



中磊電子  
Sercomm Corporation

2016 企業社會責任報告書  
Corporate Social Responsibility Report



## 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 2016 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 2016 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 2016 年(2016 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 2014 年與 2015 年之差異或成長等相關資訊。

### 範疇與邊界

本報告書揭露的資料涵蓋中磊於 2016 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，不包括海外營運據點。

### 報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)G4 版指南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，今年為首次發行，本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。

### 聯絡方式

中磊電子股份有限公司

地址: 台灣台北市南港園區街 3 之 1 號 8 樓(南港軟體工業園區 G 棟)

電話: (886) 2-2655-3988

傳真: (886) 2-6615-8898

網站: <http://www.sercomm.com>

Email: [pr@sercomm.com](mailto:pr@sercomm.com)

## 目錄

|             |   |
|-------------|---|
| 關於本報告書      | 1 |
| 致「利害關係人」報告書 | 3 |



### 利害關係人

|               |    |
|---------------|----|
| 1.1 企業社會責任政策  | 6  |
| 1.2 利害關係人鑑別   | 7  |
| 1.3 利害關係人溝通機制 | 14 |



### 員工關係及社會參與

|               |    |
|---------------|----|
| 3.1 員工政策      | 40 |
| 3.2 員工概況      | 41 |
| 3.3 員工培育與職涯發展 | 47 |
| 3.4 整體薪酬與福利   | 54 |
| 3.5 員工照顧      | 57 |
| 3.6 社會參與      | 64 |



### 企業營運發展

|           |    |
|-----------|----|
| 2.1 公司介紹  | 17 |
| 2.2 營運績效  | 21 |
| 2.3 產品與服務 | 25 |
| 2.4 公司治理  | 27 |



### 環境永續

|              |    |
|--------------|----|
| 4.1 環境管理     | 71 |
| 4.2 綠色產品     | 77 |
| 4.3 節能措施     | 82 |
| 4.4 供應鏈管理    | 85 |
| 4.5 客戶服務與滿意度 | 90 |

|    |    |
|----|----|
| 附錄 | 92 |
|----|----|

## 致「利害關係人」報告書



王煒 | 中磊電子總經理

王伯元 | 中磊電子董事長

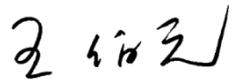
中磊成立至今已逾二十四年，多年來致力於通訊領域之技術研發，在生產製造、客戶服務等方面皆更臻成熟。2016 年對中磊而言，可謂成果輝煌的一年，除了在產品創新研發及營運表現亮麗外，在公司治理方面更深獲各界肯定，連續兩年榮獲國際權威財經雜誌 Asiamoney「亞元雜誌」頒發「最佳管理公司」、「最佳經理人」、「最佳公司治理」，以及 FinanceAsia「亞洲金融雜誌」頒發「最佳中型公司」、「最佳投資人關係」等獎項，顯示公司整體營運規模已更上層樓，展現國際企業格局。

全年營運方面，中磊 2016 年合併營收總額達新台幣(以下同)367.02 億元，較 2015 年營收 350.12 億元，成長 5%。受惠於較佳的產品組合，2016 年合併毛利達 14.6%，較 2015 年毛利率 14.2% 提升。全年營業利益達 17.71 億元、年增 6%，稅前淨利 18.03 億元、稅後淨利達 14.62 億元，較前一年度分別成長 14%與 12%。以加權平均股數約 243 百萬股計算，合併每股稅後盈餘達 6.02 元。全年營收、淨利、每股稅後 EPS 皆締造公司歷史新高紀錄。

在產品研發上，中磊成功掌握數位匯流商機，主力產品如：光纖級網通設備、Cable DOCSIS 3.x、整合型 IAD 產品、商用網通設備等出貨暢旺，推升營運表現。同時，公司亦積極提升產線自動化及製程效率精進，累計全年寬頻設備出貨量近 3,000 萬套，整體產能實力再攀高峰，穩居電信寬頻設備領導地位。面對 5G 通訊新紀元來臨，中磊持續投入物聯網及 AI 人工智慧領域新技術，領先推出高附加價值產品如：雲端物聯網、智慧能源管理、自動控制系統、智能醫療應用、新世代小型基地台等解決方案，協助客戶開發市場新契機，於穩健的基礎上開枝茁壯。

中磊除專注本業外，亦持續推動企業永續發展與實踐企業社會責任。在環境保護上中磊致力於發展綠色產品、推動環境管理目標，並透過供應鏈管理，與產業夥伴共同守護地球；在員工照顧上，公司重視人才培育並執行多項員工照顧方案，為員工建構最佳職場；在社會參與上公司投入偏鄉孩童教育計畫，組織志工隊協助偏鄉教師，期望為台灣的教育資源貢獻心力。展望未來，中磊將逐步落實公司治理、環境永續、員工關係及社會參與等各項執行目標，並期許充分發揮夥伴關係和所有利害關係人攜手合作，善用企業資源，共同開創永續的未來。

中磊電子董事長



中磊電子總經理



# 1。利害關係人



# 利害關係人溝通

## 1.1 企業社會責任政策

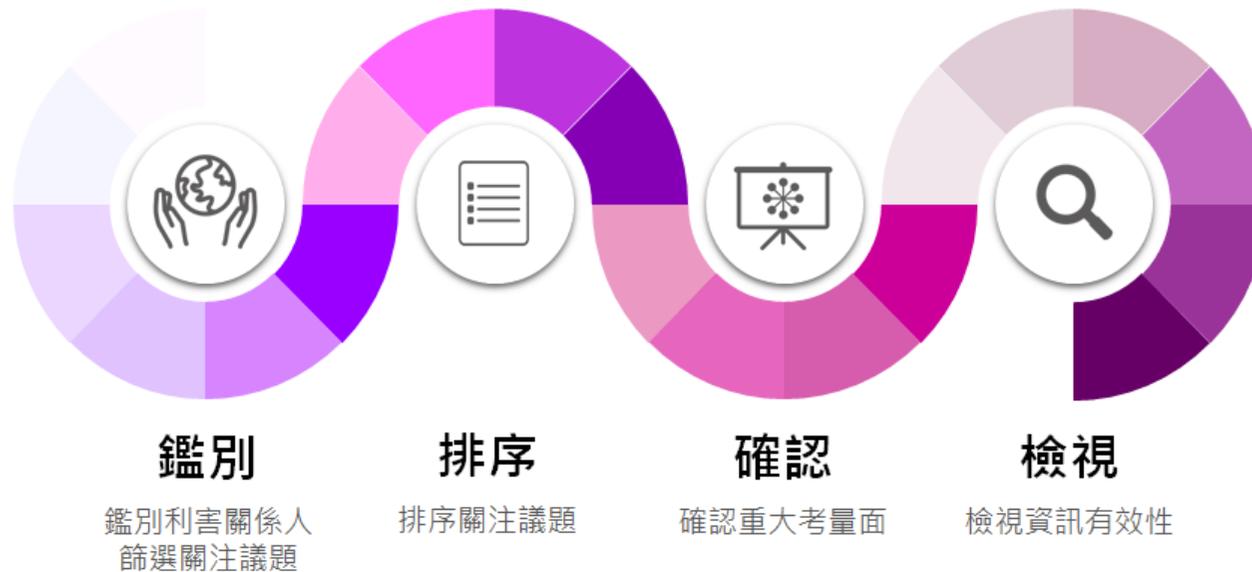
中磊電子以「專營本業經營、積極回饋社會」的企業價值理念，從永續發展的基礎上出發，將「誠信經營」、「愛護環境」及「回饋社會」三大使命貫徹於日常營運之中，並透過利害關係人所關注的重大議題，落實於經濟、社會、環境與產品等四大面向。除了專注本業經營，追求最佳營收與獲利以照顧員工及回饋股東報酬外，更能珍視所處環境，積極回饋社會，透過中磊企業社會責任政策的落實，成為社會邁向更美好明天的進步力量。

- 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

利害關係人之意見，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議題鑑別、關注議題排序、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，並據此為回應利害關係人期待之執行依據，以及未來永續執行方針之參考。



### 1.2.2 鑑別利害關係人

中磊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 2011年版(stakeholder Engagemen Standard 2011)之五大原則，依照利害關係人之依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點，鑑別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。

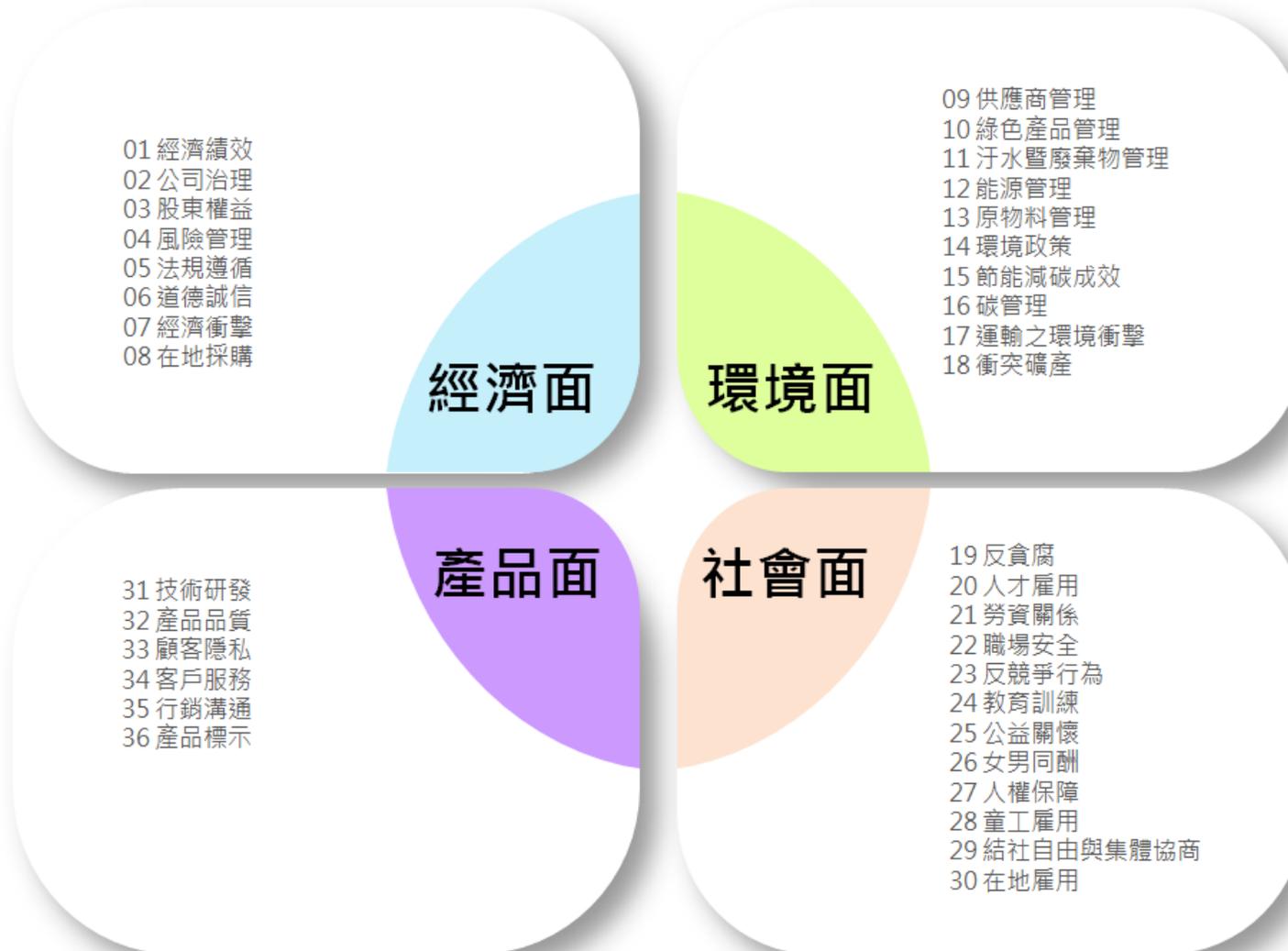


### 1.2.3 重大性議題鑑別

中磊透過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議題之溝通，進行利害關係人意見之蒐集，佐以國際趨勢與規範、客戶要求、電子行業行為準則(Electronic Industry Code of Conduct,EICC)、第三方評比機構 EcoVadis、全球永續性報告書協會(GRI)所出版各產業永續議題(Sustainability Topics for Sectors)、世界經濟論壇(World Economic Forum)所發行的「2016 全球風險報告」(The Global Risks Report 2016)等關鍵性外部資訊，同時參考全球永續性報告書協會(GRI)所出版的永續性報告書綱領(G4)中的定義與分類，依經濟面、環境面、社會面與產品面等四大面向區分，初步對應出 36 項利害關係人所關注的議題與考量面。



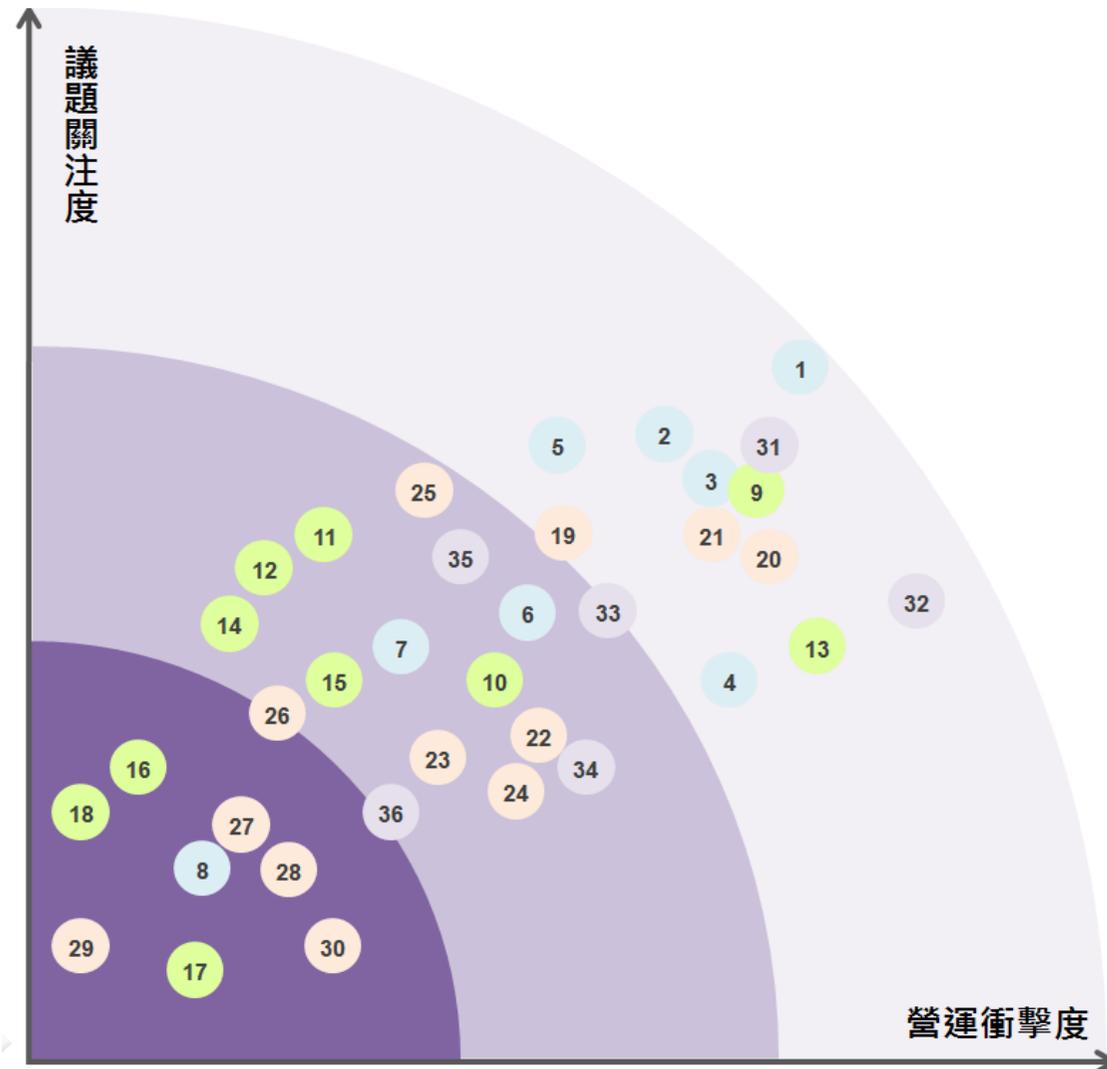
利害關係人之 36 項關注議題



「利害關係人對議題的關注度」以及  
 「議題對營運的衝擊度」前十項列表：

| 議題關注度<br>TOP 10 | 營運衝擊度<br>TOP10 |
|-----------------|----------------|
| 經濟績效            | 經濟績效           |
| 技術研發            | 技術研發           |
| 股東權益            | 供應商管理          |
| 勞資關係            | 顧客隱私           |
| 產品品質            | 人才雇用           |
| 人才雇用            | 勞資關係           |
| 公司治理            | 風險管理           |
| 原物料管理           | 原物料管理          |
| 反貪腐             | 法規遵循           |
| 法規遵循            | 公司治理           |

