

企業社會責任報告書

# CSR

溝通愛·愛溝通

NO. 06 / 2019.06



# 2018



# 目錄

- 關於報告書
- 總經理的話

## 1. 利害關係人經營與互動

- 1.1 利害關係人鑑別與溝通
- 1.2 重大性議題管理

## 2. 公司治理

- 2.1 關於亞旭
- 2.2 治理架構
- 2.3 風險管理
- 2.4 資訊安全

## 3. 經濟永續共榮

- 3.1 營運概況
- 3.2 顧客關係
- 3.3 供應商管理

## 4. 環境永續共存

- 4.1 綠色管理
- 4.2 綠色產品和服務

## 5. 社會永續共好

- 5.1 人力招募與培訓
- 5.2 安全與健康職場
- 5.3 社會參與和回饋

## • 附錄

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



## 總經理的話

**重視企業社會責任** (Corporate Social Responsibility, CSR) 並落實於企業文化，帶領同仁回饋社會發展並一同實現「與經濟共榮」、「與社會共好」、「與環境共存」永續發展的策略藍圖，至今我們不斷提升企業永續觀念，勝任企業公民角色，擠身世界級企業穩固國際市場地位。

**亞旭多年來不變**，充分運用亞旭核心技術、能力、產品和服務，善盡企業社會責任行動實際回饋於社會，2017 年與臺北市政府交通局合作「臺北車站智慧化計畫」有了最新突破，成功破解全臺最大迷宮 - 臺北車站，研發多功能導覽 APP，結合室內導航、商家導覽及四千三百五十多個藍芽 Beacon，單一場域訊號接收佈設密度號稱全亞洲第一，重視使用者的感受，我們會做到最好是不變的宗旨。

**2018 年**，因應國際市場變動及響應桃園市政府發展計畫，亞旭進駐桃園「六海一空」遠雄自貿港區設立亞旭桃園工廠架設產線，不僅為桃園創造工作機會，年產值更有機會在新一波的成長，我們將協助桃園市政府推動產業升級，帶動桃園航空城總體發展。全力改善投資經濟環境之於，我們不忘為當地社區開闢一條新道路，並攜手一同成長。

**未來是亞旭發展的轉捩點**，富有機遇，也充滿挑戰。面對 5G 世代的到來，我們必須牢牢掌握市場發展，讓亞旭做足再創高峰的所有準備，站在風口浪尖的亞旭，仰賴各位亞旭人的勤力付出，面對市場的機遇與挑戰，讓我們一起追求卓越「旭」勢起飛。

亞旭電腦  
總經理

## 關於報告書

本報告書為亞旭電腦股份有限公司 (以下簡稱亞旭) 發行的第 6 本企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 報告書，主要揭露 2018 年度公司於經濟、環境、社會面等永續指標之實踐狀況與具體績效，向利害關係人展現亞旭於社會責任與永續發展的決心。

### 報告期間及範圍

本報告書揭露亞旭於 2018 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在環境、社會、治理 (Environmental, Social and Governance, ESG) 所鑑別出之重大主題及相對應之管理方針及績效，依照鑑別結果 ESG 影響範圍主要涵蓋亞旭總部一臺灣 (含中和及桃園廠註) 及主要製造據點一中國蘇州 (亞旭電子科技 (江蘇) 有限公司)。

註：桃園廠於 2018 年 12 月試量產營運

### 報告週期

亞旭自 2014 年起，每年定期發行企業社會責任報告書，並於公司網站公開發表。前一版本發行日期為 2018 年 6 月。

### 報告撰寫原則

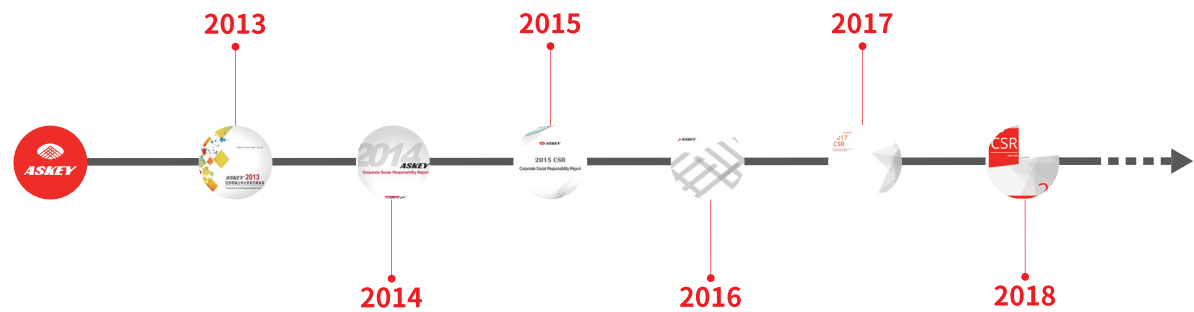
報告書依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standard Board, GSSB) 於 2016 年發布的「永續報告準則」(GRI Standards) 撰寫，並以核心依循選項作為本次編撰原則。

### 報告查證

為增進報告書資訊之可靠性，本報告書通過第三方查證單位台灣檢驗科技 (股) 公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依據「永續報告準則」(GRI Standards) 核心依循選項及 AA1000AS 保證標準 (Account Ability 1000 Assurance Standard) 第 I 類型 / 中度保證等級之查證，查證證明書載於報告書附錄。

### 意見回饋

亞旭電腦股份有限公司 / 品質系統管理處  
地址：新北市中和區建康路 119 號 10 樓  
電話：+886-2-2228-7588, #18452  
傳真：+886-2-3234-9677  
Email：sandy3\_chang@askey.com



利害關係人

經營

與

互動





客戶	員工	股東	供應商
營收主要來源，達成永續經營與服務的重要關鍵	重要資產，公司持續成長的驅動力	支持營運穩健的力量	共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴
<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>道德 / 倫理行為準則</li> <li>法規遵循</li> <li>產品和服務</li> <li>道德 / 倫理行為準則評估 ( 供應鏈 )</li> <li>資訊安全治理</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>勞雇關係及勞 / 資關係</li> <li>職業安全衛生</li> <li>訓練與教育</li> <li>勞工人權</li> <li>市場地位</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>資訊安全治理</li> <li>勞雇關係及勞 / 資關係</li> <li>勞工人權</li> <li>產品和服務</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>產品和服務</li> <li>道德 / 倫理行為準則評估 ( 供應鏈 )</li> <li>採購實務</li> <li>產品環境責任</li> <li>環境績效評估 ( 供應鏈 )</li> </ul>
<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>電子郵件</li> <li>客戶稽核</li> <li>全球客服服務處</li> <li>客戶滿意度調查</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司內外部網站</li> <li>員工意見箱</li> <li>部門會議</li> <li>電子報</li> <li>福委會會議</li> <li>勞資會議</li> <li>安委會</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>董事會</li> <li>財務報表</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>供應商平台</li> <li>供應商稽核</li> <li>供應商考核</li> <li>供應商大會</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>

承攬商	地方社區	政府機構	同業公會
共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴	公司存在與發展的自然根基	營運活動、產品與服務提供的監督者	與政府協調、溝通、提出建言之橋樑
<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>道德 / 倫理行為準則評估 ( 供應鏈 )</li> <li>客戶隱私</li> <li>企業營運與污染預防</li> <li>環境績效評估 ( 供應鏈 )</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>客戶隱私</li> <li>道德 / 倫理行為準則</li> <li>道德 / 倫理行為準則評估 ( 供應鏈 )</li> <li>市場地位</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循</li> <li>道德 / 倫理行為準則</li> <li>能源與溫室氣體管理</li> <li>間接經濟衝擊</li> <li>職業安全衛生</li> </ul>	<b>關注永續議題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>勞工人權</li> <li>經濟績效</li> <li>法規遵循</li> <li>企業營運與污染預防</li> <li>勞雇關係及勞 / 資關係</li> </ul>
<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>承攬商評鑑</li> <li>承攬商宣導</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>社區活動</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>主管機關查核</li> <li>外部公文</li> <li>宣導會 / 說明會</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>	<b>溝通管道與頻率</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>公司網站</li> <li>研討會</li> <li>會員大會</li> <li>CSR 報告書</li> </ul>

## 1. 利害關係人經營與互動

企業追求永續發展，必須建立多元、透明且有效的溝通管道，以了解利害關係人關注事項與期望，作為永續發展策略擬定與計畫執行的依據。

### 1.1 利害關係人鑑別與溝通

亞旭 CSR 委員會參酌各部門主管及同業經驗，並參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)」所建議之責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、依賴性 (Dependence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)、張力 (Tension) 五大原則，鑑別出「客戶」、「員工」、「股東」、「供應商」、「承攬商」、「地方社區」、「政府機構」及「同業公會」共 8 大關鍵利害關係人，並建立各項溝通方式與管道。



- ★ 供應商—提供原物料予亞旭
- ★ 承攬商—提供工程、勞務業務予亞旭

▲ 亞旭利害關係人

## 利害關係人經營與互動

### 1.1 利害關係人鑑別與溝通

#### 1.2 重大性議題管理

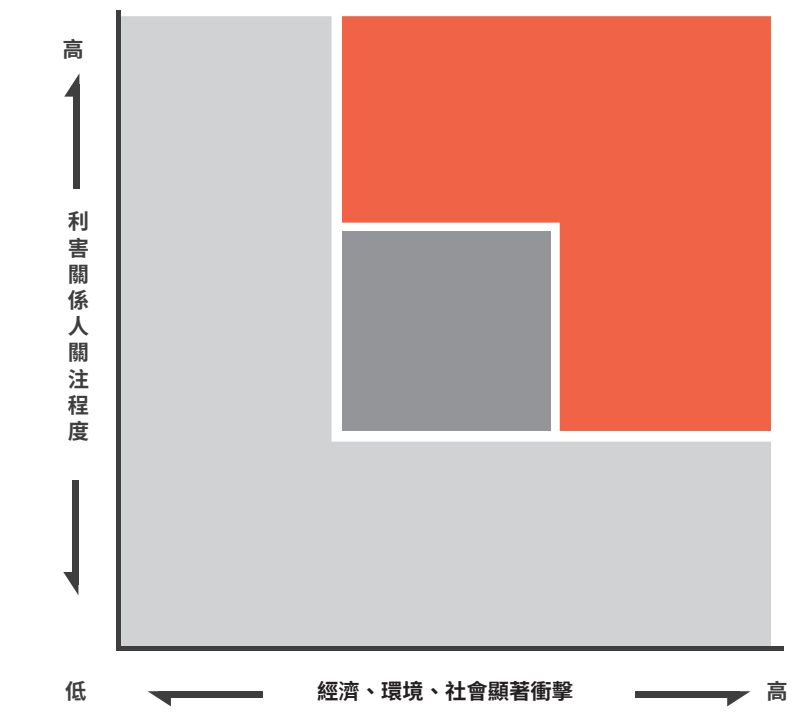
## 1.2 重大性議題管理

除平時所建立的溝通管道，了解利害關係人的需求與看法外，亞旭亦採用流程化的方法，以有效辨識與組織永續發展相關之關鍵重大性議題，讓報告書能精準聚焦，與利害關係人做有效的溝通。



議題				
經濟 / 公司治理面		環境面		社會面
上升		下降		2018 年新增
關注議題	與 2017 年 排序比較	2018 年 排序	衝擊議題	與 2017 年 排序比較
法規遵循	↑	1	資訊安全治理	+
道德 / 倫理行為準則評估	+	2	法規遵循	↓
道德 / 倫理行為準則	↑	3	經濟績效	↓
勞工人權	↓	4	市場地位	↓
職業安全衛生	↓	5	道德 / 倫理行為準則評估	+
經濟績效	↑	6	企業營運與污染預防	↑
產品環境責任	↓	7	環境績效評估	+
勞雇關係及勞 / 資關係	↓	8	道德 / 倫理行為準則	↓
企業營運與污染預防	↑	9	社會績效評估	+
產品和服務	↓	10	採購實務	↑
環境績效評估	+	11	職業安全衛生	↓
客戶隱私	↑	12	勞雇關係及勞 / 資關係	↓
社會績效評估	+	13	產品和服務	↓
採購實務	↓	14	產品環境責任	↓
能源與溫室氣體管理	↓	15	訓練與教育	↓
市場地位	↓	16	客戶隱私	↓
訓練與教育	↓	17	員工多元化與平等機會	↑
間接經濟衝擊	↓	18	環保支出與投資	+
資訊安全治理	+	19	勞工人權	↓
員工多元化與平等機會	↓	20	能源與溫室氣體管理	↓
社會參與	↓	21	水資源管理	↓
環保支出與投資	+	22	間接經濟衝擊	↓
水資源管理	↓	23	社會參與	↓





▲ 2018 年利害關係人關注議題與 ESG 衝擊程度排序列表



- 重大議題**
  - 經濟績效
  - 市場地位
  - 道德 / 倫理行為準則
  - 法規遵循
  - 資訊安全治理
  - 勞工人權
  - 道德 / 倫理行為準則評估 (供應鏈)
- 次要議題**
  - 企業營運與污染預防
  - 產品環境責任
  - 勞雇關係及勞 / 資關係
  - 職業安全衛生
  - 產品和服務
  - 採購實務
  - 環境績效評估 (供應鏈)
  - 社會績效評估 (供應鏈)
- 其他議題**
  - 間接經濟衝擊
  - 能源與溫室氣體管理
  - 水資源管理
  - 環保支出與投資
  - 訓練與教育
  - 員工多元化與平等機會
  - 社會參與
  - 客戶隱私

▲ 2018 年永續議題矩陣圖

	經濟 / 公司治理面	<b>法規遵循</b>		<b>衝擊邊界</b>				<b>對應指標</b>	GRI 307: 有關環境保護的法規遵循 GRI 419: 社會經濟法規遵循
<b>重要性</b>	• 自身遵守並敦促供應商、承攬商依循相關法令規定是企業應盡的管理責任，避免因違規事件對形象與聲譽造成負面衝擊								
<b>管理方針</b>	• 指定專單責單位與人員，定期監督法律法規變動狀況與符合性								
<b>目標</b>	• 0 件重大經濟、環境、社會違規事件 <b>對應章節</b> 2.2 治理架構 4 環境永續共存 5.2 安全與健康職場								



	經濟 / 公司治理面	<b>資訊安全治理</b>		<b>衝擊邊界</b>			<b>對應指標</b>	亞旭自訂主題	
<b>重要性</b>	• 唯有完善資訊安全防護措施才能享有現代資訊便利的使用，必須確保客戶資料安全、員工個人隱私安全，避免因網路攻擊等衝擊造成損害								
<b>管理方針</b>	• 建立電腦系統安全、網路安全、電腦病毒防治、資訊基礎建設營運持續計畫 • 個資資訊安全管控								
<b>目標</b>	• 0 件資訊外流事件 <b>對應章節</b> 2.4 資訊安全								








	社會面	<b>勞工人權</b>		<b>衝擊邊界</b>				<b>對應指標</b>	GRI 406: 不歧視 GRI 407: 結社自由與團體協商 GRI 408: 童工 GRI 409: 強迫或強制勞動 GRI 410: 保全實務 GRI 412: 人權評估
<b>重要性</b>	• 人權是人與生俱來的基本權益，不得任意遭受剝奪、侵犯，如何確保所有員工與工作者，均能獲得公平有尊嚴地對待，是企業能否永續經營的關鍵要素								
<b>管理方針</b>	• 建立勞工政策以明確宣示保護勞工人權，並制訂「社會責任管理手冊」等文件辦法以茲遵循 • 除不定期接受勞工人權相關客戶稽核外，中國蘇州廠區另導入定期內部稽核制度，評估人權潛在風險								
<b>目標</b>	• 0 件人權遭受侵犯舉報事件 <b>對應章節</b> 2.2 治理架構 5.2 安全與健康職場								

