



# 20 24 永續 報告書

Environmental, Social, Governance

溝通愛·愛溝通

NO. 12 / 2025.07



# CONTENTS

- 關於報告書 04

- 總經理的話 06

- 附錄 82

- 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
- 永續揭露指標—通信網路業
- 資訊重編與勘誤



08

## 01 永續治理

- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2024 永續績效
- 1.3 治理架構
- 1.4 利害關係人議合
- 1.5 風險管理

32

## 02 經濟共榮

- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應鏈管理

48

## 03 環境共存

- 3.1 綠色營運
- 3.2 綠色服務

62

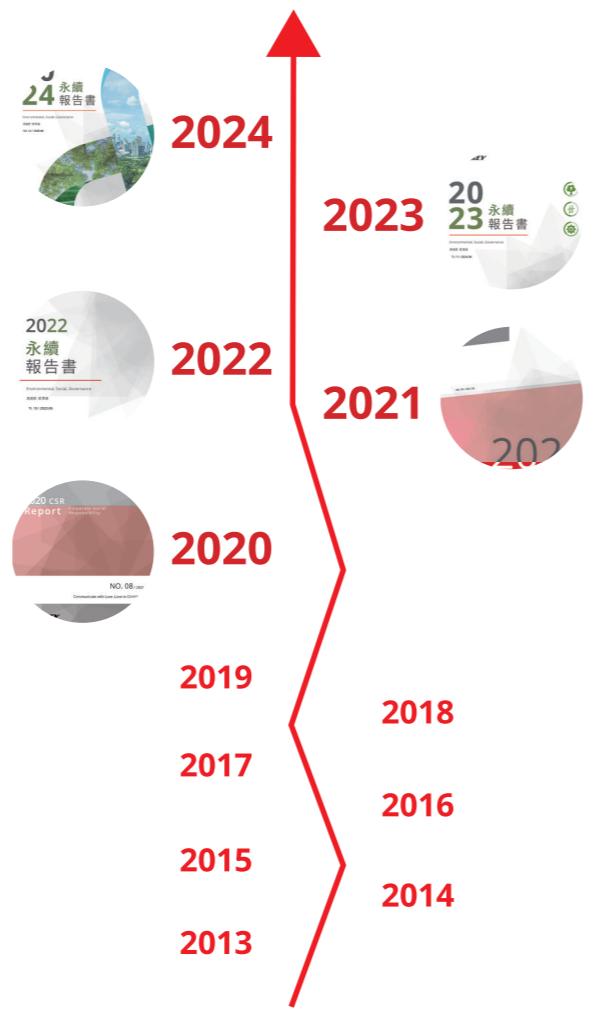
## 04 社會共好

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

# About

## 關於報告書

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 12 本永續報告書。本報告呈現亞旭年度在經濟 / 治理、環境及社會（含人權）面向的績效表現，以及重大議題的管理政策與對應措施。期望透過這份報告，向所有關心亞旭的社會大眾及利害關係人，展現我們對永續營運的持續努力和實踐成果。



本公司永續報告書的相關數據，由各權責單位主管審核確認後，提供予永續暨綠色品質管理處進行彙整與檢驗。為確保內容的準確與合規性，經內部審核後，我們委託具公信力的第三方機構進行獨立查證。

### 範疇與邊界

本報告書揭露亞旭於 2024 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、中國吳江廠區—亞旭電子科技（江蘇）有限公司，以及越南廠區—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，報導期間與財務報告一致。

時間範疇  
2024 年 1 月 1 日  
至  
2024 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  
·Askey Communication SAS  
·Askey International Corp.  
·ASKEY DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

### 發行概況

亞旭每年定期於公司官網公開發行永續報告書，提供中、英文版本。歷年報告書與相關資訊，利害關係人均可於亞旭官網瀏覽或下載。

2024 年 6 月  
上一版本

2025 年 7 月  
現行版本

預計 2026 年 7 月  
下一版本

### 撰寫依據

本報告書參考全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards 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，本報告書委託法標國際認證股份有限公司依據 AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3) 第一類型中度保證等級之標準進行查證，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與責任。

### 主要營運與生產據點

#### 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

#### 中國吳江工廠

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

#### 越南北寧一廠

地址：越南北寧省北寧市南山坊桂武工業區地號 K-02 及 K-03  
電話：+84-22-2220-8868

#### 越南北寧二廠

地址：越南北寧省北寧市南山坊桂武工業區地號 C7-2  
電話：+84-22-2220-8868

### 意見回饋

- 若您對本公司永續報告書內容有任何疑問或回饋，竭誠歡迎您與我們聯繫 -

亞旭電腦股份有限公司  
地址：新北市中和區建康路 119 號 10 樓  
電話：+886-2-2228-7588 #17176  
傳真：+886-2-3234-9677  
聯絡窗口：永續暨綠色品質管理處  
美編設計：Pin Ling Chou  
亞旭永續發展官網：  
<https://www.askey.com/csr/>



## 總經理的話

**自 1989 年創立以來，亞旭始終秉持「誠信、勤儉、崇本、務實」的經營理念，致力於在科技創新與永續責任之間取得平衡，穩健前行。隨著全球面臨快速變遷的經濟環境與日益嚴峻的氣候挑戰，我們更加堅定以創新為動能、以責任為核心，積極拓展國際布局，深化永續治理。這一年，我們不僅於國際舞台展現技術實力，更在 ESG 三大面向提出具體策略與實質成果，持續朝「經濟共榮、環境共存、社會共好」的企業願景邁進。**



### 經濟共榮—創新驅動產業升級與全球連結

亞旭長期專注於網通設備領域的研發與製造，秉持技術導向與品質至上精神，持續深化產品設計能力與製程效率，為全球客戶提供穩定、靈活且具競爭力的客製化解決方案。2024 年，我們積極參與全球指標性專業展覽會，發表涵蓋 5G FWA、Wi-Fi 7 路由器、PON 光纖解決方案及車聯網相關產品，展現亞旭在高速通訊與智慧連網技術領域的持續創新成果。

在服務層面，我們致力強化與客戶間的溝通協作，提升合作效率與滿意度，同時亦持續優化生產彈性與交期管理，以穩定的供應鏈能力應對多變的市場需求。展望未來，公司將持續投入研發資源，拓展產品應用範疇與國際市場佈局，攜手客戶與合作夥伴共創產業共榮的願景。

### 環境共存—布局淨零藍圖、深化氣候行動

為回應全球淨零排放趨勢，我們自 2021 年起建立溫室氣體盤查基準，並承諾至 2030 年達成範疇一與範疇二排放減量 50% 的目標。在此基礎上，亞旭進一步推動能源轉型，於中國廠區建置太陽能發電系統，逐步提升綠電使用比例。同時積極推動供應鏈夥伴加入碳盤查與減排行動，鼓勵上游供應商導入 ISO 14064-1 標準，以達成範疇三減量 30% 的目標。

在外部評比上，我們於 2024 年榮獲 EcoVadis 鉑金級認證，評等位居全球前 5%，顯示我們在環境管理、倫理治理、勞工人權及永續採購等面向具備高度整合能力與行動力。此外，我們也持續參與 CDP 揭露，並取得 B 級評價，展現公司對環境風險的透明度與回應能力。

### 社會共好—責任治理與幸福職場並重

亞旭深信，企業的永續價值奠基于對人與社會的關懷與投入。2024 年，我們持續強化勞動人權保障，並推動中國與越南主要廠區通過責任商業聯盟（RBA）VAP 稽核，有效落實供應鏈責任治理。

在人才發展與職場福祉方面，公司持續傾聽員工聲音，透過多元溝通機制，建立具包容性與回應力的職場文化。我們亦推動健康職場計畫，導入員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP）提供心理諮詢服務，並舉辦運動社團、健康講座，幫助員工提升身心健康與幸福感。2024 年，亞旭榮獲 1111 人力銀行頒發「幸福企業金獎」，不僅肯定我們在人本管理上的用心，也印證我們打造安全、有尊嚴且具成長性的工作環境的努力。

### 展望未來——以科技創新引領永續價值

展望未來，亞旭將持續以創新技術為驅動、以永續價值為核心，攜手供應鏈夥伴與全球客戶，提供更具韌性、智慧且綠色的網通解決方案。我們相信，唯有融合科技與責任，才能共築一個兼顧經濟、環境與社會價值的未來，為人類與地球創造更長遠的正向影響。



# CHAPTER

# 1.

- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2024 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



Sustainable  
Governance  
永續治理



# 1.1 關於亞旭

亞旭電腦股份有限公司成立於 1989 年 8 月，為華碩集團旗下子公司，總部設於臺灣新北市。公司專注於網路通訊與電子產品之研發與製造，產品涵蓋 5G／LTE、物聯網、車聯網、智慧家庭、小基站等領域，致力於提供全方位的產品開發與在地支援服務，以協助客戶提升競爭優勢。

亞旭在全球設有多個研發與業務據點，並於中國蘇州與越南北寧設有先進的製造工廠。此外，公司亦於法國、巴西等地建立服務據點，透過區域性服務網絡，確保全球客戶能夠獲得可靠且迅速的技術支援與維修服務。

## ▼ 全球據點



## ▼ 公司簡介

	公司名稱	亞旭電腦股份有限公司
	設立日期	1989 年 8 月 23 日
	總經理	林成貴
	主要生產地	中國吳江、越南北寧

	員工人數	5,211 人 (截至 2024 年底)
	產業類別	電腦及其週邊設備製造業
	實收資本額	新台幣 48 億元
	主要產品	5G、Wi-Fi、GPON

	總部
	研發據點
	工廠
	服務據點

01

# HISTORY



亞旭秉持「誠信正直」、「以人為本」、「創新服務」與「社會責任」的核心價值，致力於落實永續治理，強化企業透明與問責；透過創新與協作，推動經濟共榮，創造多方價值；同時關注環境永續，積極實踐綠色轉型，追求與自然共存；並以實際行動投入社會關懷，攜手利害關係人共創共好的未來。我們相信，企業的成長應與社會與環境的永續同步前行，打造具有韌性與責任感的價值鏈，實現長遠發展的願景。

核心價值	經營理念	重要性
誠信	堅守誠信、勤儉、崇本、務實，是企業穩健經營與永續發展的關鍵。	誠信建立信任，勤儉提升效率，崇本強調長遠價值，務實確保策略落地。這些原則奠定堅實的企業文化，為利害關係人創造長期穩定的價值。
人本	培育、珍惜、關懷員工，是企業永續發展的核心。	當員工被尊重與重視，能激發潛力與凝聚力，提升整體創新與競爭力。亞旭致力於打造安全、友善、具成長性的工作環境，與員工共創長遠價值。
創新	不斷追求世界一流的品質、速度、服務、創新與成本，是企業維持競爭力與永續成長的關鍵。	追求卓越的精神，有助於提升價值、滿足市場需求，並在快速變動的環境中脫穎而出。唯有持續精進、挑戰自我，企業才能穩固市場地位，引領產業未來。
責任	躋身世界級綠色高科技領導群，不僅展現企業創新與競爭優勢，更代表對環境保護與社會責任的承諾。	透過推動綠色科技，企業能有效降低環境負擔，促進資源永續利用，為人類社會創造更健康、更美好的未來。這不僅提升企業形象與市場地位，也為長遠發展奠定堅實基礎。

#### • 公協會參與情形

亞旭透過積極參與各類專業性公會組織、商業協會及跨產業領域之團體活動，以充分與同業、異業交流學習，建立良好互助合作關係，期能透過持續的互動與溝通，掌握國內外產業發展趨勢、市場動態資訊與政府法令規範的了解，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。

參與身份	參與公協會名稱	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



▲ 2024 荣耀事蹟

# 1.2 2024 永續績效

# 1.3 治理架構



重大主題管理方針：道德誠信

- 衝擊說明
  - 堅守道德誠信原則有助於建立公司內部與外部的信任基礎，提升企業聲譽並促進穩定經營
  - 若未能遵循道德規範或發生誠信失當情事，恐將面臨法律風險及商譽受損等後果，對企業營運造成實質負面衝擊
- 政策
- 行動
- 評估
  - 檢舉信箱
  - 定期舞弊風險評估
- 目標
- 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。



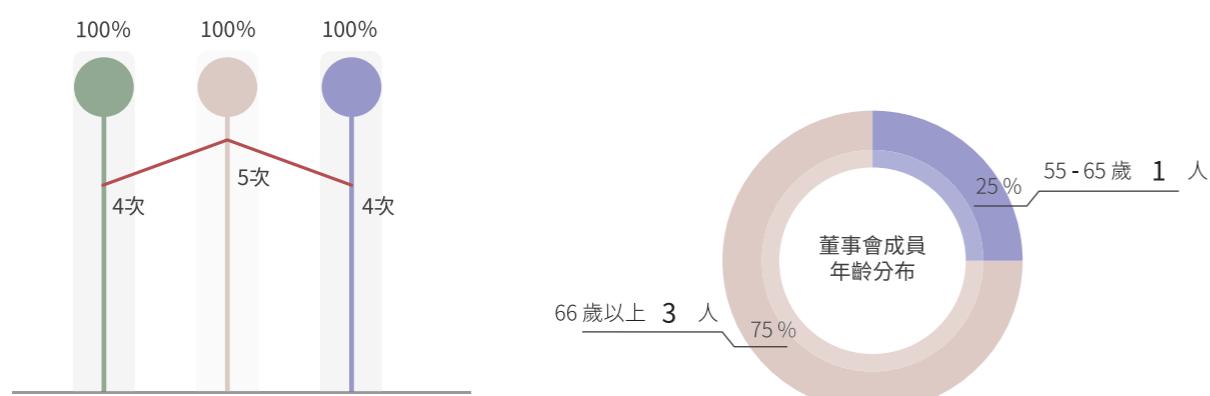
## • 董事會運作

董事會為亞旭最高治理機構，承擔重大經營決策核心職能，負責任命並督導經營團隊、審核經營績效、研議公司策略，並就重大事項進行決策，以確保公司營運穩健，維護股東最大利益。

亞旭董事會由董事長林成貴為主席，並兼任公司總經理，另有 2 名董事、1 名監察人，任期均為 3 年。

公司制定「董事會議事運作管理辦法」，以健全監督職能並強化董事會運作效能。

董事會每季至少召開一次會議，必要時亦可召開緊急會議。2024 年共召開 4 次會議，成員平均出席率達 100%。成員積極參與公司策略方向、經營績效及重大投資案之審議，確實履行監督與管理職責，確保營運計畫穩健推動。



▲ 歷年董事會召開狀況

為落實誠信經營原則，公司採行嚴謹自律機制。依據管理辦法規定，董事如與會議議題具利害關係，須於會中主動說明，並於可能損及公司利益時，應迴避該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

職稱	姓名	性別	主要學(經)歷
董事長	林成貴	男	美國杜蘭大學企業管理(學)碩士 亞旭電腦總經理
董事	施崇棠	男	交通大學管研所 宏碁電腦事業群總經理 華碩電腦董事長兼品牌長
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

自 2013 年成立企業社會責任 (CSR) 委員會以來，亞旭持續深化永續發展策略與治理架構。由總經理發布 CSR 政策，並指派管理代表統籌規劃與執行整體 CSR 管理架構。委員會透過總幹事進行跨部門協調，整合各營運單位及工作小組，全面推動多項永續發展專案，展現本公司對於永續承諾的堅定態度與具體行動。

為強化永續治理與責任實踐，亞旭每年均參與全球知名永續評級平台 EcoVadis 的評鑑，並接受責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 之有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP)。2024 年，亞旭榮獲 EcoVadis 頒發之鉑金級永續評等，榮登全球前 1% 受評企業，充分肯定公司在環境、勞工與人權、道德及永續採購等面向的卓越表現。

同年，越南廠區於 12 月順利通過 RBA 效果性稽核，並獲得銀牌認證，顯示亞旭在海外據點亦落實高標準的永續管理。吳江廠區自 2021 年起，依 RBA 規定每兩年接受第三方指定稽核，並穩定維持銀牌等級，展現公司在 RBA 行為準則落實上的穩健實力與持續精進。

