

SERCOM

2019 中磊電子 企業社會責任報告書



關於本報告書

中磊電子股份有限公司，除專注於公司營運發展，亦長期致力於企業社會責任之實踐與推廣，以宣導環保綠能理念、關懷員工權益、強化公司治理精神、以及社會公益參與等面向。中磊秉持誠懇踏實、透明公開、以及永續經營的原則，將 2019 年度公司於企業永續發展及社會責任實踐狀況，特編製「中磊電子 2019 年企業社會責任報告書」，透過這本報告書向社會大眾報告。

報告時間

本報告書係揭露 2019 年 (2019 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 中磊電子於經濟、社會、環境與治理等各面向的績效與執行情形，部分溯及 2017 年與 2018 年之差異或成長等相關資訊，上次報告書發布時間為 2019 年 9 月。

範疇與邊界

本報告書揭露的資料涵蓋中磊於 2019 年 1 月至 12 月間在企業社會責任各面向包括：環境保護、員工關係、公司治理與社會參與等績效數據。本報告書內容之報告範圍除了包含中磊位於台灣台北市南港區園區街的企業總部與位於苗栗縣竹南鎮友義路的竹南製造中心，部分內容亦涵蓋位於中國的子公司及海外營運據點，確信項目之邊界與範疇請詳確信項目彙總表之說明。

報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 所發行的永續性報導準則 (GRI Standards) 作為撰寫之依據及架構，我們每年將編製發行企業社會責任報告書，提供中文與英文版本，內容公開於公司網站 <http://www.sercomm.com>，提供與利害關係人下載瀏覽。

報告書確信

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

目錄

關於本報告書

01

致「利害關係人」報告書

03

1

利害關係人

- 1.1 企業社會責任政策
- 1.2 利害關係人鑑別
- 1.3 利害關係人溝通機制

04

3

員工關係及社會參與

33

- 3.1 尊重人權 34
- 3.2 員工概況 37
- 3.3 員工培育與職涯發展 41
- 3.4 整體薪酬與福利 48
- 3.5 員工照顧 51
- 3.6 社會參與 57

2

企業營運發展

- 2.1 公司介紹
- 2.2 營運績效
- 2.3 創新研發
- 2.4 公司治理

12

4

環境永續

59

- 4.1 環境管理 61
- 4.2 綠色產品 67
- 4.3 節能措施 70
- 4.4 氣候變遷與全球暖化之因應 73
- 4.5 供應鏈管理 74
- 4.6 客戶服務與滿意度 77

附錄

附錄

79

- GRI Standards 指標索引 79
- SDGs 對照表 86
- 確信項目彙總表 89
- 會計師有限確信報告 90

致「利害關係人」報告書

一〇八年受中美貿易摩擦等國際情勢影響，整體景氣面臨挑戰，中磊以營運轉型因應，提升電信客戶直接銷售比重，積極拓展全球市場，整體營運表現穩健。中磊一〇八年合併營收總額達新台幣（以下同）318 億元，全年營業利益達 9.9 億元，稅前淨利 12.8 億元、稅後淨利達 10.3 億元，分別較前一年度成長 24%與 28%，業務轉型已見成效。以加權平均股數約 246 百萬股計算，全年合併每股稅後盈餘達 4.21 元。

在國際經濟情勢紛擾下，一〇八年中磊積極分散生產據點以滿足客戶需求，除原有之蘇州廠外，亦積極擴充台灣竹南廠及新設菲律賓廠，以滿足營業成長需求，整體產能實力更上層樓。為加速全球化策略佈局，中磊持續拓展全球版圖，深耕日本、拉丁美洲、東南亞、印度等新興市場，並秉持卓越軟韌體能力之核心價值，在電信領域不僅深獲客戶肯定，亦成為許多全球一線電信客戶的策略夥伴。此外，中磊積極投入新技術領域如：小型基地台、智能醫療、M-IoT 行動物聯網、雲端應用等解決方案。同時，公司持續參與國際通訊大展，與全球電信客戶深度互動交流。

中磊身為世界企業公民，追求業績成長的同時，亦兼顧公司治理及企業社會責任的發展，並與供應商及合作夥伴共同落實環境永續，一〇八年度發表的「企業社會責任報告書」獲國際認證，彰顯中磊在永續發展上的努力。中磊在公司治理方面深獲國際肯定，連續四年榮獲 Asiamoney「亞元雜誌」之「最佳小型公司」及「最佳科技企業」，為網通業唯一獲此殊榮的企業。此外，公司亦獲選台灣證券交易所「公司治理評鑑」排名上市公司前 20%之優良企業。

展望一〇九年，迎接 5G 行動寬頻新紀元，中磊多年來深耕電信寬頻領域，投資前瞻技術，並持續佈局全球，推出高附加價值產品提升競爭力。在高度全球化的市場環境，中磊經營團隊將秉持研發本質、深耕核心事業，在轉型的路上發揮既有實力，展現卓越營運成果，提升股東、客戶與員工長期利益，創造更高的企業價值。



中磊電子董事長

中磊電子總經理

1

利害關係人 Stakeholder Engagement

- 1.1 企業社會責任政策
- 1.2 利害關係人鑑別
- 1.3 利害關係人溝通機制

1.1 企業社會責任政策

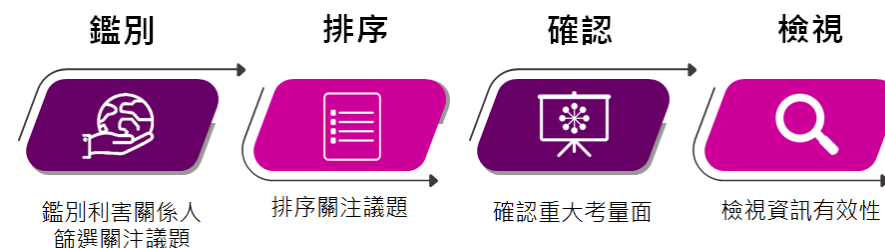
中磊電子以「專營本業經營、積極回饋社會」的企業價值理念，從永續發展的基礎上出發，將「誠信經營」、「愛護環境」及「回饋社會」三大使命貫徹於日常營運之中，並透過利害關係人所關注的重大主題，落實於經濟、社會、環境與產品等四大面向。除了專注本業經營，追求最佳營收與獲利以照顧員工及回饋股東報酬外，更能珍視所處環境，積極回饋社會，透過中磊企業社會責任政策的落實，成為社會邁向更美好明天的進步力量。

- 誠信經營：
堅持公司治理，落實誠信經營，注重股東權益，禁止有違道德之任何不正當行為。
- 客戶服務：
提供優質產品，保護客戶隱私，與客戶、供應商共創永續經營價值鏈。
- 積極創新：
鼓勵創新，投入研發，發展專業技術，堅持卓越製造，重視智慧財產權。
- 優質職場：
重視員工福利，建構優質職場，適性揚才，提供平等安全的工作環境。
- 保護環境：
關注氣候變遷趨勢，執行有效節能措施，採取友善環境行動，積極降低環境衝擊。
- 回饋社會：
支持偏鄉學童教育，參與公益與慈善活動，善盡企業社會責任，共創美好未來。

1.2 利害關係人鑑別

1.2.1 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。



1.2.2 鑑別利害關係人

中磊重視各方利害關係人的意見，以及利害關係人所關注的議題和優先次序。為呈現出具有代表性之利害關係人，首先依據企業營運屬性，並參考國內外永續發展趨勢，採用 AA1000 利害關係人參與標準，透過開放性討論，進行利害關係人鑑別，依照利害關係人之依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點等面向進行評估。篩選出七大類利害關係人，包括：員工、客戶/合作夥伴、投資人/股東、供應商、政府/主管機關、新聞媒體、非營利組織/社會團體（NPO/NGO）等。

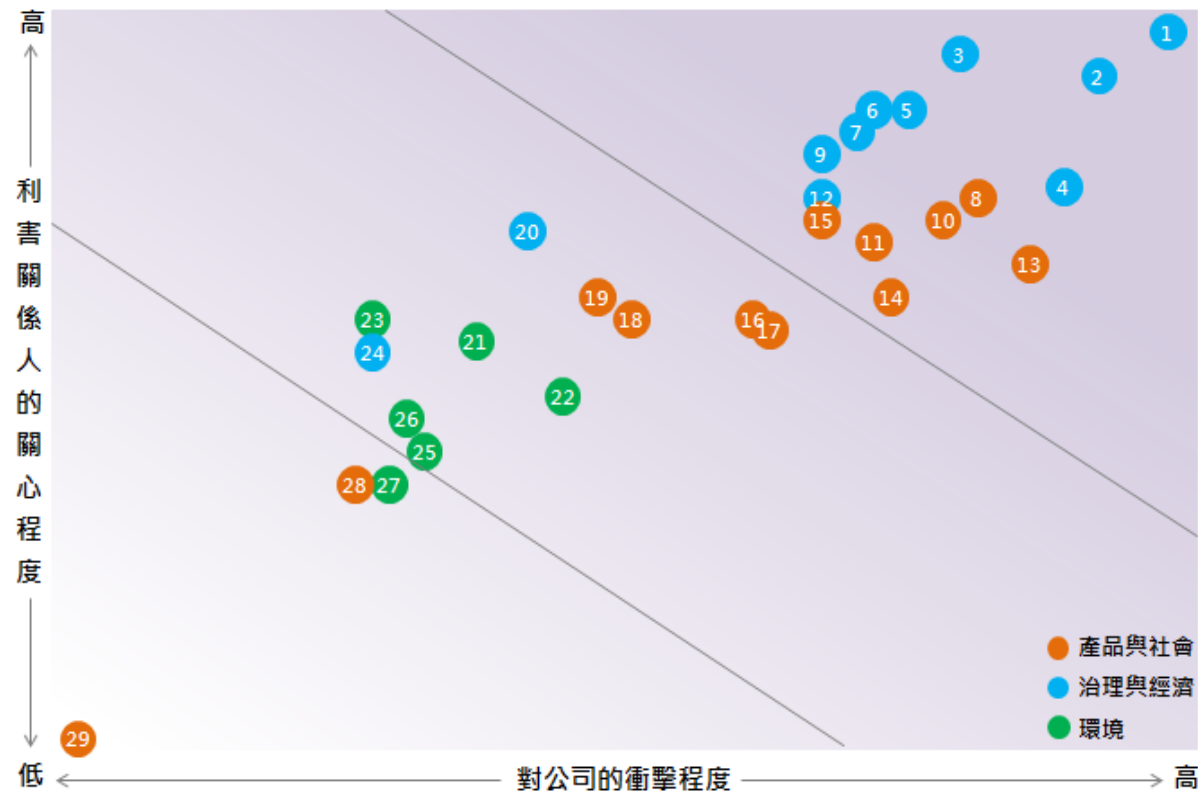


1.2.3 重大性主題鑑別

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 29 個永續發展相關主題，做為報告書重大性主題鑑別範疇。

高度	中度	輕度
1. 道德誠信	16. 人才培育與教育訓練	27. 能源管理
2. 營運績效	17. 員工多元化與平等機會	28. 社會參與
3. 品質保證	18. 顧客健康與安全	29. 當地聘用
4. 法規遵循	19. 綠色產品管理	
5. 風險管理	20. 供應商管理	
6. 創新研發	21. 環境政策	
7. 客戶關係管理	22. 廢棄物管理	
8. 隱私權與資料安全	23. 原物料管理	
9. 公司治理	24. 反競爭	
10. 人才任用	25. 節能減碳成效	
11. 勞工人權	26. 排放	
12. 反貪腐		
13. 員工薪資福利		
14. 勞資關係		
15. 職業安全與衛生		

重大議題分析



2019 年重大主題

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 29 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 2019 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。

29 個主題中共有 15 項為高度主題、11 項為中度主題，以及 3 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。我們期望透過企業社會責任報告書，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。

邊界設定

針對所鑑別出的 29 項重大主題，經召集各職責單位主管所推派單位窗口，以實際作業情形確認各相關主題之考量面與其可能產生影響力的邊界範圍如下：

組織內：中磊電子企業總部、中磊電子竹南製造中心、中磊電子（蘇州）有限公司。

組織外：中磊之客戶與供應商等單位。

永續議題之重大主題對照表

重要性	重大主題	GRI 準則	報告書回應章節	頁碼
治理與經濟面	道德誠信	GRI 102 一般揭露	誠信經營	26
	營運績效	GRI 201 經濟績效	營運績效	17
	品質保證	GRI 102 一般揭露	產品與服務	20
		GRI 416 客戶健康與安全	管理系統與認證	61
			綠色產品	67
	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	經營風險管理	27
	風險管理	GRI 102 一般揭露	經營風險管理	27
			管理系統	31
	創新研發	其他	創新研發	19
	客戶關係管理	其他	客戶服務與滿意度	77
	公司治理	GRI 102 一般揭露	董事會	24
	反貪腐	GRI 205 反貪腐	誠信經營	26

治理與經濟面

高度

產品與社會面	重要性	重大主題	GRI 準則	報告書回應章節		頁碼
	高度	隱私權與資料安全	GRI 418 客戶隱私	管理系統	2.4.6	31
				客戶服務與滿意度	4.6	77
		人才任用	GRI401 勞雇關係	尊重人權	3.1	34
				人才任用與留任	3.2.2	38
		勞工人權	GRI 406 不歧視	人才任用與留任	3.2.2	38
		員工薪資福利	GRI 401 勞雇關係	薪酬制度	3.4.1	48
		勞資關係	GRI 402 勞/資關係	員工照顧	3.5	51
		職業安全與衛生	GRI 403 職業安全衛生	管理系統	2.4.6	31
				安全衛生管理	3.5.3	54