## ▲ 2018 年重大議題及其管理方針

依永續議題矩陣圖結果並由 CSR 委員會審視確認後，亞旭決議利害關係人高度關注且對經濟、環境和社會具顯著衝擊的 7 項議題，同時參照 GRI 永續報告準則，對應相關之重大主題及其邊界，說明其管理方針與目標，並透過定期主管會議、年度管理系統管理審查會議... 等方式評估其執行成效，其成效皆在各對應章節呈現。而為呈現豐富完整之報告書內容，亞旭自願揭露次要議題來達到更積極的利害關係人溝通。

	經濟 / 公司治理面	<b>經濟績效</b>		<b>衝擊邊界</b>		<b>對應指標</b>	GRI201: 經濟績效		
<b>重要性</b>	• 創造穩定成長的經營績效，維護股東最大權益，是組織追求永續經營的根本								
<b>管理方針</b>	• 完善公司治理架構，有效管控營運成本與發展方向，同時持續致力研發技術提升與創新，穩固強化市場競爭優勢 • 建立並有效維持 ISO9001、TL9000、IATF16949、ISO13485 等品質管理系統，健全品質管理流程與制度，贏得客戶滿意和信賴								
<b>目標</b>	• 稅後淨利穩定成長 <b>對應章節</b> 2.2 治理架構 3.1 營運概況 3.2 顧客關係								

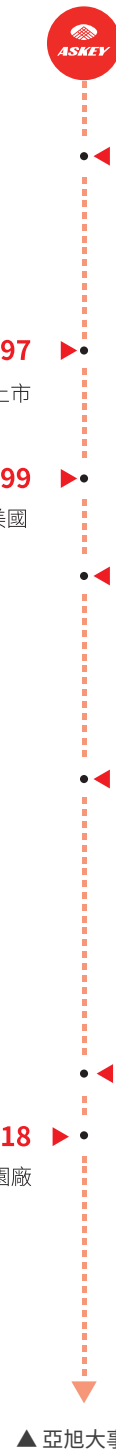
	經濟 / 公司治理面	<b>市場地位</b>		<b>衝擊邊界</b>		<b>對應指標</b>	GRI 202: 市場地位		
<b>重要性</b>	• 提供公平合理的薪資報酬，以延攬各方優秀人才，與公司共創價值								
<b>管理方針</b>	• 遵循相關法令並掌握市場薪資狀況 • 依學經歷、專業知識技能、市場水準，提供公平合理的薪資報酬，留任優秀人才								
<b>目標</b>	• 減緩人員離職幅度 <b>對應章節</b> 5.1 人力招募與培訓								

	經濟 / 公司治理面	<b>道德 / 倫理行為準則</b>		<b>衝擊邊界</b>				<b>對應指標</b>	GRI 205: 反貪腐	
	供應鏈管理	<b>道德 / 倫理行為準則評估</b>								
<b>重要性</b>	• 「倫理誠信」是亞旭營運的核心價值，也是獲得客戶、供應商等利害關係人信賴與支持的關鍵因素 • 重視供應鏈的治理面向，確保供應商能成為持續供應與合作之對象，並滿足客戶要求									
<b>管理方針</b>	• 「訂定《員工饋贈與社交準則》、《反腐倡廉標準》、《商業道德行為作業規範》，規範從事營運相關活動應具備之行為準則 • 建立內控自評機制，減少貪瀆行為發生之可能 • 完整落實持續與供應商進行治理面向宣導及輔導並提升其永續經營能力									
<b>目標</b>	• 0 件貪瀆事件 • 供應商考核治理面向 100% 改善 <b>對應章節</b> 2.2 治理架構 3.3 供應商管理									

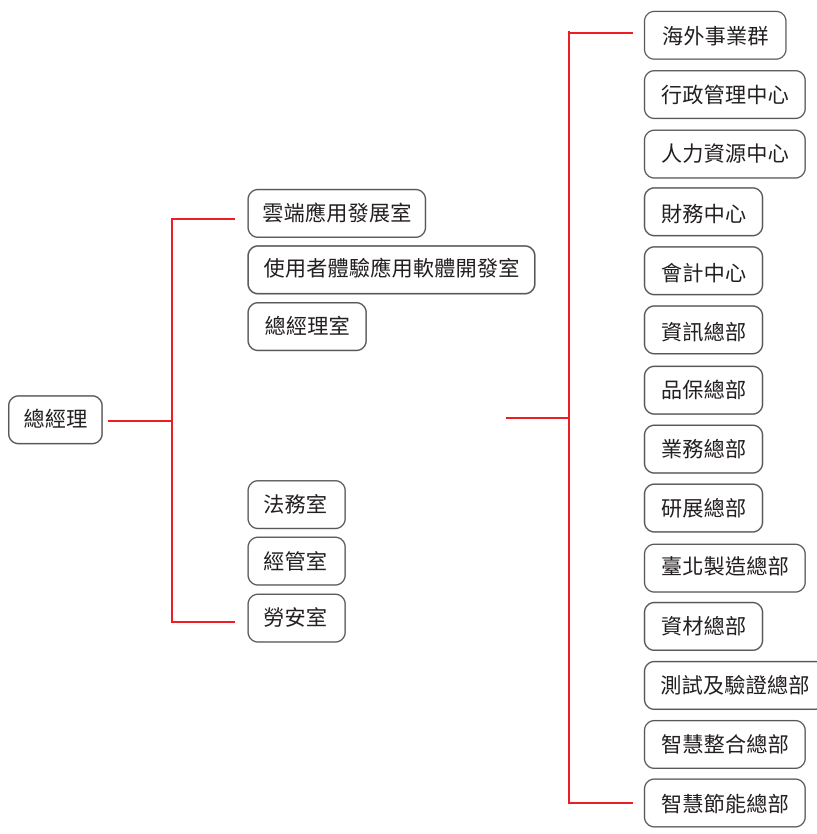
公司  
治  
理

2





▲ 亞旭大事記



▲ 亞旭組織架構

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

▲ 亞旭經營理念

## 2. 公司治理

公司治理是企業永續經營的基礎，誠信透明則是企業永續經營的核心價值。亞旭持續並逐步強化董事會職能，健全並提升內部經營與風險管理能力，同時以誠信正直為經營理念，恪遵法律與規範，以保障維護利害關係人最大權益，善盡企業社會責任。

### 2.1 關於亞旭

亞旭成立於1989年，為網路通訊設備製造領導廠商，是世界知名品牌「ASUS」旗下子公司一員，營運總部設於臺灣臺北，研發、製造與服務據點遍及台灣(臺北、桃園、楊梅、新竹)、中國蘇州、巴西等地，員工人數6141人。近年來亞旭積極朝向智慧車載產品、智能家庭、智慧城市等領域拓展，期待創造新一波營運成長動能。



組織名稱	亞旭電腦股份有限公司
成立日期	1989年8月23日
資本額	新台幣48億元
總部位置	新北市中和區建康路119號10樓
產業類別	電腦及其週邊設備製造業
員工總數	6141人(截至2018/12/31)

▲ 公司簡介



▲ 全球營運據點

## 公司治理

- 2.1 關於亞旭
- 2.2 治理架構
- 2.3 風險管理
- 2.4 資訊安全

### 企業社會責任委員會

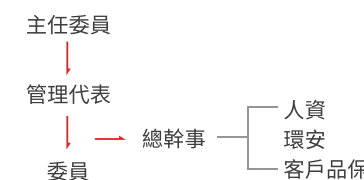
秉持前瞻與用心態度，善盡企業社會責任，亞旭於 2013 年成立跨部門的企業社會責任委員會，由總經理林成貴擔任主任委員，副總經理張啟賢擔任管理代表，各相關權責單位主管為一般委員，期以透過各部門通力合作方式，並結合內部管理機制，共同規劃與具體推展 CSR 相關活動，展現亞旭落實永續發展的毅力與決心。

- 經濟/公司治理面**
  - 誠信經營，不行賄或提供其它形式的不當利益
  - 員工不得貪污受賄、敲詐勒索、挪用公款
  - 尊重保護智慧財產權
  - 建立不誠信、不道德或不當行為之舉報機制，且對舉報者予以保護，以免遭受不公平、不尊重對待

- 環境面**
  - 遵守相關環安法令規章
  - 污染預防並持續改善，節約能源與資源回收
  - 做好廠內外溝通，宣導環安管理系統與政策
  - 加強污染源之控制，進行製程減廢，減少生產過程中對於環境之衝擊
  - 導入最佳製程，改善作業環境，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

- 社會面**
  - 不使用且不支持使用童工、囚工
  - 員工工作時間遵循當地法律標準
  - 每週7天應當至少安排員工休息1天
  - 禁止種族或性別歧視、奴隸、人口販賣、剝削強迫勞工和無人道對待員工
  - 員工基本工資符合當地最低工資標準
  - 依法足額支付加班費及繳納保險
  - 未成年勞工不得從事加班、夜班及危險工作崗位

▲ 亞旭 CSR 政策



▲ CSR 委員會組織圖

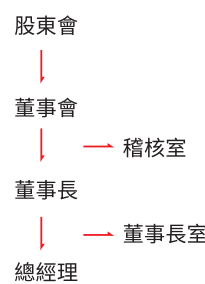
- 工時、休假
- 教育訓練
- 員工關懷
- 法律法規符合性
- 環境、健康安全
- 供應商管理
- CSR 稽核
- 社會參與

▲ CSR 委員會議討論主題

- 總幹事功能：
- ★ 勞工人權/商業道德議題管理與推動
  - ★ 環境健康安全議題管理與推動
  - ★ 利害關係人溝通

### 2.2 治理架構

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



▲ 亞旭治理架構

### 董事會

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

2018 年董事會開會次數計 4 次，董事會成員出席率達 100%，全體成員對於公司策略方向、經營績效、重大投資案等重要事項，皆善盡監督管理職責。

職稱	姓名	性別	主要學(經) 歷
董事長	林成貴	男	美國杜蘭大學企業管理(學)碩士 亞旭電腦總經理
董事	施崇棠	男	交通大學管研所 宏碁電腦事業群總經理 華碩電腦董事長
董事	沈振來	男	臺灣大學電機所 宏碁電腦經理 華碩電腦執行長
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

董事會成員 4 名

開會次數 4 次

開會頻率 1 季

出席率 100 %

中國蘇州	蘇州市吳江區濱湖職業培訓學校 優秀企業培訓站	中國蘇州	吳江經濟開發區(同里鎮) 校企合作優秀單位
中國蘇州	蘇州市吳江區進出口十強企業	中國蘇州	蘇州市吳江區百強企業

▲ 獲獎事蹟

### 參與組織

亞旭目前雖未正式簽署外部相關規章或倡議，但積極參與各產業公協會，以充分與同業、異業交流學習，建立良好互助合作關係，期以透過彼此交流與互動，取得產業趨勢、市場資訊與政府法令法規之了解。

廠區	外部組織名稱	角色
臺灣	臺灣區電機電子工業同業公會	會員
	臺灣區車輛工業同業公會	
	臺灣車聯網產業協會	
	新北市綠色能源產業聯盟	
中國蘇州	臺北市電腦公會	副會長
	蘇州市吳江區外商投資企業協會 蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會	

▲ 外部公協會參與



## 道德與誠信

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

## 亞旭商業道德行為作業規範

- 經營誠信
- 利益衝突
- 饋贈款待
- 資訊公開
- 公平競爭
- 舉報機制

## 道德誠信

- |      |  |
|------|--|
| 自律文件 | <ul style="list-style-type: none"> <li>員工與廠商業務往來事項</li> <li>商業道德承諾書</li> <li>服務及保密合約書</li> </ul> |
| 訓練宣導 | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練</li> <li>E-mail宣導</li> </ul>                         |
| 舉報機制 | <ul style="list-style-type: none"> <li>反腐倡廉檢舉信箱</li> </ul>                                       |

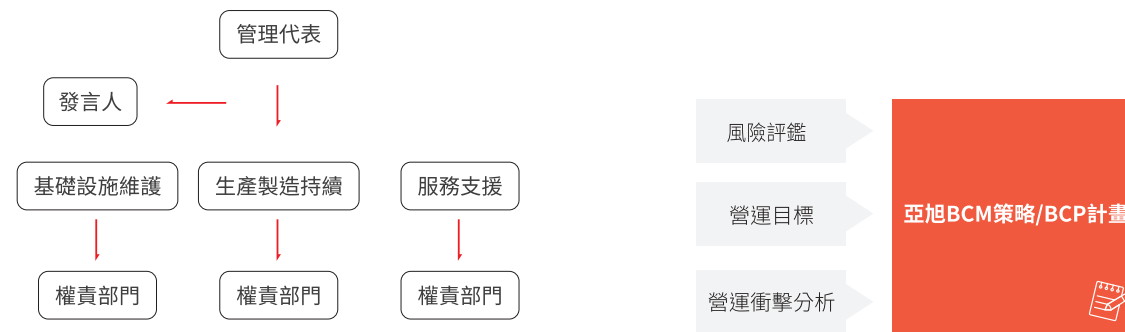
## 2.3 風險管理

近年來，全球資本市場和公司治理環境的重大改變，抑或氣候變遷帶來的災害衝擊，都讓企業營運時所面臨的風險與日俱增。因此，如何有效辨識、評估營運中可能遭受的內外部風險，進而提出相應策略與管控措施，儼然已成為企業永續經營必須面臨與學習的重要課題。亞旭持續關注全球環境變化並掌握風險變動趨勢，以期將各項業務可能面臨之風險，控制在可承受之程度與範圍內，進而保障人員資產安全、提升產品服務品質並增進股東權益價值，同時朝向不斷精進既有風險管理機制，將風險轉為機會的方向持續努力。

面向	風險類別	因應策略／作法
經濟 / 公司治理面	資訊安全風險	<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> <li>資安事件通報機制</li> </ul>
	匯率風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>功能性貨幣匯率風險管理</li> <li>採用衍生性金融工具避險</li> </ul>
	信用風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定授信政策</li> <li>新客戶信用風險分析及管理</li> </ul>
	流動性風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>集團流動資金需求預測之監控</li> <li>增進資金運用效率</li> </ul>
	原物料中斷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發 Second Source</li> <li>原物料存貨管控</li> </ul>
環境面	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體自願性盤查</li> <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>
社會面	人力風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善薪資福利制度</li> <li>加強溝通管道與參與機制</li> <li>定期檢討人力狀況</li> </ul>
	職安衛風險	<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> <li>承攬商管理</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，因此依循 ISO 22301 營運持續管理系統 (Business Continuity Management，簡稱 BCM) 架構與精神，設立 BCM 推行委員會，推動相關作業活動，同時依據營運衝擊分析 (Business Impact Analysis，簡稱 BIA) 與風險評鑑 (Risk Assessment，簡稱 RA) 結果，陸續建置各種情境的營運持續計畫 (Business Continuity Plan，簡稱 BCP)，並定期安排狀況模擬演練以檢討有效性，期能有效提升組織緊急應變與復原的彈性，強化整體競爭力，維護利害關係人權益與公司聲譽。



