

永續 報告書

2025

Environmental, Social, Governance

溝通愛·愛溝通

NO. 13 / 2026.07



• 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



CONTENTS

08
01 永續治理

- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2025 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

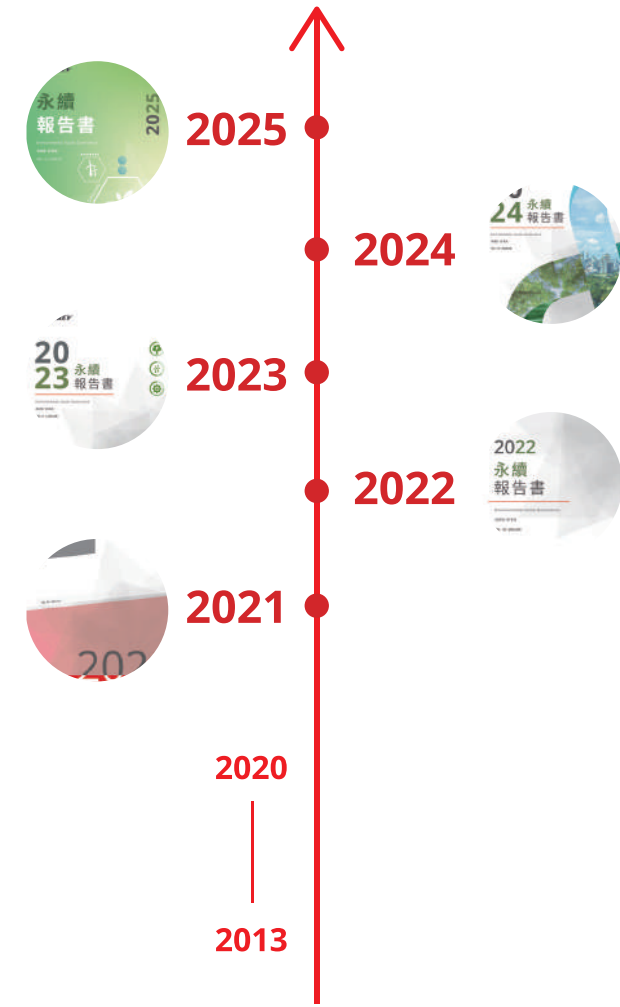
- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應鏈管理

48
03 環境共存

- 3.1 綠色營運
- 3.2 綠色服務

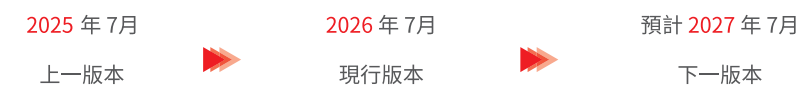
62
04 社會共好

- 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



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。



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 #18452 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/
--	---

本公司建立完善之永續發展治理架構，由董事會擔任最高監督機構，確保公司永續策略得以落實與資訊揭露之完整性與可信度。董事會下設永續委員會，統籌規劃並籌組永續功能小組。永續功能小組由管理階層指派相關職能人員組成，負責各永續面向之執行與資料蒐集。本報告書所揭露之相關數據，係由各永續功能小組蒐集，並經各小組主管審核，確認其完整性、準確性與可靠性後，送交永續暨綠色品質管理單位進行彙整。另為強化資訊之公信力與透明度，本公司委託具公信力之第三方機構對報告內容進行獨立驗證，以確保資訊之準確性與合規性。

範疇與邊界

本報告書揭露亞旭於 2025 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／員工人數）則涵蓋全集團具控制權且有實質營運之子公司，相關涵蓋範圍如下圖所示。



CEO



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，在穩健經營中追求成長，在創新發展中兼顧責任。面對全球經濟結構轉型與氣候變遷帶來的挑戰，我們深刻體認，企業唯有將科技創新與永續治理納入核心策略，方能在快速變動的環境中持續前行。

2025 年，我們持續以創新為動能、以責任為基石，強化國際布局與永續治理架構，並在經濟、環境與社會三大面向推動具體行動，穩步朝「經濟共榮、環境共存、社會共好」的企業願景邁進。

經濟共榮 — 掌握產業變革，鞏固全球競爭

亞旭長期深耕網通設備的研發與製造，秉持技術導向與品質至上精神，持續優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。2025 年，我們積極參與國際指標性專業展覽，發表涵蓋 5G FWA、Wi-Fi 7 路由器、PON 光纖解決方案及車聯網應用產品，展現亞旭在高速通訊與智慧連網技術領域的研發成果與市場佈局能力。

在營運管理上，我們持續強化與客戶間的協作機制，提升專案溝通效率與服務品質，透過精實製造與供應鏈管理優化，提高生產彈性與交期穩定度，以更具韌性的供應能力回應全球市場需求變化。展望未來，亞旭將持續投入關鍵技術研發，拓展產品應用場域與國際市場版圖，與客戶及合作夥伴共同推動產業升級與價值共創。

環境共存 — 回應氣候新局，強化低碳韌性

近年，全球永續規範快速升級。歐盟《企業永續報導指令》（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）正式上路，國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）發布之《國際財務報導準則第 S1 號—永續相關財務資訊揭露一般要求》（IFRS S1）與《第 S2 號—氣候相關揭露》（IFRS S2）準則加速推動，企業氣候資訊揭露由倡議走向制度化與可驗證化。同時，歐盟《碳邊境調整機制》（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）進入過渡申報階段，供應鏈碳排放資訊的透明度與準確性，已成為國際市場的重要門檻。

在此背景下，企業氣候管理重心由單點減碳措施，轉向制度建構與數據治理能力。亞旭持續優化溫室氣體管理機制與內部控制流程，強化碳資訊一致性與可追溯性，並穩步推動節能專案與再生能源導入，深化供應鏈碳管理合作，以回應客戶對範疇三揭露的要求。

2025 年，公司榮獲 EcoVadis 金牌認證，並持續參與碳揭露計畫（Carbon Disclosure Project, CDP）氣候變遷問卷評比，取得 A- 級評價，反映我們在環境管理與氣候風險回應上的持續精進。

面對全球氣候治理進入新階段，我們將在穩健基礎上深化管理能力，提升營運韌性，確保在國際永續框架演進中維持長期競爭力。

社會共好 — 建構責任治理，厚植人力資本

隨著國際供應鏈對勞動人權與企業治理透明度要求提升，責任管理已成為企業永續發展的重要基礎。2025 年，亞旭持續強化勞動人權保障機制，並推動中國與越南主要廠區通過責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）驗證評估計畫（Validated Assessment Program, VAP）稽核，深化供應鏈責任治理與風險控管能力。

在人力資本管理方面，公司透過多元溝通機制蒐集員工意見，優化組織制度與職場環境；同時推動健康職場計畫，導入員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），提供心理支持與相關資源。未來，我們將持續完善治理與人才發展制度，打造兼具支持性與成長性的工作環境。

展望未來 — 整合永續策略，驅動長期成長

面對全球產業轉型與永續規範持續演進，亞旭將以技術創新為基礎，結合風險管理與責任治理，強化營運韌性與國際競爭力。我們將持續與供應鏈夥伴及全球客戶合作，提供兼具效能、智慧化與環境考量的網通解決方案。

在快速變動的市場環境中，我們相信，唯有將經濟成長、環境責任與社會價值納入整體策略規劃，企業方能建立長期信任基礎，並創造穩健而持續的發展動能。

亞旭電腦
總經理

2025

06
總經理的話
永續報告書

2025

07
總經理的話
永續報告書



1.1 關於亞旭

1.2 2025 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



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	 員工人數	4,282人(截至 2025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	中國吳江、越南北寧	 主要產品	5G、Wi-Fi、GPON

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

轉投資中國吳江工廠
(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

1.2 2025 永續績效

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，持續與同業及異業進行交流與學習，建立穩定且良好的互助合作關係，期能透過持續的互動與溝通，掌握國內外產業發展趨勢、市場動態資訊及政府法令規範，以強化競爭優勢，加速創新發展，並以實際行動回饋所屬產業與社會，為產業永續發展貢獻一己之力。

參與身分	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
	臺北市電腦商業同業公會	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
	臺灣綠色能源產業聯盟	跨領域整合推動綠色產業
 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



▲ 2025 榮耀事蹟

永續發展主軸	SDGs永續發展目標	永續發展策略	年度永續成果
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 5,288,679度 ☆ 綠電減碳 3,055.3 噸 (註) ☆ 全球營運據點達成 RE13 ☆ CDP氣候變遷問卷獲評A-級； 水安全問卷獲評A-級 ☆ 水回收再利用 5,162 噸 ☆ 包材回收 153 噸
社會共好		· 以人為本 · 健康職場 · 公益回饋 · 企業責任	☆ 開辦共1,969 梯次課程、 計43,520人次參與 ☆ 教育訓練總時數 76,059 小時 ☆ 雇用童工 0 件 ☆ 強迫勞動申訴案件 0 件 ☆ 嚴重職業傷害 0 件 ☆ 嚴重職業病 0 件 ☆ 愛心滿載，每季招募熱血公益
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 EcoVadis 2025金牌證書 ☆ 貪腐事件 0 件 ☆ 研發費用新台幣 25 億元 ☆ 客戶資訊外流 0 件 ☆ 供應商實地稽核計 86 家 ☆ 供應商考核 761家

* 中國吳江工廠 2025 年使用綠電計 5,288,679 度，以中國生態環境部 2025 年公告 2024 年全國電力平均碳足跡因子計算，其相對減碳量約 3,055.3 噸

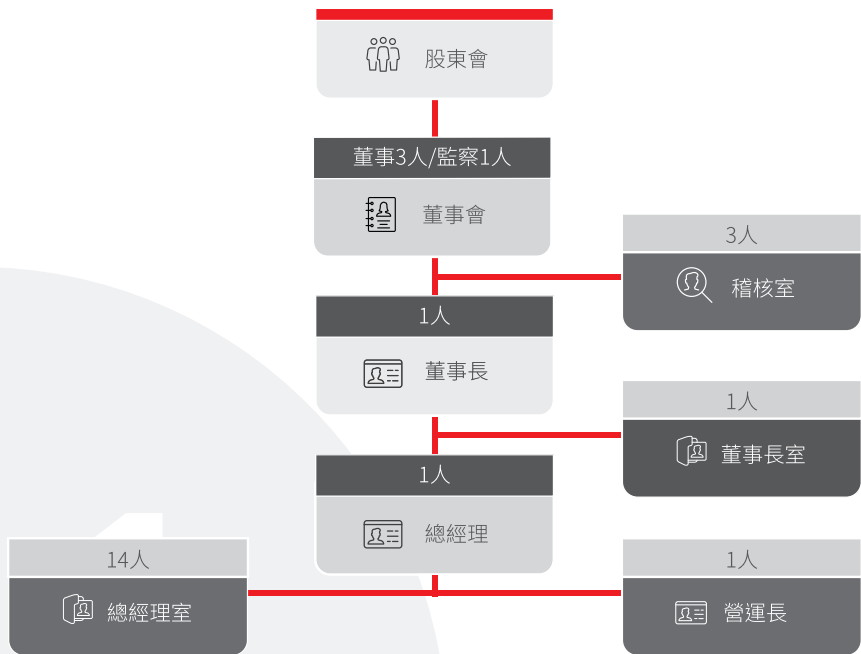


1.3 治理架構

重大主題管理方針：誠信治理

衝擊說明	·堅守誠信治理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	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 ·GRI 206 反競爭行為

亞旭依公司經營策略與目標，建置完善且有效的治理架構與管理制度，推動各項業務與營運活動，並視內外部環境與永續趨勢之變化適時調整，以強化組織運作效率，提升組織營運績效，確保公司穩健與永續發展。



▲ 亞旭治理架構

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。

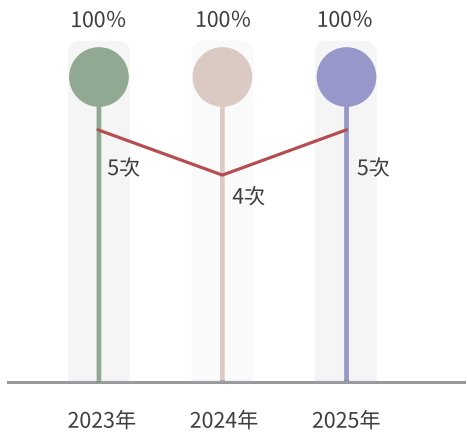
亞旭董事會由董事長林成貴為主席，並兼任公司總經理，另有 2 名董事、1 名監察人，任期均為 3 年。公司制定「董事會議事運作管理辦法」，以健全監督職能並強化董事會運作效能。

董事會至少每季召開一次會議，必要時亦可召開緊急會議。2025 年共召開 5 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。

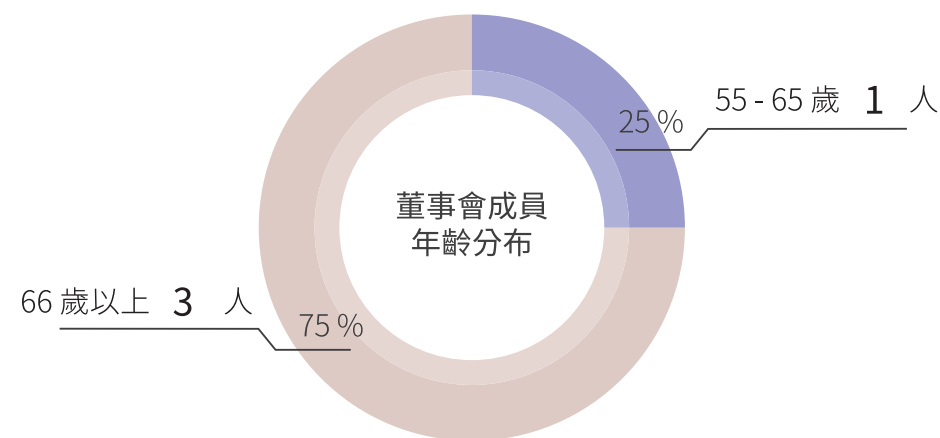
為落實誠信經營原則，公司採行嚴謹自律機制。依據管理辦法規定，董事如與會議議題具利害關係，須於會中主動說明，並於可能損及公司利益時，應迴避該案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。

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



▲ 歷年董事會召開狀況



▲ 董事會成員年齡分布



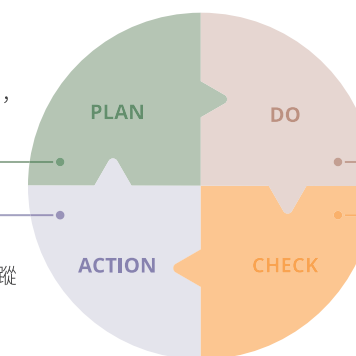
▲ 董事會運作概況

內控 / 內稽機制

亞旭董事會下設稽核室，主要職責為執行內部稽核作業，並採組織分立之設計，確保於執行稽核職責時維持充分之獨立性與客觀性。稽核室依董事會核准之年度稽核計畫，針對內部控制制度進行系統性檢視與風險評估，確保制度設計合理且執行有效。透過稽核作業，即時辨識潛在風險並提出具體可行之改善建議，協助各單位完善內部控制機制，進而確保公司整體治理架構與營運流程穩健運作，並維持其持續效能。

年度計畫：
每年底擬定次一年度稽核計畫，並提報董事會審議通過。

追蹤改善：
稽核單位針對上述建議事項追蹤改善情形並作成報告。



執行稽核：
根據年度稽核計畫查核，必要時執行專案稽核，確保內控制度有效落實。

稽核報告與建議：
稽核人員完成稽核作業並與相關部門溝通後編制查核報告與建議事項，經董事長核准後交付監察人。

永續委員會

亞旭持續深化永續發展策略與治理架構，2025 年進一步優化整體永續架構，由總經理發布 CSR 政策，並設立永續委員會，統籌規劃與推動各項永續發展相關事項。經由永續委員會（專責單位）進行跨部門協調，整合各營運單位及永續功能小組，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，亞旭每年接受全球知名永續評級平台 EcoVadis 的評鑑。2025 年，亞旭榮獲 EcoVadis 頒發之金牌永續評等，並位列全球前 5% 受評企業，充分肯定公司在環境、勞工與人權、商業道德及永續採購等面向的卓越表現。

