

NO. 07 / 2020.06

溝通愛 · 愛溝通

2019

CSR Report

企業社會責任
報告書

CONTENTS

06 • 關於報告書

08 • 總經理的話

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

13 永續治理
關於亞旭
永續績效摘要
治理架構
利害關係人議合
風險管理

33 經濟共榮
營運概況
顧客關係
供應商管理

47 環境共存
綠色營運
綠色服務

59 社會共好
人力招募與培訓
安全與健康職場
社會參與和回饋

2019
CSR Report

企業社會責任
報告書



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 7 本企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）報告書，主要揭露亞旭 2019 年度於經濟、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 2019 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數據，依照鑑別結果 ESG 影響實體範圍包含亞旭臺灣地區與中國蘇州地區（亞旭電子科技（江蘇）有限公司）。

報告週期

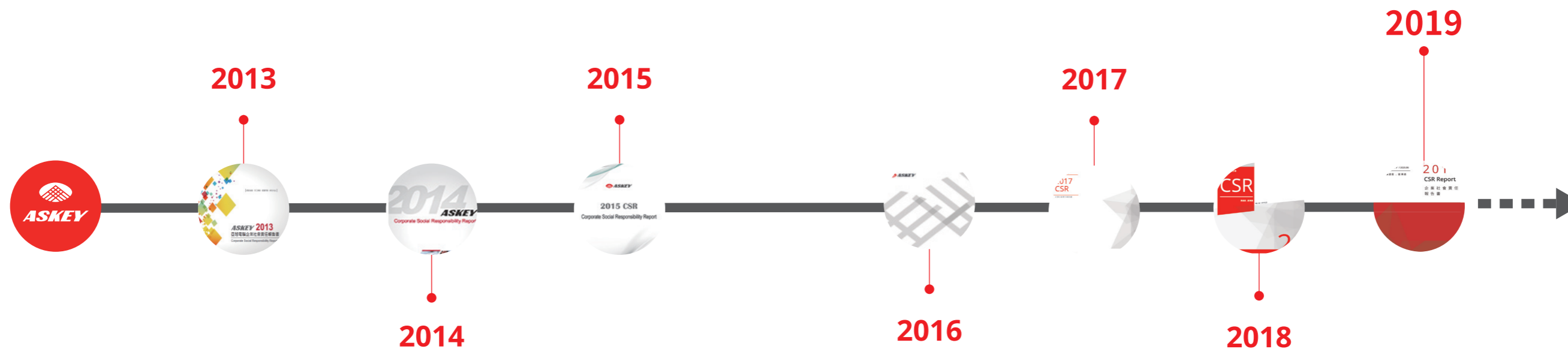
亞旭自 2014 年起，每年定期於公司網站公開發行企業社會責任報告書，並提供電子檔查詢或下載。前一版本發行日期為 2019 年 6 月。

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（AA1000 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。



臺灣中和營運總部

地址：新北市中和區建康路 119 號 10 樓
電話：+886-2-2228-7588
傳真：+886-2-3234-9211

臺灣桃園

地址：桃園市大園區航翔路 7 號 3-4 樓
電話：+886-3-3933-585
傳真：+886-3-3933-593

中國蘇州

地址：江蘇省吳江市經濟開發區交通路 1388 號
電話：+86-512-6348-7188
傳真：+86-512-6349-3985

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 #17176
傳真：+886-2-3234-9677
Email：eleano_peng@askey.com
美編設計：Yvonne Chang



總經理的話

亞旭自 1989 年成立滿 30 週年以來，始終以「誠信・勤儉・崇本・務實」為重要的經營理念與價值，在追求經營獲利、利潤最大化的同時，不忘實踐對環境與社會面向的責任與承諾，期許透過自身的核心技術、能力、產品和服務，發揮正面影響力與能量，善盡應盡的企業公民責任。

與「經濟共榮」，我們除了持續在本業深入耕耘外，憑藉 30 年的網通開發經驗與研展能量，近年持續深耕 5G 的技術布局，期待全球客戶透過亞旭跨產業解決方案，共創網通服務革新，迎接「超高速、大連結、低延遲」的 5G 智慧應用，同時以高優質、具競爭力的產品，與完善、滿意的售後服務，與公部門、全球電信服務商與系統業者，共同開創美好的數位生活願景。

而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，以與「環境共存」為信念，從生命週期的觀點，減少環境負荷的角度，致力於提供對環境友善的產品和服務，同時透過 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統的導入與有效維持，系統性地對有害物質進行管控，以減少、消除負面的環境衝擊，提升正面的環境影響。

同時，我們持續與「社會共好」，透過捐血活動舉辦、敬老院訪視、幫助弱勢等實際行動，以「溝通」傳遞「愛」，關懷我們的社區；同時逐步將部分製程產線自大陸移回臺灣，創造就業機會，以「愛」進行「溝通」，回饋我們的社會，一步一步地深化亞旭、社區、社會之間的連結，為我們身處的城市與國家，帶來更正向的循環與發展。

「亞旭三十・築夢奔馳」，「網網相聯・邁向高峰」，亞旭將強化公司治理與風險管理能力，提供客戶優質服務並優化供應鏈管理，同時落實環境保護與員工照顧、社會回饋的責任，穩健踏實地付出與耕耘，達到與「經濟共榮」、「環境共存」、「社會共好」的永續發展的目標與願景。

亞旭電腦
總經理



永續治理

Sustainable Governance

01



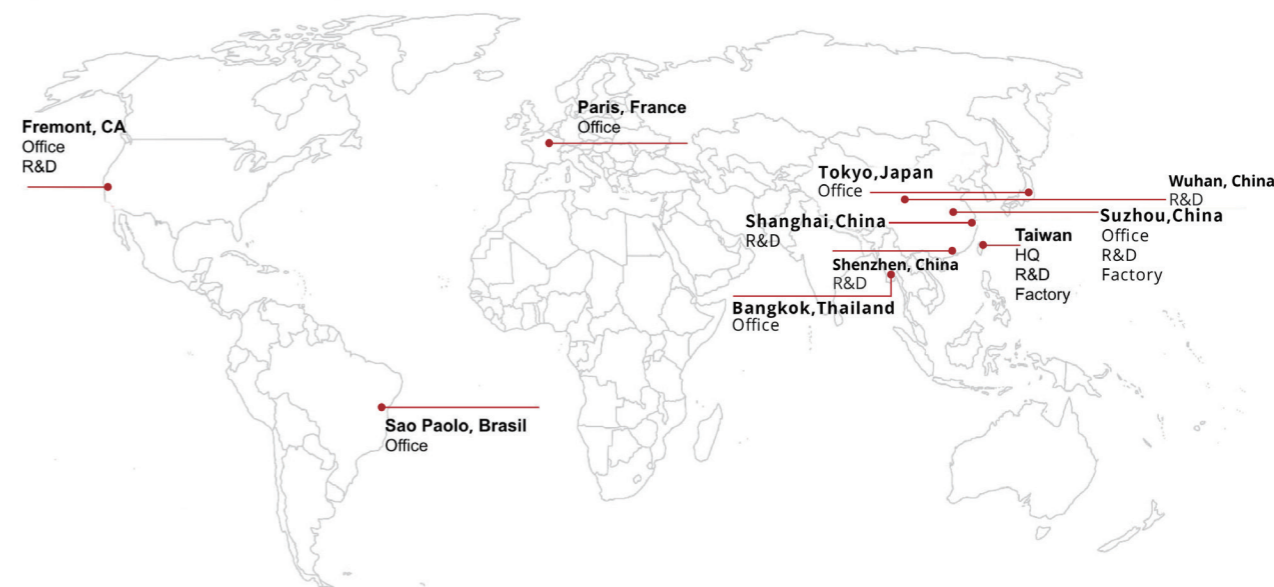
關於亞旭

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。

本章重點

- 關於亞旭
- 永續績效摘要
- 治理架構
- 利害關係人議合
- 風險管理

亞旭於 1989 年 8 月成立，專精於網路通訊開發及電子產品製造，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、中國、巴西、日本、美國等地，員工人數約 5,800 人。隨著 5G 時代到來，近年更積極參與智能家庭、智慧車載、智慧城市等領域之產品創新研發與整體解決方案的部署，具體展現多元化智能產品開發的整合與創新能力。



▲ 全球營運據點

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
員工總數	5,874人(截至 2019/12/31)
負責人	林成貴先生
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
主要產品	Wireless · xDSL

▲ 公司簡介

MILESTONES

1989

核准創立

1997

股票掛牌上市

1999

臺灣首家 Cable Modem 產品
通過美國纜線實驗室驗證

2001

轉投資亞旭電子

2006

成為ASUS旗下子公司

2017

與臺北市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

2019

成立滿 30 周年

誠信正直	堅守誠信、勤儉、崇本、務實的正道
以人為本	培育、珍惜、關懷員工，讓亞旭人盡情發揮最大潛力
創新服務	無止盡地追求世界第一的品質、速度、服務、創新、成本
社會責任	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

 中國蘇州 吳江區進出口十強企業	 中國蘇州 吳江經濟技術開發區 校企合作優秀單位
 中國蘇州 開發區進出口十強企業	 中國蘇州 吳江經濟技術開發區 優秀企業勞動爭議調解委員會
 中國蘇州 開發區銷售十強企業	 中國蘇州 吳江經濟技術開發區 優秀人力資源管理企業

▲ 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，但積極參與各類相關的專業性公會組織與商業協會，以充分與同業、異業交流學習，建立良好互助合作關係，期能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，以優化競爭優勢，加速創新發展。

 會員	產業協會及公會
	臺灣區電機電子工業同業公會
	新北市綠色能源產業聯盟
	臺北市電腦公會
	臺灣區車輛工業同業公會
	臺灣車聯網產業協會
 副會長	其他協會
	蘇州市吳江區外商投資企業協會
	蘇州市吳江區臺灣同胞投資企業協會

▲ 外部公協會參與

永續績效摘要

經濟共榮

- 合併營收新台幣 278.95 億元
- 客戶資訊外流 0 件
- 供應商實地 CSR 稽核計 41 家

社會共好

- 累計捐血袋數逾 3,500 袋
- 提供 500 部熱點裝置予桃園全運會選手使用

環境共存

- 違反環保法規 0 件
- 每億元營收能耗量較去年下降 2.7%
- 每億元營收產出廢棄物較去年下降 3.5%
- 設立中水回收系統，節水 1,482 噸

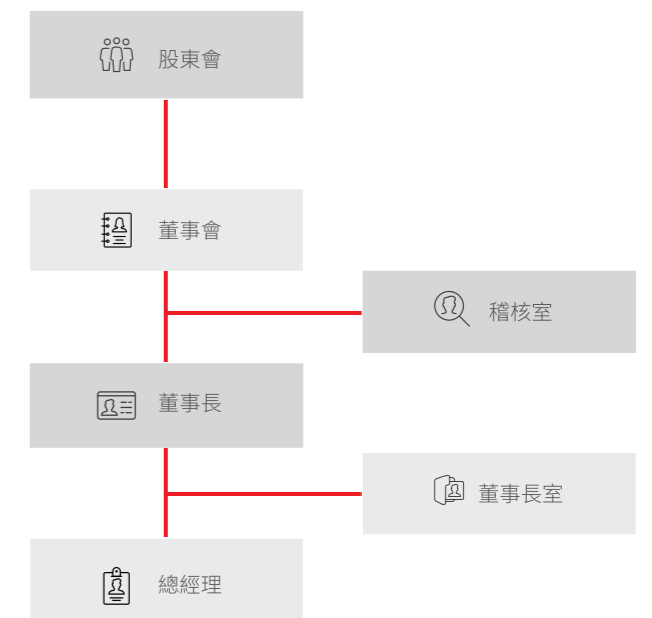
治理架構



重大主題管理方針：
道德／倫理行為準則

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司 組織外：客戶、供應商
政策	勞工道德政策、商業道德行為作業規範
承諾	從事所有商業活動中，遵循最高的誠信標準
如何管理	新人到職首日完成道德誠信自律文件簽署
評估機制	內控自評 檢舉信箱
2019 年目標	0 件貪腐事件
2019 年執行成效	達標

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



▲ 亞旭治理架構

董事會

董事會為亞旭最高治理單位、重大經營決策的中心，其主要職責為任命、指導公司經營團隊，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。

2019 年董事會開會次數計 5 次，董事會成員出席率達 93%，全體成員對於公司策略方向、經營績效、重大投資案等重要事項，皆善盡監督管理職責，以有效執行各項營運活動，為股東創造最大利益。

職稱	姓名	性別	主要學(經)歷
董事長	林成貴	男	美國杜蘭大學企業管理(學)碩士 亞旭電腦總經理
董事	施崇棠	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	胡書賓	男	交通大學資工所 宏碁電腦協理
監察人	吳欽智	男	華碩電腦技術長