1.3 利害關係人溝通機制

各利害關係人所關注主題，均有相對應的權責單位或專案小組，透過各式管道進行溝通與回應，藉此瞭解各利害關係人對公司之期待，並據此回饋作為次年度企業社會責任報告書內容擬定與編撰之重要參考。希望藉由報告書的資訊揭露，來達到有效溝通：

- 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 CSR 融入企業價值，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。

中磊公司網站 (<http://www.sercomm.com>)、公開資訊觀測站 (<http://mops.twse.com.tw>)、中磊公開電子信箱 (詳見中磊網站>關於中磊>聯絡我們)、公司年報與企業社會責任報告書等，均為本公司一般例行性之溝通管道，利害關係人可隨時透過上述管道瞭解公司重要訊息，亦可透過中磊公開電子信箱與相關單位取得聯繫；其它關注主題溝通管道則彙整如下表。

對象	關注主題	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

對象	關注主題	溝通管道
 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
 非政府組織/ NGO	- 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

企業營運發展

Development of Corporate Operations

- 2.1 公司介紹
- 2.2 營運績效
- 2.3 創新研發
- 2.4 公司治理

2.1 公司介紹



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

4,451



營收 (2019)

NT\$ 318 億元



每股獲利 (2019)

NT\$ 4.21 元



資本額 (2019)

NT\$24.9 億元

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、韌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。

2.1.1 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、俄羅斯、印度、墨西哥、英國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及中國蘇州，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。

中磊全球據點



2.1.2 榮耀與肯定



「最佳小型公司」
「最佳科技企業-硬體」



「最受尊崇企業獎」
「最佳投資人關係」



亞太區高科技、高成長 500 強

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

2018

- 榮獲《亞洲金融》(FinanceAsia) 雜誌「台灣最佳管理公司」評比：
「台灣最佳管理公司」、「最佳公司治理企業」、「最佳投資人關係」、「最佳企業社會責任」、「最佳中型公司」
- 榮獲《機構投資人》(Institutional Investor) 雜誌評比：
「最受尊崇企業獎」、「最佳投資人關係」
- 榮獲勤業眾信聯合會計事務所評選為「亞太區高科技、高成長 500 強」企業

2017

- Full HD WiFi IP Camera 及 Smart Door Window Sensor 榮獲 2017 紅點產品設計大獎
- 通過 TÜV Rheinland 「德國萊因企業營運能力」認證

2.1.3 參與組織/協會

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。

組織名稱
5G 產業創新發展聯盟
Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)
CBRS Allianace
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

組織名稱
O-RAN Alliance
Small Cell Forum
Wi-Fi Alliance (WFA)
Wireless Innovation Forum
ZigBee Alliance
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
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

組織名稱
長風文教基金會
阿拉善 SEE 生態協會
國際無線產業聯盟
移動物聯網產業聯盟
無錫物聯網產業協會
資通訊產業聯盟
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

2.2 營運績效

22%

19 年營收年複合成長率 (2000~2019)

17%

19 年平均股東權益報酬率 (2000~2019)

twA-

中華信評信用評等

財務績效

2019 年合併營收總額達新台幣 (以下同) 317.97 億元，全年營業利益達 9.9 億元，稅前淨利 12.8 億元、稅後淨利達 10.3 億元。以加權平均股數約 246 百萬股計算，合併每股稅後盈餘達 4.21 元。

	2017	2018	2019
營業收入	38,600,003	33,384,941	31,797,130
營業毛利	5,027,843	4,477,652	5,079,038
營業費用	3,493,639	3,577,191	4,092,136
營業損益	1,534,204	900,461	986,902
營業外收入及支出	49,354	129,959	291,000
稅前淨利	1,583,558	1,030,420	1,277,902
淨利歸屬於母公司業主	1,311,868	807,586	1,032,953
每股盈餘	5.38	3.32	4.21

盈利能力

中磊秉持軟韌體整合之核心價值，積極面對產業逆風，致力於產品組合優化調整，提升電信客戶直接銷售比重，積極拓展全球市場，2019 年毛利達 16%，業務轉型已見成效。

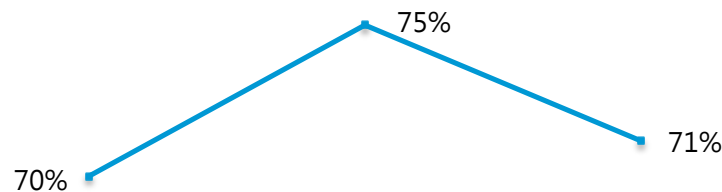
	2017	2018	2019
毛利率(%)	13.0	13.4	16.0
權益報酬率(%)	17.7	11.9	14.1
資產報酬率(%)	5.5	3.8	4.5

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。

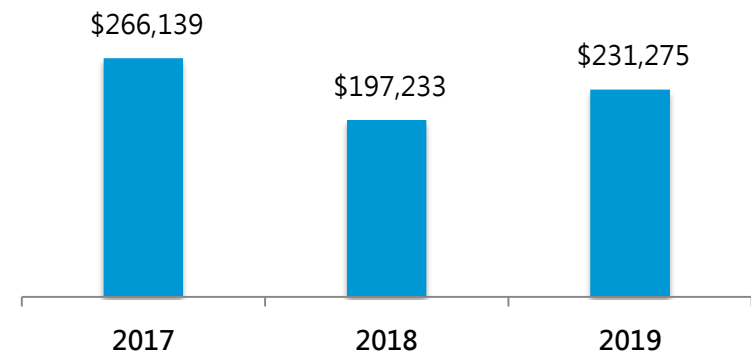
本次股東會股利之分配為：2019 年度盈餘每股配發現金股利 3 元。中磊貫徹取之於社會、用之於社會之精神，在追求營收成長的同時，也積極尋求回饋社會之切入點。

股東 - 股利配發率

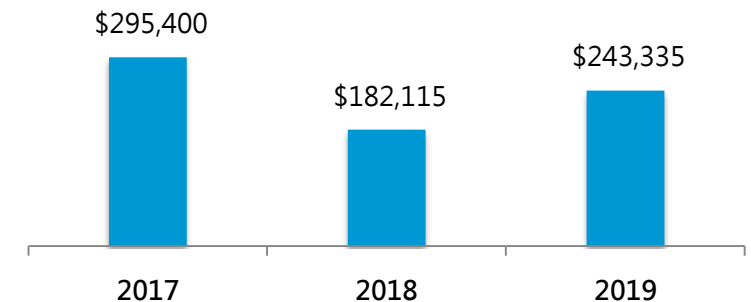


	2017	2018	2019
年度	2017	2018	2019
每股現金股利 (元)	3.75	2.50	3.0
股利配發率	70%	75%	71%

員工 - 員工酬勞 (仟元)



政府 - 支付所得稅 (仟元)



單位：新臺幣仟元

年度	2017	2018	2019
稅前淨利	1,583,558	1,030,420	1,277,902
本期支付所得稅	295,400	182,115	243,335

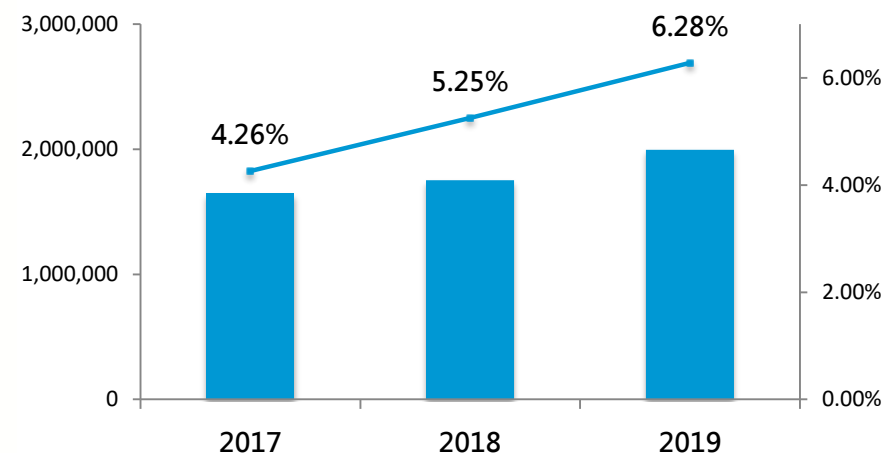
2.3 創新研發

2.3.1 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，到製造階段的产品生產、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，以及俄國莫斯科，集團研發工程師團隊逾千人，2019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



單位：新臺幣仟元

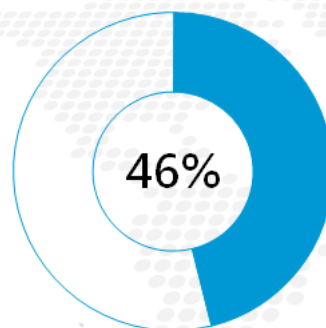
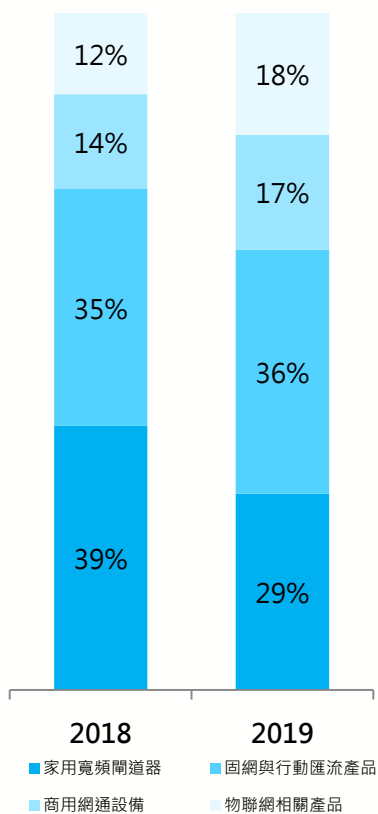
年度	2017	2018	2019
研發費用	1,645,589	1,751,190	1,996,009
研發費用佔營收比重	4.26%	5.25%	6.28%

2.3.2 產品與服務

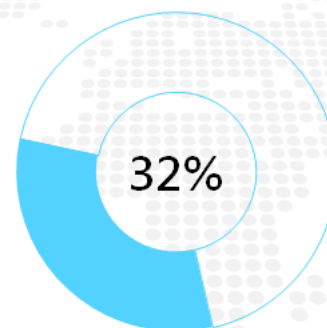
2019 年營收比重，主要銷售產品與銷售地區。

2019 年銷售地區營收占比 (單位: %/新台幣億元)

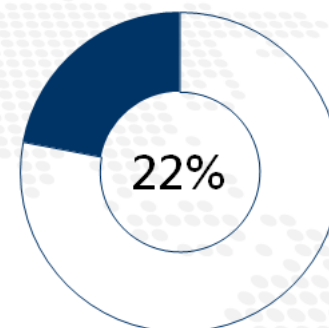
產品比重



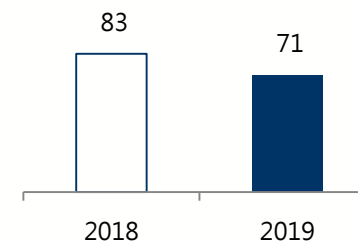
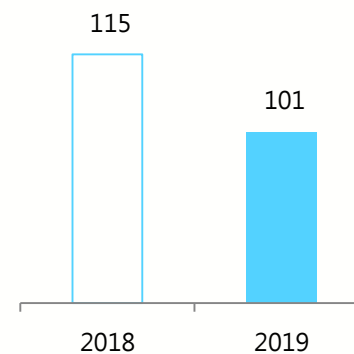
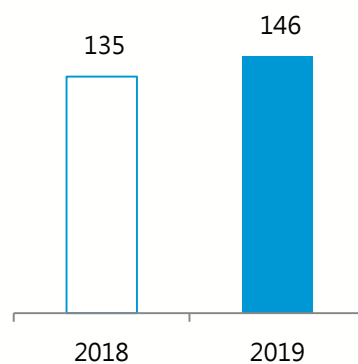
美洲



