

2020 永續 報告書

NO. 08 / 2021.06

溝通愛·愛溝通



Environmental, Social, Governance

CONTENTS

• 關於報告書 04

• 總經理的話 06

• 附錄 80

- 組織圖
- 獨立第三方查證意見聲明書
- GRI STANDARDS 對照表

08

01 永續治理

- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2020 永續績效
- 1.3 治理架構
- 1.4 利害關係人議合
- 1.5 風險管理

32

02 經濟共榮

- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應商管理

48

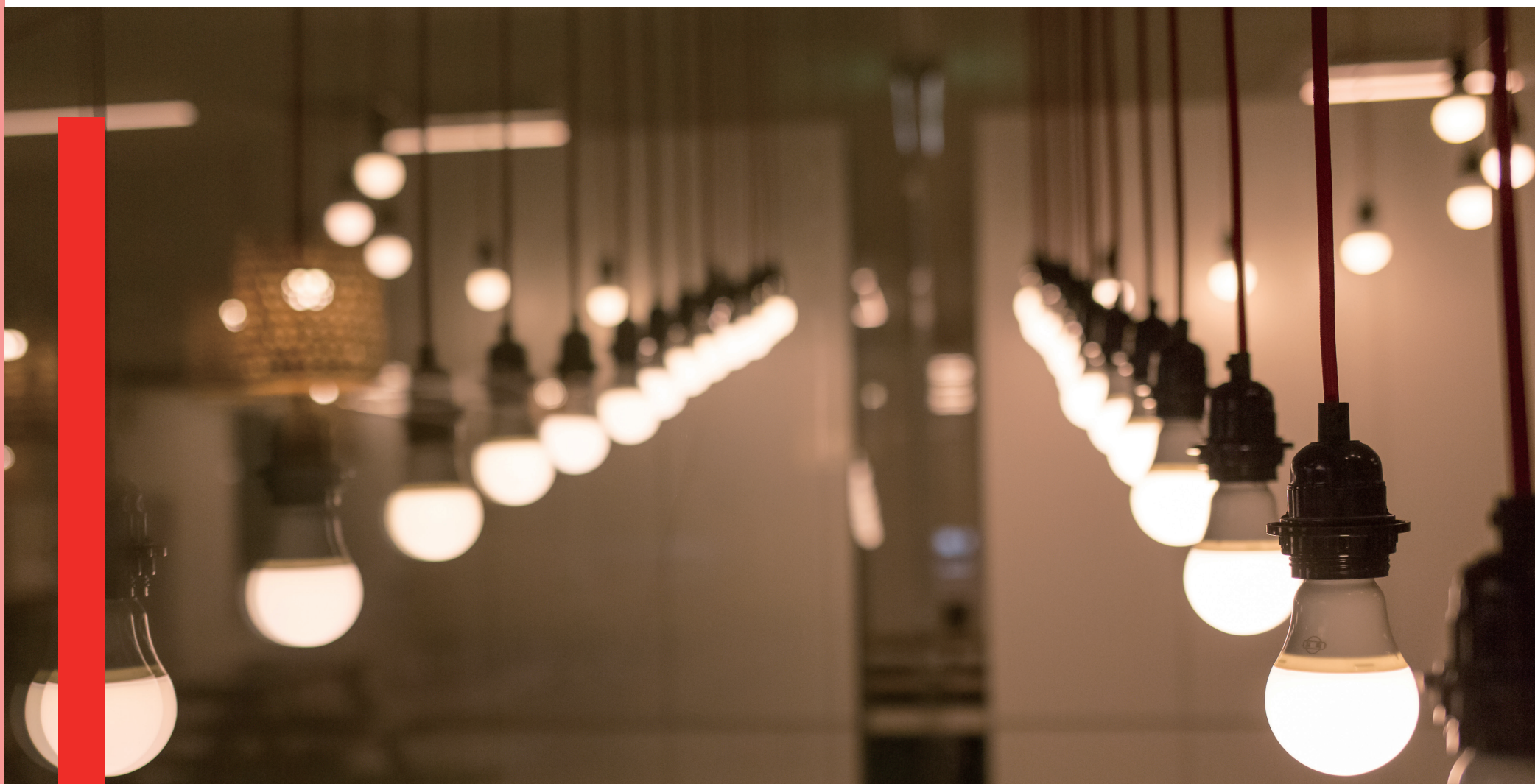
03 環境共存

- 3.1 綠色營運
- 3.2 綠色服務

60

04 社會共好

- 4.1 人力招募與培訓
- 4.2 安全與健康職場
- 4.3 社會參與和回饋



About

關於報告書

歡迎閱讀亞旭電腦股份有限公司 (以下簡稱亞旭) 發行的第 8 本永續報告書 (Sustainability Report)，我們期待透過透明化的資訊回應，讓所有關心亞旭的利害關係人，能夠清楚了解我們在 2020 年於經濟、環境、社會面等永續指標的實踐狀況與具體績效。

報告期間及範圍

本報告書揭露亞旭於 2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在環境、社會、治理 (Environmental, Social and Governance, ESG) 所鑑別出之重大主題及相對應的管理方針及績效數據，依照鑑別結果 ESG 影響實體範圍包含亞旭臺灣地區所有據點及中國蘇州製造工廠—亞旭電子科技 (江蘇) 有限公司。

報告週期

亞旭自 2014 年起，每年定期於公司網站公開發行永續報告書，本報告書同時發行中、英文版本，並提供電子檔查詢或下載。

2020 年 6 月

上一版本



2021 年 6 月

現行版本



預計 2022 年 6 月

下一版本

臺灣中和營運總部

地址：新北市中和區建康路 119 號 10 樓
電話：+886-2-2228-7588
傳真：+886-2-3234-9211

臺灣桃園工廠

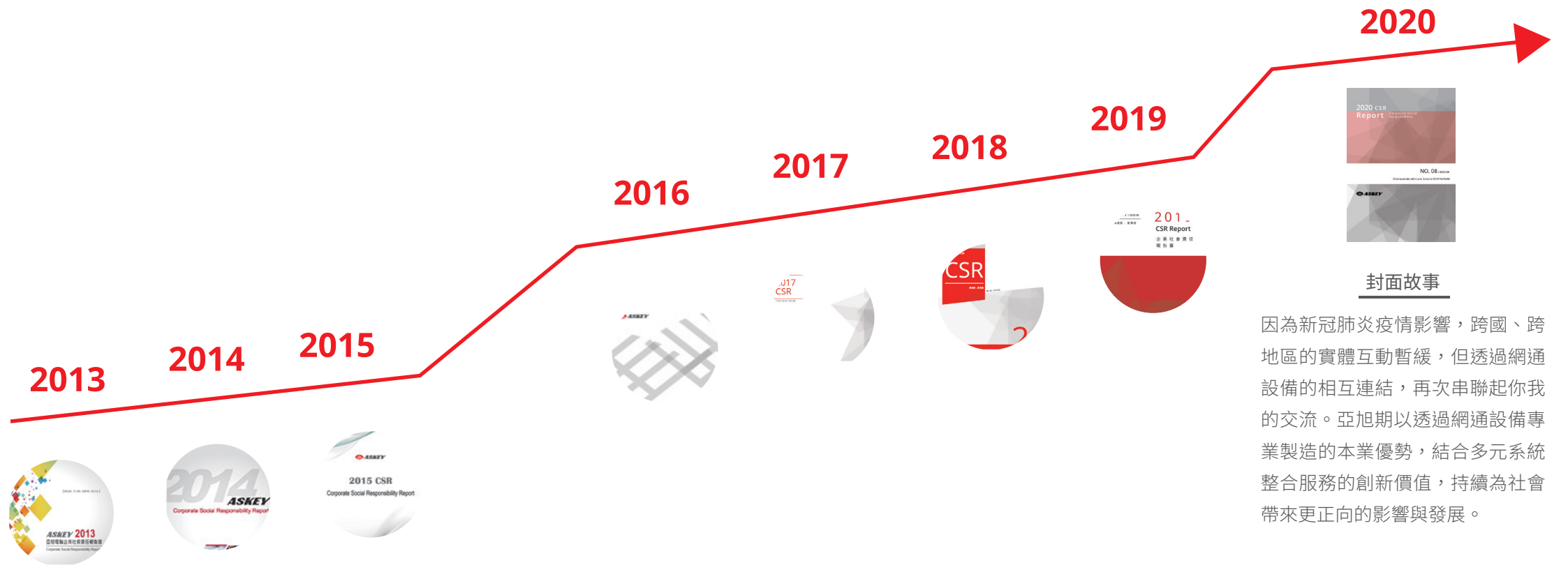
地址：桃園市大園區航翔路 7 號 3 樓之 1-8
桃園市大園區航翔路 7 號 4 樓之 1-10
桃園市大園區航翔路 5 號 10 樓之 1-10 (新增廠址)
電話：+886-3-3933-585
傳真：+886-3-3933-593

中國蘇州工廠

地址：江蘇省吳江市經濟開發區交通路 1388 號
電話：+86-512-6348-7188
傳真：+86-512-6349-3985

意見回饋

亞旭電腦股份有限公司 / 品質系統管理處
地址：新北市中和區建康路 119 號 10 樓
電話：+886-2-2228-7588 #17176 #18452
傳真：+886-2-3234-9677
Email：eleano_peng@askey.com
美編設計：Yvonne Chang



封面故事

因為新冠肺炎疫情影響，跨國、跨地區的實體互動暫緩，但透過網通設備的相互連結，再次串聯起你我我的交流。亞旭期以透過網通設備專業製造的本業優勢，結合多元系統整合服務的創新價值，持續為社會帶來更正向的影響與發展。

報告撰寫原則

報告書依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standard Board, GSSB) 於 2016 年發布的「永續報告準則」(GRI Standards) 撰寫，並以核心依循選項作為本次編撰原則。

報告查證

為增進報告書資訊之可靠性，本報告書通過第三方查證單位台灣檢驗科技 (股) 公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據「永續報告準則」(GRI Standards) 核心依循選項及 AA1000AS 保證標準 (AA1000 Assurance Standard)：2018 第 I 類型 / 中度保證等級之查證，查證聲明書載於報告書附錄。

CEO



總經理的話

受到新型冠狀病毒 (Covid-19) 疫情的影響與衝擊，全球社會與經濟發展陷入前所未見的低迷中。面對黎明前的黑暗，亞旭始終秉持崇本、務實的經營理念與價值，除持續強化硬體製造實力外，亦默默耕耘軟體整合能力，練兵備戰、蓄積能量，穩健踏實地展開蛻變與轉型。面對大環境的挑戰，充滿高度不確定性的未來，我們勇敢無懼，跨出步伐，昂首向前邁進，期許能順利穿越黑暗、迎來曙光，華麗轉身成為整合性解決方案的服務提供者。

面對科技時代的瞬息萬變及複雜多元，在網路通訊產業深耕數十載的亞旭，於 2017 年底便投入 5G 的技術佈局，參與各項 5G 合作計畫，積極部署智慧城市領域。在 2020 年，5G 商轉的第一年，亞旭非常榮幸地能和臺南市政府合作，與橫跨不同領域、臺日多家科技業者串連，共同組成 5G 臺南隊，以臺南市內各公立部門場域作為 5G 應用驗證基地，打造臺灣第一個在公共場域應用 5G 技術的城市。投入心力、努力耕耘的亞旭，希望憑藉多年來的網通經驗與開發能量，扭轉、跳脫以往代工製造的角色定位與刻板印象，開創全新的局面，走出更寬廣的一片天地，逐步實現「共好」「共榮」的永續發展願景。

根據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 發布的《全球風險評估報告》，近十幾年來全球最有可能發生的前五大長期風險，已從過去的經濟層面問題逐漸轉變成環境層面問題，因此，專注氣候變遷，強化能資源循環利用已是全球產業永續發展的方向。身為企業公民一員的亞旭，除持續檢討並評估能資源使用效率與效益，積極推動展開各項能資源節約方案外，也將綠色環保概念融入產品設計與服務中，透過實際作為和具體行動，展現我們與環境「共存」的承諾與決心。

「社會共好」、「經濟共榮」、「環境共存」一直是亞旭永續發展的策略藍圖。我們堅信，透過網通設備專業製造的本業優勢，結合多元系統整合服務的創新價值，將創造屬於亞旭自身獨特的競爭優勢與可持續性價值，於此同時，我們也將不間斷地對身處的環境與社會，帶來更正向的影響與發展，善盡良好應盡的企業公民責任。

「乘風破浪，繼往開來」，同住地球村的你我，一起「勇網智前」，攜手讓這個世界更美好吧！

亞旭電腦
總經理



1.1 關於亞旭

1.2 2020 永續績效

1.3 治理架構

1.4 利害關係人議合

1.5 風險管理

CHAPTER 1.



Sustainable
Governance

永續治理

01

1.1 關於亞旭

亞旭於 1989 年 8 月成立，專精於網路通訊開發及電子產品製造，是世界知名品牌「ASUS」旗下子公司一員，企業營運及研發總部位於臺灣新北市中和區，在日本、法國、英國、巴西等國家皆設有服務據點，正式員工人數約 6,200 人。隨著時代的更迭，在網路通訊產業深耕逾 30 年的亞旭，近年來積極部署 5G 智慧城市領域，期許從網通設備硬體製造廠商，華麗轉型成為整合性解決方案的服務提供者。

▼ 全球據點



▼ 公司概況

公司名稱	亞旭電腦股份有限公司	員工人數	6,185 人 (截至 2020 年底)
成立日期	1989 年 8 月 23 日	產業類別	電腦及其週邊設備製造業
總經理	林成貴	實收資本額	新台幣 48 億元
主要生產地	臺灣桃園、中國蘇州	主要經營事業	WiFi、DSL、Mobile Computer



HISTORY

1989
公司成立

1999
臺灣首家數據機
產品通過美國纜
線實驗室認證

1997
掛牌上市

2001
轉投資中國蘇州
工廠(亞旭電子)

2006
成為 ASUS
旗下子公司

2017
與臺北市政府
合作臺北車站
智慧化計畫

2018
於遠雄自貿港區
設立桃園工廠

2020
與臺南市政府攜手
合作發展 5G 技術
應用

立基
成長
佈局

誠信正直	堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道
以人為本	培育、珍惜、關懷員工，讓亞旭人盡情發揮最大潛力
創新服務	無止盡地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本
社會責任	躋身世界級綠色高科技領導群，對人類社會環境真正做出貢獻

▲ 經營理念

• 參與組織

亞旭目前雖未正式簽署外部相關規章或倡議，但主動積極參與各類相關的專業性公會組織與商業協會，以充分與同業、異業交流學習，建立良好互助合作關係，期能透過彼此交流互動與溝通對話，掌握國內外產業發展趨勢、市場動態資訊與政府法令法規的了解，以優化競爭優勢，加速創新發展，為所屬產業與社會貢獻一己之力。



▲ 獲獎事蹟

參與之公協會組織名單	參與身份
臺灣區電機電子工業同業公會	會員
新北市綠色能源產業聯盟	
臺北市電腦公會	
臺灣區車輛工業同業公會	
臺灣車聯網產業協會	
新北市工業會	
桃園市工業會	
中華智慧運輸協會	
蘇州市吳江區外商投資企業協會	副會長
蘇州市吳江區臺灣同胞投資企業協會	
關注議題	
<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 經濟績效 企業營運與污染防治 法規遵循 	

1.2 2020 永續績效

願景

環境共存

社會共好

經濟共榮

策略

- 遵守法規
- 降污減廢
- 節約資源
- 全員參與

- 以人為本
- 健康職場
- 公益回饋
- 企業責任

- 誠信勤儉
- 崇本務實
- 創新服務
- 互惠共贏

成果

- ☆ 違反環保法規 0 件
- ☆ 設立中水回收系統，節水 1,992 噸
- ☆ 產品違反 HSF 規定 0 件
- ☆ 包材回收 249 噸

- ☆ 勞資糾紛 0 件
- ☆ 工傷死亡事故 0 件
- ☆ 嚴重職業傷害 0 件
- ☆ 違法任用童工 0 件
- ☆ 全員教育訓練 58,232 小時
- ☆ 每人平均訓練 9.4 小時

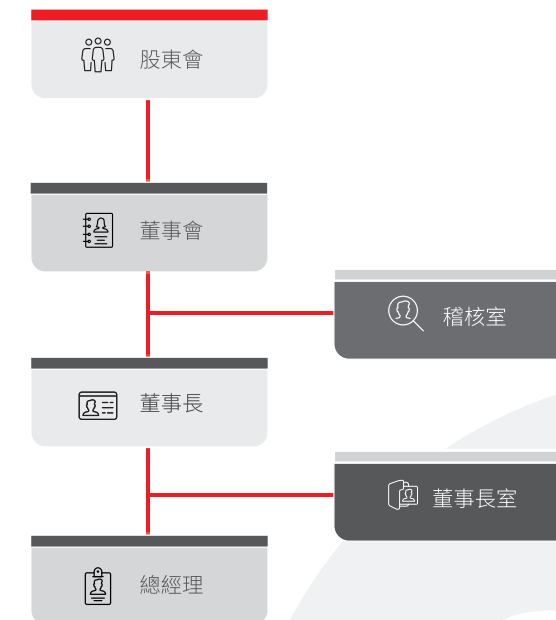
- ☆ 貪腐事件 0 件
- ☆ 合併營收新台幣 228 億元
- ☆ 研發費用新台幣 31.28 億元
- ☆ 客戶資訊外流 0 件
- ☆ 供應商實地 CSR 稽核計 40 家

1.3 治理架構

重大主題管理方針：道德誠信

- 政策** 勞工道德政策、商業道德行為作業規範
- 承諾** 從事所有商業活動中，遵循最高的誠信標準
- 行動** 新人到職首日完成道德誠信自律文件簽署
- 評估** 內控自評、檢舉信箱
- 2020 目標** 0 件貪腐事件
- 2020 成果** 達標

亞旭依公司經營策略與目標，設計並建置完善有效的治理架構與制度，以進行各項業務與活動推展，並適時依內外部情勢變化做調整，期能強化運作效率，提升組織營運績效。



▲ 亞旭治理架構

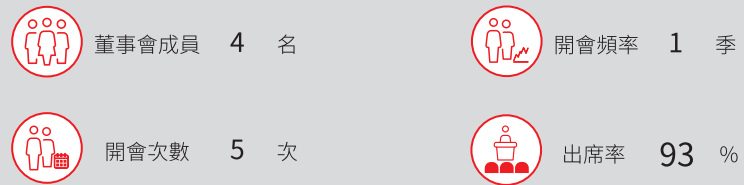
• 董事會

董事會為亞旭最高治理單位、重大經營決策的中心，其主要職責為任命、指導公司經營團隊，並對整體營運與各項事務負監督之責，以維護股東最大權益。亞旭董事會以董事長林成貴為主席，其亦為亞旭現任總經理，另有 2 名董事、1 名監察人，其任期皆為 3 年，並制定「董事會議事運作管理辦法」，以健全監督功能及強化管理機能。

