

目錄

1. 前言

- 1.1 總經理的話
- 1.2 關於本報告

2. 利害關係人經營與互動

- 2.1 利害關係人鑑別與溝通
- 2.2 重大議題與邊界

3. 公司治理

- 3.1 關於亞旭
- 3.2 治理架構
- 3.3 風險管理

4. 經濟永續共榮

- 4.1 營運概況
- 4.2 顧客服務
- 4.3 供應商管理

5. 環境永續共存

- 5.1 綠色承諾
- 5.2 綠色管理
- 5.3 綠色產品和服務

6. 社會永續共好

- 6.1 人力招募與培訓
- 6.2 安全與健康職場
- 6.3 社會參與和回饋

7. 附錄

- 7.1 獨立第三方查證意見聲明書
- 7.2 全球永續性報告指標揭露標準對照表



- 1. 前言
- 1.1 總經理的話
- 1.2 關於報告書

1.1 總經理的話

亞旭認為持續的溝通能有效地傳達組織願景，且無間斷的與社會大眾交流，因此沿用「2015年亞旭企業社會責任報告書主軸 - 溝通愛·愛溝通」，傳遞愛心、增進社會福祉、傳達群眾情意，進而提升幸福感，達到對經濟、社會、環境三者共榮共存的榮景。

2016 年度亞旭電腦「企業社會責任報告書」，依照 GRI G4 架構撰寫，並經第三方公證單位以 AA1000 Type I 中度保證等級確證，符合 GRI G4 的核心 (Core) 揭露，呈獻亞旭電腦在永續發展的理念與目標，代表你和我將邁入新世代的轉變，思維不再侷限在以往的傳統。創立 27 年來我們已經成功變革成為網通最佳媒介，期許未來將資訊結合生活，食、衣、住、行、育、樂、醫，朝向工業 4.0 邁進並整合大數據、雲端、物聯網、智慧設備，達到從需求出發，智慧製造，亞旭的改變將成為未來的主要優勢。

亞旭知道永續發展的成功要素之一是重視對利害關係人的 " 承諾 "，因此我們秉持積極溝通及推廣 CSR 企業社會責任報告、強化綠色產品設計、溫室氣體盤查、BCM 企業持續營運管理、推動新版 ISO14001:2015 等相關永續發展需求，並提升員工友善工作環境與福利。

企業永續經營與社會大眾共生是亞旭身為地球一份子的責任，藉此我們希望以章魚般的智慧帶領著企業同仁及社會走向綠色永續的環境，創造綠色環保經濟價值。我們遵循綠色環保設計，節能減碳及無有害物質的產品來持續回饋社會，回饋社會更是我們的目標，未來將更進一步把綠色環保產品融入社區關懷，多參與公益服務，從心出發，連結溝通愛·愛溝通的福祉。

永續發展是亞旭的願景，因此「我們不想等待，我們要成為第一個準備好的」。並勉勵亞旭電腦的同仁們實踐永續創新之傳承責任。



亞旭電腦
總經理

1.2 關於本報告

本報告書為亞旭電腦股份有限公司 (以下簡稱亞旭) 發行的第四本企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 報告書，主要揭露 2016 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。

範疇

本報告書揭露亞旭於 2016 年 1 月 1 日至 12 月 31 日在環境、社會、治理 (Environmental, Social And Governance, ESG) 之各項作為與績效數據，內容涵蓋亞旭營運總部 (簡稱中和廠) 及轉投資亞旭電子科技 (江蘇) 股份有限公司 (簡稱蘇州廠) 所鑑別出重大考量面之相關管理成效。

撰寫原則

報告書架構擬定主要參考利害關係人關切之重大性議題，同時依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2013 年發行的「永續性報告指南」G4 綱領撰寫，並以核心依循選項作為本次揭露原則。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 GRI G4 綱領及 AA1000AS 保證標準 (Account Ability 1000 Assurance Standard) 第 I 類型 / 中度保證等級之查證，查證聲明書載於報告書附錄。

報告發行

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。

現行發行版本	2017 年 6 月 發行
上一發行版本	2016 年 8 月 發行
下一發行版本	2018 年 6 月 發行

意見回饋

如有任何建議或疑問，歡迎與我們聯絡，聯絡資訊如下：

發行單位	亞旭電腦股份有限公司
聯絡窗口	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
傳真	886-2-3234-9677
Email	qs@askey.com.tw

2. 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。

2.1 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 (Stakeholder Engagement Standard, SES)」，按利害關係人之責任、影響力、依賴性等特性，鑑別出主要的利害關係人包括「客戶」、「員工」、「股東」、「供應商」、「承攬商」、「地方社區」、「政府機構」。考量同業公會與公司交流密切，故於 2016 年度新增「同業公會」此一群體。

各利害關係人之溝通管道與關注議題

溝通對象	溝通管道	溝通頻率	關注程度高議題
客戶	客戶滿意度調查	每年 2 次	經濟績效 產品責任 - 法規遵循 顧客的健康與安全 產品及服務標示
	公司網站	不定期	
	電子郵件		
	客戶稽核		
	全球客服服務處		
	CSR 報告書	每年 1 次	
員工	公司內外部網站	不定期	職業健康與安全 勞僱關係 訓練與教育 勞資關係
	員工意見箱		
	電子報		
	勞資會議		
	部門會議		
	福委會會議		
	安委會	每季 1 次	
CSR 報告書	每年 1 次		
股東	董事會	每季 1 次	經濟績效 市場形象 間接經濟衝擊
	財務報表	每年 1 次	
	公司網站	不定期	
	CSR 報告書	每年 1 次	
供應商	供應商大會	每年 1 次	顧客的健康與安全 經濟績效 環境 - 法規遵循
	供應商平台	不定期	
	供應商 CSR 稽核		
	CSR 報告書	每年 1 次	

2. 利害關係人經營與互動

2.1 利害關係人鑑別與溝通

2.2 重大議題與邊界

溝通對象	溝通管道	溝通頻率	關注程度高議題
承攬商	承攬商協議	不定期	職業健康與安全 勞僱關係 環境 - 法規遵循
	承攬商考核		
	CSR 報告書	每年 1 次	
地方社區	公司網站	不定期	勞僱關係 能源 經濟績效
	社區活動		
	CSR 報告書	每年 1 次	
政府機構	主管機關查核	不定期	反貪腐 經濟績效 環境 - 法規遵循
	外部公文		
	宣導會 / 說明會		
	CSR 報告書	每年 1 次	
同業公會	研討會	不定期	市場形象 能源 排放
	會員大會	每年 1 次	
	CSR 報告書		

2.2 重大議題與邊界

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。

重大議題分析流程



2016 年重大議題與邊界

議題類別	重大議題	組織內邊界		組織外邊界					報告書章節回應
		中和廠	蘇州廠	客戶	供應商	承攬商	地方社區	政府機關	
經濟	經濟績效	●	●	●	●		●	●	4.1 營運概況
	市場形象	●	●						6.1 人力招募與培訓
環境	法規遵循	●	●	●	●	●		●	5.1 綠色承諾
	廢污水及廢棄物	●	●						5.2 綠色管理
	排放	●	●						5.2 綠色管理
	能源	●	●				●		5.2 綠色管理 5.3 綠色產品和服務
社會	顧客的健康與安全	●	●	●					5.3 綠色產品和服務
	顧客隱私	●	●	●					4.2 顧客服務
	產品責任 - 法規遵循	●	●	●					4.2 顧客服務
	產品及服務標示	●	●	●					4.2 顧客服務
	行銷溝通	●	●	●					4.2 顧客服務
	反貪腐	●	●					●	3.2 治理架構
	勞資關係	●	●						6.1 人力招募與培訓
	勞僱關係	●	●			●			6.2 安全與健康職場
	職業健康與安全	●	●			●			6.2 安全與健康職場
	訓練與教育	●	●						6.1 人力招募與培訓
不歧視	●	●						6.2 安全與健康職場	
強迫與強制勞動	●	●						6.2 安全與健康職場	
童工	●	●						6.2 安全與健康職場	
保全實務	●	●						6.2 安全與健康職場	

註：組織內所涵蓋之關係企業，請參考華碩年報關係企業組織圖。因蘇州廠為生產製造主要據點，故本年度納入重大考量面衝擊分析範圍。



3. 公司治理

3.1 關於亞旭

3.1.1 公司背景

公司全名	亞旭電腦股份有限公司
員工人數	7297 名 (截至 2016 年底)
資本額	新台幣 48 億
成立日期	1989 年
總經理	林成貴 總經理
營運總部	台灣 - 中和
營運涵蓋地區	台灣、亞洲、歐洲、美洲

一直以來亞旭是網路通訊及電子產品開發的國際大廠，為擴大全球化佈局及強化體制，於 2006 年成為世界知名品牌華碩電腦百分之百持股之子公司。目前總部位於新北市中和區建康路 119 號 5-10 樓，另有楊梅、竹北兩個研發中心，而在中國江蘇也設了佔地 30 萬平方米的自有工廠亞旭電子科技股份有限公司，且歐洲、美洲也設置了營運點。我們秉持著深耕本業永續經營、專注研發不斷創新的精神，及時為全球客戶提供最創新、優質的競爭力產品與安心、滿意的售後服務。



公司自設立以來著重於消費者利益，秉持公平交易及市場公平競爭之原則，嚴格要求所有員工各級主管應隨時遵守相關反壟斷行為法規，且致力於各國反壟斷行為相關法令之遵循，故於 2016 年度，本公司並無涉及相關壟斷行為，亦無任何反壟斷行為訴訟，也無任何政治獻金。

- 3. 公司治理
- 3.1 關於亞旭
- 3.2 治理架構
- 3.3 風險管理

3.1.2 產品服務

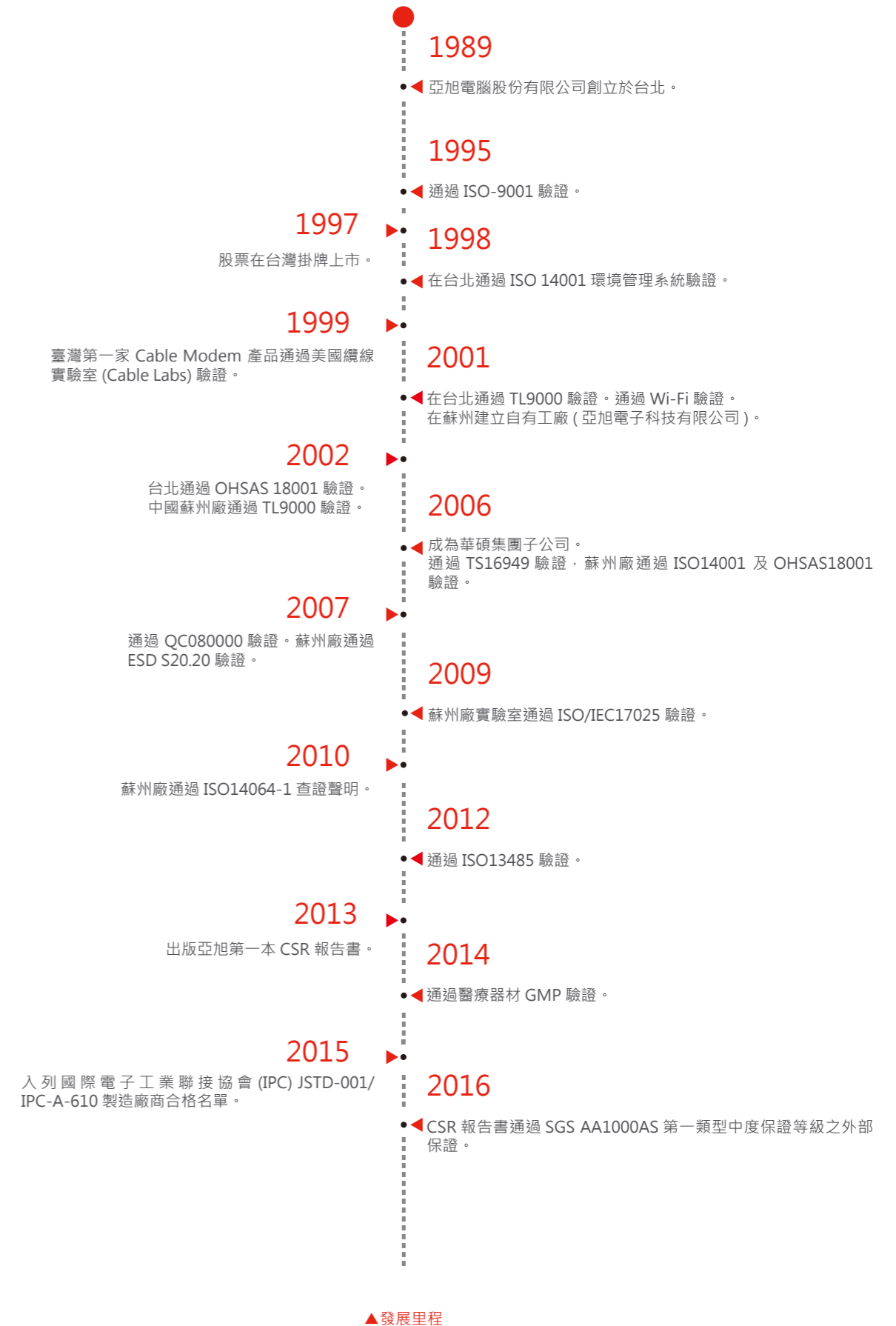
本公司主要以網通產品寬頻接入產品、戶外接入產品、無線家庭網路、有線家庭網路產品為主，近年來更拓展了智能家庭、醫療照護、行動裝置、車用電子方面產品，並以 ODM/OEM 代工提供完整的方案並利用系統整合來達到我們的目的。我們也是全台最早申請到美國 Cable Labs 與歐洲 EuroDOCSIS 認證的廠商，因此擁有研發製造優勢的我們，是全世界主要網通業者及電信運營商的首選合作夥伴。