自 2019/2/21 起，由原沈振來先生改為胡書賓先生擔任本公司董事

▲ 董事會成員



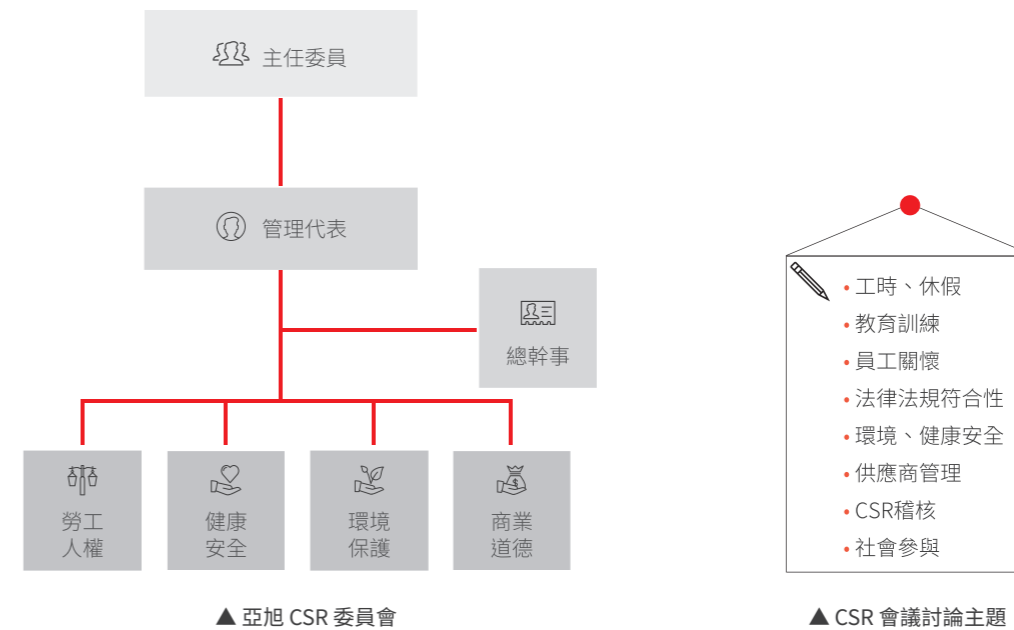
▲ 董事會運作概況

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，提升 CSR 管理與整體效益，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
 - 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
 - 導入最佳製程，改善作業環境，保護員工安全與健康
 - 以人為本，鼓勵工作者諮詢及參與

▲ 亞旭 CSR 政策



道德與誠信

「誠信正直」為亞旭最重要之核心價值，也是公司經營理念之首。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，有效實踐公司誠信正直的經營原則。

亞旭商業道德行為作業規範		道德誠信	
自律文件	<ul style="list-style-type: none"> 經營誠信 利益衝突 饋贈款待 資訊公開 公平競爭 舉報機制 	自律文件	<ul style="list-style-type: none"> 員工與廠商業務往來注意事項 商業道德承諾書 服務及保密合約書
訓練宣導		訓練宣導	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 E-mail宣導
舉報機制		舉報機制	<ul style="list-style-type: none"> 反腐倡廉檢舉信箱

利害關係人 議合

企業追求永續發展，必須了解及回應利害關係人關切之重要企業社會責任議題，透過多元、透明且有效的溝通管道，作為永續發展策略擬定與計畫執行的重要參考依據。

利害關係人溝通

亞旭 CSR 委員會參酌各部門主管及同業經驗，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」等與亞旭營運息息相關的八大關鍵利害關係人，並建立各項溝通方式與管道，以積極對話、吸收及回應多元意見與建議。

SES 五大原則

責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力

關鍵利害關係人



▼ 利害關係人溝通管道與關注主題

客戶	員工	股東	供應商
<p>營收主要來源，達成永續經營與服務的重要關鍵</p>	<p>重要資產，公司持續成長的驅動力</p>	<p>支持營運穩健的力量</p>	<p>共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴</p>
<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 道德 / 倫理行為準則 法規遵循 產品和服務 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係及勞 / 資關係 職業安全衛生 勞工人權 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 法規遵循 產品和服務 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 產品責任 道德 / 倫理行為準則 資訊安全治理
<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 → 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 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 電子報 → 每月 1 次 福委會議 → 每月 1 次 勞資會議 → 每季 1 次 安委會 → 每季 1 次 員工意見箱 → 不定期 教育訓練 → 不定期 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 董事會 → 每季 1 次 財務報表 → 每年 1 次 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 供應商考核 → 每月 1 次 供應商大會 → 每年 1 次 供應商稽核 → 不定期 供應商平台 → 不定期 電話 / 電子郵件 → 不定期
<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度為 88.6 分 客戶 RBA 稽核 6 場 客戶 CSR/BCM/HSF 問卷 45 份 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 亞旭旭學報 12 份 福委會議 12 場 臺灣、中國蘇州勞資會議各 4 場 員工諮詢溝通計 127 件 訓練人均時數約 21.4 小時 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 董事會議 5 場 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 年度供應商大會 1 場 新供應商實地 CSR 稽核計 14 家 既有供應商實地 CSR 稽核 27 家

承攬商	地方社區	政府機構	同業公會
<p>共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴</p>	<p>公司存在與發展的自然根基</p>	<p>營運活動、產品與服務提供的監督者</p>	<p>與政府協調、溝通、提出建言之橋樑</p>
<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生 企業營運與污染預防 法規遵循 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 市場地位 道德 / 倫理行為準則 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 產品責任 法規遵循 道德 / 倫理行為準則 	<p>關心主題</p> <ul style="list-style-type: none"> 市場地位 經濟績效 法規遵循
<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 承攬商考核 → 每年 1 次 承攬商評鑑 → 不定期 承攬商宣導 → 不定期 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 公司網站 → 不定期 社區活動 → 不定期 媒體新聞 → 不定期 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>溝通互動管道 / 頻率</p> <ul style="list-style-type: none"> 會員大會 → 每年 1 次 研討會 → 不定期
<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 協議組織會議 4 場 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 共同舉辦捐血活動 4 場 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 臺北車站合作案 	<p>議合結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 研討活動參與

重大議題管理

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，確實回應利害關係人期望獲得資訊。

利害關係人包容性

溝通對象辨識

- 依循 AA1000 SES 之責任、影響力、依賴性、多元觀點、張力五大原則，對利害關係人進行鑑別與重要性排序。
- 鑑別出與營運息息相關之 8 大關鍵利害關係人，作為本年度主要溝通對象並蒐集其關注議題。

8 大利害關係人

永續性脈絡

議題蒐集分析

- GRI 永續報告準則、母公司華碩及其他同業之重大性議題、內部 CSR 政策，均為永續議題蒐集參考來源。
- 透過蒐集、匯整與分析後，鑑別出 23 個屬於利害關係人關注的永續議題。

23 個永續議題

重大性

重大議題鑑別

- 透過問卷蒐集 223 位利害關係人，對經濟、環境、社會面向等相關議題的關注程度。
- 邀請 8 位高階主管就相關議題對於經濟、環境、社會衝擊程度進行評估。
- 依各項議題關注度及衝擊度進行矩陣分析與重大性排序，並經 CSR 委員會確認及決定 7 項重大永續議題。

7 項重大議題

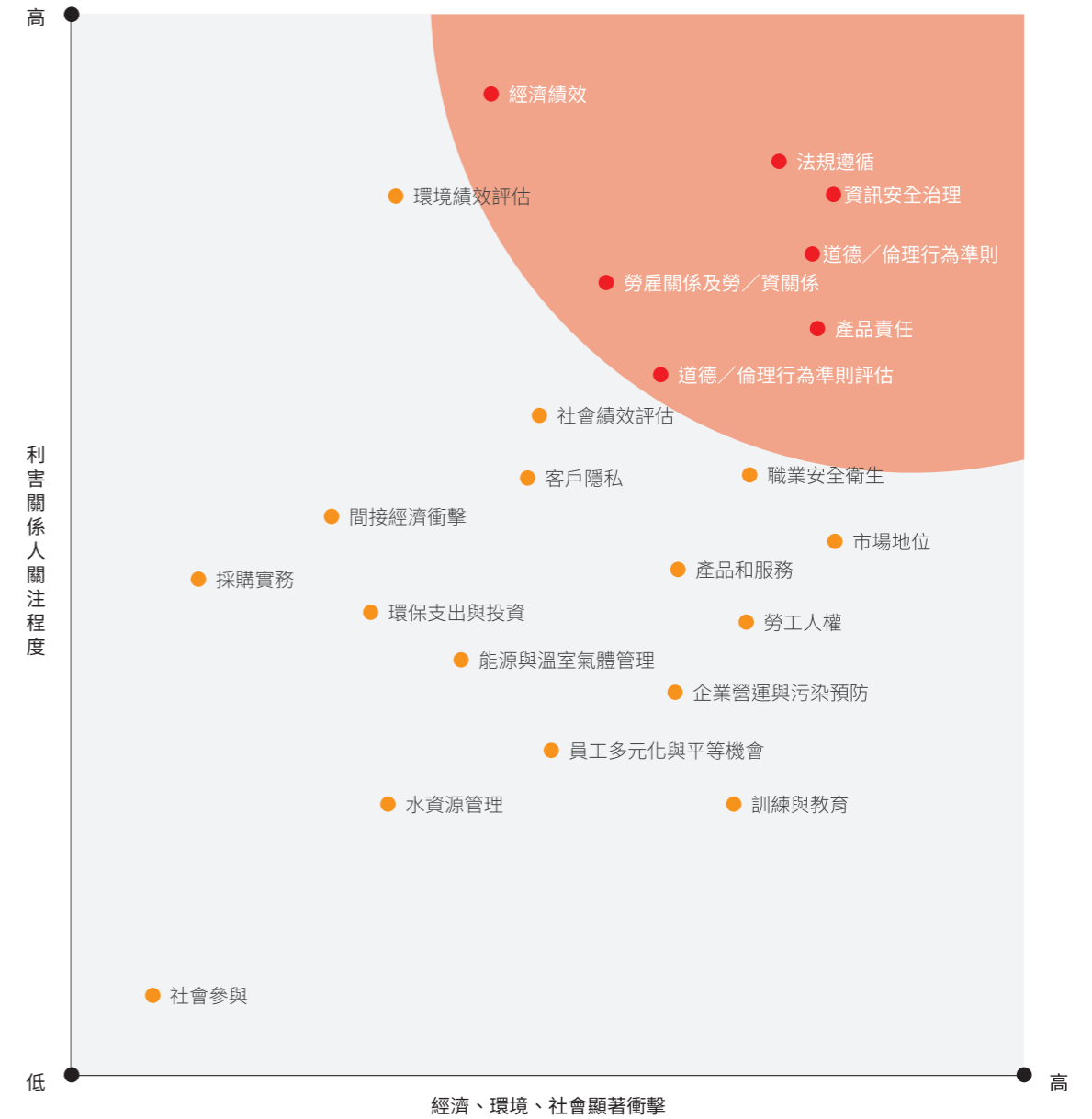
完整性

重大議題管理

- 根據 7 項重大議題，揭露其相關管理作為，並決定其衝擊與影響邊界。
- 針對鑑別完成之重大議題加強管理，並於年度企業社會責任報告書中揭露執行成果。

發行第 7 本報告書

▲ 重大議題與邊界鑑別流程



▲ 重大議題分析結果

▼ 重大議題章節揭露及邊界設定

重大議題	與前年度比較	對應指標	邊界	對亞旭永續發展重要性	對應章節	對應 SDGs
經濟 / 公司治理面						
經濟績效	排序持平	GRI 201		<ul style="list-style-type: none"> 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 	營運概況	
法規遵循	排序下降	GRI 307 / GRI 419		<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 綠色營運 人力招募與培訓 	
資訊安全治理	排序上升	GRI 418		<ul style="list-style-type: none"> 網路資安攻擊日新月異，有效維護並管理公司、客戶、員工重要資訊，以減少資安風險造成營運衝擊的可能性 	顧客關係	
道德／倫理行為準則	排序持平	GRI 205		<ul style="list-style-type: none"> 「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 	治理架構	
環境面						
產品責任	排序上升	GRI 416		<ul style="list-style-type: none"> 減少產品在原料採購到最終廢棄的生命週期內對環境造成的衝擊，提升組織環境管理績效 流程化、系統性管理對人體健康危害性較大且高風險的化學物質，保障產品最終使用者之健康與安全 	綠色服務	
社會面						
勞雇關係及勞／資關係	排序上升	GRI 401 / GRI 402		<ul style="list-style-type: none"> 保障勞動權益，維護和諧勞資關係，讓員工能樂在工作、發揮才能，與公司一同成長茁壯 	人力招募與培訓	
供應鏈管理						
道德／倫理行為準則評估	排序下降	GRI 205		<ul style="list-style-type: none"> 逐步落實並強化供應鏈永續管理機制，具體實踐亞旭對供應商管理之承諾與責任 	供應商管理	

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。

亞旭透過品質、環安衛、資訊安全及營運持續管理等系統，每年持續關注全球環境變化並掌握風險變動趨勢，適時針對重大潛在影響，進行管控策略與執行作法之擬定，以期將各項業務可能面臨的風險，控制在可承受之程度與範圍內，進而保障人員資產安全、提升產品服務品質並增進股東權益價值，同時朝向不斷精進既有風險管理機制，將風險轉為機會的方向持續努力。