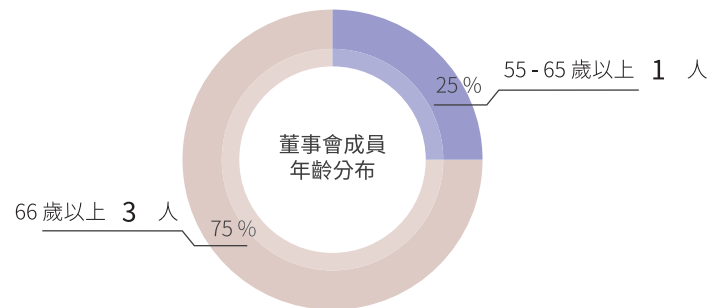
董事會依規定至少每季召開會議一次，遇有緊急情事則隨時召集之。2020 年共計召開 5 次董事會，成員平均出席率達 93%，全體成員對於公司策略方向、經營績效、重大投資案等重要事項，皆善盡監督管理職責，以有效執行各項營運活動，為股東創造最大利益。

職稱	姓名	性別	主要學(經)歷
董事長	林成貴	男	美國杜蘭大學企業管理(學)碩士 亞旭電腦總經理
董事	施崇棠	男	交通大學管研所 宏碁電腦事業群總經理 華碩電腦董事長
董事	胡書賓	男	交通大學資工所 宏碁電腦協理
監察人	吳欽智	男	華碩電腦技術長

▲ 董事會成員



▲ 董事會運作概況



• 企業社會責任委員會

秉持前瞻與用心態度，履行對利害關係人的承諾，亞旭於 2013 年成立跨部門的企業社會責任委員會，由總經理林成貴擔任主任委員，副總經理張啟賢擔任管理代表，各相關權責單位主管為一般委員，負責企業社會責任政策的擬定，相關制度、管理方針的規劃與建立。期以透過各部門通力合作方式，並結合內部管理機制，共同策劃與具體推展 CSR 相關活動，提升 CSR 管理與整體效益，展現亞旭落實永續發展的毅力與決心。

▼ 亞旭 CSR 政策

經濟共榮

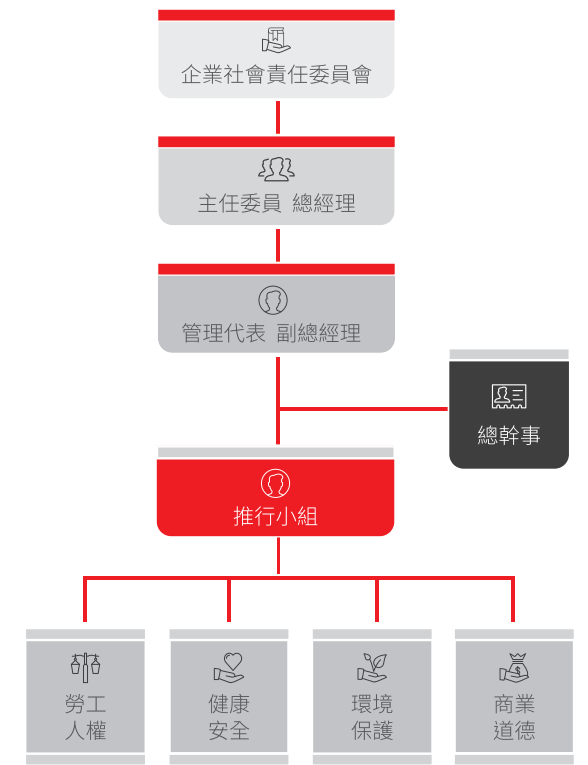
- 誠信經營，不行賄或提供其它形式的不當利益
- 員工不得貪污受賄、敲詐勒索、挪用公款
- 尊重保護智慧財產權
- 建立不誠信、不道德或不當行為之舉報機制

環境共存

- 遵守相關環安法令規章
- 進行污染源控制、製程減廢，減少對環境之衝擊
- 節約能源與資源回收
- 提升全員環保及安全意識
- 做好廠內外溝通

社會共好

- 保護未成年勞工，不使用童工/囚工
- 工作時間遵循當地法律標準，每 7 天至少休息 1 天
- 員工工資與福利符合當地薪酬法令規定
- 禁止非人道待遇與非法歧視
- 導入最佳製程，改善作業環境，保護員工安全與健康
- 以人為本，鼓勵工作者諮詢及參與



經過多年來不間斷地努力與耕耘，亞旭企業社會責任整體表現，陸續獲得全球知名 CSR 評鑑權威機構 EcoVadis 頒發可持續發展的銅牌、銀牌、金牌獎章殊榮。

未來，亞旭也將持續強化與國際 CSR 趨勢的連結，同時秉持為社會貢獻力量的堅定承諾和使命，不間斷地改善永續經營績效。

▲ 獲獎榮耀

1.4 利害關係人議合

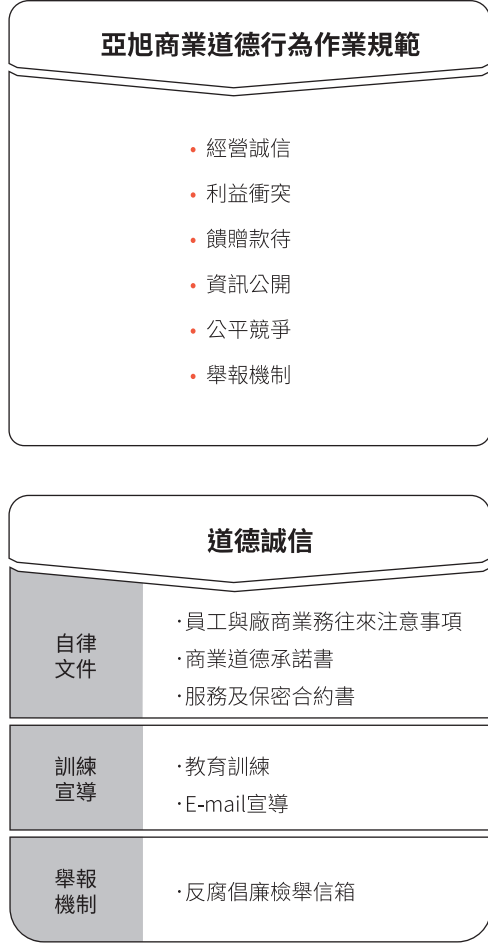
• 道德與誠信

「誠信正直」為亞旭最重要的核心價值，也是公司經營理念之首。我們深信且堅持所有商業互動關係中，都應遵循最高的誠信標準，禁止任何及所有形式的貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。為將道德與誠信之理念內化至公司文化中，亞旭建立「商業道德行為作業規範」、「反腐倡廉標準」、「員工饋贈與社交準則」，並透過訓練、宣導等方式，供經營階層與所有同仁有所依循，當有道德誠信疑問時，可向公司管理階層或人事單位進行反應，若發現任何違反事件時，則可透過檢舉信箱進行舉報。對於日常營運活動中可能具潛在貪瀆風險之各項作業流程，亞旭建立內控自評機制，由各部門負責執行內控自評作業、稽核室覆核其自行評估結果，以減少貪瀆行為發生之可能並防患於未然，同時透過內部定期稽核與客戶不定期稽核，確保無不誠信行為之產生，有效實踐公司誠信正直的經營原則。

企業追求永續發展，必須了解及回應利害關係人關切之重要企業社會責任議題，透過多元、透明且有效的溝通管道，作為永續發展策略擬定與計畫執行的重要參考依據。

• 利害關係人溝通

亞旭 CSR 委員會參酌各部門主管及同業經驗，考量營運屬性並參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)」所建議之責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、依賴性 (Dependence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)、張力 (Tension) 五大原則，依李克特五點量表進行評分，依序鑑別出「股東」、「客戶」、「員工」、「商業夥伴」、「政府機構」及「同業公會」等與亞旭營運息息相關的六類主要利害關係人，同時建立各項溝通方式與管道，強化與利害關係人間的互動，以積極對話、吸收及回應多元意見與建議。



01

▼ 利害關係人溝通管道與關注主題

 <p>股東 支持營運穩健的力量</p>	 <p>客戶 營收主要來源，達成永續經營與服務的重要關鍵</p>	 <p>員工 重要資產，公司持續成長的驅動力</p>
<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 經濟績效 • 法規遵循 • 道德誠信 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 • 法規遵循 • 道德誠信 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 • 勞工人權 • 道德誠信
<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 董事會 → 每季 1 次 • 財務報表 → 每年 1 次 	<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 滿意度調查 → 半年 1 次 • 客戶現場稽核 → 不定期 • 客戶問卷 → 不定期 • 專屬對應窗口 → 不定期 • 電話／電子郵件 → 不定期 	<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電子報 → 每月 1 次 • 福委會議 → 每月 1 次 • 勞資會議 → 每季 1 次 • 安委會 → 每季 1 次 • 員工意見箱 → 不定期 • 教育訓練 → 不定期
<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 董事會議 5 場 	<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度為 87.0 分 	<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 亞旭旭學報 12 份 • 福委會議 12 場 • 臺灣、中國蘇州勞資會議各 4 場 • 訓練人均時數約 9.4 小時

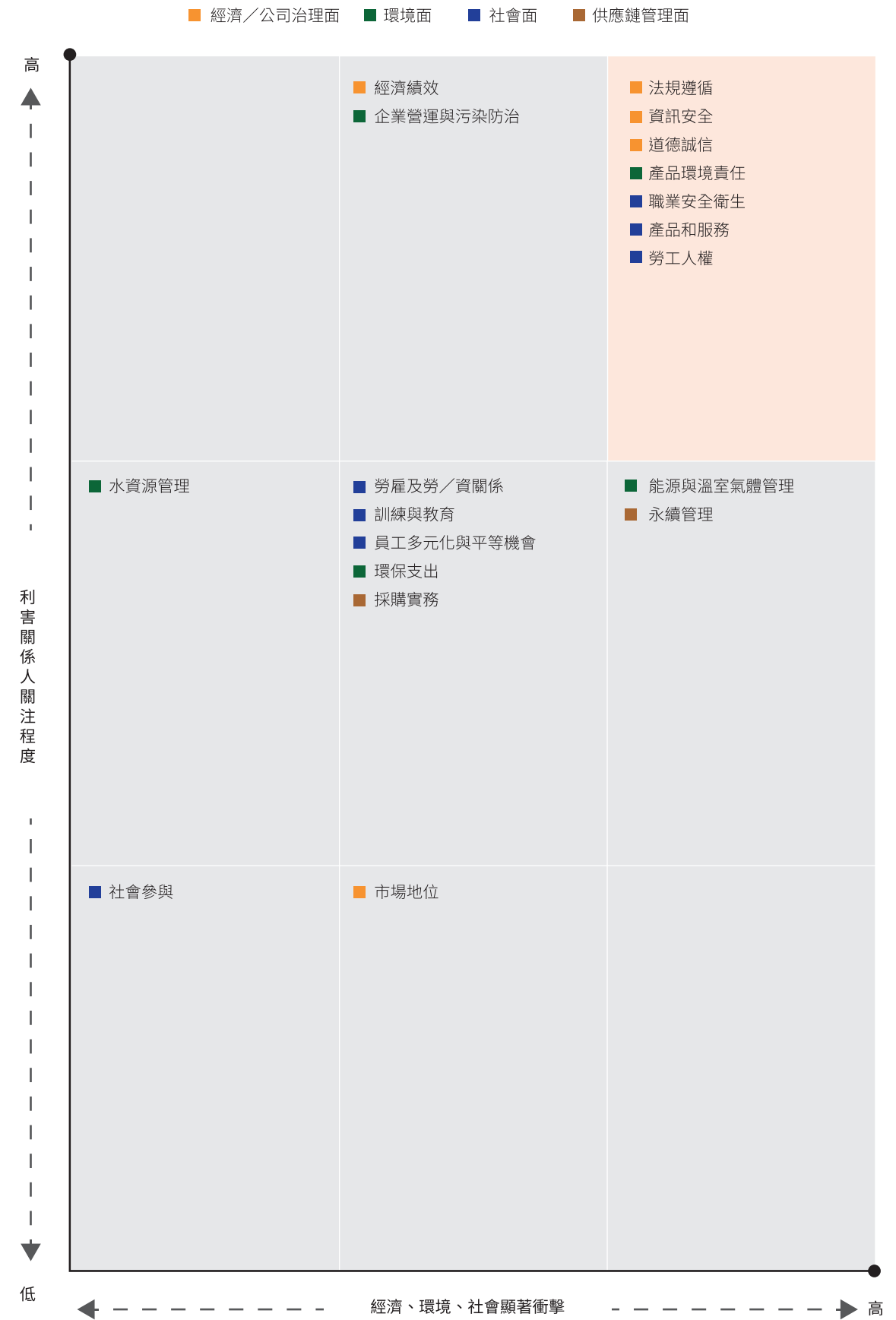
 <p>商業夥伴 共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴</p>	 <p>政府機構 營運活動、產品與服務提供的監督者</p>	 <p>同業公會 與政府協調、溝通、提出建言之橋樑</p>
<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 資訊安全 • 法規遵循 • 道德誠信 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 法規遵循 • 道德誠信 • 產品和服務 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職業安全衛生 • 企業營運與污染預防 • 經濟績效
<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 供應商考核 → 每月 1 次 • 供應商大會 → 每年 1 次 • 供應商稽核 → 不定期 • 供應商平台 → 不定期 • 電話／電子郵件 → 不定期 • 承攬商考核 → 每年 1 次 	<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 主管機關抽查 → 不定期 • 外部公文 → 不定期 • 宣導會／說明會 → 不定期 	<p>溝通互動管道／頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> • 會員大會 → 每年 1 次 • 研討會 → 不定期
<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新供應商實地 CSR 稽核計 5 家 • 既有供應商實地 CSR 稽核計 35 家 • 協議組織會議 4 場 	<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5G 臺南隊 	<p>年度議合成果</p> <ul style="list-style-type: none"> • 研討活動參與

• 重大主題管理

除平時所建立的溝通管道，了解利害關係人的需求與看法外，亞旭亦採用流程化的方法，以有效辨識與組織永續發展相關之關鍵重大性主題，讓報告書能精準聚焦，確實回應利害關係人期望獲得資訊。



▲ 重大主題與邊界鑑別流程



▲ 重大主題分析結果

▼ 重大主題章節揭露及邊界設定

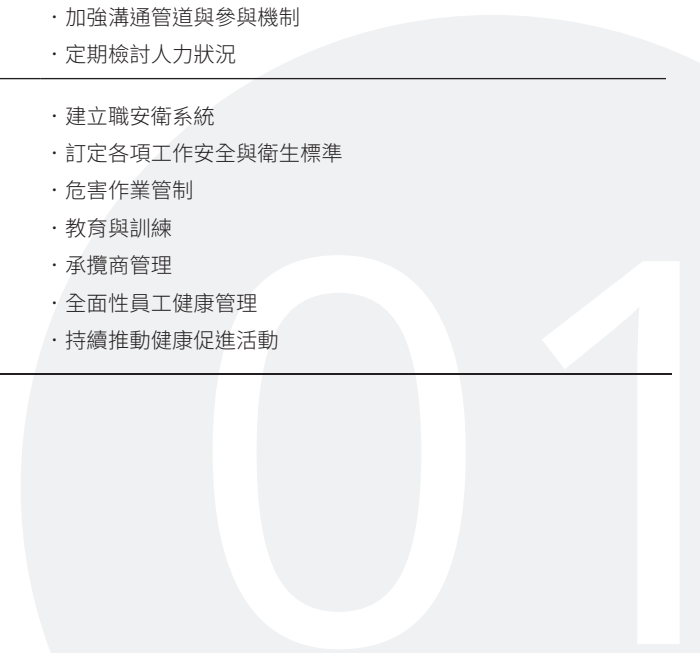
重大主題	與前年度比較	對應指標	價值鏈及邊界	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: red; margin-bottom: 2px;"></div> 直接衝擊 <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: orange; margin-bottom: 2px;"></div> 促成衝擊 <div style="width: 10px; height: 10px; background-color: blue; margin-bottom: 2px;"></div> 商業關係 </div>	對亞旭永續發展重要性	對應章節 政策與管理	對應 SDGs
經濟/公司治理面							
道德誠信	排序上升	GRI 205	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 客戶 商業夥伴 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 「倫理誠信」是亞旭營運的核心價值，也是獲得客戶、商業夥伴等利害關係人信賴與支持的關鍵因素 	<ul style="list-style-type: none"> 1.3 治理架構 		
法規遵循	排序上升	GRI 307 / GRI 419	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 商業夥伴 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 自身遵守並敦促商業夥伴依循相關法令規定是企業應盡的管理責任，避免因違規事件對形象與聲譽造成負面衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 綠色營運 4.1 人力招募與培訓 		
資訊安全	排序下降	GRI 418	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 客戶 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 網路資安攻擊日新月異，有效維護並管理公司、客戶、員工重要資訊，以減少資安風險造成營運衝擊的可能性 	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 顧客關係 		
環境面							
產品環境責任	排序持平	GRI 301	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 商業夥伴 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 減少產品在原料採購到最終廢棄的生命週期內對環境造成的衝擊，提升組織環境管理績效 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 綠色服務 		
社會面							
職業安全衛生	排序上升	GRI 403	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 商業夥伴 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工與其他工作者的安全與健康，是企業應盡法定的責任與義務 	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 安全與健康職場 		
勞工人權	排序上升	GRI 406 / GRI 407 GRI 408 / GRI 409 GRI 410 / GRI 412		<ul style="list-style-type: none"> 人權是人與生俱來的基本權益，不得任意遭受剝奪、侵犯，如何確保所有員工與工作者，均能獲得公平有尊嚴地對待，是企業能否永續經營的關鍵要素 	<ul style="list-style-type: none"> 4.2 安全與健康職場 		
產品和服務	排序上升	GRI 416 / GRI 417	<div style="display: flex; align-items: center; margin-left: 10px;"> 客戶 </div>	<ul style="list-style-type: none"> 提供優質的產品和服務，保障最終使用者的健康與安全，是企業實踐社會責任的核心 	<ul style="list-style-type: none"> 3.2 綠色服務 		

1.5 風險管理

受到全球經濟、產業環境的快速變化，抑或氣候變遷可能帶來的營運活動影響，都讓企業營運時所面臨的風險與帶來的挑戰與日俱增。因此，如何有效辨識、評估營運中可能遭受的內外部風險，進而提出相應策略與管控措施，儼然已成為企業永續經營必須面臨與學習的重要課題。

