

2014 **ASKEY**

亞旭電腦企業社會責任報告書 Corporate Social Responsibility Report



顧客滿意 · 同仁樂意 · 經營得意 · 綠色有益

關於企業社會責任報告書

此報告書為亞旭電腦第二本企業社會責任報告書，希望透過報告書關鍵性議題的內容，讓亞旭電腦利害關係人瞭解亞旭對於永續發展的成果，往後會根據利害關係人所關切之議題，改善公司的營運策略與方針，並於報告書的內容呈現。亞旭預計每年發行企業社會責任報告，下一本報告書規劃在2016年第2季出版。

範疇

本報告書涵蓋了亞旭電腦2014年在全球企業社會責任方面的績效表現，指標內容涵蓋台灣(中和)亞旭電腦及大陸(蘇州)亞旭電子。本報告書中之財務報表數字以新台幣計算，環保安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。

撰寫綱領

本報告書參照2013年5月23日推出全球永續發展報告書指導綱領第4.0版(Global Reporting Initiative, GRI G4)的核心揭露範圍，進行內容的挑選及分析，藉此報告公司的永續性主題、相關策略、目標和措施，並於後續GRI指標對照表中完整表列各項績效指標目前的揭露狀況。

聯絡方式

如果對亞旭的報告書有任何指教，非常歡迎您將寶貴的意見告訴我們，您可以透過以下方式跟我們聯絡：

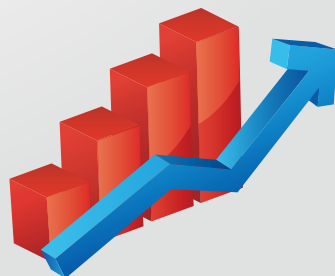
聯絡單位：品質系統處

地址：新北市中和區建康路119號10樓

電話：02-2228-7588

電子郵件：qs@askey.com.tw

公司網址：<http://www.askey.com.tw/>



目次

1

經營理念 01

給關心亞旭的朋友 01



2

亞旭營運 02

公司基本資料	02
企業營運與架構	03
亞旭產品	06
亞旭榮譽	07
CSR委員會	08
企業營收與獲利	09
營運風險鑑別與管理	10

5

亞旭與環境 34

綠色政策與目標	34
環境管理制度與推動作法	35
綠色供應商管理	36
能資源管理與揭露	37

3

亞旭的CSR 12

利害關係人鑑別與溝通	12
重大議題鑑別	13
考量面之範疇與邊界	16

6

產品責任 46

產品責任政策與目標	46
供應鏈管理	48
客戶權益保障	49
供應商社會責任	50

4

友善職場 17

友善職場政策與目標	17
員工福利與照顧	17
友善大小天使計畫	18
育嬰假	19
專業教育訓練	20
人權教育訓練	22
專業品質提升競賽	23
社團活動	25
聯歡節慶活動	26
員工結構及流動分析	27
安全與健康的工作環境	31
職業傷害	33

7

亞旭社會關懷 51

8

GRI 指標對照表 53

1 經營理念

給關心亞旭的朋友

這是亞旭第二本企業社會責任報告書，感謝各方對於亞旭企業社會責任的指教，使亞旭永續發展邁開步伐。我們了解，企業社會責任的核心不僅僅在於回饋社會，更強調於對亞旭所有利害關係人的問心無愧，期許與所有利害關係人一同的努力，將如此的概念更加貫徹。



2014 年是台灣社會及環境相當動盪的一年，食安、職災、空難事件喧騰一時，民眾對於企業的關注力亦是逐年上升，讓業者更加了解到在企業營運層面之外，永續經營更是未來努力的方向，也就是期許能在公司有穩定獲利之餘，亦能對員工以及社會環境產生正面影響力。這股正面影響力也步步的鞭策著亞旭向友善環境的目標前進，我們實行廠區水、電、氣節約能源的政策；舉辦對同仁健康有益的講座和活動；符合客戶綠色產品服務需求如：RoHS、REACH、WEEE、ErP 和衝突礦產等。於 2015 年，我們計畫達到國際認證 ISO 22301 營運持續管理的要求、推廣電子綠色節能設計 ECO-DESIGN、執行 ISO 9001 等條文更新的因應措施、舉辦書法社團春聯義賣等的公益活動，希望我們的努力可以讓亞旭對社會產生正面的能量。

古代儒家表述其中心思想為「仁」，意即「推己及人」，同時表示「克己復禮為仁」，實為企業社會責任最佳的代表，落實在現代就是友善的對待周圍的環境、公司的同仁、遵守國家法規，與亞旭的經營理念「顧客滿意、同仁樂意、經營得意」皆有所呼應。最後，亞旭將秉持回饋社會的初衷，繼續為祥和的社會盡一份心力。

亞旭電腦
總經理



2 亞旭營運

公司基本資料

亞旭電腦 (Askey) 股份有限公司成立於 1989 年，是世界知名品牌「ASUS」旗下子公司一員，目前在全球擁有 8,000 名以上員工，為年營業額超過 340 億新台幣，專精於網路通訊及電子產品開發的國際大廠。亞旭目前主要以 ODM/OEM 為主，台灣為主要研發中心，總部設置在中和，另有楊梅、竹北兩個研發中心，而蘇州主要為製造工廠，蘇州廠擁有佔地 30 萬平方米的工廠園區及三座先進製程工廠。我們秉持著深耕本業永續經營、專注研發不斷創新的精神，及時為全球客戶提供最創新、優質的競爭力產品與安心、滿意的售後服務。

亞旭本身為台灣區電機電子工業同業公會、台灣區車輛工業同業公會、台灣車載資通訊產業協會、新北市綠色能源產業聯盟會員，可以針對產業政策適時向政府提出建言，以營造健全的產業發展環境，及提供符合廠商需求，履行公會成員之基本責任。公司自設立以來著重於消費者利益，秉持公平交易及市場公平競爭之原則，嚴格要求所有員工、各級主管應隨時遵守相關反壟斷行為法規，且致力於各國反壟斷行為相關法令之遵循，故於 2014 年度，本公司並無涉及相關壟斷行為，亦無任何反壟斷行為訴訟。新進員工報到當天起即簽署承諾書及業務往來注意事項，不定期公告宣導，如有發生相關事項，將依懲戒規定處理，如所犯過失涉及刑責時，除按懲戒規定處理並移送治安機關依法辦理。



亞旭全球據點



2 亞旭營運

企業營運與架構

亞旭電腦為擴大全球化佈局及強化體質，從 2006 年開始成為華碩電腦 (ASUS Computer) 百分之百所持股之子公司，在網路通訊產業不間斷的成長與發展，先後取得多項實驗室的認證以及管理體系的證書。ASUS 為亞旭唯一之股東，在董事長之下設置稽核室，稽核室針對企業內部各項作業活動進行查核及確認，以協助公司合理確保達成營運之效果及效率，財務報導之可靠性及法令之遵循等目標。董事會主要由董事長及兩位具專業背景與技術經驗的董事所組成，擔負公司營運及監督之責，其成員分列如下：

職 稱	姓 名
董事長	林成貴
董事	施崇棠
董事	沈振來

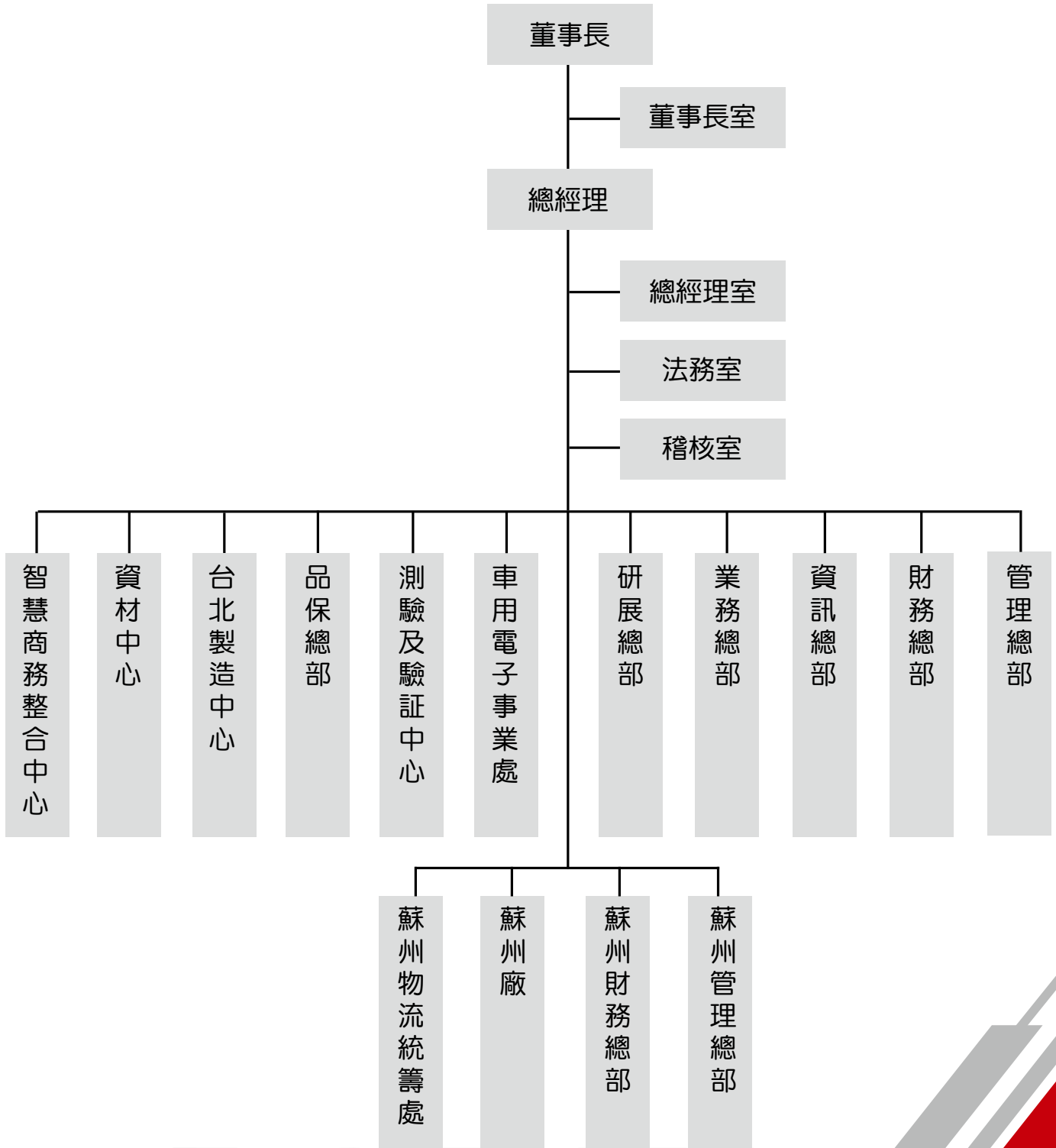
發展歷程	重點概要
1989	亞旭電腦股份有限公司創立於台北。
1995	通過 ISO 9001 認證。
1997	股票在台灣掛牌上市。
1998	在台北通過 ISO 14001 環境管理系統認證。
1999	台灣第一家 Cable Modem 產品通過美國纜線實驗室 (CableLabs) 認證。
2001	在台北通過 TL9000 認證。通過 Wi-Fi 認證。 在蘇州建立自有工廠 (亞旭電子科技有限公司)。
2002	台北通過 OHSAS 18001 認證。中國蘇州廠通過 TL9000 認證。
2006	成為華碩集團子公司。 通過 TS16949 認證，蘇州廠通過 ISO14001 及 OHSAS18001 認證。
2007	通過 QC080000 認證。蘇州廠通過 ESD S20.20 認證。
2009	蘇州廠實驗室通過 ISO/IEC17025 認可。
2010	蘇州廠通過 ISO14064-1 查證聲明。
2012	通過 ISO13485 認證。
2013	出版亞旭第一本 CSR 報告書。
2014	通過醫療器材 GMP 認證。



2 亞旭營運

企業營運與架構

亞旭組織圖





2 亞旭營運

企業營運與架構

亞旭願景與經營理念

- ❖ 培育、珍惜、關懷員工，讓亞旭人盡情地發揮最高潛力
- ❖ 堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道
- ❖ 無止境地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本
- ❖ 擠身世界級的高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻

亞旭永續發展精神

- ❖ 顧客滿意 · 同仁樂意 · 經營得意 · 綠色有益

產品介紹

為迎和全球市場之多樣性發展潮流，亞旭電腦本於寬頻網路產品之豐厚基礎，在主要的通信技術如 xDSL, Cable Modem, FTTX, GPON, PDT 等，持續創新發展更高速及穩定之通信技術，產品遍及全球主要營運網路。無線通信方面，更致力於深耕新一代通信技術如 802.11ac、第 4 代 LTE 移動通信及微型基站 FemtoCell 等市場主流發展趨勢之相關產品研發。

在家庭數位化需求之帶動下，除原有 Set Top Box 影音產品之基礎不斷創新研發外，更進一步發展朝向家庭自動化，綠色節能及數位醫療通信等新一代加值服務平台之整合。近來更在智慧車載產品上積極佈局，將產品領域往更深更廣的方向推進。亞旭以其深耕本業的執著，專注技術研發與創新，建構符合市場需求的多元產品線。

亞旭擁有多元化的寬頻網路、無線傳輸及滿足快速變化及多樣性發展的網路應用產品，充分符合現代化網路之發展需求。通過快速及高效率的產品技術整合，亞旭提供給客戶完整、紮實及高品質之整體解決方案，以期滿足日益成長之客製化市場需求。



2 亞旭營運

亞旭產品

亞旭產品介紹





2 亞旭營運

亞旭榮譽

獎項名稱	獎項說明
2014 年度清潔節能與減碳生產輔導計畫	參與新北市產業進行清潔生產技術評估與建議改善方案之輔導。
2014 年度蘇州市吳江區進出口十強企業	該獎項是對亞旭 2014 年進出口成績的肯定。2014 年亞旭繼續躋身蘇州市吳江區進出口十強企業，繼續維持自身良好發展的同時，穩定的進出口業務量也為吸納就業盡企業社會責任作出了貢獻。
海關管理高級認證企業	海關根據企業信用狀況，將進出口企業分為高級認證企業、一般認證企業、一般信用企業和失信企業。高級認證企業不僅可享受本國進出口擔保驗放、適用較低的查驗率等便利通關措施，而且因國際互認，可方便客戶在國外進口清關享受優惠的便利通關措施。
2014 年中國外貿出口先導指數樣本企業	“中國外貿出口先導指數”是通過網路問卷形式向同亞旭樣本企業採集統計調查，用於監測預警中國未來 2-3 個月的出口走勢。代表亞旭在行業裏具有代表性企業，也反映亞旭深厚的整體經營實力，同時體現出政府工作部門對我司整體的重視程度。
2014 年校企合作優秀單位	吳江經濟技術開發區企業優秀獎項頒發，獎勵亞旭與校園產學合作。
2014 年無償獻血先進集體	表揚亞旭 2013-2014 年度於吳江經濟技術開發區（同里鎮）熱心參與捐血活動。