面向	風險類別	對營運的衝擊	因應策略/作法
 經濟 / 公司治理面	資訊安全風險	機敏資料外洩，造成傷譽受損、客戶流失	<ul style="list-style-type: none"> 制定資訊安全相關作業規範 資訊安全宣導 重要資料備份機制 災難復原作業程序 資安事件通報機制
	匯率風險	影響財務收入、支出，衝擊財務槓桿	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 集團流動資金需求預測之監控 增進資金運用效率
	原物料中斷風險	生產中斷，導致供貨延期	<ul style="list-style-type: none"> 開發 Second Source 原物料存貨管控
 環境面	氣候變遷風險	極端氣候影響加劇，增加企業營運成本	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體自願性盤查 推行節能方案，減少溫室氣體排放 綠色設計，降低產品能源消耗
 社會面	人力風險	人才流失，加重人力資源管理成本負擔	<ul style="list-style-type: none"> 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	可能致使人員傷亡，造成生產損失	<ul style="list-style-type: none"> 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

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。

2019 年亞旭針對「公共設施中斷」、「基礎設施破壞」、「關鍵設備故障」及「傳染性疾病」共四種可能造成營運中斷的緊急事故，進行情境假設之沙盤推演，期使相關權責人員熟悉應變作業流程與具體作法，強化組織營運持續管理有效執行能力。



▲ 亞旭 BCM 推行委員會



2019 年 BCP 狀況模擬

- 公共設施中斷
- 基礎設施破壞
- 傳染性疾病
- 關鍵設備故障

BCP狀況模擬
- 臺灣 -

BCP狀況模擬
- 中國蘇州 -



▲ 歷年 BCP 演練主題

經濟共榮

Economic Growth

02



營運
概況

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，並維護其隱私、保障其權益；同時發揮企業於供應鏈之正面影響力，持續健全供應商管理制度，期與所有利害關係人，共創永續的成長和價值。

本章重點

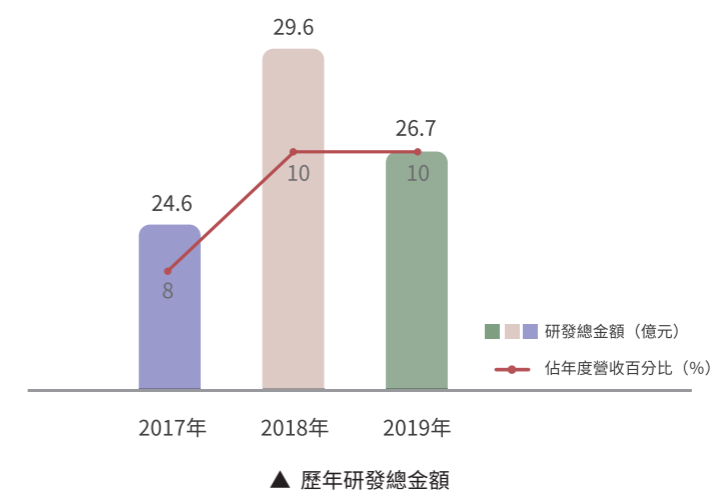
- 營運概況
- 顧客關係
- 供應商管理



重大主題管理方針：
經濟績效

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司
政策	創新服務，優化競爭
承諾	積極營運績效管理，滿足股東及利害關係人期待
如何管理	<ul style="list-style-type: none"> ·完善公司治理架構，有效管控營運成本與發展方向，詳情請參考「治理架構」章節內容 ·健全品質管理流程與制度，贏得客戶滿意和信賴，詳情請參考「顧客關係」章節內容
評估機制	營運績效定期檢討
2019年目標	稅後淨利穩定成長
2019年執行成效	經營績效逐步轉佳

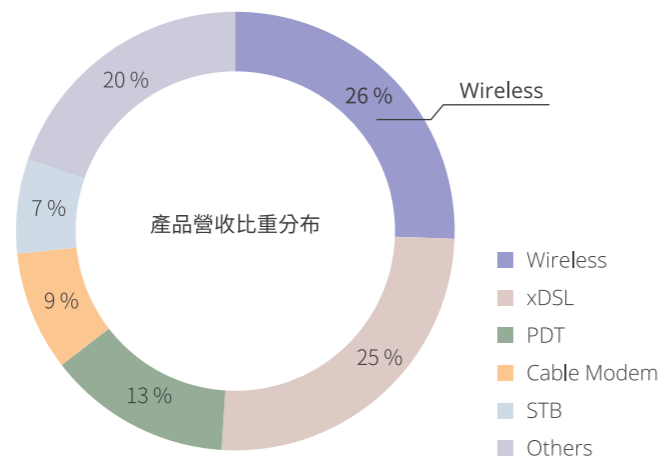
亞旭 2019 年合併集團營收為新台幣 278.95 億元，歸屬母公司股東之稅後淨損為 0.26 億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，亞旭 2019 年投入研究開發費用總額達新台幣 26.73 億元，約佔該年度營業收入 10%。期以透過研發技術的持續提升，為產業創新挹注新能量，穩固強化市場競爭優勢。



另依臺灣及中國大陸相關稅法規定，公司得將投資於研究發展支出的一定限額內，抵減當年度應納稅額，亞旭 2019 申請研究發展支出之投資抵減金額約新台幣 1.72 億元，待有關單位核定中，此外未接受其他的政府補助。

營業比重

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。2019 年營收比重依產品別區分，以 Wireless 佔比最高，約佔整體營收比重 26%，其次依序為 xDSL 25%、PDT 13%



顧客關係

Customer



重大主題管理方針： 資訊安全治理

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司 組織外：客戶
政策	資訊安全政策
承諾	確保客戶資訊受到尊重及保護
如何管理	制定資訊安全相關作業規範，完善資訊防護相關措施
評估機制	客戶回饋
2019 年目標	0 件客戶資訊外流事件
2019 年執行成效	達標

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與機密資料的維護，並積極了解與即時回應客戶需求，以期藉由良好的服務品質，贏得客戶的高度滿意與長期信賴。

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，強調全員參與，要求所有單位、所有人員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、建立並有效維持 ISO 9001、TL 9000、IATF 16949、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，不斷精進產品生產過程，持續提昇產品品質，贏得顧客滿意並超越顧客期待。



研發創新

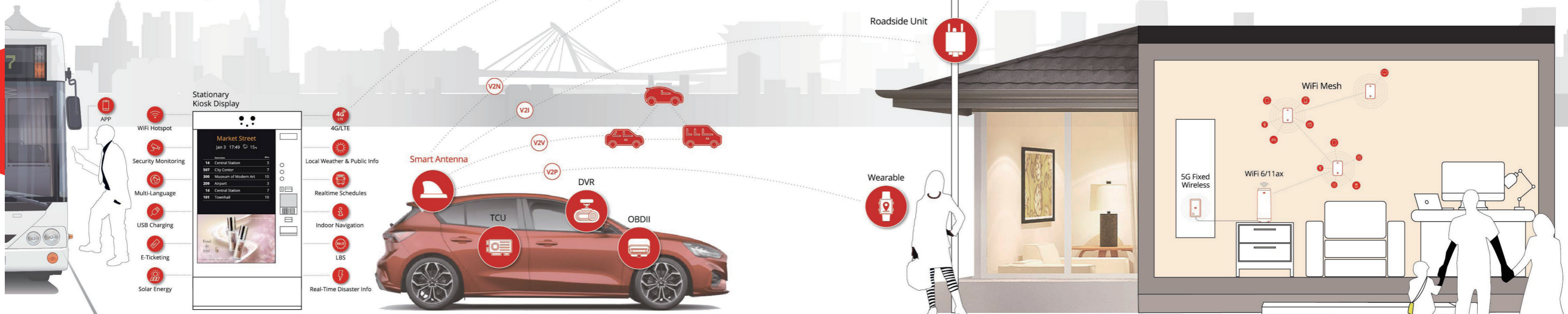
亞旭為專業的網路通訊設備製造領導廠商，憑藉 30 年的網通開發經驗與研展能量，近年持續深耕 5G 的技術布局，期待全球客戶透過亞旭跨產業解決方案，共創網通服務革新，迎接「超高速、大連結、低延遲」的 5G 智慧應用，同時以高優質、具競爭力的產品，與完善、滿意的售後服務，與公部門、全球電信服務商與系統業者，共同開創美好的數位生活願景。



Smart Transportation Connecting Smart City Environments

Connected Automotive A True V2X Ecosystem

Complement Your Ecosystem With Tailor-Made Solutions for All Your Needs.



「臺灣車站行」APP

與工業局合作，利用工研院運算技術開發定位更精準的 AR 導覽 App「臺灣車站行」，讓需要臺灣各大車站各類車班、航班精準資訊的旅客，不會詢問無處或徬徨迷路。

太陽能智慧公車亭

透過日照供電搭配電子紙顯示，不僅落實節能減碳，更可於偏鄉或不便供應電源的地方進行建置。

建構以車為核心的智慧交通生態系

透過車與車、車與路之間智能協同，達到智慧交通管理控制與動態服務的一體化網絡，更藉由車用智能雲端紀錄器 (DVR) 與內建 5G 天線的 TCU/V2X OBU 模組，提升車輛在高速移動下的可靠度，彌補既存 ADAS 感測技術的不足，強化車輛對於環境的感知能力與偵測範圍，提升道路交通安全，減少傷亡，實現全球車聯網的願景。

5G 家戶解決方案

推出新一代 5G 家戶解決方案，讓在家上網的使用者，再也不發生網路延遲的問題。

供應商管理

顧客滿意

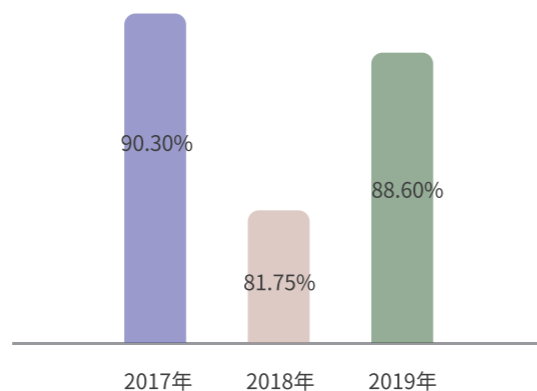
除致力於高優質產品生產及技術研發創新外，亞旭提供客戶全面且完善的服務，期待與客戶建立深厚的商業合作關係，成為其信任且賴以成功的事業夥伴。

亞旭十分重視客戶聲音，將提升客戶滿意度作為首要考量。為更有效率地服務客戶，成為客戶最佳的事業夥伴，透過半年一次客戶的滿意度調查，確保客戶需求獲得充分了解與滿足，並針對客戶回饋傳達給相關部門採取有效改善對策，以提升產品和服務的品質。

2019年客戶滿意度調查對象為調查期間交易金額前80%的客戶，透過B2B系統或權責人員發出問卷調查通知信給客戶對應窗口，上、下半年度總計發出問卷數26份、回收問卷數24份，回收率92%，整體滿意度為88.6%，未達年度設定目標值92%。針對未達標已進行原因分析及改善對策檢討，未來除確保品質管理系統有效運作與維持外，更透過各項流程的持續改善，讓整體產品品質及客戶滿意度更為穩固。



▲ 客戶滿意度調查流程



▲ 歷年客戶滿意度

隱私維護

在提升產品品質與專業服務的同時，亞旭更重視顧客隱私的維護，對於每位往來客戶，無論是有形、無形的資料、數據或財產，均要求公司所有員工謹慎妥善保護，2019年未有外部客戶投訴隱私權遭侵犯或資料遺失、洩露的事件發生。

為確保客戶隱私受到尊重及保護，亞旭配合要求，與客戶簽署保密協定及合約內容保護客戶機密資訊。同時，為避免員工因個人因素外洩機密，新進員工在入職首日，即簽署「服務及保密合約書」。另外，亦透過相關規範制定、內部宣導公告、資料存取權限控管...等具體作法，為客戶隱私及公司資產做好把關。



▲ 客戶隱私管理



重大主題管理方針：
道德／倫理行為準則評估

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司 組織外：供應商
政策	供應商評鑑與考核作業程序
承諾	與事業合作夥伴共同改善、降低 ESG 潛在風險，一同為社會發展帶來正向影響力
如何管理	於新供應商評選時，將 CSR 列入考核評分項目
評估機制	二者稽核 第三方稽核
2019年目標	完成新供應商 CSR 現場審查 10 家
2019年執行成效	達標

