

2024

中磊電子 永續報告書

SERCOMM CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CHAPTER 0		CHAPTER 1		CHAPTER 2		CHAPTER 3	
前言	3	價值創造	8	永續經營	17	環境永續	38
關於本報告書	4	1.1 企業概況	10	2.1 永續管理架構	19	3.1 低碳布局	40
經營者的話	6	1.2 經營績效	15	2.2 永續發展策略與 SDGs	21	3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理	42
永續績效	7			2.3 重大主題分析	22	3.3 氣候變遷減緩	46
				2.4 利害關係人議合	28	3.4 水資源管理	51
				2.5 公協會參與	30	3.5 廢棄物管理	52
				2.6 永續供應鏈管理	30	3.6 空氣污染物質管理	53
						3.7 化學品管理	53
CHAPTER 4		CHAPTER 5		CHAPTER 6		APPENDICES	
社會共融	54	公司治理	91	綠色研創	111	附錄	120
4.1 幸福職場	58	5.1 治理架構	94	6.1 綠色產品	113	管理系統驗證情形	121
4.2 人權管理	79	5.2 誠信經營	101	6.2 創新研發	117	GRI 內容索引	122
4.3 職業安全與衛生管理	81	5.3 風險管理	104	6.3 客戶關係管理	118	SASB 硬體行業指標對照表	129
4.4 社會參與與公益投入	87	5.4 資訊安全管理	106			臺灣證券交易所永續披露指標－通信網路業	131
		5.5 隱私管理	110			上市公司氣候相關資訊對照表 (TCFD 指標對照表)	132
						獨立機構保證聲明書	135

CH 0 前言

關於本報告書	4
經營者的話	6
永續績效	7





前言

關於本報告書

GRI: 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

感謝您閱讀中磊電子股份有限公司（股票代碼：5388，以下簡稱「中磊」、「我們」）2024 年度企業永續報告書（以下簡稱「本報告書」），本報書為中磊第 9 本永續報告書，公司長期以透明和誠信原則，與所有利害關係人維持良好的溝通。

2023 年起，中磊正式成立「企業永續發展委員會」，除開展多項永續行動外，亦指派其中一位委員負責統籌報告書揭露事宜。本報告書經企業永續發展委員會核閱與董事會核准後發行，期待利害關係人更加瞭解中磊在永續發展的努力與成果。

編製依循標準及規範

範疇邊界

本報告書揭露資訊邊界，財務資訊、社會資訊與合併財務報表揭露邊界一致，涵蓋中磊臺灣和其他全球各地區之營運據點；環境資訊以具有製造活動之營運據點為主，包含竹南、蘇州、菲律賓製造中心。幣別若無特別標註，均以新台幣計算，匯率計算以公司財務報表為主。



2024 年度年報

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw/file3/23/Shareholder%E2%80%99s%20Meeting_Annual%20Report?note=Annual%20Report

發布單位	依循準則及規範
全球永續性報告協會 Global Reporting Initiative, GRI	GRI 準則 GRI Universal Standards 2021
永續會計準則理事會 Sustainability Accounting Standards Board, SASB	SASB 硬體行業標準 SASB Standards - Hardware
國際金融穩定委員會 Financial Stability Board, FSB	氣候相關財務揭露 Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD
聯合國 United Nations, UN	永續發展目標 Sustainable Development Goals, SDGs
臺灣證券交易所 Taiwan Stock Exchange, TWSE	上市上櫃公司永續發展實務守則 Sustainable Development Best Practice Principles for TWSE/TPEX Listed Companies 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法 Taiwan Stock Exchange Corporation Rules Governing the Preparation and Filing of Sustainability Reports by TWSE Listed Companies 前述作業辦法中，附表一通信網路業之永續揭露指標 前述作業辦法中，附表一上市公司氣候相關資訊



前言

編審及管理作業程序

本報告書所揭露之內容，由永續報告書編輯任務小組編撰、彙整後，向企業永續發展委員會報告，經審閱後，提交外部第三方機構進行查證作業。最終呈報至董事會進行討論，決議通過後始得發行。

啟始會議	內文編撰、彙整	內部查證	報告審閱	外部查證	討論決議、發行核准
企業永續發展委員會 指派委員	永續報告書 編輯任務小組	永續報告書 編輯任務小組	企業永續發展委員會 指派委員	第三方查證機構	董事會

外部確信或保證

本報告書內財務資訊由資誠聯合會計師事務所 (PwC Taiwan) 會計師查核簽證確信；溫室氣體排放資訊；而各項環境保護與安全管理皆取得國際認證證書，詳見第 3 章。

本報告書通過外部查證，內容符合 AA1000 AS v3 保證標準的第一類型中度保證等級，確認本報告書遵循 GRI 準則、符合 SASB 硬體行業與營運活動指標、TCFD 與臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》中通信網路業之 8 項指標。

第三方出具之保證與確信報告皆附於本報告書附錄。

報告時間與週期

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，本次出版日期為 2025 年 8 月，每年發行一次，每期發行中、英文版。部分議題為呈現行動方案的中長期績效與變化趨勢，其內容或數據涵蓋 2022 至 2024 年；在廢棄物管理數據上，修正 2023 年非有害廢棄物統計數據而有資訊重編情形。

聯繫窗口

如有任何指教或建議，歡迎您提供寶貴意見與我們聯絡：

- 聯絡單位：中磊電子企業永續發展委員會永續推行小組
- 地址：臺灣臺北市南港區園區街 3 之 1 號 8 樓（南港軟體工業園區 G 棟）
- 電話：+886-2-2655-3988 #2462
- E-mail：esg@sercomm.com



中磊電子官網
<https://www.sercomm.com/tw>



永續發展
<https://www.sercomm.com/tw/sustainability>



投資人關係
<https://www.sercomm.com/tw/investor>



聯絡我們
<https://www.sercomm.com/tw/contact>



LinkedIn
<https://www.linkedin.com/company/sercomm/>



前言

經營者的話

GRI: 2-22

回顧 2024 年，對於網通產業可謂充滿機會與挑戰的一年。迎接 5G 新世代寬頻應用蓬勃發展商機，同時面臨地緣政治局勢不確定性、後疫情時代供應鏈重組，以及客戶庫存調節等多重挑戰。中磊憑藉深厚研發實力，積極開發新產品，持續全球化布局，拓展市場版圖。儘管外部環境充滿不確定因素，公司仍致力新技術創新研發，並成功提升電信市場占有率，維持產業領導地位。

在全年營運表現方面，中磊 2024 年合併營收總額達新台幣 567.9 億元。受惠於產品組合優化，毛利率達 17.7%。全年營業利益達 29.3 億元；歸屬母公司稅後淨利為 22.7 億元。以加權平均股數約 294 百萬股計算，2024 年合併每股稅後盈餘 (EPS) 達 7.74 元。

中磊持續全球化營運策略，以因應地緣政治與市場變化。透過全球供應鏈運籌管理提升營運韌性，靈活整合臺灣、菲律賓、印度、墨西哥及中國五處生產基地的資源，確保產能彈性與零組件供應穩定，滿

足客戶需求。隨著全球網路基礎建設升級帶動寬頻設備需求，中磊發揮技術優勢，致力產品創新與市場布局，除原有的北美、歐洲及亞太地區等主力市場外，並積極拓展東南亞、拉美及中東等新興市場，同時擴大電信直銷業務，深化客戶夥伴關係，進一步強化市場領先地位。

除專注於本業外，隨著全球對 ESG 議題日益重視，中磊積極推動永續經營，聚焦「環境永續、社會共融、公司治理、產品與服務」四大面向，致力於低碳轉型並履行企業責任。在環境保護、職場條件、商業道德與永續採購等領域不斷提升，榮獲 EcoVadis「金牌獎」，並憑藉卓越職場環境，美國子公司取得「Great Place To Work」優良職場認證。公司治理表現上，於臺灣證券交易所 2024 年度（第 11 屆）公司治理評鑑中，亦獲得前 6%-20% 的肯定。自 2017 年起，中磊每年發表永續報告書，並連續八年通過第三方認證，充分彰顯永續發展的承諾與成果。

展望未來，全球網通產業將邁入蓬勃發展的新紀元。中磊將發揮創新研發實力，強化與全球電信客戶深度合作，提供全方位通訊技術解決方案，新產品包括：10GPON 高速光纖接取設備、DOCSIS Cable 4.0 產品、Wi-Fi 7 無線裝置、5G

FWA 固網無線接取設備、影音串流設備、商用網通設備及智慧物聯網等新產品將挹注營收，整體營運成長可期。中磊掌握市場契機，堅守永續經營方針，將持续提升股東、客戶與員工等利害關係人的長期利益，創造企業永續價值。



中磊電子
董事長

中磊電子
總經理



前言

永續績效



環境面

卡蘭巴製造中心
邁向 **100%** 綠電使用

參與 CDP 評鑑
氣候變遷與水安全問卷
分別獲得 **B** 與 **B-** 成績

蘇州子公司榮獲
2024-2025
富比士中國 Forbes China
永續創新發展企業評選認可

範疇 1 與範疇 2 之溫室氣體
較 2023 年下降 **20.37%**

範疇 3 之溫室氣體
較 2023 年下降 **41.94%**



社會面

全球員工訓練累計時數
達 **52,171.36** 小時

每人平均訓練時數
達 **6.62** 小時

女性擔任管理職的比例
上升 **30.83%**

美國子公司榮獲
Great Place To Work 認證

榮獲全球專業社群平台
LinkedIn 頒發的
Best Employer Brand 殊榮



公司治理面

EPS 7.74

2024 年度 (第 11 屆)
公司治理評鑑中獲得
前 **6%-20%** 成績

榮獲 **EcoVadis 金牌獎** 肯定

竹南製造中心獲得
RBA VAP 白金級 認證

董事會出席率
100%

新進同仁道德行為準則簽署率
100%

重大違法情事
0 件



產品與服務

15 項 產品導入使用消費後
回收塑料 (PCR)

所有產品之電源轉換效率
皆已達 **80%** 以上

產品 WEEE-3R 拆解測試平均
Reuse and Recycled Rate
達 **83.4%** 以上

Recovery Rate
達 **90.2%** 以上

專利獲准總件數
>246

CH 1 價值創造

1.1 企業概況

10

1.2 經營績效

15



1 價值創造

績效亮點

GRI: 2-25

2024 年

EPS 7.74

管理方針

SDGs



優先閱讀對象

投資人 / 金融機構、政府機關、員工、客戶、供應商、新聞媒體

政策承諾

企業的財務表現是確保企業永續發展的基礎，也是利害關係人最關心的指標之一。為了實現企業的永續發展目標，同時兼顧促進社會共融和環境永續，中磊電子致力於建立高效能的公司治理機制，以穩健地創造經濟價值。

重大主題



經濟績效

管理方式與評估機制

- 由經營團隊定期召開營運會議審視績效。同時，透過內部預算控管、資本支出審核、營運風險評估與董事會財務報告制度，確保經濟表現與公司長期戰略目標一致。
- 持續關注國際會計準則及稅務相關法規，編製允當表達之財務報告及揭露重大財務資訊

2024 年重要績效管理

- 通過 2023 年度財務報表、營業報告書暨 2024 年度營運計畫案
- 通過 2023 年度盈餘分派現金股利發放案

短期目標 2024-2025 年

- ✓ 穩定營收與毛利表現，維持電信與寬頻產品市場占有率
- ▲ 優化全球產能配置，提升營運效率
- ▲ 強化成本管控與彈性製造，因應市場不確定性

中長期目標 2025~2050 年

- 持續拓展新興市場，提升非傳統市場營收比重
- 深化與關鍵客戶的合作關係，提升高附加價值產品占比
- 持續投資綠色設計與創新研發能量，增強營運韌性與技術領先地位

備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「▲」持續精進

1 價值創造

1.1 企業概況

1.1.1 中磊電子簡介

GRI: 2-1, 2-2

SASB: TC-HW-000.B

中磊創立之初營運主軸以寬頻網路軟體研發為主，硬體製造服務為輔，然隨著數位匯流商機的興起，中磊大膽調整營運策略，由品牌代工成功轉型為全方位電信寬頻解決方案的世界級領導廠，藉由持續創新研發，積極拓展新市場，將寬頻新技術融入多元生活應用，並致力於創造價值差異化，提升公司藍海競爭力，締造嶄新的企業價值。

中磊布局電信市場多年，主力產品如：整合型 IAD 產品 (Integrated Access Devices)、商用級網通設備、FTTx 光纖級產品、Cable DOCSIS 設備、Small Cell 小型基地台及智慧物聯解決方案等，皆居市場領導地位。客戶遍佈歐美與新興市場一線電信營運商，並成功晉升國際供應商之列。

2023 年中磊擘劃嶄新的企業願景、使命與核心價值，期許以高效的執行力提供即時解決方案，以無畏的創新力主導通訊技術，並以卓越的服務力紮根夥伴關係，為未來智慧、新穎、便捷與安全的生活與產業型態創造網絡連結基礎。



VISION

Embedding connectivity for the future

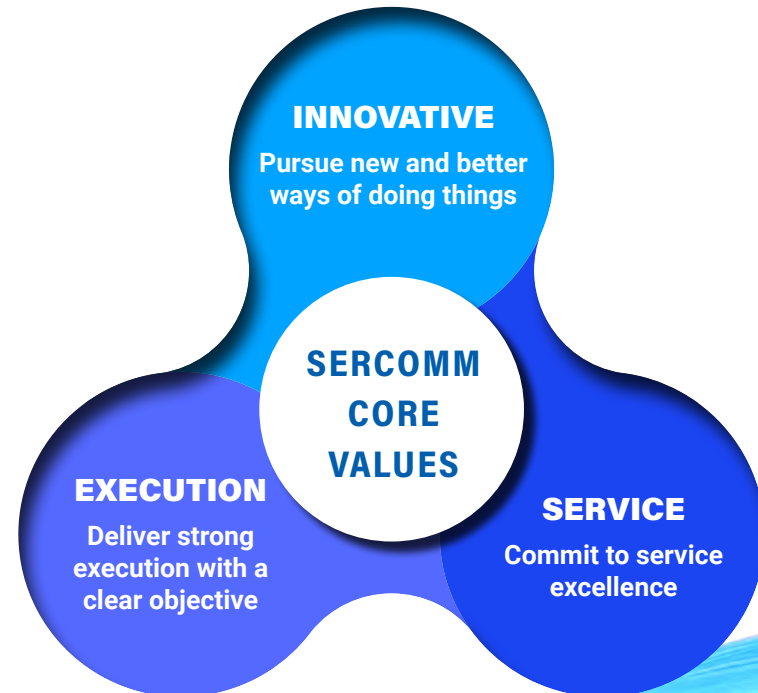


MISSION

Committed partnership

Timely solutions

Leading communication technology



1 價值創造

公司基本資料

公司名稱	中磊電子股份有限公司（股票代號 5388）		
員工人數	5,428 人		
實收資本額	NT\$ 3,000,495,420		
設立 / 上市日期	1992 年 7 月 29 日 / 2007 年 12 月 03 日		
總部地址	臺北市南港區園區街 3-1 號 8 樓		
產業別	通信網路業	主要經營業務	有線網路產品 無線網路產品 其他
產品類別	中磊 3 大產品類別如下： - 寬頻終端設備 (Broadband CPE) - 商用網通設備 (Enterprise Products) - 網路基礎建設及物聯網 (Infrastructure & IoT Products) 並提供以下解決方案： - 行動網路 (Mobile Network) - 寬頻解決方案 (Broadband Solutions) - 物聯網解決方案 (IoT Solutions) - 企業解決方案 (Enterprise Solutions)		
董事長	王煒	總經理	林斌
生產據點數量	3 處		
生產據點總面註	119,833.82 平方公尺		

備註：計算範圍以生產活動、辦公室或倉庫等生產相關樓面為主，不包含餐廳、宿舍等非生產相關樓面



1 價值創造

全球營運據點

中磊營運總部位於臺灣臺北，為就近服務遍布全球之電信營運商與網通大廠，目前已於美國、墨西哥、中國大陸、日本、印度、法國、德國、義大利、英國等 10 餘國設立銷售據點；製造中心位於臺灣竹南、中國蘇州、菲律賓卡蘭巴和印度新德里，製造中心與位於臺北、蘇州和馬尼拉都會區之研發中心緊密互動，提升整體產能的深度及廣度。

中磊全球據點

- 營運據點
- 研發中心
- 製造中心



2024 年合併財務報告



https://www.sercomm.com/tw/tool-download/investor_financial_2_tw/quarter_4/20/2024_Fourth%20Quarter%20Quarterly%20Financial?note=Fourth%20Quarter%20Quarterly%20Financial%20Report

2024 股東會年報



https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw/file3/23/Shareholder%E2%80%99s%20Meeting_Annual%20Report?note=Annual%20Report

主要股東



https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw/file4/23/Shareholder%E2%80%99s%20Meeting_Major%20Shareholders?note=Major%20Shareholders

中磊官網 公司介紹



<https://www.sercomm.com/tw/company>

1 價值創造

1.1.2 產品與市場

GRI: 2-6

SASB: TC-HW-000.A, TC-HW-000.C

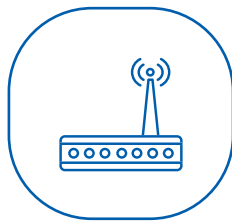
中磊產品主要包含寬頻終端設備、商用網通設備和網路基礎建設及物聯網三大類別，分別應用於住家、商業、工業、電信、安全監控與雲端應用等不同場域。未來，面對高速行動寬頻的多元應用，中磊將堅持關鍵技術之研發本質，深耕物聯網、AI 人工智慧、小型基地台及智能雲端應用等解決方案，加速網路普及化和提升商業效率，並促進智慧生活和智慧城市等數位經濟之發展。



**寬頻
終端設備**

構建居家連網環境

將網路基礎建設串接至居家環境，提升家居空間的連網覆蓋程度，協助打造智慧生活



**商用
網通設備**

支持大規模場域傳輸

於工業、商業或教育等具大規模傳輸需求的應用場域，佈建穩定且安全的傳輸能力



**網路基礎建設
及物聯網**

助力智慧城市與住宅

建立廠房、商辦或住家場域的監控能力，強化營運或居住活動之便利性與安全性

2024 年產品生產與銷售結構如下各類圖表所示。在營收比重方面，以寬頻終端設備為主要貢獻來源；在銷售市場方面，美洲、亞洲與歐洲地區為主要出貨地區，並積極拓展新興市場。該年度售出產品重量總計達 10,555.658 公噸。

2024 年產品生產與銷售比重

單位：台

項目	寬頻終端設備	商用網通設備	網路基礎建設及物聯網設備
生產量	17,998,161	5,882,094	3,354,642
占比	66.08%	21.60%	12.32%
銷售量	18,957,084	4,758,433	4,466,026
占比	67.27%	16.88%	15.85%

備註：此部分統計因與合併財務報表一致，故數據涵蓋印度製造中心

2024 年產品營收比重

單位：新台幣仟元

項目	寬頻終端設備	商用網通設備	網路基礎建設及物聯網	其他 ^註
銷售金額	38,959,503	10,164,532	6,164,302	1,500,425
占比	68.60%	17.90%	10.85%	2.64%

備註：其他類產品主係測試、加工服務、半成品、材料、運費補收、材料價差等，故無生產量或銷售量可供參考

2024 年銷售市場比重

單位：新台幣仟元

項目	美洲	亞洲	歐洲	其他
營業收入淨額	34,302,323	13,185,291	9,300,515	633
占比	60.40%	23.22%	16.38%	0.00%

1 價值創造

1.1.3 通信網路產業鏈

GRI: 2-6

通信網路產業為一群開發利用有線或無線傳輸以接受符號、信號、文字、影像、聲音與其他訊息之廠商，產業鏈上游為組成各類通訊終端之零組件供應商，下游則為各類終端應用產品與服務之供應商。

於報導年度產業鏈並無顯著變化，中磊位於整體產業鏈中游位置，於上游供應商取得原物料件後進入生產製造，並將實體產品供應給如電信營運商、網路設備供應商、多媒體系統服務業者等專業服務業者，產品最終應用於工業、商業、家庭或個人消費者。



產品與服務應用場域



1 價值創造

1.2 經營績效

GRI: 201-1, 201-4, 415-1

1.2.1 財務績效

中磊 2024 年合併營收達新台幣 567.8 億元，營業利益 29.3 億元。歸屬於母公司稅後淨利為 22.7 億元，較去年減少 4.8%。每股稅後盈餘 (EPS) 7.74 元。2022-2024 年合併財報表現如下表：

單位：新台幣仟元

項目				2022 年	2023 年	2024 年
經營與 獲利能力	產生的 直接經濟價值	營業收入		64,573,720	62,584,493	56,788,762
		營業外收入及支出		(27,035)	(125,481)	(110,657)
	N/A	營業毛利		8,618,811	10,262,300	10,076,229
		營業利益		2,417,616	3,113,514	2,933,838
		稅前淨利		2,309,344	2,988,033	2,823,181
		本期淨利		1,908,521	2,388,791	2,273,639
		每股盈餘 EPS		7.57	9.17	7.74
		資產總計		44,275,617	47,764,529	41,991,816
		負債總計		34,474,175	34,548,375	25,672,429
		權益總計		9,801,442	13,216,154	16,319,387
價值分配	分配的 經濟價值	營業成本		55,954,909	52,322,193	46,712,533
		員工薪資和福利		5,377,137	5,762,623	5,511,362
		支付出資人的款項 ^註	現金股利	605,735	1,158,191	1,472,126
			支付貸款人的利息（財務成本）	173,590	262,002	248,528
		支付政府的款項 ^註	所得稅	361,161	522,764	1,151,132
			罰金	--	--	41
		社會參與投入 ^註		--	--	6,425
		政治捐獻		--	--	0
留存經濟價值 ^註				2,074,153	2,431,239	1,575,958

備註：

1. 支付出資人的款項：指付給所有股東的股利，加上支付貸款人的利息（包含任何形式的債務及借款的利息、應付給特別股股東的未付股利）
2. 支付政府的款項：指所有稅款（包含營業稅、所得稅、財產稅），加上罰金
3. 社會參與投入：指捐款及捐贈
4. 留存經濟價值 = 「產生的直接經濟價值」 - 「分配的經濟價值」

5. 產生的直接經濟價值 = 營業收入 + 營業外收入及支出
6. 分配的經濟價值 = 營業成本 + 員工薪資和福利 + 支付出資人的款項 + 支付政府的款項 + 社會參與投入 + 政治捐獻
7. 2022~2023 年尚無統計罰金、社會參與投入、政治捐獻

1 價值創造

股利政策

本公司股利之分派，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之10%為限。

響應政府政策之財務補助

我們支持各地政府針對通訊網路產業研發技術之稅務政策，並持續投入資源於創新研發，協助打造智慧、創新且具有韌性的數位環境。2024 年度公司並未申請政府專案補助，惟仍持續關注相關政策與資源方案，將依業務及技術發展需求評估申請參與之可能性，以強化研發能量與市場競爭力。



財務資訊

<https://www.sercomm.com/tw/investor/financial/2>



法人說明會

<https://www.sercomm.com/tw/investor/calendar>

1.2.2 稅務政策

GRI: 207-1

中磊的稅務管理以「法規遵循」、「審慎評估」、「誠實納稅」和「透明揭露」為主要治理原則。在法規遵循面，中磊遵循各營運活動所在地之國家稅法，絕不規劃具不正當性或具侵略性之稅務規劃，我們於重要營運據點皆有財務專責同仁，以便掌握各地各國稅法規範，必要時將投入訓練資源確保人員具足夠智識應對稅法異動；在審慎評估面，中磊於布局營運活動或進行重大交易時，審慎評估稅務風險及其相關衝擊，確保相關稅法規範皆已納入考量後始作出決策；在誠實納稅面，中磊不以避稅為目的，不接受不具正當商業理由的租稅安排，確保公司稅款確實得促進全球各營運據點當地之經濟與社會發展；在透明揭露面，中磊的稅務資訊揭露皆依相關規定辦理，以透明且互信之基礎和各稅務主管機關間保持良好溝通。

稅務治理原則



法規遵循

遵守各營運活動
所在國之稅法



審慎評估

將稅務納入
營運決策



誠實納稅

誠信正直為納稅
關鍵原則



透明揭露

以誠實互信和稅務
機關建立良好溝通

近 4 年稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
稅前淨利	1,026,132	2,309,344	2,988,033	2,823,181
所得稅費用	164,343	400,823	599,242	549,542
所得稅支付	170,058	361,161	522,764	1,151,132
有效稅率	16.02%	17.36%	20.05%	19.47%
現金稅率	16.57%	15.64%	17.50%	40.77%

CH 2 永續經營

2.1 永續管理架構	19
2.2 永續發展策略與 SDGs	21
2.3 重大主題分析	22
2.4 利害關係人議合	28
2.5 公協會參與	30
2.6 永續供應鏈管理	30

2 永續經營

管理方針

SDGs



績效亮點

2024 年第 11 屆
公司治理評鑑獲得
前 **6%-20%** 成績

績效亮點

榮獲 EcoVadis
金牌獎

GRI: 2-25

優先閱讀對象

本章節適合所有利害
關係人優先閱讀

政策承諾

中磊以「秉持創新 專注研發」為經營理念，並且以提高營運績效、響應環保節能、投入社會參與、以及營造幸福職場等四大面向逐步實踐「企業社會責任」之成效。

推動環境永續

追求營運成長的同時，積極投入全球環境保護計畫；確實遵守國內外環保法規，執行溫室氣體盤查與節能減碳行動

打造幸福職場

保障員工權益，營造健康、安全、無歧視與公平的工作環境，創造幸福職場

善盡企業社會責任

積極投入公益行動，促進社會共融，鼓勵員工關懷社區

永續經營與管理

建立良好之公司治理制度，重視與利害關係人之溝通互動，並確保營運資訊透明

重大主題



永續供應鏈管理

管理方式與評估機制

- | 依循《供應商管理辦法》，明確化內部新供應商和既有供應商管理機制
- | 依循《供應商企業社會責任準則同意書》，於供應商導入前即進行 ESG 風險評估
- | 依據責任商業聯盟 (RBA) 規範供應商基本行為準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任及廉潔承諾，且須完全符合當地所有相關的法律與規章

2024 年重要績效管理

- | 依據 RBA 8.0 內容，修訂《供應商企業社會責任準則同意書》
- | 辦理 2 場供應商線上教育訓練
- | 將社會或環境相關條款納入供應商合約
- | 協助 89 家供應商導入 SGET 碳管理平台

短期目標 2024-2026 年

- ▲ 各製造中心取得 RBA VAP 白金級認證
- ▲ 全面推動供應商進行溫室氣體盤查，協助供應商導入 ISO 14064-1
- ▲ 訂定全集團之永續採購政策
- ▲ 修訂 CSR 風險評估表

中長期目標 2025~2050 年

- | 協助供應商落實各項 ESG 政策
- | 協助供應商推動溫室氣體減量

備註 1：2024 年達標情形：「✓」達成，「▲」持續精進

備註 2：管理辦法名稱依各營運據點管理體系而異，然管理機制一致

2 永續經營

2.1 永續管理架構

GRI: 2-12, 2-13, 2-14, 2-24

企業永續指引

中磊訂有《永續發展實務守則》，作為公司考量永續發展願景與策略的指引，而為進一步更加明確地指導公司營運活動納入永續考量，我們亦制定《企業社會責任指導原則》，從商業道德、勞工與人權、職業安全與衛生、環境永續和永續採購等五面向詳細規範營運活動須遵循的永續準則，其適用範圍涵蓋公司全球各地營運據點、管理層級人員、正式員工與非員工，以及供應鏈夥伴。

治理組織

董事會為中磊永續治理架構之最高監督單位，並設立「企業永續發展委員會」作為功能性委員會，依據所訂《企業永續發展委員會組織規程》指引其運作。委員會成員由董事及高階經理人組成，藉由高階治理力量掌握永續風險與機會，確保永續目標與組織策略一致。

為強化永續政策之落實與責任分配，委員會下設「永續推行小組」統籌規劃，並依議題設立「永續發展」、「責任產品」、「責任營運」、「員工關係及永續互動」、「公司治理」等五大任務編組。各分組依永續政策承諾，分別負責推動相關方案之具體執行，並將政策目標與具體作法整合至公司營運管理流程及相關制度中，包括環境管理、溫室氣體盤查、品質管理、資訊安全與社會責任等管理系統（如 ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 9001、ISO 27001、RBA 準則…等），以制度化方式確保政策承諾之落實與持續改善。

透過此層層責任分配與制度整合架構，中磊確保永續承諾從策略形成、政策制定到營運執行均具一致性與可監督性，並由委員會定期向董事會報告，確保組織整體永續方向與利害關係人期待保持一致。

2024 年企業永續發展委員會共召開 4 次會議，並於 2024 年第 4 季呈報董事會。

企業永續發展委員會架構



2 永續經營

企業永續發展委員會工作職掌

單位						角色與權責	溝通頻率
	董事會					▪ 最高核決與督導單位 ▪ 決策、核准與督導永續發展願景、策略與方向	每年至少一次
	企業永續發展委員會					▪ 主任委員：董事會董事 ▪ 委員：董事長、各單位高階主管 ▪ 擬定永續發展願景、政策 ▪ 核定永續發展策略、目標、行動方案與績效成果	每季一次
	永續推行小組					▪ 永續發展各項事務統籌單位 ▪ 訂定永續發展策略、目標與行動方案 ▪ 追蹤並整合各工作推行小組短、中和長期目標、年度行動方案與執行成果，並回報委員會 ▪ 擬訂永續發展事務推動工作計畫、任務分配	每月
	任務小組					▪ 方案執行單位，確保政策之落實 ▪ 設定短、中和長期目標，並擬定年度行動計畫	不定期，視任務需求而定
	 永續發展	 責任產品	 責任營運	 員工關係及永續互動	 公司治理		

2 永續經營

2.2 永續發展策略與 SDGs

GRI: 2-23

為完整回應外部利害關係人，並使內部相關部門於環境、社會與治理面各永續事務有一致的發展路徑，中磊之永續發展策略，依聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 之核心精神、中磊永續風險與機會，以及每年重大主題鑑別結果適時調整，彙整永續發展各項構面，做為驅動公司永續發展的指導綱領，以推動永續行動方案，擬定短、中、長期目標。

永續願景	貫徹誠信、合法合規、負責任的產品和生產運營方式，攜手主要利害關係人和價值鏈共同打造更綠色、更安全、更平等、更多元、更包容的永續發展公司			
面向	 環境永續	 社會共融	 公司治理	 產品與服務
承諾	立足清潔和負責任的生產，助力應對全球氣候變遷，推動價值鏈共創零碳未來	提供優質和負責任產品及服務，為保護和促進人權、健康與安全、多元與包容做出貢獻	落實商業道德，營造互信社會，創造價值鏈正向的社會和環境影響	重視環境保護，節能減碳，並推動綠色產品與製造流程
呼應 SDGs	     	       	   	      

2 永續經營

2.3 重大主題分析

GRI: 3-1, 3-2, 3-3

中磊依循 GRI 通用準則 2021 版的重大性鑑別四大步驟，以「本公司經濟活動對外部經濟、環境、人（人權）所造成的實際或潛在衝擊程度」及「對於本公司永續經營可能產生之影響程度」進行評估，並呼應歐盟雙重重大性原則 (Double Materiality)，將利害關係人意見納入重大主題鑑別流程，並深化正面與負面衝擊因子的評估面向，使利害關係人與資訊使用者更能瞭解中磊電子在經濟活動過程中，對外部及內部造成之實質性衝擊。

2.3.1 執行步驟



2 永續經營

23 項永續議題之正 / 負面衝擊因子解析結果

面向	永續議題	價向	衝擊因子	經濟	環境	人 (人權)
環境	氣候變遷因應	+	提升能源效率與使用再生能源，減少溫室氣體排放	●	●	
		-	未能有效應對氣候變遷導致的供應鏈中斷或原材料短缺			
	溫室氣體與能源管理	+	推動節能減碳，降低營運成本與法規風險	●	●	
		-	營運活動的能源耗用造成溫室氣體排放			
	廢棄物管理	-	廢棄物焚化及掩埋過程造成空污及溫室氣體排放		●	
	水資源管理	+	強化製程水回收，節省營運成本		●	
		+	生活用水推動節水措施避免水資源稀缺			
	生物多樣性	n/a	n/a		●	
社會	職業安全與健康	+	打造安全職場環境，強化員工健康與福祉	●		●
		-	職業傷害事件或職業病影響員工身體健康			
	人力資源管理	+	薪酬與福利提升員工生活福祉	●		●
		-	人力資源配置不當可能導致離職率上升			
	人權管理	+	保障員工權益，提升企業信譽與人才吸引力	●		●
		-	營運活動違反基本人權			
	員工關係與溝通	-	員工溝通管道的不暢通影響勞資關係	●		●
	多元、平等與包容	+	職場多元與包容文化形塑員工認同度	●		●
		-	缺乏包容文化恐造成員工疏離與流失			
	員工訓練與發展	+	教育訓練提升員工專業技能與工作能力	●		●
		-	培訓資源不足恐影響人力效能與留任率			
	社會參與	+	公益投入促進社會福祉			●