自 2021 年起，吳江廠區依責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）規範，並於 2025 年通過 RBA 有效性稽核程序（Validated Audit Process, VAP），取得銀牌評級。越南廠區亦於 2024 年起取得銀牌認證，顯示本公司於海外據點持續落實 RBA 規範，強化責任供應鏈管理。



▲ 2025 年 Ecovadis 金牌認證



▲ 2024 年 RBA 認證（越南廠區）



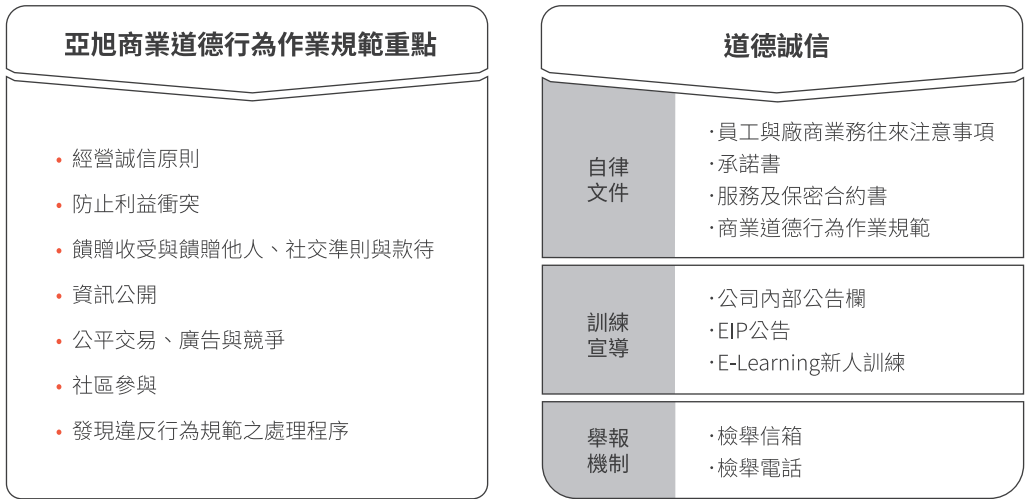
▲ 2025 年 RBA 認證（吳江廠區）

• 道德與誠信

「誠信正直」是亞旭電腦的核心價值，亦為企業經營理念之基石。為全面落實誠信經營精神，公司制定「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，負責相關案件之調查與裁決作業。亞旭要求全體員工及利害相關人於各項商業往來中恪遵誠信原則，嚴禁任何形式之賄賂、貪污及其他不法行為，並建立完善的舉報機制，以確保不當行為得以即時揭露並妥善處理。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即導入「商業道德行為作業規範」相關教育訓練，要求簽署承諾書，另透過不定期之內部宣導與培訓，持續提升全體員工之反貪腐與誠信意識。同時，於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並落實商業道德與誠信經營原則。

公司設置多元檢舉管道，員工可透過檢舉信箱或專線舉報任何可疑或違規行為。所有舉報資訊均予以保密，並交由獨立單位進行調查處理，以確保舉報人權益不受影響，並有效防範舞弊風險。於 2025 年度期間，公司未發現任何貪腐案件，顯示反貪腐機制具備良好之預防與監督成效。未來，亞旭將持續強化反貪腐管理與誠信經營作為，營造公平、透明之經營環境，提升公司治理品質，並善盡企業社會責任。

此外，亞旭致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。2025 年度公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



1.4 利害關係人議合

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且穩健之溝通關係，作為推動永續發展的重要基石。公司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，系統性蒐集並瞭解其關注重點與核心議題，作為企業決策與管理行動之重要參考依據，進而強化企業與利害關係人之信任連結，並作為公司治理與決策的重要依據。

• 利害關係人溝通

亞旭參考各部門主管建議及同業實務經驗，並考量營運屬性，設計了《利害關係人適用性檢核表》，透過各項「檢核項目」進行評估，並於「適用性結論」欄位確立結論。評估各類利害關係人對營運的重要性，最終識別出六類與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」。此判定方式更貼切於公司合宜的判定依據，使利害關係人議合與管理更加完整明確。

針對不同利害關係人屬性與關注議題，亞旭建構多元且運作順暢的溝通與議合機制，以促進持續互動並強化互信關係。透過主動傾聽與雙向對話，我們掌握其關切議題及建議，並將相關資訊納入本報告揭露的核心內容，同時作為公司永續發展策略及管理決策的重要參考依據。



▼ 利害關係人溝通管道與關注主題

股東	客戶	員工
關注主題 · 法規遵循 · 永續供應鏈管理 · 品質與顧客安全	關注主題 · 法規遵循 · 永續供應鏈管理 · 品質與顧客安全	關注主題 · 健康與安全 · 員工權益與人權保障 · 資安與隱私保護
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 · 展覽 — 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／安委會 — 每季 1 次 · 績效考核 — 半年 1 次 · 員工意見箱 — 每週 1 次 · 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 92.1 分 · 參展 11 場次	溝通實績 · 亞旭旭學報 11 份 · 福委會議 12 場 · 臺灣、中國廠區勞資會議各 4 場 · 教育訓練總時數 76,059 小時 · 安全講座、健促活動 34 次

供應商	政府機構	社區鄰里
關注主題 · 品質與顧客安全 · 法規遵循 · 誠信治理	關注主題 · 法規遵循 · 污染與廢棄物 · 誠信治理	關注主題 · 水資源管理 · 員工權益與人權保障 · 污染與廢棄物
溝通管道／頻率 · 供應商考核 — 每月 1 次 · 供應商稽核 — 每年 1 次 · 供應商平台 — 不定期 · 電話／電子郵件 — 不定期	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 59 家	溝通實績 · 政府函文	溝通實績 · 社區捐血活動

• 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。



▲ 重大主題決定流程

重大主題評估結果

面向	議題	永續發展 負面衝擊度	永續發展 正面衝擊度	利害關係人 關注度
	經濟績效	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	誠信治理	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	法規遵循	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	資安與隱私保護	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	永續供應鏈管理	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	能源與碳管理	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	污染與廢棄物	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	產品環境影響	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	人才發展	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	健康與安全	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	員工權益與人權保護	●●●●●	●●●●●	●●●●●
	品質與顧客安全	●●●●●	●●●●●	●●●●●

鑑別結果

本公司 2025 年度重大主題鑑別結果與 2024 年相比，係在延續既有評估基礎下，配合利害關係人關注焦點及國際永續發展趨勢，適度優化評估方法並進行調整，使重大主題範疇更臻完整。

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	直接衝擊 促成衝擊 商業關係	回應章節
經濟／治理					
經濟績效	—	GRI 201	ASKEY		· 2.1 營運概況
誠信治理	—	GRI 205 ／ GRI 206	ASKEY	客戶 供應商	· 1.3 治理架構
法規遵循	—	GRI 2-27	ASKEY	供應商	· 3.1 綠色營運 · 4.1 人力招募與培訓
資安與隱私保護	—	GRI 418	ASKEY	客戶	· 2.2 顧客關係
永續供應鏈管理	—	GRI 204 ／ GRI 308 ／ GRI 414	ASKEY	供應商	· 2.3 供應鏈管理
環境					
能源與碳管理	NEW	GRI 302 ／ GRI 305	ASKEY	供應商	· 3.1 綠色營運
污染與廢棄物	—	GRI 306	ASKEY	供應商	· 3.1 綠色營運
產品環境影響	NEW	GRI 301	ASKEY	供應商	· 3.2 綠色服務
社會					
人才發展	NEW	GRI 201 ／ GRI 202 ／ GRI 401 ／ GRI 402 ／ GRI 404 ／ GRI 405	ASKEY		· 4.1 人力招募與培訓
健康與安全	—	GRI 403	ASKEY	供應商	· 4.2 安全與健康職場
員工權益與人權保障	—	GRI 405 ／ GRI 406 ／ GRI 407 ／ GRI 408 ／ GRI 409	ASKEY	供應商	· 4.2 安全與健康職場
品質與顧客安全	NEW	GRI 416 ／ GRI 417	ASKEY	客戶	· 2.2 顧客關係

1.5 風險管理

隨著全球資本市場及公司治理環境持續演進，加以氣候變遷所引發的極端氣候事件日益頻繁，企業在營運過程中所面臨的風險與不確定性顯著提升，如何系統性地辨識、評估內外部風險，並據以制定適切之因應策略與控管機制，已成為企業實現永續經營與強化整體競爭力的關鍵課題。

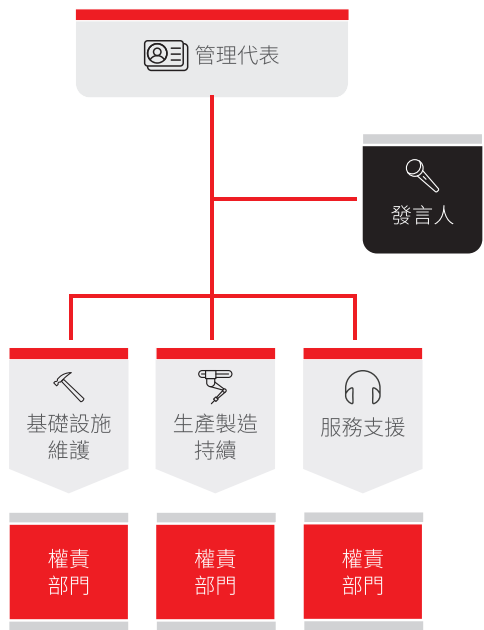
亞旭建構整合性風險管理架構，涵蓋經濟與公司治理、環境與社會三大面向，並透過品質管理、環境安全衛生、資訊安全及營運持續管理等管理系統，持續推動全面性的風險辨識、評估與控管作業。藉由跨部門協作，期能將各項營運風險控制於可承受範圍內，以保障人員與資產安全，並持續提升產品與服務品質，進而強化企業韌性，實現與利害關係人之長期共榮與永續發展。

面向	風險類型	潛在風險	對營運的衝擊	預防措施／因應辦法		
2025 28 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	· 建立資安管理制度與存取控管 · 推動資安教育訓練與宣導 · 定期執行備份、弱點管理及安全檢測 · 建置資安通報、應變及災復機制 · 強化實體環境與關鍵設備安全管理		
	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	

營運持續管理

隨著經營環境之變動性與不確定性持續提高，亞旭認知企業欲實現永續經營，需仰賴持續性且有效運作之管理機制。為因應營運活動可能面臨之突發事件與不可預期狀況，並於事件發生時維持基本營運機能，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之最低營運水準下持續運作。

公司每年定期檢視並適時更新「威脅或風險清單」，結合營運衝擊分析（Business Impact Analysis，簡稱 BIA）及風險評鑑（Risk Assessment，簡稱 RA）之結果，針對不同的情境研擬相應之營運持續計畫（Business Continuity Plan, BCP），相關計畫並透過定期之模擬演練與檢討機制，持續確認其適用性與可行性，以強化組織面對潛在危機事件時之應變能力，並降低對營運穩定度之影響。



▲ 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	· 颱風 · 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

重大主題管理方針：📈 經濟績效

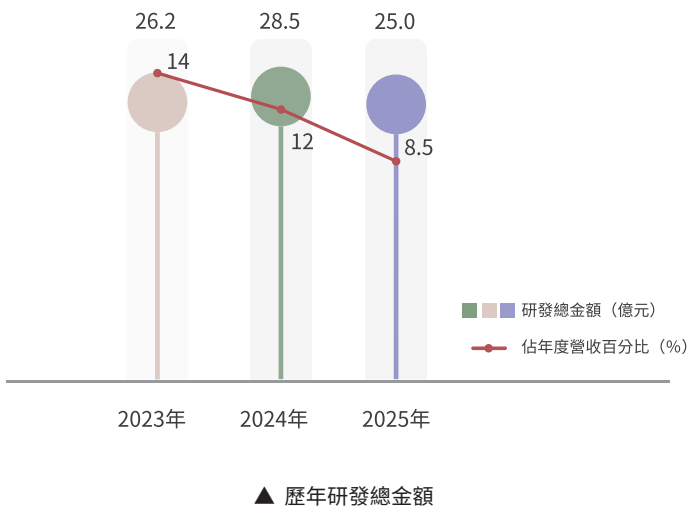
📌 衝擊說明	・穩健的經濟績效有助於增進利害關係人對企業之信任，支撐公司於研發、投資與市場拓展等關鍵領域的持續投入，進而形塑並鞏固企業的長期經營優勢 ・若經營績效表現不佳，可能影響資金運用效率與投資能力，進而削弱企業市場優勢，並對品牌形象與商譽造成不利影響
📄 政策	穩健的財務政策，審慎的投資策略
📍 行動	持續優化資源配置以提升營運效率
📊 評估	財務報表
🎯 目標	穩健的營收增長
🌟 對應GRI主題	GRI 201 經濟績效

穩健的財務績效為亞旭實現永續經營的核心基礎，並在公司面對市場波動與產業挑戰時，提供必要的支撐與保障。公司秉持可持續發展之理念，持續優化財務結構與公司治理機制，致力於提升資本運用之效率與透明度，作為支撐企業長期穩健發展的關鍵基石。

2025 年亞旭合併營收為新台幣 292.6 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利為 1.9 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 2025 年度積極投入約新台幣 25.0 億元於研究與開發，佔當年營業收入的 8.5%。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。

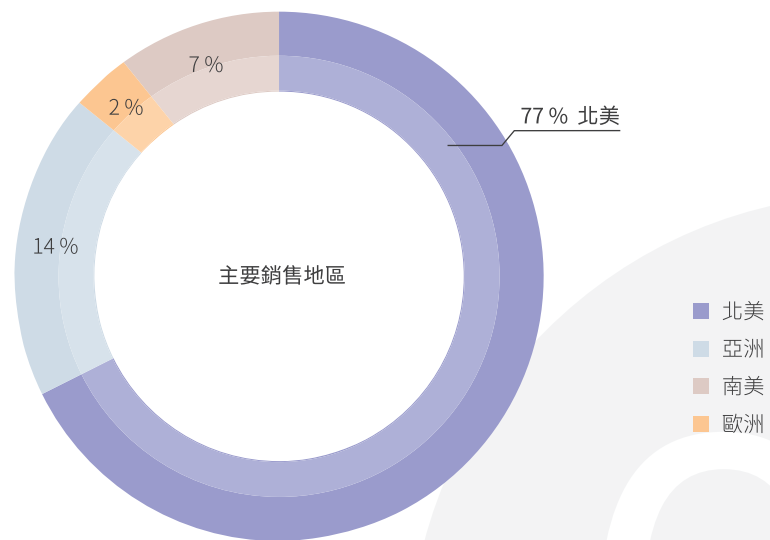
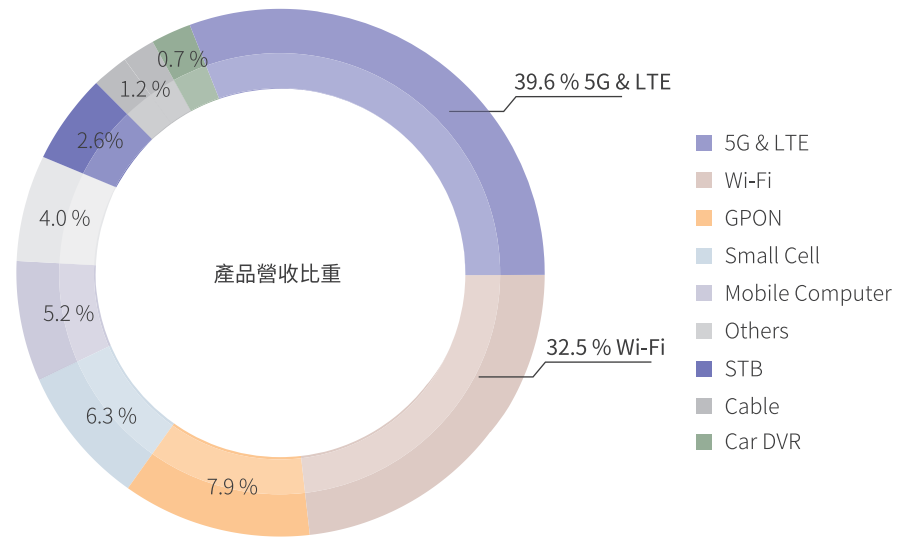
此外，依據臺灣及中國大陸的相關稅法規定，亞旭可將部分研發支出用於抵減當年度應納稅額。2024 年度，研發支出抵減金額為新台幣 0.36 億元，2025 年度的研發抵減金額已根據相關文件提交申請並等待審核。