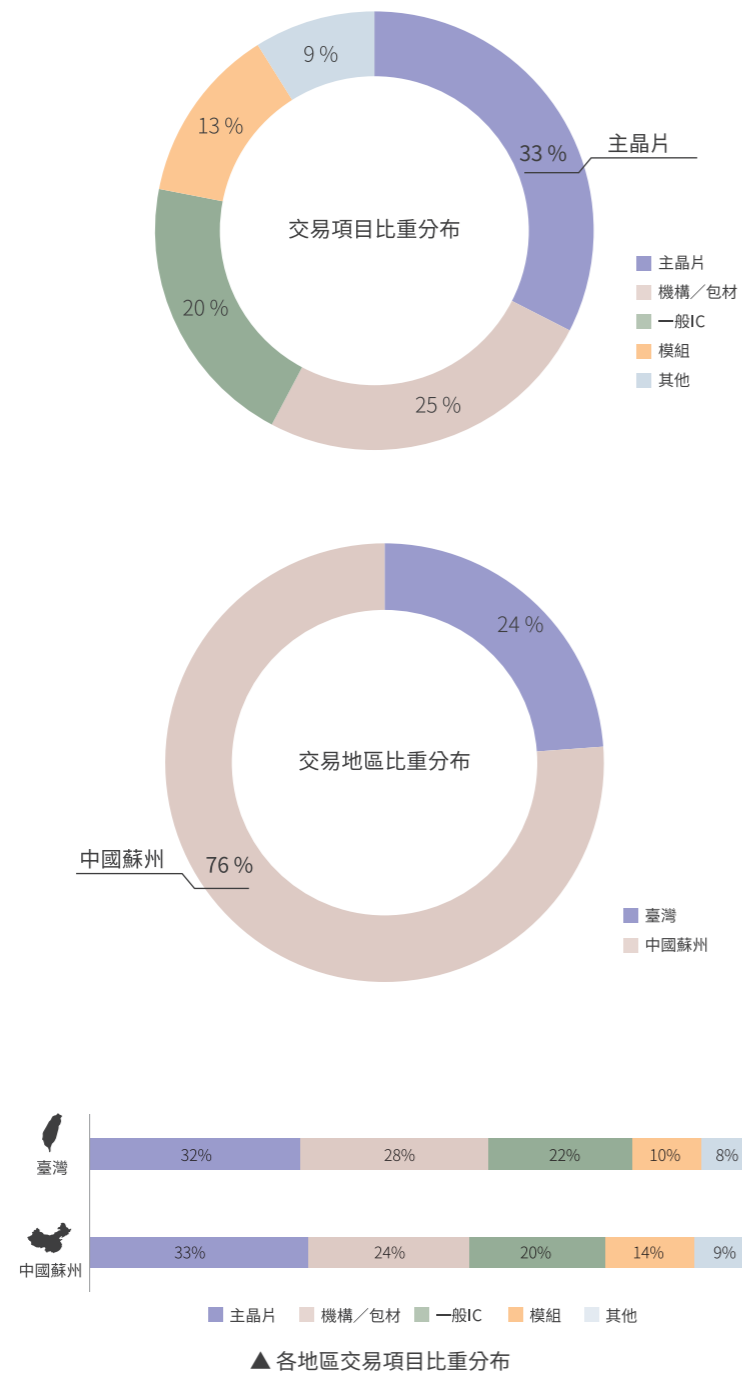
亞旭除致力與後端客戶建立長久穩固的信賴關係，也積極與前端供應商發展互利互惠的信任關係，創造客戶、公司、供應商三方共贏的利基，一同追求企業永續經營與相互成長。

交易分析

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，主要採購項目為原物料，2019年依採購金額比重分布，以「主晶片」占比最高，佔整體採購金額逾3成。若以交易地區分析，中國蘇州佔整體交易比重76%、臺灣為24%。



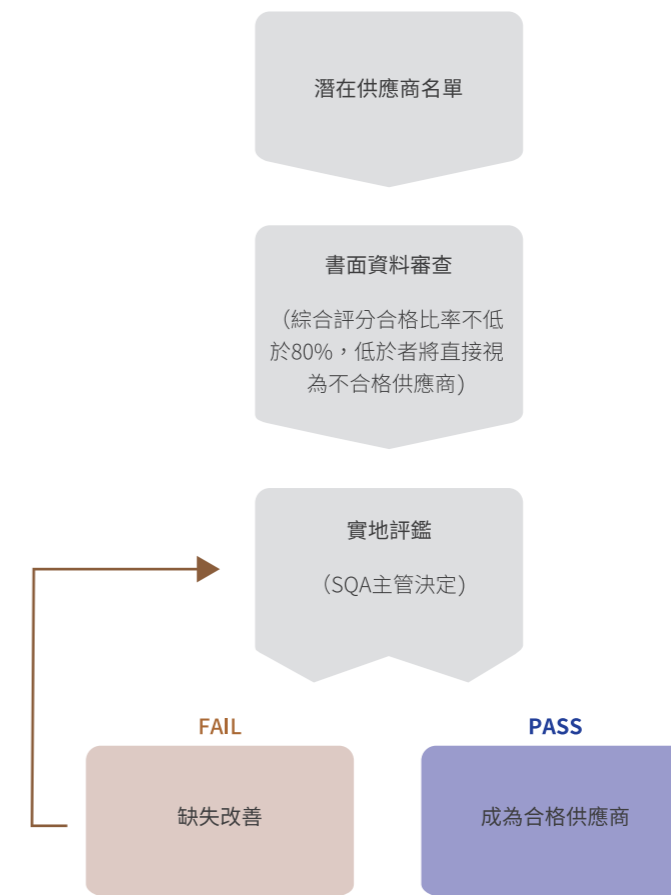
▲ 亞旭供應鏈結構



新供應商評選

亞旭以審慎嚴謹的作業流程進行新供應商的評估與選擇，除以供應商產品品質、價格、交期、服務、技術能力等項目作為評選基礎外，亦將有害物質管理等環境面標準、勞工人權等社會面標準，納入考量與評定內，期以促使供應商夥伴能將永續發展納入公司管理議題，與亞旭一同為社會盡一份心力、作出最大貢獻。

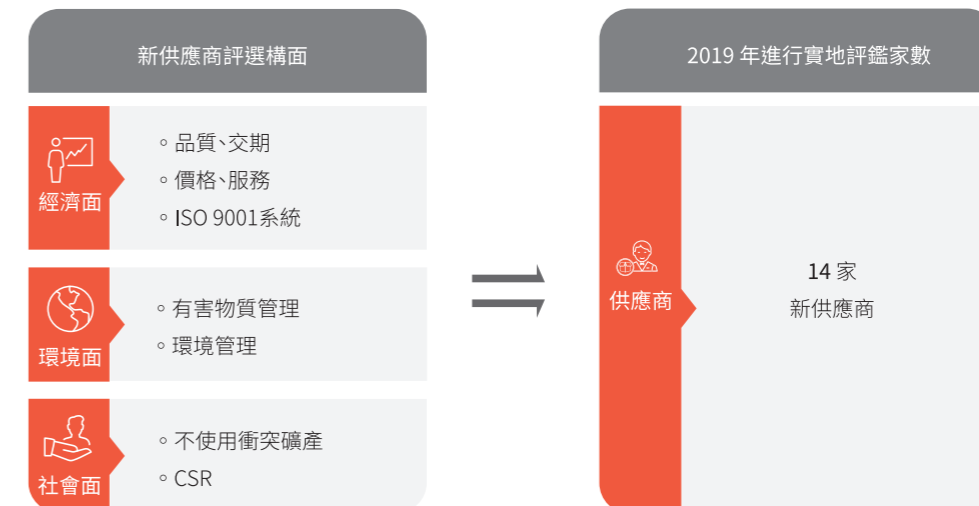
為確保營運持續並降低風險，亞旭針對重要原物料進行全面檢視並導入替代來源，以提升競爭優勢，確保服務品質。而為與供應商能有更密切的合作，亞旭盡力落實當地採購，除供料效率、推動當地經濟發展等考量外，更可減少物流、能資源、碳排放等損耗，降低對環境的衝擊，現階段在地化採購比例雖然不高，但未來在符合目標成本的前提下，公司將積極開發當地供應商，進而提高在地採購量，朝供應鏈在地化方向努力。



▲ 新供應商評選流程

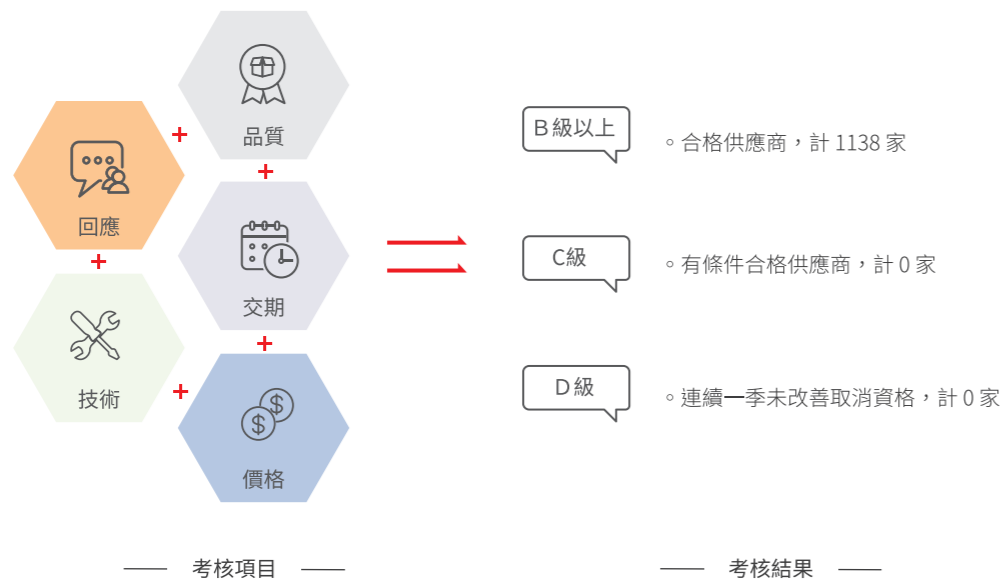
管理策略

亞旭認為企業的永續發展與成功，必須仰賴完整健全的供應鏈體系，故將供應商視為我們長期且重要的事業合作夥伴，期望透過彼此間緊密的合作關係，提供穩定且優質的服務品質，取得客戶與市場的認同，共同打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。



合格供應商評鑑

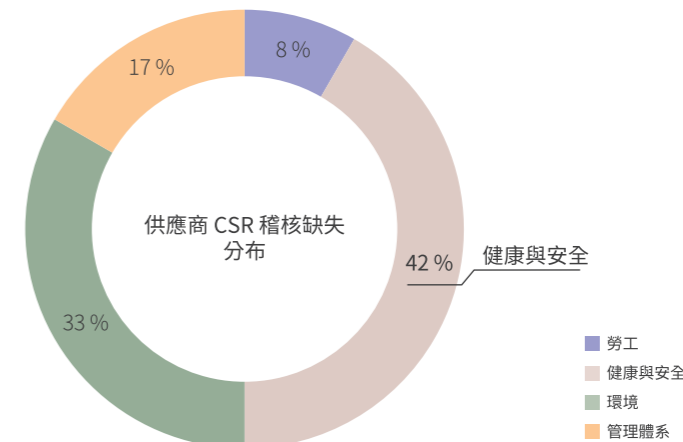
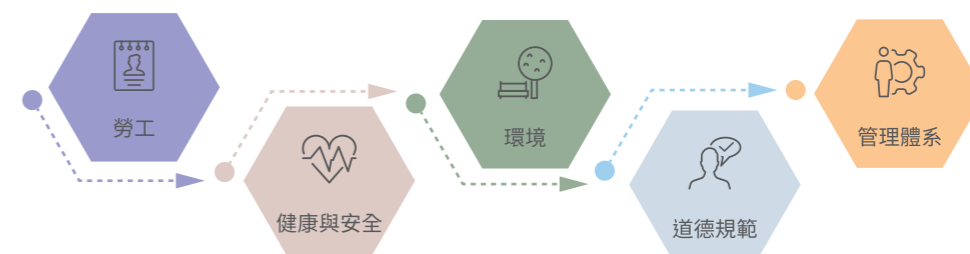
亞旭持續針對合格供應商，每個月由 RD、採購、供應商品保 ... 等相關權責單位，分別就技術、交期、品質等考核項目進行評比，並透過 B2B 系統將評分結果通知供應商，針對月考核被評為 C、D 級之供應商，透過調整採購比率或尋找替代料等方式進行管控，以期透過日常定期監控和考核的模式，保持良好合作關係，並提高彼此間營運效率與合作績效，2019 年有 66% 屬於 A 級供應商、34% 為 B 級供應商，並無 C、D 級供應商。



永續供應鏈

為有效提升供應鏈風險自主管理能力與整體競爭力，亞旭定期安排供應商年度稽核，除產品品質、製程能力等項目外，亦將企業社會責任納入查核範圍，以期透過自我評估、文件審查及現場稽核，了解並掌握供應商在經濟、環境與社會面向的管理狀況與落實程度，與事業合作夥伴共同改善、降低 ESG 潛在風險，一同為社會發展帶來正向影響力。

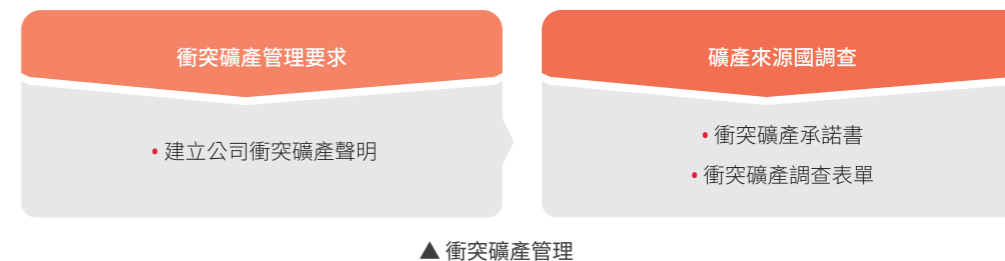
亞旭 2019 年針對既有供應商完成企業社會責任現場審查計 27 家，並無發現對環境、勞工人權具顯著實際或潛在負面衝擊的問題，對於稽核發現的不符合事項，供應商在提出有效、可執行性的改善計畫後，已全數獲得結案。未來將持續透過 ESG 二者稽核、客戶稽核、年度供應商大會宣導 ... 等不同方式，鼓勵供應商重視與維護員工權益、改善與優化工作環境，共同善盡企業社會責任。