2 永續經營

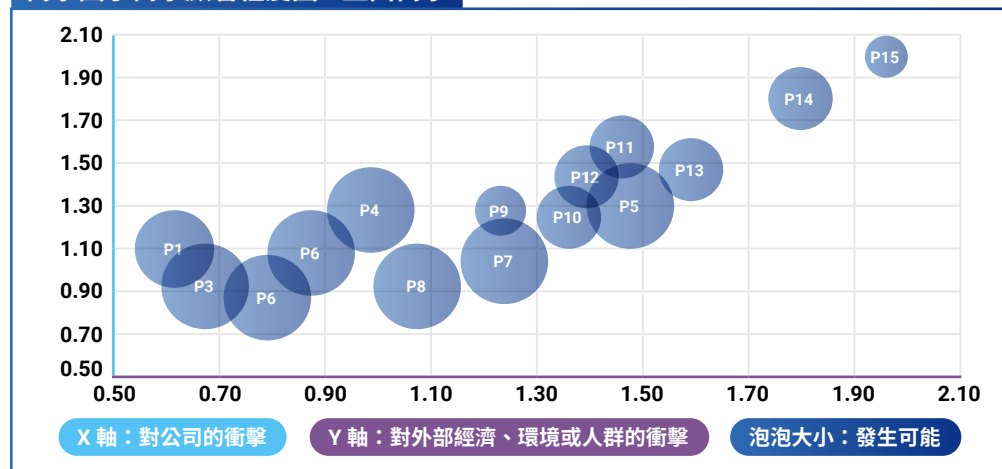
面向	永續議題	價向	衝擊因子	經濟	環境	人 (人權)
治理	誠信經營	+	建立廉潔文化，強化客戶與投資人信任	●		
		-	違反道德與誠信經營衝擊內外部利害關係人信任度			
	資訊安全	+	保障營運與客戶資料安全，降低資安風險	●		
		-	不佳的資安管理造成營運秘密外洩或資訊勒索			
	永續供應鏈管理	+	採購活動促成上游產業的價值創造			●
		+	採購活動促成供應鏈就業機會			
		-	採購活動促成供應鏈環境負面衝擊	●	●	
		-	採購活動促成供應鏈產生職業災害事件			●
	風險管理	-	採購活動促成供應鏈違反基本人權			●
		+	強化韌性應變能力，降低營運中斷風險	●		
	經濟績效	-	未有效掌握風險管理影響利害關係人信任度			
		+	堅持關鍵技術之研發本質，提供客戶完善之解決方案，提高營運效率與市場競爭力	●		●
	隱私管理	-	地緣政治衝突退或供應鏈斷裂影響企業獲利			
		+	建立嚴謹的數據保護機制，強化客戶隱私	●		●
	稅務政策	-	數據外洩或不當使用客戶個資導致信任危機	●		
產品與服務	綠色產品	n/a	n/a	●		
		+	積極推動低碳產品設計與製造	●	●	
	產品創新與研發	-	產品或服務產生的環境負面衝擊			
		+	創新研發促成關鍵技術發展	●		
	客戶關係管理	-	不佳的專利管理機制影響創新技術的保障			
		+	服務品質形塑的穩定客戶關係	●		
	產品服務與責任	-	客訴處理不當恐損害客戶信任與品牌形象	●		
		+	提供高品質且安全的產品與服務，提升客戶滿意度與品牌價值	●		
		-	產品品質問題或誤導性行銷導致消費者受損	●		●

2 永續經營

評估衝擊顯著性 - 30 份衝擊顯著程度評估問卷

遵循 GRI 3 重大主題辨識方法，首先將「衝擊程度」與「發生可能性」納入評估軸向，同時考量雙重重大性 (Double Materiality) 概念，將衝擊程度區分為「對公司的衝擊」和「對外部經濟、環境或人群的衝擊」。其中「對公司的衝擊」部分，進一步以給予「企業營收」、「企業聲譽」、「客戶滿意」和「員工認同」四項操作型定義進行評估。

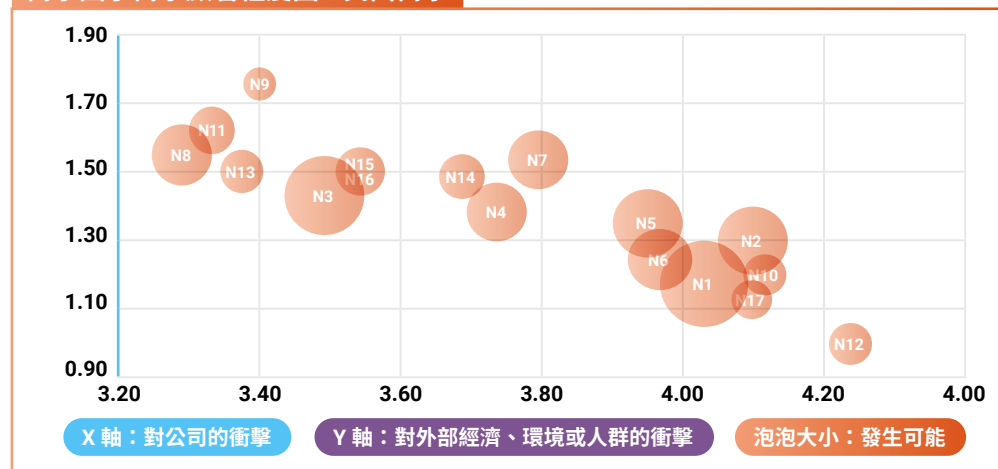
衝擊因子衝擊顯著程度圖 - 正面衝擊



代碼	正面衝擊因子
P1	創新研發促成關鍵技術發展
P2	提供高品質且安全的產品與服務，提升客戶滿意度與品牌價值
P3	堅持關鍵技術之研發本質，提供客戶完善之解決方案，提高營運效率與市場競爭力
P4	建立嚴謹的數據保護機制，強化客戶隱私與資訊安全
P5	提升能源效率與使用再生能源，減少溫室氣體排放
P6	服務品質形塑的穩定客戶關係
P7	積極推動低碳產品設計與製造

代碼	正面衝擊因子
P8	薪酬與福利提升員工生活福祉
P9	教育訓練提升員工專業技能與工作能力
P10	公益投入促進社會福祉
P11	職場多元與包容文化形塑員工認同度
P12	採購活動促成上游產業的價值創造
P13	採購活動促成供應鏈就業機會
P14	生活用水推動節水措施避免水資源稀缺
P15	製程用水回收避免水資源稀缺

衝擊因子衝擊顯著程度圖 - 負面衝擊



代碼	負面衝擊因子
N1	不佳的資安管理造成營運秘密外洩或資訊勒索
N2	地緣政治衝突或供應鍊斷裂影響企業獲利
N3	營運活動的能源耗用造成溫室氣體排放
N4	員工溝通管道的不暢通影響勞資關係
N5	數據外洩或不當使用客戶個資導致信任危機
N6	職業傷害事件或職業病影響員工身體健康
N7	產品或服務產生的環境負面衝擊
N8	採購活動促成供應鍊產生職業災害事件
N9	採購活動促成供應鍊環境負面衝擊

代碼	負面衝擊因子
N10	違反道德與誠信經營衝擊內外部利害關係人信任度
N11	採購活動促成供應鍊違反基本人權
N12	營運活動違反基本人權
N13	廢棄物焚化及掩埋過程造成空污及溫室氣體排放
N14	不佳的專利管理機制影響創新技術的保障
N15	未有效掌握風險管理影響利害關係人信任度
N16	未能有效應對氣候變遷導致的供應鍊中斷或原材料短缺
N17	產品品質問題或誤導性行銷導致消費者受損

2 永續經營

決定重大主題的 3 面向考量

1. 衝擊因子顯著程度



依據衝擊顯著程度調查問卷之客觀統計數值排序各衝擊因子

2. 利害關係人關注度



依據利害關係人關注度調查問卷之客觀統計數值排序關注程度

3. 永續發展策略符合度



各項衝擊因子之相關議題，是否已納入公司營運策略，並有具體措施、行動及績效追蹤機制

重大主題列表－依重大程度分數排序

重大程度	NO	永續議題	核心策略	GRI 指標對應	SDGs 對應	回應章節
高度關注	1	誠信經營	落實誠信制度與文化，全面防範不當行為	GRI 205 反貪腐 2016 (205-1, 205-2, 205-3)	    	第 5 章
	2	產品創新與研發	推動綠色設計與技術創新，創造永續價值	中磊電子自訂主題	   	第 6 章
	3	人力資源管理	促進人才永續發展，打造友善職場環境	GRI 201 經濟績效 2016 (201-3) GRI 202 市場地位 2016 (202-1, 202-2) GRI 401 勞雇關係 2016 (401-1, 401-2)	  	第 4 章
	4	職業安全與健康	健全職安管理體系，營造安全健康工作場域	GRI 403 職業安全衛生 2018 (403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)	    	第 4 章
	5	人權管理	落實人權政策，營造尊重與平等的環境	GRI 406 不歧視 2016 (406-1) GRI 407 結社自由與團體協商 2016 (407-1) GRI 408 童工 2016 (408-1) GRI 409 強迫或強制勞動 2016 (409-1) GRI 411 原住民權利 2016 (411-1)	     	第 4 章
	6	員工訓練與發展	強化職能訓練機制，促進員工長期成長	GRI 404 訓練與教育 2016 (404-1, 404-2, 404,3)	   	第 4 章
	7	綠色產品	依循減法設計原則，降低產品環境衝擊	中磊電子自訂主題	   	第 6 章

2 永續經營

重大程度	NO	永續議題	核心策略	GRI 指標對應	SDGs 對應	回應章節
高度關注	8	永續供應鏈管理	強化供應商永續管理，推動責任供應鏈發展	GRI 204 採購實務 2016 (204-1) GRI 308 供應商環境評估 2016 (308-1, 308-2) GRI 414 供應商社會評估 2016 (414-1, 414-2)		第 2 章
	9	溫室氣體與能源管理	擴大再生能源布局，推動低碳營運轉型	GRI 302 能源 2016 (302-1, 302-3) GRI 305 排放 2016 (305-1, 305-2, 305-3, 305-4)		第 3 章
關注	10	多元、平等與包容	促進職場多元共融，保障平等就業機會	GRI 401 勞雇關係 2016 (401-3) GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 (405-1, 405-2)		第 4 章
	11	氣候變遷因應	強化氣候調適與韌性，推動淨零轉型	GRI 201 經濟績效 2016 (201-2)		第 3 章
	12	經濟績效	穩健營運成長，強化永續價值創造能力	GRI 201 經濟績效 2016 (201-1、201-4)		第 1 章
	13	客戶關係管理	強化客戶信任與合作，共創永續供應生態鏈	中磊電子自訂主題		第 6 章
	14	資訊安全	落實資安制度與認證，保障資訊營運安全	中磊電子自訂主題		第 5 章
	15	隱私管理	強化個資管理制度，維護資料隱私權益	GRI 418 客戶隱私 2016 (418-1)		第 5 章
	16	風險管理	整合各項風險機會策略，提升永續經營韌性	中磊電子自訂主題		第 5 章

本年度新增重大主題，說明如下：

新增之重大主題	說明
經濟績效	經「重大主題分析」，將此議題列入重大
隱私管理	

2 永續經營

2.4 利害關係人議合

GRI: 2-29

2.4.1 利害關係人鑑別

中磊依據產業脈絡與特性彙整利害關係人清單，並參考 AccountAbility 組織所發布之 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015, AA1000 SES) 中的五大原則鑑別關鍵的利害關係人，鑑別結果包括客戶、ESG 評價 / 評級組織、員工、供應商、政府機關、投資人 / 金融機構和新聞媒體等 7 類利害關係人。此外，亦透過多元溝通管道與利害關係人進行溝通，同時掌握利害關係人對永續議題的關注程度，並將利害關係人溝通情形定期提報至董事會，2023 年之溝通情形呈報至董事會日期為 2024 年 11 月 1 日，2024 年之溝通情形則於 2025 年 07 月 31 日呈報董事會。

2.4.2 利害關係人溝通實績

為積極瞭解利害關係人之需求及關注主題，本公司設有相對應之權責單位進行即時溝通、回應、檢討並改善。於各年度出版永續報告書後，一年至少一次定期向董事會報告與各利害關係人溝通情形。

利害關係人	對中磊的意義	關注議題	溝通管道與頻率		2024 年關鍵溝通績效
員工	員工是中磊持續成長、創造價值與創新發想的重要夥伴；公司藉由具公平和吸引力的薪酬與福利制度，凝聚內部共識。	- 資訊安全 - 誠信經營 - 經濟績效 - 職業安全與健康 - 人力資源管理	定期	不定期	28 場職業安全衛生委員會會議 4 場勞資會議 4 場新人分享會，共 109 位員工參與 4 場職工福利委員會會議 - 人均教育訓練 6.62 小時
			- 每年：年度績效考核面談 - 每季：職業安全衛生委員會 - 每季：勞資會議 - 每季：新人分享會 - 每季：職工福利委員會	- 企業內部電子布告欄 - 員工教育訓練 - 員工健康促進講座 - 員工申訴專用信箱 - 永續議題關注度問卷	
客戶	客戶對中磊的信任是公司持續向前的關鍵力量；公司以全方位且高品質的產品與服務回應客戶需求，逐步深化合作關係。	- 客戶關係管理 - 廢棄物管理 - 溫室氣體與能源管理 - 水資源管理 - 人權管理 - 氣候變遷因應 - 資訊安全	定期	不定期	- 客戶滿意度調查 84.51 分 - 回覆客戶超過 133 則永續相關需求、調查 - 參與 9 次業界展覽
			每年：客戶滿意度調查	- 永續議題關注度調查問卷 - 全球在地技術支援服務 - 永續議題關注度問卷 - 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 - 永續議題關注度問卷	

2 永續經營

利害關係人	對中磊的意義	關注議題	溝通管道與頻率		2024 年關鍵溝通績效
投資人 / 金融機構	投資人 / 金融機構對中磊的正向評估，有益於公司成長的穩定性；公司以誠信與透明原則溝通永續績效，深化雙方信任關係。	- 誠信經營 - 產品創新與研發 - 經濟績效 - 產品與服務責任 - 廢棄物管理 - 水資源管理	定期	不定期	8 場法人說明會 1 場股東會 16 則財務新聞公告
			- 每年：年度股東常會 - 每年：公司年報 - 每年：永續報告書 - 每月 / 每季：營運績效公告 - 每季：法人說明會、季財務報告	- 重大訊息及新聞稿 - 公司官方網站 - 外部溝通信箱 - 永續議題關注度問卷	
供應商	供應商是中磊得提供優質產品與服務的重要夥伴；公司透過策略採購方案，強化物料供應的穩定性。	- 誠信經營 - 風險管理 - 永續供應鏈管理 - 產品創新與研發 - 產品與服務責任 - 資訊安全	不定期		1,045 人次參與供應商勞工與人權相關教育訓練
			- 供應商教育訓練、評鑑、考核或輔導 - 專案會議	- 環安衛相關管理說明 - 供應商拜訪與現場稽核 - 永續議題關注度問卷	
政府機關	政府機關制定的法令規範影響公司的決策與發展方向；公司遵循法規，維持雙方溝通與互信。	- 誠信經營 - 風險管理 - 永續供應鏈管理 - 資訊安全 - 綠色產品 - 職業安全與健康	不定期		- 無重大違法或申訴情事 - 回覆臺灣證交所問卷共 23 則
			- 主管機關公文信件 - 主管機關法規說明會、研商座談會等 - 永續議題關注度問卷		
新聞媒體	新聞媒體是中磊與廣泛利害關係人保持良好溝通的重要管道；公司提供正確且負責任的訊息，向外展現企業價值。	- 誠信經營 - 經濟績效 - 風險管理 - 永續供應鏈管理 - 資訊安全 - 產品創新與研發	定期	不定期	15 則財務新聞公告（官網） 4 則企業訊息（官網）
			每月 / 每季：營運績效公告	- 企業新聞稿 - 記者會 - 公共關係聯絡窗口 - 外部溝通信箱 - LinkedIn 社群經營 - 永續議題關注度問卷	
ESG 評價 / 評級組織	ESG 評價 / 評級組織的觀點反映中磊的企業永續發展進程；企業持續精進與規劃永續行動，優化企業永續體質。	- 隱私管理 - 人權管理 - 誠信經營 - 經濟績效 - 資訊安全 - 職業安全與健康 - 溫室氣體與能源管理	定時	不定期	- 參與 EcoVadis 永續評核獲金牌 - 主要製造中心參與責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 驗證評估計畫 (Validated Assessment Program, VAP)
			每年：ESG 相關查核或驗證	- ESG 相關評核或查詢系統 - 其他溝通管道，如第三方專業顧問諮詢 - 永續議題關注度問卷	

2 永續經營

2.5 公協會參與

GRI: 2-28

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	擔任職務
李國鼎科技發展基金會	董事長
中華民國工商協進會	監事、會員
兩岸企業家峰會	監事、會員
台灣玉山科技協會	榮譽董事長、會員
台灣區電機電子工業同業公會 (TEEMA)	會員
台灣資通產業標準協會 (TAICS)	
資通訊產業聯盟	
Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)	
OnGO Alliance	
Global TD-LTE Initiative	
Wi-Fi Alliance, WFA	
Connectivity Standards Alliance (CSA)	

備註：

1. 李國鼎科技發展基金會，由本公司公司榮譽董事長王伯元先生以其個人名義擔任該會董事長
2. 中華民國工商協進會、兩岸企業家峰會，由本公司公司榮譽董事長王伯元擔任該會監事及常務監事

2.6 永續供應鏈管理

GRI: 2-6, 407-1, 408-1, 409-1

2.6.1 永續供應鏈管理策略

GRI: 204-1

中磊秉持「尊重人權」、「環境友善」、「誠信經營」、「合作共贏」的採購政策，除要求供應商的品質、成本、交期、環境安全衛生、人權的表現外，亦明確表達對負責任供應鏈的重視。中磊逐步建立務實的供應鏈永續管理流程，要求供應商共同遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 關於人權、環境與商業道德等企業社會責任標準，以及 RoHS、REACH 等綠色產品相關規範，並向供應鏈夥伴布達減碳節能、責任礦產、在地及綠色採購等重要政策，同時藉由分享互惠、檢核輔導等交流，攜手與供應鏈夥伴永續發展，實現合作共贏局面。

供應鏈管理績效

中磊供應鏈績效管理表

2024 年永續供應鏈措施	供應商目標數量	實際執行數量 (家數)	達成率
年度供應商 CSR 風險評估	30	30	100%
新供應商 CSR 風險評估	53	53	100%
新供應商《供應商企業社會責任準則同意書》簽署	53	53	100%
新供應商《行為準則承諾書》簽署	53	53	100%
供應商書面稽核 (針對新供應商)	53	53	100%
供應商實地稽核	89	89	100%
關鍵供應商 ^{註1} 實地稽核	40	40	100%
供應商 CSR 教育訓練 ^{註2}	N/A	260	N/A
SGET 碳管理平台導入	89	89	100%

備註：

1. 關鍵供應商：即高風險供應商，指提供關鍵材料的供應商，其客戶有 RBA 或 JAC 要求，或在企業社會責任方面有其他特殊要求。在實際執行過程中，有 2 家已通過 RBA 稽核認證，視為通過
2. 供應商教育訓練，目標為執行 2 場次，採線上方式參與，未設立目標家數；其中有 146 家涵蓋 RBA 訓練

2 永續經營

/// RBA 年度稽核－2024 年中磊各製造中心 RBA VAP 稽核驗證情形

中磊身為網通產業供應鏈的一環，2024 年中磊所有製造中心皆進行 RBA VAP 稽核，稽核覆蓋率為 100%。

為進行 RBA VPA 稽核，2024 年我們的管理行動涵蓋以下：

管理系統	完善相關 CSR 管理系統，除社會保險及直接聘僱率外，其他勞工議題大多已透過集團相關勞工政策得到改善
教育訓練	針對品質系統 (Quality System, QS) 人員、供應商品質工程師 (Supplier Quality Engineer, SQE) 及採購等相關人員推動 RBA 標準教育訓練，並透過多次內、外部稽核，加強對管理系統要求及法規的理解，提升整體 CSR 專業素養。
稽核準備	透過訓練與多次預稽核演練，使團隊熟悉稽核準備流程與應對技巧。
供應鏈管理	對供應商及 SQE 推動 RBA 相關培訓，並分享 RBA 實務經驗，強化供應鏈的 CSR 管理能力。

/// 製造中心



/// 永續採購

為建立一個保護環境、人權、安全的永續供應鏈，我們參考 ISO 20400 永續採購標準，考量環境、社會及經濟面向等重要指引，研擬中磊永續採購政策，預計於 2025 年訂定發布，未來將加強宣導，推動相關教育訓練，以期內部及外部供應商夥伴，能瞭解中磊在永續採購的政策方向。

/// 全球採購分布

地區	臺灣	中國大陸	新加坡	美國	歐洲	菲律賓	印度	其他地區
占比	48.22%	22.39%	8.25%	9.54%	5.09%	2.14%	3.31%	1.06%

備註：全球採購活動分布係依實際交易銀行所在地統計，用以說明採購活動促成該地區之經濟貢獻。

中磊支持當地經濟發展，持續布局相關的策略性採購，位於臺灣、中國和菲律賓地區生產廠區之在地採購情形如下圖所示：

/// 主要營運據點在地採購金額占比

地區	臺灣	中國大陸	菲律賓
占比	69%	33%	5%

/// 綠色採購

中磊結合供應商管理制度，要求零件符合環保規範如 RoHS 與 REACH，並優先採購具再生材質或環保認證的原物料，推動永續供應鏈合作。

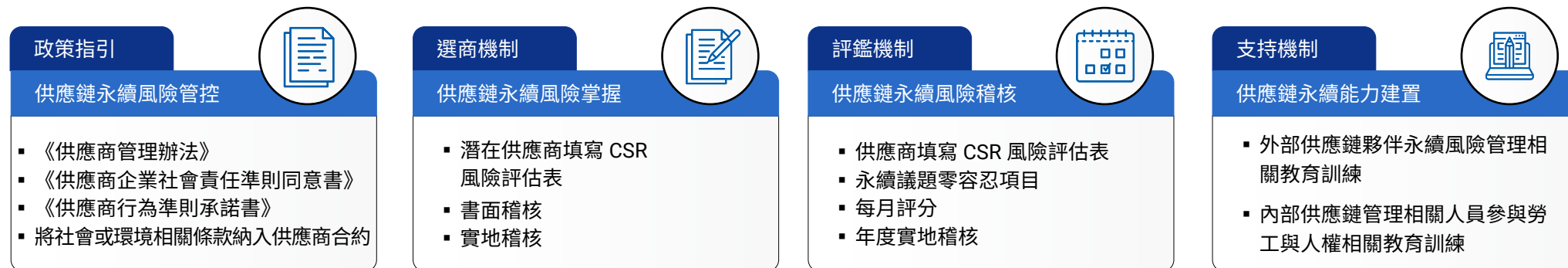
2 永續經營

2.6.2 供應鏈管理制度與架構

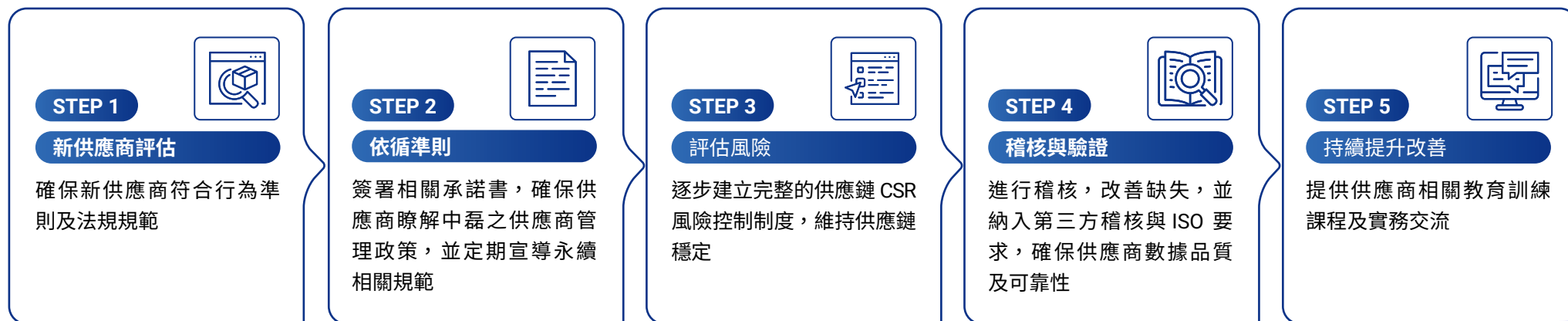
GRI: 308-1, 308-2, 414-1, 414-2

SASB: TC-HW-430a.1, TC-HW-430a.2

為控管供應鏈中商業與永續相關風險，中磊訂有《供應商管理辦法》，明確化內部新供應商和既有供應商管理機制，並提供供應商支持資源。我們依據 RBA 規範供應商基本行為準則，要求所屬供應商必須遵循相關社會責任及廉潔承諾，且須完全符合當地所有相關的法律與規章，並制定《供應商企業社會責任準則同意書》，供應商簽署後使得成為合格供應商。我們更在原有管理機制之基礎上深化管理力道，依據供應商之屬性建立適用的選商與評鑑機制。



永續供應鏈管理流程

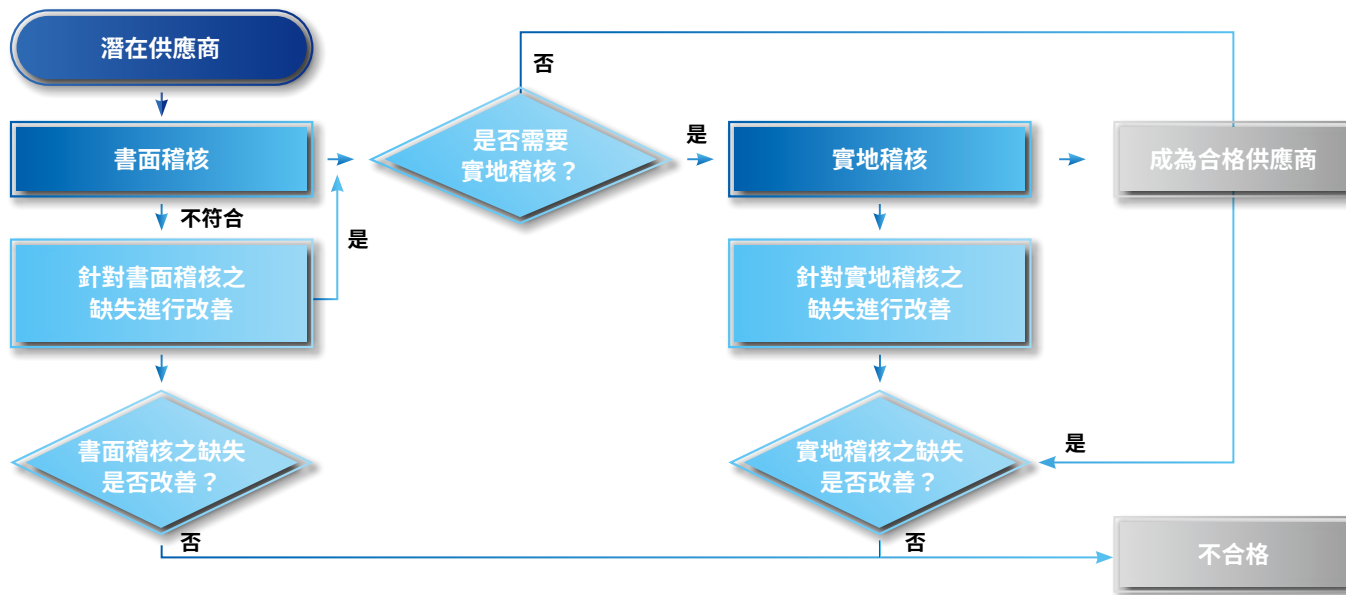


2 永續經營

STEP 1

新供應商評估

中磊新供應商選商機制，除關注品質、成本、交期、服務等評核項目外，亦關注供應商於永續面向之表現。我們採取書面與實地稽核兩種方法，確認潛在供應商夥伴的永續管理績效，並依評估結果決定是否可正式成為中磊的供應商，選商機制之運作流程如下圖所示。



新進供應商之評鑑由供應商品質管理部門主導，會同全球策略採購、研發設計、製程、生管等單位共同組織新供應商評鑑小組，所有潛在供應商夥伴皆須接受小組於品質、成本、交期、服務、技術和永續等類別之書面稽核。

針對永續相關風險評估部分，潛在供應商夥伴須先填寫 CSR 風險評估表後供中磊複評，該評估表隨時依最新版之 RBA 行為準則更新。若供應商涉及公司列管之關鍵零組件、該零組件於過往具有品質風險，或者其產業屬性、採購之產品或服務涉及特定勞動、環境或安全議題，除前述 CSR 風險評估表自評外，則須進一步經過實地稽核程序，通過評鑑後方可成為合格供應商。

STEP 2

依循準則

中磊訂有《供應商企業社會責任準則同意書》，要求供應商應確保員工受到尊重、對環境負責和合乎道德，並遵守所有適用的法律、規則和法規，此準則依最新之 RBA 行為準則隨時更新。

在誠信經營上，我們亦重視供應商夥伴道德遵循情形，在供應鏈管理機制中，要求新進供應商需簽署《供應商企業社會責任準則同意書》與《行為準則承諾書》，承諾絕不進行任何賄賂、餽贈、招待或給付其他不正當利益行為，並同意發生相關情事時，中磊得立即停止履行任何交易，供應商須完成此文件簽署後方可成為合格供應商，2024 年全數新供應商皆完成簽署。

供應商承諾書簽署

供應商企業社會責任準則同意書

確保供應商於勞動權益、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

行為準則承諾書

規範商業道德及廉潔要求

2024 年
新進供應商簽署率 **100%**

2 永續經營

STEP 3

評估風險

2024 年，中磊共評估 912 家供應商之永續風險，涵蓋環境與社會兩大面向，評估方式包含 CSR 風險評估表、書面審查與實地稽核。評估結果顯示，無供應商被識別為具有重大實際或潛在之負面環境或社會衝擊，亦無因此終止合作或需訂立重大改善協議之情形。

惟在稽核過程中，共發現 11 家供應商存在社會面相關缺失，雖評估為具潛在負面衝擊但未達重大程度，截至 2024 年底已全數完成改善。

面向	評估項目
區域面	禁止使用衝突礦產來源國及美國禁止名單物料
業務面	依採購金額分類
環境面	- 相關管理驗證系統導入情形 - 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 - 消防安全、污染處理、環安衛系統導入狀況
社會面	- 相關管理驗證系統導入情形 - 曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰等事件 - 曾有強迫勞動、任用童工等事件 - 勞工人權、個資保護、道德規範等遵循程度
治理面	- RBA 行為準則遵循、Ecovadis 評鑑 - 行為準則承諾書簽署情形

STEP 4

稽核與驗證

我們持續優化既有之永續供應鏈管理機制，將供應商區分為零組件供應商和非零組件供應商^註，要求零組件以及非零組件中涉及生產製程相關外包廠商必須取得 ISO 9001 品質管理系統驗證、ISO 14001 環境管理系統驗證和 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，且零組件供應商中，若其產業屬性、採購之產品或服務涉及特定勞動、環境或安全議題將被視為具風險的供應商，供應商除上述 ISO 驗證外，亦需取得 RBA VAP 認證 160 分以上始得成為合格供應商；關於此異動，我們同時溯及既往，目前已要求關鍵供應商於 2026 年前須取得相關驗證文件和資格。此外，針對潛在供應商評鑑，我們已訂定永續項目的評比權重，強化供應鏈永續體質及風險控管。

中磊供應商分類與檢核項目

要求項目 供應商分類	管理系統驗證						外部稽核評鑑		其他			
	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001	SA 8000	ISO 14064-1	RBA	Ecovadis	禁用衝突礦產	簽署 CoC	QSA / QPA	CSR 風險評估
關鍵供應商	✓	✓	✓	△	△	△	✓	△	✓	✓	✓	✓
重要供應商	✓	✓	✓	△	△	△	△	△	✓	✓	✓	✓
一般供應商	✓	✓	✓	△	△	△	△	△	✓	✓	書面稽核	書面稽核
服務提供者	△	△	△	△	△	△	△	△	✗	✓	✗	✓

備註：

1. 關鍵供應商：即高風險供應商，為提供關鍵材料的供應商，其客戶有 RBA 或 JAC 要求，或在企業社會責任方面有其他特殊要求（如：塑膠、金屬、彩盒、電源供應器）
2. 零組件供應商：包含關鍵供應商、重要供應商與一般供應商
3. 服務提供者：即非零組件供應商
4. ✓：必要 △：建議 ✗：不需要
5. 品質系統稽核 (Quality System Audit, QSA)；製程品質稽核 (Quality Process Audit, QPA)

2 永續經營

既有供應鏈之管控機制分為每月評分與年度稽核。我們每月就「交貨品質」、「品質改善」、「交貨即時性」和「價格及服務」等進行評分，依據評分結果進行分級管理，分數不理想的供應商會協助其改善，並追蹤改善情形。年度稽核部分，我們主要參酌供貨緊密程度、關鍵零組件或年度有重大異常之供應商，提出年度稽核計畫並安排實地稽核。實地稽核項目包括品質、成本、交期、服務、技術能力和永續性等 6 個稽核項目。

針對永續稽核項目，中磊的稽核機制同樣參酌最新版之 RBA 行為準則之 5 大面向擬定 CSR 風險評估表，並依據供應商自評結果進行稽核，各面向皆設定零容忍項目，一旦違反則直接判定為不合格供應商。若供應商稽核結果判定為不合格，則確認供應商是否有輔導需求，若有則於輔導完後再次審核，審核若未通過則不再具有合格供應商資格，若無則直接不再具有合格供應商資格，而若遇客戶指定情形，則與客戶溝通稽核結果後決議。2024 年中磊共至 89 家一階供應商進行實地稽核，其中含 40 家關鍵供應商。在關鍵供應商稽核上，有 11 間供應商未通過稽核，總計稽核缺失數 690 項，主要聚焦於勞工和健康與安全面向，截至 2024 年年底已完成改善數共計 639 項，整體改善率 92.61%，其餘缺失項仍持續追蹤改善情況，預計 2025 年完成改善。

與 RBA 一致的評鑑 / 稽核面向

品質

成本

交期

服務

技術

永續性

中磊 CSR 風險評估表

勞工

健康與安全

環境

道德規範

管理系統

2024 年既有供應商年度實地稽核 - 永續面向

項目		合計
一階供應商稽核家數		89
一階供應商稽核占比		9.76%
一階供應商 RBA 稽核占比		4.39%
高風險供應商（關鍵供應商）稽核占比		100%
未通稽核家數		11
未通過稽核家數占比		27.50%
缺失改善率 92.61%	主要缺失	690
	以改善缺失	639

為強化年度稽核管理力道，我們依據零組件供應商和非零組件供應商之特性，將年度稽核方法區分為實地稽核或書面稽核，針對營運活動直接涉及生產製造，或者產業屬性、採購之產品或服務涉及特定勞動、環境或安全議題之供應商將採取實地稽核管理措施，針對營運活動具有較低勞動、環境或安全議題之供應商採取書面稽核或持續監控措施，藉此管控供應鏈永續風險

備註：

1. 關鍵供應商：即高風險供應商，指提供關鍵材料的供應商，其客戶有 RBA 或 JAC 要求，或在企業社會責任方面有其他特殊要求。
2. 2024 年共計有 912 家供應商，皆為一階供應商，其中共有 89 家進行實地稽核，其中接受 RBA VAP 或同等稽核之關鍵供應商共有 40 家。

2 永續經營

STEP 5

持續提升改善

我們明白永續價值最大化的關鍵不僅來自於自身的努力，亦包括價值鏈共好。為掌握供應鏈夥伴目前溫室氣體盤查情況，2024 年中磊針對所有一階供應商共發放 969 份碳管理現況調查問卷，共有 763 家供應商回覆，回收率達 78.4%。針對調查結果，一階供應商中，共有 317 家開始蒐集溫室氣體排放資訊、230 家完成溫室氣體盤查報告、116 家取得 ISO 14064-1 聲明書、131 家揭露範疇三 (Scope 3) 排放數據，未來我們將持續協助供應鏈夥伴，強化其溫室氣體之盤查，為價值鏈之碳減量建立基礎。