• 營業比重

亞旭持續拓展全球市場，業務佈局橫跨美洲、歐洲及亞洲等主要地區，並聚焦發展 5G 與 Wi-Fi 7 專網應用，支援智慧城市建設與企業數位轉型。憑藉完整的端到端解決方案，亞旭核心技術涵蓋 5G / LTE、物聯網、車聯網、智慧家庭及小基站等領域，並透過完善的產品開發與在地化支援服務，為客戶提供全面且具彈性的解決方案，以回應產業與消費市場的多元需求。

2025 年，公司主要營收來源來自 5G、Wi-Fi 及 GPON，三者合計佔比已達八成。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：🔒 資安與隱私保護

📌 衝擊說明	- 妥善管理公司、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 - 若發生機敏資料外洩或資訊安全漏洞，可能導致公司聲譽受損、營運中斷、客戶信任下降，並衍生法規遵循風險與財務損失，進而影響營運與收入表現
📄 政策	資訊安全政策
📍 行動	- 強化資訊安全與隱私保護管理 - 資安委員會定期檢視資安風險與改善事項
👤 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

重大主題管理方針：🔒 品質與顧客安全

📌 衝擊說明	- 完善之品質管理與產品責任制度，有助於降低產品風險、提升顧客信任與品牌價值，強化企業長期競爭力與穩健經營基礎 - 若產品發生品質瑕疵、標示不實或違反健康與安全相關法規，恐導致法律責任、商譽受損與客戶流失
📄 政策	品質政策
📍 行動	建立完善之品質管理系統，涵蓋原物料控管、製程監控、成品檢驗與出貨審查機制
👤 評估	- 內部品質稽核與管理審查 - 客戶滿意度調查與客訴處理機制
🎯 目標	- 重大產品安全事件 0 件 - 違反產品與服務相關法規事件 0 件
🔍 對應GRI主題	- GRI 416 顧客健康與安全 - GRI 417 行銷與標示

亞旭深信，提供具競爭力的產品與優質服務對維持穩定與營運獲利至關重要，因此，我們持續投入新產品研發，以滿足客戶多元需求，並建立嚴謹的品質管理制度，確保產品維持高品質標準。同時，我們高度重視顧客隱私與機密資料的保護，透過問卷調查與雙向溝通機制，及時了解並回應客戶需求。藉由持續提升產品品質與服務體驗，鞏固與客戶之合作關係，並贏得長期信賴與高度滿意。

在產品責任與法規遵循方面，公司持續強化產品品質管理及相關法規遵循機制。2025 年度，公司未發生違反產品與服務健康與安全法規之事件，亦未發生未遵循產品與服務資訊與標示相關法規事件，且無未遵循行銷傳播相關法規之情形。

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，制定明確的品質政策與目標，並強調全體員工共同參與，確保每位員工理解品質對公司與客戶的重要性。

為履行品質承諾，我們積極導入 ISO 9001、TL 9000、IATF 16949、ISO 13485 等國際品質管理體系，並定期進行審核與評估，落實 PDCA（計畫、實施、查核、改善）管理循環，持續優化流程，以具體品質指標加以監控與分析。

透過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，確保每位客戶都能享受到卓越的產品與服務，達到甚至超越其期望。

	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: 2022	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 27001:2022: 僅針對機房端及 PLM 系統驗證

研發創新

秉持「創新改變世界」的使命，亞旭專注於 5G 技術創新，致力協助企業應對全球能源短缺與勞動力不足等挑戰，加速數位轉型，推動永續發展。

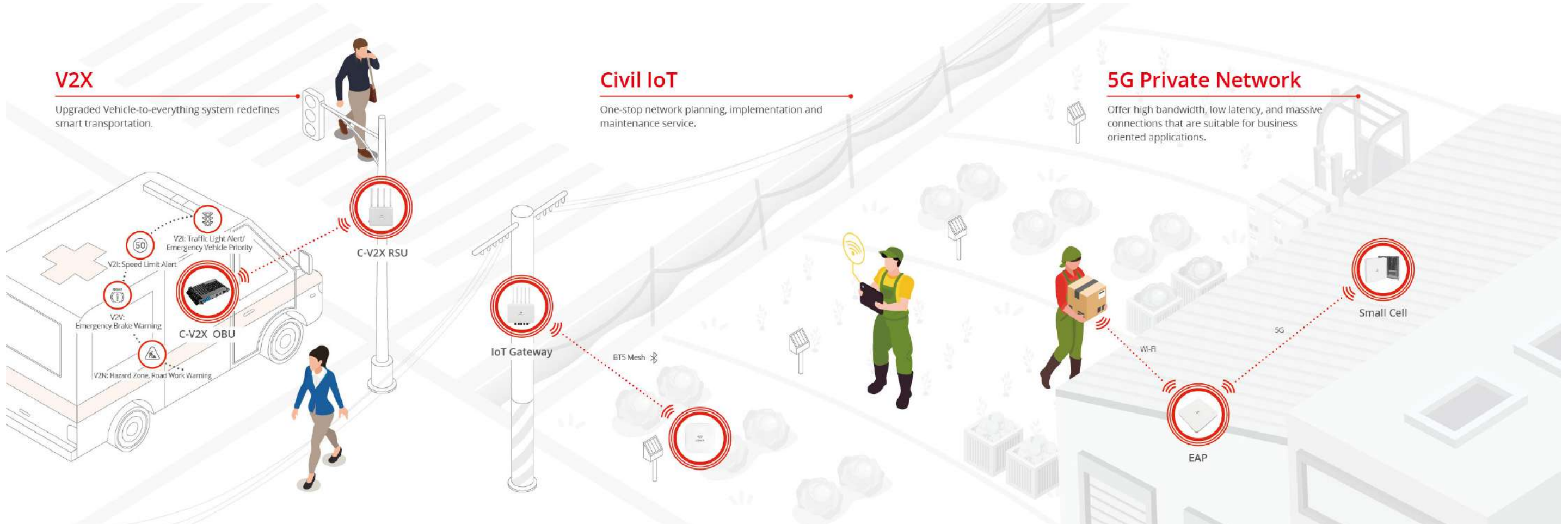
因應高機動性與即時部署需求，公司與中華電信攜手推出「背包式 5G 專網」解決方案，將核心網路、基地台及應用模組整合於輕便背包內，實現單人即可攜帶與部署。該創新方案廣泛適用於災難救援、軍事通訊及行動製播等極端場景，展現卓越靈活性與穩定通訊性能。

在智慧應用方面，5G 專網已導入智慧製造、智慧農業與智慧倉儲等多個領域，結合智慧眼鏡與自動化 AMR 等技術，有效提升生產效率，最高可節省約 50% 人力成本。同時，專網管理平台持續強化資安防護，提供多層次、全方位的數據安全保障。

此外，公司將研發重心延伸至綠色科技，藉由 5G 應用協助企業提升能源效率與碳管理能力，以實現節能減碳目標。未來，公司將持續以創新為核心策略，推動更具前瞻性、智慧化且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

亞旭智慧居家解決方案結合 5G NR ODU 與 Wi-Fi 7 路由器，打造高效穩定的數位家庭生態系。透過智能設備的無縫串聯，用戶可輕鬆透過語音指令與行動應用程式操控居家設備，提升居家安全與便利性。

智慧交通

亞旭智慧交通解決方案整合先進的 i-DVR 與 OBU 設備，協助企業推動車隊管理數位轉型。透過雲端平台，企業可即時掌握車輛位置與駕駛行為，並進行數據分析與預測性維護管理，提升車隊運營效率與行車安全，適用於多元交通運輸場景。

智慧 5G 專網

亞旭智慧 5G 專網依據企業需求，提供高效率、低延遲且高可靠性的無線網路解決方案。專網具備靈活性，可應用於工業自動化、智慧工廠等場景，提供從設計、部署到維運的一站式服務，協助企業以低總持有成本實現數位轉型與升級。

智慧城市

亞旭智慧城市解決方案整合智慧候車亭與民生物聯網應用，並結合 Wi-Fi 熱點、電子紙顯示與太陽能等技術，提供市民即時交通資訊與多元生活服務。同時，亞旭亦參與政府公共物聯網建設，透過 LTE/Cat-M1 網路整合空氣品質、水資源與地震感測等城市數據，提升城市治理效率與防災應變能力。致力打造安全、便捷且低碳的智慧城市環境，並已成功應用於多個縣市及海外市場。

工程與技術服務

亞旭電腦提供專業且多元客製化的工程與技術服務，涵蓋 5G 網路規劃、建置及系統維運。透過精確的場域勘查與專業工程部署，亞旭確保網路架構穩定且高效運行，協助企業快速布局市場。此外，亞旭亦提供完善的售後服務體系，包含 SLA 協議、文件與 JIRA 問題單管理系統，並由專業技術支援團隊即時處理客戶需求，確保網路服務長期穩定運行。

顧客滿意

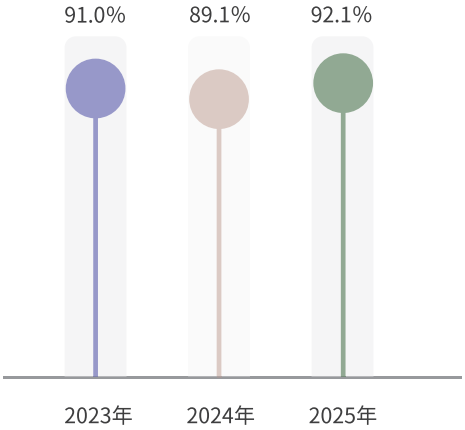
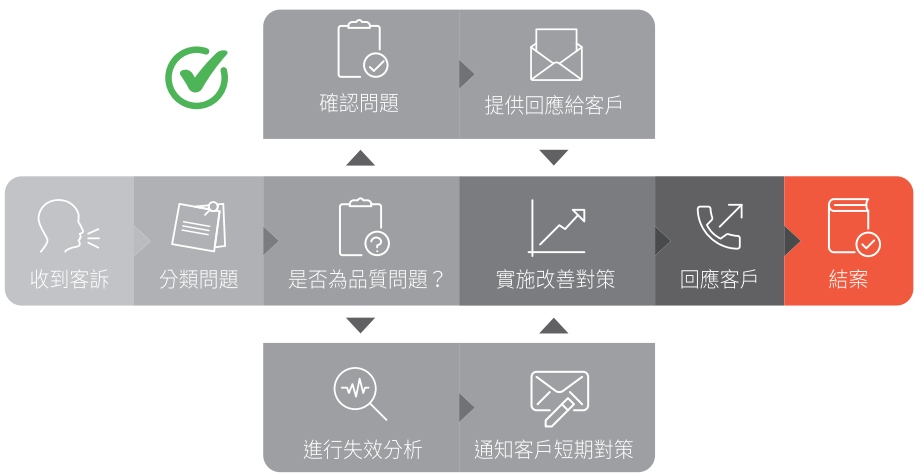
亞旭致力於提供客戶全面且完善的服務，期以建立穩固而長久的合作關係，成為客戶可信賴的商業夥伴。為有效掌握客戶對產品與服務之滿意度，亞旭訂定《客戶滿意度監控作業規範》，每年定期辦理兩次客戶滿意度調查，調查對象涵蓋年度交易金額前 80% 之重要客戶，以確保意見與回饋具代表性。調查內容涵蓋「品質」、「交貨」與「售後服務」三大構面，並透過 B2B 系統平台或由相關權責人員發送問卷至客戶窗口，確保調查效率與有效性。

對於調查所蒐集之意見與評分，公司將依內部標準進行彙整及分析並推動改善作業。若評分低於既定目標值，相關部門將即時展開問題分析，並於兩週內向客戶提出具體改善方案，以展現對客戶意見的重視與即時回應之承諾。2025 年上、下半年度共收到有效問卷 22 份，整體客戶滿意度達 92.1%。針對調查回饋所提出的意見，公司持續強化內部品質管理機制，並與供應商協同改善，以進一步提升服務品質與全球市場競爭力。

此外，公司亦將客戶抱怨視為持續改善的重要依據，透過 B2B 客訴管理系統進行統一管理，確保跨部門協作、權責明確與流程透明，迅速且有效地回應客戶問題，並將處理結果納入品質與服務改善循環中，持續提升顧客滿意度與信任度。



▲ 客戶滿意度調查流程



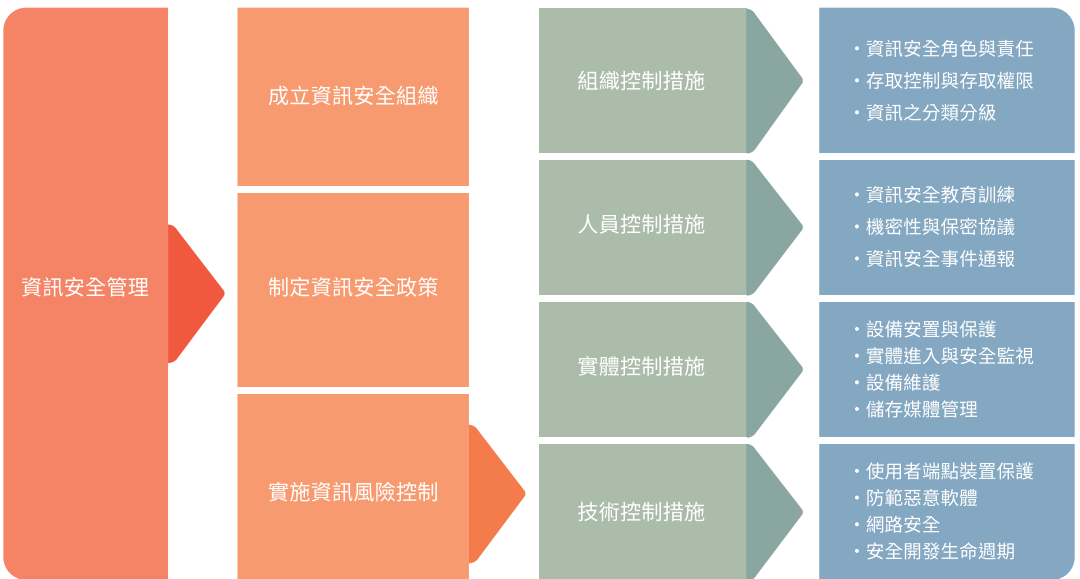
▲ 歷年客戶滿意度平均分數

隱私維護

亞旭重視資訊安全與個人資料保護，並將實體與無形資產之保全視為營運管理的重要核心。為防範機密資訊外洩風險，公司對客戶資料實施嚴格控管，並要求全體員工簽署《服務及保密合約書》，以確保遵循資訊保密義務。同時，透過訂定資訊保護相關規範、落實內部宣導與教育訓練、以及強化資料存取權限控管等措施，全面提升資訊安全防護能力。2025 年公司未接獲任何外部客戶就個人資料遭侵害、遺失或洩露所提出之投訴。