亞旭透過品質、環安衛、資訊安全及營運持續管理等系統，每年持續關注全球環境變化並掌握風險變動趨勢，適時針對重大潛在影響，進行管控策略與執行作法的擬定，以期將各項業務可能面臨的風險，控制在可承受之程度與範圍內，進而保障人員資產安全、提升產品服務品質並增進股東權益價值，同時朝向不斷精進既有風險管理機制，將風險轉為機會的方向持續努力。

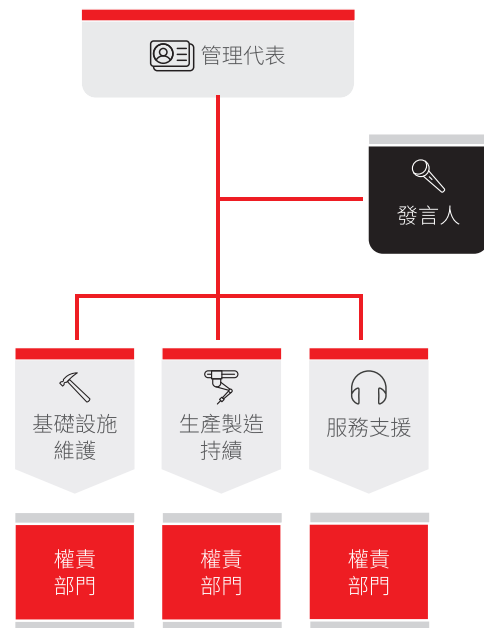
面向	風險類別	對營運的衝擊	因應策略/作法
 經濟 / 公司治理面	資訊安全風險	機敏資料外洩，造成商譽受損、客戶流失	<ul style="list-style-type: none"> 制定資訊安全相關作業規範 資訊安全宣導 重要資料備份機制 災難復原作業程序 資安事件通報機制
	匯率風險	影響財務收入、支出，衝擊財務槓桿	<ul style="list-style-type: none"> 功能性貨幣匯率風險管理 採用衍生性金融工具避險
	信用風險	高比重之逾期未收應收帳款，影響公司生產經營	<ul style="list-style-type: none"> 訂定授信政策 新客戶信用風險分析及管理
	流動性風險	資金運用效率降低，損失投資獲利機會	<ul style="list-style-type: none"> 集團流動資金需求預測之監控 增進資金運用效率
	原物料中斷風險	生產中斷，導致供貨延期	<ul style="list-style-type: none"> 開發 Second Source 原物料存貨管控
 環境面	氣候變遷風險	極端氣候影響加劇，增加企業營運成本	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體自願性盤查 推行節能方案，減少溫室氣體排放 綠色設計，降低產品能源消耗
 社會面	人力風險	人才流失，加重人力資源管理成本負擔	<ul style="list-style-type: none"> 完善薪資福利制度 加強溝通管道與參與機制 定期檢討人力狀況
	職安衛風險	可能致使人員傷亡，造成生產損失	<ul style="list-style-type: none"> 建立職安衛系統 訂定各項工作安全與衛生標準 危害作業管制 教育與訓練 承攬商管理 全面性員工健康管理 持續推動健康促進活動



• 營運持續管理

隨著經營環境變動性與不可預測性逐漸提高，亞旭體認到企業追求永續經營，需仰賴持續、有效的管理模式，因此依循 ISO 22301 營運持續管理系統 (Business Continuity Management, 簡稱 BCM) 架構與精神，設立 BCM 推行委員會，推動相關作業活動，同時依據營運衝擊分析 (Business Impact Analysis, 簡稱 BIA) 與風險評鑑 (Risk Assessment, 簡稱 RA) 結果，陸續建置各種情境的營運持續計畫 (Business Continuity Plan, 簡稱 BCP)，並定期安排狀況模擬演練以檢討計畫的可行性，期能有效提升組織緊急應變與復原的彈性，強化整體競爭力，維護利害關係人權益與公司聲譽。

2020 年亞旭針對「勒索軟體感染」、「傳染性疾病」等計五種可能造成營運中斷的緊急事故，進行情境假設之沙盤推演，期使相關權責人員熟悉應變作業流程與具體作法，強化組織營運持續管理有效執行能力，未來也將持續完備各種不同情境的 BCP 應變能力，維持企業營運持續目標。



▲ 亞旭 BCM 推行委員會

2020 年 BCP 情境模擬

- 網路攻擊
- 關鍵設備故障
- 外部提供產品中斷
- 勒索軟體感染
- 傳染性疾病

BCP 狀況模擬
- 臺灣 -

BCP 狀況模擬
- 中國蘇州 -

2015 → 2016 → 2017 → 2018 → 2019

• 地震 • 傳染性疾病	• 火災	• 傳染性疾病 • 供應商倒閉	• 勞動力短缺 • 關鍵設備故障 • 供應商倒閉 • 地震 • 網路攻擊	• 公共設施中斷 • 基礎設施破壞 • 傳染性疾病 • 關鍵設備故障
-----------------	------	--------------------	--	---

▲ 歷年 BCP 演練情境

嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19) 疫情因應

因應 COVID-19 疫情，亞旭以嚴肅、謹慎的態度，積極採取各項防疫措施，有效減緩疫情對公司營運造成的衝擊與影響。

由環安部門等相關權責單位組成的應變小組，除持續關注疫情發展動態外，並逐步展開相關防疫措施以因應此次危機，將疫情風險降至最低。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 出勤 (含海外差旅) 管理 • 同仁健康管理與追蹤 • 環境消毒 • 訪客管制 | <ul style="list-style-type: none"> • 視訊會議 • 遠距辦公 • 隔離／觀察宿舍 • 生產排程機動調整 |
|--|---|

- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應商管理

-  **0 件**
貪腐事件
-  **新台幣 228 億元**
合併營收
-  **新台幣 31.28 億元**
研發費用
-  **0 件**
客戶資訊外流
-  **40 家供應商**
實地 CSR 稽核

CHAPTER 2.



Economic
Co-Prosperity

經濟共榮

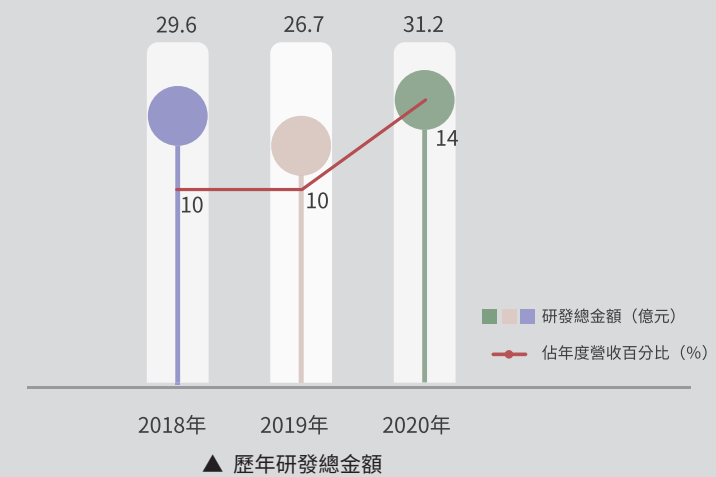
02

2.1 營運概況

企業的永續經營必須追求穩健良好的財務績效，藉由量化的財務數據揭露，讓所有關心亞旭的利害關係人，能清楚了解公司的營運狀況。亞旭 2020 年合併營收為新台幣 228 億元，歸屬母公司股東之稅後淨損為 5.55 億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。

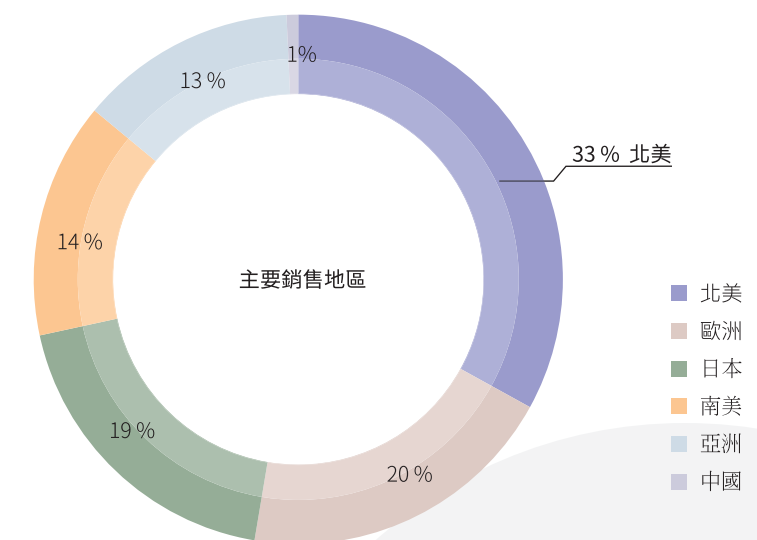
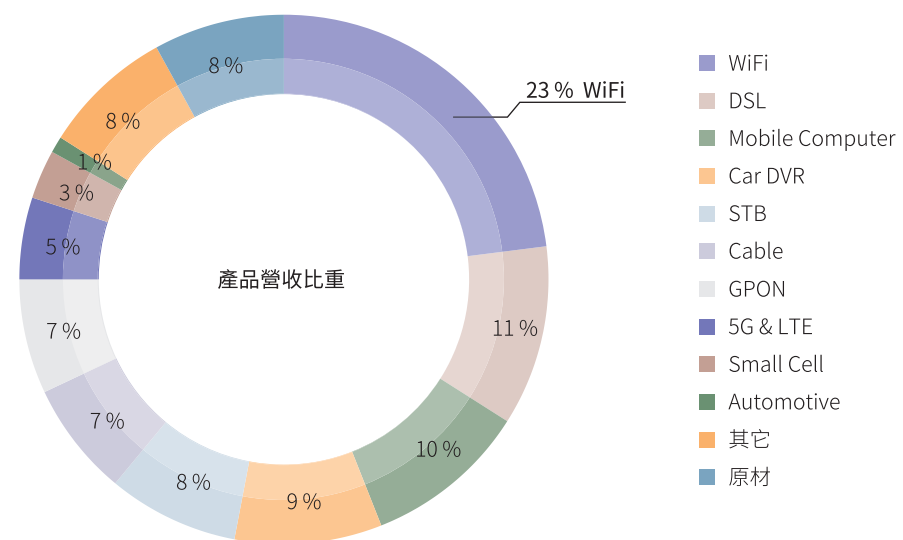
而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，亞旭 2020 年投入研究開發費用總額達新台幣 31.28 億元，約佔該年度營業收入 14%。期以透過研發技術的持續提升，為產業創新挹注新能量，穩固強化市場競爭優勢。

另依臺灣及中國大陸相關稅法規定，公司得將投資於研究發展支出的一定限額內，抵減當年度應納稅額，亞旭 2020 年申請研究發展支出之投資抵減金額約新台幣 2.41 億元，待有關單位核定中。



營業比重

亞旭專注於網路通訊開發及電子產品製造，從硬體生產、軟體開發到系統資料整合，產品多元且服務創新，2020 年主要銷售地區遍及美洲、歐洲、亞洲等世界各地。主要營收比重依產品別區分，以 WiFi 占比最高，達整體營收比重 23%，其次為 DSL 11% 與 Mobile Computer 10%。



2.2 顧客關係

重大主題管理方針：資訊安全

政策	資訊安全政策
承諾	確保客戶資訊受到尊重及保護
行動	制定資訊安全相關作業規範,完善資訊防護相關措施
評估	客戶回饋
2020 目標	0 件客戶資訊外流事件
2020 成果	達標

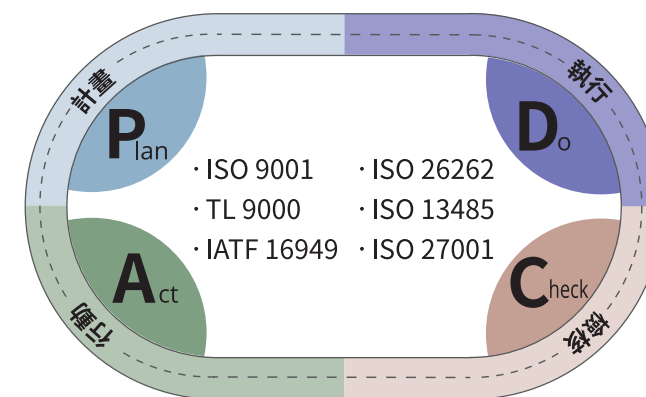
亞旭深信提供客戶具競爭力的產品與優質的服務，對營運獲利維持穩定有重要的影響，因此積極研發新產品，滿足客戶多元化需求，同時建立嚴謹的品質管理制度，提供客戶安心的品質保證。此外，我們高度重視顧客隱私與機密資料的維護，並積極了解與即時回應客戶需求，以期藉由良好的服務品質，贏得客戶的高度滿意與長期信賴。

品質管理

亞旭重視客戶對產品品質所提出的高度要求，堅信品質管理為公司經營之必要工作，強調全員參與，要求所有單位、所有人員都了解品質的重要性與不良品質的後果，一同為產品品質負責。為實現對客戶品質保證的承諾，亞旭導入、建立並有效維持 ISO 9001、TL 9000、IATF 16949、ISO 13485... 等相關品質管理系統，以健全品質管理的流程與制度，同時依循計畫 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改善 (Act) 的動態管理循環模式，隨時調整和優化，以不斷精進產品生產過程，持續提升產品品質，贏得顧客滿意並超越顧客期待。

品質政策

- 顧客滿意
- 持續改善
- 品質第一
- 最佳服務



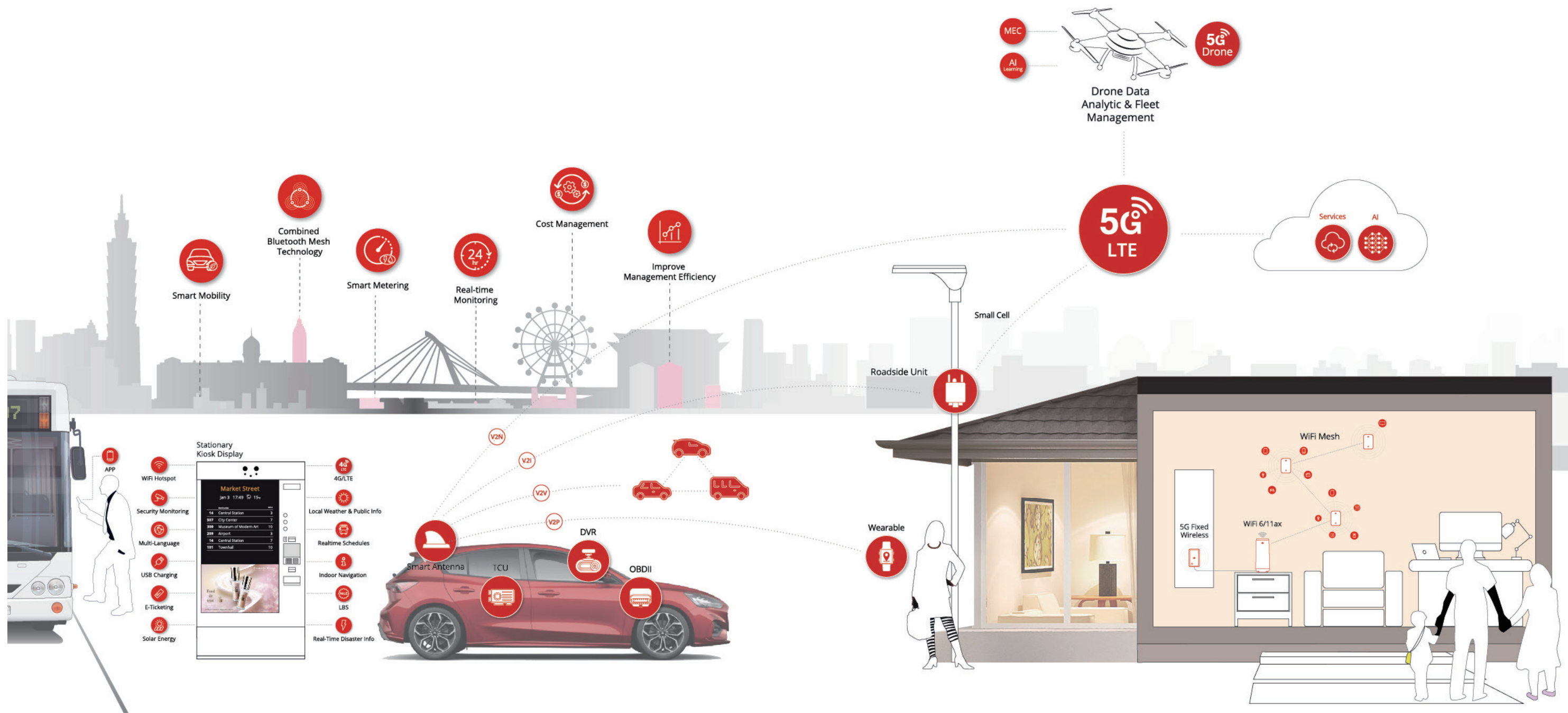
研發創新

身為專業網路通訊設備及電子產品製造領導廠商的亞旭，經過多年的努力與積累，逐漸發展出 5G 通訊 (5G Enterprise Network)、智慧交通 (Smart Transportation)、智慧家庭 (Smart Home)、民生公共物聯網 (Civil IoT)、智慧城市 (Smart City) 等解決方案，並持續耕耘軟體研發與產品革新。期許落實「客戶帶客戶，產品帶產品」的靈活思維，跟緊客戶需求，發揮「首戰即決戰」的精神，在疫情與市場的挑戰下攻城「略」地，齊心努力再創高峰。

ISO 26262 ASIL-D 流程驗證

在車用電子產品領域方面，亞旭除已取得汽車產業品質管理系統 (IATF 16949) 及軟體成熟度 (CMMI Maturity Level 5) 驗證外，2020 年 5 月更榮獲 ISO 26262 最高等級 ASIL-D 流程驗證。ISO 26262 標準定義 4 個汽車安全完整性等級 (ASIL)，其中 ASIL-D 為最高嚴格等級的完整性要求。獲此驗證不僅確保亞旭的研究發展可達到汽車完整性最高等級的自駕設備，也可凸顯公司致力於提供符合最嚴格安全標準的解決方案。





- 民生公共物聯網 -

以大數據、物聯網與 AI 技術為基礎，針對「地震」、「水資源」、「空氣品質」及「防救災」四大領域，建置各項智慧生活服務系統。期許透過現代智慧的幫助，面對與因應日趨嚴峻的自然環境與資源議題。