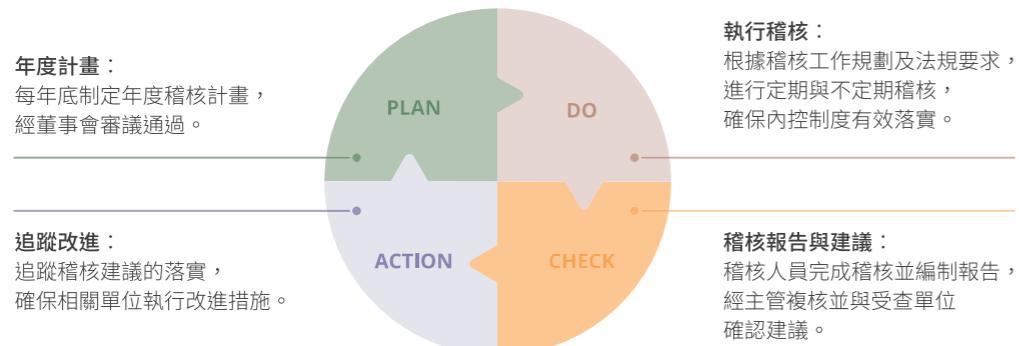


▲ 2024 年 EcoVadis 鉑金級認證

# 1.4 利害關係人議合

## • 內控機制

亞旭稽核室隸屬於董事會，確保在執行稽核職責時維持充分之獨立性與客觀性。稽核室依據董事會核准之年度稽核計畫，針對公司內部控制制度之設計及執行狀況，進行系統性審查與風險導向評估。藉由稽核作業，以即時識別潛在風險，並提出具體可行之改善建議，協助各單位強化內部控制機制，確保公司整體治理架構及營運流程具備穩健性與長期效能。

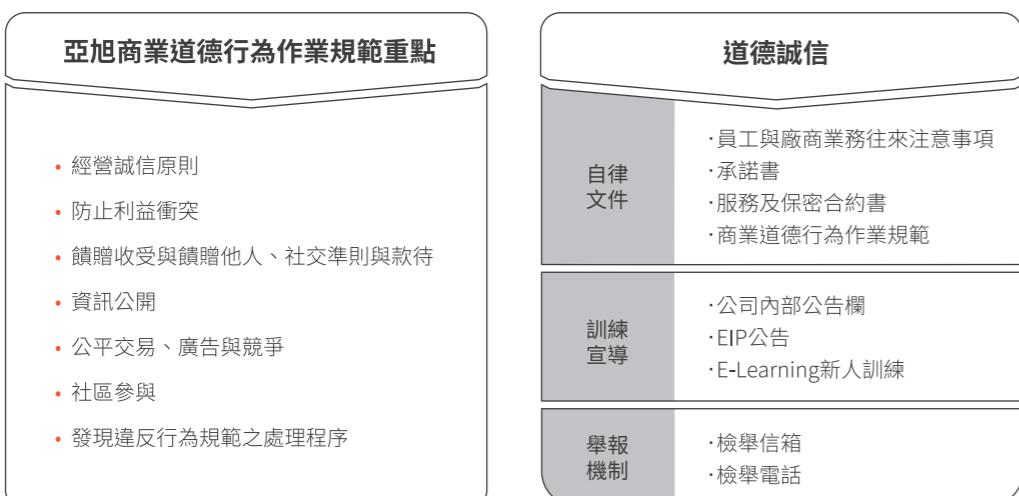


## • 道德與誠信

「誠信正直」是亞旭電腦的核心價值，也是企業經營理念的基石。為落實誠信經營，我們制定「反貪腐與檢舉作業管理辦法」，由董事長室擔任最高指導單位，並設立專責小組負責調查與裁決。我們要求全體員工及利害關係人在日常商業往來中，嚴守誠信原則，杜絕任何形式的賄賂、貪污與不法行為，並建立完善的舉報機制，確保不當行為能即時發現與妥善處理。

為深化誠信理念並內化為企業文化，亞旭於新進人員報到時導入「商業道德行為作業規範」教育，要求簽署承諾書，並透過不定期內部宣導與培訓，持續提升員工反貪腐意識。同時，在供應商會議中加強對外溝通，推動簽署《亞旭供應商廉潔承諾書》，與供應鏈夥伴共同維護商業道德標準。

公司設有多元檢舉管道，員工可透過檢舉信箱或專線舉報可疑行為。所有檢舉資訊將保密，並交由獨立單位調查，確保檢舉人權益不受影響，有效杜絕舞弊風險。2024 年度，公司未發生任何貪腐案件，顯示反貪腐機制具良好預防與監督成效。亞旭將持續強化誠信經營與反貪腐管理，營造公平、透明的經營環境，提升公司治理品質，善盡企業社會責任。



亞旭深信，企業應秉持當責精神，與內外部利害關係人建立長期、穩健之溝通關係，作為邁向永續發展的重要基石。我們重視每一位利害關係人的聲音，並透過多元、透明且具雙向性的溝通機制，積極瞭解其關注重點與核心議題，作為企業決策與行動之參考依據，強化企業與利害關係人之信任連結。

## • 利害關係人溝通

亞旭 CSR 委員會參考各部門主管與同業經驗，並考量營運屬性，依循「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)」所建議的五大原則，對利害關係人進行評估。透過李克特五點量表的評分，鑑別出六類與亞旭營運密切相關的主要利害關係人，分別為「客戶」、「股東」、「供應商」、「員工」、「政府機構」和「社區鄰里」。

根據不同利害關係人屬性與關注重點，亞旭建構多元且運作順暢的溝通機制，以強化與利害關係人之間的持續互動與信任關係。透過主動傾聽與積極對話，我們充分掌握其關切議題與建議，並將其作為本報告資訊揭露的核心依據，亦納入公司永續發展策略的重要規劃參考。



## ▼利害關係人溝通管道與關注主題

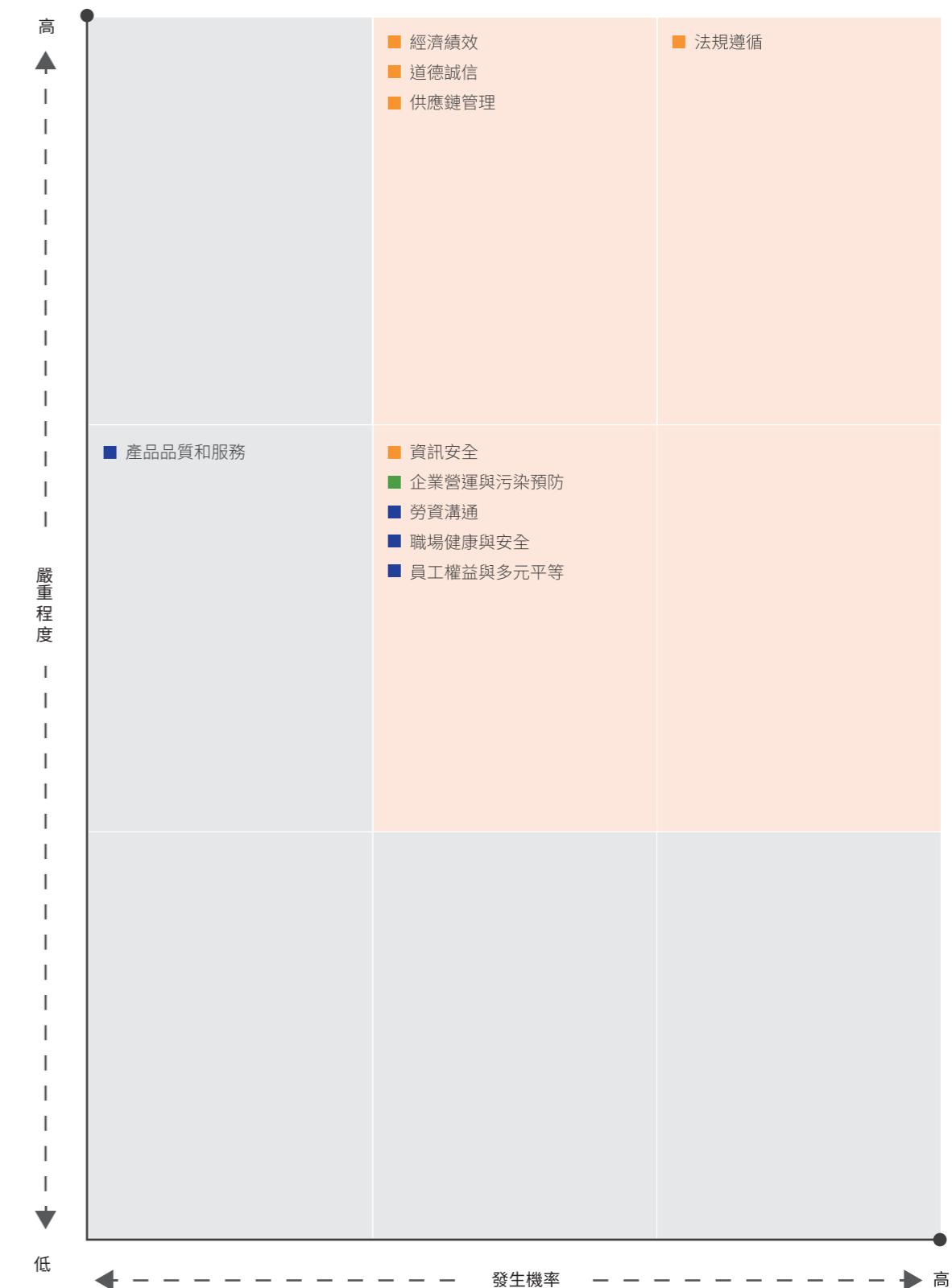


## • 重大主題決定

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。



■ 經濟／治理面 ■ 環境面 ■ 社會面（含人權）



▲ 重大主題決定流程

▲ 風險分析矩陣

• 鑑別結果

本公司 2024 年度重大主題鑑別結果與 2023 年相比，整體變動幅度有限，顯示公司核心關注議題具高度穩定性。展望未來，公司將持續強化與利害關係人之溝通與議合機制，定期檢視並滾動式調整重大主題，確保永續策略與外部期待保持高度一致，持續深化永續價值的實踐與管理。

▼ 重大主題對應 GRI 準則

重大主題	與前年度比較	GRI 準則	價值鏈及邊界	回應章節
			■ 直接衝擊 ■ 促成衝擊 ■ 商業關係	
<b>2024 經濟／治理</b>				
法規遵循	▲	GRI 2-27	  供應商	· 3.1 綠色營運 · 4.1 人力招募與培訓
經濟績效	▲	GRI 201		· 2.1 營運概況
供應鏈管理	▲	GRI 308 / GRI 414	  供應商	· 2.3 供應鏈管理
資訊安全	▼	GRI 418	  客戶	· 2.2 顧客關係
道德誠信	持平	GRI 205	   客戶 供應商	· 1.3 治理架構
<b>環境</b>				
企業營運與污染預防	▼	GRI 306	  供應商	· 3.1 綠色營運
<b>社會</b>				
勞資溝通	▲	GRI 401 / GRI 402 / GRI 405		· 4.1 人力招募與培訓
員工權益與多元平等	▼	GRI 406 / GRI 407 / GRI 408 / GRI 409	  供應商	· 4.2 安全與健康職場
職場健康與安全	持平	GRI 403	  供應商	· 4.2 安全與健康職場

# 1.5 風險管理

隨著全球資本市場及公司治理環境快速演變，加以氣候變遷所引發的極端氣候災害日益頻繁，企業營運所面臨的風險與挑戰不斷升高，如何有效辨識與評估可能遭受的內外部風險，並制定相應策略與控管措施，已成為企業邁向永續經營的核心課題。

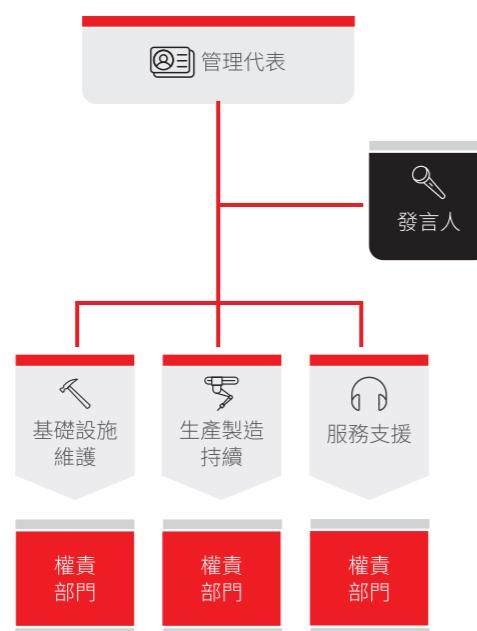
亞旭建構整合性風險管理架構，涵蓋經濟／公司治理、環境與社會三大面向，並透過品質管理、環境安全衛生、資訊安全及營運持續管理等系統，持續推動全面性的風險辨識與控管作業，期以將各項營運風險控制在可承受範圍內，進而保障人員與資產安全、提升產品與服務品質，強化企業韌性，實現與利害關係人之長期共榮。

面向	風險類型	潛在風險	對營運的衝擊	預防措施／因應辦法	
 <b>經濟 / 公司治理面</b>	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	<ul style="list-style-type: none"><li>· 制定資訊安全相關作業規範</li><li>· 資訊安全宣導</li><li>· 重要資料備份機制</li><li>· 災難復原作業程序</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 資安事件通報機制</li><li>· 使用正式授權之合法軟體</li><li>· 機房門禁管控</li><li>· 登入系統密碼控管</li></ul>
	財務風險	匯率風險	影響財務收入、支出，衝擊財務槓桿	<ul style="list-style-type: none"><li>· 功能性貨幣匯率風險管理</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 採用衍生性金融工具避險</li></ul>
		信用風險	高比重之逾期未收應收帳款，影響公司生產經營	<ul style="list-style-type: none"><li>· 訂定授信政策</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 新客戶信用風險分析及管理</li></ul>
		流動性風險	資金運用效率降低，損失投資獲利機會	<ul style="list-style-type: none"><li>· 集團流動資金需求預測之監控</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 增進資金運用效率</li></ul>
	營運風險	斷料風險	生產中斷，導致供貨延期	<ul style="list-style-type: none"><li>· 開發 Second Source</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 原物料存貨管控</li></ul>
 <b>環境面</b>	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	<ul style="list-style-type: none"><li>· 定期監控法規變更並及時因應</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 建置合約審查機制</li></ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"><li>· 溫室氣體盤查</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 推行節能方案，減少溫室氣體排放</li><li>· 綠色設計，降低產品能源消耗</li></ul>
	人力風險	人力短缺	人才流失，加重人力資源管理成本負擔	<ul style="list-style-type: none"><li>· 完善薪資福利制度</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 加強溝通管道與參與機制</li><li>· 定期檢討人力狀況</li></ul>
 <b>社會面</b>	職安衛風險	工安事故	可能致使人員傷亡，造成生產損失	<ul style="list-style-type: none"><li>· 建立職安衛系統</li><li>· 訂定各項工作安全與衛生標準</li><li>· 危害作業管制</li><li>· 教育與訓練</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 承攬商管理及入廠宣導</li><li>· 緊急應變演練</li><li>· 全面性員工健康管理</li><li>· 持續推動健康促進活動</li></ul>

## • 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）的結果，針對不同的情境制定營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP），並定期執行模擬演練以檢討計畫的可行性，確保在面對潛在危機時，組織具備應變能力並維持營運穩定。



▲ 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 颱風</li> <li>· 地震</li> <li>· 傳染性疾病</li> <li>· 勞動力短缺</li> <li>· 關鍵設備故障</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 網路攻擊</li> <li>· 基礎設施破壞</li> <li>· 外部供應產品中斷</li> <li>· 勒索軟體感染</li> <li>· 公共設施中斷</li> </ul>



▲ 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



Economic  
Co-Prosperity  
經濟共榮

## 2.1 營運概況

### 重大主題管理方針：⑥ 經濟績效

- 衝擊說明  
穩健的經濟績效有助於強化利害關係人對企業的信心，支撐公司在研發、投資與市場拓展上的持續投入。  
· 若經營績效不佳，恐影響資金運作效率，進而削弱企業競爭力並損及商譽。
- 政策  
穩健的財務政策，審慎的投資策略。
- ⌚ 行動  
持續優化資源配置以提升營運效率。
- ⌚ 評估  
財務報表。
- ⊕ 目標  
穩健的營收增長。
- ☆ 對應GRI主題 GRI 201 經濟績效