3.1.3 外部公協會參與

亞旭目前尚未與相關外部組織簽訂倡議協約，但積極參與各項電子產業公會，可以針對產業政策適時向政府提出建言，履行公會成員之基本責任。

公會參與	會員
台灣區電機電子工業同業公會	●
台灣區車輛工業同業公會	●
台灣車聯網產業協會	●
新北市綠色能源產業聯盟	●
台北市電腦公會	●

3.1.4 發展歷程



3.1.5 獲獎事蹟

2016 年度蘇州市吳江區 「成長型十強工業企業」	2016 年度蘇州市吳江區 「進出口十強企業」	海關管理高級認證企業

2016 年度中共吳江經濟技術開發區 工作委員會 「開發區稅收貢獻先進企業」	2016 年度吳江經濟技術開發區 (同里鎮) 「優秀人力資源管理企業」	2016 年度吳江經濟技術開發區 (同里鎮) 「校企合作優秀單位」

2016 年度吳江經濟技術開發區 (同里鎮) 第六屆高技能人才職業技能競賽 「優秀組織獎」	2016 年度吳江經濟技術開發區 組織人事和勞動保障局 優秀人力資源管理企業網路 「二等獎」	2015-2016 年度吳江經濟技術開發區 (同里鎮) 「無償獻血促進獎企業」

3.1.6 企業願景與經營理念

企業願景及經營理念

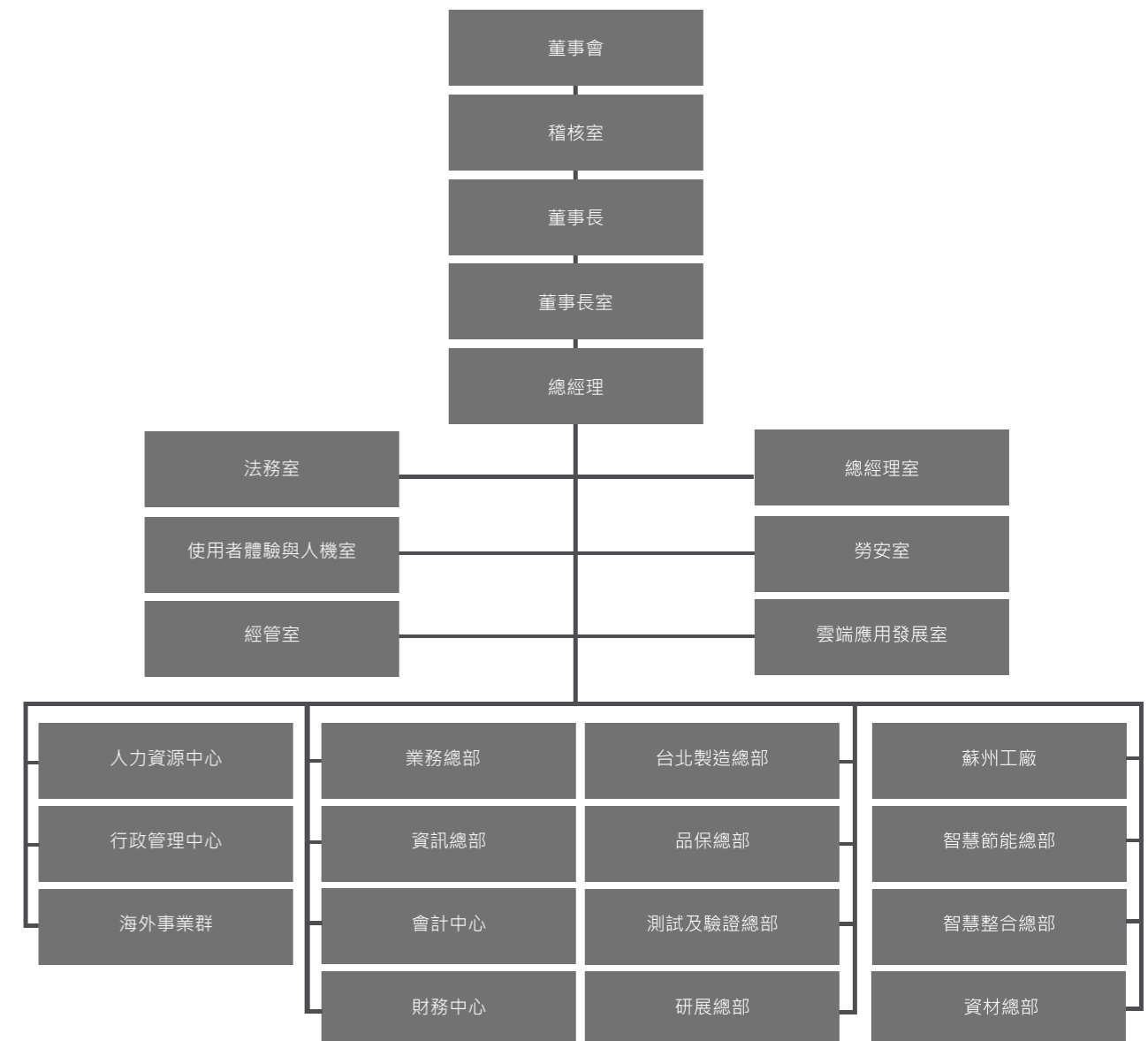
培育、珍惜、關懷員工，讓亞旭人盡情地發揮最高潛力。
 堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道。
 無止盡地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本。
 擠身世界級的高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻。



3.2 治理架構

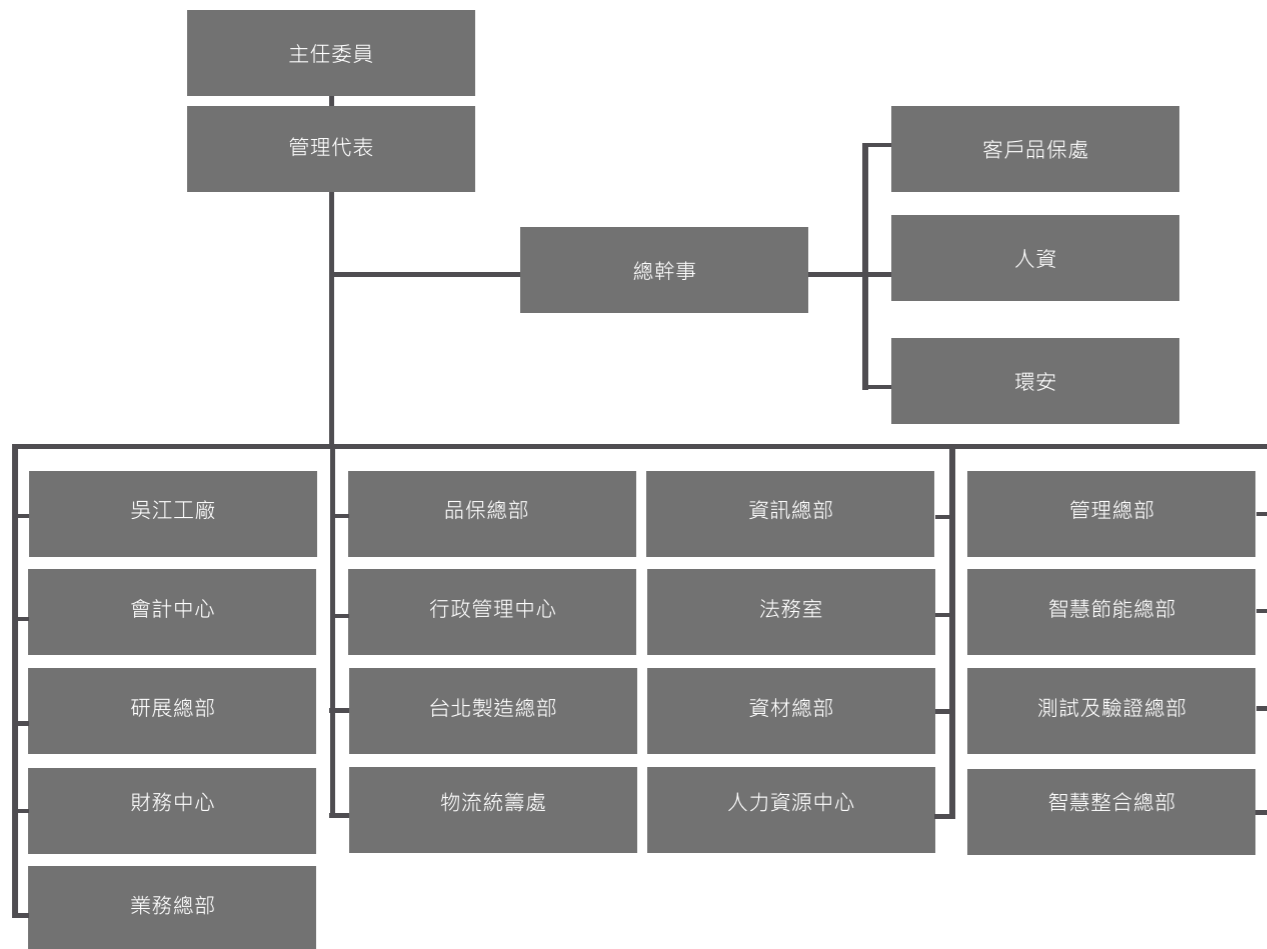
3.2.1 組織結構

企業營運架構



▲亞旭與前一版 CSR 報告書相較，2016 年間亞旭電腦無重大組織異動。

企業社會責任委員會



▲ 亞旭於 2013 年成立企業社會責任委員會，成員主要是由主任委員（林成貴總經理）、管理代表（張啟賢副總）、總幹事及各總部主管代表所組成。

單位 / 部門	管理職責
主任委員	頒布 CSR 政策
管理代表	建立 CSR 體系
總幹事	協助各管理代表
客戶品保處主管	客戶溝通
人資主管	勞工人權及商業道德
環安主管	環境健康安全
其他各總部主管	CSR 政策實施、部門工作展開

董事會

依法規建立良好董事會治理制度將有利於股東權益，本公司董事會由 4 位董事組成，董事長由林成貴總經理擔任。董事會為亞旭最高治理單位及重大經營決策中心建立穩健的基礎、健全監督功能及強化管理機能，並制定「董事會議事運作管理辦法」，以茲遵循。

職稱	姓名	性別	就任日期	主要學(經)歷
董事長	林成貴	男	104.06.30	①美國杜蘭大學企業管理(學)碩士 ②亞旭電腦總經理
董事	施崇棠	男	104.06.30	①交通大學管研所 ②宏碁電腦事業群總經理 ③華碩電腦董事長
董事	沈振來	男	104.06.30	①台灣大學電機所 ②宏碁電腦經理 ③華碩電腦執行長
監察人	吳欽智	男	105.12.01	①華碩電腦技術長

▲ 亞旭每季至少召開一次董事會，2016 年共召開 3 次董事會（第 4 季因董事會成員時間無法配合，故延至 2017 年第 1 季召開），董事平均出席率為 89%。