歐洲



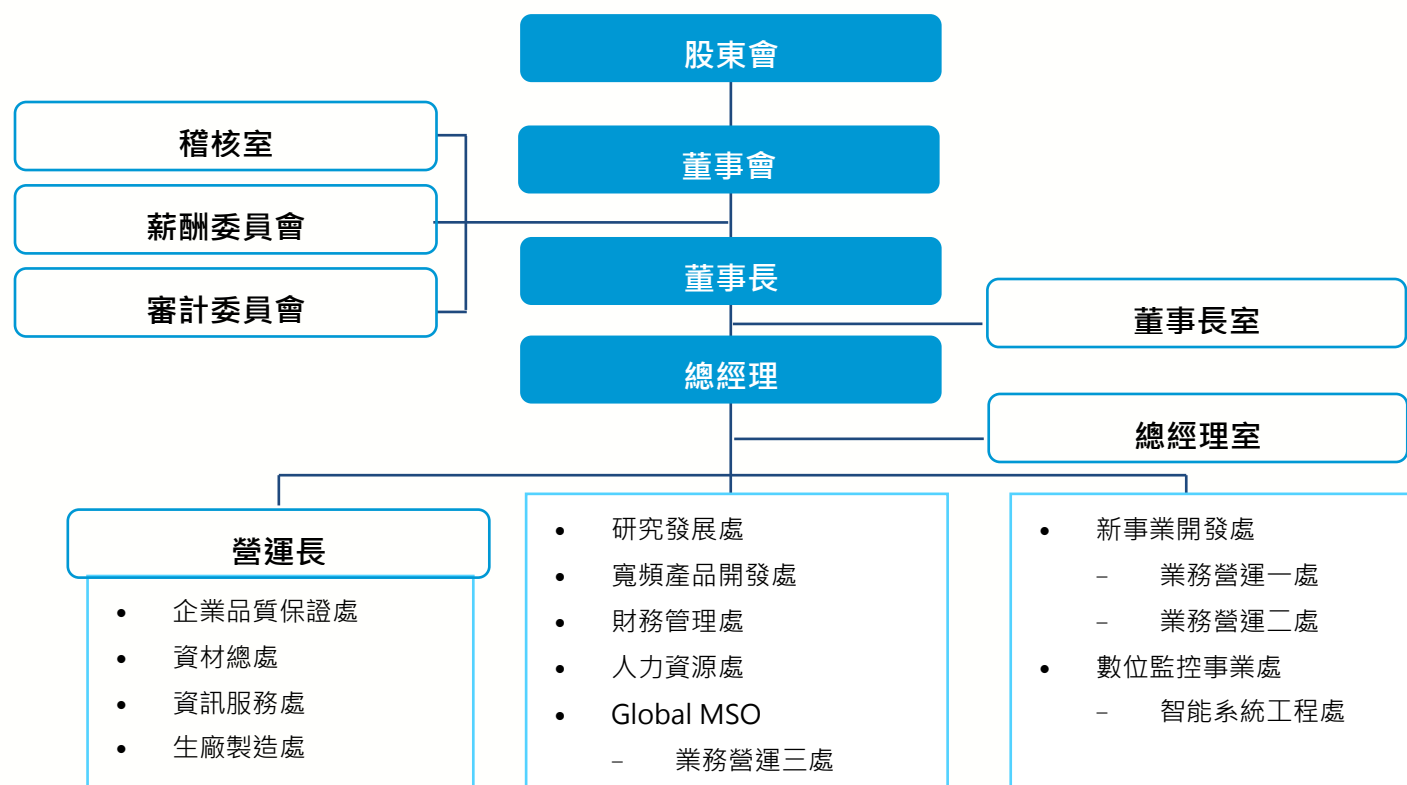
亞洲



2.4 公司治理

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。

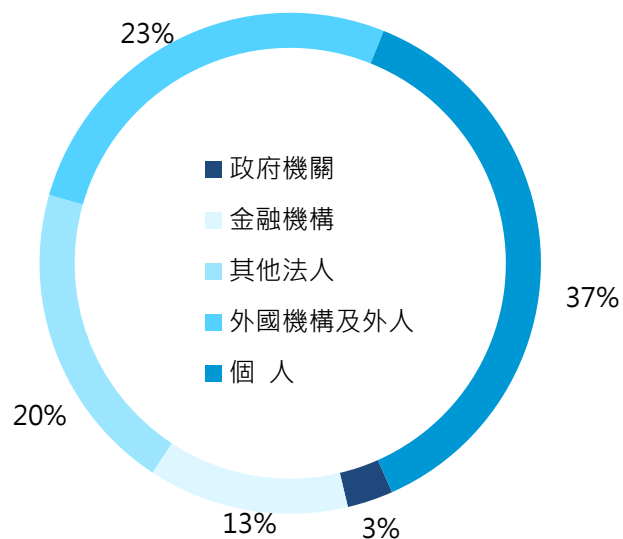
2.4.1 公司治理組織



組織功能說明

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。
業務營運處	負責集團業務推展及執行、客戶之支援與服務等。
新事業開發處	負責集團新事業推展及執行、客戶之支援與服務等。
數位監控事業處	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。
資材總處	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。
資訊管理處	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。

2.4.2 股東結構



2020/4/17

	人 數	持 有 股 數	持 股 比 率
政府機關	3	7,386,000	2.97%
金融機構	33	32,277,606	12.96%
其他法人	80	50,151,740	20.14%
外國機構及外人	184	66,467,495	26.69%
個 人	17,270	92,771,926	37.25%
合 計	17,570	249,054,767	100.00%

股東對公司決策參與-電子投票

隨著國際化、科技化的趨勢發展，以及國內股東會過於集中的情況，中磊從 2016 年開始執行電子投票，讓無法親臨股東會的股東，可以透過網路電子投票對股東會重大議案行使表決權與選舉權。藉由提供便利的參與管道，鼓勵股東積極參與公司經營，提升公司治理之水平，更落實股東行動主義。在全球股東行動主義趨勢下，中磊依法接受持股超過 1% 的股東對股東常會的提案。行動主義股東對公司財務績效、薪酬方案及公司治理日益關注，並透過董事會所屬的各委員會在相關議題上協助經營團隊。

股東會所有承認案及討論案議案，經過出席股東充分討論後，均以出席股東投票表決的方式作成決議，並詳實記載股東對各項議案贊成及反對的表決結果，使股東會決議能充分反應股東意見。2019 年中磊股東常會中，利用電子投票參與表決的股東佔公司有表決權之流通在外總股數的 38.62%，佔本次股東會出席股東的 61.57%。

2.4.3 董事會

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。

本公司第十一屆董事會由7席董事組成，董事會成員組成由4席法人代表、3席自然人含3席獨立董事。成員多元化，具備不同專業背景或工作領域，包括金融、法律及科技等領域之專業知識及豐富的企業經營能力與經驗。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。

- 2019年度共召開六次董事會議
- 全體董事平均親自出席率（不含委託）達95%
- 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

董事會成員

職 稱	姓 名	性 別
董事長兼子公司執行長	怡和財顧（股）代表人：王伯元	男
董事兼總經理	焯見投資（股）代表人：王 煒	
董事兼執行副總	綦邦投資(股)代表人：林 斌	
董事	允周投資（股）代表人：呂學錦	
獨立董事	Steve K. Chen	女
獨立董事	史欽泰	
獨立董事	鄒開蓮	

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中，皆有利益迴避之規定；董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會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行使其表決權；相關董事姓名、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，2019 年進修時數共計 18 小時。



獨立董事

本公司為完善健全公司治理結構，於 2008 年依證交法規定股東常會選任 2 席獨立董事，強化董事的獨立性與功能及提升董事會運作效能。並於 2017 年增加至 3 席獨立董事。

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」，薪酬委員會年應至少開會議二次，2019 年度薪酬委員會共召開 3 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

中碁於 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。2019 年共開會 4 次，平均親自出席率達 83%。

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

稽核室

本公司設置隸屬於董事會的稽核室，其目的在於協助董事會及管理階層檢查及覆核內部控制制度的有效性及衡量營運之效果及效率、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範與相關法令規章之遵循，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度的依據，促進公司健全經營。公司內部稽核主管於稽核報告及追蹤報告呈核後，於稽核項目完成之次月底前交付各立董事查閱，獨立董事可即時了解稽核及追蹤結果。



2.4.4 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。

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份內容保密。

- 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

2.4.5 經營風險管理

中磊專注本業、恪守財務紀律，持續強化公司治理與資訊透明度，並重視與各利害關係人之互動溝通。公司每年定期召開股東常會與法人說明會、依法規製作財務報告與企業社會責任報告書，並積極投入產品環境工程、參與社會公益活動，善盡社會公民責任。同時，中磊秉持永續經營的精神與環境保護的理念，積極投入全球環境保護計畫，如碳揭露專案（Carbon Disclosure Project, CDP）、無毒產品設計（Hazardous substances Free, HSF）及無鉛製程（Lead-free process）等。此外，公司持續投入通訊關鍵技術研法，並評估導入新材料、新技術與新設備的風險和效益，以期在技術整合、產品效能與成本效益等方面更臻完善，進一步提升產品的附加價值。

中磊持續關注產業沿革與市場脈動，不僅隨時關注全球政經局勢之變化，保持營運策略的彈性；更進一步分析產業價值鏈變化與上下游廠商的型態轉變，即時研擬因應措施，降低產業波動為企業營運帶來的風險與衝擊。

中磊透過內部控制稽核管理，依據最近內部控制制度處理準則、公司治理、內部稽核理論及技術之發展及相關守則要求，訂定公司內部控制制度針對公司各單位及子公司執行內部檢查及覆核作業，並將執行狀況揭露於公司年報中。



財務風險管理

中磊以研發、製造及銷售為主，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



利率風險

對損益的影響，分為收益及資金成本兩部份，在利息收入方面，本公司係以低風險高流動性為投資評估重點，大部份剩餘資金運用於銀行定存，以保守穩健操作原則降低利率變動之衝擊，未來之財務管理政策亦無重大改變。在資金成本方面，本公司之銀行借款及應付租賃款，係屬浮動利率之債務，故市場利率變動將使銀行借款及應付租賃款之有效利率隨之變動，而使其未來現金流量產生波動。然經評估利率變動對本公司損益變化並無重大影響。



信用風險

信用風險主要來自交易對手無法清償按收款條件支付之應收帳款，本公司業務單位係依循本集團之顧客信用風險之政策、程序及控制以管理客戶信用風險。所有客戶之信用風險評估係綜合考量該客戶之財務狀況、信評機構之評等、以往之歷史交易經驗、目前經濟環境以及本集團內部評等標準等因素。另本集團亦於適當時機使用某些信用增強工具(例如預收貨款及保險等)，以降低特定客戶之信用風險。

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，避免因為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。



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。



中磊台北總部於 2019 年間進行全員火災逃生演練。藉由全員參與及任務分配，依照「緊急狀況準備及應變程序」所制定的通報、疏散、避難、集合、回報等流程，進行實地演練，可檢視應變流程與設施的完備度，亦提升同仁緊急應變認知及應變能力，並可確實掌握緊急事故發生時之實際狀況，並為著各種突發事故做好萬全之準備。



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
	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
 環境面	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

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



社會面

* 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。

2.4.6 管理系統

中磊為持續提供品質良好的產品給客戶及注重環境永續，持續推行與維護各項管理系統（如 ISO 9001、ISO 14001 等），及各項國際間通行之規範（如：RoHS、衝突礦產等）。公司並致力於持續改進、預防污染且提供安全的工作環境，遵守相關且適用的 EHS 法規和條例，以期在產品的開發。



品質管理系統認證

ISO 9001及 TL9000(電信業品質管理系統) 認證是中磊對客戶服務品質的肯定，也是對提供高品質產品的保證。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系統。



環境與職業安全衛生管理系統認證

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 OHSAS 18001 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。



資訊安全管理系統認證

中磊管理階層極為重視資訊安全的重要性，故致力於持續達到並超越安全標準，以使客戶放心的進行交易。中磊電子在 2016 年 1 月 3 日，即獲得資訊安全管理系統的 ISO/IEC 27001 認證，並不斷優化資安制度，使認證持續有效。2019 年，中磊無任何違反客戶機密資訊之訴訟記錄，亦無接獲申訴案件。

為確保公司與客戶重要資訊（包括營業秘密與其他智慧財產權），以及保障資訊安全，降低各種人為或天災所引起的損失和營運衝擊，中磊訂有資訊安全政策及相關辦法，規範門禁管理、帳號密碼權限管理、機房管理、可攜式儲存設備管理、資訊系統安全管理、資訊備份與復原管理、機密資訊管理、及資安事故管理、及營運持續管理等相關作業流程，藉以確保資訊系統的機密性、完整性、以及可用性遭不當存取或竄改，並防範公司與客戶營業秘密與智慧財產遭竊或外洩。

資訊服務處亦依據公司業務需求，建置私有雲研發平台（例如 Virtual Desktop Infrastructure System 及 IMERA System），及機密資料保護系統（例如 Virtual Encryption System），集中存放與管控研發資料，保護公司研發成果與機密資訊，提供同仁安全有保障的資訊存取與交換空間。資訊服務處更持續著力維護資訊安全，建置資安弱點掃描及異常警報機制，同時加強重要伺服器的資訊安全預先保護機制（TrendMicro Deep Security）。

中磊並視供應商為公司重要合作夥伴，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。

證照資訊



	TL 9000 and ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001	ISO 27001	GSV (C-TPAT)
中磊總公司	V			V	
中磊竹南廠	V	V	V		V
中磊蘇州廠	V	V	V		

3

員工關係及社會參與

Employee Relations and Social Participation

- 3.1 尊重人權
- 3.2 員工概況
- 3.3 員工培育與職涯發展
- 3.4 整體薪酬與福利
- 3.5 員工照顧
- 3.6 社會參與

3.1 尊重人權

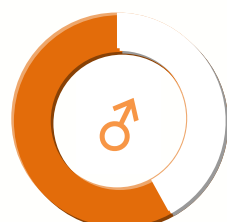
中磊對待員工始於對人權的尊重，深信唯有建立一個相互尊重的環境，才能促進彼此互信，裨益員工與組織的健康成長，進而推己及人關懷社會。這是一個建立基本價值的過程，也是中磊表述企業與社會關係的起點。尊重差異、嚴禁歧視、保護機密、誠信慎權，不只存在於《員工行為準則》的條文規範，更體現於員工日常的多元溝通與回饋，深植為企業文化的獨特語彙。

新進員工到職即簽訂勞動契約，且被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、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，同時於新人訓練時列入講授，俾能維持本公司之信譽、法律與道德標準。此外，中磊遵循當地勞動法規，當公司即將發生重大營運變化時，在終止勞動契約前進行事前預告。