公司依循國際標準建置資訊安全管理系統，自 2020 年 4 月首次取得認證以來，持續透過 PDCA 管理循環落實資訊安全政策，確保資訊資產之機密性、完整性與可用性。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，以持續精進資安治理成效。

2025 年亞旭依新版 ISO/IEC 27001:2022 完成換證，確保資訊安全管理系統之持續有效運作。此外，公司已建置完善之資安事件通報與應變機制，於發生事件時可迅速啟動應對與處置流程，持續強化資安韌性，保障客戶與企業資訊資產安全。



2.3 供應鏈管理

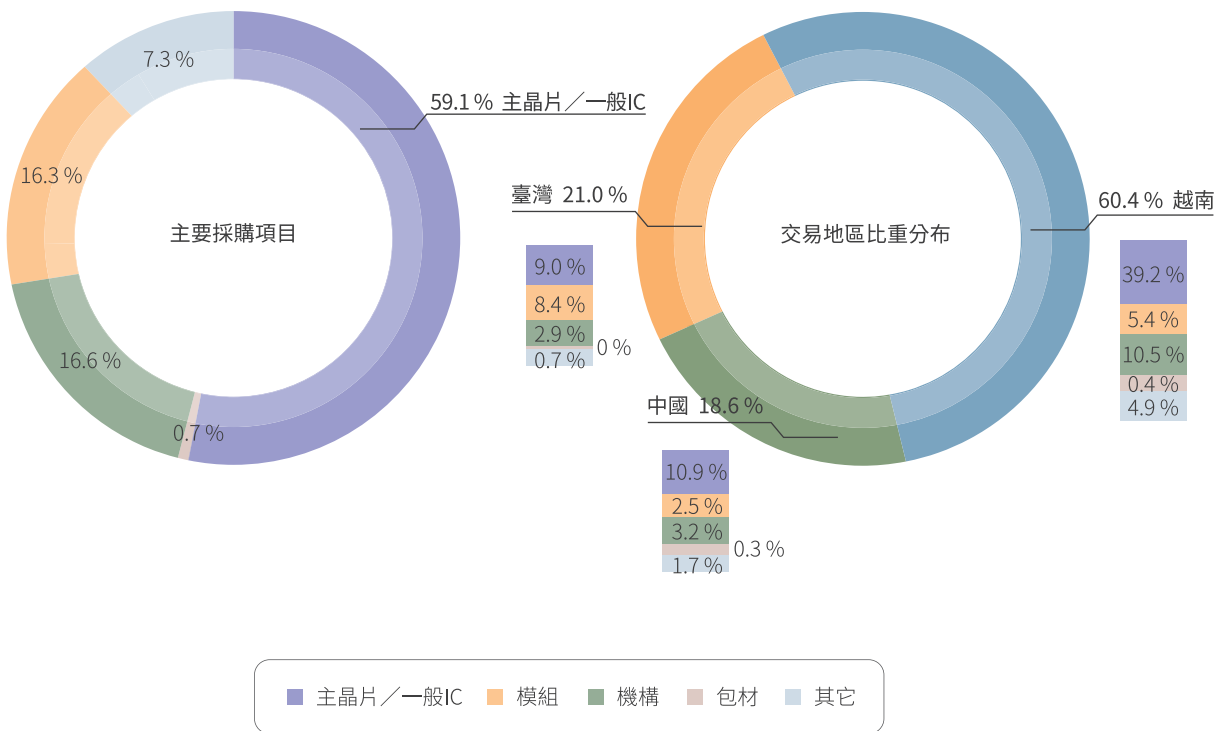
重大主題管理方針：🔄 永續供應鏈管理

📌 衝擊說明	- 完善且有效的供應鏈管理，有助於提升企業因應市場變動的敏捷度，使企業能即時調整生產與供應策略，進而強化營運彈性並提升整體營運效率 - 若供應商在法規遵循、產品品質或永續管理等面向表現不佳，可能引發交期延誤或聲譽風險，進而影響企業營運穩定性與利害關係人信任度
📄 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 204 採購實務 · GRI 308 供應商環境評估 · GRI 414 供應商社會評估

供應鏈在亞旭營運體系中扮演關鍵且不可或缺的角色。公司依循永續經營理念、公平交易原則及責任採購精神，建構具責任性與透明性的供應商管理機制，並將永續議題納入供應商管理與評估流程。透過與供應商之持續溝通與能力建構，亞旭期與供應夥伴共同提升供應鏈韌性，降低營運與永續風險，攜手打造具長期競爭力與永續價值的產業生態系。

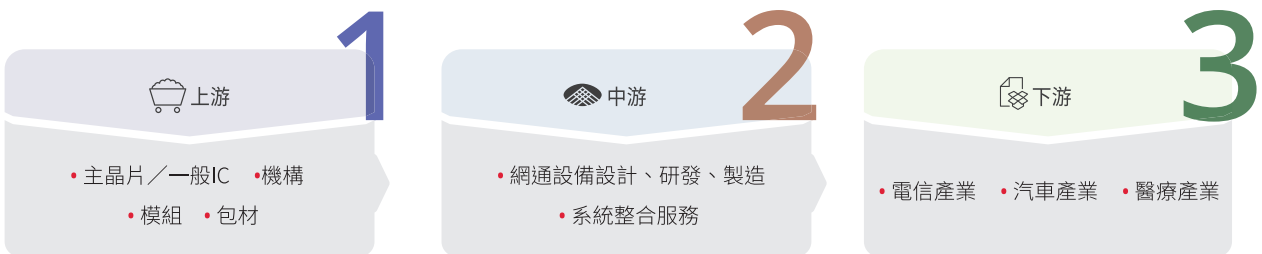
• 交易分析

亞旭為頂尖網路通訊開發及電子產品製造商之一，憑藉廣泛且彈性的產品組合，提供多元化解決方案以滿足不同品牌客戶與市場需求。基於產品線與客群的多樣性，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，2025 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 21.0%、18.6%、60.4%。



• 管理策略

亞旭深信，企業的永續發展與穩健成長，奠基於健全且具責任意識的供應鏈體系。因此，公司將供應商視為重要的策略夥伴，致力於建立長期互信、共榮共好的合作關係。為確保供應商於產品品質、環境保護及企業社會責任等方面符合公司要求，亞旭建構完善且透明的供應商管理機制，涵蓋新供應商評選及既有供應商之定期評核，並透過制度化的管理流程，持續強化供應鏈風險控管與整體永續表現。



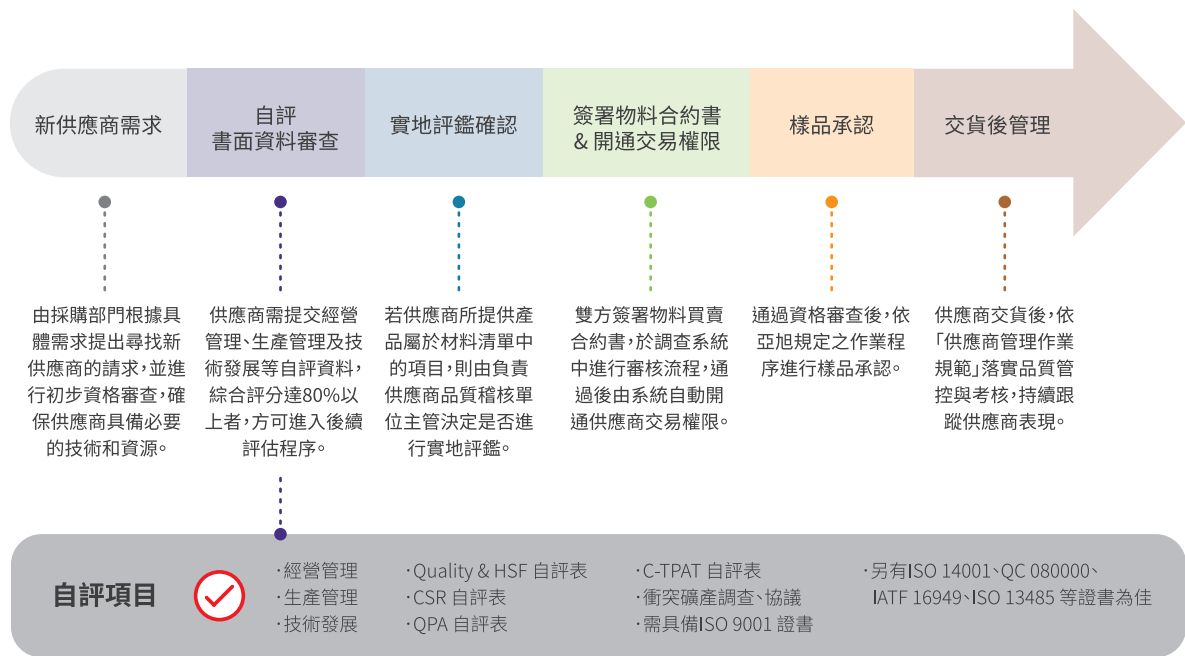
▲ 亞旭供應鏈

新供應商評選

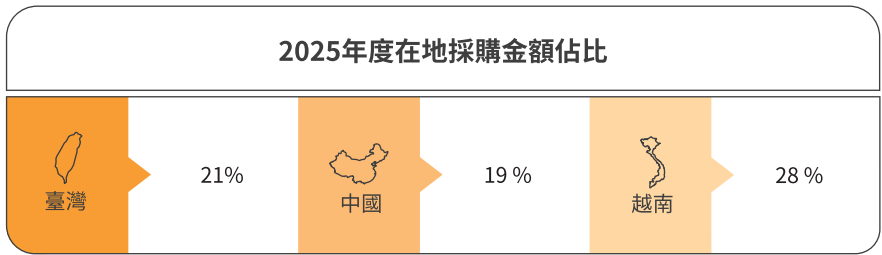
為確保供應商符合公司營運需求與企業社會責任承諾，亞旭建立嚴謹且系統化之新供應商審核流程。新供應商須就產品品質、價格競爭力、交期履約能力、服務效率及技術支援能力等面向進行初步自我評估，並提交書面自評報告。亞旭相關內部單位將依據自評結果進行書面審查，篩選出具潛力之供應商，進一步安排實地稽核。

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，亦將環境管理、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。2025 年，共導入 51 家新供應商，其中 27 家電子及機構料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，其餘供應商則依程序規範評核機制完成相關評估並納入管理。

此外，亞旭持續推動在地採購策略，在兼顧成本效益的前提下，提升供應鏈自主性與營運韌性。2025 年度，臺灣與中國廠區在地採購比例與前一年大致持平。至於 2023 年新設立之越南廠區，亦在持續推動與努力下，相較去年已明顯提升在地採購比例。透過拓展當地合作夥伴，強化地區供應鏈之可及性與彈性。



▲ 新供應商評選流程



既有供應商評核

為確保供應商所提供之產品與服務符合公司營運與品質要求，亞旭訂定「供應商管理作業規範」，並持續對既有合格供應商進行定期評核與管理。公司透過月度考核機制，每月就技術能力、交期履約、品質表現等評核項目，由研發（RD）、採購、供應商品質管理等相關權責單位共同進行評比。

評核結果透過 B2B 系統回饋予供應商及公司內部相關單位，作為供應商管理與風險辨識之依據。依評核結果將供應商分為 A、B、C、D 等不同等級，並依其評等結果，分別適用相應之管理與追蹤措施。針對月度考核結果為 C 或 D 級之供應商，由相關負責單位要求其提出改善計畫，並持續追蹤改善進度；必要時，將透過調整採購比率或評估替代來源等方式進行管理。透過制度化之日常評核與持續監控機制，亞旭得以掌握供應商表現現況，並作為優化供應鏈管理與合作關係之基礎。2025 年，供應商評核結果中，有 51.8% 評為 A 級、48.2% 評為 B 級，當年度未有供應商評為 C 級、D 級或遭取消合作資格。



永續供應鏈發展

亞旭持續強化供應鏈風險管理機制，以提升整體營運韌性與供應鏈競爭力，並逐步建立穩定且具互信基礎的永續策略夥伴關係。為落實供應鏈治理，公司訂有供應商管理與年度稽核作業流程，每年透過B2B系統進行供應商篩選，依風險程度與營運關聯性選定稽核對象，並據以制定年度稽核計畫。

供應商稽核內容涵蓋產品品質、製程管理能力及企業社會責任（CSR）等重點面向，並採取自我評估、書面審查及實地查核等多階段方式進行。稽核過程如發現不符合事項，供應商須於期限內提出具體改善計畫，並提供對應之佐證資料，作為後續追蹤與改善成效確認之依據。

2025年，我們針對既有供應商規劃進行66家CSR現場稽核，最終完成59家，達成率達89%。透過系統化稽核機制，公司得以掌握供應商於經濟、環境及社會面向之管理現況，並與供應商共同研擬改善措施，以降低潛在ESG風險，促進供應鏈整體管理水準之提升。

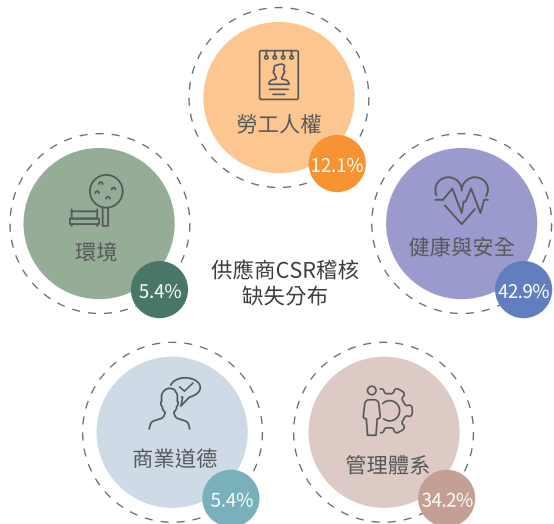


▲ 供應商 CSR 稽核流程

為進一步推動永續供應鏈發展，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、商業道德及管理制度等面向，並公告於供應商平台，作為雙方合作與管理之依據。為確保準則有效落實，另要求主要供應商簽署《社會責任承諾書》，以強化供應鏈管理透明度與責任落實。

延續前一年度以減碳為核心之供應商溝通基礎，亞旭持續將供應鏈環境責任與碳管理議題納入供應商管理與交流重點，並於日常供應商溝通過程中，持續說明母公司「2050淨零排放」之長期目標，透過既有平台與溝通管道，逐步強化供應商對減碳議題之理解，作為後續合作與推動相關措施之基礎。

進行供應商實地稽核家數 (含CSR面向稽核)		
計畫家數	2023	63家
	2024	40家
	2025	66家
實際家數	2023	41家
	2024	37家
	2025	59家
完成率	2023	65%
	2024	93%
	2025	89%



衝突礦產管理

亞旭重視人權議題，並依循國際倡議推動負責任礦產採購，承諾不使用來自武裝衝突或非法開採的衝突礦產。公司支持責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），並將其相關要求納入供應鏈管理機制中，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，以此作為供應商管理與審查之依據。

於新供應商評選階段，亞旭要求供應商完成衝突礦產調查，並簽署「未使用／不使用衝突礦產承諾書」，以確保其原物料來源符合公司政策與相關規範。公司根據RMI最新發布之衝突礦產報告模板（CMRT）及延伸礦產報告模板（EMRT），定期進行資料審查，並監控原物料使用之狀況，以提升供應鏈資訊透明度。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，以確保供應鏈的合規性。

2025年，亞旭已完成13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，亞旭將持續強化衝突礦產管理作業，透過制度化作業流程與供應商合作機制，以防範供應鏈涉及衝突礦產為管理目標，積極落實企業社會責任，以支持合法且負責任之採購實務。

