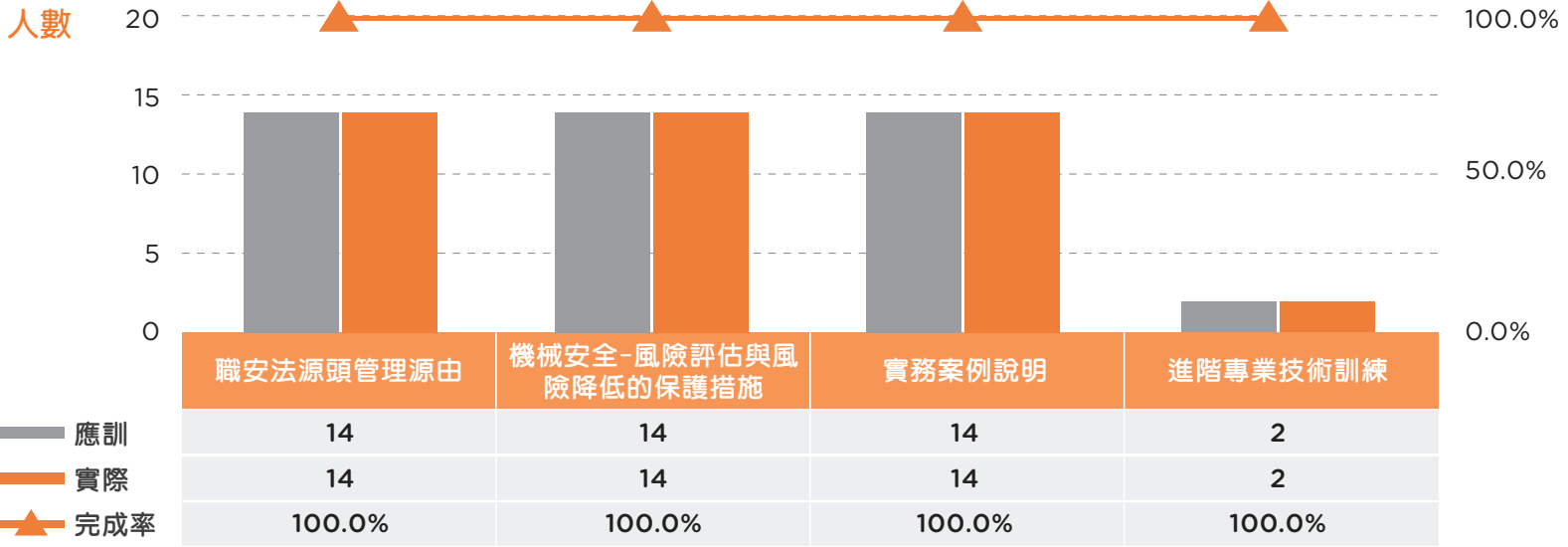
2021年臺灣與中國大陸地區職業安全衛生教育訓練課程內容

(T)：臺灣地區開設課程；(C)：中國大陸地區開設課程

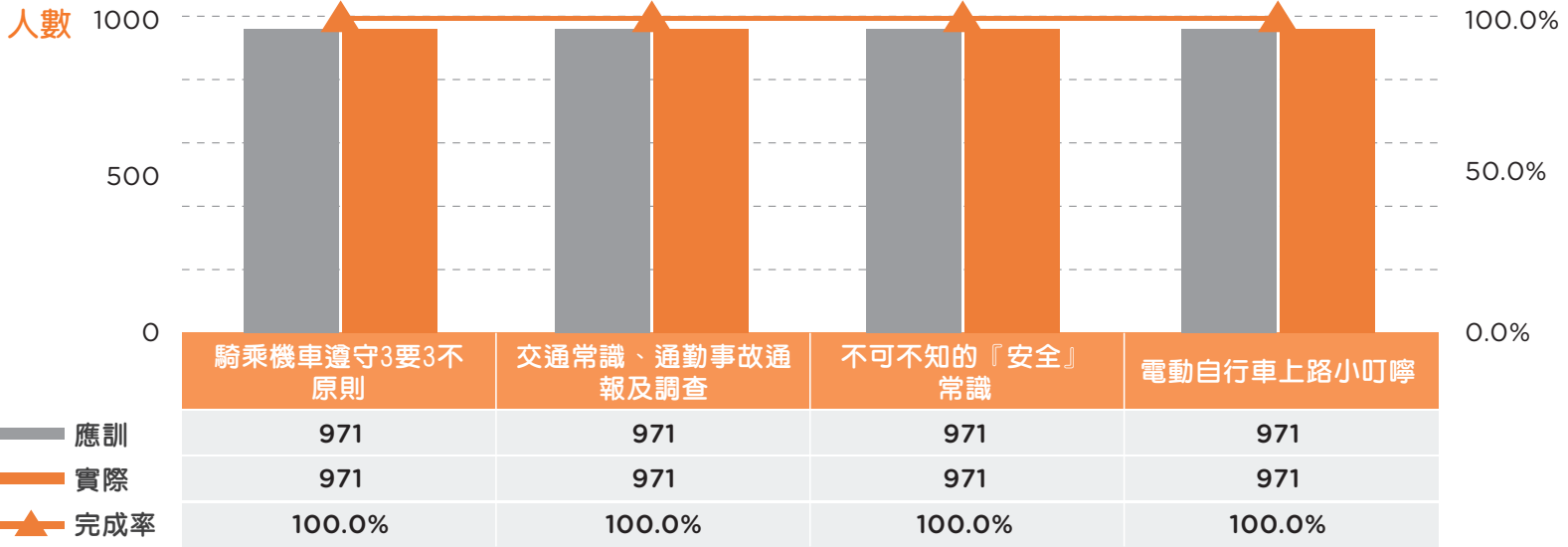
主題	課程名稱	課程目標	累計完課人次
職業安全衛生法規與實務	• 新人到職訓練暨職業安全衛生教育訓練 (T) • 職業安全衛生法規介紹 (T)	• 使新進人員了解安全衛生相關法規、知識、消防安全及公司規定。 • 使員工了解法規並強化安全衛生意識。	153 460
	危害與事故評估的原理原則 • 危害鑑別與風險評估 (T) • 供應鏈安全內部稽核前教育訓練 (T) • 重大事故預防與調查 (C)	• 了解告知危害鑑別、風險評估如何執行。 • 教導內部稽核人員掌握對供應商環境安全之稽核時機及如何執行。 • 熟悉重大事故預防與調查流程和操作。	16 5 115
工作危害與安全	各類危害知識與預防演練 • 工作場所危害預防 (上)：物理、生物、人因危害 (T) • 工化工作場所危害預防 (下)：化學性危害 (T) • 化學品危害通識 (T) • 反恐協議 C-TPAT 2.0 (T) • 2021年度緊急應變演練 (T) • 2021年度ERT任務編組訓練 (T) • 化學品安全使用管理培訓 (C) • 自然災害應急預案桌面演練 (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)	• 使員工認識工作場所之危害種類 (物理/生物/人因) 及預防。 • 使員工認識工作場所之危害種類 (化學品) 及預防。 • 具危害性之化學品處理措施之通識教育。 • 提昇企業員工對安全的知識及素養。 • 提升各編組人員對應變任務之熟悉程度與危機意識。 • 提升各編組人員對應變任務之熟悉程度與危機意識。 • 熟悉化學品管理和使用。 • 檢驗人員對暴雨、颱風、雷擊以及地震的應對措施和處理流程之熟悉程度。 • 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。	393 382 350 964 969 663 10 10 10 8 699
	不法侵害及預防 • 執行職務遭受不法侵害 (管理職) (T) • 你不可不知道的事 (一般人員不法侵害預防) (T)	• 使各單位主管了解不法侵害相關資訊。 • 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。	80 964
	健康促進與人身安全 • 健康講座：無毒一身輕 (T) • 行車安全人人有責 (T)	• 健康飲食之重要性。 • 加強同仁行車安全觀念及法規要求、加強防禦駕駛觀念。	20 971
	環境保護 • 環保在職教育訓練 (T)	• 提昇企業員工對環境保護的知識及素養。	965