為鑑別出具實質性且需要特別關注的重大議題與考量面，謹以各職責單位主管所推派的單位窗口為對象，進行內部調查，將各職責單位窗口就其業務範圍內所認知「利害關係人對該議題的關注程度」以及「該議題對營運的衝擊程度」，依程度高低交叉比對後進行排列，鑑別出同時具備利害關係人較高關注程度與對公司營運較高衝擊程度的重大性議題，共計 28 項。(詳參右圖)



本報告書依此 28 個項目設定為重大議題並進行回應，實際揭露情形與對應章節請參考 GRI 指標索引。

## 邊界設定

針對所鑑別出的 28 項重大議題，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議題之考量面與其可能產生衝擊的邊界範圍如下：

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。

## 重大性議題揭露結果：

| 面向  | 重大議題     | GRI G4 指標                       | 回應章節                  |
|-----|----------|---------------------------------|-----------------------|
| 經濟面 | 經濟績效     | EC1-EC4                         | 2.2                   |
|     | 公司治理     | G4-34、G4-56                     | 2.4                   |
|     | 股東權益     | EC1                             | 2.2                   |
|     | 風險管理     | G4-2                            | 2.4.4、2.4.5、2.4.6     |
|     | 法規遵循     | EN29、SQ8、PR9                    | 2.4.5                 |
|     | 道德誠信     | G4-52                           | 1.1、2.4               |
|     | 經濟衝擊     | G4-EC1、G4-EC7                   | 2.2、2.4.4             |
| 環境面 | 供應商管理    | EN32-EN33, LA14-LA15, HR10-HR11 | 4.4.5                 |
|     | 綠色產品管理   | PR1                             | 4.2、4.2.1-4.2.4       |
|     | 汙水暨廢棄物管理 | EN22-EN23                       | 4.1.4                 |
|     | 能源管理     | EN3-EN6                         | 4.1、4.1.1、4.1.6、4.3.1 |
|     | 原物料管理    | EN32-33                         | 4.4                   |
|     | 環境政策     | G4-EN33、G4-EN31                 | 4.0                   |
|     | 節能減碳成效   | EN29-EN31                       | 4.1、4.1.2、4.3、4.3.2   |

| 面向  | 重大議題  | GRI G4 指標  | 回應章節      |
|-----|-------|------------|-----------|
| 社會面 | 反貪腐   | SO3 - SO5  | 1.1       |
|     | 人才雇用  | LA1 - LA3  | 3.1、3.2.2 |
|     | 勞資關係  | LA4        | 3.5       |
|     | 職場安全  | LA5 - LA6  | 3.5.3     |
|     | 反競爭行為 | SO7        | 1.1       |
|     | 教育訓練  | LA9 - LA11 | 3.3.2     |
|     | 公益關懷  | G4-EC7     | 3.6       |
|     | 女男同酬  | HR3        | 3.4.1     |
| 產品面 | 技術研發  | G4-4       | 2.2.3     |
|     | 產品品質  | G4-4       | 2.2.3     |
|     | 顧客隱私  | PR8        | 4.4.5     |
|     | 客戶服務  | G4-4       | 2.2.3     |
|     | 行銷溝通  | PR6        | 1.1.3     |
|     | 產品標示  | PR1        | 4.4.5     |

### 1.3 利害關係人溝通機制

各利害關係人所關注議題，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。

中磊公司網站(<http://www.sercomm.com>)、公開資訊觀測站(<http://mops.twsw.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；其它關注議題溝通管道則彙整如下表。



| 對象              | 關注議題  | 溝通管道  |
|-----------------|---|---|
| 員工              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 薪酬與福利</li> <li>• 訓練與發展</li> <li>• 勞資關係</li> <li>• 職業安全與健康職場</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度績效考核面談</li> <li>• 員工訓練</li> <li>• 職工福利委員會</li> <li>• 員工申訴專用信箱</li> </ul> (性騷擾投訴、舞弊或違反從業道德檢舉信箱)   |
| 客戶/<br>合作<br>夥伴 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶服務及滿意度</li> <li>• 產品品質及安全</li> <li>• 問題申訴與解決程序</li> <li>• 供應商管理</li> <li>• 風險管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶稽核</li> <li>• 全球在地技術支援服務</li> <li>• 客戶滿意度調查</li> <li>• 客戶服務及意見專責處理窗口</li> <li>• 綠色政策、綠色製造及綠色採購之說明與管理</li> </ul>                                    |
| 投資人/<br>股東      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 營運績效</li> <li>• 風險管理</li> <li>• 永續發展策略</li> <li>• 公司治理與資訊揭露</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度股東常會</li> <li>• 中英文之公司年報、重大訊息及新聞稿</li> <li>• 營運績效公告(每月/每季)</li> <li>• 定期法人說明會</li> <li>• 企業官方網站</li> <li>• 國內外投資法人說明會</li> <li>• 外部溝通信箱</li> </ul> |

| 對象                | 關注議題   | 溝通管道   |
|-------------------|--|--|
| 供應商               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商管理政策</li> <li>• 綠色採購標準與規範</li> <li>• 永續發展策略</li> <li>• 環境保護政策</li> <li>• 訂單管理</li> <li>• 品質管理</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商定期評鑑、考核及輔導</li> <li>• 專案會議</li> <li>• 環安衛相關管理說明</li> <li>• 供應商拜訪與現場稽核</li> <li>• 訂定防止利益衝突政策</li> </ul> |
| 政府/<br>主管<br>機關   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 法令遵循</li> <li>• (稅務/職安/資訊揭露)</li> <li>• 企業社會責任政策</li> <li>• 營運績效</li> <li>• 風險管理</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 遵循政府主管機關之法令規範</li> <li>• 通過各項環衛及品質之國際認證</li> <li>• 參與主管機關之法規說明會、研商座談會等</li> </ul>                         |
| 新聞<br>媒體          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 營運績效</li> <li>• 創新研發成果</li> <li>• 企業社會責任策略</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 營運績效公告(每月/每季)</li> <li>• 企業新聞稿</li> <li>• 記者會</li> <li>• 外部溝通信箱</li> </ul>                                |
| 非政府<br>組織/<br>NGO | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 社會參與</li> <li>• 環境永續</li> <li>• 企業社會責任策略</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 參與國內外非營利組織</li> <li>• 贊助相關公益活動</li> <li>• 鼓勵內部參與志工服務</li> </ul>   |

## 2。企業營運發展



## 2.1 公司介紹



|                   |                        |
|-------------------|------------------------|
| <b>公司名稱</b>       | 中磊電子股份有限公司             |
| <b>董事長</b>        | 王伯元                    |
| <b>營運總部</b>       | 台灣台北                   |
| <b>成立日期</b>       | 1992/07/29             |
| <b>上市日期</b>       | 2007/12/03 (股市代碼：5388) |
| <b>2016 年資本額</b>  | NT\$ 24 億元             |
| <b>2016 年營收</b>   | NT\$ 367 億元(合併)        |
| <b>2016 每股獲利</b>  | NT\$ 6.02 元            |
| <b>2016 年員工總數</b> | 4,654 人(全球)            |

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、中國及亞太地區。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、FTTx 光纖級產品、Cable DOCSIS 3.x 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。

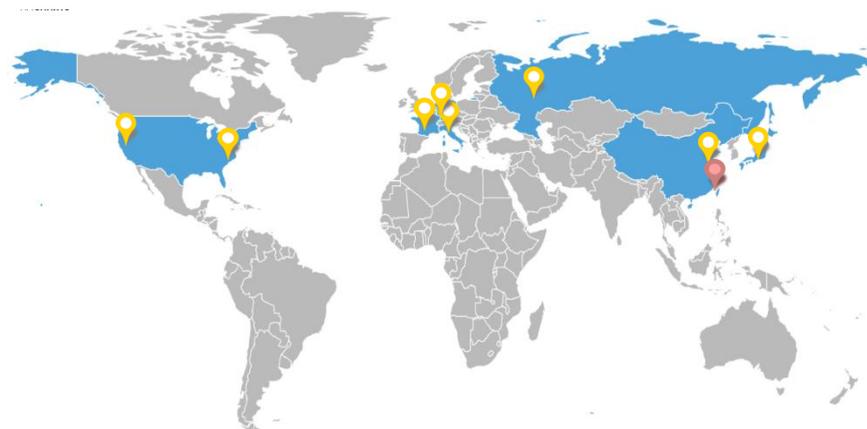
## 2.1.1 營運區域及國家

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。其中，位於蘇州工業園區的中磊電子(蘇州)公司，除了榮任蘇州高新企業代表外，近年來更積極規劃產線自動化升級，現已邁向第五代製程，為蘇州園區具代表性的自動化產線典範。

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



| 美洲   | 歐洲  | 亞太地區  |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• 美國加州</li><li>• 美國紐澤西</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 法國巴黎</li><li>• 德國法蘭克福</li><li>• 義大利米蘭</li><li>• 俄國莫斯科</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• 台灣台北(總部)</li><li>• 台灣新竹</li><li>• 日本東京</li><li>• 中國蘇州</li></ul> |

全球據點詳細資訊，請參閱中磊電子官網([www.sercomm.com](http://www.sercomm.com))。

## 2.1.2 榮耀與肯定

### 2015

- 榮獲《亞元雜誌》(Asiamoney)「亞太地區最佳公司治理」評比：「台灣最佳管理公司(小型企業)」、「最佳公司治理企業」、「最佳資訊揭露」、「最佳投資人關係」
- 榮獲《亞洲金融》(FinanceAsia)雜誌「台灣最佳管理公司」評比五項第一：「最佳管理公司」、「最佳公司治理」、「最佳中型公司」、「最佳投資人關係」、「最信守配發高股利承諾企業」
- 榮獲《全球電信商業》(Global Telecoms Business)雜誌 2015年「全球電信商業創意大獎」
- 榮獲遠見雜誌評選為「A+企業」
- SmartCam 及 Meteor IP Camera 榮獲 2015 德國if設計大獎 (if Design Awards 2015)

### 2014

- 榮獲天下雜誌評選為 2014 年「最佳聲望標竿企業」通訊業龍頭
- 王煒總經理榮獲「安永企業家獎年度大獎」及「卓越策略典範企業家獎」
- 榮獲台北市政府評選為「2014幸福企業」
- 榮獲經濟部評選為「潛力中堅企業」
- IP Camera 及智慧警報器榮獲 2014 德國if設計大獎 (if Design Awards 2014)
- Small Cell 小型基地台及 FTTx 光纖產品之市場佔有率全球前三大
- 榮登北美第一大智慧家庭監控系統供應商

### 2016

- 榮獲《亞元雜誌》(Asiamoney)「亞太地區最佳公司治理」評比：「台灣最佳管理公司(小型企業)」、「台灣最佳經理人」、「最佳公司治理企業」、「最佳資訊揭露」、「最佳投資人關係」、「最佳企業社會責任」、「最佳股東權益」、「最佳經營管理團隊」
- 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」
- 榮獲天下雜誌評選為2016年「營運績效 50 強」、「成長最快 50 強」及「通訊與網路類第三名」



## 2.1.3 參與組織/協會

中磊積極參與產業公會組織、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。

中磊參與的外部組織：

### 組織名稱

Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)

CBRS Alliance

China Communications Standards Association (CCSA)

Device Language Message Specification (DLMS)

Digital European Cordless Telecommunications (DECT)

Digital Living Network Alliance (DLNA)

eXtended Global Platform Forum (XGP)

Global Certification Forum (GCF)

Global TD-LTE Initiative

GTI Partner Forum Leadership Committee

Home Gateway Initiative (HGI)

LoRa Alliance

NB-IoT Alliance

Small Cell Forum

ULE Alliance

Wi-Fi Alliance (WFA)

### 組織名稱

Wireless Innovation Forum

ZigBee Alliance

中國移動數字家庭合作聯盟

中華民國工商協進會

台灣區電機電子工業同業工會/資通訊產業聯盟 (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

蘇州工業園區外商投資協會

蘇州市安全生產管理協會

蘇州市環境科學學會

蘇州育山協會

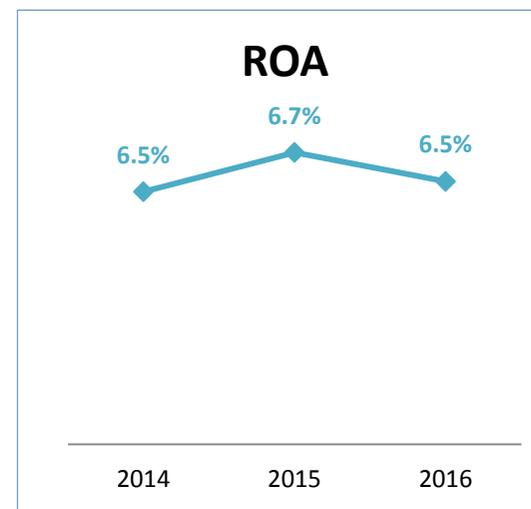
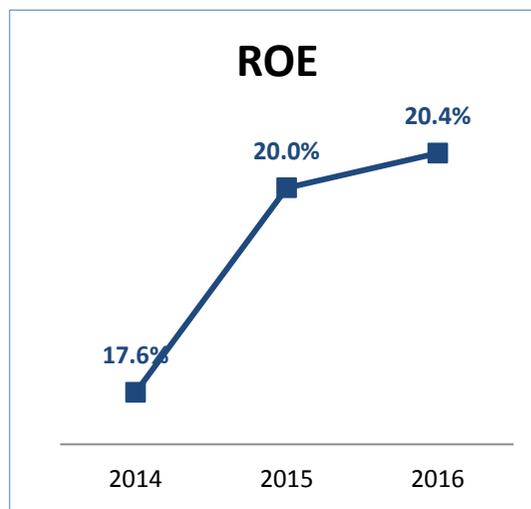
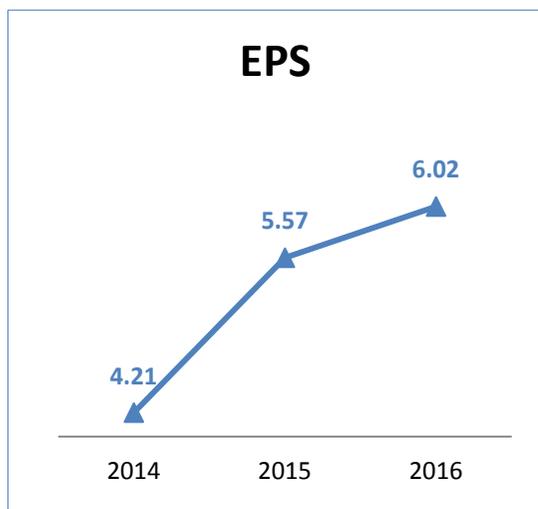
蘇州臺協園區分會

## 2.2 營運績效

中磊 2016 年整體營運展現傲人成績，在營收、獲利、EPS 等方面皆締造歷史新猷。全年合併營收達 367.02 億元、年增 5%。受惠於較佳的產品組合，全年合併毛利率達 14.6%，較前一年毛利率 14.2% 提升。累計全年營業利益為 17.71 億元，歸屬母公司稅後淨利達 14.62 億元、年增率為 12%。以加權平均股數約 243 百萬股計算，合併每股稅後盈餘(EPS)達 6.02 元。