就此，除了一般的業務或品質相關檢討會議外，2024 年我們辦理 ESG 相關教育訓練，內容包含環境政策、職業安全與衛生、衝突礦產、溫室氣體盤查等，以協助供應鏈夥伴加強 ESG 風險意識、瞭解中磊對供應鏈的管理要求，進一步提升供應商對自身營運之永續風險管理能力。2024 年共辦兩 2 場次較訓練，合計有 260 家供應商報名培訓課程，總計 866 人次參與，訓練總人時達 3,441.5 小時。

除促進供應商永續能力外，中磊持續注入培訓資源協助內部供應鏈管理相關同仁掌握多元與多變的供應鏈管理風險，2024 年，總計 982 名工作與採購有關之員工參與勞工與人權相關教育訓練，訓練總時數 1,028.62 小時，培訓覆蓋率為 18.09%；部分社會（職業安全與衛生）與環境永續教育訓練，對象亦包含採購人員，詳細內部教育訓練統計資訊，請參考 4.1.4 才培育章節。

永續供應鏈培訓

項目	外部	內部
對象	外部供應鏈夥伴	內部供應鏈管理相關人員
參與人次	866	1,045
總培訓人時	3,441.5	1,028.62

2.6.3 供應商多元化

中磊在供應商選擇上，秉持性別平等、扶持弱勢群體及多元發展的政策，以促進供應鏈的多元化、平等與包容 (Diversity, Equity, and Inclusion, DEI)。我們鼓勵供應商建立不歧視的僱用政策，提供公平的工作機會，並優先支持具性別平衡、聘用弱勢族群或擁有多元文化背景的供應商。2024 年中磊供應商法人代表中，涵蓋了女性、退伍軍人、少數族群及身心障礙者等多元背景，統計如下：

多元供應商法人代表統計



女性
13 人



少數民族
47 人



身心障礙者
24 人

2 永續經營

2.6.4 責任礦產管理

SASB: TC-HW-440a.1

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供應商禁用衝突礦產。為確保供應商符合中磊的期望，我們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。

中磊訂有《責任礦產管控辦法》，承諾不使用衝突礦產，在自身營運活動未直接採購金屬情況下，我們透過供應商盡職調查作業確保供應鏈未使用衝突礦產。中磊遵循經濟合作暨發展組織 (Organisation for Economic Cooperation and Development, OECD) 制定的「受衝突影響和高風險地區礦產負責任供應鏈盡職調查指南 (Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)」，並依照責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 所發佈的衝突礦產報告範本 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT) 和擴展礦產報告範本 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT) 執行盡職調查，要求供應鏈夥伴揭露礦產所在地，進一步比對冶煉廠合格情況，以便確認其產品中所含的金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 及雲母 (Mica) 等金屬均非來自非法區域。若供應商涉及與不合格之冶煉廠合作，則優先請供應商辨識是否關聯至公司產品，在有關的情況下，則要求供應商擬定汰換計畫，若供應商無法汰換，將視為不合格供應商，以避免後續交易。2024 年中磊共計調查 516 家供應商，供應商回覆率 100%，其所配合的冶煉廠共計 280 家，全數皆為合格冶煉廠。

此外，關於相關機構和人員的舉報、投訴及溝通機制與管道，可參閱 4.1.5 多元溝通之說明。

合格冶煉廠分布 - 依礦產種類

項目	金 (Au)	鉭 (Ta)	錫 (Sn)	鎢 (W)	鈷 (Co)	雲母 (Mica)
家數	87	36	68	34	55	0
百分比	31%	13%	24%	12%	20%	0%

合格冶煉廠分布 - 依所在地區

項目	亞洲	歐洲	美洲	非洲	大洋洲
家數	136	32	40	4	1
百分比	64%	15%	19%	2%	0%

CH 3 環境永續

3.1 低碳布局	40
3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理	42
3.3 氣候變遷減緩	46
3.4 水資源管理	51
3.5 廢棄物管理	52
3.6 空氣污染物質管理	53
3.7 化學品管理	53

3 環境永續

管理方針

SDGs



績效亮點

參與 CDP 評鑑
氣候變遷與水安全
問卷分別獲得
B 與 B- 成績

績效亮點

蘇州子公司
榮獲 2024-2025
**富比士中國
Forbes China**
永續創新發展
企業評選認可

績效亮點

範疇 1 與範疇 2
之溫室氣體
較 2023 年
下降 **20.37%**

績效亮點

範疇 3 之溫室氣體
較 2023 年
下降 **41.94%**

GRI: 2-25

優先閱讀對象

員工、投資人 / 金融機構、政府機關、供應商、客戶、ESG 評價 / 評級組織

政策承諾

落實溫室氣體盤查、能源管理與環境管理，降低環境足跡

重大主題



管理方式與評估機制

執行風險與機會辨識，
依風險因子與衝擊路
徑投入相關風險因應
措施

2024 年重要管理行動

由董事會與董事會層
級之企業永續發展委
員會督導

短期目標 2024-2029 年

響應 SBTi，建立減
碳目標，並逐步推
行減碳行動方案

中期目標 2030 年

完成全集團（母公司及各
子公司）之減碳路徑規
劃，與投入氣候風險之因
應措施

長期目標 2050 年

實現淨零排放



依循《環境安全衛
生政策》，導入 ISO
14064-1：2018 溫
室氣體盤查標準、ISO
14001：2015 環境
管理系統與 ISO 50001：
2018 能源管理系統

通過第三方查證，取得
溫室氣體保證聲明書

✓ 母公司、子公司取
得 第三方之溫室氣
體保證聲明書
△ SGET 碳管理平台，
落實溫室氣體管理
△ 持續推動範疇三溫
室氣體之盤查

落實與推動範疇三之溫
室氣體管理，協助供應
鏈減碳

備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「△」持續精進

3 環境永續

3.1 低碳布局

全球資訊與通信科技 (Information and Communication Technology, ICT) 產業約占全球溫室氣體排放量的 1.8~3.9%，其中包含資料中心、雲端運算設備及終端裝置等用電密集型基礎設施。隨著 5G、物聯網與雲端應用蓬勃發展，未來碳足跡可能成長 10 倍以上。歐盟、RE100 等國際倡議與品牌客戶亦相繼要求供應鏈企業落實減碳目標，加速產業脫碳轉型勢在必行。

中磊依據網通產業特性，建立節能減碳策略與供應鏈管理制度，持續精進產品能源效率設計，並導入再生能源與碳排盤查系統，以符合全球客戶對低碳產品的需求。同時，積極響應國際倡議，推動製造端與產品端同步減碳，攜手上下游夥伴共創綠色價值鏈。

我們整合全球生產據點，透過分散式布局降低單一廠區的碳排放強度、推動電子廢料的循環回收，並致力於重金屬零污染管理。以製造中心低碳化、供應鏈管理 ESG 標準化，落實低碳布局。此一作法，蘇州子公司榮獲 2024-2025 富比士中國 (Forbes China) 永續創新發展企業評選認可。

3.1.1 環境安全衛生政策

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。



建立與維持環安衛體系

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



遵從國際與國家相關法規與要求

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



全員參與推行綠色環保與安衛活動，藉以達到消除危害及降低風險與環境保護

- 推廣環境倫理教育，提升環保理念。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

3 環境永續

3.1.2 環境管理指標

主題	管理指標	2024 成果	目標	
			短期 2025~2029	中長期 2030
溫氣氣體管理	範疇 1 與範疇 2	較 2023 年減少 20.37%	每年逐步減少 8%	較基準年減少 42%
	範疇 3	較 2023 年減少 41.94%	每年逐步減少 4%	較基準年減少 25%
能源管理	再生能源占總用電量比率 %	11.35	80	90
廢棄物管理	廢棄物密集度	0.0433	不超過 0.04	不超過 0.035
水資源管理	用水密集度	0.0033	不超過 0.0030	不超過 0.0028

3.1.3 環境相關認證證書

我們已具備之各項環境保護相關國際認證證書：

ISO 14001

ISO 50001

ISO 14064-1

LEED

FSC 永續森林認證

3 環境永續

3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理

GRI: 2-23

3.2.1 氣候風險管理框架

全球升溫所引發的氣候衝擊日益加劇，不僅威脅自然生態與人類生活環境，也逐漸成為企業營運中的重大風險來源。2024 年，第 29 屆聯合國氣候變遷綱要公約締約方大會 (Conference of the Parties, COP) 於亞塞拜然巴庫舉行，延續 COP 28 的減碳承諾，聚焦於氣候融資、公平轉型、脫離化石燃料等關鍵議題，並要求各國於 2025 年提交更新的國家自訂貢獻 (NDCs)，反映全球對加速氣候行動的迫切性與共識。

中磊的營運據點與產品銷售市場橫跨亞太、歐洲、美洲等多個氣候帶，且產品涵蓋眾多室外應用情境，例如小型基地台、監控攝影機與智慧路燈等，需直接面對極端氣候的挑戰。這些特性促使公司必須強化氣候韌性，作為業務永續的重要基礎。

為積極回應日益嚴峻的氣候風險並掌握低碳轉型機會，中磊於 2023 年正式簽署支持氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 倡議，並依據 TCFD 架構執行氣候風險與機會的辨識與財務影響分析，同步盤點公司既有管理作為。我們亦正逐步建置內部氣候管理機制，以因應全球永續揭露趨勢，進一步提升公司在國際供應鏈中的韌性與競爭力。

Governance

董事會

董事會為中磊氣候治理的最高決策單位，負責督導公司在氣候相關議題之整體治理績效，包括行動方案的推動、執行成果及目標達成狀況。企業永續發展委員會每年定期向董事會報告，亦按季向董事會提報溫室氣體管理推動情形。此外，為強化氣候專業知識，董事會成員近年亦參與永續或氣候相關進修課程。

企業永續發展委員會

企業永續發展委員會為中磊氣候風險與機會之管理單位，亦為董事會轄下功能性委員會之一。目前委員會由一名董事擔任召集人，並由公司高階經理人擔任委員，每季召開會議，負責審議並核定氣候相關行動對策、目標與績效。除了接受永續或氣候相關培訓外，董事會成員也長期關注通信網路產業價值鏈中的氣候議題，以協助公司掌握潛在與實質的氣候風險與機會。

2024 年討論項目包括：SBTi 目標審查與再生能源情境模擬、SGETS 碳盤查系統升級、產品生命週期評估進展，以及永續供應鏈管理計畫與改善 KPI。透過永續發展委員會提報及追蹤，董事會得以掌握氣候策略推動情形，確保相關決策與公司營運方向一致，提升組織韌性與轉型準備度。

Strategy

延續 2023 年氣候相關風險評估結果，研擬及提出因應策略與計畫，強化中磊對氣候變遷應變能力，包含：

- 訂定 2050 年淨零排放目標：中磊於 2023 年簽署科學基礎減量目標倡議 (Science Based Target initiative, SBTi) 承諾書，依據 1.5°C 升溫情境規劃減量路徑，並於 2025 年完成目標審查。
- 推動綠色產品之創新研發：落實綠色設計、綠色生產及綠色採購等目標，在設計階段即針對降低能源耗用及材料使用減輕對生態環境的負擔，以提供友善生態的高效能產品。
- 永續供應鏈管理：邀請供應商夥伴加入減碳行動，辦理供應商大會及教育訓練，強化其溫室氣體盤查相關知識，為價值鏈減碳建立基礎，逐步推動範疇三減碳之行動。

3 環境永續

Risk Management

中磊訂有適用各層級的風險管理政策與程序，為有效掌握各類風險因子，風險管理範疇包括策略面、營運面、財務面和事件面，其中事件面包含氣候變遷與其他環境相關法規風險。此外，整體風險管理機制以經營管理委員會為核心，經營管理委員會依風險內容指派對應的權責單位落實第一線風險管理作業，受指派之權責單位可為單一部門、跨部門小組或跨部門委員會，而各部門主管、小組或委員會中之召集人則負責掌握風險，並於風險事件發生時提出應對措施。為強化風險管理機制，中磊於 2023 年成立由董事和高階經理人組成之企業永續發展委員會，並設有永續推行小組及轄下「永續發展」、「責任產品」、「責任營運」、「員工關係及永續互動」、「公司治理」等五個任務編組，負責氣候變遷相關風險執行鑑別、評估、因應與目標設定，並定期呈報董事會。

小組除參考通信網路產業之氣候相關風險與機會外，亦將範疇擴大至電子科技產業，並研析國際永續趨勢，列出與中磊營運相關之氣候風險與機會項目。在風險面上，轉型風險類別涵蓋政策與法規、技術、市場和聲譽等，共計彙整 8 項氣候相關風險，實體風險類別則涵蓋立即性和長期性，共計彙整 3 項氣候相關風險；在機會面上，中磊主要依能資源效率、能源來源、產品與服務和韌性等機會點彙整出 7 項氣候相關機會。中磊氣候相關風險與機會之評估構面包括衝擊程度與發生可能性，透過訪談及問卷調查，供相關單位評估氣候風險與機會，並依據問卷結果排序重大性，產出風險與機會矩陣圖。

Metrics & Targets

為展現中磊積極回應全球 2050 淨零目標，我們已於 2023 年提交信件至科學基礎減量目標倡議組織 (Science Based Targets Initiative, SBTi)，承諾將以科學方法規劃在限制全球溫度上升 1.5 °C 情境下之溫室氣體減量目標，該目標已於 2025 年審核通過，重設基準年為 2023 年，目標範疇 1 與範疇 2 至 2030 年減少 42% 絕對溫室氣體排放量、目標範疇 3 於相同期程內減少 25%；再生能源使用量則預計於 2030 年達總能源使用量的 90%；廢棄物回收與再利用比例亦設定於 2030 年達 90%。

根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 第六次氣候變遷評估報告 (Sixth Assessment Report, AR6) 提出的 5 種情境，其中「極低溫室氣體排放情境」(SSP1-1.9) 最符合 1.5°C 減量目標，亦為中磊目前的主要關注情境。

初步評估，為達 SSP1-1.9 情境下之目標，碳排放之總量管制將越趨嚴格，導致碳價逐年上升，進而影響企業及其價值鏈夥伴，包括：

1. 公司與價值鏈夥伴的碳稅 / 碳費支出增加
2. 市場對低碳產品的需求提升，公司須投入額外研發資源以加速掌握產品面之低碳機會點
3. 公司可能需要購買更多的再生能源以達情境所對應之目標，增加額外的再生能源採購成本

我們將持續致力於降低自身環境足跡，並以溫室氣體減量、再生能源使用，以及廢棄物回收與再利用等項目為主要努力方向。除自身足跡外，我們亦關注綠色產品發展，於內部訂定包括產品能源效率、環境友善原物料、產品回收等產品面相關目標。

中磊電子短中長期減碳目標

年份

2030 年

說明

短期目標達成年

目標值

範疇一、範疇二

減少 42% 絕對溫室氣體排放

範疇三減少 25%

年份

2040 年

說明

中期目標達成年

目標值

較基準年減排 70%

年份

2050 年

說明

長期目標達成年

目標值

實現淨零排放

3 環境永續

3.2.2 氣候風險與機會因應

GRI: 201-2

我們積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升氣候韌性。針對高風險氣候因子，制定相關因應措施與評估財務影響，以規劃各項氣候行動因應相關風險與機會。

2023 年，我們開展集團整體至 2035 年之永續發展策略架構，考量減碳時程與永續發展策略之推動進程，以及為達成目標所需投入的行動方案及其相關資源，如低碳材料研發、既有資產設備汰換等等，中磊定義氣候相關風險衝擊之短、中和長期時點為短期 1 到 2 年，中期 2 到 7 年，長期 7 到 12 年。此外，中磊亦將各氣候相關風險與機會議題之辨識範疇開展於價值鏈上，並逐一分析風險與機會可能對業務或策略的影

響、價值鏈衝擊位置和財務衝擊因子，藉此掌握確切的財務衝擊面向，以便研擬因應之策略及措施。

目前我們已依 TCFD 指引建立氣候風險與機會之識別與治理機制，評估可能的財務衝擊路徑，但尚未建立完整的氣候財務影響評估模型。未來將依臺灣金管會 IFRS 永續揭露準則 S1 及 S2 導入時程，預計於 2025-2027 年間分階段推動氣候財務量化機制建置，內容包括風險對成本、投資與營收之試算、導入內部碳定價工具及強化財務模擬能力，以完善未來揭露基礎並提升管理決策依據。

氣候風險與機會對營運環境與財務衝擊如下表所示：

氣候相關風險					
風險影響時程	風險名稱	可能對業務或策略的影響		可能的財務衝擊路徑	
中期	總量管制與碳費徵收	▪ 公司列為總量管制對象，須積極投入減碳行動，否則須購買碳排額度	▪ 公司列入碳費收取對象，或者供應鏈夥伴列為碳費收取對象，零組件採購成本上升	▪ 未來若列為總量管制或碳費徵收對象，公司可能須更加快低碳轉型步伐，或者直接衝擊成本支出	▪ 供應鏈列為碳費徵收對象，成本轉嫁至產品價格，導致零組件成本上升
中期	再生能源法規變動	▪ 國內外再生能源法規變動衝擊市場發展，進而導致供應的不確定性或價格波動，影響公司再生能源布局		▪ 營運據點須提高再生能源占比回應淨零排放期待，在再生能源規範或價格變動的情況下，面臨成本支出的不確定性	▪ 規範與價格的變動衝擊再生能源占比未達標，企業面臨融資受阻或利率議題
短期	客戶行為轉變	▪ 市場與消費者永續意識成熟，合作客戶傾向尋求能符合減碳期待的供應鏈夥伴，公司須積極回應客戶期待		▪ 營運活動須減少碳排放量，須購入或汰換為低碳技術設備、增加再生能源裝置	▪ 產品研發須考量低碳材料 ▪ 轉型期間或目標未達成導致客戶流失
短期	原料成本上漲	▪ 因應國際間達成之氣候共識，全球抑制化石燃料產業，導致原物料漲價		▪ 預期原料成本有大幅波動，採購計畫應變不及或議價空間受限，導致成本支出上升	

氣候相關機會			
機會影響時程	機會名稱	可能對業務或策略的影響	可能的財務衝擊路徑
中期	低碳能源使用	提高再生能源使用比例，減緩化石燃料未來因遭抵制而產生的價格波動影響	持續提升再生能源使用，降低營運與產品足跡，展現公司碳競爭力，拓展商業合作機會
中期	低碳產品與服務創新	利用創新能力，提升產品與服務之效率並降低碳足跡，回應客戶淨零需求	投入研發資源和提升環境足跡評估能力，發展低碳產品與服務，拓展商業合作機會

針對轉型與實體風險的辨識結果，共辨識出 4 項主要氣候風險，皆屬於轉型風險，對其財務之衝擊路徑如前述「氣候相關風險與機會」表格所示。就此，中磊將以依循 SBTi 方法學規劃減量路徑，並將其作為關鍵指標與目標，逐步推動減量行動的規劃、執行與落實。

3 環境永續

我們進一步分析各項氣候相關風險之財務衝擊因子與面向，並採取對應因應方式，如下表所示：

風險影響時程	風險名稱	可能財務衝擊因子	因應方式
中期	總量管制與碳費徵收	- 營運成本增加：公司須加速導入低碳設備或低碳技術、支付碳費、原物料價格升高 - 資產減損：因加速導入低碳設備，使既有設備須提前汰換	- 持續追蹤營運據點所在地之法規變動情況 - 參與科學基礎減量目標 (SBTi)，設立相應目標，並以此為基準規劃減量行動
中期	再生能源法規變動	- 營運成本增加：公司須在再生能源法規的變動性高或採購價格波動情形下，布局再生能源計畫 - 融資取得受阻：法規不確定性高，影響再生能源發展計畫，導致再生能源目標未達標	- 持續追蹤營運據點所在地之法規變動情況 - 必要時，以不同財務情境掌握成本支出情況
短期	客戶行為轉變	- 營業成本增加：公司須加速導入低碳設備、低碳技術、低碳產品研發或再生能源使用 - 營業收入減少：若未即時回應客戶期待，將影響企業競爭力 - 資產減損：因加速導入低碳設備，使既有設備須提前汰換	- 持續採用低碳能源、低耗能或高效率之製程設備與技術 - 導入數位化碳管理資訊平台，建立產品生命週期評估機制，以掌握產品環境衝擊和減碳機會點
短期	原料成本上漲	營業成本增加：全球抑制化石燃料導致原物料上漲，既有採購計畫應變不及	- 利用核心研發技術調整產品結構設計，減少金屬和塑料使用 - 執行政策性採購計畫 - 強化供應商成本結構之資訊分析，協助供應商提高生產效能，增加議價籌碼

備註：2024 年延續 2023 年之 TCFD 風險機會鑑別結果，完整之 TCFD 鑑別內容，可參閱中磊 2023 年永續報告書 3.1 氣候變遷因應

而因應 SBTi 承諾書之簽署，中磊已於內部開展更完整的溫室氣體盤查作業；此外，為提升價值鏈與產品面之碳盤查有效性，中磊已於 2024 年導入 SGET 碳管理平台 (Sercomm Greenhouse gas Emission Tool, SGET)，透過數位化碳排放數據的建置，加速掌握潛在碳風險，並即時於供應鏈管理、創新研發、生產製造或配送物流等營運活動中擬定因應措施。

此外，公司正積極擴大溫室氣體盤查範疇，計畫於 2025 年審慎評估導入內部碳定價制度，以推進淨零排放目標的實現。

中磊亦致力於生產廠區建築對環境的影響。2024 年初，竹南廠正式取得美國綠建築協會 (U.S. Green Building Council, USGBC) 制定之能源與環境先導設計 (Leadership in Energy and Environmental Design, LEED) 黃金級認證，以最大程度減少建築對環境的衝擊。卡蘭巴製造中心亦導入建築能源管理系統，積極推動綠建築計畫，預計於 2025 年取得 LEED 黃金級認證。

3 環境永續

3.3 氣候變遷減緩

3.3.1 溫室氣體管理

GRI: 305-1, 305-2, 305-4

為有效控管溫室氣體，並配合政府推動溫室氣體盤查及查證資訊揭露，逐步建立碳盤查及管理能力。中磊於 2014 年起即參照 ISO 14064-1 和溫室氣體盤查議定書 (The Greenhouse Gas Protocol) 盤查標準，依據營運控制權法設定組織邊界，計算溫室氣體排放量。因應溫室氣體盤查完整性，自 2021 年起增加範疇三的盤查，2022 年於各製造中心皆導入 ISO 14064-1:2018，除盤查範疇一和二之項目外，亦正逐步完成範疇三各類別之盤查，2023 年起臺北總部辦公室及各主要製造中心全數通過第三方查證單位的驗證。2024 年我們將導入數位化的碳管理資訊平台，藉由系統化的程序，提升跨地域的溝通效率，優化溫室氣體盤查作業。此外，中磊已於 2023 年簽署 SBTi 承諾書，並於 2025 年審核目標通過，因此重設基準年為 2023 年。

2024 年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e

類別	母公司		子公司	
	臺北總部	竹南製造中心	蘇州製造中心	菲律賓製造中心
範疇一（直接排放）	41.66	74.55	298.34	217.69
範疇二（間接排放）- 地區基準	1656.62	3581.49	9,525.89	8,190.26
範疇二（間接排放）- 市場基準	1656.62	3581.49	9,325.97	6,320.53
合計 - 地區基準	1698.28	3656.04	9,824.23	8,407.95
合計 - 市場基準	1698.28	3656.04	9,624.32	6,538.21

備註：

1. 採用 IPCC 第六次評估報告 AR6 之全球暖化潛勢 (GWP) 值
2. 自 2024 年起，因蘇州、菲律賓製造中心納入外購再生能源（綠電）計算，以地區及市場基準分別統計

3

環境永續

近 2 年溫室氣體範疇三排放量

單位：公噸 CO₂e

GHG Protocol	14064-1	盤查內容說明	排放量	
範疇三	類別		2023	2024
1. 採購的產品和服務	4	源自採購商品的排放 - 商品	818,347.66	330,625.19
		其他使用服務產生的排放	680.45	628.84
2. 資本物品	4	資本物品	642.46	1,467.85
3. 燃料和能源相關的活動	4	源自採購商品的排放 - 能源上游	3,265.27	3,953.30
4. 上游運輸與配送	3	上游的運輸與配送	13,851.10	4,823.94
5. 營運活動中產生的廢棄物	4	處置固態和液態廢棄物	308.89	377.21
	4	廢棄物運輸	--	1,424.33
6. 商務旅行	3	商務旅行	835.96	489.54
7. 員工通勤	3	員工通勤	2,284.86	2,216.92
8. 上游租賃資產	4	資產使用	--	0.00
9. 下游運輸與配送	3	下游的運輸與配送	122,233.40	36,380.58
10. 售出產品與服務的加工	5	售出產品與服務的加工	--	0.00
11. 售出產品與服務的使用	5	售出產品使用階段	5,871,858.05	3,585,449.17
12. 售出產品與服務的最終處理	5	售出產品生命終期處置階段	274.98	150.23
13. 下游租賃資產	5	下游租賃資產	--	0.00
14. 加盟	5	加盟	--	0.00
15. 投資	5	投資	--	0.00
範疇三排放量			6,834,583.09	3,967,987.09

備註：採用 IPCC 第六次評估報告 AR6 之全球暖化潛勢 (GWP) 值

3 環境永續

近 4 年度溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO₂e

類別	2021	2022	2023	2024
範疇一（直接排放）	531.38	619.28	660.88	632.24
範疇二（間接排放）- 地區基準	28,793.51	26,029.09	26,359.59	22,954.26
範疇二（間接排放）- 市場基準	28,793.51	26,029.09	26,359.59	20,884.61
範疇一二 - 地區基準	29,324.89	26,648.37	27,020.47	23,586.50
範疇一二 - 市場基準	29,324.89	26,648.37	27,020.47	21,516.85
營收（百萬新台幣）	43,900	64,574	62,584	56,789
排放強度 - 市場基準	0.67	0.41	0.43	0.38

備註：

1. 採用 IPCC 第六次評估報告 AR6 之全球暖化潛勢 (GWP) 值
2. 排放強度 = 範疇一二排放量（公噸 CO₂e） / 總營收（百萬新台幣）

3.3.2 能源管理

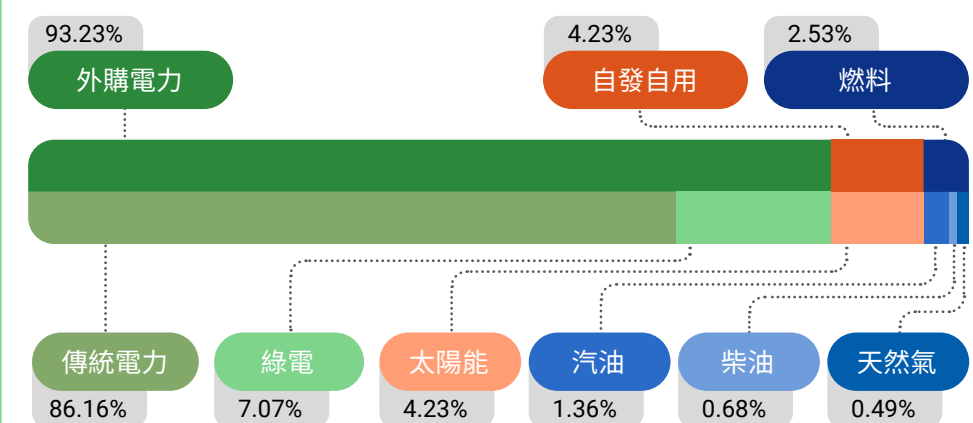
GRI: 302-1, 302-3

中磊於 2022 逐步於各生產廠區導入 ISO 50001 能源管理系統並通過第三方驗證，為有效推行能源管理，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，希望從企業至員工個人皆能落實綠色價值觀，以便充分體現企業節能環保的綠色精神。

能源消耗

2024 年中磊總能源消耗量為 179,554.71 千兆焦耳，能源消耗類別以傳統電力為主，在所有使用的能源類別中占比為 86.16%，整體外購電力較 2023 年下降 12.04%，主要原因是 2023 年起逐步導入再生能源，包含購買綠電及設置太陽能板，再生能源在總能源占比，從 2023 年的 0% 提升至 11.30%；2024 年外購電力占比為 93.23%。詳見以下統計資料：

2024 年各類能源占比



3 環境永續

2024 年能源消耗總計

單位：千兆焦耳 (GJ)

能源類別	臺北總部	竹南製造中心	蘇州製造中心	菲律賓製造中心	合計
傳統電力	12,581.93	27,201.18	62,991.17	32,809.71	135,584.00
綠電	0.00	0.00	1,418.97	9,705.76	11,124.73
汽油	517.71	3.69	376.57	1,235.39	2,133.36
柴油	52.88	69.69	654.62	299.33	1,076.52
天然氣	0.00	0.00	772.48	0.00	772.48
太陽能	0.00	0.00	6,663.3854	0.00	6,663.39
總能源消耗	13,152.52	27,274.57	72,877.20	44,050.19	157,354.47
再生能源消耗	0.00	0.00	8,082.35	9,705.76	17,788.11
再生能源占比	0.00%	0.00%	11.09%	22.03%	11.30%

近 4 年能源消耗統計

單位：千兆焦耳 (GJ)

能源類別	2021	2022	2023	2024
外購電力	168,917.19	169,301.75	164,618.66	135,584.00
外購綠電	0	0	0	11,124.73
太陽能	0	0	0	6,663.39
汽油	1,422.67	867.5	1,075.92	2,133.36
柴油	33.24	1,419.01	1,925.61	1,076.52
天然氣	0	0	12.24	772.48
再生能源消耗	0.00	0.00	0.00	17,788.11
總能源消耗	170,373.10	171,588.26	167,632.43	157,354.47
再生能源占比	0.00%	0.00%	0.00%	11.30%
營收(百萬新台幣)	43,900	64,574	62,584	56,789
能源密集度(GJ/ 百萬新台幣)	3.88	2.66	2.68	2.77

近 2 年各據點能源消耗統計

據點 \ 年份	2023 年		2024 年	
	能源消耗 (GJ)	占比	能源消耗 (GJ)	占比
臺北總部	14,206.70	8.47%	13,152.52	8.36%
竹南製造中心	29,436.68	17.56%	27,274.57	17.33%
蘇州製造中心	81,844.19	48.82%	72,877.20	46.31%
菲律賓製造中心	42,144.85	25.14%	44,050.19	27.99%
總能源消耗	167,632.42	100.00%	157,354.47	100.00%

備註：

- 熱值係數參照經濟部能源局能源統計年報，各類能源熱值轉換係數：電力(1度電) 1 kWh = 3,600 kJ = 3.6×10^6 焦耳 (J)；汽油 1 L = 32,635.2 kJ (7,800 kcal)；柴油 1 L = 35,145.6 kJ (8,400 kcal)；天然氣 8,000 kcal/m³；1 兆卡 (Gcal) = 4.185 兆焦耳 (GJ)；1 加侖 = 3.785 公升
- 蘇州製造中心，汽油平均油耗取中國乘用車典型值：7.4 L/100 km
- 蘇州製造中心所用柴油為鍋爐燃燒取暖用，柴油熱值依據 2022 年中國能源統計年鑑，為 42,652 kJ/kg
- 自 2024 年起，加入外購再生能源，以及太陽能之統計

3 環境永續

再生能源採用

為降低營運足跡，2023 年起，中磊於重要製造中心據點導入各項再生能源採用行動，我們主要以簽署購電合約和屋頂型太陽能發電系統等方式提升再生能源使用比例，各項再生能源採用行動陸續於 2023 年 12 月生效或併網發電。目前中磊蘇州與菲律賓廠區已採購綠電，作為推動低碳製造的重要行動。未來將建置系統化的再生能源憑證 (REC) 管理機制，統一收集與追蹤各廠區憑證資料，並納入碳管理系統以精準計算 Scope 2 排放與抵換效益。同時，將依 SBTi 目標與內部碳定價策略，優化綠電配置，強化再生能源使用的透明性與策略效益，持續朝淨零目標邁進。

邁向 100% 綠電使用 – 卡蘭巴製造中心

2023 年中磊菲律賓製造中心與再生能源售電業者簽訂 10 年購電合約，並於 12 月 26 日正式供電。我們的購電行動，是在菲律賓能源部 (Department of Energy, DOE) 發起的綠色能源選擇方案 (Green Energy Option Program, GEOP) 倡議下，選擇經許可的再生能源供應商簽訂採購合約，合約將在未來 10 年依製造中心需求 100% 供給綠電。

屋頂型太陽能發電系統鋪設 – 蘇州和竹南製造中心

蘇州製造中心已於 2023 年完成裝置容量 1.57MW 之屋頂型太陽能發電系統鋪設，並開始併網發電，2024 年全年發電量為 1,850,940.40 度。竹南製造中心預計於 2025 年鋪設裝置容量 314.6 KW 之屋頂型太陽能發電系統，發電量預估可佔整體用電量 4.64%。我們將持續規劃並完善再生能源之採用，逐步提高再生能源使用比例，實踐訂定之減碳承諾。

節能措施

經由能源管理系統的推行，聚焦重大能源使用設備，以提高能源效率為目標，降低能源消耗。空調方面，落實冷卻水塔清潔維護，降低冷卻水溫度，進而降低冰水主機耗電；密切觀測氣候變化，調整冰水主機與冰水泵、冷卻水泵的搭配，以符合供應需求的最低功率為目標；空壓機系統方面，選用變頻式空壓機，減少使用電力，並定期查檢空壓洩漏源，避免浪費。2024 年主要製造中心執行之關鍵節能措施如下：

製造中心	內容	節能環保設備投入金額 (新台幣元)
竹南	空調為營運中的主要用電設備，透過加裝變頻器、調整空調箱馬達輸出及優化出風口配置，有效降低馬達負載並提升能效，預估每年可節電約 153,516 度，相當於減少 72,766.58 kgCO ₂ e 之排放 ^{註 1} 。	400,000
蘇州	- 汰換能效較差的循環水泵與樓頂風機，預估每年可節省用電約 3,600 度，相當於減少 2,022.12 kgCO₂e 之排放^{註 2}。 - 將原有的「第一級活性碳與 UV 光解」製程廢氣處理設備，汰換為「第二級活性碳」製程廢氣後處理設備，以提升污染控制效能。	11,488,740
菲律賓	卡蘭巴製造中心正邁向更臻成熟的營運階段，當前節能措施是以整體廠區為範疇的能源最適化計畫，此計畫以生產區域、辦公室和倉庫中所有設備為節能對象，按計畫控制設備之開機與關機，特別是在無生產的期間，落實設備關機以最小化能源耗用。	NA
合計投入金額		11,888,740