董事會任期	董事會開會頻率	董事平均出席率	2016 年開會次數
3 年	每季至少 1 次	89%	3 次

3.2.2 誠信經營

社會責任管理手冊

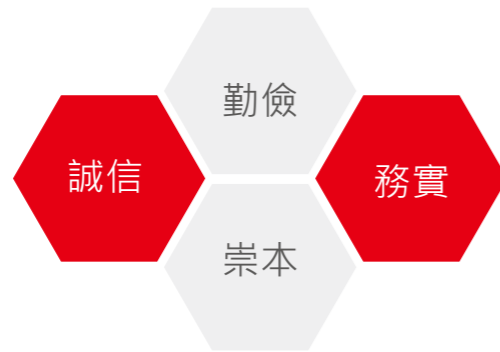
企業社會責任係指企業在創造利潤、對股東利益負責的同時，還要承擔所有利害關係人的責任，以達成經濟繁榮、社會公益及環保永續之理念。因此亞旭為實踐企業社會責任以達永續發展之目標，以訂定「社會責任管理手冊」，作為每月會議就組織所從事的活動，和生產產品製作過程、基礎設施、變更過程與工作場所外等，包括行政事務部門之活動，登錄其可能對企業社會任造成之衝擊予以評估鑑定，並檢討改進公司所建立之制度，以提升履行企業社會責任成效。

商業道德行為作業規範與反貪腐

企業道德、社會責任日益受到國際重視，企業如要長遠經營，必須贏得消費者、合作夥伴及社會大眾的信賴尊重。亞旭已制定「商業道德行為作業規範」，強化本公司及全體同仁從業道德及專業能力。並適用範圍為商業道德行業守則不侷限於法律條文，即使在法律容許的範圍內，應秉持誠信，從事所有業務及避免任何利益衝突。

亞旭員工有疑問或發現任何違反政府法令或商業道德行為守則之行為時，應立即向管理階層或人事行政單位諮詢或舉報，公司內均設有意見箱及電子郵件專用信箱 wj_hr@askey.com.tw / hr@askey.com.tw。

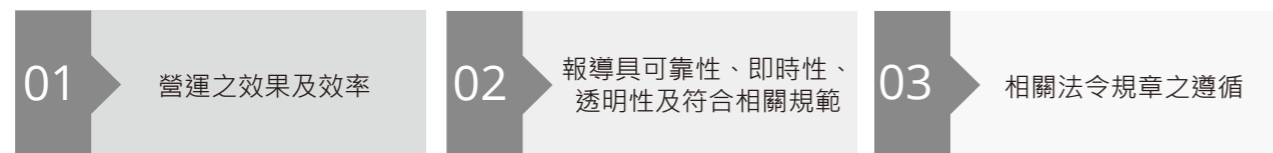
經營誠信原則



公司致力奉行商業道德，堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道，以誠信經營為原則。全體員工應講求誠信、踐行誠信；員工應誠信對客戶、廠商、夥伴、同事、股東、國家、社會等。任何人員都應當遵守連結的最高標準，禁止任何形式的貪污、敲詐勒索及挪用公款行為。

內部控制

公開發行之內部控制制度係由經理人所設計，董事會通過，並由董事會、經理人及其他員工執行之管理過程，由各單位每年辦理至少一次自行評估內部控制制度，再由稽核室覆核各單位之自行評估報告，目的在於促進公司之健全經營，以合理確保下列目標之達成。



內部控制之組成要素

控制環境

公司設計及執行內部控制制度之基礎，包括公司之誠信與道德價值、董事會及監察人治理監督責任、組織結構、權責分派、人力資源政策、績效衡量及獎懲等。

風險評估

確立各項目標，並與公司不同層級單位相連結，同時須考慮公司目標之適合性，管理階層應考量到公司外部環境與商業模式改變之影響，以及可能發生舞弊情事。

控制作業

依據風險評估結果採用適當政策與程序之行動，將風險控制在可承受範圍之內。控制作業應包括公司所有層級、業務流程內之各個階段、所有科技環境等範圍及對子公司之監督與管理。

資訊與溝通

公司蒐集、產生及使用來自內部與外部之攸關、具品質之資訊，以支持內部控制其他組成要素之持續運作，並確保資訊在公司內部及公司與外部之間皆能進行有效溝通。

監督作業

公司進行持續性評估、個別評估或兩者並行，以確定內部控制制度之各組成要素是否已經存在及持續運作。

3.3 風險管理

永續經營是亞旭一貫致力的重要管理方針，為了降低公司營運活動的風險減少事故發生所帶來的負面災害及損失，積極鑽研於風險管理以確保公司形象、環境保護、利害關係人、供應鏈等受到完善的保護，並且做好因應危機措施及預防危機，以永續經營為企業營運的目標。

面向	風險	因應策略 / 作法
經濟	資訊安全風險	① 防止駭客攻擊導致服務停止造成公司營運停止 / 導入相關防護機制。 ② 防止公司重要機密外洩：(1) 員工保密合約簽署 (2) 導入相關防護機制 (3) 資安宣導。 ③ 避免公司資料中毒及被加密 / 導入高階防病毒掃描防止資料損失。
	市場風險	① 採用遠期外匯合約等衍生性金融工具進行避險。 ② 將集團投資組合分散。 ③ 考量再融資、現有部位之續約、可採用之融資及現金水準，以計算特定利率變動對損益之影響。
	信用風險	① 明訂新客戶進行管理及信用風險分析之授信政策。
	流動性風險	① 監控集團流動資金需求之預測，確保其有足夠資金得以支應營運需要。
環境	氣候變遷風險	① 溫室氣體盤查。 ② 訂定節能方案。
社會	人力短缺	① 提前儲備人力。
	職安衛風險	① 新法規進行專業評估規劃，避免不合法規要求，影響企業形象。

營運持續管理

從 2015 年開始亞旭已經開始建置及推動營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM)，透過鑑別威脅組織的潛在衝擊，結合公司組織各部會領導者相互溝通、協調、集思廣益並每年針對重大風險事故提出相對應的持續營運計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，提升營運持續能力強化競爭力，且保護客戶、股東及公司的利益。在 2016 年延續強化風險管理已針對兩種風險進行兩次大規模演練，確認各單位風險控制及營運持續計畫的有效性，檢討精進並確保災害或衝擊發生時，可全力維持與恢復最高營運目標，爭取且保護客戶與利害關係人之最佳權益。

2016年中和廠BCP演練

演練主題：
火災 - 非生產線 - 不可自行滅火
火災 - 非生產線 - 可自行滅火



圓桌會議



疏散演練



檢測設備

2016年蘇州廠BCP演練

演練主題：
火災 - 生產線被封鎖 - 倉庫封鎖 - 一廠
火災 - 生產線被封鎖 - 倉庫封鎖 - 三廠



圓桌會議



疏散演練



恢復server及網路

Supplier
Procurement
Manufacture
Product
Supply Chain
Inventory
Distribution
Logistic
Retail
Customer

- 4. 經濟永續共榮
- 4.1 營運概況
- 4.2 顧客服務
- 4.3 供應商管理

4. 經濟永續共榮

亞旭秉持嚴謹之公司治理精神，持續致力於技術之研發與創新，為客戶提供最具競爭力的產品，同時發揮企業於供應鏈之正面影響力，以期與所有利害關係人共創永續的成長和價值。

4.1 營運概況

亞旭集團 2016 年合併營收為新台幣 290 億元，歸屬母公司股東之稅後淨利為 1.35 億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。

亞旭集團投入研究開發費用總額達新台幣 21.3 億元；蘇州廠則持續獲得當地政府所提供之「技術開發投資抵減」之租稅優惠，2016 年度申請研究發展支出之投資抵減金額約新台幣 2907 萬元。

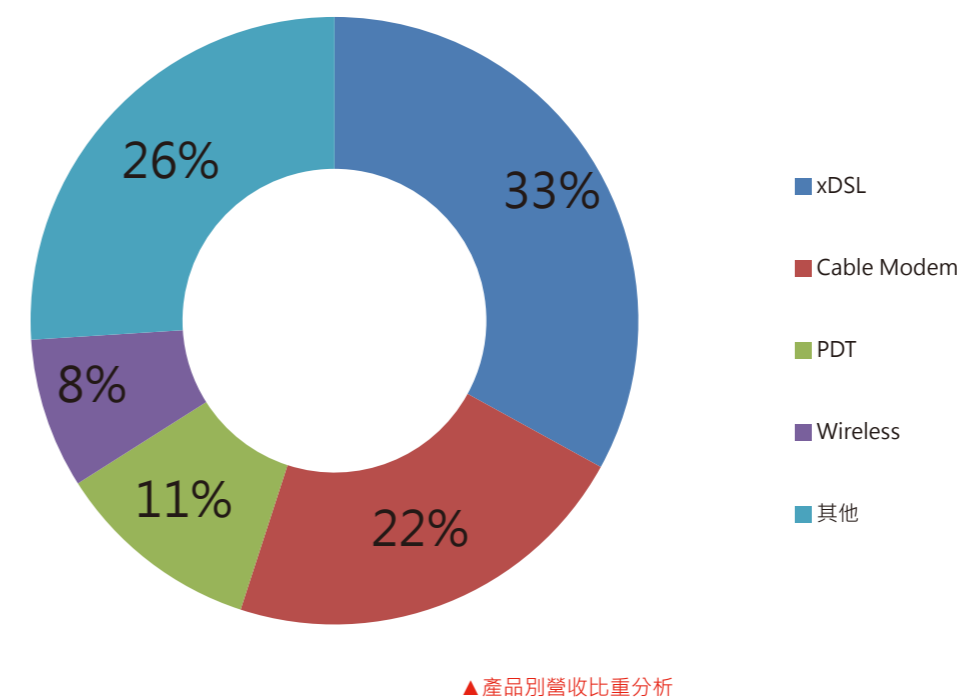
4.2 顧客服務

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，亞旭積極研發新產品，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，亞旭重視顧客隱私及顧客財產的維護，並積極了解與及時回應客戶需求，以期藉由良好的服務品質，贏得客戶的滿意與信賴。

4.2.1 產品與服務

亞旭專注於網路通訊設備及電子產品開發，主要涵蓋寬頻網路產品如纜線數據機 (Cable Modem)、xDSL、PDT (Personal Data Terminal) ... 等，銷售範圍涵蓋世界各地。除持續在本業深入耕耘外，近年來，公司更積極針對智能家庭、智慧車載、醫療照護等產品進行規劃與生產，積極建構並整合符合市場主流需求之全方位、多元產品線，以滿足客戶需求，超越客戶期待，成為首屈一指高品質網通產品製造商和服務提供者。2016 年亞旭並無銷售禁止、有爭議產品，或因產品與服務提供而違反法律法規規定而被處以巨額罰款之事件發生。



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。

亞旭導入、建立與有效維持 ISO9001、TL9000、TS16949、ISO 13485...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。

亞旭品質政策

- ① 持續改善產品品質
- ② 精進流程與完整訓練
- ③ 創新及綠色的研發
- ④ 追求完美品質
- ⑤ 快速的製造
- ⑥ 即時達交產品
- ⑦ 貼心的服務
- ⑧ 超越客戶期望
- ⑨ 贏得顧客滿意

系統	中和廠	蘇州廠
ISO9001	●	●
TL9000	●	●
ISO13485	●	●
TS16949	●	●
ISO17025		●
QC080000	●	●
ESD S20.20		●

▲品質系統與驗證範圍

除透過系統面 PDCA 的管理循環模式，持續改善產品品質與服務外，亞旭每年亦定期舉辦如 QIT (Quality Improvement Team，品質改善小組)、QCC (Quality Control Circle，品管圈)、TPS (Toyota Production System，豐田生產系統) 競賽、監控各過程績效指標...等品質改善活動，以持續提昇公司品質競爭力。