安全職場 重點議題調訓計畫與執行結果

藉由勞動部職業安全衛生署/財團法人精密機械研究發展中心提供危害鑑別、風險管控課程，提升相關管理及執行人員風險鑑別之本質學能。

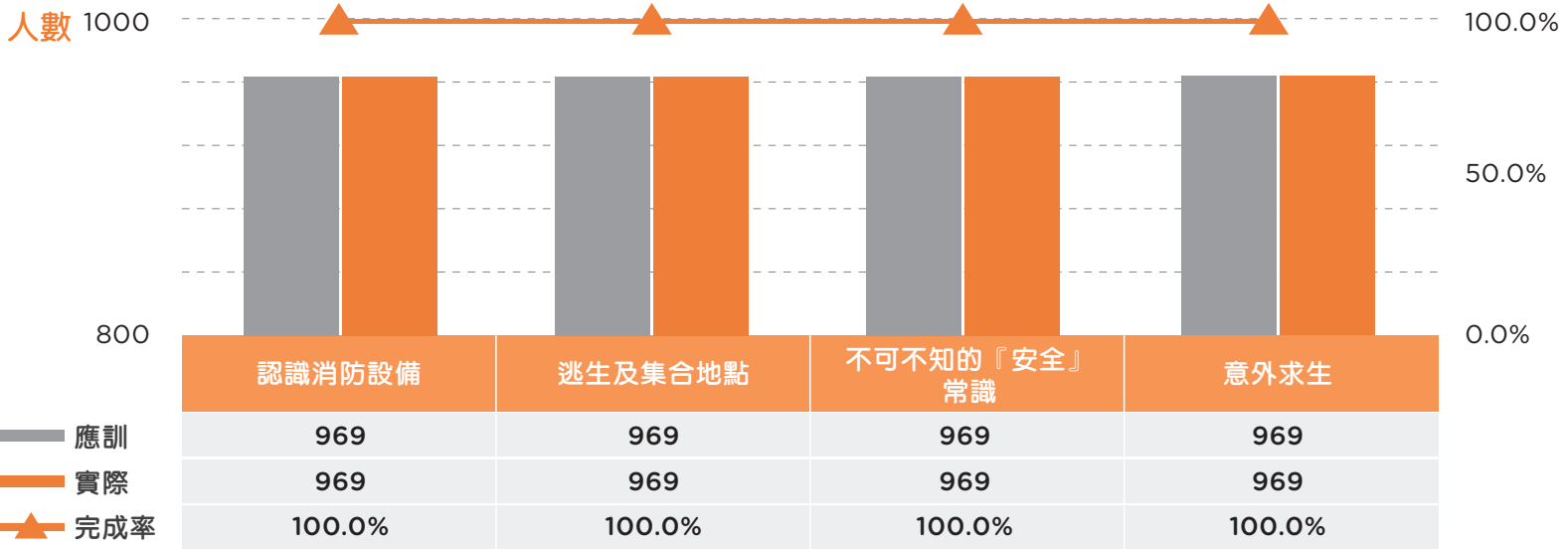


為加強騎乘機車防禦駕駛，以線上課程向同仁宣導交通安全之安全原則、交通常識、通勤事故之通報、不可不知『安全常識』及電動自行車上路小叮嚀。

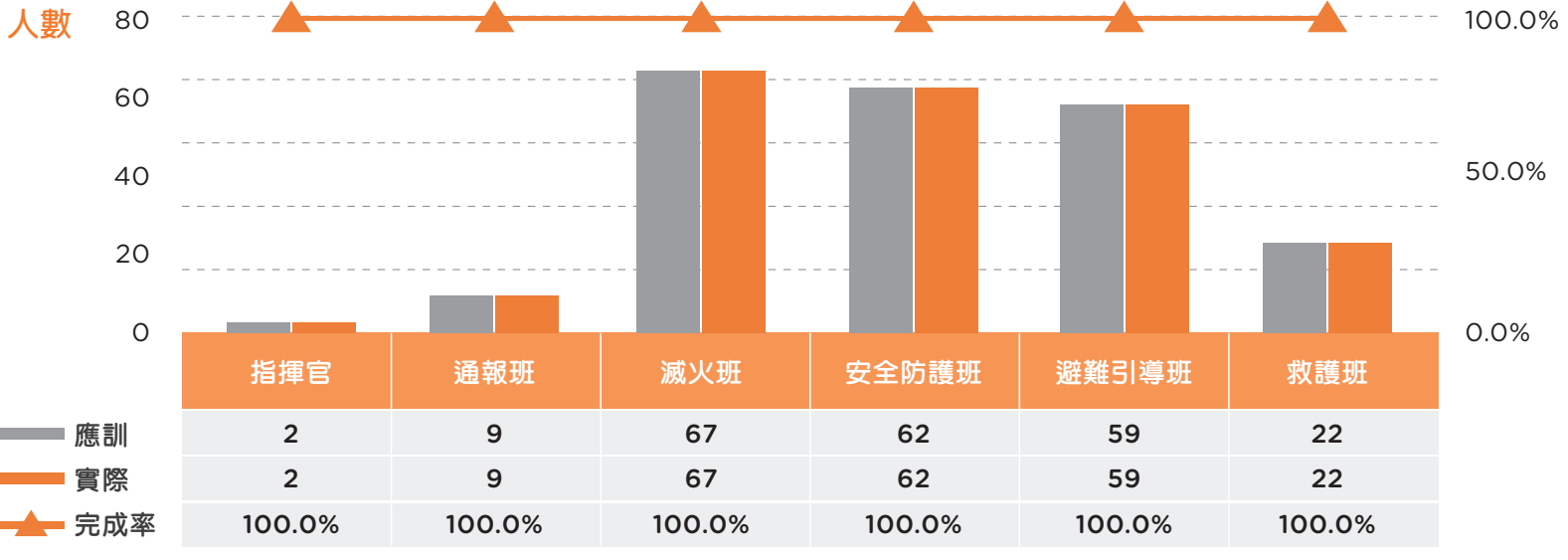


安全職場 重點議題調訓計畫與執行結果

為能讓各位同仁瞭解「消防安全常識」及「意外求生」，以線上課程向同仁宣導消防設備、逃生及集合地點及不可不知的「安全」常識及意外求生。



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。



職業傷害與職業病

2021年間，臺灣據點同仁失能傷害人次數有3件，工作者失能傷害人次數有5件，以例行作業與公設環境事故為主，均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，以降低廠內同仁及工作者作業風險。中國據點同仁失能傷害人次數共計1件，工作者失能傷害人次數0件，傷害類型為被夾/被捲；已針對各事件進行事故經過調查及原因分析，並請權責單位擬定改善措施以降低廠內同仁作業風險。中磊各據點皆無因職業傷害導致同仁或工作者永久失能或死亡的事件。

職業傷害數據統計

人員類別	指標	台灣		中國大陸	
		男性	女性	男性	女性
中磊員工	工作小時	1,597,120	1,882,816	2,703,320	1,642,400
	職業傷害死亡數	0	0	0	0
	職業傷害死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0
	嚴重的職業傷害數	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率	0.0	0.0	0.0	0.0
	可記錄之職業傷害人次	2	1	1	0
	可紀錄之職業傷害比率	1.3	0.5	0.4	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	工作小時	34,236	27,192	3,463,380	1,737,540
	職業傷害死亡數	0	0	0	0
	職業傷害死亡比率	0.0	0.0	0.0	0.0
	嚴重的職業傷害數	0	0	0	0
	嚴重的職業傷害比率	0.0	0.0	0.0	0.0
	可記錄之職業傷害人次率	2	3	0	0
	可紀錄之職業傷害比率	58.4	110.3	0.0	0.0

