



Environmental, Social, Governance

# 永續 報告書

溝通愛·愛溝通

NO. 09 / 2022.06

# 2021

# CONTENTS

• 關於報告書 04

• 總經理的話 06

• 附錄 80

- 組織圖
- 獨立第三方查證意見聲明書
- GRI STANDARDS 對照表
- 聯合國全球盟約對照表



08

## 01 永續治理

- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2021 永續績效
- 1.3 治理架構
- 1.4 利害關係人議合
- 1.5 風險管理

32

## 02 經濟共榮

- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應商管理

48

## 03 環境共存

- 3.1 綠色營運
- 3.2 綠色服務

60

## 04 社會共好

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

# About

## 關於報告書

2021

04 關於報告書  
永續報告書

歡迎您閱覽亞旭電腦股份有限公司 (以下簡稱亞旭) 發行的第 9 本永續報告書 (Sustainability Report)，我們秉持誠信、客觀立場，透過年度永續成果檢視與公開資訊回應，讓所有關心亞旭的社會大眾及利害關係人，能夠清楚了解我們在 2021 年於經濟、環境、社會面等永續指標的現行作為與執行績效。

### 範疇與邊界

本報告書揭露亞旭於 2021 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的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所有據點及中國蘇州製造工廠—亞旭電子科技 (江蘇) 有限公司。

#### 時間範疇

2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日

#### 實體邊界

亞旭電腦股份有限公司 / 亞旭電子科技(江蘇)有限公司

### 報告週期

亞旭自 2014 年起，每年定期於公司官網公開發行永續報告書，本報告書同時發行中、英文版本，並提供電子檔查詢或下載。

2021 年 6 月

上一版本

2022 年 6 月

現行版本

預計 2023 年 6 月

下一版本

### 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

### 臺灣桃園工廠

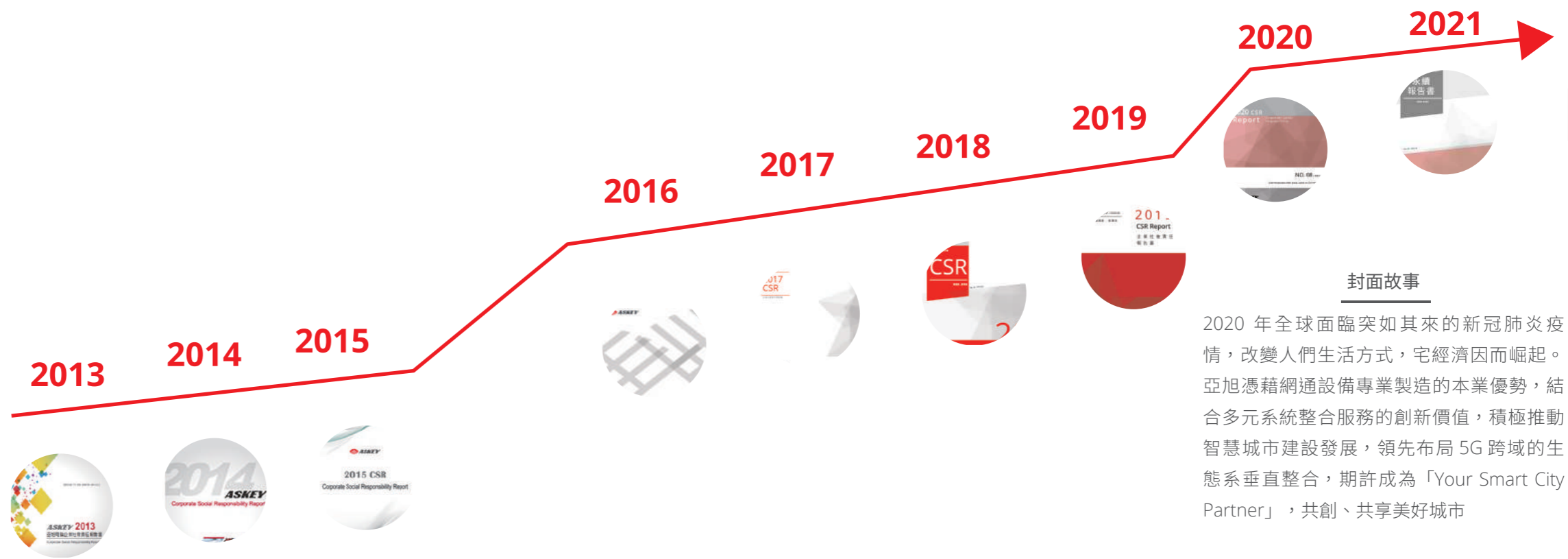
地址：桃園市大園區航翔路 7 號 3 樓之 1-8  
桃園市大園區航翔路 7 號 4 樓之 1-10  
桃園市大園區航翔路 7 號 5 樓之 7  
桃園市大園區航翔路 5 號 10 樓之 1-10  
電話：+886-3-3933-585  
傳真：+886-3-3933-593