- 智慧城市 -

於臺灣臺北市、新北市、臺中市、臺南市、嘉義縣、花蓮縣、金門縣等地點，建置累積超過 2,000 座 LED / 太陽能智慧型站牌。期待透過科技改善城市交通運輸系統的同時，亦能達到環境永續的目的。

- 智慧交通 -

除了車載診斷系統 (OBD)、4G LTE 車載傳輸控制 (TCU)、iDVR、Keyless 等多種車用電子產品外，亞旭目前更致力於 5G、車聯網 V2X、車上機 / 路側裝置 (OBU / RSU)、人工智慧 AI 等自駕車與智能交通運輸系統 (ITS) 整體解決方案。

- 5G 通訊 -

與臺灣電信業者合作布建小型基地台，解決建築物或牆面等造成的訊號耗損，強化其穿透力與覆蓋率，以提供穩定的 5G 網路服務與提升應用效能。

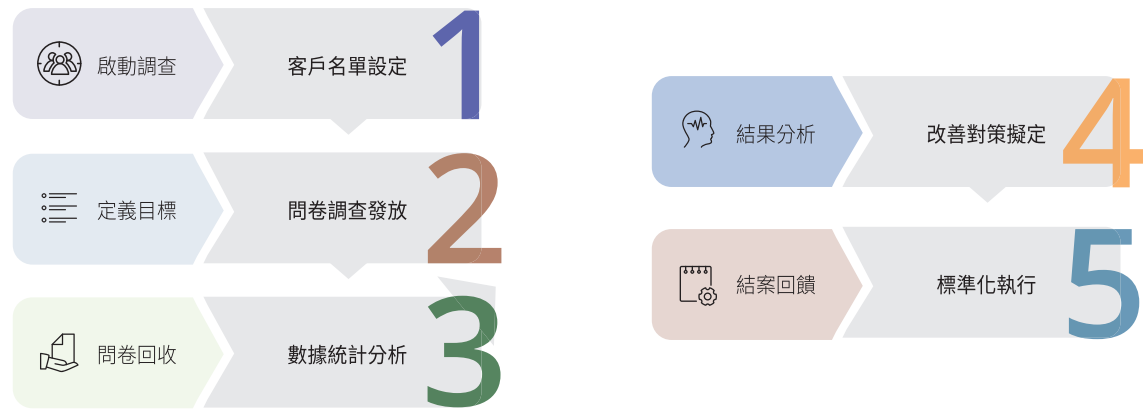
- 智慧家庭 -

Dynalink TV BOX 是首臺亞旭自創品牌，對全世界銷售的 Google 原生安卓電視盒，使用者在家即可享受 YouTube、NETFLIX 等的網路頻道，輕鬆感受智慧家居帶來的便利。

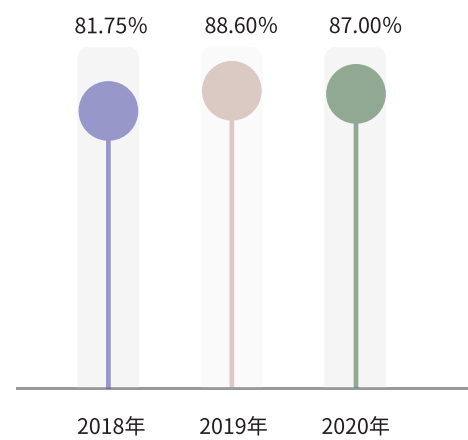
• 顧客滿意

除致力於高優質產品生產及技術研發創新外，亞旭提供客戶全面且完善的服務，期待與客戶建立深厚的商業合作關係，成為其信任且賴以成功的事業夥伴。

亞旭十分重視且用心傾聽客戶聲音，將提升客戶滿意度作為首要考量。除了日常業務聯繫及溝通外，為更有效率地服務客戶，成為客戶最佳的事業夥伴，透過半年一次客戶的滿意度調查，確保客戶需求獲得充分了解與滿足，並針對客戶回饋傳達給相關部門採取有效改善對策，以提升產品和服務的品質。客戶滿意度調查對象為調查期間交易金額前 80% 的客戶，透過 B2B 系統或權責人員發出問卷調查通知信給客戶對應窗口，以綜合評價客戶對品質及服務的滿意程度，作為日後持續改善的參考依據。2020 年上、半年度總計收到客戶回饋有效問卷數計 27 份，整體滿意度為 87%，雖與年度設定目標值 90% 有落差，但針對未達標的地方已主動釐清問題點，同時進行原因分析及改善對策檢討。未來除確保品質管理系統有效運作與維持外，更透過各項流程的持續改善，讓整體產品品質及客戶滿意度更為穩固。



▲ 客戶滿意度調查流程



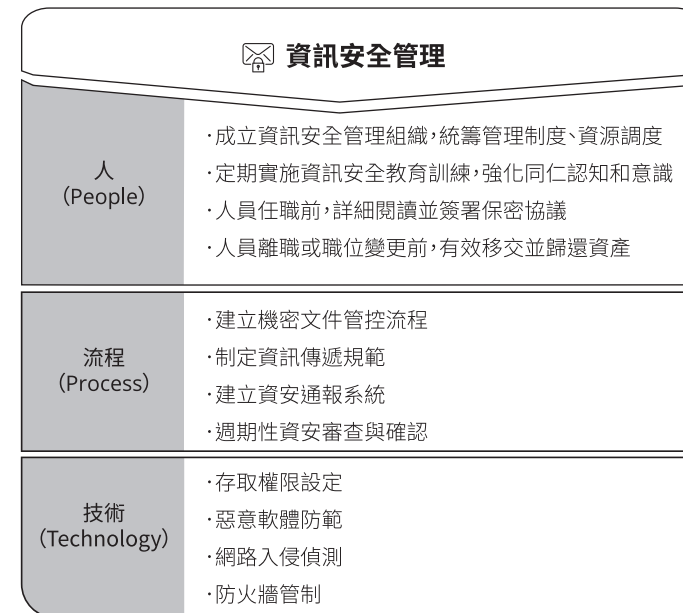
▲ 歷年客戶滿意度平均分數

• 隱私維護

在提升產品品質與專業服務的同時，亞旭更重視資訊安全與顧客隱私的維護，對於每位往來客戶，無論是有形或無形的資料、數據或財產，均要求公司所有員工謹慎妥善保護，2020 年未有外部客戶投訴隱私權遭侵犯或資料遺失、洩露的事件發生。

為確保客戶隱私受到尊重及保護，亞旭配合要求，與客戶簽署保密協議及合約內容保護客戶機密資訊。同時，為避免員工因個人因素外洩機密，新進員工在入職首日，即簽署「服務及保密合約書」。另外，亦透過相關規範制定、內部宣導公告、資料存取權限控管 ... 等具體作法，為客戶隱私及公司資產做好把關。

此外，亞旭依循 ISO 27001: 2013 國際標準建立、實施及維持資訊安全管理系統並通過認證，並以資訊安全政策為最高指導原則。對於設備與人員的安全以及資訊資產的存取、傳送、管理、保存均完善控管，以保護資訊資產的機密性、完整性與可用性，貫徹與強化公司對資訊安全管理的承諾與決心。

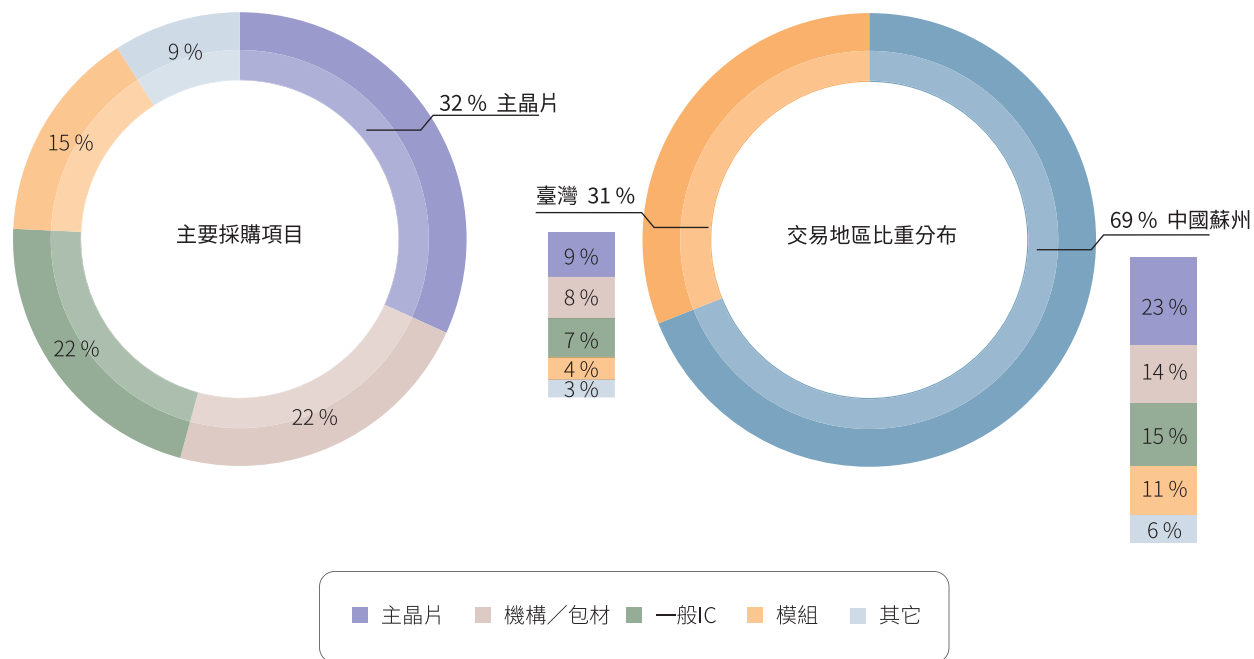
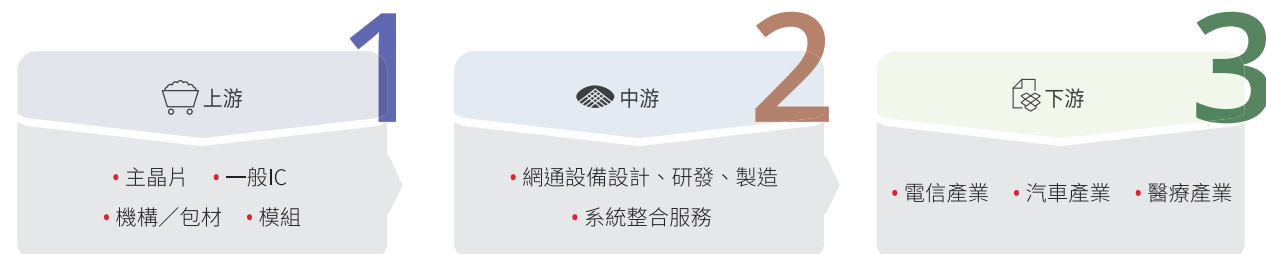


2.3 供應商管理

亞旭除致力與後端客戶建立長久穩固的信賴關係，也積極與前端供應商發展互利互惠的信任關係，創造客戶、公司、供應商三方共贏的利基，彼此共擔風險、共享利益，一同追求企業永續經營與相互成長。

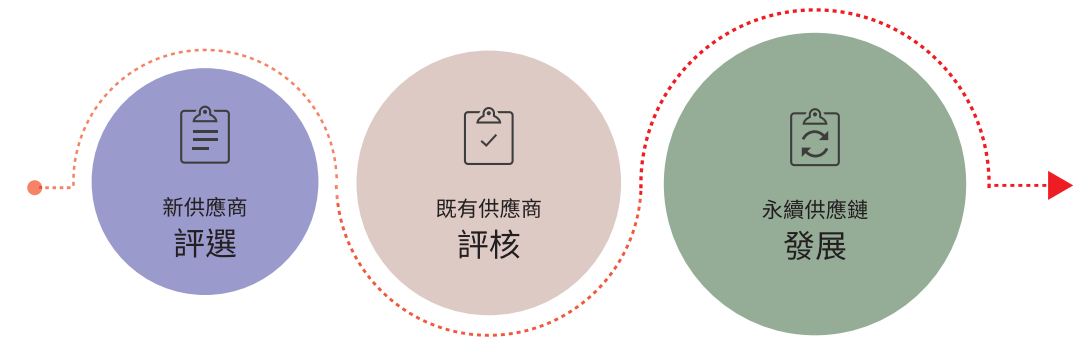
• 交易分析

亞旭的產品服務組合相當廣泛也極具彈性，供應商的來源也相當多元，主要採購項目為原物料，2020年依採購金額大小，以「主晶片」採購比重最高，佔整體採購金額逾3成。若以交易地區分析，中國蘇州佔整體交易比重達近7成、臺灣約3成。



• 管理策略

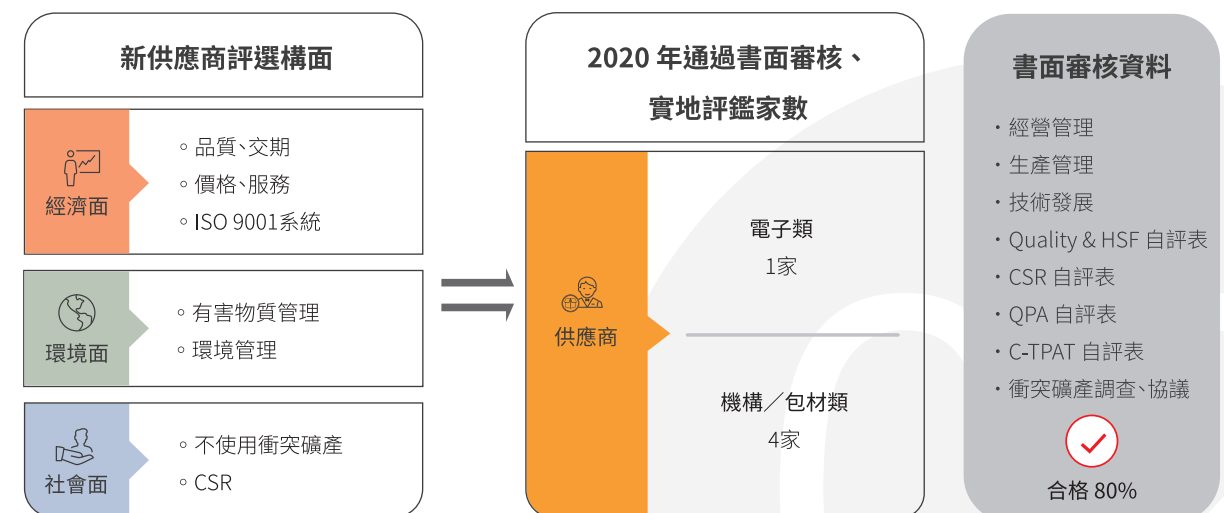
亞旭認為企業的永續發展與成功，必須仰賴完整健全的供應鏈體系，故將供應商視為我們長期且重要的事業合作夥伴，期望透過彼此間緊密的合作關係，提供穩定且優質的服務品質，取得客戶與市場的認同，共同打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。



新供應商評選

亞旭以審慎嚴謹的作業流程進行新供應商的評估與選擇，除以供應商產品品質、價格、交期、服務、技術能力等項目作為評選基礎外，亦將有害物質管理等環境面標準、勞工人權等社會面標準，納入考量與評定內，期以促使供應商夥伴能將永續發展納入公司管理議題，與亞旭一同為社會盡一份心力、作出最大貢獻。

為確保營運持續並降低風險，亞旭針對重要原物料進行全面檢視並導入替代來源，以提升競爭優勢，確保服務品質。而為與供應商能有更密切的合作，以期達成適時、適地採購，降低營運管理成本，亞旭盡力落實在地採購，除確保材料供貨的即時性及穩定性，創造地方就業機會與經濟繁榮外，更可減少遠地運輸所造成的物流、能資源、碳排放等損耗，降低對環境的衝擊。現階段在地化採購比例雖然不高，但未來在符合目標成本的前提下，公司將積極開發當地供應商，進而提高在地採購量，朝供應鏈在地化方向努力與實踐。



既有供應商評核

亞旭持續針對既有的合格供應商，每月由 RD、採購、供應商品保... 等相關權責單位，分別就技術、交期、品質等考核項目進行評比，並以 B2B 系統將評分結果通知供應商，以確保其符合公司標準並辨識潛在風險。針對月考核被評為 C、D 級之供應商，透過調整採購比率或尋找替代料等方式進行管控，期以透過日常定期監控和考核的模式，保持良好合作關係，並提高彼此間營運效率與合作績效，2020 年有 69% 的供應商考核評比為 A 級、31% 為 B 級，未有 C、D 級資格遭取消的供應商。



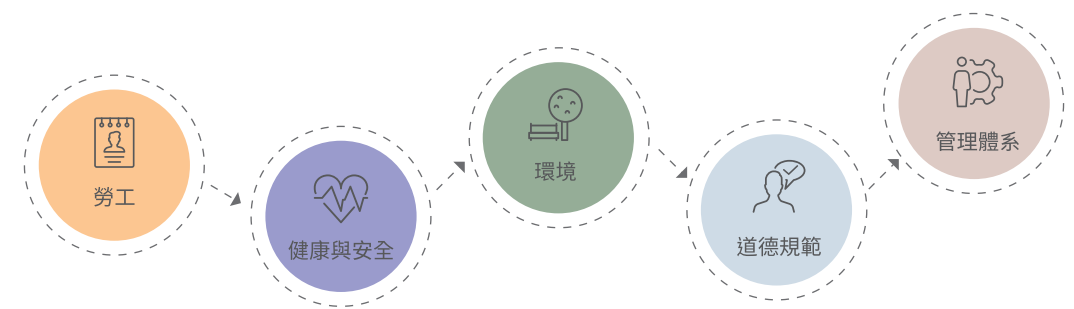
永續供應鏈發展

為有效提升供應鏈風險自主管理能力與整體競爭力，建立穩定且雙贏的永續策略伙伴關係，亞旭定期安排供應商年度稽核，除產品品質、製程能力等項目外，亦將企業社會責任納入查核範圍，期以透過自我評估、書面審查及現場稽核各階段的確認，了解並掌握供應商在經濟、環境與社會面向的管理狀況與落實程度，與事業合作夥伴共同改善、降低 ESG 潛在風險，為社會發展帶來正向的影響力與改變。