4.2.2 研發與創新

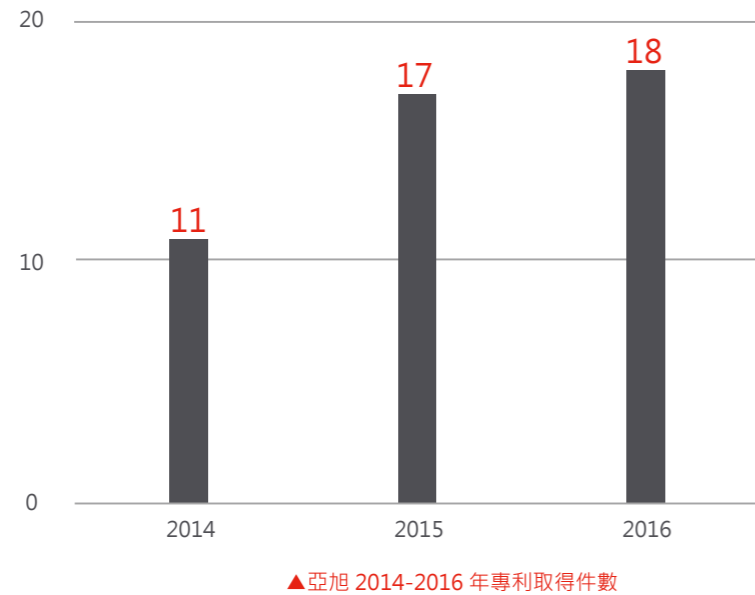
因應物聯網 (Internet of Things, IoT)、工業 4.0 等新科技，及智慧家庭 (Smart Home)、智慧城市 (Smart City) 概念的興起，亞旭以多年 ODM/OEM 生產基礎，發展智慧整合，繼 2015 年推出智能家居系統 QBee 後，於 2016 年初以 BOT 方式與台北市政府合作，共同打造集安全、資訊、定位、娛樂等多元功能的「亞旭智慧公車站」。一系列的智慧家庭及智慧城市系統，讓亞旭以嶄新之姿，為未來城市發展之路，提供了豐富且實用的整體解決方案，同時象徵從代工轉型至智慧聯網應用。



而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，亞旭 2016 年投入研發經費約新台幣約 21 億元，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。

專利佈局

面對市場競爭激烈，亞旭除致力於核心技術的提升外，亦重視專利的保護與佈局，2016 年取得之專利件數計 18 件，歷年來取得核准之國內外專利逾 350 件，專利申請的地區以美國、中國與台灣為主。未來仍將針對技術研發成果，提出專利的申請與維護，同時儲備專利能量，應付潛在的專利商戰與創造可能的專利收益。



4.2.3 顧客隱私與顧客滿意

除致力於高優質產品生產及技術研發創新外，亞旭提供客戶全面且完善的服務，期待與客戶建立深厚的商業合作關係，成為其信任且賴以成功的事業夥伴。

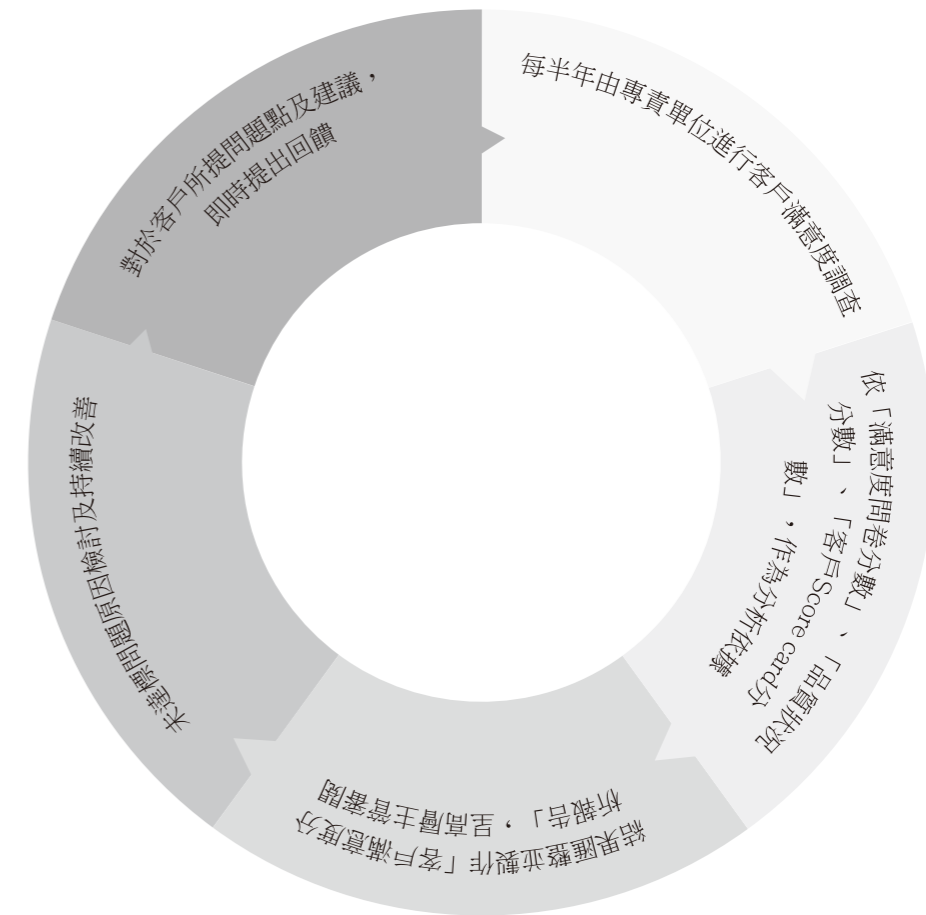
顧客隱私

提升顧客服務與顧客滿意的同時，亞旭更重視顧客隱私及顧客財產的維護，無論是有形、無形的資訊或財產，均要求公司所有員工謹慎妥善保護。2016 年並無客戶隱私侵犯或資料遺失的投訴發生。

為謹慎妥善保護客戶隱私與機密資訊，亞旭除與客戶簽署保密協約以保障其權益外，為避免員工因個人因素外洩機密，新進員工在入職首日，即簽署「服務及保密合約書」。另外，亦透過相關規範制定、內部宣導公告、資料存取權限控管...等具體作法，強化隱私及營業機密之內部控制。

顧客滿意

顧客滿意是企業經營的基本責任，為更有效率地服務客戶，成為客戶最佳的事業夥伴，亞旭透過半年一次的客戶滿意度調查（調查面向涵蓋品質、交期等），分析了解其需求並針對建議事項進行改善，提昇客戶對亞旭產品和服務的滿意程度。



▲客戶滿意度調查流程

2016 年客戶滿意度調查對象為調查期間交易金額前 80% 的客戶，總計發出問卷 22 份，回收問卷 22 份，回收率達 100%。

2016 年上、下半年客戶滿意度分別為 89.1%、86.5%，針對客戶於滿意度調查時所提之各項建議，亞旭擬訂具體改善方案以作改進。近 2 年的客戶滿意度調查結果呈現穩定狀況，除品質管理系統的有效運作與維持外，更透過各項流程的持續改善，讓整體產品品質及客戶滿意度更為穩固。

顧客抱怨

亞旭將客戶抱怨視為持續改善的機會與原動力，讓公司提供的產品品質及服務，能夠更貼近客戶的需求與期望，因此設置完整的客訴處理流程，確保客戶訊息能傳達到相關單位及管理階層，並及時針對客戶聲音進行原因分析以採取有效的改善對策，確保客戶權益，提昇及鞏固其忠誠與信賴度。



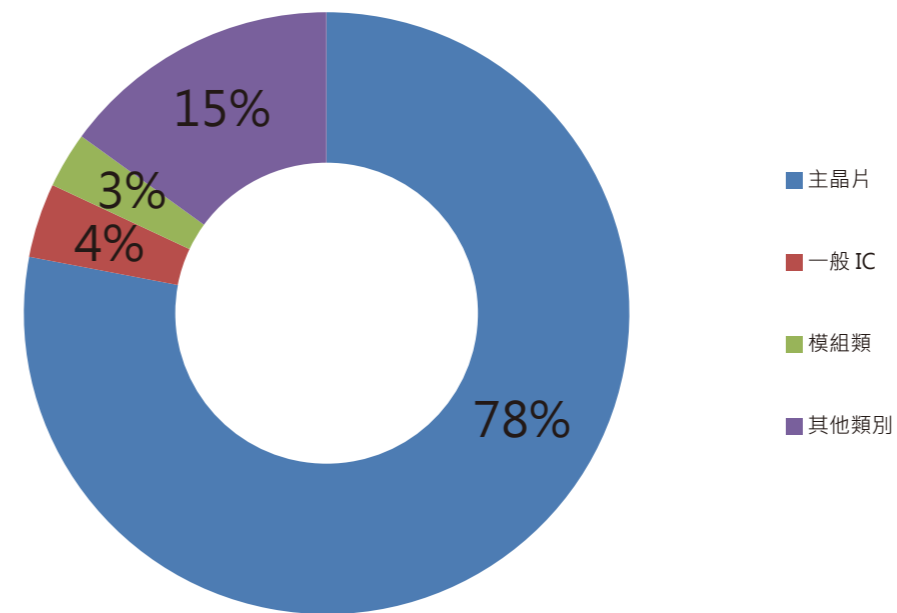
▲客戶抱怨處理流程

4.3 供應商管理

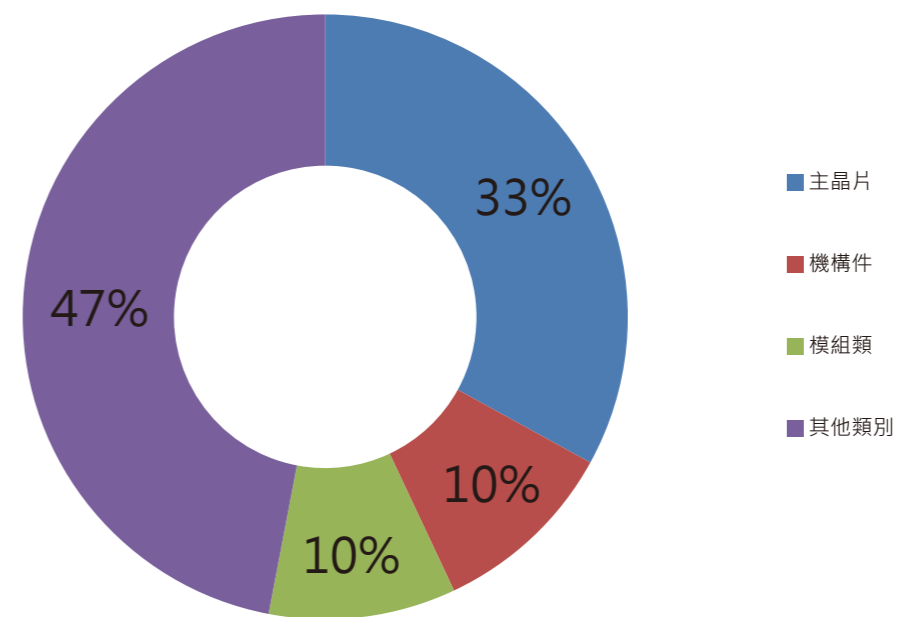
亞旭除致力與後端客戶建立穩固的信賴關係，也積極與前端供應商形成共同成長的緊密夥伴關係、發展出互利的信任關係，共同追求企業永續經營與成長。

4.3.1 採購概況

亞旭的產品服務組合相當廣泛也極具彈性，供應商的來源也相當多元，2016 年採購以「主晶片」為最大宗，分別佔中和廠、蘇州廠整體採購比例 78%、33%。



▲採購項目分析 - 中和廠



▲採購項目分析 - 蘇州廠



▲亞旭供應鏈結構

4.3.2 採購策略

在地採購

企業推動在地化採購，除供料效率、支持當地經濟穩定等考量外，更可減少物流、能資源、碳排放等損耗，降低對環境的衝擊。未來在符合目標成本的前提下，亞旭將積極開發當地供應商，朝在地採購方向努力。

不使用衝突礦產

基於對企業社會責任的承諾，亞旭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) ，更透過負責任的採購行為，將影響力延伸至供應鏈，要求供應商夥伴致力避免使用衝突礦產。

所謂衝突礦產，指來自剛果民主共和國及其周圍國家透過非法開採所得之礦料，包括金 (Au) 、鉭 (Ta) 、錫 (Sn) 和鎢 (W) 等，這些礦料可能直接或間接給予人權侵犯的武裝集團帶來資金或利益，增加該區域的武力衝突。

亞旭在選擇新的原材供應商時，即要求其簽署「未使用 / 不使用衝突礦產承諾書」，方能成為亞旭之合格供應商。期以透過供應鏈自我要求與約束的具體行動，對衝突礦產議題產生正面影響。

針對合格供應商的衝突礦產使用情況確認，亞旭依照最新發行的衝突礦產調查報告範本 (CMRT) 對供應商再次調查。如審核發現不符合，即要求供應商暫停交貨，並追溯其出貨範圍以評估風險。