穩健的財務績效是亞旭實現永續經營的核心基礎，並且為公司在應對市場波動與產業挑戰時提供強大的保障。我們秉持可持續發展的理念，積極優化財務結構與公司治理，致力於提升資本運作的效率與透明度，並將其作為維持公司長期穩定發展的重要基石。

2024年亞旭合併營收為新台幣 233.9 億元，然而受全球經濟環境與產業挑戰影響，歸屬母公司股東的稅後淨損為 4.7 億元。所有財務數據均由獨立第三方會計師事務所進行查證，確保財務報告的準確性與透明度。

為進一步強化市場競爭力並持續創造長期價值，公司在 2024 年度積極投入新台幣 28.5 億元於研究與開發，佔當年營業收入的 12%。未來我們將持續推動技術創新，優化產品性能，並加快市場佈局，進一步鞏固亞旭在全球市場的領先地位。

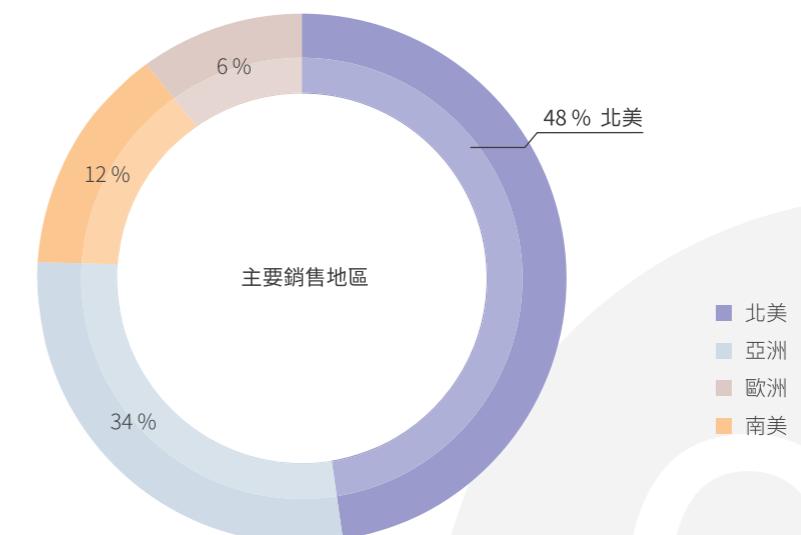
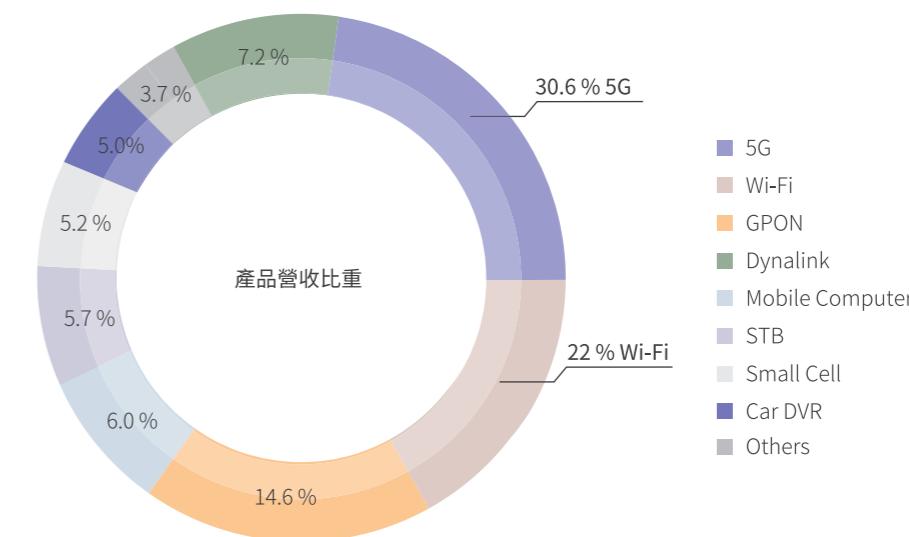
此外，依據臺灣及中國大陸的相關稅法規定，亞旭可將部分研發支出用於抵減當年度應納稅額。2023 年度，研發支出抵減金額為新台幣 0.16 億元，2024 年度的研發抵減金額已根據相關文件提交申請並等待審核。



### • 營業比重

亞旭持續拓展全球市場，至 2024 年，業務遍佈美洲、歐洲及亞洲等地區，並積極開發 5G 與 Wi-Fi 6 專網應用，推動智慧城市建設與企業數位轉型。憑藉綜合性的端到端解決方案，亞旭的核心技術涵蓋 5G / LTE、物聯網、車聯網、智慧家庭、小基站等領域，為客戶提供全面的產品開發與在地化支援服務，滿足各行業與消費市場的多樣化需求。

2024 年，公司主要營收來源來自 5G、Wi-Fi 及 GPON，三者合計佔比超過六成。此外，亞旭也積極開發 Mobile Computer 等業務領域，為未來市場的穩定成長奠定堅實基礎。



## 2.2 顧客關係

### 重大主題管理方針： 資訊安全

·有效管理公司、客戶與員工資訊，有助於維持營運穩定，提升信任與整體經營效益

#### 衝擊說明

·若發生機敏資料外洩或資訊安全漏洞，可能導致公司形象受損、系統中斷，進而影響營運與收入表現

#### 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

### 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 13485: 2016

醫療器材品質管理系統



ISO 27001: 2013

資訊安全管理系統



 臺灣  中國吳江  越南北寧

- IATF 16949:2016: 越南北寧取得符合性聲明
- ISO 27001:2013: 僅針對機房端及 PLM 系統驗證

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

亞旭深知，客戶對產品品質的要求是公司穩健經營的基石。因此，我們始終將品質管理作為經營的核心，制定了明確的品質管理政策與目標，並強調全體員工的共同參與，確保每位員工充分理解品質對公司與客戶的重要性。

為履行對客戶的品質承諾，我們積極導入 ISO 9001、TL 9000、IATF 16949、ISO 13485 等國際品質管理體系，定期進行審核與評估，確保品質管理體系的持續有效性。我們依循 PDCA（計畫、實施、查核、改善）管理循環，將其貫徹於日常運營中，不斷調整與優化流程，並以具體的品質指標進行監控、衡量與分析。

透過不斷精進生產過程與有效的預防措施，亞旭致力於提升產品品質、推動持續改善，確保每一位客戶都能享受到卓越的產品與服務，達到顧客滿意，並超越其期望。

## • 研發創新

秉持「創新改變世界」的使命，亞旭持續聚焦 5G 技術創新，致力於協助企業因應全球能源短缺、勞動力不足等挑戰，加速數位轉型並朝永續發展邁進。

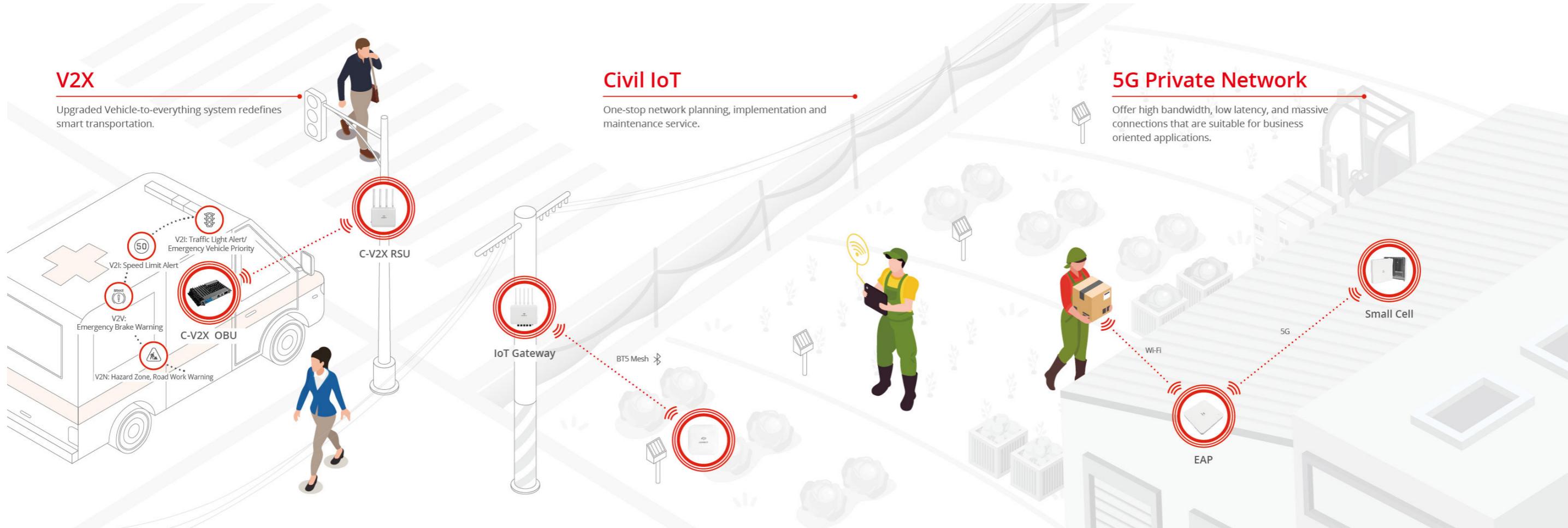
因應高機動性與即時部署的應用需求，公司與中華電信攜手推出「背包式 5G 專網」解決方案，將核心網路、基地台及應用模組整合於輕便背包內，實現單人即可攜帶與部署。該創新方案廣泛適用於災難救援、軍事通訊與行動製播等極端場景，展現卓越的靈活性與通訊穩定性。

在智慧應用方面，5G 專網已成功導入智慧製造、智慧農業與智慧倉儲等領域，結合智慧眼鏡、自動化 AMR 等技術，有效提升生產效率，最高可節省約 50% 人力成本。為保障企業數據安全，專網管理平台亦持續強化資安防護機制，提供多層次、全方位的保護。

此外，公司亦將研發重心延伸至綠色科技，藉由 5G 應用助力企業提升能源效率與碳管理能力，實現節能減碳目標。未來將持續以創新為核心策略，推動更多具前瞻性、智慧化與環保導向的技術解決方案，為全球市場注入永續動能。

# [ 智慧連接，無限可能 ]

## 亞旭為您打造全方位數位解決方案



### • 智慧居家

亞旭智慧居家方案結合 5G NR ODU 與 Wi-Fi 6 雙頻路由器，打造高效連接的數位家庭生態系統。透過智能設備無縫串聯，用戶可用語音或應用程式操控居家設備，實現更高安全性與舒適性，提升家庭生活品質與數位體驗。

### • 智慧交通

亞旭智慧交通方案依託先進 i-DVR 與 OBU 設備，實現車隊管理數據化轉型。透過雲端平台，企業可監控車輛即時位置與駕駛行為，並進行預防性維護與路徑優化，有效提升運營效率與駕駛安全，適用多種運輸場景。

### • 智慧 5G 專網

亞旭智慧 5G 專網針對企業專屬需求，提供高效率、低延遲和超高可靠性的無線網路解決方案。專網具備高度靈活性，可應用於工業自動化、智慧工廠等場景，並提供從設計、部署到維運的一站式服務，助力企業在低總持有成本下實現數位化升級。

### • 智慧城市

亞旭智慧城市解決方案涵蓋智慧候車亭與民生公共物聯網，融合 Wi-Fi 热點、電子紙、太陽能等技術，提供市民即時的交通資訊和生活服務。同時，亞旭也參與政府的公共物聯網建設，透過 LTE/Cat-M1 網路，整合空氣品質、水資源、地震感測等數據，提升城市防災應變能力。此解決方案致力於創造安全、便捷、低碳的智慧城市環境，並已成功應用於多個縣市與海外市場。

### • 工程與技術服務

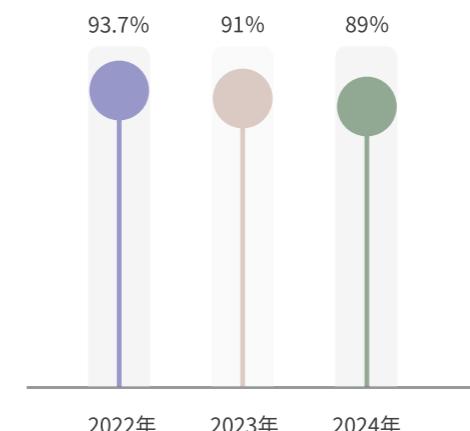
亞旭電腦提供專業、多元且客製化的工程與技術服務，涵蓋 5G 網路的規劃、建置及系統維護。通過精確的場域勘查和工程安裝，亞旭確保網路部署的高效與穩定，助力企業快速布局市場。同時，亞旭的全方位售後服務，包含 SLA 協議、文件管理系統和 JIRA 問題單管理系統，為客戶提供即時的問題追蹤與處理，並以技術支持團隊的專業能力，確保客戶網路持續穩定運行。

## • 顧客滿意

亞旭致力於提供客戶全面且完善的服務，期望建立穩固且長久的合作關係，成為其可信賴的商業夥伴。為有效掌握客戶對公司產品與服務的評價，亞旭訂定《客戶滿意度監控作業規範》，每年辦理兩次客戶滿意度調查，調查對象涵蓋年度交易金額前 80% 的重要客戶，確保能獲取具代表性的意見與回饋。調查內容涵蓋「品質」、「交貨」與「售後服務」三大構面，並透過 B2B 系統平台或由相關權責人員發送問卷至客戶窗口，確保調查效率與有效性。

對於調查中收集到的意見與評分，公司將依據內部標準進行彙整分析與回饋改善。若評分低於既定目標值，相關部門將立即展開問題分析，並於兩週內向客戶提供具體改善方案，展現對客戶意見的重視及即時回應的承諾。2024 年上、下半年度共收到有效問卷 26 份，整體客戶滿意度達 89%。針對回饋中提出的意見，公司將持續強化內部品質管理機制，並與供應商協同合作進行改善，以進一步提升服務品質與全球市場競爭力。

此外，公司亦視客戶抱怨為持續改善的契機，透過 B2B 客訴管理系統統一處理相關反饋，確保跨部門協作、責任明確與流程透明，迅速有效地解決客戶問題，並將回饋結果納入後續品質優化與服務改善循環中，持續提升顧客滿意度與信任。



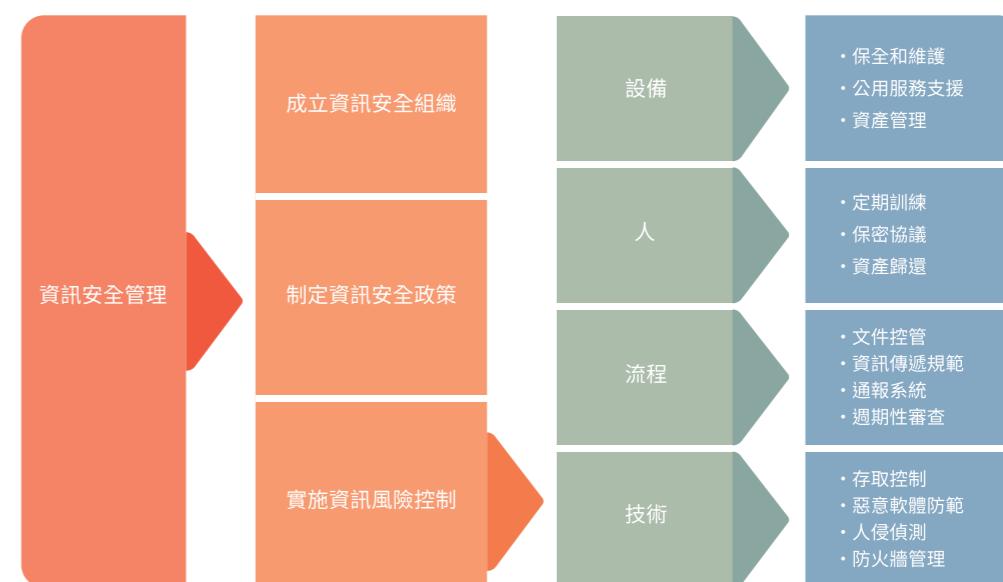
▲ 歷年客戶滿意度平均分數

## • 隱私維護

亞旭重視資訊安全與個人資料保護，將保護實體與無形資產視為營運管理的核心任務。為防範機密資訊外洩風險，公司對客戶資料實施嚴格控管，並要求所有員工簽署《服務及保密合約書》，確保員工遵守資訊保密義務。同時，透過資訊保護相關規範的制定、內部宣導與教育訓練、資料存取權限控管等措施，強化整體資安防護能力。2024 年未接獲任何外部客戶對個人資料遭侵害、遺失或洩露的投訴。公司依循 ISO/IEC 27001:2013 國際標準建置資訊安全管理制度，自 2020 年 4 月首次取得認證以來，持續透過 PDCA 管理循環執行資安政策，確保資訊資產之機密、完整與可用性。資訊安全委員會每年召開管理審查會議，定期檢視資訊安全目標與風險改善進度，以精進資安治理成效。2025 年 4 月，我們依新版 ISO/IEC 27001:2022 完成驗證作業，並預計每三年進行一次證書重新驗證，以確保資訊安全管理制度持續有效運作。公司亦建立資安事件通報與應變機制，能於發生事件時迅速應對與處置，持續強化資安韌性，保障客戶與企業資訊資產安全。