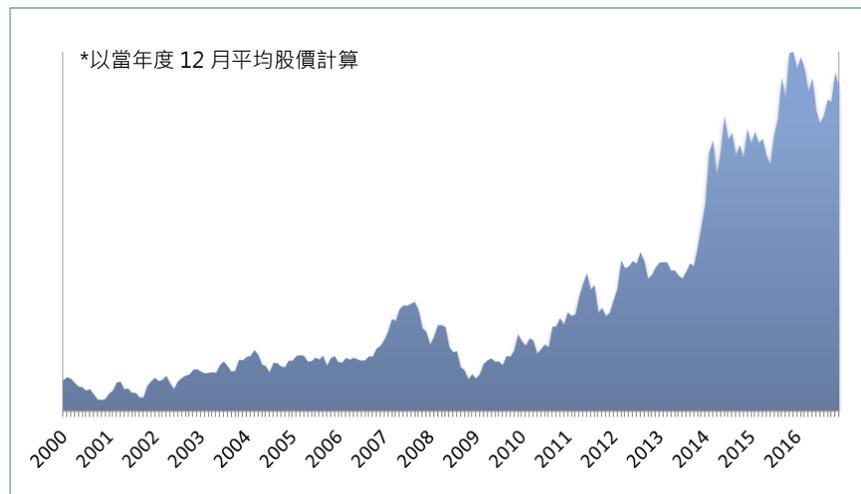


獲利能力



| 年度           |             | 2014 年     | 2015 年     | 2016 年     |
|--------------|-------------|------------|------------|------------|
| 財務表現<br>(仟元) | 營收總額        | 23,192,689 | 35,011,966 | 36,701,734 |
|              | 資產總額        | 17,988,397 | 22,527,983 | 23,779,053 |
|              | 股東權益總額      | 6,058,947  | 6,937,635  | 7,357,068  |
|              | 歸屬於母公司之本期淨利 | 949,302    | 1,304,508  | 1,461,654  |
| 獲利能力         | 資產報酬率(%)    | 6.48       | 6.71       | 6.54       |
|              | 股東權益報酬率(%)  | 17.60      | 19.96      | 20.36      |
|              | 純益率(%)      | 4.09       | 3.70       | 3.97       |
|              | 每股盈餘(元)     | 4.21       | 5.57       | 6.02       |

## 截至 2016 年，公司市值逾 190 億台幣

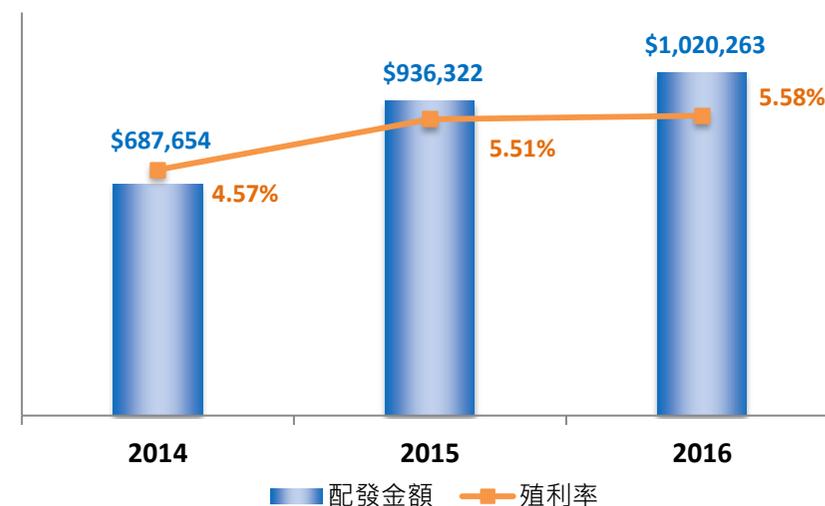


## 股利政策

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。

本次股東會擬議股利之分配為：2016 年度盈餘每股擬配發現金股利 4.20 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。

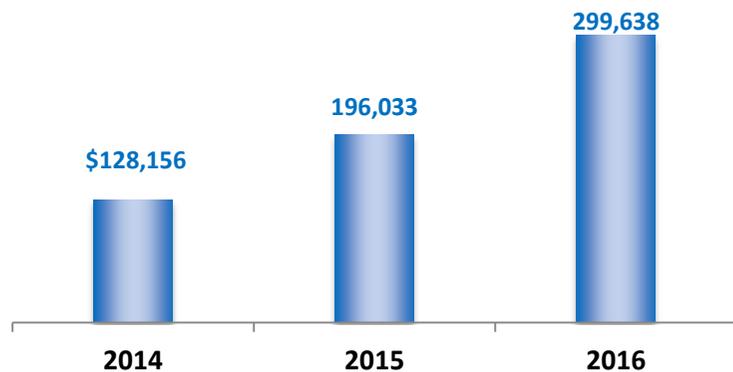
## 股東 - 現金股利發放(仟元)



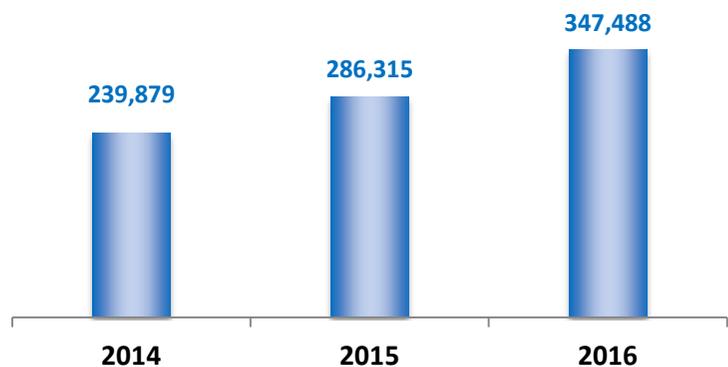
| 年度        | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 |
|-----------|--------|--------|--------|
| 每股現金股利(元) | 3.00   | 4.00   | 4.20   |
| 現金殖利率*    | 4.57%  | 5.51%  | 5.58%  |
| 股利配發率     | 71%    | 72%    | 70%    |

\*以當年度每股平均收盤價計算

員工 - 員工酬勞(仟元)



政府 - 支付所得稅(仟元)

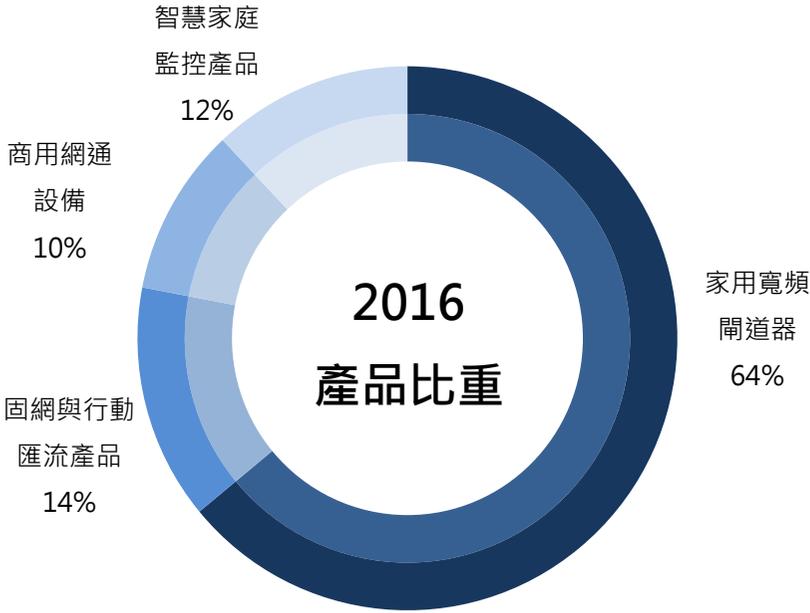


單位：新臺幣仟元

| 年度      | 2014 年    | 2015 年    | 2016 年    |
|---------|-----------|-----------|-----------|
| 稅前淨利    | 1,188,938 | 1,583,315 | 1,802,783 |
| 本期支付所得稅 | 239,879   | 286,315   | 347,488   |

## 2.3 產品與服務

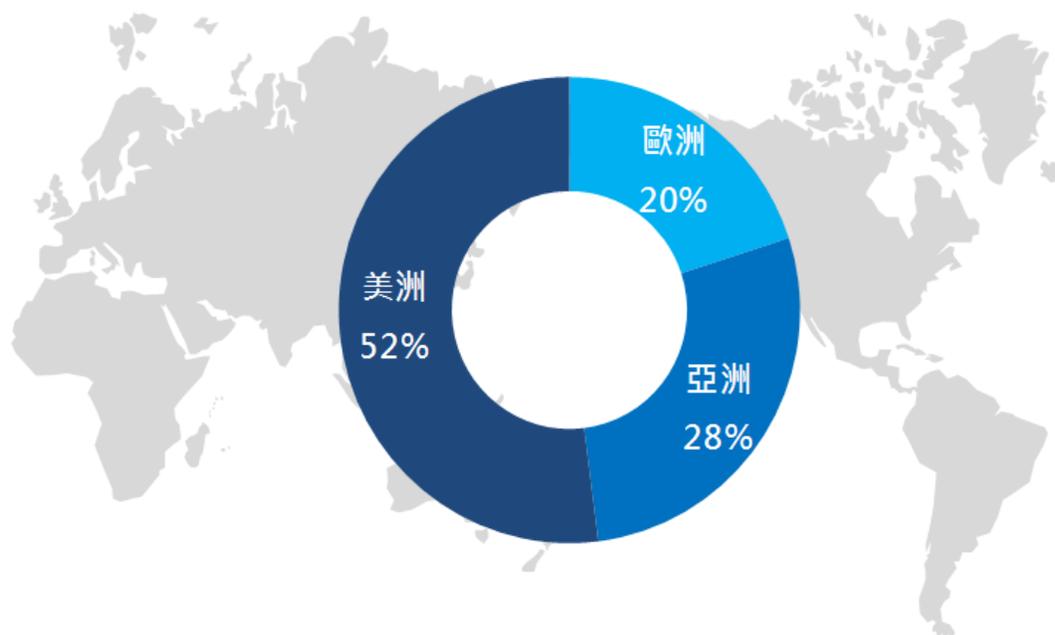
### 2.3.1 產品介紹與展望



- **寬頻閘道器**：中磊憑藉系統整合實力及彈性製造優勢，成功晉身為世界級寬頻設備大廠，客戶遍佈一線電信營運商與網通品牌大廠。同時，公司積極提升自動化生產，大幅提升生產效率，強化規模經濟優勢，穩居寬頻閘道器市場領導地位。

- **智慧家庭監控**：面對 5G 通訊新紀元來臨，中磊持續深耕下世代網路通訊及 AI 人工智慧等技術領域。以居家監控為基礎，成功跨足多元應用領域：遠距控制、物聯網、車聯網、智慧能源管理、智能醫療、LPWA 低耗能廣域應用等，提供電信客戶更完整的 IoT 智慧服務，為公司未來重要成長動能。
- **商用網通設備**：商用網通設備於產品之效能表現、穩定性、安全性等方面的要求，皆較家用設備更為嚴謹。中磊優異的軟硬體整合實力，已建立良好的業內品牌；不僅於既有的北美商用市場持續紮根，進一步提升市占率，更成功切入中國企業市場，後續成長可期。
- **固網與行動匯流**：隨著全球頻寬需求加速邁入兆位元 ( Gigabit ) 新紀元，整合型 IAD 接取設備需求暢旺。中磊積極拓展全球營運版圖，陸續於德、法、義、俄等泛歐主要城市增設營運據點，就近服務電信客戶，電信市佔率持續提升。此外，隨著行動數據資料量爆炸性成長，小型基地台被視為實現異質網路(HetNet)無縫連接的最佳方案。中磊長期投入小型基地台領域，在新世代 Small Cell 技術持續領先 (4G/Pre-5G)，產品線完整包括家用級、企業級及戶外型等產品，是公司中長期的成長動能。

2016 年度產品銷售比例



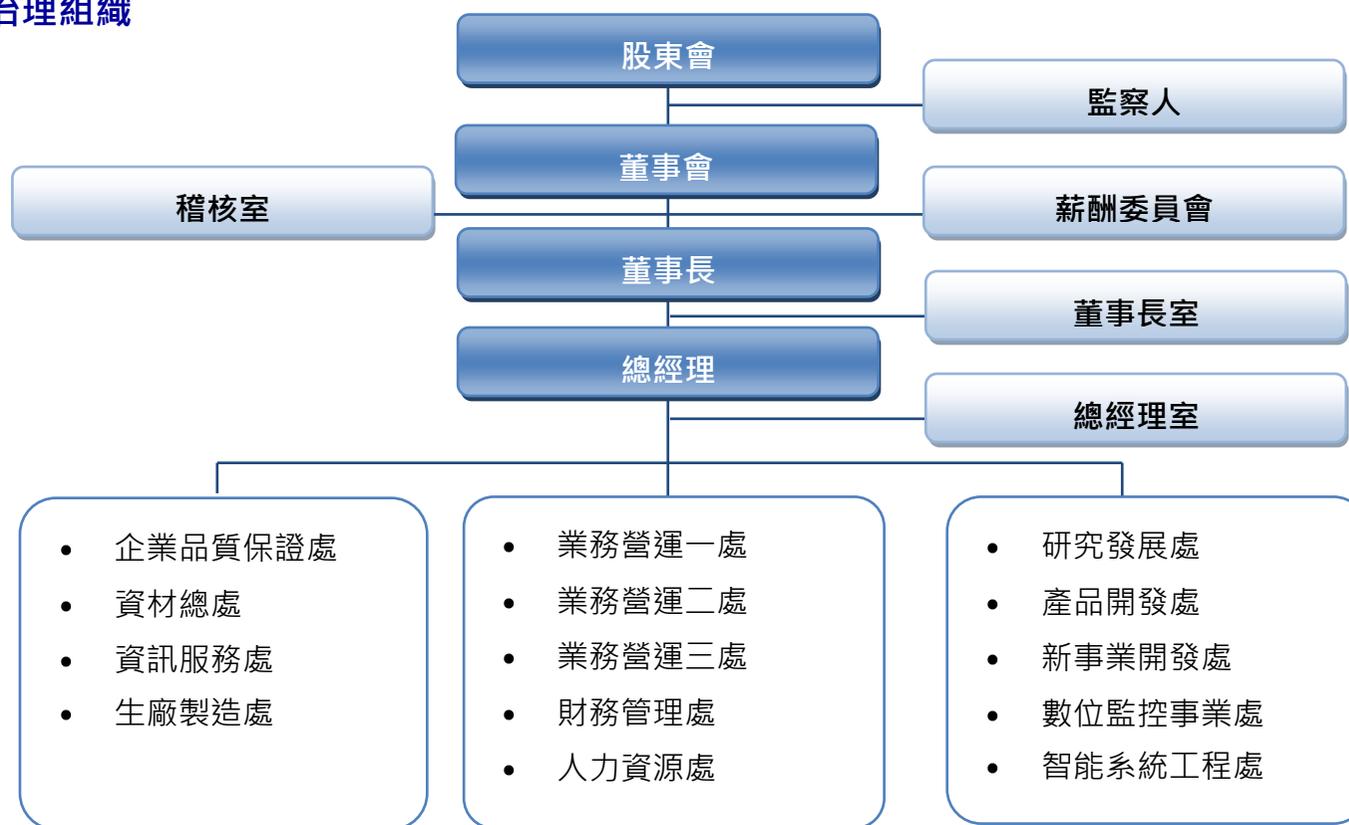
單位：新臺幣仟元

|    | 2014 年度    |       | 2015 年度    |       | 2016 年度    |       |
|----|------------|-------|------------|-------|------------|-------|
|    | 金額         | %     | 金額         | %     | 金額         | %     |
| 國內 | 6,547      | 0.0%  | 12,174     | 0.0%  | 12,532     | 0.0%  |
| 歐洲 | 5,542,001  | 23.9% | 6,578,259  | 18.8% | 7,224,659  | 19.7% |
| 美洲 | 13,129,551 | 56.6% | 18,247,553 | 52.1% | 19,175,265 | 52.3% |
| 亞洲 | 4,499,571  | 19.4% | 10,168,929 | 29.0% | 10,225,005 | 27.9% |
| 其他 | 15,019     | 0.1%  | 5,051      | 0.0%  | 34,273     | 0.1%  |

## 2.4 公司治理

中磊長期以來建立良好之公司治理制度，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，亦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。