▲衝突礦產管制流程 - 合格供應商

4.3.3 管理重點

亞旭深知供應鏈夥伴是企業營運持續成長不可或缺的重要關鍵，為使供應鏈管理邁向永續，亞旭規劃四大面向進行控管與輔導，期與每一位供應鏈夥伴建立長久穩固的合作關係，共同成長、互利互惠，一同創造永續商機。

新供應商選擇	針對供應商生產管理 / HSF / CSR 各面向作書面評核。 視書面評核狀況，進行實地評鑑。
供應商考核	依據供應商考核機制，分為月考核 / 年度考核。 針對考核結果未達要求者，取消該供應商資格。
供應商輔導	針對供應商品質系統 / 製程系統 / HSF 管控系統進行輔導。 輔導結束後進行目標達成審查。審查合格，即完成輔導；審查不合格，則將問題點提交供應商，要求其改善。
供應商宣導	於 B2B 平台通知供應商相關配合事項。 召開年度供應商大會，進行重要政策宣導。



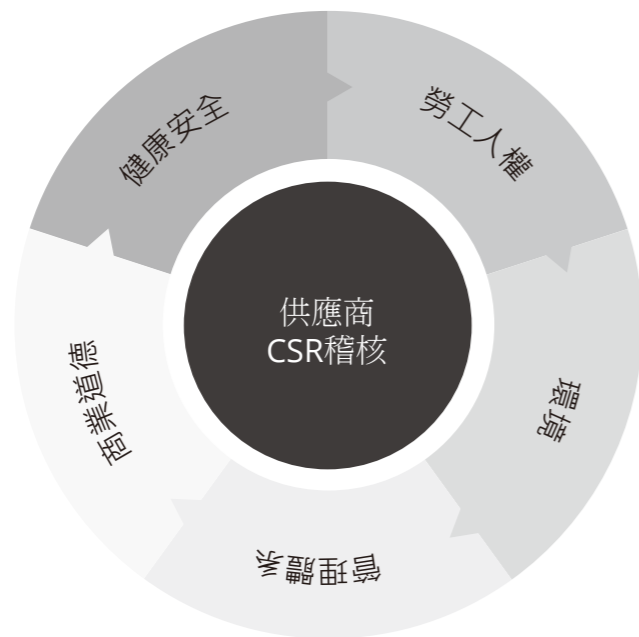
▲亞旭供應商考核面向

供應商 CSR 稽核

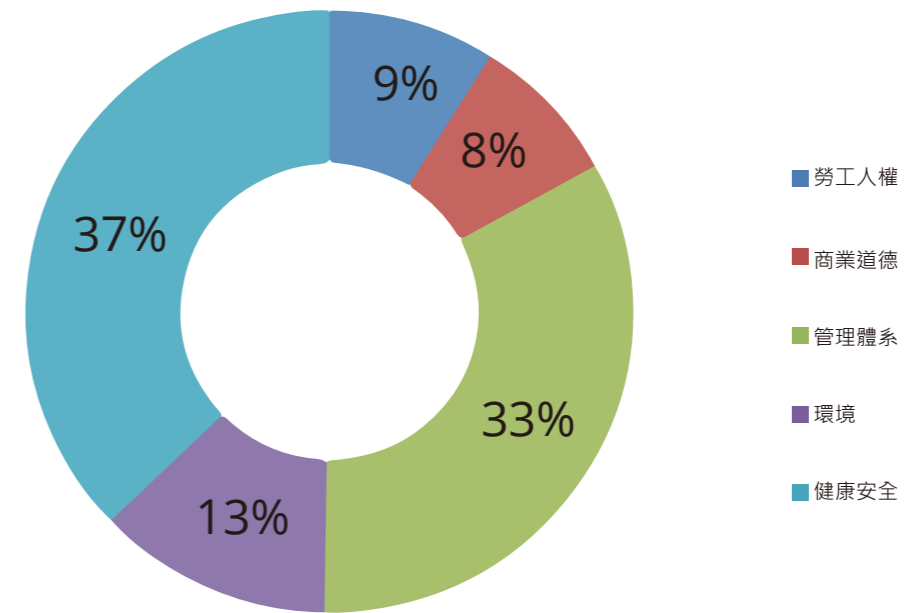
除持續要求供應商提升產品品質、交期與價格等綜合表現外，亞旭亦透過每年一次的供應商大會，鼓勵供應商重視員工權益、改善工作場所環安衛風險，共同善盡企業社會責任。為降低供應鏈 ESG 風險及提升整體供應鏈競爭力，亞旭進行供應商 CSR 稽核，藉由實際的審查與評估，了解並掌握供應商在經濟、環境與社會面向的管理狀況與落實程度。

2016 年完成現場稽核之供應商計 50 家，並無發現對環境、勞工人權具顯著實際或潛在負面衝擊的問題。針對稽核發現的不符合事項，亞旭要求供應商需提出有效、可執行性之改善措施，2016 年所開立的所有不符合事項，全數均已改善完畢。

供應商CSR稽核對象	
1	主要耗材供應商
2	主要零部件供應商
3	HSF高風險材料供應商
4	RoHS異常供應商
5	前年度品質C&D級供應商



▲ 供應商 CSR 稽核面向



▲ 供應商 CSR 稽核缺失分布



5. 環境永續共存

5.1 綠色承諾

5.2 綠色管理

5.3 綠色產品和服務

5. 環境永續共存

亞旭深知企業對環境保護的社會責任，因此在追求營運穩定成長的同時，以嚴謹審慎的態度，積極推動環境管理、生態保護等具體作為和行動，期以從生命週期的角度出發，透過產品設計、原料採購、生產製造、廢棄處置等各個階段的管控，達到與環境永續共存的目標。

5.1 綠色承諾

為落實污染預防，並有效降低公司於活動、產品及服務提供時對於環境造成的衝擊，亞旭依循 ISO14001 國際標準建立「環境管理系統」，藉由標準化作業程序的執行，持續性改善目標的建立以及定期性環境績效的審查，以有效落實環境管理，提升環境品質。此外，亞旭嚴格遵守各項相關法律法規規定，2016 年無違反被處巨額罰款之相關情事發生。

因應 ISO14001: 2015 新版標準於 2015 年 9 月 15 日正式公告，亞旭率先展開轉版作業，在 2016 年下半年陸續完成程序文件修訂、內稽人員新版條文訓練及內部稽核等各項工作，並於 2017 年上半年完成通過新版驗證，期盼在永續發展脈絡與企業社會責任領域上，建立更扎實的系統管理基礎。

亞旭環境政策

01 遵守相關環保法令規章

02 加強污染源之控制，進行製程減廢，減少生產過程對環境之衝擊

03 污染預防並持續改善，節約能源與資源回收

04 導入最佳製程，改善作業環境，保護員工安全與健康

05 落實管理訓練與宣導，提升全員環保意識

06 做好廠內、外溝通，宣導環安管理系統與政策

5.2 綠色管理

身為地球公民的一員，亞旭積極將綠色思維納入管理環節，除確保所有的活動、產品與服務均符合環保法規與客戶要求外，更致力於能資源節約、製程減廢與污染預防，以善盡企業環境保護的責任。

5.2.1 環境資訊

亞旭中和廠、蘇州廠 2016 年總投入及總產出等環境資訊如下表。

屬性	範疇	項目	中和廠	蘇州廠
投入	直接能資源使用	水 (M³)	30,355.0	387,105.0
		天然氣 (M³)	--	165,882.0
		柴油 (公升)	520.2	--
		汽油 (公升)	--	46,961.6
		外購電力 (千度)	6,755.3	35,717.6
產出	溫室氣體	直接排放 (噸 CO ₂ e)	228.2	1,202.3
		間接排放 (噸 CO ₂ e)	3,566.8	28,974.2
		總排放 (噸 CO ₂ e)	3,795.0	30,176.5
	廢棄物	有害 - 回收 (噸)	2.5	--
		有害 - 焚化 (噸)	--	5.9
		非有害 - 回收 (噸)	10.3	418.4
		非有害 - 焚化 (噸)	81.6	36.0
		總重 (噸)	94.4	460.3

註：中和廠用水量、柴油使用量以年度費用、平均單價推估。



▲ 2016 年亞旭能源使用量

註：能源換算說明

1) 1 kWh = 3.6 MJ 2) 1 L 柴油 = 38.7 MJ 3) 1 L 汽油 = 34.6 MJ 4) 1M³ 天然氣 = 8700 Kcal; 1 Kcal=4186 J

5.2.2 能資源管理

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，亞旭的能源使用多以生產用為主，就內部能源消耗量而言，2016 年共消耗 160,588.5 千兆焦耳 (GJ)，其中以電力所佔比例最高，約為 95%。歷年來，亞旭從照明、空調等面向積極推動廠區各項節能行動，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。

中和廠

節能專案：變壓器整合專案

改善績效：電量 ↓ 24,090 度 / 年
 能耗量 ↓ 86.7 GJ / 年
 GHG ↓ 12.7 噸 CO₂e / 年

蘇州廠

節能專案：LED 燈管更換專案

改善績效：電量 ↓ 1,289,239 度 / 年
 能耗量 ↓ 4,641.3 GJ / 年
 GHG ↓ 1,045.8 噸 CO₂e / 年

5.2.3 溫室氣體管理

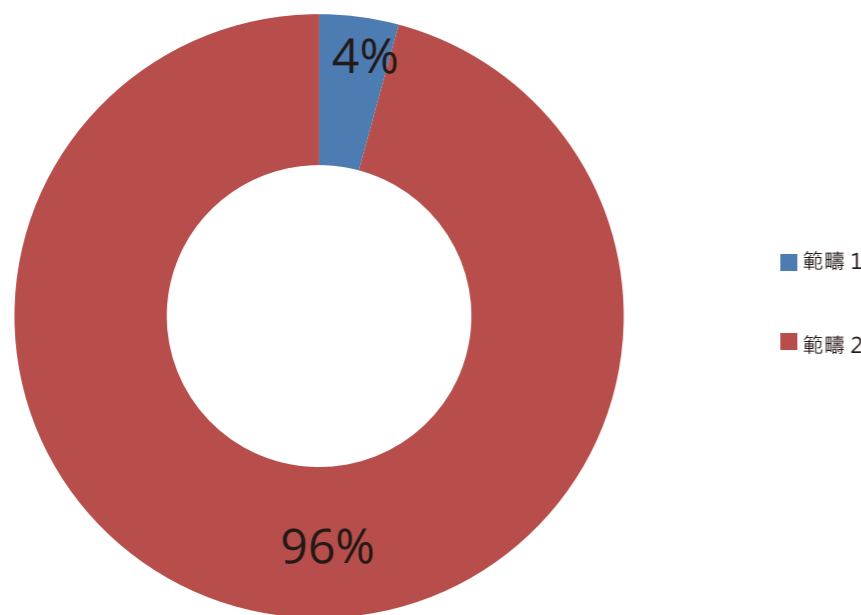
對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的環保議題之一，亦是公司經營管理的重要課題。亞旭參照 ISO14064-1 與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，藉由每年的盤查找出生產過程中關鍵排放源，據以擬訂有組織且持續的減量措施。

2016 年亞旭溫室氣體排放量總計約 33,971.5 噸 CO₂e，主要來自範疇二間接溫室氣體排放，約佔 96%，當年度無生質燃料產生之排放量。盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋亞旭中和廠、蘇州廠。

其中屬生產重地的蘇州廠自 2010 年開始，每年均通過第三方查證，以確保盤查數據品質；中和廠則屬內部自主性盤查，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。

範疇	(噸 CO ₂ e)
範疇一：六類管制氣體總量	1,430.5
範疇二：外購電力排放	32,541.0

註：GWP 值引用 IPCC 第四次評估報告



▲亞旭 2016 年碳排放狀況

背景說明：中和廠盤查基準年 / 基準年排放量：2016 年 / 3,292.5 噸 CO₂e
蘇州廠盤查基準年 / 基準年排放量：2009 年 / 41,300.7 噸 CO₂e

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。

5.3 綠色產品和服務

面對日益嚴格的環保法規規定及滿足客戶綠色產品之要求，亞旭致力於提供對環境友善的產品和服務，在產品研發階段，即以生命週期 (Life Cycle) 觀點進行評估，以期在原料採購、生產製造、使用棄置等不同階段，降低對環境造成衝擊與影響，善盡企業生態保護的責任。

5.3.1 綠色設計

歐盟於 2005 年公告能源使用產品生態化設計架構指令，要求未來能源使用產品必須符合生態化設計規定，始能進入歐盟市場，2009 年更將管制範圍由原有的能源使用產品 (Energy-using Products, EuP)，擴大為能源相關產品 (Energy-related Products, ErP)。亞旭自產品設計開發階段，即已將 ErP 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。