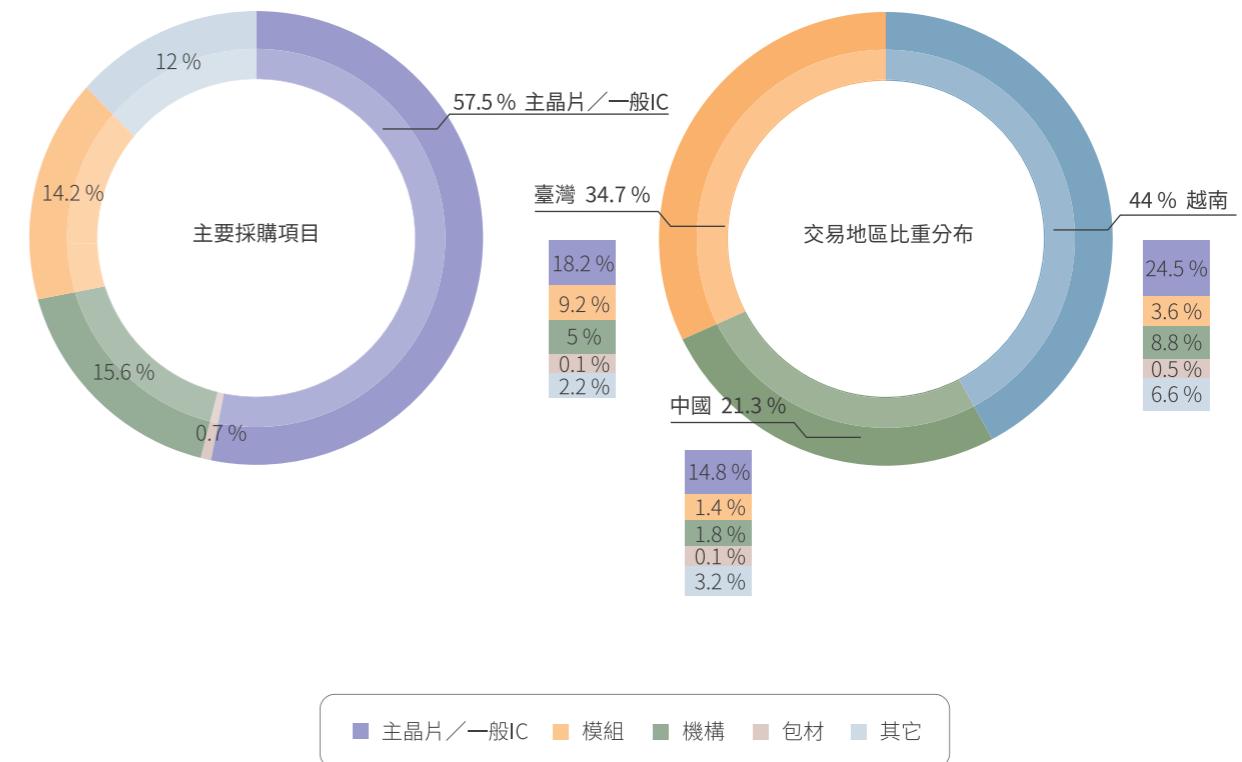
▲ 客戶滿意度調查流程



## 2.3 供應鏈管理

### 重大主題管理方針：◎ 供應鏈管理

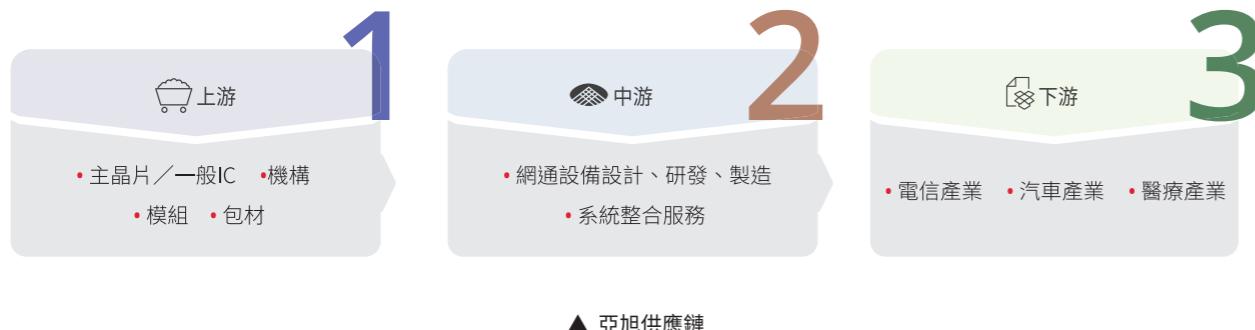
- 衝擊說明
  - 有效的供應鏈管理能強化企業對市場變動的敏捷反應，協助快速調整生產與供應策略，提升整體營運效率
  - 若供應商在合規、品質或永續管理上表現不佳，可能導致交期延遲或聲譽風險，進而影響企業營運穩定
- 政策
  - 供應商評鑑與考核作業程序
  - 供應商管理作業規範
- 行動
  - 建立新供應商評選與既有供應商定期評核制度
- 評估
  - 二者稽核
- 目標
  - 供應商 CSR缺失改善率 100%
- 對應GRI主題
  - GRI 308 供應商環境評估
  - GRI 414 供應商社會評估



供應鏈在亞旭營運體系中扮演著關鍵且不可或缺的角色。我們秉持永續經營的核心理念與公平交易原則，致力於建立具透明性與責任感的供應商管理機制，期與供應商攜手合作，建立互信互利的長期合作關係，共同創造更具韌性、競爭力與永續價值的產業生態系。

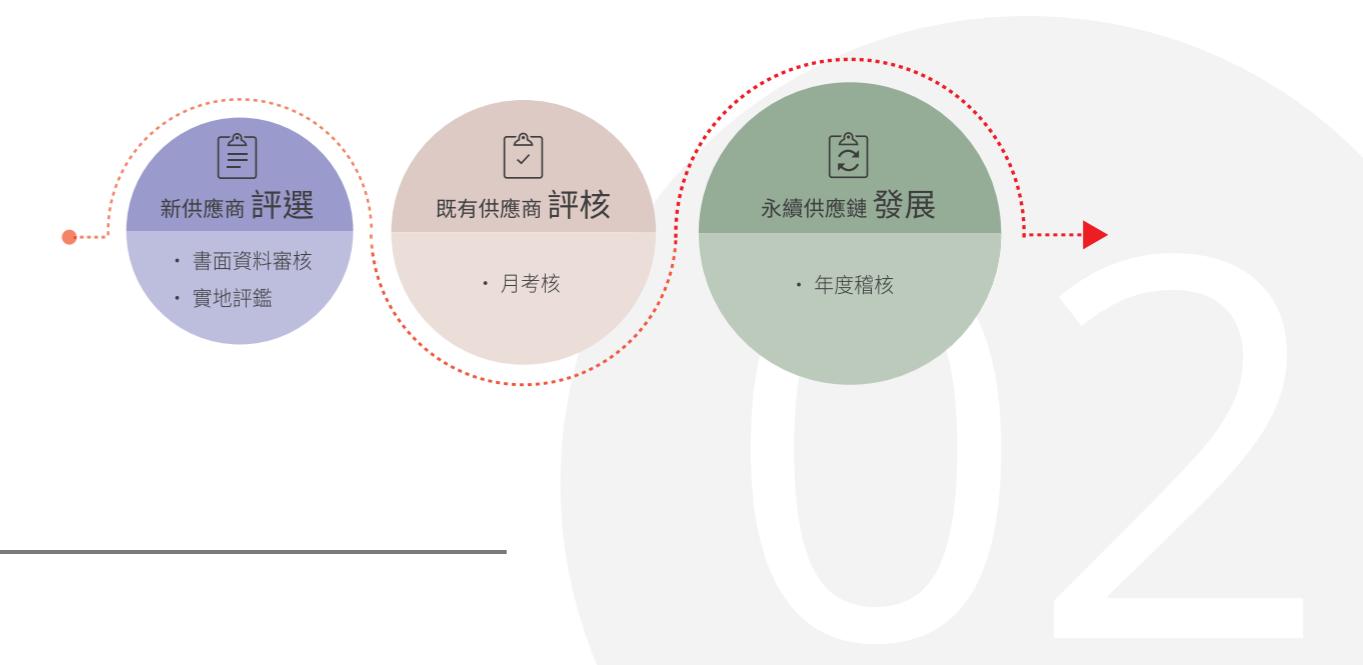
#### • 交易分析

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，2024年依採購金額大小，以「主晶片／一般 IC」採購比重最高，佔整體採購金額逾 5 成。若以交易地區分析，臺灣、中國、越南分別約佔整體交易比重 35%、21%、44%。



#### • 管理策略

亞旭深信，企業的永續發展與穩健成長，須建立在完整且具責任意識的供應鏈基礎之上。因此，我們將供應商視為關鍵的策略夥伴，致力於與其建立長期互信、共榮共好的合作關係。為確保供應商在產品品質、環境保護及企業社會責任等方面符合公司標準，亞旭建構嚴謹且透明的供應商管理機制，涵蓋新供應商評選與既有供應商的定期評核。透過制度化的管理流程，強化供應鏈的風險控管與永續表現。

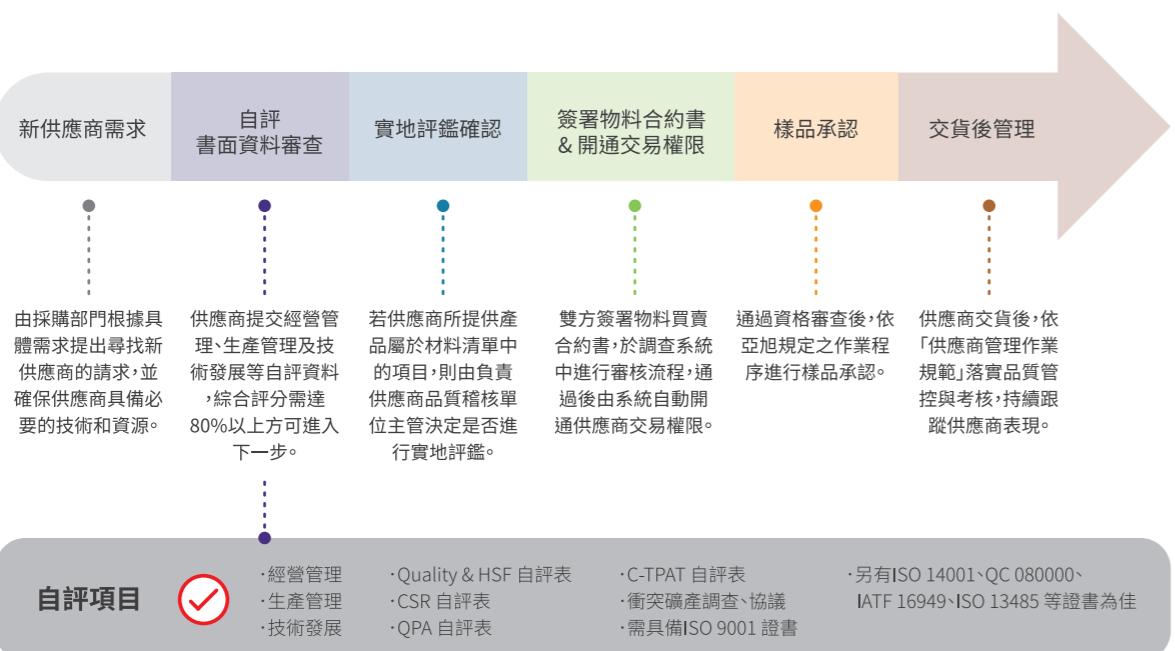


## 新供應商評選

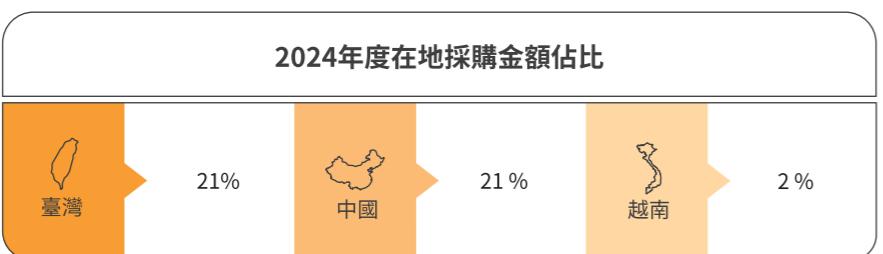
為確保供應商符合公司營運需求與企業社會責任承諾，亞旭建立嚴謹且系統化之新供應商審核流程。新供應商須就產品品質、價格競爭力、交期履約能力、服務效率與技術支援能力等面向進行初步自我評估，並提交書面自評報告。亞旭內部單位將依據該報告進行初步書面審查，篩選出具潛力之供應商進行後續實地稽核。

實地評鑑依據公司制定之標準作業程序及審核清單執行，除評估生產能力與品質管理系統外，更將環境管理、勞工人權、職業安全衛生、道德經營及法規遵循等永續發展指標納入審查範疇，以落實責任供應鏈管理。2024年，共導入48家新供應商，其中16家電子及機構元件供應商已順利完成CSR書面自我評估及現場實地評鑑，並達成100%的合格率，其餘供應商則按照既有評核流程完成評估並納入管理。

亞旭持續推動在地採購策略，致力於在維持成本效益的前提下，提升供應鏈自主性與營運韌性。2024年度，臺灣與中國廠區在地採購比例與前一年大致持平。對於2023年新設立的越南廠區，由於當地供應鏈發展仍處於起步階段，現階段主要仰賴臺灣與中國現有供應商的支援。未來也將持續推進在地採購比例。透過拓展當地合作夥伴，提升地區供應鏈的可及性與彈性。



▲ 新供應商評選流程



## 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，2024年有64.3%的供應商考核評比為A級、35.6%為B級，1家評為C級之供應商已依規定提交計畫完成改善，且無任何被評為D級或遭取消合作資格的供應商。



## 永續供應鏈發展

亞旭致力於提升供應鏈的風險管理能力與整體競爭力，推動穩定且雙贏的永續策略夥伴關係。為強化供應鏈治理，我們每年定期辦理供應商稽核作業，透過 B2B 系統於年末選定稽核對象，並制定年度稽核計畫，涵蓋產品品質、製程能力及企業社會責任 (CSR) 等重點項目。若稽核過程中發現不符合事項，供應商需提交具體可行的改善計畫，並提供對應之佐證資料。

2024 年，我們針對既有供應商規劃進行 40 家 CSR 現場稽核，最終完成 37 家，達成率達 93%。透過自我評估、書面審查與實地查核多階段的確認，有效掌握供應商在經濟、環境及社會面向的管理與落實，攜手合作夥伴共同改善、降低 ESG 潛在風險，並共同創造正向永續影響。



▲ 供應商 CSR 稽核流程

為促進永續供應鏈發展，亞旭參照國際標準，訂定《供應商行為準則》，涵蓋勞工權益、職業健康與安全、環境保護、商業道德與管理制度等項目，並公開公告於供應商平台，作為雙方合作依據。為確保準則有效落實，我們要求所有主要供應商簽署《社會責任承諾書》，以強化供應鏈管理透明度與責任落實。