衝突礦產管理

身為企業公民，亞旭宣示並承諾不支持、不使用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，要求供應商夥伴拒絕使用衝突礦產。在選擇新的原物料供應商時，即對其進行衝突礦產的資訊調查，若該供應商明確知道未使用衝突礦產，則要求其簽署「未使用 / 不使用衝突礦產承諾書」，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。

因應個別客戶衝突礦產調查需求，亞旭每年持續針對既有供應鏈進行詳實調查，2019 年完成客戶需求調查案件計 10 筆，調查結果均滿足公司與客戶對衝突礦產的管理要求。



環境共存

Environmental Symbiosis

03



珍惜資源、對地球友善，是亞旭深知應肩負的使命與責任，也是對永續環境的承諾。因此在追求營運穩定成長的同時，我們秉持「遵守法規、降污減廢、節約資源、全員參與」的理念，以嚴謹審慎的態度，全面推動環境管理與績效改善相關活動，期以從生命週期的角度出發，透過原料採購、產品設計、生產製造、包裝運輸、廢棄處置等各個階段的管控，達到與環境永續共存的目標。

本章重點

- 綠色營運
- 綠色服務



重大主題管理方針： 法規遵循

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司 組織外：供應商、承攬商
政策	環境政策
承諾	有效強化環境管理，提升環境品質
如何管理	導入 ISO 14001 系統，指定專責單位與人員，定期監督法律法規變動狀況與符合性
評估機制	主管機關查核 客戶稽核 第三方稽核
2019 年目標	0 件違反環保法令被處巨額罰款
2019 年執行成效	達標

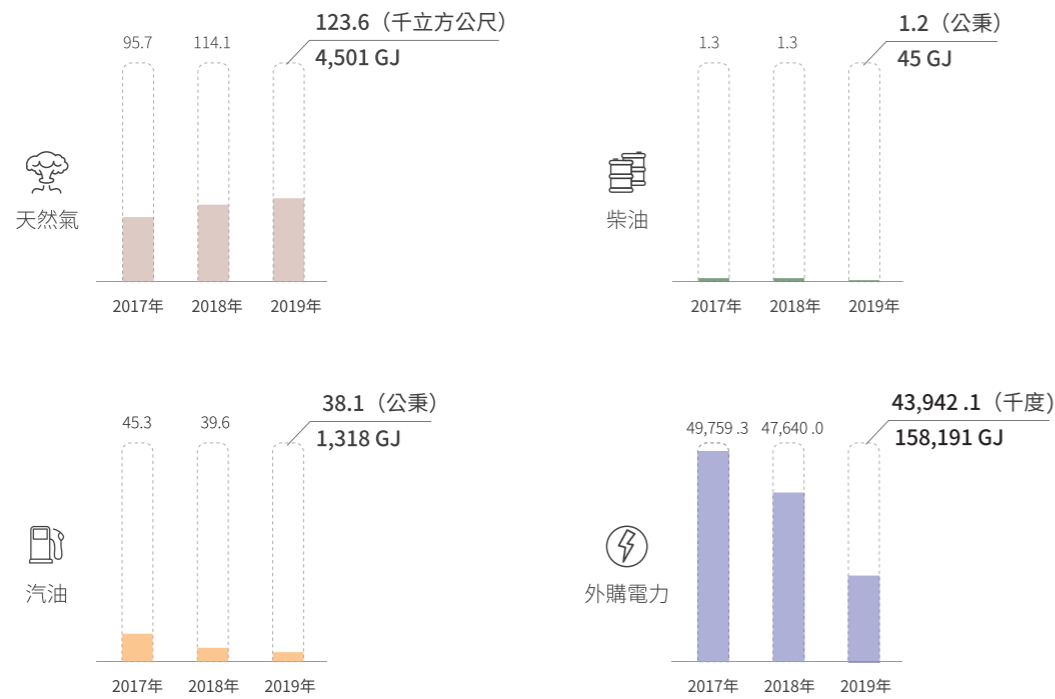
企業營運規模愈大，對環境的影響及責任也愈大，亞旭致力於友善環境的生產過程，善盡污染防治、廢棄物減量責任，同時致力於將有限資源做合理使用，透過全員參與及承諾，展現做好環境保護的決心。

為達污染預防同時有效降低公司於活動、產品及服務提供時對於環境造成的負面衝擊，除定期監控環境相關法令法規、應遵守義務的符合性外，亞旭依循 ISO 14001 國際標準建立「環境管理系統」，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 P-D-C-A 的循環模式，有效強化環境管理，提升環境品質，2019 年未有違反環保法令被處巨額罰款之相關情事發生。



能源與溫室氣體管理

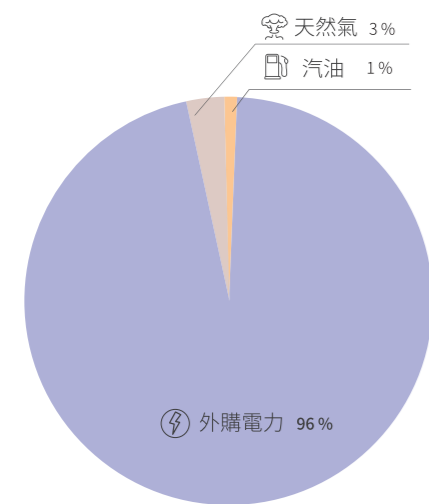
亞旭組織內部的能源使用包含燃料（汽柴油、天然氣）、廠辦電力耗用，2019 年累計使用 164,055.4 千兆焦耳 (GJ)，其中以電力為最主要之能源使用，約佔整體能耗量 96%，能源密集度為 588 千兆焦耳 (GJ)/每億元營收，較 2018 年略為下降 2.7%。



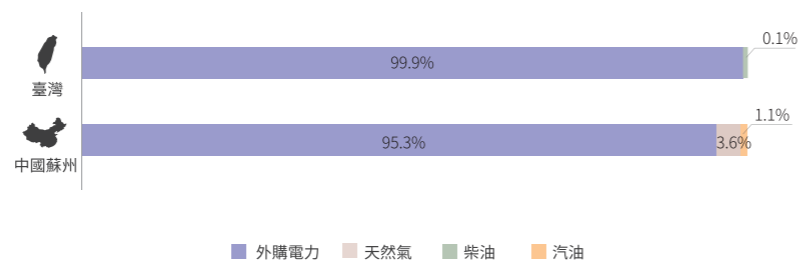
▲ 2019 年能源消耗量

能源密集度	2017 年	2018 年	2019 年
總能耗量 (GJ)	184,236.1	177,078.9	164,055.4
集團年度營收 (億元)	319	293	279
能源密集度 (GJ/每億元營收)	578	604	588

能源換算
 · 1 kWh = 3.6 MJ
 · 1L 汽油 = 34.6 MJ
 · 1L 柴油 = 38.7 MJ
 · 1M³ 天然氣 = 8,700 Kcal ; 1Kcal = 4,186 J
 · 臺灣地區汽油用量以費用、平均油價推估



▲ 2019 年能源消耗量分布



▲ 各地區能源消耗量分布

溫室氣體管理

亞旭參照 ISO14064-1: 2016 與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋亞旭臺灣、中國蘇州地區。2019 年溫室氣體排放量總計約 3.03 萬噸 CO₂e，主要來自範疇二間接溫室氣體排放，佔整體排放量之比重高達 96%；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 0.01 萬噸 CO₂e / 每億元營收，較往年持續穩定持平。

屬重要生產基地的中國蘇州自 2010 年開始，每年均通過第三方單位查證，以確保盤查數據品質；臺灣則屬內部自主性盤查。亞旭期待透過年度盤查結果與資訊揭露過程，充分掌握溫室氣體排放狀況，積極落實碳管理，並從中找出生產過程中關鍵排放源，據以擬訂有組織且持續的溫室氣體減量措施。

溫室氣體排放密集度	2017 年	2018 年	2019 年
溫室氣體排放總量 (萬噸 CO ₂ e)	3.49	3.35	3.03
集團年度營收 (億元)	319	293	279
排放密集度 (萬噸 CO ₂ e / 每億元營收)	0.01	0.01	0.01

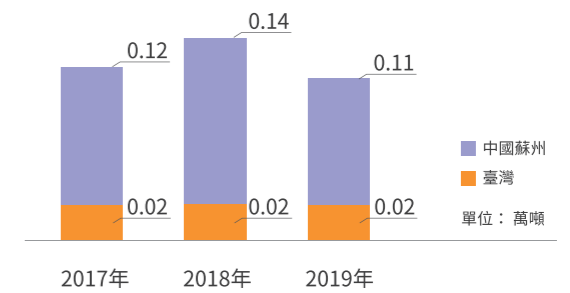
- GWP 值引用 IPCC 第四次評估報告
- 臺灣盤查基準年 / 排放量— 2017 年 / 0.48 萬噸 CO₂e
- 中國蘇州盤查基準年 / 排放量— 2009 年 / 4.13 萬噸 CO₂e

① 範疇一 直接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 燃料燃燒之定性與定量盤查
- 設備逸散之定性與定量盤查

2019年排放量：0.13萬噸CO₂e

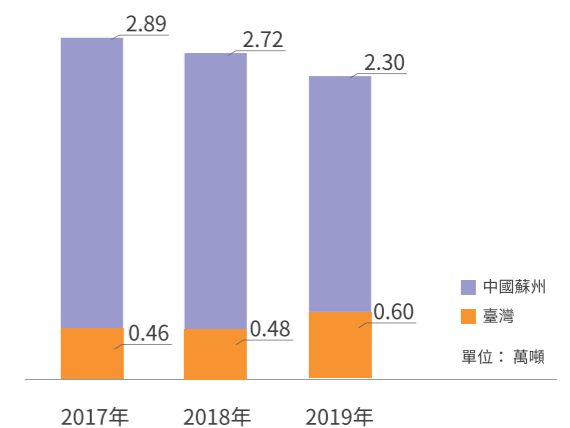


② 範疇二 間接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 外購電力之定性與定量盤查

2019年排放量：2.90萬噸CO₂e



碳揭露與減量措施

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，展現我們對氣候變遷與全球暖化議題的重視與管理。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。

而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「工程改善」、「行政管理」兩個面向之管理方式進行能源節約，將環境保護的理念化為實際具體作為，以減少耗損及溫室氣體的排放量，履行企業公民之職責。

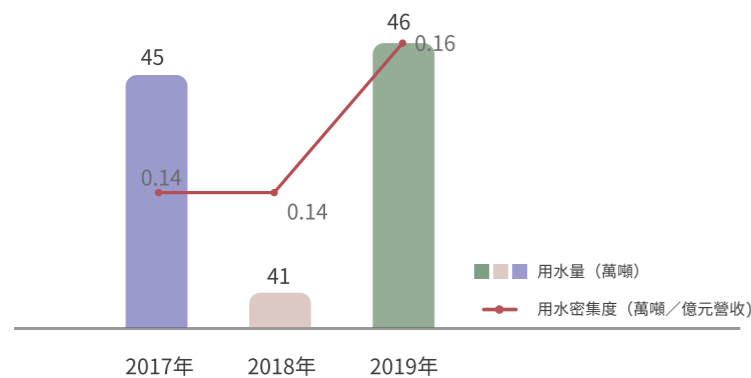


用水及廢棄物管理

亞旭 2019 年度總用水量約為 46 萬噸，用水密度與 2018 年相較小幅上升，以民生及空調設備用水為主，主要用水來源為地表水，並無使用地下水源作為營運之用，各製造據點之製造過程中均無廢水產生，僅有員工生活污水。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。

近年極端氣候造成水資源供應不穩定，儘管公司營運受水資源影響衝擊的風險程度相對較低，但仍透過「出水口加裝節水配件」、「冷凝水收集」等節水實際作為，主動積極管理水資源使用。

此外，亞旭無擁有、管理或租賃任何位於生態保護區或水資源保護區內的廠區，亦不從事任何會對生物多樣性造成負面影響的營運活動，產品製造及服務提供過程中，亦不會對環境生態有負面衝擊影響。



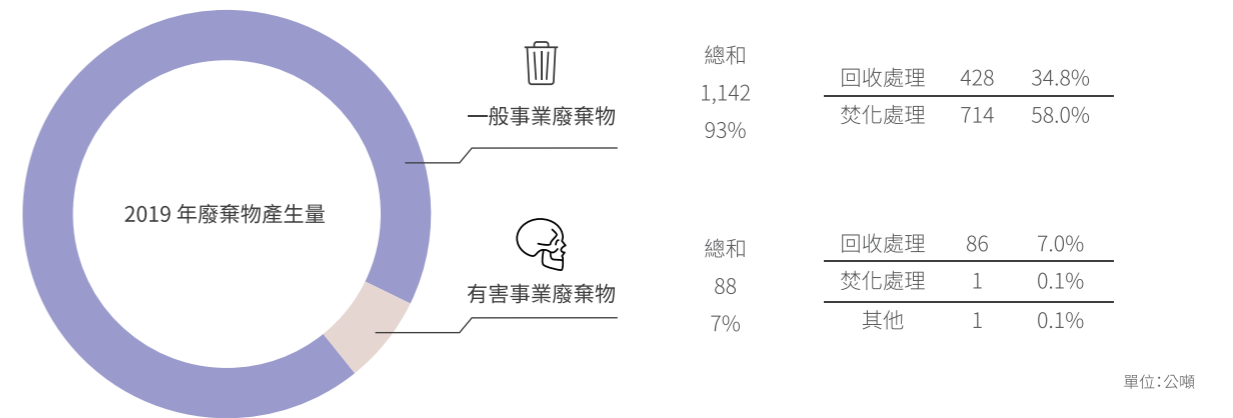
· 臺灣用水量：除中和營運總部之停車場、新竹辦公室具獨立水錶外，其餘地點均採樓地板面積平均攤分總水費金額推估
· 中國蘇州用水量：依水費單統計

