

20 23 永續 報告書



Environmental, Social, Governance

溝通愛·愛溝通

NO. 11 / 2024.06

Askey focuses on the corporate responsibility, ensuring to meet the social and environmental targets.



About

關於報告書

亞旭電腦股份有限公司（以下簡稱亞旭）誠摯邀請您閱覽我們發行的第 11 本永續報告書。在這份報告中，我們秉持誠信、客觀的立場，呈現 2023 年度在經濟、環境、社會等層面上的持續努力和成果。期望透過這份報告，凸顯公司對資訊公開的承諾，向所有關心亞旭的社會大眾及利害關係人，顯示我們對永續的實踐。

範疇與邊界

本報告書揭露亞旭於 2023 年度，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和績效數據，依照鑑別結果，ESG 影響的實體範圍包含亞旭在臺灣地區的所有據點、中國蘇州製造工廠——亞旭電子科技（江蘇）有限公司，以及新成立的越南工廠——亞旭電子科技（越南）責任有限公司，部分數據（財務／能源消耗／溫室氣體）則涵蓋全集團具控制權且有實質營運之子公司。永續報告書的報導期間與財務報告一致，時間範圍為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

時間範疇

2023 年 1 月 1 日
至
2023 年 12 月 31 日

實體邊界

亞旭電腦股份有限公司
亞旭電子科技(江蘇)有限公司
亞旭電子科技(越南)責任有限公司

具控制權且有實質營運子公司

·揚旭電子科技(上海)有限公司
·SILIGENCE SAS
·ASKEY INTERNATIONAL CORP.
·ASKEY DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

報告週期

自 2014 年起，亞旭持續每年定期於公司官網公開發行年度永續報告書，涵蓋中、英文版本，並提供電子檔供查詢或下載。

2022 年 6 月

上一版本



2023 年 6 月

現行版本



預計 2024 年 6 月

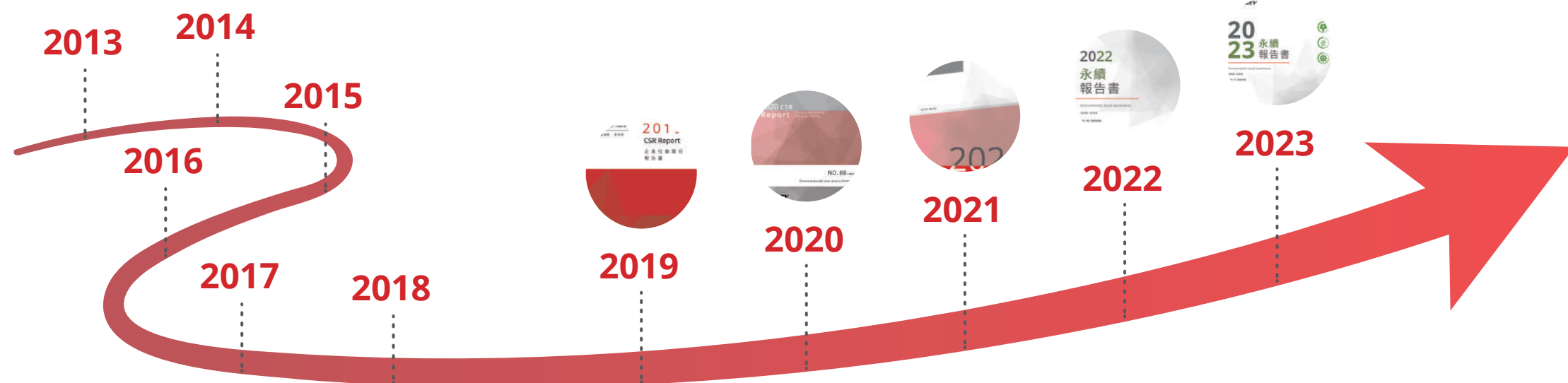
下一版本

意見回饋

- 若您有寶貴的反饋或建議，竭誠歡迎您與我們聯繫 -

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：claire1_chen@askey.com
美編設計：Pin Ling Chou
內文撰寫：Wen Yu Chen



撰寫依據

本報告書參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standard Board, GSSB) 所發布的 GRI 通用準則 2021 進行編製與資訊揭露。

報告書保證

為確保報告內容的可靠性，本報告書經由立恩威國際驗證股份有限公司（DNV Business Assurance Co., Ltd.）進行第三方查證，遵循 AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3)，第 I 類型／中度保證等級之查證，查證聲明書已收錄於報告書附錄，以展現我們對公開資訊的可信承諾。在此過程中，我們的領導層致力於透過高度關注和支持查證過程，保障報告的質量與透明度。

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 7 號 5 樓之 3&7
桃園市大園區航翔路 5 號 10 樓之 1-10
電話：+886-3-3933-585
傳真：+886-3-3933-593

中國蘇州工廠

地址：江蘇省蘇州市吳江經濟技術開發區交通路 1388 號
電話：+86-512-6348-7188
傳真：+86-512-6349-3985

越南北寧工廠

地址：越南北寧省北寧市南山區桂武工業區 02-03 號 K 地
電話：+84-22-2220-8868



總經理的話

2023 年，全球面臨著諸多挑戰與變動。美國聯準會因應通膨問題加息，中美之間的 AI 晶片戰和地緣政治緊張局勢持續升溫。在經濟方面，全球經濟增長放緩，高通膨率與低成長率成為新常態。同時，臺灣積極因應氣候變遷，推動綠色轉型，進一步確立了淨零排碳的目標。AI 技術的蓬勃發展也開啟了一個全新的時代。

在面對這些挑戰和變動的同時，我們堅信，作為一家企業，擁有穩固的價值觀和堅強的運營實力至關重要。我們將秉持著穩健的經營策略和永續經營的理念，持續投資於創新和技術升級，提升企業的競爭力 and 抗風險能力，以開放的心態應對各種挑戰，不斷創新，為股東、利益相關者、社會創造更大價值。

亞旭電腦以 5G 技術為核心，不僅與致點科技合作，在亞旭中和廠舉辦了「5G 智慧製造與精準定位應用實證場域展示體驗」，同時，我們在高雄壽山動物園啟動了「探索壽山新世界 -5G 科技新體驗」，透過 5G 技術，我們成功實現了動物園的數位化升級，為動物與遊客帶來更豐富的互動體驗。在衛武營都會公園 Q 棟，我們更打造了「5G 沉浸式互動展演平台」，將 5G 技術與藝術創作相結合，打造出一場融合科技與藝術的視覺盛宴。

另外，我們參與了由 NTT East 主導的「加速 Local 5G 應用實績新計畫」，與日本國內外通訊設備廠商等，共 18 家合作夥伴攜手合作。這項計畫目的在於降低 Local 5G 設備成本、擴展 Local 5G 的普及性，並推動產業的數位轉型，為解決區域問題做出貢獻。

我們積極推動策略轉型，不斷擴展產品線，並參與各種不同領域的應用推廣，立志成為 ICT 服務供應商的引領者，透過對先進技術的持續探索和研發，我們致力於打造更智能化、環保的未來。亞旭不僅在產品研發上持續突破，也積極參與多項國際性展覽，如台北國際自動化工業大展、Computex 2023 及亞洲最大智慧城市展等。這些平臺不僅為我們提供展示最新技術的機會，更促進了與來自世界各地同行的深入交流，共同探討未來科技發展的趨勢和方向。跨界合作與共享知識的模式，成為我們在研發創新方面持續成功的重要因素。

在過去的一年中，亞旭電腦積極致力於實現「共榮・共存・共好」的永續發展願景，將企業社會責任融入業務運營的各面向。我們正在積極採取行動，以應對氣候變化挑戰。從 2023 年第三季度起，啟動由我們母公司華碩主導的 SBT（科學基礎目標）專案，承諾、設定目標，並減少亞旭的範疇 1、範疇 2 和範疇 3 排放量。我們制定明確的目標，計劃到 2030 年將排放量減少 50%，同時幫助關鍵供應商實現減排目標。此外，我們將逐步增加可再生能源的使用，目標是到 2035 年實現 50% 的可再生能源消耗，最終目標是在 2050 年實現淨零排放。

在社會方面，我們積極履行企業社會責任，不斷努力改善，不分國籍地照顧每位員工的福祉。此外，亞旭將積極爭取 RBA VAP 認證，以逐步推進責任商業聯盟的理念和實踐。同時，我們致力優化外籍移工的生活及工作品質，包含制定零收費政策，尊重自由居住意願，並提供專業宿舍管理，以確保外籍移工在亞旭有安全舒適的工作和生活環境。公司承諾貫徹 RBA 精神，為每位員工提供更好的工作體驗，同時積極貢獻於社會的多元化與福祉，展現公司共融承諾的實踐。

展望未來，亞旭電腦將堅定不移地走在永續發展的道路上，持續推動創新和技術升級，以因應全球各種挑戰和變化。我們將積極參與國際性展覽和跨界合作，與全球合作夥伴攜手探索未來科技發展的趨勢和方向，共同為社會創造更大價值。同時，我們將與股東、利益相關者和整個社會攜手並進，共同應對各種挑戰，為綠色轉型和社會進步貢獻一份力量。



1.1 關於亞旭

1.2 2023 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



1.1 關於亞旭

亞旭電腦自 1989 年 8 月成立，為華碩集團旗下子公司一員，主要專注於深耕網路通訊開發及電子產品製造，以核心技術橫跨 5G / LTE、物聯網、車聯網、智慧家庭、小基站等領域，我們擁有高度精準的實驗室軟硬體設備及專業研發人才，並具備完整合作夥伴的生態系統，近年於四大研發主軸聚焦，從智慧居家、交通、城市，到客製工程與技術服務，展現系統整合的堅強實力。創新研發、技術移轉，亞旭不斷突破更高層次，提供使用者全方位產品開發與在地支援服務，協助客戶強化競爭優勢，追求卓越，實踐科技可創造持續發展的未來。

▼ 全球據點



亞旭企業營運及研發總部位於臺灣新北市中和區，秉持深根臺灣，布局全球的發展策略，海外研發與業務據點遍及亞、歐、美三大洲；主力生產據點，分別坐落於擁有獨立生產線的桃園遠雄自貿港廠區、中國蘇州佔地 30 萬平方米科技園區及東南亞新興市場越南廠區。



▼ 公司簡介

 公司名稱	亞旭電腦股份有限公司	 員工人數	4,040 人 (截至 2023 年底)
 設立日期	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、越南北寧	 主要產品	5G、GPON、Wi-Fi

01

HISTORY



立 基



成 長



佈 局



拓 展



● 1989

公司成立

● 1997

掛牌上市

● 1999

臺灣首家數據機產品
通過美國纜線實驗室認證



● 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



● 2023

於越南北寧省
桂武工業區設立工廠

「誠信正直」、「以人為本」、「創新服務」與「社會責任」為亞旭企業核心價值。我們秉持誠信、務實、負責的態度，致力了解及滿足客戶需求，用心經營各合作夥伴間良好關係；提供包容、平等的工作環境，培育、同理關懷員工並建立良好互動，以激發最佳效能；積極研發並強化競爭優勢，拓展不同客群需求，創造卓越服務品質；深耕永續議題，力求符合國際及當地社會、經濟、環保法規，善盡企業之環境與社會責任。

核心價值	經營理念	重要性	對應章節
誠信	堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道	本於誠信正直的經營原則，制定「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」之政策，以提升全體員工意識，防範不誠信行為。	1.3治理架構 道德與誠信
人本	培育、珍惜、關懷員工，讓亞旭人盡情發揮最大潛力	人才資本為企業邁向永續經營的重要資產，亞旭推崇多元、尊重、和諧的文化，培育人才、強化技能，協助員工發展。	4.1人力招募與培訓 薪資與福利
創新	無止盡地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本	提出新世代5G通訊科技產品與服務，創造零接觸、高速傳輸與低延遲的5G網路解決方案，滿足「低接觸經濟」的需求。	2.2 顧客關係 研發創新
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	發揮綠色企業精神，落實節能、儲能的環境管理，逐步推動永續減碳計畫。	3.1 綠色營運 能源與溫室氣體管理

外部參與組織

亞旭透過積極參與各類相關的專業性公會組織與商業協會、跨產業及領域的團體組織活動，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，以實際行動為所屬產業與社會貢獻一己之力。

我們關注環境與社會的變遷對企業營運及總體經濟之影響，目前雖未正式簽署外部相關規章或倡議，但仍自主遵從責任商業聯盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）、聯合國全球盟約（UN Global Compact）等國際規範與標準的核心精神，以響應外部倡議，呼應國際標準。

參與身份	參與之公協會組織名單	協會性質
 會員	臺灣區電機電子工業同業公會	電子相關製造產業
	臺北市電腦公會	臺灣資訊產業
	臺灣區車輛工業同業公會	臺灣地區汽、機、自行車及相關零組件製造產業
	臺灣車聯網產業協會	車聯網產業
	新北市工業會	產業與政府間之溝通管道
 副會長	蘇州市吳江區外商投資企業協會	港、澳、臺同胞和華僑投資企業自願組成的非營利性社會團體
	蘇州市吳江區臺灣同胞投資企業協會	蘇州市註冊的臺資企業自願組織並參加的民間社團
	蘇州市吳江區智能製造協會	以智慧設計、製造等相關企業、機構、組織自發性組成的地方性、產業性、非營利社會組織

榮耀與肯定



▲ 2023 榮耀事蹟

1.2 2023 永續績效

永續發展主軸	SDGs永續發展目標	永續發展策略	成果
環境共存	   	· 遵守法規 · 降污減廢 · 節約資源 · 全員參與	☆ 太陽能年發電量 5,035,123 度 ☆ 綠電減碳 2,871.5 噸 (註) ☆ 節水 2,869 噸 ☆ 用水密集度 0.13 萬噸／億元營收 ☆ 包材回收 139.2 噸
社會共好	       	· 以人為本 · 健康職場 · 公益回饋 · 企業責任	☆ 開辦共 2,523 梯次課程、計 30,653 人次參與 ☆ 教育訓練總時數 43,762.9 小時 ☆ 嚴重職業傷害 0 件 ☆ 愛心滿載，每季招募熱血公益 ☆ 連續 11 屆健康護照集集樂，鼓勵員工參加各類健康促進活動
永續治理 經濟共榮	     	· 誠信勤儉 · 崇本務實 · 創新服務 · 互惠共贏	☆ 榮獲中華電信永續夥伴金級認證 ☆ 貪腐事件 0 件 ☆ 研發費用新台幣 26.2 億元 ☆ 客戶資訊外流 0 件 ☆ 供應商實地稽核計 41 家

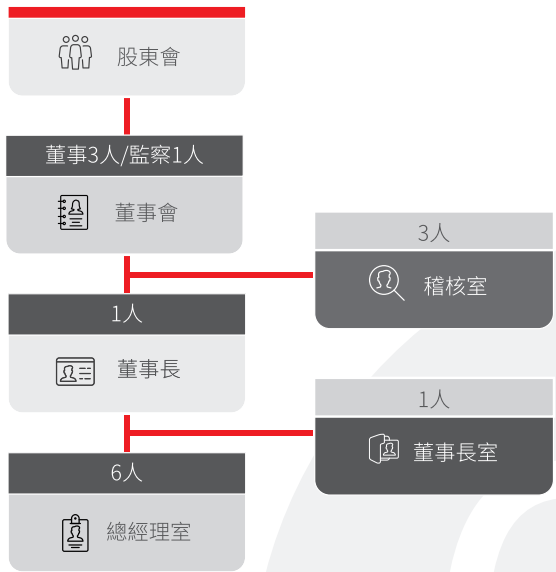
* 中國蘇州工廠 2023 年使用綠電計 5,035,123 度，以中國生態環境部 2023 年公告 2022 年全國電網平均排放因子計算，其相對減碳量約 2,871.5 噸

1.3 治理架構

重大主題管理方針：道德誠信

衝擊說明	· 本著誠信正直的經營原則，建立及維護與客戶、商業夥伴等利害關係人的信賴與支持，不僅有助於擴大合作範疇，提升長期合作關係，同時吸引更多廣泛的客群，形成穩健而持久的業務基礎，具有正向影響 · 倘有賄賂貪腐之舞弊事件發生，將對公司聲譽造成負面衝擊，且使內部風險升高，進而威脅公司的可持續發展 · 具備道德經營風險防控的企業能吸引保留優秀人才、維護競爭力；若缺乏防控措施，可能導致人才外流，影響企業競爭力，同時帶來內部不穩定
政策	勞工道德政策
行動	從事所有商業活動中，秉持最高的商業道德標準
評估	· 檢舉信箱 · 定期舞弊風險評估
目標	0件貪腐事件
對應GRI主題	GRI 205 反貪腐

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。

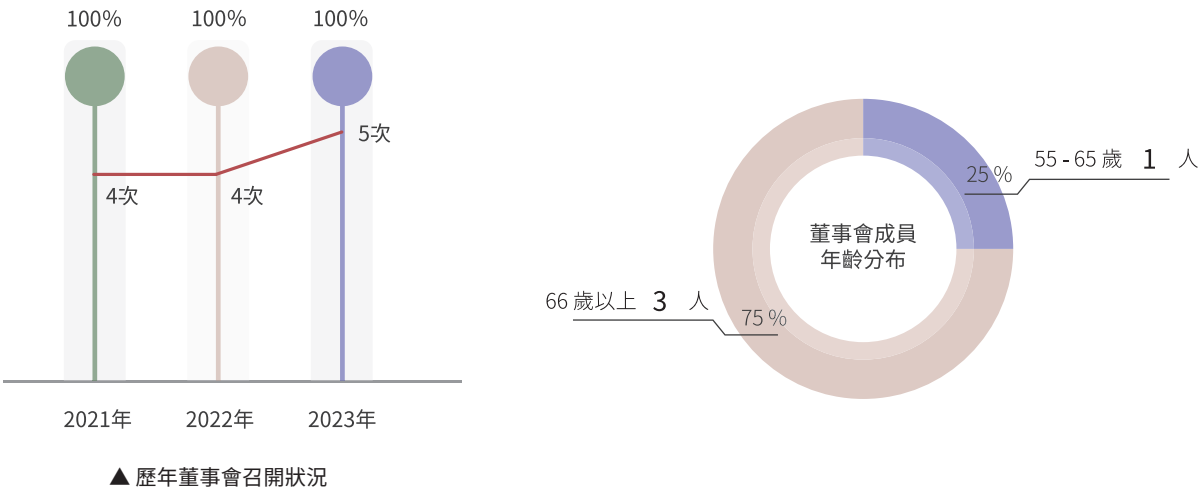


▲ 亞旭治理架構

• 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，審核企業經營績效、討論重要策略與關鍵重大事件，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。於本報導期間，共有 2 次關鍵重大事件，透過專案報告方式與最高管理階層溝通，以確保重大事件能夠及時傳達。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，為強化公司治理的獨立性，另有 3 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。