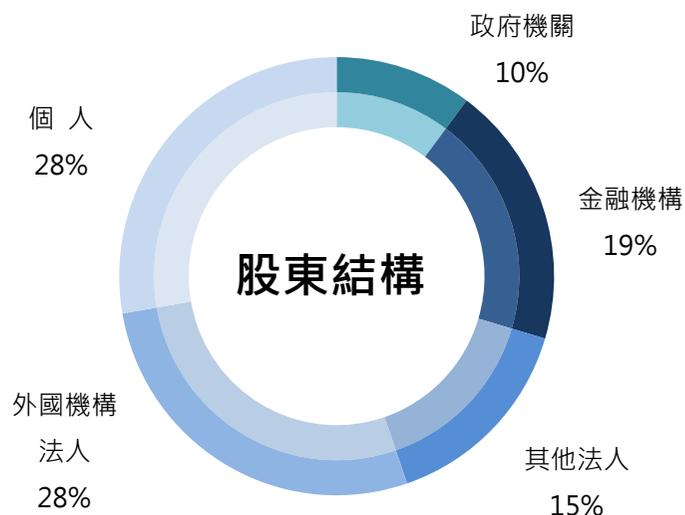
### 2.4.1 公司治理組織



## 組織功能說明

| 部門名稱    | 主要職掌  |
|---------|---|
| 總經理室    | 負責公司整體營運計畫擬定、規劃、執行及監督。                      |
| 研究發展處   | 負責公司新產品之研究開發及技術發展藍圖之擬定、規劃與執行。               |
| 產品開發處   | 負責公司產品開發專案執行、客戶之支援與服務等。                     |
| 業務營運處   | 負責公司業務推展及執行、客戶之支援與服務等。                      |
| 新事業開發處  | 負責公司新事業推展及執行、客戶之支援與服務等。                     |
| 數位監控事業處 | 負責公司數位監控業務推展及執行、客戶之支援與服務等。                  |
| 智能系統工程處 | 負責智能相關產品研發技術、專案執行與產品規劃。                     |
| 資材總處    | 負責生產物料規劃、採購、管理及庫存掌控。                        |
| 生產製造處   | 負責生產之執行、產品測試機台維修等相關工作及產品品管控管。               |
| 企業品質保證處 | 負責公司品質制度之規劃、推展及執行及監督。                       |
| 財務管理處   | 負責公司財務、會計事項及法務、股務等相關業務。                     |
| 人力資源處   | 負責建立策略性的人力資源相關系統，如招募、薪資福利、教育訓練、績效管理及總務事務等。  |
| 資訊管理處   | 負責公司網管、資訊系統導入、規劃、執行及監督。                     |
| 稽核室     | 負責內部控制制度之稽核、維護、改善，建議及協助各單位解決問題、改善作業和提高工作效率。 |

## 2.4.2 股東結構



|        | 人數     | 持有股數        | 持股比率    |
|--------|--------|-------------|---------|
| 政府機關   | 4      | 24,768,000  | 10.20%  |
| 金融機構   | 75     | 47,114,526  | 19.40%  |
| 其他法人   | 67     | 36,794,461  | 15.15%  |
| 外國機構法人 | 187    | 66,865,608  | 27.53%  |
| 個人     | 12,901 | 67,359,172  | 27.73%  |
| 合計     | 13,234 | 242,919,767 | 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。2016 年中磊股東常會中，利用電子投票參與表決的股東佔公司流通在外總股數的 52.40%，佔本次股東會出席股東的 73.87%。

## 2.4.3 董事會

本公司董事、監察人之選舉遵循「董事及監察人選舉辦法」，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)及監察人候選人提名之期間、應選名額、且受理期間不得少於十日，董事(含獨立董事)及監察人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。

本公司第十屆董事會由7席董事(含2席獨立董事)及3席監察人組成，董事會成員組成由4席法人代表、4席自然人及2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。

### 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。

- 2016年董事會召開五次會議
- 董事會成員7席中，獨立董事佔2席。各委員會由獨立董事及外部董事組成，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、執行副總經理及資深副總。

### 董事會成員

| 職 稱     | 姓 名           | 性 別 |
|---------|---------------|-----|
| 董事長     | 王伯元           |     |
| 董事      | 呂學錦           |     |
| 董事兼總經理  | 王 煒           |     |
| 董事兼執行副總 | 林 斌           |     |
| 董事兼資深副總 | 朱正光           | 男   |
| 獨立董事    | Steve K. Chen |     |
| 獨立董事    | 史欽泰           |     |
| 監察人     | 郭瑞嵩           |     |
| 監察人     | 魏永篤           |     |
| 監察人     | 薛彬彬           | 女   |

**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議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，公司揭露董事參與訓練、進修之相關紀錄同時可在公開資訊觀測站與公司網站 (www.sercomm.com)中查詢到公司年報之相關資訊。2016 年進修時數共計 78 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。

• **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 2 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、全體高階主管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、分紅計劃等，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召開會議二次，2016 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              |
|---------------|-----------------|
| 史欽泰           | 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  |
| 陳宏守           | 薪酬委員會委員         |

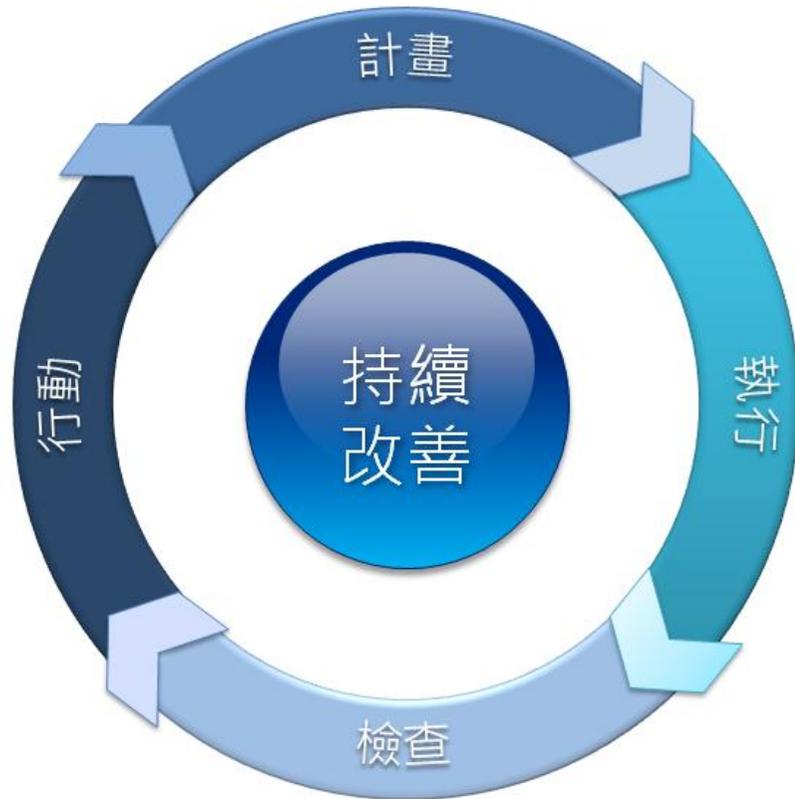
• **監察人**

本公司設有三席的監察人，監察人會議每半年定期召開，針對財務、法務及內部稽核等重要事項向監察人報告，其中就風險控管、關係人交易、會計政策變動、重大智慧財產權訴訟風險評估、財務報表各項備抵、準備科目提列基礎原則及允當性等，與監察人及簽證會計師共同審核，以提升公司財務報表之允當表達。

• **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。

### 2.4.4 風險管理



#### 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。

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。

- 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](mailto:HR_Help@sercomm.com)
- 利害關係人申訴管道專用電子信箱 : [audit@sercomm.com](mailto: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。

- **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。

- **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 2016 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。



中磊進行火災逃生演練

## 風險管控措施表

| 風險辨識 |  | 風險管控措施  |
|------|--|---|
| 經濟面  | <ul style="list-style-type: none"> <li>財務</li> <li>法務</li> <li>稽核</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>經營管理</li> <li>企業投資</li> <li>公共關係</li> <li>投資人關係</li> </ul> <p>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 "。</p> |
|      | 供應鏈管理  | <ul style="list-style-type: none"> <li>確保產品與供應鏈不含來自衝突地區的礦石</li> <li>新供應商遴選準則</li> <li>供應商教育訓練</li> <li>依據供應商特性及風險性分級管理與輔導</li> </ul>  |
|      | 道德誠信與反貪腐   | <ul style="list-style-type: none"> <li>制定「員工行為準則」</li> <li>持續進行員工道德規範與反貪腐宣導教育訓練</li> <li>設置跨越高層申訴及檢舉管道</li> </ul>   |
| 環境面  | 氣候變遷風險   | <ul style="list-style-type: none"> <li>發展綠色創新的節能產品</li> <li>開發綠色先進製程技術</li> <li>建立綠色工廠管理系統</li> <li>力行節能減碳專案</li> <li>能源資源使用盤查與源頭管理</li> </ul>                              |
|      | 環保法令日趨嚴峻   | <ul style="list-style-type: none"> <li>遵循相關法規要求，制定各項作業管理要點</li> <li>職場安全健康委員會定期檢視環保法令符合度</li> </ul>   |

| 風險辨識 |           | 風險管控措施   |
|------|-----------|--|
| 社會面  | 人力資本風險管理  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期進行人力盤點與查核</li> <li>• 規劃並執行員工教育訓練與發展規劃</li> <li>• 設計具競爭力的薪酬與員工福利措施</li> <li>• 完整的培訓及在地人才發展培育計劃</li> </ul>  |
|      | 安全健康風險    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場安全健康委員會定期檢視職業安全法令符合度</li> <li>• 員工職安衛教育訓練</li> <li>• 危害風險的防護措施與作業管制</li> <li>• 作業場所的安全與生產秩序</li> <li>• 落實防火措施施作，強化員工防火意識與滅火訓練</li> <li>• 實施火源管制與自主安全巡檢機制</li> <li>• 定期進行電氣設備巡檢</li> </ul> |
|      | 傳染性疾病控管風險 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 強化各項傳染病防疫措施</li> <li>• 廠區出入管控、異常處理與廠區消毒等管理措施</li> <li>• 員工自主健康管理與健康檢查</li> <li>• 檢視與儲備防疫物資</li> </ul>   |
|      | 產品品質/安全管理 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 國際規範與品牌客戶標準進行產品設計</li> <li>• 強化技術團隊</li> </ul>  |

\* 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。中磊透過內部及第三方驗證機構的定期稽核，所產生的稽核結果，來改善並強化我們的品質管理系統。

- **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**

中磊管理階層體認到資訊安全環境的重要性，而且致力於持續達到並超越安全標準，可以使客戶放心的進行交易。中磊電子在 2016 年 1 月 3 日，獲得資訊安全管理系統的 ISO/IEC 27001 認證。此外，公司持續透過教育訓練與內部公告方式向同仁宣導「尊重智慧財產權」與「正確使用合法軟體」的資安觀念。

為確保公司與客戶機密資訊(包括營業秘密與智慧財產權等)，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，中磊並訂有資訊安全政策相關辦法，規範帳號密碼權限管理作業、帳戶授權管理、機房管理、可攜式儲存設備管理、資訊系統安全防護程序、資訊備份與復原管理程序、機密資訊控管作業與各部門文件分級保護規定等相關作業流程，避免資訊系統遭不當存取與竊改，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，建置雲端研發平台(Virtual Desktop Infrastructure System(VDI Private Cloud)及 IMERA System)及機密資料保護系統(VES, 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。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

√

√

中磊竹南廠

√

√

√

√

中磊蘇州廠

√

√

√

### 3。員工關係及社會參與



# 員工關係

## 3.1 員工政策

中磊自成立以來，始終秉持著「執行力」、「創新」、「服務」的三大核心價值體系，為客戶創造高品質的差異化服務，並為內部員工創造高動能的進步原動力，協助客戶創造貼近市場需求的商機，使中磊成為贏得股東、客戶、員工和利害關係人信賴的優質公司。

中磊深信「人才」是維繫核心競爭力的關鍵，對於員工之訓練栽培不遺餘力，同時嚴格遵守各項勞動法令要求，以及 EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition) 電子產業行為規範。公司除了積極網羅科技領域人才，每年亦投入相當的資源與經費，提供最佳的工作環境並戮力培訓員工之專業知能，期能為同仁創造「成長、健康」的工作環境，讓所有在中磊工作的同仁皆能夠獲得身心靈的照顧而充滿成就感，並從工作上發揮最大的潛能與成長，進而促進公司永續發展。

中磊員工政策如下：

- 公開有關商業活動、組織結構、財務狀況和績效的資訊
- 廉潔經營，禁止接受賄賂及挪用公款
- 遵守勞工相關法律法規
- 避免使用童工及非自願勞工
- 禁止脅迫、騷擾與歧視
- 持續改善以保障員工權益
- 尊重員工自由結社
- 尊重並保護智慧財產權
- 遵循公平交易，合法競爭
- 對檢舉者身份進行保密
- 積極參與各種社區活動



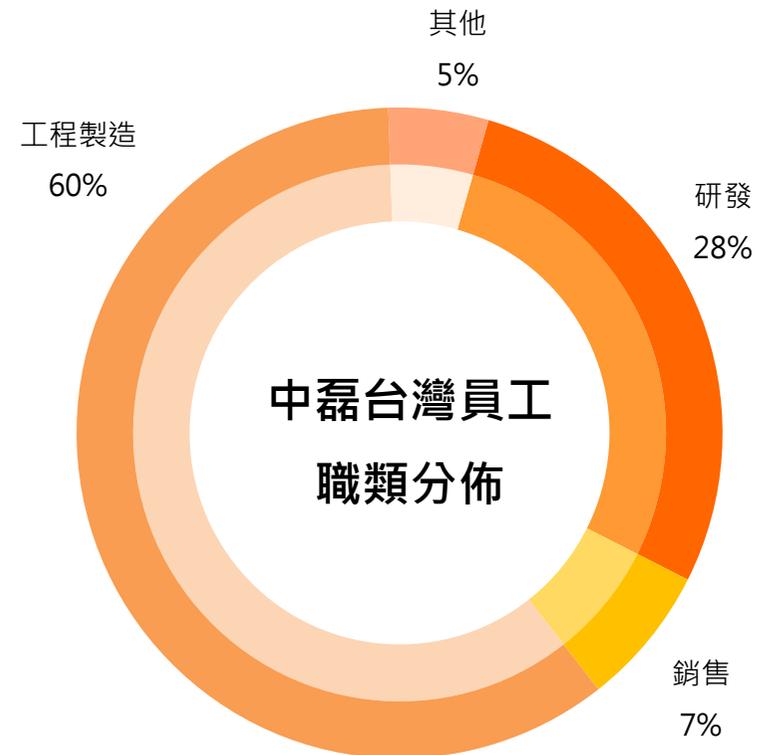
## 3.2 員工概況

### 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對於不同種族、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。截至至 2016 年底，中磊全球員工近 5000 人，台灣地區佔 22%，中國地區佔 77%，其他地區約占 1%。以員工類別來區分，全球直接人員比例為 55.6%，間接人員比例為 44.4%，中磊非一般勞力密集產業，在產品附加價值的人力投資上，不遺餘力。

中磊員工中，男性比例為 57%，女性員工比例則逐年成長，2016 年達 43%。在科技產業中，中磊的女性員工佔比相對不低，尤以全球高階主管中，女性比例高達 4 成。

為擴大研發能量，中磊積極培育研發人才，研發人員佔比近三成，並逐年增加。公司員工的年資分配 30% 以上為在職年資超過三年以上，員工穩定性高。顯示公司對於員工招募、任用、發展給予公平對待，並著重員工的專業，提供全方位職涯發展舞台。





### 3.2.2 人才任用與留任

中磊深信員工是企業最重要的資產，公司有完善的新生訓練、晉升管理及員工福利制度，以鼓勵員工拓展職涯發展，厚植企業成長實力。為落實用人惟才，在招募過程中透過公開透明的遴選，所有人才皆享有公平的甄試機會。同仁在轉調其他單位或地區者，公司會進行完整的事前溝通與教育訓練，並視工作地點提供津貼與補助，以保障員工權益。在離職管理上，人力資源處會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，並盡全力進行員工慰留與關懷。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。2016年公司已聘雇十多個不同國籍的外國員工，包括來自美國、歐洲、亞洲等各國研發與業務人才，公司在任用時並確保全球員工在任用、發展、評核、與獎酬等各方面採取一致化標準。



#### 一、員工留任與進用

##### 2016 年中磊員工間接人員新進率和離職率

|      | 總數   | 依性別  |      | 依年齡  |       |       |      |
|------|------|------|------|------|-------|-------|------|
|      |      | 男    | 女    | <30  | 30-39 | 40-49 | >50  |
| 新進人數 | 405  | 283  | 122  | 244  | 122   | 37    | 2    |
| 新進率  | 8.6% | 6.0% | 2.6% | 5.2% | 2.6%  | 0.8%  | 0.0% |
| 離職人數 | 347  | 258  | 89   | 188  | 129   | 27    | 3    |
| 離職率  | 7.4% | 5.5% | 1.9% | 4.0% | 2.8%  | 0.6%  | 0.1% |