▲ BCM 推行委員會組織圖

## 2018 年臺灣廠區 BCP 狀況模擬

- 勞動力短缺
- 關鍵設備故障
- 供應商倒閉
- 地震
- 網路攻擊



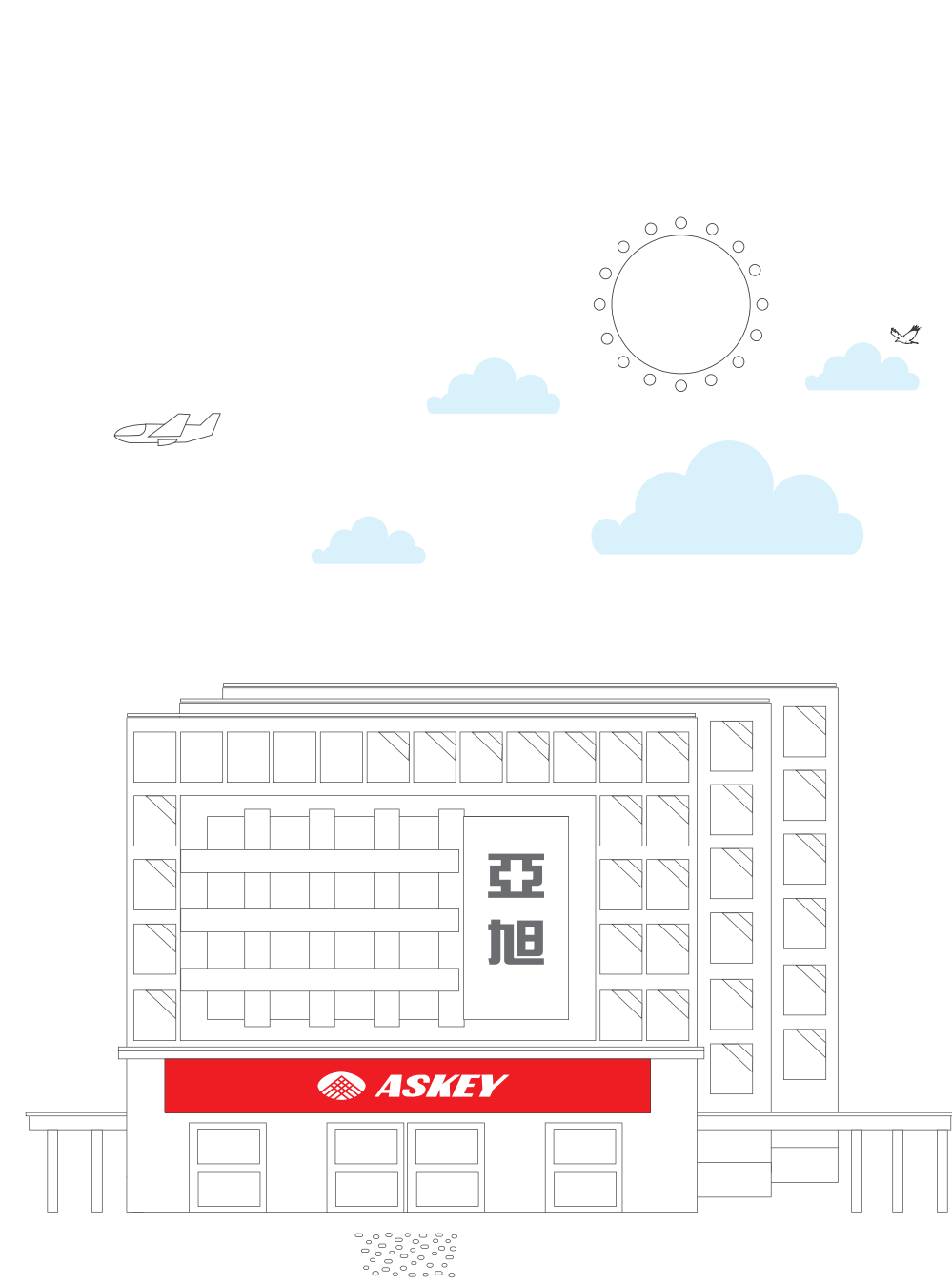
2018年臺灣廠區就關鍵設備故障進行狀況模擬



2018年臺灣廠區就供應商倒閉進行狀況模擬



▲ 歷年 BCP 演練主題

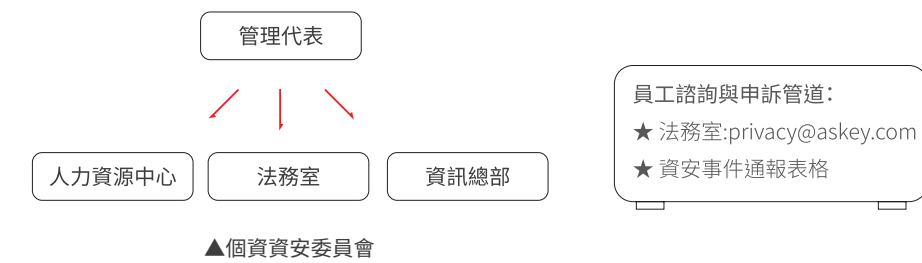


## 2.4 資訊安全

做為網通業之大廠，亞旭積極持續樹立資訊安全文化，針對個資及硬體通訊面嚴格管控，了解全球資安趨勢及對公司之價值，取得利害關係人之信任及保障公司、客戶之隱私為亞旭不變的目標，故 2018 年無重大資訊外流事件發生。

### 個資資訊安全

為強化個人資料保護與資訊安全管理以符合法令及業界標準，制定「個人資料保護與資訊資產安全政策」，作為亞旭在蒐集、處理、利用個人資料與建立實施資訊資產安全防護之指引，並由個資資安委員會監管，確保個資資訊安全有效運行。



### 通訊資訊安全

近年網路攻擊不斷興起，為全面有效防範網路攻擊之威脅，使員工安心使用網路通訊傳輸資訊及避免利害關係人之機密資訊外流，亞旭致力提升防火牆安全管理、網路設備與系統備援管理、電腦病毒防範管理、網路入侵偵測管理、資料及軟體交換之安全管理，並有效性落實以上管理作業且層層把關。

- 防火牆之安全管理
- 網路設備與系統備援管理
- 電腦病毒防範管理
- 網路入侵偵測管理
- 資料及軟體交換之安全管理





經濟

永

續

共榮



## 經濟永續共榮

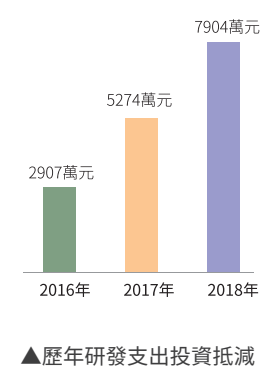
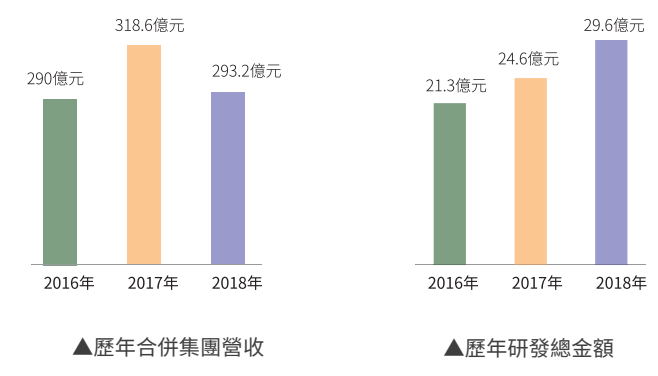
- 3.1 營運概況
- 3.2 顧客關係
- 3.3 供應商管理

### 3. 經濟永續共榮

亞旭堅信永續經營之重要性，保障利害關係人為重大的使命，亞旭期望平衡與利害關係人之間的利益且同時維護其隱私、保障其權益，同時與供應鏈積極追求整體績效之成長與價值。

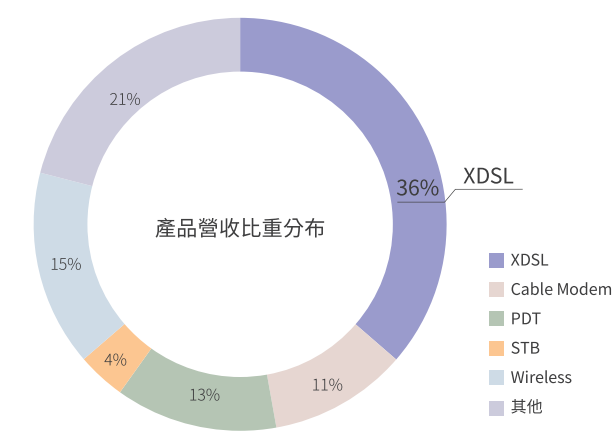
#### 3.1 營運概況

2018年亞旭合併集團營收為新台幣293.2億元，歸屬母公司股東之稅後淨損為22.15億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，2018年投入研究開發費用總額達新台幣29.6億元，中國蘇州廠區則持續獲得當地政府所提供之「技術開發投資抵減」之租稅優惠，2018年度中國蘇州廠區申請研究發展支出之投資抵減金額約新台幣7904萬元，期以透過研發技術的持續提升，為產業創新挹注新能量，穩固強化市場競爭優勢。



#### 產品營收比重

亞旭專注於網路通訊設備及電子產品製造，產品線完整，從寬頻網路產品如纜線數據機(Cable Modem)、xDSL、PDT(Personal Data Terminal)、寬頻路由器...等，到具有發展潛力的光纖產品GPON、GPS及高階整合型產品，銷售範圍遍布義大利、瑞士、美國...等世界各地。2018年營收比重依產品別區分，以xDSL佔比最高，約佔整體營收比重36%，其次依序為Wireless 15%、PDT 13%。



### 3.2 顧客關係

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

#### 3.2.1 品質管理

亞旭重視客戶對產品品質所提出的高度要求，堅信品質管理為公司經營之必要工作，要求每一位員工都了解品質的重要性與不良品質的後果，一同為產品品質負責。為實現對客戶品質保證的承諾，亞旭導入、建立與有效維持ISO9001、TL9000、IATF16949、ISO13485...等相關品質管理系統，以健全品質管理的流程與制度，同時依循計畫(Plan)、實施(Do)、查核(Check)及改善(Action)的管理循環模式，不斷改善產品生產過程，提昇產品品質，贏得顧客滿意。



### 3.2.2 研發與創新

#### 五大物聯網

近年因應物聯網帶來的智慧生活浪潮，亞旭於 2018 臺北國際電腦展 (Computex) 提供五大解決可滿足各營運商及政府單位之需求。



2018 年  
臺北國際電腦展(Computex)



大容量智慧家居即時影音

智慧家居發展力道強勁，亞旭 QBee Box 搭載 LTE 技術，提供 1TB 實體儲存容量，與家人好友共享即時影音不漏接。



訊號穩定全區支援

WiFi 訊號的穩定度直接影響了使用者的網路體驗，LTE-A Pro Router 以媲美 5G 的傳輸速度提供絕佳網路環境，並率先支援全區 LTE 頻段。



無縫漫遊不延遲

網狀無線方案 (Wireless Mesh Advanced) 的推出則讓居家及辦公場域不再出現訊號死角，搭配可遠端操控的客製化 App，真正實現無縫漫遊 (seamless roaming)，多人同時上網速度不延遲。



車聯網智慧影像  
即時管理在雲端

在智慧交通運用方面，亞旭於車聯網裝置發展智慧影像產品，實現先進駕駛輔助系統 (ADAS)，結合 AWS 亞馬遜網路雲服務，提供雲端管理平台，可應用於車隊即時管理，並與新型態 UBI (Usage Based Insurance) 車險結合，精準掌握車輛使用狀況。



企業級客製化智慧手機

TURBONET 系列產品則針對企業級用戶打造客製化防水智慧手機，可依不同需求提供 1D/2D 條碼掃描、RFID 標籤讀取、倉儲即時管理與拍攝等功能，協助客戶高效率管理、降低人力成本並加快大數據的應用部署。

#### 台北車站智慧化

2016 年發表集安全、資訊、定位、娛樂等多元功能的「亞旭智慧公車站」後，2017 年正式與臺北市政府簽約，共同推動臺北車站智慧化計畫。2018 年再創新臺北車站新氣象，讓長年讓民眾迷路的六鐵共構、五條地下街路線複雜不再是問題，全新推出「臺北車站通」室內導航 APP，兼具室內定位導航、交通工具時刻表、智慧停車場、臺北車站及地下街商家導引、促銷宣傳、防災通報，APP 更於 IOS 系統的 Apple Store 得到 4.4 顆星，Android 得到 4.4 顆星之好評。



2018 年  
臺北車站通APP導覽



2016 年  
智慧公車站



2017 年  
智慧車站計畫



**臺北車站通 APP**

下載 臺北車站通 App  
室內導航任您選 紅利集點賺好康  
Download Taipei Main Station Navigator  
Transit, Map, Store

**主要功能**

- 室內定位導航
- 交通工具時刻表
- 智慧停車場
- 商家導引
- 促銷宣傳
- 防災通報

**APP 滿意度**

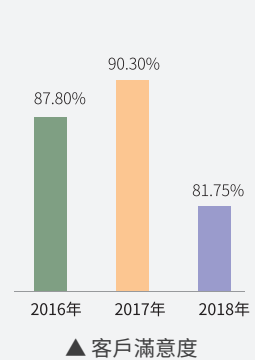
IOS 系統  
★★★★★ 4.4 顆星

Android 系統  
★★★★★ 4.4 顆星

2018 年 智慧車站正式啟動

### 客戶服務

亞旭一向非常注重與客戶間的互動關係，用心傾聽客戶需求及意見，除了密集與客戶連絡溝通外，更持續追蹤客戶滿意度，並針對客戶抱怨建立完整改善流程並用心傾聽客戶意見，使能夠更貼近客戶的需求與期望，持續改善超越客戶期望是亞旭不變的目標與堅持。



**客戶滿意**  
2018 年透過一年兩次的調查交易金額前 80% 的客戶滿意度調查，期間回收 25 份調查，回收率達 100%，整體滿意度為 81.75% 未達年度目標，針對未達標部分問題原因檢討及持續改善。



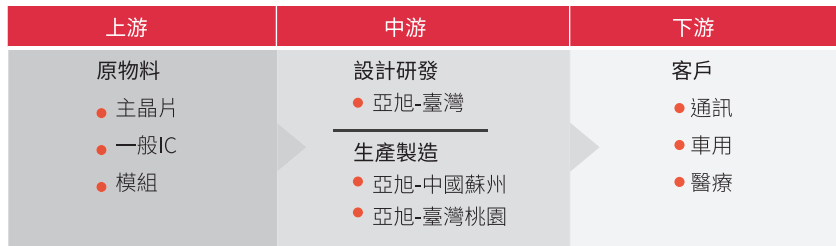
**抱怨處理**  
建置完整的客訴處理流程與標準作業程序，確保客戶所有反應的訊息，能傳達到相關單位及管理階層，並即時針對客戶聲音進行原因分析以採取有效的改善對策，將問題予以解決並回饋至客戶，確保客戶權益，提升及鞏固其忠誠與信賴度。

### 3.3 供應商管理

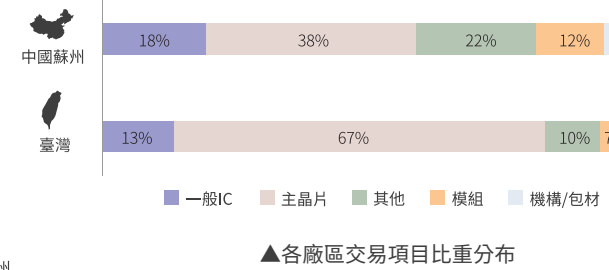
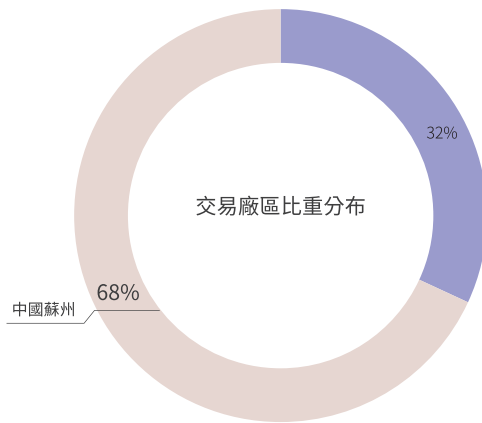
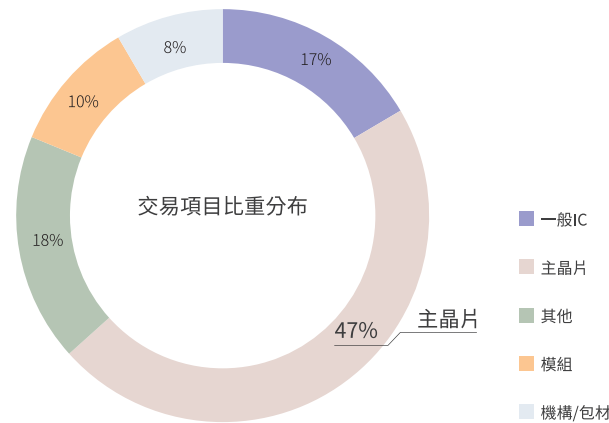
亞旭重視社會責任、勞動人權、勞工安全、勞工健康，亦積極重視亞旭的生命共同體供應商，與供應商一同攜手在各議題上共同努力、共同成長、建立永續發展合作無間之供應鏈。