公司奉行嚴格自律原則，以防止可能導致利益衝突的情況發生，明訂於管理辦法，董事如與會議事項有利害關係，應於當次董事會說明，並在有損公司利益情況下，避免參與討論和表決，同時不得代表其他董事行使表決權。



依照規範，董事會每季至少召開一次會議，遇有緊急情事則隨時召集之。2023 年共計召開 5 次董事會，成員平均出席率達 100%，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。目前董事會成員中尚未包含女性董事，而公司管理層中則包含女性參與高階管理層會議，未來，將積極評估和尋找更多具有多元背景的優秀人才，加入高層管理團隊，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	施崇榮	男	交通大學管研所 宏碁電腦事業群總經理 華碩電腦董事長兼品牌長
董事	胡書賓	男	交通大學資工所 宏碁電腦協理 華碩電腦董事兼共同執行長
監察人	吳欽智	男	華碩電腦技術長

▲ 董事會成員



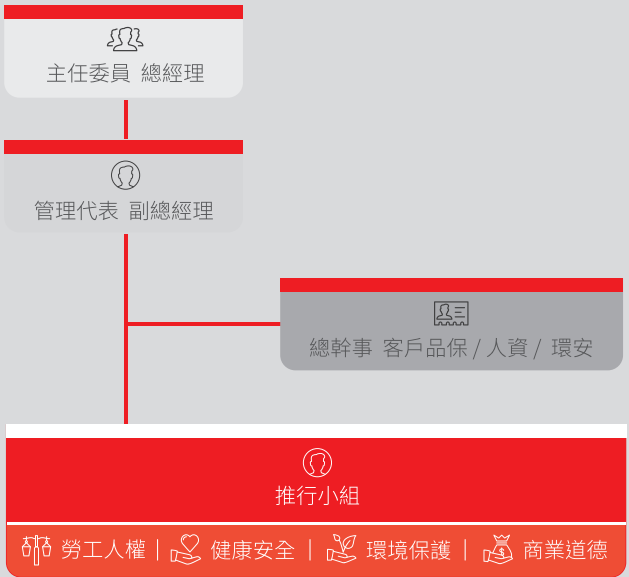
▲ 董事會運作概況

• 企業社會責任委員會

本委員會自 2013 年成立，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，召集各事業群相關權責單位主管，擔任一般委員，負責擬定企業永續發展方向及政策，規劃相關制度與管理方針。透過跨部門合作與內部管理機制的整合，共同推展 CSR 相關活動，同時密切關注國際倡議與規範，隨時檢視並調整管理辦法與流程，以提升 CSR 管理效益，展現亞旭落實永續發展的決心。

亞旭支持並遵從責任商業聯盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）、聯合國全球盟約（The UN Global Compact）等國際規範與標準的核心精神，嚴格謹守當地法令及依循國際規約，保障所有員工及商業夥伴權益。

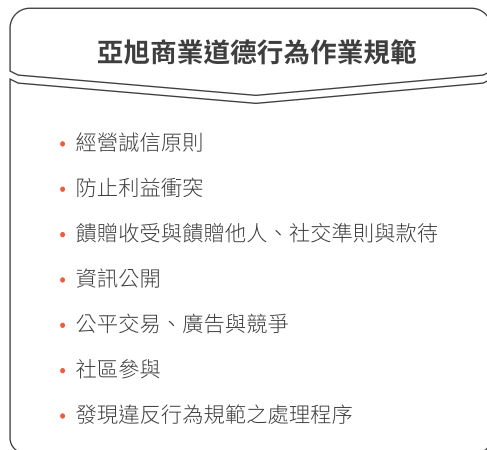
我們積極履行企業社會責任，除定期申請 RBA 有效性稽核程序（Validated Audit Process, VAP）外，亦定期接受全球企業永續性評級平台 EcoVadis 線上評核，持續強化我們的永續發展承諾，並以此評核確認企業規範與國際準則的一致性。亞旭由中國蘇州工廠率先，自 2021 年起通過 RBA 指派的第三方機構驗證，並成功取得 RBA VAP 證書。未來，我們將持續接受 RBA 責任商業聯盟的稽核認證，並計劃在生產廠區逐步推進責任商業聯盟的理念和實踐。



▲ 亞旭 CSR 組織架構

• 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。亞旭由董事長室擔任權責單位最高指導，並於 2022 年增訂「反貪腐與檢舉作業管理辦法」，除要求本公司全體員工及所有利益相關者於執行一般商業行為時，能本著誠信經營原則，杜絕所有不法情事，亦建立舉報機制，訂定檢舉程序。為將道德與誠信之理念內化至公司文化中，亞旭自新進人員報到當日即簽訂「商業道德行為作業規範」，並不定期透過內部管道宣導，提升同仁「反貪瀆、防弊端、嚴紀律」的意識；外部宣導則於供應商會議時與其簽定「亞旭供應商廉潔承諾書」，以規範供應商謹守商業道德標準。我們鼓勵同仁呈報任何不法行為，當有道德誠信疑問時，可透過檢舉信箱或電話進行舉報，為維護舉報人之合法權益，所有內容將全程保密，並由獨立管道查證，藉此達到杜絕人員舞弊，降低貪污風險發生，有效實踐公司誠信正直的經營原則。



▲ 亞旭商業道德行為作業規範

道德誠信	
自律文件	· 員工與廠商業務往來注意事項 · 承諾書 · 服務及保密合約書 · 商業道德行為作業規範
訓練宣導	· 公司內部公告欄 · EIP公告 · E-Learning新人訓練
舉報機制	· 檢舉信箱 · 檢舉電話

1.4 利害關係人議合

在亞旭的使命中，我們深信企業的當責精神，以及與內、外部利害關係人之間的良好溝通，是實現可持續發展的首要之務。我們珍視每位利害關係人的聲音，透過多元且透明的溝通管道，致力了解並辨識利害關係人所關心的議題。

在本章節中，我們將論述對利害關係人議題的承諾，同時，介紹我們所採取的措施，以確保所有利害關係人的聲音得以被充分傾聽，並納入我們的企業策略中。

• 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)」所建議之五大原則：責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、依賴性 (Dependence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)、張力 (Tension)，依李克特五點量表進行評分，依序鑑別出「客戶」、「股東」、「供應商」、「員工」、「政府機構」及「社區里鄰」等，與亞旭營運息息相關的六類主要利害關係人，並依各類屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以強化與利害關係人間的互動，同時透過積極對話，吸收、獲得其關注議題與意見回饋，除作為報告書資訊揭露基礎外，更是公司永續發展策略規劃的重要參考。



▼ 利害關係人溝通管道與關注主題

 股東 關注主題 · 道德誠信 · 法規遵循 · 採購實務 · 供應鏈管理 · 能源與溫室氣體管理 · 職場健康與安全 · 員工權益與多元平等 · 產品品質和服務	 客戶 關注主題 · 產品品質和服務 · 法規遵循 · 職場健康與安全 · 產品環境責任	 員工 關注主題 · 資訊安全 · 職場健康與安全 · 員工權益與多元平等
溝通管道／頻率 · 董事會 → 每季 1 次 · 財務報表 → 每年 1 次	溝通管道／頻率 · 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	溝通管道／頻率 · 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 · 安全講座與健促活動 → 每月 1 次
溝通實績 · 董事會議 5 場	溝通實績 · 客戶滿意度為 91 分	溝通實績 · 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 · 教育訓練總時數 43,762.9 小時

 供應商 關注主題 · 道德誠信 · 產品品質和服務 · 法規遵循	 政府機構 關注主題 · 職場健康與安全 · 法規遵循 · 員工權益與多元平等	 社區里鄰 關注主題 · 社會參與 · 法規遵循 · 企業營運與污染預防 · 人才招聘、留任與發展 · 勞資溝通
溝通管道／頻率 · 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	溝通管道／頻率 · 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	溝通管道／頻率 · 公司網站 → 不定期 · 社區活動 → 不定期 · 媒體新聞 → 不定期
溝通實績 · 新供應商實地 CSR 稽核計 27 家 · 既有供應商實地 CSR 稽核計 41 家	溝通實績 · 與高雄市府合作，推動壽山動物園 5G 數位升級計畫	溝通實績 · 社區活動

• 重大主題決定

亞旭參考 AA1000 當責性原則標準（AA1000AP AccountAbility Principles：2018），以「包容性」、「重大性」、「回應性」及「衝擊性」四大原則為框架，並根據 GRI 通用準則 2021 版，進一步評估對經濟、環境及人（包含人權）的實際和潛在衝擊，以鑑別決定與公司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。

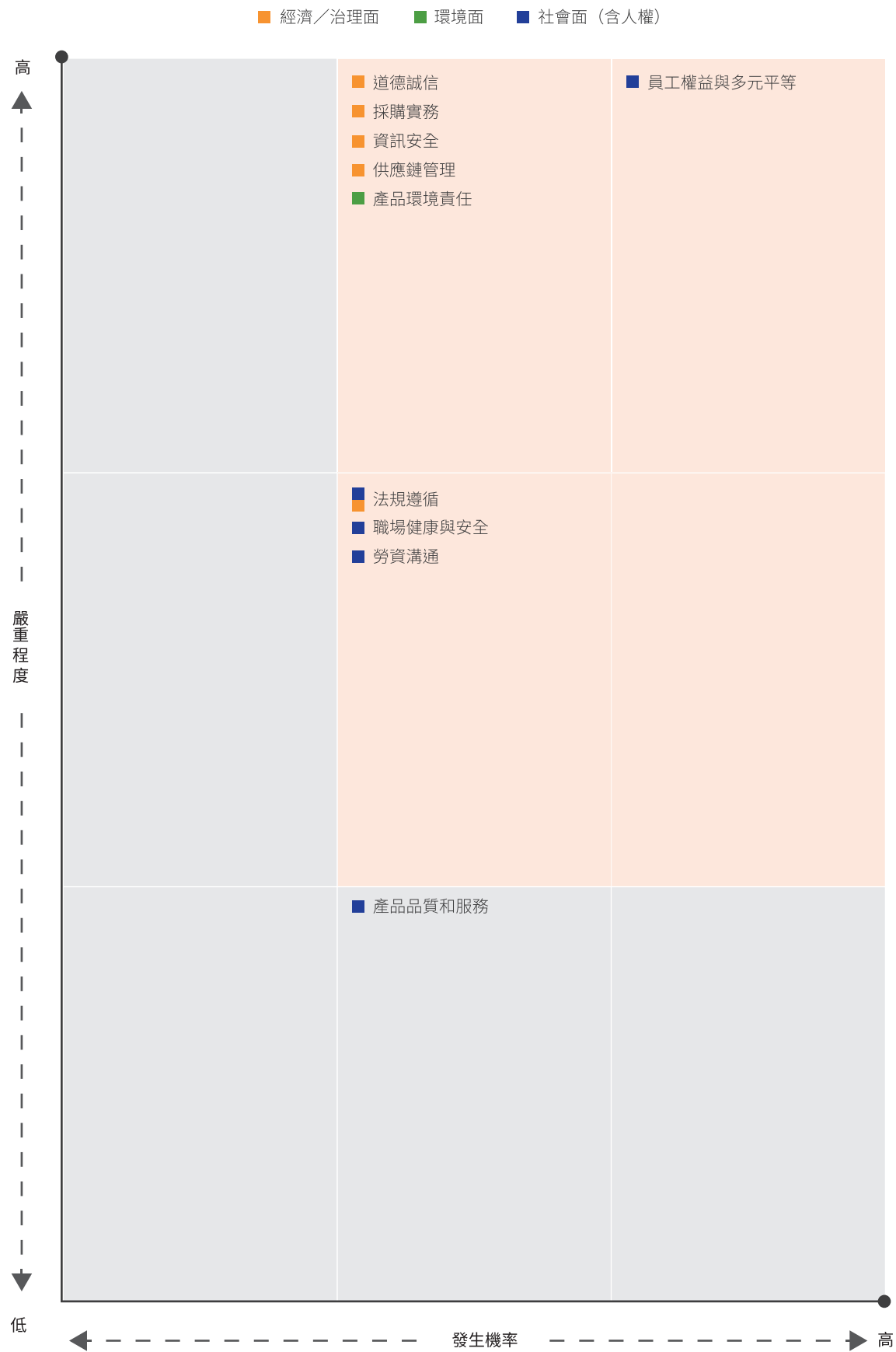
在本報告期內，我們對重大主題的識別和決策流程進行了細微調整，由原先的 18 項主題縮減為 16 項，以更精準反映組織的持續發展和利益相關者的期待。基於對過往三年重大主題分析的徹底評估，我們做出了將「公司治理的市場地位」從列表中移除的決定。該主題在過去 3 年的評估中未曾被識別為重大，顯示其對於目前營運與策略的影響有限。同時，為了精簡報告架構並增進主題間的聚焦，「員工多元化與平等機會」已被納入更全面的「員工權益與多元平等」類別中，綜合以上考量，梳理出 16 個關鍵永續發展議題。

▼ 重大主題調整說明

重大主題	年度差異	調整說明
職場健康與安全	名稱調整、新增說明	將組織內部、承攬商等職安管理政策，包含職業事故預防措施、職場健康照護促進之作為納入考量
員工權益與多元平等	主題合併	考量資訊統一揭露，將「員工多元化與平等機會」、「勞工人權」合併
產品品質和服務	名稱調整、新增說明	將相關規範納入考量：產品品質管控、安全與危害標示資訊是否符合法規要求



▲ 重大主題決定流程



▲ 風險分析矩陣

▼ 本年度重大主題變動說明

面向	2023 年重大主題	與前年度比較	重大性主題變動說明
經濟 / 治理	資訊安全	▼	-
	供應鏈管理	New	因利害關係人關注提升及風險評估等級提升，公司應對供應鏈風險管理進行全面評估，並確實履行盡職調查責任，以應對市場和客戶需求的快速變化
	道德誠信	▼	-
	採購實務	New	利害關係人對採購實務議題的關注程度提升，公司承諾持續改善採購原物料管理作法，包含杜絕衝突礦產、推行綠色採購，以積極降低採購對環境的影響
	法規遵循	▼	-
環境	產品環境責任	▼	-
社會	職場健康與安全	▼	-
	員工權益與多元平等	▲	-
	勞資溝通	New	公司本年度重大主題「勞資溝通」重要性上升，因風險評估顯示風險等級增加，公司進一步改進管理制度，強化雙向互動與溝通管道，包含員工申訴機制，以提升員工參與度並減少勞資糾紛風險

* 上年度重大主題「能源與溫室氣體管理」、「企業營運與污染防治」透過採取適當措施及參與集團減排策略，其關注程度已降低

▼ 重大主題對應 GRI 準則特定主題

重大主題	GRI 特定主題	價值鏈及邊界	直接衝擊 促成衝擊 商業關係	管理方針揭露章節	頁碼
📁 經濟／治理					
法規遵循	GRI 2-27			· 3.1 綠色營運 · 4.1 人力招募與培訓	P.52 P.66
採購實務	GRI 204			· 2.3 供應鏈管理	P.44
道德誠信	GRI 205		 客戶		· 1.3 治理架構 P.17
供應鏈管理	GRI 308／GRI 414			· 2.3 供應鏈管理	P.44
資訊安全	GRI 418		 客戶	· 2.2 顧客關係	P.38
🌍 環境					
產品環境責任	自訂主題			· 3.2 綠色服務	P.60
👥 社會					
職場健康與安全	GRI 403			· 4.2 安全與健康職場	P.76
員工權益與多元平等	GRI 406／GRI 407／GRI 408／GRI 409／GRI 412			· 4.2 安全與健康職場	P.76
勞資溝通	GRI 401／GRI 402／GRI 405			· 4.1 人力招募與培訓	P.66

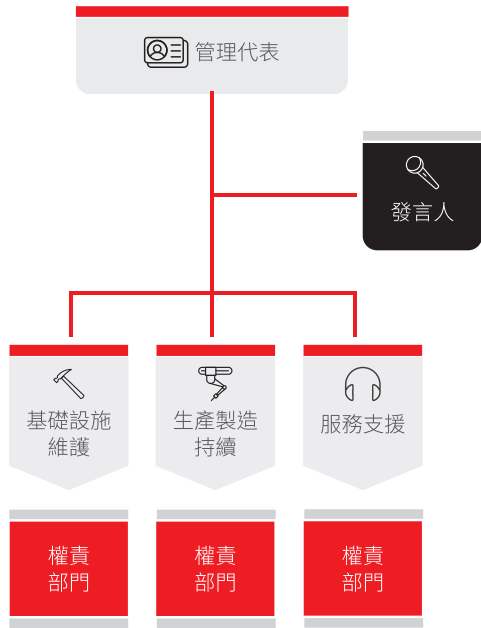
1.5 風險管理

本公司風險管理範疇涵蓋經濟／公司治理、環境、社會三大面向議題，分為品質、環安衛、資訊安全及營運持續管理等系統，依各系統分派相關部門職責分工，執行風險評估、監督及維護並加以管理，並且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	風險類型	潛在風險	對營運的衝擊	預防措施／因應辦法		
2023 30 永續治理 永續報告書 經濟 / 公司治理面	資訊系統風險	資訊安全防護	機敏資料外洩，造成商譽受損、客戶流失	・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 ・使用正式授權之合法軟體 ・機房門禁管控 ・登入系統密碼控管	
	財務風險	匯率風險	影響財務收入、支出，衝擊財務槓桿	・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	・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	・集團流動資金需求預測之監控	・增進資金運用效率	
	營運風險	斷料風險	生產中斷，導致供貨延期	・開發 Second Source	・原物料存貨管控	
	法律風險	違法風險	違法事件可能對公司形象與聲譽造成負面衝擊	・定期監控法規變更並及時因應	・建置合約審查機制	
環境面	環境風險	氣候變遷風險	極端氣候影響加劇，增加企業營運成本	・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	人力短缺	人才流失，加重人力資源管理成本負擔	・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	工安事故	可能致使人員傷亡，造成生產損失	・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	・承攬商管理及入廠宣導 ・緊急應變演練 ・全面性員工健康管理 ・持續推動健康促進活動	
	流行性疾病傳染風險	流行性傳染疾病	造成人員出勤、業務推展及生產營運影響，造成生產供應斷鏈、交貨延遲	・設立 24 小時防疫通報專線 ・各駐點辦公室及廠區落實進廠時單一入口，非廠端人員不得進入產線 ・間接同仁分流遠端居家工作 ・嚴格管制訪客來訪 ・公共區域預防性環境消毒		

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。考量當企業營運活動出現不可期的狀況時，如何在最短的時間內應變及恢復，公司依循 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，以因應危機事件發生時，仍能確保組織在可接受的最低營運水準下持續運作。公司每年依據世界經濟論壇（WEF）發布的「全球風險報告」，適時更新「威脅或風險清單」，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，擬定、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。



▲ 亞旭 BCM 推行委員會

營運持續管理政策

積極致力於建立並持續改善風險預防與危機管理機制與流程，維持有效的營運持續管理系統，厚植應變能力因應相關挑戰，保障亞旭及利害相關者的權益與安全，承諾提供客戶持續之服務，確保公司之競爭優勢，實現永續發展的目標。