3.1.1 維護性別平權 建構友善職場

中磊遵循「性別工作平等法」，防治職場性騷擾及性別歧視。2019 年底男性員工比例為 56%，女性員工比例為 44%，二性員工比例相較去年分別往平衡點靠攏 2%。

2019 年中磊電子員工性別比例



男性員工
共 2,506 人
佔比 56%



女性員工
共 1,945 人
佔比 44%

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，且不影响其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。2019 年臺灣區符合育嬰留停人數達 81 人（含女性 29 人、男性 52 人），其中 24% 女性同仁、4% 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 58%，回任後有 82% 繼續留任一年以上，足見中磊對性別保護的落實。

2019 年中磊育嬰留停狀況

項目	性別	
	男	女
符合育嬰留停申請資格人數	52	29
實際申請育嬰留停人數	2	7
育嬰留停申請率	4%	24%
育嬰留停預計於 2019 年復職者人數	2	12
當年度育嬰留停復職人數	0	7
育嬰留停復職率	0%	58%
前一年度育嬰留停復職人數	2	11
前一年度申請復職後持續工作滿一年人數	1	9
育嬰留停一年以上留任率	50%	82%

3.1.2 平等就業 禁用童工

中磊遵循臺灣「勞動基準法」與「性別工作平等法」等國家法規，以個人專業能力適才適所，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況或政治立場不同而有所禮遇或歧視。在中國各據點亦遵守當地「禁止使用童工規定」，不僱用未滿 16 歲童工。中磊各營運據點皆遵循國際社會準則與當地法規，提供同仁良好工作條件與合理工時，嚴禁雇用未滿 15 歲童工及所有 18 歲以下的未成年工。

中磊全球童工及未成年工統計

	2017	2018	2019
童工	0	0	0
未成年工	0	0	0

3.1.3 進用身心障礙者

中磊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，2019 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%，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。

2019 年員工行為守則修課時數統計表

地區	人次	總時數
臺灣	1,818	739.99 小時
中國	169	566.97 小時
海外其他國家	555	114.84 小時

35

中磊臺灣地區身障員工統計



3.1.4 多元溝通

為強化和諧的勞資關係，中磊提供多元且透明的溝通管道，適時傾聽員工的心聲、反應員工的問題，進而解決與預防爭議。中磊員工與公司溝通管道包括：

雙向溝通會議

公司定期進行員工大會、經營管理會議、部門會議等，透過內部會議與同仁進行雙向溝通。2019 年，兩岸此類會議共進行 40 場次，除佈達公司重要事項與營運目標外，亦讓經營高層能直接同主管和員工討論公司願景與文化、凝聚共識及目標。全體同仁都可以透過此管道反應意見或建議，進而達成和諧的員工關係。



談話會〈包括新人季度分享會、績效面談會〉

臺灣區每季舉行「新人季度分享會」，由人力資源處協助到職的新進同仁解答問題、促進環境適應並加強同儕互動。2019 年，共計有 141 位新進同仁參與「新人季度分享會」。其間透過團隊競賽和創意遊戲，引導新進同仁體驗企業文化，並透過團隊合作與創新思考解決問題，促進公司內部團隊信任與學習模式，更有機會與執行長面對面接觸，進行近距離的溝通交流。全球員工透過年度績效考核作業，與直屬主管做一對一的績效面談。面談中除了瞭解員工工作狀況，也彼此交流發展目標、工作適應或家庭狀況等範疇，充分實踐上、下相互瞭解、深入對談的作法。



內部公告

針對公司內部制度或重要資訊，中磊依照不同的內容分類，發佈於內部公告系統中。所屬員工皆可自由閱讀並掌握資訊內容，達成資訊零誤差，進而瞭解員工福利及權益事項。另外，公司也透過內部系統汲取員工建議，藉由活動滿意度問卷搜集同仁真實想法，讓後續活動規劃更加完善。

勞資會議及工會

依據當地法令所賦予員工之結社自由權利，由員工自行決定行使與否，公司不干預、亦不介入。臺灣區定期舉辦「勞資會議」，2019 年度共舉辦 8 場次，完成意見陳述及問題解決。中國區依據「中華人民共和國工會法」設有工會，工會委員代表由同仁推選組成，視實際需求不定期召開會議或參加政府所舉行的會議、訓練與活動；2019 年共舉辦 14 場工會會議，有效反應同仁在食、衣、住、行與其他各方面的問題與建議。



申訴管道

為建立和諧的公司與員工關係，中磊積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，傾聽員工心聲。員工可透過申訴管道陳述，公司會依權責指派專人處理，並追蹤回報處理情形。期待溝通能暢通無界、透明即時，藉以保障每一位員工的合法權益。



中磊員工權益申訴機制管道（性騷擾申訴/員工議題）：
HR_Help@sercomm.com

3.2 員工概況

3.2.1 人力結構總覽

公司多年來秉持創新前瞻之企業文化，落實人性化管理，與員工建立良好勞資關係，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。截至 2019 年底，中磊全球員工達 4400 餘人，臺灣地區佔 36%，中國地區佔 61%，其他地區約佔 3%。以直、間接員工類別來區分，全球直接人員比例為 44%，間接人員比例為 56%。中磊持續投資於產品附加價值的人力上，不遺餘力。

2019 年中磊全球員工人力結構

類別	男	%	女	%	小計	%
直接人員	829	19%	1,159	26%	1,988	45%
間接人員	1,677	38%	786	18%	2,463	55%
總計	2,506	56%	1,945	44%	4,451	100%

研發能力為中磊的核心競爭力之一，是以持續積極培育研發人才，確保研發動能質優量多，足以支撐不斷擴增的既有需求與前瞻佈局。研發人員占間接人員種類比例將近一半，達到 49%，並逐年增加。

公司員工年資以 3 至 10 年者為最大宗，占全員 35% 以上。2019 年直接/間接人員離職率分別較去年降低 11% 及 3%，員工穩定性高，在工作技能及敬業態度上皆展現價值圓熟的特質，對企業文化之傳承、組織知識之提升，研發動能之積累皆能奠定深厚基礎。

2019 年中磊全球員工分布

	類別		男	%	女	%	小計	%
年齡	30 歲以下		1,097	25%	780	18%	1,877	42%
	30-50 歲		1,326	30%	1,106	25%	2,432	55%
	50 歲以上		83	2%	59	1%	142	3%
管理 層級	直接人員		829	19%	1,159	26%	1,988	45%
	間接人員	主管職	322	7%	112	3%	10%	10%
		專業職	1,355	30%	674	15%	46%	43%
工作 年資	1 年以下		701	16%	645	14%	1,346	30%
	1-3 年		656	15%	459	10%	1,115	25%
	3-5 年		354	8%	324	7%	678	15%
	5-10 年		507	11%	364	8%	871	20%
	10-15 年		182	4%	98	2%	280	6%
	15 年以上		106	2%	55	1%	161	4%

註記：上述人數為正式員工

3.2.2 人才任用與留任

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。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成長實力。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。此外，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。2019 年公司已聘雇之外國員工多達 18 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，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 新創未來的重要助力。

一、員工留任與進用

2019 年中磊員工間接人員及直接人員新進率和離職率

		間接人員				直接人員			
總數		新進人員	新進率	離職人數	離職率	新進人員	新進率	離職人數	離職率
		540	12%	391	9%	1,678	38%	1,563	35%
性別	男	389	9%	279	9%	871	20%	909	20%
	女	151	3%	112	3%	807	18%	654	15%
年齡	未滿 30 歲	257	6%	151	3%	1,184	27%	1,122	25%
	30-49 歲	202	5%	219	5%	483	11%	436	10%
	50 歲以上	0	0%	3	0.1%	11	0.2%	5	0.1%

註記：新進率=當年度間接/直接新進人數÷當年底全體員工人數；離職率=當年度間接/直接離職人數÷當年底全體員工人數

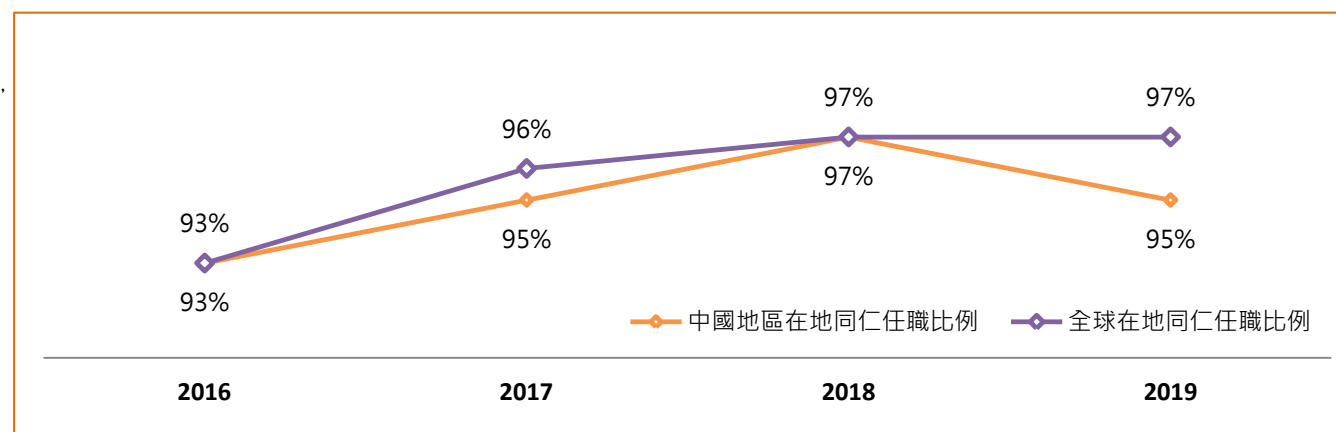
中磊體認唯有積極攬才與留才，才能讓人才帶來研發與製造能量，支持公司在全球化競爭下，維持長期的競爭優勢。中磊秉持適才適所的攬才原則，從新進員工的三個月留任率來看，2019 年全球間接人員的留任率高達 90%，相較於去年新進人數(2018 年 85%,新進人數為 322)提高了 1.67 倍，留任率也提升 5%，甚至在人才流動最劇烈的中國區，間接人員留任率從 2018 年的 85%提升了 6%達到 91%。證明在招募過程中目標選才的準確性，以及任用制度、新人訓練的配搭，讓人才快速適應新環境的挑戰，嵌入企業文化的 DNA，從而融入新組織，發揮所長，而組織也得以健康成長。

2019年中磊新進員工三個月留任率

	間接人員			直接人員			總計		
	新進人數	三個月後 仍在職	%	新進人數	三個月後 仍在職	%	新進人數	三個月後 仍在職	%
臺灣地區	198	175	88%	486	459	94%	684	634	93%
中國地區	261	237	91%	1192	749	63%	1453	986	68%
小計	540	487	90%	1678	1208	72%	2218	1695	76%

二、在地人才進用

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，中磊的主管職有 90%以上為當地主管。



三、校園人才招募

「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、建教合作(33名)，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。在2019年，中磊兩岸總計招募校園新鮮人為131名(皆為研發人員)，中國區新鮮人三個月留任率高達98%，每年校園招募人才人數仍持續增加中。



3.3 員工培育與職涯發展

3.3.1 員工培育策略

持續優化人才資本是企業永續經營不可或缺的重點課題，唯有透由人才適性學習與持續發展，才能超前部署面對未來機會與挑戰所需要的優質戰略資產。是以，員工培訓與發展為中磊重視的首要課題之一。中磊依據業務布局及營運策略，建構組織發展目標、部門職掌、核心職能和管理共識等準則，規劃系統性的訓練地圖，導入全方位教育訓練課程；不但提供員工平等及適性的機會、多元的學習資源以及寬廣的職涯發展路徑，更透過學習方式的 e 化與行動化，突破時地限制並縮短學習曲線，達到更好更快的訓練移轉。而組織內學習資源的開放共享不但促成組織知識取得的便利性，也讓自主學習的氛圍自然成長，學習發展不僅止於主管的要求，更來自於同仁持續精進的自我期許。中磊在 2019 年以溝通回饋為主軸串起組織優化、文化塑造、學習發展、績效提升四大構面，期使各層級跨領域之間對員工培育的投注能獲得綜效。

中磊學習發展策略



中磊學習系統課程

職系/體系	管理發展訓練	專業職能訓練	一般通識訓練	新進人員訓練	自我學習發展 (SL&D)
高階主管	營運決策與品質控管 產業創新與技術交流 風險與危機管理			第一階段： 新進人員引導	
中階主管	領導統御 授權賦責 問題解決與決策	跨界技術論壇 研發訓練 品質訓練 製程訓練 環安訓練 業務行銷	溝通與回饋 時間管理 壓力管理 簡報技巧	資訊安全 環境安全 工作規範 行為準則	語文進修訓練
基層主管	課級主管 績效管理 溝通與回饋 規劃與整合	人資專業 財會專業 資訊專業 採購專業	績效評估說明會 專案管理 問題解決 面談技巧	第二階段： 核心價值 部門運作 組織策略 產品趨勢 經營之道	數位學習資源
間接人員					多元專題演講
產線人員	領班主管 基礎管理才能			技能認證訓練	內部分享

3.3.2 員工訓練

一、員工訓練

中磊重視人才的培養、潛力的開發，提供員工多元成長的機會與資源，使其充分發揮潛能，並鼓勵員工自主參與外部訓練，持續提升工作領域的專業程度，增加個人與組織的競爭力。每年除了提供實體內部訓練之外，並提供超過100門以上的自製數位課程，讓同仁不受時間與空間的限制，自主學習通識課程、專業技術課程以及英文課程等多元化的混成學習課程。