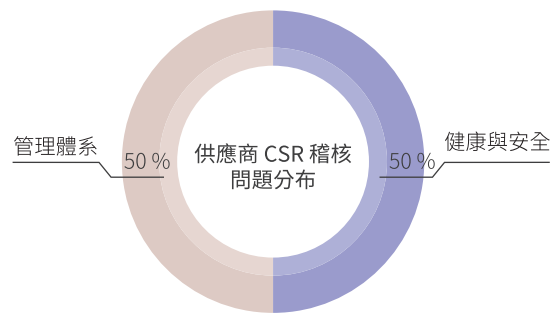
亞旭 2020 年針對既有供應商完成企業社會責任現場稽核計 35 家，並無發現對環境、勞工人權具顯著實際或潛在負面衝擊的問題，對於稽核發現的不符合事項，在供應商提出有效、可執行性的改善計畫後，已全數獲得結案。未來將持續透過 ESG 二者稽核、客戶稽核、年度供應商大會宣導... 等不同方式，鼓勵供應商從事營運活動時對環境負責並符合道德規範，重視與維護員工權益，改善與優化工作環境，共同善盡企業社會責任，以發揮最大供應價值鏈之績效。



▲ 供應商 CSR 稽核流程



▲ 供應商 CSR 稽核面向



- 健康與安全**
 - 未定期對消防器材進行檢點
 - 未定期對餐廳進行消毒
- 管理體系**
 - 未執行 CSR 內稽流程
 - 未導入勞工人權管理體系

▲ 供應商 CSR 稽核共通問題

☰ 供應商大會

亞旭定期召開供應商大會，與事業夥伴作最直接的宣導、溝通與互動，期能進一步凝聚彼此的共識理念，共創彼此最大價值。

2020 年雖因疫情緣故暫停召開，但仍透過暢通多元的溝通管道，積極傾聽、對話與回饋。



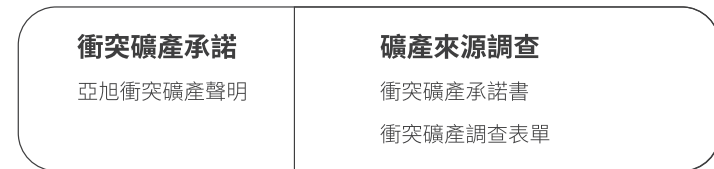
亞旭衝突礦產聲明

基於對客戶要求的配合及承擔對企業社會責任的承諾，表達不支持、不使用來自武裝衝突、非法採購而來的金屬，即所謂「衝突礦產」。

這些礦產包括金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 和鈷 (Co) 等，同時要求供應商拒絕使用來自衝突區域的衝突金屬。



亞旭衝突礦產管理流程



衝突礦產承諾

· 透過公司網站與每年召開的供應商大會，向供應商傳達亞旭衝突礦產管理要求

礦產來源調查

- 供應商簽署承諾書，確認遵守亞旭衝突礦產要求
- 透過衝突礦產調查表單 (簡稱 CMRT) 進行供應商調查，鑑別冶煉廠來源

• 衝突礦產管理

身為良好的企業公民，亞旭持續關注衝突礦產議題，宣示並承諾不支持、不使用來自中非地區剛果民主共和國 (Democratic Republic of the Congo, DRC) 與鄰近國家所開採的衝突礦產 (Conflict Minerals)，更透過負責任的採購行為，將影響力延伸至供應鏈，要求供應商夥伴拒絕使用衝突礦產。在選擇新的原物料供應商時，即對其進行衝突礦產的資訊調查，若該供應商明確知道未使用衝突礦產，則要求其簽署「未使用 / 不使用衝突礦產承諾書」，期以透過供應鏈自我要求與約束的具體行動，對衝突礦產議題產生正面影響。

因應個別客戶衝突礦產調查需求，亞旭每年持續針對既有供應鏈進行詳實的礦產來源國調查，2020 年完成客戶需求調查案件計 23 筆，調查結果均滿足公司與客戶對衝突礦產的管理要求。

3.1 綠色營運

3.2 綠色服務



0 件
違反環保法規



節水 1,992 噸
設立中水回收系統



0 件
產品違反 HSF 規定



249 噸
包材回收

CHAPTER 3.



Environmental
Symbiosis

環境共存

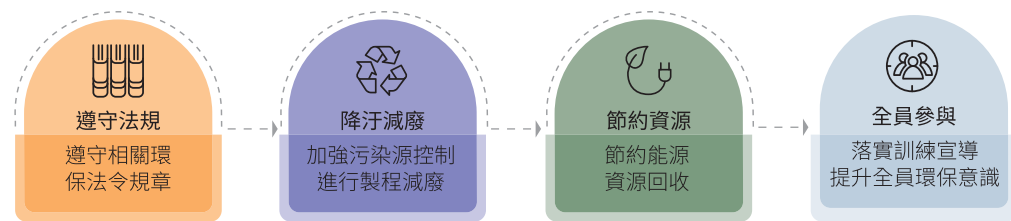
03

3.1 綠色營運

重大主題管理方針：法規遵循

- 政策** 環境政策
- 承諾** 有效強化環境管理，提升環境品質
- 行動** 落實執行環境管理系統審查，監督法律法規遵守之符合度
- 評估** 主管機關查核、客戶稽核、第三方稽核
- 2020 目標** 0 件違反環保法令被處巨額罰款
- 2020 成果** 達標

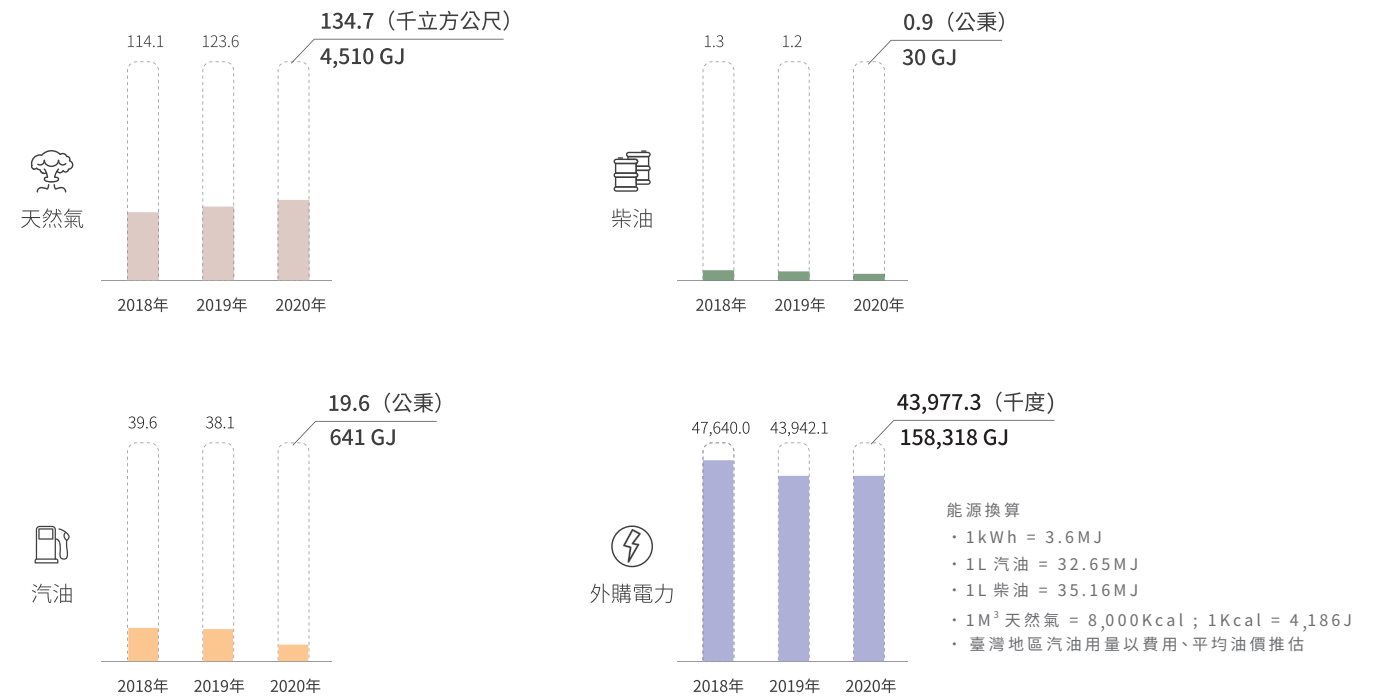
亞旭促進營運同時也十分重視永續發展，將珍惜地球資源、致力降低汙染對環境影響作為企業使命，積極推動環境管理與績效改善相關計畫，提升全公司環保意識，落實遵循法規及汙染防治之責任義務。我們承諾持續朝降低能源消耗，減少溫室氣體排放及廢棄物產出，並且提高資源回收再利用的方向努力。在全員參與之下，2020 年未有違反環保法令被處巨額罰款之相關情事發生。為達汙染預防，同時有效降低公司於活動、產品及服務提供時所造成的環境衝擊，除定期監控環境相關法令法規、應遵守義務的符合性外，並依循 ISO14001 國際標準建立「環境管理系統」，落實執行標準化作業程序，建立持續性改善目標及定期性環境績效的審查，以 P-D-C-A 的循環模式，有效強化環境管理，提升環境品質。



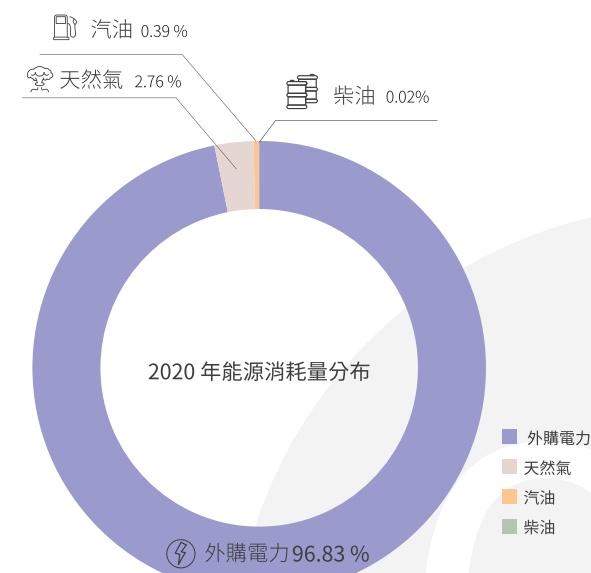
▲ 環境政策

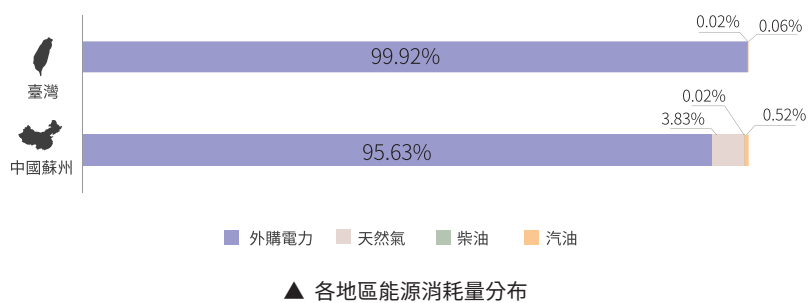
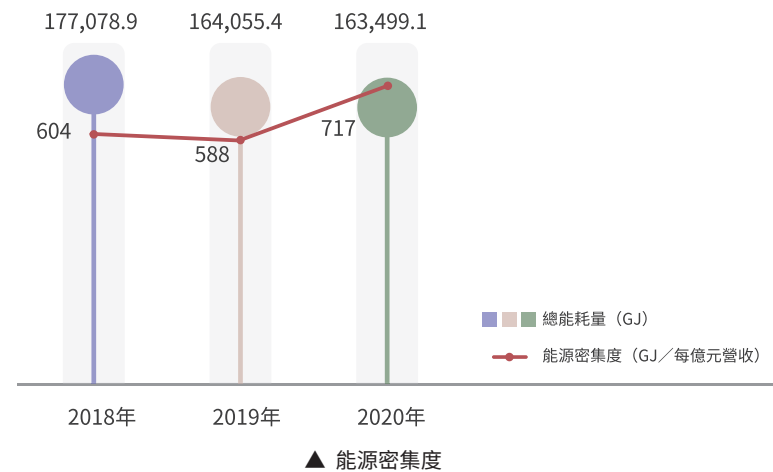
能源與溫室氣體管理

亞旭 2020 年營運使用總能源消耗量為 163,499 千兆焦耳 (GJ)，組織內部營運能源使用以電力為大宗，約佔整體能耗量 96.83%，其次為天然氣佔 2.76%，其餘為汽、柴油，佔比小於 0.5%。整體能源消耗量較 2019 年減少 556.34 千兆焦耳 (GJ)，能源消耗密集度為 717 千兆焦耳 (GJ) / 每億元營收。



▲ 歷年能源使用狀況





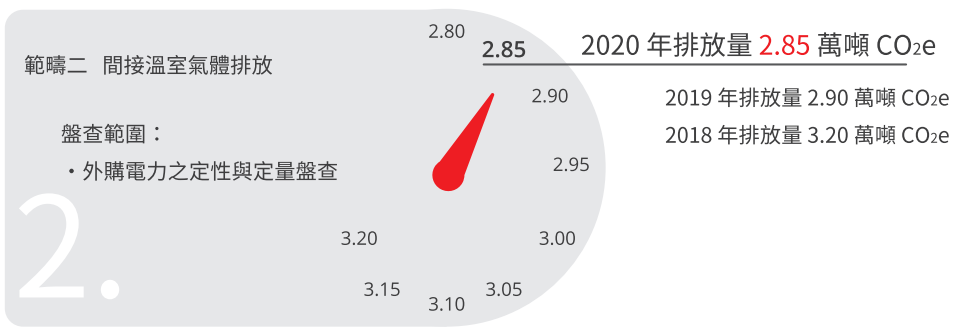
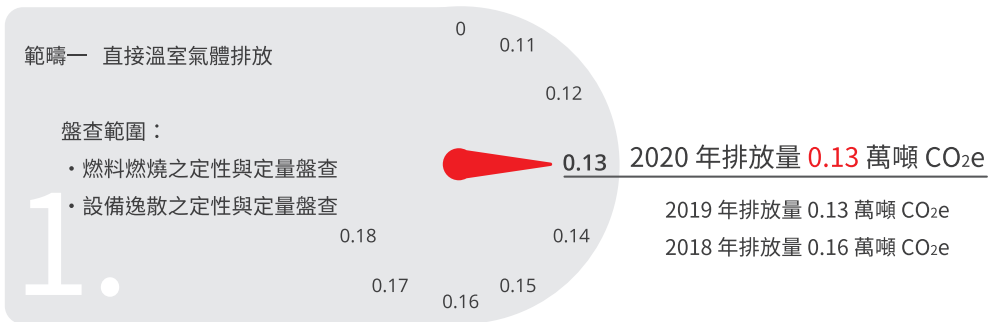
溫室氣體盤查

亞旭力行自主管理，參照 ISO14064-1: 2006 與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋亞旭臺灣、中國蘇州地區。中國蘇州為亞旭重要生產基地，自 2010 年開始，每年進行溫室氣體盤查並經第三方公正單位查證通過，臺灣則屬內部自主性盤查。亞旭溫室氣體排放源約有 96% 以上來自電力使用，2020 年溫室氣體排放量總計約 2.98 萬噸 CO₂e。以溫室氣體類別區分，則以二氧化碳占比為最大宗，排放密集度與去年持平，為 0.01 萬噸 CO₂e/每億元營收。

亞旭經由每年溫室氣體盤查結果與資訊揭露過程，掌握溫室氣體排放狀況，採取相關行動措施並以長期營運減碳為目標，持續推動溫室氣體管理計畫，期許為世界打造低碳環境貢獻一份心力。

	2018 年	2019 年	2020 年
溫室氣體排放總量 (萬噸 CO ₂ e)	3.35	3.03	2.98
年度營收 (億元)	293	279	228
排放密集度 (萬噸 CO ₂ e/每億元營收)	0.01	0.01	0.01

▲ 溫室氣體排放密集度



- GWP 值引用 IPCC 第四次評估報告
- 臺灣盤查基準年/排放量—2017 年/0.48 萬噸 CO₂e
- 臺灣桃園航翔路 5 號 10 樓廠址，2020 年首次納入盤查範圍
- 中國蘇州盤查基準年/排放量—2009 年/4.13 萬噸 CO₂e
- 中國蘇州 2020 年揭露數據為自我盤查結果，預計 2021 年完成外部查證

碳揭露與減量

亞旭自 2015 年起參與國際碳揭露專案 (Carbon Disclosure Project, CDP)，針對公司溫室氣體排放量及氣候變遷之投資風險和機會的因應策略，進行問卷回覆及資訊揭露。CDP 為全球國際主流法人投資機構共同發起的一個獨立非營利組織，每年以問卷方式要求企業揭露有關氣候變遷之風險與機會、碳管理制度等訊息，亞旭期望藉由該專案的參與，自我省思、自主管理，為氣候變遷因應、自然資源保護多盡一份心力。

亞旭積極致力於對抗氣候變遷之行動，藉由「工程改善」、「行政管理」兩個面向之管理方式，並透過逐年推動節能及溫室氣體減量活動，以有效提升用電效率，減少能源過度耗損，實踐亞旭與環境共存的承諾與決心。



空壓機節能方案

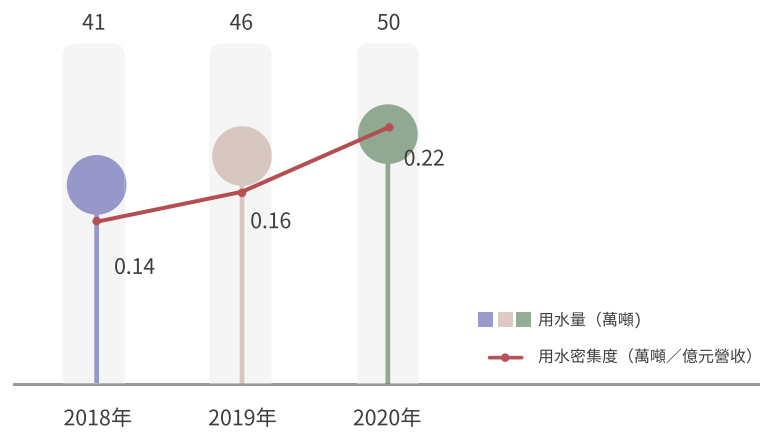
- 年度節省電量計 258,319 度
- 年度減少碳排放計 131 噸 CO₂e

• 用水及廢棄物管理

亞旭營運用水來源為當地水公司所提供之自來水，年度總用水量約為 50 萬噸，用水密集度較 2019 年上升，主要為一般生活用水及空調設備用水，並無製程用水與廢水排放。針對營運所產生的員工生活污水，均依當地法令規定排入指定的污水處理系統，每年亦同時委託合法檢測公司進行水質檢測，以確保營運活動不致對環境造成影響或污染。

公司透過「出水口加裝節水配件」、「冷凝水收集」、「濃水回收」等措施，積極致力實行水資源管理，並鼓勵同仁節約用水，以期將用水效率最大化，減少無效用水，同時提升水回收再利用比率，降低水資源對環境的衝擊。