2024 年，亞旭以減碳為核心，舉辦「供應商減碳宣導大會」，邀集多家合作夥伴參與，會議聚焦供應鏈環境責任，傳遞母公司「2050 淨零排放」的長期願景，期與供應商建立減碳共識，提升供應鏈合作效率與碳管理能力，攜手邁向全範疇淨零目標。

進行供應商實地稽核家數 (含CSR面向稽核)		
計畫家數	2022	82家
	2023	63家
	2024	40家
實際家數	2022	46家
	2023	41家
	2024	37家
完成率	2022	56%
	2023	65%
	2024	93%

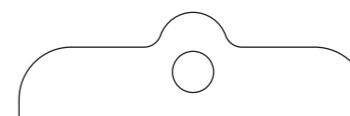


## • 衝突礦產管理

亞旭電腦重視人權議題，承諾不使用來自武裝衝突或非法開採的衝突礦產。我們支持責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，要求供應商提供衝突礦產調查報告，確保供應鏈中所使用的礦產均來自合法且經認證的冶煉廠。

在新供應商評選時，公司要求供應商須完成衝突礦產調查，並簽署「未使用／不使用衝突礦產承諾書」。我們根據 RMI 最新發布的 CMRT 及 EMRT 模版，定期審查並監控供應商原物料使用狀況。若發現供應商未符合相關要求，亞旭立即暫停合作並要求其進行改善，以維護供應鏈的透明度與合規性。

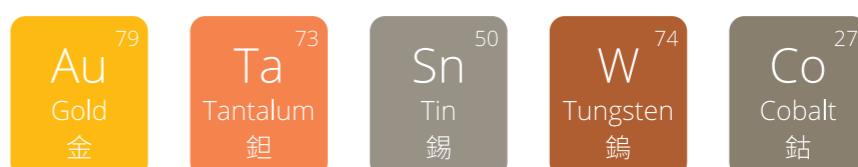
2024 年，亞旭已完成 14 筆應客戶要求的衝突礦產調查，調查結果皆符合公司及客戶雙方設定之管理標準。未來，我們將持續深化與供應商的合作機制，致力避免使用衝突礦產，積極落實企業社會責任，促進合法、公平的貿易環境，杜絕任何形式的不人道與剝削行為。



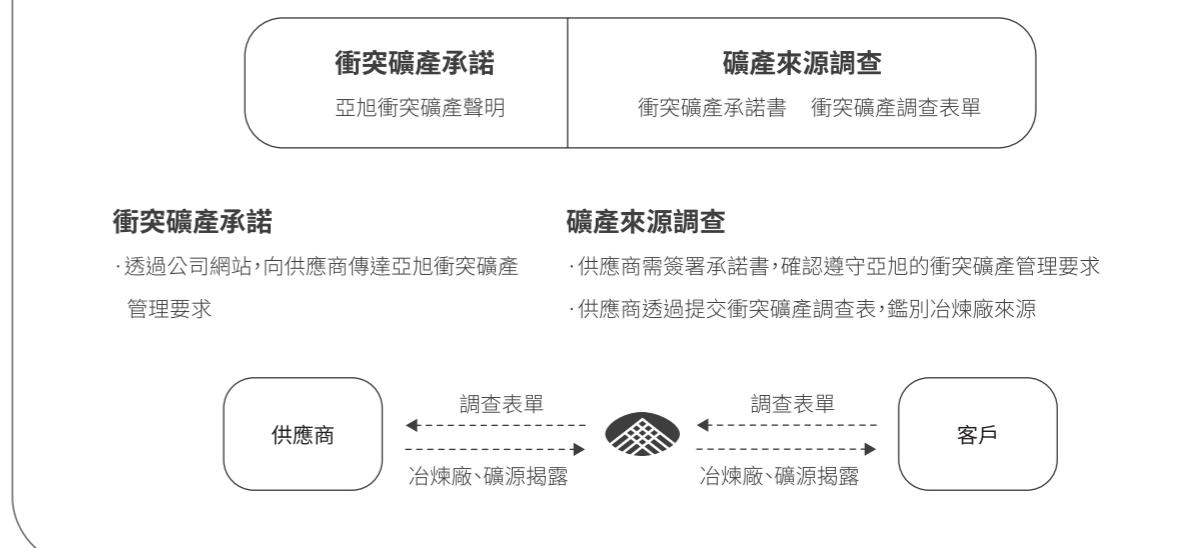
### 亞旭衝突礦產聲明

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

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



### 亞旭衝突礦產管理流程



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 企業營運與污染預防

### 衝擊說明

- 落實污染預防與資源管理，有助於降低營運對環境的負面影響
- 符合法規要求，不僅提升營運效率與成本效益，亦強化企業永續競爭力

### 政策

環安政策

### 行動

- 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
- 定期監測並揭露排放數據，展現環境管理透明度

### 評估

主管機關查核／第三方稽核

### 目標

- 0件重大環境違規事件
- 全球營運據點達成RE100

### 對應GRI主題

- GRI 2-27 法規遵循
- GRI 306 廢棄物

- 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

### 能源使用量

亞旭內部能源使用主要來自燃料（如汽柴油、天然氣）與廠辦電力消耗。2024年，總能源使用量達145,809.9 GJ，其中電力佔比高達近98%，為主要能源來源。當年度的能源密集度為每億元營收約623 GJ，顯示能源使用與營運活動具高度相關性。

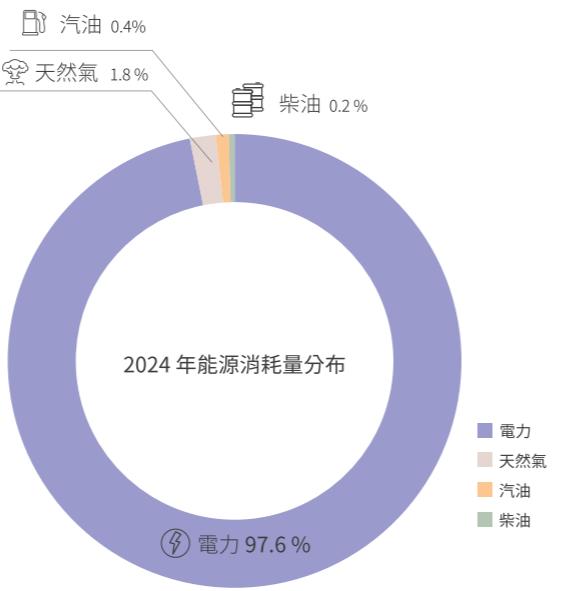
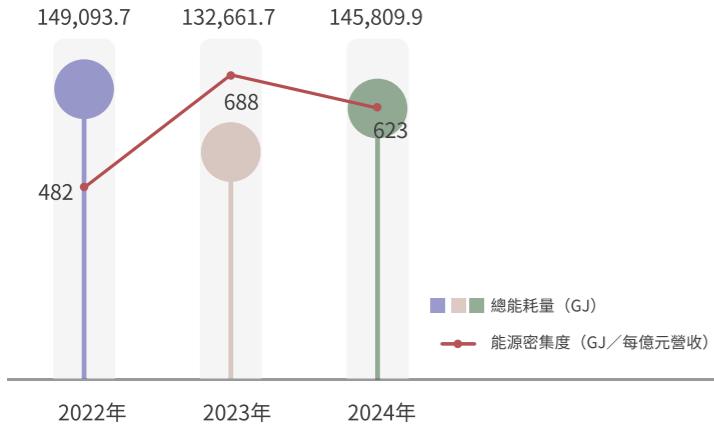
為提升能源使用效率並降低營運對環境的影響，公司積極推動節能措施與再生能源導入，強化整體能源績效，邁向低碳轉型與永續營運。

能源		單位	2022年	2023年	2024年
電力	外購非再生	千度	36,917.5	30,619.5	34,624.5
		GJ	132,903.0	110,230.0	124,648.3
	自發自用再生	千度	3,304.3	5,035.1	4,902.8
		GJ	11,895.5	18,126.4	17,650.0
柴油	公秉	公秉	0.6	37.1	9.1
		GJ	21.9	1,304.0	320.1
汽油	公秉	公秉	13.6	18.1	19.2
		GJ	445.5	589.9	627.3
天然氣	千立方公尺	千立方公尺	114.3	72.0	76.6
		GJ	3,827.7	2,411.4	2,564.2
非再生能源使用量		GJ	137,198.1	114,535.3	128,159.9
再生能源使用量		GJ	11,895.5	18,126.4	17,650.0

能源換算  
• 1 kWh = 3.6 MJ  
• 1 L 汽油 = 32.65 MJ  
• 1 L 柴油 = 35.16 MJ  
• 1 M<sup>3</sup> 天然氣 = 8,000 Kcal ; 1 Kcal = 4,186 J  
• 子公司 Askey Communication SAS & Askey International Corp. 因無法量化其能源使用量，故無納入統計

▲ 能源使用量





### 溫室氣體盤查

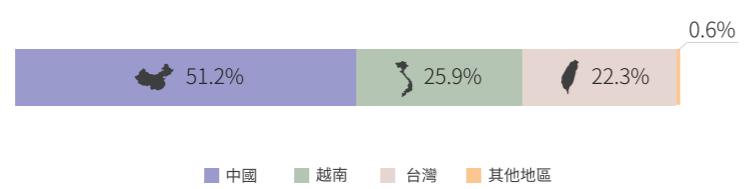
自2023年第三季起，亞旭在專業顧問團隊的指導下，逐步導入國際標準《GHG Protocol》，全面開展溫室氣體盤查與量化管理，涵蓋所有具控制權並實際營運的子公司。通過員工培訓、數據蒐集與分析，系統性提升集團碳管理能力，確保各營運據點的作業流程符合國際標準，並有效識別對環境影響最大的排放來源。

2024年，公司範疇一與範疇二的總碳排放量為約19,499公噸CO<sub>2</sub>e，其中約93%來自電力使用。隨著中國吳江廠區自2022年6月啟用太陽能發電設備以來，公司進一步降低排放強度，實現每億元新台幣營收約83.4公噸CO<sub>2</sub>e的成果。為確保碳排放數據的準確性與目標的可行性，亞旭每年委託第三方機構就盤查結果進行查證。

展望未來，亞旭將持續推動節能技術應用，擴大可再生能源使用比例，為實現2050年淨零排放的長期目標奠定堅實基礎。

範疇別	單位	2022年	2023年	2024年	2030年目標	2024年執行成果
範疇1	公噸CO <sub>2</sub> e	1,765.7485	1,697.0361	1,258.7689	較2021年減量 50%	較2021年減量 27%
範疇2		20,614.8683	16,584.4342	18,240.5510		
範疇1+2總計		22,380.6168	18,281.4703	19,499.3199		

地區	電力 (GJ)	天然氣 (GJ)	柴油 (GJ)	汽油 (GJ)	Total	佔比
臺灣	32,506.6	-	10.5	11.0	32,528.2	22.31%
中國吳江	71,326.8	2,564.2	254.9	569.7	74,715.7	51.24%
越南北寧	37,695.3	-	54.7	-	37,749.9	25.89%
揚旭深圳	595.0	-	-	-	595.0	0.41%
揚旭武漢	166.7	-	-	-	166.7	0.11%
巴西	8.0	-	-	46.5	54.4	0.04%



▲ 各地區能源消耗量分布

範疇3	單位	2022年	2023年	2024年	2030年目標	2024年執行成果
採購商品及服務	公噸CO <sub>2</sub> e	560,772.2155	724,298.3821	666,831.5507	較2021年減量 30%	較2021年減量 49%
資本財		1,237.0030	1,931.0295	3,856.8897		
上游燃料及能源		4,342.4600	3,658.9191	2,165.8552		
上游交通配送		1,632.2249	860.7568	3,697.5140		
營運廢棄物		127.4589	131.0992	104.8819		
商務旅行		311.0395	797.8562	1,365.9072		
員工通勤		1,287.2219	1,206.3215	3,287.8893		
上游租賃資產		256.6886	182.7940	56.0261		
下游交通配送		857.0527	572.0443	1,261.4378		
銷售產品加工		299.9433	179.8748	1.6193		
銷售產品使用		666,604.5025	404,955.9621	194,185.9244		
銷售產品終端處理		115.9681	67.6489	55.2537		
下游租賃資產		340.2868	440.2468	421.5844		
特許經營		-	-	-		
投資		-	-	-		
範疇3總計		1,238,067.1216	1,139,282.9353	877,292.3338		

• 2021基準年排放量：範疇一與二為26,820.4519公噸CO<sub>2</sub>e；範疇三為1,738,894.3860公噸CO<sub>2</sub>e

• 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

▲ 範疇3排放量

## 碳揭露與減量

自 2015 年起，亞旭積極參與「碳揭露專案」（Carbon Disclosure Project, CDP），秉持資訊透明的原則，每年對外公開溫室氣體排放與減量成果。於 2024 年度 CDP 評級中，公司在氣候變遷（Climate Change）項目獲得 B 級、水資源安全（Water Security）項目則獲得 A- 級，展現亞旭在環境永續管理方面的卓越表現與國際認可。

因應氣候變遷挑戰，亞旭以 2021 年作為基準年，擬定明確的減碳路徑。我們設定於 2030 年前實現範疇一與範疇二營運碳排放減量 50%、範疇三碳排放減量 30% 的目標。此外，公司亦計畫於 2035 年前製造或採購的可再生能源比例達總用電量的 50%，藉此提升能源效率並推動綠色轉型，最終目標是在 2050 年實現淨零碳排，積極響應全球氣候行動。

亞旭亦積極參與母公司華碩主導的 SBT 專案，並透過參與政府補助計畫，加快碳排放減量步伐。我們將持續於各廠區推動節能改善措施、提升能源使用效率，並攜手供應鏈合作夥伴，共同邁向企業碳中和的願景。

## • 環境衝擊減緩

### 水資源管理

亞旭用水來源單一，僅取自當地自來水公司，未使用地下水、地表水或海水等其他水源。營運過程中不產生製程廢水，僅產生員工生活污水，主要用途包括飲水、盥洗、廁所與冰機冷卻等。所有生活污水均依據當地相關法規排入指定污水處理系統，並每年委託具公信力之第三方檢測機構進行水質檢測，確保營運活動對環境不造成負面影響。

考量公司產業屬性，水資源使用以員工生活用水及空調系統用水為主，整體營運對水資源依賴程度相對較低。然而，面對氣候變遷可能導致的缺水風險，亞旭持續關注外部供水穩定性與內部用水需求，並積極推動節水與用水效率提升措施，以降低潛在營運衝擊。

此外，亞旭所有營運據點皆未設立於生態保護區或水資源保護區內。於產品製造及服務提供過程中，亦無進行對生物多樣性造成不利影響之活動，致力於維護自然生態系統之完整性，避免造成環境負面衝擊。

廠區	類別	措施說明	發電量 (kWh／年)	減碳量 (噸／年)
中國吳江	太陽能設置	2022年6月完成太陽能發電設備建置並投入使用	4,902,791	3,042.1818
廠區	類別	措施說明	發電量 (kWh／年)	減碳量 (噸／年)
越南北寧	空調系統 節能優化	採用高效率馬達並搭配變頻器，依實際負載自動調整運轉轉速，降低不必要的耗能	643,968	281.5060
		冷卻風扇系統依外部氣溫進行分組啟動，當氣溫低於30°C時，自動降速或部分停機，有效避免能源浪費	112,320	49.0999
		冰水主機依氣溫時段動態調整出水溫度，於夜間將冰機出水溫度提高1°C，即可提升約3-5%系統效率，進一步減少整體用電量，提升能源管理效能	140,400	61.3749
	照明改造	全面汰換傳統照明設備為高效能LED燈具，每盞燈在維持相同亮度情況下，平均可節省約20W用電	179,712	78.5598

▲ 節能減碳措施

項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
總取水量	噸	252,480	244,113	235,244
總排水量		227,232	219,702	211,720
總耗水量		25,248	24,411	23,524
回收再利用水量		2,021	2,869	9,455

- 總取水量：臺灣據點主要以樓地板面積平均攤分總水費金額推估，其它據點則以水費單進行統計
- 總排水量：總排水量依取水量估算，假設約 10% 用水於使用過程中蒸發或溢散
- 總耗水量：總取水量 - 總排水量
- 回收再利用水量：中國、越南廠區分別透過濃水、空調系統冷凝水回收再利用，減少自然水體的取用