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

##### 2016 年中磊員工直接人員新進率和離職率

|      | 總數    | 依性別   |       | 依年齡   |       |       |      |
|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
|      |       | 男     | 女     | <30   | 30-39 | 40-49 | >50  |
| 新進人數 | 2,115 | 1,140 | 975   | 1,788 | 299   | 21    | 7    |
| 新進率  | 45.0% | 20.8% | 24.3% | 38.1% | 6.4%  | 0.5%  | 0.2% |
| 離職人數 | 2,579 | 1,564 | 1,015 | 2,244 | 306   | 21    | 8    |
| 離職率  | 55.0% | 33.4% | 21.6% | 47.9% | 6.5%  | 0.4%  | 0.2% |

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

## 二、育嬰留停人員比率

中磊重視兩性平權，自期建構友善職場環境，公司以人性關懷為出發點，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皆按照勞基法規定辦理，不影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。2016年台灣區符合育嬰留停人數達107人，其中女性同仁20%申請育嬰留停，獲准率為100%。當育嬰留停結束時，復職率為88%，回任後高達100%繼續留任，足見中磊的性別保護落實。

### 2016年中磊育嬰留停狀況

|                    | 依性別 |      |
|--------------------|-----|------|
|                    | 男   | 女    |
| 符合育嬰留停申請資格人數       | 67  | 40   |
| 實際申請育嬰留停人數         | 0   | 8    |
| 育嬰留停申請率            | 0%  | 20%  |
| 育嬰留停預計於當年復職者人數     | 0   | 8    |
| 當年度育嬰留停復職人數        | 0   | 7    |
| 育嬰留停復職率            | 0%  | 88%  |
| 前一年度育嬰留停復職人數       | 0   | 4    |
| 前一年度申請復職後持續工作滿一年人數 | 0   | 4    |
| 育嬰留停留任率            | 0%  | 100% |

## 三、在地人才進用

為加速中磊的發展目標，展現企業核心價值，公司進用在地人才作因地制宜的管理制度，以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，90%以上為當地主管，中國地區當地同仁擔任主管比例亦逐年提升。

| 中國地區 | 在地同仁任主管職比例 | 全球   | 在地同仁任主管職比例 |
|------|------------|------|------------|
| 2014 | 91%        | 2014 | 92%        |
| 2015 | 93%        | 2015 | 93%        |
| 2016 | 93%        | 2016 | 93%        |

#### 四、校園人才招募

為協助學生縮短學用差距，落實職涯規劃，進而為中磊的組織發展注入年輕新血，「校園深耕」一直是中磊人才招募中之重點工作項目。公司一方面積極拓展與各大學的研發專案合作，並藉由參與校園博覽會、企業說明會、職涯教練計畫、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。中磊期盼透過對自我及職場的瞭解，能促使人才得以適才適所，發揮所長，在2016年，中磊兩岸總計招募校園新鮮人為100名（皆為研發人員），達全年新進總人數之25%，台灣區新鮮人三個月留任率高達100%，每年校園招募人才人數仍持續增加中。



中磊董事長王伯元  
參與台大校園人才招募



中磊電子台大校園人才招募

## 五、禁用童工與強迫勞動

中磊遵循台灣「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，此外工作內容均尊重同仁意願，所有員工依法擁有自由離職之權利。

中磊全球童工及未成年工統計表

|      | 2014 | 2015 | 2016 |
|------|------|------|------|
| 童工   | 0    | 0    | 0    |
| 未成年工 | 0    | 0    | 0    |

## 六、身心障礙進用

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，2016年的進用數，相較2014年成長50%，並達臺灣地區員工總數的1.3%。2016年身心障礙員工包括輕度與中度障礙12人，重度障礙1人，加權後共計14名，超額進用身心障礙人員（達成117%）。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，皆能順利融入環境並在工作崗位發揮所長。

中磊台灣地區身障員工統計

|    | 2014 | 2015 | 2016 |
|----|------|------|------|
| 人數 | 9    | 11   | 14   |

## 3.3 員工培育與職涯發展

### 3.3.1 員工培育策略

企業永續經營仰賴人才適性學習與發展，員工培訓與發展為中磊首要重視的課題之一，中磊依據組織發展目標、部門職掌、核心職能和主管共識等準則，規劃系統性的訓練地圖，導入全方位教育訓練課程。公司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。透過職能適性測驗，讓主管及同仁了解個人職能強項及性向特質，提升自我覺察，據以促成雙向溝通，共同承擔學習發展的責任，並積極利用跨領域多軌發展之機會與資源。





## 中磊學習系統課程

| 職系/體系 | 在職訓練體系(OJT)                                   |  | 職外訓練體系(Off-JT)                  |                | 自我學習發展(SL&D)     |
|-------|---|--|---------------------------------|----------------|------------------|
|       | 新進人員訓練  | 專業職能訓練                                       | 一般通識訓練                          | 管理發展訓練         |                  |
| 高階主管  | 第一階段：<br>新進人員引導<br>資訊安全                       |  |                                 | 經營管理<br>領導風範   |                  |
| 中階主管  | 環境安全<br>工作規範<br>行為準則                          | 跨界技術論壇<br>研發訓練<br>品質訓練<br>製程訓練               | 人際溝通<br>時間管理<br>壓力管理<br>簡報技巧    | 中階主管<br>進階管理才能 | 語文進修訓練           |
| 基層主管  | 第二階段：<br>核心價值<br>部門運作<br>組織策略<br>產品趨勢<br>經營之道 | 環安訓練<br>業務行銷<br>人資專業<br>財會專業<br>資訊專業<br>採購專業 | 績效評估說明會<br>專案管理<br>問題解決<br>面談技巧 | 課級主管<br>基礎管理才能 | 數位學習資源<br>多元專題演講 |
| 間接人員  |   |  |                                 |                | 內部分享             |
| 產線人員  | 技能認證訓練  |  |                                 | 領班主管<br>管理才能培訓 |                  |

### 3.3.2 員工訓練

#### 一、員工訓練

2016年台灣與中國區員工總人數為4,659人，參與受訓總人數為3,543人，受訓覆蓋率為76%，其中非主管人員達77%，在中國地區的教育訓練覆蓋率為94%；2016年全年總計訓練時數為51,622小時，參與受訓人員之平均訓練時數為15小時，其中管理人員的總時數為11,205小時，平均主管的受訓時數為47小時。台灣地區2016年員工參訓時數為5,921小時，受訓人數為287人，參與受訓人員平均每人訓練時數為21小時；中國地區2016年員工參訓時數為45,701小時，受訓人數為3,265人，參與受訓人員平均每人訓練時數為14小時。

#### 2016年員工訓練概況

| 區域       | 職務別 | 男性     |                | 女性     |                | 總計     |        |                |
|----------|-----|--------|----------------|--------|----------------|--------|--------|----------------|
|          |     | 訓練時數   | 受訓人員<br>每人平均時數 | 訓練時數   | 受訓人員<br>每人平均時數 | 總人次    | 訓練時數   | 受訓人員<br>每人平均時數 |
| 台灣<br>地區 | 主管  | 997    | 24             | 144    | 16             | 51     | 1,141  | 23             |
|          | 非主管 | 3,270  | 35             | 1,511  | 11             | 236    | 4,781  | 20             |
|          | 合計  | 4,266  | 32             | 1,655  | 11             | 287    | 5,921  | 21             |
| 中國<br>地區 | 主管  | 7,175  | 53             | 2,889  | 54             | 3,987  | 10,064 | 53             |
|          | 非主管 | 23,336 | 13             | 12,301 | 10             | 16,418 | 35,637 | 12             |
|          | 合計  | 30,511 | 16             | 15,190 | 12             | 20,405 | 45,701 | 14             |
| 小計       | 主管  | 8,172  | 46             | 3,033  | 48             | 4,038  | 11,205 | 47             |
|          | 非主管 | 26,606 | 14             | 13,812 | 10             | 16,654 | 40,418 | 12             |
|          | 合計  | 34,777 | 17             | 16,845 | 12             | 20,692 | 51,622 | 15             |

## 2016年員工訓練概況

|          |     | 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  |
| 台灣<br>地區 | 主管  | 41    | 9     | 50    | 113   | 20    | 133   | 36%   | 45% | 38% |
|          | 非主管 | 94    | 143   | 237   | 414   | 662   | 1,076 | 23%   | 22% | 22% |
|          | 合計  | 135   | 152   | 287   | 527   | 682   | 1,209 | 26%   | 22% | 24% |
| 中國<br>地區 | 主管  | 135   | 54    | 189   | 169   | 62    | 231   | 80%   | 87% | 82% |
|          | 非主管 | 1,837 | 1,230 | 3,068 | 1,964 | 1,255 | 3,219 | 94%   | 98% | 95% |
|          | 合計  | 1,972 | 1,284 | 3,256 | 2,133 | 1,317 | 3,450 | 92%   | 98% | 94% |
| 小計       | 主管  | 176   | 63    | 239   | 282   | 82    | 364   | 62%   | 77% | 66% |
|          | 非主管 | 1,931 | 1,373 | 3,304 | 2,378 | 1,917 | 4,295 | 81%   | 72% | 77% |
|          | 合計  | 2,107 | 1,436 | 3,543 | 2,660 | 1,999 | 4,659 | 79%   | 72% | 76% |

## 二、建構完整人才培育體系

每位同仁從入職開始，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，公司每年皆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以嚴謹的專案方式運作，以2016年為例，兩岸共完成3個大型訓練專案，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。



同仁熱烈參與管理理論與實務課程



新人訓練



同仁熱烈參與問題分析與解決課程

## 三、主管培訓計畫 強化主管領導與管理能力

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及公司基層與中階主管的領導觀念養成，以培育現在與未來的領導梯隊，並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。

### 四、人才國際化 增加國際視野

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、法國、德國、義大利、西班牙、俄國、加拿大、日本、台灣、中國、印度、克羅埃西亞、馬來西亞、緬甸、韓國、土耳其、菲律賓及等全球計 16 種不同國籍。在企業文化上採取在地化策略，結合多元文化、生活方式和經驗並協調個別貢獻，相信多元且國際化的人才能創造無限可能，因此各地同仁皆可被充分授權，並在所屬職位上一展長才。為鼓勵員工之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。



### 企業國際化 培育全方位國際人才



## 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年起中磊即獲選納入「台灣高薪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。

中磊新鮮人平均薪資比例

| 區域   | 類別   | 男性   | 女性   |
|------|------|------|------|
| 台灣地區 | 直接人員 | 1.08 | 1.08 |
|      | 間接人員 | 2.22 | 2.20 |
| 中國地區 | 直接人員 | 1.12 | 1.14 |
|      | 間接人員 | 2.80 | 2.75 |

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

| 區域   | 類別   | 男性 | 女性 |
|------|------|----|----|
| 台灣地區 | 直接人員 | 1  | 1  |
|      | 間接人員 | 1  | 1  |
| 中國地區 | 直接人員 | 1  | 1  |
|      | 間接人員 | 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

中磊製訂明確、公平的績效考核制度，作為職位晉升、薪資調整、紅利發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。公司績效考核制度分為四步驟：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、「員工發展計劃或績效改善計畫」。中磊績效考核管理的目的在整合與提升員工個人、組織整體績效，每年度依據工作表現及績效考核結果，將富有潛力及有意願接受更高工作挑戰的同仁提報年度晉升。除此之外，公司一直以來針對部門中儲備幹部人選進行管理技巧之培訓與工作執行上的輔導，可因為臨時組織異動、公司營運策略所需或人員異動等因素，而隨時準備進行必要的晉升作業。



### 3.4.3 員工保險

依據台灣當地法令規定，所有同仁於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，公司為同仁辦理團體保險，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，提供同仁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。台灣區依據「勞動基準法」，訂定優於法定要求的休假制度。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、及育嬰留停等；另外，同仁可依實際需求，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，如台灣地區員工根據台灣勞基法退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定帳戶；中國地區員工則依據當地的法令為員工投保老保險，希望同仁皆能於退休後享有安心的保障，目前兩案的退休計畫覆蓋率達100%。

針對台灣地區，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。

#### 2016年中磊退休金覆蓋率

| 地區 | 退休制度 | 提撥比例               | 覆蓋率  |
|----|------|--------------------|------|
| 台灣 | 舊制   | 僱主：2%<br>員工：0%     | 100% |
|    | 新制   | 僱主：6%<br>員工：0~6%   |      |
| 中國 | 養老保險 | 僱主：13~20%<br>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以及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<br>生日禮金<br>年終獎金<br>績效獎金<br>專利獎金<br>專案獎金<br>員工分紅獎勵<br>員工認股獎勵 | 勞工保險<br>健康保險<br>團體保險<br>出差海外平安保險<br>配偶及子女醫療保險 | 周休二日<br>彈性上班時間<br>男性同仁陪產假<br>鼓勵特別休假<br>家庭照顧假<br>生理假<br>補休假 | 哺乳室設立<br>孕婦停車位<br>健康檢查<br>減重活動<br>舒壓按摩<br>育嬰留停制度<br>幼兒園合作方案<br>健康講座<br>資深同仁表揚 | 尾牙<br>慶生會<br>聖誕晚會<br>電影欣賞<br>部門聚參<br>社團活動<br>球類比賽<br>員工旅遊 | 健身區<br>圖書閱覽區<br>冥想區<br>行動辦公區<br>咖啡補給區<br>交誼溝通區 |

### 3.5.1 多元社團與休閒活動

為了讓同仁平衡日常工作壓力，公司定期舉辦員工國內旅遊並提供旅遊津貼。公司並成立多元社團供員工選擇，包括：籃球社、游泳社、自行車社、羽球社、烹飪社、潛水社、手作社、馬術社、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，

讓同仁齊聚同歡。同時，為提倡鍛鍊強健體魄，培養同仁運動習慣，公司舉辦登山健行、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，參與員工不僅達到健身效果，亦培養出團隊合作默契。





Life at Sercomm



### 3.5.2 健康照護

公司內員工健康照護除了定期選定優良健檢醫療院所至公司協助同仁做健康檢查外，公司並安排新進員工檢查、派駐海外同仁檢查、以及高階主管檢查，提供優於政府規定之福利健檢。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，並安排醫生諮詢，守護同仁的健康，2016年受檢率為90%。2016年公司並舉辦體適能檢測活動以及舉辦健康減重活動，減重參與人數為50人總計減重148.9公斤，對個人體脂肪及體重下降多者，頒發獎金獎勵，藉此提升正確體型意識及價值觀，達到落實健康體位、健康飲食及有效預防疾病之目的。中磊並獲國民健康署頒發健康職場認證「健康促進標章」。

#### 台灣地區健康照護項目

健康檢查

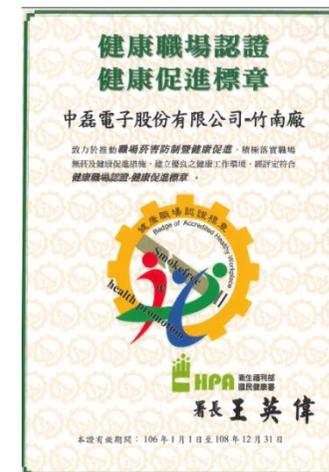
健康諮詢服務

體適能

CPR+AED 課程

減重活動計畫

『按讚。紓壓』活動



### 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：**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。

## 台灣區職業安全衛生教育訓練統計

| 項目        | 場次 | 參與人次 |
|-----------|----|------|
| 消防訓練      | 2  | 952  |
| 新進人員教育訓練  | 12 | 130  |
| 定期(季)安全宣導 | 4  | 900  |
| 駐廠醫師健康諮詢  | 12 | 48   |

## 中國區職業安全衛生教育訓練統計

| 項目        | 場次 | 人次  |
|-----------|----|-----|
| ERT培訓     | 16 | 538 |
| 課級指揮官應急培訓 | 2  | 65  |
| 職業健康安全培訓  | 2  | 42  |
| 化學品安全培訓   | 4  | 181 |
| 設備安全培訓    | 6  | 364 |
| 工程監工培訓    | 4  | 239 |

## 2016年失能災害統計

| 項目                | 台灣地區 |    | 中國地區   |        |
|-------------------|------|----|--------|--------|
|                   | 男    | 女  | 男      | 女      |
| 失能傷害人次數           | 0    | 0  | 4      | 1      |
| 失能傷害損失日數          | 0    | 0  | 262    | 26     |
| 失能傷害頻率 (I.R.)     | 0    | 0  | 0.084  | 0.021  |
| 失能傷害嚴重頻率 (L.D.R.) | 0    | 0  | 5.521  | 0.548  |
| 職業病率 (O.D.R.)     | 0    | 0  | 0      | 0      |
| 缺勤率 (A.R.)        | 0%   | 0% | 0.022% | 0.002% |