說明：

1.數據範圍：中磊總部、中磊蘇州，不含上下班交通事故。

2.基準人數計算：（1 月人數 +…+12 月人數） / 12，以全年平均計算，四捨五入成整數。

3.職業傷害死亡比率：（死亡人數 / 總工時）X1,000,000。

4.嚴重的職業傷害數：六個月尚未恢復者。

5.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）。

6.可記錄之職業傷害比率：（可記錄傷害數 / 總工時）X1,000,000。

7.總工作時數計算：基準人數X總工作日數X每日工作小時數。

8.員工：指中磊員工，正式+約聘+建教生&實習生

9.非員工但其工作及/或工作場所受組織控管之工作者：含派遣人員、外包&承攬人員。承攬定義：常駐公司之承攬商（e.g. 供膳、清潔、保全、修繕…等）

各職業傷害案件的狀況及後續處理改善方式

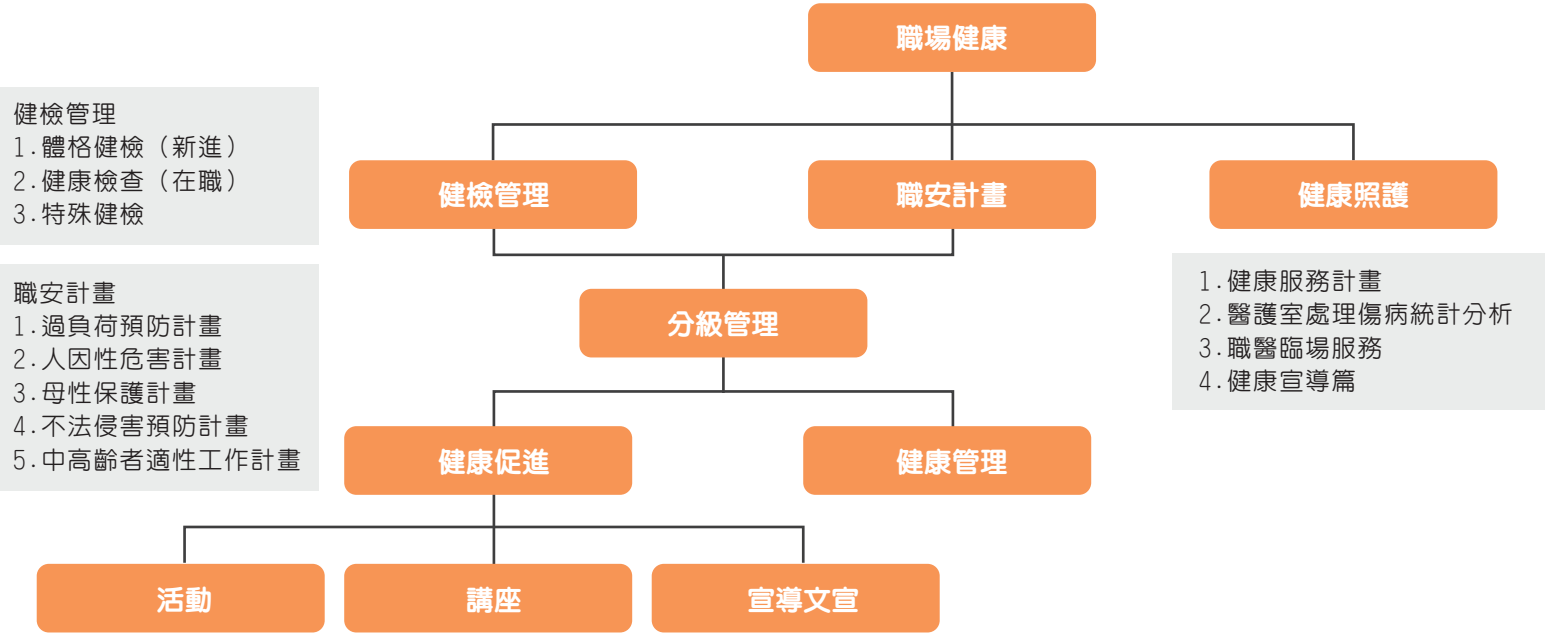
案件類型	案件涉及人數		狀況說明	後續改善方式
	員工	非員工		
被夾/被捲	1	0	使用包膜機不慎遭夾傷	修訂作業SOP、加強防夾安全措施
被刺/割/擦傷	0	1	於成品倉內未遵守著安全鞋	要求進入成品倉人員皆需著安全鞋
跌倒	1	0	作業區轉身踩到身後輪車導致跌倒	定義及標示輪車擺放位置
被撞	0	1	於斜坡區使用物流工具不慎受傷	定義斜坡作業規範並修訂至ISO文件內
被夾/被捲	0	1	使用測試治具，未遵守測試停止前人員取治具規則，導致夾傷	修訂作業SOP、進行組裝治具工程改善以增加設備防護措施
衝撞	1	0	人員為了快速超越前方同仁沒有注意周遭事務	訓練人員於作業區行走勿搶快
被撞	0	1	人員離開置物櫃未隨手將置物櫃門關上，導致其他人員受傷	向同仁宣導離開置物櫃需隨手關門
其他	0	1	使用物流工具未遵守著安全鞋遭壓傷	作業前檢點表增加<作業前需著安全鞋>及明定不符作業管理措施
被夾/被捲	1	0	員工將右手大拇指放入隔離箱內部，隔離箱合起後壓傷拇指	工傷預防警示培訓以及增加事故預防警示標識

職業病統計

人員類別		台灣		中國大陸	
		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
	職業病死亡人數	0	0	0	0
	職業病死亡比率	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
	職業病死亡人數	0	0	0	0
	職業病死亡比率	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。健康職場架構如下圖分為三大區塊：「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。



健康照護

2021年，台灣與中國大陸地區共執行健康檢查6場次，健康諮詢服務與講座25場次。中磊為確保懷孕、產後、哺乳女性員工之工作安全與身心健康，達到母性勞工健康保護，母性保護期間進行通報及分級管理，2021年台北辦公室與竹南廠母性保護期間通報分別有25位以及54位。經醫師諮詢評估後，職醫諮詢審核分級管理第一級佔最多，如有二級以上將職醫建議事項通報給當事者及單位主管並進行追蹤管理。