營運持續管理系統 (BCMs)		
標準	ISO 22301	
區域	營運總部／製造廠區	
情境演練	· 火災 · 地震 · 傳染性疾病 · 勞動力短缺 · 關鍵設備故障 · 網路攻擊 · 基礎設施破壞 · 外部提供產品中斷 · 勒索軟體感染 · 公共設施中斷	



▲ 亞旭營運持續計畫架構

2.1 營運概況

2.2 顧客關係

2.3 供應鏈管理



CHAPTER

2

Economic Co-Prosperity 經濟共榮

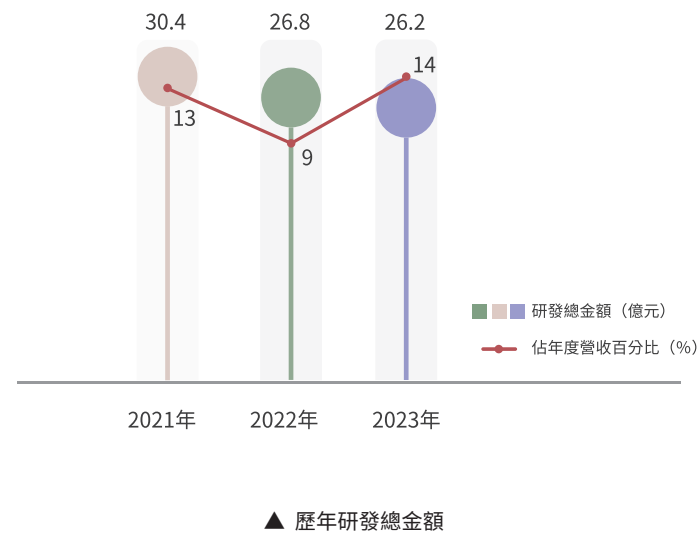


2.1 營運概況

穩健良好的財務績效為企業追求永續經營之基石，亞旭在可持續經營為基礎下，致力提升財務結構和公司治理等方面的績效表現，並透過加強營收和削減開支等方式，不斷努力保持盈利能力，公司財務表現每年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。亞旭在面臨總體經濟衰退與通膨影響下，仍秉持穩健經營原則，持續升級網速需求與AI系統的整合應用，拓展潛在商機，同時追求更卓越之服務品質，確保客戶與股東權益，妥適資產負債管理及資本運作能力，2023年合併營收為新台幣192.9億元，歸屬母公司股東之稅後淨損為4.5億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。

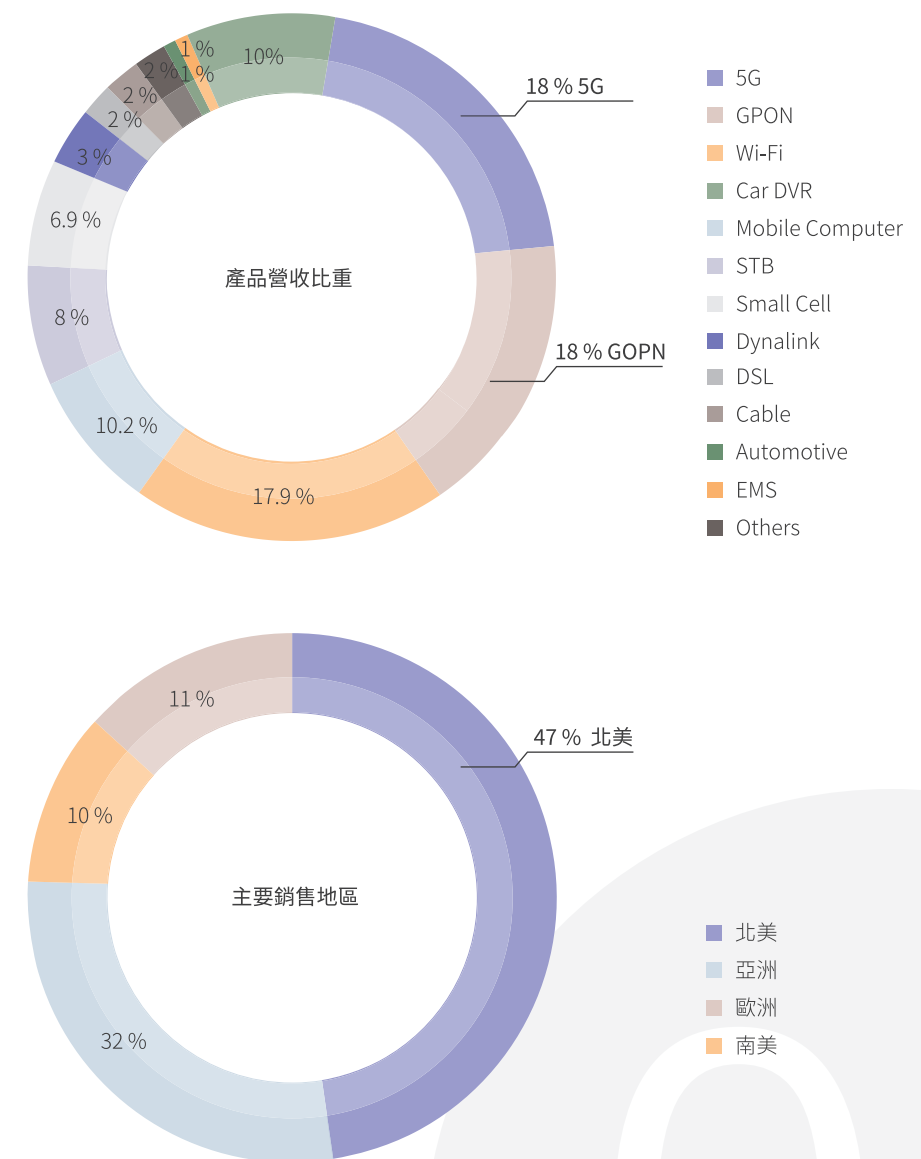
而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，亞旭2023年投入研究開發費用總額近新台幣26.2億元，約佔該年度營業收入14%。期以透過研發技術的持續提升，為產業創新挹注新能量，穩固強化市場競爭優勢。

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，2023年研發支出抵減將待相關文件備妥後提出申請。



• 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，以因應全球數位及5G寬頻無線通訊、物聯網、高速Wi-Fi 6及網通相關應用等需求趨勢，近來更聚焦5G/Wi-Fi 6專網應用，透過5G/Wi-Fi 6端到端專網解決方案，提供工業等級專網一站式服務。期以橫跨城市網通與升級智慧城市的應用廣度，提供使用者全方位產品開發與在地支援服務，成為建構未來智能生活的企業，同時也是協助您實現數位生活的智慧夥伴，2023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5G、GPON、Wi-Fi 占比最高，達整體營收比重逾54%，其次為Mobile Computer及Car DVR各佔10%。



2.2 顧客關係

重大主題管理方針：🔒 資訊安全

- 有效維護並管理公司、客戶、員工重要資訊，對公司穩定經營具有正向回饋
- 📍 衝擊說明
 - 若發生機敏資料外洩事件，可能對公司形象和商譽造成負面作用
 - 資訊安全漏洞可能導致系統故障、病毒攻擊或其他威脅，影響業務運作，導致收入損失和客戶流失
- 📄 政策 資訊安全政策
- 📍 行動 確保客戶資訊受到保護
- 👥 評估 客戶回饋
- 🎯 目標 0件客戶資訊外流事件
- 🌟 對應GRI主題 GRI 418 客戶隱私

亞旭深信提供客戶具競爭力的產品與優質的服務，對維持穩定的營運獲利至關重要，因此，我們積極進行新產品的研發，以滿足客戶多元化需求，同時建立嚴謹的品質管理制度，為客戶提供可靠的品質保證。此外，我們高度重視顧客隱私與機密資料的維護，並透過問卷調查及雙向溝通，積極了解與即時回應其需求，以期藉由良好的服務品質鞏固合作關係，贏得客戶的高度滿意與長期信賴。

品質管理

亞旭注重客戶對產品品質的要求，致力於提供各種創新產品和完善的解決方案。我們深信品質管理是公司經營中不可或缺的一環，因此我們制定了品質管理政策和目標，強調全體員工的參與，要求各部門和每位員工皆充分了解品質的重要性，以及不良品質可能帶來的後果，共同為產品品質負責。為確保對客戶的品質承諾，我們設立各種產品的標準安全檢測，並逐步導入 ISO 9001、TL 9000、IATF 16949、ISO 13485 等品質相關管理系統，並定期審核系統之有效性，以健全品質管理的流程與制度。我們秉持標準化和制度化的作業流程，依循 PDCA：計畫（Plan）、實施（Do）、查核（Check）和改善（Action）的動態管理循環模式，將其納入日常營運管理中並隨時調整和優化，向下落實品質相關指標之監控、衡量、分析及持續改善，透過不斷精進產品生產過程、持續提升產品品質、推動有效的預防措施，以確保客戶享受到最優質的產品和卓越的服務，達到顧客滿意並超越顧客期待。

品質政策

- 顧客滿意
贏得客戶滿意，超越客戶期望
- 持續改善
持續改善品質，精進流程訓練
- 品質第一
追求完美品質，創新綠色研發
- 最佳服務
快速製造，貼心服務



	ISO 9001: 2015	品質管理系統	
	TL 9000	電信業品質管理系統	
	IATF 16949: 2016	汽車業品質管理系統	
	ISO 26262: 2018	道路車輛功能安全標準	
	ISO 13485: 2016	醫療器材品質管理系統	
	ISO 27001: 2013	資訊安全管理系統	

■ 中和廠 ■ 桃園廠 ■ 中國蘇州廠 ■ 越南廠

- IATF 16949:2016:中國蘇州工廠僅針對車用產品製造專廠驗證
- ISO 27001:2013:僅針對機房端及 PLM 系統驗證

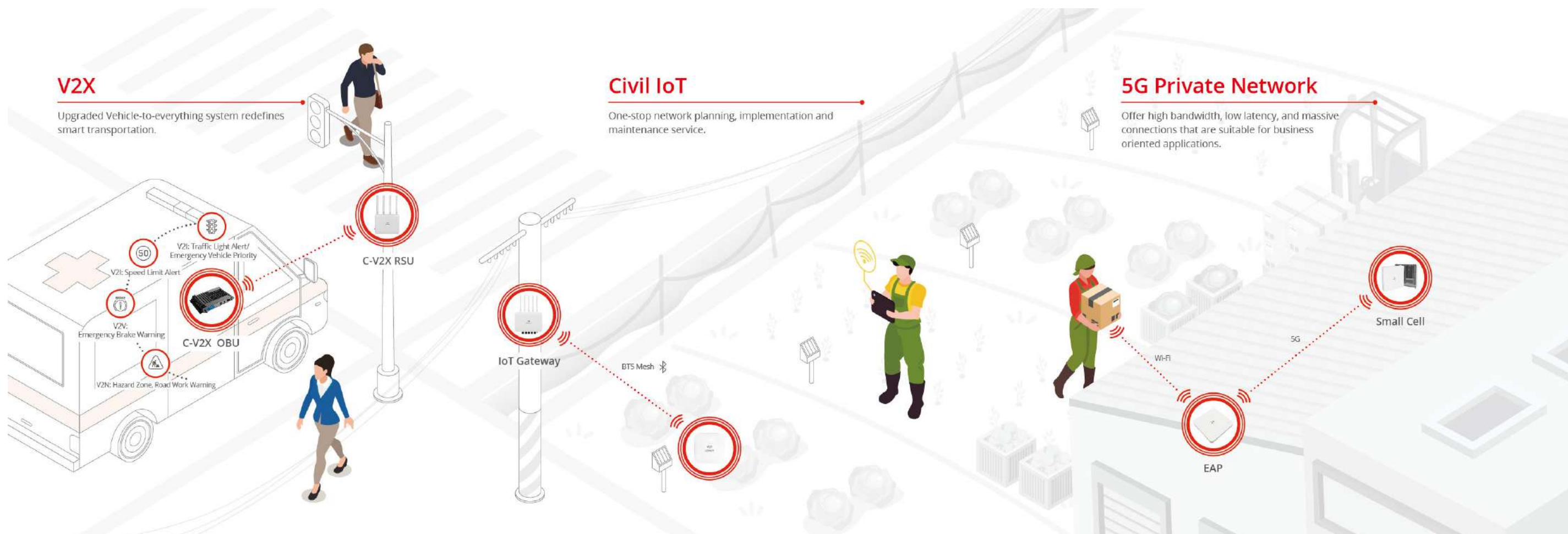
研發創新

作為專業網路通訊設備及電子產品製造領導廠商的亞旭，我們秉持著「創新改變世界」的使命，逾三十載來致力於科技的不懈進步。我們正在積極推動策略轉型，拓展產品線，參與各種不同領域的應用推廣，以致力成為 ICT 服務供應商的引領者。

在這個以數據為核心、科技為引擎的時代，我們深知創新是推動企業永續發展的關鍵。因此，我們在 2023 年持續以創新為核心策略，提供更先進、更具效益的解決方案，來解決全球範圍內面臨的重大挑戰。透過對先進技術的不斷探索與研發，我們致力於打造更具智能化、綠色環保的未來，並在全球範圍內推動可持續發展的議程。

亞旭電腦不僅在產品研發上不斷突破，也積極參與了多項國際性展覽，如台北國際自動化工業大展、Computex 2023 及亞洲最大智慧城市展等。這些平臺不僅為我們提供了一個展示最新技術的機會，更讓我們能與來自世界各地的同行進行深入交流，共同探討未來科技發展的趨勢與方向。這種跨界合作與共享知識的模式，成為我們在研發創新方面持續取得成功的重要因素。

創新聯網，智慧改變生活💡



· 疏通交通，城市更暢通

亞旭電腦積極參與智慧交通解決方案的發展，為台南沙崙需求反應式公車示範計畫，提供了全方位的技術支援。我們建置了智慧站牌系統，提供精確的公車動態及天氣預報等資訊，全台設置了超過 4 千座智慧站牌，並部署了上千座太陽能電子紙智慧型站牌，以適應偏鄉地區供電不易的情況，進一步實現了節能減碳的目標。

· 物聯未來，生活更便捷

亞旭電腦以 LTE / Cat-M1 專網技術為基礎，開展了民生物聯網解決方案。我們以 Band 20 頻段進行感測器資料的收集與智能作動，並通過安全的傳輸方式來保證資料的完整性。其中，溫室溫濕度控制的應用情境為一亮點，透過 B20 基站、IoT Gateway 和自有的感測器，實現了溫室環境的精準管控，從而提高了農產產量和品質，同時也降低了農業災損的發生。

· 聯網智慧，全方位互聯

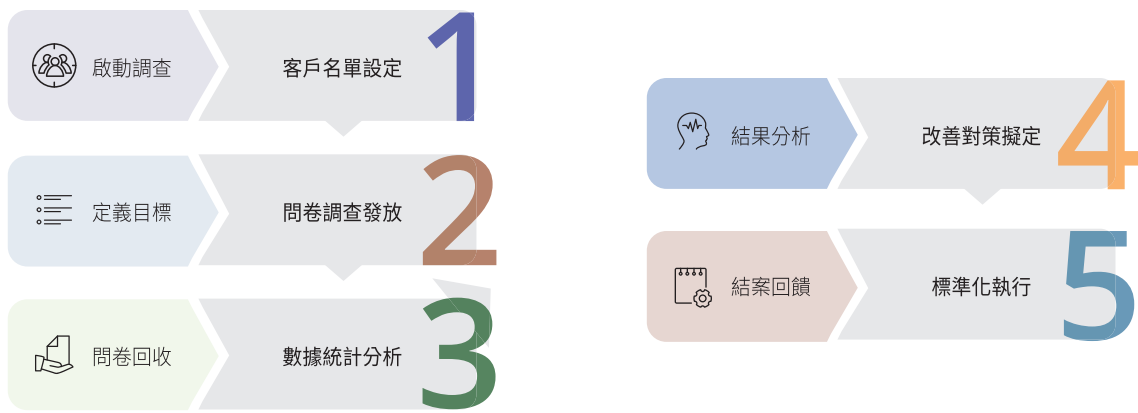
亞旭電腦在 5G / Wi-Fi 6 專網領域有著深厚的技術實力，我們不僅提供自主研發的 5G NR ODU / CPE / USB Dongle 等接取設備，更透過零死角的無線訊號覆蓋、連結更多的無線接取設備，以及大幅降低網路傳輸延遲時間等特性，提供了高效穩定的網路連線。這套解決方案已在臺灣精密螺絲廠得到成功應用，實現了自主移動機器人、無人搬運車等智能製造設備的即時協同作業，最大化了工廠效能和產能。

顧客滿意

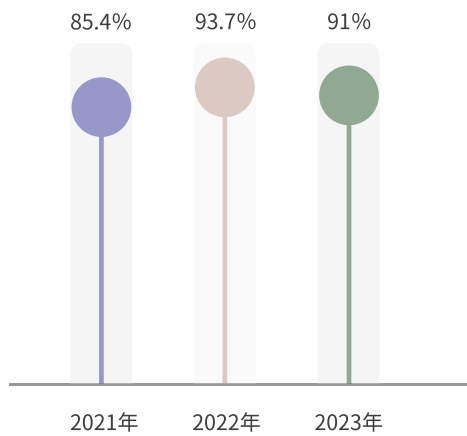
亞旭提供客戶全面且完善的服務，期待與客戶建立深厚的商業合作關係，成為其信任且賴以成功的事業夥伴，我們十分重視且用心傾聽客戶聲音，將提升客戶滿意度作為首要考量。

為蒐集客戶對公司提供之產品與服務的滿意程度，以及確保客戶的需求能被及時處理和滿足，亞旭建立「客戶滿意度監控作業規範」，定期檢視和評估客戶滿意度，透過半年一次的客戶滿意度調查，確保客戶需求獲得充分了解與妥善處理，並針對客戶回饋傳達給相關部門及管理階層，共同檢視與採取有效改善對策，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，問卷調查內容包含「品質」、「交貨」、「售後服務」三大面項，以綜合評價客戶的滿意程度，作為日後持續改善的參考依據。2023 年上、下半年度總計收到客戶回饋有效問卷數計 28 份，整體滿意度為 91%，達成年度設定目標值 90% 以上，顯示公司對於品質、交期、售後等方面服務之有效提升，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