#### 3.3.1 採購概況

亞旭原物料供應商遍及各地，主要採購為主晶片、一般 IC、模組等原材，並由亞旭台灣總部設計研發，亞旭中國蘇州生產製造，最後生產通訊、車用、醫療等各類產品交易給下游端客戶，2018 年採購項目以「主晶片」為最大宗，佔整體採購金額約近五成；若以交易廠區分析，為主要生產基地的中國蘇州佔整體交易比重 68%、臺灣為 32%。



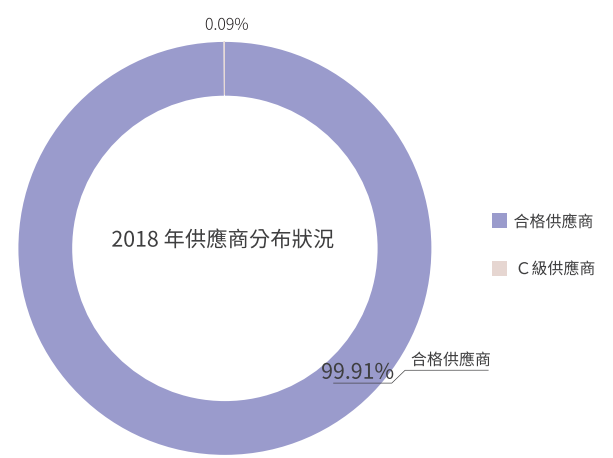
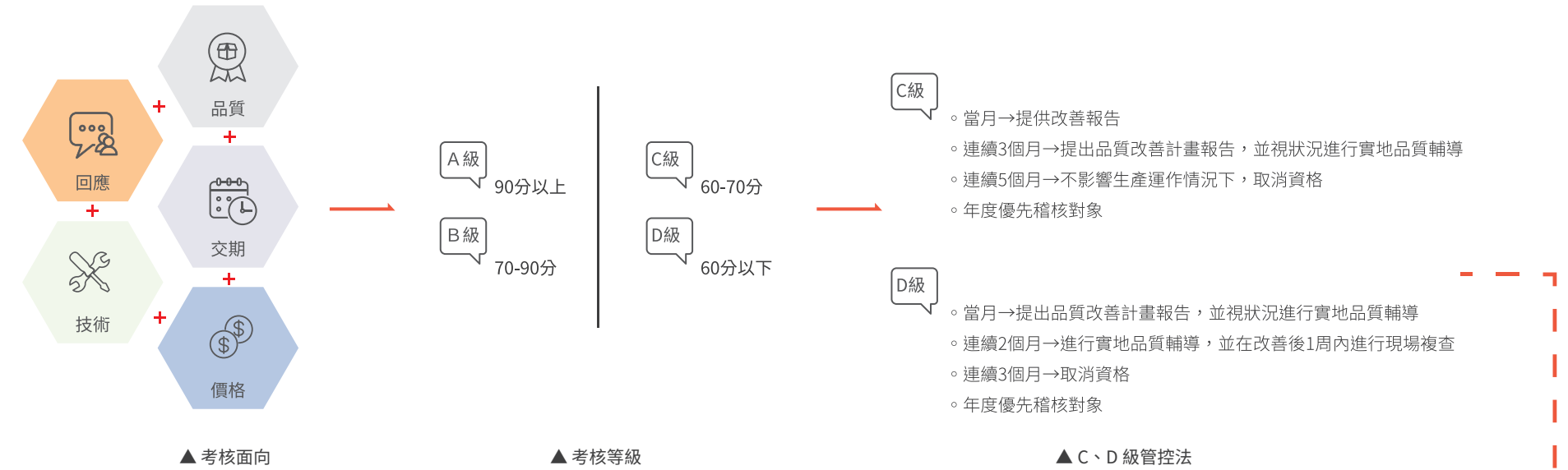
▲ 亞旭供應鏈結構





### 供應商考核

為幫助供應商有效實施品質系統與製程管控的標準化，亞旭針對合作的供應商，每月由 RD、採購、供應商品保... 等有關單位，分別就技術、交期、品質等項目進行評比，並透過 B2B 系統將評分結果通知供應商，針對月考核被評為 C、D 級之供應商，透過調整採購比率或尋找替代料等方式進行管控，期以透過日常定期監控和考核的模式，保持良好合作關係，並提高彼此間營運效率與績效。2018 年無 D 級不合格供應商，C 級供應商只佔全年總家數的 0.09%，C 級供應商均 100% 改善完成。

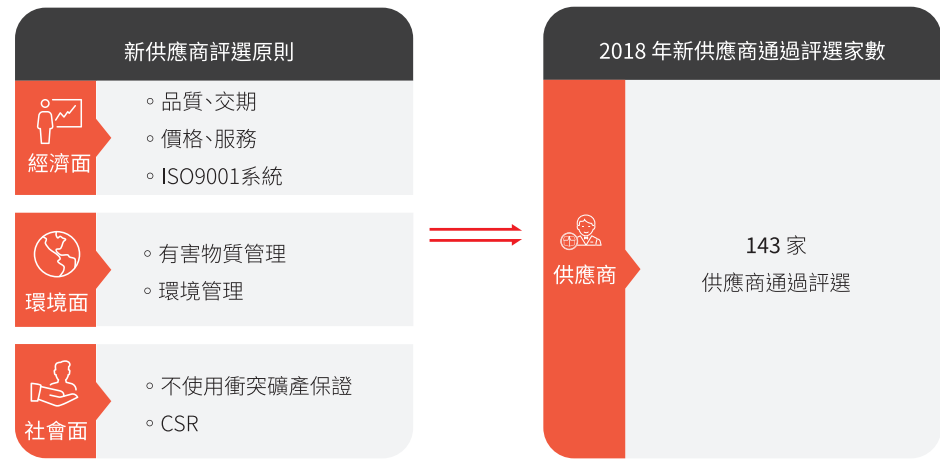


### 3.3.2 採購管理

亞旭希望透過永續經營之理念與供應商合作建立長期穩定的供應鏈，除考慮供應商的品質技術、交期、價格、競爭力外，亦嚴謹敦促供應鏈對於經濟、環境、社會面之績效表現，以這三類面向為基礎來建立亞旭管控供應鏈機制，其管控機制分為三大類，供應商評選、供應商考核、供應商持續改善。

### 供應商評選

針對新供應商的評選，主要依內部與採購相關控管流程及採購作業規範，我們亦將尊重人權、照顧勞工列入評估，於 2018 年新供應商家數共有 143 家，均通過嚴謹評選關卡成為亞旭供應商，與我們互利互惠一同成長。



### 衝突礦產

為避免在製造產品過程中使用原物料引發社會與環境之衝擊，亞旭承諾不支持來自中非地區剛果民主共和國 (Democratic Republic of the Congo, DRC) 與鄰近國家所開採的衝突礦產 (Conflict minerals)，確保採購到非以上說明之原物料，要求亞旭夥伴供應鏈簽署「未使用 / 不使用衝突礦產承諾書」，方能通過新供應商評選，並以客戶提出之問卷回溯追查供應鏈是否符合客戶要求，2018 年客戶問卷調查 14 件均達標。

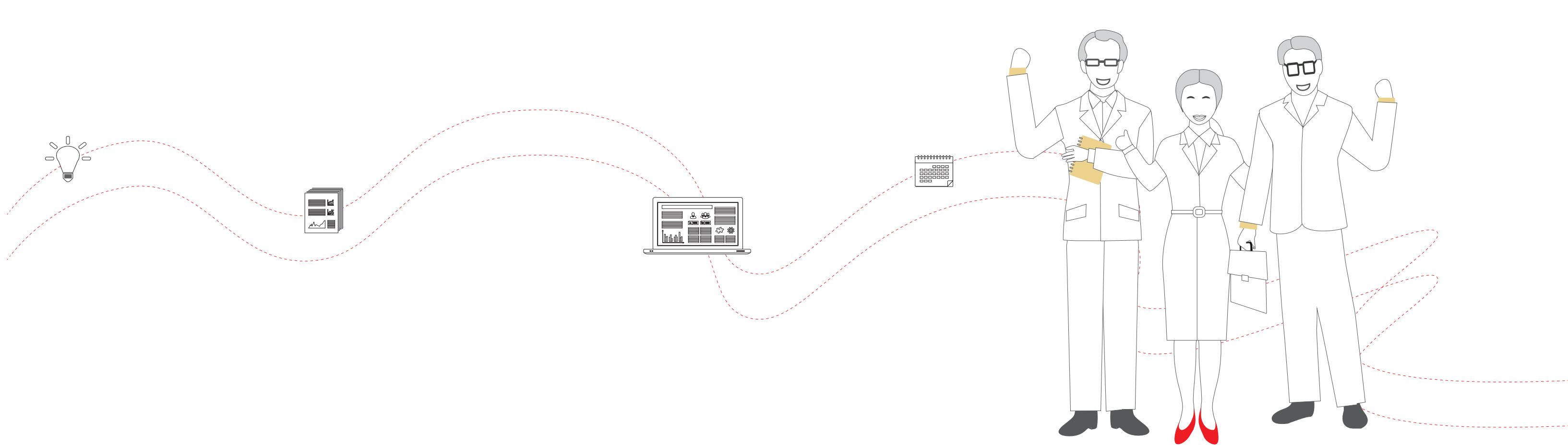
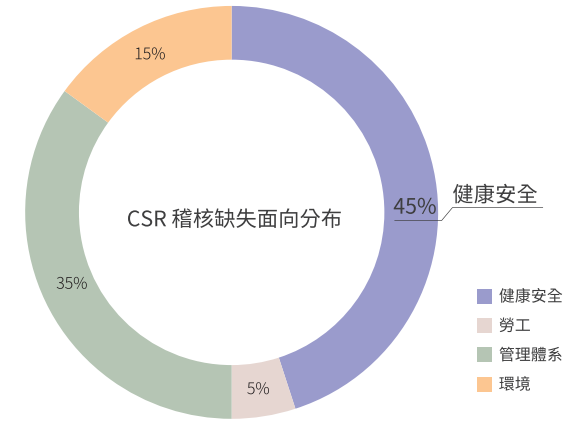


### 供應商持續改善

為供應鏈 ESG 永續之提升，亞旭亦排定年度稽核計畫，將針對稽核結果出現缺失之供應商須提出品質改善計畫報告，供應商提出具體矯正措施後視情況進行輔導及複查。此外，為確保供應商落實經濟、環境、社會面向，亦安排企業社會責任實地評鑑，藉由現場的審查與評估，實地勘查供應商稽核確認自評表與實際狀況之符合性，2018 年實地評鑑共 9 家，其缺失分布大多落在健康安全及管理體系面向，計 2018 年總缺失數為 20 項均改善完成。

- 勞工
- 環境
- 健康安全
- 商業道德
- 管理體系

▲ CSR 稽核面向





環境  
永續  
共存

### 4.1 綠色管理

企業營運規模愈大，對環境的影響及責任也愈大。亞旭致力於友善環境的生產過程，盡量減少能源使用及污染物、廢棄物的產出，以展現做好環境保護的決心。

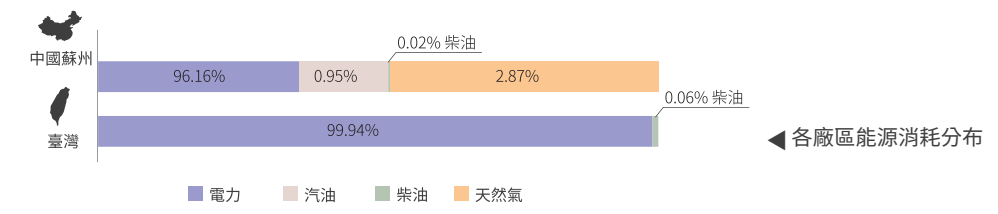
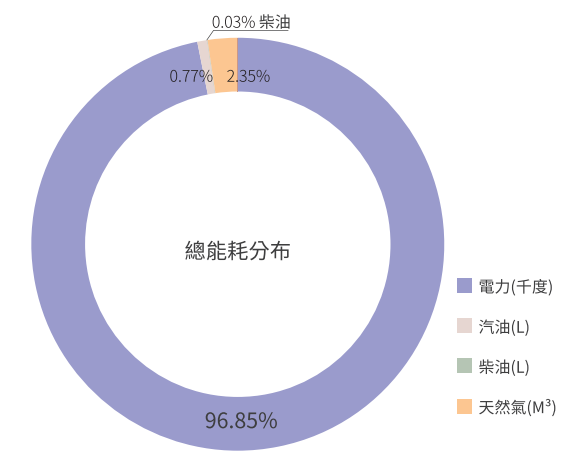
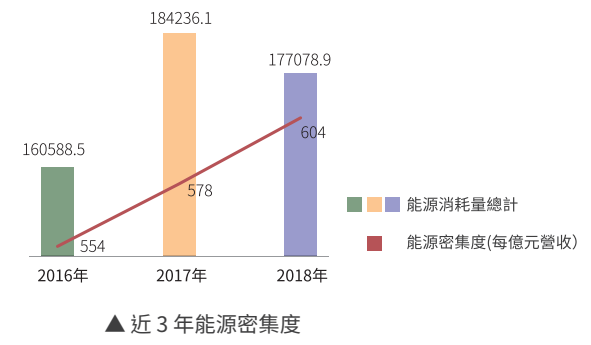
#### 4.1.1 能源與碳排放管理

面對日益嚴重的氣候變遷、全球暖化現象，亞旭深刻體認能資源的珍貴及不可再生性，因此透過管理制度的建立與節能方案的推動，將環境保護的理念化為實際具體作為。因產業特性因素，亞旭的能源使用多以生產用為主，就內部能源消耗量而言，2018年共消耗 177078.9 千兆焦耳 (GJ)，其中以電力所佔比例最高，約為 97%。

能源種類	2016年		2017年		2018年	
	使用量	能耗量 (GJ)	使用量	能耗量 (GJ)	使用量	能耗量 (GJ)
電力 (千度)	42472.9	152902.4	49759.3	179133.4	47640.0	171503.8
汽油 (L)	46961.6	1624.9	45290.1	1567.0	39555.4	1368.6
柴油 (L)	520.2	20.1	1263.5	48.9	1311.4	50.8
天然氣 (M³)	165882.0	6041.1	95740.0	3486.7	114110.0	4155.7
總計		160588.5		184236.1		177078.9
能源密集度 (GJ/每億元營收)	554		578		604	

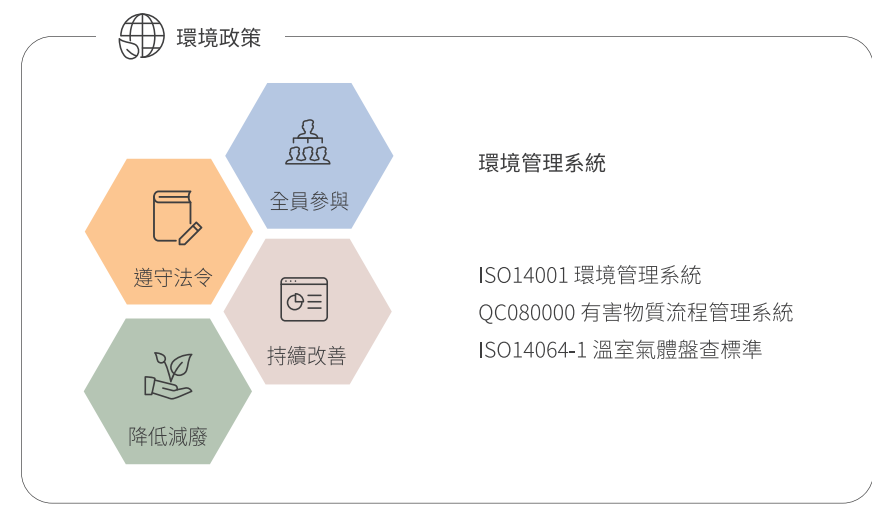
能源換算：

- ★ 1kWh = 3.6MJ
- ★ 1L汽油 = 34.6MJ
- ★ 1L柴油 = 38.7MJ
- ★ 1M³天然氣 = 8700Kcal; 1 Kcal= 4186J