備註：

- 溫室氣體減量成效依據經濟部能源署公告之 2024 年電力排碳係數 0.474 kgCO₂e/度 計算。
- 溫室氣體減量成效依據中華人民共和國生態環境部公告之 2022 年區域電力平均二氧化碳排放因子 0.5617 kgCO₂/度 計算。

3 環境永續

3.4 水資源管理

GRI: 303-1, 303-2, 303-3, 303-4, 303-5

中磊因產業的特性，製程並未大量使用水資源，主要用水為員工生活用水，其他如基礎廠務設施，如空調等循環用水，臺北總部使用自來水，100% 來自台灣自來水公司 (Taiwan Water Corporation) 之淡水，無使用地表水、地下水或其他水源。僅提供員工、訪客使用，對水源並未有顯著之影響，主要使用於飲用水、空調系統、清潔等。

竹南和蘇州製造中心，該地區用水來源均來自市政用水（第三方的水），菲律賓地區水來源為地下水；各營運據點主要由所屬之市政單位、供水公司或工業區管理供給水源，中磊並無單獨取自河川湖泊或地下水源。我們主要透過減少用水並構思可能的水資源回收方式，減少對水資源的依賴，檢視 2024 年度取水情形，總取水量較 2023 年下降 14.44%，單位營收之取水量亦呈連續 4 年下降趨勢。

近 4 年用水量統計

單位：百萬公升 (Megaliters)

類別	2021	2022	2023	2024
取水量	235.71	240.85	214.21	184.63
排水量	202.77	207.15	184.75	166.16
耗水量	32.94	33.70	29.46	18.46
用水密集度 (總取水量 / 百萬新台幣)	0.0054	0.0037	0.0034	0.0033

備註：

- 1 百萬公升 = 1,000 度
- 1 公噸 = 1,000 公升
- 1 立方米 (m³) = 1000 公升，故 1 百萬公升 = 1 千立方公尺 (1000 m³)
- 2024 年各廠排水量計算統一參考「廣源科技園區」之污水處理使用費之計收方式，以取水總量的 90% 進行計算；耗水量 = 取水量 - 排水量

水資源衝擊評估

我們運用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Aqeduct Tools，辨識各營運據點的水風險情況，依辨識結果，中國大陸地區營運據點位於水資源壓力程度較高的地點，目前已提出節水措施，未來將持續關注該地用水狀態，降低對周遭社區之資源衝擊。關於廢水處理，中磊因無製程用水，故產生之廢水主要為生活廢水，皆經由市政系統或所在位置之工業園區之污水處理廠處理後排出。



WRI Aqeduct Tools

<https://www.wri.org/aqueduct>

地區	低 <10%	中低 10%-20%	中高 20%-40%	高 40%-80%	極高 >80%
臺灣					
蘇州					
菲律賓					

地區	供水單位	供水單位水源	廢水處理單位	承受水體
臺北總部	臺北翡翠水庫管理局	翡翠水庫	內湖污水處理廠	基隆河
竹南製造中心	台灣自來水股份有限公司	永和山水庫	廣源科技園區污水處理廠	鹽港溪
蘇州製造中心 (含研發中心)	蘇州工業園區	星港街水廠、陽澄湖水廠	蘇州工業區第一和第二污水處理廠	吳淞江
卡蘭巴製造中心	卡蘭巴工業園區一期和 Filinvest 公司	卡蘭巴工業園區一期與 Filinvest 公司供水系統	卡蘭巴工業園區一期和 Filinvest 公司污水處理廠	貝湖 (Laguna Lake)

節水措施

製造中心	內容
竹南	持續實施製程用水回收計畫，2024 年共節水 3,104 公噸。
蘇州	更換冰水主機系統之冷卻塔以降低水分逸散率 (Drift Loss Rate)，同時依據系統水體電導度指標，優化排放頻率管理，帶動用水效率提升，2024 年全廠用水量較 2023 年減少 19,581 公噸。

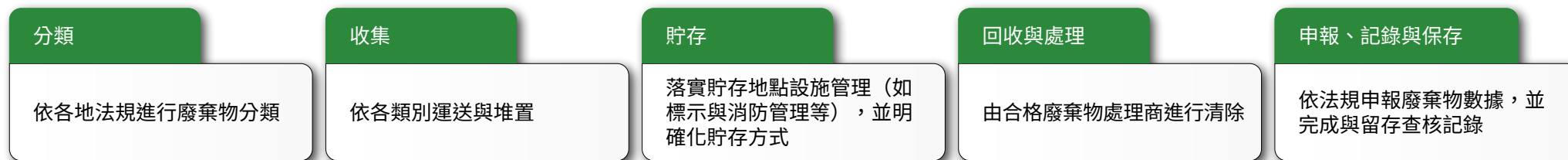
3 環境永續

3.5 廢棄物管理

GRI: 2-4, 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

中磊訂有《廢棄物管理程序》，明確訂定各廢棄物處理流程之管理規範，我們的廢棄物主要來源為生產製造使用的包裝材料，包含廢塑膠、廢紙及廢木材等，皆為可回收廢棄物，目前委由合格清除處理廠商處理，並安排每年至少 1 次訪廠查核廢棄物處理情形，檢視是否設置專責人員和人員資格性、廠商之廢棄物處理流程有無異常排放等，2024 年共計執行 6 次查訪，查訪結果並未發現違法情形。

為降低廢棄物對環境的衝擊，我們著重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妥善分類，最終無法回收時則以焚化或掩埋處理。未來廢棄物管理政策以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。以竹南製造中心為例，2024 年辦理「Flash 零件回收再利用」，2024 年共計重新植球共 54 顆。



近 4 年有害廢棄物處理數據

單位：公噸

類別	處理方式	2021	2022	2023	2024
避免處置	再利用	19.55	165.60	148.13	112.98
	回收再利用	0	0	0	8.33
	小計	19.55	165.60	148.13	121.31
直接處置	焚化	121.33	41.89	12.76	23.48
	掩埋	0	0	11.59	0.00
	小計	121.33	41.89	24.35	23.48
有害廢棄物總量		140.88	207.49	172.48	144.79
回收率		13.88%	79.81%	85.88%	83.78%

備註：

- 統計範疇為竹南、蘇州與菲律賓製造中心
- 所統計之廢棄物處置作業，皆為離場處理

近 4 年非有害廢棄物處理數據

單位：公噸

類別	處理方式	2021	2022	2023	2024
避免處置	再利用	0	0	602.81	452.11
	回收再利用	3,423.98	3,408.91	1,930.95	1,651.46
	小計	3,423.98	3,408.91	2,533.76	2,103.57
直接處置	焚化	73.85	228.70	43.59	139.14
	掩埋	796.10	817.90	252.81	70.07
	小計	869.95	1,046.60	296.40	209.21
非有害廢棄物處理總量		4,293.93	4,455.51	4,309.57	2,312.79
回收率		79.74%	76.51%	85.96%	90.95%

備註：

- 統計範疇為竹南、蘇州與菲律賓製造中心
- 本統計表涉及資訊重編，主要為修正菲律賓製造中心非有害廢棄物數據

3 環境永續

近 4 年廢棄物總重量與密集度

單位：公噸

類別	2021	2022	2023	2024
有害廢棄物總重量	140.88	207.49	172.48	144.79
非有害廢棄物總重量	4,293.93	4,455.51	2,830.16	2,312.79
所有廢棄物總重量	4,434.81	4,663.00	3,002.64	2,457.58
密集度（有害廢棄物）	0.0032	0.0032	0.0028	0.0025
密集度（非有害廢棄物）	0.0978	0.0690	0.0452	0.0407
密集度（所有廢棄物）	0.1010	0.0722	0.0480	0.0433

備註：

1. 統計範疇為竹南、蘇州與菲律賓製造中心
2. 密集度 = 該類別總重量 / 營收（百萬新台幣）
3. 本統計表涉及資訊重編，主要為修正菲律賓製造中心非有害廢棄物數據，影響廢棄物總重量與密集度計算

3.6 空氣污染物質管理

中磊之製程未有大量空氣污染物質排放情形，並皆以符合各營運所在地政府相關法令為主要管理原則。

竹南製造中心之營運活動未列入空氣污染相關法規所認定須納管之排放源，然而我們仍於既有營運活動導入有機溶劑減量措施，藉此減少空污氣體排放。針對雙列式封裝 (Dual In Line Package, DIP) 製程中所使用之載具，在超音波清洗機清洗的過程中，由原本使用固定濃度之清洗劑，改為以原液進行稀釋後之清洗劑，並調整清洗劑之更換頻率由 2 週延長為 1 個月，預估每年可減少 2 公噸清洗劑之使用；此外，我們目前已於特定產品導入 DIP 製程去化，藉由從源頭減少 DIP 製程相關有機溶劑的使用量，降低污染氣體的排放，未來亦將朝去化方向努力，持續擴大減量效益。

蘇州製造中心部分，已於 2023 年升級活性碳空污吸附設備，減少空氣污染物的排放，另因製程使用有機溶劑（如助焊劑、清潔劑），以及廠區營運設備運作（如回焊爐、波峰焊爐、噴霧劑和印刷機等），故排放少量揮發性有機化合物 (Volatile Organic Compounds, VOC)，針對 VOC 的管控，工廠皆遵循大氣污染物綜合排放標準相關法規之要求定期辦理檢測。

3.7 化學品管理

中磊產品之製程僅涉及少量化學品使用，於採購時，要求供應商提供符合化學品全球調和制度 (Globally Harmonized System for Classification and Labelling of Chemicals, GHG) 和法規要求之化學品標示與安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS)，使用時建立化學品管理清單造冊管理，維護安全資料表，於異動時即時更新，避免安全衝擊，並於作業現場設置排放措施，減少作業環境危害；此外，我們設置特定儲存場所，場所設備與容器皆遵循製造據點當地發令規範設置，針對工作內容觸及化學品之員工，辦理化學品安全相關教育訓練，強化人員安全意識，包括化學品危害特性、化學品之儲存、搬運、使用注意事項、洩漏時之處置和通報應變流程，確保營運據點與人員使用化學品之安全性。

蘇州製造中心化學品倉



CH 4 社會共融

4.1 幸福職場	58
4.2 人權管理	79
4.3 職業安全與衛生管理	81
4.4 社會參與與公益投入	87



4 社會共融

管理方針

SDGs



績效亮點

全球員工訓練
累計時數達
52,171.36 小時
每人平均訓練時數
達 **6.62** 小時

績效亮點

女性擔任
管理職的
比例上升
至 **30.83%**

績效亮點

美國子公司
榮獲
**Great Place
To Work**
認證

績效亮點

2024 年榮獲
全球專業社群平台
LinkedIn 頒發的
**Best Employer
Brand**
殊榮

GRI: 2-25

優先閱讀對象

員工、政府機關、ESG
評價 / 評級組織

政策承諾

中磊持續秉持尊重多元與包容的理念，打造友善職場環境，並遵守各項勞動相關法令，確保員工勞動條件符合法規要求。同時，我們依循國際人權相關倡議，積極維護勞工人權，並持續落實職業安全與健康管理，保障同仁工作環境之安全與健康。為提升員工整體競爭力，公司整合內外部學習資源，結合營運目標推動人才培育，促進智識與職能持續成長。

重大主題



人力資源管理

管理方式與評估機制

人力資源管理單位檢視、討論各項人力指標變動情形

2024 年重要管理行動

透過多元招募管道，參考同業薪資水準擬定薪資福利政策

短期目標 2024-2025 年

- △ 導入或優化人力分析系統，強化用數據支持人力決策
- △ 完善員工入職與離職回饋機制，針對流動原因進行改善計畫
- △ 推行彈性福利平台，提供個人化選擇（如健康、學習、家庭支援等）

中期目標 2026-2028 年

- | 建立職能導向的人才發展體系，對應職務進行能力盤點與培訓路徑設計。
- | 設計並落實績效導向的獎酬制度，連結組織目標與個人貢獻。
- | 提升內部升遷比率與內部職涯流動率，強化人才留任與發展

長期目標 2029-2030 年

- | 成為業界具吸引力的雇主品牌。
- | 完整建立一套數位化、敏捷式人資管理系統，從招募、訓練到績效與發展全面整合。
- | 建立全球化人才布局與管理機制，支持公司長期國際化發展策略

備註：2024 年達標情形：「」達成，「」持續精進

4 社會共融

重大主題



多元、平等與包容

管理方式與評估機制

人力資源管理單位檢視、討論各項人力指標變動情形

2024 年重要管理行動

女性擔任管理職的比例上升至 30.83%，較去年成長 8.15 個百分點，顯示我們在推動性別多元與領導層平等方面已有明顯進展

短期目標 2024-2025 年

△ 建立內部 DEI 專區與政策公告頁面，加強員工認知與參與

中期目標 2026-2028 年

強化對弱勢群體的職場保護與機會平等，增加不同背景（性別、年齡、族群、文化、身心障礙等）員工的比例 例如：增加外籍人才或本地少數族群的員工人數

長期目標 2029-2030 年

使多元、平等與包容理念深植於公司價值觀與日常文化中，落實在每一位員工行動上

重大主題



員工訓練與發展

辦理課程滿意度調查；檢視下一年度發展計畫或改善計畫

- 配合公司成長所需，進行人才盤點，導入管理職能學程，並整合學習資源
- 依績效管理循環，審視、調整和促進員工職能發展

△ 配合公司年度目標，提供對應的管理與專業技能訓練：

- (1) 持續強化主管目標設定與績效溝通的能力
- (2) 提供多元創新的主題講座，讓員工能夠吸收更多新知

△ 持續針對內部重點人才，提供客製化的人才發展計畫，運用國際化教練資源，提高人才的國際視野

定期盤點員工技能，了解企業外部環境對企業產生的影響，並連結到員工所需的專業能力缺口與相關能力之培養

持續往下展開重點人才培育計畫，除管理階層之重點菁英人才發展計畫外，往下深耕新生代管理人才的中長期養成計畫，達成人才永續發展

- 建立持續創新的學習型組織
- 人才發展與公司長期策略目標連結
- 透過培訓與高潛力人才發展計畫，強化企業競爭力

備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「△」持續精進

4 社會共融

重大主題	管理方式與評估機制	2024 年重要管理行動	短期目標 2024-2025 年	中期目標 2026-2028 年	長期目標 2029-2030 年
 人權管理	執行 RBA 自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ)，以及 RBA 第三方驗證評估 (VAP)	2024 年中磊集團正式成為責任商業聯盟 (RBA) 會員，積極支持 RBA 的願景與目標 - 為深化人權保障，2024 年中磊已完成集團人權政策的修訂，並將相關規範與管理辦法延伸適用至一階供應商	- 導入人權盡職調查 (Human Rights Due Diligence, HRDD) 基本流程，盤點內部潛在人權風險 (如過勞、職場騷擾、歧視等) - 逐步修訂勞工與人權政策，以符合國際趨勢及法規要求，並提升相關教育訓練之覆蓋率	建立人權影響評估 (Human Rights Impact Assessment, HRIA) 制度，對高風險工作類型進行定期評估	完整導入企業人權管理系統 (HRMS with Human Rights Module)，並可定期揭露透明報告
 職業安全與健康	通過第三方查證單位之追查驗證	- 取得 ISO 45001、ISO 14001、ISO 50001 認證 - 修訂事件通報層級及通報期限表	建立職災通報與緊急應變程序，並定期演練	推動心理健康與員工協助方案 (EAP)，提升心理安全意識	目標達成零工傷與零重大職災 (Zero Accident Vision)

備註：2024 年達標情形：「」達成，「」持續精進

4 社會共融

4.1 幸福職場

4.1.1 人力結構

GRI: 2-7, 2-8, 202-2, 401-1, 405-1

SASB: TC-HW-330a.1

截至 2024 年底，中磊全球員工共計 5,428 人^註，包括直接人員 2,521 人和間接人員 2,907 人，總人數相較 2023 年減少 790 人；非員工人數總計 2,040 人，相較 2023 年 2,399 人減少 359 人。此變化主要反映因應地緣政治情勢所進行的營運策略調整，重新規劃各地區之生產與人力布局，以提升整體供應鏈彈性與營運效率。

中磊擁抱多元化並重視職場平等與包容，員工橫跨臺灣、菲律賓、中國、美國、印度等 20 個國籍；全球男性與女性占比分別為 52.69% 和 47.31%，近乎持平；男性平均年齡 34.88 歲，女性平均年齡 35.63 歲，無顯著差異；男性平均年資 5.44，女性平均年資 4.68；全球管理職由女性員工擔任之比例為 30.83%，近 3 年逐年提升。

在保障與提供弱勢族群平等就業機會方面，依法規要求足額進用身心障礙者，至 2024 年底未有不足額之情形。如遇重大營運變化時，若對員工勞動權益產生衝擊，我們依「勞動基準法」等法令規範，依據員工年資提前預告，使員工有適當的時間與心理調適準備。

全球員工結構

項目	2021	2022	2023	2024
總員工人數	4,471 人	5,049 人	6,218 人	5,428 人
男性	56.39%	54.70%	50.64%	52.69%
女性	43.61%	45.30%	49.36%	47.31%

項目	2021	2022	2023	2024
女性管理職比例	20.73%	21.85%	22.68%	30.83%

備註：

統計基準為 2024 年底在職人員，含正式員工與約聘員工，其中未含派遣、外包承攬等非與中磊直接簽訂勞動契約之人員（非員工）

4 社會共融

管理職、技術職與其他員工 - 依性別區分

類別		總人數	女		男	
			人數	百分比	人數	百分比
管理職	高階管理職	31	4	12.90%	27	87.10%
	非高階管理職	1,419	443	31.22%	976	68.78%
技術職		757	218	28.80%	539	71.20%
其他員工		3,221	1903	59.08%	1318	40.92%

備註：

1. 高階管理職參照 SASB TC-HW-330a.1. 對 Executive Management 說明後，以內部定義之高階主管為主，包括副總等級（含）以上管理職。
2. 技術職參照 SASB TC-HW-330a.1. 對 Technical Employees 說明後，以 ISCO Sub-Major Groups 21 和 25 職務類別做為參考，涵蓋電機 / 電子 / 機械 / 計算機 / 資訊 / 資料科學等高技術含量之工程相關人員。

管理職、技術職與其他員工 - 依國籍區分

類別		總人數	臺灣		菲律賓		中國		美國		印度		其他	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
管理職	高階管理職	31	24	77.42%	0	0.00%	1	3.23%	3	9.68%	0	0.00%	3	9.68%
	非高階管理職	1,419	739	52.08%	34	2.40%	540	38.05%	43	3.03%	29	2.04%	34	2.40%
技術職		757	143	18.89%	111	14.66%	482	63.67%	2	0.26%	8	1.06%	11	1.45%
其他員工		3,221	500	15.52%	2,034	63.15%	637	19.78%	1	0.03%	40	1.24%	9	0.28%

備註：

1. 此表依人數列出中僑員工前 5 大之國籍。
2. 集團員工共含 20 個國籍，除上述 5 項，未單獨列出者統類於 " 其他 "，包括日本、法國、義大利、越南、新加坡、馬來西亞、印尼、加拿大、墨西哥、巴西、俄羅斯、英國、德國、西班牙、希臘。
3. 此表國籍統計如遇有第二國國籍或具永久居留資格者，其國籍以該位員工常駐工作地計算之。
4. 高階管理職參照 SASB TC-HW-330a.1. 對 Executive Management 說明後，以內部定義之高階主管為主，包括副總等級（含）以上管理職。
5. 技術職參照 SASB TC-HW-330a.1. 對 Technical Employees 說明後，以 ISCO Sub-Major Groups 21 和 25 職務類別做為參考，涵蓋電機 / 電子 / 機械 / 計算機 / 資訊 / 資料科學等高技術含量之工程相關人員。

4 社會共融

年齡

年齡	人數	百分比	性別	人數	百分比
30 歲以下	1,764	32.50%	男	1,001	56.75%
			女	763	43.25%
30 歲至 50 歲	3,346	61.64%	男	1,684	50.33%
			女	1,662	49.67%
50 歲以上	318	5.86%	男	175	55.03%
			女	143	45.97%

備註：30 歲至 50 歲類別統計範圍為 30 歲 ≤ 員工年齡 ≤ 50 歲。

勞動屬性

勞動屬性	人數	百分比	性別	人數	百分比
直接員工	2,521	46.44%	男	1,028	40.78%
			女	1,493	59.22%
間接員工	2,907	53.56%	男	1,832	63.02%
			女	1,075	36.98%

備註：

1. 直接員工 (DL)：包括其工作性質與製造產線直接相關之員工，如裝配、產線機台操作人員等。
2. 間接員工 (IDL)：包括其工作性質與產線不直接相關之員工，如研發、業務、專案管理、行政等人員。

工作地區

工作地區	人數	百分比	性別	人數	百分比
臺灣地區	1,708	31.47%	男	847	49.59%
			女	861	50.41%
中國大陸地區	1,653	30.45%	男	1,009	61.04%
			女	644	38.96%
菲律賓地區	1,889	34.80%	男	851	45.05%
			女	1,038	54.95%
其他海外地區	178	3.28%	男	153	85.96%
			女	25	14.04%

工作職務

管理職	人數	百分比	性別	人數	百分比
高階管理	31	0.57%	男	27	87.10%
			女	4	12.90%
中階管理	443	8.16%	男	339	76.52%
			女	104	23.48%
初階管理	976	17.98%	男	637	65.27%
			女	339	34.73%
非管理職	3,978	73.29%	男	1,857	46.68%
			女	2,121	53.32%

備註：初階管理為副課長、課長；中階管理為副理、經理、資深經理、總監、資深總監；高階管理為副總以上之管理人員。

4 社會共融

契約類型

地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區		其他海外地區		總計	
契約類型	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
不定期	807	601	1,009	644	851	1,038	152	24	2,819	2,307
定期	40	260	0	0	0	0	1	1	41	261

備註：

1. 不定期契約 (Permanent Employee)：簽訂無固定期限（無限期）契約的全職或兼職員工
2. 定期契約 (Contractor / Temporary Employee)：簽訂有期限（固定期限）契約的員工；工作性質為包裝與成品裝箱、生產線組裝支援、倉儲進出貨協助、清潔與環境維護等

僱用類型

地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區		其他海外地區		總計	
僱用類型	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
全職	847	861	1,009	644	851	1,038	153	25	2,860	2,568
兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

備註：

1. 全職員工 (Full-time Employee)：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工
2. 兼職員工 (Part-time Employee)：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工
3. 中磊未聘用無時數保證員工 (Non-Guaranteed Hours Employee)

非員工的工作者

中磊非員工工作者包括因應短期或特定任務需求之派遣或勞務承攬人員，以及其他承攬商常駐於中磊廠區或辦公室之服務人員，如清潔、保全、員工餐廳供膳人力。

地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區		其他海外地區		總計	
非員工類型	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
派遣或勞務承攬人員	14	30	555	198	449	637	5	1	1,023	866
其他承攬商常駐人員	8	2	91	47	0	0	2	1	101	50

備註：

統計基準為 2024 年底在職人員

4 社會共融

4.1.2 人才招募與任用

招募策略

優秀人才是中磊持續創新與穩健成長的關鍵動能。中磊電子致力於透過多元管道觸及全球人才，2024 年所採用之招募方式包含國際主流招募平台、各國家皆舉辦校園徵才博覽會、各類徵才活動及踴躍的內部員工推薦等，廣泛吸引具潛力的應徵者。

在甄選過程中，我們將確保每位候選人皆享有公平與一致的應徵機會，不因其種族、性別、年齡、宗教等背景而有所差異，落實平等就業原則。除職務所需之專業職能外，我們亦重視與中磊核心價值觀的契合度，透過面談、實作測驗、專業能力測驗、語言能力測驗及性格與職能量表等方式，協助雙方深入了解彼此，並以綜合評估結果作為是否錄用的重要依據，促進人職適配與長期發展。

中磊深知優質雇主品牌是吸引與保留人才的關鍵，因此積極經營企業形象與員工價值主張，透過社群平台、校園活動及媒體合作，傳遞中磊的文化。憑藉長期耕耘與高度透明的溝通機制，中磊於 2024 年榮獲全球專業社群平台 LinkedIn 頒發的「Best Employer Brand」殊榮，同時中磊電子在 LinkedIn 上的追蹤人數在 2024 年底已達 83,630 人。顯示我們在國際舞台上的人才吸引力與品牌競爭力已備受肯定。

LinkedIn 頒發的「2024 Best Employer Brand」獎牌



2024 臺灣校園招募活動 - 國立臺灣大學



2024 菲律賓校園招募活動 - University of the Philippines



2024 蘇州校園說明會 - 蘇州大學



4 社會共融

人才任用

2024 年公司營運持續成長，新進人數共計 1,653 人，整體新進率為 30.45%。若以勞動屬性區分，新進員工以直接人員為大宗，占全體新進員工 73.80%，新進率 48.39%；以年齡區分，新進人員以 30 歲以下占比最高，占全體新進員工 83.79%。

針對新進人員，公司各據點設置有新人輔導與關懷計畫，如菲律賓地區的「Angel Buddy System」，該計畫指派專人協助新進夥伴快速適應新環境，融入組織並發揮所長。以 3 個月留任率來看，2024 年全球間接人員留任率為 92.5%，相較 2023 年的 92.36% 有所提升；顯示關懷機制有助於打造新人友善職場，中磊電子將持續朝此目標邁進。

2024 年新進員工統計^註 - 依性別

性別	人數	百分比	新進率		
男	1,023	61.89%	間接人員	70.62%	35.77%
			直接人員	16.21%	
女	630	38.11%	間接人員	33.09%	24.53%
			直接人員	12.65%	

2024 年新進員工統計^註 - 依年齡

年齡	人數	百分比	新進率		
30 歲以下	1,385	83.79%	間接人員	23.09%	78.5%
			直接人員	141.75%	
30 歲至 50 歲	240	14.52%	間接人員	10.88%	7.17%
			直接人員	3.08%	
50 歲以上	28	1.69%	間接人員	11.85%	8.81%
			直接人員	2.80%	

2024 年新進員工統計^註 - 依工作地區

工作地區	人數	百分比	新進率		
臺灣地區	157	9.49%	間接人員	15.06%	9.19%
			直接人員	0.15%	
中國大陸地區	1126	68.08%	間接人員	3.85%	68.12%
			直接人員	250.35%	
菲律賓地區	289	17.47%	間接人員	33.40%	15.30%
			直接人員	9.15%	
其他海外地區	82	4.96%	間接人員	41.76%	46.07%
			直接人員	137.50%	

備註：

1. 新進率計算方式為該分組當年新進人數 / 該分組年底人數，所有新進員工統計之計算邏輯相同。
2. 30 歲至 50 歲類別統計範圍為 30 歲 ≤ 員工年齡 ≤ 50 歲。

4 社會共融

離職管理作業部分，公司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。離職面談蒐集之資料，將做為中磊內部管理及人力資源相關制度持續改善的依據。針對所有非自願離職同仁，中磊皆依照各地區勞動法令提前預告並辦理資遣作業，亦主動提供員工本人必要之法律權益資訊和相關協助。

2024 年離職員工統計^註 - 依性別

性別	人數	百分比	新進率		
男	1,313	53.83%	間接人員	14.36%	45.87%
			直接人員	102.04%	
女	1,126	46.17%	間接人員	18.33%	43.85%
			直接人員	12.65%	

2024 年離職員工統計^註 - 依年齡

年齡	人數	百分比	新進率		
30 歲以下	1,658	68.01%	間接人員	21.17%	93.99%
			直接人員	177.06%	
30 歲至 50 歲	740	30.35%	間接人員	13.15%	22.12%
			直接人員	32.01%	
50 歲以上	40	1.64%	間接人員	14.22%	12.58%
			直接人員	9.35%	

2024 年新進員工統計^註 - 依工作地區

工作地區	人數	百分比	新進率		
臺灣地區	336	13.78%	間接人員	12.45%	19.67%
			直接人員	30.80%	
中國大陸地區	1,496	61.36%	間接人員	13.09%	90.56%
			直接人員	310.21%	
菲律賓地區	580	23.79%	間接人員	31.11%	30.70%
			直接人員	30.57%	
其他海外地區	26	1.07%	間接人員	13.53%	14.61%
			直接人員	37.50%	

備註：

- 離職率計算包括自願離職、退休以及非自願離職人員。
- 離職率計算方式為該分組當年離職人數 / 該分組年底人數，所有離職員工統計之計算邏輯相同。
- 30 歲至 50 歲類別統計範圍為 30 歲 ≤ 員工年齡 ≤ 50 歲。

4 社會共融

在地化管理

為加速中磊的發展目標，並展現企業核心價值，公司藉著進用在地人才做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，2024 年有 97.24% 管理職務由在地人員出任。近 3 年此比例皆維持九成以上，並展現良好之適應性與團隊績效。中磊將持續落實在地化管理作為，厚植在地人力資本，強化長期營運之穩定性。

各管理職級在地化情形

管理職層級	在地人員任職比例
高階管理	87.10%
中階管理	95.94%
初階管理	98.16%
所有管理職	97.24%

備註：初階管理為副課長、課長；中階管理為副理、經理、資深經理、總監、資深總監；高階管理為副總以上之管理人員。

近 4 年管理職在地化比率

2021	2022	2023	2024
94.96%	93.06%	91.46%	97.24%

備註：2021 年因校正集團管理職認定與派駐人員統計歸屬地的一致做法，將 2021 年整體管理職由在地人員擔任人數下調 1 人，由 340 人調降至 339 人，比例自 95.24% 修正為 94.96%。

4.1.3 員工關懷

GRI: 2-19, 2-21, 202-1, 202-2, 401-2, 401-3, 405-2

薪酬與福利

平等性的薪酬

公司致力在法律規範內創造和諧勞資關係，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。2024 年度，中磊主要營運據點之基層人員標準薪資皆符合或高於當地法定水準，且在同一工作性質（直接人員與間接人員）中，不因性別有所差異。而在年度薪酬方面（含基本薪資、全年津貼與全年獎金），整體看來，因研發類職務比例高，其中又以男性占比相較多，故有男性年度薪酬高於女性之趨勢。

女男年度薪酬比

不含研發類職務							研發類職務						
地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區		地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區	
勞動屬性	男	女	男	女	男	女	勞動屬性	男	女	男	女	男	女
直接員工	1	0.97	1	0.80	1	0.94	間接員工	1	0.83	1	0.84	1	0.59
間接員工	1	0.76	1	0.75	1	0.60							

備註：女男比例計算方式為以男性平均數字為基準值 1，計算女性平均數字之相對比例。

基層員工最低標準薪資與當地法令基本工資比率

地區 / 性別	臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區	
勞動屬性	男	女	男	女	男	女
直接員工	1.05	1.05	1.20	1.20	1.00	1.00
間接員工	1.15	1.15	1.75	1.75	1.10	1.10

備註：依當地法令基本工資進行計算。

4 社會共融

臺灣地區非擔任主管職務之全時員工薪資

單位：新台幣仟元

類別	2023	2024	年度差異
員工人數 (人)	1,823	1,782	-2%
薪資總額	1,864,809	1,930,978	4%
薪資平均數	1,023	1,084	6%
薪資中位數	657	767	17%

備註：

此處「非擔任主管職務之全時員工」，指排除台財證三字第 920001301 號函令規定之經理人，且工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者，納入為統計範疇。該資訊依法申報，可至臺灣主管機關網站查詢：<https://esggenplus.twse.com.tw/>

競爭力的薪酬

中磊重視同仁的待遇與福利，公司在各營運據點皆採取具市場競爭力的獎酬福利政策，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、年資經歷，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。

人才激勵與留任



年終與績效獎金
獎勵個人績效



員工分紅
實踐員工利潤共享



年度調薪
維持市場競爭水準



年度晉升
發掘並培育優秀人才

獎金獎勵措施	資格	執行方式	實施據點
現金獎勵政策	績效計算區間有提供勞務且發放當日在職者	公司根據年度營運績效，提撥一定比例，並搭配績效貢獻分配年終獎金、分紅獎金	臺灣地區、中國大陸地區、菲律賓地區
股票獎勵計畫	公司使用庫藏股 / 認股權憑證 / 限制員工權利新股發放給績效貢獻卓越人員	公司以有償分配給員工股票獎勵，並依各股票規定辦法，分年既得，員工達到營運績效指標與個人績效指標後，始得取得股票	臺灣地區、中國大陸地區
專利獎金	本公司（包括關係企業）聘僱之員工，對專利提案的實質性特點作出創造性貢獻的人	為鼓勵創作發明，分為： 1. 取得主管機關核發申請號後，發給專利申請獎金； 2. 主管機關核准後，發放專利獲准獎金	臺灣地區、中國大陸地區、菲律賓地區
專案獎金	針對有創新技術的專案，做為送審遞交申請	由經濟部工業局審核有創新技術的專案，如認定此專案有創新技術，即通過審核給與專案獎金	臺灣地區
久任員工	任職滿 10 年 / 20 年 / 30 年的同仁	每年年終時表揚所有久任員工，頒贈每位久任員工獎座及訂製紀念筆	臺灣地區、中國大陸地區、菲律賓地區
留才獎勵	依據同仁年資與績效，由主管提報重點人才，簽訂留才計畫	以 2 年至 5 年的計畫案，並按月 / 年分批給與留才獎金，離職需繳回獎金	中國大陸地區、菲律賓地區

4 社會共融

多樣化的福利

中磊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，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。中磊成立職工福利委員會，以企業年度收入與員工福利金為經費來源，定期舉辦年度活動。公司亦尊重個人集會結社之自由，鼓勵並協助成立多元社團，供員工發展個人興趣，包含籃球社、游泳社、羽球社、網球社、瑜珈社、登山社、烹飪社、手作社、攝影社、調酒社、畫畫社、花藝社等。為培養員工間的同事情誼，中磊因應各類節慶（如端午節、中秋節、元宵、聖誕、新年、尾牙 ... 等）舉辦家庭日、團建活動、下午茶，邀請同仁齊聚同歡。

保險類福利

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。針對外派同仁，公司提供更高額的團保保障，讓外派同仁於海外工作時無後顧之憂；海外地區員工各項社會保險制度亦依當地法令規定辦理。另外，公司內有設有保險公司駐點服務，可就近提供同仁保險諮詢及理賠申請服務，並有不定期介紹相關保險常識及理賠相關權益，讓同仁清楚知悉保險的實質內容及保障。