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。



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 🌫️ 汙染與廢棄物 🌱 能源與碳管理

📍 衝擊說明	·落實污染預防與廢棄物管理，有助於降低環境風險並維護生態品質；若管理不當，可能造成污染與聲譽損害
	·符合法規要求可提升營運效率與成本效益，強化企業永續競爭力；若遵循不足，可能引發合規風險與營運衝擊
📄 政策	·有效的能源與碳管理可降低成本與碳排放，提升低碳轉型能力；若管理不佳，可能增加成本並加劇氣候變遷衝擊
	·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	·依循CDP架構建置能源與碳管理機制，系統性盤查並揭露能源使用與溫室氣體排放，作為低碳轉型基礎
	·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RE10
📌 對應GRI主題	·持續強化能源效率與溫室氣體管理，逐步降低營運碳排放
	·GRI 2-27 法規遵循 ·GRI 302 能源 ·GRI 305 排放 ·GRI 306 廢棄物

企業營運規模擴大，亦帶來更高的環境影響與責任，亞旭深知生產與營運過程可能對自然資源與生態系統造成衝擊，因此持續推動環境友善的製程與作業，落實污染防治、廢棄物減量及資源有效利用，以實際行動展現對環境保護的承諾。

為降低營運對環境的負面影響，亞旭除定期監測並確保符合環境法規與相關義務外，亦依循 ISO 14001 國際標準建置完整的「環境管理系統」。透過標準化作業流程、具體且可衡量的環境目標，以及定期績效評估與內外部稽核，導入計畫（Plan）、執行（Do）、查核（Check）及行動（Act）之管理循環，持續提升環境績效並強化風險控管。

此外，亞旭重視利害關係人的關注與期望，並將環境保護理念融入企業文化與營運策略，持續提升員工環境意識與實際行動力。未來，亞旭將以流程優化為核心，聚焦提升製程效率、改善能源與資源使用效率及深化減廢措施；同時，亦將與供應鏈夥伴攜手推動綠色管理與資源循環，打造具韌性的永續價值鏈，實現企業成長與環境保護的雙重目標。

2025 年公司未有因環境相關違法行為導致公司承擔損失或賠償金額達新台幣 100 萬元以上之重大違規事件。



- 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

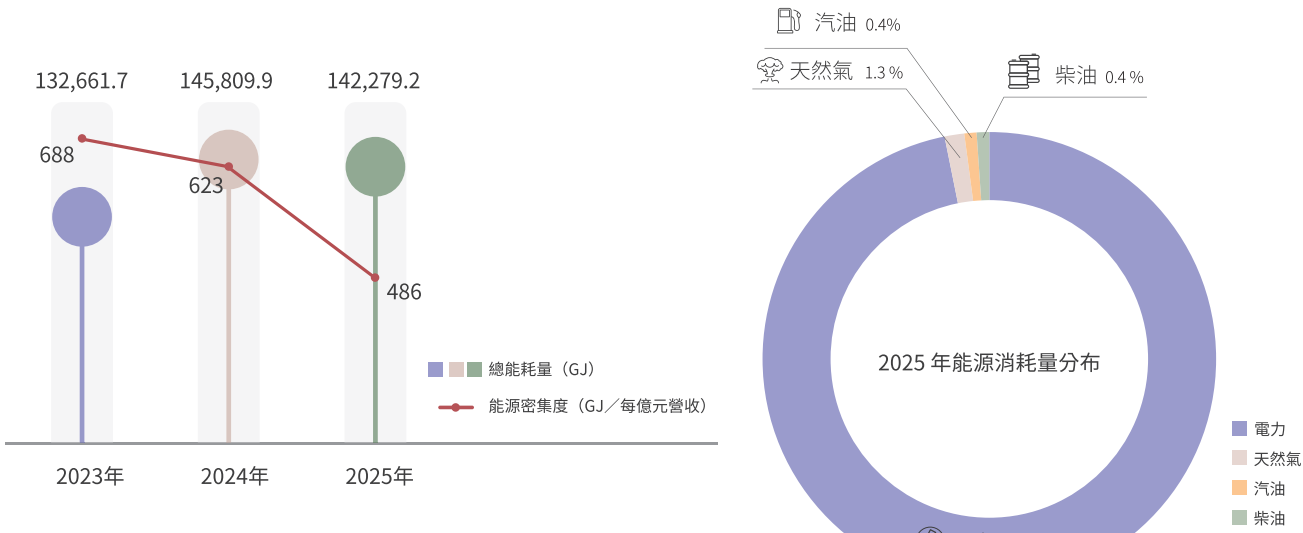
亞旭內部能源使用主要來自燃料（如汽柴油、天然氣）及廠辦電力消耗。2025 年，總能源使用量為 142,279.2 GJ，其中電力使用量佔比近 98%，為主要能源來源。當年度能源密集度為每億元營收約 486 GJ，反映公司能源使用水準與營運規模具高度連動性。

為提升能源使用效率並降低營運對環境的影響，亞旭持續推動各項節能措施及再生能源導入，強化整體能源績效，並逐步朝向低碳轉型與永續營運目標邁進。

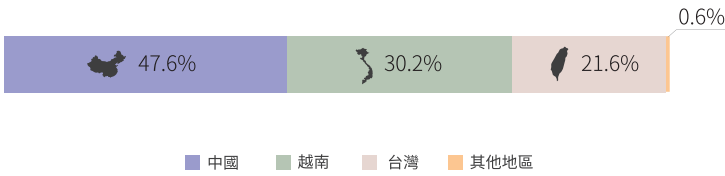
能源		單位	2023 年	2024 年	2025 年
電力	外購非再生	千度	30,619.5	34,624.5	33,388.4
		GJ	110,230.0	124,648.3	120,198.1
	自發自用再生	千度	5,035.1	4,902.8	5,288.7
		GJ	18,126.4	17,650.0	19,039.2
柴油		公秉	37.1	9.1	18.6
		GJ	1,304.0	320.1	653.1
汽油		公秉	18.1	19.2	16.8
		GJ	589.9	627.3	548.5
天然氣		千立方公尺	72.0	76.6	55.0
		GJ	2,411.4	2,564.2	1,840.3
非再生能源使用量		GJ	114,535.3	128,159.9	123,240.0
再生能源使用量		GJ	18,126.4	17,650.0	19,039.2

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 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



地區	電力 (GJ)	天然氣 (GJ)	柴油 (GJ)	汽油 (GJ)	Total	佔比
臺灣	30,724.6	-	-	-	30,724.6	21.6%
中國吳江	64,920.5	1,840.3	452.7	512.4	67,725.9	47.6%
越南北寧	42,721.6	-	200.4	-	42,922.0	30.2%
揚旭深圳	686.8	-	-	-	686.8	0.5%
揚旭武漢	174.1	-	-	-	174.1	0.1%
巴西	9.7	-	-	36.1	45.8	0.0%



溫室氣體盤查

亞旭依循國際標準《GHG Protocol》，建置完整之溫室氣體盤查與量化管理機制，針對所有具控制權且實際營運之子公司，系統性執行溫室氣體排放數據蒐集與盤查作業。透過員工培訓及標準化作業流程，公司持續強化整體碳管理能力，確保各營運據點盤查作業符合國際標準，並有效識別主要排放來源與環境衝擊熱點。

於報導年度內，公司範疇一與範疇二的總碳排放量為約 18,919 公噸 CO₂e，其中電力使用為主要排放來源，約占總排放量之 93%。於中國吳江廠區及越南北寧廠區透過再生能源導入與能源效率提升措施，公司持續降低排放強度，當年度每億元新台幣營收之碳排放量約 64.7 公噸 CO₂e。為確保盤查結果之準確性與一致性，亞旭每年定期委託第三方專業機構進行溫室氣體盤查查證，提升碳排資訊之可信度，並作為後續減量策略與目標設定之重要依據。

展望未來，亞旭將持續推動節能技術應用及擴大可再生能源使用比例，逐步強化低碳營運基礎，為實現 2050 年淨零排放的長期目標穩健邁進。

範疇別	單位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目標	2025 年執行成果
範疇 1	公噸 CO ₂ e	1,697.0361	1,258.7689	1,241.5194	較 2021 年減量 50%	較 2021 年減量 29%
範疇 2		16,584.4342	18,240.5510	17,677.7797		
範疇 1+2 總計		18,281.4703	19,499.3199	18,919.2991		

▲ 範疇一與範疇二排放量

範疇 3	單位	2023 年	2024 年	2025 年	2030 年目標	2025 年執行成果
採購商品及服務	公噸 CO ₂ e	724,298.3821	666,831.5507	515,447.3319	較 2021 年減量 30%	較 2021 年減量 47%
資本財		1,931.0295	3,856.8897	1,204.1331		
上游燃料及能源		3,658.9191	2,165.8552	7,197.5778		
上游交通配送		860.7568	3,697.5140	6,147.5356		
營運廢棄物		131.0992	104.8819	130.0810		
商務旅行		797.8562	1,365.9072	1,052.2757		
員工通勤		1,206.3215	3,287.8893	1,425.5968		
上游租賃資產		182.7940	56.0261	148.8744		
下游交通配送		572.0443	1,261.4378	2,419.1845		
銷售產品加工		179.8748	1.6193	-		
銷售產品使用		404,955.9621	194,185.9244	372,693.7190		
銷售產品終端處理		67.6489	55.2537	80.0147		
下游租賃資產		440.2468	421.5844	343.0200		
特許經營		-	-	-		
投資		-	-	-		
範疇 3 總計		1,139,282.9353	877,292.3338	908,289.3445		

• 2021 基準年排放量：範疇一與二為 26,820.4519 公噸 CO₂e；範疇三為 1,738,894.3860 公噸 CO₂e
• 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

▲ 範疇三排放量

碳揭露與減量

亞旭長期參與「碳揭露專案」（Carbon Disclosure Project, CDP），秉持資訊透明原則，每年對外揭露溫室氣體排放情形與減量成果，展現公司對氣候相關議題之重視與積極回應。透過持續性的資訊揭露與自我檢視，亞旭不斷精進環境管理作為，並獲得國際評鑑機制之肯定。2025 年度 CDP 評級中，公司於氣候變遷（Climate Change）項目獲得 A- 級，水資源安全（Water Security）項目獲得 A- 級，展現亞旭在環境永續管理方面之具體成果。

因應氣候變遷所帶來的風險與挑戰，亞旭以 2021 年作為基準年，規劃明確之中長期減碳路徑，並設定於 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% 之目標。此外，公司亦計畫於 2035 年前使製造或採購之可再生能源比例達整體用電量之 50%，藉此提升能源使用效率並推動綠色轉型，最終以 2050 年達成淨零碳排為長期目標，積極響應全球氣候行動。

同時，亞旭積極參與母公司華碩主導的科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT）相關專案，並結合政府資源與補助計畫，加速各項減量措施之落實。透過持續推動各營運據點之節能改善措施，強化能源管理，並攜手供應鏈夥伴共同合作，亞旭穩健推進碳減量行動，朝向長期淨零排放與企業碳中和之願景邁進。

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	5,288,679	3,055.3
------	-------	-------------------------	-----------	---------

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，降低不必要耗能	1,198,559	619.26
------	--------------	-------------------------------------	-----------	--------

越南北寧	空調系統 節能優化	冷卻風扇系統依外部氣溫進行分組啟動，當氣溫低於30℃時，自動降速或部分停機，有效避免能源浪費	237,120	122.51
------	--------------	--	---------	--------

越南北寧	空調系統 節能優化	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℃，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	450,528	232.77
------	--------------	--	---------	--------

越南北寧	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	92.85
------	------	---	---------	-------

- 中國吳江工廠：以中國生態環境部 2025 年公告之 2024 年全國電力平均碳足跡因子計算，其排放係數為 0.5777 kg CO₂e/kwh
- 越南北寧工廠：以 Carbon Footprint Ltd 2025 年公布之國際電網電力溫室氣體排放係數（依燃料組成計算）計算，其排放係數為 0.51667 kg CO₂e/kwh

▲ 節能減碳措施

• 環境衝擊減緩

水資源管理

亞旭依營運特性建立水資源管理原則，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。公司營運未涉及高耗水製程，亦不產生製程廢水，日常用水主要用於員工生活需求及設備冷卻等用途，包括飲水、盥洗、廁所與冰機冷卻等。在廢水管理方面，亞旭所產生之生活污水均依循當地相關法規，排放至指定污水處理系統，並透過每年定期委託具公信力之第三方檢測機構進行水質檢測，確保排放水質符合法規要求，降低營運活動對環境之影響。

考量公司產業屬性及營運型態，用水結構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有限。惟面對氣候變遷可能帶來之缺水風險，亞旭持續關注外部供水穩定性與內部用水需求變化，並逐步推動節水管理措施與用水效率提升作為，以降低潛在營運衝擊。

此外，亞旭各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，亦未涉及對生物多樣性造成不利影響之活動，公司致力於維護自然生態系統之完整性，避免對周邊造成負面衝擊，落實負責任之環境管理。

項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
總取水量	噸	244,113	235,244	207,869
總排水量		219,702	211,720	187,082
總耗水量		24,411	23,524	20,787
回收再利用水量		2,869	9,455	5,162

- 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

廢棄物管理為企業環境管理之重要議題，亞旭依循「製程減量、資源循環再利用」之管理原則，於生產及服務提供過程中，持續檢視製程設計與原物料使用方式，採用低污染性原物料並提升使用效率，藉以降低廢棄物產生量，減少營運活動中、產品與服務提供時，對環境造成之影響。

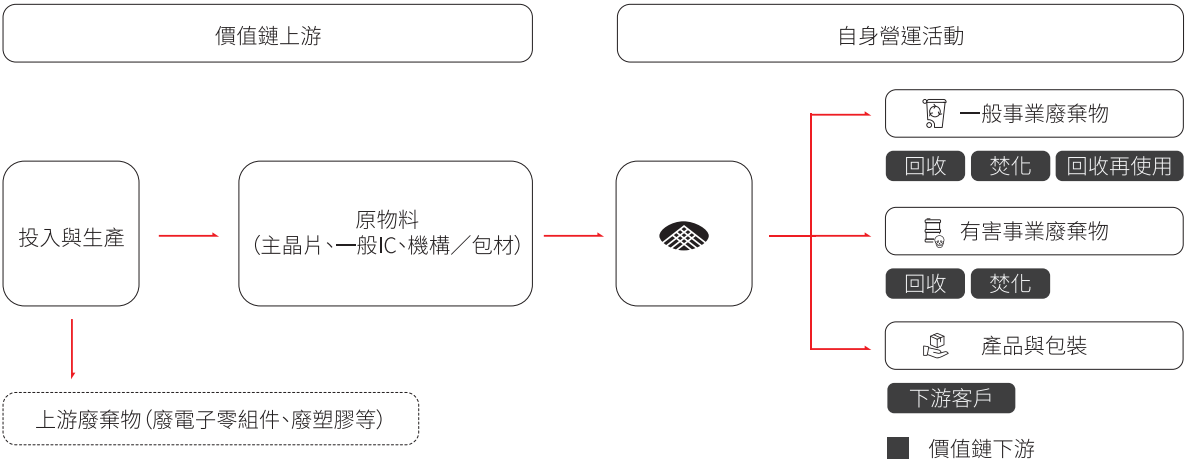
依廢棄物性質區分，亞旭產出之廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。其中，一般事業廢棄物以員工生活垃圾為主；有害事業廢棄物則包括廢活性碳、廢清洗液…等，公司建立完善之分類與管理機制，由各營運據點管理單位統一負責廢棄物管理作業，並委託具合格環保證照之廢棄物清除處理業者，依相關法令規範進行清運與最終處置，確保廢棄物獲得妥善且安全之管理，並完成相關處理證明。