◆ 2014 年度蘇州市吳江區進出口十強企業



◆ 2014 年校企合作優秀單位



◆ 2014 年中國外貿出口先導指數樣本企業



◆ 海關管理高級認證企業



◆ 2014 年無償獻血先進集體



◆ 2014 年度清潔節能與減碳生產輔導計畫

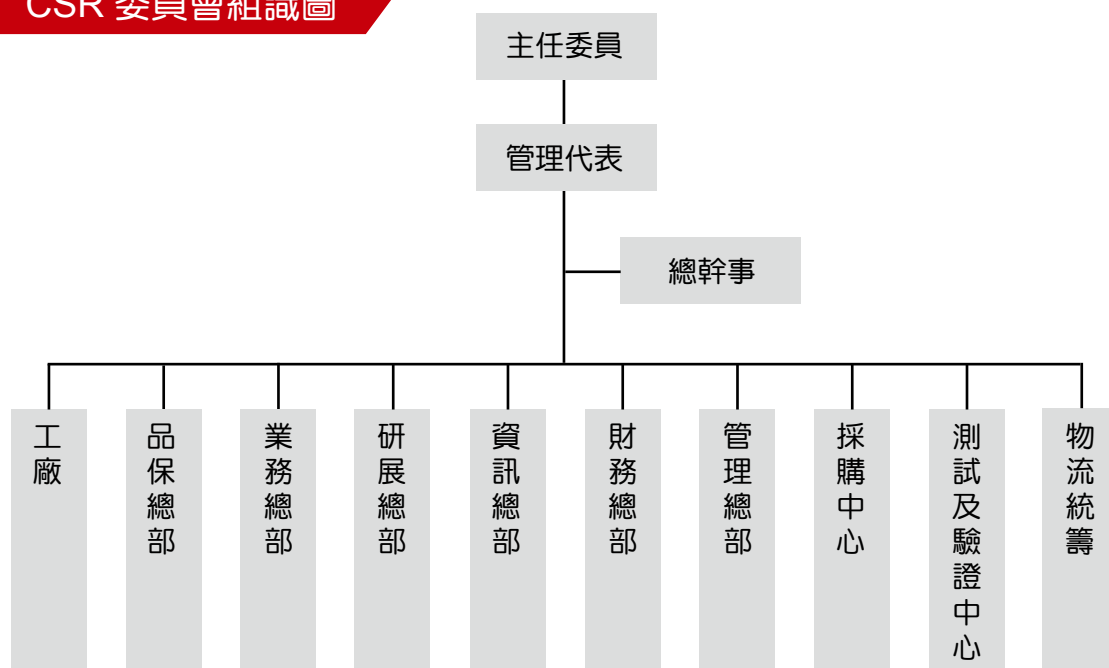


2 亞旭營運

CSR 委員會

企業社會責任係指企業承諾持續遵守道德規範，為經濟發展做出貢獻，並且改善員工及其家庭、當地整體社區、社會的生活品質 (世界企業永續發展協會，WBCSD)。因此亞旭成立 CSR 委員會，應就組織所從事的活動，和生產產品製作過程、基礎設施、變更過程與工作場所外等，包括行政事務部門之活動，登錄其可能對企業社會責任造成之衝擊予以評估鑒定。評估各項環境考量面、安全衛生風險、員工權益及商業道德對企業社會責任與環安衛所造成的影響，應儘量將活動所產生的潛在風險予以量化，以利鑒定其顯著性與風險性。

CSR 委員會組織圖



各單位	工作職掌
主任委員	擬訂永續發展之目標及政策
管理代表	建立企業社會責任體系
總幹事 (行政管理處總務部)	環境保護及健康安全
總幹事 (管理總部行政管理處)	商業道德及勞工權利
總幹事 (客戶品保處)	客戶溝通與回饋
其他相關部門	配合永續發展之政策



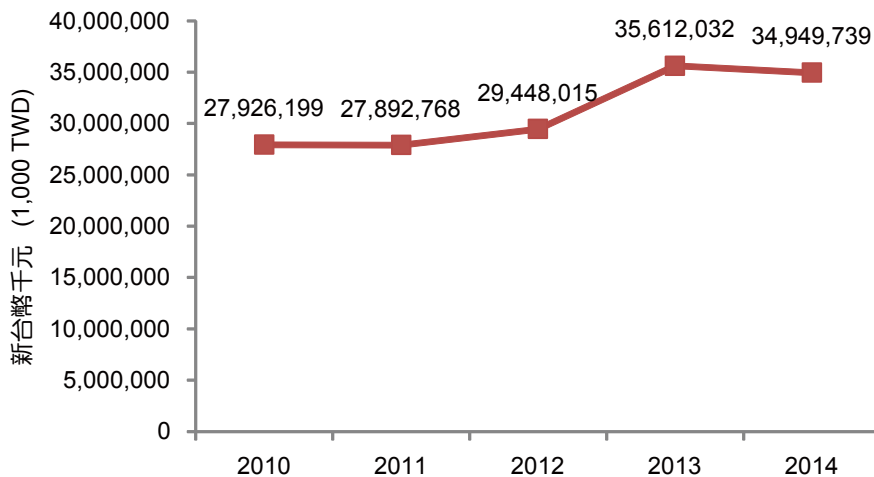
2 亞旭營運

企業營收與獲利

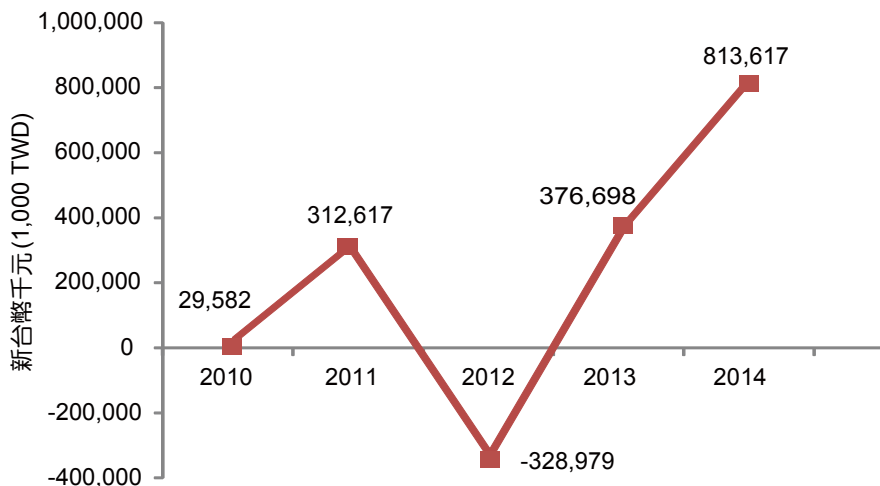
亞旭對於研究開發的投入一直不遺餘力，2014 年營收達 349.49 億元，稅後盈餘 8.13 億元；投入研究開發費用總額達新台幣 14.097 億元，佔營業收入 4.03%。蘇州廠則持續獲得當地政府所提供之「技術開發投資抵減」之租稅優惠。

2014 年整體營收狀況，雖不若 2013 年亮眼，但稅後盈餘較 2013 年增加約 2.15 倍，相當於新台幣 4.37 億元，表示公司正進行產品調整及組織結構等策略性的調整，目前朝向穩健成長發展。

營業收入合計



稅收盈餘 / 損失





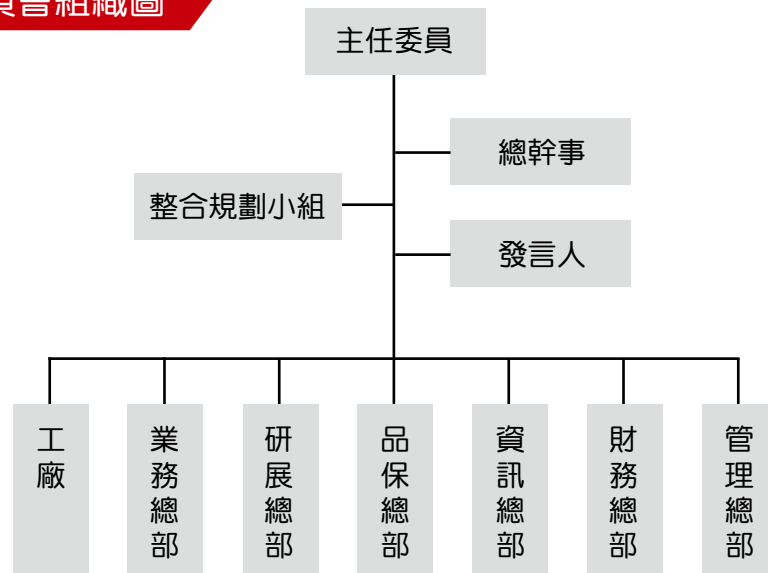
2 亞旭營運

營運風險鑑別與管理

近幾年最受關切的環境議題之一就是全球暖化，溫度逐年上升而產生的變異，導致冰川融化、暴雨及乾旱現象，衝擊水土資源及環境，甚至威脅人類生命。2010 年大陸華南地區發生百年大水災，嚴重影響在當地的人員傷亡及經濟損失，交通也因此中斷，一場突如其來的危機就足夠讓企業重傷，或者造成企業莫大的損失，若企業能夠快速尋找替代生產的地點，就能盡量減少對整個產業供應鏈的衝擊。已鑑於此，亞旭電腦為了防止公司營運活動中斷，保護關鍵營運流程不受重大災害的影響，進而實施營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM) 作業，結合預防和復原控制措施，除了將重大故障、意外或災害所造成的營運中斷情形降低到可接受的等級，並確保員工安全與營運的持續運作，並增加人員相關應變教育訓練。最後透過鑑別威脅組織的潛在衝擊，建立彈性的應變框架，不但使得組織提昇營運持續能力並強化競爭力，且保護客戶、股東及公司的利益。公司每年會根據廠內外緊急事件，如火災、爆炸、地震、颱風、水災、傳染病等狀況，至少會進行一次緊急事件處理演練，加強人員的危機處理能力，熟悉緊急逃生路線。

亞旭 2014 年度，於中和、蘇州廠舉辦滅火訓練，共計中和廠 36 名以及蘇州廠 932 名員工接受滅火訓練，內容包括滅火器、水龍帶操作訓練，並舉辦營運持續管理相關教育課程，兩廠共計 107 名主管人員參與種子人員訓練，落實作業計畫，確保在緊急事件發生時，能夠適當的應對。

BCM 委員會組織圖





2 亞旭營運

營運風險鑑別與管理



◆ 2014 消防逃生演習 (蘇州)

◆ 2014 CPR 研習 (蘇州)



◆ 2014 BCM 演練 (蘇州)

◆ 2014 ISO22301 教育訓練 (台灣)



◆ 2014 滅火訓練 (台灣)





3 亞旭的 CSR

利害關係人鑑別與溝通

利害關係人係指影響企業活動或被企業活動所影響的個人或族群，與利害關係人間的互動乃為公司運作重要的一環。亞旭對於各利害關係人有必須承擔的責任與義務，平日就必須建立各種溝通的管道，可以了解他們關注之議題及對公司的期待，他們提出的議題可能多變甚至有其執行之難度，但對公司來說皆為預防改善的計畫參考，未來可更進一步規劃為公司之發展策略。利害關係人鑑別方式是各部門參酌日常接觸之利害關係人，並請各部門與利害關係人進行溝通聯繫進行重大議題鑑別。

亞旭利害關係人

利害關係人	亞旭責任	溝通管道
客戶 Customer	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 產品設計 ◆ 客戶滿意 ◆ 品質服務 ◆ 環境與社會責任 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 客戶滿意度調查 ★ 亞旭官網產品資訊 ★ 定期會議、信件與客戶保持聯繫 ★ 客戶定期稽核
員工 Employees	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 員工發展 ◆ 尊重人權 ◆ 安全與健康的環境 ◆ 薪資福利 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 設立員工意見箱 ★ 成立福委會 ★ 提供內外部教育訓練 ★ 勞資會議 ★ 勞工安全委員會
股東 Shareholder	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 經營績效 ◆ 營運策略 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 定期發佈財務報表 ★ 亞旭董事會
供應商 Supplier	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公平交易 ◆ 綠色採購 ◆ 供應商社會責任 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 舉辦供應商大會 ★ 供應商稽核 ★ 亞旭 B2B 平台 ★ 供應商企業社會責任承諾書 ★ 廠商申訴信箱
承攬商 Contractors	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 安全工作環境 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 進行評鑑與考核 ★ 簽署安全衛生承諾書
地方社區 Community	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 關懷社會 ◆ 保護周遭環境 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 社區所有權人會議 ★ 舉辦公益活動
政府機構 Government	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 符合法令規範 ◆ 配合相關宣導活動 	<ul style="list-style-type: none"> ★ 主管機關維持良好互動並參與相關研討會 ★ 符合政府的相關法規定期申報



3 亞旭的 CSR

重大議題鑑別

重大議題鑑別方法

本年度亞旭採用 GRI G4 永續報告指南 46 項考量面，做為鑑別利害關係人的重大議題依據來源。

本次向利害關係人發出問卷鑑別重大議題共回收 236 份問卷，因採用線上問卷作業確認填寫狀況，故無無效問卷，詳細鑑別流程如下圖：

製作重大議題鑑別問卷並向利害關係人調查

- ❖ 採用 GRI G4 永續報告指南 46 項考量面，做為鑑別利害關係人的重大議題依據來源，並將其作成問卷，請各部門轉達給各利害關係人。



鑑別利害關係人及重大議題權重

- ❖ 將收集回之重大議題問卷進行整理。
- ❖ 由亞旭高階主管進行營運衝擊程度鑑別以及利害關係人權重判別。



分析重大關注議題

- ❖ 將營運衝擊程度與社會關切程度以及議題交叉分析。
- ❖ 將分析結果再鑑別出本次報告之重大關注議題。



確立 20 項
重大議題

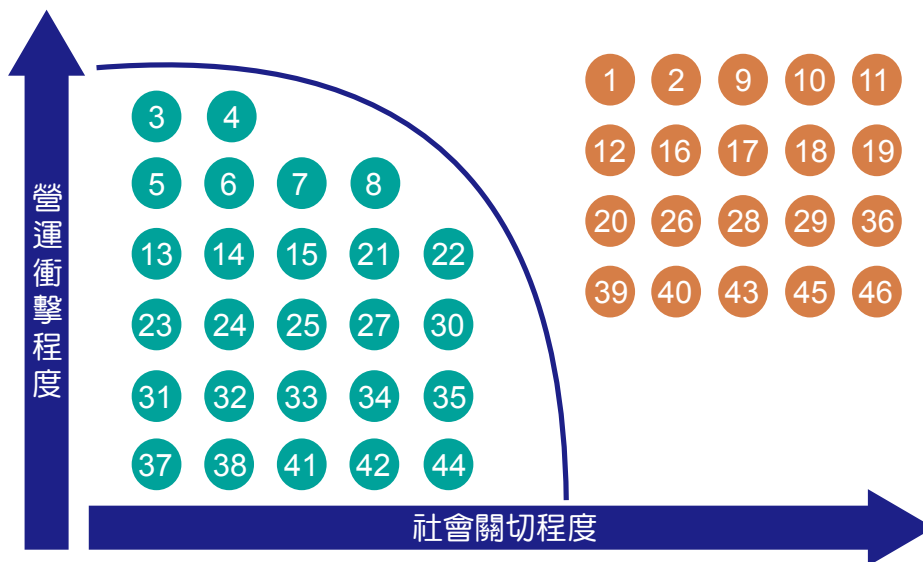


3 亞旭的 CSR

重大議題鑑別

重大議題分析

本次根據矩陣圖中營運衝擊程度及社會關切程度，鑑別出前 20 項重大議題，其面向包含經濟、環境、社會、產品等，而最為關注的前三項為環境法規遵循、廢污水和廢棄物、職業健康與安全，可以顯示出各利害關係人對亞旭的關注著重傾向社會、環境面，顯然與目前社會環境時事關注有所關連，詳細皆會在本報告中揭露。