2024 年員工福利措施彙整

項目	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區
保險類 1. 員工團保 2. 眷屬團保 3. 職業災害保險	V	V	V
育嬰假	V	-	-
員工持股	V	V	-
退休金	V	V	-
生日禮金 / 禮品	V	V	V
三節禮金 / 禮品	V	V	V
社團補助	V	V	-
廠區午餐補助	V	V	V
數位化福利點數	V	-	-
電影包場 (含眷屬)	V	-	-
Team Building 活動	V	V	V
外縣市同仁宿舍補助	V	-	-
部門聚餐	V	V	V
健康檢查	V	V	V
其他福利措施	開工紅包 婚喪補助	開工紅包 婚喪補助	

4 社會共融

全球營運據點 - 線上年會



全球營運據點 - 線上年會



臺北總部 - 過年活動



臺北總部 - 過年活動



臺北總部 - 端午節活動



臺北總部 - 端午節活動



臺北總部 - 電影欣賞



臺北總部 - 聖誕節活動



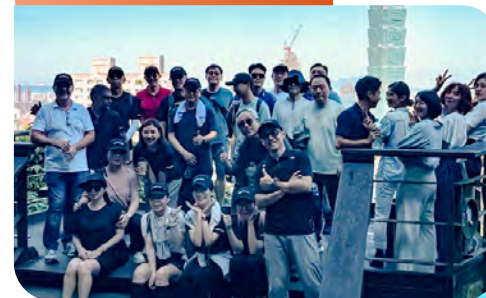
臺北總部 - 聖誕節活動



臺北總部 - 象山徒步活動



臺北總部 - 象山徒步活動



4 社會共融

蘇州研發中心 - 蘇州東山泉源徒步活動



蘇州研發中心 - 蘇州東山泉源徒步活動



菲律賓研發中心 - 聖誕節活動



菲律賓研發中心 - 聖誕節活動



蘇州研發中心-主管 Team Building 活動



蘇州研發中心-主管 Team Building 活動



菲律賓研發中心 - Team Building 活動



蘇州製造中心 - 元宵猜燈謎活動



蘇州製造中心 - 元宵猜燈謎活動



4 社會共融

退休制度與實施情形

GRI: 201-3

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；中國大陸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，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，截至 2024 年第 4 季準備金額已達新台幣壹億壹仟陸百萬元，足以支付未來 6 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。

工作平等與多元包容

友善職場

中磊致力打造尊重、包容與信任的友善職場文化，秉持「微笑相迎、用心溝通、和諧相處、共創友好」的核心精神，營造讓同仁安心投入、彼此支持的工作環境。為保障員工基本權益，公司已訂立《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》、《工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法》與《職場工作倫理守則宣導》等政策文件，明確規範防治機制與申訴流程，積極預防不當對待與騷擾事件，促進職場公平與人際和諧，落實以人為本的企業價值。

母性健康保護計畫與育嬰制度

為完善母性健康保護計畫，中磊以人性關懷為出發點，營運據點設置有舒適的母嬰室，並在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等假別的同時，確保不影響員工全勤獎金、考績或為其他不利之處分。在育嬰相關假別統計部分，中磊各營運據點皆依當地法令給與育嬰相關假別申請。

臺北總部哺集乳室



臺北總部哺集乳室



4 社會共融

臺北總部哺集乳室



臺北總部哺集乳室



臺北總部哺集乳室


2024 年育嬰相關假別統計^註

項目	2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰留停 申請資格人數 (A)	13	24	37	21	25	46
當年度申請 留職停薪人數 (B)	8	1	9	18	7	25
育嬰留停 原應復職人數 (C)	6	0	6	7	3	10
育嬰留停 應復職且復職人數 (D)	4	0	4	7	3	10
復職率 (D/C)	67%	—	67%	100%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪 應復職且復職人數 (E)	4	1	5	8	1	9
育嬰留職停薪復職後 工作超過 12 個月人數 (F)	4	1	5	7	1	8
留任率 (F/E)	100%	100%	100%	100%	100%	89%

備註：臺灣地區依法令規範，以育嬰假進行統計；中國大陸地區和菲律賓地區無育嬰假之規範，故無納入統計。

菲律賓研發 & 製造中心 - 身障友善設施 & 哺集乳室



4 社會共融

外籍移工職涯支持計畫

中磊電子因應全球製造布局及客戶要求，積極配合政府政策，秉持多元共融精神，在臺灣的竹南製造中心於 2024 年底共聘有 290 位外籍移工，提供優質工作環境與專業工作訓練，給予無障礙的溝通管道，讓移工安心工作並提升整體生產的勞動心力，成為公司長期穩定的生產力。



採用合法仲介公司

採用合法仲介公司，定期稽核仲介公司提供優良人力引進計畫。同時為使移工有穩定的工作環境，自海外聘僱費、簽證費、體檢費、保險費及機票，乃至國內的管理費用，皆為中磊支付。



提供雙語導覽課程

為讓新海外移工快速適應，皆為外籍移工提供職能、生活、設備、餐廳、宿舍、消防等全面性導覽課程，充分協助適應生活。



溝通無障礙

與合法仲介公司共同建立外籍移工溝通反映平台，每季定期召開勞資會議與移工座談會，並提供員工申訴專線、信箱及意見箱，確保移工能安心表達意見，強化勞資雙向溝通。



多元化生活照顧

提供移工宿舍，工廠內每日提供團膳，含自助餐、素食、麵食、菲籍等多樣餐點可供選擇。依據促進勞資和諧及文化融合之精神，於農曆春節期間發放紅包予外籍移工，表達關懷與祝福，提升移工歸屬感及節慶參與感。

移工宿舍活動花絮



移工宿舍活動花絮



4 社會共融

4.1.4 人才培育

GR1: 404-1, 404-2, 404-3

人力資本發展策略

中磊電子秉持以人為本之理念，擬定「國際人才布局」、「穩定團隊績效」、「開展多元學習」三面向之人力資本發展策略，其旨在綜整內外部學習資源，在助力公司達成加速拓展國際市場之營運目標的同時，亦能孕育員工個人智識與職能，促使員工與公司共同成長。

人力資本發展策略

面向	 國際人才布局	 穩定團隊績效	 開展多元學習
目的	放眼國際市場，著手人才布局	穩固組織戰力，支持公司成長	善用內外資源，培植專業智識
手段	▪ 啟動策略性人才盤點 ▪ 定錨英語能力標準	▪ 優化新人入職體驗 ▪ 導入新任主管學程 ▪ 落實領導管理職能培訓	▪ 運用學習平台普及專業知識 ▪ 引進專家資源，強化團隊戰力 ▪ 支持外訓自主學習

啟動策略性人才盤點



因應市場擴張及組織成長的趨勢，中磊啟動人才盤點，首先聚焦研發、銷售管理、生產製造之中高階主管職等 3 大重點職類，透過訪談形式，由 HR 引導主管討論人才領導潛力、職能、專業及績效展現，進而定義人才準備度，產出潛力人才名單，做為組織人才布局之重要依據。

定錨英語能力標準



中磊員工橫跨 20 個國籍，並積極經營國際市場，流暢的英語溝通成為人才必備能力。為此，公司依據各職務 / 職等員工之業務需求，定義出 TOEIC 分數標準，除於內部公告，公司亦提供英語學習資源、每人每年 1 次 TOEIC 考試全額補助，以及 TOEIC 到場考服務，鼓勵同仁持續精進英語能力。

4 社會共融

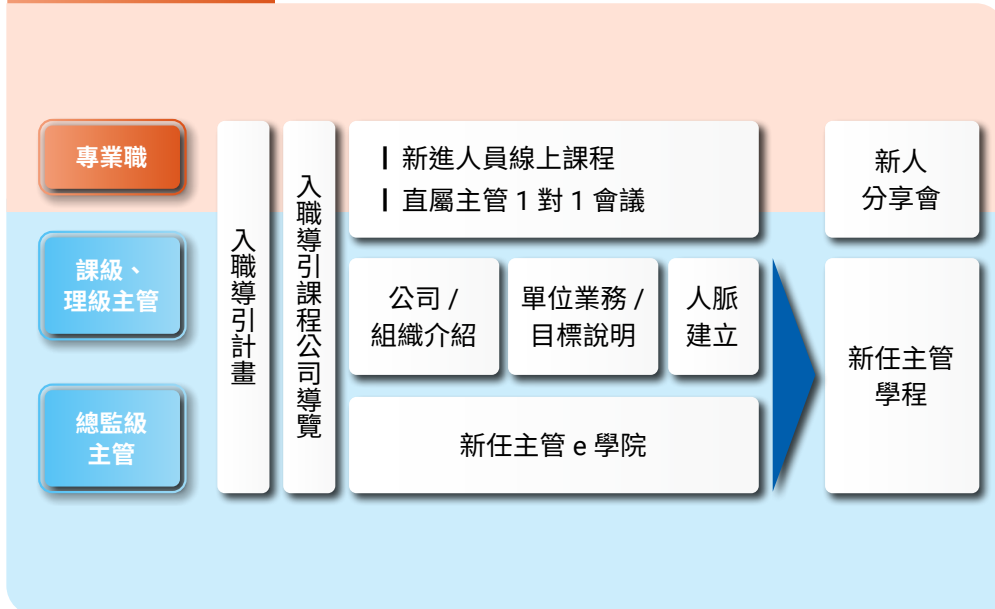


優化新人入職體驗

全面規劃新人入職前、後及當日之完整歷程，除了到職日之公司簡介、環境導覽及為期 1 個月的新人線上學程，公司亦針對不同職級建立客製化入職導引計畫表，透過自動化流程與用人主管及新人即時溝通，確保資訊不漏接。此外，透過每季的新人分享會，邀請高階主管與新人說明公司願景、營運現況及組織全貌，支持新人跨功能深入瞭解公司全貌，以提升對公司的信心及留任發展意願。2024 年於臺北總部共執行 4 梯分享會，109 位員工完成新人歷程，完訓率 85.83%^註。

備註：以應完成新人歷程之 2024 年入職新人計算。

完善的新人入職體驗

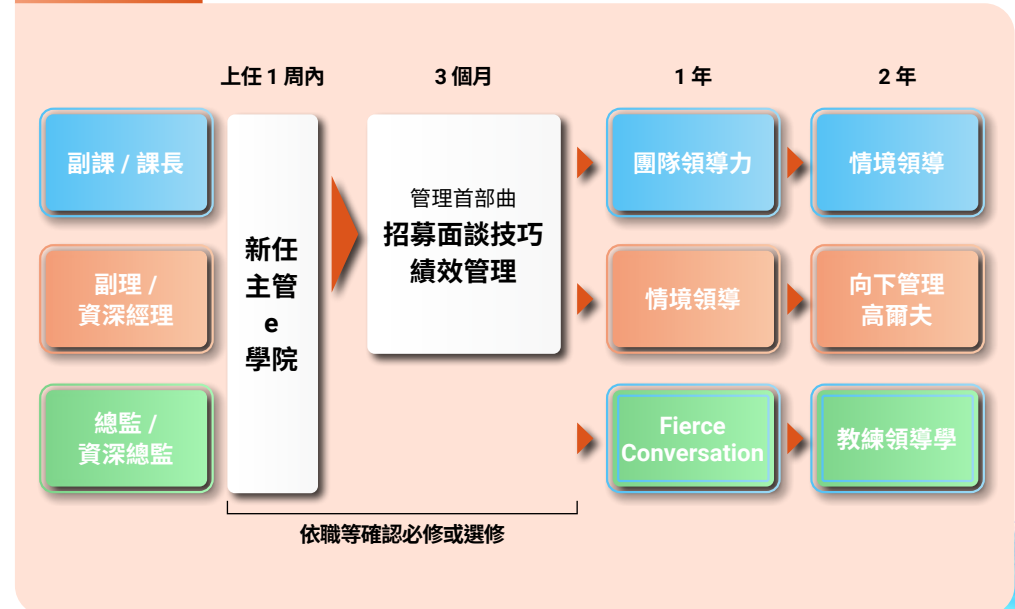


導入新任主管學程

針對不同職級新進主管及初任管理職者之必備能力及內部知識，設計為期 2 年的新任主管學程，包含導入系列實體課程及產出「新任主管 e 學院」、「新任主管 Starter Kits」及「新進主管入職導引」等學習資源，運用自動化流程於上任當日即時提供資訊，並夥同 HRBP (HR Business Partner) 及直屬主管於 3 個月內共同支持新任主管即時熟悉公司制度政策、強化關鍵職能，建立內部人脈。2024 年執行 4 門新任主管課程（其中包含引進 2 門新課程），共計 111 位主管參與，平均滿意度 4.80 分（滿分 5 分）^註。

備註：以實體課程為滿意度計算範圍。

新任主管學程



4 社會共融



落實領導管理職能培訓

為全力支持各單位提升營運效能，中磊力行年度訓練需求訪談，對焦各部門營運需求及團隊現況，規劃出領導職能培訓系列主題，已於 2023 年啟動全職系管理職能與訓練藍圖盤點，做為未來管理職戰力盤點、培訓與人才發展之基礎。2024 年聚焦初階與中階主管領導力培育，課程開展如下表所示。

對象	課程主題	完訓人數	總人時	平均滿意度 ^註
中階主管	領導力訓練 - 教練領導	24	320	4.51
	領導力訓練 - 情境領導 Situational Leadership Training	18	126	4.94
	領導力訓練 - 招募面試技巧 Selection Interview Skill	17	121.5	4.82
	領導力訓練 - 團隊領導	8	78	4.65
	引領團隊：凝心聚力	21	126	-
	輔導：引領前行	21	126	-
初階主管	領導力訓練 - 情境領導 Situational Leadership Training	1	7	5
	領導力訓練 - 招募面試技巧 Selection Interview Skill	5	35	4.96
	領導力訓練 - 團隊領導	14	130	4.81
	引領團隊：凝心聚力	1	6	-
	輔導：引領前行	1	6	-
總計	6 門 6 梯次	131	1081.5	4.81

備註：以表列 15 項數據為基礎計算平均滿意度。



舉辦多元工作管理主題講座

為推動多元學習與強化自主學習風氣，中磊致力於規劃與工作需求相關的講座，鼓勵員工依自身職務發展方向自主參與，提升專業能力與實務應用。2024 年臺北總部舉辦了 4 個主題的講座，共計 229 位主管參與，平均滿意度 4.66 分（滿分 5 分）。

講座主題	完訓人數	總人時	平均滿意度 ^註
工作管理 - 高效工作管理術	52	104	4.39
簡報技巧 - 吸睛提案、會議簡報製作技巧與表達	54	162	4.71
簡報技巧 - 圖解商業簡報的架構分析與思考訓練	43	129	4.74
問題分析與解決 - 解決問題從提問開始	47	141	4.79
跨部門溝通 - 高效協作的敏捷團隊	33	66	4.67
總計	229	602	4.66

初階與中階主管訓 - 臺北 + 竹南地區



初階與中階主管訓 - 臺北 + 竹南地區



4 社會共融

教育訓練

運用學習平台普及專業知識

中磊自 2017 年導入學習平台後，致力於內部專業知識之普及，輔導研發、專案管理、生產製造等職類專家製作線上課程，並開放各國同仁自主選修，2024 年底共完成 119 堂自製數位課程，累計學習時數達 9,571 小時，亦同步導入外部線上課程，透過更多元的學習資源提升同仁自主學習動機。

年度	2021	2022	2023	2024
累計自製線上課程數	336	449	515	638
累計學習時數	16,371	26,787	35,588	45,159

引進專家資源，強化團隊戰力

因應迅速變化的市場環境，除了運用學習平台加速普及內部專業知識，中磊也積極鼓勵各部門引進外部專家課程來協助員工獲取領域新知、強化專業能力，2024 年由部門自主引進 13 門專業課程，共計 313 名員工完訓。

支持外訓自主學習

中磊固定每年度依各單位需求編列外訓預算，並鼓勵員工依業務及發展需求自主提出申請。透過明確的外訓管理流程，員工於完訓後可以不同形式進行內部分享，擴大學習效益，公司亦詳實登錄員工外訓紀錄於學習平台中，做為團隊檢視人才技能及發展計畫之參考依據。2024 年參與外訓員工數共 62 人，總外訓時數 736.83 小時，公司投入員工外訓金額達新台幣 381,000 元

全球員工訓練時數

類別		臺灣地區		中國大陸地區		菲律賓地區		其他海外地區	
		累計時數	平均時數	累計時數	平均時數	累計時數	平均時數	累計時數	平均時數
性別	男	12,410.28	12.54	2,727.05	1.41	3,300.67	3.05	80.32	0.46
	女	27,771.89	25.93	2,162.91	1.77	3,712.42	2.68	5.82	0.19
勞動屬性	直接員工	31,073.26	34.87	1,001.60	0.57	2,076.25	1.13	0.21	0.02
	間接員工	9,108.91	7.79	3,888.36	2.81	4,936.84	7.86	85.93	0.45
管理層	高階主管	498.39	19.17	81.31	40.66	--	--	20.83	3.47
	中階主管	3,307.43	13.23	1,102.88	7.82	87.16	9.68	45.01	0.54
	初階主管	3,416.21	5.93	1,473.73	3.43	547.02	17.65	7.58	0.18
非管理層		32,960.14	27.26	2,232.04	0.87	6,378.91	2.63	12.72	0.17
全球訓練累計時數		52,171.36							
全球訓練平均人時		6.62							
全球教育訓練總支出		新台幣 9,198,837 元							

備註：

- 對象以正式員工與約聘員工為主，未含派遣、外包承攬等非與中磊直接簽訂勞動契約之人員（非員工）
- 為詳實呈現教育訓練績效，培訓人數含當年已離職及留停員工

4 社會共融

全球員工訓練時數－依課程類別分類

課程類別	課程時數	訓練人次	受訓人數	比例
勞工與人權管理	1,028.62	1,045	982	18.09%
商業道德	626.56	5,671	5,301	97.66%
基礎通識	2,969.41	5,232	1,494	27.52%
專業技術	3,4781.5	17,118	1,929	35.54%
環境永續	618.83	227	231	4.26%
經營管理	2,604.65	4,369	2,931	54.00%
職業安全與衛生	6,213.16	7,255	2,056	37.88%
語言學習	1,210.37	689	243	4.48%
資訊安全管理	1,857.26	2,479	2,351	43.31%
風險管理	261	37	34	0.63%

備註：

1. 勞工與人權管理：包含 RBA、性別平等、性騷擾防治相關課程
2. 商業道德：包含誠信經營、防範內線交易、洗錢防制、反貪腐、利益衝突、公平交易與競爭及公司相關內部規範宣導課程
3. 職業安全與衛生：包含職業安全相關訓練以及健康促進相關課程

績效評核

中磊各部門於每年年初依據公司策略訂定組織目標，主管協助員工明確知悉工作職責，並以此往下制定個人目標。績效目標的執行過程中，主管與員工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，以確保員工取得進步且實現目標。

中磊所建構的績效考核系統，以工作目標評量和核心職能評量為基礎，於每年底進行一對一績效評核，透過雙向溝通審視員工績效表現，或即時調整工作內容，除藉此促進職能發展，亦評估提供適當獎勵或晉升機會。2024 年凡於績效評核期間在中磊服務之在職同仁，均須接受績效評核，涵蓋率為 100%，其中共計 221 名間接人員獲得晉升（男女性比例分別 65% 與 35%），晉升率為 7%^註，中磊著重於專業表現與未來發展，不因性別影響晉升，獲晉升者持續於各專業領域投入與成長。

備註：晉升率計算方式為今年度晉升總人數 / 上年度在職總人數。

績效管理循環			
EXECUTION		INNOVATIVE	
SERVICE			
年初工作目標設定	工作目標追蹤與核心職能發展	年度績效總評	員工發展計畫 績效改善計畫
依公司策略與部門任務討論和制定個人年度工作目標。	透過日常雙向溝通回饋、教練輔導等作法協助員工進步及實現目標。	主管與員工每年底進行一對一績效面談，評核年度目標達成率和核心職能展現狀況。	擬定下一年度重點發展計畫或改善計畫，展開下個績效管理循環。

4 社會共融

4.1.5 多元溝通

GRI: 2-25, 2-26

中磊重視員工意見表達，提供多元溝通管道，員工可透過內部系統之公告與布達取得聯絡方式或相關訊息，亦可透過員工申訴專線 (hr_help@sercomm.com)，就重大管理缺失、歧視、強迫勞動、性騷擾、或職安等等情事進行投訴。2024 年共接獲 2 起供申訴案件（詳後列表說明），但未有歧視、強迫勞動及性騷擾案件。

管道	頻率	議題
經營團隊會議	每月 1 次	在職員工意見反饋相關
勞資會議	每月 1 次	在職員工意見反饋相關
健康管理	每月 1 次	員工健康相關
職工福利委員會	每月 1 次	員工福利相關
新進人員座談會	每季 1 次	企業文化適應與新進人員意見反饋相關
全球年會	每年 1 次	經營團隊年度回顧與未來展望分享 員工意見交流與問答環節 表揚績優員工與團隊 員工參與式活動與互動交流
內部 EIP 系統訊息布達	不定期	員工相關資訊，政策布達
員工教育訓練	不定期	員工知識或技能成長相關
全球員工滿意度調查	不定期	員工需求相關
員工申訴專線 hr_help@sercomm.com	不定期	管理缺失或人權議題申訴相關
檢舉專線 audit@sercomm.com	不定期	商業道德舉報相關
HR Coffee Chat	不定期	員工即時諮詢與意見反映空間。

檢舉、申訴與吹哨者保護機制

中磊訂有《檢舉制度管理辦法》，建立完善的檢舉及申訴機制，適用於全體員工、供應商、承攬商、客戶及其他利害關係人，確保能即時舉報違反誠信經營或不當職場行為，以維護公司營運的透明性與公正性。

我們提供獨立且專責的舉報管道，檢舉人可透過口頭、書面或電子郵件等方式進行檢舉。檢舉人可選擇匿名舉報，但仍應提供足夠的資訊（如事件發生日期、涉案人員及細節）以利調查。為保障檢舉人權益，《檢舉制度管理辦法》中明訂吹哨者保護機制，保護檢舉人不會因舉報行為遭受不當對待或報復，並承諾對所有舉報案件進行嚴格保密，確保檢舉與調查機制的公平性。

檢舉及申訴範圍

包括但不限於：

- 違反誠信經營守則或企業社會責任守則
- 職場不法侵害
(違反人權、歧視、性騷擾或其他騷擾行為)
- 公司管理規章、制度或業務對個人合法權益的損害
- 任何違法或不道德行為

檢舉及申訴管道

所有利害關係人皆可利用以下管道進行檢舉或申訴：

- audit@sercomm.com
(總部財務與稽核最高主管)
- HR_help@sercomm.com
(總部人事、財務與稽核最高主管)

2024 年度檢舉與申訴案件

2024 年，中磊共接獲來自中國大陸地區 1 件檢舉及 2 件申訴案件，均已妥善處理，並採取改善措施，以維護職場安全與員工權益，揭露如下：

類型	據點類型	內容	後續處理及改善措施
檢舉	業務據點	承攬商人員使用公司名片洽談業務	經調查後，公司已回收所有相關名片，並進一步強化承攬商管理規範與合約條款，確保合約行為符合公司誠信經營原則
申訴	製造據點	一名生產區作業員反映，環境悶熱不適。	- 立即回應與關懷 - 現場環境檢查 - 設備與通風改善 - 健康宣導與關懷措施 - 落實追蹤與檢討機制
申訴	製造據點	一名女性同仁晚間使用公司公用浴室時，遭一名男性同仁誤闖，導致驚嚇並以匿名通報。	- 立即改善公用浴室及宿舍區防護設備 - 懲處相關人員，並對受影響同仁進行關懷與慰問 - 建立各子公司之通報作業，防範同類事件發生機率

4 社會共融

4.2 人權管理

GRI: 2-23, 406-1, 407-1, 408-1, 409-1

人權政策

中磊電子響應《聯合國全球盟約》，並遵循《聯合國世界人權宣言》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則等國際性人權倡議之原則與精神，於 2024 年完成集團人權政策之修訂，經董事長核定後實施，相應規範和管理辦法亦延伸適用於中磊第一線供應商，以回應國際社會及中磊合作夥伴對於人權保障之重視。而在落實內部管理方面，中磊除在董事會轄下企業永續發展委員會定期討論人權保障落實情形之外，各主要營運和製造據點皆編制有 CSR 執行手冊及人權侵害申訴程序辦法，所有工作者可以透過專線或信箱 HR_Help@sercomm.com 回報各類不平等、騷擾、霸凌等人權侵害相關疑慮與案件。如有相關申訴案件發生，人力資源單位將依循集團檢舉制度管理辦法、各據點執行情序和在地相關法令，確實執行案件之調查追蹤、當事人保護以及違反規範者之懲處。此外，公司亦定期針對相關單位員工、主管和內部稽核人員推動勞工人權保障之相關培訓，以提升所有人員共同營造友善職場與尊重人權之意識。2024 年，全集團與人權相關議題之受訓人數為 982 人，覆蓋率為 18.09%^註，所有據點皆無違反人權之申訴案件、任用童工情事、歧視、霸凌或騷擾案件發生。

我們尊重員工人權，並定期舉辦勞資會議，促進和諧的員工關係。在供應商方面，則要求供應商簽署《供應商企業社會責任準則同意書》以符合永續標準，其中包含禁用童工、結社自由與集體談判權利，並透過供應商員工訪談，確保未有相關重大風險，若供應商具潛在風險將持續要求改善。2024 年未有發現違反或具相關潛在風險之情事，所有營運據點及供應商皆無相關重大風險。

備註：覆蓋率計算方式為報導年度有參與人權相關議題之受訓總員工人數 / 報導年度所有員工（含當年已離職及留停員工）。

本公司於報導期間



0 歧視事件



0 強迫勞動



0 使用童工



中磊電子人權政策
<https://reurl.cc/bmNrpE>

人權風險鑑別、減緩與補救

人權管理架構

外部原則依循	國際人權共識與倡議
內部政策轉化	集團政策 & 各據點管理執行辦法編制
人權風險 管控機制	人權風險議題鑑別
	制定補救和減緩措施
	改善行動方案之執行及追蹤
	教育訓練或宣導
	新編或修訂集團政策 & 各據點管理執行辦法（必要時）

中磊定期參與 RBA 評核，2024 年度中磊於臺灣（臺北總部與竹南製造中心）、中國蘇州製造中心以及菲律賓製造中心皆執行 RBA 自我評估問卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 或驗證評估計畫 (Validated Assessment Program, VAP)。公司參考評核結果，進一步結合國際勞工人權共識，針對就業自由、童工和未成年工、工時、工資與福利、反歧視、反暴力及騷擾等議題識別各據點之人權風險，且立案推展持續改善計畫並進行追蹤管理。本公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練以提高全員人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。2024 年累計辦理 1,045 人次訓練，總訓練時數達 1,028.62 小時

2024 年 RBA SAQ & VAP 執行結果

據點	SAQ	VAP
臺北總部	Low Risk (94.2)	—
竹南製造中心	Low Risk (90.7)	V
蘇州製造中心	Low Risk (94.6)	V
菲律賓製造中心	Low Risk (89.0)	V

4 社會共融

2024 年關鍵人權風險議題、風險減緩與補救措施

風險議題與定義	可能的風險衝擊	具潛在風險據點	風險減緩	風險補救
 就業自由 僱主應擔負中介或其他任何與聘用相關之費用。	若外籍移工背負工作成本，可能影響員工身心健康和職場安全，或者衝擊員工士氣與企業生產力。	竹南製造中心	制定勞工零付費政策並落實執行，保障外籍移工權益。	如有由人選先行代繳相關費用之情事，將在海外（移工母國）即完成費用歸還。
 工作時間 中磊各據點皆明訂工時制度與休息日安排，並強調加班須出於自願原則。	- 若有超工時或休息不足情形，可能影響員工身心健康或企業生產力。 - 雇主未妥善管理排班與人力資源，可能導致員工長期超時工作。	竹南製造中心、蘇州製造中心、菲律賓製造中心	- 提升生產排程能力與排班靈活度。 - 修訂相關管理文件或規範，如 CSR 執行手冊和員工手冊，強化溝通工時政策與加班管理辦法。 - 於系統新增延長工時管控機制，加班時數超過標準時，自動發送提醒信件，進行加班總時數管控。	如有員工超工時情形，將依當地法令給與對應加班費用或安排休息日，並由各據點主管進行單位超時工作狀況之檢討並提出改善措施。
 工資與福利 應依當地法令規範雇用派遣員工。	若長期採用派遣（外包）人員，可能影響員工工作滿意度或企業生產力。	菲律賓製造中心	長期而言，將規劃更完善的人員聘雇計畫，降低派遣（外包）人員比例。	依循派遣人員績效評估及轉正辦法，使表現良好之派遣人員於評估期後由公司直接聘用為正式員工。
 反歧視與騷擾 不得針對員工或準員工執行帶有歧視性的醫學或身體檢查。	若有歧視性之檢驗項目，可能影響招募任用穩定度或企業聲譽。	菲律賓製造中心	- 聲明公司及其所有合作之人力仲介商皆不對準員工或員工進行帶有歧視性之檢查。 - 與合作中或將來合作的職業健康檢查醫療單位簽定檢驗項目與檢驗流程備忘錄，確保無歧視情事發生。	若有歧視性檢查情形，將通報並要求職業健康檢查醫療單位調查與限期改善，必要時將終止合作關係。

4 社會共融

4.3 職業安全與衛生管理

GRI: 403-1, 403-8

為創造安全的工作環境並促進企業安全文化的發展，中磊於臺灣、中國及菲律賓等所有營運據點設立了專責的安全衛生管理單位，並聘用專業人員負責相關業務規劃、推動、監督與查核等工作，致力於減少職業安全與健康風險，確保員工健康與安全。

中磊總部辦公室及主要製造中心已全面導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，透過嚴謹的程序文件控管與定期追蹤管理，並依循 PDCA（計劃、執行、檢查、處置）循環，達成系統化管理與持續改進。2024 年，公司進行的內部稽核共識別出 16 項缺失點，所有缺失已在指定期限內完成改善，顯示公司在職安衛管理上的高度重視與改進成效。其中臺北總部也於 2024 年 11 月成功取得第三方驗證。進一步確保各營運據點符合國際標準，並持續提升職業安全衛生管理水準。

2024 年內部稽核缺失統計與改善成果

地區	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區	全球	占比
員工	1,708	1,611	1,889	5,428	72.68%
非員工	54	891	1,086	2,040	27.32%
總計	1,762	2,502	2,975	7,468	100%

2024 年內部稽核缺失統計與改善成果

地區	缺失項目數	缺失改善率
臺灣地區	4 項	100%
中國大陸地區	12 項	100%
菲律賓地區	0 項	100%
合計	16 項	100%

4 社會共融

4.3.1 職業安全衛生委員會

中磊秉持人本管理理念，致力於提供員工健康、安全且具支持性的工作環境。為提升整體職場安全與衛生，並促進員工福祉，我們在臺灣、中國及菲律賓地區的各營運據點均設立了「職業安全衛生委員會」（安委會）。該委員會為公司的最高安全衛生審議及決策機構，負責制定、協調並督導各項安全衛生及健康事宜，並確保公司遵循國際標準。

■ 安委會運作：安委會每季至少召開一次會議，討論並制定職業安全衛生政策、管理方案以及風險控制措施。

■ 勞工代表參與：安委會中的勞工代表人數占總委員的三分之一以上，確保員工意見充分反映在安全衛生政策制定中，促進員工與公司之間的有效溝通，並強化雙方的合作。此外，管理系統內已建立《溝通管理程序》其目的在於確保內外部利害關係人之溝通暢通、透明與有效，透過溝通機制蒐集員工針對職場安全、員工權益等議題，進行意見徵詢與回饋處理，強化企業社會責任。另外公司承諾維護回饋者的匿名性與保密性，營造開放、安全的溝通環境，促進組織透明與永續發展。

委員會組成與運作情形

營運地區	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區
委員會人數	55	34	50
勞工代表人數	20	18	5
勞工代表占比	36%	53%	10
2024 年度開會次數	4	12	12

4.3.2 危害鑑別與風險評估

GRI: 403-2

為防範作業、活動、服務或設施可能產生之安全與健康風險，中磊依據 ISO 45001 標準制定並落實《環安衛風險鑑別評估管理辦法》與《危害鑑別與風險評鑑管理程序》，積極辨識、分析、評估各項作業之風險，每年定期執行風險評估，依據作業型態區分例行或非例行，並依風險評估作業依據鑑別結果進行分級管理，規劃管制程序或因應行動方案，當風險程度高於管制標準時，即啟動風險控制措施，以持續強化工作環境安全。透過制度化管理與持續改善機制，落實對員工健康與安全的承諾。

參與評估之人員皆完成相關專業訓練，如工安幹事訓練、危害源與環境因素識別課程等，以確保評估品質與專業性。針對鑑別後具改善空間之項目，依內部管制程序制定改善方案並確實執行。為維護工作者在執行職務時的生命安全與健康，本公司制定明確的退避制度於《職業安全衛生管理手冊》。當員工察覺工作場所存在危及安全與健康等情事，得立即停止作業並退離現場，並通報直屬主管或相關人員進行了解與處置，且不得視該員工為違反工作紀律或任何形式的懲處。

2024 年，各地區風險鑑別統計如下：

地區	鑑別風險項目數	改善完成率
臺灣地區	357 項	100%
中國大陸地區	1,297 項	100%
菲律賓地區	92 項	100%
合計	1,746 項	100%

4 社會共融

4.3.3 事故調查

GRI: 403-2

中磊各營運據點依據《事故調查管理程序》，在事故（含虛驚事件、巡檢不符、實際傷害與重大事故）發生後，立即啟動事故調查流程，藉由事實釐清與成因分析，確實掌握事故發生經過，並擬定具體之預防再發對策。同時，平行推動各廠區檢討與改善作業，降低潛在風險。2024 年事故調查與改善進度如下：

地區	調查件數	主要事故類型	已完成改善並結案件數	改善率
臺灣地區	11 件	跌倒、被刺、割、擦傷、被夾、被捲等	11 件	100%
中國大陸地區	0 件	—	0 件	100%
菲律賓地區	4 件	被刺、割、擦傷	4 件	100%
合計	15 件	—	15 件	100%

事故風險鑑別流程



4.3.4 職業安全與衛生教育訓練

GRI: 403-5

本公司持續強化員工之職場安全衛生知識與災害應變能力，中磊除依據法令規定及作業需求，定期辦理各項安全衛生教育訓練課程外，臺北總部亦每年配合園區實施消防逃生演練，並舉辦 CPR 與 AED 急救訓練。2024 年，公司於臺灣、中國及菲律賓主要營運據點，針對新進與在職員工辦理多項安全衛生課程，涵蓋：