為進一步提升資源使用效率，亞旭秉持「製程減廢、資源回收」之管理方針，自源頭端推動減量措施，除持續於製程端降低廢棄物產出外，中國廠區亦與上游原材料供應商合作，針對可重複使用之材料包裝，推動包材逆向回收機制，以提升包材重複使用率，降低一次性資源消耗，並減少環境負荷。透過包材逆向回收之推動，2025 年度包材回收量共計 153.0 噸，展現亞旭持續強化廢棄物管理與提升資源循環績效之具體成果，並為節能減碳及環境永續目標奠定基礎。

地區	種類	方式	重量（噸）		說明
			2024 年	2025 年	
 臺灣	一般	回收	56.6	7.3	電池、紙等
		物理處理		40.0	PCB 板邊等
		焚化	262	209.1	生活垃圾、事業廢棄物
		回收再使用	4.5	4.7	來料包材
 中國	一般	回收	69.6	231.0	紙皮、軟塑料、廢鐵、棧板
		焚化	580	590.0	生活垃圾
		回收再使用	174.2	148.3	來料包材
	有害	焚化	4.7	5.2	廢清洗液、廢活性碳等
 越南	一般	回收	1,298.7	1,209.6	木棧板、紙箱、PET 托盤、各類廢塑膠卷等
		焚化	193.6	220.8	工業垃圾、生活垃圾
	有害	焚化	1.0	7.2	含油廢棄物、廢活性碳、廢溶劑及其混合物等
		其他	1.6	4.7	廢熒光燈泡等
		回收	27.4	33.9	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

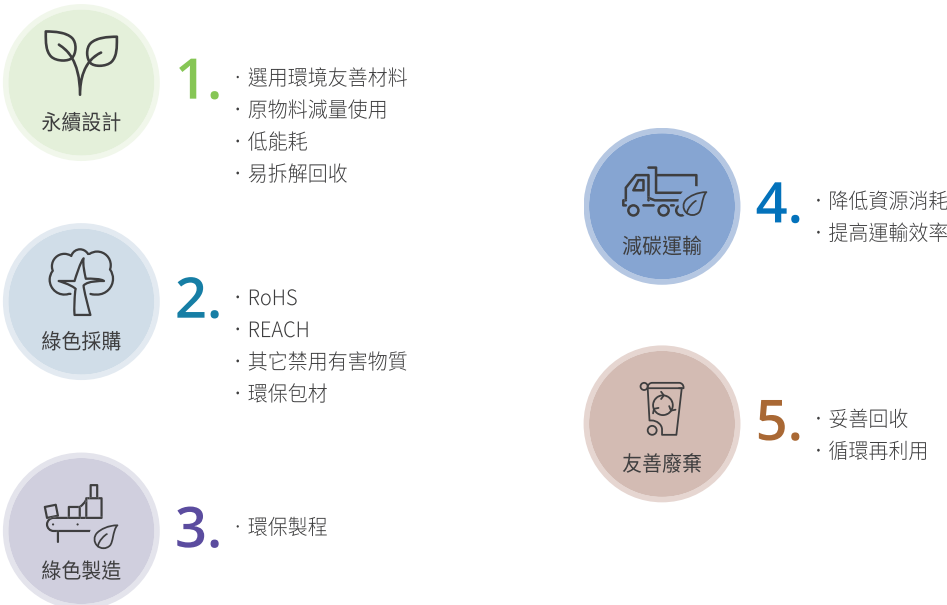
3.2 綠色服務

重大主題管理方針：🌱 產品環境影響

📌 衝擊說明	良好的產品環境管理可降低產品對環境之影響；管理不善則可能增加環境污染與法規風險
📄 政策	環安政策
🧠 行動	· 遵循相關環境法規及國際規範，建立產品環境管理機制 · 透過內部管理及供應鏈合作，持續推動產品環境影響之改善
👤 評估	第三方稽核
🎯 目標	0件重大環境違規事件
🌟 對應GRI主題	GRI 301 物料

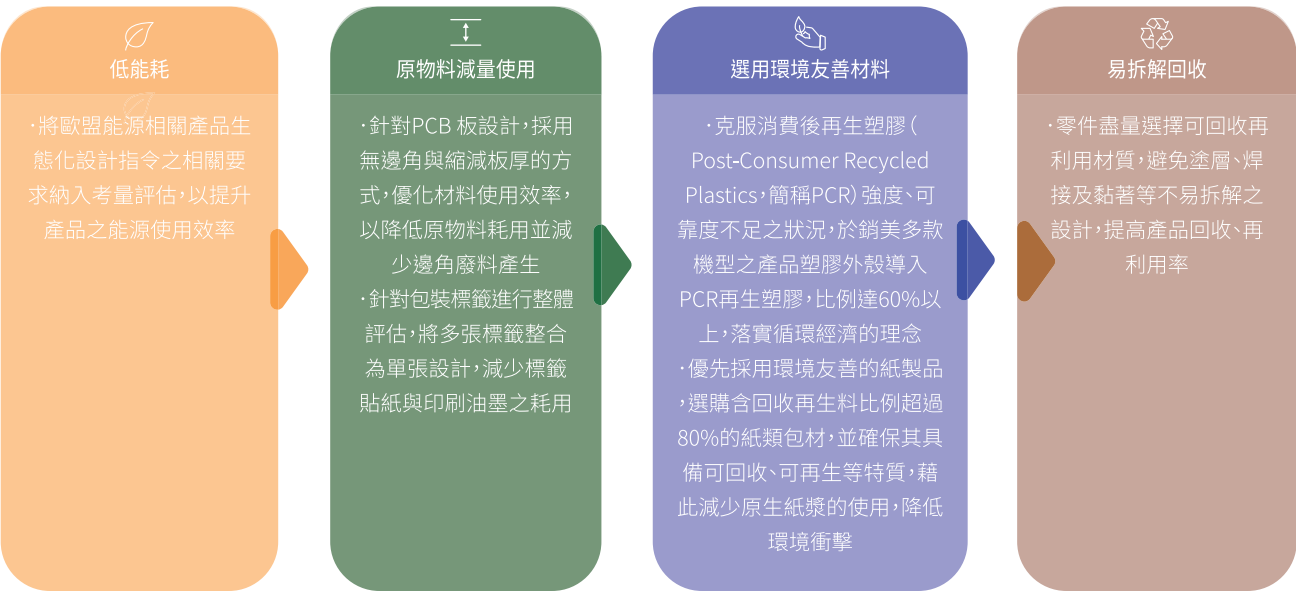
亞旭將環境永續視為營運與產品發展的重要核心，因應全球資源及氣候變遷現況，以產品生命週期觀點出發，將永續設計與環境友善導入生產與服務流程。透過延長產品壽命、提升使用效率及循環利用率，並嚴格管控有害物質使用，致力降低產品對環境之衝擊，落實企業責任。2025 年度原物料使用總量為 11,258.2 公噸，其中可再生物料使用量為 2,739.9 公噸，占總用量約 24.3%；非再生物料使用量為 8,518.3 公噸，占約 75.7%。整體原物料結構以非再生物料為主，未來亦將持續評估並降低對環境之影響。

近年亞旭持續強化產品全生命週期之環境管理，協助客戶指定路由器機種之產品碳足跡查證，截至 2025 年，累計已有 6 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，提供客戶可信賴的低碳選擇，並支持其 ESG 推動，展現公司低碳產品管理與永續發展之持續投入與具體進展。



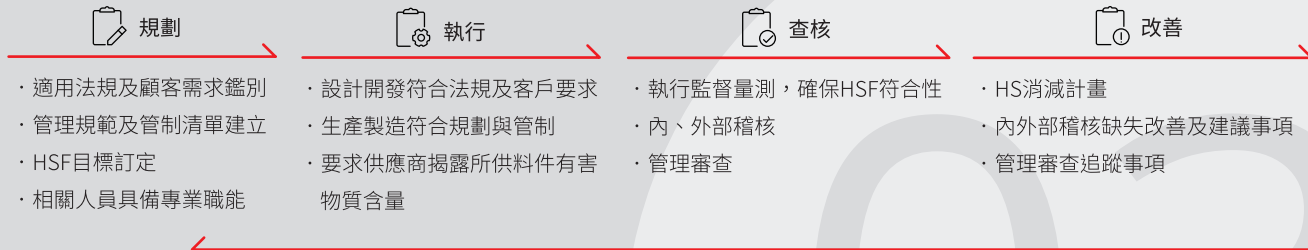
永續設計

亞旭深知產品在生產製造過程中可能對環境造成之影響，並將綠色環保設計納入產品規劃核心。公司在滿足客戶需求的同時，亦以「減少環境負荷」為重要考量，透過採用低耗能、高效率，且具可拆解回收性與重複使用潛力之材料與設計，進而優化產品生命週期。在材料與零件管理方面，亞旭確保所有產品所使用之零件與包裝材料，皆需符合客戶有害物質管制要求及國際環保法規規範，並將永續消費與生產模式視為公司長期發展之願景，持續朝向更友善環境之產品設計與供應鏈管理邁進。



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、系統性的方式管理有害物質，確保產品在設計、開發、生產與出貨各階段皆符合國際環保標準。為深化綠色採購與製造，公司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，推動綠色採購與綠色製造，確保環保要求落實至供應鏈與生產實務。

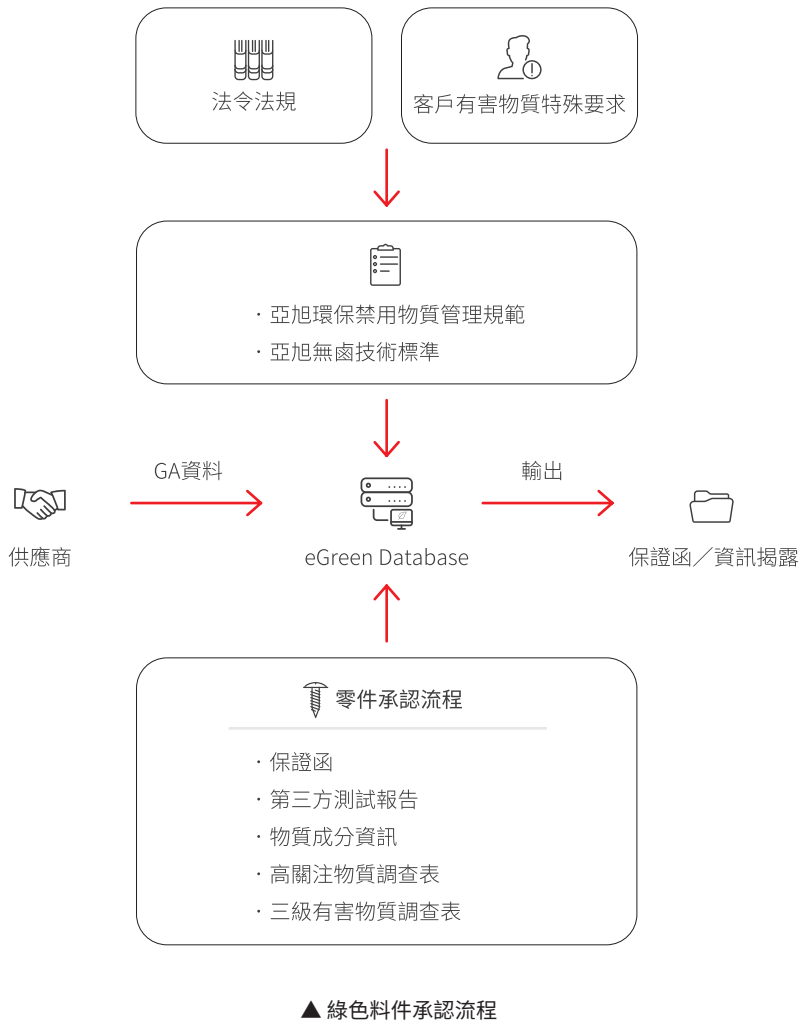


▲ 有害物質管理流程

綠色採購

亞旭長期致力於產品中有害物質的嚴格管控，並以綠色生產為目標持續推動綠色採購。公司建置並持續優化綠色管理系統（eGreen Management System），透過此平台，供應商可即時掌握亞旭最新公告之綠色規範，並依規定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及客戶要求。

所有綠色料件供應商需提交保證函、第三方測試報告及物質成分資訊等資料，並經綠色部門審核通過後方可使用。研發與品保等相關部門可透過 eGreen 系統掌握綠色產品的組成與含量管控標準，並依此採取必要的管制措施。亞旭制訂「亞旭環保禁用物質管理規範」，定期對照國際禁限用物質法規及各大客戶管制物質要求，並適時進行合理性更新。同時，公司持續盤點並評估使用之綠色環保原物料，依循最新國際法規與環保標準檢視可能列為禁用的物質項目。亞旭亦與供應商密切合作，主動尋找具環保效益且符合法規要求的替代原料，確保整體原物料供應的合規性。2025 年公司於產品與生產過程中所使用之可再生物料重量共計 251.2 噸，展現公司在材料循環利用與資源效率管理上的持續成果。



綠色製造

亞旭為落實環保永續理念，致力降低產品製造對環境的衝擊，已制定 HSF 政策與相關目標，並成立跨部門 HSF 委員會，明確界定各部門職責與權限，確保管理機制有效運作。透過全員環境與安全意識建立與參與，公司持續提升有害物質的管控能力，並透過定期內外部稽核與管理審查，持續檢視並強化有害物質管理成效。亞旭所有生產過程採用無鉛製程，使用設備與治工具皆依內部管制規定執行並適時監控，確保製程穩定與合規。公司生產之所有產品均符合 RoHS 規範要求。

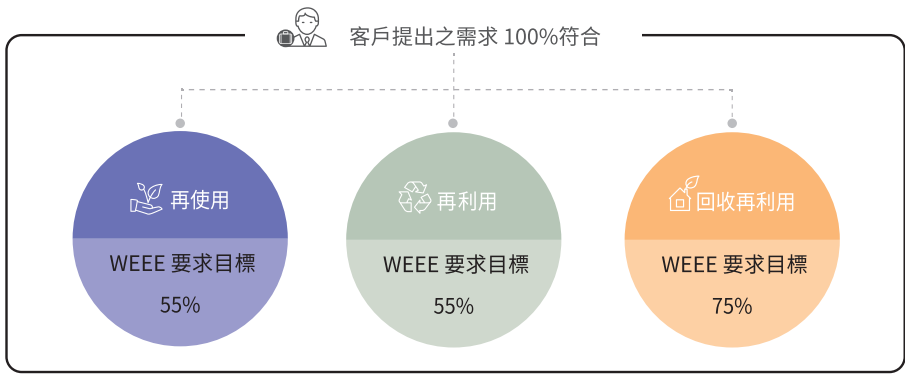
減碳運輸

針對產品運輸過程的能源消耗與碳排放，亞旭與物流夥伴密切協作，並在不影響客戶交期的前提下，採取併貨、滿載運送以及最佳路線規劃等措施，以提升運輸效率與服務品質。透過運輸優化，有效降低能源使用與碳排放，減少對自然資源的負擔，並同時縮短運輸時間與降低營運成本，展現綠色運籌之實際效益。

友善廢棄

為提高廢電子電機設備的回收與再循環效率，並降低最終之電子廢棄物量，亞旭以產品生命週期觀點出發，將可回收性與資源循環納入產品設計、製造與回收管理中，持續降低對環境的潛在影響並提升資源再利用價值。亞旭依循歐盟廢電子電機設備指令（Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE）之相關規定，並配合客戶要求，履行電子廢棄物回收與再利用責任。公司於德國參與當地回收體系，完成品牌註冊及產品回收標誌標示，並定期監控與申報投入市場之電子電機設備重量，同時執行廢棄產品回收作業，確保整體作業符合指令要求。

亞旭產品皆 100% 符合 WEEE 規範，根據 2025 年 3R 回收率之自行評估結果顯示，公司產品之再使用／再生利用率及回收再利用率，均優於 WEEE 所規定之 55% 與 75% 目標。透過持續推動友善廢棄與循環管理措施，亞旭致力於降低生態環境負荷，並善盡企業於環境永續發展上的責任。