### 4 環境永續共存

為降低地球暖化現象，訂定環境政策持續提升技術並降低汙染，以消耗最少資源，產出最少廢棄物為目標，與環境共存將是永不變的信念。我們秉持「遵守法令、降污減廢、持續改善、全員參與」的環境政策目標，以謹慎積極態度全面推動環境管理與績效改善相關活動，落實污染防治並提升同仁環保意識，遵循法規規定及善盡責任義務，對環境保護作出貢獻，2018年未有違反環保法令被處巨額罰款之相關情事發生。



## 環境永續共存

### 4.1 綠色管理

### 4.2 綠色產品和服務

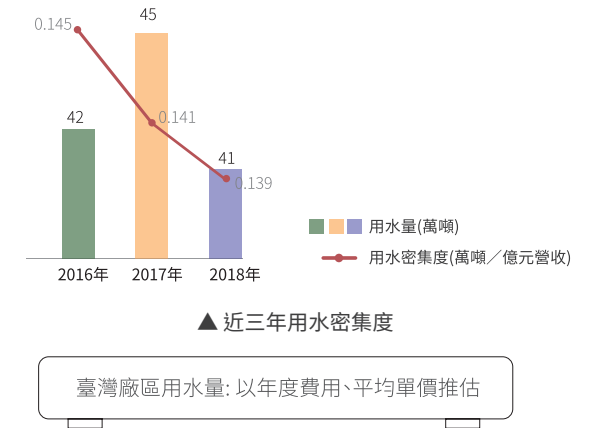


### 碳資訊揭露

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

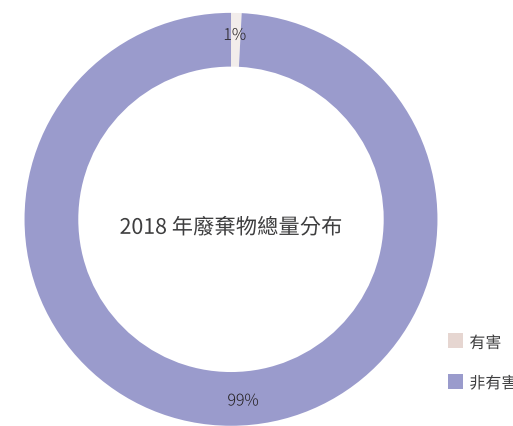
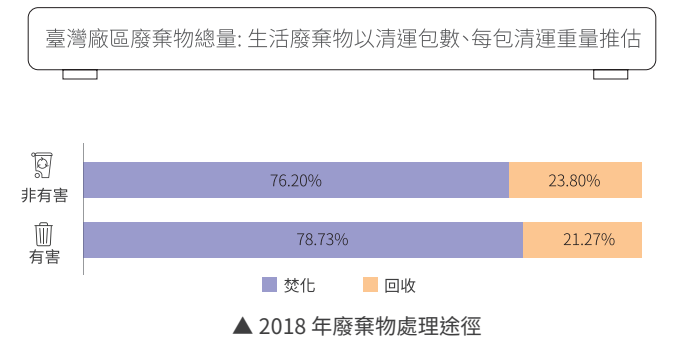
#### 4.1.2 廢水及廢棄物管理

亞旭水資源利用主要為生活一般用水，並無製程用水，主要水源都來自政府供給之自來水，水資源為全球永續發展之重要影響機制，亞旭針對營運所產生的員工生活污水，均依當地法令規定，排入指定的污水處理系統，同時每年亦委託合法檢測公司進行水質檢測，以確保營運活動不致對環境造成影響或污染。2018 年亞旭年度總用水量為 41 萬噸，為響應節約用水之環保概念，亞旭中和廠在頂樓設立冷凝水收集，所回收的水資源作為廁所沖洗與綠化用水。



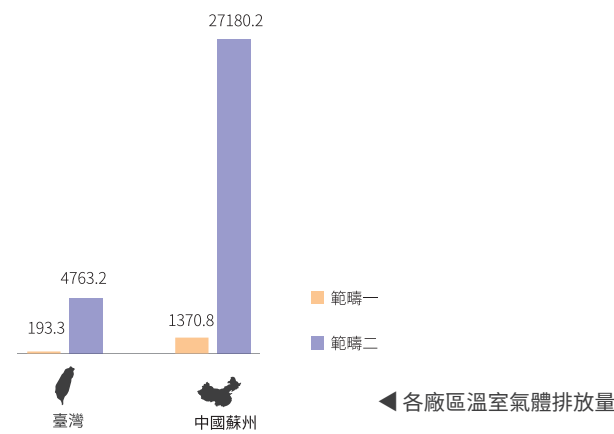
亞旭營運所產生之廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，並針對廢棄物生產、分類、回收及最後清運，妥善管理並委外合格廢棄物處理商依類別進行回收再利用、焚化、掩埋等，確保不造成環境汙染降低對環境的負荷，故 2018 年並未有任何環保違法事件發生。2018 年每億元營收產出之廢棄物總量為 4.57 噸。

項目	2016 年	2017 年	2018 年
有害 - 回收 (噸)	2.5	7.1	2.4
有害 - 焚化 (噸)	5.9	0	8.7
非有害 - 回收 (噸)	428.7	503.9	316.1
非有害 - 焚化 (噸)	81.6	824.8	1012.1
非有害 - 掩埋 (噸)	720.0	0	0
總重 (噸)	1238.7	1335.8	1339.3



年度	溫室氣體排放量 (tCO <sub>2</sub> e)			
	直接排放	能源間接排放	總量	排放密集度 (每億元營收)
2016	1430.5	32541.0	33971.5	117.1
2017	1449.3	33481.3	34930.6	109.6
2018	1564.1	31943.4	33507.5	114.3

- ★ 排放強度計算 = 當年度溫室氣體總排放量 / 當年度營收
- ★ GWP值引用IPCC第四次評估報告
- ★ 盤查背景: 臺灣廠區盤查基準年 / 排放量—2017年 / 4,822.2 tCO<sub>2</sub>e  
中國蘇州盤查基準年 / 排放量—2009年 / 41,300.7 tCO<sub>2</sub>e

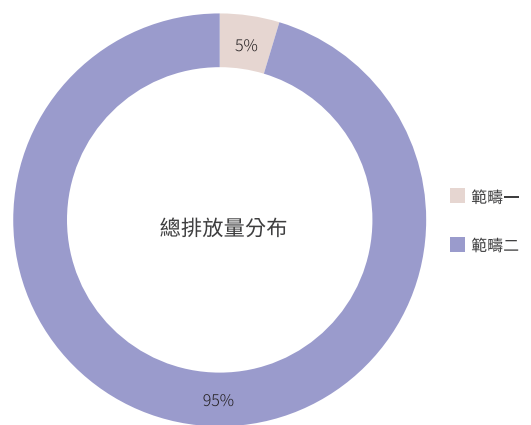


除了透過日常管理節約能耗外，歷年來亞旭從照明、空調等面向積極推動廠區各項節能減碳行動，期以透過能源的節約，以減少耗損及溫室氣體的排放量，並從中找出提高生產效率的契機，降低營運成本支出。2018 我們亦在產線空壓機上做了節能方案，利用同樣耗電功率但產氣容量較多的雙級空壓機替換掉單級空壓機，年節約電量高達 1010.15 千兆焦耳 (GJ)。



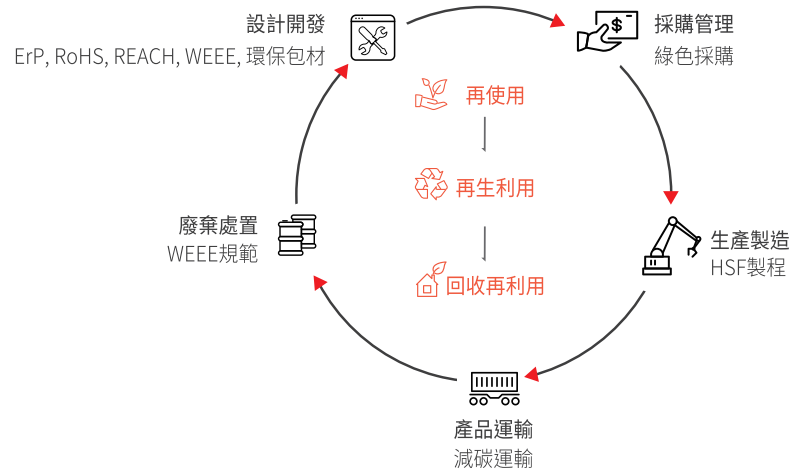
### 溫室氣體盤查

地球氣候與環境已經遭受溫室氣體的影響，正逐漸的惡化，亞旭作為地球公民，應以身作則帶領員工積極面對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的環保議題之一，亦是公司經營管理的重要課題。亞旭參照 ISO14064-1 與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，藉由每年的盤查結果審查，找出生產過程中關鍵排放源，據以擬訂有組織且持續的減量措施。亞旭溫室氣體盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋亞旭臺灣、中國蘇州廠區，2018 年溫室氣體排放量總計約 33507.5 tCO<sub>2</sub>e，主要來自範疇二能源間接溫室氣體排放，約佔 95%；若以溫室氣體類別區分，二氧化碳占比為最大宗，排放密集度為 114.28 tCO<sub>2</sub>e/ 每億元營收。其中屬生產重地的中國蘇州廠區自 2010 年開始，每年均通過第三方查證，以確保盤查數據品質；臺灣廠區則屬內部自主性盤查。期以透過年度盤查結果與資訊揭露過程，充分掌握組織之溫室氣體排放狀況，並不斷自我檢討、持續改善。



### 4.2 綠色產品和服務

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，亞旭身為企業公民的一員，以「循環經濟 (Circular Economy)」新思維進行思考評估，致力於提供對環境友善的產品和服務，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



#### 4.2.1 綠色設計

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，朝向低耗能、高效率，且使用易拆解回收、可重覆利用的資源，對地球環境做最友善的保護。

#### 節能設計

亞旭自產品設計開發階段，即已將歐盟能源相關產品生態化設計指令 (Energy-relating Product directive, ErP directive) 之相關要求納入考量與評估，提升能源使用產品之環境績效，以具體行動與作為，為環境保護盡一份心力。  
2018 年亞旭參加 Panasonic Eco.VC 改善提案活動，以提案方案 Panasonic 液晶電視 WIFI 接收器改善內部零件構造及擺放位置，不僅減少了近一半的料件使用，一年電力削減率 10%，優秀的績效得到評審認可並獲得銅獎之殊榮。



**提案:**  
電視 WIFI 接收器碳排放減量

**減量績效:**  
料件使用減少: 削減 159 噸 / 削減率 49%  
一年電力減少: 削減 551 噸 / 削減率 10%

2018年改善提案內容

### 回收設計

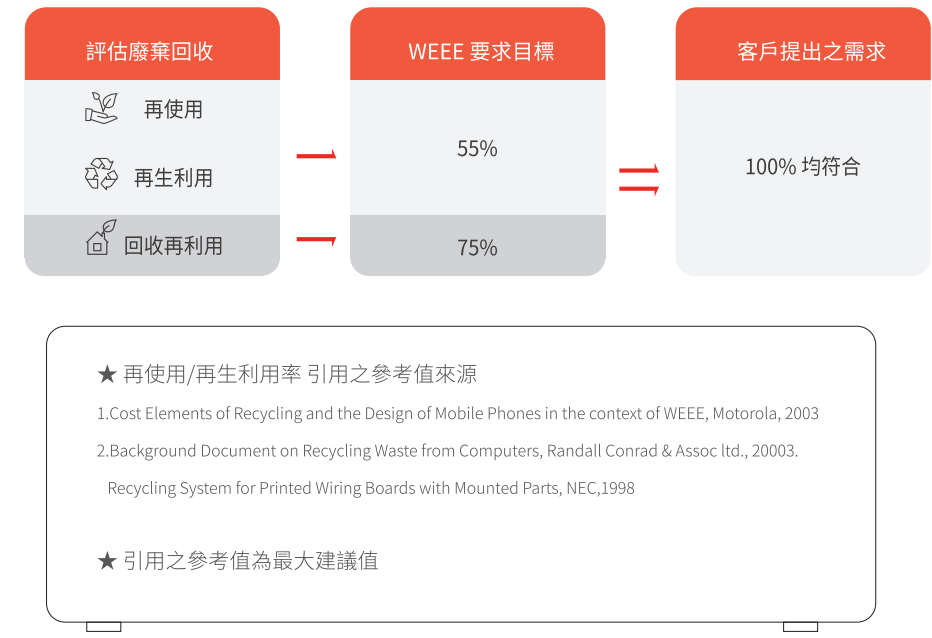
電子科技產品的使用為人們生活帶來極大便利，但產品使用壽命結束或汰舊換新所產生的廢棄物，也造成環境莫大傷害。有鑑於此，亞旭自產品設計階段，即評估廢棄回收時是否符合「再使用 (Re-use)、再生利用 (Recycled)、回收再利用 (Recovery)」原則，期以降低企業經營對環境造成的衝擊，與大自然永續共存。  
亞旭生產之產品依循歐盟廢電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE) 之標示及回收註冊之要求，配合客戶回收計劃要求，在義大利、德國、瑞士、丹麥等地區加入當地回收體系，同時於產品本體上標示 WEEE 回收筒標示，確保符合歐盟 WEEE 指令之相關規範，也依客戶之要求提供拆解手冊、產品拆解評估報告 (3R report) 等相關技術文件。2018 年 3R 回收率自行評估結果顯示，亞旭目前提供給客戶之產品，其再使用 / 再生利用率、回收再利用率均優於 WEEE 要求之 55%、75% 目標。

#### 4.2.2 綠色生產

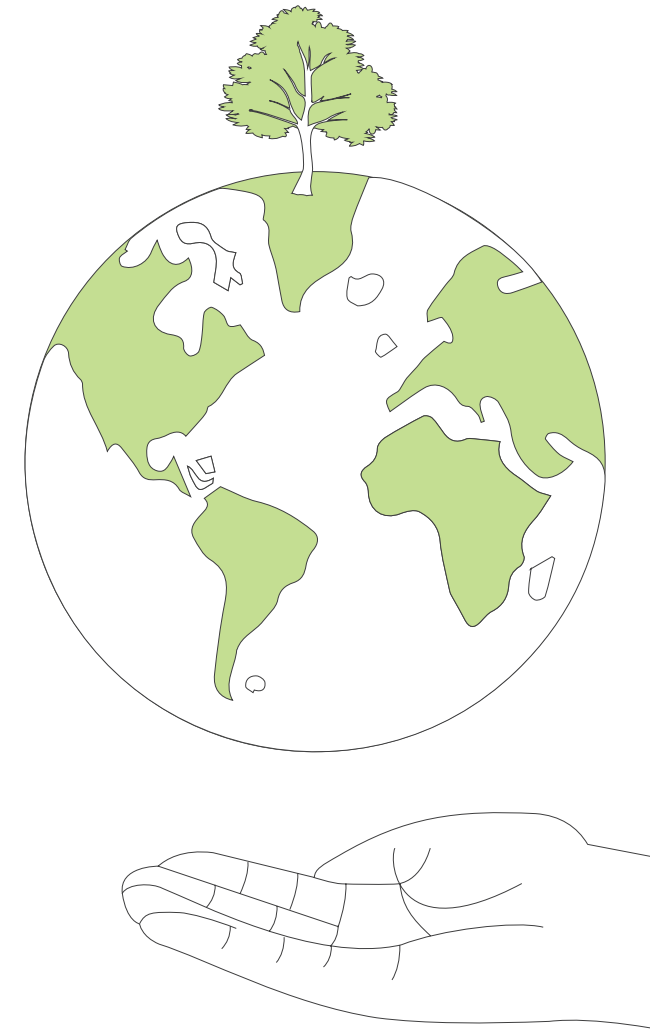
人類與環境是一體兩面，為追求環境的永續性，降低產品生產對環境造成的衝擊，善盡地球公民的責任，亞旭堅守符合環保法令、有效落實綠色管理的理念，以全面生產對環境友善的產品作為努力方向與目標，強化綠色競爭力，奠定綠色形象，成為綠色績優企業。