▲ 歷年水資源耗用情形

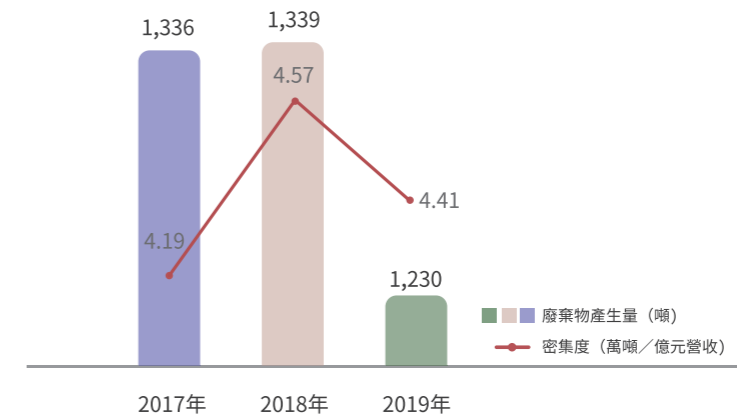


廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題，若無良好管理，將對環境造成嚴重之負面衝擊。因此，對於生產和服務過程中產出的廢棄物，亞旭以嚴格的管理機制，確保其能獲得妥善、安全的處置並符合適用法令規範要求，以降低對環境所造成的負荷，同時透過適當分類與管理，提高資源再利用性及其資源化價值。亞旭產出的廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類，一般事業廢棄物主要來源為員工生活垃圾、塑膠殼，有害事業廢棄物則包括 PCB 板、廢電子零組件 ... 等，2019 年每億元營收產出之廢棄物總量為 4.41 噸，與 2018 年 4.57 噸相較略為下降，所有廢棄物均由所在地點管理單位統一管理，並委託合格廢棄物廠商依照法規要求方式進行清除處理完成並提交證明，2019 年並未有任何違法事件發生。



· 臺灣地區生活廢棄物：以清運包數、每包清運重量推估，其中新竹、楊梅辦公室未納入統計
· 中國蘇州地區生活廢棄物：以每日清運重量推估



▲ 單位營收廢棄物產生量

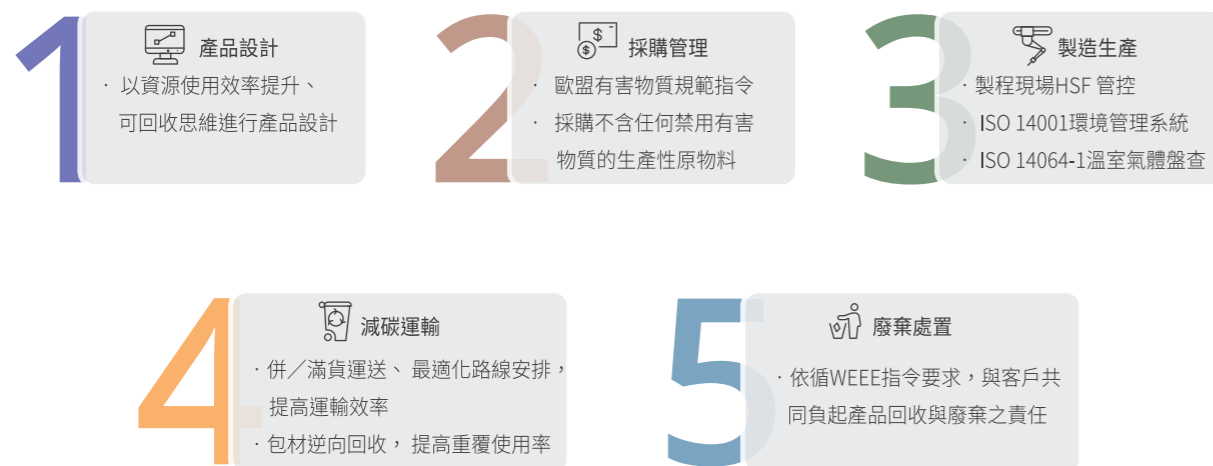
綠色服務



重大主題管理方針： 產品責任

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司 組織外：供應商
政策	有害物質管理政策
承諾	致力提供對環境友善的產品和服務，減少、消除負面的環境衝擊
如何管理	導入 QC 080000 系統，提升有害物質管理效能
評估機制	客戶回饋
2019 年目標	0 件產品違反 HSF 規定
2019 年執行成效	達標

除提供滿足客戶需求且具市場競爭力的核心產品外，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，以與環境永續共存為信念，從生命週期的觀點，致力於提供對環境友善的產品和服務，減少、消除負面的環境衝擊，提升正面的環境影響，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



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，對地球環境作最友善的保護。



綠色採購與生產

為追求綠色生產的目標，亞旭長期投入產品有害物質的管控，並透過綠色管理系統 (eGreen Management System)，要求供應商夥伴藉由此平台，瞭解亞旭最新宣告要求之綠色規範，並進行綠色料件的承認作業，以確保所有料件符合亞旭內部規範及相關國內外環保指令及客戶要求。

所有綠色料件的供應商都需提供成分表、第三方測試報告、保證聲明書以及安全資料表等資料並經綠色部門審核通過後始可使用，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。



▲ 綠色料件承認流程



▲ 綠色料件管理流程

有害物質管理

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 QC 080000 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，盡可能地對環境的影響降至最低。

亞旭建立 HSF 政策及目標，成立跨部門 HSF 委員會，明訂各部門的職責權限，透過全員意識建立與參與，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以及系統性管理有害物質的能力。2019 年客戶 RoHS 需求調查案件計 28 筆，調查結果均滿足公司與客戶對於有害物質的管理要求。

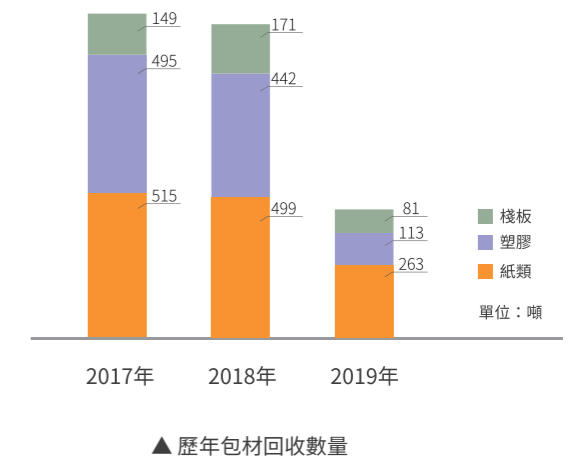
為降低產品對環境或人體健康危害，亞旭制訂「亞旭環保禁用物質管理規範」，定期檢視比對國際禁用物質法令法規、各大客戶管制物質規範要求，並適時進行合理性更新，目前累計管制物質達 80 項。我們期許透過綠色管理，提供對環境友善的產品和服務，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任，目前亞旭所有生產產品均符合 RoHS 要求。



綠色運籌

亞旭除秉持「製程減廢、資源回收」廢棄物管理原則，從源頭進行管理，在製程端盡量降低廢棄物產出之外，中國蘇州地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，減少一次性使用量，進而實現節能減碳、綠化地球的目的。

而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 / 滿貨運送、最適化路線安排規劃等原則，提高運輸效率與服務品質，節省運輸時間並降低營運成本，達成綠色運籌的實質經濟效益。



▲ 歷年包材回收數量

社會共好

Social Sustainability

04



人力招募 與培訓

Recruitment

作為企業公民的成員之一，亞旭堅信在創造利潤、對股東利益負責任的同時，還需擔負起對員工、對社會的社會責任。我們維護員工適切權益與福利，重視工作場所安全與健康，積極營造社區友好關係，並主動投入地方建設與公益活動，持續深化公司、社區、社會間的連結，期望發揮企業影響力，為社會帶來更正向的循環與發展。

本章重點

- 人力招募與培訓
- 安全與健康職場
- 社會參與和回饋



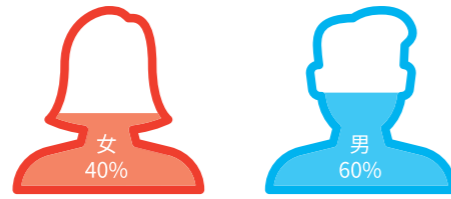
重大主題管理方針：
勞雇關係及勞／資
關係、法規遵循

項目	重點說明
衝擊範圍	組織內：全公司
政策	勞工道德政策
承諾	遵守相關法令規定，保障勞動權益，維護和諧勞資關係
如何管理	透過勞資會議等協調管道，相互溝通意見，促進勞資合作、關係和諧
評估機制	員工申訴
2019 年目標	0 件勞資糾紛事件
2019 年執行成效	達標

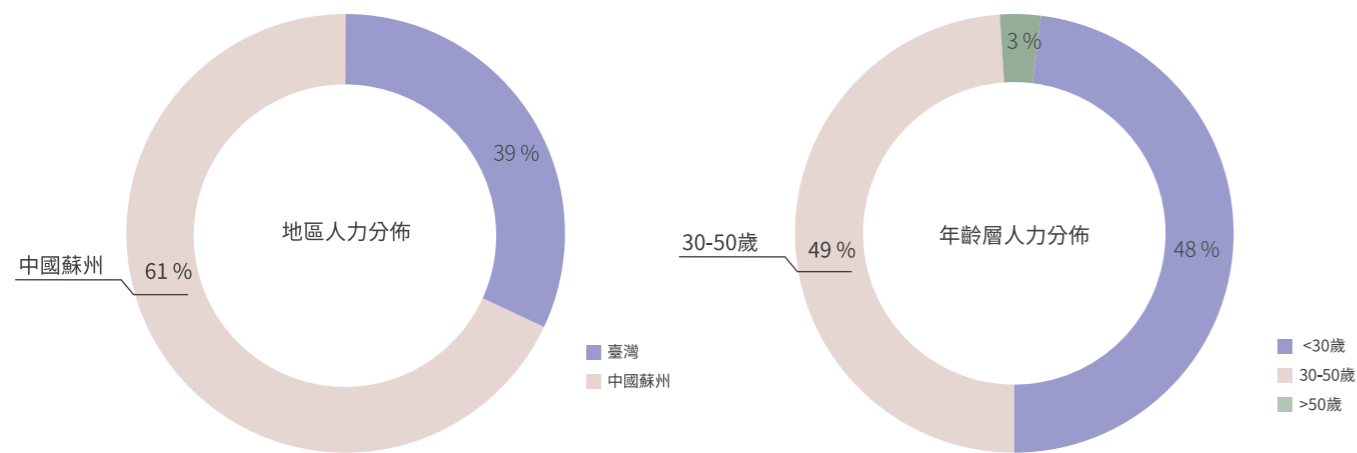
人力是企業運作的基石，亦是持續保持成長及進步動能的關鍵。亞旭堅信，良好和諧的環境和氛圍，能支持員工安心工作與學習成長；周延完善的薪資福利和培訓制度，能凝聚員工向心力和認同感。讓幸福有感員工，為公司建構長遠的成長動能與競爭力，一同創造與分享公司、員工與社會三方永續共好的價值。

人力概況

截至 2019 年 12 月底，亞旭員工總數計 5,874 人，臺灣地區員工 2,281 人，另有外包保全、清潔人員共 13 人，大陸蘇州地區員工計 3,593 人。因產線逐步升級自動化及產能需求調整緣故，整體人力相較 2018 年減少 4%。



▲ 性別人力分佈



▼ 各地區年齡分佈

性別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計
男	<30 歲	117	1,613	1,730
	30-50 歲	1,001	646	1,647
	>50 歲	123	17	140
女	<30 歲	335	754	1,089
	30-50 歲	654	563	1,217
	>50 歲	51	0	51
總計		2,281	3,593	5,874

▼ 員工多元性

性別	類別	臺灣	中國蘇州	總計
男	身障人士	9	0	9
	外籍人士	8	0	8
	少數民族	0	114	114
女	身障人士	5	0	5
	外籍人士	467	0	467
	少數民族	0	54	54
總計		489	168	657

- 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

▼ 契約別人數

性別	類型	契約	勞雇關係	臺灣	中國蘇州	總計
男	全職	定期	不定期	1,222	176	1,398
			工讀 / 實習	5	1,027	1,032
			派遣	4	18	22
			契約	4	1,055	1,059
			移工	0	0	0
女	全職	定期	不定期	6	0	6
			工讀 / 實習	556	140	696
			派遣	0	408	408
			契約	2	11	13
			移工	1	758	759
兼職	定期	移工	462	0	462	
		定期	19	0	19	
總計				2,281	3,593	5,874