重大考量面

- 01. 經濟績效
- 02. 市場形象
- 09. 排放
- 10. 廢污水和廢棄物
- 11. 產品及服務
- 12. 法規遵循
- 16. 環境問題申訴機制
- 17. 勞僱關係
- 18. 勞 / 資關係
- 19. 職業健康與安全
- 20. 訓練與教育
- 26. 不歧視
- 28. 童工
- 29. 強迫與強制勞動
- 36. 反貪腐
- 39. 法規遵循
- 40. 供應商社會衝擊評估
- 43. 產品及服務標示
- 45. 顧客隱私
- 46. 法規遵循

次要考量面

- 03. 間接經濟衝擊
- 04. 採購實務
- 05. 原物料
- 06. 能源
- 07. 水
- 08. 生物多樣性
- 13. 交通運輸
- 14. 整體情況
- 15. 供應商環境評估
- 21. 員工多元化與平等機會
- 22. 女男同酬
- 23. 供應商勞工實務評估
- 24. 勞工實務問題申訴機制
- 25. 投資
- 27. 結社自由與集體協商
- 30. 保全實務
- 31. 原住民權利
- 32. 評估
- 33. 供應商人權評估
- 34. 人權問題申訴機制
- 35. 當地社區
- 37. 公共政策
- 38. 反競爭行為
- 41. 社會衝擊問題申訴機制
- 42. 顧客的健康與安全
- 44. 行銷溝通

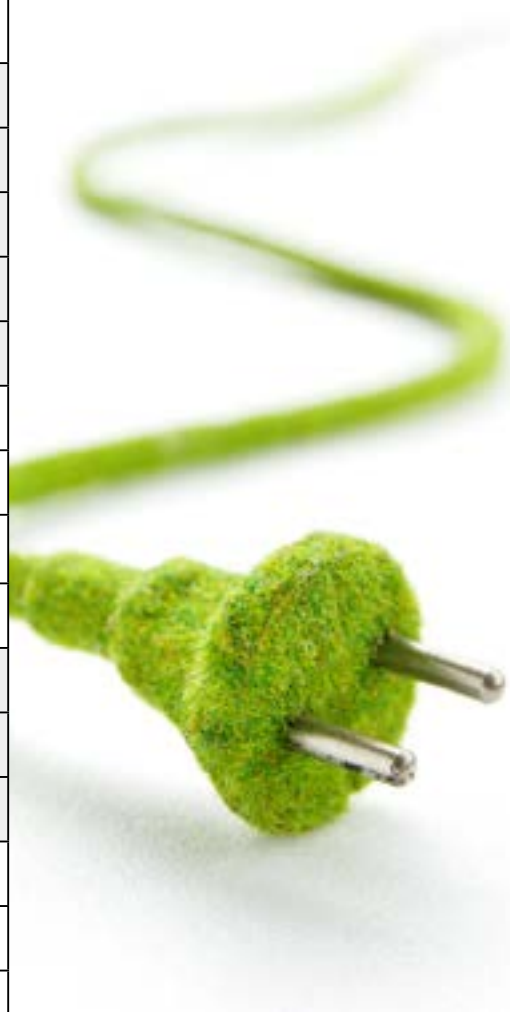


3 亞旭的 CSR

重大議題鑑別

重大考量面議題

類別		考量面	
經濟面		01	經濟績效
		02	市場形象
環境面		09	排放
		10	廢污水和廢棄物
		11	產品及服務
		12	法規遵循
		16	環境問題申訴機制
社會面	勞工實務	17	勞僱關係
		18	勞 / 資關係
		19	職業健康與安全
		20	訓練與教育
	人權	26	不歧視
		28	童工
		29	強迫與強制勞動
	社會	36	反貪腐
		39	法規遵循
		40	供應商社會衝擊評估
	產品責任	43	產品及服務標示
		45	顧客隱私
		46	法規遵循





3 亞旭的 CSR

考量面之範疇與邊界

透過關切議題的排序，本報告之組織內邊界為中和廠與蘇州廠，組織外邊界有供應商與承攬商。組織外邊界的判定以各考量面有衝擊的所在加以鑑別。

以下則為各個實質性方面所涵蓋到的邊界，相關考量面之管理方法則標註在 GRI 指標索引。

類別	考量面	組織內邊界		組織外邊界
		中和廠	蘇州廠	供應商 / 承攬商
經濟面	經濟績效	√	√	
	市場形象	√	√	
環境面	排放	√	√	
	廢污水和廢棄物	√	√	
	產品與服務	√	√	
	法規遵循	√	√	
	環境問題申訴機制	√	√	
社會面	勞僱關係	√	√	
	勞資關係	√	√	
	職業健康與安全	√	√	
	訓練與教育	√	√	√
	不歧視	√	√	√
	童工	√	√	√
	強迫與強制勞動	√	√	√
	供應商人權評估	√	√	
	當地社區	√	√	
	法規遵循	√	√	
	產品及服務標示	√	√	
	顧客隱私	√	√	
法規遵循	√	√		





4 友善環境

友善職場政策與目標

本公司不讓員工曝露在有害環境風險下工作。公司提供所有員工一個有相互信任與尊重的健康與安全的工作環境。亞旭嚴格遵守法律法規的相關規定，公司並無強制強迫勞工勞動且依法規定無聘用童工，公司制定了《童工拯救及未成年工及囚工管理辦法》及《勞工道德審查作業程序》，保護童工拯救及未成年工及囚工的權利，並嚴格落實勞工道德風險評估。

亞旭在遵守法律法規的基礎上，公司支持員工自由結社，成立了工會組織，公司選出員工代表進行勞資協商並討論相關的勞工議題，勞資協商達成率 100%。

中和 / 蘇州廠員工可透過福委會或信箱 (hr@askey.com.tw/wj_hr@askey.com.tw) 反映職場上相關問題。

員工福利與照顧

亞旭每位員工之起薪不因性別有任何差異，依照性別工作平等法，雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發配置、考績或升遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。依當地的勞動法令薪資比率是不分性別，男女皆有基本薪資保障，而且公司對於當地員工及原住民並無任何就業歧視，本年度也沒有歧視的事件發生。公司不僅遵守勞動法令之要求，並積極參與知名顧問公司舉辦之薪資調查，以確保公司整體薪酬

在人才市場中具競爭力。公司根據員工的所在地發放各式獎金，視營運狀況發放績效獎金，也另有專利獎金及推薦獎金等。除薪資外，亦提供其它福利給員工。根據台灣當地法令規定，新進員工報到當天起公司即會為員工投保，包括全民健康保險、勞工保險、團體保險、提繳新制退休金、疾病傷殘險等。婚喪喜慶補助之外，於生日、三節發放禮券，並提供優惠價格供同仁購買相關企業產品。





4 友善環境

友善大小天使計畫

亞旭於蘇州廠約有 7000 名員工，為了使新進員工能更好、更快的瞭解公司並能夠融入現有團隊、體會到人文關懷，2014 年始於蘇州廠推廣大小天使計畫：大天使輔導新進一般員工，小天使輔導新進未成年工。

邀請熟悉公司各項管理規定，對人熱誠、有良好人際關係之資深員工擔任天使，於工作上、生活上給予新進員工支援和幫助，使其能夠更快的認識和瞭解企業，若新進員工有任何意見表達，也可以透過天使更有效的傳遞。



◆ 蘇州廠大小天使公告



◆ 蘇州廠明亮溫馨的休息區



4 友善環境

育嬰假

因應當地法令及規範，台灣針對員工面臨的託嬰和哺乳問題，員工任職滿一年後，於每一子女滿三歲前，可依性別工作平等法第十六條第四項「育嬰留職停薪實施辦法」，申請育嬰留職停薪，最多不超過兩年。蘇州婦女產假的規範，依《江蘇省女職工勞動保護辦法》有不滿一周歲嬰兒的女職工，每班勞動時間給予兩次哺乳（含人工餵養）時間，每次三十分鐘。



◆ 亞旭中和廠哺乳室

育嬰留職停薪期間，公司會將員工的工作內容做妥善的安排，於期滿後安排回任原單位及職務。

台灣育嬰假結束後的恢復工作率與留任率

申請年份	2011		2012		2013		2014	
	男	女	男	女	男	女	男	女
育嬰假申請人數	0	3	0	1	2	4	1	6
恢復工作申請人數	0	3	0	1	1	1	1	1
留任比例	100%		100%		33.33%		28.57%	

蘇州婦女產假的恢復工作率與留任率

申請年份	2011	2012	2013	2014
婦女產假申請人數	188	205	355	225
恢復工作申請人數	152	159	210	171
留任比例	80.85%	77.56%	59.05%	76%



4 友善環境

專業教育訓練

人才一直是亞旭重要的資產，公司在人才培育以照顧員工、關心員工成長為出發點，公司依員工個人工作崗位需求及公司決策之所需，提供廣泛學習機會與資源，協助提升員工專業技能。因此亞旭在人才培育計畫為加強新進人員訓練技能之養成並提供員工彈性且便利的學習平台，及培育管理者的管理職能，提升領導管理素質。相關說明如下：

1 新進人員職前訓練

為協助新進同仁能快速對公司願景、使命、經營理念、企業文化及制度規章有全面性的認識，於人員到職當日即需接受職前教育訓練，且透過課程中也進行勞工安全衛生、性騷擾防治與歧視、員工道德行為準則等課程宣導。

2 新進人員專業訓練

為了讓新進人員能盡速適應與融入工作業務執行，公司在新進人員培訓採以 e-learning 線上學習方式執行，讓同仁更能妥善及富彈性的規劃個人修習進度。公司於學習平台上也規劃豐富的共通性課程、專業課程，提供給同仁更便利的自我進修的學習環境。

3 培育管理者的管理職能，提升領導管理素質

公司依據管理人員的培育目標，規劃了管理能力培訓計畫。藉由課程活動來發展目標、組織、決策、監督及培育等管理能力的養成，提升主管的領導管理素質以能勝任管理工作。

2014				
平均每人訓練時數	台灣		蘇州	
	男	女	男	女
管理職層	3.35	3.29	11.65	9.67
間接人員	8.03	7.78	9.61	9.06
直接人員	34.67	29.84	2.94	1.26

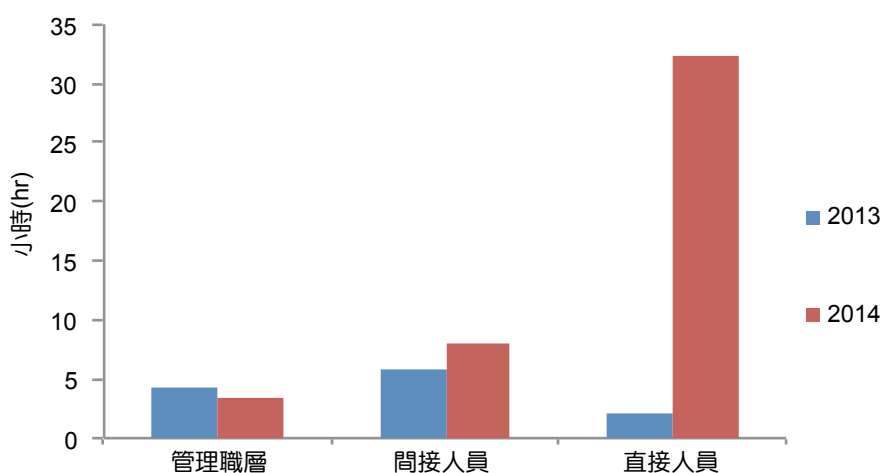


4 友善環境

專業教育訓練

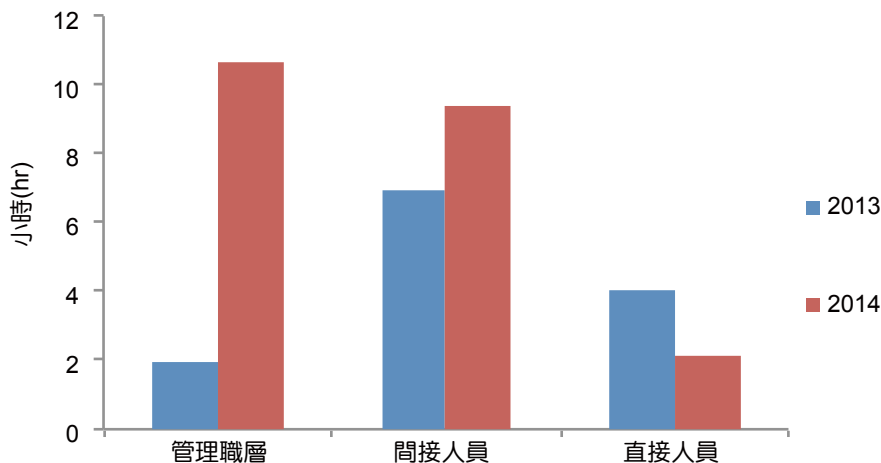
在台灣的部分，2014 年為提升產線品質，增加直接人員訓練課程及時數。由於每個部門工作屬性不同，為了讓同仁能夠更靈活運用自己的時間，將部分實體訓練課程轉成線上學習課程（e-learning），幫助同仁能夠更彈性的安排學習。