▲ 近三年水資源使用情形

## 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

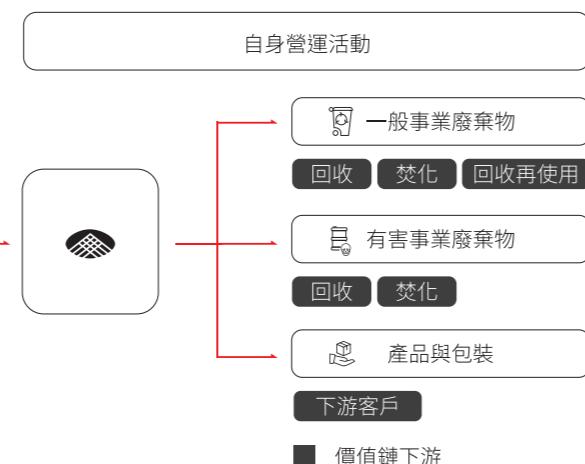
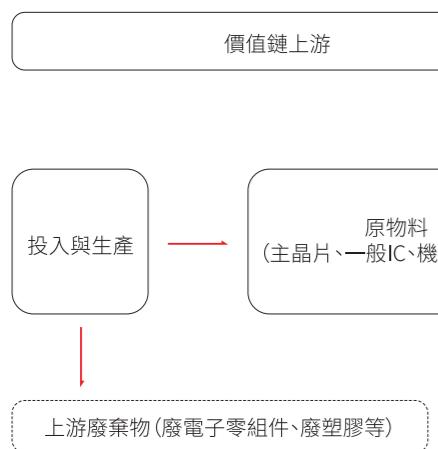
棄物回收及再利用率，以降低公司於活動、產品及服務提供時，對於環境造成的負面影響與衝擊。

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為員工生活垃圾，有害事業廢棄物則包括廢活性碳、廢清洗液…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，並委託具合法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，中國廠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，2024 年度包材回收共計 178.7 噸，顯示公司對於改善環境績效的持續努力。

地區	種類	方式	重量(噸)		說明
			2023 年	2024 年	
臺灣	一般	回收	35	56.6	塑膠、PCB 廢料、鐵、紙類等
		焚化	326.9	262	生活垃圾、事業廢棄物
		回收再使用	4	4.5	來料包材
中國	一般	回收	68.3	69.6	紙皮、軟塑料、廢鐵、棧板
		焚化	540.7	580	生活垃圾
		回收再使用	135.2	174.2	來料包材
越南	有害	焚化	2.5	4.7	廢清洗液、廢活性碳等
	一般	回收	51.1	1,298.7	木棧板、紙箱、PET 托盤、各類廢塑膠卷等
		焚化	22.8	193.6	工業垃圾、生活垃圾
	有害	焚化	0.2	1	含油廢棄物、廢活性碳、廢溶劑及其混合物等
	其他	其他	0.1	1.6	廢熒光燈泡等
	回收	-	27.4	廢棄電子設備、零件與組件、錫渣等	



- 臺灣地區廢棄物收集監測方式：  
生活垃圾重量以環境部每人每天產生量 \* 當年度在職平均人數 \* 工作時間估算，其餘一般事業廢棄物重量為配合的合格廢棄物廠商使用地磅或吊磅量測
- 中國廠區廢棄物收集監測方式：  
生活垃圾重量以每日清運量推估，其餘一般及有害事業廢棄物為配合的合格廢棄物廠商使用地磅量測
- 越南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，由公司環安人員陪同至秤重站進行車輛秤重，若有未滿車情況，則在公司進行個別秤重

### ▲ 廢棄物產生量

▲ 廢棄物相關顯著衝擊流程

## 3.2 綠色服務

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。公司自 2023 年起，致力減少產品全生命周期的環境影響，協助品牌客戶完成指定路由器機種的碳足跡查證，截至 2024 年，累計已有 4 種機型完成此項作業，並全數通過第三方機構 TÜV Rheinland 依 ISO 14067:2018 國際標準進行的查證。透過準確且透明的碳足跡資訊，不僅為客戶提供可信賴的低碳選擇、助力其達成 ESG 目標，也顯示公司在低碳管理與可持續發展上的重要進展。



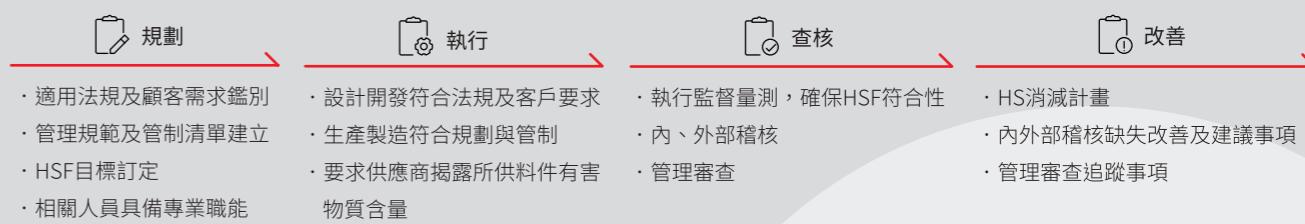
### • 永續設計

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的保護。



### • 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」，以流程化、系統性的方式進行有害物質控管，確保產品在設計、開發、生產及出貨等各階段皆符合國際環保標準。為深化綠色採購與製造，在產品開發初期即納入環保性評估，並透過綠色管理機制，串聯供應鏈各環節，落實綠色採購策略，確保綠色製造實踐具體而有效。



▲ 有害物質管理流程

## 綠色採購

為實現綠色生產的目標，亞旭長期致力於產品中有害物質的嚴格管控。我們建置並持續優化綠色管理系統（eGreen Management System），透過此平台，要求供應商夥伴即時掌握亞旭最新公告的綠色規範，並依據相關要求完成綠色料件的承認作業，以確保所有料件符合亞旭規定、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，也積極盤點並評估使用的綠色環保原物料，依循最新國際法規與環保標準，持續檢視可能列為禁用的物質項目，與供應商密切合作，主動尋找具環保效益與符合法規要求的替代原料，確保整體原物料供應的合規性。

## 綠色製造

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。

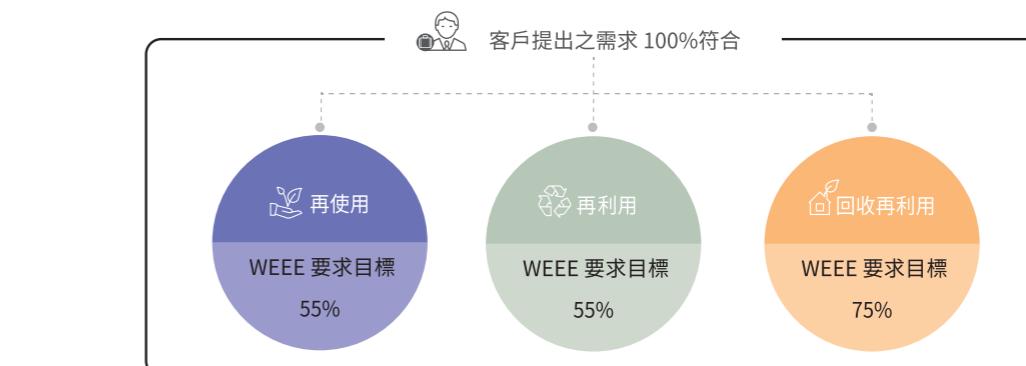
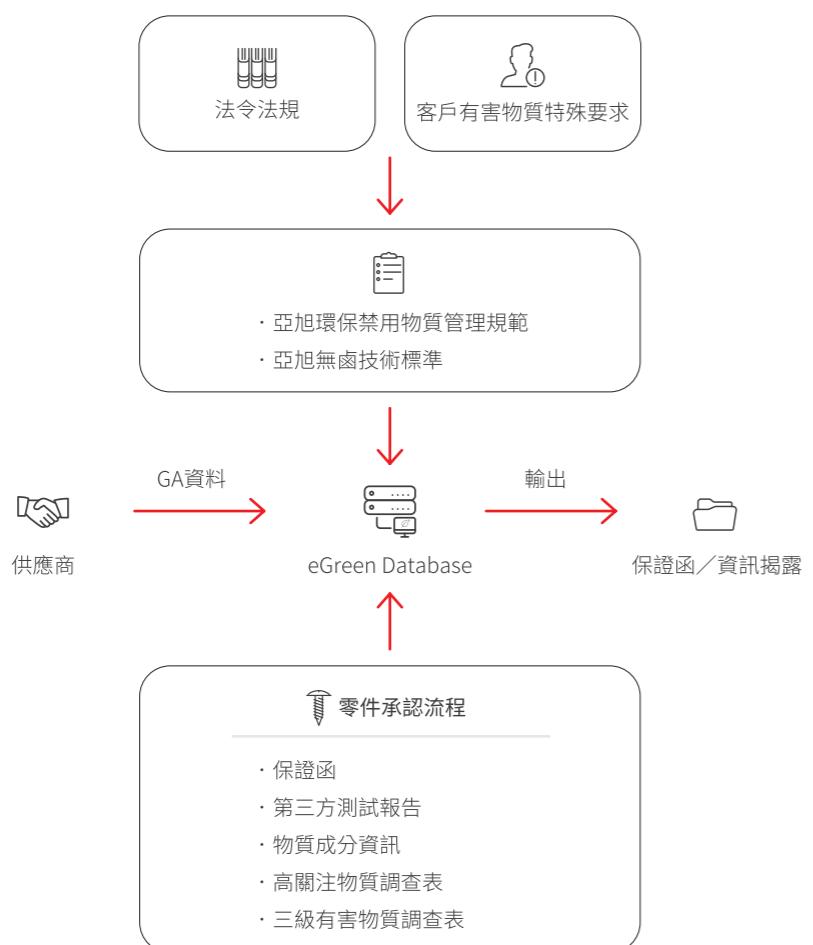
- 減碳運輸

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 2024 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



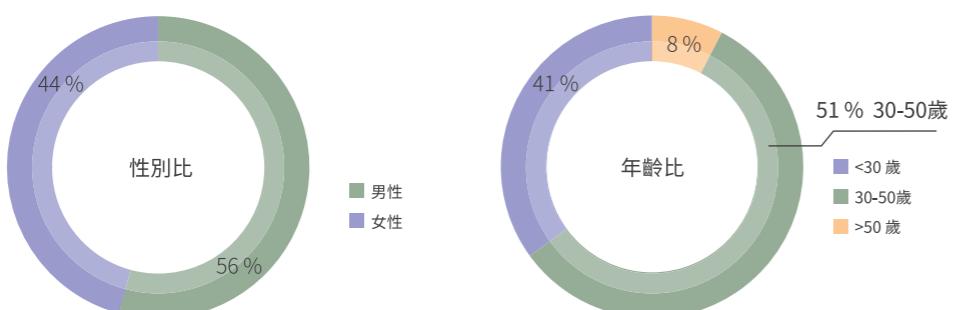
# 4.1 人力招募與培訓

## 重大主題管理方針：法規遵循 勞資溝通

- 遵循法規有助維護公司形象與聲譽，促進穩定經營；反之，違法事件可能導致罰款、訴訟及財務損失，嚴重影響公司形象
- 衝擊說明
  - 良好的勞資溝通能促進和諧工作環境，提升員工滿意度與生產力；反之，不良溝通易引發糾紛，影響士氣與營運
- 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
  - 定期舉行勞資會議，保障員工權益並回應需求，並提供多元溝通管道與安心申訴平台，確保意見暢通
- 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

我們深信員工是亞旭企業永續發展的基石。在尊重人權的前提下，我們持續推動企業的成長與進步，並將員工視為最珍貴的資產。亞旭在人力資源管理的「選、用、育、晉、留」各階段，秉持誠信與公平原則，致力打造透明且具備成長機會的制度環境。

我們致力於營造一個尊重人權、包容多元、促進福祉的職場環境，透過完善的薪酬福利制度與持續的教育訓練，強化員工的向心力與認同感。我們相信，打造一個讓員工幸福有感的工作環境，將為企業、員工及整體社會創造可持續的正向價值。



## • 人力概況

亞旭電腦自創立以來，已走過 35 年的發展歷程，並成功將生產據點拓展至中國及越南等地。截至 2024 年 12 月底，亞旭正式員工總數達 5,211 人，員工分佈於臺灣、中國吳江和越南北寧三大主要地區，各佔約三成，其中臺灣佔 31.3%、中國佔 34.3%、越南佔 34.2%。其他地區的員工則佔 0.2%，另有從事作業員之派遣人員，以及外包之清潔、保全、餐廳等非員工工作者計 194 人。

公司的人才結構中，30 歲以下員工占比 41%，為組織帶來創新思維；30 至 50 歲員工占 51%，以專業技術與實務經驗，協助公司穩健營運；50 歲以上員工占 8%，多任領導職務，統籌組織運營。我們尊重多元文化與平權，致力落實性別平等，2024 年女性員工占比達 44%，顯示公司保障女性職場工作權利與成長空間。人才招聘方面，我們提供平等機會，廣納身心障礙者、少數族群及各背景人才，創造尊重與包容的職場文化，進一步推動組織發展與永續經營。

正式員工

性別	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國	越南	其他地區	總計
男	全職	無固定期限	923	164	0	4	1,091
		固定期限	11	792	1,010	0	1,813
	兼職	無固定期限	0	0	0	0	0
		固定期限	7	0	0	0	7
總計			941	956	1,010	4	2,911
女	全職	無固定期限	454	178	0	4	636
		固定期限	227	652	774	0	1,653
	兼職	無固定期限	0	0	0	0	0
		固定期限	11	0	0	0	11
總計			692	830	774	4	2,300

· 無固定期限：指簽訂無固定期限（即無限期）合約的員工

· 固定期限：指簽訂有期限（即固定期限）合約的員工，包含工讀 / 實習、契約、外籍人士、移工

· 中國廠固定期限：包含實習員工，其為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

· 其他地區：不包含在臺灣、中國、越南廠的其他據點派駐人員

▼ 性別、年齡人力分佈

性別	年齡	臺灣	中國	越南	其他地區	總計
男	<30 歲	48	511	695	0	1,254
	30-50 歲	634	419	315	3	1,371
	>50 歲	259	26	0	1	286
	女	81	334	493	0	908
女	<30 歲	495	487	280	1	1,263
	30-50 歲	116	9	1	3	129
	>50 歲	總計	1,633	1,786	1,784	8

## ▼ 職務類別人力分佈

性別	職務類別	年齡	臺灣	中國	越南	其他地區	總計
男	管理職	<30 歲	1	22	10	0	33
		30-50 歲	173	177	21	1	372
		>50 歲	129	4	0	1	134
	非管理職	<30 歲	47	489	685	0	1,221
		30-50 歲	461	242	294	2	999
		>50 歲	130	22	0	0	152
	總計		941	956	1,010	4	2,911
女	管理職	<30 歲	0	9	10	0	19
		30-50 歲	44	143	30	0	217
		>50 歲	43	3	0	1	47
	非管理職	<30 歲	81	325	483	0	889
		30-50 歲	451	344	250	1	1,046
		>50 歲	73	6	1	2	82
	總計		692	830	774	4	2,300

· 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，視員工為企業最重要的資產，致力於吸引、留任優秀人才，以支持研發與製造等核心領域的持續發展。

為實現員工與企業的共同成長，我們依據市場薪酬水準與人才競爭力，建構具吸引力的薪資福利與保險制度，協助員工在專注工作的同時，也能兼顧家庭生活與身心健康，打造穩定且有感的職場環境，共同創造長期價值。

## 招募與留住

亞旭依營運需求招募適合人才，並根據職務內容、學經歷、專業技能及資歷，提供符合當地法規且穩定的薪資待遇。我們落實公平與包容的文化，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況、性傾向或政治立場而有所差異或歧視，並確保不雇用童工，致力實現男女同工同酬。

公司建立公平的升遷機制，每半年進行績效溝通與評核，檢視員工核心能力及專業技術，作為晉升、薪資調整與年終獎金發放的依據。同時，針對需改善績效的同仁，制定改善計畫並提供適切指導與資源，協助強化其工作能力。

在離職管理上，當員工提出離職需求，人資單位將安排單位主管進行面談，了解原因及關懷慰留。若因業務調整需變更職務，將優先透過調任方式進行溝通與輔導；無適任職缺或員工無意願調任時，則依公司規定辦理資遣相關事宜。