健康宣導

中磊於每季提供健康宣導資訊，以提醒同仁工作之餘也要注意自身健康。

2021年Q1_健康宣導篇

天氣冷請多留意除了保暖之外，您還可以做什麼？



2021年Q2_健康宣導篇_衛福部免費癌篩

類別	對象	檢査項目	檢査方式	結核病與主衛生
子宮頸抹片檢査	30歲以上(含女性)年次，且一年內未做過檢査。	子宮頸癌的發生率逐年增加。從臨產子宮頸癌婦女中，發現發生癌症的婦女比未生過孩子者，每百人中約有2,000名在臨產前發現。子宮頸抹片檢査可及早發現子宮頸癌，及早治療，可避免發生癌症。	內診式子宮頸擦片檢査	X
乳房攝影檢査	(1) 45-69歲婦女(每年2次) (2) 40-44歲婦女(每兩年1次) 乳房X線檢查(每年2次) (3) 50歲以上婦女，且每年內未做過檢査。	乳房攝影檢査可及早發現「乳腺增生」的早期乳癌，是目前發現乳癌最有效的方法。	乳房攝影	√(A) 年齡至 >35歲
實質性結核檢査	50至來滿75歲，且兩年內未做過檢査。	大腸癌的發生率逐年增加，通常可經由乙狀結腸鏡或直腸鏡發現結核，結核可經由手術或藥物治療。	結核攝影檢査	√(A) 年齡至 >35歲
口腔癌檢査	(1) 30歲以上有嚼煙草(含吞煙草)或吸煙者； (2) 30歲以上有喉痛、吞嚥困難、聲音嘶啞、口臭、口腔潰瘍、口腔內有硬塊、且兩年內未做過檢査。	口腔癌發生率逐年增加，目前可經由口腔攝影、嚼煙草試驗發現結核，結核可經由手術或藥物治療。	口腔攝影檢査	√(A) 年齡至 >35歲

■報名達標將派衛生所巡檢時提供：

- 1.乳房攝影檢查，舒適、隱密攝影車內執行。
- 2.糞便潛血檢查，提供糞便採集器，待有便取出，回郵信封裝待寄回。
- 3.口腔黏膜檢查，當場取出口腔周圍黏液。

■已有報名且符合資格者，記得當日攜帶健保卡。



2021年Q3_健康宣導篇_ COVID-19疫苗接種(注意事項)

■接種對象：第九類對象高風險疾病者、罕見疾病及重大傷病患，以及民國92年(含)以前出生者，可預約接種。



2021年Q4_健康宣導篇_長針眼「麥粒腫」



民俗觀念	正確觀念
病毒會入洗澡，才會長針眼？	眼瞼用麗衣脂膠菌加上眼瞼表面所發感染炎，才會長針眼。
長針眼地方，搽 <u>拉拔</u> ？	輕微感染應照醫術，但僅對針眼有破壞的惡劣危害，若是腫力太強，應儘早割除。
長針眼地方，用 <u>針刺破</u> ？	使用沒有消毒的藥水，可能引起二次感染，破壞性組織炎，甚至使血液回流而導致敗血症，嚴重者能引起腦內感染。
針眼要 <u>遮眼線</u> ？	針眼不大需要遮眼線，但若不醫治，別人的手接觸到眼瞼腫汁，接著去揉眼線，就也可能傳染眼瞼。

■ 平時預防、保健

1. 眼部保持清潔，包括適度洗眼、維繫眼部清潔，也是少接觸眼藥，避免細菌感染，若有化眼的覺悟時，更應留意眼妝是否卸乾淨。
2. 平時薄抹眼線或戴眼線、暫時停止化妝。
3. 初期可以用熱敷緩解【用捲乾的毛巾(40~50度)敷一次5~10分，一天至3次，】
4. 針眼越趨越大的時候，就需要找醫師判斷處理。
5. 飲食盡量少吃油炸、辛辣、刺激性食物，以避免油脂分泌旺盛而增加針眼的發生率。

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。2021年臺灣區符合育嬰留停人數達123人(含女性53人、男性70人)，其中36%女性同仁、6%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88%。上一年度育嬰留停的女性及男性同仁回任後，100%繼續留任一年以上，足見中磊對性別平等與保護的落實。

臺灣地區育嬰留停統計

項目	2020		2021	
	男性	女性	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數（A）	56	41	70	53
實際申請育嬰留停人數（B）	3	9	4	19
育嬰留停申請率（B/A）	5%	22%	6%	36%
育嬰留停預計於當年度復職者人數（C）	3	5	2	8
當年度育嬰留停實際復職人數（D）	3	2	0	7
育嬰留停復職率（D/C）	100%	40%	0%	88%
前一年度育嬰留停復職人數（E）	0	7	3	2
前一年度申請復職後持續工作滿一年人數（F）	0	7	3	2
育嬰留停留任率（F/E）	---	100%	100%	100%

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，定期舉辦年度旅遊活動並提供旅遊津貼。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)舉辦活動、下午茶、慶生會及電影欣賞，邀請同仁齊聚同歡。

而為提倡鍛鍊強健體魄，培養同仁運動習慣，公司不定期舉辦登山健行、長跑、足球、騎單車、跳繩等比賽。此外，在2021年疫情期間，中磊持續舉辦全球中磊盃(Global Sercommers' Cup)，鼓勵國內外的中磊夥伴一同響應防疫新生活，在維持個人防疫措施的前提下，以戶外活動取代室內聚集，並結合創意紀錄短片進行集團競賽。全球同仁各自組隊踴躍參與，在過程中除達到運動效果，也透過此機會邀請同仁們在疫情中保持正向，注意工作生活平衡，更讓同仁們在活動中培養冒險精神、團隊凝聚與合作默契。

2021 全球中磊盃 Global Sercommers' Cup

自2020年起，因Covid-19疫情，須保持距離、避免群聚，中磊連續兩年舉辦全球活動，因應各地防疫政策規劃中磊盃，同仁發揮創意與團隊精神，展現全球中磊人面對疫情的正面精神。