為掌握前瞻市場趨勢與技術佈局的先機，公司定期辦理高階經理人Workshop及技術論壇Technical Forum，提升企業價值與可持久的競爭優勢，並透過全球跨部門高階主管會議，教學相長，落實中磊創新、服務、執行力的核心價值。

2019年中磊集團受訓覆蓋率約為83%，較去年成長16%，其中主管的受訓覆蓋率達九成、非主管人員的受訓覆蓋率達八成；在臺灣地區的教育訓練覆蓋率達八成；2019年全年總計訓練時數為58,261小時。

2019年員工訓練時數概況

區域	職務別	男性	女性	總計	
		訓練時數	訓練時數	總人次	訓練時數
臺灣地區	主管	2,206	473	832	2,679
	非主管	6,426	9,173	8,384	15,599
	合計	8,632	9,646	9,216	18,278
中國地區	主管	7,207	2,367	3,545	9,574
	非主管	22,182	8,226	14,855	30,408
	合計	29,389	10,593	18,400	39,983
小計	主管	9,413	2,840	4,377	12,253
	非主管	28,608	17,399	23,239	46,007
	合計	38,021	20,239	27,616	58,261

2019年員工訓練覆蓋率

區域	職務別	受訓人數			在職人數			受訓覆蓋率		
		男性	女性	總數	男	女	總數	男	女	總數
臺灣地區	主管	113	26	139	137	36	173	82%	72%	80%
	非主管	376	828	1,204	568	858	1,426	66%	97%	84%
	合計	489	854	1,343	705	894	1,599	69%	96%	84%
中國地區	主管	173	68	241	174	71	245	99%	96%	98%
	非主管	1,227	704	1,931	1,497	940	2,437	82%	75%	79%
	合計	1,400	772	2,172	1,671	1,011	2,682	84%	76%	81%
小計	主管	286	94	380	311	107	418	92%	88%	91%
	非主管	1,603	1,532	3,135	2,065	1,798	3,863	78%	85%	81%
	合計	1,889	1,626	3,515	2,376	1,905	4,281	80%	85%	82%

二、建構完整人才培育體系

每位同仁從入職開始即可藉由完整的新進人員引導與訓練，瞭解中磊的核心價值和策略目標，並依所屬職系接受系統化的專業培訓。2019年中國區及臺灣區，新人教育訓練覆蓋率達100%。公司每年投入大量的訓練預算，為同仁安排多元且豐富的訓練計畫，開拓同仁學習成長的視野與工作新知。人力資源處為協助同仁與公司永續成長，除建構完整的人才培訓體系，各類訓練課程的規劃與推展並以嚴謹的專案方式運作，主題涵蓋全球市場策略、前瞻技術論壇、情境領導、國際級商務簡報等。

2019年中磊新人訓覆蓋率

	臺灣	中國
新進人員數	684	1,453
覆蓋率	100%	100%

三、主管培訓計畫 強化主管領導與管理能力

向下紮根的領導訓練，打造樂於溝通的企業文化

中磊提供多元性、獨特性及原創性高潛力人才管理制度，以高階指導、派任挑戰、激勵薪酬、優質福利等措施，讓優秀人才在公司的全球佈局下各擅所長，並透過人才盤點為公司內部之高潛力人才培育制定計畫，提供人才加速發展訓練。針對管理階層持續開辦領導力養成訓練，循序建立共通管理語言，並養成公司基層與中階主管的領導觀念，以培育現在與未來的領導梯隊；透過績效管理持續優化人才資本、落實企業內部人才培育、強化管理體系的功能與理念、帶動組織良性轉型並提升效率，進一步厚植企業成長實力。為持續人才發展、增進工作效率，中磊重視基層與主管之間的有效溝通，因此藉由管理階層領導力與對話模式訓練，了解員工真實需求、給予最實際的輔助，進而發掘人才潛能、強化團隊效率。由總公司作為培訓的塔臺，持續辦理向下紮根的領導力訓練，在中磊蘇州導入領導力對話訓練，創造企業共通的管理語言與溝通模式，打造樂於溝通的企業文化。



2019 年勁道領導課程 in 臺北



2019 年勁道領導課程 in 蘇州

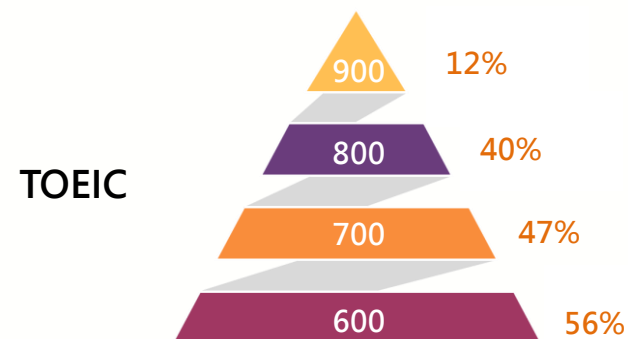
四、人才國際化 增加國際視野

建立英文口說習慣，邁向全球化交流

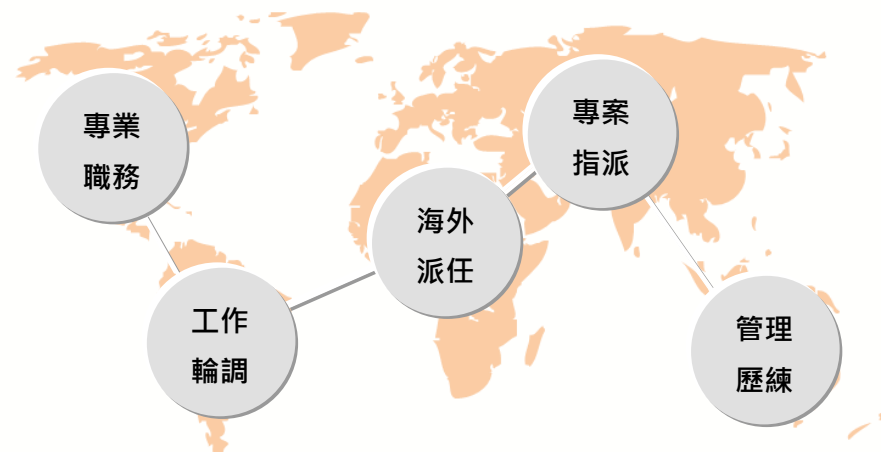
中磊相信人才無國界，透過延攬國際化人才的帶動效應，有助於將產業推向全球，與國際產業供應鏈充分接軌。中磊銷售及研發團隊包含美國、加拿大、法國、德國、西班牙、義大利、克羅埃西亞、俄國、土耳其、墨西哥、日本、韓國、中國、臺灣、印度、馬來西亞、緬甸等全球計 18 種不同國籍。在企業管理文化上採取在地化策略，各地同仁皆可被充分授權，在所屬職位上一展長才。為鼓勵員工職涯成長與公司營運規劃需求，中磊同仁們除了擔任專業職務以外，可藉由專案指派、工作輪調、海外出差與派任等多元化的發展機會開拓職涯發展。2019 年針對研發工程師進行英語口說訓練，藉由 11 周紮實的系統化訓練，從會聽到願意開口說，從課堂上的任務指派，以及自主刻意練習，養成研發工程師在日常工作中，自然開口說英文的習慣。

此外，為提升國際接軌的速度，中磊訂定員工英語程度標準，並鼓勵同仁積極參與 TOEIC 英語能力鑑定。2019 年，中磊參與 TOEIC 考試人員達 148 人，其中英語標準為 800 分以上的人員，通過率為 40%；標準為 700 分以上的人員，通過率為 47%；而標準為 600 分以上的人員，通過率為 56%。

2019 年中磊員工多益檢定通過率



企業國際化 培育全方位國際人才



五、發展數位課程 創造即時多元的學習環境

中磊提供員工隨時隨地都能學習的環境，透過數位學習平臺提供員工更即時且多元的課程，同仁可以根據個人的工作需求進行自主學習。2019 年新增了 13 門英文課程、27 門專業課程、4 門通識課程以及 6 門新人課程，完訓率達 90%，歷年累計共 152 門數位課程。

2019 數位學習課程數

	英語學習	專業課程	通識課程	新人課程	總數
新增課程數	13	27	4	6	50
累積課程數	34	78	25	15	152

2019 數位學習平臺修課狀態

	修課人次	完訓人次	修課人數	總時數
2019 數位學習 平臺修課狀態	3,649	3,305	1,317	2,174.9

精益求精 不斷成長

2019 年，中磊蘇州工廠推動實施了「精益生產培訓專案」，目的在於使精益生產的管理理念和實踐操作能深入人心，並在公司生產現場得到實際應用。此專案以數位學習的方式推動，累計培訓學員達 1229 人次，培訓完成率達 90% 以上。透過此專案，同仁於實際工作中確實提高工作效率、節約生產成本，達到公司內部持續改進的精益生產企業文化。

The image shows a screenshot of the SERCOM Online Course Catalogue. On the left, there is a curved blue bar with four colored boxes representing different course categories: English Learning (yellow), Professional Course (blue), General Course (green), and New Hire Course (red). The main title is 'SERCOM 數位學習課程清單 Online Course Catalogue'. Below the title, it specifies '(E) Course in English' and '(M) Course in Mandarin', with a magnifying glass icon and the word 'Lecturer'. To the right, there is a 'Global Office' section featuring a world map with various locations marked. A legend indicates: Sales Center (yellow dot), RD Center (blue dot), and Manufacturing (green dot). Locations marked on the map include California USA, Paris France, Milan Italy, Düsseldorf Germany, Moscow Russia, Suzhou China, Tokyo Japan, Taipei Taiwan, and Zhunan Taiwan. A small inset photo shows a person in a suit, and a text box says 'people all over the world...'. At the bottom, it says 'Click on the country to see the offices' photos.' and 'HQ - Taipei'.

3.4 整體薪酬與福利

3.4.1 薪酬制度

中磊重視同仁的待遇與福利，自 2014 年起即獲選納入「臺灣高薪 100 指數」成分股之企業名單，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。

中磊新鮮人起薪優於法定基本薪資比例

區域	類別	男性	女性
臺灣地區	直接人員	1	1
	間接人員	1.9	1.9
中國地區	直接人員	1.2	1.2
	間接人員	2.2	2.5

註：新鮮人任用起薪標準/當地法定基本薪資

中磊新鮮人起薪比例

臺灣地區 直接人員起薪
男性新鮮人：女性新鮮人

1:1

臺灣地區 間接人員起薪
男性新鮮人：女性新鮮人

1:1

中國地區 直接人員起薪
男性新鮮人：女性新鮮人

1:1

中國地區 間接人員起薪
男性新鮮人：女性新鮮人

1:1

註：新鮮人起薪比例=女性新鮮人起薪/男性新鮮人起薪

3.4.2 績效考核

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：一、「工作目標設定與評核」、二、「核心職能評量」、三、「年度績效總評及職涯計畫」、最後進行四、「員工發展計畫或績效改善計畫」。依據考核結果作為員工職位晉升、薪資調整，紅利發放及訓練發展等作業之基礎。

績效管理循環四步驟



年度績效考核



3.4.3 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、意外醫療險等，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。

3.4.4 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。

3.4.5 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，按月提存至中央信託局舊制退休準備金帳戶，截至2016年第四季準備金額高於七千一百萬元，足以支付未來十年內的退休需求，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。

2019年中磊退休金覆蓋率

地區	退休制度	提撥比例	覆蓋率
臺灣	舊制	僱主：2% 員工：0%	100%
	新制	僱主：6% 員工：0~6%	
中國	養老保險	僱主：13~20% 員工：8%	100%

3.5 員工照顧

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。

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

3.5.1 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、烹飪社、潛水社、手作社、電競社、密室逃脫暨桌遊社等。另外，為培養員工間的同事情誼，中磊定期舉辦節慶活動、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，公司亦舉辦登山健行、長跑、騎單車、跳繩等比賽，透過教練課程、自主訓練以及比賽過程，參與者不僅達到健身效果，亦培養出團隊合作默契。



中磊電子家庭日



密室逃脫暨桌遊社



密室逃脫暨桌遊社



單車&路跑社



電競社



羽球社



瑜珈社

員工的健康是企業永續經營的關鍵。中磊打造健康的職場，透過營造主動式的運動文化，建立員工規律運動習慣，一年一度的同心協力盃便是觸發點。



2019 第 6 屆同心協力盃



2019 Year End Party 環視全球 高飛遠舉

透過主題性的內容，拉近主管與員工的距離，一起享受美食、聯絡彼此的近況，在工作之餘也能小憩片刻、分享歡樂。

2019 慶生會



1-3 月 致青春



4-6 月 中磊工程師節



7-8 月 快樂好兄弟



9-10 月 秋天的童話



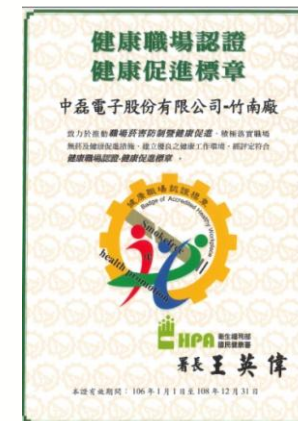
11-12 月 聖誕派對



11-12 月 聖誕派對

3.5.2 健康照護

中磊致力於營造健康職場環境，除提供新進同仁體格健檢補助外，也定期選定優良健檢醫療院所至公司協助同仁進行身體健康檢查，提供優於政府規定之福利健檢。除此之外，公司定期安排外部醫生至公司給予員工面對面的健康諮詢協助，針對健檢結果出現異常的同仁，透過醫療機構的協助進行長期追蹤管理，守護同仁的健康。公司內部設置有溫馨隱密的哺乳室，使員工得以便利安心使用。中磊竹南廠已取得國民健康署頒發健康職場認證「健康促進標章」。