## ▼ 多元人才晉用情形

地區	類別	人數	當地進用比例
臺灣	少數族群	20	1.2%
	身心障礙	11	0.7%
中國	少數族群	34	2%
	身心障礙	0	0%
越南	少數族群	1,302	73%
	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

· 雖越南北寧廠區位於京族為主的地區，惟因勞動力來源多數來自越南北部山區（如河江、山羅、諒山等），該等地區之少數民族人口比例較高，故該廠員工以少數民族占多數，以壯族、依族、傣族、苗族與瑤族為主

## ▼ 標準薪資與法規基本薪資比

性別	類別	臺灣	中國	越南
男	基層直接人員	1.04	1.06	1.45
	基層間接人員	1.04	1.06	1.45
女	基層直接人員	1.04	1.06	1.45
	基層間接人員	1.04	1.06	1.45

· 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

· 最低基本薪資：臺灣為新台幣 27,470 元；中國吳江為人民幣 2,490 元；越南北寧為越南盾 441 萬元

## ▼ 新進率 & 離職率

年齡層	男性					女性					越南				
	臺灣					中國					越南				
	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	48	19	40 %	27	56 %	511	2,021	395 %	2,206	432 %	695	1,573	226 %	905	130 %
30-50 歲	637	71	11 %	136	21 %	419	39	9 %	103	25 %	315	592	188 %	297	94 %
>50 歲	260	17	7 %	45	17 %	26	0	0 %	4	15 %	0	0	0 %	0	0 %

年齡層	女性					女性					越南				
	臺灣					中國					越南				
	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	81	13	16 %	37	46 %	334	894	268 %	821	246 %	493	960	195 %	514	104 %
30-50 歲	496	37	7 %	158	32 %	487	25	5 %	77	16 %	280	464	166 %	233	83 %
>50 歲	119	5	4 %	13	11 %	9	1	11 %	3	33 %	1	0	0 %	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
- 臺灣廠區之年度新進／離職率計算包含外派至其他地區的人員

## 員工福利

員工是亞旭永續經營的重要夥伴，也是公司持續成長的關鍵力量。亞旭致力於打造一個安心、健康且充滿激勵的工作環境，透過完善的福利制度，讓每位員工都能在工作崗位上充分發揮所長，與公司攜手共創雙贏。

在臺灣，亞旭依法成立職工福利委員會，由各部門代表組成並定期召開會議，研議福利政策與員工活動，確保制度貼近需求並具透明性。此外，我們針對臺灣、中國及越南等主要營運據點的正式員工，除依法提供基本保障外，更提供團體保險、定期健康檢查等多元福利，提升員工的安全感與歸屬感。

透過持續優化職場環境與強化員工關懷，亞旭於 2024 年榮獲第 5 屆 1111 人力銀行「幸福企業」科技／能源研發類金獎，從超過 3,700 家企業中脫穎而出。此榮譽不僅肯定我們在職場友善與員工福祉上的努力，更彰顯亞旭「以人為本」的核心理念。未來，我們將持續精進福利制度，提供更多元的支持與保障，致力打造一個促進工作與生活平衡的幸福職場。



## 退休保險

亞旭重視員工的退休生活與長期保障，依據各營運據點所在地法令，為所有正職員工提供完善的退休制度。

在臺灣，公司依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，為員工提供雙軌制的退休金制度。對於適用舊制之員工，公司定期檢視退休準備金之充足性，對於新制退休金部分，公司每月依規定提撥員工投保薪資的 6% 至勞保局設立之個人退休金專戶，員工亦可選擇自願提撥，以提升退休金累積。在中國與越南，亞旭依當地法令規定為員工辦理社會保險，並按月足額繳納相關費用，確保員工享有穩定的退休與社會保障權益。

除依法規定的社會保險外，亞旭亦主動為全體員工加保團體商業保險，保障項目包括意外身故、傷殘與醫療等，提供同仁與其家庭更多保障，強化員工的生活安全感與福祉。

項目	臺灣	中國	越南
退休金提撥佔薪資比例	雇主 舊制：2 %；新制：6 %	16 %	17.5 %
	員工 舊制：0 %；新制：0-6 %	8 %	8 %
退休計劃方式	舊制：公司退休金帳戶	養老保險	社會保險
	新制：個人退休金帳戶		
員工參與退休計劃比例	100 %	100 %	99.89 %

• 截至 12/31 止，越南工廠有 2 位員工因工作未滿 14 個工作日，依《社會保險法》第 85 條第 3 款規定，不需繳納社會保險

## 育嬰留停

亞旭重視員工工作與生活的平衡，並積極推動職場性別平等。針對臺灣地區之員工，公司提供符合《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》的育兒支持措施，協助同仁兼顧職涯與家庭照顧責任。在臺灣，所有符合資格的員工皆可依規定申請育嬰留職停薪，不論性別皆享有平等權利。育嬰留停可申請至幼兒年滿三歲，最長可請達兩年，且不影響同仁原有之勞動權益，當同任期滿後可申請復職，並安排回原職或視需要調整至新職務，以兼顧個人及家庭照護需求。

2024 年共有 4 位男性、13 位女性員工申請育嬰留職停薪，整體復職率為 59%、留任率為 50%。

目前，育嬰留職停薪制度僅適用於臺灣地區，亞旭在中國與越南據點則依當地勞動法令辦理員工相關福利與假別制度。未來公司將持續關注不同營運地區員工的多元需求，逐步完善家庭友善的職場環境。

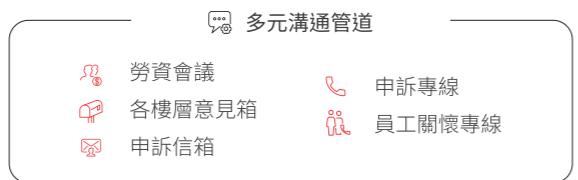
性別	申請狀況		復職人數		復職率	留任人數		留任率
	2024 年度符合育嬰 留停申請資格人數	2024 年度實際申請 育嬰留停人數	2024 年預計育嬰留停 復職人數 (A)	2024 年實際育嬰留停 復職人數 (B)		2023 年實際育嬰留停 復職人數 (C)	2023 年育嬰復職 持續工作 1 年人數 (D)	
男	38	4	6	3	50 %	2	0	0%
女	24	13	11	7	64 %	6	4	67%

• 復職率 : B/A  
• 留任率 : D/C

## 多元溝通管道

亞旭重視員工的聲音，並致力於建立開放、透明與安全的溝通環境，除定期召開勞資會議與舉辦員工座談會，提供即時、直接的溝通平台外，公司亦設置多元化且具彈性的意見反映管道，包括全天候開放的申訴信箱與專線，協助員工隨時分享意見、反映問題並獲得及時回應。

為進一步提升申訴私密性與安全性，公司亦設置實體意見箱與匿名通報管道，確保員工能在無壓力的情境下表達關切，營造安心、互信的工作環境，同時承諾對所有申訴與檢舉內容予以嚴格保密，檢舉人之身份與相關資訊絕不洩露或提供給被檢舉對象，若出現威脅、恐嚇或任何形式的報復行為，公司將依法提報司法機關處理，堅定保障檢舉人之合法權益，確保舉報機制之公正與有效性。



## • 人才發展

亞旭深信，卓越的人才是企業永續發展的基石。我們以「多元培育」為核心理念，規劃豐富且具系統性的訓練課程，致力於激發員工潛力、強化專業技能、提升組織效能，以實現企業的永續經營願景。公司依據核心職能、專業職能與管理職能，結合各部門年度教育訓練需求，擬定與企業策略相符的培訓方向。每位員工在其職涯歷程中，皆能透過規劃完善的學習地圖接受系統性培訓與指導，傳承專業知識，以進一步提升整體工作效能與品質。

在 2024 年度，亞旭累計總訓練時數達 71,251.4 小時，員工人均受訓時數為 13.7 小時。以性別區分，男性與女性員工平均訓練時數分別為 13.9 小時與 13.4 小時；以職務類別劃分，管理職與非管理職平均訓練時數則分別為 12 小時與 14 小時，顯示公司在不同群體間皆致力於提供公平且具成長性的學習機會。

此外，亞旭亦積極推動數位學習資源的整合與應用，導入線上課程平台並建立內部講師制度，讓員工可依個人需求靈活安排學習進度，提升培訓的實用性與效率。未來，公司將持續優化培訓架構，打造支持員工長期發展與企業轉型的學習型組織。

課程類別	總開課次數 (堂)	受訓總人次
新人訓	2,835	10,278
晉升訓	2	16
品質訓	140	532
專業訓	92	3,912
管理職能訓	5	110
自我提升訓	69	661
體系訓	75	18,382
內部講師訓	1	25
總計	3,219	33,916

▲ 員工培訓課程

時數類別	男	女
管理職訓練總時數	5,615.46	4,262.68
平均受訓時數	10.4	15.1
平均受訓時數		12.0
非管理職訓練總時數	34,802.46	26,570.82
平均受訓時數	14.7	13.2
平均受訓時數		14.0
總訓練時數		71,251.4
平均受訓時數	13.9	13.4
平均受訓時數		13.7

▲ 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

- 建立完善且有效的職業安全衛生管理制度與防護措施，除可降低職業傷害發生率，亦有助於控制人力成本、維持員工出勤穩定性，進一步提升整體營運效率與組織穩定性
- 若發生人員傷亡事件，可能造成生產作業中斷、影響交期及客戶滿意度，並導致企業面臨潛在賠償責任與法律風險

#### 政策

環安衛政策

#### 行動

- 遵守相關法規，落實職安衛管理
- 定期風險評估，有效控管潛在風險
- 健康管理與安全教育訓練

#### 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

#### 衝擊說明

- 確保所有員工享有公平機會與工作尊嚴，將有助於提升員工滿意度與留住率，進而增強整體工作效能與企業競爭力
- 若出現人權侵害事件，將可能導致勞資糾紛、人才流失，並對公司聲譽與品牌形象造成重大損害

#### 政策

勞工道德政策

#### 行動

建立多元申訴機制，保障員工意見表達與申訴權益

#### 評估

員工申訴

#### 目標

- 0件人權侵犯舉報
- 無重大員工權益申訴案件

#### 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

亞旭致力於營造一個安全健康、平等尊重的工作環境，堅守人權保護原則，杜絕一切形式的歧視與騷擾行為。我們以「預防」為核心，持續強化職業安全衛生管理體系，有效控管風險，保障每一位工作者的生命安全與身心健康。

同時，我們積極推動多元活動，從健康促進到心理支持，全面提升員工福祉，協助同仁在工作與生活之間取得平衡。亞旭期許，每位員工都能在安心、舒適且具包容性的環境中充分發揮潛能，共同邁向永續發展的未來。

#### 職安衛管理

亞旭全面落實職業安全衛生管理，並於臺灣營運總部、中國及越南工廠建置並持續運行符合國際標準之 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。該系統適用於據點內所有作業活動，涵蓋全體員工及承攬商，透過系統化流程強化職場健康與安全管理。

我們重視工作場所安全與健康，依據 ISO 45001 系統要求，建立危害辨識與風險評估流程，各部門定期針對廠區內外之例行性與非例行性作業進行評估，辨識所有可能之相關潛在危害，所有參與人員皆接受相關培訓並通過考核，確保評估結果具備專業性與準確性。

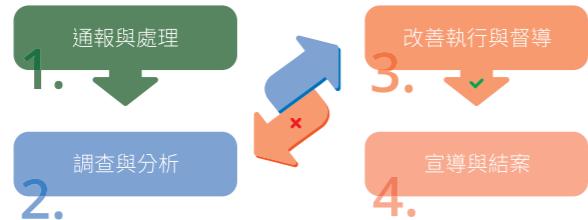
根據 2024 年危害辨識與風險評估結果，化學品儲存不當導致洩漏、火災或爆炸風險被列為高風險因子。公司透過明確的管制規範、定期安全巡檢及緊急應變措施，有效降低該類風險，保障全體工作者的生命安全與營運場所之安全穩定性。

## 參與、諮詢與溝通

亞旭積極於各營運據點推動職業安全衛生管理，建構權責分明的管理架構，致力為全體勞動者提供安全、健康的工作環境。臺灣廠區設有專責的「勞安室」，統籌規劃相關事務，並依《職業安全衛生管理辦法》設立「職業安全衛生委員會」，由各部門主管、安全衛生人員及勞工代表組成，定期召開會議，審議與協調職場安全議題，強化組織協作與風險控管。

中國及越南廠區則分別依《中華人民共和國安全生產法》與《越南勞動安全衛生法》成立環安委員會，落實法規要求，並擴大員工參與，保障其對作業安全的知情權與參與權。亞旭亦建置明確通報流程與專責窗口，員工可即時反映重大職業災害、虛驚事件與潛在風險，藉由雙向溝通提升應變效率與透明度。

廠區	臺灣	中國	越南
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	11	58	13
勞工代表數	4	39	1
開會頻率	每季	每月	每季



▲ 事故調查流程

## 安衛教育訓練

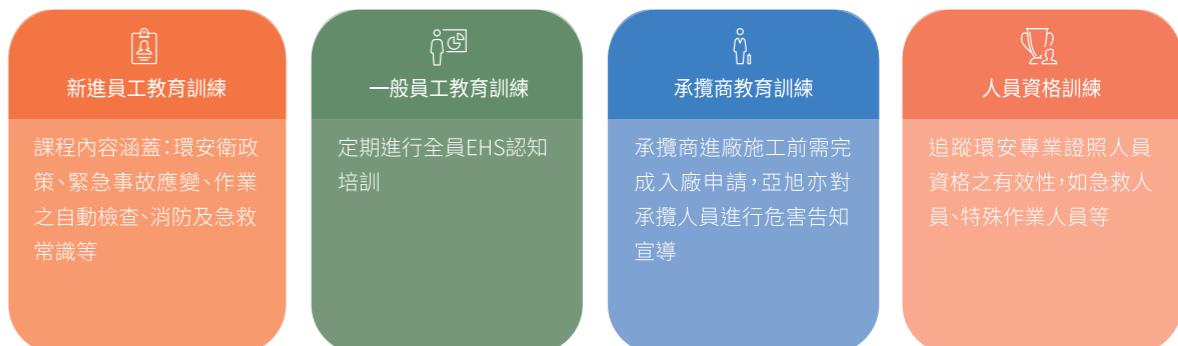
亞旭持續推動職業安全衛生教育訓練，致力提升全體工作者之安全衛生意識與應變能力，打造「零重大職業災害」的安全職場環境。

對於新進人員，公司於入職時即安排安全衛生、工作場所消防安全及環安衛認知等基礎課程，協助其熟悉作業環境，了解相關作業規範及潛在風險，提升其自主管理與應變能力。

針對在職人員，則定期辦理消防演練及環安衛再認知訓練，強化其面對緊急狀況時的應變經驗與日常風險意識。

此外，依據各職務特性與法規要求，公司安排具備專業證照之人員參與必要之回訓課程，並視組織運作需求，安排新任職人員接受職業安全與環安衛相關訓練，確保各項知識與技能與時俱進，落實職場安全文化。

針對非受僱勞工（如外包清潔、保全及承攬商等），公司於其進入廠區前實施危害告知及環安衛認知說明，並於作業期間進行安全督導，強化其安全衛生意識與操作規範遵循，有效預防職業災害之發生，確保整體工作環境之安全與健康。



## 職業傷害

2024年可記錄之職業傷害人數為0人，若不幸發生職業傷害事件，公司將依標準作業程序進行事故經過調查及原因分析，並由相關單位擬訂及執行改善措施，以有效降低員工之工作傷害風險。此外，於2024年度內，派遣人員、承攬商及其他工作者亦無發生死亡、嚴重傷害或可記錄之職業傷害事件，顯示公司對於工作安全管理之持續精進與落實。

項目	臺灣		中國		越南	
	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	0	0	0
可記錄職業傷害比率	0	0	0	0	0	0
工作時數	1,982,984.5	1,538,442.5	2,509,374.3	1,830,011.1	1,747,247.1	1,472,259.6

. 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。

## 人權保障

亞旭深信，人權是不可妥協的基本價值，無論種族、膚色、性別或社會階層，皆應獲得平等對待。我們遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則並參考國際公認之勞動人權標準，制定《人權政策》，持續檢視與更新內容，致力於打造尊嚴與尊重並存的工作環境，防止任何形式的人權侵害行為。