台灣平均每人訓練時數



在蘇州的部分，2014 年相較 2013 年的人力編制增加，因此各職位的教育訓練人數都有明顯增加許多，管理職層的重要性因此更加重要，因此管理職層教育訓練時數些微提高，相對的因為直接和間接人數較多，為達有效訓練成果，更加著重效率，時數上較為緊縮，而訓練的內容與往年較無太大的差異性，而 e-learning 更是成為主要之訓練管道。

蘇州平均每人訓練時數





4 友善環境

人權教育訓練

公司會於新進人員職前訓練課程中安排相關性騷擾防治與歧視主題宣導，凡是新進人員到職時即會參與相關課程內容的執行。道德操守也是公司所重視，新人進公司時就會宣導，並且提供工作守則，提醒員工能多加注意，因此在對於假帳、職場歧視或貪瀆賄賂，本年度並未有因違反法令而遭受任何的罰款。對內公司為了協助員工解決困難，於廠內設置意見箱及電子郵件專用信箱，提供給員工，均可以書面具理由、事實及內容等進行申訴執行。對外的部分，利害相關者可藉由任何亞旭對外管道（如：亞旭官網、檢舉信箱 askey-110@askey.com.tw）進行申訴。

線上課程部分，針對入職滿一年員工，更進一步加強 CSR 在人資及環安部分的教育訓練，希望員工了解需符合的道德規範，及職業健康安全、工傷與職業病預防等，單次課程時長約 1 小時。為保障員工權益、提供平等的工作環境，亞旭制定《員工申訴處理程序》，協助員工解決工作上有關個人權益或不公平待遇等事項。2014 年亞旭總共收到員工投訴 109 件，獲得解決比例為 100%，公司提供多元化的申訴管道，例如：

- ★ 可撥打投訴熱線 1505-0391-885 或 615885
- ★ 通過員工關懷互動會反映
- ★ 向員工代表、生活輔導員反映
- ★ 可找部門主管溝通
- ★ 可以直接到人資或庶務辦公室進行溝通
- ★ 可投信至聯合辦公室投訴信箱
- ★ 可發郵件至以下信箱 wj_hr@askey.com.tw
- ★ 可與大小天使溝通



◆ CSR 線上訓練 - 亞旭求知園

教育訓練課程 - 台灣			
年份	課程別	總訓練人數	受訓比例
2012	人權訓練	396	100%
2013	人權訓練	397	100%
2014	人權訓練	374	100%

教育訓練課程 - 蘇州			
年份	課程別	總訓練人數	受訓比例
2012	人權訓練	27555	100%
2013	人權訓練	25566	100%
2014	人權訓練	21855	100%



4 友善環境

專業品質提升競賽

TPS 豐田式生產管理競賽

亞旭定期舉辦豐田式生產管理 (Toyota Production System, TPS) 競賽，活動訴求在於工程改善、整併及系統架構初步構築，以縮短時間及提升生產力，希望藉由此活動分享改善成果，以及互相交流切磋激勵，追求集體持續改善同步成長。



◆ TPS 成果發表競賽



◆ TPS 成果發表競賽

IIP 個人改善提案

亞旭舉辦 IIP 個人改善提案 (Individual Improvement Proposal)，為了鼓勵全體公司員工，本著積極、創新以及團隊合作的精神參與工作改善，達到改善品質、降低成本、提高效率、安全生產、改良設備、提昇客戶滿意度等，從而增強企業的競爭力。



◆ IIP 個人改善提案表單



◆ IIP 個人改善提案表單

4 友善環境

專業品質提升競賽

QIT & QCC 品質改善競賽

品質改善小組活動是一種以任務編組的專案改善活動，QIT 小組題目通常來自方針管理及日常業務管理活動，或是有關跨部門的共同課題或工程面的改善問題，經主管指示召集相關專業人員作成特殊任務編組，以 QIT 手法進行解決問題，因此 QIT 的改善主題一般是屬於難度較高，或者為跨部門橫向聯繫的改善題目，而 QCC 小組是以現場基層人員為對象，發展出來應用在現場問題發掘與解決的活動，可定義為同一個工作現場或工作相互關聯區域的人員自發性地進行品質管理活動所組成的小組。

亞旭秉持著寓教於樂、群策群力的精神，分組集思，並舉辦成果發表競賽，中和廠舉辦第一期 QIT 競賽，共計 19 組參與；蘇州廠已舉辦十期 QIT 競賽，第十期共計 34 組參與，互動熱絡。



◆ QIT 競賽公告



◆ QIT 競賽海報



◆ QIT 競賽活動 - 台灣廠



◆ QIT 競賽活動 - 蘇州廠

4 友善環境

社團活動

壘球社



以慢速壘球為主，每星期會召集球員練習基本訓練，不定期與各大公司球隊舉行友誼賽，活動宗旨在於，促進同仁正當休閒活動，培養同仁團隊互助合作精神，增進同仁身體健康。

2013 年參與華碩集團福委會所舉辦之華碩慢速壘球友誼賽，獲得第二名的佳績，並在 2014 雙和夏季聯盟 D 組，拿下冠軍。

籃球社



推廣籃球運動，培養團隊精神，以及滿足喜愛籃球運動之愛好者，並倡導員工從事休閒運動，以籃球為共同的愛好，互相聯誼、切磋並定期活動，以達到利用運動陶冶身心的目的，並以普及運動人生及健康觀念於日常生活為主旨。積極參加華碩集團年度所舉辦的籃球比賽都有得到不錯的名次：2013 年殿軍、2014 年八強。

羽球社



為愛好羽球運動的同仁提供交流聯誼的機會，透過活動的安排，讓大家共同參與，彼此切磋球藝，增進情誼。



書法社



本社以研究書法藝術、宏揚中華文化、充實休閒活動、增進同事間情誼為目的，定期舉辦春聯義賣活動，將愛心向外傳遞。

花藝社



將藝術與生活合而為一，除培養工作外之第二專長，更為日常生活中藝術與休閒的結合，並且以花會友、淨（美）化心靈，培養美學概念、陶冶性情，既美化家庭、亦可美化工作環境。現階段課程：麵包花與紙黏土藝品 & 傢飾打造獨一無二的作品。



4 友善環境

聯歡節慶活動

亞旭為了豐富員工業餘生活，提升精神文化追求，達到更好的職場表現，營造溫馨之工作氛圍，除了每月舉辦員工生日派對，更於特定節日如中秋節及年終尾牙時，舉辦歡慶聯歡會晚會，以豐富的表演內容以及團隊合作的趣味競賽，增進員工友誼，因為亞旭就是一個大家庭。



◆ 每月舉辦員工生日派對



◆ 中秋節及尾牙活動





4 友善環境

員工結構及流動分析

對外招募時，按照亞旭任用人選的流程，積極招募各領域之優秀人才，加入亞旭的大家庭。雇用之員工須經過面試、考試、測驗與健康檢查合格，並經審查核定後方得雇用。亞旭若有勞務上的變更，皆按照勞動基準法第十六條進行，勞資雙方皆以此標準遵守之

- 一、繼續工作 3 個月以上者 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

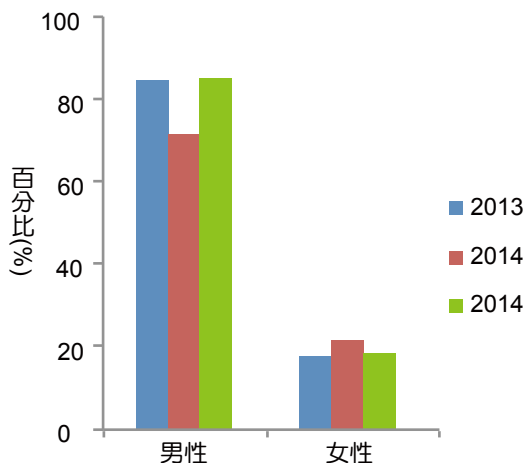


◆ 任用人選流程

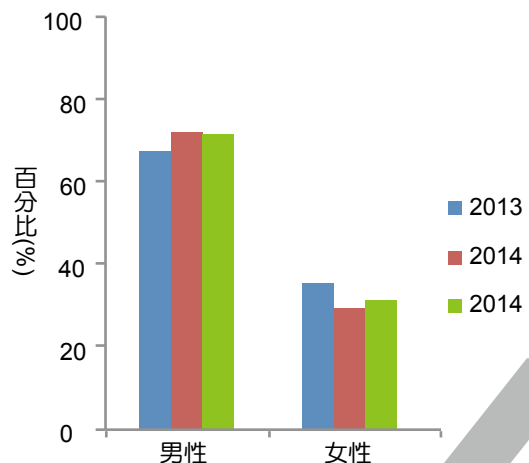
亞旭電腦中和廠員工總數為 1,309 人，其中包括管理職 304 位，專業職 216 位，工程職 780 人，專業幕僚職 9 位，在 304 位管理職中，18.95% 為女性。

蘇州廠員工總數為 7,072 人，其中包括管理職 397 位，專業職 314 位，工程職 6,361 人，在 397 位管理職中，31% 為女性。

管理職性別比例 (台灣)



管理職性別比例 (蘇州)

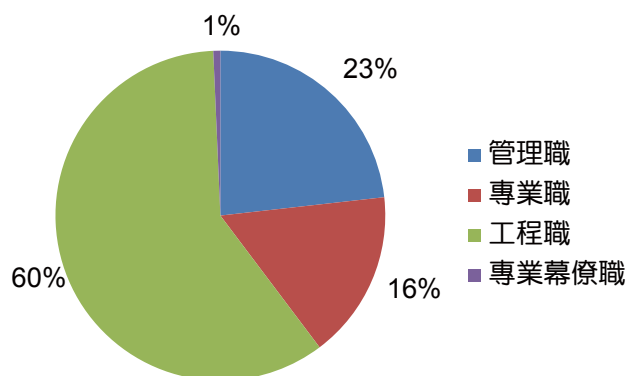




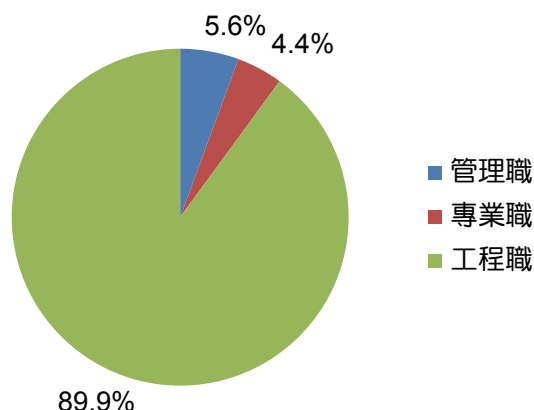
4 友善環境

員工結構及流動分析

2014 台灣各職類結構



2014 蘇州各職類結構



2014 亞旭員工各職類人數及所在地

台灣			
員工分類	直接人員	間接人員	總計
管理職	2	302	304
專業職	—	216	216
工程職	152	628	780
專業幕僚職	—	9	9
總計	154	1155	1309

2014 亞旭員工各職類人數及所在地

蘇州			
員工分類	直接人員	間接人員	總計
管理職	—	397	397
專業職	—	314	314
工程職	5546	815	6361
總計	5546	1526	7072

2014 性別及年齡離職率分佈

	台灣		蘇州	
	男	女	男	女
30 歲以下	8.23%	10.82%	64.55%	27.63%
30-50 歲	50.65%	29.00%	4.54%	3.23%
50 歲以上	0.87%	0.43%	0.01%	0.01%

2014 性別及年齡新進率分佈

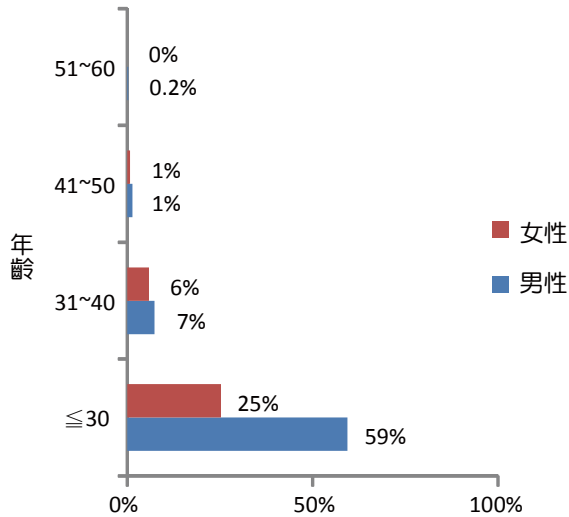
	台灣		蘇州	
	男	女	男	女
30 歲以下	8.33%	21.35%	65.86%	26.97%
30-50 歲	36.98%	32.55%	3.9%	3.23%
50 歲以上	0.52%	0.26%	0.01%	0%