而為保證能源供應的安全性及提升使用效率，亞旭凡是銷往歐盟地區之產品，均符合 CE 標章 (CE Marking) 強制性要求，確保自設計、生產、包裝、說明書的編寫，到運輸、銷售、產品有效使用壽命，以及使用後的回收等所有環節均符合歐洲健康、安全與環境保護相關法規的基本要求，同時亦確保產品始終對人及環境都友善。

5.3.2 綠色生產

人類與環境是一體的兩面，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。

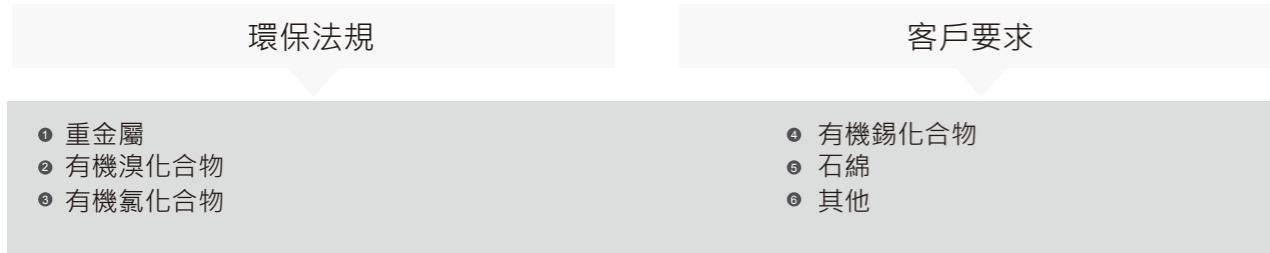
有害物質禁限用管理

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，儘可能將對環境的影響降至最低。

亞旭遵循 RoHS 2011/65/EU 指令規範，產品料件 100% 符合 RoHS 要求，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，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	要求
一級	立即禁止使用
二級	一定時期後予以禁止
三級	若刻意添加，則需揭露
除外項目	未被法律管制，非禁限用物質

▲亞旭有害物質管理等級



▲亞旭有害物質管理種類



▲產品開發到量產之 HSF 管控

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。

5.3.3 綠色廢棄和回收

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「再利用、再循環、回收再利用」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。

亞旭依循歐盟廢電子電機設備指令 (Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE)，零件盡量選擇可回收再利用之材質，避免塗層、焊接及黏著等不易拆解之設計，並製作產品拆解手冊、產品拆解評估報告 (3R report) 等相關技術文件，以達成高產品回收率目標。

此外，基於生產者責任原則，並配合客戶回收計劃要求，在義大利、西班牙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。



6. 社會永續共好
6.1 人力招募與培訓
6.2 安全與健康職場
6.3 社會參與和回饋

6. 社會永續共榮

6.1 人力招募與培訓

亞旭視員工為驅動企業永續的重要一環，是公司重要的資產，除了創造一個多元永續的企業，更致力於透過訓練及培養和營造舒適的工作環境，來吸引及留住優秀人才，在人才培育以照顧員工、關心員工成為出發點，公司依員工個人工作崗位需求及公司決策之需求，提供廣泛學習機會與資源，協助提升員工專業技能。

6.1.1 組織人力分析

截至 2016 年，目前亞旭員工中和廠約 1,992 人、蘇州廠約 5,305 人，共約 7,297 人，在人力招募政策上配合公司經營策略優先聘請當地人員作為高階主管，且利用當地徵才管道發布職缺訊息，並按照亞旭用人人選的流程，進行人才招募任用。

亞旭員工雇用類型與性別分析

性別	雇用類型	合約類型	中和廠	蘇州廠
男	正式員工	定期	0	1,890
		不定期	1,147	129
	非正式員工	外勞	0	0
		派遣	0	203
		工讀 / 實習	2	815
總計			1,149	3,037
女	正式員工	定期	0	1,240
		不定期	538	101
	非正式員工	外勞	304	0
		派遣	0	57
		工讀 / 實習	1	870
總計			843	2,268

亞旭員工組成分析

為達公司經營策略目標，亞旭近年來不斷創新研發，中和廠研發人力投入約 1,257 人人力，且因大專院校資訊、電子、電機工程等相關專業系所學校仍以男性居多，亞旭男性員工比例較高。

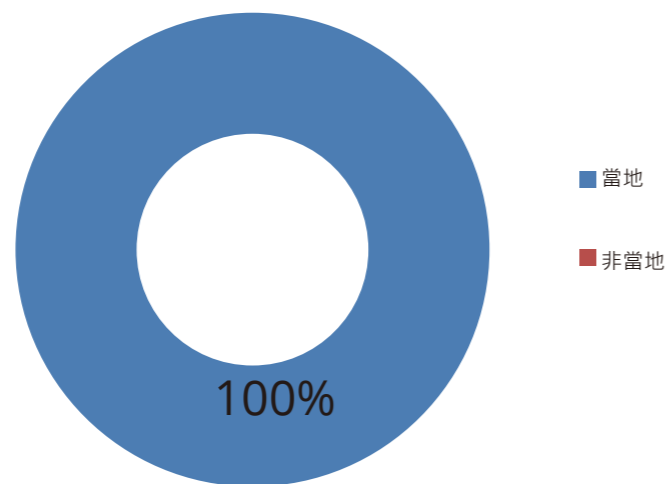
中和廠		管理職	專業職	工程職	專業幕僚職	總計
< 30 歲	男	1	12	108	0	121
	女	1	31	234	0	266
30 - 50 歲	男	273	78	589	27	967
	女	55	191	298	5	549
> 50 歲	男	38	3	18	2	61
	女	12	6	10	0	28
總計		380	321	1,257	34	1,992
比例		19%	16%	63%	2%	100%

蘇州廠		管理職	專業職	工程職	作業員	總計
< 30 歲	男	167	42	491	1,671	2,371
	女	46	162	212	1,317	1,737
30 - 50 歲	男	189	29	298	138	654
	女	122	107	146	156	531
> 50 歲	男	2	0	1	9	12
	女	0	0	0	0	0
總計		526	340	1,148	3,291	5,305
比例		10%	6%	22%	62%	100%

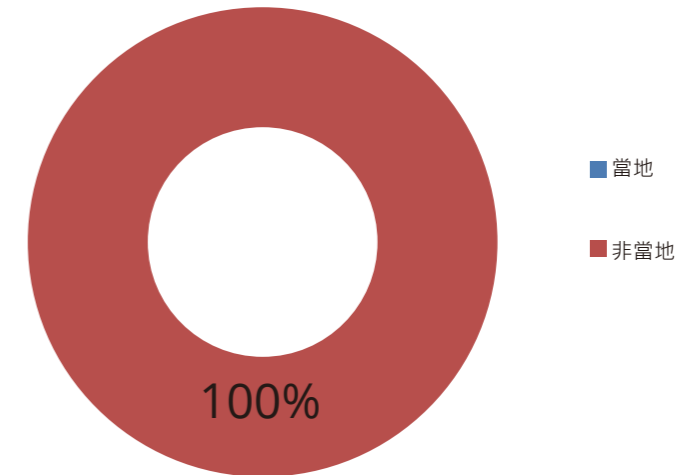
高階管理職分析 (國籍)

依處級以上高階主管，分析雇用當地居民之人數。

國籍	中和廠	蘇州廠
當地	58	0
非當地	0	16
總計	58	16



▲高階管理職分析 - 中和廠



▲高階管理職分析 - 蘇州廠

新進人員分析

2016 年新進員工，其中中和廠為 839 人，新進率 48%，大多為研發人員。蘇州廠為 9,800 人，新進率 181%，大多為技術人員。

性別	年齡	中和廠		蘇州廠	
		人數	比例	人數	比例
男	< 30	63	7.5%	4,818	49.2%
	30 - 50	283	33.7%	336	3.4%
	> 50	17	2.0%	4	0.0%
	總計	363	43.2%	5,158	52.6%
女	< 30	209	24.9%	4,328	44.1%
	30 - 50	266	31.7%	314	3.2%
	> 50	1	0.1%	0	0.0%
	總計	476	56.7%	4,642	47.3%

離職人員分析

2016 年離職員工，中和廠為 261 人，離職率為 15%，落在較高的年齡層 30 - 50 歲之間。蘇州廠為 10,214 人，離職率 189%，多為技術人員，且落在 30 歲以下。

性別	年齡	中和廠		蘇州廠	
		人數	比例	人數	比例
男	< 30	14	5.4%	5,176	50.6%
	30 - 50	110	42.1%	434	4.2%
	> 50	7	2.7%	5	0.0%
	總計	131	50.2%	5,615	
女	< 30	41	15.3%	4,245	41.5%
	30 - 50	87	33.3%	352	3.4%
	> 50	2	0.8%	2	0.0%
	總計	130	49.4%	4,599	44.9%

註：離職人員統計分析以正式員工為主。

6.1.2 薪資與福利

績效考核比例分析

亞旭一年進行兩次績效考核，分別於六月 / 十二月，考核對象不含未滿試用期之員工、二職等以下員工（技術員、作業員、事務員），以 email 通知所有主管及同仁進行線上考核作業，秉持公平公正及客觀的原則，經自我評核、一階主管評核、二階主管評核的流程，按分數排名分 A+、A、B、C、D 五個等級，且考核結果將作為後續晉升、調薪等之依據。

育嬰假 - 中和廠

亞旭中和廠均依當地法令及規範提供育嬰留職停薪，2016 年女性實際共有 9 位女性同仁申請育嬰假，且假期屆滿後回任至原工作崗位人數有 7 位；男性同仁依性別工作平等法之權利申請育嬰假者共 3 人。蘇州廠依當地法令規定，女性員工享有 128 天產假，男性員工享有 15 天陪產假。

性別	2016 年具有育嬰假申請資格人數	2016 年實際申請育嬰假人數	預計 2016 年 自育嬰留職停職人數 (A)	2016 年 實際育嬰留職停職人數 (B)	復職率 (B / A)
男	134	3	1	1	100%
女	54	9	8	7	87.5%
總計	192	12	9	8	88.9%

性別	2015 年實際 育嬰留職停職人數 (C)	2015 年實際育嬰留職停職 且於 2016 年復職已滿 1 年之人數 (D)	留任率 (D / C)
男	1	1	100%
女	4	4	100%
總計	5	5	100%

註：2016 年具有育嬰假申請資格之人數，是以 2014 - 2016 年間曾請過產假之女性員工及請過陪產假之男性員工推估之。

員工福利

中和廠依法成立「亞旭電腦股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），為增進福利公平性，福委會設委員 17 人，除當然委員一人由事業單位指定擔任外，其餘職工共同推選。

獎金類

年終獎金、三節禮金 / 禮品、勞動節獎金、生日禮金、工作獎金

保險類

勞保、健保、員工團保、職災保險

休閒類

部門聚餐、社團活動、尾牙活動

制度類

完整的教育訓練、順暢的升遷管道

請 / 休假制度

周休二日、特休、陪產假、女性同仁生理假

其他

員工購物優惠、員工停車位、健康檢查、特約商店

補助類

結婚禮金、生育津貼、社團補助、員工教育獎助學金、子女教育獎助學金、旅遊補助

▲此為中和廠福利，蘇州廠亦有生日禮金、結婚禮金、喪葬補助、節日禮品 / 禮金、年度旅遊、聚餐補助、年度體檢、保險、公積金（適用於正式員工）。

6.1.3 發展與培訓

企業永續經營仰賴長期的人才的學習與發展，且人才一直是亞旭重要的資產，員工的培育與發展向來是亞旭的關注的議題，針對員工不同的職類屬性，單位主管與人力資源單位在員工不同的工作階段，亦會規畫安排亞旭線上學習網站「亞旭求知園」(E-learning)、內部訓練課程與外部訓練等課程來增強管理者的管理職能及提升職能專業能力。



教育訓練藍圖

教育訓練發展體系由 8 類訓練構成，分別為新人訓、晉升訓、管理職能訓、品質訓、體系訓、專業訓、內部講師訓和自我提升訓，全方位的訓練更使員工職涯發展充滿挑戰且充實。