中磊全球新年晚會與系列活動

暨2020年度中磊首次以線上方式舉辦全球Virtual Party，2021年中磊再次連結全球中磊夥伴透過網路參與線上活動直播，同仁在會議室、在家中，或使用移動裝置不分時差一起連線觀看，一同回顧2021年的集團里程碑和努力成果，更在線上完成了尾牙抽獎。透過全球連結，中磊人展現高度凝聚力，秉持團結一心，繼續共同邁進。

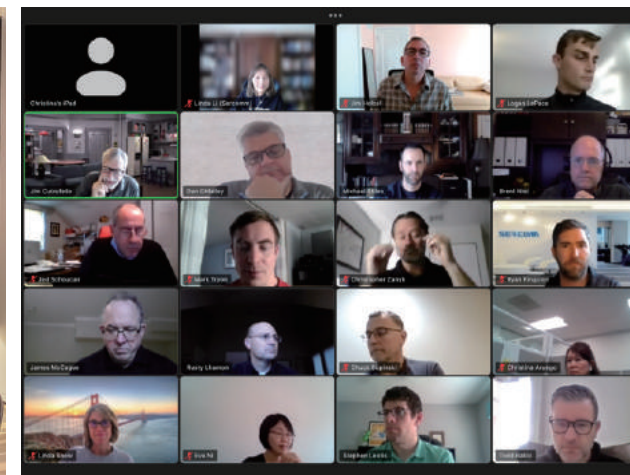
Chairman's Talk

- 王伯元董事長以中英文，激勵全球中磊人並發表新年談話。



Sing with Sercomm

- 透過線上會議軟體，同仁發揮創意，由技術長林斌領銜，完成全球線上合唱“‘What a Wonderful World’”



中磊全球新年晚會 Virtual Party

- 中磊連續第二年舉辦線上新年晚會，以 Webex Event 的形式串接全球中磊人。



Sercomm Acappella

- 主管們展現創意，合唱Acappella，並搭配舞蹈，迎接新年。



歡慶端午

「粽」樂樂不如「獨」樂樂。疫情期間無法群聚，配合居家辦公政策，端午佳節發放粽子亦分梯次辦理，讓大家一起共享端午節。



Sercommers' X'mas Is Coming to Town

於全球各地中磊園地布置聖誕節裝飾，保持防疫距離，體驗歲末年終聖誕節氛圍。與 Mr. Donuts 跨界合作，除了沉浸式體驗聖誕布置外，同仁也於12/23收到聖誕限定甜甜圈。



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。從2015年起至2021年，這7年間，開始實施此項計畫以來，社會參與已內化為中磊企業文化的一部分，公司秉持「社會關懷，希望傳承」的願景，貢獻力量、培育人才，透過實際的作為發揮社會正面影響力。

案例：關懷教育

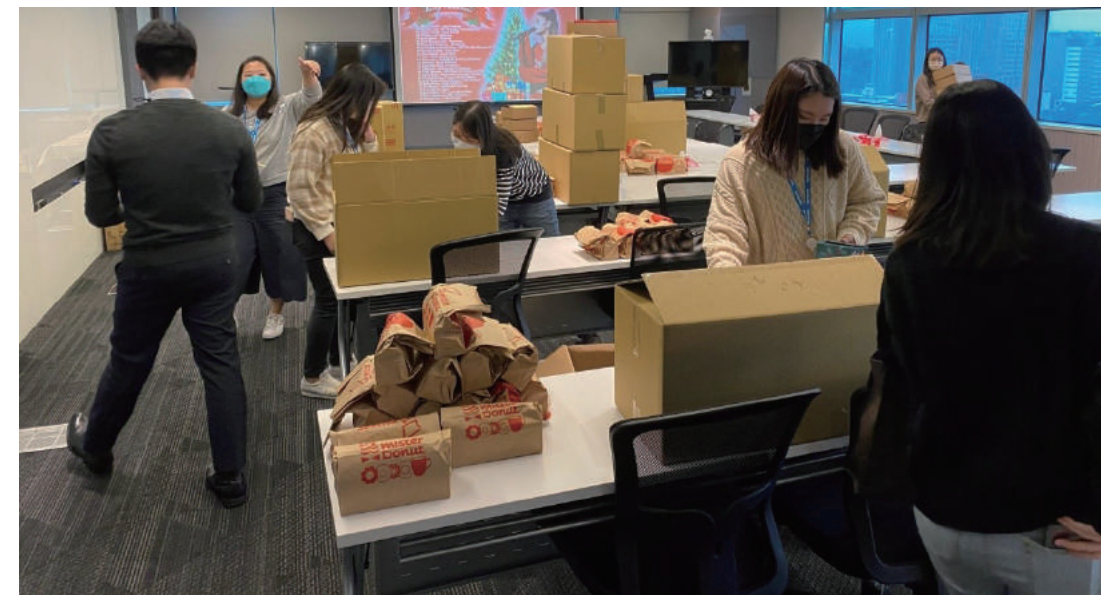
為愛行走 與愛同行

第二屆“為愛行走，與愛同行”公益徒步活動RMB 30,000元獎金已於8月捐助至蘇州工業園區慈善總會，參與到慈善助學專案中。應慈善總會邀約，8月31日運營總監攜冠軍團隊代表、協調員代表，一起前往2戶受助大學生家庭進行走訪和慰問。