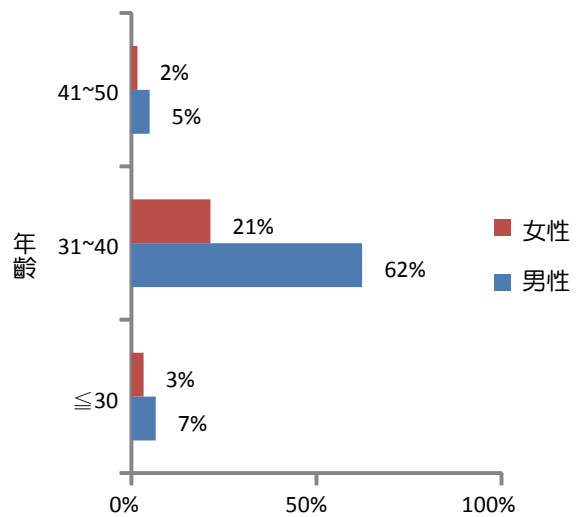
4 友善環境

員工結構及流動分析

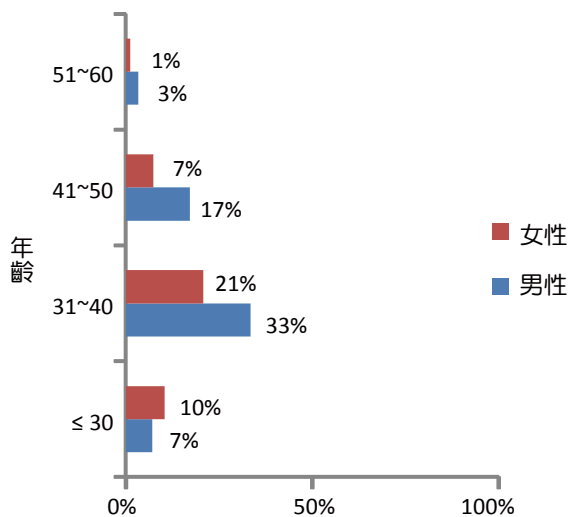
2014 蘇州員工年齡性別分佈



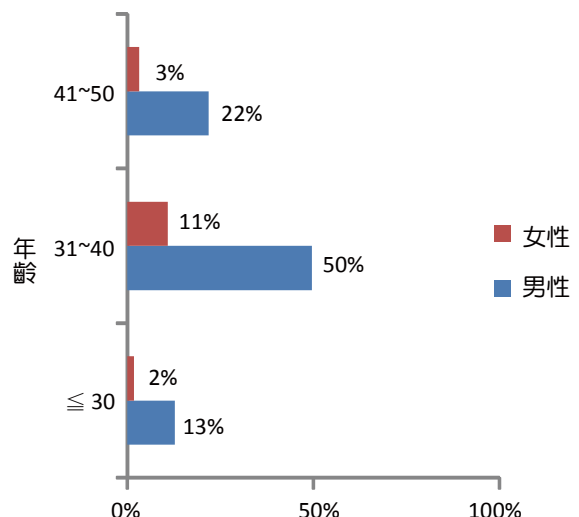
2014 蘇州經理級以上年齡性別分佈



2014 台灣員工年齡性別分佈



2014 台灣經理級以上年齡性別分佈

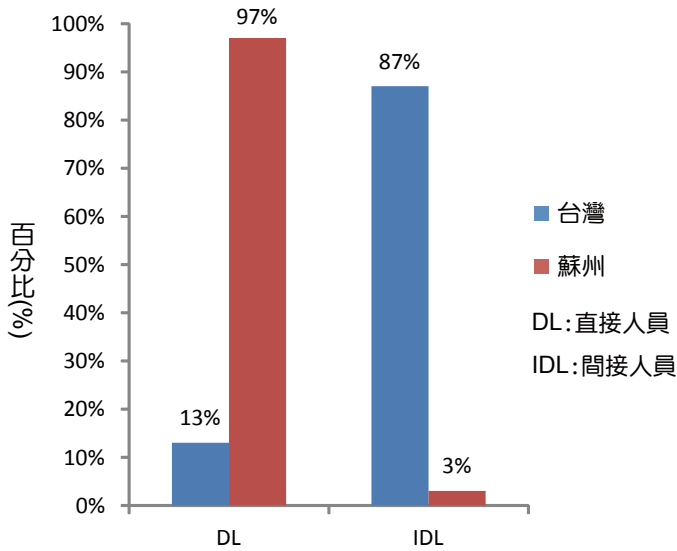




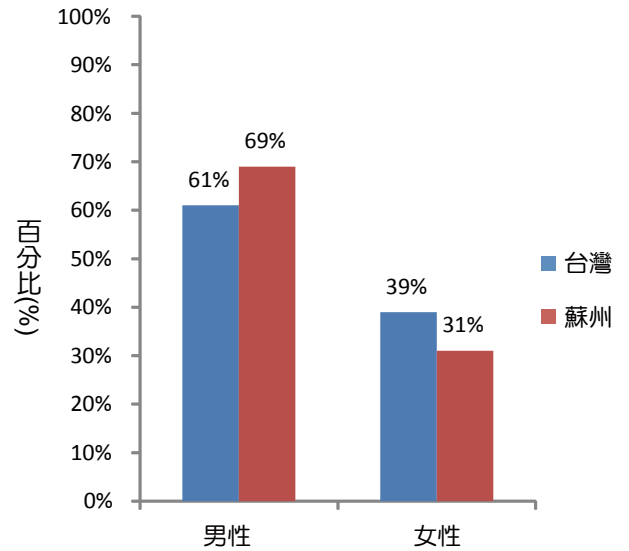
4 友善環境

員工結構及流動分析

2014 流動人員 DL 及 IDL 分析



2014 流動人員性別分析





4 友善環境

安全與健康的工作環境

除了根據台灣及蘇州當地法令規定對員工保險福利之外，亞旭特別於”新進人員手冊暨工作規則”中明訂”災害傷病補償及撫卹”條文，對公司員工因執行職務而致死亡（包含罹患職業病死亡）按平均薪資的倍數給予喪葬費，並對遺屬發放死亡補償。對公司員工非因執行職務而死亡，除公司依各項保險協助請領給付外，公司亦會按年資發給撫卹金，並於每年預算中提列一定比例金額備用。

衛生安全

在企業持續成長的過程中，員工人數勢必會逐漸增加，工作環境中的職業安全衛生將越來越重要。為了提供安全舒適的作業環境，亞旭分別導入 ISO14001 環境管理系統及 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，並組成職安衛委員會，召集勞資方代表、各部門主管與安衛人員，共同協調與監督並提出建議各項勞工安全衛生相關事務。台灣的部分，委員共有 7 人，董事長為主任委員，其餘委員中有三人為同仁推舉，勞方代表佔委會比例為 43%，蘇州的部分，勞方代表比例為 53%，每季召開一次會議，討論勞工安全衛生方面相關事務，如審議作業環境監測計畫、監測結果和採行措施、審議各項安全衛生提案讓公司同仁能有效參與改進工作職場環境安全衛生。

亞旭非常注重員工的健康狀況，提供一系列的健康計畫，並且提供資歷一年以上之員工每年一次的員工檢查，再依其工作崗位之不同實施職業健康檢查，定期追蹤異常現象，可以了解自身的健康狀況，能夠提早發現提早治療，營造一個健康、幸福的工作環境。



◆ 2014 台灣健康檢查

類別	地區	
	台灣	蘇州
一般員工健康檢查	899	1,135
職業（游離輻射）健康檢查	12	415

單位：人



4 友善環境

安全與健康的工作環境

為了使員工在平日工作繁忙之餘，能夠促進身體健康以及增進員工情誼，亞旭舉辦了許多健康講座以及健康活動，並以點數積點和抽獎等方式，提高大家的自願參與率，營造和樂之工作氣氛。



◆ 2014 健康講座



◆ 2014 體適能訓練



◆ 2014 身心靈健康講座 - 尋找內心幸福感



◆ 2014 身心靈健康講座 - 尋找內心幸福感

健康講座	參與狀況
遠離壓力，迎向陽光	95.2%
不能忍受的痛 - 神經痛	92.2%
心念轉一轉 - 世界大不同	93.7%
真原醫：21 世紀最完整的預防醫學讀書分享會	80%
腳底穴道按摩養生	89.7%
功養生健康講座課程	95.8%
尋找內心幸福感	73.6%

參與率 = 活動參與人數 / 活動報名人數 * 100%

* 表示以全公司職員人數為分母計算

健康講座	參與狀況
流感疫苗接種活動	96.8%
每月爬樓梯抽獎活動	23.5%*
健康護照集集樂活動	45.6%*
免費體適能檢測活動	99.4%
全民捐血活動四場	19.5%*
口腔癌篩檢	95.6%
子宮頸抹片免費檢查活動	98.2%
骨質密度檢測活動兩場	99.2%
健康減重班	100%



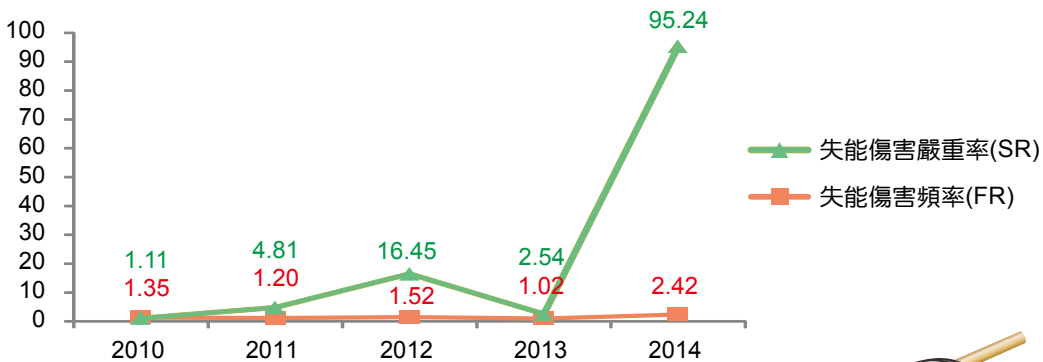
4 友善環境

職業傷害

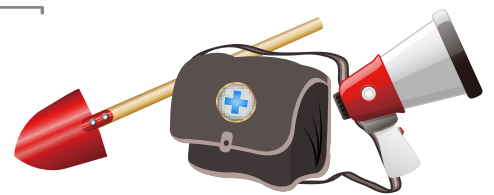
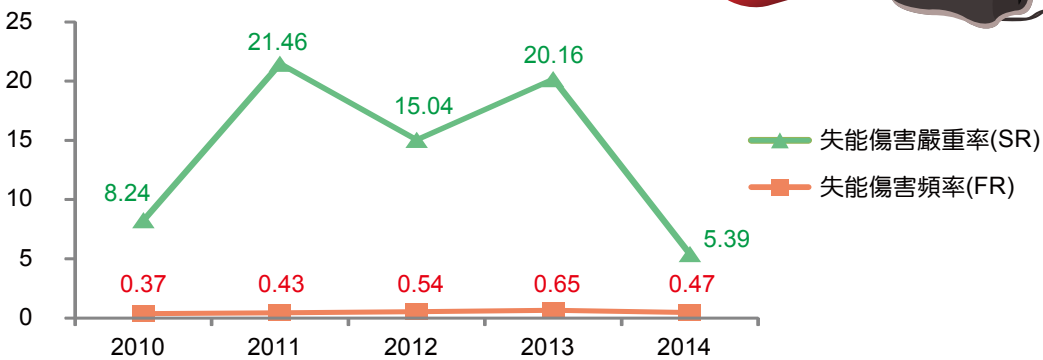
蘇州廠 2014 年總共有 7 件工傷事件，7 位同仁受傷。中和廠在 2014 年有 5 位同仁發生工傷事件，皆來自交通事故，其中 1 位同仁因此造成嚴重傷害，長達 6 個多月無法任職，因此今年之失能傷害嚴重率 (SR) 大幅度高過於往年，但可由失能傷害頻率 (FR) 看出傷害人數與往年相去不遠。

事故發生後，公司從設備、管理、環境等多方面進行分析找出事故發生的真因，並訂定對應的改善措施與教育訓練並且平行展開，避免又發生類似的事情。根據一整年的工安事件，可以歸類扭傷、撞傷等幾種典型的工傷及交通事故，需要各部門主管加強宣導，避免類似的事情再發生。

中和廠區職災統計



蘇州廠區職災統計



註：失能傷害嚴重率：每 1 百萬人工小時之工作暴露，所發生工作傷害損失總日數。
 $SR = (\text{失能傷害總損失日數} * 106) / \text{總經歷工時}$ 。
 失能傷害頻率：每 1 百萬人工小時之工作暴露，所發生失能傷害數 (職災次數)。
 $FR = (\text{失能傷害數} * 106) / \text{總經歷工時}$ 。



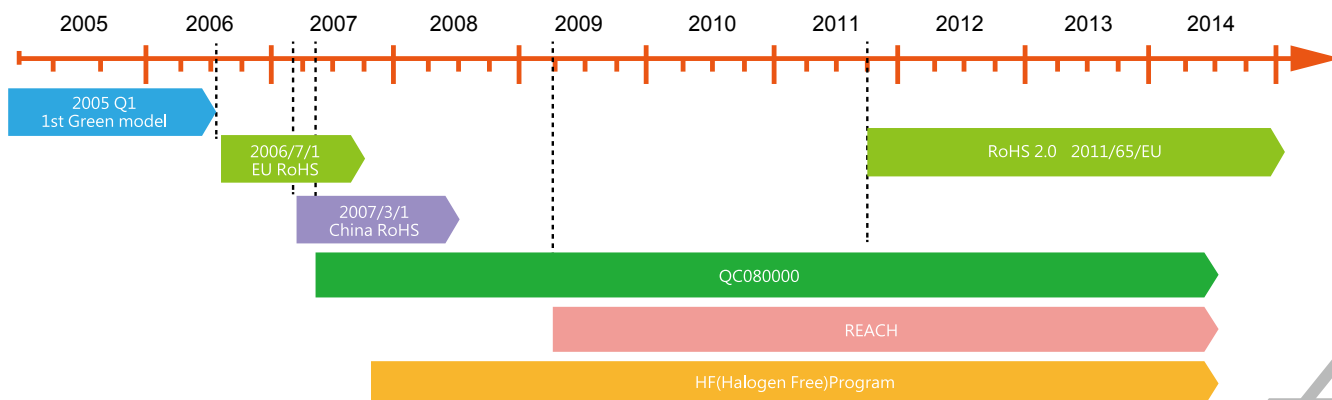
5 亞旭與環境

綠色政策與目標

為了確保產品環境品質符合顧客要求，追求顧客滿意，同時達到遵循世界各國環保法令之要求，如歐盟危害物質限用指令 (Restriction of Hazardous Substance, RoHS)、廢棄電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 和能源產品生態化要求指令 (Energy-related Products, ErP) 等，亞旭除了依據上述法規進行主動管控來善進企業之責任外，更積極配合客戶所提出當地政府之特殊要求，以期達到符合所有法規之要求。由於公司同仁和客戶的努力，本年度未有因違反環保法令而遭受任何的罰款及制裁。

公司於 2006 年全面導入 RoHS 後，在各國及大廠逐漸重視危害物質的管控趨勢下，亞旭除了密切注意各國環保法令之動向及各客戶需求外，更導入 QC080000 危害物質流程管理系統來加強內部管理，同時關注電子資訊產品污染控制管理辦法 China RoHS、進行無鹵 Halogen Free 產品的流程管控及確認產品是否符合化學品的註冊、評估、授權和限制 (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals, REACH)，這些流程都是為了確保產品不含破壞環境之禁用或高關注物質，以防止人類致癌、致畸及累積毒性在體內。公司為了保護環境，也全面禁止使用臭氧破壞物質 (Ozone depleting substances)，希望能對臭氧層保護盡一份心力，減輕對生態系統的影響。