- | 危害通識、靜電防護、化學品洩漏應變、呼吸防護具使用訓練
- | CPR 課程與職安委員會教育
- | 法規要求之證照回訓（如職安人員、急救人員、有機溶劑作業主管等）
- | 緊急應變與消防訓練
- | 新設備與新技術導入之安全教育等

訓練皆以當地語言或非本國籍員工使用語言進行，並設有課後測驗評估成效。2024 年累計辦理 7,255 人次訓練，總訓練時數達 6213.16 小時。

備註：此處統計涵蓋臺灣地區、中國大陸地區、菲律賓地區及其他海外地區。

臺北總部與鄰近消防隊一同進行消防演練



4 社會共融

4.3.5 職場健康管理與促進

GRI: 403-3, 403-4, 403-6, 403-7

中磊致力於打造以人為本的企業安全文化，透過系統性的職場健康管理架構，從「健康管理」、「職業安全計畫」到「健康照護」三大面向，積極營造支持員工身心健康的工作環境。

在健康管理方面，我們持續推動多元的健康促進措施，包括定期舉辦健康講座、壓力管理課程與相關活動，提升員工的保健意識與自我照護能力。為提供即時專業的健康支援，中磊亦結合內外資源，聘請職業護理師常駐廠區，提供健康諮詢與後續追蹤服務，並與特約職業醫學機構合作，定期執行健康風險評估與預防保健機制，強化整體健康管理體系。

針對工作場所安全，中磊落實職業安全計畫，當員工健康檢查結果顯示異常，或主動通報有身體不適情形時，我們將依據《勞工健康服務計畫》進行追蹤管理、適性配工與健康促進輔導，以維護員工的健康權益與職場安全。對於涉及潛在危害的特殊作業（例如游離輻射相關工作），則依據《特殊作業管理辦法》採取工程與行政管制作為，確實落實風險控管，有效降低職業病發生的可能性。

在健康照護資訊管理上，中磊同樣重視員工個人隱私與資料安全。電子健檢報告皆儲存於專用電腦設備，並符合公司資訊安全規範；紙本報告與紀錄則由職業護理師集中保管，存放於上鎖資料櫃中，由指定人員管理鑰匙，以確保健康資料的機密性、完整性與可用性。

透過上述整合性的健康管理與安全措施，中磊不僅保障員工與工作夥伴的健康福祉，也展現對社會責任的實踐與承諾，持續打造永續、安全且安心的職場環境。

2024 年職場健康管理執行結果

健康管理	職安計畫	健康照護
新進員工體檢、在職員工健檢、特殊健檢	過負荷、人因性危害計畫、母性保護計畫等	健康服務計畫、醫護室處理與傷病統計分析、職醫臨場服務及健康宣導 / 促進
新進健檢 共有 365 位新進員工完成新進人員健檢，體檢完成率為 22.07%，受限於部分廠區直接人員短期內離職，體檢流程未及完成，影響整體新人體檢完成率統計表現。 在職員工健檢 中磊全體員工共有 2,552 位完成在職健檢，完成率達 94.67%，未完成者將持續追蹤以落實健康管理。 特殊健檢 中磊全體員工共有 96 位完成特殊健檢，完成率達 100%。	過負荷計畫 從 2024 年健檢報告中，篩選出心血管疾病風險分級及四項工作負荷風險最高者，共 8 位，皆於 2024 年底完成面談。 人因性危害計畫 2024 年 6 月辦理巡迴健檢，發放「肌肉骨骼調查問卷 (NMQ)」問卷，回覆 1,490 份，問卷分析結果為無危害 97.4%、疑似有危害 2.6%。 母性保護計畫 母性保護通報（懷孕 24 位、產後 1 年內復職 10 位，共 40 位）完成健康諮詢 40 位，分險等級 1 級可從事原本工作崗位。 不法侵害預防計畫 2024 年 11 月執行 1. 作業場所環境檢點：物理環境 / 工作場所設計 / 行政管制措施。 2. 危害辨識風險評估回覆率 100%。	一、健康服務計畫：詳「健康管理」 二、醫護室處理與傷病統計分析： 2024 年度傷病件數 60 位，未結案：5 位；2023 年末結案：1 位。合計未結案 6 位，持續追蹤中 三、2024 年度職醫臨場服務： 1. 竹南：諮詢人數共 131 位 2. 臺北：諮詢人數共 118 位 四、健康宣導 / 促進： （臺灣與菲律賓地區） 1. 辦理菸毒害防制（宣導）、菸害防制有獎徵答活動 2. 辦理「壓力來臨與深呼吸」健康講座 3. 辦理「CPR 及 AED 實體課程」 4. 辦理「健檢指數知多少」健康講座 5. 辦理「從科學新知與醫學研究出發：台大家庭醫師的健康與時間管理之道」健康講座 6. 辦理「高血壓 X 癌症」健康講座 7. 辦理「體重管理」健康講座

4 社會共融

4.3.6 職業安全衛生統計 GRI: 403-9, 403-10

中磊員工

中磊重視員工與工作者的作業安全，致力於預防職業災害並持續改善工作環境。2024 年，公司各營運據點無發生因職業傷害導致死亡或永久失能之事件，顯示整體職業安全與健康風險已有效控管。

針對可記錄之職業傷害事件，2024 年共計發生 13 件職業傷害（員工：10 件、非員工：3 件）。

員工職業傷害分布如下：

■ 臺灣地區：9 件，主要類型包括跌倒、被刺、割、擦傷、被夾、被捲等

■ 中國大陸地區：0 件

■ 菲律賓地區：1 件，類型為被刺、割、擦傷。

所有事故皆依程序完成事故調查與成因分析，並由權責單位制定改善對策與防範措施，包括：作業環境調整、設備防護升級、流程優化與人員再教育訓練等，以避免類似事件重演。此外各廠區亦透過事故案例宣導與預防性教育訓練，強化作業風險辨識與自主管理能力。2024 年，公司亦未發生重大火災、爆炸或其他需向主管機關通報之職安事件。

員工職業傷害統計

項目	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區	全球
職業傷害死亡數量	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0.00	0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害數量	0	0	0	0
嚴重的職業傷害率	0.00	0.00	0.00	0.00
可記錄之職業傷害數量	9	0	1	10.00
可記錄之職業傷害率	2.46	0.00	0.16	0.74
失能人次	7	0	0	7.00
失能傷害頻率 (FR)	1.91	0.00	0.00	0.52
失能損失日數	89.00	0.00	0.00	89.00
失能傷害嚴重率 (SR)	24.30	0.00	0.00	6.57

備註：

1. 本表數據不含上下班交通事故
2. 職業傷害死亡比率：（死亡人數 / 總工時）* 1,000,000
3. 嚴重的職業傷害數：6 個月尚未恢復者
4. 嚴重的職業傷害比率：（嚴重傷害人數 / 總工時）* 1,000,000 （不含死亡人數）
5. 可記錄之職業傷害比率：（可記錄傷害數 / 總工時）* 1,000,000
6. 失能人次：因職業災害導致死亡、肢體能力喪失或需暫時休養不能繼續工作者（未永久失能），其損失工作時間在 1 日（含）以上之總人次數。

失能傷害的總人次數計算為：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能之總計人次

7. 失能傷害頻率 (Disabling Injury Frequency Rate, FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數（失能人次 / 總工時）* 1,000,000
8. 失能傷害嚴重率 (Disabling Injury Severity Rate, SR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總損失日數。（失能造成的工傷假總天數 / 總工時）* 1,000,000
9. 後續非員工職業傷害統計表之計算邏輯與本表相同

員工職業病統計

項目	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區	全球
職業病死亡數量	0	0	0	0
職業病死亡率	0.00	0.00	0.00	0.00
可記錄之職業病案件數量	0	0	0	0

備註：

1. 職業疾病死亡比率 = （職業疾病所造成的死亡人數 / 總工作時數）* 1,000,000。
2. 後續非員工職業病統計表之計算邏輯與本表相同。

4 社會共融

非員工的工作者

2024 年非員工共計 3 人發生職業傷害，分別為被刺、割、擦傷 / 肌肉骨骼拉傷 / 與有害物接觸等。發生事故之人員皆已完成事故分析確保問題以釐清，以降低再次發生之機率。針對非屬受僱勞工之其他工作者，中磊皆透過入廠前危害告知安全衛生教育訓練、工作安全分析及安全提示，並藉由作業期間之安全督導，不定期提供安全衛生觀念及知識之傳遞，使其他工作者更加重視安全衛生之文化

非員工工作者職業傷害統計

項目	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區	全球
職業傷害死亡數量	0	0	0	0
職業傷害死亡率	0.00	0.00	0	0.00
嚴重的職業傷害數量	0	0	0	0
嚴重的職業傷害率	0.00	0.00	0	0.00
可記錄之職業傷害數量	0	0	3	3
可記錄之職業傷害率	0.00	0.00	1.12	0.56
失能人次	0	0	0	0
失能傷害頻率 (FR)	0.00	0.00	0.00	0.00
失能損失日數	0.00	0.00	0	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)	0.00	0.00	0.00	0.00

2024 年非員工共計通報 2 件職業病個案，分別為化學性結膜炎與肌肉骨骼拉傷，均與工作環境中之化學暴露或不當作業姿勢有關。針對上述情形，公司已依照風險分級原則，強化管控措施，以降低職業病風險並保障所有作業人員之健康與安全。詳細說明如下表：

職業病類型	職業危害來源	造成原因	擬採行之分級控管措施
化學性結膜炎 Chemical conjunctivitis	揮發性化學品	未確實配戴護目鏡或面罩	行政控制： 落實化學品使用訓練及 SDS 管理 個人防護： 護目鏡 / 面罩配戴規範與稽核
肌肉骨骼拉傷 Musculoskeletal strain	不當工作姿勢及缺乏人體工學訓練	長時間使用不良姿勢	行政控制： 擬定人體工學教育訓練 個人防護： 護腰帶使用與通報機制

非員工工作者職業病統計

項目	臺灣地區	中國大陸地區	菲律賓地區	全球
職業病死亡數量	0	0	0	0
職業病死亡率	0.00	0.00	0.00	0.00
可記錄之職業病案件數量	0	0	2	2

備註：

- 職業疾病死亡比率 = (職業疾病所造成的死亡人數 / 總工作時數) * 1,000,000。
- 後續非員工職業病統計表之計算邏輯與本表相同。

4 社會共融

4.4 社會參與與公益投入

GRI: 413-1

4.4.1 公益投入策略

社會參與四大主軸



推動知識經濟



重視偏鄉教育



關心環境保育



支持慈善活動

中磊自創立以來，中磊始終將社會參與視為企業核心價值之一，長期聚焦於四大社會關懷主軸—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。我們深信，企業的成長不僅建築於商業成就，更源自對社會的投入與回饋。

透過集結員工力量與跨部門合作，中磊從內部出發，向外擴展影響力，積極投入社區關懷與公益行動，實踐「取之社會、用之社會」的理念。我們期望為社會建構出一個創新多元、溫暖共融、永續發展的正向循環。

中磊積極扮演企業內部與外部慈善機構之間的連結者，整合資源、凝聚愛心，每年定期捐助慈善團體與偏鄉學校，將企業的力量化為實質支持。

特別設立的「中磊獎學金」，由研發主管提名表現優異的中學生，鼓勵其積極向學。此獎學金計畫不僅協助清寒家庭學生減輕經濟壓力，也孕育未來具有潛力的青年人才，期能反哺社會、創造長遠價值。

未來，中磊將持續以實際行動深化企業社會責任，與全體同仁攜手打造有溫度、有影響力的企業文化，在創新、慈善與永續之間取得平衡，為社會注入更多希望與正能量。

4.4.2 公益實績

2024 年執行成果

中磊積極落實企業社會責任，在社會參與方面，透過不同層面的主題活動串聯員工行動，落實環境保護與社會責任，展現企業對永續的堅定承諾。

行動名稱

行動日期 2024.6.5 # 環境永續

臺北總部 - 環保餐具

以行動守護地球，Sercomm 響應世界環境日推廣無痕生活！

亮點

以行動守護地球，Sercomm 響應世界環境日推廣無痕生活！為響應 6 月 5 日世界環境日，Sercomm 中磊科技特別於當天贈送每位臺北總部同仁一套環保餐具組，實際落實環保減塑行動，從日常用餐習慣出發，鼓勵員工共同實踐綠色生活。這項舉措不僅傳達企業對永續發展的重視，也強化員工在日常中落實「減碳、減廢、減塑」的意識，推動從辦公室開始的綠色轉型。

成果

提升員工環保意識，推動綠色辦公室行為



4 社會共融

行動名稱 行動日期 2024/7/18 - 7/22 # 環境永續 # 社會共融

臺北總部 - 圖書義賣做公益

閱讀不停，公益不止

亮點

讓書本重獲新生，Sercomm 臺北總部攜手同仁傳遞知識與希望！

Sercomm 中磊科技臺北總部發起二手書募集活動，號召全體同仁將家中閒置好書重新整理、捐出，為知識找到新的歸屬、為社會注入暖流。

活動期間共募集超過 700 本藏書，最終全數捐贈予社團法人中華基督教救助協會，用於協助弱勢兒童及社區推廣閱讀資源。這場活動不僅落實「資源再利用」的環保理念，更具備教育推廣與公益援助的雙重意義。

此次活動是 Sercomm 在 ESG 中社會共融 (Social) 與環境永續 (Environmental) 精神的具體踐，我們相信每一本書的傳遞，都是一份希望的延續。

成果

號召同仁捐出家中藏書，共募集超過 700 本二手書

行動名稱

行動日期 2024.7.23 # 社會共融

臺北總部 - 伊甸基金會孩童參訪

亮點

一日企業參訪，與伊甸基金會合作，伴弱勢學子追夢參與，當天從國小到高中 16 位孩童

Sercomm 中磊科技於臺北總部舉辦了一場社區服務活動，熱情迎接來自伊甸社會福利基金會的 20 位孩童參訪。

我們透過一系列實作體驗，帶領這些年輕的心靈探索電信科技的世界，內容包括摩斯密碼小遊戲，以及對我們在 Wi-Fi 與 5G 領域創新工作的簡介。

Sercomm 董事長暨執行長王煒表示：「有時候，一點點小小的努力，就能在孩子心中種下希望的種子。我們就像照進黑暗房間的一道曙光，若能成為他們前行的引導，那麼我們便為他們開啟了無限可能。我們並非一夕之間改變社會，但透過微小且集體的努力，能為這些孩子創造看見更大世界的機會。」

這次活動不僅僅是一場辦公室參觀，更是 Sercomm 回饋社會的重要實踐之一。我們希望透過這樣的活動，激發下一代的好奇心與創新精神。這一天充滿了學習、歡笑與溫暖，也拉近了我們與所服務社群之間的距離。

成果

邀請伊甸社會福利基金會所扶助的兒童 & 青少年共 20 位參訪中磊總部，讓孩童獲得啟發與正向力量



4 社會共融

行動名稱

行動日期 2024.9.5, 2024.10.29 # 社會共融

臺北總部 - 捐血活動

亮點

用熱血傳遞希望，Sercomm 中磊科技積極響應公益捐血行動！

秉持對社會責任的承諾，Sercomm 近期攜手臺北與竹南地區的捐血中心舉辦捐血活動，分別於臺北與竹南辦公室舉行，員工熱情響應、踴躍參與。

此次活動共計 70 位同仁投入公益行列，總計募集超過 100 袋熱血（每袋 250cc），將愛心化作實際行動，幫助醫療資源得以延續、挽救更多生命。

這不僅是一場捐血活動，更體現了 Sercomm 在 ESG 面向中「社會共融 (Social)」的積極實踐。我們相信，小小一袋血，能匯聚成社會溫暖的力量。

成果

成功募集 100 袋 250cc 血液



行動名稱

行動日期 2024.9.21 # 環境永續

臺北總部 - 國際淨灘日

亮點

我們的員工與家人一同響應「國際淨灘日」，前往新北市福隆海灘參與淨灘活動。當天共有 83 位參與者攜手合作，總計清除了高達 56 公斤的海洋廢棄物！

這次的集體行動不僅展現了我們對科技創新的承諾，更反映了我們對守護自然環境的堅持。我們期望透過參與這類公益活動，激勵產業內外產生正向影響，為全人類打造更永續的未來。

成果

共清除海洋廢棄物 達 56 公斤，83 位員工參與



4 社會共融

行動列表

行動日期 2024.2.21 # 環境永續 # 社會共融

美國子公司 - 「社區關懷」活動

亮點

中磊美國子公司 26 位同仁，走進加州聖地牙哥的巴博亞公園，捲起袖子親手清理環境。他們分工合作、熱情參與，總共清理約 13.8 立方公尺（18 碼）的綠色廢棄物，蒐集約 18 公斤（40 磅）的垃圾和 2.3 公斤（5 磅）的可回收物，讓公園煥然一新，也為在地社區盡一份心力。

成果

總共清理約 13.8 立方公尺的綠色廢棄物，蒐集約 20 公斤的垃圾和可回收物



行動列表

行動日期 2024.4.4 - 4.7 # 社會共融

美國子公司 - 贊助與參與 Adaptive Spirit 活動

亮點

中磊美國子公司參與 Adaptive Spirit 活動，以實際行動支持美國帕拉林匹克滑雪與單板滑雪代表隊的傑出選手。身為白金級贊助商，我們引以為傲能共襄盛舉，期待在 Vail 與來自各界的夥伴們一同交流、喝采與競技！這場盛會不僅彰顯身心障礙運動員的堅韌與奮鬥精神，也展現科技如何賦能生活、激發潛力。中磊始終相信，積極、創新與充實的生活態度，是連結我們與這些卓越運動員的重要橋樑。

成果

中磊首次以白金級贊助商身分參與 Adaptive Spirit，展現企業對多元共融與運動平權的支持



CH 5 公司治理

5.1 治理架構	94
5.2 誠信經營	101
5.3 風險管理	104
5.4 資訊安全管理	106
5.5 隱私管理	110



5 公司治理

管理方針

SDGs



績效亮點

2024 年度
(第 11 屆)
公司治理
評鑑中獲得前
6%-20% 成績

績效亮點

董事會
出席率
100%

績效亮點

獨立董事
席次 50%

績效亮點

董事平均
訓練時數
7.75 小時

績效亮點

新進同仁
道德行為
準則簽署率
100%

績效亮點

重大違法
情事
0 件

GRI: 2-25

優先閱讀對象

投資人 / 金融機構、員
工、政府機關、客戶、
供應商

政策承諾

- 依據國內外公司治理指標與實務案例，持續提升公司治理機制，強化董事會職能與監督效能
- 強化資訊透明度與即時性，確保投資人獲得正確且完整的財務與非財務資訊
- 完善內部控制與內部稽核制度，確保營運合法合規與風險可控
- 建立誠信經營政策與申訴機制，防範舞弊風險並維護企業誠信文化
- 依據資訊安全管理制度（如 ISO 27001），確保資通安全、系統穩定與機密資料保護，維護利害關係人權益

重大主題



誠信經營

管理方式與評估機制

每年擬定年度稽核計畫，稽核項目除涵蓋法令規範項目外，亦涵蓋具重大缺失風險之標的

2024 年重要績效管理

- 修訂《誠信經營守則》，做為全集團營運活動時之誠信指引
- 落實《誠信經營作業程序及行為指南》規範各誠信議題之相關處理程序
- 通過訂定 2025 年度稽核計畫案

短期目標

2024-2025 年
✓ 新進員工道德行為準則簽署率達 100%

中期目標

2026~
無反違誠信經營之事件

長期目標

備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「△」持續精進

5 公司治理

重大主題	管理方式與評估機制	2024 年重要績效管理	短期目標	中期目標	長期目標
 風險管理	維護及落實內部控制制度，每季呈報審計委員會及董事會查核發現、管理計畫或改善追蹤情形	落實《風險管理政策與程序》，以全面性風險管理框架，確保風險的控管與即時溝通	2024-2025 年 ✓ 定期更新並執行企業風險評估（包含營運、財務、氣候風險），建立重大風險追蹤機制	2026-2027 年 將風險管理流程數位化，整合至企業內部控制系統，提升即時應變能力	2028 年 建立集團層級風險治理架構，將 ESG 風險納入企業決策流程，與公司整體策略接軌
 資訊安全	通過第三方查證單位驗證	落實《資訊安全管理政策》，並依循 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統建置完善管理機制，強化資料保護、風險控管與營運韌性，確保公司資訊資產的機密性、完整性與可用性。	2024-2025 年 ✓ 執行資訊安全政策宣導與教育訓練，定期進行資安演練，提升員工資安意識	2026~ 無重大資安之事件	
 隱私管理	落實公司隱私相關保護政策，各業務單位於營運活動中須遵守隱私原則	■ 實施員工隱私與資安訓練宣導 ■ 透過稽核與內部控管程序監督政策落實情形，確保個人資料之正當使用與防護。	2024-2025 年 ▲ 執行隱私保護相關宣導與教育訓練，提升員工隱私保護意識	2026~ 無重大隱私洩漏之事件	

備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「▲」持續精進

5 公司治理

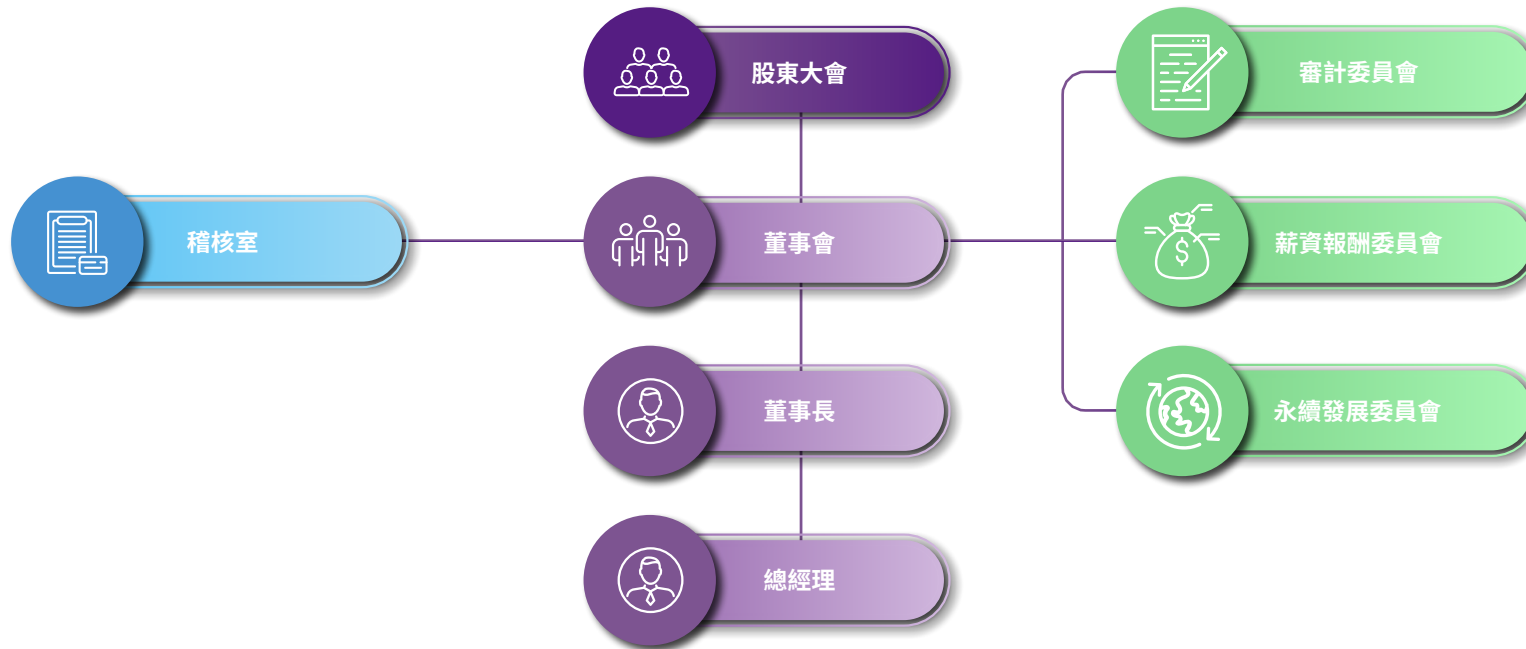
5.1 治理架構

GRI: 2-9, 2-10, 2-11, 405-1

中磊電子秉持誠信為企業經營之根本，努力提升公司治理來實踐企業永續經營責任。健全及有效能的董事會是優良公司治理的基礎，董事會下設有審計委員會、薪資報酬委員會、企業永續發展委員會等功能性委員會，協助董事會履行監督之責，以回應股東與利害關係人之信任。

董事會為本公司最高決策治理單位，負責監督公司的整體營運責任，同時監督管理階層的政策執行成果，董事會成員之選舉係遵照《董事選舉辦法》之規定，董事成員具備多元性及獨立性。係為提升經營效率與決策執行力。。

董事會下設有稽核室，主要職責為調查及評估公司內部控制制度與各項管理制度之完整性、合理性及有效性。每年年底，依據風險評估結果擬定次年度稽核計畫，提報董事會通過後，以網路資訊系統向主管機關申報並備查。除依法令規定在董事會及審計委員會例行會議進行報告外，必要時亦得隨時向董事會及經理人提供報告。



5 公司治理



董事會運作

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance>



功能性委員會

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance/2>



董事選舉辦法

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size/file/62/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E9%81%B8%E8%88%89%E8%BE%A6%E6%B3%95?note=



內部稽核

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance/4>

5.1.1 董事會組成

GRI: 2-12, 2-15, 2-16

董事會為本公司最高治理單位，公司以《上市上櫃公司治理實務守則》做為治理準則，致力於建立並維護完善的公司治理框架。本公司於《公司治理實務守則》中，明定董事成員之遴選應考量董事會整體具備之能力。現任董事會共有 8 席董事成員，其中 4 席為獨立董事、1 席為女性董事，具員工身分之董事占比為 25%，獨立董事占比為 50%，女性董事占比為 12.5%。為強化公司治理，公司設置專任公司治理主管負責綜理公司治理相關事務。2024 年董事會共開會 4 次，董事成員出席率達 100%。考量本公司營運與資產規模，由董事長兼任執行長以因應集團整體營運與全球化資源整合。詳細董事會成員相關資訊，請參閱股東會年報及官網。

獨立董事	具員工身分的董事
	
4 席 - 50%	2 席 - 25%
2023 年已達成增選 1 席獨立董事。另在維持獨立性原則下，部分獨立董事任期較長，乃希冀藉由其對公司中長期營運具一定程度瞭解，並借重其豐富經驗與能力之優勢，提升董事會決策品質。	考量公司營運與資產規模，由董事長兼任執行長以因應集團整體營運與全球化資源整合。為提升董事會決策之客觀與獨立性，董事兼任經理人比率僅占董事總席次 25%，達成不超過董事總席次的 1/3。
一般董事	
	
4 席 - 50%	

5 公司治理

董事會運作

本公司董事會至少每季召開一次，以審核、監督經營績效，重大議案皆依法令規定呈報董事會。2024 年董事會開會次數為 4 次，出席率（含委託出席）為 100%。

為有效、即時地討論 ESG 議題與重要事件，包括經濟、環境和社會方面的影響。透過向董事會提報相關事宜，在必要時由各議案負責單位在下次董事會中追蹤報告相關事項。

2024 年度中磊電子提報董事會 ESG 相關議案（溝通關鍵重大事件）摘要如下：

董事會日期	面向	議案
2024.03.05	社會面	通過 2023 年度員工及董事酬勞分派案
	公司治理面	通過 2023 年度財務報表、營業報告書暨 2024 年度營運計畫案
		通過 2023 年度盈餘分派現金股利發放案
		通過修訂《取得或處分資產處理作業程序》、《審計委員會組織規程》及《董事會議事規則》案
2024.05.07	社會面	通過發行限制員工權利新股案
2024.07.30	公司治理面	通過 2023 年度永續報告書案
		通過修訂本公司《誠信經營守則》案
		通過印度子公司《取得或處分資產處理作業程序》、《資金貸與他人作業程序》及《背書保證作業程序》訂定案
2024.11.01	社會面	通過訂定本公司員工認股權憑證換發普通股之增資基準日案
	公司治理面	通過訂定永續資訊之管理辦法及內部稽核實施細則案
		通過訂定 2025 年度稽核計畫案

管理目標與實踐

管理目標	落實情形	是否達成
獨立董事席次達全體董事席次二分之一	獨立董事四席，超過全體董事席次二分之一	達成
女性董事席次至少一席以上	具有一席女性董事	達成
兼任公司員工之董事不宜逾全體董事席次三分之一	具有兩席	達成
獨立董事任期未逾三屆	在維持獨立性原則下，部分獨立董事任期較長，乃希冀藉由其對公司中長期營運具一定程度瞭解，並借重其豐富經驗與能力之優勢，提升董事會決策品質。本公司亦審慎考量董事會之多元性與獨立性，已規劃於 2025 年董事改選時，更替 2 位獨立董事，以引進新觀點與多元專業背景，持續強化董事會之監督功能與整體治理效能，確保公司治理與永續發展能相輔相成，與股東長期利益保持一致。	未達成
董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養	全體董事符合多元之專業知識與技能	達成

5 公司治理

董事會利益迴避情形

為有效落實利益迴避情形，本公司訂有《董事會議事規則》，明載董事之利益迴避制度，以資遵循。

2024 年董事會無應利益迴避之事項。

董事會獨立與多元性

為促進良好公司治理並健全董事會組成，中磊依據《公司治理實務守則》第二十條，制定董事會多元化政策，並根據公司營運型態與發展需求，設定以下二大多元面向：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識與技能：涵蓋法律、會計、財務、行銷、科技等多媒體平台、投資創業等專業領域及產業經歷。

透過成員多元背景的融合，中磊期望提升董事會決策品質與效能，降低群體決策迷思。公司每年定期執行董事會績效評估，確認成員具備多元性與適任性。

本公司現任董事皆符合《證券交易法》相關規定，且董事間無配偶及二親等內之親屬關係。獨立董事亦符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之資格及獨立性標準，並於初次選任及每年定期進行獨立性評估。

在報導年度中，董事會由 8 席董事組成，年齡皆為 50 歲以上，其中 4 席為獨立董事，占比 50%，展現高度獨立性；另具備 1 席非本國籍董事及 1 席女性獨立董事。為進一步提升性別多元化，。本公司已規劃於 2025 年新增一席女性董事，使女性董事席次達兩席，占比提升至 25%，並將於未來董事改選時，持續評估並適時增加女性董事席次，以逐步達成任一性別董事席次比例不低於三分之一之目標。。

整體而言，中磊董事會成員具備跨產業經驗與多元專業背景，展現良好的互補性，具體落實董事會多元化政策。相關運作資訊已揭露於公司網站之「董事會運作」。



董事會運作

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance>



股東會年報

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw/file3/23/Shareholder%E2%80%99s%20Meeting_Annual%20Report?note=Annual%20Report



董事會運作情形及最近年度董事會重要決議

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size5/file/17/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E9%81%8B%E4%BD%9C%E6%83%85%E5%BD%A2%E5%8F%8A%E6%9C%80%E8%BF%91%E5%B9%B4%E5%BA%A6%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E9%87%8D%E8%A6%81%E6%B1%BA%E8%AD%B0?note=



董事會議事規則

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size5/file/16/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E8%AD%B0%E4%BA%8B%E8%A6%8F%E5%89%87?note=



公司治理實務守則

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size5/file/35/%E5%85%AC%E5%8F%B8%E6%B2%BB%E7%90%86%E5%AF%A6%E5%8B%99%E5%AE%88%E5%89%87?note=



董事會成員多元化政策具體管理目標與落實情形

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size5/file/19/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E6%88%90%E5%93%A1%E5%A4%9A%E5%85%83%E5%8C%96%E6%94%BF%E7%AD%96%E5%85%B7%E9%AB%94%E7%AE%A1%E7%90%86%E7%9B%AE%E6%A8%99%E8%88%87%E8%90%BD%E5%AF%A6%E6%83%85%E5%BD%A2?note=



董事會成員專業能力與獨立性情形

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size5/file/20/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E6%88%90%E5%93%A1%E5%B0%88%E6%A5%AD%E8%83%BD%E5%8A%9B%E8%88%87%E7%8D%A8%E7%AB%8B%E6%80%A7%E6%83%85%E5%BD%A2?note=

5 公司治理

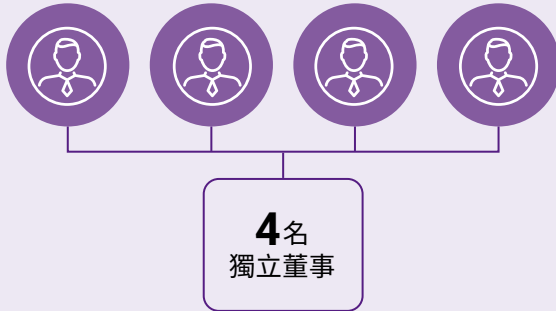
5.1.2 功能性委員會

GRI: 2-19, 2-20

為有效監督經營團隊執行狀況並建立各式制度，董事會下設立「審計委員會」、「薪資報酬委員會」和「企業永續發展委員會」之功能性委員會，確保股東權益及公司營運透明。3 者之運作分別依循《審計委員會組織規程》、《薪資報酬委員會組織規程》和《企業永續發展委員會組織規程》，分別從財務、內部稽核、合理薪酬、環境、社會與治理等企業風險切入，扮演輔佐董事會角色，藉此強化董事會治理力道。

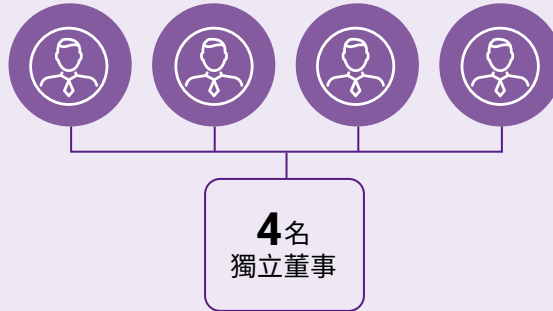
功能性委員會的職掌與 2024 年運作詳官網。

審計委員會



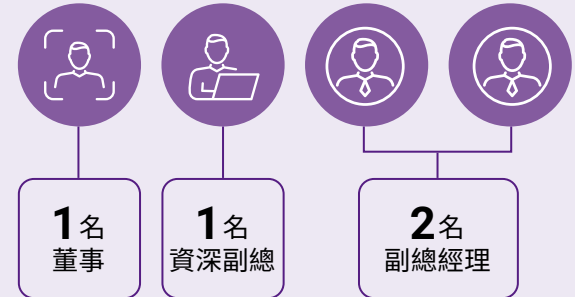
2024 年
開會 **2** 次
全員出席率 **100%**
(含委託出席)

薪資報酬委員會



2024 年
開會 **2** 次
全員出席率 **100%**
(含委託出席)