• 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 人才發展

- 衝擊說明

· 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

· 完善的人才發展有助建構關鍵能力、穩定勞資關係並強化留才與雇主競爭力；反之，可能導致人才流失與人力風險升高，進而削弱營運韌性與長期競爭優勢
- 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

· 透過定期溝通機制與員工意見回饋管道，強化勞資互信與參與感，確保意見暢通，並及早辨識並降低人力與勞資風險，維持組織運作穩定
- 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 201 經濟績效

· GRI 202 市場地位

· GRI 401 勞雇關係

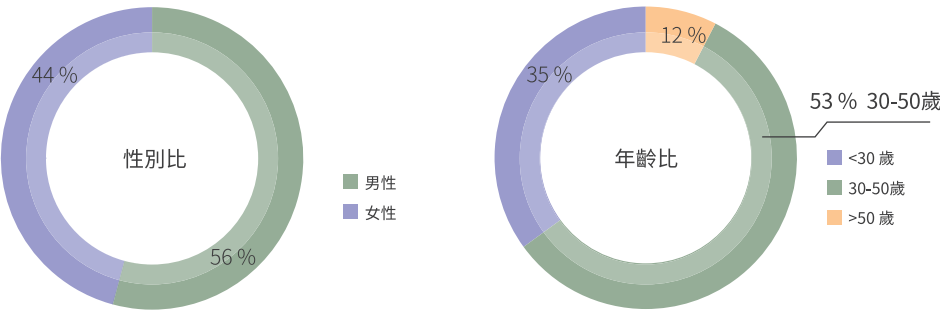
· GRI 402 勞／資關係

· GRI 404 訓練與教育

· GRI 405 員工多元化與平等機會

我們深信員工為亞旭永續經營與核心競爭力的重要基石。在尊重人權與落實公平原則的前提下，建構完善的人力資源管理制度，涵蓋「選、用、育、晉、留」各階段，致力於打造透明、穩定且具發展性的工作環境，以支持企業長期營運與組織成長。

我們重視多元、平等與包容，持續營造尊重人權、促進員工福祉的職場文化，並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，強化人才留任與雇主吸引力。我們相信，打造一個讓員工幸福有感的工作環境，更能为企業、員工及整體社會創造長期且可持續的正向價值。



人力概況

亞旭電腦自創立以來已走過 36 年的發展歷程，並逐步將生產據點拓展至中國及越南等地。截至 2025 年 12 月底，亞旭總人數達 4,282 人。本報告書員工現況相關分析數據，係以 ESG 報告書實體邊界內之正式員工為主要統計對象。

在人力配置方面，公司依據製造與營運需求進行人力布局，員工主要分布於臺灣、中國吳江和越南北寧三大營運據點，分別占 34.5%、36.7% 及 28.8%，此外，公司另有從事作業員之派遣人員，以及外包之清潔、保全及餐廳服務等非員工工作者計 283 人。

在人力年齡結構方面，30 歲以下員工占 35%，為組織注入活力與創新思維；30 至 50 歲員工占 53%，具備專業技術與實務經驗，為公司營運之重要核心；50 歲以上員工占 12%，多擔任管理或領導職務，協助組織穩定運作。公司重視多元與平權，致力於營造公平且友善的工作環境。2025 年女性員工占比達 44%，顯示公司在聘僱與任用上持續提供女性員工穩定的工作機會與發展空間。

在人才招聘方面，亞旭依循平等僱用原則，廣納不同背景之人才，包括身心障礙者及少數族群，持續建構尊重多元與包容的職場文化，以支持企業長期發展。

在管理人才任用方面，亞旭重視各營運據點之在地化管理，優先任用當地居民擔任管理職務。2025 年臺灣、中國及越南據點之管理職均由當地居民擔任，在地管理職比例達 100%，展現公司在地人才任用之成果。臺灣及中國據點已有當地居民擔任高階管理職；越南據點尚未設置高階管理職，相關職務由區域管理團隊支援。

正式員工

性別	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國	越南	總計
 男	全職	無固定期限	836	175	0	1,011
		固定期限	13	648	575	1,236
	兼職	無固定期限	0	0	0	0
		固定期限	7	0	0	7
總計			856	823	575	2,254
 女	全職	無固定期限	430	197	0	627
		固定期限	88	451	578	1,117
	兼職	無固定期限	0	0	0	0
		固定期限	9	0	0	9
總計			527	648	578	1,753

- 無固定期限：指簽訂無固定期限（即無限期）合約的員工
- 台灣固定期限：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
- 越南固定期限：指簽訂有期限（即固定期限）合約的員工

▼ 性別、年齡人力分佈

性別	年齡	臺灣	中國	越南	總計
 男	<30 歲	34	437	354	825
	30-50 歲	522	360	221	1,103
	>50 歲	300	26	0	326
 女	<30 歲	31	185	352	568
	30-50 歲	364	449	222	1,035
	>50 歲	132	14	4	150
總計		1,383	1,471	1,153	4,007

▼ 職務類別人力分佈

性別	職務類別	年齡	臺灣	中國	越南	總計
 男	管理職	<30 歲	1	16	11	28
		30-50 歲	133	160	24	317
		>50 歲	140	4	0	144
	非管理職	<30 歲	33	421	343	797
		30-50 歲	389	200	197	786
		>50 歲	160	22	0	182
總計			856	823	575	2,254
 女	管理職	<30 歲	0	10	20	30
		30-50 歲	38	137	32	207
		>50 歲	45	6	0	51
	非管理職	<30 歲	31	175	333	539
		30-50 歲	326	312	189	827
		>50 歲	87	8	4	99
總計			527	648	578	1,753

・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

▼ 僱用當地居民為高階管理階層情形

地區	管理職人數	當地居民擔任高階管理職	當地居民擔任非高階管理職	當地高階管理職比例
 臺灣	357	323	34	90%
 中國	333	47	286	14%
 越南	87	0	87	0%

註：越南據點目前尚未設置高階管理職（經理級以上），相關管理職務由區域管理團隊支援。

▼ 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	16	1.2%
	身心障礙	10	0.7%
 中國	少數族群	33	2.2%
	身心障礙	0	0%
 越南	少數族群	823	71.4%
	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

・ 薪資與福利

亞旭秉持「以人為本」的核心價值，視員工為企業營運與發展中最重要資產，致力於吸引並留任優秀人才，以支持研發、製造及營運等核心領域的穩定運作。

公司依據市場薪酬水準與人才競爭情形，建構具吸引力且符合當地法規的薪資、福利及保險制度，協助員工在專注工作之餘兼顧家庭生活與身心健康，營造穩定且具支持性的工作環境，促進員工與企業的共同成長。

招募與留任

亞旭依營運需求進行人才招募，並依據職務內容、學經歷、專業技能及資歷，提供符合當地法規且穩定之薪資待遇。公司落實公平與包容之用人原則，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。

公司建立制度化的績效溝通與評核機制，每半年進行一次績效檢視，作為員工晉升、薪資調整及年終獎金發放之參考依據。同時，對於績效有待提升之同仁，則制定改善計畫並提供必要之指導與資源，以協助其強化工作能力。

在離職管理上，當員工提出離職申請時，由人資單位安排主管進行面談，了解離職原因並進行關懷慰留；若因業務調整需變更職務，則優先透過內部調任方式進行溝通與輔導，於無適任職缺或員工無意願調任之情形下，依公司相關規定辦理資遣事宜。

▼ 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	1.25
	基層間接人員	1.04	1.06	1.25
 女	基層直接人員	1.04	1.06	1.25
	基層間接人員	1.04	1.06	1.25

・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 28,590 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

男性						男性									
年齡層	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	34	1	3 %	9	26 %	437	1,822	417 %	1,882	431 %	354	201	57 %	69	19 %
30-50 歲	522	15	3 %	87	17 %	449	59	13 %	124	28 %	221	95	43 %	25	11 %
>50 歲	300	9	3 %	20	7 %	26	0	0 %	1	4 %	0	0	0 %	0	0 %

女性						女性									
年齡層	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	31	10	32 %	40	129 %	185	662	358 %	798	431 %	352	170	48 %	35	10 %
30-50 歲	364	40	11 %	182	50 %	360	27	8 %	70	19 %	222	70	32 %	14	6 %
>50 歲	132	6	5 %	10	8 %	14	1	7 %	4	29 %	4	1	25 %	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

員工為亞旭永續經營與組織發展的重要夥伴。公司致力於營造安心、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。

於臺灣地區，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，研議員工福利政策及相關活動，以確保福利制度之透明性與貼近員工需求。針對臺灣、中國及越南等主要營運據點之正式員工，公司除依法提供基本保障外，並提供團體保險、定期健康檢查等福利措施，以提升員工之安全感與歸屬感。

透過持續優化職場環境與員工關懷措施，亞旭曾榮獲第 5 屆 1111 人力銀行「幸福企業」科技／能源研發類金獎，彰顯公司對員工福祉及友善職場環境的持續投入，並反映「以人為本」的核心理念。未來，公司將持續檢視並精進員工福利制度，提供多元穩定之支持，維持兼顧工作與生活平衡的幸福職場。

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

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／檢假、產假

中國

- 社會保險
- 住房公積金
- 帶薪年休假
- 產檢假、產假
- 哺乳假、育兒假
- 護理假、獨生子女父母護理假

越南

- 社會保險
- 產假、產檢假
- 育兒津貼

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之法令，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》，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，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，以累積更多退休金。在中國與越南，亞旭依當地法令規定辦理社會保險，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 新制：個人退休金帳戶	養老保險	社會保險
員工參與退休計劃比例		100 %	100 %	100 %

育嬰留停

亞旭重視員工工作與生活的平衡，並持續推動職場性別平等。針對臺灣地區之員工，公司依循《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》提供育兒支持措施，協助員工兼顧職涯發展與家庭照顧責任。

在臺灣，凡符合資格的員工皆可依規定申請育嬰留職停薪，不論性別均享有平等權利。育嬰留停可申請至幼兒年滿三歲，最長可申請達兩年，期間不影響原有之勞動權益，員工期滿後可申請復職，公司將安排回原職或依需求調整至其他職務，以兼顧個人與家庭照護需求。

2025 年共有 4 位男性及 7 位女性員工申請育嬰留職停薪，整體復職率為 92%、留任率為 39%
目前，育嬰留職停薪制度僅適用於臺灣地區，中國與越南據點則依當地勞動法規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之多元需求，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
	2025 年度符合育嬰留停申請資格人數	2025 年度實際申請育嬰留停人數	2025 年預計育嬰留停復職人數 (A)	2025 年實際育嬰留停復職人數 (B)		2024 年實際育嬰留停復職人數 (C)	2024 年育嬰復職持續工作 1 年人數 (D)	
 男	40	4	3	3	100 %	7	2	29%
 女	29	7	10	9	90 %	11	5	45%

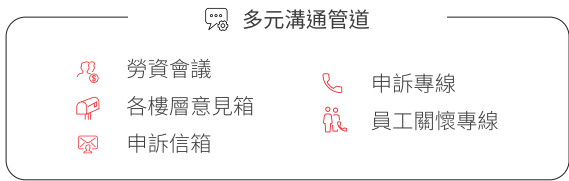
• 復職率：B/A
• 留任率：D/C

多元溝通管道

亞旭重視員工意見，致力於建立開放、透明且具安全性的溝通環境，公司透過定期召開勞資會議與舉辦員工座談會，提供員工即時且直接的溝通平台，以促進雙向交流與意見回饋。

除既有面對面溝通機制外，公司亦設置多元化且具彈性的意見反映管道，包括全天候開放之申訴信箱與申訴專線，協助員工隨時提出建議、反映問題並獲得回應。為進一步提升申訴之私密性與安全性，公司另設置實體意見箱及匿名通報管道，確保員工能在無壓力之情境下表達關切事項，營造安心且互信的工作環境。

公司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不會洩露或提供予被檢舉對象；若出現威脅、恐嚇或任何形式的報復行為，將依法提報司法機關處理，堅定保障檢舉人之合法權益，確保申訴與通報機制之公正性與有效性。



人才發展

亞旭深信人才為企業永續經營與組織發展的重要基石。公司以「多元培育」為核心理念，規劃具系統性之教育訓練課程，以激發員工潛力、強化專業技能與管理能力，提升整體組織效能，以支持企業長期營運及永續經營願景。公司依據核心職能、專業職能及管理職能架構，並結合各部門年度教育訓練需求，擬定與企業策略相符之培訓方向。員工於職涯歷程中，皆可透過完善之學習地圖接受系統性培訓與指導，促進專業知識傳承，進一步提升工作品質與執行效率。

在 2025 年度，亞旭累計總訓練時數達 76,059.0 小時，員工人均受訓時數為 19.0 小時。以性別區分，男性與女性員工平均訓練時數分別為 19.0 小時與 18.9 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 13.1 小時與 20.2 小時，顯示公司於不同員工群體間，皆持續提供相對均衡且具成長性的學習機會。

此外，公司持續推動數位學習資源之整合與應用，導入線上課程平台並建立內部講師制度，讓員工得依個人需求彈性安排學習進度，以提升培訓之實用性與學習效率。未來，亞旭將持續檢視並優化培訓架構，逐步打造支持員工長期發展與企業轉型之學習型組織。

課程類別	總開課次數（堂）	受訓總人次
新人訓	1,485	16,331
晉升訓	2	5
品質訓	330	2,338
專業訓	92	12,443
管理職能訓	2	3
自我提升訓	21	3,434
體系訓	37	8,966
總計	1,969	43,520

▲ 員工培訓課程

性別	受訓時數	每人平均受訓時數
♂ 男	42,915.5	19.0
♀ 女	33,143.5	18.9
總計	76,059.0	19.0

員工類別	受訓時數	每人平均受訓時數
管理職	9,069.9	13.1
非管理職	66,989.2	20.2
總計	76,059.0	19.0

・ 部分數據因四捨五入至小數點後一位，故分項加總與總計可能存在尾差

▲ 訓練成效

4.2 安全與健康職場

重大主題管理方針： 健康與安全

衝擊說明

- 完善的職業安全衛生管理與防護措施，有助於降低職業災害風險，穩定人力出勤與配置，並提升營運效率與組織穩定性
- 若發生人員傷亡事件，可能導致作業中斷、影響交期與客戶信任，並使企業面臨賠償責任、法規風險及聲譽損害，對營運造成不利影響

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
- 推動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

重大主題管理方針： 員工權益與人權保障

衝擊說明

- 保障員工享有公平機會與工作尊嚴，有助於提升員工滿意度與留任率，進而強化組織效能與企業競爭力
- 若發生人權侵害事件，可能引發勞資爭議與人才流失，並對公司聲譽與品牌形象造成不利影響

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 405員工多元化與平等機會
- 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

亞旭致力於營造安全健康、平等尊重的工作環境，堅守人權保護原則，杜絕各類歧視與騷擾行為，並以「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，亞旭推動多元活動，涵蓋健康促進與心理支持，提升員工整體福祉，協助同仁在工作與生活之間取得平衡。期許每位員工皆能在安心、舒適且具包容性的環境中發揮潛能，共同邁向永續發展的未來。

• 職安衛管理

亞旭全面推動職業安全衛生管理，於臺灣營運總部及中國、越南製造據點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。該管理系統適用於各據點內所有作業活動，涵蓋全體員工及承攬商，透過制度化與系統化流程，強化職場健康與安全管理。

亞旭重視工作場所安全與健康，依循 ISO 45001 要求，建立完善之危害辨識與風險評估機制，由各部門定期針對廠區內外之例行性與非例行性作業進行系統性評估，全面辨識可能影響工作者安全與健康之潛在危害，所有參與評估作業之人員均接受相關教育訓練並通過考核，以確保評估結果之專業性與準確性。