顧客溝通管道及客訴處理流程

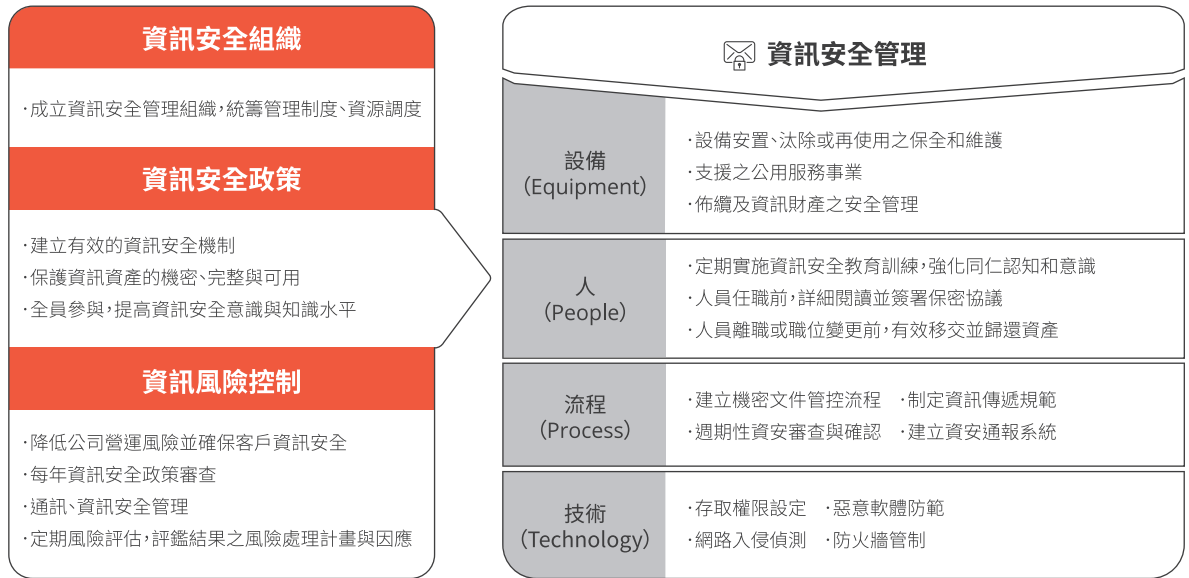
公司視客戶的意見為合作關係之關鍵基礎，為能及時解決客戶的疑問與需求，亞旭設置多元的顧客溝通管道，如官方網站、客服信箱、及重要據點服務熱線等。此外，亞旭將客戶抱怨視為持續改善的機會與原動力，為迅速處理客戶反饋，並將客戶問題即時傳達至相關單位及管理階層，以進行原因分析並採取有效的改善對策，公司建置完整的客訴處理流程與標準作業程序，將問題予以解決並回饋至客戶，確保客戶權益，提升及鞏固其忠誠與信賴度。



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，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。在全體同仁的努力之下，2023 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。

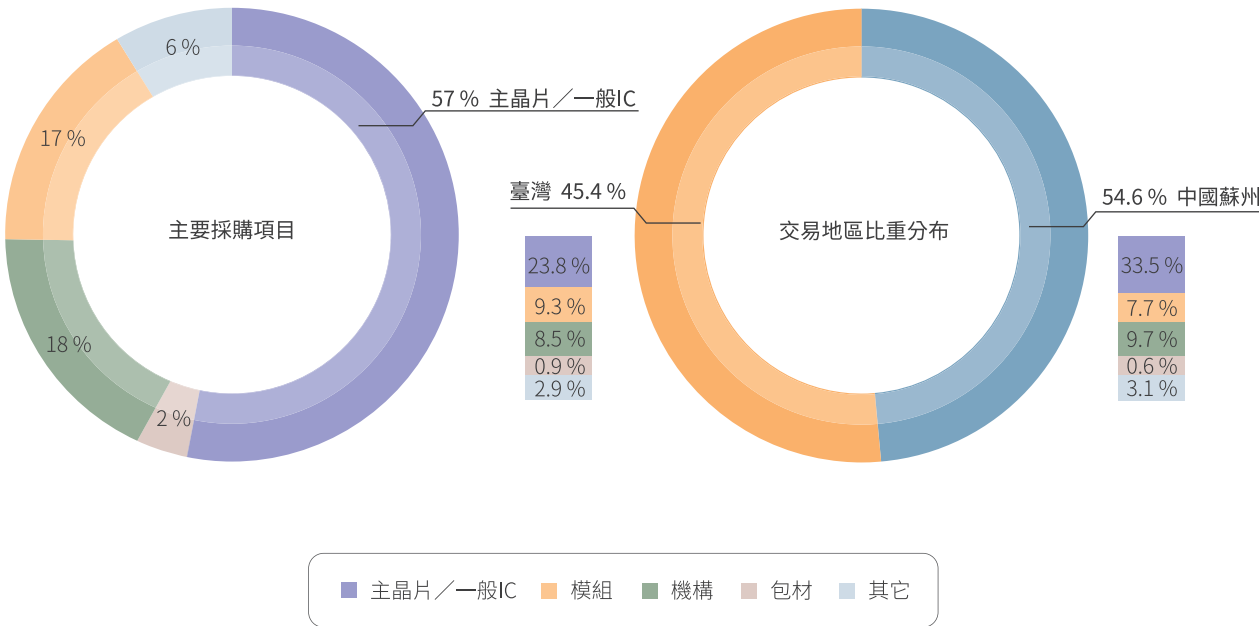
另，亞旭依循 ISO / IEC 27001 : 2013 國際標準建立、實施及維持資訊安全管理系統，並於 2020 年 4 月首次通過認證。公司以資訊安全政策為最高指導原則，並照此標準實施 PDCA 之循環運作，對於設備與人員的安全以及資訊資產的存取、傳送、管理、保存均完善控管，以保護資訊資產的機密性、完整性與可用性。除了每年由資訊安全委員會統籌，定期舉行資訊安全管理系統管理審查會議，並檢視該年度目標與風險改善進度，每三年也進行證書重新認證的程序，確保資訊安全管理系統之有效運行，貫徹與強化公司對資訊安全管理的承諾與決心。



2.3 供應鏈管理

重大主題管理方針：🔗 供應鏈管理 🛒 採購實務

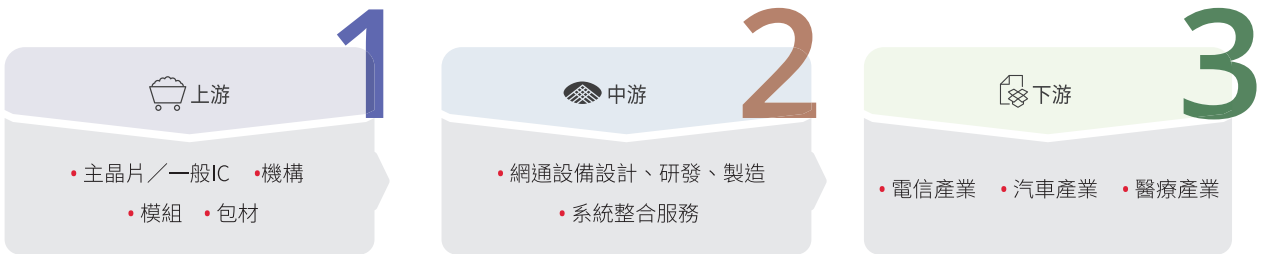
- 有效的供應鏈管理可以使公司更靈活應對市場需求的變化，快速調整生產和供應策略
- 衝擊說明**
 - 履行盡職調查責任，有助於深入評估潛在供應商的風險、合規性與法規遵從性，進而降低供應商可能帶來的負面影響
 - 透過市場影響力，推動上下游夥伴朝向永續發展，有助於穩固的長遠營運基礎
- 政策**
 - 供應商評鑑與考核作業程序
 - 供應商管理作業規範
- 行動**
 - 建立有效供應商管理與暢通溝通機制
- 評估**
 - 二者稽核
- 目標**
 - 100%新供應商通過 CSR評估
- 對應GRI主題**
 - GRI 204 採購實務
 - GRI 308 供應商環境評估
 - GRI 414 供應商社會評估



供應鏈在亞旭的營運中扮演著舉足輕重的角色，我們秉持永續經營立場及公平交易原則，進行供應商管理與選用，評核項目涵蓋經濟、環境、社會標準，讓所有商業夥伴了解公司推動社會責任的理念並共同響應參與，期盼彼此發展互利互惠的信任關係，攜手合作創造更豐厚的價值。

· 交易分析

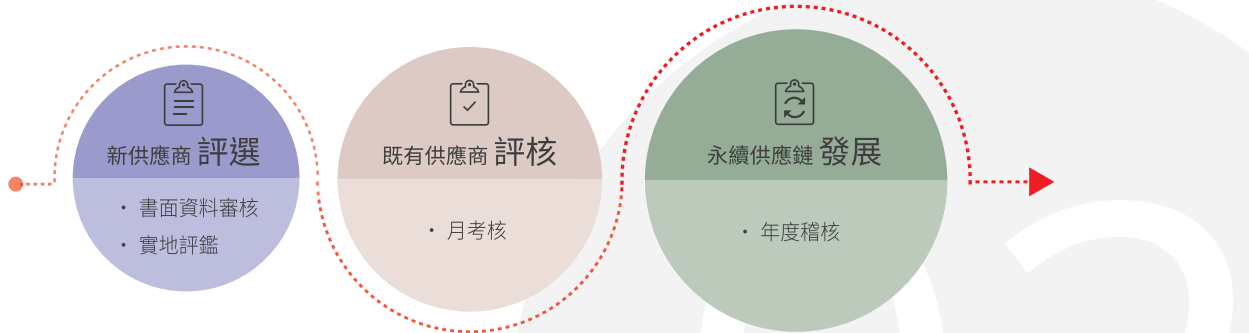
亞旭作為頂尖網路通訊開發及電子產品製造商之一，以廣泛且彈性的產品組合服務著稱，我們為眾多品牌商提供不同客群需求的服務，因此供應商的來源也相當多元，主要採購項目為原物料，包括主晶片／一般IC、機構、模組、包材等項目，2023年依採購金額大小，以「主晶片／一般IC」採購比重最高，佔整體採購金額5成。若以交易地區分析，臺灣、中國蘇州分別各佔整體交易比重45.4%、54.6%。



▲ 亞旭供應鏈

· 管理策略

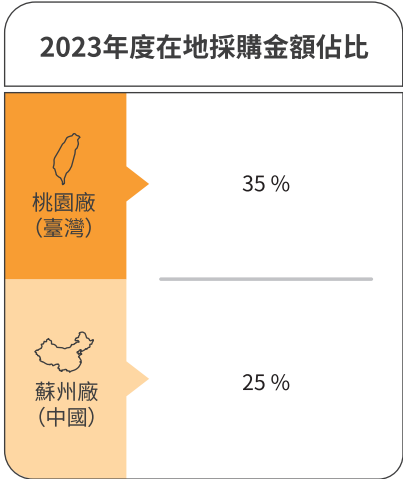
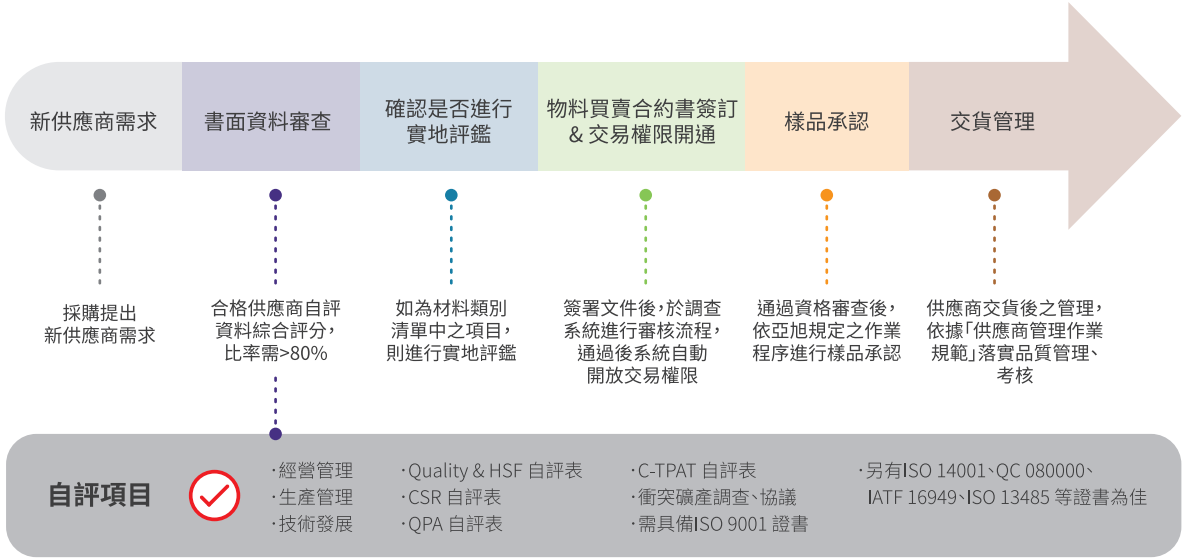
亞旭認為企業的永續發展與成功，必須仰賴完整健全的供應鏈體系，故將供應商視為我們長期且重要的事業合作夥伴，期望透過彼此間緊密的合作關係，提供穩定且優質的服務品質，取得客戶與市場的認同。我們也期望與供應商共同實踐企業社會責任、打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。為選擇與管理合格之供應商，以符合公司需求，穩定供應商品質，我們建立了一套供應商管理流程，透過此制度進行新供應評選、既有供應商評核，以達永續供應鏈發展。



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、技術能力等經濟面向項目作為評選基礎外，亦將有害物質管理等環境面向標準、勞工人權等社會面向標準，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。2023 年共有 39 家新供應商導入，排除不配合大廠、代理商、海外供應商等計 12 家外，其餘電子、機構料件等計 27 家供應商，100% 完成 CSR 書面自我評估問卷與通過現場實地評鑑。

亞旭主要營運據點臺灣、中國廠目前在地採購的規模正處於擴展階段，本著在不影響目標成本的前提下，致力於提升在地採購量，而今年度新設的越南廠區，由於當地供應鏈建置仍在初期階段，大部分供貨需要透過臺灣或中國廠商協助。我們正積極開發當地供應商，不斷地探索與當地社區共同成長的途徑，包括電子元件、電子配件、機械部件以及包裝材料等零件採購，期望透過提高在地採購量，繼續朝供應鏈在地化的方向邁進，並在實踐中尋找最佳的平衡點。



既有供應商評核

為挑選及管理高品質供應商，確保其所提供的產品和服務滿足要求，亞旭建立「供應商管理作業規範」，持續針對既有的合格供應商，透過月考核的方式，每月分別就技術、交期、品質等考核項目，由 RD、採購、供應商品保…等相關權責單位進行評比，並以 B2B 系統將評分結果通知各供應商及內部相關單位，以確保其符合公司標準並辨識潛在風險。

依據評核結果分為 A、B、C、D 等級，對於不同等級分別制定和實施相應的管理規範，針對月考核被評為 C、D 級之供應商，由公司內部各負責單位追蹤供應商改善報告，並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，2023 年有 72% 的供應商考核評比為 A 級、28% 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，推動雙向正向循環與發展，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，於每年年底透過 B2B 系統進行稽核廠商選定，同時制定稽核計畫，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，如有稽核發現的不符合事項，將要求供應商須提出有效、可執行性的改善計畫，並提供對應之改善佐證資料。2023 年計畫針對既有供應商完成企業社會責任現場稽核計 63 家，實際完成 41 家，完成率逾 6 成。

我們期望透過自我評估、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。



▲ 供應商 CSR 稽核流程

為有效傳達企業社會責任意識，我們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，2023 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。未來亞旭也將持續透過 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 稽核缺失分佈

衝突礦產管理

衝突礦產是指在受武裝衝突影響的地區非法開採的礦物，相關行為和貿易活動往往加劇了該地區的不穩定局勢，進一步加深了武裝衝突和人權侵犯的問題。亞旭重視人權議題，支持責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），承諾不支持、不使用來自武裝衝突、非法開採的衝突礦產（Conflict Minerals）。我們透過負責任的採購行為，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」以確保合法金屬來源。

因應個別客戶衝突礦產調查需求，亞旭持續對既有供應鏈進行礦產來源國調查，自 2023 年起採用 RMI 最新 CMRT 及 EMRT 模版，完成年度客戶需求調查案件計 8 筆，調查結果均滿足公司與客戶對衝突礦產的管理要求，亞旭期望透過供應鏈的力量，與夥伴共同避免使用衝突礦產，以斷絕任何不人道、剝削之事件，善盡應盡的企業公民責任。



3.1 綠色營運

3.2 綠色服務



CHAPTER

3

Environmental
Symbiosis
環境共存



3.1 綠色營運

重大主題管理方針：法規遵循

- 法令遵循之落實不僅可在環境營運中減低風險，對經營績效的提升亦具有正面助益，有助於營造可持續的環境營運模式
- 違法事件將對公司形象與聲譽造成負面影響
- 企業在環境保護方面的承諾與實踐，有助於提升公司形象，若引起投資者和利害關係人的關注，則有機會吸引更多合作夥伴
- 環安政策
- 建立環境管理系統，以P-D-C-A的管理循環模式，有效強化環境管理，提升環境品質
- 主管機關查核／第三方稽核
- 目標
- 0件重大環境違規事件
- 對應GRI主題 GRI 2-27 法規遵循

- 遵守相關環安法令規章，獲取必需環安許可和報告。
- 加強污染源控制，進行製程減廢，減輕生產過程對環境之衝擊。
- 污染預防並持續改善，節約能源與資源回收再利用。
- 重視空氣品質、水資源、廢棄物、化學品及噪音管理與要求。
- 遵守所有適用法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質。
- 制定全公司溫室氣體減量目標，改善能源利用效率，提高可再生能源使用比例。
- 避免或盡量減低營運活動對生物多樣性和生態系統服務之影響。
- 識別評估減輕並管理機器設備與工作場所可能危害，提供適當安全裝置及個人防護裝備。
- 識別評估體力勞動高工作，導入最佳製程，改善作業環境。
- 建立有效事故調查報告機制與緊急應變程序，強化防火管理制度，保護員工安全與健康。
- 落實環安管理訓練與宣導，提升全員環保及安全意識。
- 做好廠內、外溝通，宣導環安管理系統與政策。
- 以人為本，鼓勵工作者諮詢及參與。



▲ 環安政策

能源與溫室氣體管理

因產業特性因素，亞旭能源消耗多以生產用途為主，為落實 ISO 14001 環境管理系統要求，公司將繼續審慎評估和採取適當的措施，以降低能源消耗並促進可持續發展。2023 年能源使用量包含非再生能源 114,535.3 千兆焦耳 (GJ)、再生能源 18,126.4 千兆焦耳 (GJ)，其中以電力所佔比例最高，約佔整體能耗量 96.8%，其次為天然氣約佔 1.8%，能源消耗密集度為 688 千兆焦耳 (GJ)／每億元營收。