- 中國蘇州定期契約員工：依中華人民共和國勞動合同法規定，自用工日起簽訂固定期限勞動合同，續訂 2 次或任職滿 10 年時，即可依個人意願簽訂無固定期限勞動合同
- 因招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習 / 工讀生佔整體比例較高

薪資與福利

亞旭深信員工是企業最寶貴的資產，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，以提升公司競爭力，我們依據市場薪酬標準、勞動市場供需狀況及人才外部競爭力，致力建構完善的薪資福利與保險制度，讓員工在專注工作、全心奉獻的同時，亦能兼顧家庭與身心健康之平衡，與公司一同成長茁壯，並肩創造利潤並共享經營果實。

招募與留任

亞旭依營運需求招募當地、適用人才，對於新進人員，我們以其擔任之職務、學經歷背景、專業知識技能、工作資歷為考量，提供符合當地政府法令規定且穩定的薪資待遇，不會因為性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻狀況、性傾向、政治立場等因素而有所差異或歧視，且不得雇用童工，受聘後的薪資與升遷調整均基於個人能力與資格。

同時，公司於每年年中與年終，定期進行同仁之績效評核，確實了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。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。

而在離職管理上，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。

▼ 標準薪資與法規基本薪資比

性別	類別	臺灣	中國蘇州
男	基層直接人員	1.04	1.07
	基層間接人員	1.04	1.07
女	基層直接人員	1.04	1.07
	基層間接人員	1.04	1.07

- 基層人員：一職等員工如作業員、辦事員
- 薪資統計範圍：基本起薪 + 固定津貼

→] 新進人數					新進率 (%)	
性別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計	臺灣	中國蘇州
男	<30 歲	80	4,978	5,058	4 %	139 %
	30-50 歲	244	461	705	11 %	13 %
	>50 歲	22	0	22	1 %	0 %
女	<30 歲	185	2,109	2,294	8 %	59 %
	30-50 歲	193	336	529	8 %	9 %
	>50 歲	7	0	7	0 %	0 %
總計		731	7,884	8,615		

[← 離職人數					離職率 (%)	
性別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計	臺灣	中國蘇州
男	<30 歲	56	5,241	5,297	2 %	146 %
	30-50 歲	238	649	887	10 %	18 %
	>50 歲	21	5	26	1 %	0 %
女	<30 歲	42	2,111	2,153	2 %	59 %
	30-50 歲	127	413	540	6 %	11 %
	>50 歲	8	4	12	0 %	0 %
總計		492	8,423	8,915		

- 新進率統計：當地該年齡性別新進員工人數 / 當地當年員工總人數
- 離職率統計：當地該年齡性別離職員工人數 / 當地當年員工總人數
- 統計對象：包含所有員工及工作者 (含工讀 / 實習、派遣等)

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，臺灣地區依法成立職工福利委員會，委員來自公司各部門單位，藉由每個月召開例行性會議，決議各項福利政策及活動。

對於每一位臺灣或中國蘇州地區之正式員工，除享有基本法規給予之福利如勞工保險及退休金外，也提供團體保險、健康檢查、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。

	臺灣	中國蘇州
依法提供	1. 健保、勞保 2. 退休準備金 3. 職災保險 4. 醫護室、特約駐廠醫生 5. 育嬰假、陪產假	1. 社會保險 2. 住房公積金 3. 帶薪年休假
特別提供	1. 工作獎金、年終獎金 2. 團體保險 3. 免費健康檢查 4. 教育訓練 5. 婚喪喜慶賀奠禮 6. 旅遊、社團補助 7. 子女教育補助 8. 生日、節日禮金	1. 工作獎金、年終獎金 2. 團體保險 3. 免費健康檢查 4. 教育訓練 5. 婚喪喜慶賀奠禮 6. 旅遊補助 7. 生日禮金、節日禮品

▲ 亞旭主要福利措施

退休保險

亞旭退休制度依循當地政府之相關法令規定，每位正職員工均參與退休計畫，臺灣地區員工根據臺灣「勞動基準法」與「勞工退休金條例」之退休金制度規定，定期提撥退休準備金至法定退休金帳戶或個人退休金專戶。適用「勞動基準法」者，亞旭定期檢視勞退準備金是否充足，依據 2019 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；中國蘇州則依當地法令規定為員工辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育）與公積金，替同仁退休生活提供安心保障。

除依法享有的社會保險外，公司更額外替員工加保團體商業保險，保險範圍涵蓋意外身故、傷殘、醫療...等，亦可自費為其眷屬加保，讓在亞旭工作之同仁及其家庭享有多一份保障。

	臺灣	中國蘇州	員工參與退休計畫程度
退休金提撥佔薪資比例	雇主	舊制：2%；新制：6%	16%
	員工	舊制：0%；新制：0-6%	8%
			100%
退休計畫方式	舊制：公司退休金帳戶 新制：個人退休金帳戶	養老保險	

育嬰留停

亞旭致力推動工作與生活的平衡，對於臺灣員工面臨的托嬰與哺乳問題，依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」規定，給予同仁申請育嬰留職停薪之權利，在最幼子女滿 3 歲前皆可提出申請，申請時間最長可達 2 年。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。2019 年共有 10 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 64%、留任率為 57%。

項目	男	女
2019 年度符合育嬰留職停薪申請資格人數	120	64
2019 年度實際申請育嬰留職停薪人數	0	10
64% 復職率		
2019 年預計育嬰留職停薪復職人數 (A)	0	14
2019 年實際育嬰留職停薪復職人數 (B)	0	9
57% 留任率		
2018 年實際育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	7
2018 年育嬰復職持續工作 1 年人數 (D)	0	4

· 復職率：B/A
· 留任率：D/C

安全與健康職場

暢通溝通管道

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。

人才發展

優秀的人才是組織成功的基石，亦是公司競爭優勢的關鍵，我們深切瞭解，企業永續經營不僅單單靠著獲利，更仰賴與企業一同前進的員工。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。

為提供系統性的學習發展環境，公司針對核心、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，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。

在教育訓練成效上，2019 整年度訓練時數為 125,947 小時，人均時數約 21.4 小時。依性別分析，男女平均訓練時數分別為 22.2 小時及 20.4 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 15.6 小時及 22.3 小時。

類別	組別	臺灣			中國蘇州		
		人數	總時數	人均時數	人數	總時數	人均時數
性別	男	1,241	8,716	7.0	2,276	69,231	30.4
	女	1,040	9,082	8.7	1,317	38,918	29.6
職務類別	管理職	429	3,961	9.2	447	10,544	23.6
	非管理職	1,852	13,837	7.5	3,146	97,605	31.0

▲ 員工平均訓練時數

課程類別	開課次數	受訓總人次
新人訓	1,102	14,391
晉升訓	2	85
品質訓	111	966
專業訓	238	4,728
管理職能訓	12	149
自我提升訓	17	246
體系訓	2,462	22,825

▲ 2019 年訓練課程與受訓人次

亞旭視員工為永續共同成長的夥伴，致力提供安全、健康的工作環境，打造平等、友善的職場生態，讓每一位同仁都能樂在工作、健康生活。

職安衛管理

亞旭嚴格遵循職業安全衛生法規及相關規範要求外，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，保障員工、承攬勞工等相關工作者的生命安全與健康。

為確保職安衛系統有效運作與維持，臺灣地區設置勞安室，綜理公司職安衛管理，並依職業安全衛生管理辦法設立「職業安全衛生委員會」，以研議、協調、規劃及督導安全、衛生有關事項。安委會由總經理擔任主任委員，勞工代表共 4 人，佔委員會人數 1/2，每季定期召開會議一次。中國蘇州地區雖無法令規定需成立職業安全衛生委員會，但透過成立「環安委員會」(勞工代表占比約 33%) 與定期召開會議的方式，與員工就安衛相關議題進行溝通討論與意見傳達。

而因應 ISO 45001: 2018 標準公告，亞旭陸續展開相應作業，包括將工作安排、社會因素、組織領導和文化納入危害鑑別的考量層面，建立工作者諮詢及參與機制，檢討採購、承攬、外包、變更管理等流程，預計於 2020 上半年完成職安衛系統轉版驗證。

職安衛政策

- 遵守相關法令規章
- 內外部溝通，提升全員意識
- 改善作業環境，保護員工安全與健康
- 鼓勵工作者諮詢及參與

職業災害

亞旭 2019 年職業災害事故共 5 件，依傷害類型區分，以腳部外傷 4 件最多，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，承攬商在現場工作中，亦未發生任何工傷事故及死亡事故。

性別	傷害率		損工日數率		缺勤率	
	臺灣	中國蘇州	臺灣	中國蘇州	臺灣	中國蘇州
男	0	0.11	0	0.18	0.005	0.0003
女	0	0.12	0	6.79	0.011	0.0007

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

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。



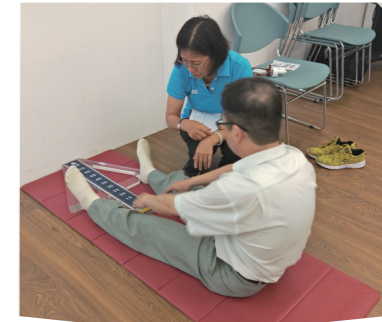
健康促進活動
健康護照集集樂



醫療講座
認識肺癌



醫療講座
關心到腸胃保健康



健康促進活動
體適能檢測

人權保障

人權是人與生俱來的基本權利，不因種族、膚色、性別、社會階級等不同而有所歧視，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，平等對待與尊重公司每一位員工，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，中國蘇州為亞旭主要生產地之一，直接人員較多，故以 CSR 稽核及客戶稽核作為審視管控方式，經由年度外部審查結果，並無使用童工、強制勞動 ... 等重大風險存在。

為提升同仁人權概念，亞旭定期安排內部教育宣導，2019 年計 9,632 人參與，達 4,816 小時，另亦針對保全人員進行人權相關訓練，將人權課程列入宣導項目，2019 年臺灣與中國蘇州地區的保全人員計 77 名，受訓比例為 100%。

健康促進

員工身心健康是公司重要的管理課題之一，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。

同時，亞旭每年辦理多場健康醫療議題相關講座，讓員工在工作繁忙之餘，能多了解充實正確的健康管理資訊，也鼓勵員工積極籌組社團如羽球社、自行車社、體適能社 ... 等，讓員工興趣得以發揮交流，平衡工作與休閒生活，並提供適當補助以協助順利運作。藉由多項健康促進活動的規劃與辦理，改善員工的身心健康，進而達到提升工作士氣、提高工作品質的目的。

社會參與 和回饋

身為網通產品生產製造大廠，亞旭秉持取之於社會、回饋於社會的理念，鼓勵員工主動積極參與各項社會公益與志工活動，以實際作為回饋社會、作出貢獻，「溝通愛·愛溝通」，積極善盡良好企業社會公民責任。



溝通愛·社區關懷



捐血傳愛

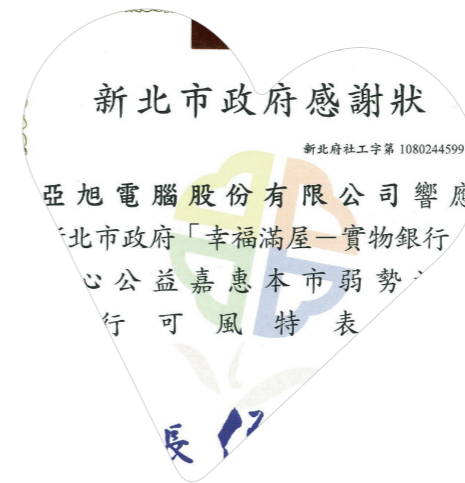
響應「捐血一袋·救人一命」理念，亞旭臺灣地區每季與地方議員辦公室共同攜手合辦捐血活動，號召公司同仁和社區里鄰一同捐血傳愛。自 2013 年活動舉辦以來，捐血袋數已超過 3500 袋，未來也將持續響應，將血液化作愛心，傳遞給不知名的你我他。

- 2017 捐血計 463 袋
- 2018 捐血計 580 袋
- 2019 捐血計 520 袋



敬老送暖

連續 5 年不間斷，由亞旭中國蘇州地區人資同仁代表公司，前往蘇州市吳江區松陵鎮敬老院，訪視關心長者並捐贈所需物資。除了實質上的協助，更希望透過關懷與付出，讓長者感受愛與溫暖。



關懷弱勢

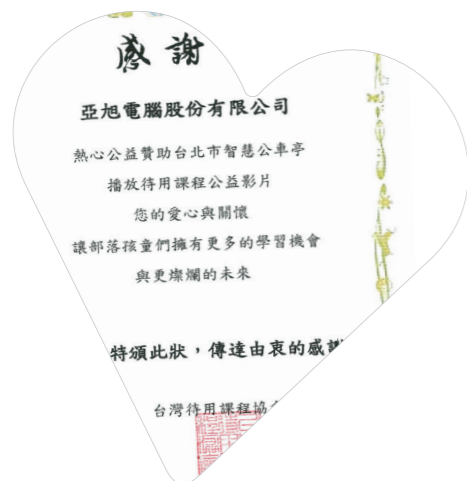
為幫助更多弱勢家庭能溫飽，亞旭持續響應新北市政府「幸福滿屋·實物銀行」之區域中心個案經濟補助，期望孩子不再飢餓、弱勢受到幫助，也讓社會每個角落都充滿了愛。