支持慈善活動

- 捐贈發票：結合聖誕抽獎活動，發動員工捐贈發票兌換聖誕活動小禮物。
- 捐贈聖誕點心：以社區回饋的方式捐贈南港恩友中心聖誕點心，讓愛心能傳遞下去。
- 舊鞋救命募集活動：疫情期間，大家不忘公益，短短幾天募集178雙鞋子，捐贈非洲。
- 喜憨兒基金會：歲末年終，發放喜憨兒聖誕限定愛心餅乾於中磊同仁。
- 家扶中心：捐贈150份耶誕禮物包給家扶中心，讓孩子們都歡渡佳節。



GRI Standards 指標索引與 SASB 指標

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 102 : 一般揭露 2016	> 組織概況			
	102-1 組織名稱	1.1	05	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	1.1	05	
	102-3 總部位置	1.1	06	
	102-4 營運活動地點	1.1	06	
	102-5 所有權與法律形式	1.1	05	
	102-6 提供服務的市場	1.1	06	
	102-7 組織規模	1.1, 1.3	05, 06, 12	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	5.1	58	
	102-9 供應鏈	3.5	33	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	02	
	102-11 預警原則或方針	3.3	28	
	102-12 外部倡議	2.1	16	
	102-13 公協會的會員資格	1.1	09	
	> 策略			
	102-14 決策者的聲明	致利害關係人報告書	02	
	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	3.3	28	
	> 倫理與誠信			
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	1.1, 3.1, 4.1, 5.2	05, 24, 45, 64	
	102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	3.3	28	

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 102 : 一般揭露 2016	> 治理			
	102-18 治理結構	3.1	24	
	102-19 委任權責	1.2	10	
	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.2	10	
	102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	2.1	16	
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	3.1	24	
	102-23 最高治理機構的主席	3.1	24	
	102-24 最高治理機構提名與遴選	3.1	24	
	102-25 利益衝突	3.1	24	
	102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	1.1, 3.1	05, 24	
	102-27 最高治理機構的群體智識	3.1	24	
	102-28 最高治理機構績效評量	3.1	24	
	102-29 鑑別與管理經濟、環境與社會之衝擊	致利害關係人報告書, 2.4	02, 24	
	102-30 風險管理流程的有效性	3.3	28	
	102-31 經濟、環境和社會主題的檢視	3.2, 3.3	27, 28	
	102-35 薪酬政策	3.1	26	
	102-36 薪酬決定的流程	3.1	26	
	102-37 利害相關人的參與	3.1	26	

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 102 : 一般揭露 2016	> 利害關係人溝通			
	102-40 利害相關人團體	2.1	16	
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	2.1	16	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	2.1	16	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	2.2	18	
	> 報導實務			
	102-45 合併財務報表中所包含的實體	關於本報告書	02	
	102-46 界定報告內容與主題邊界	2.1	16-20	
	102-47 重大主題表列	2.2	18	
	102-48 資訊重編	-	-	無重編
	102-49 報導改變	-	-	無顯著改變
	102-50 報告期間	關於本報告書	02	
	102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	02	
	102-52 報導週期	關於本報告書	02	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	02	
	102-54 依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	02	
	102-55 GRI內容索引	GRI Standards指標索引與SASB指標	93	
	102-56 外部保證/確信	確信項目彙總表	102	
		會計師有限確信報告	103	

重大主題

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼	說明
> 營運績效					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	1.2	10	
GRI 201 經濟績效 2016	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	致利害關係人報告書 1.1	03, 05	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3	12	
> 品質保證					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	1.1	08	
GRI 416 顧客健康與安全 2016	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	4.2	50	
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2	50-52	
> 創新研發					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	1.4	14	
自訂主題-創新管理		研發技術與智慧財產權管理	1.4	14	

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼	說明
> 客戶關係管理					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.7	38	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7	40	
> 供應商管理					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.5	33	
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5	35	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.5	33	
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3.5	34	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.5	34-35	
> 風險管理					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.3	28	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	3.3	28	
	102-30	風險管理流程的有效性	3.3	28	

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼	說明
> 公司治理					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.1	24	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	3.1	24	
> 法規遵循					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.3	29	
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	38-40	
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	3.5,3.7	33,38	
> 道德誠信					
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2	18-20	
	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.3	29	
GRI 205 反貪腐 2016	103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.2	27	
	205-2	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3	30	

其它主題

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼	說明
GRI 202 市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4	73	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1	60	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織内部的能源消耗量	4.3	53	
	302-3	能源密集度	4.3	54	
	302-4	減少能源消耗	4.3	55	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2	51	
GRI 303 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	4.3	54	
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1	48	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1	48	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1	48	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1	48	
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	67	
	404-2	提高員工職能及過度協助方案	5.3	68-72	
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	58, 64	
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	65	

SASB Index：自願性揭露

編號	主題	指標說明	章節
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
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	3.5 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	3.5 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	NA