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%

### 3.5.4 溝通管道

為強化和諧的勞資關係，中磊提供多元且透明的溝通管道，適時的傾聽員工的心聲，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，定期與同仁的雙向溝通會議。2016年，兩岸此類會議共進行25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與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）

臺灣區每季舉的「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與同儕互動。2016年，共計有150位新進同仁參與「新人季度分享會」。其間透過團隊競賽與創意遊戲，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。當然，還有機會與執行長面對面接觸，直接作雙向的溝通交流。

全球員工則是透過年度績效考核作業，與直屬主管作一對一的績效面談。面談中除了了解員工工作狀況，也相互交流發展目標、工作適應或家庭的適應範疇等內容，充分實踐上、下的相互深度了解的作法。

- 內部公告

公司內部制度或重要資訊，中磊會依照不同的內容分類，公告於內部公告系統中。所屬員工皆可自由閱讀並掌握資訊內容，達到資訊零誤差，了解員工的福利及權益事項。另外，也會透過內部系統，藉由活動滿意度問卷搜集同仁各項建議，讓後續活動規劃更加完善。

- 勞資會議及工會

結社自由依據當地法令所賦予員工之權利，由員工自行決定行使與否，公司不干預、亦不介入。台灣區定期舉辦「勞資會議」，2016年度共舉辦4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；2016年，共舉辦4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。

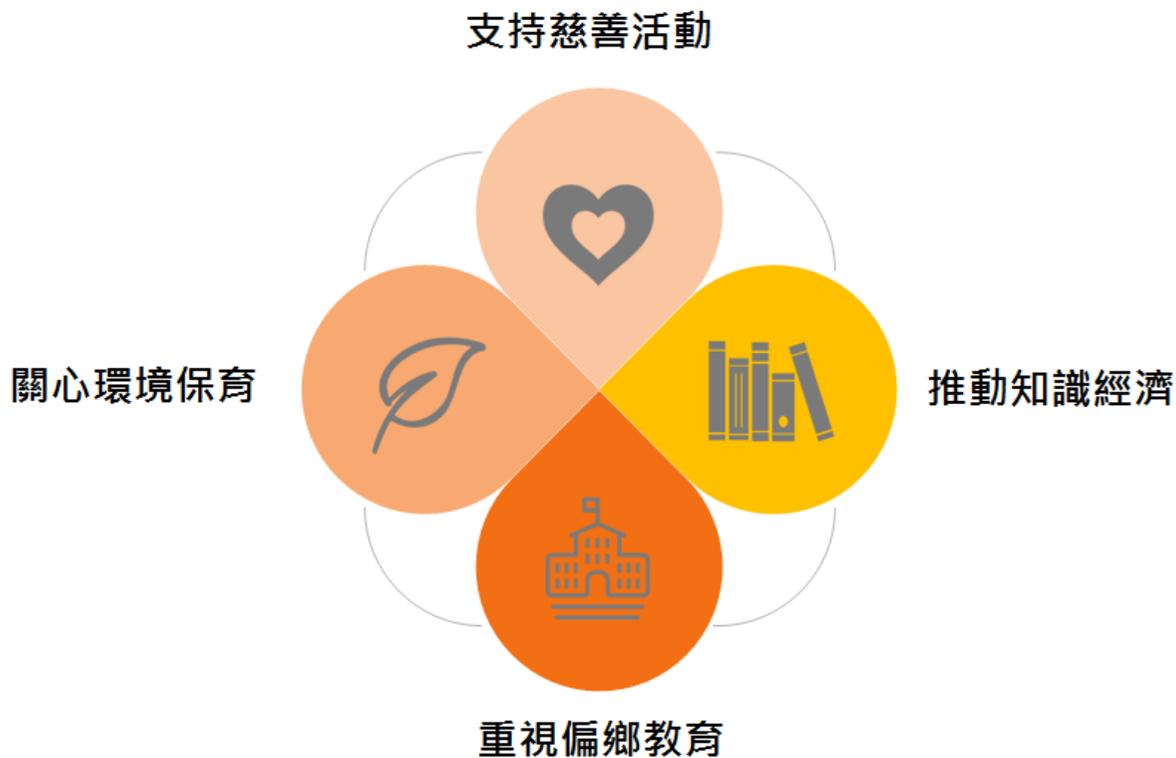
- 申訴管道

為建立和諧的公司與員工關係，積極為同仁打造多元化的雙向溝通管道，傾聽員工的心聲。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。期待的溝通能暢通無界、透明即時，藉以保障每一位員工的合法權益。

員工權益申訴機制管道(性騷擾申訴/員工議題)：

HR\_Help@sercomm.com

### 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，中磊長期致力於「關懷偏鄉教育」、「支持藝術人文活動」、「培育青年人才」、以及「打造知識經濟平台」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同鄉之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，期能學業有成，利己利人，貢獻社稷。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 關懷偏鄉教育 促進社會流動

有感於台灣城鄉資源差距大，偏鄉兒童面臨教育資源短缺，偏鄉師資聘任困難流動率高，影響到偏遠地區孩子的受教權。中磊自 2015 年起與公益組織「Teach for Taiwan 為台灣而教」合作，以兩年全職教學專案計畫，招募具使命感的青年投入有需求的偏鄉國小，提供持續的培訓與支持系統，成為台灣優質教育的推動者，發揮長期影響力。

中磊除了贊助偏遠教師的薪資與培訓，並進一步組織志工團隊，由公司各志工團隊提出教師支持計畫，針對各個教師或學校的需求提供專案協助，例如：藉由藝術創作社團，定期指導台南七股光復國小小朋友培養美感與設計技巧；組織單車隊帶領台南左鎮光榮國小孩子以行動體驗書本上學不到的生命價值以及認識故鄉之美；另外也舉辦潔牙保健活動，教導小朋友正確刷牙的方式及觀念，提升小朋友對牙齒清潔觀念的重要性。

中磊志工團隊藉由活動的舉辦、軟硬體設施的協助、以及平日的互動溝通，幫助偏鄉老師解決任教過程中所遇到的困難，以企業的資源做為他們的後盾。中磊期望藉由偏遠教師支持計畫，讓偏鄉孩子，得到應有的教育品質，進而影響學校的教學成效。就長期的目標，希望彌補台灣教育資源不足的問題，讓偏鄉的孩子也能透過教育翻轉未來，同時鼓勵新世代有理想、有熱情的年輕人投入偏鄉教育，為社會培育出創業精神領袖。



中磊王煒總經理與  
台南光復國小同學座談



台南光復國小同學參訪中磊總部



中磊 TFT 志工舉辦  
「化石探索趣 採集活動」



中磊 TFT 志工舉辦  
「魔法科學、烘焙營」

### 3.6.3 關心環境保育 倡導節能減碳

中磊長期關注環境保育議題，每年固定撥出預算推動環保公益活動，並積極扮演公司內部和外部環保團體間連接橋樑的角色，鼓勵員工熱心參與相關活動，持續喚醒大眾對環保永續的重視。中磊並透過舉辦守護海洋淨灘活動，邀請中磊員工與眷屬組隊參加，透過教育與實際行動，讓員工了解珍惜海洋資源、維護海岸生態之重要性，進而省思與避免在工作崗位上對於環境造成直接與間接破壞。

身為企業公民，中磊秉持企業永續發展之理念，持續發展綠色產品、減少廢棄物，並透過供應鏈管理，與產業夥伴共同守護地球。中磊深切體認企業對於環境所發揮的影響力，希望持續透過產品設計、製程管理、供應鏈管理等層面，降低對環境的衝擊，中磊位於竹南及蘇州之廠區於 2005 年即導入全面綠色製程；現產品全面符合歐洲 ECOC Green 要求。



中磊王煒總經理帶領員工攜手淨灘 推廣環保理念



中磊蘇州員工參與淨山活動撿拾飲料瓶與塑膠垃圾，提倡環保理念



中磊電子員工參與海洋淨灘 關心環境保育

### 3.6.4 建構全球華人科技交流平台

中磊董事長王伯元長年積極促進台灣高科技產官學研的交流合作與發展，王董事長並於 2013 年接任台灣玉山科技協會理事長，2016 年當選全球玉山科技協會理事長。王董事長自接任以來致力於全球高科技華人交流以及建構全球華人知識經濟交流平台，並大力推動兩岸三地的經濟文化交流和共同發展。

透過玉山科技協會全球 8 個區會(美西、南加、大華府、美東南、加拿大、新英格蘭、香港及台灣玉山)以及中國深圳育山聯盟、四川玉山籌備會、蘇州市育山科技協會，11 個組織據點，拓展華人全球視野與推動科技創新和產業轉型升級的具體成效，並且以科技、創業及投資交流為主軸，吸引更多全球華人科技創業家之參與，同時協助台灣之中小企業升級，透過創新技術、經營模式、或行銷包裝進行轉型，提昇被投資的價值。



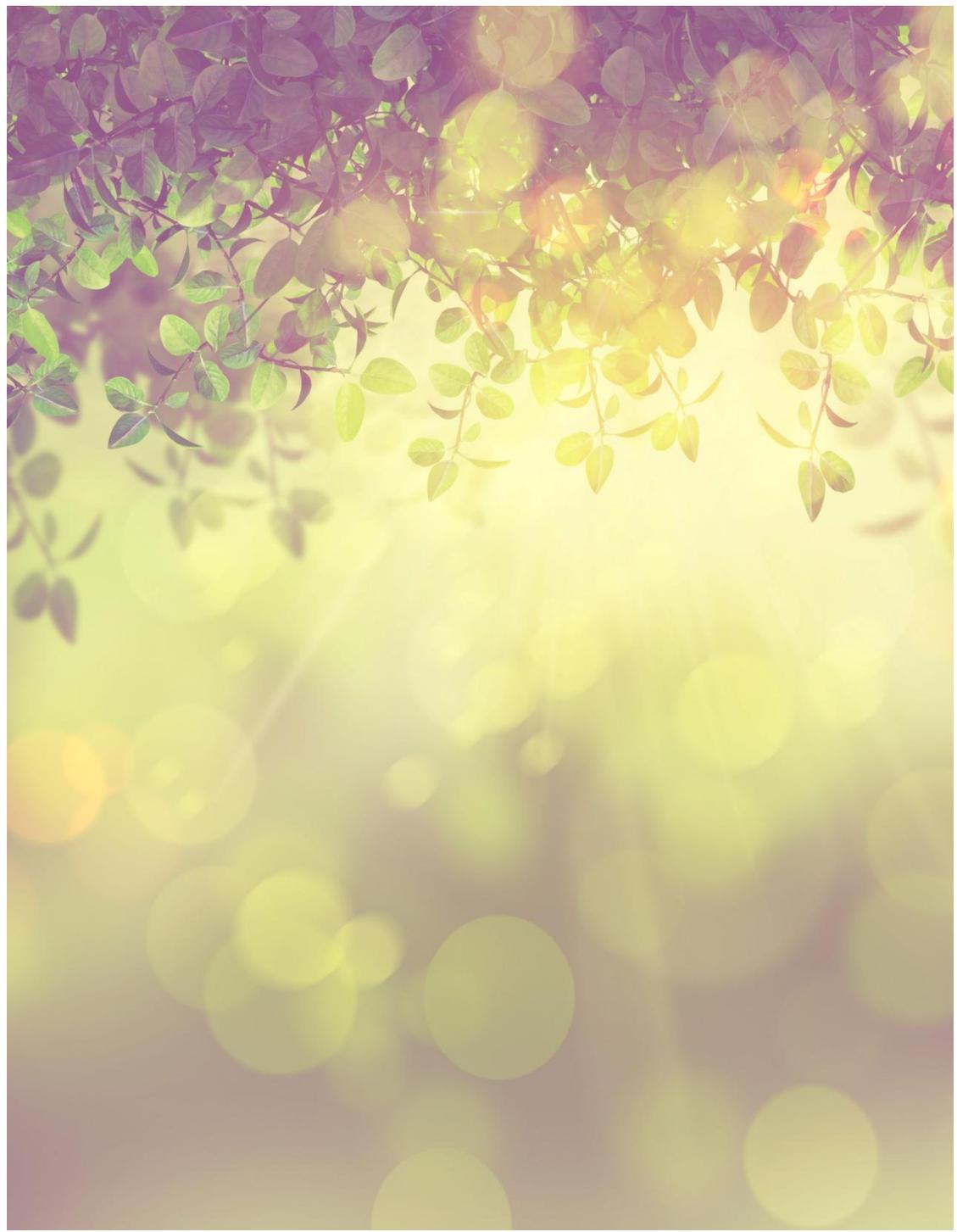
全球暨臺灣玉山科技協會  
王伯元理事長率團拜會蔡英文總統

玉山年會  
「三蔡合體」進行專題演講



「蘇州育山科技協會」成立

## 4。環境永續



## 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ISO14001，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，依照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

### 與相關團體溝通取得共識

- 強化源頭減廢及污染預防，邁向綠色設計、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汙染的管理系統，落實環境管理，進而降低汙染、提高資源回收與減廢等效益，全力追求經濟與環保兼顧，善盡企業社會責任。

| 環境管理目標與成效     |               |      |      |             | 單位：公噸              |
|---------------|---------------|------|------|-------------|--------------------|
| 項目            | 2014          | 2015 | 2016 | 2017年<br>目標 | 執行方針               |
| 廢棄物<br>回收率    | 91%           | 91%  | 92%  | >90%        | 垃圾分類減量及<br>資源回收再利用 |
| 溫室氣體<br>排放成長率 | 23976<br>CO2e | 4%   | 6%   | <10%        | 節約用電               |

2014年為盤查起始年，以前一年度為基準，成長率<10%

### 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 等)，及各項國際間通行之規範(如：RoHS、衝突礦產等)。中磊致力遵守各項 EHS 法規與條例，持續落實環境保護政策。

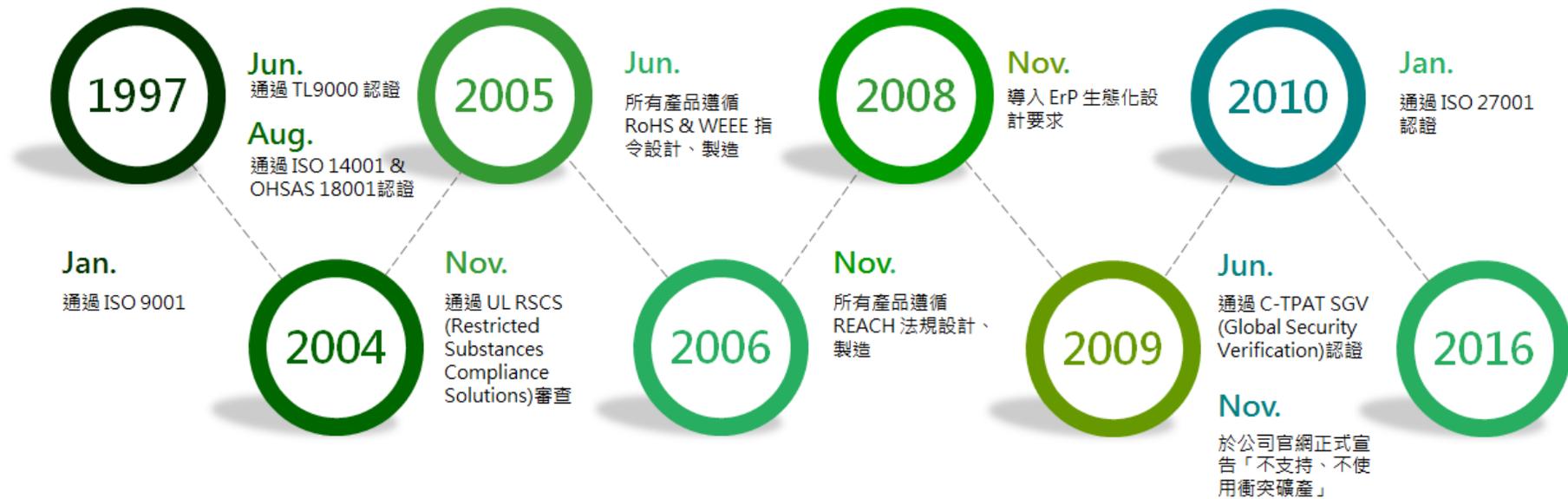
中磊通過之主要認證如下列：

- 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，其他後續新增設的廠區也都包含在認證範圍內。中磊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：  
為了確認並減少中磊電子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：

中磊體認到資訊安全環境的重要性，致力建構完善的資訊安全系統，以使客戶能放心的進行交易。中磊在 2016 年 1 月取得資訊安全管理系統 ISO/IEC 27001 認證(認證機構為 SGS)。