傳遞友善

每年持續向公益團體訂購禮盒，作為社區里鄰、客戶的中秋節日禮品，除給予弱勢團體最溫暖最直接的支持和鼓勵外，也希望藉此活動與客戶、里鄰們一同分享做公益的滿滿喜悅。

- 2017 心路基金會
- 2018 愛不囉嗦庇護工場
- 2019 心路基金會
真善美社會福利基金會



社會公益

亞旭智慧公車亭架設在臺北市多個公車站點，在人潮與車流較多的路段都可看到它的身影。在公車亭搭載的大型 LCD 螢幕，除了可顯示公車路線與動態資訊外，更提供弱勢或公益團體免費播放影片或刊登訊息。



人才培育

對於培育資訊通訊人才不遺餘力的亞旭，參與贊助由經濟部工業局、經濟部通訊產業發展推動小組主辦，素有「通訊奧斯卡」美譽的「MOBILE HEROES 通訊大賽」，並於賽場中發掘富有創意與設計應用能力的優秀人才。



就業創造

受美中貿易戰高關稅壁壘衝擊，亞旭將中國蘇州部分製程產線移回臺灣桃園遠雄自貿港區，除可協助創造當地就業機會外，也可帶動桃園航空城高附加價值產業投資及發展。



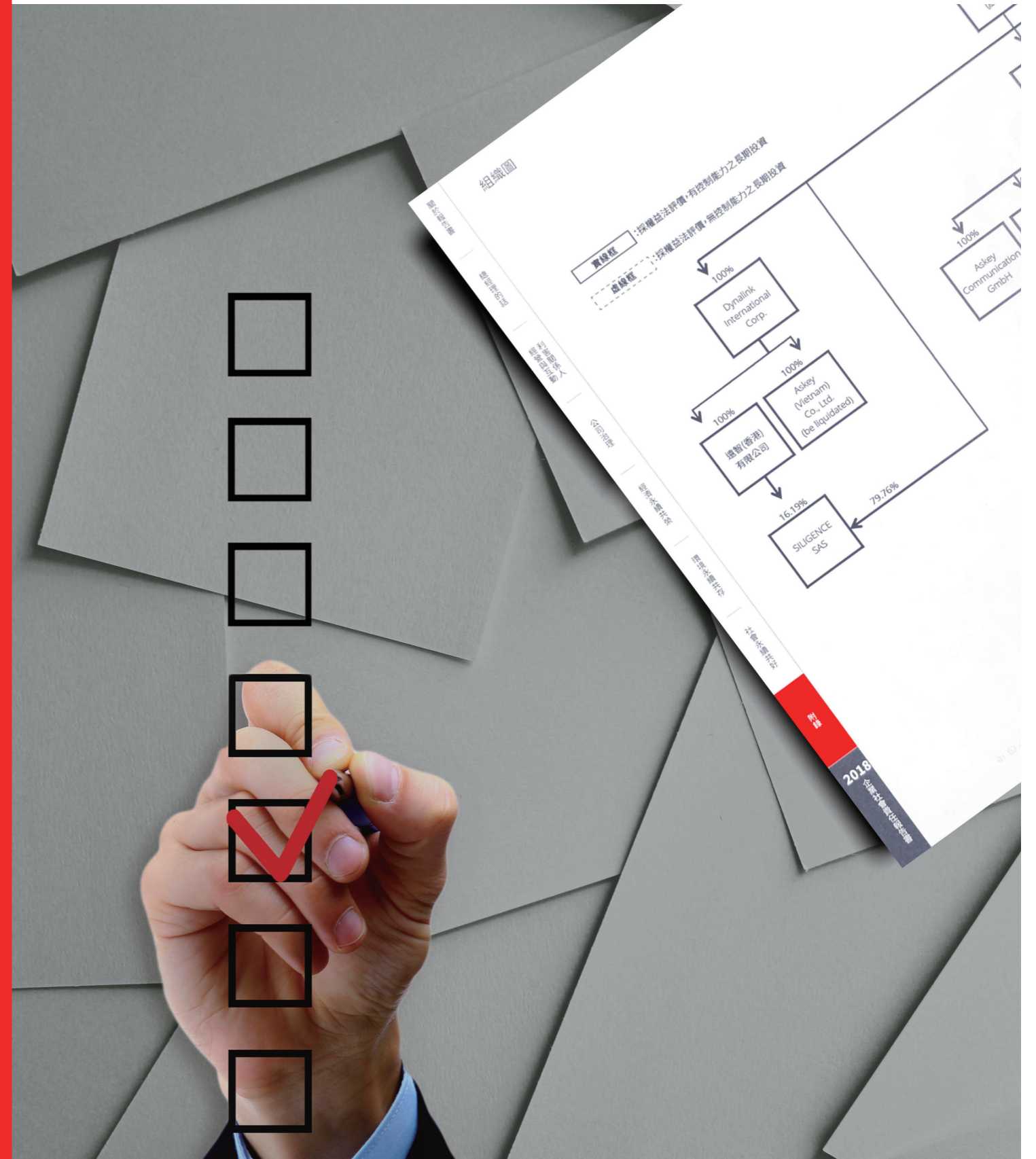
社會參與

亞旭持續關注臺灣賽事活動，於桃園全運會挹注經費供主辦單位使用，更提供 500 部隨身 4G WiFi 熱點裝置，讓國內外觀禮貴賓與選手無論走到哪都是訊號滿格，隨時隨地隨身上網，盡享體育選手速度及力量之美，激發民眾對運動的熱情，並藉由流暢的網路體驗，創造美好的回憶與感動。

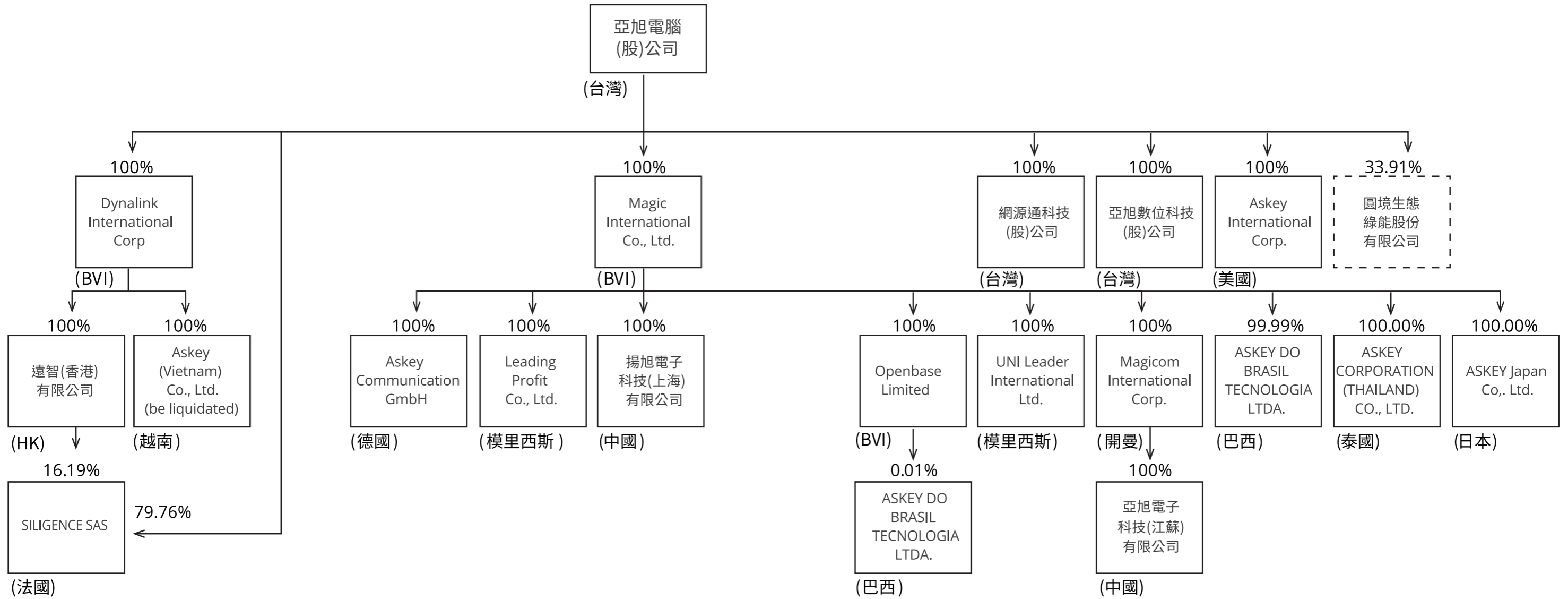


APPENDICES

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





ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASKEY COMPUTER CORPORATION'S CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY REPORT FOR 2019

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 2019 (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 the report presented during on-site verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements

The information in the ASKEY's CSR Report of 2019 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 2019.

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 requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

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, RBA, 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 2019 verified is accurate, reliable and provides a fair and balanced representation of ASKEY sustainability activities in 01/01/2019 to 12/31/2019.

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. The results of overall risks and opportunities analysis may be taken into account when evaluating materiality.

Responsiveness

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASKEY's CSR Report of 2019, 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, it is recommended to have more descriptions of ASKEY's involvement with the impacts for each material topic (103-1), and how efforts were given to mitigate the impacts. When reporting on goals and targets for each material topic, the expected results are suggested to be set, if applicable, with quantitative objectives

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
12 May, 2020
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

GRI STANDARDS 對照表
GRI 102：一般揭露 2016

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
組織概況				
102-1	組織名稱	關於亞旭	13	
102-2	活動、品牌、產品與服務	關於亞旭 營運概況	13 33	
102-3	總部位置	關於亞旭	13	
102-4	營運活動據點	關於亞旭	13	
102-5	所有權與法律形式	關於亞旭	13	
102-6	提供服務的市場	營運概況	33	
102-7	組織規模	關於亞旭 營運概況	13 33	
102-8	員工與其他工作者的資訊	人力招募與培訓	59	
102-9	供應鏈	供應商管理	39	
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	總經理的話 風險管理	08 26	
102-12	外部倡議	關於亞旭	13	
102-13	公協會的會員資格	關於亞旭	13	
策略				
102-14	決策者的聲明	總經理的話	08	
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	治理架構	17	
治理				
102-18	治理結構	治理架構	17	
102-23	最高治理單位的主席	治理架構	17	
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體	利害關係人議合	20	
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	利害關係人議合	20	
102-43	與利害關係人溝通的方針	利害關係人議合	20	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	利害關係人議合	20	
報導實務				
102-45	合併財務報表中所包含的實體	關於報告書 組織圖	6 76	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	利害關係人議合	20	
102-47	重大主題表列	利害關係人議合	20	
102-48	資訊重編	2018 年申請研究發展支出之投資抵減 金額因資訊統計範圍誤植，勘誤更正 為新台幣 1.2 億元	-	
102-49	報導改變	無重大改變	-	
102-50	報導期間	關於報告書	6	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	6	
102-52	報導週期	關於報告書	6	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	6	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	6	
102-55	GRI 內容索引	GRI STANDARDS 對照表	80	
102-56	外部保證／確信	獨立第三方查證意見聲明書	78	

GRI 200：特定重大主題揭露 - 經濟

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
201：經濟衝擊 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	營運概況	33
	103-2	管理方針及其要素	營運概況	33
	103-3	管理方針的評估	營運概況	33
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	人力招募與培訓	59	
201-4	取自政府之財務補助	營運概況	33	
205：反貪腐 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	治理架構 供應商管理	17 39
	103-2	管理方針及其要素	治理架構 供應商管理	17 39
	103-3	管理方針的評估	治理架構 供應商管理	17 39
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	未發生貪腐事件	-

GRI 300：特定重大主題揭露 - 環境

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
307：有關環境保護的法規遵循 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色營運	47
	103-2	管理方針及其要素	綠色營運	47
	103-3	管理方針的評估	綠色營運	47
307-1	違反環保法規	無此狀況	-	

GRI 400：特定重大主題揭露 - 社會

指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由
401：勞雇關係 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	人力招募與培訓	59
	103-2	管理方針及其要素	人力招募與培訓	59
	103-3	管理方針的評估	人力招募與培訓	59
401-1	新進員工和離職員工	人力招募與培訓	59	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人力招募與培訓	59	
401-3	育嬰假	人力招募與培訓	59	
402：勞 / 資關係 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	人力招募與培訓	59
	103-2	管理方針及其要素	人力招募與培訓	59
	103-3	管理方針的評估	人力招募與培訓	59
402-1	關於營運變化的最短預告期	依當地法令規定辦理	-	
416：顧客健康與安全 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	綠色服務	52
	103-2	管理方針及其要素	綠色服務	52
	103-3	管理方針的評估	綠色服務	52
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	綠色服務	52	
416-2	違反有關產品和服務的健康和安全法規之事件	無此狀況	-	
418：客戶隱私 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	顧客關係	35
	103-2	管理方針及其要素	顧客關係	35
	103-3	管理方針的評估	顧客關係	35
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	未有客戶投訴	-	
419：社會經濟法規遵循 2016				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	人力招募與培訓	59
	103-2	管理方針及其要素	人力招募與培訓	59
	103-3	管理方針的評估	人力招募與培訓	59
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2 件（延長工時超過法令規定、未能七休一）處分事件，對此，亞旭已加強宣導並請主管協助督導落實	-	

新北市中和區建康路119號10樓

askey.com