3.5.3 安全衛生管理

為使員工能在安全的環境中工作，中磊致力於員工安全管理，確保作業環境安全無虞，將職業災害的發生率降到最低，以最謹慎嚴格的管理措施，保障員工的工作安全。公司並遵照勞工安全衛生政策及其施行細則確實辦理，不論辦公室或工廠，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。

相關安全措施如下：

- **安全衛生教育訓練：**為強化同仁職場安全與健康衛生觀念，並遵循「勞委會勞工安全衛生教育訓練規則」，透過每季教育訓練使同仁瞭解中磊勞工安全與衛生政策。
- **作業環境測定：**檢測內容包含物理性因子及化學性因作業環境測定，依據「勞工安全衛生政策」第七條實施二氧化碳濃度測定，由專業技師每半年嚴格檢測。為求良好空氣品質，一般作業場所包括辦公室、工廠等工作環境所產生的空氣污染物質，皆適時排除，以維護員工身體健康及安全管理。
- **設置急救人員：**公司設有急救人員，一旦遇到突發狀況便可因應現場緊急處理，所有急救人員並定時接受訓練課程並擁有相關執照，以確保同仁於作業環境之安全無虞。
- **門禁保全監控：**不論在辦公室或工廠皆設有保全監控，確保非上班時間或較早、較晚離開公司之同仁財產及人身安全。
- **作業環境安全監控：**針對特殊作業環境需求，如：研發實驗室鋪設防靜電地磚、儀器設有電源監測、設置大型空氣機確保實驗室空氣品質等。
- **消防演練：**公司每半年分別於竹南廠及蘇州廠進行全體消防演練，並設有自衛消防隊，以熟悉通報、緊急疏散、現場管制、傷患救護等應變技能，隨時應付突發狀況。

臺灣區職業安全衛生教育訓練統計

項目	場次	參與人次
急救人員訓練課程(實體課)	1	18
承攬商安全衛生教育訓練課程(實體課)	1	121
環安委員教育訓練(實體課)	1	21
危害通識教育訓練課程(實體課)	1	65
消防逃生演練(實體課)	1	750
消防逃生講習(實體課)	1	38

中國區職業安全衛生教育訓練統計

項目	場次	參與人次
工商預防培訓	2	89
工程監工管理培訓	4	168
ERT	8	246
化學品安全管理	4	114
承包商駐廠人員安全	2	95
職業健康衛生管理	2	70
設備安全使用培訓	3	134
安全事故通報流程	4	179



2019 消防演練



2019 員工健康檢查

2019 年失能災害統計

項目	臺灣地區		中國地區	
	男	女	男	女
失能傷害人次數	0	3	7	1
失能傷害損失日數	0	59	128	54
失能傷害頻率 (I.R.)	0	0.37	0.347	0.05
失能傷害嚴重頻率 (L.D.R.)	0	7.33	6.35	2.68
職業病率 (O.D.R.)	0	0	0	0
缺勤率 (A.R.)	0%	0%	0.25%	0.11%

註1: I.R.=失能傷害人次數/總工作小時數*200,000

註2: L.D.R.=失能傷害總損失日數/總工作小時數200,000

註3: O.D.R.=職業病總數/總工作小時數*200,000

註4: A.R.=總缺勤時數/總工作時數*100



2019 消防逃生演練

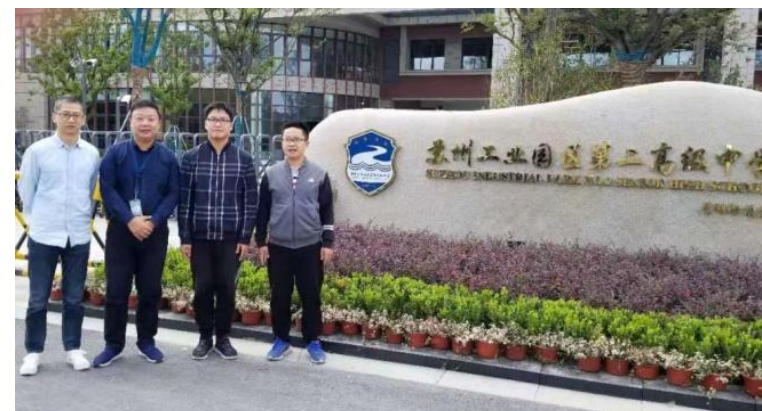
3.6 社會參與

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。



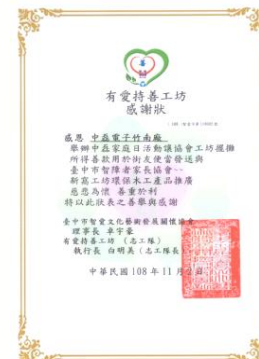
3.6.1 培育人才 助學方案

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年起並開始實施此項計畫，社會參與現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。



3.6.2 愛心義賣攤位及捐血活動

透過中磊家庭日的舉辦，邀請愛心義賣團體至現場擺攤共襄盛舉，讓愛心得以延續。2019 年首次辦理捐血活動，號召中磊的熱血青年們，挽起袖子捐出熱血，此活動並獲得鄰廠共同參與響應。



3.6.3 為愛行走 與愛同行

結合健康與愛心，中磊於 2019 年 10 月 27 日假蘇州金雞湖畔舉辦了公益徒步活動，以「為愛行走，與愛同行」作為本次公益活動的主題，成功號召 453 位同仁熱情參與，完成 9.5 公里的競賽路程。同仁展現了堅定的凝聚力，透過團隊合作實踐了中磊人熱情公益的每一步旅踏。

冠軍團隊將所獲得的1萬元獎金，以每位隊員的名義捐助給蘇州福利總院兒童福利中心，另外每位隊員完成此活動，公司以4元/公里的捐步形式額外再捐助2萬元，合計3萬元獎金以物資形式捐助至福利中心，延續這份公益之心，讓愛成長！



4

環境永續 Environmental Sustainability

- 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
- 4.5 供應鏈管理
- 4.6 客戶服務與滿意度

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，如無毒產品設計（Hazardous substances Free, HSF）及無鉛製程（Lead-free Process）等。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。

中磊位於台灣竹南及中國蘇州之廠區皆取得環境管理系統（ISO 14001）、職業安全與衛生管理系統（OHSAS 18001）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



全員參與推行綠色與環安衛活動

- 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 ISO 14001 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 ISO 14001:2015 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。

4.1.1 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 ISO 9001、ISO 14001/OHSAS 18001...等），隨著 ISO 9001:2015 年版的發佈實施。中磊於 2018 年完成轉換並取得新版證書，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。



中磊通過之主要認證如下列：



品質管理系統認證

ISO 9001 及 TL9000(電信業品質管理系統)認證是對中磊客戶服務品質的肯定，也是對提供高品質產品的保證。中磊自 1997 年獲得 ISO 9001 認證及 2004 獲得 TL9000 認證後便持續維護體系的有效運作，並將其管理架構複製於新增設的各個廠區，快速取得認證，透過內部及第三方驗證機構的定期稽核，改善並強化品質管理系統。



環境與職業安全衛生管理系統認證

為了確認並減少所生產的產品和製造過程對環境的衝擊，更重視員工以及於廠區活動之非員工等工作之安全衛生，中磊為所有員工、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，均取得 ISO 14001 及 OHSAS 18001 環境與職業安全管理系統認證，並滿足其相關要求，為因應國際標準趨勢，於 2019 年即開始規劃以 ISO 45001 之標準來推動職業安全衛生管理，並計劃於 2020 年通過第三方驗證，使工作環境安全衛生管理作業更完善。



資訊安全管理系統認證

中磊體認到資訊安全的重要性，致力建構完善的資訊安全系統，為保障客戶資料，使用資料加密系統 (VES)，藉由全面性的資訊安全管理框架和完善的管理系統工具，規劃組織內部相關管理流程，並將最新資安趨勢與觀念，納入作為內部執行規劃考量，持續強化資安風險預防。透過國際標準 ISO/IEC 27001: 2013 資訊安全管理系統 (ISMS) 的推行，由公正第三方驗證單位來確保內部資訊安全管理系統得以適當的控制，讓公司在各項控管流程，除達到內部管理需求，同時達到客戶要求標準。中磊對於符合 ISO/IEC 27001 標準的承諾，反應在本公司實施及強制執行的眾多流程中，包括定期員工訓練及宣導、準確記錄和監控的資訊安全流程，各項資安的測試演練及每年實施的弱點掃描等，來彰顯公司在資安防護上的決心。

4.1.2 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。



4.1.3 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。

4.1.4 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。2019 年，中磊依法進行廢棄物處理與回收，無發生任何重大污染事件，或環境保護方面之違規情事與相關罰鍰。

統計整體生產廠區 2019 年廢棄物總量約 2,975.95 公噸，其中非有害廢棄物 2,864.37 公噸，佔整體 96.3%，有害廢棄物 111.58 公噸，僅佔整體 3.7%，2019 年回收率更高達 87.8%。中磊在工廠端廢棄物處理方面，透過各類文宣、公告...等，加強員工回收分類及友善地球的觀念，除設置符合規定的廢棄物貯存區、委託環保署核准的清除處理業者進行清除處理及上網申報外，亦定期至廢棄物處理廠進行稽核。稽核內容包括清除車輛載運作業、貯存設施、處理方式與文件查核等項目，藉以確認處理廠正常運作。

臺灣地區與中國地區近三年廢棄物總重量統計 (單位：公噸)

	2017	2018	2019
非有害廢棄物	2,532.06	2,208.77	2,864.37
有害廢棄物	101.45	104.61	111.58

註：因有害廢棄物主要來源為 PCB 下腳料，故其數量會隨著產能而增加。

2019 年臺灣地區與中國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					大陸地區				
	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
一般事業廢棄物	66.77	0.00	0.00	66.77	0.00	185	0	0	185	0
有害事業廢棄物	15.58	11.91	3.16	0.51	0.00	96	0	96	0	0
資源回收廢棄物	278.60	0.00	0.00	0.00	278.60	2334	0	0	0	2334
總廢棄物量	360.95	11.91	3.16	67.28	278.60	2615.0	0	96	185	2334

4.1.5 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，自 2020 年度起設定單位產品碳排放減量>1%。

臺灣地區與中國地區近三年溫室氣體排放盤查統計 (單位：公噸)

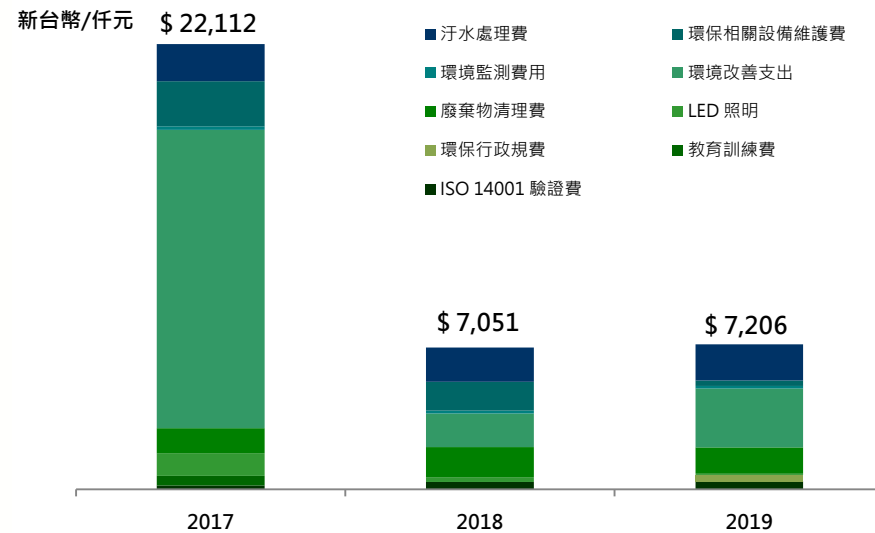
	2017			2018			2019		
	範疇 1 (ton)	範疇 2 (ton)	單位產品排放量 kg/piece	範疇 1 (ton)	範疇 2 (ton)	單位產品排放量 kg/piece	範疇 1 (ton)	範疇 2 (ton)	單位產品排放量 kg/piece
竹南	56.16	2216.88	0.84	52.42	2243.48	0.68	65.18	3472.69	0.84
中國	525.27	26277.81	0.90	366.40	26751.28	1.06	308.27	23206.69	1.17
總和	581.43	28494.69	0.89	418.81	28994.76	1.02	373.45	26679.38	1.12

4.1.6 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。

近三年中磊環保支出 (單位: 新台幣/仟元)

項目	2017	2018	2019
ISO 14001 驗證費	193	370	382
教育訓練費	-	-	23
環保行政規費	-	-	310
LED 照明	1,128	237	94
廢棄物清理費	1,242	1,488	1,277
環境改善支出	14,829	1,675	2,929
環境監測費用	163	139	129
環保相關設備維護費	2,245	1,440	267
污水處理費	1,839	1,701	1,795
總計	22,112	7,051	7,206