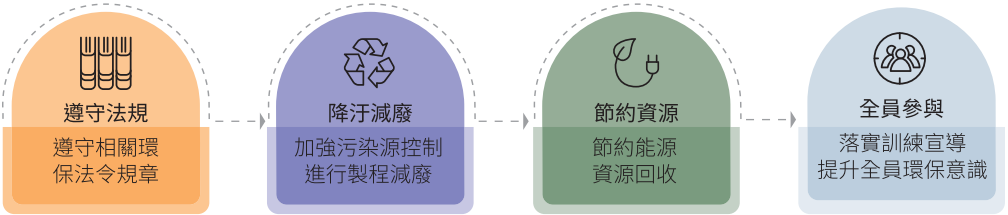
能源		單位	2021	2022	2023
電力	外購非再生	千度	44,185.3	36,917.5	30,619.5
		GJ	159,067.0	132,903.0	110,230.0
	自發自用再生	千度	-	3,304.3	5,035.1
		GJ	-	11,895.5	18,126.4
柴油	公秉	0.6	0.6	37.1	
	GJ	20.8	21.9	1,304.0	
汽油	公秉	19.8	13.6	18.1	
	GJ	647.4	445.5	589.9	
天然氣	千立方公尺	107.9	114.3	72.0	
	GJ	3,612.8	3,827.7	2,411.4	
非再生能源使用量	GJ	163,348.0	137,198.1	114,535.3	
再生能源使用量	GJ	-	11,895.5	18,126.4	

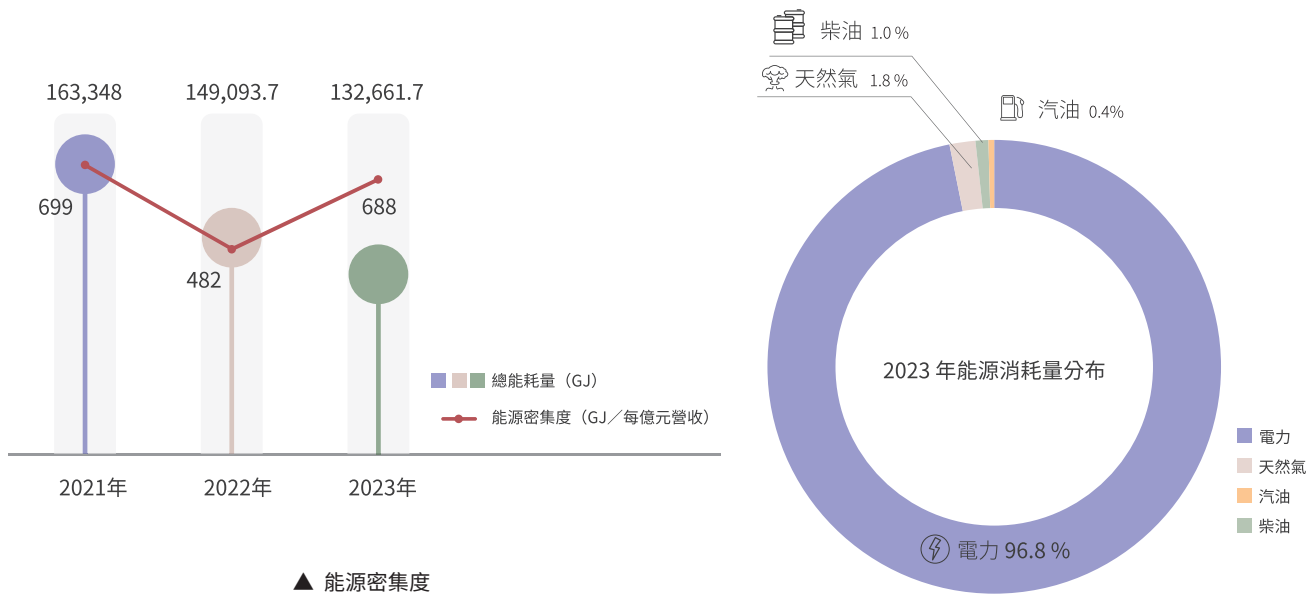
◀ 近 3 年能源使用量

能源換算
· 1kWh = 3.6MJ
· 1L 汽油 = 32.65MJ
· 1L 柴油 = 35.16MJ
· 1M³ 天然氣 = 8,000Kcal ; 1Kcal = 4,186J
· 子公司 SILIGENCE SAS & ASKEY INTERNATIONAL CORP. 因無法量化其能源使用量，故無納入統計

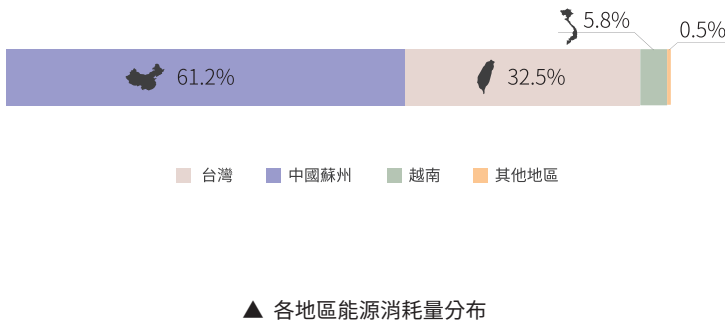
為實踐永續綠色營運的展望，亞旭承諾秉持「遵守法規、降污減廢、節約資源、全員參與」的理念，全面推動環境管理與績效改善相關活動，遵循環境相關法規，同時在履行營運活動與內部管理時，落實污染防治、節省能資源、提升員工的環境保護意識，致力達成環境永續之目標。

為達污染預防，同時有效降低公司於活動、產品及服務提供時對於環境造成的衝擊，除定期監控環境相關法令法規、應遵守義務的符合性外，亞旭依循 ISO 14001 國際標準建立「環境管理系統」，系統範圍涵蓋臺灣中和營運總部、臺灣桃園工廠、中國蘇州工廠、越南北寧工廠，藉由重大環境考量面及其衝擊的鑑別與決定，擬訂執行標準化作業程序或行動方案，建立持續性改善目標及定期性環境績效的審查，並透過每年第三方查證來檢視達標情況，以 P-D-C-A 的管理循環模式，預防重大潛在風險，以有效強化環境管理，提升環境品質，2023 年未有發生單次罰款超過 100 萬元之重大環境違規事件。





地區	電力 (GJ)	天然氣 (GJ)	柴油 (GJ)	汽油 (GJ)	Total	佔比
臺灣	43,103.9	-	2.1	-	43,106.0	32.5%
中國蘇州	76,911.9	2,411.4	1,296.0	524.7	81,143.9	61.2%
越南	7,740.4	-	6.0	-	7,746.3	5.8%
揚旭深圳	444.3	-	-	-	444.3	0.3%
揚旭武漢	145.5	-	-	-	145.5	0.1%
巴西	10.5	-	-	65.2	75.7	0.1%



溫室氣體盤查

亞旭關切 COP 26 在格拉斯哥氣候協議中提出的全球淨零排放目標，建立組織溫室氣體盤查標準機制，通過每年的盤查結果審查，我們得以辨識出在生產過程中對環境造成影響的關鍵排放源，進而制定出公司內部有系統、持之以恆的減排策略與具體執行措施。

亞旭對溫室氣體盤查範圍依據營運控制權進行彙整，涵蓋全集團具控制權且有實質營運之子公司。自 2023 年第三季起，全集團透過專業輔導，逐步導入 GHG Protocol（溫室氣體盤查議定書）量化標準，實施溫室氣體（GHG）管理計劃。透過培訓、數據盤查和依據 GHG Protocol 標準的引導，我們將有系統地提升溫室氣體管理水準。

2023 年範疇一、二溫室氣體排放總量約 17,584 噸 CO₂e，主要排放源約有 92% 來自電力使用，因中國蘇州工廠太陽能發電設備建置完成並於 2022 年 6 月開始運作，故排放密集度約 91 噸 CO₂e／每億元營收。

透過每年的溫室氣體盤查結果與資訊揭露，我們將充分了解組織的溫室氣體排放狀況，以回應利害關係人對於資訊透明的期待與需求。同時，我們將持續進行自我檢討和不斷改進，以為創建低碳環境盡一份心力。

範疇別	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2030 年目標	2023 年執行成果
範疇 1	公噸 CO ₂ e	1,576.0968	1,044.1864	1,420.0176	較 2021 年減量 50%	較 2021 年減量 30%
範疇 2		24,222.5825	19,892.0652	16,163.9982		
範疇 1+2 總計		25,798.6793	20,936.2516	17,584.0158		

範疇 3	單位	2021 年	2022 年	2023 年	2030 年目標	2023 年執行成果
採購商品及服務	公噸 CO ₂ e	994,061.4884	562,676.0728	724,298.3821	較 2021 年減量 30%	較 2021 年減量 35%
資本財		2,112.3400	1,237.0000	1,898.9060		
上游燃料及能源		4,342.4600	3,739.2948	3,558.7402		
上游交通配送		2,185.4126	1,632.3982	861.2100		
營運廢棄物		282.6536	293.8896	285.3751		
商務旅行		270.5755	382.3279	826.6940		
員工通勤		1,581.2270	1,468.1813	1,404.1931		
上游租賃資產		211.0310	272.4430	185.0830		
下游交通配送		1,019.6495	857.0527	572.0443		
銷售產品加工		37.2300	299.9400	194.6200		
銷售產品使用		732,763.8755	666,604.5025	458,524.0935		
銷售產品終端處理		122.9208	115.9681	67.6500		
下游租賃資產		239.1530	441.9640	440.2670		
特許經營		-	-	-		
投資		-	-	-		
範疇 3 總計		1,739,230.0169	1,240,021.0349	1,193,117.2584		

- ・ 無特許經營相關活動，故未進行盤查揭露；投資項目由母公司華碩依合併財報統一計算
- ・ 2021-2023 年溫室氣體排放量，依年度計畫預計 2024 年 5 月委請第三方艾法諾國際股份有限公司進行查證，數據將以第三方查證為主，若有修正，將於下一次報告書揭露

碳揭露與減量

自 2015 年起，亞旭積極參與「CDP Commit to Action」倡議，並回應 Carbon Disclosure Project（原碳揭露專案）的調查問卷，凸顯對公司溫室氣體排放及氣候變遷的關注。亞旭堅定致力於實現碳中和的願景，以 2021 年為基準年，我們制定明確的減碳目標。到 2030 年，計劃將範疇一和範疇二的營運排放量減少 50%，並實現範疇 3 的碳排減少 30%。在 2035 年，我們的目標是製造或取得相當於年度總電力消耗 50% 的可再生能源，最終目標為 2050 年實現淨零排放，為減緩氣候變化盡一份努力。透過採用國際認可的 GHG Protocol 進行碳盤查，並制定碳減排行動計劃，推動母公司華碩主導的 SBT 專案及參與政府補助專案，我們不斷採取各項改善措施，包括工廠的太陽能系統、可再生能源方案和節能計劃，亞旭在 2023 年度於中國蘇州工廠使用的綠電量達到 5,035,123 度，相對減碳量約為 2,871.5 噸，這一舉措反映公司當年度在減少範疇二的營運排放上獲得具體進展，未來將逐步推動產品和供應鏈的減碳行動，期許持續減少碳排放，實現永續發展和環境保護的目標。



1. 設定節電模式，電腦、印表機等辦公設備，如無使用需求時，自動轉換成待機模式，以降低使用電流量。
2. 午休時間關閉電源，以減少待機耗電、延長設備的使用壽命，同時關閉部分用電設備，可以減緩電網的負擔，提升穩定性。



1. 定期檢視主機冷煤量，以確保空調系統以最適化的冷煤量運轉，避免過度供冷或供冷不足，造成機器不停運轉，則會增加耗電。
2. 定期清洗 Y 型過濾器，如過久未清洗，會造成管線堵塞、壓差過大，目的為使管線保持暢通、更有效過濾水中雜質。
3. 定期清洗空調系統冷卻水塔，定期投藥以避免底部產生水垢及青苔，影響冷卻水的品質，嚴重的話會造成管線堵塞；另一方面則可平衡水中電解質。
4. 冷卻水塔改外氣溼球控制，使用感溫棒偵測水溫，當前水溫回饋自動控制系統時，搭配變頻器，即自動調整使用功率，以達到節能效果。
5. 水泵加裝變頻器，目前變頻器設置於冰水泵與冷卻水泵，以上設備為較高功率的交流馬達，利用變頻器來調整馬達使用電壓頻率、轉速，依負載來調整用電需求量，達到節能效果。



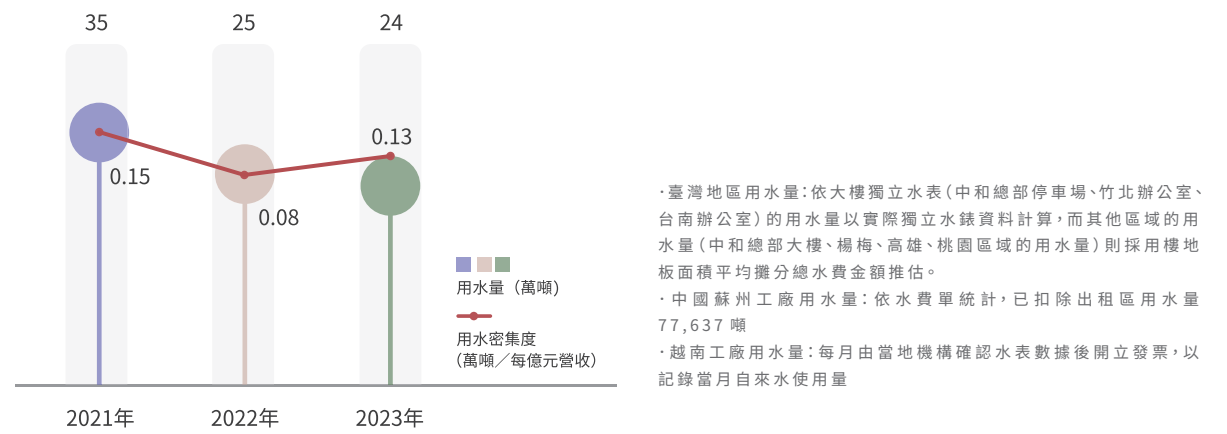
1. 省電照明光源更換，如更換 LED 燈管、崁燈，通常省電燈管相較於傳統燈管，有著更高的能源利用效率，能夠在提供相同照明效果的情況下消耗更少的電力，並能降低更換和維護的頻率，同時具備更長的使用壽命。
2. 牆面及天花板選用淡色系，可以有效地減少室內環境的熱量吸收，降低能源的消耗。



1. 變壓器置放於通風良好場所，有助於降低變壓器的工作溫度，提升效率，減少能源損耗，進而節省電力消耗。此外，也有助於延長變壓器的壽命，減少更換和維護成本。
2. 檢視合理契約容量訂定值與功率因數，透過定期檢查設備使用的瓦數，可以確保電力系統的容量合理分配，以利即時調整電力設備的使用電量，避免超出需求而浪費能源。

• 用水及廢棄物管理

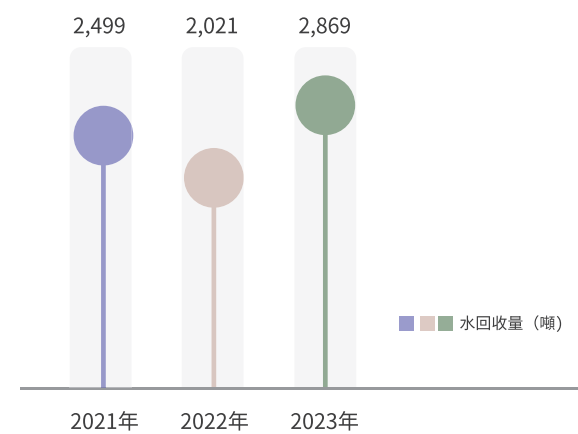
亞旭 2023 年度總用水量約為 24 萬噸，用水密集度為 0.13 萬噸／每億元營收，用水來源為當地水公司所提供之自來水，並無地下水、地表水、海水等使用，製造過程中亦無製程廢水產生，僅有員工生活污水，主要用於飲水機、廁所、冰機冷卻等。針對營運所產生的員工生活污水，均依當地法令規定，排入指定的污水處理系統，同時每年亦委託合法檢測公司進行水質檢測，以確保營運活動不致對環境造成任何污染或負面影響。



▲ 歷年水資源耗用情形

因產業屬性緣故，亞旭水資源使用主要為員工生活用水及空調設備用水，儘管組織營運受水資源影響衝擊的風險程度相對較低，但因應氣候變遷可能導致的缺水風險，亞旭持續關注外部供水與內部需水狀況，因應這一挑戰，中國蘇州工廠設立中水回收系統，主要用於洗手間清潔，在 2023 年約節水 2,869 噸，此外，透過「出水口加裝節水配件」等相關措施，主動積極管理內部水資源，減少無效消耗，並最將用水效率最優化。

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。



▲ 歷年水回收情形

臺灣中和廠區

設置節水水龍頭

相對於傳統水龍頭，節水水龍頭以用水設備改善為基礎，明顯減少用水量，降低水費支出，同時也減少了相應的能源在水的抽取、處理和傳輸過程中的使用，有助於減緩水資源的消耗和能源的使用。

部分飲水機使用三道濾心

具有更高效的過濾功能，可以有效去除水中的雜質、微生物和有害物質，提供更為純淨的飲用水。有助於保障員工的健康，同時也降低使用桶裝水的需求，減少塑料廢棄物的產生。

調整空調主機冰水出水溫度

通過微調溫度設置，可以使空調主機提供適當的冷卻效果，使冷卻過程更有效率，也有助於延長設備的使用壽命，減少維修和更換成本。

中國蘇州工廠

設有中水回收系統

可有效將過去被視為廢水的水源，經適當處理後再利用於洗手間清潔用途。不僅能夠降低用水成本，還能減輕對自來水資源的依賴，同時也減少廢水的排放，實現水的循環再利用。

漏水檢查與改善

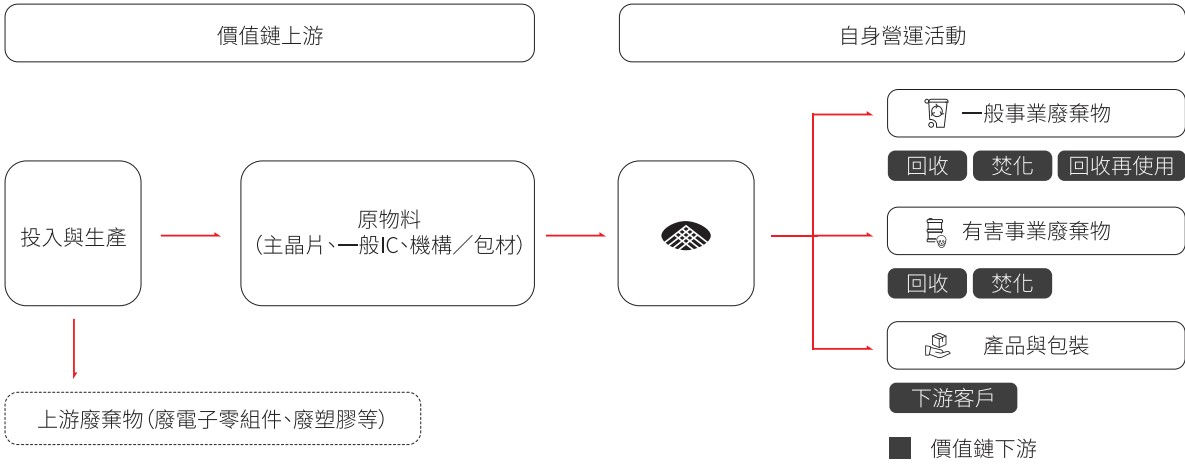
委請專業廠商對廠區進行查漏檢查，透過改善漏水點，成功提升用水效率。結果顯示，每月平均用水量較往年同期顯著下降。

廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題，亞旭對於生產和服務過程中產出的事業廢棄物，以「製程減量、資源循環再利用」為管理原則，在製造過程中採用低污染性之原物料並有效使用，同時提高廢棄物回收及再利用率，以降低公司於活動、產品及服務提供時，對於環境造成的負面影響與衝擊。

公司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，經由嚴格的管理機制，確保其能獲得妥善、安全的處置並符合適用當地法令規範要求，同時透過適當分類與管理，提高資源再利用性及其資源化價值，以降低對環境所造成的負荷，所有廢棄物均由該營運據點管理單位統一負責管理，並委託具合格環保證照之廢棄物廠商依照法規要求方式進行清除處理完成並提交證明。

同時，我們秉持「製程減廢、資源回收」廢棄物管理原則，自源頭進行管理，除在製程端盡量降低廢棄物產出之外，中國蘇州地區亦持續與上游原材供應商合作，針對可重複使用的材料包裝，採取逆向回收方式，協助提升包材重覆使用率，減少資源一次使用及消耗，進而實現節能減碳、綠化地球的目的。在我們對包材進行逆向回收的努力下，2023 年度包材回收共計 139.2 噸，以顯示公司對於改善環境績效的持續努力。



▲ 廢棄物相關顯著衝擊流程

地區	種類	方式	重量（噸）	說明
			2023 年	
 臺灣	一般	回收	14	鐵、塑膠、紙類等
		焚化	326.9	生活垃圾、產品廢棄物
		回收再使用	4	來料包材
 中國蘇州	一般	回收	68.3	紙皮、軟塑料
		焚化	365	生活垃圾
		回收再使用	135.2	來料包材
 越南北寧	一般	回收	51.5	木棧板、紙箱、PET 托盤等
		焚化	22.8	工業垃圾、生活垃圾
	有害	焚化	0.2	廢活性炭、廢溶劑、溶劑混合物、廢電池、電池等
		其他	0.1	金屬廢料、廢塑膠硬包裝

- 臺灣地區廢棄物收集監測方式：
生活廢棄物以環境部每人每天產生量數據 * 亞旭當年平均人數計算 * 工作天估算，每人每日在公司時間約占全天時間比例為 9.5/24，其餘一般及有害事業廢棄物之數據統計為配合的合格廢棄物廠使用地磅或吊磅量測
- 中國蘇州地區廢棄物收集監測方式：
除生活廢棄物以每日清運重量推估外，其餘一般及有害事業廢棄物皆使用地磅過磅統計數據
- 越南北寧廠區廢棄物收集監測方式：
通知合格的廢棄物處理廠商進行清運，當裝滿 6 或 7 噸的卡車時，將由公司環安人員陪同至秤重站進行車輛秤重，若有未滿車的情況，則在公司進行各別秤重後拍照記錄每個秤的代碼

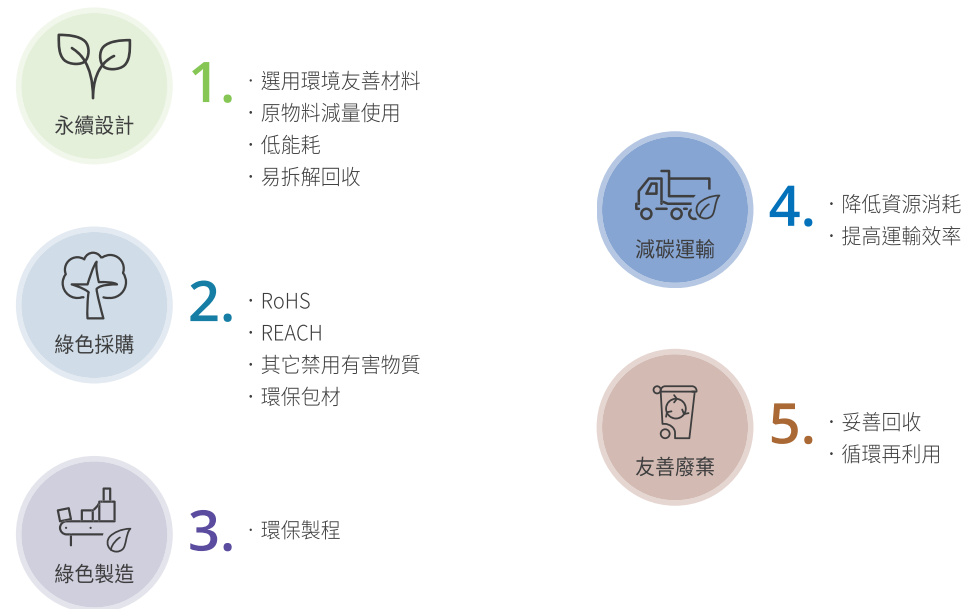
▲ 廢棄物產生量

3.2 綠色服務

重大主題管理方針：🌱 產品環境責任

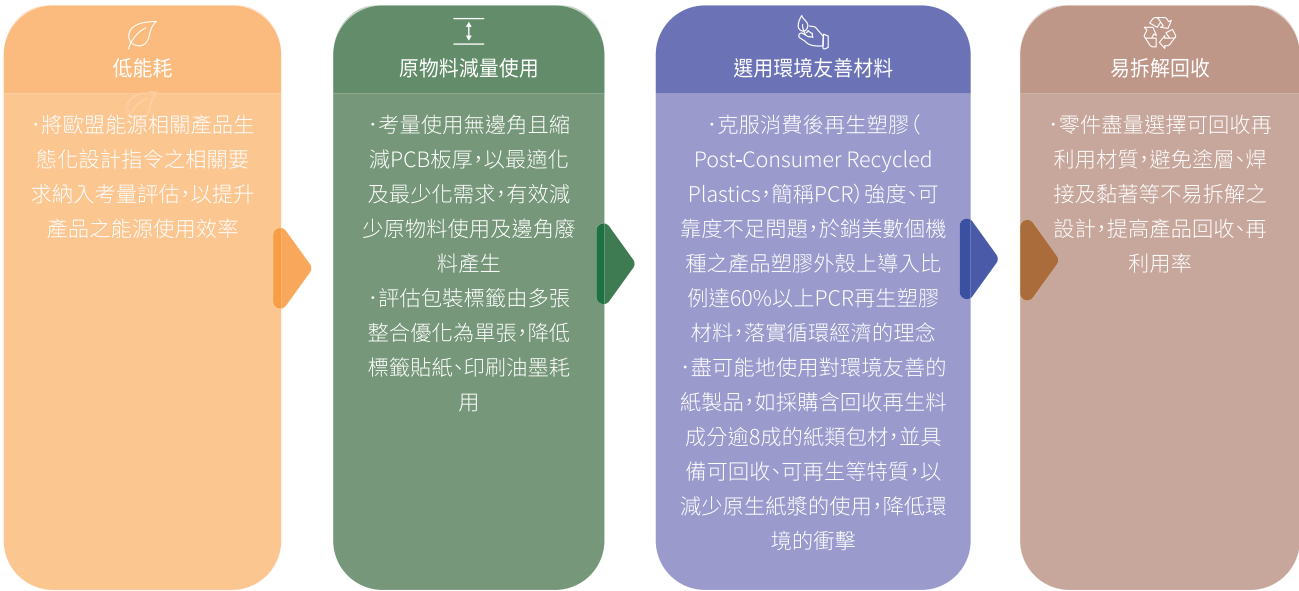
📍 衝擊說明	· 未考量將綠色環保概念導入產品設計和製造過程中，極有機會對外部環境帶來負面效益 · 符合環境責任的產品設計和製造，有助於公司遵守當地及符合國際環保法規，降低可能的罰款和法律訴訟，以提高公司的運營穩定性
📄 政策	有害物質管理政策
👤 行動	提供對環境友善的產品和服務，滿足國際環保法規及客戶要求
📊 評估	客戶回饋／第三方稽核
🎯 目標	產品100%符合RoHS要求
🔗 對應GRI主題	自訂主題

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，將永續設計與環境友善概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，並嚴格管制有害物質使用，保障最終使用者的健康與安全，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



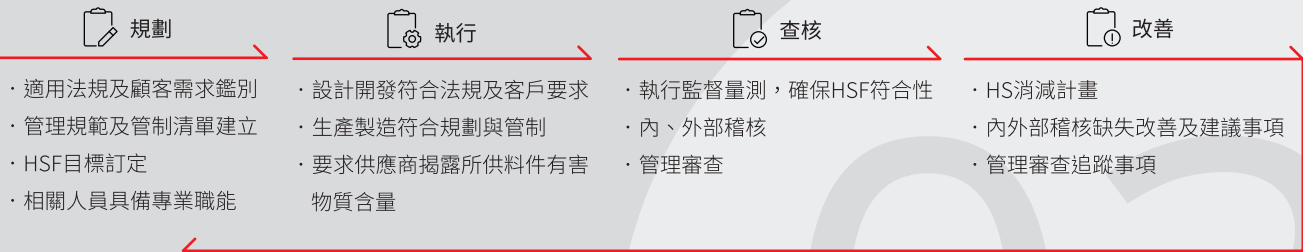
• 永續設計

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，將永續消費與生產模式視為公司永續發展之願景，對地球環境作最友善保護。



• 綠色採購與製造

自 2007 年起，亞旭導入「IECQ QC 080000 電子電機零件及產品有害物質管理系統」，透過流程化、系統性的管控，確保產品各階段的有害物質 HS（Hazardous Substance）符合標準。公司堅守生產環保產品的使命，遵循歐盟 RoHS 指令及國際環保法規，並在開發階段即評估產品環保性。我們要求供應商簽署 HSF（Hazardous Substance Free）聲明書，提供材料的第三方測試報告和安全資料表，確保我們的綠色管理有效實施。



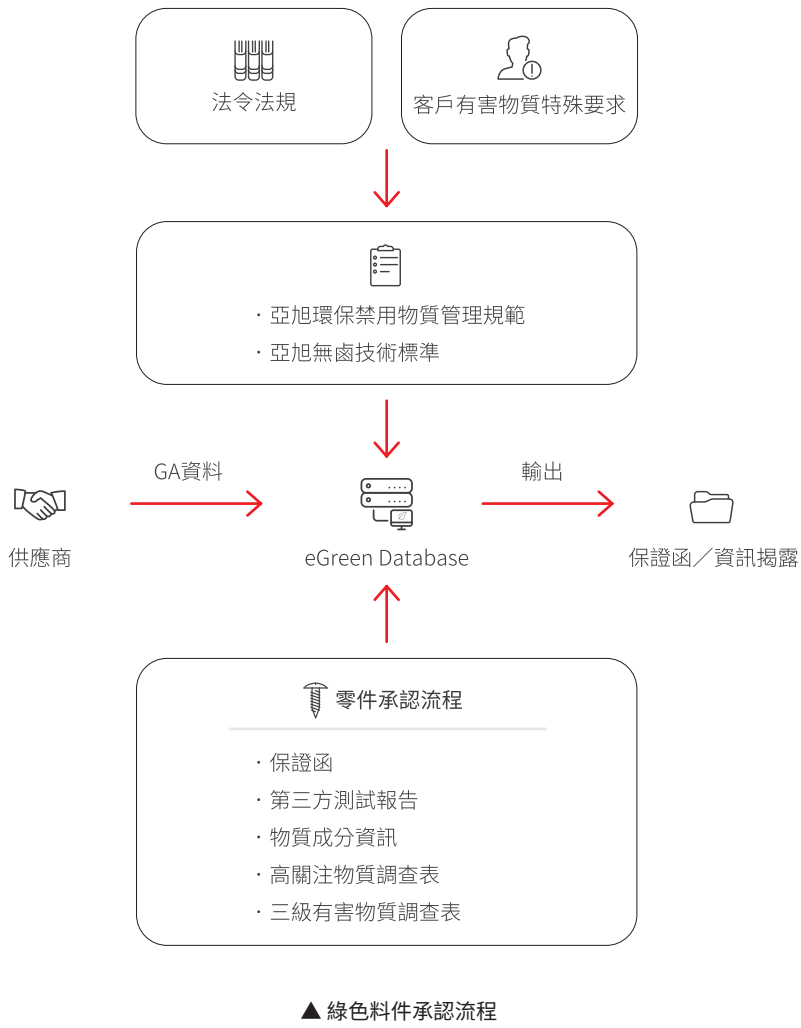
▲ 有害物質管理流程

綠色採購

為實現綠色生產目標，亞旭長期致力於管控產品中的有害物質，透過綠色管理系統（eGreen Management System），我們要求供應商夥伴藉由此平台，了解亞旭對綠色規範的最新宣告要求，並進行綠色料件的承認，以確保所有料件符合亞旭內部規範、相關國內外環保指令和客戶要求。

所有綠色料件的供應商，皆需提交保證函、第三方測試報告、物質成分資訊等相關資料，並經過綠色部門的審核才可使用。而公司的研發和品保等相關部門透過 eGreen 系統可以掌握綠色產品的組成和含量等管控標準，並採取必要的管制措施。同時，亞旭也制訂「亞旭環保禁用物質管理規範」，定期對比國際禁限用物質的法規要求，以及各大客戶管制物質的規範要求，並適時進行合理性更新。目前，我們已經管控逾百項有害物質。

此外，我們也積極盤點綠色環保原物料，根據最新的國際標準，尋找可能被禁用的物質，並與供應商合作尋找替代的原物料，以確保原物料的合規性和安全性。



綠色製造

歐洲化學總署（ECHA）於 2023 年 6 月 14 日宣布高度關切物質候選清單，總計達 235 項物質，亞旭將持續收集並關注 REACH 的最新資訊，隨時更新法規與客戶要求，並對供應商進行符合性調查，以確保他們遵守綠色物質相關法令。

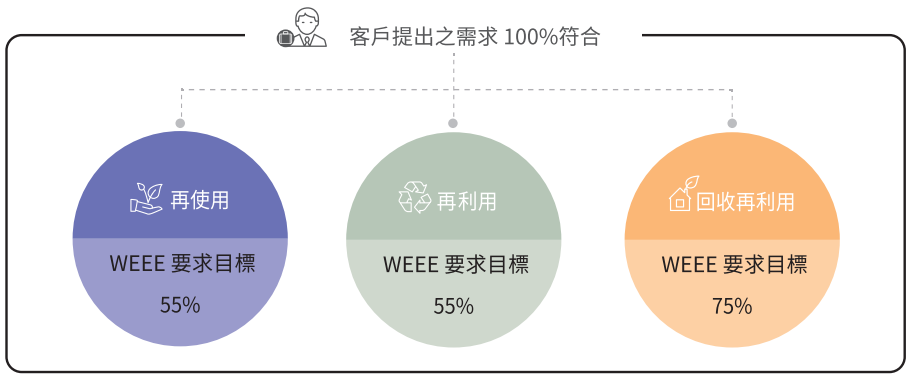
為實踐環保永續的理念，降低產品製造對環境的衝擊，公司制定 HSF 政策及目標，成立跨部門的 HSF 委員會，明訂各部門的職責權限，透過全員意識建立與參與，我們不斷提升對有害物質的管理效能，並且透過定期的內外部稽核和管理審查會議，以確保有害物質管理的有效運作，亞旭所有的生產過程均採用無鉛製程，並且所有使用的設備、治工具均符合內部管制規定，並適時監控。目前，我們公司生產的所有產品皆符合 RoHS 要求。

減碳運輸

我們鼓勵員工在出差時儘量選擇大眾運輸工具，這不僅節省能源，也能為減少個人碳足跡盡一份心力。針對產品運輸過程中的能源消耗和碳排放問題，亞旭與物流運輸夥伴緊密合作，在保證客戶交期不受損的原則。透過併貨、滿貨運送以及最佳路線的安排，我們不僅提升運輸效率和服務品質，也顯著減少能源的耗用和碳排放。這項措施不僅降低了對自然資源的負擔，也減緩對環境的衝擊，同時進一步縮短運輸所需的時間，從而達到節省營運成本的目標，體現綠色運籌在實際經濟層面的實質效益。

友善廢棄

為提高廢電子電機設備的回收及再循環率，降低最終處理電子廢棄物的數量，亞旭自生命周期角度考量產品的設計、製造和回收，以減少對環境的污染，提高資源的再利用率。我們依循歐盟廢電子電機設備指令（Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE）規定並配合客戶需要，負起電子廢棄物妥善回收並再利用責任，在德國、英國、瑞士、義大利等國家參與當地回收體系，完成品牌註冊並於產品上標記回收標誌，同時定期監控與申報投入市場的電子電機設備重量及進行廢棄產品回收。亞旭產品 100% 符合 WEEE 規定，根據 2023 年 3R 回收率自行評估結果顯示，亞旭目前提供給客戶的產品，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



CHAPTER

4

Social Sustainability 社會共好



4.1 人力招募與培訓

重大主題管理方針： 法規遵循 勞資溝通

- 衝擊說明

·法令遵循之落實有助於提升員工招募之競爭優勢，亦反映公司對員工權益的承諾，提升滿意度，進而提高整體營運效能

·違法事件可能帶來潛在的營運風險，降低經營績效，同時影響形象與聲譽
- 政策

勞工道德政策
- 行動

·遵守相關法令規定，保障勞動權益，維護和諧勞資關係

·透過開放的意見平台、完善的溝通管道、勞資會議，相互溝通意見，促進勞資良好合作關係，提升員工參與感
- 評估

·主管機關查核

·員工申訴
- 目標

·0件重大勞動違規事件

·0件勞資糾紛事件
- 對應GRI主題

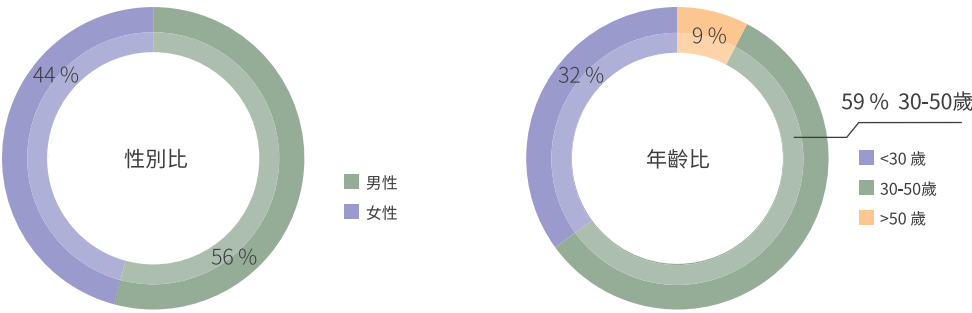
·GRI 2-27 法規遵循

·GRI 401 勞雇關係

·GRI 402 勞／資關係

·GRI 405 員工多元化與平等機會

2023 年，人才仍是我們企業不搖的支柱，持續成長與進步的引擎。在亞旭，我們視員工為永續經營夥伴，透過「選、用、育、晉、留」管理流程，不僅選用優秀人才，更透過激勵措施和留任計畫，讓優秀人才在公司日漸茁壯。我們深信，創造良好和諧的工作環境，提供安心工作和學習成長的機會，結合完善的薪資福利和培訓制度，將凝聚員工的向心力和認同感。打造員工幸福有感的職場，我們期許共同建構公司的長遠成長動能和競爭力，同時為公司、員工和社會創造永續共好的價值。