公司承諾遵循平等原則，確保招聘、薪酬、晉升與資源分配等均具公平性，杜絕歧視行為。為保障員工權益，設置多元申訴管道（申訴專線、性騷擾防治專線與信箱、意見箱），員工可自由反映任何疑似人權侵害或職場騷擾事件，並承諾對舉報人身分與權益予以保護，避免遭受報復。

此外，亞旭定期進行人權風險鑑別與評估，關注強迫勞動、招聘流程與工作條件等高風險面向，若有中高風險情形，則採取適當管理措施以降低潛在風險。

在勞資關係方面，公司鼓勵並保障員工依法自由成立、加入或拒絕加入工會及協商組織，並透過勞資會議等管道促進雙向溝通。此外，為尊重員工宗教信仰，公司亦提供宗教活動空間，致力營造多元共融的職場文化。

在用工方面，亞旭明確禁止一切形式的強迫勞動，包括脅迫、拘禁、債務勞役及人口販運等行為，所有工作均須建立在自願基礎上，員工有權自由終止雇傭關係。公司亦定期檢視供應鏈合規性，避免與涉及強迫勞動的供應商合作。

公司嚴格遵守童工防範規範，於招聘階段審核年齡，杜絕僱用未滿法定最低就業年齡之人員，至 2024 年止，未曾發生誤用童工情況。而針對符合最低工作年齡但未滿 18 歲的實習生，公司僅安排其從事低風險工作，嚴格控管工時，保障休息時間，並定期提供健康檢查。

在外籍移工管理方面，亞旭實施「移工零收費」政策，確保外籍移工來台過程中不須支付任何仲介費用，防範強迫勞動風險。

為提升全員人權意識，我們持續於臺灣、中國及越南廠區推動教育訓練，2024 年累計訓練人次達 6,156 人，每人平均訓練時數 1.3 小時。公司將持續以行動實踐對人權的承諾，並依據 RBA 行為準則持續精進，保障所有員工的基本權益與尊嚴。

## 外籍移工照護與保障

亞旭致力於打造公平、尊重與安全的工作環境，落實對人權保障的承諾。公司實施「移工零收費」政策，確保所有外籍移工在來台過程中不需負擔任何仲介或相關費用，以實際行動防止強迫勞動與剝削行為的發生。

在入職階段，公司透過新進訓練強化人權意識，並宣導多元溝通管道（如宿舍意見箱、移工關懷會），傾聽並回應員工需求，建立透明與信任的溝通機制。

健康管理方面，亞旭提供定期健康檢查與特殊健檢，並針對懷孕移工納入母性關懷計畫，定期追蹤其健康狀況，全面保障其身心福祉。

在住宿安排上，公司確保宿舍符合安全、衛生與舒適標準，提供 24 小時自由進出的環境，並安排專業宿舍管理人員協助處理生活事務。宿舍亦定期由專人巡查，主動改善潛在問題，營造安心居住空間。此外，公司提供免費上下班交通車，減輕移工同仁的通勤負擔。亞旭透過完善的制度與積極溝通，回應並解決移工所面臨的問題，持續提升其工作與生活品質，展現對移工權益的高度重視與實質行動力。



▲ 勞工道德政策

## 4.3 社會參與和回饋

### 健康促進

亞旭將員工身心健康視為企業管理核心，致力打造安全、健康的職場環境。公司提供多元健康促進方案，並超越法規標準，定期實施員工健康檢查。針對高風險職務員工，安排預防性職業病體檢，並透過分級管理機制，由專業廠醫提供健康諮詢與後續追蹤。

同時每年舉辦健康講座、捐血、疫苗接種、體適能檢測等活動，整合多元健康資源，協助員工紓壓，提升健康意識，有效促進員工身心平衡，提升士氣與工作表現。

此外，亞旭推行「員工協助方案（EAP）」，提供免費且保密的心理諮詢、法律及財務建議等服務，全方位支持員工面對個人與職場挑戰，協助提升整體生活與工作品質。



▲ 多元健康照護

亞旭相信，和社會一起前進，才能創造真正的美好未來。我們主動投入社區服務，關心在地弱勢的需求，和社區居民攜手合作，用行動落實永續的理想，一起讓這個社會更溫暖、更有希望。



共樂時光：亞旭與長者共享的溫暖時刻



亞旭不斷關心長者，自2015年起每年訪視中國蘇州太湖新城敬老院，送上關愛禮物。希望藉由這份行動傳遞溫暖、撫慰心靈，讓長者感受到社會滿溢的關懷。



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福團體，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。

· 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，傳遞愛與支持



每逢秋節，亞旭選用公益團體發行禮盒，作為送禮的首選。我們希望透過這份善意，給予實際支持，更將愛心傳遞給客戶與社區鄰里，讓友善的力量不斷延伸。

- 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
  - 永續揭露指標—通信網路業
  - 資訊重編與勘誤
- 

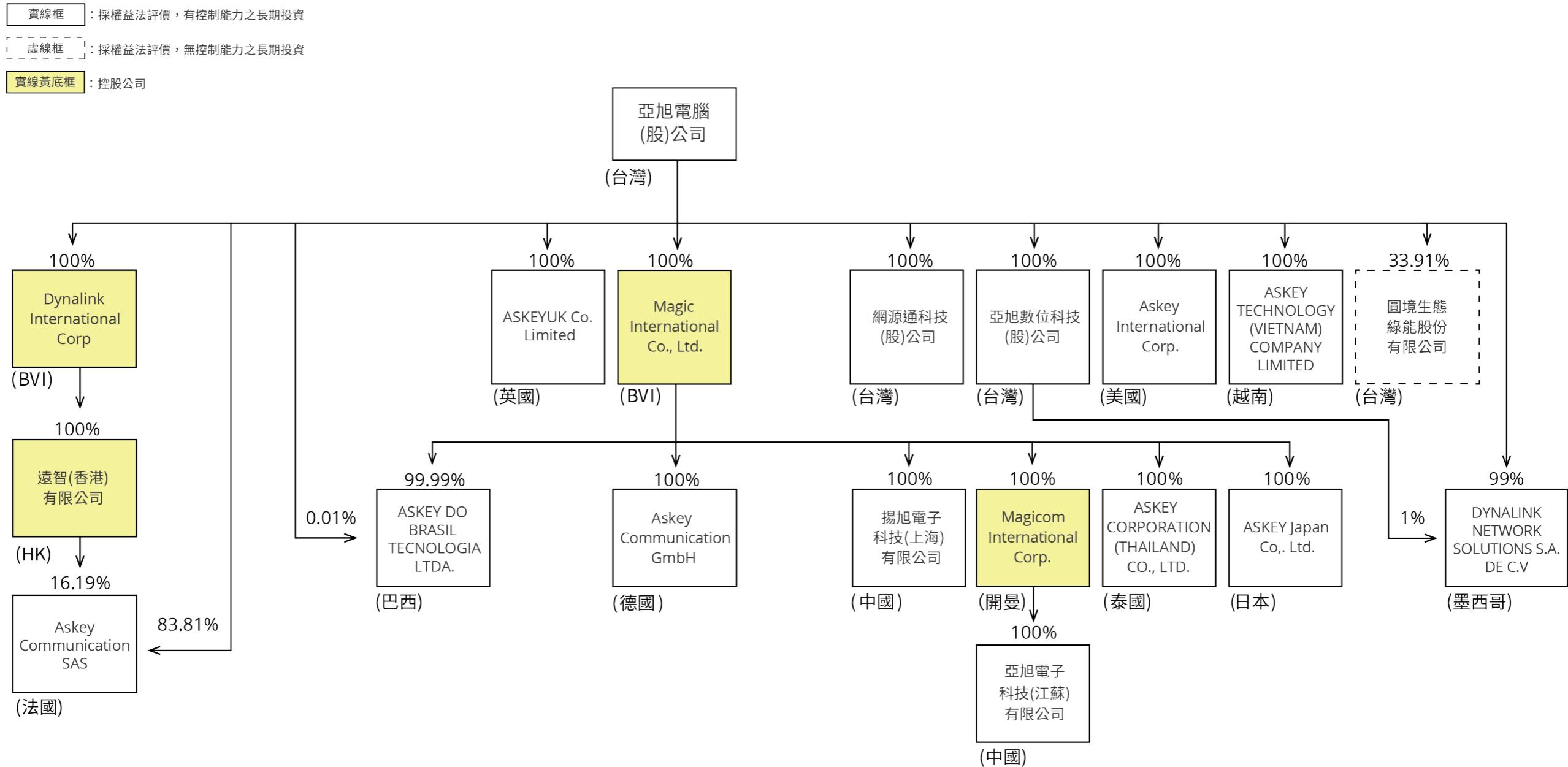


# 附錄.

Appendices

附錄

• 組織圖



**afao**

## 獨立保證意見聲明書

### 亞旭電腦股份有限公司 2024 永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與亞旭電腦股份有限公司(以下簡稱亞旭)為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入亞旭永續報告書之準備過程。

**責任**

亞旭負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣與海外營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為亞旭及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供亞旭使用，不對其他用途負責。

**範圍與標準**

亞旭與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「亞旭電腦股份有限公司2024永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估亞旭遵循AA1000當責性原則(2018)的程度。
- 保證作業包括審查與評估亞旭的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
  - GRI永續報導準則

**方法**

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

**結論**

◆ AA1000當責性原則

**包容性**

亞旭已辨識利害關係人，並瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發展

**afnor** GROUPE

**afao**

期待之回饋。整體而言，該報告書已展現對包容性原則的具體實踐。未來可持續強化既有之利害關係人與重大性議題鑑別機制，蒐集並瞭解利害關係人合理期望與利益。

**重大性**

亞旭已鑑別並合理地展示來自廣泛來源的議題，提供必要的能力與資源來規劃發展及實施重大主題決策機制，得以聚焦永續發展之重大議題。未來可持續精進重大主題決策流程，並融入營運管理流程。

**回應性**

亞旭已實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，且與利害關係人進行溝通議合，並盡力執行符合利害關係人的期待之管理方針與監控績效。未來的報告可持續加強揭露資訊之深度與廣度並增加可比較性。

**衝擊性**

亞旭展示了有效鑑別和公平評估衝擊的過程，其中包括一系列來自廣泛來源的環境、社會和治理主題。對於其運營活動所帶來的衝擊，其量測與評估已透過定性和定量相結合的目標來達成。未來的報告可持續彙整並揭露各營運據點相關資訊，以完整呈現永續性脈絡與相關績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他國際報導要求，彙整與揭露各據點管理績效，提供充分的永續性資訊給利害關係人。

**意見聲明**

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就亞旭所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「亞旭電腦股份有限公司2024年永續報告書」內容，對於亞旭的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關亞旭在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

**保證等級**

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」

  
Dr. August Tsai  
認證與評鑑部門 理事  
2025年06月29日

查證團隊：陳中本(主導查證員)、詹正豪(查證員)  
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2  
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889  
網址 <https://international.afnor.com/en/>

**AA1000**  
Licensed Report  
000-84/V3-68GUB

**afnor** GROUPE

## • GRI 內容索引表

使用聲明	亞旭電腦已參考 GRI 準則報告 2024 年 1 月 1 日至 2024 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
<b>組織及報導實務</b>			
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	資訊重編與勘誤	
2-5	外部保證／確信	關於報告書	
<b>活動與工作者</b>			
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	
<b>治理</b>			
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	
<b>策略、政策與實務</b>			
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	3.1 綠色營運；4.1 人力招募與培訓	
2-28	公協會的會員資格	1.1 關於亞旭	
<b>利害關係人議合</b>			
2-29	利害關係人議合方針	1.4 利害關係人議合	

### 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	
<b>201：經濟績效 2016</b>			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1 營運概況	
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫	4.1 人力招募與培訓	
201-4	取自政府之財務補助	2.1 營運概況	
<b>205：反貪腐 2016</b>			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 治理架構	
<b>306：廢棄物 2020</b>			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物的相關顯著衝擊	3.1 綠色營運	
306-2	廢棄物的相關顯著衝擊之管理	3.1 綠色營運	
306-3	廢棄物的產生	3.1 綠色營運	
<b>308：供應商環境評估 2016</b>			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈管理	
<b>401：勞雇關係 2016</b>			
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	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
<b>402：勞 / 資關係 2016</b>			
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
<b>403：職業安全衛生 2018</b>			
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、諮詢與溝通	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	
<b>405：員工多元化與平等機會 2016</b>			
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1 人力招募與培訓	
<b>406：不歧視 2016</b>			
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
<b>407：結社自由與團體協商 2016</b>			
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	
<b>408：童工 2016</b>			
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	
<b>409：強迫或強制勞動 2016</b>			
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	
<b>414：供應商社會評估 2016</b>			
414-1	使用社會準則篩選之新供應商	2.3 供應鏈管理	
<b>418：客戶隱私 2016</b>			
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

## • 聯合國全球盟約對照表

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 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 消除一切形式的強迫和強制勞動 切實廢除童工 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 採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法 鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.1 綠色營運 3.1 綠色營運 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

## • 永續揭露指標 - 通信網路業

類別	指標	指標種類	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	· 消耗能源總量：145,809.9 GJ · 外購電力百分比（外購電力／總用電量）：88% · 再生能源使用率（綠電／總用電量）：12%
二	總取水量及總耗水量	量化	· 總取水量：235,244 立方公尺 · 總耗水量：23,524 立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	· 有害廢棄物重量：34.7 公噸 · 有害事業廢棄物 100% 依法委託合格機構處理
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	· 職業災害件數、人數及比率均為 0
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	商業模式屬 B2B 模式，由客戶負責生命終結之產品及電子廢棄物回收責任，故不適用此項指標資訊收集
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	密切關注市場趨勢和行業動態，以識別可能影響供應鏈穩定的潛在因素，同時定期與其溝通交流，以即時掌握營運狀況，預防因應有關風險
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	金錢損失總額 0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	參考「2.1 營運概況」章節產品營收比重

## • 資訊重編與勘誤

對應章節	2023 年永續報告書頁碼	說明				
關於報告書	P. 04	報告週期誤植，應修正如下： 上一版本 2023 年 6 月、現行版本 2024 年 6 月、下一版本預計 2025 年 7 月				
		2021-2023 年溫室氣體排放量經第三方查證後數據更正如下：				
		範疇別	單位	2021 年	2022 年	2023 年
		範疇 1		1,919,5134	1,765,7485	1,697,0361
		範疇 2	公噸 CO <sub>2</sub> e	24,900,9385	20,614,8683	16,584,4342
		範疇 1+2 總計		26,820,4519	22,380,6168	18,281,4703
		範疇 3	單位	2021 年	2022 年	2023 年
		採購商品及服務		994,061,4884	560,772,2155	724,298,3821
		資本財		2,125,012	1,237,0030	1,931,0295
		上游燃料及能源		4,465,6547	4,342,4600	3,658,9191
		上游交通配送		2,185,4126	1,632,2249	860,7568
		營運廢棄物		119,7234	127,4589	131,0992
		商務旅行		173,6966	311,0395	797,8562
		員工通勤		1,400,6102	1,287,2219	1,206,3215
		上游租賃資產		179,9553	256,6886	182,7940
		下游交通配送		1,019,6495	857,0527	572,0443
		銷售產品加工		37,2343	299,9433	179,8748
		銷售產品使用		732,763,8755	666,604,5025	404,955,9621
		銷售產品終端處理		122,9208	115,9681	67,6489
		下游租賃資產		239,1527	340,2868	440,2468
		特許經營		-	-	-
		投資		-	-	-
		範疇 3 總計		1,738,894,3860	1,238,067,1216	1,139,282,9353
		因事業廢棄物認定標準及統計方式調整，故 2023 年數據更正如下：				
		地區	種類	方式	重量 (噸)	2023 年
		臺灣	一般	回收	35	
				焚化	326.9	
				回收再使用	4	
		中國	一般	回收	68.3	
				焚化	540.7	
				回收再使用	135.2	
		越南	有害	焚化	2.5	
				回收	51.1	
				焚化	22.8	
		越南	有害	其他	0.2	
				回收	0.1	
						-



新北市中和區建康路 119 號 10 樓  
[askey.com](http://askey.com)