亞旭無有害物質導入時程



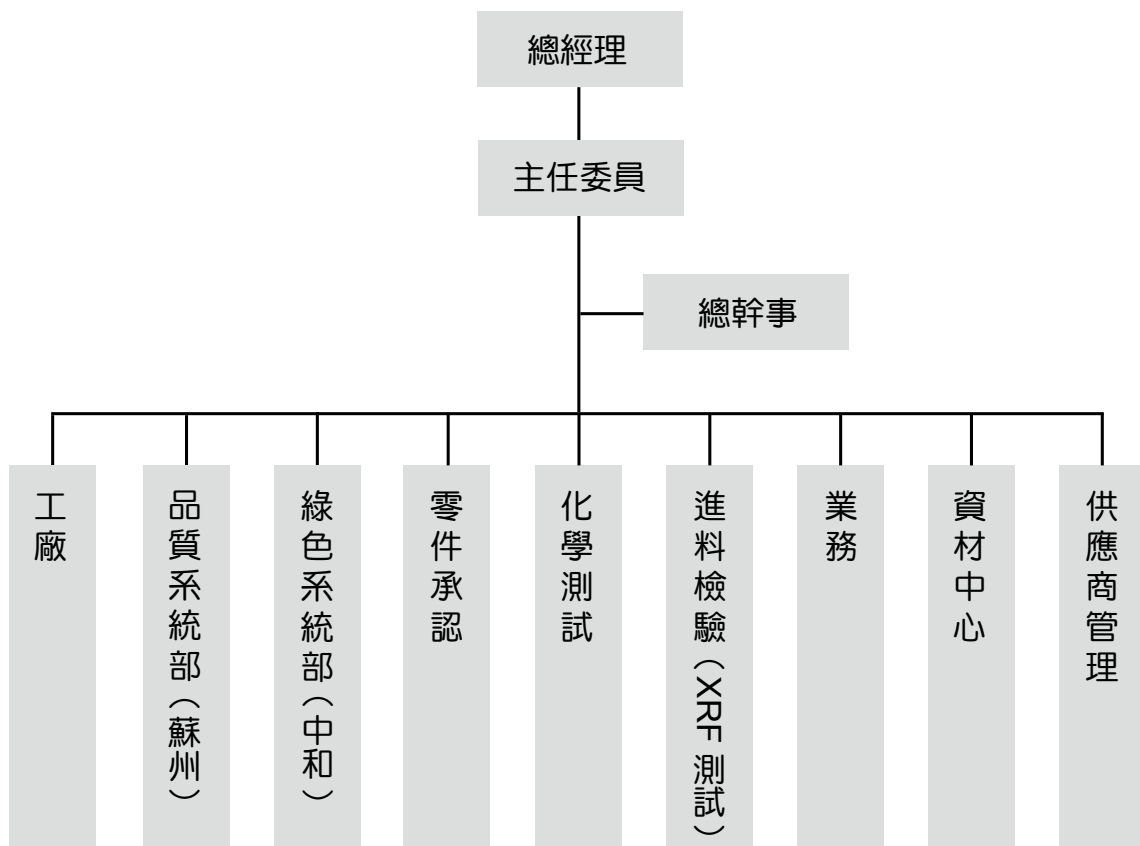


5 亞旭與環境

環境管理制度與推動作法

亞旭為了確保產品環境品質符合客戶要求及各國環保法規要求，品質系統依循國際標準組織 (ISO) 以及國際電工技術委員會 (International Electrotechnical Commission, IEC) 的電子零件品質評估制度 IECQ QC080000 之危害物質流程管理 (Hazardous Substance Process Management, HSPM) 的要求制定，並且通過 IECQ QC 080000 認證，同時取得 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理認證。亞旭成立無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF) 委員會，並且定期召開會議，對於短中長期之綠色環保發展訂出目標，當產品出現不符合的狀況下，也能提交於委員會進一步的探討及立即改善。

HSF 委員會架構

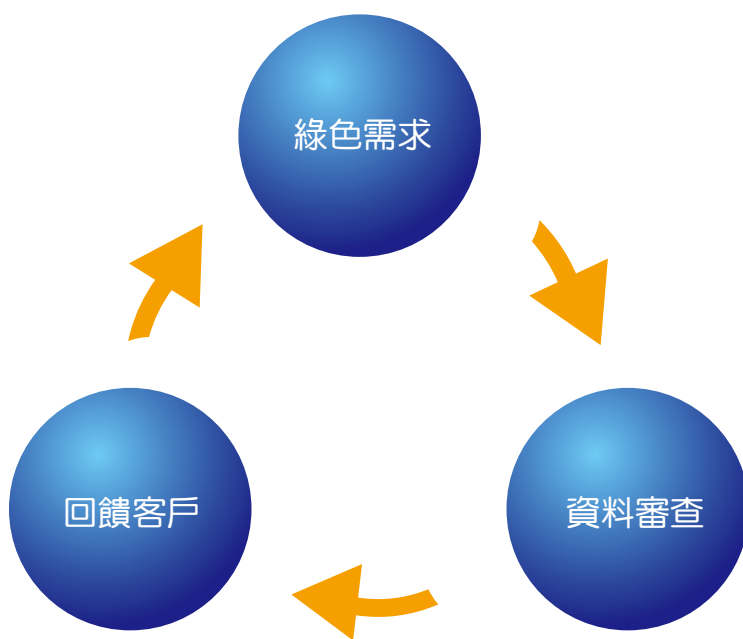




5 亞旭與環境

綠色供應商管理

透過亞旭 B2B e-Supply Chain System 網站平台，供應商可取得最新的亞旭禁用物質管理規範，只要規範有任何更新，供應商皆可於登入時第一時間得知。2014 年亞旭導入 E-Green 系統，針對產品的環保規範要求，在零件承認階段，供應商需將綠色資料提供給零件承認單位，零件承認單位則會進行相關審查，以便後續執行各專案計畫中對產品所需的各種綠色要求，針對客戶的特殊需求，則會另外用專案的方式處理，確保符合客戶的相關需求。在初期推廣階段，亞旭亦舉辦了供應商教育訓練講習，召集亞旭供應鏈相關供應商，確保系統推廣順利。



◆ E-Green 供應商教育訓練



◆ E-Green 供應商教育訓練



5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

蘇州廠為亞旭主要生產中心，而中和廠為試產中心，所以本報告能資源管理與廢棄物減量以蘇州廠和中和廠為主，揭露狀態如下表。

中和廠因產線特性，製程無須用水，僅有生活用水，因廠區無獨立水表，本次不揭露。本區未使用天然氣，本次亦不揭露。

蘇州廠亦無製程用水，因為附有員工宿舍，所以有天然氣和生活用水使用。

2014 年度亞旭未受到來自環保主管部門的罰款及未接到周圍居民關於本公司環境衛生之投訴。

	周界噪音	電力	水	天然氣	廢棄物	溫室氣體
中和廠	V	V	-	-	V	V
蘇州廠	V	V	V	V	V	V

環境周界噪音管制

亞旭對環境以及週邊社區的觀感是在乎的，希望不僅只是在業務上對環境有益，對週邊社區更能夠友善，達到敦親睦鄰的精神，亞旭建立了噪音管制條例標準，定期委外於廠區內監測，依噪音管制區劃分作業要點，中和廠位於工業區內，屬第四類管制標準：日間 80 分貝，晚間 70 分貝，夜間 65 分貝，蘇州廠符合當地法規為日間 65 分貝，夜間 55 分貝，2014 年監測結果皆符合標準。

中和廠

管制標準	日間 80dB	晚間 70dB	夜間 65dB
監測結果 (平均噪音水準)	73.2	62.7	64.0
是否符合標準	符合	符合	符合

蘇州廠

管制標準	日間 65dB	夜間 55dB
監測結果 (平均噪音水準)	57.6	51.7
是否符合標準	符合	符合



5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

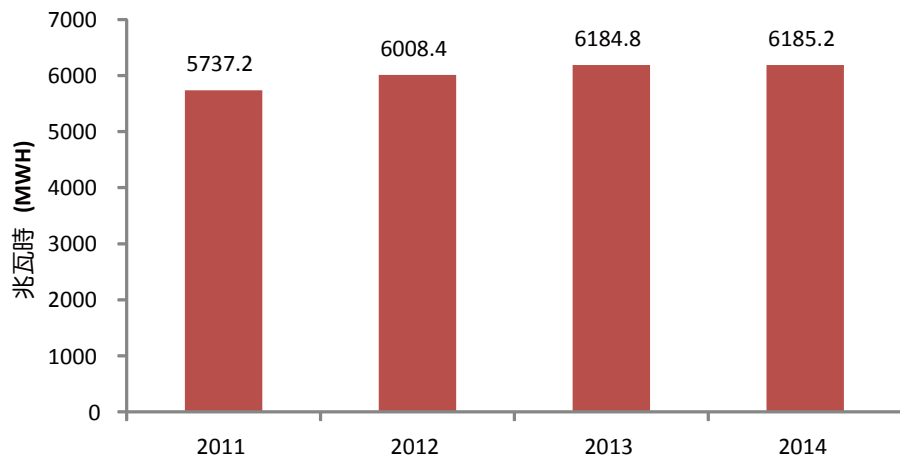
中和廠電力消耗量

中和廠於 2012 年增設試產中心，產線持續擴充，電力用量因而增加，因此 2014 年亞旭實施新的電力節能計畫，力求環境節能持續改善。

2014 年中和廠電力節能計畫

歷年來持續實施節能措施，如冰水主機管理、最高需量控制、最佳電費費率選用、冷卻水加藥節能…等措施後，將繼續努力節能減碳精益求精，降低亞旭對環境的影響。

歷年電力消耗量





5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

2014 年中和廠電力節能計畫

方案一	執行之節約能源措施	措施說明	成效
內容	倉庫區冷卻水泵增加備機及減少耗能	將故障停修的 25HP 換 10HP 水泵	每小時可節省用電 10.56 KW，每月節省 6,188~10,272 元
構思概念	選擇使用量最適當之設備		

方案二	執行之節約能源措施	措施說明	成效
內容	利用保全迴路關閉排風機及夜間照明電源	利用保全訊號控制夜燈迴路	每月節省用電 2,913.7KWH，每月節省 5,827.4~6,465.2 元
構思概念	夜間安全管控交給保全系統		

方案三	執行之節約能源措施	措施說明	成效
內容	冰水泵與空壓機分時運轉降低契約容量	分時運轉	以夏月 (6/1 至 9/30) 每 KW 223.6 元每月可節省 11,627 元，非夏月每 KW 166.9 元每月可節省 8,679 元，全年節省 115,942 元。
構思概念	分批運轉電量		

方案四	執行之節約能源措施	措施說明	成效
內容	加強管理停車場照明降低用電	加強管理停車場照明降低用電改善	全年可省 1,612 度電，每度電 2 元全年節省 3,224 元。
構思概念	隨天候情況調整		



◆ 保全公司



◆ [感應開燈] 啟閉時間巡邏



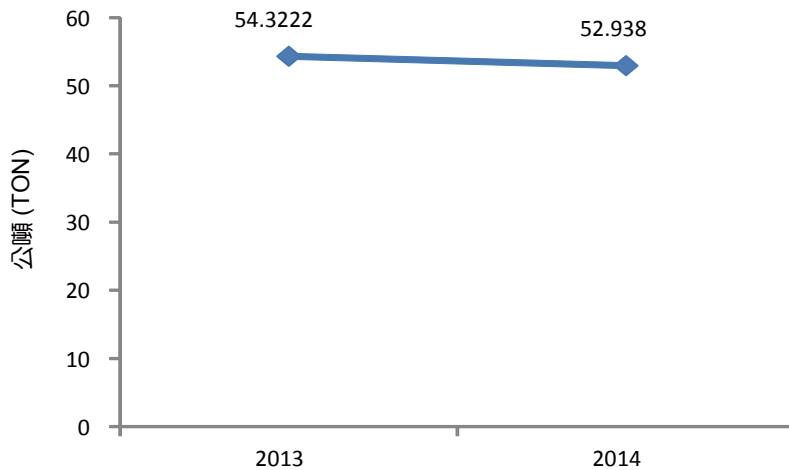
5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

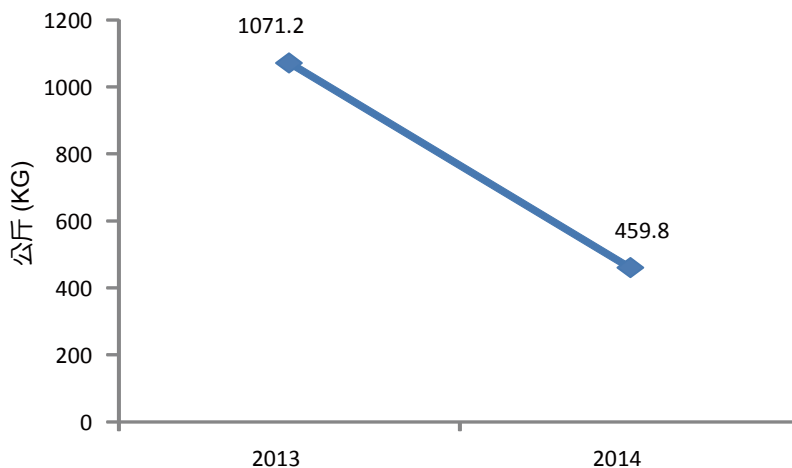
中和廠廢棄物處理

亞旭對於廢棄物管理方面，以能夠回收再利用之廢棄物處理方式為優先考量，除部分如生活垃圾等廢棄物無法回收外，均採回收再利用處理，將廢棄物予以回收使之能有效地做最佳化再應用。廠內設置有專門暫時儲放之區域，除依環保法規提出申報相關產出及儲放狀態，並每月定期檢查該暫儲區域之環境衛生情況，待累儲至一定存量時，便會委由簽約之國內合法乙級廢棄物處理廠商前來清運。

一般事業廢棄物



有害事業廢棄物



註：有害事業廢棄物之定義依當地法規規定之。



5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

中和廠溫室氣體排放

亞旭中和廠於 2013 年營運邊界有異動，考量 2013 年排放數據之建立及取得較不完整，所以選擇 2014 年當成溫室氣體盤查的基準年，盤查範圍包括範疇一的直接溫室氣體排放，與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查。盤查結果，主要排放源還是以外購電力為主，所以節能為亞旭當前的重要議題。

	能資源 / 排放源	溫室氣體排放當量公噸 CO ₂ e
直接使用量	柴油	1.35
	冷媒	547.86
	化糞池	3.53
間接使用量	外購電力 (MWH)	3228.66

- (1) 能源、冷媒排放係數：參考 IPCC2007 與其他公開數據。
- (2) 外購電力：選用經濟部能源局 2013 年電力排放係數。
- (3) 溫室氣體潛勢值 GWP：採用 ISO 14064-1 附錄 C 所公告之 GWP 值，與 IPCC 2007 年公告值。

蘇州廠電力消耗量

身為亞旭主要生產中心，又有員工頻繁在此活動，電力肯定為不可或缺的一環，用途包涵營運生產以及生活用電，而 2012~2013 年用電量的增加，主要的因素為產能的增加，隨著近年節約用電政策宣導以及實施，2014 年電力節能計畫電力節能計畫目標降低 10% 用電量，已達成 9.74%，平均月用電量較 2013 年平均月用電量降低，已展現其成效。



◆ 節能計畫宣導海報



5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

2014 年蘇州廠電力節能計畫

蘇州廠為亞旭主要之製造中心廠，在不影響正常生產營運的前提下，節能方針主要針對日常使用設備為主，並改善多方照明設備。

照明：

改善前	改善後
倉庫區普通 T8 燈管，功率 36W	T5 防爆燈管，功率 28W
廠區大門之 7 個 700W 投光燈，每日開起 10 小時	數個 LED 燈，功率 380W，每月節省約 2000 度電
廠區 150W 庭園燈	50WLED 燈，每月約節省 1430 度電
室內 36W 燈管	18W 之 LED 燈
宿舍之 22W 環形燈管	逐步改為 3W 之 LED 燈
手動開啟之路燈	感應外部環境照度自動開啟路燈
手動開啟電源	加裝時間控制器，於上班時間開啟電源，下班時間自動全面關閉電源