此外，亞旭無擁有、管理或租賃任何位於生態保護區或水資源保護區內的廠區，在產品製造及服務提供過程中，亦無從事任何對生物多樣性造成負面影響的營運活動，以防止造成環境生態負面衝擊。



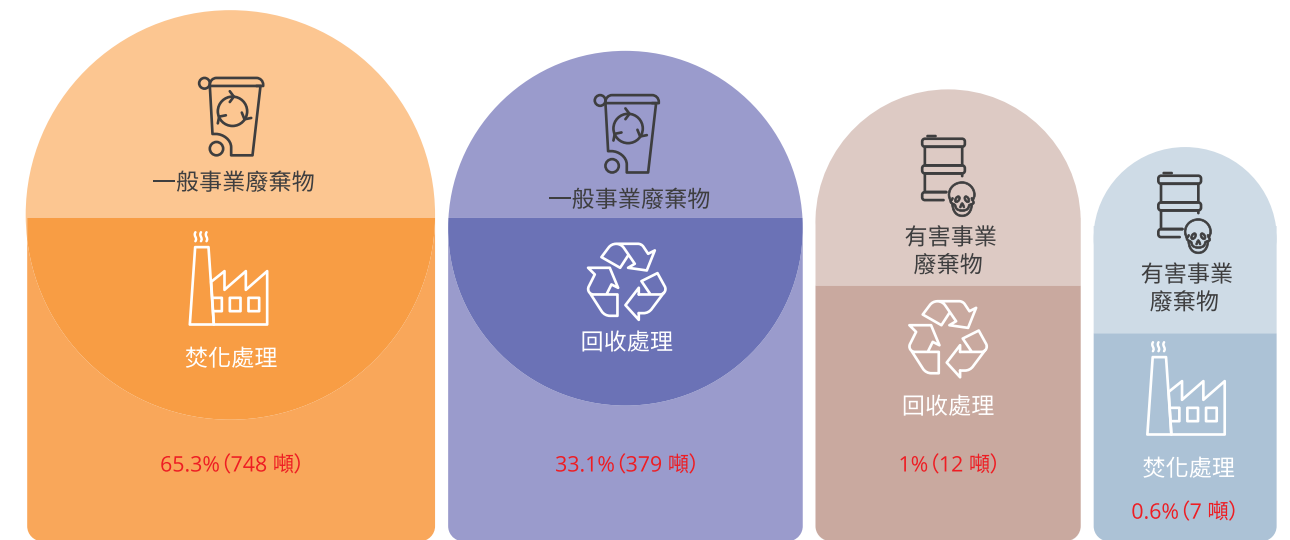
▲ 歷年水資源耗用情形

- 臺灣用水量：除中和營運總部之停車場、新竹辦公室具獨立水錶外，其餘地點均採樓地板面積平均攤分總水費金額推估
- 中國蘇州用水量：依水費單統計

廢棄物管理

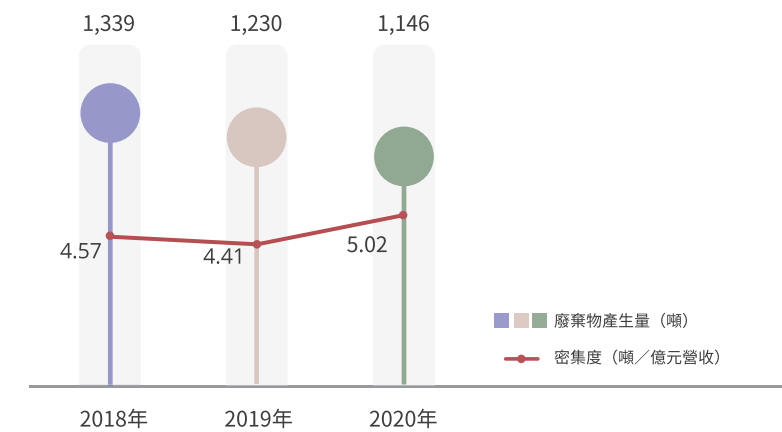
為避免地球資源枯竭並追求永續資源再利用，亞旭對於生產和服務過程中產出的事業廢棄物，建立嚴格的管理機制，為確保其能獲得妥善、安全的處置並符合適用法令規範要求，降低對環境所造成的負荷，同時提高資源再利用性及其資源化價值，廠區內全數廢棄物皆經過分類標示並存放於適當貯存區域，以有效控管並預防廢棄物造成污染問題。

亞旭產出的廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類，一般事業廢棄物主要來源為員工生活垃圾、塑膠殼，有害事業廢棄物則包括 PCB 板、廢電子零組件 ... 等，2020 年每億元營收產出之廢棄物總量為 5.02 噸，與 2019 年 4.41 噸相較略為上升，所有廢棄物均由管理部門委託合格廠商統一清除處理完成並提交證明，未有任何違法事件發生。



- 臺灣地區生活廢棄物：以清運包數、每包清運重量推估，其中新竹、楊梅辦公室未納入統計
- 中國蘇州地區生活廢棄物：以每日清運重量推估

▲ 2020 年廢棄物產生量



▲ 單位營收廢棄物產生量

3.2 綠色服務

重大主題管理方針： 產品環境責任 / 產品和服務

	政策	有害物質管理政策
	承諾	流程化、系統性管理有害物質，以提供對環境友善的產品和服務，並保障產品最終使用者的健康與安全
	行動	導入 IECQ QC 080000 系統，提升有害物質管理效能，同時透過內外稽核執行，持續改進管理績效
	評估	客戶回饋
	2020 目標	0 件產品違反 HSF 規定
	2020 成果	達標

亞旭身為企業公民的一員，秉持綠色環保、守護地球的經營使命，在面臨全球資源日漸匱乏、氣候變遷衝擊影響急劇升高的危機下，為防止資源短缺、氣候變遷等風險，以生命週期的觀點，將綠色設計之理念導入生產與服務過程中，致力延長產品壽命，提升使用效率及循環率，以減少環境衝擊，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



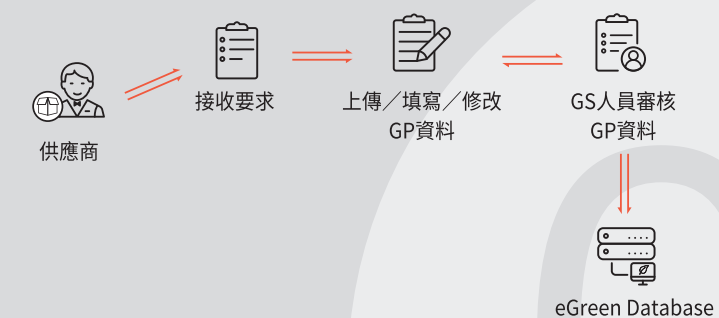
環保設計

亞旭深知企業生產製造的產品，可能對環境造成極大的衝擊，因此在產品規劃上，以綠色環保設計為主軸，除滿足客戶需求外，亦以「減少環境負荷」角度來思考規劃，採用低耗能、高效率，且易拆解回收、可重覆利用的資源，同時也確保各產品所使用零件及包裝材料，皆需符合顧客有害物質的規定及國際環保法規的要求，對地球環境作最友善的保護。



綠色採購與生產

為追求環境的永續性，降低產品在生命週期中對環境造成的衝擊，亞旭在進行原物料採購及生產過程中，利用資訊化系統對產品有害物質進行管控。公司透過綠色管理系統 (eGreen Management System)，審核供應商提供之成分表、第三方測試報告、保證聲明書以及安全資料表等料件資料，以利即時管理採購料件現況，降低人為管控的疏失及作業時間，同時也藉由系統卡控 RoHS、REACH 法規要求，並適時更新有害物質資訊，而公司研發、品保等相關單位也可透過 eGreen 系統，掌握綠色產品組成與含量等管控標準，採取必要的管制措施，以確保產品料件之環保合規性及安全性。



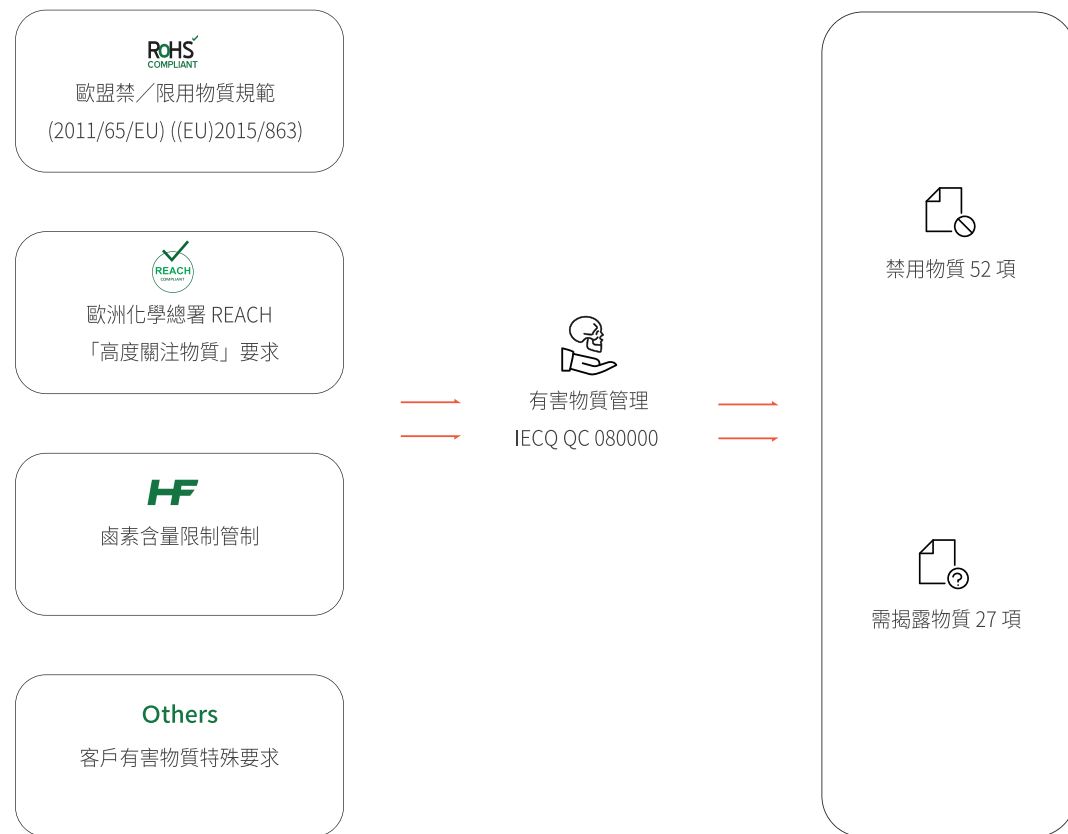
▲ 綠色料件承認流程

有害物質管理

由於世界各國對於無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF) 的要求日趨嚴謹，亞旭深感有害物質 (Hazardous Substance, HS) 對生態系統的影響與管理的重要性，自 2007 年起，以原有的品質管理系統運作為中心，導入「IECQ QC 080000 電子電機零件及產品有害物質流程管理系統」，以流程化、系統性地對有害物質進行管控，確保生產使用的材料、零部件、副資材及包裝材等，符合國際環保法規及客戶需求，盡可能地對環境的影響降至最低。

亞旭建立 HSF 政策及目標，成立跨部門 HSF 委員會，明訂各部門的職責權限，透過全員意識建立與參與，以提升有害物質管理效能，並且透過定期性內外部稽核作業與管理審查會議，確保有害物質管理運作的有效，展現亞旭與環境永續共存的承諾與決心以及系統性管理有害物質的能力，目前亞旭所有生產產品均符合 RoHS 要求。

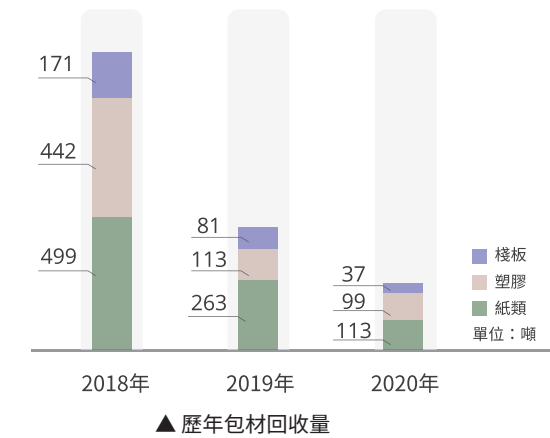
為減輕產品對環境衝擊並保障人體的健康與安全，亞旭制訂「亞旭環保禁用物質管理規範」，定期檢視比對國際禁限用物質法令法規、各大客戶管制物質規範，要求供應商共同確保不使用環境有害物質，並適時調查產品中各項有害物質的含量，目前累計管制物質達 79 項。我們期許透過綠色管理，提供對環境友善的產品和服務，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



減碳運輸

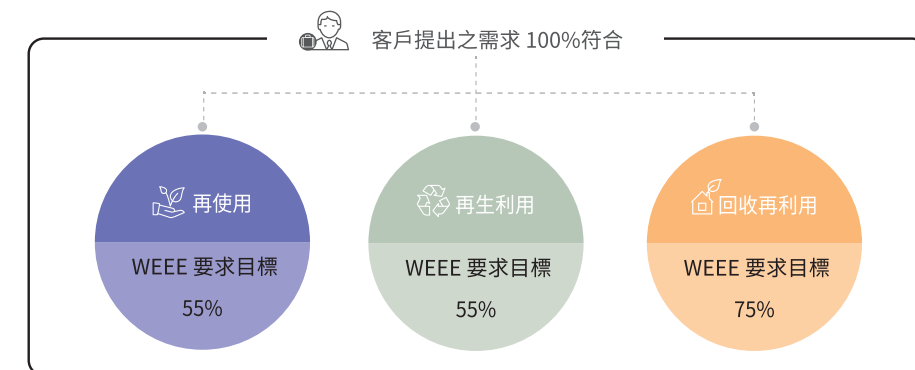
亞旭除秉持「製程減廢、資源回收」廢棄物管理原則，從源頭進行管理，在製程端盡量降低廢棄物產出之外，中國蘇州地區亦針對上游供應商的供料包材，採取逆向回收方式，協助提升包材重覆使用率，減少一次性使用量，進而實現節能減碳、綠化地球的目的。

而為減少產品運輸過程中所產生的能源消耗與碳排放，亞旭與物流運輸廠商合作，在不影響客戶交期的原則下，以併貨 / 滿貨運送、最適化路線安排規劃等原則，提高運輸效率與服務品質，除減少溫室氣體排放外亦節省運輸時間，達到降低營運成本以符合綠色運籌的實質經濟效益。



廢棄處置

為避免產品使用壽命結束或汰舊換新所產生的廢棄物，亞旭自產品設計階段起，即評估廢棄回收時是否符合「再使用 (Re-use)、再生利用 (Recycled)、回收再利用 (Recovery)」原則，依循歐盟廢電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 之標示及回收註冊之要求，配合客戶回收計劃要求，在德國、瑞士等地區加入當地回收體系，同時於產品本體上標示 WEEE 回收筒標示，確保符合歐盟 WEEE 指令之相關規範，也依客戶之要求提供拆解手冊、產品拆解評估報告 (3R report) 等相關技術文件。2020 年 3R 回收率自行評估結果顯示，亞旭目前提供給客戶之產品，其再使用 / 再生利用率、回收再利用率* 均優於 WEEE 要求之 55%、75% 目標，期許藉以減輕對生態環境的影響並善盡企業對環境永續發展的責任。



* 再使用 / 再生利用率引用之參考值來源
 Cost Elements of Recycling and the Design of Mobile Phones in the context of WEEE, Motorola, 2003.
 Background Document on Recycling Waste from Computers, Randall Conrad & Assoc Ltd., 2000.
 Recycling System for Printed Wiring Boards with Mounted Parts, NEC, 1998.
 * 回收因子 (Recycling Rate) 乃採上述參考文獻建議之最大值計算，如 PCBA 65%、LCD 70%、Plastic 90%、Metal 99%

4.1 人力招募與培訓

4.2 安全與健康職場

4.3 社會參與和回饋



0 件
勞資糾紛



0 件
工傷死亡事故



0 件
嚴重職業傷害



0 件
違法任用童工



58,232 小時
全員教育訓練



9.4 小時
每人平均訓練

CHAPTER 4.