#### 綠色採購

2014 年亞旭正式啟用綠色管理系統 (eGreen Management System)，利用資訊化系統對產品有害物質進行管控，供應商須至 eGreen 系統上傳料件第三方測試報告、保證聲明書、物質成分表，並填入系統該料件資訊，以提升資訊的最新即時性，降低人為管控的疏失及作業時間，而公司研發、品保等相關單位也可透過 eGreen 系統，掌握綠色產品組成與含量等管控標準，並採取必要的管制措施。



▲亞旭綠色採購料件流程



### 4.2.3 綠色運籌

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

種類	單位	2017年	2018年
紙類	Ton	515	499
塑膠類	Ton	495	442
木棧板	Ton	149	171

▲包材回收種類與數量

### 運輸優化

為減少產品運輸過程中所產生的能源消耗與碳排放，亞旭與物流運輸廠商合作，在不影響客戶交期的原則下，以併貨運送、最適化路線規劃等原則，提高運輸效率，降低運送成本，達成綠色運籌之節省效益。

### REACH

亞旭遵循 REACH (Registration, Evaluation, and Authorization of Chemicals) 為指令規範，此規範為歐盟整合管理產品進入歐盟國家境內化學物質之法令，藉由 eGreen 系統之管控，亞旭要求供應商揭露所有零件中目前所公佈的 191 項高關注物質 (SVHC) (截至 2018 年底)，並鼓勵供應商及早減量及排除這類化學物質之使用，2018 年產品料件 100% 符合 REACH 要求。

### 無鹵要求

鹵素為元素週期表第 VIIA 族元素，具耐燃特性，因此被廣泛應用在電子零件、接著技術及耐燃劑等。然而根據近年來科學研究的證實，許多鹵素化合物對於人體及環境具有潛在危害性，其中多溴聯苯 (Poly-brominated Biphenyls, PBBs)、多溴聯苯醚 (Poly-brominated Diphenyl Ethers, PBDEs) 因可能干擾腦部發展及具有致癌性，已被歐盟危害物質禁用指令 (The Restriction of Hazardous Substances, RoHS) 定義為限制使用物質。基於環境污染預防原則及降低人體危害目的，亞旭訂定「無鹵素技術標準」，以溴 (Br) 或氯 (Cl) 最大允許濃度 900ppm、溴 (Br) 和氯 (Cl) 兩種元素最大允許總濃度 1500ppm，作為無鹵 (Halogen Free) 產品的含量限制及管制範圍，以減少對環境的衝擊與負荷。

溴 Br	氯 Cl
<ul style="list-style-type: none"> <li>阻燃、耐燃</li> <li>常見用於機構件、電路板等產品</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>阻燃、耐燃</li> <li>常見用於電線、電纜等產品</li> </ul>
900ppm	900ppm

### 有害物質禁限用管理

由於世界各國對於無有害物質 (Hazardous Substance Free, HSF) 的要求日趨嚴謹，亞旭深感有害物質 (Hazardous Substance, HS) 對生態系統的影響與管理的重要性，自 2007 年起，以原有的品質管理系統運作為中心，導入「IECQ QC080000 電子電機零件及產品有害物質流程管理系統」，以流程化、系統性地對有害物質進行管控，確保生產使用的材料、零部件、副資材及包裝材等，符合國際環保法規及客戶需求，盡可能將對環境的影響降至最低。同時於公司內部成立跨部門 HSF 委員會，明訂各部門的組織權責，以提升有害物質管理效能，並於產品設計、採購進料、生產出貨等各個階段，訂定相關作業規範與管制要點，同時透過定期性內外部稽核作業與管理審查會議，確保有害物質管理運作的有效，展現亞旭與環境永續共存的承諾與決心。

管理等級	1級	2級	3級	除外
	立即禁止使用	一定時期後予以禁止	若刻意添加則需揭露	未被法律管制，非禁限用物質

### RoHS

亞旭遵循 RoHS (Restriction of the use of Certain Hazardous Substances Directive) 2011/65/EU 指令規範，列管六項有害物質的濃度，亞旭所有產品 100% 符合 RoHS 要求，無任何違法而造成退貨問題。歐盟已公佈 2019 年 7 月將正式實施 RoHS 2.0，新增四項塑化劑鄰苯二甲酸酯 (DEHP、BBP、DBP、DIBP) 的限制用量，亞旭已於 2018 年 3 月率先管控並要求供應商更新 RoHS 2.0 之第三方測試報告，預計 2019 年法規生效前完成所有更新。



社會  
永續  
共好





## 社會永續共好

5.1 人力招募與培訓

5.2 安全與健康職場

5.3 社會參與和回饋

### 5 社會永續共好

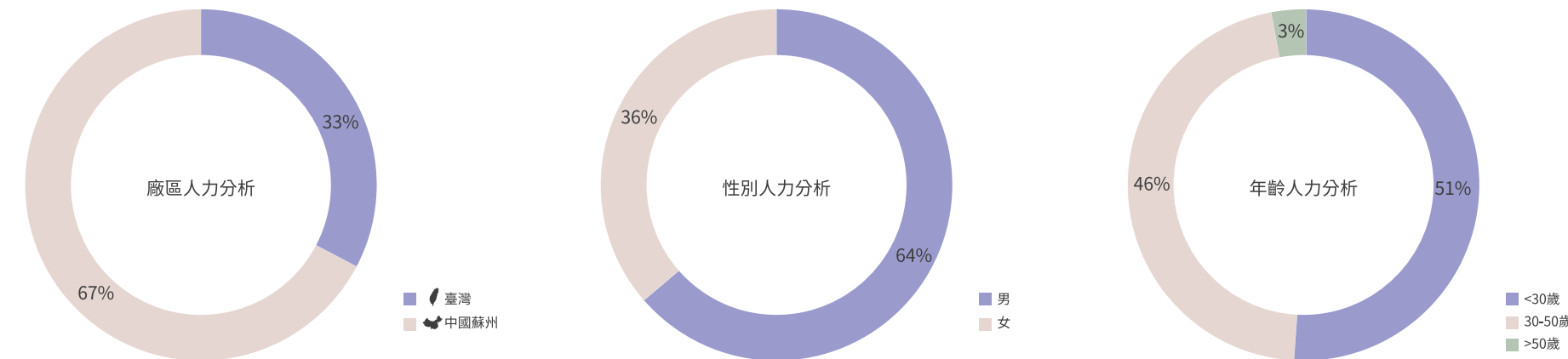
亞旭為員工創造舒適良好的工作環境與優渥的薪酬福利，主動關懷並全力培育支持與激勵團隊，成為強化企業向心力的重要考量。積極與社會雙向溝通且投入回饋，營造友好關係為社會盡一份心，未來我們持續堅守與社會永續共好。

#### 5.1 人力招募與培訓

良好和諧的環境和氛圍，能支持員工安心工作與學習成長；周延完善的薪資福利和培訓制度，能凝聚員工向心力和認同感。讓幸福有感員工，為公司建構長遠的成長動能與競爭力，一同創造與分享公司、員工與社會三方永續共好的價值。

##### 5.1.1 組織人力分析

截至 2018 年底，亞旭整體人力共 6141 人，其中男性員工比例為 64%、女性員工比例為 36%；以廠區分布狀況分析，臺灣員工數計 2005 人，其餘 4136 人分布於中國蘇州，因該地區為亞旭主要的生產據點，故佔整體人力分布約 67%。



雇用型態	地區	類型	男		女		總計		
			人數	比例	人數	比例	人數	比例	
雇用型態	臺灣	直接	3	1%	303	99%	306	15%	
		間接	1182	70%	517	30%	1699	85%	
	中國蘇州	直接	1989	70%	840	30%	2829	68%	
		間接	745	57%	562	43%	1307	32%	
年齡	臺灣	<30 歲	98	30%	232	70%	330	16%	
		30-50 歲	963	64%	536	36%	1499	75%	
		>50 歲	124	70%	52	30%	176	9%	
	中國蘇州	<30 歲	1993	71%	825	29%	2818	68%	
		30-50 歲	724	56%	577	44%	1301	31%	
		>50 歲	17	100%	0	0%	17	0%	
勞雇類型 / 勞雇合約	臺灣	全職	不定期	1185	59%	820	41%	2005	100%
			定期	-	-	-	-	-	-
	中國蘇州	全職	不定期	175	56%	137	44%	312	8%
			定期	1344	59%	915	41%	2259	55%
		派遣	實習	948	79%	251	21%	1199	29%
			派遣	267	73%	99	27%	366	9%
多元性	臺灣	身障人士	13	68%	6	32%	19	1%	
		外籍人士	5	2%	295	98%	300	15%	
	中國蘇州	少數民族	187	62%	113	38%	300	7%	

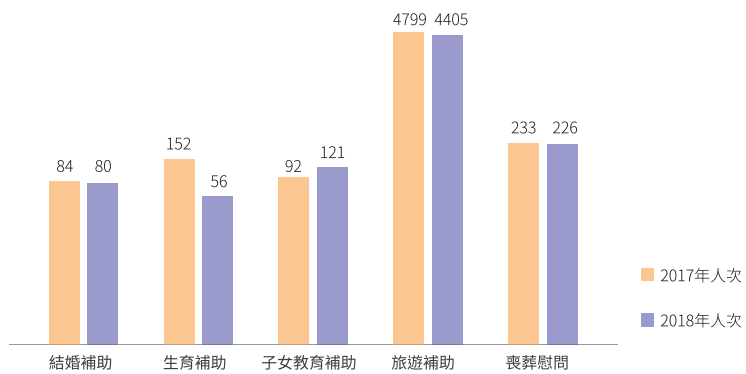
- ★ 男女比例以同類型人員計算；總計比例以同地區人員計算
- ★ 多元性類型總計比例以地區作為比例
- ★ 外籍人士：於當地聘僱但非當地國籍之正職人員
- ★ 少數民族：於中華人民共和國非漢族之民族

## 員工福利

為讓每一位員工能安心在工作崗位上貢獻心力，全力發揮所長，亞旭積極規劃各項完善的福利措施，並依法成立職工福利委員會。對於每一位臺灣或中國蘇州廠區之正式員工，除享有基本法規給予之福利如勞工保險及退休金外，也提供團體保險、健康檢查、旅遊補助...等多元福利，透過給予員工食、衣、住、行、育、樂等各方面適當的照顧，使員工生活無後顧之憂，進而激勵、凝聚其向心力，與公司共同成長、共創雙贏。

薪酬獎勵	基本福利	活動福利	其他福利
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年終獎金</li> <li>● 工作獎金</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 團體保險</li> <li>● 職災保險</li> <li>● 勞健保、社保</li> <li>● 特休假、產假</li> <li>● 健康檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 旅遊補助</li> <li>● 社團補助</li> <li>● 尾牙聚餐</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 節日禮金</li> <li>● 生日禮金</li> <li>● 生育補助</li> <li>● 婚喪喜慶賀奠禮</li> <li>● 子女教育補助</li> </ul>

▲各項員工福利措施



▲近 2 年各項員工福利申請狀況

## 育嬰留停

亞旭當地依性別工作平等法所規定，給予同仁申請育嬰留職停薪之權利，期間屆滿後可申請復職且安排回任原單位職務或輔導新職，以兼顧員工個人及家庭照顧之需要。2018 年臺灣廠區員工共有 14 位提出育嬰留職停薪申請，提出申請者均為女性同仁，整體復職率為 43%、留任率達 67%。

定義	男性	女性	合計
2018 年度符合育嬰留職申請資格人數 (3 年內申請產假 / 陪產假人數)	125	57	182
2018 年度實際申請育嬰留職人數	0	14	14
預計於 2018 年度育嬰留職復職人數 (A)	1	13	14
2018 年度實際育嬰留職復職人數 (B)	0	6	6
2017 度實際育嬰留職復職人數 (C)	0	6	6
2017 年度實際育嬰留職後持續工作 1 年之人數 (D)	0	4	4
復職率 (B/A)	0%	46%	43%
留任率 (D/C)	0%	67%	67%

## 5.1.2 薪資與福利

員工是亞旭寶貴的資產，是公司成長與成功的動能，更是永續經營的重要夥伴。為吸引並留住優秀人才，我們致力建構完善的薪資福利與保險制度，讓員工在專注工作、全心奉獻的同時，亦能兼顧家庭與身心健康之平衡，與公司一同成長茁壯，並肩創造利潤並共享經營果實。

基層人員薪資與當地最低薪資比例	地區	類型	男	女
	臺灣	直接	-	1.04
		間接	1.02	1.00
	中國蘇州	直接	1.06	1.07
間接		1.40	1.18	

- ★ 基層人員：一職等員工如作業員、辦事員
- ★ 最低薪資比係以當年度一職等員工之實際平均薪資統計
- ★ 薪資統計範圍包含基本起薪 + 固定津貼 (如：適用之生活津貼、技術獎金等)

## 招募與留任

亞旭依全球各營運據點當地勞動法令聘僱當地員工，秉持平等聘僱原則，不因種族、性別、年齡、宗教、國籍、殘疾、婚姻狀況、性傾向、政治立場等因素待遇而有所差異及工作對待，並且禁止雇用童工及囚工。在離職管理上，一旦員工提出離職需求，人資單位會安排單位主管與當事人進行離職面談，實際了解員工離職原因及關懷慰留。如因營運策略修正或業務改變而需調整同仁工作職務內容時，會進行調動之溝通與輔導，若內部評估無適合職缺或同仁無意願轉任者，再依公司規定辦理資遣相關事宜。2018 年亞旭總離職率較 2017 年度稍微成長，但相較 2017 年度離職成長率相比已從 30% 下降為 4%。

新進率	地區	類型	男		女	
			人數	新進率	人數	新進率
臺灣	臺灣	<30 歲	27	1%	118	6%
		30-50 歲	85	4%	71	4%
		>50 歲	7	0%	1	0%
中國蘇州	中國蘇州	<30 歲	6829	165%	2480	60%
		30-50 歲	670	16%	324	8%
		>50 歲	2	0%	0	0%
臺灣	臺灣	直接	0	0%	138	7%
		間接	119	6%	52	3%
中國蘇州	中國蘇州	直接	7333	177%	2698	65%
		間接	168	4%	106	3%

離職率	地區	類型	男		女	
			人數	離職率	人數	離職率
臺灣	臺灣	<30 歲	53	3%	67	3%
		30-50 歲	242	12%	147	7%
		>50 歲	25	1%	4	0%
中國蘇州	中國蘇州	<30 歲	7194	174%	2863	69%
		30-50 歲	836	20%	456	11%
		>50 歲	3	0%	2	0%
臺灣	臺灣	直接	2	0.1%	108	5%
		間接	318	16%	110	5%
中國蘇州	中國蘇州	直接	7702	186%	3144	76%
		間接	331	8%	177	4%

- ★ 新進率及離職率統計範圍包含所有員工及工作者(派遣)
- ★ 新進率及離職率統計公式：  
各類別新進或離職人員總數 / 各營運據點截至 12/31 止之總人數



## 退休保險制度

亞旭退休制度依循當地政府之相關法令規定，每位正職員工均參與退休計畫，除依法享有的社會保險外，公司更額外替員工加保團體商業保險，保險範圍涵蓋意外身故、傷殘、醫療...等，亦可自費為其眷屬加保，讓在亞旭工作之同仁及其家庭享有多一份保障。適用「勞動基準法」者，亞旭定期檢視勞退準備金是否充足，依據 2018 年精算結果，臺灣銀行之退休準備金專戶餘額，足以給付次一年度內達退休條件之員工，若適用「勞工退休金條例」者，公司則按月提撥投保薪資 6% 至勞保局設立之員工個人專戶。