企業永續發展委員會



2024 年
開會 **4** 次



中磊電子公司章程

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size/file/41/%E5%85%A C%E5%8F%B8%E7%AB%A0%E7%A8%8B?note=



功能性委員會

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance/2>

5 公司治理

薪酬政策

隨著 ESG 議題之重要性日益提升，本公司已開始關注國內外企業將 ESG 績效納入薪酬制度之作法，未來將由企業永續發展委員會與薪酬委員會共同研議可行性，評估將重大永續議題之目標與執行情形，作為高階主管變動薪酬設計之參考依據，以提升永續經營動能與組織治理效能。

本公司董事薪酬與經理人政策依《公司章程》與《董事及經理人薪資酬勞辦法》規定辦理。為確保薪酬制度公平合理，並與公司整體經營目標與永續發展方向一致，中磊訂有完善的薪資報酬評核機制，詳見下表說明：

對象	薪酬政策	評估機制
董事	依本公司章程規定，董事報酬由董事會依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌營運績效暨同業通常水準議定之；年度公司如有獲利，提撥 2.5% 上限為董事酬勞。獨立董事不參與董事酬勞分派。本公司依《董事會自我評鑑辦法》定期評估董事之酬金，相關績效考核薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。 此外，董事另有業務執行費用，包含車馬、差旅費。不另行支付金、特支費、津貼與退職退休金。	依據《董事會自我評鑑辦法》結果，並連結年度經營指標，涵蓋營運績效、財務結果。
獨立董事		
功能性委員會之委員酬勞	除每月固定酬勞外，另有業務執行費用，包含車馬、差旅費。不另行支付金、特支費、津貼與退職退休金。	
經理人	依公司章程規定，當年度公司如有獲利，提撥 12%~18% 為員工酬勞。公司薪資辦法訂定各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給。另依《績效管理辦法》執行之績效評核結果，做為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目包括財務性指標及非財務性指標，詳見公司年報，其中非財務性指標包括公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營績效之評估等兩大部分，計算其經營績效之報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。	依據《績效管理辦法》進行評核，評估範圍包括財務指標（營收與獲利）、預算達成、成長策略、人才培育、風險管理及永續績效表現。

備註：

1. 員工薪酬政策詳見 4.1.3 員工關懷
2. 員工績效評核詳見 4.1.4 人才培育

5 公司治理

5.1.3 董事會效能

GRI: 2-17, 2-18

董事會績效評估

中磊依據《上市上櫃公司治理實務守則》制定《董事會自我評鑑辦法》，旨在提升董事會功能和強化運作效能。評估辦法中明訂，董事會績效評估之執行，至少每年執行 1 次內部自評，以及至少每 3 年執行 1 次外部專業評估。評估範圍包括整體董事會、個別董事和各功能性委員會。董事會績效評估結果不僅做為董事遴選或提名的參考，最近一次績效評估執行情形如下：

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估結果
每年 執行 1 次 內部評估	2024 年 1 月 1 日 至 2024 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員及功能性委員會之 績效評估	- 董事會內部自評 - 董事成員自評	2024 年度本公司董事會、個別董事成員及功能性委員會自評結果皆為優等，且無重大改善項目，評估結果已提報 2025 年 2 月 27 日董事會。
每 3 年 執行 1 次 外部評估	2022 年 1 月 1 日 至 2022 年 12 月 31 日	董事會、個別董事成員及功能性委員會之 績效評估	委任外部專業機構： 誠一管理顧問股份有限公司	經外部專業機構實地參與公司董事會及審計委員會評估後，認為本公司董事會在各方面已依據相關法令及國內公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，董事會係由具備相關專業能力之董事所組成，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會之職能均能有效運作，評估結果為優良，評估結果已提報 2023 年 3 月 9 日董事會。



董事會 自我評鑑辦法

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size6/file/4/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E8%87%AA%E6%88%91%E8%A9%95%E9%91%91%E8%BE%A6%E6%B3%95?note=



董事會績效 內部自評結果

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size6/file/5/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E7%B8%BE%E6%95%88%E5%85%A7%E9%83%A8%E8%87%AA%E8%A9%95%E7%B5%90%E6%9E%9C?note=



董事會績效 外部評估報告

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size6/file/6/%E8%91%A3%E4%BA%8B%E6%9C%83%E7%B8%BE%E6%95%88%E5%A4%96%E9%83%A8%E8%A9%95%E4%BC%B0%E5%A0%B1%E5%91%8A?note=

5 公司治理

董事進修情形

本公司依《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》，並參考產業變化及公司內部發展需求、配合年度策略發展重點，為董事規劃進修課程，以提升董事專業知識與職能。

因應國際近年對於公司治理及企業永續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，2024 年進修時數共計 62 小時，董事平均訓練時數 7.75 小時，詳見本公司 2024 年股東會年報。

2024 年董事進修課程統計—依永續發展三面向分類

類別	時數
環境面	6
社會面	8
公司治理面	48
合計	62



2024 年董事進修情形

詳 2024 年股東會年報 P.51

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw/file3/23/Shareholder%E2%80%99s%20Meeting_Annual%20Report?note=Annual%20Report



公司治理 誠信經營

<https://www.sercomm.com/tw/investor/governance/3>



誠信經營、重大資訊處理、資訊安全相關教育訓練與宣導

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size/file/40/%E8%AA%A0%E4%BF%A1%E7%B6%93%E7%87%9F%E3%80%81%E9%87%8D%E5%A4%A7%E8%B3%87%E8%A8%8A%E8%99%95%E7%90%86%E3%80%81%E8%B3%87%E8%A8%8A%E5%AE%89%E5%85%A8%E7%9B%B8%E9%97%9C%E6%95%99%E8%82%B2%E8%A8%93%E7%B7%B4%E8%B8%87%E5%AE%A3%E5%B0%8E?note=



誠信經營 履行情形

https://www.sercomm.com/tw/tool-download/page_tw_size2/file/20/%E8%AA%A0%E4%BF%A1%E7%B6%93%E7%87%9F%E5%B1%A5%E8%A1%BC%E6%83%85%E5%BD%A2?note=

5.2 誠信經營

GRI: 2-15, 2-23, 205-1, 205-2, 205-3, 206-1

5.2.1 誠信經營制度與執行

中磊電子秉持誠信與正直的經營理念，逐步建構完善的誠信治理架構。公司訂有《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《董事及經理人道德行為準則》及《防範內線交易規範與宣導》等相關制度，明確規範防範賄賂、不當捐贈或贊助、非法政治獻金、不公平交易及其他不正當利益行為，並定期對全體同仁辦理宣導與教育訓練，以提升誠信意識與執行力。

2023 年 5 月，董事會通過制定《誠信經營守則》，作為全集團營運活動之誠信指引，涵蓋禁止行賄與收賄、不當捐贈、利益衝突及不公平競爭等項目。為進一步落實實務執行，公司同步制定《誠信經營作業程序及行為指南》，明訂各類誠信議題之處理流程，並針對具影響力的內部利害關係人，特別訂定《董事及經理人道德行為準則》，規範其在利益衝突、保密義務與公平交易等方面的行為標準。

此外，公司亦建立《內部重大訊息處理作業程序》及《道德行為準則》，強化全體同仁在業務執行中的誠信行為指引，並透過公司網站、年報與公開說明書等公開管道揭露相關制度落實情形。

誠信經營之執行由隸屬董事會的內部稽核單位負責督導，定期分析與評估營運活動中可能涉及的不誠信風險，針對高風險事項設置監督與制衡機制，並於每年向董事會報告執行情形，協助高階管理階層持續強化公司治理與制度遵循。

中磊針對 3 個主要生產據點（竹南、蘇州、菲律賓等製造中心）皆進行風險評估，占比為 75%（不含總部辦公室）。評估方式依照當年度及預估下年度的採購金額大小、產能狀況、與前年度內部稽核所發現高風險缺失項目，作為評估依據。2024 年本公司及內部人員及供應商（未有因貪腐而終止合作）受查時並未發現有異常情事發生。

5 公司治理

5.2.2 誠信經營教育訓練與宣導

中磊透過董事進修、員工教育訓練、新人分享會及書面宣導使全體同仁瞭解遵循。

我們以誠信為營運的關鍵價值，為建立人員意識，要求所有新進員工皆須簽署道德行為準則，每年亦將誠信經營相關課程列為必修，要求員工完成修課。



道德行為準則簽署率

100%



全體員工商業道德（含誠信經營）教育訓練績效^註

總課程時數（人時）共

626.56 小時

參與課程員工共計

5,671 人次

實施比率

97.66%

備註：

- 商業道德：包含誠信經營、防範內線交易、洗錢防制、反貪腐、利益衝突、公平交易與競爭及公司相關內部規範宣導課程
- 實施比率計算方式為 2024 年有參與商業道德相關議題之受訓總員工人數 / 2024 年員工人數（含該年度已離職及留停員工）
- 商業道德（含誠信經營）培訓時數與官網揭露數據不同，是由於揭露時間點與統計截點不同，修正後之數據以本報告書為準

4. 2024 年並無違反誠信經營之情事

此外，為防制公司董事、經理人及受僱人有內線交易之情事發生。本公司每年至少一次對董事、經理人及受僱人辦理相關作業程序及法令之教育宣導。對新任董事及經理人則於上任後三個月內進行宣導，對新任受僱人則由人事於入職訓練時予以宣導。亦於司於每季財務報表公告日前，以內部通知信向內部人宣導內線交易規範。2024 年在 8 位董事中，共有 2 位董事成員參與反貪腐相關之外部進修課程，占比為 25%，詳情可參閱本公司 2024 年股東會年報—董事及經理人進修情形一覽表。

5.2.3 誠信經營風險評估

中磊依據《內部控制制度自行評估作業程序》，每年由內部稽核單位督請管理階層及各評估單位就其職責範圍辦理內部控制制度自我評估 (Internal Control Self-Assessment)，2023 年並未鑑別出高風險項目。我們同時依循《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》判斷內部控制制度之設計及執行是否有效，結果顯示內部控制制度之設計（含對子公司之監督與管理）及執行係屬有效，能合理確保目標之達成，並取得 2023 年度資誠聯合會計師事務所出具之「無內部控制制度顯著缺失之書面溝通函」。

5.2.4 內部稽核

中磊每年擬定年度稽核計畫並呈送董事會核准，每季內部稽核執行情形與改善事項亦呈報至審計委員會與董事會。內部稽核除依法令規定之稽核項目、參考前一年度之風險評估結果及前一年度發現之稽核缺失外，2024 年我們另依據營運性質、營業額大小、損益狀況、存貨及應收帳款及近二年之子孫公司查核是否有重大缺失作業等風險導向篩選稽核標的，針對中國大陸地區及菲律賓地區等重要子孫公司進行採購循環、生產循環和薪資循環稽核及專案稽核，共計 54 項查核發現，已全數完成改善。

5.2.5 供應鏈誠信管理

中磊重視供應商夥伴道德遵循情形，在公司的供應鏈管理機制中，要求新進供應商需簽署《行為準則承諾書》，承諾絕不進行任何賄賂、餽贈、招待或給付其他不正當利益行為，並同意發生相關情事時，中磊得立即停止履行任何交易，供應商須完成此文件簽署後方可成為合格供應商，2024 年新供應商 100% 完成簽署。詳見 2.6 永續供應鏈管理章節。

5 公司治理

5.2.6 重大違規事件

GRI: 2-27, 416-1, 416-2, 206-1

中磊營運據點遍布全球，我們關注國內外政策及法令動向，配合法源變動即時調整公司內部制度，確保營運行為都能符合各個國家制訂的法律和法規，避免因違反法律要求而影響營運或造成財務損失，包括促進公平競爭、提供客戶產品及服務的安全性、確保遵守適用的進出口管制及經濟制裁規範、定期優化資訊安全及個資保護之合規措施、符合勞工與環境相關法令及實務、保護著作權和公司資產與任何形式的智慧財產權等。中磊設有法律專責單位，於內部提供各部門法律諮詢，以便協助各單位遵守並落實相關法律規範。2024 年中磊並無重大違法事件發生。

除自身營運外，我們亦要求供應鏈夥伴須合法合規。中磊訂有《供應商企業社會責任準則》，要求供應商應確保員工受到尊重、對環境負責和合乎道德，並遵守所有適用的法律、規則和法規，此準則依最新之 RBA 行為準則隨時更新。2023 年第 4 季中磊啟動專案，優化既有之永續供應鏈管理機制，要求直接涉及製造活動之供應商須至少取得 ISO 14001 環境管理系統和 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，透過管理體系的運作，強化供應鏈永續風險控管。

面向	法遵項目	重大違法情事（件數）	重大違法情事之財物損失 ^註
產品面	產品與服務的健康和安全相關法規	0	0
	產品與服務的資訊與標示相關法規	0	0
市場面	反競爭或反托拉斯相關法規	0	0
社會面	勞動相關法規	0	0
環境面	環境相關法規	0	0

備註：
「重大違法事件」之定義，依照「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」，為單一事件罰鍰金額累計達新台幣 100 萬元以上者

2024 年，中磊竹南製造中心在勞檢時發現一起超時加班事件，當月延長工時總計超過 46 小時，違反勞動基準法第 32 條第 2 項而遭裁罰新台幣 2 萬元。公司隨即展開調查並妥善處理，包括主動配合主管機關辦理補件與說明，強化排班與工時控管機制，加強主管宣導與員工教育訓練，並實施定期內部稽核與檢視。後續亦採取相應改善措施，以確保職場安全，並保障員工的基本勞動權益。

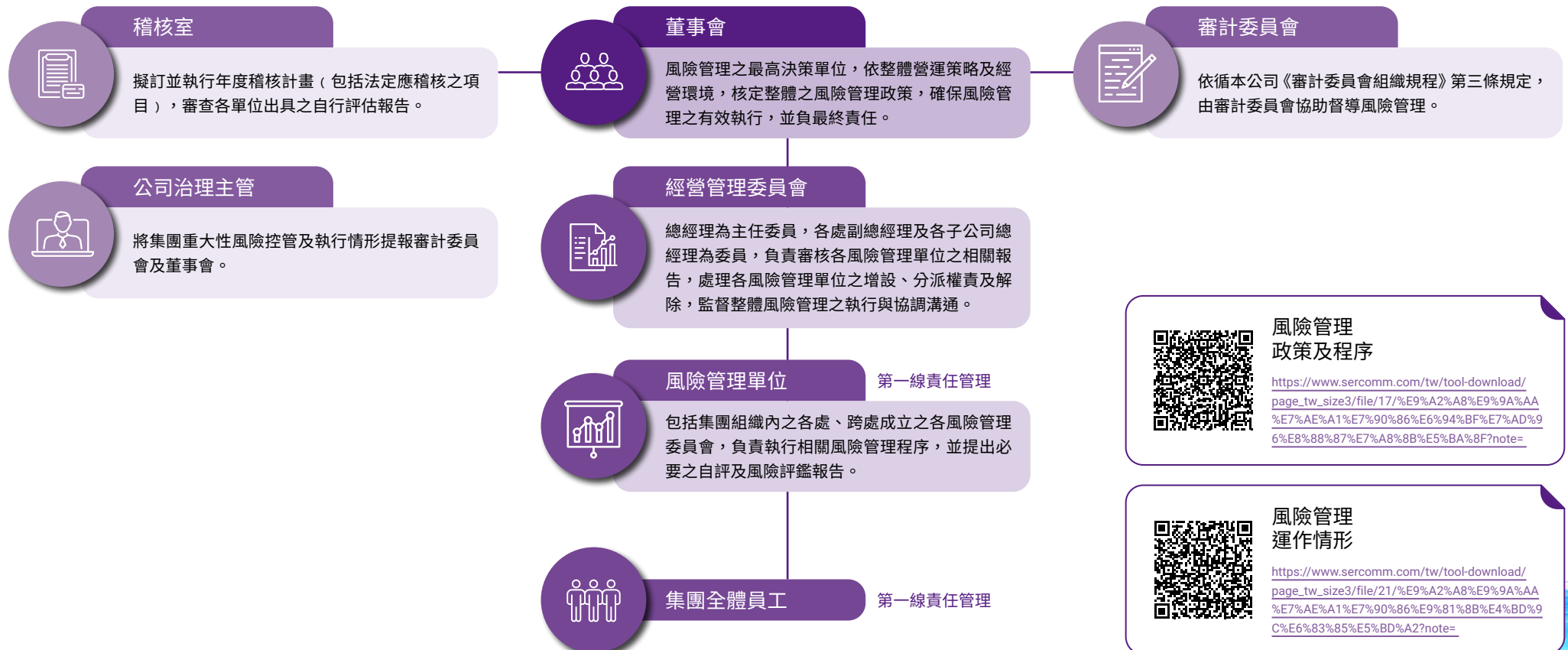
5 公司治理

5.3 風險管理

GRI: 2-12

中磊於 2020 年經董事會決議訂定《風險管理政策與程序》做為公司風險管理之最高指導原則，以全面性風險管理框架，確保組織風險的全員控管與即時溝通。該框架指派各風險管理單位負責二級控制，要求精準實施風險政策，優化資源分配於風險緩解措施。面對風險時，發展應對策略與恢復計畫，並視需要諮詢外部專家意見，經經營管理委員會同意後修訂相關內部規範。公司依重要性原則識別涵蓋策略、營運、財務及事件等風險領域，旨在最小化潛在損失。

5.3.1 風險管理組織



5 公司治理

5.3.2 風險管理程序

本公司依循 ISO 31000 風險管理框架與原則，蒐集並分析組織內外部的議題，進行風險識別、分析、評估、回應與追蹤。我們制定風險處理策略，實施風險緩解措施，並進行持續的風險監控。本公司承諾透過定期的風險報告，揭露重大風險的當前及潛在影響，以保障公司與利害關係人之利益。



備註：其他 7 項風險項目包括客戶與市場、品質、產能、合約、企業形象、持續營運和轉投資管理。

5.3.3 風險議題、衝擊與因應措施

本公司依相關規定建立內部控制，除透過會計師及稽核室每季 1 次，分別就財務面、內控作業面之風險事項由公司治理主管安排呈報審計委員會及董事會查核發現及改善追蹤情形外，經營管理委員會將各功能小組所鑑別之風險因子整合，並納入整體風險評估，風險範疇包括策略、營運、財務與事件等構面，近兩年已識別出美國專利訴訟和客戶信用風險，並針對主要風險制定管理計畫及改善目標，由各權責主管向董事會報告。

近年氣候變遷相關風險成為新興風險項目，我們依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建議之指引執行風險與機會辨識，掌握 4 項轉型風險，其分別從市場和政策與法規面造成衝擊，包括中磊上游價值鏈夥伴高度關注低碳營運與產品，若無法回應，將衝擊營收；中磊產品具客製化特性，全球氣候目標可能抑制化石燃料產業而導致原物料漲價，將衝擊營業成本。為此，我們簽署 SBTi 承諾書，承諾將以科學方法規劃在限制全球溫度上升 1.5 °C 情境下之溫室氣體減量目標，2024 年亦將導入數位化碳管理資訊平台，建立產品生命週期評估機制，各主要營運據點目前已透過再生能源採購協議或規劃屋頂型太陽能光電系統導入再生能源，降低營運碳足跡。更多氣候變遷風險之治理、管理與目標，請見 3.2.2 氣候風險與機會因應章節。

5 公司治理

5.4 資訊安全管理

GRI: 418-1

SASB: TC-HW-230a.1

中磊為落實資訊安全管理，確保相關資訊基礎建設、資訊應用系統及產品與客戶之資訊安全，訂定《資訊安全政策》做為管理指引，此政策由「資訊安全委員會」主任委員核定通過並實施。臺北總部於 2015 年即導入 ISO 27001:2013 資訊安全管理系統，藉此建構系統性的資安管理機制，已於 2024 年完成 ISO 27001:2022 管理系統程序文件更新及轉版認證，並取得相關證書，以便符合更新的國際標準；本公司將持續強化資訊基礎建設與應用系統的安全防護，並落實公司資料及產品研發資料安全。

2024 年中磊菲律賓子公司有一起資安事件，部分資訊系統遭受駭客網路攻擊，當偵測到攻擊後，資訊部門全面啟動相關防禦機制，亦與外部資安技術專家協同處理，針對相關系統全面掃描檢測，使系統運作正常。該起事件未對公司營運造成重大影響，未來將持續提升網路與資訊基礎架構之安全管控，強化資安防護機制並密切監控，確保資訊安全。

5.4.1 資訊安全管理組織

為執行企業資訊安全組織訂定的資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，於 2015 年設立「資訊安全委員會」主責企業資訊安全之監督與治理，委員會由營運長擔任召集人，定期召開會議檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，確保資訊安全管理措施的有效性，並每年向董事會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。委員會轄下設置透過涵蓋海內外子公司各單位的「資訊安全推動小組」，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，以落實 PDCA 的管理循環機制，並且每年向委員會彙報資安管理推動情形與成果。

資安管理架構名稱	組內成員	角色 & 開會頻率 & 向上回報頻率
資訊安全委員會	召集人：營運長 成員：各單位一級主管	角色：制定資訊安全政策、監督評核資訊與網路安全管理機制及方向 開會頻率：每半年召開例行會議 彙報頻率：不定期向董事會彙報
資訊安全推動小組	召集人：資訊安全主管 成員：各單位資安幹事	角色：統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核 開會頻率：每半年召開例行會議 彙報頻率：每年向資訊安全委員會彙報
資訊安全法規小組	召集人：法務主管 成員：各單位資安幹事	取得與辨識可施行於公司之資訊安全相關法規，法規變更時將資訊傳達給相關人員
資訊安全稽核小組	召集人：稽核及品保主管 成員：稽核及品保同仁	執行資訊安全內、外部稽核相關工作
資訊安全顧問	外部專業資訊安全協力單位	提供完整資安合規策略，整合資安健檢、資安防禦、資安訓練及調校顧問與漏洞修補建議
教育訓練小組	召集人：人資主管	安排資安教育訓練及日常演練，提升員工資安知識及意識
實體安全小組	召集人：總務主管	防止資訊及資訊處理設施遭未經授權之實體存取、損害及干擾
資訊安全技術小組	召集人：資訊安全主管	第一線執行資訊安全工作，協助各單位之資訊作業安全，以及資訊軟體及硬體之使用管理，研議資料及資訊系統之安全需求、使用管理及保護措施

5 公司治理

管理機制

中磊資訊安全管理機制主要以風險管理、安全防護、監控稽核與持續改善四面向為主體，各自展開對應管理行動。2024 年度投入管理資源如下：

管理面向	管理目的	主要管理行動	2024 年管理投入
 風險管理	評估資訊安全風險，執行資安弱點掃描，以便明確掌握資安防護方向	- 企業資訊安全風險評估 - 資訊安全風險評鑑及事故管理程序制定 - 第三方風險分析及評等 - 機密資訊盤點及風險評鑑	完成內部及外部稽核，評鑑各流程資料庫風險等級
 安全防護	於網路、裝置、應用程式與資料等資訊安全點落實管控措施，以便保障公司各項資訊之機密性	- 網路行為偵測與網路實體分割 - 建置 NAC (Network Access Control, NAC) 機制與 EDR (Endpoint Detection and Response, EDR) 端點防護偵測系統 - 應用程式安全制定系統開發與維護管制程序 - 機密及極機密資料強制加密	導入端點威脅偵測和追蹤及應變服務，針對使用者作業環境及網路進行 24 小時資安監控與事件追蹤
 監控稽核	透過內部與外部之稽核檢視，以確保各管控措施的有效性	- 定期弱點掃描 - 系統滲透測試作業 - 災害復原模擬演練 - 通過資安第三方稽核認證 - 社交工程演練	掃描系統弱點風險及更新資訊資產清冊，並執行相關營運衝擊分析；社交工程演練協助員工有效識別並防範釣魚攻擊，提升安全意識
 持續改善	持續掌握最新資安威脅型態，以即時更新軟硬體管理行動並強化人員意識	- 資安威脅情資與防護技術掌握 - 資訊安全教育訓練與案例宣導 - 資訊承包廠商定期評鑑	加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (Taiwan Computer Emergency Response Team / Coordination Center, TWCERT/CC)，透過多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之綜效

5 公司治理

資訊安全事件通報流程

中磊每年定期執行風險評鑑作業，各單位依其工作流程及產出資料進行衝擊程度及威脅性分析，依分析結果定義相關風險值並制定對應的風險回應計畫，確保於資訊安全事件發生時，能迅速依《資訊安全事故管理程序》之分級標準進行通報，並採取必要之應變措施與建立事件學習機制，以降低事件所造成之損害。

資訊安全事件等級	判斷準則	處理
四級	- 極機密資料遭洩漏 - 極機密資料遭嚴重竄改 - 重要資訊基礎建設運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作	15 分鐘內通報，8 小時內提出處置對策
三級	- 機密資料遭洩漏 - 機密資料遭嚴重竄改 - 核心業務運作遭影響或系統停頓，無法於可容忍中斷時間內回復正常運作	30 分鐘內通報，24 小時內提出處置對策
二級	- 內部專用資料遭洩漏 - 內部專用資料遭輕微竄改 - 核心業務運作遭影響或系統效率降低，於可容忍中斷時間內回復正常運作	2 小時內通報，48 小時內提出處置對策
一級	- 一般資料遭竄改 - 非核心業務運作遭影響或短暫停頓	4 小時內通報，3 個工作天內提出處置對策

資訊安全演練

中磊每年定期執行年度資訊系統災害還原演練，2024 年針對公司營運相關重要資訊系統及重要資訊設備共完成 7 場次演練。資訊系統部分皆達成演練要求進行系統或資料復原，資訊設備部分皆順利於要求時間內切換至備援設備以維持正常運作。

演練項目	執行情形
 資料備份復原	針對資料備份及虛擬主機系統復原程序辦理演練，確保資料備份之有效性和系統復原作業程序之即時性，2024 年共辦理 4 次。
 網路備援	針對網路備援演練，將運作中的設備及線路切換至備援環境，以檢驗備援機及備援線路之可用性，並透過演練過程，使演練執行人員熟悉切換程序，同時檢驗操作程序之適用性，2024 年辦理 1 次演練。
 滲透測試	委由外部資安團隊進行滲透測試演練，協助中磊驗證與測試內、外部資訊系統的安全強度、瞭解受測目標面臨的安全性威脅、發掘潛在資安問題，並提供整體資安改善建議方案，2024 年辦理 1 次演練。
 社交工程演練	配合資訊安全強化措施，委由外部資安團隊進行社交工程演練，模擬釣魚郵件與社交詐騙場景，提升員工資安意識與警覺性，2024 年度共實施 1 次，並依演練結果進行後續教育訓練及改善建議。

資訊安全宣導與教育訓練

資安溝通	資安訓練
- 為強化人員資訊安全保護意識，中磊全體新進人員皆需簽署涵蓋機密資訊之保密義務和電腦軟硬體使用相關規範之員工承諾書，2024 年 100% 新進同仁皆完成簽署 - 資安單位共發布 2 則關鍵資安訊息，提醒同仁避免開啟釣魚信件	- 全體同仁進行社交工程釣魚郵件宣導，並針對新型態攻擊手法納入培訓教案以加強員工資安意識 2024 年資訊安全相關教育訓練，總課程時數達 1,857.26 小時（人時），培訓實施比率達 43.31%^註

備註：培訓實施比率計算方式為 2024 年有參與資訊安全相關議題之受訓總員工人數 / 報導年度所有員工（含當年已離職及留停員工）。

5 公司治理

5.4.1 產品資訊安全

中磊重視產品資訊安全，我們於軟體研發組織之中特別成立「產品安全事件應變小組」(Product Security Incident Response Team, PSIRT)，PSIRT 是針對產品資訊安全的驗證策略及步驟，包含了病毒、後門程式、網路漏洞以及潛在的駭客攻擊手段及其他的安全隱患做全面的檢驗及防堵。所有接受檢驗的軟體均是運作於中磊電子之各式產品上，包含了各式的路由器、伺服器、網路攝影機、小型基地台等。而且在驗證時，都是將軟體安裝在實際的機種上接受相關的驗證。因此，只要通過了 PSIRT 的驗證，亦表示相關的各式路由器、伺服器、網路攝影機、小型基地台等均通過了產品資訊安全的驗證。

我們將相關之資訊安全流程加入軟體研發流程中，以確保中磊所產出之相關軟體程式均可以達到一定程度的資訊安全要求。PSIRT 於產品初始階段會依據產品的屬性與客戶的需求訂立產品的資訊安全標準，後交由軟體研發單位依據此資訊安全規格開發相關軟體，並進行初步產品資安測試，測試結果由 PSIRT 檢閱，通過後，分別由 PRIST 和軟體設計保證部門續行相關驗證，測試結果將匯入專案管理工具 JIRA，以便追蹤測試後的問題點皆獲得改善，並藉此確保所產出的軟體均能符合資訊安全的規範：



此外，PSIRT 團隊亦負責接收、處理並公開與中磊產品與解決方案相關的資安漏洞，我們鼓勵研究人員、產業組織及供應商，主動通報與中磊產品相關的安全性漏洞至 PSIRT 團隊。通報管道：PSIRT@sercomm.com。

5

公司治理

5.5 隱私管理

隱私保護政策

中磊重視所有利害關係人（包含員工、供應商、客戶與消費者）之個人隱私與資料保護，已將隱私保護政策規範於各政策及管理文件，包括但不限於《永續發展實務守則》、《員工手冊》、《供應商企業社會責任準則同意書》、《資訊安全管理手冊》等，確保建立完善的隱私管理政策與實務機制。公司依據《個人資料保護法》及相關法規要求，於個資蒐集、儲存、處理、傳輸與共享過程中，均採取合規措施，並透過電子或實體作業系統確保資料使用之目的正當、必要且適切。人力資源部門依隱私原則妥善管理員工人事資料，並透過布告欄、內部網站與匿名管道保障內外部溝通時之個資與營運機密。公司亦要求各單位進行資訊安全與隱私保護訓練，並保留相關教材與紀錄，確保人員熟悉資料保護流程，落實企業對隱私與誠信的承諾。2024 年相關教育訓練實績，請參考 4.1.4 人才培育及 5.4.1 資訊安全管理組織等章節說明。

客戶資料與隱私保護

中磊對客戶所提供的資料做最佳的防護，除與客戶簽署保密協約以保護客戶機密資訊外，更透過 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，確保客戶的隱私權。針對客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，且相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護措施與管控，防止客戶資料遭竊取、減失或洩漏，以保障客戶資料之安全。

此外，中磊之商業模式，所生產之網通產品並不涉及終端使用者資訊之蒐集，故無終端使用者隱私洩漏之風險。

2024 年侵犯客戶隱私權或遺失客戶資料有關的投訴及重大資安事件發生為 0 件。



CH 6 綠色研創

6.1 綠色產品	113
6.2 創新研發	117
6.3 客戶關係管理	118

6 綠色研創



備註：2024 年達標情形：「✓」達成，「▲」持續精進

6 綠色研創

6.1 綠色產品

產品設計理念

中磊電子為因應永續消費時代趨勢，並提升產品的綠色競爭力，長期以來致力於實行環境友善設計，以達成最佳生態效益。公司自產品研發階段即遵循歐盟 WEEE (Waste Electronic and Electrical Equipment) 所要求之 Reduce, Reuse 和 Recycle 的 3R (減量、再利用、回收) 原則，以符合延長產品壽命，達成產品易拆解性、易回收性等目標。策略上，我們以推動綠色設計 (Green Design)、綠色生產 (Green Manufacturing) 與綠色採購 (Green Procurement) 等策略，全面落實國際環保規範，包括歐盟 WEEE、RoHS 與 REACH 等標準。透過提升電源轉換效率、減少材料用量及優化包裝設計，中磊有效降低產品全生命週期的環境衝擊。同時，積極與供應鏈協作導入回收與環保材料，實踐循環經濟。中磊相信，產品不僅是企業創新的展現，更是實踐永續責任的重要媒介，透過綠色創新，引領產業邁向低碳未來。

綠色設計 Green Design

自產品研發階段即導入綠色設計理念，透過電源效率提升、材料減量與再生資源使用，降低產品生命週期對環境的衝擊。

綠色生產 Green Manufacturing

持續優化製程能效與資源使用效率，導入無鉛製程並提升廠區用電管理，打造兼顧品質與環保的綠色製造環境。

綠色採購 Green Procurement

結合供應商管理制度，要求零件符合環保規範如 RoHS 與 REACH，並優先採購具再生材質或環保認證的原物料，推動永續供應鏈合作。

6.1.1 綠色設計路徑與產品生命週期評估

中磊致力於生產更環保的電子設備，避免環境污染，減少資源消耗。我們依循 ISO 14040 和 ISO 14044 之產品生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA) 方法識別重要環境因子並量化環境衝擊，從產品設計、能耗計算、材料選擇、包裝減量及製程優化等措施來降低環境負荷。事實上，中磊於 2009 年參與經濟部工業局「國際產業永續發展與因應國際環保標準輔導計畫」，並與台灣產業服務基金會合作，針對路由器產品執行第三類環境宣告 (Environmental Product Declaration, EPD)，由研發設計到零件採購、生產、製造運輸、銷售及消費者使用之生命週期計算並宣告對於環境之衝擊，包含：

- 全球暖化 Global Warming
- 臭氧層耗竭 Ozone Layer Depletion
- 光化學氧化物生成 Photochemical oxidation
- 酸化 Acidification
- 優養化 Eutrophication
- 非再生能源消耗 Non Renewable, fossil

中磊亦在 2011 年亦針對微型基地台訂定其產品類別規則 (Product Category Rule, PCR) 供使用於相關產品之第三類環境宣告。

為更高效率及準確的完成評估，我們於 2023 年成立盤查小組以完善各部門職責，並預計於 2024 年導入數位化的溫室氣體盤查管理系統，除可協助我們準確蒐集 ISO 14064-1 六大類別之碳排統計數據外，亦藉由完整的生命週期評估資料庫，提升自身依循 ISO 14067 產品碳足跡計算方法的量能。

6 綠色研創

6.1.2 綠色設計管理與執行架構

為了自產品生命週期最初始的研發階段即導入綠色設計理念，研發組織必須能對應並落實相關的設計要求與準則。中磊電子已建構具體的綠色設計管理架構，管理組織架構如下：

部門	技術長					
	硬體研發	軟硬體研發	機構包材研發	零件工程	策略採購	產品保證
權責	- 改善電源轉換效率 - 評估印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB) 尺寸 - 選用符合綠色設計之零件	設定產品待機狀態 (Idle Mode)	- 評估產品機殼及 PCB 尺寸的合理性 - 選擇符合綠色設計之塑膠材料 - 選擇符合綠色設計之包裝材料 - 減輕包裝重量	確認零件資料庫之零件均符合國際相關法令規範	確保零件供應商供應之零件符合綠色設計要求	驗證及審核以上部門之結果