中磊對於符合 ISO/IEC 27001 標準的承諾，均反應在本公司實施並強制執行的眾多流程中，包括對 ISO/IEC 27001 標準的熟悉、員工訓練、準確記錄的資訊安全流程，確保每位員工均從本組織獲得足夠的資源與支援，以符合 ISO/IEC 27001 標準，對公司的資訊資產的機密等級做完整定義與管理，並導入加密系統(VES)以落實機密資訊的管控。



### 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，且全數並符合國際法令規範。

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等。



產品包裝使用之環保牛皮紙盒

### 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)，逐年設訂年度環境目標，持續改善環境績效，並透過內部稽核方式，自我檢視汙染預防情形，若遇缺失即時矯正。

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、噪音和毒化物等汙染的影響程度極低，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，更可大幅減少廢氣汙染的來源。另外，生產線所使用之各項有機溶劑(Flux、清潔劑等)廢液，則委託合法設立之清運處理商協處理。

經由嚴格管制措施，大幅降低製程中汙染物質的產生，並且確保各項排放物質均符合法規規範。

#### 4.1.4 廢棄物管理

為降低廢棄物可能衍生的環境危害，中磊致力於減少廢棄物產生量與積極落實資源化，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，讓廢棄物減量與再利用之效益提昇。

中磊並依據法規要求，進行現有廢棄物清理與資源回收再利用。降低能資源損耗並減少在產品活動及服務中所引起的環境衝擊。中磊在工廠端廢棄物處理方面，均確實執行垃圾分類及廢棄物減量，設置符合規定的廢棄物貯存區，並委託合格的廢棄物清理公司處理，不定時現場稽核。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，藉以確保廢棄物善處理之作業完善。

臺灣地區與中國地區近三年廢棄物總重量統計（單位：公噸）

|        | 2014  | 2015  | 2016     |
|--------|-------|-------|----------|
| 非有害廢棄物 | 1,655 | 2,467 | 2,606.34 |
| 有害廢棄物  | 7.86  | 65.34 | 78.78    |

2016 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   | 臺灣地區  |      |       |      |       | 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 | 45.98 | 0    | 45.98 | 0    | 0     | 150.00  | 0       | 0     | 150.00 | 0  |
| 有害事業廢棄物 | 9.34  | 6.89 | 1.50  | 0.95 | 0     | 69.44   | 0       | 69.44 | 0      | 0  |
| 資源回收廢棄物 | 10.36 | 0    | 0     | 0    | 10.36 | 2400.00 | 2400.00 | 0     | 0      | 0  |
| 總廢棄物量   | 65.68 | 6.89 | 47.48 | 0.95 | 10.36 | 2619.44 | 2400.00 | 69.44 | 150.00 | 0  |

### 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，中磊依據客戶需求設定組織邊界，階段進行溫室氣體盤查，並設定以 2014 年為基準年，預計年碳排放量增加幅度 < 10%。

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）

|      | 2014 |       |       | 2015 |       |       | 2016 |       |       |
|------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|
|      | 範疇 1 | 範疇 2  | 總排放量  | 範疇 1 | 範疇 2  | 總排放量  | 範疇 1 | 範疇 2  | 總排放量  |
| 台灣地區 | 22   | 926   | 948   | 27   | 889   | 916   | 30   | 1,009 | 1,039 |
| 中國地區 | 169  | 22859 | 23027 | 185  | 23986 | 24171 | 187  | 25560 | 25747 |

2016 年台灣地區的溫室氣體排放量較前一年增加 13.3%，除了因為盤查範圍新增於 2016 年 4 月啟用的竹南廠 4 樓辦公室，同時也因為產能擴充的需求，公司增加數條生產線，導致整體用電量增加。



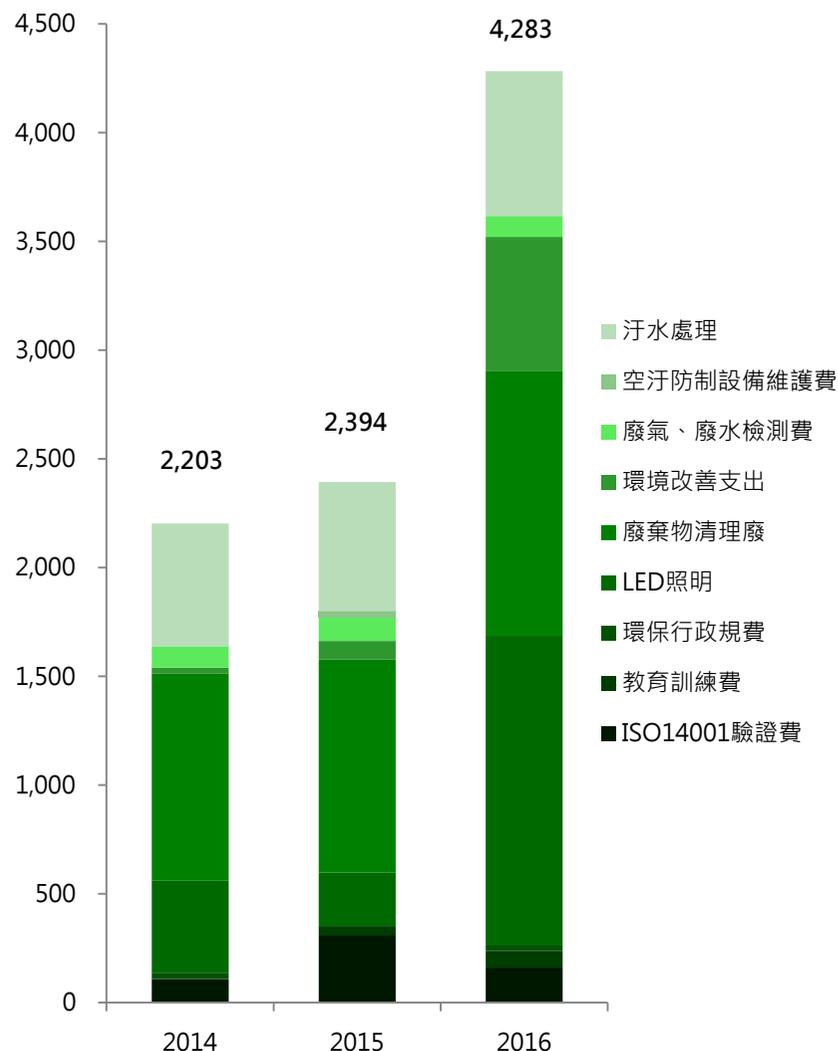
### 4.1.6 環境支出

中磊透過環保法規鑑別，逐一審查相關環保設備及設施，並持續改善能資源管理與污染防治措施，作為推行各項環境永續工作的基礎。在環境保護的投資與支出上，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，並委託優良廠商進行廢棄物處理。中磊環保支出逐年提高，2016 年的投入金額逾 400 萬元。

近三年中磊環保支出 (單位: 新台幣/元)

| 項目            | 2014      | 2015      | 2016      |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| ISO 14001 驗證費 | 108,000   | 310,000   | 162,000   |
| 教育訓練費         | 2,000     | 41,500    | 76,600    |
| 環保行政規費        | 25,000    | 0         | 25,000    |
| LED 照明        | 427,380   | 246,772   | 1,422,775 |
| 廢棄物清理費        | 950,392   | 979,396   | 1,216,805 |
| 環境改善支出        | 27,000    | 86,000    | 617,933   |
| 廢氣、廢水檢測費      | 96,470    | 107,880   | 96,470    |
| 空汙防制設備維護費     | 0         | 27,000    | 0         |
| 污水處理費         | 566,425   | 595,497   | 665,440   |
| 總計            | 2,202,667 | 2,394,045 | 4,283,023 |

單位：新台幣/仟元

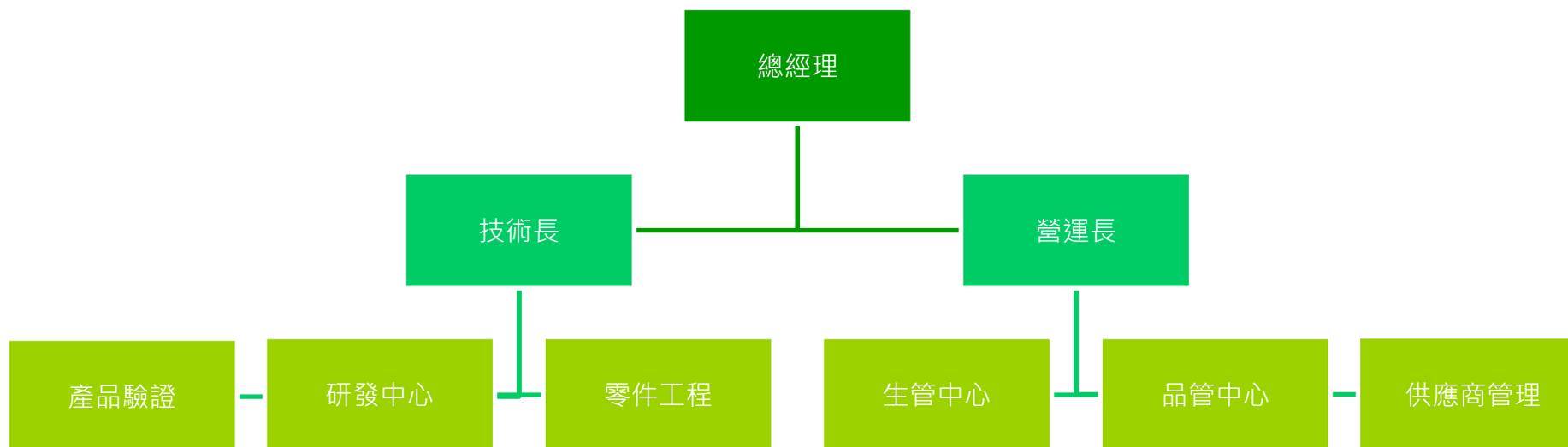


## 4.2 綠色產品

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。



## 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。

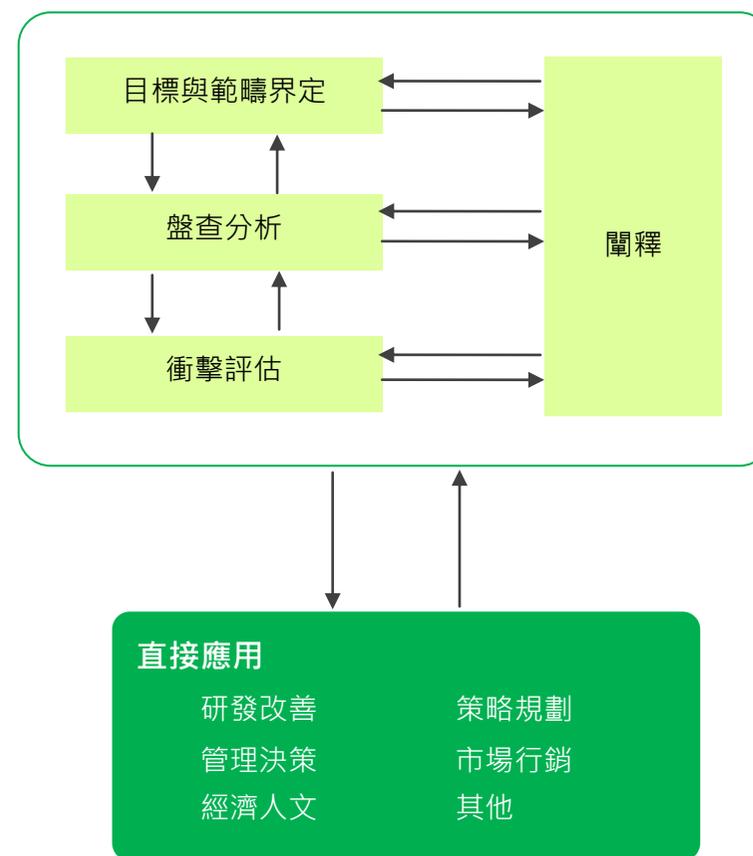
衝擊項目盤查：

- 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

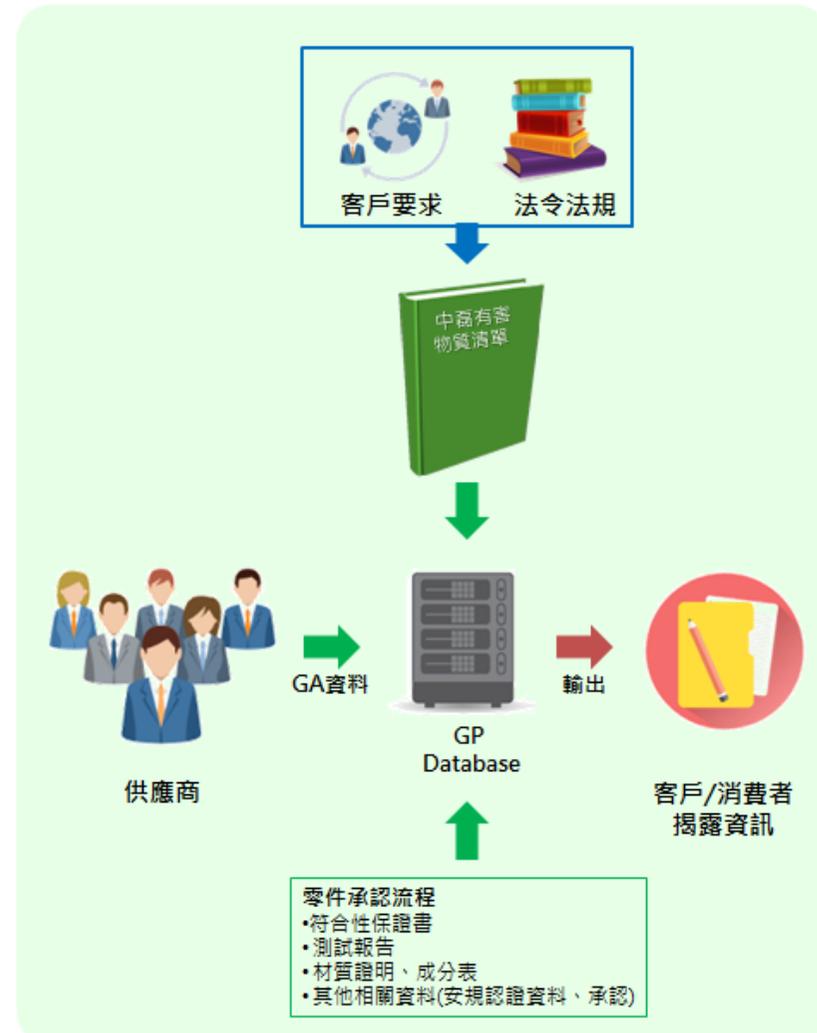


### 4.2.3 有害物質管理

為配合國際環保法規以及客戶需求，本公司透過制定「中磊電子環境管制物質規範」，以強化對於產品有害物質的控管，並依此建立中磊環境管制物質清單，以便嚴格要求供應商確實遵循，並簽署「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、包裝材料及其他零件)皆符合國際法規 RoHS、REACH、PPWD、Batteries 等，以及未使用衝突礦物等相關之國際規範與中磊對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，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，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。以電路板產品為例，2016 年中國、台灣地區在地採購支出約佔 100%、50%，可大幅降低材料運送過程碳排量。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展開節能節電行動，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，電話系統皆以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



### 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，近三年主要能源使用量如下表，由於產能逐年擴增，總用電量逐年增長，2016 年總用電量相較於 2015 年增加 14.2%。

單位：千兆焦耳

|       | 2014    | 2015    | 2016    |
|-------|---------|---------|---------|
| 台灣地區  | 51,397  | 61,063  | 77,869  |
| 中國地區  | 101,444 | 106,448 | 113,432 |
| 總用電量  | 152,841 | 167,511 | 191,301 |
| 用電密集度 | 6.59    | 4.78    | 5.21    |

註：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)

#### 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：M<sup>3</sup>

|       | 2014    | 2015    | 2016    |
|-------|---------|---------|---------|
| 台灣地區  | 19,613  | 21,857  | 27,777  |
| 中國地區  | 87,577  | 90,060  | 89,556  |
| 總用水量  | 107,190 | 111,917 | 117,333 |
| 用水密集度 | 27.79   | 23.46   | 25.18   |

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。

台灣屬於缺水區域，因此中磊長期以「用水減量」及「回收再利用」兩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，並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，以及提供給員工一個智慧、低碳的工作空間。