地區	計畫方式	提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度	制度
台灣	舊制	公司: 2% 員工: 0%	100%	「勞動基準法」與「勞工退休金條例」之退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定退休金帳戶或個人退休金專戶。
	新制	公司: 6% 員工: 0-6%		

地區	計畫方式	提撥佔薪資比例	員工參與退休計畫程度	制度
中國蘇州	養老保險	公司: 19% 員工: 8%	100%	中國蘇州則依當地法令規定為員工辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育）與公積金，替同仁退休生活提供安心保障。

### 5.1.3 人才培育與發展

優秀的人才為組織成功的基石，亦是公司競爭優勢的關鍵，亞旭致力人才培育，積極規劃推動豐富多元訓練課程，以激發員工潛能，深化人才資本，並提升團隊績效與組織運作動能，達成企業永續經營及發展的願景。

### 教育訓練制度

亞旭針對核心、專業、管理職能及組織發展需求，規劃各職務階層之學習地圖，期使專業知識能有效的傳承，並培育組織所需的專業與管理人才。目前人才培訓體系可分為新人訓、晉升訓、管理職能訓、品質訓、體系訓、專業訓...等 8 種類別，讓進入亞旭工作的每一位員工，從職務開始到結束離開，都能接受完整且紮實的訓練。期許藉由系統性的訓練、培育與指導，逐步強化同仁們的專業知識和技能，進而在工作崗位上全力發揮所長，並有效提升工作品質與處事效率。

亞旭願景與策略										
崇本務實 · 精實思維 · 創新惟美										
階層	職稱	職級	工作外訓練體系 (OFF-JT)							
			新人訓	晉升訓	管理職能訓	品質訓	體系訓	專業訓	內部講師訓	自我提升訓
高階主管	廠長 / 協理 副廠 / 處長	11~12	· 新人共識訓 · DL 新人崗前訓練 · IDL 新人在線訓練			· 6 Sigma (GB&YB) · Lean 精實活動 · 內部稽核員認證 · QCC/QIT 品質活動	· ISO 9001 · ISO14001 · QC080000 · OHSAS18001 · IATF16949 · TL9000 · ISO13485 · IPC QML · ESD2.0 · CSR · HSF	· CE 技能訓練 技能內評 · IPC 標準檢驗焊接員 · 研展 · 財務 · 業務 · 資訊 · 人資 · 資材 · 測試及驗證 · 各部專業知識訓練	· 內部講師認證訓練	· 壓力管理 · 情緒管理 · 人際關係 · 溝通技巧 · 辦公軟件 · 簡報技巧
中階主管	資深經理 / 經理 副理	8~10			· 中階管理訓 (MTP)					
基層主管	課長 / 副課  資深組長 / 組長 資深副組長	6~7  4~5			· 基層晉升訓練	· 基層管理訓練 (TWI)				
基層人員	間接人員： 專員、辦事員  直接人員： 作業員、技術員	1~2								
在職訓練 (OJT)										
個人發展職涯計劃										

### 績效管理

亞旭於每年年中與年終，定期進行同仁之績效評核，確實瞭解其工作期間之績效成果，評核項目包含核心能力、專業技術等，作為人員晉升、薪資調整、年終獎金發放等參考依據，以激勵員工投入工作。而針對績效表現較弱同仁，主管將協助一起訂定改善計畫，給予工作指導，以提升人員能力及績效。

### 5.2 安全與健康職場

打造員工安全健康的工作環境及維護員工身心健康，為亞旭基本義務之一，藉由照顧員工身心健康，提升員工工作士氣，讓每位員工都能樂在工作、健康生活。

#### 5.2.1 安全衛生管理

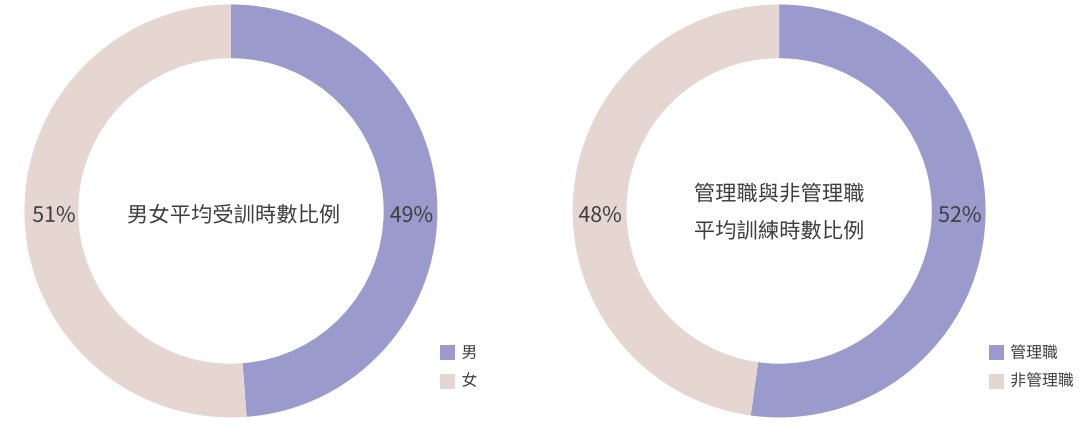
亞旭嚴格遵循安全衛生相關法令及規範要求，並導入職業安全衛生管理系統，以制度化、系統化的管理模式與年度審查，落實廠區安全衛生管理，持續提升安全衛生績效。除執行作業場所危害辨識與風險評估外，針對危害風險較高之作業，亦採取相關之管制措施，以強化安衛風險管控，有效防範任何職業災害事件的發生。亞旭臺灣廠區依法設立「職業安全衛生委員會」及中國蘇州廠區自發性成立「環安委員會」，定期召開會議與廠區員工研議、協調、規劃及督導安全、衛生相關事項。

臺灣	職業安全衛生委員會	中國蘇州	環安委員會
勞方代表人數	3	勞方代表人數	28
委員會總人數	7	委員會總人數	85
勞工代表佔比	42.86%	勞工代表佔比	32.94%

### 訓練成效

在教育訓練成效上，2018 年每位同仁平均接受教育訓練時數為 8.8 小時，整年度總訓練時數多達 54032.7 小時。依性別分析，男女平均訓練時數分別為 8.6 小時及 9.1 小時；依員工職務類別統計，管理職與非管理職平均訓練時數分別為 9.5 小時及 8.7 小時。

	男	女	總計	
管理職	訓練時數	5365.0	3207.7	8572.7
	人數	657	247	904
	平均受訓時數	8.2	13.0	9.5
非管理職	訓練時數	28510.0	16950.1	45460.1
	人數	3262	1975	5237
	平均受訓時數	8.7	8.6	8.7



▲ 整體訓練時數

課程類別	開課次數	受訓人次
新人訓	304	12105
晉升訓	2	27
品質訓	39	51
專業訓	147	3757
管理職能訓	14	109
自我提升訓	20	286
體系訓	129	20734

▲ 2018 年訓練課程與受訓人次





員工權益

## 勞動權益

亞旭重視為公司辛勤付出的員工，尊重並保障其應享有之勞動權益。當公司營運發生重大變化而可能影響勞工權益時，遵守當地法定規定，以維護所有員工工作權益。

- 臺灣廠區遵守臺灣法令規定：
  - 於 10 日前告知於公司服務 3 個月以上 1 年未滿者
  - 於 20 日前告知於公司服務 1 年以上 3 年未滿者
  - 於 30 日前告知於公司服務 3 年以上者
- 中國蘇州依當地規範辦理：
  - 提前 30 日通知

## 人權保障

人權是人與生俱來的基本權利，不因其種族、膚色、性別、社會階級等不同而有所區別，且不得任意遭受剝奪、侵犯。亞旭認同支持各項國際人權公約，遵循當地法令規範，尊重並維護結社自由、集體協商...等各項人權，亦嚴禁僱用未滿法定最低就業年齡的童工，平等對待公司每一位員工，同時致力消除各種形式的不當勞動行為，杜絕任何雇用方面的歧視。中國蘇州廠區為主要生產地，直接人員較多，故以 CSR 內部稽核及客戶稽核作為審視管控方式，經由年度內外部審查結果，並無使用童工、強制勞動... 等重大風險存在。

而為提升同仁人權概念，亞旭每年定期安排內部教育宣導及保全人員進行人權相關訓練。

員工人權總訓練人次	總時數	保全人權總訓練人次	受訓比例
10903	5451.5	80	100%

## 暢通溝通管道

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

## 5.2.2 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，讓員工樂在亞旭、樂在工作，與公司一起努力、共同成長。2018 年未有違反法令被處巨額罰款之相關情事，僅 1 件因出勤紀錄未依規定逐日記載被處分，對此，亞旭已加強宣導員工上下班時間務必進行門禁感應刷卡並請主管協助督導落實。

## 職災統計分析

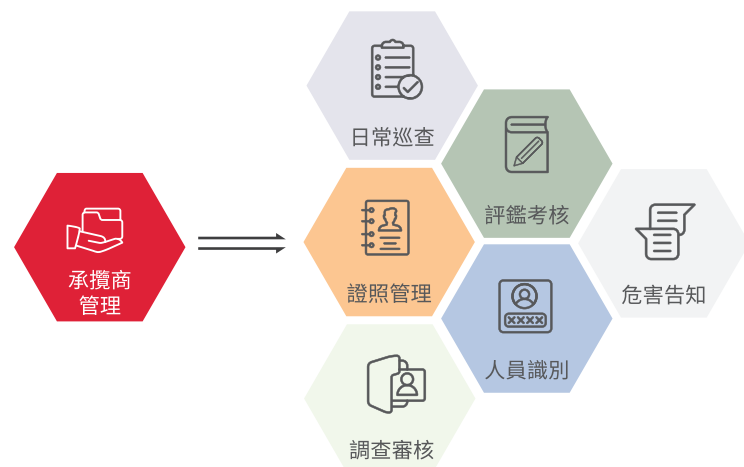
亞旭 2018 年員工工傷事故共計 10 件，多以交通事故為主，經統計 2018 年臺灣、中國蘇州廠區之傷害率分別為 0.354 和 0.083，損工日數率分別為 1.515 和 0.361，未有因工傷死亡事故或因工作而造成職業病之案例發生。此外，於廠區內作業之承攬商，亦未發生任何工傷事故及死亡事故。

地區	性別	因工死亡數	傷害率	職業病率	損工日數率	缺勤率
臺灣	男	0	0.448	0	2.241	0.004
	女	0	0.231	0	0.579	0.009
中國蘇州	男	0	0.032	0	0.257	0.003
	女	0	0.115	0	0.546	0.007

- ★ 傷害率 = 發生事故次數 x 20 萬工時 / 總經歷工時 事故次數不包含輕微傷害事件(如 OK 繃、紅藥水事件)
- ★ 損工日數率 = 失能傷害總損失日數 x 20 萬工時 / 總經歷工時 失能傷害總損失日數計算：
  - 臺灣—以日曆天統計，不含受傷當日和復工日
  - 中國蘇州—以工作天統計，含受傷日，不含例假日
- ★ 缺勤率 = 全年工傷假 + 病假時數 / 總出勤時數)

## 承攬商管理

承攬商為亞旭重要的工作夥伴，為保障承攬商勞工人員的安全與權益，訂有「承攬商評鑑與考核作業程序」，強化承攬商之篩選、管理與評鑑，確保承攬商作業符合公司各項相關安全衛生作業規定。



### 5.3 社會參與和回饋

為落實亞旭企業社會責任，帶領著同仁一同深入社會參與，鼓勵員工關懷社會，並秉持不間斷的「溝通愛·愛溝通」的精神，以身體力行的實際行動回饋於社會。



中秋禮盒

#### 中秋送禮送心

每年於中秋節佳節期間送禮給社區鄰里及客戶，為一同分享佳節氣氛，2018年亞旭臺灣廠訂購「愛不囉嗦庇護工場」的月餅禮盒作為聯繫彼此間的一種心意，並響應關懷弱勢團體並讓客戶一同感受關懷之溫暖。



悠吉兒月餅書-月餅酥



公益認購活動

#### 悠吉兒月餅書-月餅酥 公益認購活動

新北市勞工局推薦育成社會福利基金會所屬的慈育庇護工廠需要社會關懷協助，為此亞旭臺灣廠結合扶輪社、智慧傳媒 City TV、新一代兒童週報等愛心團體企業，共同策辦此月餅認購活動，並透過瑞光扶輪社號召企業認購至少 3000 盒數量，新北市呂副市長也特此頒發感謝狀，感謝企業對庇護工場的支持。



卡片



義賣活動

#### 旺旺戌戌春聯義賣

於 2018 年初，在亞旭臺灣廠一樓大廳由亞旭書法社發起春聯義賣活動，由書法老師現場揮毫客製化春聯內容或可選購由書法社同仁盡心竭力完成之春聯，與社區同仁一同感受新春氣息，並為延續這份年節氣氛，義賣所得新台幣 55000 元全數捐助推動學校教育儲蓄戶，亦收到受惠學校海星高中及神岡國小同學真誠的感謝信函，亞旭發揮愛的所長無所不在。

### 健康管理與促進

#### 員工健康檢查

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

#### 醫療講座

亞旭定期舉辦各種樂活人生、且能夠促進身體健康以及增進員工情誼之講座活動，邀請同仁紓解工作壓力之餘也能提升健康醫療方面等知識，並以健康護照點數積點方式，提高同仁的參與率。

講座主題	參與率
憂鬱不輕忽，快樂跟著來	96.20%
新陳代謝面面觀	95.20%
男女大不同-漫談健康危機	98.20%
永保喜樂心生活，保健關節有良方	95.80%
春夏養生之道	97.80%
「公主病纏身」纖維肌痛症	95.80%
夏日搶救頭皮大作戰	95.20%
別讓壓力控制您的健康	98.50%
秋冬養生之道	97.20%

#### 社團活動

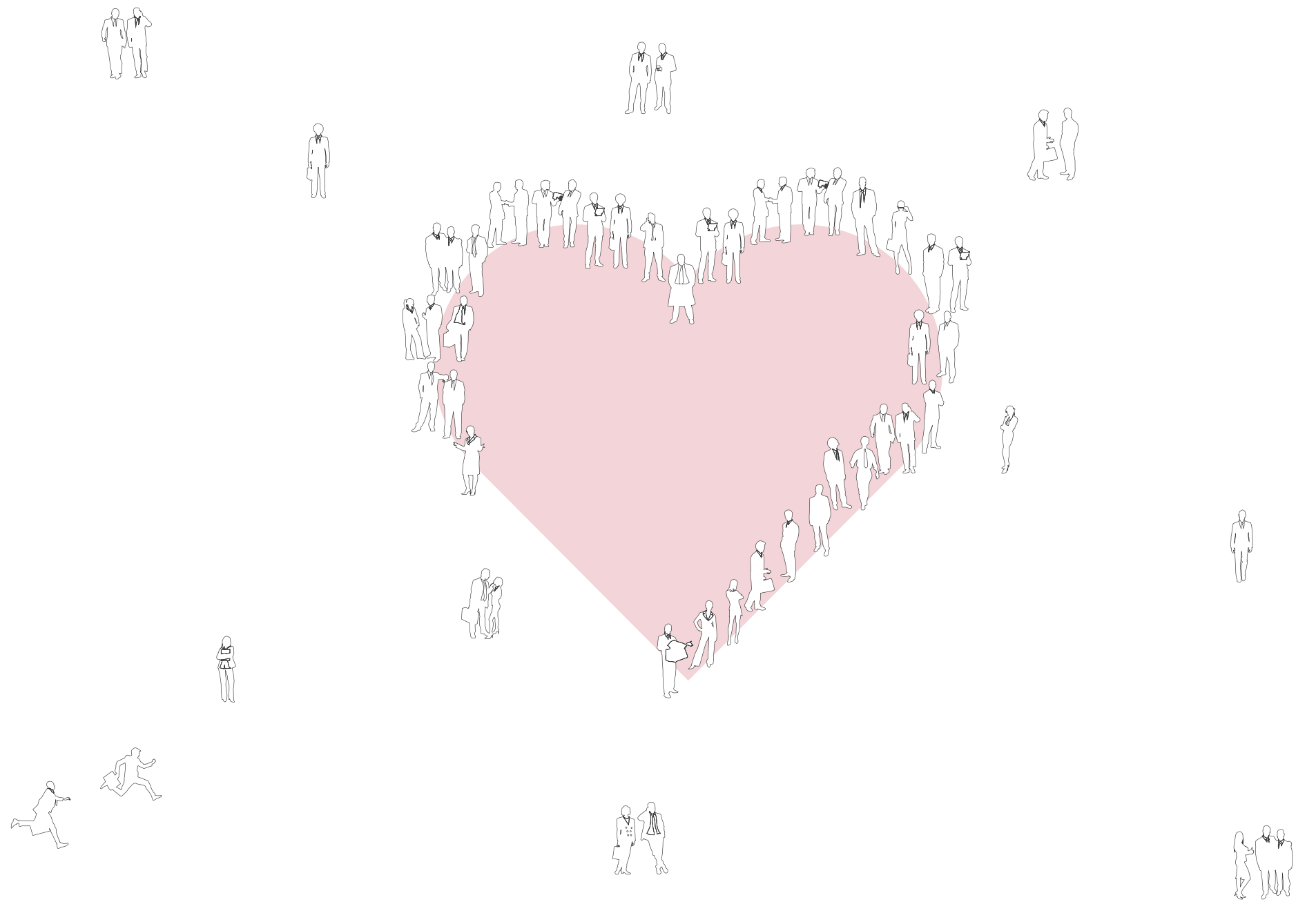
亞旭鼓勵員工在工作之餘從事有益身心健康的活動，並設有社團活動補助預算，讓員工參與活動無負擔。