人力概況

截至 2023 年 12 月底，亞旭正式員工總人數計 4,040 人，依工作地點區分臺灣、中國蘇州、越南地區，員工總數分別為 1,894 人、1,949 人、197 人，整體人力比分別為 47%、48% 及 5%，另有從事作業員工工作之非正式（派遣）員工計 90 人。就總人力分析，30 歲以下員工佔 32%，為組織內部激盪不同創新思維，30 至 50 歲員工則佔 59%，具專業技術及實務經驗，協助公司營運穩健向上，其餘 9% 為 50 歲以上員工，多為領導與管理者，帶領亞旭朝向目標前進。

此外，我們尊重多元與平權，積極落實性別平等原則，保障女性與男性有相同的工作權，期望透過多元化文化，重視每位員工在職場的價值。2023 年女性員工佔總員工數 44%，顯示公司保障女性職場工作權利與成長空間。在人才招聘上，我們不分種族、性別或身體條件，廣納包括身心障礙者、臺灣／中國／越南地區少數族群等不同背景的人才，為他們提供平等的就業機會。

正式員工

性別	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國蘇州	越南北寧	總計	
 男	全職	無固定期限	1,017	161	0	1,178	
		固定期限	工讀 / 實習	0	527	0	527
			契約	3	467	64	534
			外籍	3	0	0	3
			移工	8	0	0	8
	兼職	無固定期限	0	0	0	0	
		固定期限	13	0	0	13	
總計			1,044	1,155	64	2,263	
 女	全職	無固定期限	511	169	0	680	
		固定期限	工讀 / 實習	0	148	0	148
			契約	4	477	133	614
			外籍	2	0	0	2
			移工	307	0	0	307
	兼職	無固定期限	0	0	0	0	
		固定期限	26	0	0	26	
總計			850	794	133	1,777	

- 中國蘇州正式員工：因行業工作特性，將視業務量進行人力調配，以組織內部正式工為優先，惟遇臨時或季節性專案，則適時調度工讀／實習及派遣人員
- 中國蘇州工讀／實習員工：透過學校與公司合作為期半年的產學實習，學生可在學制內提前學習專業領域的實務技術，合作的實習部門多為生產製造部，校系則為與部門相關之科系，如計算機、電子、工業機器人等
- 中國蘇州契約員工：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	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國蘇州	越南北寧	總計
男	全職	派遣	0	47	6	53
女			0	16	21	37

▼ 性別、年齡人力分佈

性別	年齡	臺灣	中國蘇州	越南北寧	總計
 男	<30 歲	68	678	42	788
	30-50 歲	743	450	22	1,215
	>50 歲	233	27	0	260
 女	<30 歲	137	271	81	489
	30-50 歲	615	515	51	1,181
	>50 歲	98	8	1	107
總計		1,894	1,949	197	4,040

▼ 多元人才進用情形

地區	類別	人數	當地進用比例
 臺灣	少數族群	42	1%
	身心障礙	16	1%
 中國蘇州	少數族群	58	3%
	身心障礙	0	0%
 越南北寧	少數族群	92	47%
	身心障礙	0	0%

· 少數族群：臺灣地區為原住民；中國地區為非漢族之民族；越南地區為非京族之民族。

▼ 職務類別人力分佈

性別	職務類別	年齡	臺灣	中國蘇州	越南北寧	總計
 男	管理職	<30 歲	0	29	1	30
		30-50 歲	194	192	3	389
		>50 歲	121	5	0	126
	非管理職	<30 歲	68	649	41	758
		30-50 歲	549	258	19	826
		>50 歲	112	22	0	134
總計			1,044	1,155	64	2,263
 女	管理職	<30 歲	1	15	5	21
		30-50 歲	66	148	11	225
		>50 歲	33	3	0	36
	非管理職	<30 歲	136	256	76	468
		30-50 歲	549	367	40	956
		>50 歲	65	5	1	71
總計			850	794	133	1,777

· 管理職：涵蓋自基層管理至高層領導者，包括基層主管、單位主管、中層主管至高階主管各級職位
· 非管理職：公司所有其他職位均歸類為非管理職。這些職位專注於特定專業領域或技術工作，不涉及團隊管理。根據不同主要營運據點，非管理職在臺灣廠區包括專業職、工程職及專業幕僚職；而在中國和越南廠，則包括專業職、工程職及作業員

• 薪資與福利

亞旭秉持「以人為本」的核心價值，將員工視為企業最寶貴的資產，不僅是公司成長與成功的動能，也是企業永續營運的基石，我們認為，唯有積極攬才、培育人才與留才，才能讓人才帶來研發、製造等相關能量。亞旭依據市場薪酬標準、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，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，且不得雇用童工，確保整體薪資均男女平等、同工同酬。

為建立公平的升遷機制，公司每半年與員工進行績效溝通，透過定期評核及面談，檢視同仁工作期間之績效成果，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，激勵員工持續於工作崗位上發揮長才。另外也由主管協助輔導績效表現較弱同仁，一起訂定改善計畫，給予工作指導，以提升人員能力。

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，以調任取代資遣；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	越南北寧
 男	基層直接人員	1.04	1.07	1.4
	基層間接人員	1.04	1.07	1.4
 女	基層直接人員	1.04	1.07	1.4
	基層間接人員	1.04	1.07	1.4

· 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

男性						男性									
年齡層	臺灣					中國蘇州					越南北寧				
	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	68	28	41 %	52	76 %	678	2,042	301 %	2,402	354 %	42	42	100 %	35	83 %
30-50 歲	743	84	11 %	169	23 %	450	39	9 %	232	52 %	22	21	95 %	9	41 %
>50 歲	233	12	5 %	14	6 %	27	0	0 %	4	15 %	0	0	0 %	0	0 %

女性						女性									
年齡層	臺灣					中國蘇州					越南北寧				
	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	137	10	7 %	163	119 %	271	808	298 %	1,066	393 %	81	81	100 %	51	63 %
30-50 歲	615	49	8 %	389	63 %	515	34	7 %	169	33 %	51	47	92 %	21	41 %
>50 歲	98	5	5 %	10	10 %	8	2	25 %	5	63 %	1	1	100 %	0	0 %

- 新進率：當地該年齡性別新進員工數／當地該年齡性別 12/31 正式在職員工數
- 離職率：當地該年齡性別離職員工數／當地該年齡性別 12/31 正式在職員工數

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。

對於每位主要營運據點臺灣、中國蘇州、越南地區之正式員工，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…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，進而激勵、凝聚其向心力，提升身為亞旭人的歸屬感，與公司共同成長、共創雙贏。

基本福利

- 工作獎金、年終獎金
- 團體保險
- 免費健康檢查

- 婚喪喜慶賀奠禮
- 旅遊補助
- 生日禮金、節日禮品／金

▲ 亞旭主要福利措施

員工法律保障及福利

臺灣

- 勞健保
- 退休準備金
- 職災保險
- 醫護室及簡易健康量測設施
- 特約駐廠醫師諮詢
- 育嬰假、陪產假

中國蘇州

- 社會保險
- 住房公積金
- 帶薪年休假

越南北寧

- 社會保險
- 產假和育嬰假

▲ 亞旭主要福利措施

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 2023 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，替同仁退休生活提供安心保障。

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	養老保險
		新制：個人退休金帳戶	

育嬰留停

亞旭致力推動同仁工作與生活的平衡，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，不論男女同仁均可依需求申請育嬰假，且在最幼子女滿 3 歲前皆可提出，最長可達 2 年。當同仁期滿後可申請復職，並安排回原職或轉換新職務，以兼顧員工個人及家庭照顧之需要。2023 年共有 5 位男性、7 位女性同仁提出育嬰留職停薪申請，整體復職率為 62%、留任率為 64%。

性別	申請狀況		復職人數		復職率	留任人數		留任率
	2023 年度符合育嬰留停申請資格人數	2023 年度實際申請育嬰留停人數	2023 年預計育嬰留停復職人數 (A)	2023 年實際育嬰留停復職人數 (B)		2022 年實際育嬰留停復職人數 (C)	2022 年育嬰復職持續工作 1 年人數 (D)	
 男	70	5	3	2	67 %	4	1	25%
 女	24	7	10	6	60 %	7	6	86%

• 復職率：B/A
• 留任率：D/C

暢通溝通管道

為擴充員工參與及表達管道，公司於 2023 年進一步強化溝通的機制。除了持續舉辦勞資會議，以提供即時直接的對話平臺外，也新設更多彈性的意見反映管道，如全天候申訴信箱及專線，讓員工即時分享意見，並能快速獲得反饋。同時，公司為提高保密性，設置實體意見箱和拓展匿名通報管道，打造一個安心、即時的表達環境，使企業與員工的互動更加緊密。公司承諾，所收到的反映皆保密處理，且不受報復，嚴格執行調查程序，對屬實情況提供必要的補救措施及回應。

-  多元溝通管道
-  勞資會議
-  各樓層意見箱
-  申訴信箱
-  申訴專線
-  員工關懷專線

人才發展

卓越的人才 是亞旭成功的支柱，我們深知企業永續不單只仰賴獲利，更需與企業一同前進的員工。亞旭致力於人才多元培育，規劃豐富訓練課程，激發員工潛力，深化人才底蘊，期以提升績效和組織動能，達成永續經營及發展的願景。

員工個人的學習發展，有助於工作績效提升，公司以核心、專業、管理職能及組織發展需求為基礎，每年 11 月底前，各部門主管根據公司政策、工作目標，以及員工專業技能的需求，提報明年度的部門年度教育訓練需求表，以確立培訓方向符合公司整體發展策略。同時，我們致力於打造系統性的學習發展環境，透過規劃各職務階層的學習地圖，期使專業知識能有效的傳承，培育組織所需的專業與管理人才，每位員工在亞旭的職涯中都接受完整、紮實的訓練，藉由系統性的培育和指導，將逐步強化同仁們的專業知識和技能，使其在工作崗位上充分發揮所長，有效提升工作品質和處事效率。

在教育訓練成效上，2023 年每位同仁平均接受教育訓練時數為 10.8 小時，全年度總訓練時數多達 43,762.9 小時。依性別分析，男女平均訓練時數分別為 10 小時及 11.9 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 10.6 小時及 10.9 小時。

課程類別	總開課次數（堂）	受訓總人次
新人訓	2,124	7,657
晉升訓	2	20
品質訓	11	63
專業訓	273	3,384
管理職能訓	5	106
自我提升訓	11	129
體系訓	95	19,206
內部講師訓	2	88
總計	2,523	30,653

▲ 員工培訓課程

時數類別	男	女
管理職訓練總時數	5,524.69	3,278.56
平均受訓時數	10.1	11.6
平均受訓時數	10.6	
非管理職訓練總時數	17,132.88	17,826.76
平均受訓時數	10	11.9
平均受訓時數	10.9	
總訓練時數	43,762.9	
平均受訓時數	10	11.9
平均受訓時數	10.8	

▲ 訓練成效

4.2 安全與健康職場

重大主題管理方針：💖 職場健康與安全

📍 衝擊說明	·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，透過有效職安衛措施，減少工作相關傷害和職業病例，能降低勞動力成本，並創造營運維持的正向循環 ·人員傷亡可能造成營運中斷，對公司經營造成負面效益，影響生產進度、客戶滿意度，並增加損害賠償及法律責任
📄 政策	環安衛政策
📍 行動	·遵守相關法規，落實職安衛管理 ·定期進行工作場所風險評估
👥 評估	主管機關查核／第三方稽核
🎯 目標	0件嚴重傷害事件
🌟 對應GRI主題	GRI 403 職業安全衛生

重大主題管理方針：👥 員工權益與多元平等

📍 衝擊說明	·建構平等友善工作環境，透過遵守營運所在地之相關法規、制定政策及執行相關措施，確保每位同仁的人權受到保障，以維護公平機會和待遇，降低內部衝突，促進協作，提升工作效能，使公司更具競爭力 ·倘有歧視、騷擾等受人權受侵害事件發生，可能對公司聲譽產生負面衝擊
📄 政策	勞工道德政策
📍 行動	杜絕任何侵犯及違反人權的行為，平等對待與尊重每一位員工
👥 評估	員工申訴
🎯 目標	0件人權遭受侵犯舉報事件
🌟 對應GRI主題	·GRI 406 不歧視 ·GRI 407 結社自由與團體協商 ·GRI 408 童工 ·GRI 409 強迫或強制勞動 ·GRI 412 人權評估

• 職安衛管理

在各廠區營運據點，亞旭嚴格遵循當地職業安全衛生法規及相關規範，並於臺灣中和營運總部、中國蘇州、越南北寧工廠，建置 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，且取得驗證，系統範圍適用於該據點所有作業活動，涵蓋公司內部工作人員及承攬商，為了更有效地掌握公司職安衛具體需求，亞旭積極推動工作者諮詢參與機制，由高層管理階層總經理簽署「環安政策宣示文」，將環境與安全衛生的願景和承諾於企業實踐。亞旭於 2023 年取得越南廠區 ISO 14001&45001 雙認證，顯示公司重視廠區環境與安衛的推展，其他廠區則每年進行系統審查，透過定期監控，以確保安全衛生管理的有效性及持續改進。

亞旭重視工作場所的健康與安全，由管理單位推動，各部門定期執行職業危害辨識與風險評估，包括辨識環境與安衛可能造成的所有危害，評估範圍除廠內外所有例行性與非例行性活動外，亦涵蓋進入作業場所之承攬商、訪客等人員，所有參與評估作業的人員均經培訓且通過考核。當製程、設備等發生變更，且存在顯著安衛及其它潛在風險時，皆依程序規定重新進行評估，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。這一系列的措施，旨在強化安衛風險管控，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 2023 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，以提供員工及工作者安全良好的工作環境。

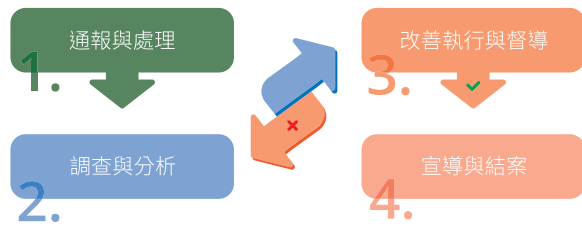
亞旭持續專注人權保護責任，致力建構安全、反騷擾、無歧視的平等工作環境，同時強調勞資雙方的和諧。我們積極提升職業安全衛生績效，強化相關管理措施，預防傷害與不安全狀況發生，以保障員工、承攬勞工及相關工作者的生命安全與健康，打造更符合人性需求、有利身心建康的工作環境。此外，公司不定期舉辦多元化的活動和教育訓練，以維持員工身心健康，促進工作和生活的完美平衡。

參與、諮商與溝通

亞旭在各廠區積極履行職業安全衛生管理，營運據點皆設置職業安全衛生權責單位，在臺灣廠區，我們成立專責勞安室，綜理公司職安衛管理。同時，依職業安全衛生管理辦法設立「職業安全衛生委員會」，由部門主管、安衛人員和勞工代表組成，以審議、協調及建議安全衛生相關事項。在中國蘇州吳江廠區，我們遵循《中華人民共和國安全生產法》的要求，設置相應的環安委員會，擴大員工參與公司職業安全衛生相關事務；此外，在越南廠區，則根據《越南法律勞動衛生安全法》，成立環安委員會，以確保公司在全球各地的工作場所，都能為勞動者提供一個安全、健康的環境，使員工能夠安心投入工作。

公司高度重視員工的諮詢溝通，除在委員會會議上提供溝通平台外，同時也在面對重大事故、虛驚事件等職安衛問題時，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。

廠區	臺灣	中國蘇州	越南北寧
職業安全衛生專責單位	職業安全衛生委員會	環安委員會	環境安全委員會
委員會人數	8	97	13
勞工代表數	3	32	1
開會頻率	每季	每月	每月



▲ 事故調查流程

安衛教育訓練

為提升全體工作者的安衛意識及增進概念，亞旭積極推動職安教育訓練。臺灣廠區，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，藉由教育訓練與宣導，提高同仁對安衛的認知與應變能力，建立正確觀念。同時，根據職務需求，適時規劃具專業證照的員工，完成相關回訓課程，並依組織運作需要，安排人員進行新訓。針對非受僱勞工，如外包清潔人員、保全人員、承攬商等的其他工作者，我們透過入廠前的危害告知及作業期間的安全督導，傳達相關的安全衛生觀念和知識，以預防工安事故的發生，致力打造安全健康的工作場所，以實現零重大職業災害的目標。

在中國蘇州廠區，對員工的安全培訓採用實戰和測試的方式，包括消防、化學品等多方面的主題；對工作者進行現場講解和實戰為主的培訓，如食品安全、餐廳禮儀、滅火等。而在越南北寧，我們對員工進行廣泛的培訓，包括急救、電氣安全、化學品安全、消防和救援等，方式涵蓋第三方培訓和直接培訓。對工作者的培訓範疇更加全面，包括廢棄物管理及分類規定、環境考量及安全風險評估、化學品使用及運送安全等，主要透過內部培訓和直接培訓進行。這些培訓活動不僅強調了基礎知識的傳授，更強調實際應用和應變能力的培養，針對各類工作者，透過不同的培訓方式，確保其具備應對各種潛在危險的能力，實現安全工作環境的使命。

新進員工教育訓練

課程內容涵蓋：環安衛政策、緊急事故應變、作業之自動檢查、消防及急救常識等

一般員工教育訓練

定期進行全員EHS認知培訓

承攬商教育訓練

承攬商進廠施工前需完成入廠申請，亞旭亦對承攬人員進行危害告知宣導

人員資格訓練

追蹤環安專業證照人員資格之有效性，如急救人員、特殊作業人員等

職業傷害

2023 年可記錄之職業傷害人數為 1 人，事發於中國蘇州廠區內的工作場所意外，一名員工更換網路設備時，椅子重心不穩倒下，導致員工從椅子墜落，造成頭部及背部受傷。對於職業傷害事件，公司已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。我們將持續努力提升工作場所安全，以預防類似意外事件的再次發生，確保員工的健康和安全。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		越南北寧	
	男	女	男	女	男	女
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡比率	0	0	0	0	0	0
嚴重傷害人數	0	0	0	0	0	0
嚴重傷害比率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	0	0	0	1	0	0
可記錄職業傷害比率	0	0	0	0.1	0	0
工作時數	2,157,076	2,233,934	3,088,864.6	2,093,656.4	93,632.2	226,268.1