根據 2025 年度危害辨識與風險評估結果，化學品儲存不當可能引發洩漏、火災或爆炸風險被列為高風險項目。針對該風險，公司透過明確之管制規範、定期安全巡檢及緊急應變措施加以管理，持續降低潛在風險，以保障全體工作者生命安全及營運場所之安全與穩定。

參與、諮商與溝通

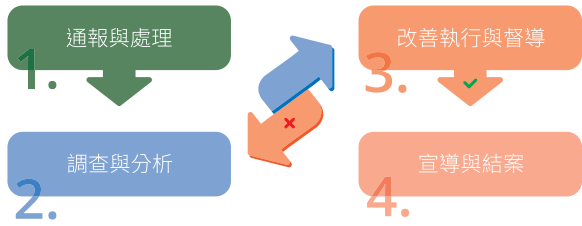
亞旭於各營運據點持續推動職業安全衛生管理，建構權責明確之管理架構，透過制度化運作，促進勞動者參與職場安全與健康相關事務，致力提供安全、健康的工作環境。

於臺灣營運據點，亞旭設置專責「勞安室」統籌職業安全衛生相關事務，並依《職業安全衛生管理辦法》成立「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共同組成，定期召開會議，進行職場安全議題之討論、審議與協調，強化跨部門溝通與風險管理成效。

中國及越南廠區則分別依循《中華人民共和國安全生產法》與《越南勞動安全衛生法》設立環安委員會，落實當地法規要求，並擴大員工參與，保障勞動者對作業安全之知情權與參與權。

此外，亞旭建置明確之通報流程與專責聯絡窗口，提供員工反映重大職業災害、虛驚事件與潛在風險之管道，藉由雙向溝通機制，即時掌握風險資訊，提升應變效率與資訊透明度。

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	15	45	11
勞工代表數	5	16	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，強化全體工作者之安全衛生意識與應變能力，致力營造「零重大職業災害」之安全職場環境。

針對新進人員，公司於入職階段即安排安全衛生、工作場所消防安全及環安衛基礎認知等訓練課程，協助其熟悉作業環境、作業規範及潛在風險，提升自主管理與應變能力，確保其能安全投入工作。

對於在職人員，公司定期辦理消防演練及環安衛再認知訓練，透過持續訓練強化員工對日常作業風險及緊急狀況之辨識與應變能力，深化職場安全意識。

此外，依各職務特性及法規要求，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，以確保專業知識與技能持續符合最新規範，落實職場安全文化。

針對非受僱勞工（如外包清潔、保全人員及承攬商等），公司於其進入廠區前即實施危害告知及環安衛認知說明，作業期間並進行安全督導，強化其安全衛生觀念與操作規範遵循，以預防職業災害發生，確保整體工作環境之安全與健康。

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

職業傷害與職業病

2025 年度，公司可記錄之職業病與職業傷害人數為 1 人，為骨折傷害，屬非重大職業傷害事件。倘若發生職業傷害事件，公司將依標準作業程序進行事故調查與原因分析，並由相關單位擬訂及執行改善措施，以降低員工工作傷害風險。同時，於 2025 年度，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，顯示公司持續落實職業安全衛生管理，並精進工作場所安全防護措施。

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 (病) 人數	0	0	0	0	0	0
嚴重傷害 (病) 比率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害 (病) 人數	0	0	1	0	0	0
可記錄職業傷害 (病) 比率	0	0	0.09	0	0	0
工作時數	1,752,927	1,196,262	2,217,248	1,653,900	1,719,638.3	1,635,871.3

．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

亞旭致力於營造平等、友善且具支持性的職場環境，透過良好的工作氛圍與完善的工作條件，提升員工的歸屬感與工作投入度。亞旭遵循相關法令規定，保障員工基本人權與勞動權益，並重視同仁於工作與生活之間的平衡，以及身心健康之發展。讓員工於上班之餘，仍能從事調劑身心的活動，使員工樂在亞旭、樂在工作，與公司攜手努力、共同成長。

人權保障

亞旭深信人權為不可妥協之基本價值，致力於確保所有員工不因種族、膚色、性別或社會背景而受到差別待遇。公司遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，並參考國際公認之勞動人權標準，制定並持續檢視《人權政策》，以建構兼具尊嚴與尊重之工作環境，防範任何形式之人權侵害。公司承諾落實平等原則，確保人力招募、薪酬給付、職涯發展與資源分配等作業之公平性，杜絕歧視行為。為保障員工權益，亞旭設置多元申訴管道（申訴專線、性騷擾防治專線、信箱及意見箱），提供員工反映疑似人權侵害或職場不當行為之管道，並承諾對申訴人身分與權益予以保護，避免不利對待。2025 年度申訴機制持續運作，未發生人權侵害或歧視事件。

此外，亞旭定期進行人權風險鑑別與評估，關注強迫勞動、招募流程及工作條件等潛在人權風險面向，並於辨識出中高風險情形時，採取相應管理措施，以降低人權風險。

在勞資關係方面，公司尊重並保障員工依法自由成立、加入或不加入工會及協商組織之權利，並透過勞資會議等溝通機制，促進雙向對話與互信。此外，為尊重多元宗教信仰，公司提供適當之宗教活動空間，持續營造多元共融的職場文化。

在用人管理方面，亞旭明確禁止任何形式的強迫勞動，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，並保障員工依法自由終止雇傭關係之權利。同時，公司定期檢視供應鏈之合規性，避免與涉及強迫勞動情事之供應商合作，以降低潛在人權風險。

針對童工防範，亞旭於招聘階段即落實年齡審核機制，嚴格遵守法定最低就業年齡相關規定，杜絕僱用童工情形，至 2025 年止，未曾發生誤用童工事件。對於符合最低工作年齡但未滿 18 歲之實習生，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，以確保其身心健康與工作安全。

在外籍移工管理方面，亞旭實施「移工零收費」政策，確保外籍移工於來台過程中無須支付任何仲介費用，以防範不當收費與潛在強迫勞動風險，並維護其勞動權益。

為提升全體人員之人權意識，公司持續於臺灣、中國及越南廠區推動人權相關教育訓練，2025 年累計訓練人次達 5,559 人次，每人平均訓練時數 1.0 小時。公司將持續依循責任商業聯盟（RBA）行為準則，透過制度落實與持續精進，實踐對人權保障之承諾，確保所有員工之基本權益與工作尊嚴。

外籍移工照護與保障

亞旭致力於營造公平、尊重且安全的工作環境，落實對人權保障之承諾。公司實施「移工零收費」政策，確保外籍移工於來臺工作過程中無須負擔任何仲介或相關費用，以實際行動防範強迫勞動與不當剝削風險。

於入職階段，公司透過新進教育訓練強化人權意識，並宣導多元溝通與申訴管道（如宿舍意見箱及移工關懷會），傾聽並回應員工需求，建立透明且具信任基礎之溝通環境。

健康管理方面，亞旭提供定期健康檢查及特殊健康檢查，並將懷孕移工納入母性關懷計畫，透過定期追蹤與關懷措施，全面保障其身心健康與福祉。

在住宿安排上，公司確保宿舍符合安全、衛生及居住舒適標準，提供 24 小時自由進出之住宿環境，並配置專責宿舍管理人員，協助處理日常生活事務。宿舍亦由專人定期巡查，主動辨識並改善潛在風險，營造安心且穩定之居住空間。

此外，公司提供免費上下班交通車，減輕外籍移工通勤負擔。透過制度化管理與持續溝通，亞旭回應並改善外籍移工於工作與生活中所面臨之需求，持續提升其整體生活品質，展現對移工權益之重視與實際行動。



▲ 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之重要核心，致力打造安全、健康之工作環境。公司規劃多元健康促進措施，並超越法規要求，定期實施員工健康檢查。針對高風險職務員工，公司安排預防性職業病健康檢查，並透過分級管理機制，由專業廠醫提供健康諮詢及後續追蹤，以及早掌握健康風險並採取適當管理措施。

此外，公司每年辦理健康講座、捐血活動、疫苗接種活動、體適能檢測等多元健康促進活動，整合內外部健康資源，協助員工紓解壓力，提升健康意識，促進身心平衡，提升士氣與工作表現。

同時，亞旭推動「員工協助方案（EAP）」，提供免費且保密之心理諮詢，以及法律與財務相關諮詢服務，協助員工因應個人與職場挑戰，進一步提升整體生活與工作穩定度。



▲ 多元健康照護



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



· 對象：新北市社福中心經濟補助
· 金額：新台幣5萬元整

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。



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。



節慶關懷：聖誕禮盒，溫暖冬日時光



聖誕佳節，亞旭採購公益團體推出的禮盒作為節慶禮品，透過實際行動支持公益團體，讓同仁在共享節慶喜悅的同時，也一同傳遞關懷與善意。

- 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
-

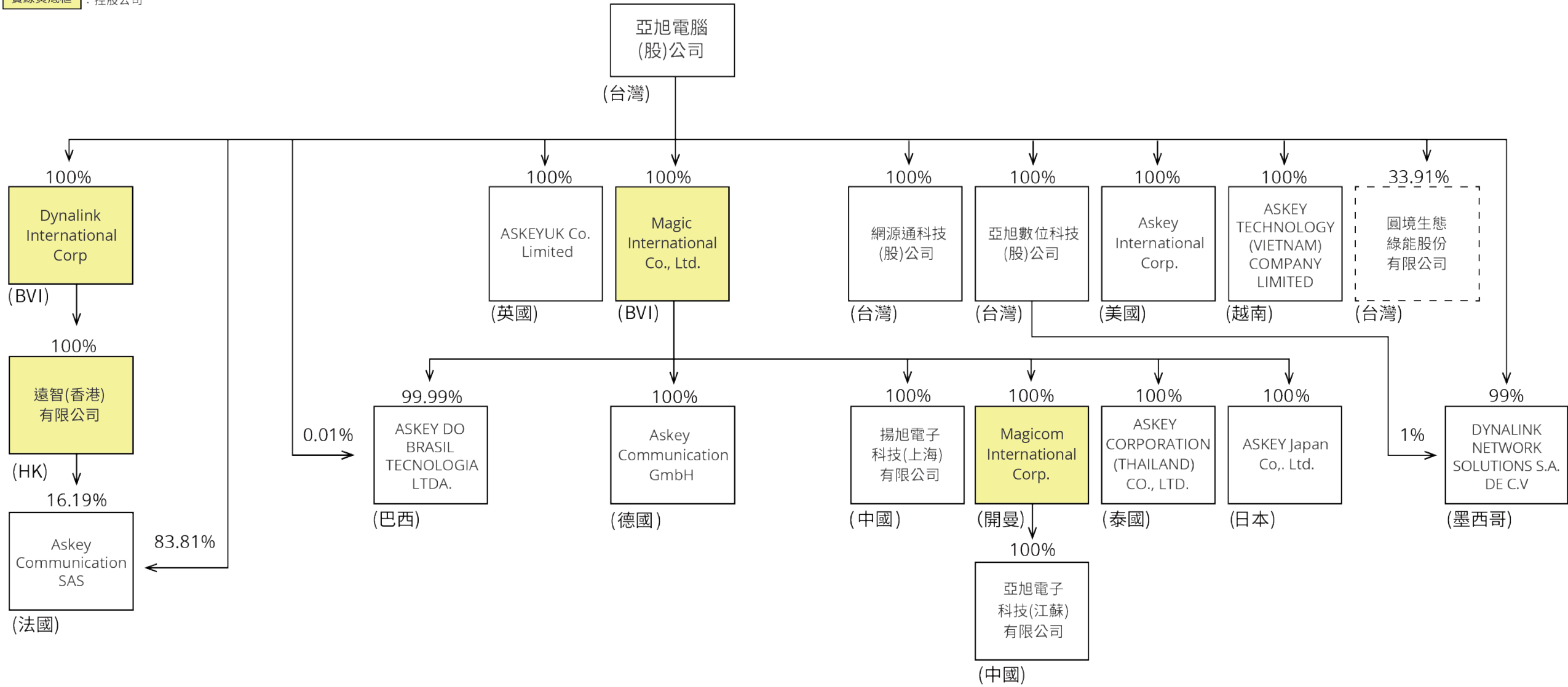


附錄

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





獨立保證意見聲明書

亞旭電腦股份有限公司 2025 年永續報告書

「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2025年永續報告書」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)的符合程度。
- 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

亞旭已識別出六類與營運密切相關的主要利害關係人，分別為客戶、股東、員工、供應商、政府機構與社區鄰里等；透過利害關係人議合所關注之議題，瞭解利害關係人關注之重要資訊，並透過多元溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要議題，廣納各方對永續發展之回饋。整體而言，該報告書已展現對包容性原則的具體實踐。

重大性

亞旭已採七步驟決定重大主題，並進一步評估對經濟、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的資訊。整體而言，該報告書已展現對重大性原則的具體實踐。

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。整體而言，該報告書已針對利害關係人關切之議題作出及時且適當的回應。

衝擊性

亞旭已針對其營運過程對整體環境所造成之影響，進行風險與機會的監控與衡量，並辨識相關風險與機會以擬定行動計畫，致力於展現其在永續绩效管理、溝通與改善方面的責任。未來可持續投入資源，支持對各類衝擊的鑑別、評估與管理。

◆ 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。未來可持續按國內與國際報導準則要求，透過跨區域與跨部門的合作來彙整各營運據點管理績效，以提供充分的永續資訊給利害關係人。

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





使用聲明	亞旭電腦已參考 GRI 準則報告 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	-	本次報告書無資訊重編
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	參閱母公司年報	本公司董事會相關運作依集團治理架構辦理，相關資訊依集團揭露原則於母公司年報中說明
2-18	最高治理單位的績效評估	-	資訊無法取得／不完整。依集團治理架構辦理，未另行個別揭露
2-19	薪酬政策	-	資訊無法取得／不完整。相關資訊尚待整合，現階段未另行揭露
2-20	薪酬決定流程	-	資訊無法取得／不完整。相關資訊尚待整合，現階段未另行揭露
2-21	年度總薪酬比率	-	資訊無法取得／不完整。相關資訊尚待整合，現階段未另行揭露
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	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	
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	-	各營運據點勞資組織與團體協約情形因地區而異，包含已成立工會並簽訂團體協約、已成立工會但尚未簽訂，以及未設立工會之情形

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	
201：經濟績效 2016			
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	
202：市場地位			
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1 人力招募與培訓	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1 人力招募與培訓	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
204：採購實務			
204-1	當地供應商支出比例	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	1.3 治理架構	
206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.3 供應鏈管理	
301：物料			
301-1	所用物料的重量或體積	3.2 綠色服務	
302：能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	3.1 綠色營運	
302-3	能源密集度	3.1 綠色營運	
303：水與放流水 2018			
303-3	取水量	3.1 綠色營運	
303-4	排水量	3.1 綠色營運	
303-5	耗水量	3.1 綠色營運	
305：排放			
305-1	直接溫室氣體排放（範疇 1）	3.1 綠色營運	
305-2	能源間接溫室氣體排放（範疇 2）	3.1 綠色營運	
305-3	其他間接溫室氣體排放（範疇 3）	3.1 綠色營運	
306：廢棄物 2020			
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	
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	
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	

GRI 3：重大主題 2021

GRI 準則	揭露項目	對應章節	備註
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	
416：顧客健康與安全			
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 顧客關係	
417：行銷與標示			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2 顧客關係	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 顧客關係	
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

• 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	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

• 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：142,279.2 GJ ・外購電力百分比（外購電力／總用電量）：86% ・再生能源使用率（綠電／總用電量）：14%
二	總取水量及總耗水量	量化	・總取水量：207,869 立方公尺 ・總耗水量：20,787 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：51.0 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	・未發生死亡及嚴重職業傷害（病）事件；僅中國地區發生 1 件可記錄職業傷害事件，其比率為 0.09
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



新北市中和區建康路 119 號 10 樓
askey.com