- 健美社 ● 羽球社 ● 排球社 ● 棒壘社 ● 籃球社
- 書法社 ● 體適能活力社 ● 自行車社 ● 健身美體社

補助金額約 60 萬元

### 健康管理與促進

員工身心健康是公司重要的管理課題之一，每年定期提供年度員工健康檢查外，並舉辦多場健康講座促使同仁健康觀念更正確，且提升自我健康管控能力，以達到預防保健之目的。



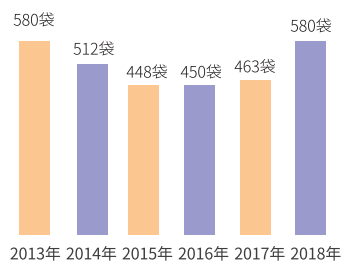
感謝狀

### 幸福滿屋—實物銀行

亞旭持續關懷地方社區，臺灣廠捐助新北市政府「幸福滿屋—實物銀行」之區域中心個案經濟補助新台幣 50000 元，善盡對地方的責任與行動支持地方發展。



捐血活動



歷年捐血袋數

### 獻出熱血 送上溫暖

為長期穩定的捐出熱血，讓愛不間斷，並響應「捐血一袋，救人一命」之理念，亞旭臺灣廠每季定期與地方議員辦公室一同協辦捐血活動，提供員工及社區民眾一個能對社會貢獻且方便的管道，員工能在上班期間或是利用休息時間捐出熱血，藉此凝聚員工及社區民眾的愛心也默默地為需要之人獻上溫暖。



送暖物資



活動現場

### 敬老送暖 用愛服務

亞旭鼓勵員工主動參與各項社會公益與志工活動，中國蘇州廠 4 年來不間斷的每年在寒冷冬天為吳江區松陵鎮敬老院送上物資，並與長者談心並送上祝福，我們對社會的關懷與助力是對企業文化的一種體現。

• 獼猴桃	6箱
• 蒙牛舒化乳	15箱
• 紅棗	23袋
• 雀巢中老年奶粉	15袋
• 達利圓軟麵包	18袋
• 閒趣餅乾	16袋

# 附錄

• 組織圖

• 獨立第三方查證意見聲明書

• GRI STANDARDS 對照表



獨立第三方查證意見聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASKEY COMPUTER CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2018

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by ASKEY COMPUTER CORPORATION (hereinafter referred to as ASKEY) to conduct an independent assurance of the Corporate Social Responsibility Report for 2018 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the ASKEY's CSR Report of 2018 and its presentation are the responsibility of the management of ASKEY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in ASKEY's CSR Report of 2018.

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

The SGS protocols are based upon internationally recognized guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for accuracy and reliability and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

This report has been assured using our protocols for:

- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008) at a moderate level of scrutiny; and
evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (2016)

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. Financial data drawn directly from independently audited financial accounts has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

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

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this

assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, EICC, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the information and data contained within ASKEY's CSR Report of 2018 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of ASKEY sustainability activities in 01/01/2018 to 12/31/2018.

The assurance team is of the opinion that the Report can be used by the Reporting Organisation's Stakeholders. We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting. In our opinion, the contents of the report meet the requirements of GRI Standards in accordance with Core Option and AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1, Moderate level assurance.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2008) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity

ASKEY has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, ASKEY may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

Materiality

ASKEY has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. Elements such as external ESG trends and internal sustainability policies may be taken into account when evaluating materiality for each topic.

Responsiveness

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS (2016) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASKEY's CSR Report of 2018, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, disclosures on quantitative goals and objectives, and the specific actions taken to achieve goals and targets are recommended to be strengthened. More descriptions on the evaluations for the effectiveness of the management approach are also recommended.

Signed:

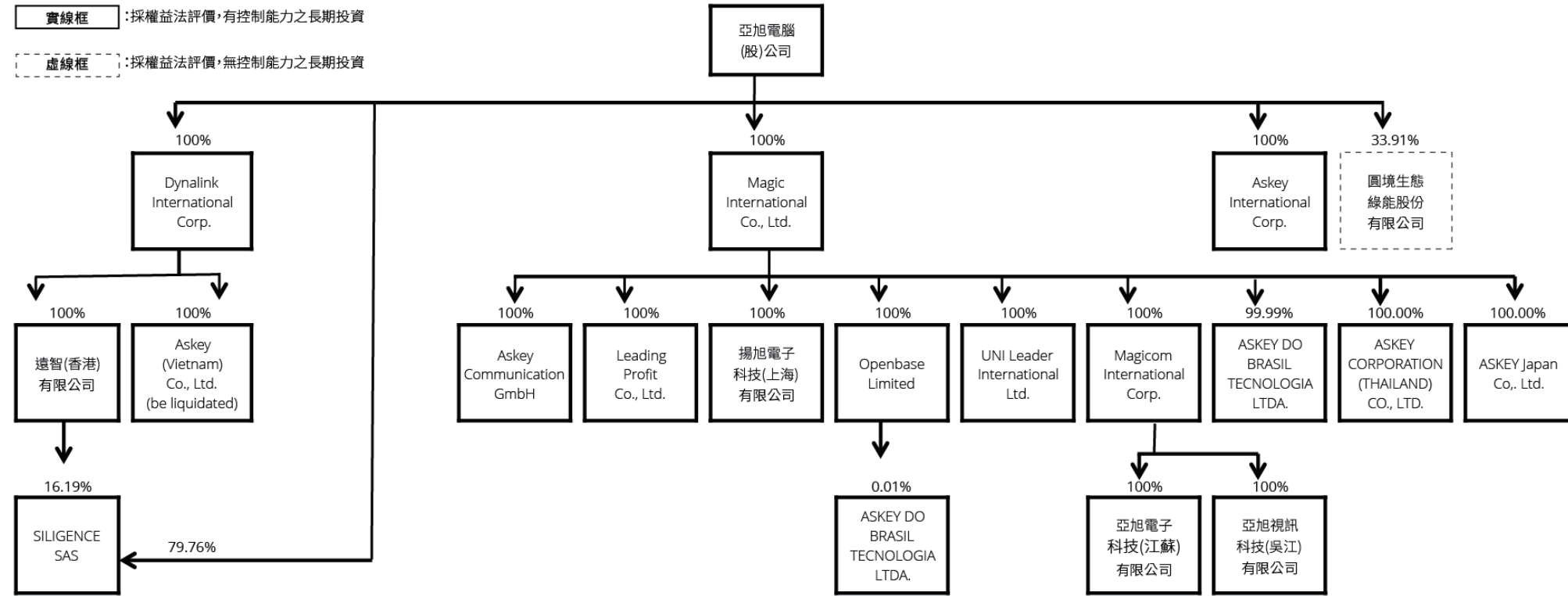
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

Handwritten signature of David Huang

David Huang, Director
Taippei, Taiwan
17 April, 2019
WWW.SGS.COM



組織圖



實線框:採權益法評價,有控制能力之長期投資

虛線框:採權益法評價,無控制能力之長期投資

## GRI 103：管理方針 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
103-1	解釋重大主題及其邊界	1.2 重大性議題管理	9	
103-2	管理方針及其要素	1.2 重大性議題管理	9	
103-3	管理方針的評估	1.2 重大性議題管理	9	

## GRI 200：特定重大主題揭露 - 經濟

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
<b>201：經濟衝擊 2016</b>				
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.1 人力招募與培訓	47	
201-4	取自政府之財務補助	3.1 營運概況	25	
<b>202：市場地位 2016</b>				
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	5.1 人力招募與培訓	47	
<b>205：反貪腐 2016</b>				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	未發生貪腐事件		
<b>亞旭自訂主題：資訊安全治理</b>				
	資訊安全治理	2.4 資訊安全	21	

## GRI 300：特定重大主題揭露 - 環境

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
<b>307：有關環境保護的法規遵循 2016</b>				
307-1	違反環保法規	無此狀況	-	

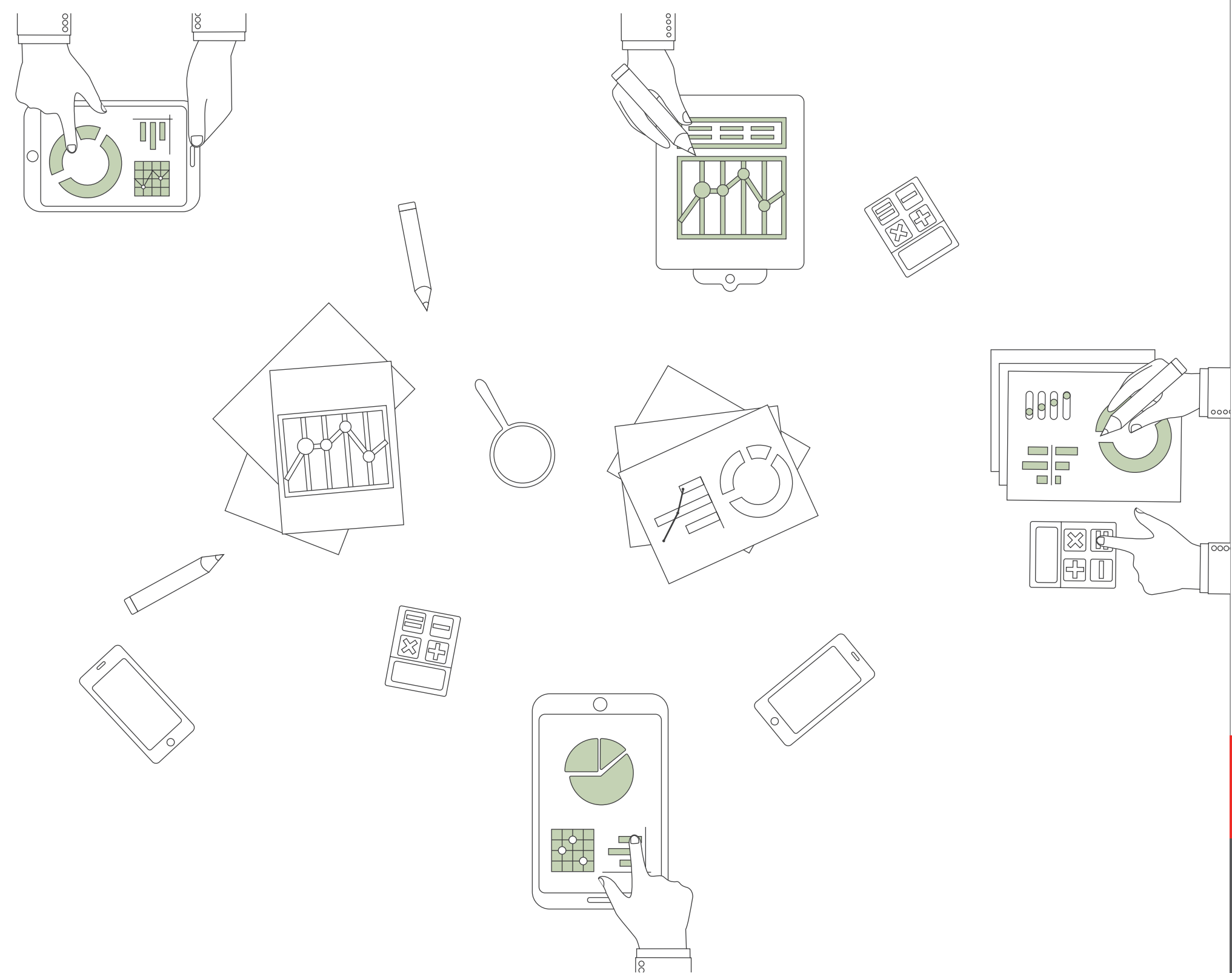
## GRI STANDARDS 對照表

## GRI 102：一般揭露 2016

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
<b>組織概況</b>				
102-1	組織名稱	2.1 關於亞旭	15	
102-2	活動、品牌、產品與服務	2.1 關於亞旭 3.1 營運概況	15 25	
102-3	總部位置	2.1 關於亞旭	15	
102-4	營運據點	2.1 關於亞旭	15	
102-5	所有權與法律形式	2.1 關於亞旭	15	
102-6	提供服務的市場	3.1 營運概況	25	
102-7	組織規模	2.1 關於亞旭 3.1 營運概況	15 25	
102-8	員工與其他工作者的資訊	5.1 人力招募與培訓	47	
102-9	供應鏈	3.3 供應商管理	29	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變	無重大改變	-	
102-11	預警原則或方針	2.3 風險管理 4.1 綠色管理 4.2 綠色產品和服務	19 38 41	
102-12	外部倡議	2.1 關於亞旭	15	
102-13	公協會的會員資格	2.1 關於亞旭	15	
<b>策略</b>				
102-14	決策者的聲明	總經理的話	4	
<b>倫理與誠信</b>				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.2 治理架構	17	
<b>治理</b>				
102-18	治理結構	2.2 治理架構	17	
102-23	最高治理單位的主席	2.2 治理架構	17	
<b>利害關係人溝通</b>				
102-40	利害關係人團體	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
102-41	團體協約	亞旭目前尚未與員工簽訂集體協約	-	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.1 利害關係人鑑別與溝通	7	
<b>報導實務</b>				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書 組織圖	3 63	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.2 重大性議題管理	9	
102-47	重大主題表列	1.2 重大性議題管理	9	
102-48	資訊重編	無資訊重編	-	
102-49	報導改變	無重大改變	-	
102-50	報導期間	關於報告書	3	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	3	
102-52	報導週期	關於報告書	3	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	3	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	3	
102-55	GRI 內容索引	GRI STANDARDS 對照表	65	
102-56	外部保證／確信	獨立第三方查證意見聲明書	64	

## GRI 400：特定重大主題揭露 - 社會

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
<b>406：不歧視 2016</b>				
406-1	歧視事件以及所採取的改善行動	無此狀況	-	
<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	依循 EICC，2018 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	
<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	依循 EICC，2018 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	
<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	依循 EICC，2018 年 CSR 內稽、客戶稽核、供應商查核，無發現重大風險	-	
<b>410：保全實務 2016</b>				
410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	5.2 安全與健康職場	54	
<b>412：人權評估 2016</b>				
412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動	5.2 安全與健康職場	54	
<b>419：社會經濟法規遵循 2016</b>				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	5.2 安全與健康職場	54	





亞旭電腦股份有限公司

新北市中和區建康路119號10樓

[www.askey.com.tw](http://www.askey.com.tw)