Social
Sustainability

社會共好

04

4.1 人力招募與培訓

重大主題管理方針：法規遵循

-  **政策** 勞工道德政策
-  **承諾** 遵守相關法令規定，保障勞動權益，維護和諧勞資關係
-  **行動** 透過定期召開勞資會議，並提供多元的溝通管道，相互交流意見，促進勞資協調、關係和諧
-  **評估** 員工申訴
-  **2020 目標** 0 件勞資糾紛事件
-  **2020 成果** 達標

人力是企業運作的基石，亦是持續保持成長及進步動能的關鍵。亞旭重視人才且尊重多元性，致力於提供一個包容、鼓勵參與及發揮個人才能的工作環境，藉由完善的薪酬福利及多元化的教育訓練制度，支持員工安心工作與學習成長，凝聚員工向心力和認同感，打造快樂工作的優質環境，讓幸福有感的員工，為公司建構長遠的成長動能與競爭力，一同創造與分享公司、員工與社會三方永續共好的價值。

人力概況

截至 2020 年 12 月 31 日，亞旭臺灣地區正式員工共 2705 人，占整體人力 44%，中國蘇州地區正式員工共 3480 人，占整體人力 56%；其中男性員工比例為 58%、女性員工比例為 42%。因臺灣桃園工廠擴廠及產能需求，整體人力較 2019 年增加 5%，2020 年實際招募人數達 7,010 人。

正式員工

性別	類型	契約	臺灣	中國蘇州	總計	
男	全職	無固定期限	1,408	182	1,590	
		固定期限	工讀 / 實習	8	1,036	1,044
			契約	3	883	886
			外籍	8	0	8
	移工	17	-	17		
兼職	固定期限	12	0	12		
總計			1,456	2,101	3,557	
女	全職	無固定期限	655	155	810	
		固定期限	工讀 / 實習	0	560	560
			契約	2	664	666
			外籍	1	0	1
	移工	571	-	571		
兼職	固定期限	20	0	20		
總計			1,249	1,379	2,628	

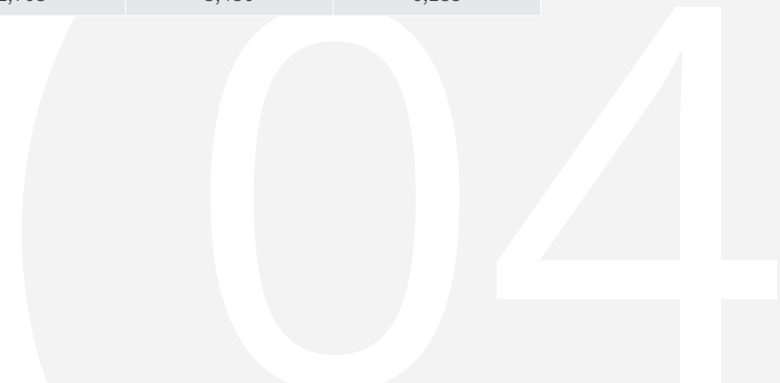
- 中國蘇州正式員工：因招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習生佔比逾 4 成，一般實習期限為 3-6 個月，累計實習期限不超過 1 年
- 中國蘇州定期契約員工：依中華人民共和國勞動合同法規定，自用工日起簽訂固定期限勞動合同，續訂 2 次或任職滿 10 年時，即可依個人意願簽訂無固定期限勞動合同

非正式員工

性別	類型	契約	臺灣	中國蘇州	總計
男	全職	固定期限 - 派遣	71	107	178
女			60	54	114

▼ 各地區正式員工年齡層人力分佈

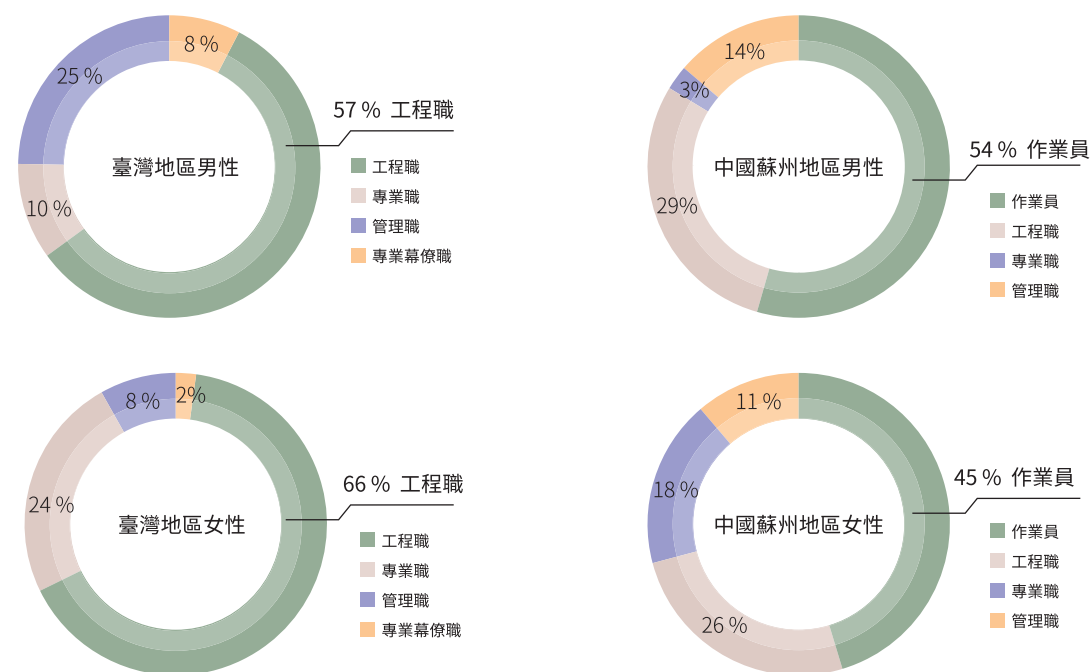
性別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計
男	<30 歲	168	1,459	1,627
	30-50 歲	1,126	623	1,749
	>50 歲	162	19	181
女	<30 歲	360	802	1,162
	30-50 歲	834	576	1,410
	>50 歲	55	1	56
總計		2,705	3,480	6,185



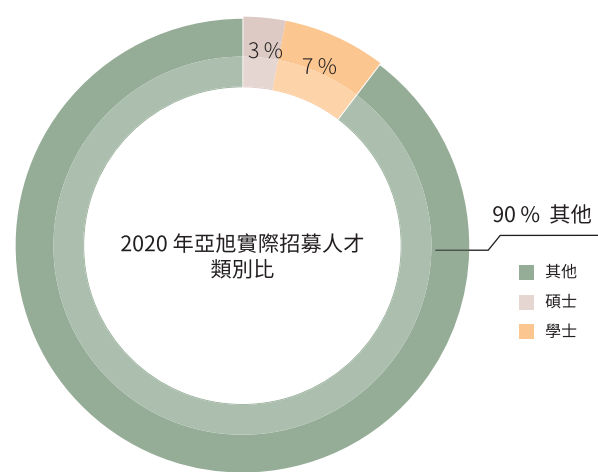
▼ 正式員工多元性

性別	類別	管理職	非管理職
男	本國籍	633	2,777
	外籍人士	2	28
	少數民族	9	94
	身障人士	4	10
女	本國籍	245	1,724
	外籍人士	12	567
	少數民族	0	75
	身障人士	0	5
總計		905	5,280

· 外籍人士：於當地聘僱但非當地國籍之正職人員
 · 少數民族：於中華人民共和國非漢族之民族



▲ 正式員工職務分析 (地區、性別)



• 薪資與福利

亞旭深信員工是企業最寶貴的資產，是公司成長與成功的動能，也是企業永續營運的基石。為吸引及留任人才、強化組織，我們依據市場薪酬標準、勞動市場供需狀況及人才外部競爭力，致力建構完善的薪資福利與保險制度，讓員工在專注工作、全心奉獻的同時，亦能兼顧家庭與身心健康之平衡，並且透過培育訓練及暢通的晉升管道，提供學習及提升動能，讓員工和公司同步成長茁壯，並肩創造利潤、共享經營果實。

招募與留任

亞旭依營運需求招募當地、適用人才，對於新進人員，我們以其擔任之職務、學經歷背景、專業知識技能、工作資歷為考量，提供符合當地政府法令規定且穩定的薪資待遇，整體薪資均男女平等、同工同酬，依個人學歷、經歷及公司職等、職稱與工作性質核給薪資，且不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況、性傾向、政治立場等因素而有所差異或歧視，也嚴格遵守法規不接受任何雇用童工或強迫勞動情形發生。

公司每半年與員工進行績效溝通，透過定期評核及面談，確實了解同仁工作期間之績效成果，讓雙方皆能了解考績改善方向，評核項目包含核心能力、專業技術等，作為人員晉升、薪資調整、年終獎金發放等參考依據，以激勵員工投入工作。另外也由主管協助輔導同仁，一起訂定改善計畫，給予工作指導，以提升人員能力及績效。在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人資單位會安排單位主管與當事人進行離職面談，實際了解員工離職原因及關懷慰留。如因營運策略修正或業務改變而需調整同仁工作職務內容時，會進行調動之溝通與輔導，若內部評估無適合職缺或同仁無意願轉任者，再依公司規定辦理資遣相關事宜。

▼ 標準薪資與法規基本薪資比

性別	類別	臺灣	中國蘇州
男	基層直接人員	1.04	1.07
	基層間接人員	1.04	1.07
女	基層直接人員	1.04	1.07
	基層間接人員	1.04	1.07

· 基層人員：一職等員工如作業員、辦事員
 · 薪資統計範圍：基本起薪 + 固定津貼

▼ 新進率 & 離職率

年齡層	男性				男性			
	臺灣				中國蘇州			
	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	112	4 %	37	1 %	3,888	112 %	3,921	113 %
30-50 歲	331	12 %	192	7 %	362	10 %	443	13 %
>50 歲	21	1 %	14	1 %	0	0 %	4	0 %
總計	464	17 %	243	9 %	4,250	122 %	4,368	126 %

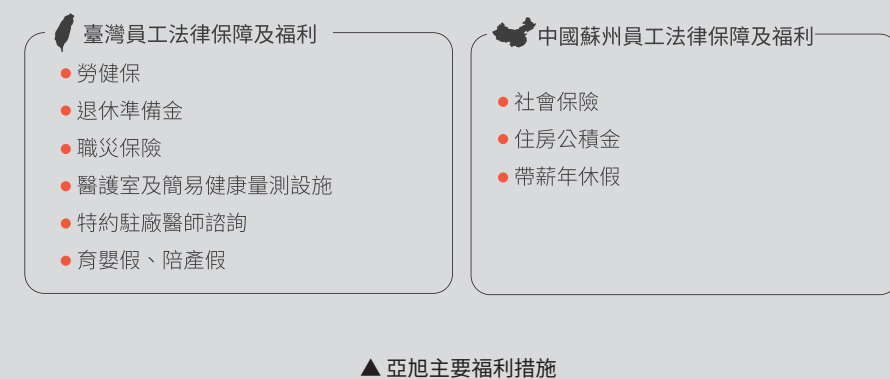
年齡層	女性				女性			
	臺灣				中國蘇州			
	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	119	4 %	30	1 %	1,693	49 %	1,571	45 %
30-50 歲	218	8 %	98	4 %	261	8 %	296	9 %
>50 歲	4	0 %	3	0 %	1	0 %	5	0 %
總計	341	13 %	131	5 %	1,955	56 %	1,872	54 %

· 新進率統計：當地該年齡性別新進員工人數 / 當地當年員工總人數
 · 離職率統計：當地該年齡性別離職員工人數 / 當地當年員工總人數

員工福利

員工為亞旭永續經營的長期夥伴，為讓每一位員工能安心在工作崗位上貢獻心力，全力發揮所長，亞旭積極規劃、持續完善職工福利制度，臺灣據點依法成立職工福利委員會，委員來自公司各部門單位，藉由每個月召開例行性會議，決議各項福利政策及活動。

而對於每一位臺灣或中國蘇州地區之正式員工，除享有基本法規給予之福利如勞工保險及退休金外，也提供團體保險、健康檢查、旅遊補助...等多元福利，透過給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面妥善的保障，使員工生活無後顧之憂，另一方面，更提供眷屬體檢優惠，比照員工體檢項目，除照顧同仁外也兼顧員工家屬，進而提升身為亞旭人的歸屬感、凝聚其向心力，與公司共同成長、共創雙贏。



退休保險

亞旭退休制度依循當地政府之相關法令規定，每位正職員工均參與退休計畫，員工參與退休計劃比率為 100%，臺灣地區員工根據臺灣「勞動基準法」與「勞工退休金條例」之退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定退休金帳戶或個人退休金專戶。適用「勞動基準法」者，亞旭定期檢視勞退準備金是否充足，依據 2020 年精算結果，臺灣銀行之退休準備金專戶餘額，足以給付次一年度內達退休條件之員工，若適用新制退休金資格者，公司則按月提撥投保薪資 6% 至勞保局設立之員工個人專戶，另外員工亦可依照個人意願選擇提撥 0~6% 之退休金提存至專戶；中國蘇州則依當地法令規定為員工辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育）與公積金。

除依法享有的社會保險外，公司更額外替員工加保團體商業保險，保險範圍涵蓋意外身故、傷殘、醫療 ... 等，亦可自費為其眷屬加保，讓在亞旭工作之同仁及其家庭享有多一份保障。

項目		臺灣	中國蘇州
退休金提撥佔薪資比例	雇主	舊制：2%；新制：6%	16%
	員工	舊制：0%；新制：0-6%	8%
退休計劃方式		舊制：公司退休金帳戶 新制：個人退休金帳戶	養老保險
適用員工數		舊制：624 人；新制：1,875 人 舊 + 新制：206 人	6
2020 年申請退休人數		1	6

· 中國蘇州適用員工數：預計退休且符合請領養老保險者

育嬰留停

亞旭致力推動工作與生活的平衡，對於臺灣員工面臨的托嬰與哺乳問題，依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」規定，給予同仁申請育嬰留職停薪之權利。為促進工作性別平等、避免性別、懷孕歧視，不限男性與女性同仁皆可依需求申請育嬰假，在最幼子女滿 3 歲前皆可提出申請，申請時間最長可達 2 年。期間屆滿後可申請復職且安排回任原單位職務或輔導新職，以兼顧員工個人及家庭照顧之需要。2020 年共有 6 位女性同仁提出育嬰留職停薪申請，復職率為 80%、留任率為 89%。

性別	申請狀況		復職人數		復職率	留任人數		留任率
	2020 年度符合育嬰留停申請資格人數	2020 年度實際申請育嬰留停人數	2020 年預計育嬰留停復職人數 (A)	2020 年實際育嬰留停復職人數 (B)		2019 年實際育嬰留停復職人數 (C)	2019 年育嬰復職持續工作 1 年人數 (D)	
男	99	3	0	0	-	0	0	-
女	50	6	5	4	80%	9	8	89%

· 復職率：B/A
· 留任率：D/C

暢通溝通管道

為聆聽同仁的意見與聲音，建立彼此間信任與承諾，除定期召開勞資會議，提供直接且充分溝通的平台外，亦設置意見箱、投訴熱線 ... 等，使員工可透過多元的管道來表達想法，且得以立即獲得反應與處理，讓彼此間溝通協調零距離、互動更緊密。



• 人才發展

優秀的人才為組織成功的基石，亦是公司競爭優勢的關鍵，除了追求在營運事業上成長獲利之外，我們更重視人才的發展與培育，亞旭積極規劃、推動豐富多元的訓練課程，利用 E-learning 學習平台，提供全體員工及各單位內部培訓課程，員工可隨意安排於工作時間內登入學習，並且鼓勵員工額外透過自習、外訓等方式，提升自身專業知識，以激發員工潛能、深化人才資本，同時提升團隊績效與組織運作動能，達成企業永續經營及發展的願景。

為提供系統性的學習發展環境，公司針對核心、專業、管理職能及組織發展需求，規劃各職務階層之學習地圖，讓同仁在各學習階段，從新人訓練、持續進修及至管理職教育，都能接受適切的培訓，期許藉由系統性的訓練、培育與指導，逐步強化同仁們的專業知識和技能，培育組織所需的專業與管理人才，讓進入亞旭工作的每一位員工，從職務開始到結束離開，都能接受完整且紮實的訓練，進而在工作崗位上全力發揮所長，並有效提升工作品質與處事效率。

在教育訓練成效上，2020 年度整體教育訓練時數為 58,232 小時，人均時數約 9.4 小時。依性別分析，男女平均訓練時數分別為 9.5 小時及 9.3 小時；依員工職務類別統計，管理職與非管理職平均訓練時數分別為 12 小時及 9 小時。

類別	臺灣		中國蘇州	
	男	女	男	女
人數	1,456	1,249	2,101	1,379
總時數	7,896	5,207	26,011	19,118
人均時數	5.4	4.2	12.4	13.9

▲ 員工平均訓練時數

臺灣		中國蘇州		依職務類別
管理職	非管理職	管理職	非管理職	
462	2,243	443	3,037	人數
3,330	9,773	7,491	37,638	總時數
7.2	4.4	16.9	12.4	人均時數







▲ 員工平均訓練時數

課程類別	開課次數	受訓總人次
新人訓	1,210	16,764
晉升訓	3	66
品質訓	18	251
專業訓	223	3,336
管理職能訓	11	143
自我提升訓	9	82
體系訓	3,687	29,090

▲ 2020 年訓練課程與受訓人次

4.2 安全與健康職場

重大主題管理方針： 職業安全衛生 /  勞工人權

 政策	職業安全衛生政策 勞工道德政策
 承諾	遵守相關法規，落實職安衛管理 避免任何形式歧視，杜絕違反人權行為
 行動	導入並有效維持職安衛管理系統 制定社會責任管理手冊等文件辦法以茲遵循
 評估	主管機關查核、客戶稽核、第三方稽核
 2020 目標	0 件重大職災事故 0 件人權受侵舉報事件
 2020 成果	達標

亞旭期望全體同仁能安心在安全無虞的工作環境中成長，並將員工的身心健康視為最重要的資產，因此我們落實職業安全衛生教育訓練，以提升同仁安全意識，減少工傷、交通事故等機率，致力提供安全、健康的工作環境，讓每一位同仁都能樂在工作、健康生活。

• 職安衛管理

我們嚴格遵循當地職業安全衛生法規及相關規範要求外，於臺灣中和、中國蘇州據點導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並取得驗證，系統範圍適用於該據點所有作業活動之全體工作人員，以制度化、系統化的管理模式與年度審查，落實安全衛生管理，持續提升安全衛生績效。臺灣桃園工廠因組織人力尚未配置完備，故尚未導入職安衛系統，未來待人力配置到位後將依規劃逐步導入。



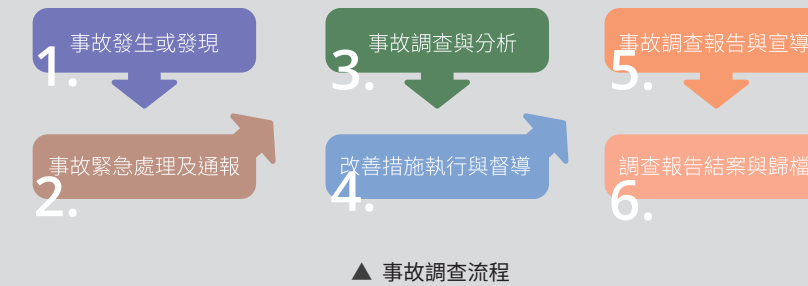
亞旭重視工作場所環境之健康安全，定期執行作業活動之職業危害辨識與風險評估，辨識評估範圍除預期有影響之所有安衛危害外，更包含所有例行性與非例行性活動、進入作業場所之承攬商及訪客等人員。所有進行危害辨識與風險評估作業的人員，均受過訓練且通過考核，而當有製程、設備變更等狀況發生而有顯著安衛及其它潛在風險時，皆依程序規定重新執行危害辨識與風險評估，倘若風險評估結果屬於不可接受風險，將尋求最佳降低風險之改善方案，以強化安衛風險管控，有效防範任何職業災害事件的發生，保障員工、承攬勞工等相關工作者的生命安全與健康。

依 2020 年危害辨識與風險評估結果，化學品儲存不當導致洩露並引發火災、爆炸，屬風險高之危害因子，透過相關管制規定、人員定期巡檢以及緊急應變流程建立等控制措施，將可能造成的危害與風險降至最低。

參與、諮商與溝通

亞旭臺灣設置勞安室，綜理公司職安衛管理，並依職業安全衛生管理辦法設立「職業安全衛生委員會」，以審議、協調、規劃及督導安全、衛生有關事項；在中國蘇州據點，當地法規雖未明文要求規定設置該委員會，但仍成立「環安委員會」，擴大員工參與公司職業安全衛生相關事務。公司重視員工的諮詢溝通，除委員會議的溝通平台外，如有重大事故、虛驚事件等職安衛議題，亦設有對應窗口及建置通報流程，可使雙方隨時掌握及回報相關資訊。