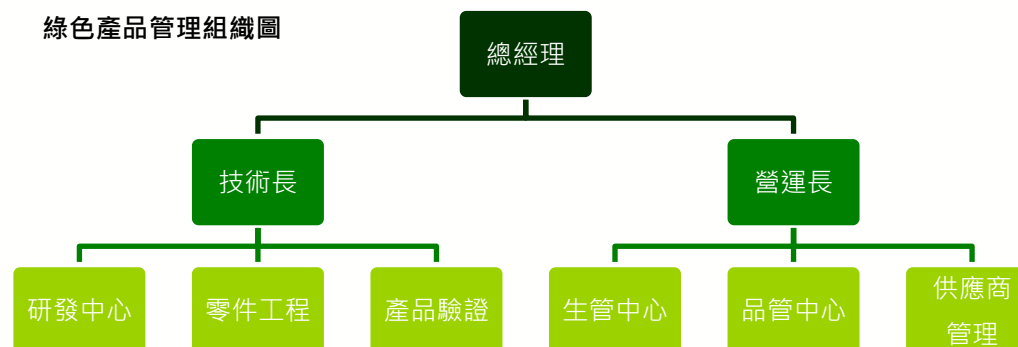


4.2 綠色產品

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。

綠色產品管理組織圖



4.2.1 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：



4.2.2 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，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，中磊依據 ISO 14040:2006 標準之規範，就本公司所開發之產品進行產品生命週期盤查，據此將針對產品從搖籃到墳墓對環境所產生之可能衝擊項目，進行完整盤查。

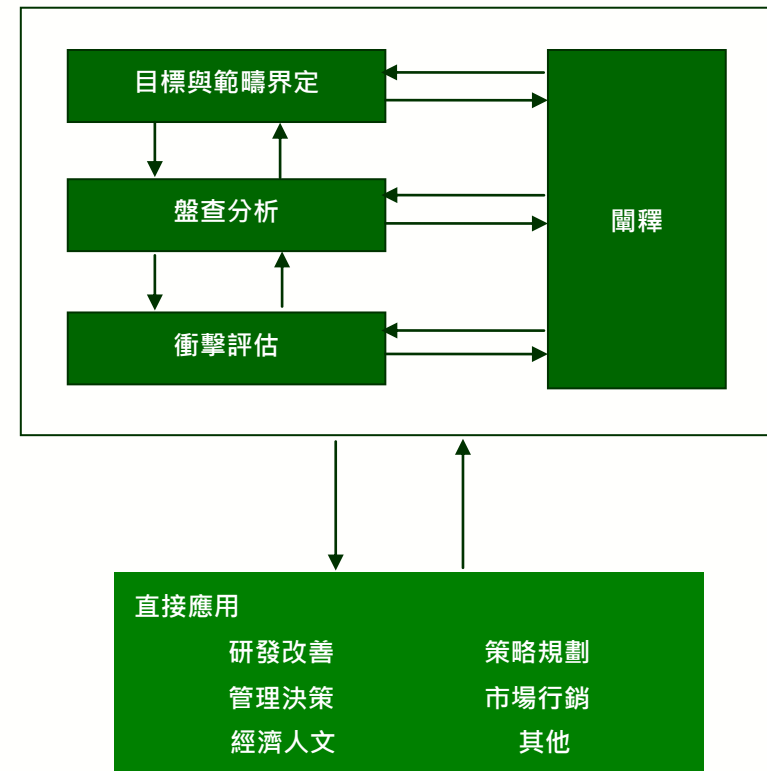
衝擊項目盤查：

- 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)

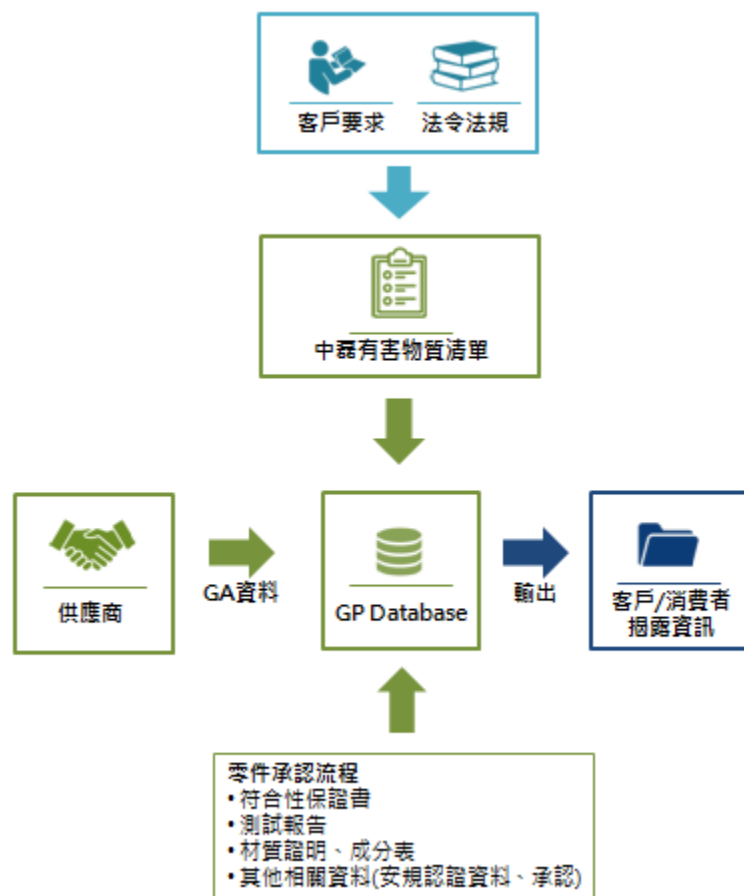
生命週期評估流程：

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



4.2.3 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。

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。

除了透過供應商源頭管理廠內材料及製程原物料，中磊在廠內也使用精密的 XRF 進料檢驗儀器，因應 2019 年 7 月 RoHS (EU)2015/863 指令的強制執行，中磊更於 2018 年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，以對原物料及產品中具有對環境衝擊及有害的禁用物質，進行確實而嚴謹的量測與監控，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。

4.2.4 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，中磊於中國地區推動機構件供應商設置 Local Hub 及重複再利用運送載體（膠框），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，共同達成綠色運籌之節省效益。

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. 特定區域之燈管變更為 LED 燈管，節電 50%以上
2. 特定區域燈源設定自動啟閉功能
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°C 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。

4.3.1 能資源使用

電力

中磊各據點所使用的能源以電力為主，台灣及中國 2019 全年用電量為 137,896 千兆焦耳，企業總部 2019 年全年用電量為 11,453 千兆焦耳；竹南製造中心 2019 年全年用電量為 23,455 千兆焦耳；中磊蘇州 2019 年全年用電量為 102,988 千兆焦耳。2019 年在用電密集度相較 2018 年有小幅增加，主要因為自 2019/6 起竹南廠擴增生產線及企業總部強化研發能量，在人力及設備均增加所致。近三年主要能源使用量如右表所示：

單位：千兆焦耳

	2017	2018	2019
台灣地區	24,267	24,115	34,908
中國地區	116,651	118,718	102,988
總用電量	140,918	142,833	137,896
用電密集度	3.65	4.28	4.34

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

註 3：2019 年台灣竹南廠產線擴增，故整體用電量增加

用水

在水資源管理方面，中磊電子以 ISO14001 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：M³

	2017	2018	2019
台灣地區	28,556	23,385	30,106
中國地區	171,089	182,001	163,405
總用水量	199,645	205,386	193,511
用水密集度	47.07	49.01	36.02

註：用水密集度：用水密集度=總用水量（立方公尺） / 員工總人數（人）
)

4.3.2 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，

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。

節能成效



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



變頻空壓機設置：2019 節省電能 7,625 度/月
解焊工具汰舊換新：2019 能源節省約 14,666 度(電)/年



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 $26\pm 2^{\circ}\text{C}$



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。

該評估報告的結論認為，以燃燒石化燃料為主的人類活動「極可能」是 1950 年以來全球氣候暖化的主要成因，可能性高達 95%，明顯高於 2007 與 2001 年的第 4 次 (90%) 與第 3 次報告 (66%) 的評估。隨著海洋觀測資料的增加，科學家等同確定 (virtually certain) 海洋上層 700 公尺的溫度在 1971-2010 年間有增溫趨勢，自 1870 到 1971 可能 (likely) 有增溫趨勢，深海資料顯示 3000 公尺以下也可能 (likely) 有增溫的趨勢。科學家對海平面高度上升的趨勢確信程度也愈來愈高。

研究報告顯示若採取積極的溫室氣體減量政策有可能將全球平均溫度控制在不比工業革命前高攝氏 1.5 度，如果放任溫室氣體排放，就可能導致全球平均溫度較工業革命前高攝氏 2 度的情況發生。

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。

趨勢與要求

世界各國除了積極宣示對全球性溫室氣體排放予以管制，擬定並簽署公約外，也從生活及產業著手，研擬降低排放溫室氣體的管制策略，並在環境衝擊、生態衝擊及公共衛生衝擊上研擬因應對策。我國環保署亦已立法並於 2015 年 6 月 15 日正式公告生效「溫室氣體減量及管理法」針對 CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、SF₆ 等六種溫室氣體為大氣中減量的對象，於 2016 年增訂 NF₃ 為第七種溫室氣體，以進行管制。對於特定產業強制要求其進行盤查登錄及自願減量，並藉由第三方查證機構進行稽核管理機制。面對全球暖化及氣候變遷問題，中磊雖未在特定產業被要求強制盤查登錄之列，仍主動積極推動節能減碳措施、綠色設計等公司政策，並配合客戶於 CDP 平台進行破揭露等。

4.5 供應鏈管理

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。

中磊依據電子行業行為準則（EICC）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 EICC 稽核規範，評估要點包括商業道德、勞工人權、環境保護、安全與衛生、及管理體系等。

4.5.1 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

4.5.2 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。

- (1). 產品品質保證合約書：用以規範供應商需符合的品質標準。
- (2). 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。
- (3). 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。

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

- (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，選擇長期供貨關鍵元件供應商，於每年提出年度實地稽核計畫並知會相關單位。中磊在 2019 年度共對 65 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%。(註 1、2)

註 1：台灣地區 Approved：Quality System Audit (QSA)或 Quality Process Audit (QPA) 85 分以上(含)、

Conditionally Approved：QSA 或 QPA 75~85 分。合格包含 Conditionally Approved。

註 2：中國大陸地區 Approved：QSA 或 QPA 85 分以上(含)，且重要 CSR 項目未有缺失。

供應商夥伴關係

中磊基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。

4.5.3 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。

4.5.4 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。中磊電子自 2007 年開始進行「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。2019 年簽回品質保證合約書共計 363 份，期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。

4.5.5 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) 來源及冶煉廠，2019 年因應趨勢及主要客戶之需求，將鈷 (Co) 金屬亦納入管制範圍，要求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，並以衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 及鈷報告模版 (Cobalt Reporting Template, CRT) 進行供應鏈盡職調查與揭露調查資訊。

4.6 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。

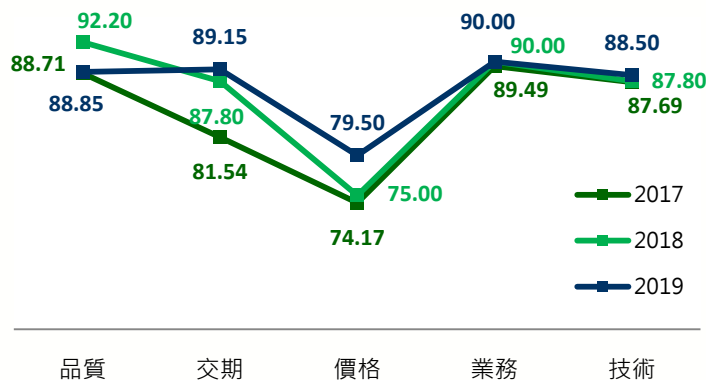
客戶至上是中磊營運的核心價值，也是企業經營的根本，中磊長期致力於創造最大的價值給客戶，客戶的需求與滿意，也是公司在意且積極努力的方向。透過對客戶滿意程度的了解與分析，持續改善產品與服務流程，以期提升客戶滿意績效。中磊透過客戶定期（季度、半年度或年度）對其供應商發出的評比紀錄（如計分卡），做為客戶滿意度之監控，內容包括品質、價格、交付、服務、技術能力、企業社會責任及訊息回饋等構面。各事業部針對評比結果擬定改善計畫，並將提升客戶評比計分具體訂為各相關單位之績效指標。

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」，做為年度檢討與改善依據，工廠亦同步蒐集客戶回饋資料。包括客戶定期或不定期至各工廠進行實地稽核之評分，也是客戶滿意度改善之重要依據之一。2019 年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為 87.2%。

客戶服務滿意度調查流程圖



2017 年至 2019 年度客戶滿意度調查



2019 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	4.44	88.85
交期	4.46	89.15
價格	3.98	79.50
業務	4.50	90.00
技術	4.43	88.50
平均	4.36	87.2

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 2019 年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

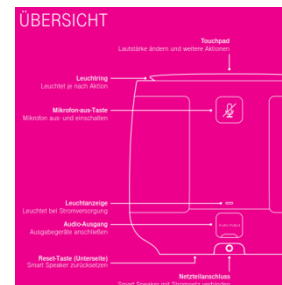
中磊所開發設計的產品除基本符合法規之要求外，考量到使用者的健康與安全的影響，在健康方面，收集評估世界各國主要之環境影響物質的管制規範，彙整成「中磊電子環境管制物質清單」作為產品生產用料選擇的基本要求，亦即所有產品必須 100% 符合這個要求，除了可免除使用者暴露在有害物質的致病風險外，更能為環境永續盡一份力量；在安全方面，則必須符合銷售國當地之各項產品安全法規，並確保通過合格/授權實驗室的認證，讓使用者可以安全的使用中磊的產品。

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 Netzteil Input 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名稱與功能。

Elektrischer Schlag
Berühren Sie Ihren Smart Speaker oder das Netzteil niemals mit nassen Händen. Berühren Sie niemals die Kontakte an den Anschlussbuchsen.
Schließen Sie Ihren Smart Speaker nicht während eines Gewitters an.