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) · ISO14001 · QC080000 · OHSAS18001 · TS16949 · TL9000 · ISO13485	· 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			· 中階管理訓練 (MTP)						
基層主管	課長 / 副課	6-7			· 基層晉升訓練	· 基層管理訓練 (TWI)					
	資深組長 / 組長 資深副組長	4-5			· 基層組長晉升訓練	· 班組長養成訓練 (TWI)					
基層人員	間接人員： 專員、辦事員	1-2									
	直接人員： 作業員、技術員										
在職訓練 (OJT)											
個人發展職涯計劃											

▲ ASKEY 訓練發展體系

新進人員訓練

針對新進人員訓練技能之養成提供便利的學習平台，為使亞旭新進同仁到職當天，能快速熟悉公司重要之經營理念及相關組織與管理紀律等，提供「亞旭新進員工手冊」及安排亞旭線上學習網站「亞旭求知園」(E-learning)，根據不同部門專業知識提供基礎課程，使新進同仁盡早了解工作內容。

新進人員職前訓練

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

新進人員專業訓練

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

培育管理者的管理職能，提升領導管理素質

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

內部講師累積人數

透過教育訓練體系導入內部講師制度，培養內部講師制度之推展有助員工的自我發展，表現優秀資深員工或有拿到主稽人員認證之員工皆能成為內部講師，協助其他同仁提升企業的經驗、文化、形象及專業技術等知識，2016 年止，亞旭中和廠及蘇州廠共培育了 161 位講師。

廠別	人數
中和廠	14
蘇州廠	147

教育訓練時數

2016 年度亞旭中和廠及蘇州廠受訓總時數為 104,047.2 小時，平均受訓時數為 14.3 小時，受訓同仁不分性別、宗教、種族等影響，僅依工作需求、員工學習、機會均等原則受理參訓。

性別	職別	訓練總時數	員工總數	平均受訓時數
男	管理職	1,268.5	312	4.1
	非管理職	4,109	837	4.9
	總計	5,377.5	1,149	4.7
女	管理職	252.5	68	3.7
	非管理職	4,852.2	775	6.3
	總計	5,104.7	843	6.1

▲中和廠

性別	職別	訓練總時數	員工總數	平均受訓時數
男	管理職	8,581	358	24.0
	非管理職	47,271	2,679	17.6
	總計	55,852	3,037	18.4
女	管理職	4,384	168	26.1
	非管理職	33,329	2,100	15.9
	總計	37,713	2,268	16.6

▲蘇州廠

6.2 安全與健康職場

環境保護及維護員工安全健康是我們不變的堅持。

6.2.1 安全衛生管理

亞旭遵守政府相關法令規章，落實環境、HSF 及環安衛生政策外，亦繼續推動改善環安衛生管理及日常各項實務運作，並依「職業安全衛生管理辦法」在中和廠成立安全衛生委員會，由總經理擔任主任委員，委員會中勞工代表共 3 人，占委員會 7 人中的 42.85%。根據規章每三個月召開一次會議，並於會後追蹤待改善事項。

廠別	勞工代表人數	安委會總人數
中和廠	3	7

蘇州廠當地雖無法令規定須成立安全衛生委員會，但為綜理全廠區環境、健康、安全事項之管理，成立「環安委員會」，由總經理擔任主任委員，勞工代表佔委員會成員的 33%。並依據內部規定每月召開會議一次，定期與員工進行環安衛生事項之溝通與意見之諮詢。

職業災害統計分析

2016 年度亞旭職業災害統計共 10 件，中和廠 5 件皆為交通意外事故，蘇州廠 5 件，3 件交通事故，2 件工傷事件。針對同仁作業中發生意外事故，除第一時間有廠區急救人員處理

外，勞安單位亦會針對該情形立即進行事故原因調查分析，並訂定因應改善措施與教育訓練並平行展開，且各部門主管需加強宣導，避免類似事件再發生。當年度並無工傷死亡事件或職業病確診病例發生。

廠別	性別	F.R	S.R	A.R
中和廠	男	2.75	42	0.0037
	女	0.00	0	0.0067
蘇州廠	男	0.55	14	0.0033
	女	1.21	33	0.0069

註：(1) 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害件數 x 百萬工時 / 總經歷工時
失能傷害件數不包含輕微傷害事件 (ex. OK 蹦事件 / 紅藥水事件)

(2) 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害累計日數 x 百萬工時 / 總經歷工時
失能傷害累計日數是從事故發生日隔日起算。蘇州廠係以工作日統計；中和廠係以日曆日統計

(3) 缺勤率 (AR) = 全年工傷假 + 病假時數 / 總出勤時數

職業病體檢

定期實施體格檢查及健康檢查，藉以了解員工身體健康狀況，依其工作崗位之不同實施職業健康檢查，定期追蹤異常現象，亦為保護員工健康及預防職業病的發生，可以了解自身的健康狀況，所有項目體檢比例皆為 100%。當年度並無職業病確診病例發生。

廠別	特殊作業項目	應檢查人數	已檢查人數
中和廠	粉塵作業	4	4
	游離輻射	25	25
蘇州廠	職業健康體檢 (噪音、電離輻射)	292	292



職業病體檢

6.2.2 活力職場

人權政策

亞旭以人為本，無強制強迫勞工勞動，尊重員工之工作人權、性別平等，亞旭自願遵循電子行業行為規範 (EICC)，依人權政策宣言，雇用符合當地最低年齡的法律和規定之員工，且中和廠遵守勞基法規定，無雇用童工，另蘇州廠亦無聘用童工，保護童工拯救及未成年工、囚工之權利，針對未成年工不得安排有毒、有害、有危險性之崗位、不得安排夜班，各項規定維護工身心安全。

溝通管道

為了維護公司和員工合法的權益，發展良好的勞動關係，妥善解決員工在工作中的抱怨、爭議和糾紛，以健全和完善的管理體系，亞旭協調勞資關係，協助員工解決困難，提高工作效率，期望經由溝通上下意見方式集思廣益，建立亞旭良好和諧的工作氛圍，依「勞資會議管理辦法」舉辦勞資會議。亞旭 2016 年度蘇州廠共收到 60 件員工投訴，全數案件皆在三天工作日內回饋給申訴者，解決比例為 100%。亞旭若有勞務上的重大變更，最短期皆按照當地勞動相關法規進行。

多元申訴管道

- 來訪接待
- 電子郵件: wj_hr@askey.com.tw / hr@askey.com.tw
- 每月走動式訪談
- 每月大小天使輔導
- 投訴熱線: 15162511566 或 611566
- 投訴信箱

保全實務評估

亞旭共設置了 103 名保全人員，所有保全人員皆為聘自合法專業之保全公司，定期接受人權教育訓練，落實治安防治措施，預防和減少違法犯罪，消除治安災害隱患，以確保安全相關業務的執行，目前對保全的教育訓練均符合人權相關法律。

廠別	人員總數	受訓總人數	訓練總時數
中和廠	4	4	8
蘇州廠	99	99	99

健康系列講座及活動

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，邀請同仁紓壓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。

項目	活動內容
醫療講座	中醫穴位保健 - 免費的養生之道 (共兩場)
	怎樣吃都不胖 (共兩場)
	血管健康決定壽命
	體適能講座
	如何養心治本
	燒燙傷的預防及急救教育
	職場身心紓壓與自我照護
	上班族健康伸展操及 i-Care 健康促進服務網介紹
乾癬與異位性皮膚炎傻傻分不楚	

項目	活動內容
健康促進活動	捐血活動 4 次
	2016 亞旭健康挑戰營
	骨質密度檢查
	員工體檢
	體適能活力社
	全民體適能檢測活動
	免費子宮頸抹片檢查活動
	你捐大家讀 同享閱讀
	流感疫苗接種活動
	爬樓梯運動
	i-care 健康促進活動
第五屆健康護照集集樂	



怎樣吃都不胖



上班族健康伸展操



燒燙傷的預防及急救教育



骨質密度檢查



全民體適能檢測活動



體適能活力社

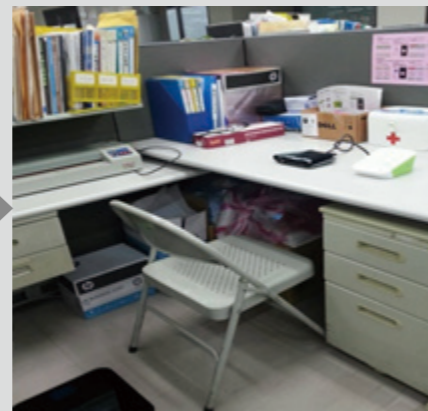
員工健康護照

亞旭推動健康護照集集樂活動，鼓勵員工參與各項健康活動，並以點數積點餐與抽獎活動的方式獎勵，備有豐沃的獎金和參加獎品，歷年活動參與踴躍，參與率屢屢高升。



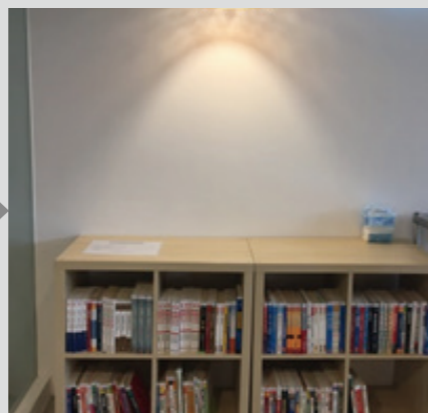
i-care 健康促進活動

協助員工健康促進需求，透過健康教育與活動及健康服務之實施，引導同仁自發性及自主性地建立健康管理，隨時監測自己的健康狀況。



你捐大家讀 同享閱讀

藉由好書共賞的方式跟資源建立有益身心靈健康的管道，已募集 113 本有關知識類、醫療保健及休閒旅遊等書籍，並陸續有同仁借閱，並獲得相當正面的評價。



6.3 社會參與和回饋

亞旭致力於研製型態多元且品質優良的網通設備產品，並持續為人們開創進步美好的溝通環境，除網通科技生產應用，關於溝通的公共議題與公益事務，從社會企業責任角度，亞旭也積極規劃參與弱勢團體公益活動之關懷輔助，持續投入關懷弱勢團體，在 2016 年規劃了一系列關懷社會大眾之活動，帶領著亞旭同仁延續著「溝通愛·愛溝通」精神，發揮亞旭的愛心，讓大家看得見。

養老院關懷

2016 年 1 月 23 日，由人資代表亞旭蘇州廠前往蘇州市吳江區松陵鎮敬老院進行探望。在寒冷的冬日為老人們送去溫暖，將購置的物品送至每一位老人手中，與老人們談心並送上祝福。近幾年亞旭堅持每年去一次獻愛心送祝福，這不僅僅是亞旭對社會的關懷和助力，更是企業文化的一種體現，我們會把這一善舉保留下去。

養老院關懷



捐血車

為穩定長期的捐出熱血，讓愛不間斷，並響應「捐血一袋，救人一命」之理念，亞旭每三個月定期邀請台北捐血中心捐血車致亞旭中和廠一樓，提供員工及社區民眾一個能對社會貢獻且更方便的管道，員工能在上班期間或是利用休息時間捐出熱血，藉此凝聚了員工及社區民眾的愛心也默默地為需要的人獻上溫暖。

捐血車



幫助小農

近年來發生多起食安風暴與環境汙染問題，使我們開始重視食品安全及環境保育問題，也因為食安危機爆發後開始注重無農藥無毒食品，因此小農市集興起，但有些小農辛苦栽種，產出成品因不懂行銷而被通路商以廉價收購，造成農民血汗錢被剝削，亞旭同仁對此有了啟發，開始關注如何改善小農生活。

亞旭同仁接洽位在雲林農學市集「三小市集」，固定每周開放公司同仁預購當季小農新鮮蔬果、農產加工品、民藝手做，並於每周二於亞旭中和廠 10 樓茶水間發售，無毒農產品不僅能讓公司同仁吃得安心，也能讓同仁不用特地去市集也能買到新鮮的好滋味。