	臺灣 - 安委會	中國蘇州 - 環安委員會
員工代表占比	56%	31%
重點討論議題	<ul style="list-style-type: none"> • 健康促進事項 • 職業安全衛生管理計畫 • 作業環境監測計畫與結果 	<ul style="list-style-type: none"> • 內外部重大事件通報 • 職業健康體檢人數通報 • 稽核缺失通報



安衛教育訓練

而為提升同仁安衛意識及增進必要的防火概念，於新進員工到職時，即舉辦安全衛生、工作場所消防安全等課程，在職員工亦定期舉行相關之消防演練，期以藉由教育訓練與宣導，強化同仁認知與應變能力，建立正確觀念。針對非屬受僱勞工如外包清潔人員、保全人員、承攬商等的其他工作者，我們亦透過入廠前危害告知及作業期間的安全督導，傳達相關安全衛生觀念與知識，以防範工安事故發生，建構安全健康的工作場所，達成零重大職業災害之目標。

職業傷害

2020 年臺灣據點可記錄之職業傷害人數為 1 人，原因為公出時跌倒導致下肢多處擦傷，已針對該事件進行事故經過調查及原因分析，並請相關單位擬定改善措施以降低同仁工作傷害風險。此外，派遣人員、承攬商等其他工作者並無發生死亡、嚴重傷害及可記錄職業傷害之狀況。

項目	臺灣		中國蘇州	
	♂ 男	♀ 女	♂ 男	♀ 女
死亡人數	0	0	0	0
死亡比率	0	0	0	0
嚴重傷害人數	0	0	0	0
嚴重傷害比率	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	1	0	0	0
可記錄職業傷害比率	0.072	0	0	0
工作時數	2,780,992	2,365,344	4,871,808	3,173,992

• 嚴重傷害：6 個月內無法復原至傷害前狀態
 • 可記錄職業傷害比率：可記錄職業傷害人數 / 總工作小時數 × 200,000 (不包含上下班交通事故及輕微傷害如 OK 繃、紅藥水事件)

• 活力職場

平等、友善的職場氣氛，能為員工帶來歸屬感和幸福感；舒適、優質的工作環境，能為員工帶來活力與成長。亞旭遵守相關法令規定，保護員工基本人權與權益，同時重視同仁工作與生活平衡、身心的健康發展，定期舉辦部門餐聚與社團活動，讓員工於上班之餘，不忘能從事調劑身心的活動，使員工樂在亞旭、樂在工作，與公司一起努力、共同成長。

人權保障

人權是人與生俱來的基本權利，不因種族、膚色、性別、社會階級等不同而有所歧視，且不得任意遭受剝奪、侵犯。亞旭認同支持各項國際人權公約，遵循當地法令規範，尊重並維護結社自由與多元平等、集體協商 ... 等各項人權，亦嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡的童工，平等對待與尊重公司每一位員工，力求組織公平正義，並建立完整的人權政策與暢通的溝通管道，同時致力避免僱用關係中有任何歧視與性騷擾情形發生，讓員工能享受公正且良好工作條件的權利。

中國蘇州為亞旭主要生產地之一，直接人員較多，且因招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習生佔正式員工數逾 4 成，其中近 5 成為未成年實習生。在聘用的過程中，亞旭皆會進行實際年齡的審查工作，嚴禁僱用童工，同時依循國家法律法規、強制要求及相關適用的國際公約，建立個人檔案，同時不安排其從事任何可能危害身體健康和安全的的工作、不上夜班及加班，並定期進行健康檢查，以保障其身心健康和安全。

而為提升同仁人權概念，亞旭定期安排內部教育宣導，2020 年計 10,198 人次參與，總訓練時數達 5,099 小時，另亦針對保全人員進行人權相關訓練，將人權課程列入宣導項目，2020 年臺灣與中國蘇州地區的保全人員計 86 名，受訓比例為 100%。

員工協助服務方案 EAP

亞旭臺灣據點自 2020 年 11 月起，啟動員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，適用對象為所有正式員工，協助同仁工作之餘所遇到的問題，提供包含心理、法律、財務、健康、管理等各方面專業且保密的一對一顧問諮詢，同仁 24 小時皆可撥打免費專線進行諮詢，隨時隨地照顧員工的身心健康，給予最溫暖的陪伴。



多元社團

亞旭尊重員工結社自由，鼓勵同仁踴躍參與社團活動，除了增進身心健康、提升工作士氣、消除生活壓力及疲勞，培養公司良好運動風氣外，也希望員工能從中發展個人興趣與專長。目前亞旭臺灣據點共有 10 個社團、中國蘇州則有 3 個，各社團皆有固定集會或練習，並提供適當補助以協助順利運作，讓員工興趣得以發揮交流，平衡工作與休閒生活，同時亦不定時舉辦餐聚，增進彼此同仁間的感情與向心力。



健康服務與促進

亞旭關心員工的職業健康，依法規要求規劃勞工健康保護四大主題之保護計畫，包含異常工作負荷促發疾病預防計畫、母性勞工健康保護計畫、人因性危害預防計畫、職場不法侵害預防等，各項計畫均逐年實行且逐步完善流程，依據風險評估結果，提出書面告知風險、健康指導、工作調整或更換等健康保護措施之適性評估與建議。

另公司每年不分年齡定期舉辦員工健康檢查，健檢內容主要以同仁健康問題、年齡、性別予以考量規劃，且優於法規規定檢查項目，而針對職業病高發生率與高風險的作業同仁，亦另安排預防職業病體檢。對於健康檢查結果異常者，由醫務室進行追蹤管理並給予必要的個別健康諮詢關懷與指導，期使同仁透過歷年健康檢查數據變化，隨時掌握個人自身身體狀況。

亞旭臺灣與中國蘇州據點安排廠醫臨廠/駐廠服務，提供同仁專業醫療諮詢，同時每年亦辦理多場健康醫療議題相關講座，讓員工在工作繁忙之餘，能多了解充實正確的健康管理資訊。透過逐年規劃安排不同健康講座並推廣體適能活動，以及多項健康促進活動的規劃與辦理，改善員工的身心健康，期許將健康活動落實於平常工作中，讓員工達到身心平衡，進而提升工作士氣、提高工作品質的目的。



4.3 社會參與和回饋

身為網通產品生產製造大廠，亞旭秉持取之於社會、回饋於社會的理念，積極實踐企業公民的社會責任，鼓勵員工主動參與各項社會公益與志工活動，以實際作為回饋社會、作出貢獻，希望盡企業力量推動幸福社會，提倡「溝通愛·愛溝通」的精神，創造共好的價值。



亞旭維持6年不間斷，每年前往中國蘇州吳江區松陵鎮敬老院，訪視關心長者並捐贈所需物資。除了實質上的協助，更希望透過關懷與付出，讓長者感受愛與溫暖。



每年選用公益團體發行禮盒，作為公司秋節送禮伴手，透過每一盒禮盒的祝福，藉此與客戶、社區里鄰們一同分享做公益的滿滿喜悅，也幫助弱勢團體就業，讓愛蔓延。

- 2017 心路基金會
- 2018 愛不囉嗦庇護工場
- 2019 心路基金會／真善美社會福利基金會
- 2020 喜憨兒烘焙坊／熊米屋烘焙坊

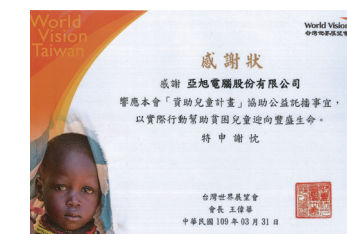


亞旭關懷及期望拉拔弱勢學童，定期捐贈善款，為輔助弱勢學童盡一份心力，透過支持社福團體，種下希望的種子，讓孩子得到平等資源，相信未來有無限的可能。



響應「捐血一袋·救人一命」理念，亞旭臺灣中和營運總部每季與地方議員辦公室共同攜手合辦捐血活動，號召公司同仁和社區里鄰一同捐血傳愛。自2013年活動舉辦以來，捐血袋數已超過4000袋，未來也將持續響應，將血液化作愛心，傳遞給不知名的你我他。

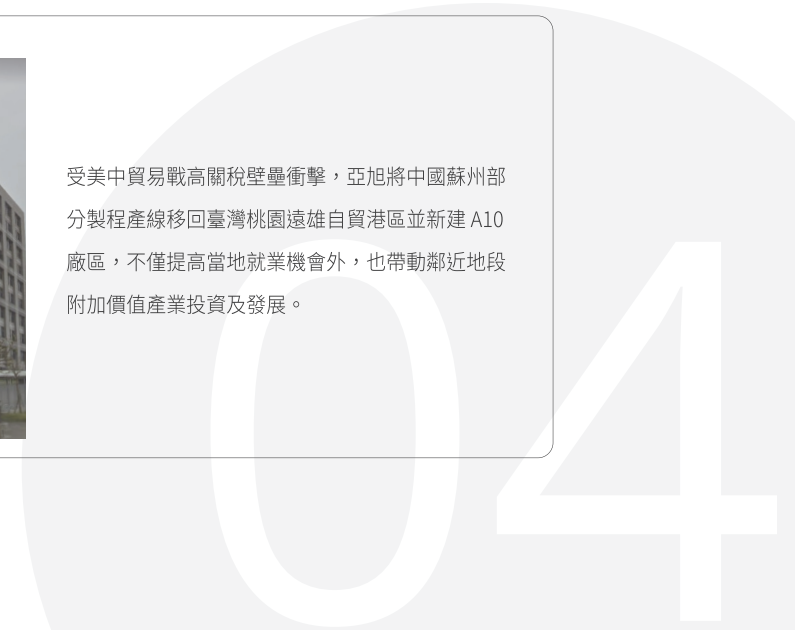
- 2017 捐血計463袋
- 2018 捐血計580袋
- 2019 捐血計520袋
- 2020 捐血計550袋



亞旭智慧公車亭在臺灣各縣市區路段及人潮地段皆有設置多個公車站點，在公車亭搭載的大型LCD螢幕，除了顯示公車路線與動態資訊外，亞旭更協助弱勢或公益團體放送公益資訊，免費播放影片或刊登訊息，以行動傳遞心意到臺灣各個角落。



受美中貿易戰高關稅壁壘衝擊，亞旭將中國蘇州部分製程產線移回臺灣桃園遠雄自貿港區並新建A10廠區，不僅提高當地就業機會外，也帶動鄰近地段附加價值產業投資及發展。



- 組織圖
- 獨立第三方查證意見聲明書
- GRI STANDARDS 對照表

APPENDICES



Appendices

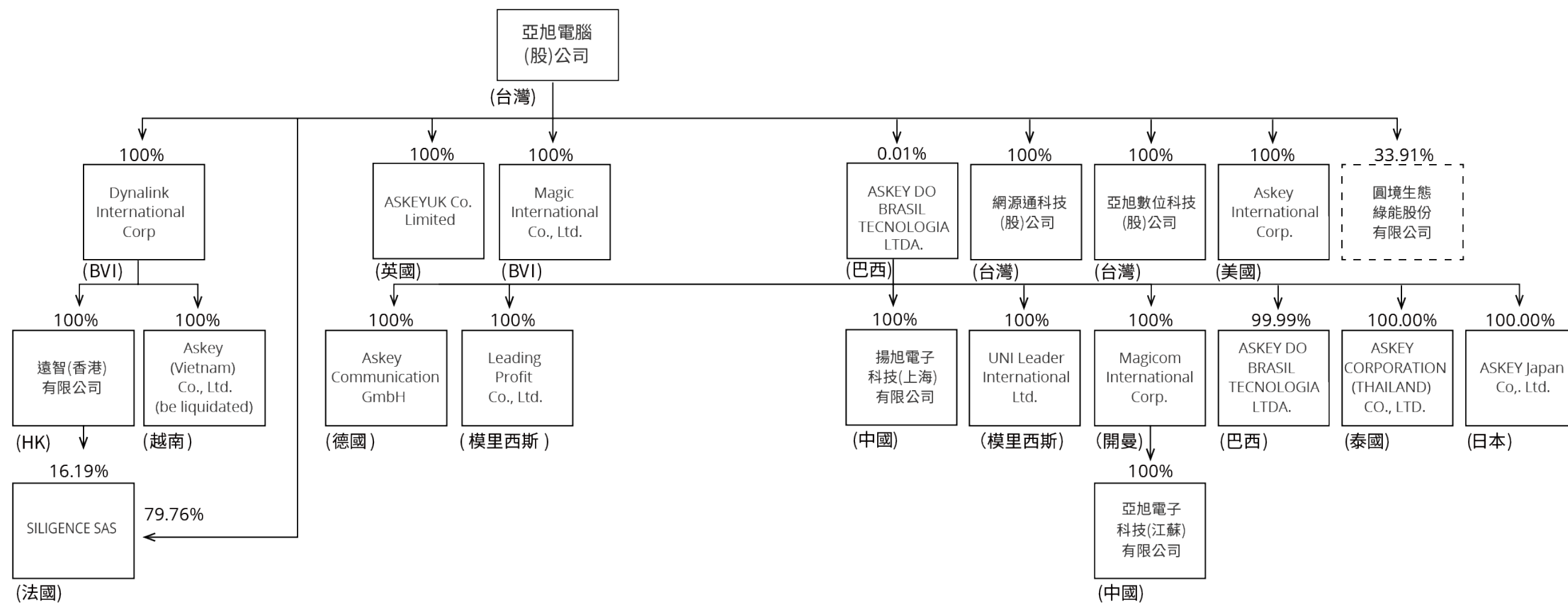
附錄

附錄

• 組織圖

實線框：採權益法評價，有控制能力之長期投資

虛線框：採權益法評價，無控制能力之長期投資





ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASKEY COMPUTER CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ASKEY COMPUTER CORPORATION (hereinafter referred to as ASKEY) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all ASKEY's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the ASKEY's CSR Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of ASKEY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all ASKEY's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options		Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 1 (AA1000APS Evaluation only)	Moderate

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

TWLPP 5008 Issue 2104

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options

1	GRI (Core)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles Standard (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from ASKEY, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2104

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES STANDARD (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

ASKEY has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. Metrics to measure stakeholder engagement effectiveness, outcomes and impact are recommended for future reports.

Materiality

ASKEY has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. Future impacts of the identified material topics may also be taken into account when evaluating materiality.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

Impact

ASKEY has included in this report the disclosures of the organisation's impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in future report.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASKEY's CSR Report of 201Y, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, it is recommended to have more descriptions of ASKEY's involvement with the impacts for each material topic (103-1), and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
10 May, 2021
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-J3ZMX

• GRI STANDARDS 對照表

GRI 102：一般揭露 2016

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
組織概況				
102-1	組織名稱	1.1 關於亞旭	10	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 關於亞旭	10	
102-3	總部位置	1.1 關於亞旭	10	
102-4	營運活動據點	1.1 關於亞旭	10	
102-5	所有權與法律形式	1.1 關於亞旭	10	
102-6	提供服務的市場	2.1 營運概況	34	
102-7	組織規模	1.1 關於亞旭 2.1 營運概況	10 34	
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力招募與培訓	62	
102-9	供應鏈	2.3 供應商管理	42	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變	-	
102-11	預警原則或方針	總經理的話 1.5 風險管理	06 28	
102-12	外部倡議	1.1 關於亞旭	10	
102-13	公協會的會員資格	1.1 關於亞旭	10	
策略				
102-14	決策者的聲明	總經理的話	06	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.3 治理架構	17	
治理				
102-18	治理結構	1.3 治理架構	17	
102-23	最高治理單位的主席	1.3 治理架構	17	
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	1.4 利害關係人議合	21	
102-41	團體協約	亞旭目前尚未與員工簽訂集體協約	-	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.4 利害關係人議合	21	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.4 利害關係人議合	21	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.4 利害關係人議合	21	
報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書 組織圖	04 82	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4 利害關係人議合	21	
102-47	重大主題表列	1.4 利害關係人議合	21	
102-48	資訊重編	無資訊重編	-	
102-49	報導改變	無重大改變	-	
102-50	報導期間	關於報告書	04	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	04	
102-52	報導週期	關於報告書	04	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	04	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	04	
102-55	GRI 內容索引	GRI STANDARDS 對照表	88	
102-56	外部保證/確信	獨立第三方查證意見聲明書	84	

GRI 200：特定重大主題揭露 - 經濟

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
205：反貪腐 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	1.3 治理架構	17
	103-3	管理方針的評估	1.3 治理架構	17
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	未發生貪腐事件	-	

GRI 300：特定重大主題揭露 - 環境

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
301：物料 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	3.2 綠色服務	56
	103-3	管理方針的評估	3.2 綠色服務	56
301-2	使用回收再利用物料	-	-	亞旭採購的紙類包材成份使用超過 80% 以上的回收再生料，惟採購品項眾多，且回收再生料占比不同，數據無法完整統計
307：有關環境保護的法規遵循 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	3.1 綠色營運	50
	103-3	管理方針的評估	3.1 綠色營運	50
307-1	違反環保法規	無此狀況	-	

GRI 400：特定重大主題揭露 - 社會

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
403：職業安全衛生 2018				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 安全與健康職場	72	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2 安全與健康職場	72	
403-3	職業健康服務	4.2 安全與健康職場	72	
403-4	有關職業安全衛生之工作參與者、諮商與溝通	4.2 安全與健康職場	72	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 安全與健康職場	72	
403-6	工作者健康促進	4.2 安全與健康職場	72	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	組織營運、產品或服務，無產生直接相關之重大職業安全衛生負面衝擊	-	
403-9	職業傷害	4.2 安全與健康職場	72	
406：不歧視 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	無此狀況	-	
407：結社自由與團體協商 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
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	依循 RBA，2020 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	
408：童工 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	依循 RBA，2020 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	
409：強迫或強制勞動 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	依循 RBA，2020 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	

GRI 400：特定重大主題揭露 - 社會

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
410：保全實務 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.2 安全與健康職場	72	
412：人權評估 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	4.2 安全與健康職場	72	
416：顧客健康與安全 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	3.2 綠色服務	56
	103-3	管理方針的評估	3.2 綠色服務	56
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 綠色服務	56	
416-2	違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	無此狀況	-	
417：行銷與標示 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	3.2 綠色服務	56
	103-3	管理方針的評估	3.2 綠色服務	56
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	無此狀況	-	
418：客戶隱私 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	2.2 顧客關係	36
	103-3	管理方針的評估	2.2 顧客關係	36
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此狀況	-	
419：社會經濟法規遵循 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.4 利害關係人議合	21
	103-2	管理方針及其要素	4.1 人力招募與培訓	62
	103-3	管理方針的評估	4.1 人力招募與培訓	62
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2 件 (延長工時未加給工 - 資、外籍同仁未進行定期 體檢) 處分事件，對此，亞旭已依法令規定執行	-	

新北市中和區建康路 119 號 10 樓
askey.com