Reparatur und Reinigung
Vermuten Sie einen technischen Defekt, nehmen Sie Ihren Smart Speaker keinesfalls in Betrieb. Unternehmen Sie keine eigenständigen Reparaturversuche. Wenden Sie sich an den Technischen Service der Telekom.
Reinigen Sie Ihren Smart Speaker ausschließlich mit einem trockenen, weichen, fusselfreien und antistatischen Tuch. Verwenden Sie keine Reinigungs- oder Lösungsmittel.

Safety Flyer 中對於產品安全使用的說明

GRI 準則 (Standard) 內容索引

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	2.1	13	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	2.3.2	20	
	102-3 總部位置	2.1.1	14	
	102-4 營運活動地點	2.1.1	14	
	102-5 所有權與法律形式	2.1	13	
	102-6 提供服務的市場	2.1.1	14	
	102-7 組織規模	2.1、2.1.1、2.2	13、14、17	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	3.2.1	37	
	102-9 供應鏈	4.5	74	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	關於本報告書	1	
	102-11 預警原則或方針	2.4.4、2.4.5	26、27	
	102-12 外部倡議	1.1	5	
	102-13 公協會的會員資格	2.1.3	16	
	策略			
	102-14 決策者的聲明	致利害關係人報告書	3	
	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	2.4.4、2.4.5	26、27	
	倫理與誠信			
	102-16 價值、原則、標準及行為規範	2.1、2.4、3.1.4、4.1	13、21、36、61	
	102-17 倫理相關之建議與關切事項的機制	2.4.5	27	

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
80 GRI 102 : 一般揭露 2016	治理			
	102-18 治理結構	2.4	21	
	102-19 委任權責	1.1	5	
	102-20 高階管理階層對經濟、環境和社會主題之責任	1.1	5	
	102-21 與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	1.3	10	
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	2.4.3	24	
	102-23 最高治理機構的主席	2.4.3	24	
	102-24 最高治理機構提名與遴選	2.4.3	24	
	102-25 利益衝突	2.4.3	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、2.4	5、21	
	102-27 最高治理機構的群體智識	2.4	21	
	102-28 最高治理機構績效評量	2.4	21	
	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	3、21	
	102-30 風險管理流程的有效性	2.4.4	26	
	102-31 經濟、環境和社會主題 的檢視	2.4.4、2.4.5	26、27	
	102-35 薪酬政策	2.4.3	24	
	102-36 薪酬決定的流程	2.4.3	24	
	102-37 利害相關人的參與	2.4.3	24	

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	1.2.2	6	
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	1.2.2	6	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	1.3	10	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	1.3	10	
	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	1	
	102-46 界定報告內容與主題邊界	1.2	5	
	102-47 重大主題表列	1.2.3	6	
	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	1	
	102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	1	
	102-52 報導週期	關於本報告書	1	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	1	
	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	關於本報告書	1	
	102-55 GRI 內容索引	附錄	79	
	102-56 外部保證/確信	確信項目彙總表	89	
		會計師有限確信報告	90	

重大主題

GRI 準則	揭露項目		建議報告章節	頁碼	說明
GRI 103 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.2.1、1.2.3	5、6	
GRI201 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 2.1	3、13	
	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2	17	
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	2.4、2.4.4、2.4.5	21、26、27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.5	27	
GRI 307 有關環境保護的法 規遵循 2016	管理方針	管理方針及其要素、管理方針的評估	4	60	
	103-2, 103-3				
	307-1	違反環保法規	4.1.4	64	
GRI 401 勞僱關係 2016	管理方針	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.1	34	
	103-2, 103-3				
	401-1	新進員工和離職員工	3.2.2	38	
	401-2	提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	3.4、3.5	48、51	
	401-3	育嬰假	3.1.1	34	
GRI 402 勞/資關係 2016	管理方針	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.1	34	
	103-2, 103-3				
	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.1	34	

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 403 職業安全衛生 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.5.3	54
	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損失日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	3.5.3	54
GRI 406 不歧視 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	3.1	34
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.2.2、3.5.4	38、35
GRI 416 顧客健康與安全 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	4.2	67
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2.1、4.2.2、4.2.3	67、68、69
GRI 418 客戶隱私 2016	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	2.4.6	31
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.6	31
GRI 419 社會經濟 法規遵循	管理方針 103-2, 103-3	管理方針及其要素、管理方針的評估	2.4.4	26
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	4.5、4.6	74、78

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	3.4.1	48
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2.2	39
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3.1	71
	302-3	能源密集度	4.3.1	71
	302-4	減少能源消耗	4.3.2	72
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.2	68
GRI 303 水 2016	303-1	依來源劃分的取水量	4.3.1	71
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.5	65
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.5	65
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1	61
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1	61
GRI 308 供應商環 境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.5.2	75
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.5.1	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	3.3.2	43
	404-2	提高員工職能及過度協助方案	3.3	41
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	2.4.3、3.2.1	24、37

GRI 準則	揭露項目	建議報告章節	頁碼	說明
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.1.2	35	
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	4.5.2	75	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.5.2、4.5.3	75、76	
	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.2.1、4.2.2、4.2.3	67、68、69	
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	2.3.2、4.6	20、77	

SDGs 對照表

聯合國在 2015 年提出了「2030 永續發展議程」，研議出 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals，SDGs)，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。中磊身為國際企業公民，深感有其責任，回應 SDGs 之目標。2018 年中磊檢視與 SDGs 的連結，凝聚公司內部共識，與客戶及供應商一同合作，期待為產業與社會帶來改變與創新。



中磊對於 SDGs 的永續目標，回應章節如下表：

聯合國永續發展目標	企業議題	回應章節
1 NO POVERTY 	1. 消除貧窮 員工薪資和福利	3.4, 3.5
2 ZERO HUNGER 	2. 消除饑餓 基礎設施的投資	2.2, 3.6
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 	3. 確保健康 空氣品質 職業安全衛生	4.1.5 3.5.3
4 QUALITY EDUCATION 	4. 公平教育 員工教育訓練	3.3.2
5 GENDER EQUALITY 	5. 性別平等 女男同酬 性別平等 育嬰假	3.4.1 3.1.1, 3.4.1 3.1.1

聯合國永續發展目標	企業議題	回應章節
 6. 水管理和環境衛生	水資源永續取用	4.3.1
	廢棄物	4.1.4
	水質	4.3.1
	水資源回收及再利用	4.3.1
 7. 永續能源	能源效率	4.3, 4.1.5
	再生能源	
 8. 永續經濟增長	杜絕使用童工	3.1.2
	員工薪資和福利	3.4
	員工教育訓練	3.3
	聘僱關係	3.2.2
	結社與集體協商自由	-
	供應商勞動行為評估	4.5
	職業安全衛生	3.5.3
	育嬰假	3.1.1
 9. 基礎設施、促進永續工業化	青年就業	3.2.2
	基礎設施投資	2.2, 3.6
	研發投入	2.3
 10.減少國家內部和國家之間的不平等	女男同酬	3.4.1
 11.永續的城市和人類聚落	基礎設施投資	3.6

聯合國永續發展目標	企業議題	回應章節
 12.永續消費和生產模式	空氣品質 能源效率 採購實務	4.1.5 4.1 4.5
 13.應對氣候變遷及其影響	能源效率 溫室氣體排放 氣候變遷帶來的風險和機會	4.1 4.1.5 4.4
 14.保護海洋資源	流入海洋之排水	4.3.1
 15.保護陸地生態系統、永續管理森林	森林劣化	4.3.1
 16.為所有人提供訴諸司法的機會	杜絕使用童工 反貪腐 法規遵循 申訴機制 職場暴力與騷擾	3.1.2 2.4.5 2.4.5 3.1.4 3.1.4
 17.永續發展全球夥伴關係	-	-

確信項目彙總表

編號	確信標的資訊	頁次	適用基準
1	2019 年度客戶滿意度調查結果，平均滿意度為 87.2%	77	依 2019 年中磊全球所發出之「客戶滿意度調查表」有效回覆問卷，所統計之五分制每季平均得分乘以 20 換算為年度滿意度百分比。
2	2019 年底男性員工比例為 56%，女性員工比例為 44%	34	2019 年 12 月 31 日在職之全球男性及女性正式員工(不含約聘、留職停薪)人數分別佔全球正式員工人數加總之比例。
3	台灣及中國 2019 全年用電量為 137,896 千兆焦耳，企業總部 2019 年全年用電量為 11,453 千兆焦耳；竹南製造中心 2019 年全年用電量為 23,455 千兆焦耳；中磊蘇州 2019 年全年用電量為 102,988 千兆焦耳。	71	1. 企業總部用電：依公司 2019 年度電費繳費憑證統計之自用電度數；及公共區域依電費繳費憑證及夏季與非夏季平均自用電費換算之公共用電度數。 2. 竹南製造中心用電：依公司 2019 年度電費繳費憑證統計之自用電度數；及公共區域依電費繳費憑證及分攤協議書計算之公共用電度數。 3. 蘇州廠用電：依公司 2019 年度電費繳費憑證統計之自用電及公共用電度數。 4. 依「一度電 = 一千瓦 x3600 秒= 3,600,000 焦耳」換算為千兆焦耳
4	2019 年中磊股東常會中，利用電子投票參與表決的股東佔公司有表決權之流通在外總股數的 38.62%，佔本次股東會出席股東的 61.57%。	23	2019 年電子投票參與表決的股東佔公司流通在外總股數比率：臺灣集中保管結算所股東會電子投票平台統計之 2019 年採電子投票參與表決的股東股數除以召開股東常會之停止過戶日所記載具有表決權之公司流通在外總股數計算。 2019 年電子投票參與表決的股東佔股東會出席股東比率：臺灣集中保管結算所股東會電子投票平台統計之 2019 年採電子投票參與表決的股東股數除以股東會出席股東股數計算。
5	中磊在 2019 年度共對 65 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 1、2)。 註 1：台灣地區 Approved：Quality System Audit (QSA)或 Quality Process Audit (QPA) 85 分以上(含)、Conditionally Approved：QSA 或 QPA 75~85 分。合格包含 Conditionally Approved。 註 2：中國大陸地區 Approved：QSA 或 QPA 85 分以上(含)，且重要 CSR 項目未有缺失。	75	2019 年台灣及中國地區對既有供應商進行年度稽核之供應商家數及合格率。

會計師有限確信報告



會計師有限確信報告

資會綜字第 20003577 號

中磊電子股份有限公司 公鑒：

本事務所受中磊電子股份有限公司（以下稱「貴公司」）之委任，對 貴公司選定 2019 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標執行確信程序。本會計師業已確信竣事，並依據結果出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

有關 貴公司選定 2019 年度企業社會責任報告書所報導之績效指標（以下稱「確信標的資訊」）及其適用基準詳列於 貴公司 2019 年度企業社會責任報告書第 89 頁之「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

貴公司管理階層之責任係依照適當基準編製企業社會責任報告書所報導之績效指標，且維持與績效指標編製有關之必要內部控制，以確保績效指標未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依照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」，對確信標的資訊執行確信工作，以發現前述資訊在所有重大方面是否有未依適用基準編製而須作修正之情事，並出具有限確信報告。

本會計師依照上述準則所執行之有限確信工作，包括辨認確信標的資訊可能發生重大不實表達之領域，以及針對前述領域設計及執行程序。因有限確信案件取得之確信程度明顯低於合理確信案件取得者，就有限確信案件所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小。

本會計師係依據所辨認之風險領域及重大性以決定實際執行確信工作之範圍，並依據本委任案件之特定情況設計及執行下列確信程序：

- 對參與編製確信標的資訊之相關人員進行訪談，以瞭解編製前述資訊之流程、所應用之資訊系統（若適用），以及攸關之內部控制，以辨認重大不實表達之領域。
- 基於對上述事項之瞭解及所辨認之領域，對確信標的資訊選取樣本進行包括查詢、觀察、檢查等測試，以取得有限確信之證據。

資誠聯合會計師事務所 PricewaterhouseCoopers, Taiwan
11012 臺北市信義區基隆路一段 333 號 27 樓
27F, No. 333, Sec. 1, Keelung Rd., Xinyi Dist., Taipei 11012, Taiwan
T: +886 (2) 2729 6666, F: +886 (2) 2729 6686, www.pwc.tw



此報告不對 2019 年度企業社會責任報告書整體及其相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

會計師之獨立性及品質管制規範

本會計師及本事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及盡專業上應有之注意、保密及專業態度。

本事務所適用審計準則公報第四十六號「會計師事務所之品質管制」，因此維持完備之品質管制制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

先天限制

本案諸多確信項目涉及非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天性之限制。對於資料之相關性、重大性及正確性等之質性解釋，則更取決於個別之假設與判斷。

有限確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現確信標的資訊在所有重大方面未有未依適用基準編製而須作修正之情事。

其它事項

貴公司網站之維護係 貴公司管理階層之責任，對於確信報告於 貴公司網站公告後任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

資誠聯合會計師事務所

會計師 張瑞婷

張瑞婷



中華民國 109 年 9 月 3 日