幫助小農

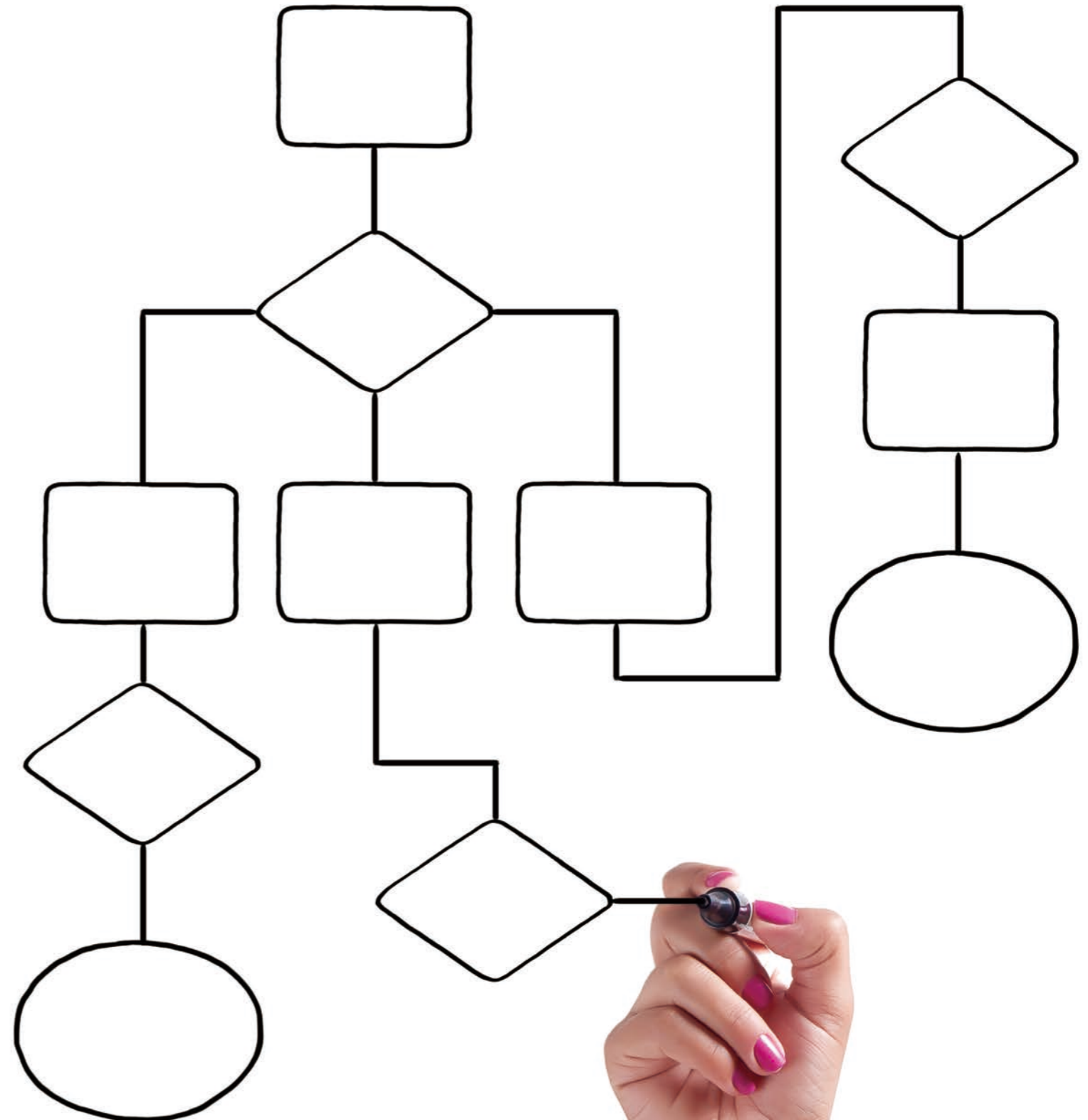
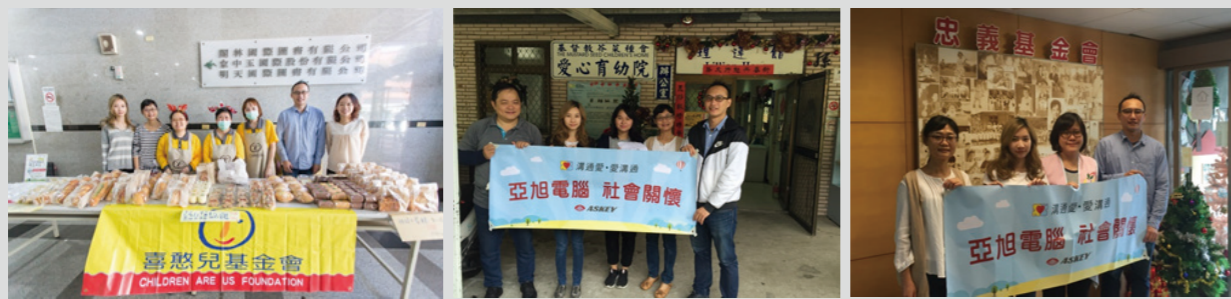


喜憨兒烘培義賣 - 育幼院

為增添 12 月份聖誕節歡樂氣氛，於 2016 年 12 月份聖誕佳節前夕，喜憨兒烘培屋為亞旭聖誕氣氛揭開序幕，邀請到喜憨兒烘培屋到亞旭做了兩次聖誕義賣，分別於亞旭 10 樓內部義賣及亞旭 1 樓大廳對外義賣，販賣喜憨兒親手製作之聖誕系列產品，此次活動也為關懷育幼院孩童，希望一同感受充滿愛的聖誕氣氛，亞旭也向喜憨兒烘培屋購買了三萬元聖誕禮盒，由亞旭同仁攜手分送到大台北地區六家育幼院，藉此散播溫暖希望能達到愛的共鳴。

- | | | | | | |
|----|--------------|----|------------|----|-----------|
| 01 | 台北市私立體惠育幼院 | 02 | 台北市私立忠義育幼院 | 03 | 台北兒童福利中心 |
| 04 | 基督教芥菜種會愛心育幼院 | 05 | 伯大尼育幼院 | 06 | 新北私立大同育幼院 |


喜憨兒烘培義賣 - 育幼院



7. 附錄
- 7.1 獨立第三方查證意見聲明書
 - 7.2 全球永續性報告指標揭露標準對照表

7. 附錄

7.1 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 2016

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 2016 (hereinafter referred to as CSR Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the text, and data in accompanying tables, contained in this report.

The information in the ASKEY's CSR Report of 2016 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 2016.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements 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 (GRI) Sustainability Reporting Guidelines (2013) 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:

- evaluation of content veracity at a moderate level of scrutiny for ASKEY and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard (2008) Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2008); and
- evaluation of the report against the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Guidelines (G4 2013).

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, CSR committee members 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 2016 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of ASKEY sustainability activities in 01/01/2016 to 12/31/2016.

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 G4 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. ASKEY may consider having more direct two-ways stakeholder engagements for future reporting.

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.

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING GUIDELINES (G4 2013) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASKEY's CSR Report of 2016, is adequately in line with the GRI G4 Core Option. The material aspects 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 aspects and boundaries, and stakeholder engagement, G4-17 to G4-27, are correctly located in content index and report. More governance related GSDs may be further enhanced in future reports. More disclosures on the specific actions taken to achieve CSR goals and targets are recommended. Detailed disclosures on supply chain management related indicators are also encouraged.

Signed:
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang, Director
 Taipei, Taiwan
 6 June, 2017
 WWW.SGS.COM



AA1000
 Licensed Assurance Provider
 000-8

7.2 全球永續性報告指標揭露標準對照表

考量面	GRI 指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明	
策略與分析	G4-1	組織最高決策者聲明	1.1 總經理的話	3		
組織概況	G4-3	組織名稱	3.1 關於亞旭	10		
	G4-4	主要品牌、產品與服務	3.1 關於亞旭 4.2 顧客服務	10 21		
	G4-5	說明組織總部所在位置	3.1 關於亞旭	10		
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	3.1 關於亞旭	10		
	G4-7	所有權的性質與法律形式	3.1 關於亞旭	10		
	G4-8	說明組織所提供服務的市場	3.1 關於亞旭	10		
	G4-9	組織規模	3.1 關於亞旭	10		
	G4-10	聘僱人力分類統計	6.1 人力招募與培訓	42		
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例				中和廠無工會組織；蘇州廠無簽訂集體協約
	G4-12	描述組織的供應鏈	4.3 供應商管理	27		
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	3.2 治理結構	14			
G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	3.3 風險管理	18			
G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	6.2 安全與健康職場	49			
G4-16	列出組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	3.1 關於亞旭	10			
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中。	3.1 關於亞旭	10		
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。織如何依循「界定報告內容的原則」	2.2 重大議題與邊界	7		
	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	2.2 重大議題與邊界	7		
	G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	2.2 重大議題與邊界	7		
	G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	2.2 重大議題與邊界	7		
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因				無此狀況	
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變				揭露範疇無重大改變	

考量面	GRI 指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明
利害關係人議合	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	2.1 利害關係人鑑別與溝通	6	
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	2.1 利害關係人鑑別與溝通	6	
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	2.1 利害關係人鑑別與溝通	6	
	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	2.2 重大議題與邊界	7	
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	1.2 關於本報告	4	
	G4-29	上一次報告的日期	1.2 關於本報告	4	
	G4-30	報告週期	1.2 關於本報告	4	
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	1.2 關於本報告	4	
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。說明針對所擇選項的 GRI 內容索引。如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告	1.2 關於本報告	4	
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法。如果未在永續報告書附帶保證/確信報告，則需說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍。說明組織與保證/確信雙方之間的關係。說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序。	7.1 獨立第三方查證意見聲明書	57	
	G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	3.2 治理架構	14	
治理	G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	3.2 治理架構	14	
	G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	3.2 治理架構	14	

考量面	GRI 指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明
倫理與誠信	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	3.2 治理架構	14	
	G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	3.2 治理架構	14	
	G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	3.2 治理架構	14	

類別	重大考量面	管理方針及指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明
經濟	經濟績效	管理方針		4.1 營運概況	21	
		G4-EC4	自政府取得之財務補助	4.1 營運概況	21	
	市場形象	管理方針		6.1 人力招募與培訓	42	
		G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人力招募與培訓	42	
環境	能源	管理方針		5.2 綠色管理	35	
		G4-EN3	組織內部的能源消耗量	5.2 綠色管理	35	
		G4-EN6	減少能源的消耗	5.2 綠色管理	35	
	排放	管理方針		5.2 綠色管理	35	
		G4-EN15	直接溫室氣體排放 (範疇一)	5.2 綠色管理	35	
		G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量 (範疇二)	5.2 綠色管理	35	
		G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	5.2 綠色管理	35	
	廢汙水和廢棄物	管理方針		5.2 綠色管理	35	
		G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	5.2 綠色管理	35	
	法規遵循	管理方針		5.1 綠色承諾	34	
		G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數			
社會 - 勞工實務與尊嚴勞動	勞僱關係	DMA		6.1 人力招募與培訓	42	
		G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例	6.1 人力招募與培訓	42	
		G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工的福利	6.1 人力招募與培訓	42	
		G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	6.1 人力招募與培訓	42	

類別	重大考量面	管理方針及指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明	
社會 - 勞工實務與尊嚴勞動	勞資關係	管理方針		6.2 安全與健康職場	49		
		G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	6.2 安全與健康職場	49		
		職業健康與安全	管理方針		6.2 安全與健康職場	49	
			G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	6.2 安全與健康職場	49	
			G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	6.2 安全與健康職場	49	
			G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	6.2 安全與健康職場	49	
	訓練與教育		管理方針		6.1 人力招募與培訓	42	
			G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1 人力招募與培訓	42	
			社會 - 人權	不歧視	管理方針		6.2 安全與健康職場
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動。				無此狀況		
	童工	管理方針		6.2 安全與健康職場	49		
		G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	6.2 安全與健康職場	49		
	強迫與強制勞動	管理方針		6.2 安全與健康職場	49		
		G4-HR6	已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動			無此狀況	
	保全實務	管理方針		6.2 安全與健康職場	49		
		G4-HR7	保全人員在營運相關的人權政策方面接受訓練的百分比	6.2 安全與健康職場	49		
社會 - 社會	反貪腐	管理方針 G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2 治理架構	14	無此狀況	

類別	重大考量面	管理方針及指標	說明	相關章節	頁碼	省略說明	
社會 - 產品責任	顧客的健康與安全	管理方針		5.3 綠色產品和服務	38		
		G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	5.3 綠色產品和服務	38		
		G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數				無此狀況
	產品及服務標示	管理方針				21	
		G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	4.2 顧客服務			無此狀況
	行銷溝通	G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	4.2 顧客服務	21		
		管理方針		4.2 顧客服務	21		
		G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售				無此狀況
	顧客隱私	G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣的法規及自願性準則的事件總數				無此狀況
		管理方針		4.2 顧客服務	21		
	法規遵循	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	4.2 顧客服務	21		
		管理方針		4.2 顧客服務	21		
		G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額			無此狀況	



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