空調：

改善前	改善後
原本 24 小時運作之冰機、冰水泵、冷卻塔約 482W	手動開啟每日 14 小時，夜間則開啟空調外箱，抽取室外寒冷空氣至室內降溫，此舉可關閉設備 10 小時，每月可節省 144,300 度電



◆ 鹵素探照燈



◆ 夜間通風冷卻



◆ LED 燈



◆ 加裝時間控制器

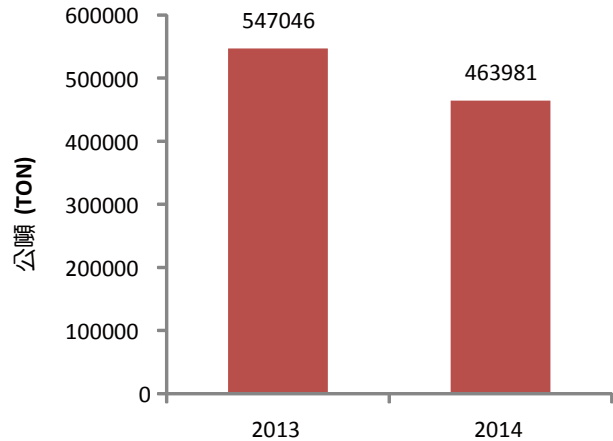


5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

蘇州廠用水量

蘇州廠因為目前產線設計無廢水產出，故水資源使用以生活用水為大宗，為了持續降低製造成本，提升公司競爭力，以及支持各項節能意識，2014年亞旭推動用水節能計畫，目標降低20%用水，經大力推廣下，已達成22.02%。



2014年蘇州廠用水節能計畫

主要從加強巡查及改善設備著手，透過計算平均每年人均用水量，分別為2013年的75.11噸和2014年的69.01噸，已可看出成效。

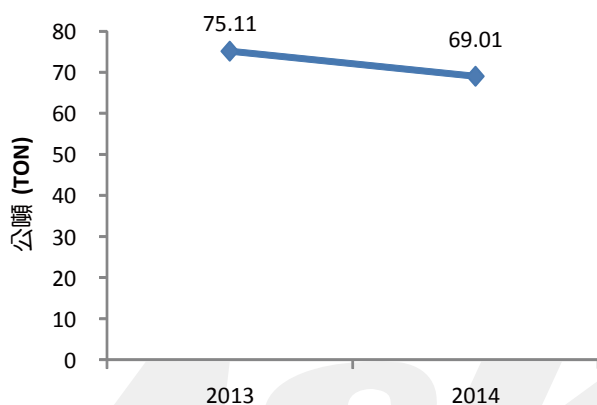
加強巡查：

加裝水錶以及加強廠區巡察，找出異常數據，巡視找出漏水或損壞之病灶並維修：發現閥門及管道損毀，及時將其維修。

改善設備：

改善前	改善後
各處節水性較差之水龍頭	替換成感應式以及節水水龍頭
將員工宿舍廁所沖水閥	改善為可調整水量式，可依使用狀態調整水量

平均每年人均用水量



發現管道漏水



及時補修

◆ 巡查漏水管道並及時補修

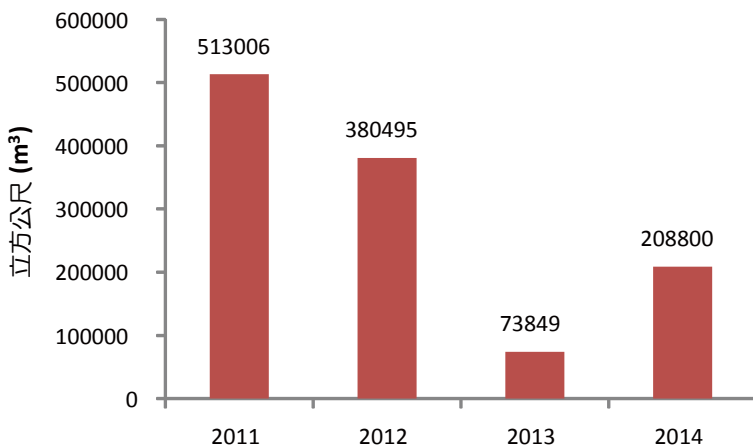


5 亞旭與環境

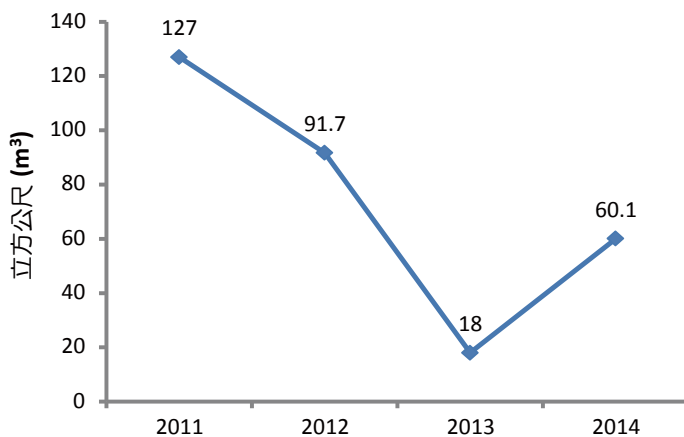
能資源管理與揭露

蘇州廠天然氣使用量

亞旭於蘇州為遠道之員工謀求福利，設置員工宿舍，廠區主要之天然氣使用在員工生活層面。由於工廠的空壓機會產生餘熱，通常有餘熱浪費，為提高良好員工生活品質，以及降低環境衝擊的影響，自 2012 年秋季設立餘熱水槽以及餘設回收設備，2011 年天然氣使用量已減少，2013 年由於當時的節能使用政策，大幅度減少天然氣的使用量，然而 2014 年蘇州廠住宿人員增加，以及節能政策之調整，因此天然氣使用量些微增加，但對於員工關懷面是正面的影響。



平均每年人天然氣使用量



◆ 餘熱回收主機



◆ 儲熱水箱



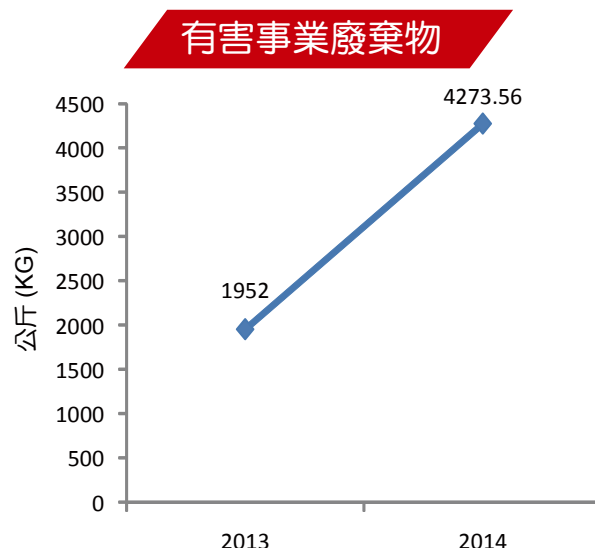
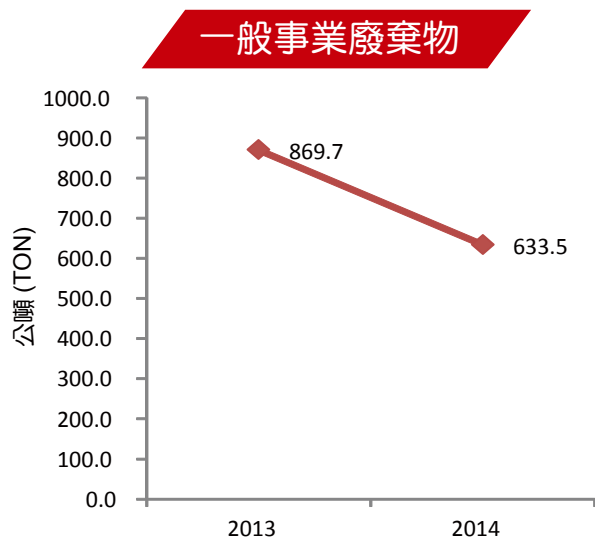


5 亞旭與環境

能資源管理與揭露

蘇州廢棄物處理

目前蘇州廠生活廢棄物以人估廢棄物量統包委外廢棄處理業者處理，故不列入一般事業廢棄物內計算。2014 年亞旭一般事業廢棄物共計 633 公噸，針對廢紙箱、廢塑料、廢棧板、製造廢物進行分類回收，以紙皮和軟塑料為大宗。2014 年有害事業廢棄物量呈現增加的趨勢，是因應產量增加，製程所需之廢錫膏、廢液量也增加造成。隨著每年製造之產品及產量略有不同，所產生之廢棄物也會有差異，環安單位會根據當年所產生之廢棄物進行分類處理，降低環境的負荷。



蘇州廠溫室氣體排放

亞旭溫室氣體排放主要來自於使用外購電力與蒸氣之間接排放。2014 年由於蘇州廠地區供電穩定，不需使用柴油發電機發電，因此對柴油需求量大幅降低，加上其他能源如：汽油、電力、廢水等逐步節能成效佳，CO₂ 之排放量較去年減少了 4956 公噸，降低幅度達 11%。後續公司規劃推動節約能源活動，提升設備運作效率等措施，以降低電力使用及能源耗損，希望能為環境保護再盡一份心力。

	能資源 / 排放源	溫室氣體排放當量公噸 CO ₂ e
直接使用量	天然氣 (m ³)	392.51
	汽油 (L)	106.07
	其他	507.61
間接使用量	外購電力 (MWH)	38,629.88

其他：包含化糞池、冷媒及溶劑揮發產生之溫室氣體



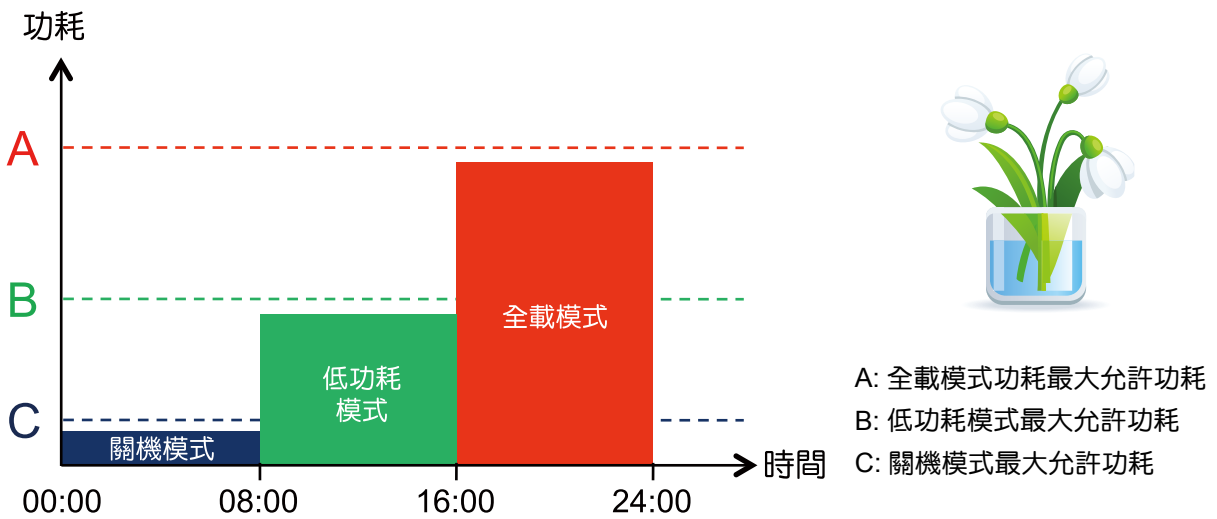
6 產品責任

產品責任政策與目標

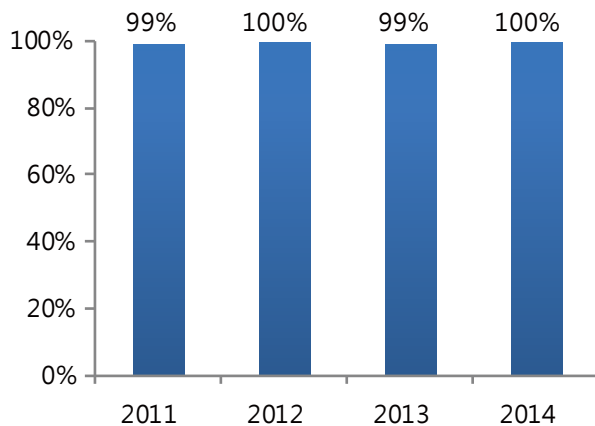
綠色產品研發

因為亞旭的產品銷往世界各地，根據銷售地區的不同，公司皆可配合當地的環保法規及客戶需求，而亞旭本身在產品包裝與產品主體主動大幅減少危害化學物質的使用，並且訂定其「亞旭禁用物質管理規範」，供應商必須提交符合之相關零組件，並且根據銷往歐洲之產品在設計上能採取節能設計 (ErP)，如：依使用習慣進行節能模式設定；易拆解的設計 (WEEE)，不但能減輕地球資源耗損負擔，同時也能減少二氧化碳之排放，讓使用者在享受極速飆網的同時，也能為保護地球盡一份力。

節能設計



RoHS 零件比例



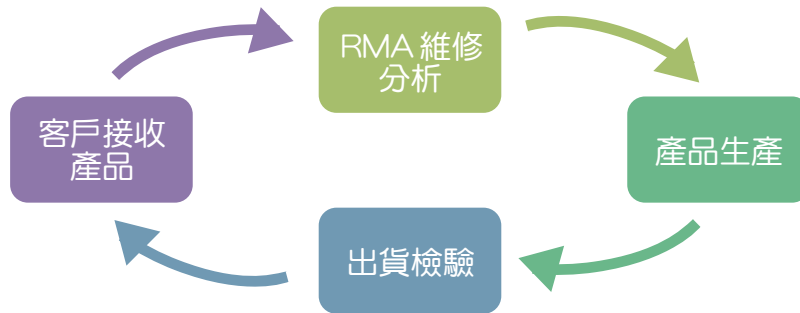
亞旭於 2014 年承認的 RoHS 零件已達到 100%，表示在採購新零件時，皆為 RoHS 零件。顯示大部分的客戶對環保的要求已經普遍的重視，甚至客戶都有制定對於綠色產品的要求規範，規範中的限制甚至凌駕於國際上的法規。