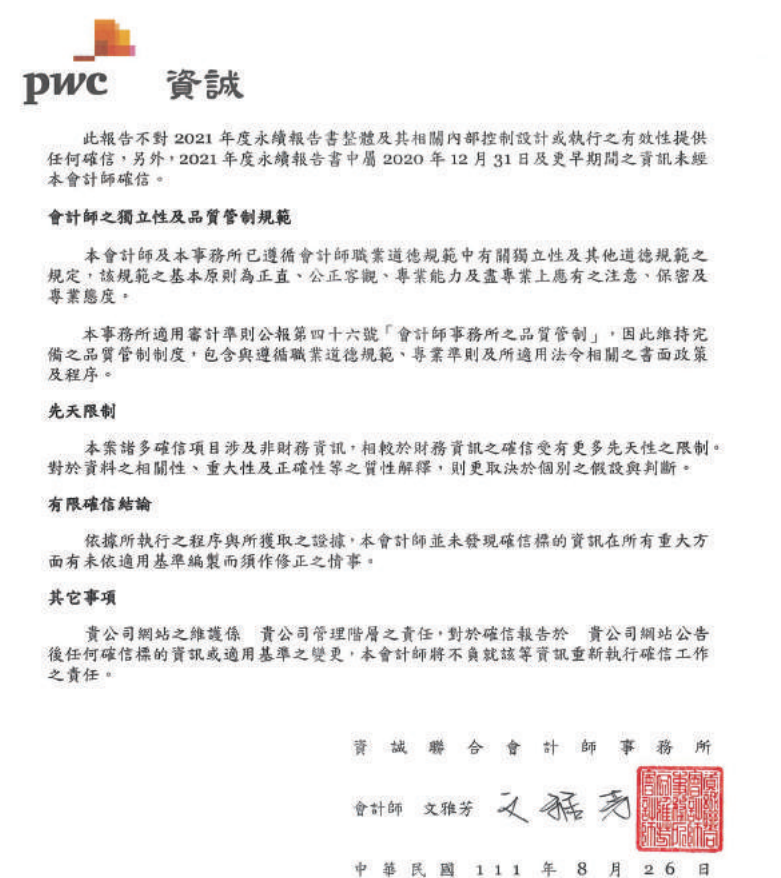
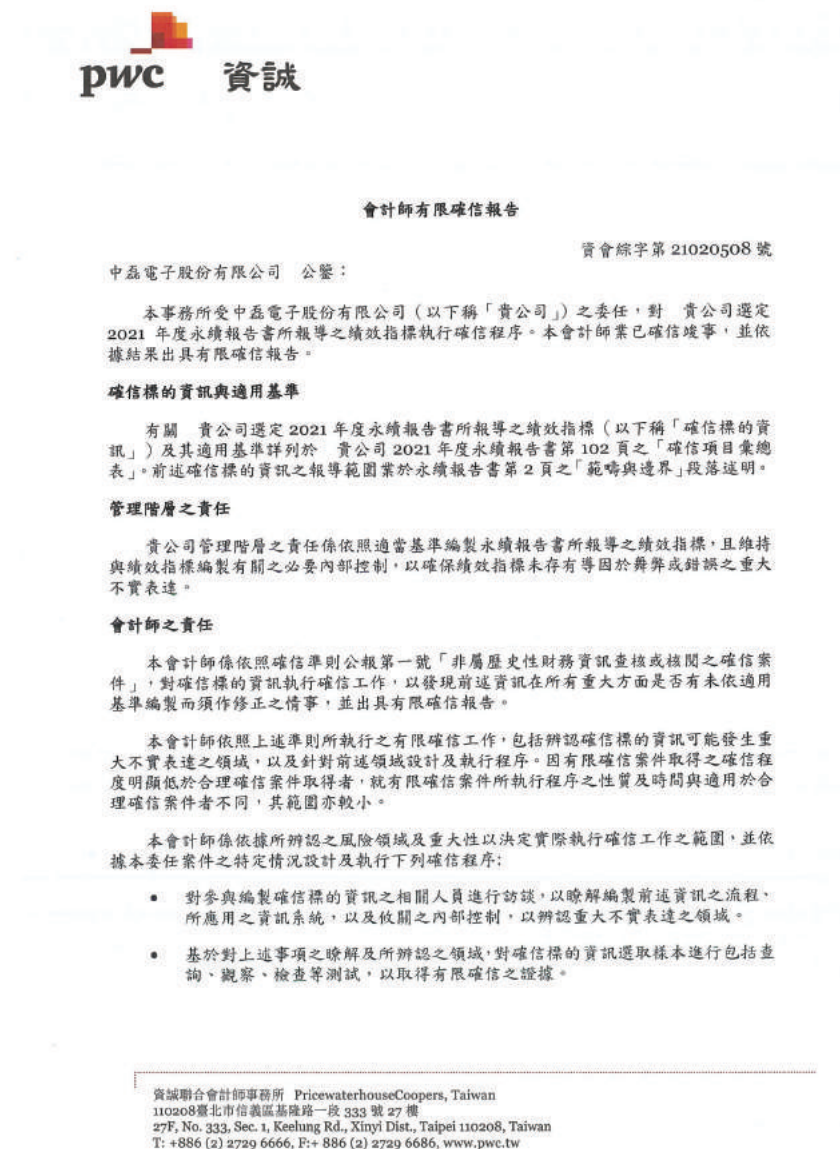
聯合國全球盟約10大原則對照表

類別	10項原則	章節	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	5.2 人權保障	64
	保證不與踐踏人權者同流合污	3.5 供應商永續管理	36
勞工	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	5.2 人權保障	66
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	5.2 人權保障	65
	明確禁止童工	5.2 人權保障	65
	杜絕就業和職業方面的歧視	5.2 人權保障	65
環境	企業界應支持採用預防性方法因應環境挑戰	4.4 氣候變遷與全球暖化之因應	56
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	4.2 綠色產品	51
	鼓勵發展與推廣對環境友善的科技	4.2 綠色產品	50
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.2 誠信經營	27

確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	頁次	適用基準
1	2021年有95.2%主管職位由當地同仁擔任	60	2021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：在地同仁的定義為員工國籍為該據點所在國家之同仁。主管職定義為人資系統顯示為主管職之員工。
2	2021年底男性員工比例為56.4%，女性員工比例為43.6%	59	2021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	2021年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為92.07%	39	依2021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	2021年中磊總部及各廠區全年總用電量為175,167千兆焦耳	54	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2021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2021年度共對70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。	35	於2021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