・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，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。

外籍移工照護與保障

亞旭電腦深知外籍移工對公司的重要性，並承諾確保每位員工在公司擁有公平、尊重和safe的工作環境。在過去的一年中，公司正視外界對於臺灣廠區移工的關注，而勞動局的訪查及工會的關切提醒，都進一步凸顯我們改進的必要性。

為積極回應這一挑戰，我們已與華碩電腦關係企業工會及亞旭電腦企業工會達成協議，正式發表聯合聲明。我們承諾投入數千萬元，提升外籍移工的福祉。感謝臺灣勞動部勞動關係司，在協調過程中提供的支持，這象徵著公司與工會合作的開始，也顯示我們在追求企業社會責任邁出的堅實一步。我們期許與工會攜手努力，創造更好、更具福祉的工作環境，建立以人為本的企業價值體系，實現可持續發展的理念。

在未來，我們將進一步改進管理制度，確保外籍移工的權益得到充分保障，並持續優化公司的人權政策。這不僅是對員工的承諾，也是對公司可持續發展的貢獻。

為確保合法雇用移工，我們與勞務仲介合作，要求不得收取不合法之費用。公司特別為移工提供安心居住環境，所有移工宿舍兼顧安全、衛生、舒適，並無門禁限制，24 小時可自由進出，專業舍管人員也將協助打理生活事宜。

公司透過傾聽員工的聲音，致力提升外籍移工的照顧與保障標準，並參考外國人生活照護服務計畫書，改善相關措施，包括零收費政策、尊重居住意願、專業宿舍管理，以及多元、平等、共融的工作環境。這是我們實踐企業社會責任的承諾，也期望為外籍移工提供更完善的生活品質與工作體驗，使更多外籍移工能安心在臺灣就業與生活，同時為臺灣社會的多元化貢獻心力，展現公司共融承諾的實踐。

人權保障

亞旭電腦深信人權是無可抵觸的基本價值，不論種族、膚色、性別、社會階級等因素影響。我們尊重並遵循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA）及聯合國全球盟約（UN Global Compact）的人權守則與各地相關法令，參考國際公認之勞動人權原則，制定人權政策並適時更新，以杜絕任何侵犯和違反人權的行為，致力於打造一個有尊嚴的工作環境，保障每位員工獲得公平尊重和保障。

公司承諾遵守人權政策，確保所有員工在職場上享有公平的工作機會，並尊重多元文化，反對一切形式的歧視。不論招聘、薪酬、培訓、晉升、離職或資源分配等方面，絕對堅守平等原則，而為了進一步保障員工的權益，公司設置全天候的申訴管道。員工若發現疑似侵犯、違反人權或騷擾事件時，可透過「申訴專線」、「性騷擾防治專線及申訴信箱」、「意見箱」等途徑進行申訴。同時，對於員工提出宗教信仰活動需求，公司會提供適當的宗教活動場所，以確保員工的宗教信仰自由。

我們致力於打造自由表達與溝通之環境，以確保同仁與資方之間的順暢溝通。公司尊重員工的聲音，並保障提出者的身份和權利不受到任何歧視、報復、威脅或騷擾。在勞資會議、工會等組織中，員工可以透過勞方代表協助與資方進行協商，進一步促進雙方之間的互動和溝通。此外，無論在臺灣、中國蘇州、越南的各個營運據點，公司均重視法律賦予員工的權利，員工得自由成立、參與或拒絕加入結社及團體協議。

亞旭禁止任何形式的強迫勞動行為，包括不以脅迫、恐嚇、拘禁、抵債、販賣人口或其他強制方式招攬勞工。所有工作必須建立在自願基礎上，以確保勞工不受到任何形式的威脅，且員工擁有自由離職或終止僱傭關係的權利。公司遵循當地勞動法令規定，並拒絕與任何使用強迫勞動的供應商或承攬商合作，以保障勞工人身自由。

亞旭嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡的童工，在聘用的過程中，各營運據點皆進行實際年齡的審查工作，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safe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safe，迄 2023 年止，未有誤用童工之情況發生。

中國蘇州工廠為亞旭主要的生產地之一，直接員工眾多。由於招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習生佔正式員工數逾三成，其中約七成為未成年實習生。其年齡範圍符合當地法定的最低工作年齡，但尚未滿 18 歲。為保障其工作之身心安全與健康，公司會合理安排低風險性的工作，並管控工作時數，確保他們獲得妥善休息及休假時間。

為提升同仁人權概念，中國蘇州廠定期安排內部教育宣導，2023 年計 4,157 人次參與，每人均訓練時數為 1 小時，公司以實際行動履行對人權的承諾，我們將持續努力，確保公司符合「責任商業聯盟行為準則」之要求，以保障員工的權益得到充分維護。



▲ 勞工道德政策

4.3 社會參與和回饋

健康促進

公司視員工身心健康為管理的首要議題之一，持續致力提供多元的健康促進方案。公司臺灣廠區每年舉辦，頻率優於法規的員工健康檢查，健檢內容主要以同仁健康問題、年齡、性別考量規劃，並優於法定檢查項目。同時，特別針對職業病高發生率與高風險的作業同仁，另安排預防職業病體檢。對於健康檢查結果異常者，由醫務室依類別及程度，進行分級與追蹤管理，提供個別健康諮詢、關懷與指導。此健康管理措施旨在使同仁隨時掌握自身身體狀況，進一步促進整體工作環境的健康與安全。

公司每年舉辦多樣化的健康推廣活動，包括不定期的健康醫療議題相關講座、疫苗接種等，提供員工正確的健康管理資訊。另有「健康護照集集樂」活動，藉此鼓勵員工參與，期以助於改善員工的身心健康，達到提升工作士氣、提高工作品質的效果。

除工作外，公司支持員工參與社團活動，透過交流與互動促進員工之間的情誼。不僅能讓員工在工作之餘發揮興趣，更有助於平衡工作與休閒生活。為確保順利運作，公司提供適當補助。而替亞旭工作之派遣人員以及保全、清潔等承攬相關工作者，其健康促進管理由其承攬商雇主負責。



▲ 多元健康照護

亞旭秉持著「與社會同行、共創美好」的精神，主動參與社區服務，協助解決當地弱勢群體的需求，並與社區建立緊密合作關係，以實際行動實踐永續發展目標，攜手塑造更美好的社會景象。



共樂時光：亞旭與長者共享的溫暖時刻



亞旭不斷關心長者，已連續10年訪視中國蘇州太湖新城敬老院，送上關愛禮物。我們期待這份愛心，能夠撫慰長者的心靈，讓他們感受到社會的關懷。



扶持未來：亞旭的愛心支援行動



亞旭致力於守護社會上的弱勢群體。透過定期的善款捐贈支持社團團體，種下希望的種子，讓弱勢孩童能夠獲得平等的教育機會為他們創造更多的機會和可能性。

- 對象：新北市社福中心經濟補助
- 金額：新台幣5萬元整



公益之選：秋季禮盒，共同支持公益



每逢秋節，亞旭選用公益團體發行禮盒，作為送禮的首選。透過實際行動，給予具體支持，也將這份善舉分享給客戶、社區里鄰，讓友善的力量在社會中不斷延伸。

- 組織圖
 - 獨立第三方查證意見聲明書
 - GRI 內容索引表
 - 聯合國全球盟約對照表
-

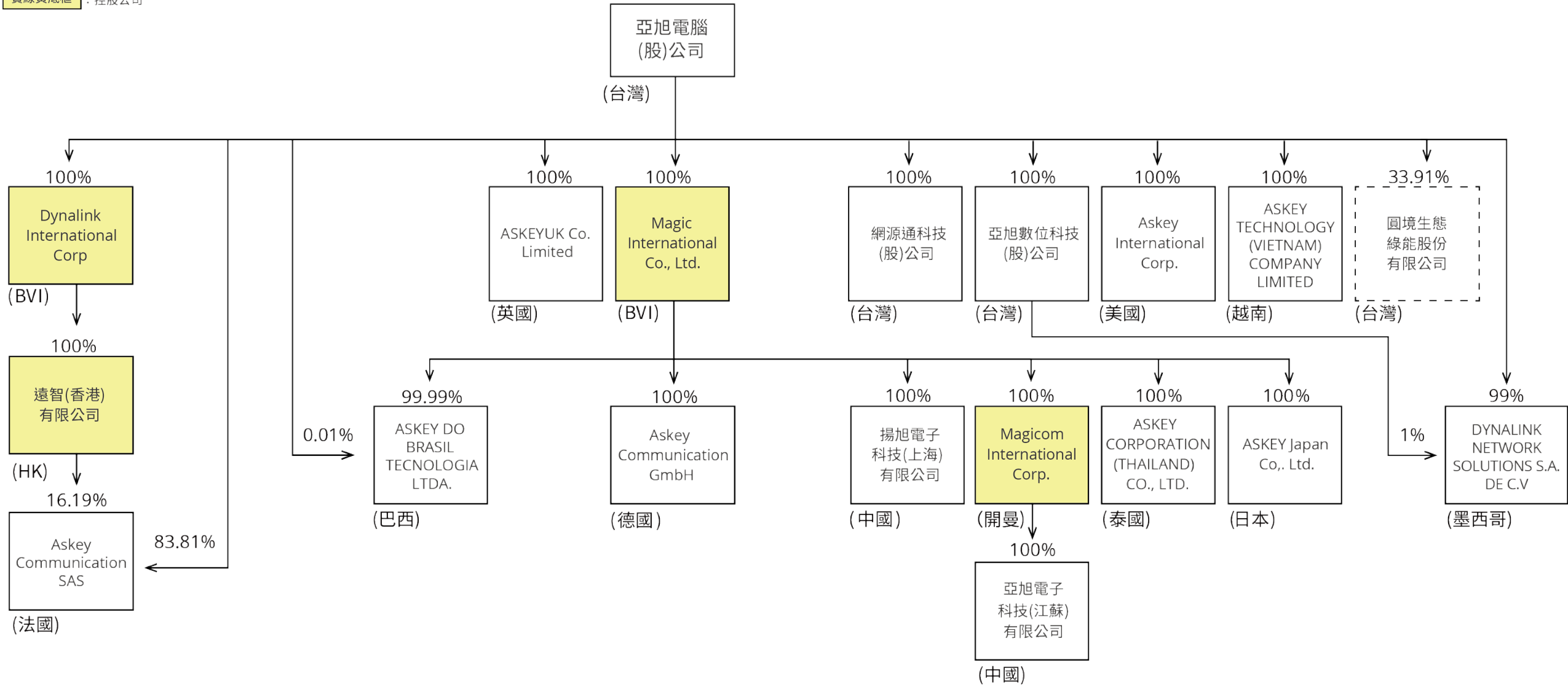


附錄

Appendices

附錄

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
實線黃底框：控股公司





Independent Assurance Statement

Scope and Approach

Askey Computer Corp. (“Askey” or “the Corporation”) commissioned DNV Business Assurance Co., Ltd. (“DNV” or “we”) to undertake independent assurance over the 2023 Sustainability Report for the year ended 31 December 2023 (“the Report”).

The Report is prepared in accordance with the reporting principles and requirements of the Global Reporting Initiative (GRI) Standards, which also serve as the basis of our verification.

The Report incorporated disclosures with reference to relevant sustainability reporting guidelines, such as the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.

We understand that the reported financial data and information are based on the data from the Corporation’s Annual Report and Accounts, and the Green House Gases Emission has been verified by third party after. Both the review of financial data taken from the Annual Report and the Green House Gases Emission are not within the scope of our work.

We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing the evaluation of reporting principles with a Type 1, Moderate level of assurance, according to AA1000 Assurance Standard v3.

Responsibilities of the Directors of Askey Computer Corp. and of the Assurance Providers

The Directors of ASKEY have sole responsibility for the preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of ASKEY; however, our statement represents our independent opinion.

DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement. DNV has provided further services to the Corporation, none of which constitutes a conflict of interest with the current assurance engagement under the established policies and procedures.

DNV’s assurance engagements are based on the assumption that the data and information provided by the client to us as part of our review have been provided in good faith. DNV expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Basis of Our Opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at the Corporation and site level. We undertook the following activities:

- Review of the current sustainability issues that could affect ASKEY and are of interest to stakeholders.
- Review of ASKEY’s stakeholder engagement approach and recent outputs.
- Review of information provided to us by ASKEY on its reporting and management processes relating to the Principles.
- Interviews with selected senior managers responsible for the management of sustainability issues and review of selected evidence to support the issues discussed.
- Site visits to ASKEY’s Headquarters in Taipei and data checks with the Corporation’s major subsidiary to assess processes and systems for preparing site-level data and implementing sustainability strategies.
- Review of supporting evidence for key claims and 2023 data in the Report, as reported information beyond 2023 is not within the scope of the current engagement. Our checking processes were prioritised according to materiality, and we based our prioritisation on the materiality of issues at the consolidated corporate level.
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation. Where data on financial performance and greenhouse gas emissions had been checked by other assurance providers or engagements, we tested the transcription from these sources to the Report.
- An independent assessment of ASKEY’s reporting according to the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.



Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe ASKEY’s adherence to the Principles.

In terms of reliability of the performance data, in accordance with Moderate level assurance requirements, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collated from the information reported at the operational level nor that the assumptions used were inappropriate.

Observations

Without affecting our assurance opinion, we also provide the following observations.

- As developing longer-term sustainability strategies made, we encourage the Corporation to Enhance the comparability of the report to establish long-term and short-term specific objectives/ targets for continuous performance improvement.
- On the basis of current material topics identified, we encourage the continual development of systematic and long-standing impact management, guided by appropriate policies and processes.
- Standard process for collecting data/information from operation and conducting audit to verify the accuracy of the data/information to improve the data reliability and accuracy is suggested.

Stakeholder Inclusiveness

The Corporation has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are well identified and documented, and the significant sustainability issues identified through this process are reflected in the Report.

Sustainability Context

The Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related corporate sustainability policies and meets the content requirements of the GRI Standards.

Materiality

The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues.

Completeness

The Report covers performance data against the GRI Standards disclosures that are identified as material within the Corporation’s reporting boundary. The information in the Report includes the Corporation’s most significant initiatives or events that occurred in the reporting period.

Accuracy and Reliability

The Corporation has developed the data flow for capturing and reporting its sustainability performance. In accordance with Moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified sustainability data and information presented in the Report are not reliable.

Impact

The Corporation presents the impacts related to its identified material topics by measuring and monitoring impacts through appropriate performance metrics demonstrating outcomes and outputs of its value creation processes. Nothing has come to our attention to suggest that the Report does not meet the requirements related to the Principle of Impact.

For and on behalf of DNV Taiwan

Date: 15 May, 2024

Nasa Chen
Lead Verifier
Business Assurance
DNV Taiwan

Statement Number: C670148-2023-AG-TWN-DNV

David Hsieh
District Manager,
Business Assurance
DNV Taiwan



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-10

使用聲明	亞旭電腦已參考 GRI 準則報告 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於亞旭	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	
2-4	資訊重編	-	無資訊重編情形
2-5	外部保證／確信	關於報告書	
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於亞旭；2.3 供應鏈管理	
2-7	員工	4.1 人力招募與培訓	
2-8	非員工的工作者	4.1 人力招募與培訓	
治理			
2-9	治理結構及組成	1.3 治理架構	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3 治理架構	
2-11	最高治理單位的主席	1.3 治理架構	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 治理架構	
2-13	衝擊管理的負責人	1.3 治理架構	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 治理架構	
2-15	利益衝突	1.3 治理架構	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.3 治理架構	
2-17	最高治理單位的群體智識	-	資訊取得不易，不便揭露
2-18	最高治理單位的績效評估	-	由母公司進行績效評估，惟該資訊不易取得，故不便揭露
2-19	薪酬政策	-	保密規定限制，屬公司機密資訊
2-20	薪酬決定流程	-	保密規定限制，屬公司機密資訊
2-21	年度總薪酬比率	-	保密規定限制，屬公司機密資訊
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	1.3 治理架構	
2-23	政策承諾	2.3 供應鏈管理；4.2 安全與健康職場	
2-24	納入政策承諾	2.3 供應鏈管理；4.2 安全與健康職場	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.3 治理架構；4.2 安全與健康職場	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 治理架構；4.2 安全與健康職場	
2-27	法規遵循	-	• 2023 年未發生單次罰款超過 100 萬元之重大環境、社會違規事件 • 1 件違反環保法令廢棄物清理法第 28 條第 2 項，未設置廢棄物專業技術人員被處罰金 0.6 萬元，已依法令規定完成申報備查核可
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於亞旭	
利害關係人議合			
2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合	
2-30	團體協約	-	未與員工簽訂團體協約

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
3-1	決定重大主題的流程	1.4 利害關係人議合	
3-2	重大主題列表	1.4 利害關係人議合	
3-3	重大主題管理	1.4 利害關係人議合	
204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈管理	
205：反貪腐 2016			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	未發生貪腐事件
308：供應商環境評估 2016			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
401：勞雇關係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	4.1 人力招募與培訓	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 人力招募與培訓	
401-3	育嬰假	4.1 人力招募與培訓	
402：勞 / 資關係 2016			
402-1	關於營運變化的最短預告期	-	在面對重大營運變化時，若須終止與部分員工的僱用關係，公司將遵循各營運據點法規，提前通知相關人員
403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 安全與健康職場	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2 安全與健康職場	
403-3	職業健康服務	4.2 安全與健康職場	
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	
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	
403-6	工作者健康促進	4.2 安全與健康職場	
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，無產生直接關聯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	
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 人力招募與培訓	
406：不歧視 2016			
406-1	歧視事件以及組織所採取的改善行動	-	無相關情事發生
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	4.2 安全與健康職場	
408：童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.2 安全與健康職場	
409：強迫或強制勞動 2016			
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	4.2 安全與健康職場	
412：人權評估 2016			
412-2	人權政策或程序的員工訓練	4.2 安全與健康職場	
414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會準則篩選之新供應商	2.3 供應鏈管理	
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	-	未有投訴

類別	10 項原則	參考章節
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.2 安全與健康職場
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.2 安全與健康職場
勞工標準		
	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	4.2 安全與健康職場
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2 安全與健康職場
	切實廢除童工	4.2 安全與健康職場
	消除就業和職業方面的歧視	4.2 安全與健康職場
環境		
	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	3.1 綠色營運
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	3.1 綠色營運
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.2 綠色服務
反貪腐		
	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	1.3 治理架構



新北市中和區建康路 119 號 10 樓

askey.com