6.1.3 綠色設計原則

SASB: TC-HW-440a.1

中磊主要依循減法的設計思維，在設計階段即針對降低能源耗用及材料使用減輕對生態環境的負擔，我們以 Reduce, Reuse 和 Recycle 之 3R，以及使用面之能資源減量為主要設計原則，並設定對應的目標。

綠色設計原則與目標

原則			2016 年目標	2024 達成狀況
3R	Reduce	▪ 減少功耗（增加電源轉換效能） – 硬體層面 – 軟硬體層面	至 2026 年，相關路由器產品 ▪ 電源轉換效率均不低於 80% ▪ 80% 產品之電源轉換效率高於 85%，其中 30% 之產品其電源轉換效率高於 90%	▪ 所有產品之電源轉換效率皆已達 80% 以上，更有超過 80% 以上的產品電源轉換效率已達 85% 以上。
		▪ 減少材積 – PCB 板材面積之縮減 – 包材體積及重量之縮減	至 2026 年，相關路由器產品 ▪ 出貨前 10 大產品之平均 PCB 版材面積，減少 3% ▪ 出貨前 10 大產品之平均包裝材料重量，減少 3%	▪ PCB 板材面積：減少 0.84% ▪ 包材重量：減少 0.83%
	Reuse	▪ 再生材料及環境友善材料之使用	至 2026 年，相關路由器產品在不違反客戶的規格要求下 ▪ 產品之塑膠料件 70% 以上（按重量計） 使用回收材料製成 ▪ 產品之紙類料件 70% 以上（按重量計） 使用回收材料或是由環境友善材料製成	▪ 15 項產品導入 PCR
	Recycle	▪ 符合電子及電氣設備處理指令（WEEE）	▪ 產品 100% 符合電子及電氣設備處理指令	▪ 詳見「WEEE-3R 拆解測試結果」
Usage		▪ 符合有害物質之管制標準（REACH, RoHS）	▪ 產品 100% 符合有害物質之管制標準	▪ 皆已符合管制標準
		▪ 軟硬體節能設定	▪ 軟硬體休眠模式之設計導入和符合各區域之自願性節能要求	▪ 皆已符合各區域節能要求

6

綠色研創

Reduce 產品節能

在 Reduce 面，我們於產品研發階段即關注產品能源轉換效率，將減少環境影響及生態化設計做為指標，在具有功耗專業知識背景的開發團隊貢獻下，過往開發出創新的睡眠模式，有效降低能耗。截至 2024 年為止，中磊所有產品之電源轉換效率皆已達 80% 以上，更有超過 80% 以上的產品電源轉換效率已達 85% 以上。以中磊一款路由器產品為例，透過使用高效能的開關穩壓器、降低電感元件的直流阻抗損耗、改進散熱設計以及採用同步整流技術，顯著減少能量損失並提高整體電源轉換效率；以使用情境來看，單一產品在平均每天使用 8 小時的情況下，每年用電量為 57.53 度，若將能源轉換效率提升 1%，則每百萬台路由器每年可節省 702,487.59 度電，相當於避免 332,979.32 公斤 CO₂e 之排放^註。

此外，我們亦正於減少產品之面積和體積而努力，例如針對路由器和 WIFI 分享器等關鍵產品，將依據產品實際大小構思印刷電路板 (Printed Circuit Board, PCB) 對應的合適尺寸，透過減少積材的方式，減少產品環境足跡。

備註：溫室氣體減量成效依據經濟部能源局 2024 年公告之外購電力排放係數 0.474 kgCO₂e/ 度計算



Reuse 環境友善物料

中磊秉持減法設計思維，同時考量市場期待，於產品之塑膠料件與紙類料件兩大部分，使用環境友善之回收材料。塑膠料件部分，我們主要於產品之塑膠外殼，例如於家用路由器、WIFI 分享器等類型產品使用一定比率之消費後回收塑料 (Post-Consumer Recycled, PCR)，2024 年共有 15 項產品導入 PCR。

紙類料件部分，中磊產品包裝出貨所使用的包材，大多為回收再生紙，或者是以環境友善之原材料所製成之紙材，應用於包含瓦楞紙、內襯、說明書或外包裝之彩盒等。此外，結合客戶意向，中磊優先挑選來自森林管理委員會 (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。未來，我們將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，或者以減少原材料的包裝步驟等方式減少資源消耗。



6

綠色研創

Recycle 產品回收與再利用

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，基於環境永續目的，亦納入易拆解與易回收概念，讓終端消費者在汰換產品時，易於處理。我們遵循歐盟廢電子電機設備指令 (Waste of Electronic and Electrical Equipment, WEEE) 所要求之減量 (Reduce)、回收 (Recycle) 與重覆利用 (Reuse) 的「3R」原則，並於產品印上 WEEE 標識，防止產品進入廢棄階段。截至 2024 年為止共計 86 項產品經過第三方之 WEEE-3R 拆解測試，2024 年則完成 9 項產品，9 項產品平均 Reuse and Recycled Rate 達 83.40% 以上，Recovery Rate 達 90.20% 以上。

此外，中磊陸續與產品銷售國當地回收業者進行簽約，協助消費者回收廢棄之產品，2024 年已完成德國、法國、義大利、西班牙、波蘭、英國、希臘等 7 個國家的產品廢棄回收處理註冊。

WEEE-3R 拆解測試結果

WEEE 3R 評估產品數	9
Reuse and Recycled Rate	>83.40%
Recovery Rate	>90.20%

Usage 環境管制物質

為配合國際環保法規以及客戶需求，我們制定《中磊電子環境管制物質清單》，除參考歐盟 RoHS 和 REACH 所列物質外，亦包括客戶無鹵要求或其他相關國際法令，詳列禁用與限用物質。

管理措施上，我們從源頭管制開始，於供應鏈選商時即要求供應商須簽署《產品品質保證合約書》，並在供應商進料時，透過 GPM (Green Product Management, GPM) 管理平台，要求供應商需在此平台上揭露物料的各項物質成分或含量等相關資料，必要時則必須提交第三方公正單位之檢測報告，中磊內部則有生產性零組件核准流程 (Production Part Approval Process, PPAP)，透過明確的檢核表與規定進行關鍵零組件承認，藉此確保其交付中磊的產品及零件，包含產品配件、包裝材料及其他料件皆符合國際法規要求。此外，中磊亦將物質管制納入進料檢驗程序，透過精密的 XRF (X-ray Fluorescence, XRF) 進料檢驗儀器，嚴謹量測是否具有違反管制物質規範之原物料，若有相關情事，則要求供應商立即提出矯正及預防再發之改善行動；上述措施，同樣適用於生產製程中所使用之輔料。

物質管制機制鏈接

設計構思	責任選料	零件承認
於 Reduce, Reuse, Recycle 和 Usage 等面向全面導入能資源減量之設計思維	供應鏈夥伴簽署《產品品質保證合約書》，由根源管制有害物質	供應商於管理平台揭露物料的成分或含量，必要時須檢附第三方公正單位檢測報告
進料檢驗	製程控制	成品控管
進料時以 XRF 進料檢驗儀器檢測，確保無違反管制物質之情事	針對生產過程中所需之輔料，同樣進行管制物質之定期檢測	依循國際相關指令及客戶要求，最終核驗成品之符合性

6.1.4 節能設計

為有效的讓產品於生命週期內能更佳的節能減碳，中磊電子於綠色產品設計目標中訂定了兩項設計指標：

1. 電源轉換效率：訂定每年的電源轉換效率指標，以降低產品於使用中的耗電達到節能減碳的效果
2. 節能工作模式：以硬體及軟體的方式使產品於工作以外時間迅速進入待機模式以減少電力的損耗

6 綠色研創

6.2 創新研發

6.2.1 產品創新

中磊電子最關鍵且核心的技術為網路 IP 技術的軟硬體整合，涵蓋有線與無線網路的各世代技術與通訊協定，包括 xDSL、Cable、光纖、4G/5G 等多種寬頻介面技術。中磊電子的軟硬體工程師在相關領域皆具備豐富的研發經驗，各主要研發部門主管均擁有 20 年以上的專業背景。公司亦持續投入研發人力與設備，維持優質的研發環境與能量，以滿足不斷變化的市場需求。

中磊電子熟稔各項網通技術的軟硬體架構與整合能力，能依據客戶不同的產品規格，迅速進行設計調整，滿足多樣化的需求。隨著網通技術日新月異，中磊電子隨時掌握最新技術動態，積極參與相關技術研討會，並由軟硬體部門投入研發資源，以掌握並導入新興技術。

我們的研發中心主要設於臺灣臺北與中國蘇州，集團研發工程師團隊逾千人，軟體和硬體工程師於相關領域皆有豐富研發經驗，並透過參與相關技術研討會掌握最新網通技術發展脈動。此外，為鼓勵研發創新，我們鼓勵研發工程師針對新的研發軟硬體創新架構申請專利保護，若獲得專利即給與適當之獎金鼓勵，藉此保持中磊研發能量滿足市場需求。

產品創新分工

軟體部門	開發新的軟體架構，配合硬體，研發新流程以提高產品效能，並導入節能的需求以減低待機之功率消耗
硬體部門	創新硬體架構，不局限於既有之框架，配合軟體開發實現產品之最佳效能
天線部門	對於各無線頻譜所需之天線開發，以創新概念實現高效能及輕薄短小之天線設計
機構部門	針對產品外型的創新，多次榮獲德國紅點設計大獎之肯定，包材設計亦追求實用簡化之環保設計目標
產品保證部門	針對軟硬體之產品驗證，開發自動化測試以節省相關之人力及提高執行效率

近 4 年研發投入

單位：新台幣仟元

項目	2021	2022	2023	2024
研發經費	2,303,713	2,815,066	3,127,890	3,323,109
研發經費占營收 %	5.25%	4.36%	5.00%	5.85%
營收	43,899,508	64,573,720	62,584,493	56,788,762

6.2.1 智慧財產權管理

中磊致力於創新研發，將智慧產權視為公司的重要資產。為確保研發創新的過程中所產出的智慧產權能提升公司的競爭優勢，中磊針對內部專利提案及營業秘密分級列管，訂有明確的規定及流程，定期檢視並檢討內部智慧產權管理制度的實際執行狀況，持續優化智慧產權的管理。公司法務處設有專職智慧產權管理人員，提供各部門專利檢索、提案及智財爭議之諮詢，每年至少 1 次將智慧財產管理相關事項提報董事會。

中磊制定《專利獎勵辦法》，積極向各國之專利主管機關提出申請，並提供發明、新型及新式樣專利之提案獎金，鼓勵研發、產品製造或企劃人員踴躍參與中磊產品創新，在累積專利權、著作權、營業秘密與專業技術等智慧資產的同時，提升公司技術水準。在教育訓練上，公司研發人員需接受專利教育訓練及營業秘密教育訓練，新進同仁亦在新人訓練中即了解專利制度與防止侵權的宣導。



專利申請
總件數

>335



專利獲准
總件數

>246



取得註冊登記
之商標總件數

>42

備註：統計截至 2024 年 12 月為止之智慧財產成果

6 綠色研創

6.3 客戶關係管理

中磊將「客戶至上」做為企業使命「Committed Partnership」之主要精神，而三項核心價值「Execution」、「Innovative」和「Service」亦是達成使命的核心關鍵，我們以此為指引，於專業研發、彈性生產和整合溝通三面向與客戶建立良好且長期的夥伴關係。

COMMITTED PARTNERSHIP

Execution



專業研發

客製化的解決方案

中磊擅長以軟體技術為硬體產品賦予差異化特性，並於產品設計初期即與客戶合作共同開發，創造高價值之客製化解決方案。

Innovative



彈性生產

即時且準時的服務

中磊積極布局全球生產據點，使內部在生產、倉儲、出貨與物流等營運環節，得以靈活調度與配置資源，提供客戶即時且準時的服務，建立長期合作意願之基礎。

Service



整合溝通

市場經驗的資訊傳遞

中磊全球化的布局使得公司充分掌握全球市場脈動，而內部整合後之資訊則透過在地化團隊無時差的傳遞至客戶端，使公司不僅扮演產品供應商角色，更傳遞市場經驗協助客戶營運布局，藉此建立深厚的夥伴關係。

電信營運商為中磊重要客戶，而其當前面臨日益增加的人力短缺與人工成本，尤有甚者，其用戶對故障發生的原因缺乏有效理解，因此須多次派遣人員至現場協助處理，造成成本負擔。中磊運用軟硬體整合能力，過去兩年除持續優化硬體設計，也導入全新雲端平台 (Intelligent Diagnostic Platform)，提升電信營運商遠端偵測及除錯能力。此方案運用大數據分析模型，預判設備故障風險，即時進行必要的軟體優化設定，縮短用戶停機時間，加強用戶使用經驗，並減少無用的人員派遣，協助電信營運商降低運營成本。

6

綠色研創

中磊訂有《客戶滿意度作業調查程序》，每年至少辦理 1 次「客戶滿意度調查」，從品質、交期、價格、服務和技術等構面掌握客戶回饋，亦同步藉由客戶定期或不定期之實地稽核結果做為客戶關係改善之重要依據之一。2024 年度進行 1 次調查，平均客戶滿意度為 84.51%，未收到客戶反饋因產品而導致的健康安全事件。客戶申訴管道詳參閱 4.1.5 多元溝通。

客戶滿意度調查流程

確認調查對象	發送與回收問卷	分析客戶回饋	進行內部檢討	呈報管理審查會議
以三條件初步劃定調查對象： - 產品銷售額前 30 名之客戶 - 已導入量產之新客戶 - 最近一年發生重大客訴	2024 年共計： - 發放 28 份問卷 - 回收 17 份有效問卷 60.7% 問卷回收率	2024 年平均滿意度 84.51%	若客戶回饋之滿意度未達標準時，依客戶意見內部溝通並確認後續改善行動，2024 年持續進行改善行動： - 引入生產檢查點 - 製程改善 - 每週異常追蹤	2024 年度滿意度調查結果已呈報至管理審查會議，由管理層確認是否進一步指派相關單位持續管控

近 4 年度客戶滿意度調查結果

年份 / 調查面向	品質	交期	價格	服務	技術	總平均
2021	92.12	86.67	85.45	96.73	99.39	92.07
2022	92.20	89.40	86.60	96.00	92.20	91.28
2023	86.00	93.00	76.00	91.00	84.00	86.00
2024	85.49	85.88	77.65	87.65	85.88	84.51

APPENDICES 附錄

管理系統驗證情形	121
GRI 內容索引	122
SASB 硬體行業指標對照表	129
臺灣證券交易所永續揭露指標－通信網路業	131
上市公司氣候相關資訊對照表 (TCFD 指標對照表)	132
獨立機構保證聲明書	135

7

附錄

管理系統驗證情形

分類	管理系統	臺北總部	製造中心		
			竹南	蘇州	菲律賓
營運管理	ISO 9001:2015 品質管理系統	DNV	DNV	DNV	DNV
	TL 9000:2016 電信業品質管理系統	DNV	DNV	DNV	
	ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	BSI	DNV	DNV	DNV
	RBA VAP		RBA	RBA	RBA
環境永續	ISO 14001:2015 環境管理系統		DNV	DNV	DNV
	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	DNV	DNV	TÜV SÜD	TÜV SÜD
	ISO 14067:2018 碳足跡查證		DNV	DNV, SGS	
	Green Mark				TÜV Rheinland
	LEED 綠建築認證		USGBC		
	ISO 50001:2018 能源管理系統		DNV	TÜV SÜD	DNV
	FSC-STD-40-004 V3-1 產銷監管鏈認證				BV
商業道德	ISO 27001:2022 資訊安全管理系統	SGS	SGS	TÜV SÜD	TÜV SÜD
	C-TAPT 美國海關商貿反恐聯盟		GSV		GSV

營運管理認證占比	40.00%
環境管理認證占比	42.86%
商業道德認證占比	17.14%

7

附錄

GRI 內容索引

使用說明	中磊電子已依循 GRI 準則，報導 GRI 內容索引中引用的 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）期間之資訊。以下指標皆經外部查證，查證結果詳如獨立保證意見聲明書所示。
使用 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	尚無適用行業準則

/// GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1.1 中磊電子簡介	4 10	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 1.1.1 中磊電子簡介	4 10	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4	
2-4	資訊重編	關於本報告書 3.5 廢棄物管理	4 52	修正 2023 年非有害廢棄物統計
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	4	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.3 通信網路產業鏈 2.6 永續供應鏈管理	14 30	
2-7	員工	4.1.1 人力結構	58	
2-8	非員工的工作者	4.1.1 人力結構	58	
2-9	治理結構及組成	5.1 治理架構	94	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	5.1 治理架構	94	

7

附錄

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略
2-11	最高治理單位的主席	5.1 治理架構	94	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續管理架構 5.1.1 董事會組成 5.3 風險管理	19 95 104	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續管理架構	19	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續管理架構	19	
2-15	利益衝突	5.1.1 董事會組成 5.2 誠信經營	95 101	
2-16	溝通關鍵重大事件	5.1.1 董事會組成	95	
2-17	最高治理單位的群體智識	5.1.3 董事會效能	100	
2-18	最高治理單位的績效評估	5.1.3 董事會效能	100	
2-19	薪酬政策	4.1.3 員工關懷 5.1.2 功能性委員會	65 98	
2-20	薪酬決定流程	5.1.2 功能性委員會	98	
2-21	年度總薪酬比率	4.1.3 員工關懷	65	依本公司薪酬政策，進行計算，包含基本薪資與變動性獎金。（僅臺灣地區）： 年度總薪酬比率：28.4 年度總薪資報酬變化比率：-2.83

7

附錄

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6	
2-23	政策承諾	第 1 章 價值創造 第 2 章 永續經營 第 3 章 環境永續 第 4 章 社會共融 第 5 章 公司治理 第 6 章 綠色研創	8 17 38 54 91 111	
2-24	納入政策承諾	2.1 永續管理架構	19	
2-25	補救負面衝擊的程序	4.1.5 多元溝通 各章節管理方針	78	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.1.5 多元溝通	78	
2-27	法規遵循	5.2.6 重大違規事件	103	
2-28	公協會的會員資格	2.5 公協會參與	30	
2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人議合	28	
2-30	團體協約	--		僅蘇州地區依當地法規成立工會，進行團體協約，包含薪酬、工時與休假、職業安全與衛生、勞工母性保護及保險福利。該區員工占總員工人數 30.45%，其餘地區員工未有提出團體協約之訴求。

7

附錄

GRI 3：重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略
重大主題					
GRI 3：重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大主題分析	22	
	3-2	重大主題列表	2.3 重大主題分析	22	
重大主題：氣候變遷因應					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 201 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	3.2.2 氣候風險與機會因應	44	
重大主題：溫室氣體排放與能源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 302 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3.2 能源管理	48	
	302-3	能源密集度	3.3.2 能源管理	48	
GRI 305 排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.3.1 溫室氣體管理	46	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3.1 溫室氣體管理	46	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3.1 溫室氣體管理	46	
	305-4	溫室氣體排放強度	3.3.1 溫室氣體管理	46	
重大主題：人力資源管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 201 經濟績效 2016	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	退休制度與實施情形	70	
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	4.1.3 員工關懷	65	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.3 員工關懷	65	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	4.1.3 員工關懷	65	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.3 員工關懷	65	
重大主題：員工訓練與發展					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
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	4.1.4 人才培育	73	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1.4 人才培育	73	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.4 人才培育	73	

7

附錄

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略
重大主題：人權管理				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 406 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2 人權管理	79	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	2.6 永續供應鏈管理 4.2 人權管理	30 79	
GRI 408 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.6 永續供應鏈管理 4.2 人權管理	30 79	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.2 人權管理	79	
重大主題：多元、平等與包容				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 401 勞雇關係 2016	401-3 育嬰假	4.1.3 員工關懷	65	
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	4.1.1 人力結構 5.1 治理架構	58 94	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.1.3 員工關懷	65	
重大主題：職業安全與健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.3 職業安全與衛生管理	81	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	4.3.2 危害鑑別與風險評估	82	
		4.3.3 事故調查	83	
	403-3 職業健康服務	4.3.5 職場健康管理與促進	84	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.3.5 職場健康管理與促進	84	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.3.4 職業安全與衛生教育訓練	83	
	403-6 工作者健康促進	4.3.5 職場健康管理與促進	84	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.3.5 職場健康管理與促進	84	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.3 職業安全與衛生管理	81	
	403-9 職業傷害	4.3.6 職業安全衛生統計	85	
	403-10 職業病	4.3.6 職業安全衛生統計	85	

7

附錄

GRI 準則		揭露項目	章節	頁碼	備註 / 省略
重大主題：經濟績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	15	
	201-4	取自政府之財務援助	1.2 經營績效	15	
重大主題：誠信經營					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 205 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	5.2 誠信經營	101	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1.4 人才培育 5.2 誠信經營	73 101	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	5.2 誠信經營	101	報導年度無此情事
重大主題：永續供應鏈管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 204 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6.1 永續供應鏈管理策略	30	
GRI 308 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	32	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	22	
GRI 414 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	22	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	22	
重大主題：隱私管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
GRI 418 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5.4 資訊安全管理	106	
重大主題：資訊安全（中磊電子自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
重大主題：風險管理（中磊電子自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
重大主題：客戶關係管理（中磊電子自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	

7

附錄

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略
重大主題：產品創新與研發（中磊電子自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	
重大主題：綠色產品（中磊電子自訂主題）					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 重大主題分析	22	

/// GRI 200：經濟系列

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略
反競爭行為 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	5.2.6 重大違規事件	103	

/// GRI 300：環境系列

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	備註 / 省略
水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影	3.4 水資源管理	51	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4 水資源管理	51	
	303-3	取水量	3.4 水資源管理	51	
	303-4	排水量	3.4 水資源管理	51	
	303-5	耗水量	3.4 水資源管理	51	
廢棄物 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5 廢棄物管理	52	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5 廢棄物管理	52	
	306-3	廢棄物的產生	3.5 廢棄物管理	52	
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.5 廢棄物管理	52	
	306-5	廢棄物的直接處置	3.5 廢棄物管理	52	

7

附錄

SASB 硬體行業指標對照表

主題	指標代碼	指標揭露	揭露性質	揭露資訊	章節	頁碼	備註
產品安全	TC-HW-230a.1	描述產品資料安全風險的辨識和解決方法	描述與分析	詳該章節內容	5.4 資訊安全管理	106	
員工多元性與包容性	TC-HW-330a.1	(1) 高階管理人員 (2) 非高階管理人員 (3) 技術人員 (4) 其他人員的性別和多元群體代表所占的百分比 (%)	量化	詳該章節內容	4.1.1 人力結構	59	
產品生命週期	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比 (%)	量化	不適用	--	--	目前客戶皆以 RoHS、REACH、無鹵作為禁限用物質之管理標準，中磊產品 100% 符合上述禁限用物質要求。詳細禁用與限用物質管制措施請參見「6.1 綠色產品」章節。未來會針對 IEC 42474 宣告物質進行更積極管理。
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比 (%)	量化	不適用	--	--	中磊營運型態主要為 ODM (Original Design Manufacturer, ODM) 的 B2B 商業模式，若遇產品屬該標準納管範圍，將依下游需求完成驗證與相關作業，尚無此指標所述情形。
	TC-HW-410a.3	通過能源效率認證之資格產品收入百分比 (%)	量化	76.78%	--	--	銷售至美洲及歐洲之產品皆符合當地能源認證標準
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比 (%)	量化	不適用	--	--	由於中磊電子營運型態以 ODM 為的 B2B 商業模式，產品最終由品牌客戶銷售與處理，因此中磊並未直接掌握產品生命週期結束後之回收與處置流程，僅在客戶要求下協助執行相關作業。

7

附錄

主題	指標代碼	指標揭露	揭露性質	揭露資訊	章節	頁碼	備註
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	已接受 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核的 Tier 1 供應商設施百分比，按以下分類： (a) 所有供應商 (b) 高風險供應商	量化	詳該章內容	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	35	
	TC-HW-430a.2	1. Tier 1 供應商經 RBA 驗證稽核流程 (VAP) 或同等稽核後的不符合率 2. (a) 主要缺失之改善比例 (b) 其他缺失之改善比例	量化	詳該章節內容	2.6.2 供應鏈管理制度與架構	35	
物料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料有關的風險管理	描述與分析	詳該章節內容	2.6.4 責任礦產管理 6.1.3 綠色設計原則	37 114	於上游端，我們要求供應商交付的產品，無論為生產相關主料或輔料之原材料 100% 符合禁限用物質相關國際法令；於自身營運階段，就禁限用物質進行進料抽測檢驗，再次確保產品符合法規，降低環境負面衝擊風險。 責任礦產部分，中磊訂有「責任礦產管控辦法」，承諾不使用衝突礦產，每年依據國際性指南執行盡職調查確保相關金屬非來自非法區域。
營運資訊	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	詳該章節內容	1.1.2 產品與市場	13	
	TC-HW-000.B	製造廠所之面積 (m2)	量化	119,833.82 m2	1.1.1 中磊電子簡介	10	數據未涵蓋印度製造中心
	TC-HW-000.C	自有產能百分比 (%)	量化	100%	--	-	

7

附錄

臺灣證券交易所永續揭露指標－通信網路業

編號 / GRI, SASB 指標對照	指標	指標種類	年度揭露情形		備註		
			內容摘要	單位	章節	頁碼	外部確信
一 GRI 302	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	(1) 157,354.47 (2) 93.23% (3) 11.30%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	3.3.2 能源管理	48	✓
二 GRI 303	總取水量及總耗水量	量化	(1) 183.63 (2) 18.46	千立方公尺 (1000 m³)	3.4 水資源管理	51	✓
三 GRI 306	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	(1) 144.79 (2) 83.78%	公噸 (t)、百分比 (%)	3.5 廢棄物管理	53	✓
四 GRI 403-9	說明職業災害類別、人數及比率	量化	詳該章節內容	數量、比率 (%)	4.3.6 職業安全衛生統計	85	✓
五 SASB TC-HW-410a.4	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	不適用	公噸 (t)、百分比 (%)	SASB 硬體行業指標對照表	129	✓
六 SASB TC-HW-440a.1	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	詳該章節內容	不適用	2.6.4 責任礦產管理 6.1.3 綠色設計原則	37 114	✓
七 GRI 206-1	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	新台幣仟元	5.2.6 重大違規事件	103	✓
八 SASB TC-HW-000.A	依產品類別之主要產品產量	量化	詳該章節內容	台	1.1.2 產品與市場	13	✓

7 附錄

上市公司氣候相關資訊對照表 (TCFD 指標對照表)

項目	對應章節 (執行情形)
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理、5.3 風險管理
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	詳見 3.2 氣候變遷調適與氣候風險管理
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	詳見 1-1 及 1-2

7

附錄

1.1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1.1.1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e／百萬元）及資料涵蓋範圍。

中磊於 2014 年起即參照 ISO 14064-1 和溫室氣體盤查議定書 (The Greenhouse Gas Protocol) 盤查標準，依據營運控制權法設定組織邊界，計算溫室氣體排放量。溫室氣體排放統計範疇包括臺灣地區、中國大陸地區和菲律賓地區。2023 年起新增臺北總部之排放。

單位：公噸 CO₂e

類別	2023	2024
範疇一（直接排放）	660.88	632.24
範疇二（間接排放）- 地區基準	26,359.59	22,954.26
範疇二（間接排放）- 市場基準	26,359.59	20,884.61
範疇一二 - 地區基準	27,020.47	23,586.50
範疇一二 - 市場基準	27,020.47	21,516.85
範疇三	6,834,583.08	3,967,987.09
營收（百萬新台幣）	62,584	56,789
排放強度 - 市場基準	0.43	0.38

備註：

1. 採用 IPCC 第六次評估報告 AR6 之全球暖化潛勢 (GWP) 值
2. 排放強度 = 範疇一二排放量（公噸 CO₂e） / 總營收（百萬新台幣）

1.1.2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

1. 本公司自 2022 年起於各製造中心皆導入 ISO 14064-1:2018
2. 2023 年度溫室氣體之排放，臺北總部辦公室及竹南、蘇州、菲律賓等主要製造中心，分別取得 SGS、TÜV SÜD 之 14064-1:2018 查證聲明書
3. 2024 年度溫室氣體之排放，臺北總部辦公室及竹南、蘇州、菲律賓等主要製造中心，分別取得 DNV、TÜV SÜD 之 14064-1:2018 查證聲明書
4. 前述 2、3，臺北總部辦公室及竹南之範疇 1、2 溫室氣體為合理保證、範疇 3 溫室氣體為有限保證；蘇州製造中心皆為合理保證；菲律賓製造中心皆為有限保證
5. 本公司 2023 年、2024 年永續報告書通過 TÜV NORD Taiwan 第三方查證

7

附錄

1.2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

溫室氣體減量基準年及減量目標

中磊已於 2023 年簽屬署 SBTi 承諾書，並於 2025 年經 SBTi 審核通過，確認溫室氣體減量目標符合控制升溫在 1.5°C 的減碳路徑。

溫室氣體減量基準年：重設為 2023 年

減量目標：

範疇 1 與範疇 2：至 2030 年減少 42% 絕對溫室氣體排放量

範疇 3（涵蓋採購商品與服務及已售產品使用）：於相同期程內減少 25%。

溫室氣體減量策略及具體行動計畫

減量策略	行動計畫
落實溫室氣體盤查	導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準
落實能源管理，提高能源使用效率	導入 ISO 14001：2015 環境管理系統與 ISO 50001：2018 能源管理系統 廠區取得 LEED 綠建築認證
使用再生能源	積極佈建再生能源裝置及採購再生能源
推動綠色產品研發	依綠色設計原則與目標，推行產品節能、使用環境友善物料以及產品回收再利用，並們遵循歐盟廢電子電機設備指令 (Waste of Electronic and Electrical Equipment, WEEE) 所要求之減量 (Reduce)、回收 (Recycle) 與重覆利用 (Reuse) 的「3R」原則
強化永續供應鏈管理，逐步推動價值鏈減碳	實施供應商碳管理現況調查問卷 辦理 ISO 14064-1 課程，協助供應鏈夥伴建立溫室氣體盤查能力

減量目標達成情形

1. 菲律賓卡蘭巴製造中心邁向 100% 綠電使用，2024 年度共採購 2,696,044.62 度綠電
2. 蘇州製造中心逐步推動綠電採購，2024 年共採購 394,157.00 度綠電
3. 蘇州製造中心設置太陽能板，2024 年共計發電 1,850,940.40 度
4. 範疇 1 與範疇 2 之溫室氣體，較 2023 年下降 20.37%（市場基準）
5. 範疇 3 之溫室氣體，較 2023 年下降 41.94%

7 附錄

獨立機構保證聲明書

(符合 GRI, SASB 準則、TCFD 揭露框架與臺灣證券交易所永續接露指標)

確信聲明書 中磊電子股份有限公司永續報告書 台灣德國北德技術暨顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受中磊電子股份有限公司(以下簡稱中磊電子)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 及相關保證標準，執行 2024 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。 聲明書範疇及保證標準 1) 確信範疇與中磊電子 2024 年永續報告書範疇一致，報導期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。 2) 依照 AA1000 保證標準第二版第一應用類型(型別)型別中磊電子遵循 AA1000 當量性原則的要求，不包含對於報告書範疇的資訊/數據之可信程度的保證。 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 硬體行業永續會計指標。 4) TCFD 氣候相關財務揭露建議。 5) 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」通信網路產業加強揭露永續指標。 預期使用者 本聲明書的預期使用者為中磊電子的利害關係人。 保證標準與等級 依照 AA1000 保證標準第三版的第二應用類型，中度保證等級的要求。 意見聲明 中磊電子依據 GRI 永續報導準則 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待，完成了有效的報告並達成永續發展披露目標。TUV NORD 確信其對於環境、社會與治理等資訊的呈現是正確的。 確信中磊電子依據 SASB 硬體行業永續會計指標揭露相關主題。 確信中磊電子依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」通信網路產業加強揭露永續指標。 確信中磊電子依據 TCFD 氣候相關財務揭露建議揭露相關指標。 第 1 頁，共 3 頁	查證方法 我們的查證服務係根據前送機構準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定 (就永續報告書的查證進行規則與執行)。 我們的查證包含下列活動： * 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。 * 確信本池或國家法規的預期：公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。 * 文件於 GRI 準則應用需求清單下審覈紀錄與報告內容評估。 * 與經理和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行討論。 * 與涉及永續發展管理、政策資訊與報告準備的相關人員討論。 * 檢視重要的組織發展及相關內外報告結果。 * 針對 AA1000 (2018) 當量性原則及相關保證標準要求進行審查。 結論 報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性 AA1000 當量性原則查證結果如下： 包容性 中磊電子透過問卷方式，識別 7 大利害關係人及其關注之議題，永續發展委員會與利害關係人的場合，由 25 項永續主題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定 16 項重大議題。 重大性 中磊電子依據 GRI 準則的指引，SASB 硬體行業永續會計指標揭露相關主題、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」通信網路產業加強揭露永續指標和 TCFD 氣候相關財務揭露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定報告書重大主題優先順序。 回應性 中磊電子的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害關係人關注的重大議題。 衝擊性 中磊電子永續報告書完整的識別出重大議題，足以反映組織在經濟、環境與社會的顯著衝擊，並已建立穩健的限程以監督、量測衝擊的影響性，透過公司的治理建立中，長期的因應策略規劃。 第 2 頁，共 3 頁	GRI 永續報告準則 中磊電子的永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列-GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。 限制 中磊電子的財務報告由該公司委託之資訊聯合會計師事務所簽證。 從查證數據由 DNV 和 TUV SUD 第三方查證。 獨立聲明與職能 TUV NORD 集團是監督、測試與認證的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營專業與技術服務。服務內容包含管理系統與產品證明：品質、環境、社會與道德審核及訓練、企業永續報告確信。 TUV NORD 與中磊電子為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與中磊電子或其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突。關於中磊電子的永續報告書，TUV NORD 依據與中磊電子議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關於法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由中磊電子負責回應。 查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並透過 AA1000 AS v3 當量性訓練的 CSAP 查證員實施查證。查證團隊成員資格、查證的知識以及查證的經驗，於本查證服務中提供專業意見。 本聲明書將與英文原文在翻譯上的差異性時，請以英文版本為準。 Jack Yeh 總經理 簽署日期：2025 年 08 月 05 日 台灣德國北德技術暨顧問股份有限公司 台灣 10669 台北市敦化南路二段 333 號 9 樓 A1 室 第 3 頁，共 3 頁
--	--	--

SERCOMM

2024

中磊電子永續報告書

SERCOMM CORPORATION SUSTAINABILITY REPORT