#### 節能成效

| 標的  | 方案  |
|---|---|
| <br><b>照明</b>  | 更換 LED 燈管，2015 年節電約 334 千兆焦耳<br>停車場照明定時控制及公共空間走道採感應控制 |
| <br><b>空調</b>  | 冷卻水塔及風扇安裝溫控設備調節運轉，減少能耗<br>夏季維持辦公室空調溫度在 26±2°C         |
| <br><b>電</b>   | 產線採分區照明，減少不必要的能耗<br>導入自動焊錫機，節約電力、助焊劑、焊錫               |
| <br><b>水</b> | 廁所採用節水型水龍頭、節水型沖水閥門或馬桶<br>公共區域張貼節水節電標語                 |

## 4.4 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。

中磊在 2016 年執行年度稽核及新供應商導入共計 100 餘家符合勞動權益、健康與安全、環保標準、道德規範、管理體系和社會衝擊之標準。

### 4.4.1 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 Technical(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
- 需符合中磊所編訂「環境管制物質清單表」的標準，該標準供應商可透過中磊網站查詢。
- 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

## 4.4.2 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：

|            |                 |
|------------|-----------------|
| <b>A 級</b> | ≥ 95 分          |
| <b>B 級</b> | 介於 95 分到 85 分之間 |
| <b>C 級</b> | < 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。

a. 依稽核計畫對現有供應商進行稽核，並記錄於〈中磊電子供應商後續審查報告〉。

b. 稽核評分標準：

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Approved</b>               | 要求在 10 個工作日內回覆稽核異常的改善措施及改善的佐證資料方可結案        |
| <b>Conditionally Approved</b> | 要求在 10 個工作日內回覆相應改善措施及提供改善的佐證資料，並造冊管控定期進行複審 |
| <b>Not Approved</b>           | 不推薦為合格供應商                                  |

### 供應商教育訓練

中磊基於綠色產品開發考量，主動召開供應商會議，進一步對於 EICC CSR 進行教育訓練，主要說明產品環境宣告趨勢、生命週期評估概念，讓供應商了解國際趨勢；此外，亦請供應商進行盤查經驗分享，進一步建立供應商正確之盤查概念。

中磊供應商會議：



### 4.4.3 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。

### 4.4.4 供應商品質合約

中磊希望與供應商、顧客達到雙贏目的，時時刻刻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。未來中磊電子將持續與有合作供應商簽訂品質保證合約書，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。

#### 4.4.5 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) 和鎢 (W) 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現場稽核，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，所有供應商均應支持無衝突冶煉廠計畫 (Conflict-Free Smelter Program, CFSP)，並以衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 進行供應鏈盡職調查與揭露調查資訊。



## 4.5 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的重要依據，創造更符合客戶需求的價值。中磊將客戶定期(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。

此外，中磊依據品質管理系統，每年針對主要客戶主動發出「客戶滿意度調查表」，做為年度計劃的檢討與改善方向的依據，工廠亦同步蒐集客戶回饋資料。客戶定期或不定期至各工廠實行稽核之評分，也是客戶滿意度改善之重要依據。2016 年度客戶滿意度調查結果，整體滿意度為 87.20%。

### 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，並確保相關業務之同仁執行業務往來時做好保密工作。中磊 2016 年並無違反客戶隱私權，或客戶資料遺失而傷害客戶權益。

### 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，包括例如促進公平競爭、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。

### 2016 中磊客戶滿意度調查表

| 滿意度調查項目            | 平均滿意度 |        |
|--------------------|-------|--------|
|                    | 得分    | 滿意度    |
| Quality            | 4.33  | 86.60% |
| Delivery           | 4.23  | 84.60% |
| Price              | 3.73  | 74.60% |
| Sales              | 4.44  | 88.80% |
| Technology Support | 4.25  | 85.00% |
| Summary            | 4.36  | 87.20% |

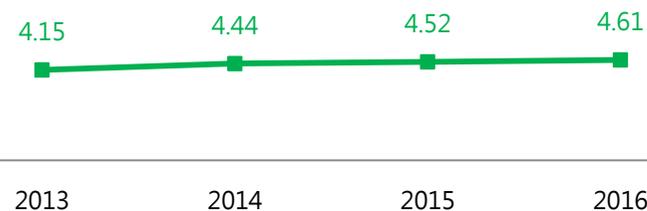
註：得分 5 分為滿分

經分析 2013 年至 2016 年度客戶滿意度調查結果得各項評分趨勢圖如下：

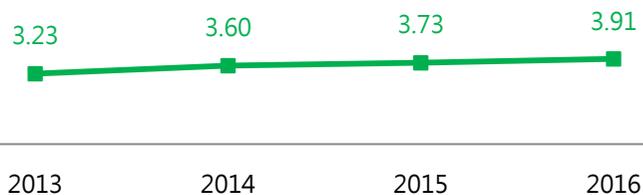
### 交期趨勢



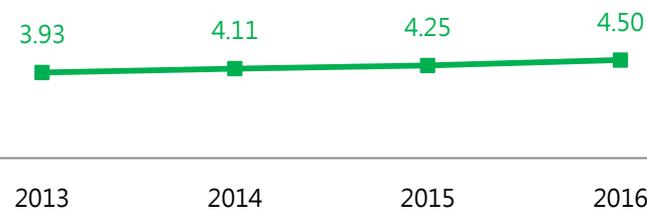
### 業務趨勢



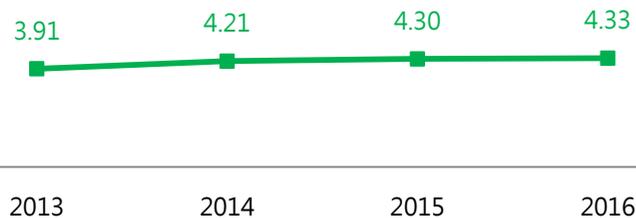
### 價格趨勢



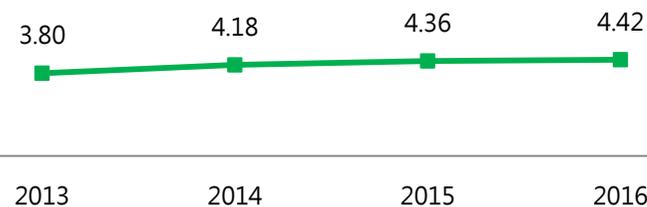
### 技術趨勢



### 品質趨勢



### 總評趨勢



## 附錄

### 全球永續性報告指標(Global Reporting Initiative, GRI)G4.0 對照表

#### 一般標準揭露

| 範疇    | 指標    | 描述   | 章節          | 頁次       |
|-------|-------|--|-------------|----------|
| 策略與分析 | G4-1  | 組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明   | 致「利害關係人」報告書 | 3-4      |
|       | G4-2  | 組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述   | 2.4.4       | 32       |
| 組織概況  | G4-3  | 組織名稱   | 2.1         | 17       |
|       | G4-4  | 主要品牌、產品和服務   | 2.3、2.3.1   | 25-26    |
|       | G4-5  | 企業總部所在位置   | 2.1.1       | 18       |
|       | G4-6  | 公司營運所在國家數及國家名(包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內)   | 2.1.1       | 18       |
|       | G4-7  | 所有權性質與法律形式   | 2.1         | 17       |
|       | G4-8  | 提供服務的市場。(包括地理位置圖、所服務的部門和客戶/受惠者的類型)   | 2.3         | 25-26    |
|       | G4-9  | 報告組織之規模(包括 1.員工人數、2.營運活動、3.銷售淨額(私人公司)或營業淨額(公營組織)、4.總資本額細分為負債和權益(私人公司)、5.提供產品或服務之數量)  | 2.1、2.2、2.3 | 17、21~26 |
|       | G4-10 | a. 依聘僱合約與性別報告員工總數<br>b. 依聘僱類別與性別報告正式員工總數<br>c. 依性別報告總勞動人口，包括自聘和非自聘員工<br>d. 依區域與性別報告總勞動人口<br>e. 報告組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工或 | 3.2.1       | 41~42    |

| 範疇                 | 指標    | 描述  | 章節          | 頁次     |
|--------------------|-------|---|-------------|--------|
|                    |       | 非正式員工之個人擔任(包括承包商的正式員工及非正式員工)  |             |        |
|                    | G4-12 | 描述組織的供應鏈  | 4.4         | 85     |
|                    | G4-13 | 報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變  | 關於本報告書      | 1      |
|                    | G4-14 | 說明組織是否具有因應之預警方針或原則  | 2.4.4、2.4.5 | 32~33  |
|                    | G4-16 | 列出公司參與協會(如商業協會)·和全國或國際性機構擁有的會員資格：<br>· 在協會治理單位擔任之職位<br>· 參與專案或委員會<br>· 提供除了常規會費外的大額資助<br>· 將參加會員資格做為策略性考量 | 2.1.3       | 20     |
| 鑑別<br>重大考量面<br>與邊界 | G4-17 | a. 列出包括在該組織的合併財務報表或同等文件的所有實體<br>b. 報告是否有不包括在該組織的合併財務報表或同等文件所涉及的任何實體                                       | 關於報告書       | 1      |
|                    | G4-18 | a. 解釋定義報告內容和考量面邊界之流程<br>b. 解釋組織如何實施定義報告內容之報告原則  | 1.1、1.2、1.3 | 6、7、14 |
|                    | G4-19 | 列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面   | 1.1、1.2、1.3 | 6、7、14 |
|                    | G4-20 | 對每一重大考量面·報告組織內之考量面邊界  | 1.1、1.2、1.3 | 6、7、14 |
|                    | G4-21 | 對每一重大考量面·報告組織外之考量面邊界  | 1.1、1.2、1.3 | 6、7、14 |
| 利害關係人<br>議和        | G4-24 | 列出組織進行議合的利害關係人群體  | 1.2.2       | 8      |
|                    | G4-25 | 就所議合的利害關係人·說明鑑別與選擇的方法   | 1.2.3       | 9      |
|                    | G4-26 | 報告組織的利害關係人議合的方法(包括議合的頻率·依形式及利害關係人群體)·並表明是否有任何議合特別為編制報告而進行   | 1.3         | 14     |
|                    | G4-27 | 報告經由利害關係人議合所提出之關鍵議題和關注事項·及組織如何回應這些關鍵議   | 1.3         | 14     |

| 範疇          | 指標    | 描述   | 章節      | 頁次    |
|-------------|-------|--|---------|-------|
|             |       | 題和關注事項，包括透過本報告。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係人群體  |         |       |
| 報告書<br>基本資料 | G4-28 | 所提供資訊的期間(即會計年度或日曆年度)   | 關於本報告書  | 1     |
|             | G4-30 | 報告週期(每年或每兩年)   | 關於本報告書  | 1     |
|             | G4-31 | 針對報告書或其內容有問題時的聯絡人  | 關於本報告書  | 1     |
|             | G4-32 | 報告組織選擇之「依循」選項、GRI 索引、外部認證  | 附錄      | 92    |
| 治理          | G4-34 | 報告組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會   | 2.1、2.4 | 17、27 |
|             | G4-38 | 報告最高治理單位及其委員會的組成：<br>· 執行董事或非執行董事<br>· 獨立董事<br>· 治理單位任期<br>· 每位董事其他重要職位和承諾的數量，及其承諾的性質<br>· 性別<br>· 少數社群團體的會員代表<br>· 有關經濟、環境和社會衝擊之能力<br>· 利害關係人代表 | 2.4.3   | 30~31 |
|             | G4-52 | 報告決定薪酬之流程。報告是否有薪酬顧問參與薪酬決定和是否獨立於管理階層。報告薪酬顧問是否與組織有其他任何關係   | 2.4.3   | 30~31 |
| 倫理與誠信       | G4-56 | 描述組織的價值、原則、標準和規範，如行為準則與倫理守則  | 2.4.4   | 32    |

## 特定標準揭露

| 重大考量面        |         | 描述  | 章節    | 頁次 |
|--------------|---------|---|-------|----|
| <b>類別:經濟</b> |         |   |       |    |
| 經濟績效         | G4-EC1  | 產生和分配的直接經濟價值(包括營業收入、營運成本、員工薪酬與福利、股利和稅捐支出及保留盈餘等) | 2.2   | 21 |
|              | G4-EC3  | 組織負擔之退休金義務及其所需資金之計畫及範圍                          | 3.4.5 | 56 |
| 市場形象         | G4-EC5  | 依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比較                        | 3.4.1 | 54 |
|              | G4-EC6  | 重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的數量與比例                       | 3.2.2 | 43 |
| 間接經濟衝擊       | G4-EC7  | 基礎設施的投資與服務所產生之發展與衝擊                             | 3.6   | 64 |
| <b>類別:環境</b> |         |   |       |    |
| 能源           | G4-EN3  | 組織內部之能源消耗量                                      | 4.3.1 | 83 |
|              | G4-EN5  | 能源密集度   | 4.3.1 | 83 |
|              | G4-EN6  | 能源消耗量之減少  | 4.3   | 82 |
| 水            | G4-EN8  | 依來源劃分的總取水量                                      | 4.3.1 | 83 |
|              | G4-EN10 | 水資源回收及再利用的總量及百分比                                | 4.3.1 | 83 |
| 排放           | G4-EN15 | 直接溫室氣體排放量(範疇一)                                  | 4.1.5 | 75 |
|              | G4-EN16 | 能源間接溫室氣體排放量(範疇二)                                | 4.1.5 | 75 |
|              | G4-EN18 | 溫室氣體排放強度  | 4.1.5 | 75 |
|              | G4-EN19 | 溫室氣體減排量   | 4.1.5 | 75 |
| 廢汙水及廢棄物      | G4-EN23 | 廢棄物的總量，按種類及處理方式描述                               | 4.1.4 | 74 |
| 法規遵循         | G4-EN29 | 違反環境法規被處重大罰款的金額，及受罰款以外之制裁次數                     | 4.1   | 71 |

| 重大考量面                |         | 描述   | 章節    | 頁次    |
|----------------------|---------|--|-------|-------|
| 整體情況                 | G4-EN31 | 按種類揭露環境保護的總費用與投資                               | 4.1.6 | 76    |
| 供應商                  | G4-EN32 | 使用環境準則篩選新供應商之比例                                | 4.4   | 85    |
| 環境評估                 | G4-EN33 | 供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動                    | 4.4.2 | 86    |
| <b>類別:社會</b>         |         |  |       |       |
| <b>子類別:勞工實務與尊嚴勞動</b> |         |  |       |       |
| 勞僱關係                 | G4-LA1  | 按年齡、性別和區域計算新進員工與離職員工之人數及比例                     | 3.2.2 | 43    |
|                      | G4-LA2  | 在重要營運據點對全職、正式員工提供之福利                           | 3.4   | 54    |
|                      | G4-LA3  | 按性別報告育嬰假後復職和留任的比率                              | 3.3.2 | 44    |
| 職業健康與安全              | G4-LA5  | 描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計劃 | 3.5.2 | 60    |
|                      | G4-LA6  | 依區域與性別計算工傷率、職業疾病發生率、損失工作日數比率、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數  | 3.5.3 | 61-62 |
| 訓練與教育                | G4-LA9  | 依員工類別與性別計算每一員工每年接受訓練的平均時數                      | 3.3.2 | 50-51 |
|                      | G4-LA10 | 員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及退休計畫                 | 3.3   | 47-49 |
| 供應商<br>勞工實務評估        | G4-LA14 | 針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例                            | 4.4.2 | 86    |
| <b>類別:社會</b>         |         |  |       |       |
| <b>子類別:人權</b>        |         |  |       |       |
| 不歧視                  | G4-HR3  | 歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動                             | 3.2.2 | 46    |
| 童工                   | G4-HR5  | 已發現有顯著使用童工風險之營運據點或供應商，和有助於杜絕使用童工所採取之措施         | 3.2.2 | 46    |
| 強迫與強制勞動              | G4-HR6  | 已發現有強迫或強制勞動風險的營運據點或供應商，和有助於消除任何形式強迫或強制勞動所採取之措施 | 3.2.2 | 46    |
| <b>類別:社會</b>         |         |  |       |       |

| 重大考量面           |        | 描述             | 章節    | 頁次    |
|-----------------|--------|----------------|-------|-------|
| <b>子類別:社會</b>   |        |                |       |       |
| 反貪腐             | G4-SO4 | 反貪腐政策及程序的溝通和訓練 | 3.3.2 | 50-51 |
| <b>類別:社會</b>    |        |                |       |       |
| <b>子類別:產品責任</b> |        |                |       |       |
| 產品及服務標示         | G4-PR5 | 衡量客戶滿意度調查的結果   | 4.5   | 90-91 |