6 產品責任

產品責任政策與目標

產品品質與服務

亞旭為確保產品品質及服務，產品在每批出貨後提供相關生產檢驗報告及出貨資訊報告給客戶，便於客戶了解品質狀況及出貨信息。出貨後產品保固期間內在市場端反饋的不良，公司會負責 RMA(Return Material Authorization) 返回廠內維修及復出貨，並提供維修報告給客戶。同時每周進行 RMA 主要不良分析並反饋給正在生產中機種的後續改善。流程如下：



為確保產品品質及服務，在產品設計階段就已經考慮各國對安規的要求，如美國的 UL/FCC 認證、歐盟的 CE Mark、中國的 3C 認證等，目前亞旭所認證的國家安規項目如右表，並於量產前通過所需的規範或認證。因此，本年度並未有因違反產品 / 服務提供與使用相關法令而遭受任何的罰款。

Country	EMC	Safety	RF/Telecom
Argentina		IRAM	CNC
Australia/New Zealand	ACMA	ERAC	ACMA
Brazil	ANATEL	INMETRO	ANATEL
Canada	IC	CSA	IC
Chile			SUBTEL
China	CCC	CCC	SRRC, MII
Europe	CE	CE	CE
Hong Kong		ITC	OFCA
Japan	VCCI	JATE	Telec
Korea	KC(RRA)	KC(RRA)	KC(RRA)
Mexico		NOM	IFETEL
Russia	CU	CU	FAC
Singapore		SPRING	IDA
Taiwan	BSMI	BSMI	NCC
USA	FCC	UL	FCC



6 產品責任

供應鏈管理

衝突礦產

亞旭在建立新供應商資料時，會同時附上供應商廉潔承諾書請廠商簽回才會開始進行交易。公司產品提倡當地供應商供應，如：外殼、包裝材等料件，佔採購金額約 6%。



美國證管會要求在美公開發行公司必須揭露產品使用衝突礦產 (Conflict minerals) 的資訊，並且透過法令加重企業對上游供應鏈的監管責任，針對衝突礦產的部分，會根據客戶需求進行調查，並且使用 EICC(Electronic Industry Citizenship Coalition) 與 GeSI(Global e-Sustainability Initiative) 兩個民間團體共同草擬的「EICC/GeSI 衝突礦產調查表」(EICC/GeSI Conflict Minerals Reporting Template)，以便確認供應商是否使用鉭 (Ta)，錫 (Sn)，鎢 (W) 和金 (Au) 等金屬，而且來自於剛果民主共和國或鄰近國家衝突區域之礦區。

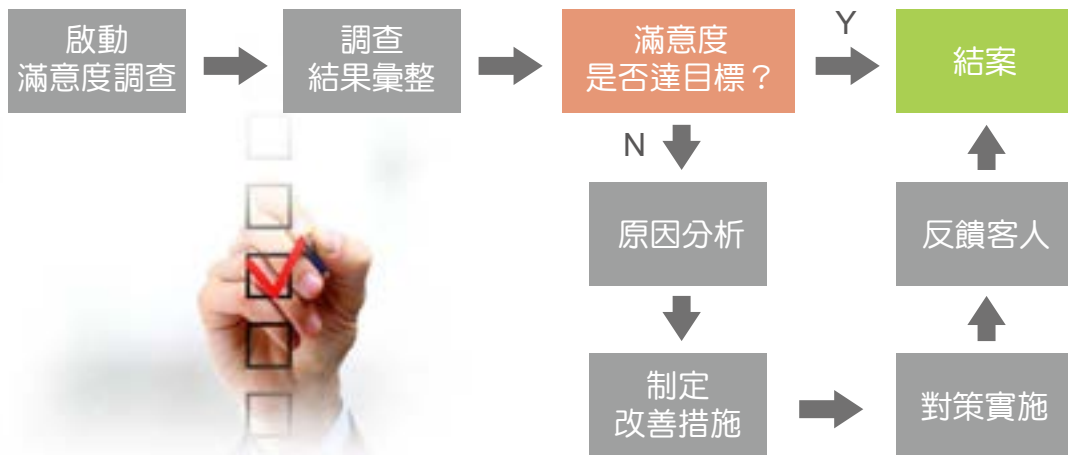
亞旭持續追蹤各料件來源以及美國 EICC 最新法令，目前使用衝突礦產調查表 (Conflict Minerals Reporting Template)2014 年最新版本為 3.02 版，2014 年已依計畫完成 715 家供應商衝突礦產調查，並持續進行中。



6 產品責任

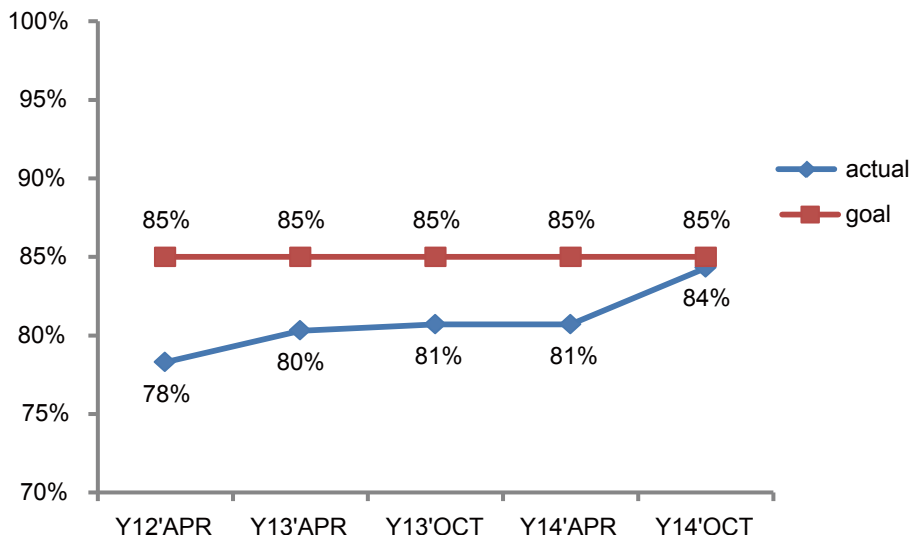
客戶權益保障

在亞旭接到客戶反饋及抱怨時，針對產品品質問題，公司須於 24hrs 內給予客戶第一次回覆，後續報告根據不同的原因分析定義不同的回覆時效日。針對客戶抱怨的問題，已經出貨至客戶端的產品及待出貨的產品需視問題與客戶協商，導入相應的對策予與糾正及改善。本年度並無任何與侵犯客戶隱私權有關的投訴。



在本年度經過兩次客戶滿意度調查，調查範圍為調查期間交易額前 80% 的客戶。2014 年上半年客戶滿意度調查結果為 80.7%，2014 年下半年為 84.3%，尚未達到 2014 年的目標 85%，爾後會針對客戶滿意度低的部分及建議事項作分析討論，並將改善計畫回報客戶。

客戶滿意度



計分方式：客戶滿意度 = 滿意度問卷分數 + 品質狀況分數 + 客戶 Score card 分數

6 產品責任

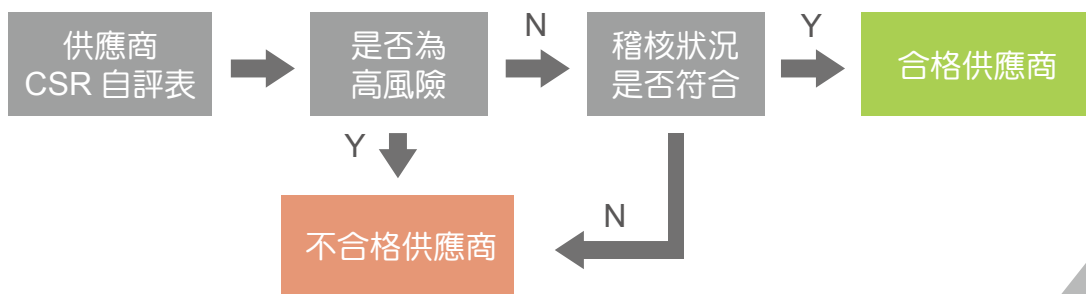
供應商社會責任

亞旭希望與供應商攜手共同邁向永續的發展，公司除要求供應商與亞旭簽署「CSR 協議書」，後續會在根據廠商出貨量及風險，展開不定期的稽核。公司在於新供應商之尋找時，除了生產面、技術面以外，企業社會責任也放入重點的稽核項目。針對企業社會責任的幾個面向，會先請供應商進行自評，會根據供應商的工作環境、道德、工時及健康安全等項目進行評比，自評結果為高風險的廠商就會列入不合格供應商，而針對低風險的廠商則會再根據狀況進行實地稽核，以確認是否能滿足亞旭之要求。2014 年已有 776 間供應商與亞旭簽署 CSR 協議書，亞旭會繼續善盡推廣企業社會責任的任務，繼續影響及推廣至供應商。

企業社會責任稽核面向



CSR 供應商評鑑及考核流程





7 亞旭社會關懷

捐血活動

「捐血一袋，救人一命」是每個想參與捐血的人最大的心願。

中和廠於每三個月定期舉辦捐血活動，邀請台北捐血中心之捐血車至中和廠一樓，歡迎所有同仁踴躍參與捐血。

蘇州廠於每個月 10 號定期舉辦捐血活動，本著關愛他人、回報社會之心願，積極號召體魄健康之員工向蘇州吳江血站捐血。

捐血活動提供了一個管道讓員工更方便的進行社會貢獻，所有員工能在上班期間，利用休息時間的空檔捐出熱血，藉此不僅凝聚了所有參與員工的愛心，更表現了亞旭對社會的關懷。

奉獻自我愛心固然重要，亞旭也會提醒各位同仁，捐血前後都要注意相關的事項，例如捐血前睡眠一定要充足，捐血後要補充營養等，以避免產生不適之影響。



◆ 參與捐血活動

◆ 參與捐血活動



7 亞旭社會關懷

與長者有約 - 養老院送禮

長者是智慧以及歲月的累積，在年紀漸長更需要關愛之時，卻常常被忽視。亞旭具體落實長期關懷弱勢及敬老尊賢的理念，秉持著尊敬以及愛心，安排一群年輕有活力的員工，帶著食物以及棉被，在冬日將至之時，前來養老院向長者噓寒問暖，與爺爺奶奶們話家常，雖然只是短短簡單的幾句問候，卻大大溫暖了彼此的心，也將亞旭企業的幸福，由內而外的發散。



◆ 具體落實關懷老人



◆ 亞旭員工與老人合影



◆ 松陵鎮敬老院前

8 GRI 指標對照表



項目	GRI 指標	揭露狀況	相關章節	頁碼
策略與分析				
*G4-1	組織最高決策者聲明	●	給關心亞旭的朋友	01
G4-2	主要衝擊、風險及機會之描述	●	營運風險鑑別與管理	10
組織概況				
*G4-3	組織名稱	●	公司基本資料	02
*G4-4	主要品牌、產品與服務	●	亞旭產品範疇	03
*G4-5	總公司位置	●	公司基本資料	02
*G4-6	營運之區域與國家	●	公司基本資料	02
*G4-7	法律所有權	●	公司基本資料	02
*G4-8	產品或服務供應之市場	●	公司基本資料	02
*G4-9	組織規模	●	公司基本資料	02
*G4-10	按雇用類型、僱用合約及僱用地區畫分的員工總數，並依性別細分	●	員工結構及流動分析	28
*G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	●	公司基本資料	02
*G4-12	描述組織的供應鏈	●	公司基本資料	02
*G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	●	企業營運與架構	03
*G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	●	營運風險鑑別與管理	10
*G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	●	公司基本資料	02
*G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	●	公司基本資料	02
鑑別重大考量面與邊界				
*G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	●	企業營收與獲利	09
*G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」	●	亞旭的 CSR	13
*G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	重大議題鑑別	14
*G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	●	亞旭的 CSR	16
*G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	●	亞旭的 CSR	16
*G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	●	編輯原則	A
*G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	●	編輯原則	A

* 屬必要的一般標準揭露

8 GRI 指標對照表

項目	GRI 指標	揭露狀況	相關章節	頁碼
利害關係人議合				
*G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	●	利害關係人鑑別與溝通	12
*G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	利害關係人鑑別與溝通	12
*G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	●	利害關係人鑑別與溝通	12
*G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告 說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	●	利害關係人鑑別與溝通	12
*G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	●	編輯原則	A
*G4-29	上一次報告的日期（如果有）	●	編輯原則	A
*G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	●	編輯原則	A
*G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	編輯原則	A
*G4-32	a. 說明組織選擇的「依循」選項 b. 說明針對所擇選項的 GRI 內容索引（詳下表） c. 如報告書經過外部保證 / 確信，請引述外部保證 / 確信報告	●	編輯原則	A
*G4-33	與以往報告重複之說明及其原因	●	編輯原則	A
治理				
*G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	●	企業營運與架構	03
倫理與誠信				
*G4-56	經濟、環保及社會績效之任務、行為準則及原則說明	●	企業營運與架構	05

* 屬必要的一般標準揭露





8 GRI 指標對照表

類別	考量面	指標	相關說明	利害關係人	回應章節	頁碼	
經濟面	經濟績效	G4-EC1 G4-EC4	企業營收與獲利狀況	員工 投資者	企業營收與獲利	09	
	市場形象	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例	員工	員工福利與照顧	17	
環境面	排放	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	政府	能資源管理與揭露	41/45	
	廢污水和廢棄物	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	社區 政府	能資源管理與揭露	37-45	
	產品及服務	G4-EN27	定量說明在報告期間內，降低產品與服務對環境衝擊的程度。	社區	產品責任政策與目標	46	
	法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	社區 政府	台灣廢棄物處理 蘇州資源處理	37	
	環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	社區 政府	能資源管理與揭露	37	
社會面	勞工實務與尊嚴勞動	勞僱關係	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	員工	員工結構及流動分析	28
		勞資關係	G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	員工	員工結構及流動分析	27
		職業健康與安全	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	員工	安全與衛生的工作環境	31
		訓練與教育	G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	員工	專業教育訓練	21





8 GRI 指標對照表

類別	考量面	指標	相關說明	利害關係人	回應章節	頁碼	
社會面	人權	不歧視	G4-HR3	歧視事件發生總數及所採取的改善行動	員工	員工福利與照顧	17
		童工	G4-HR5	發現具有使用童工風險的營運據點及供應商，以及所採取的改善行動	員工	友善職場政策與目標	17
		強迫與強制勞動	G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	員工	友善職場政策與目標	17
		供應商人權評估	G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	員工 供應商	供應商社會責任	50
	社會	當地社區	G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	社區	環境周界噪音管制	37
		法規遵循	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	社區	公司基本資料	2
	產品責任	產品及服務標示	G4-PR5	說明報告期間內，客戶滿意度調查之結果	客戶	客戶權益保障	49
		顧客隱私	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	客戶	客戶權益保障	49
		法規遵循	G4-PR9	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	客戶	產品責任政策與目標	47