### 中國蘇州工廠

地址：江蘇省蘇州市吳江經濟技術開發區交通路 1388 號  
電話：+86-512-6348-7188  
傳真：+86-512-6349-3985

### 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：Pin Ling Chou  
內文撰寫：Huei Chi Peng



### 封面故事

2020 年全球面臨突如其來的新冠肺炎疫情，改變人們生活方式，宅經濟因而崛起。亞旭憑藉網通設備專業製造的本業優勢，結合多元系統整合服務的創新價值，積極推動智慧城市建設發展，領先布局 5G 跨域的生態系垂直整合，期許成為「Your Smart City Partner」，共創、共享美好城市。

2021

05 關於報告書  
永續報告書

# CEO



## 總經理的話

亞旭深耕網路通訊服務超過 30 年，我們從不停下腳步，致力於研發網路解決方案。在追求利潤最大化的同時，我們也持續從本業核心能力出發，將利害關係人利益與公司經營策略相結合，創造亞旭與社會、環境的共享價值。

自 2017 年起，亞旭從臺北市出發，將 WiFi 熱點、電子紙、太陽能等技術持續優化公車候車亭，現已成功導入臺灣多數縣市與海外。2021 年，公司與科技部和臺南市政府攜手進行智駕車動態驗證，透過車輛與智慧站牌的網通連結，串聯影像與交通號誌判讀等應用，使智駕車具備後台資訊即時交換與路況預警能力，我們同時也與教育部資科司、臺北 / 臺南 / 高雄市教育局、高通、臺灣微軟、精英電腦等產官學三方緊密合作「5G 創新科技學習示範學校計畫」，充分運用 5G 高頻寬及高速傳輸與各項創新科技，以強化智慧學習，提升數位教學成效。亞旭以擅長的網通連結，透過核心技術、產品和服務，帶給身處的城市、社會與每一個人，更美好便捷的智慧化生活，共同創造共榮共好的理想世界。

2021 年，也是全球對抗氣候變遷「成敗關鍵」的一年，臺灣更面臨 52 年以來降雨量最少的一年，陷入缺水危機，儘管公司營運受水資源影響並透過設置回收水裝置等措施，將用水效率最優化。而身為企業公民一員的亞旭，積極準備與面對氣候議題所帶來的各項挑戰，目前中國蘇州工廠已與專業廠商合作建置太陽能發電系統，預估每年發電量近 500 萬度，約佔該廠區年度用電量 17%，亞旭以身作則，主動響應與推展再生能源使用，同時也持續將綠色環保概念融入產品設計與服務中，除謹慎地管理原料中的化學物質外，也積極地使用消費後再生塑膠 (Post-Consumer Recycled Plastics, 簡稱 PCR) 於產品中，以實際行動支持資源的循環再利用，努力實踐我們與環境共存的承諾與決心。

作為立足臺灣、放眼全球的企業，亞旭一步一步地朝「共榮·共存·共好」永續發展願景穩步邁進。我們將持續精進網通設備專業製造的本業優勢，聚焦多元系統整合服務，掌握市場趨勢，積極佈局不同應用服務需求，創造屬於自身獨特的競爭優勢與可持續性價值。同時，以「誠信·勤儉·崇本·務實」的經營理念，強化公司治理與風險管理機制，落實環境保護和員工照顧、社會回饋的責任，穩健踏實地付出與耕耘，以期對人類社會環境真正作出貢獻。

亞旭電腦  
總經理



- 1.1 關於亞旭
- 1.2 2021 永續績效
- 1.3 治理架構
- 1.4 利害關係人議合
- 1.5 風險管理

---

本章重大議題

道德誠信

# CHAPTER 1.



Sustainable  
Governance


永續治理

誠信透明，為永續經營的核心價值

01

# 1.1 關於亞旭

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，企業營運及研發總部位於臺灣新北市中和區，在日本、法國、英國、巴西等國家皆設有服務據點，正式員工人數約 4,900 人。隨著時代的更迭，在網路通訊產業深耕逾 30 年的亞旭，積極推動策略轉型，開發多元產品，推出整合性的智慧城市解決方案。從智慧站牌開始逐步拓展城市網通連結，遠從偏鄉至城市，服務橫跨各種智慧建築與場域，推動地方創生及整合政府資源，提供具有區域特色的創新服務，展現亞旭 聯網與納管能力，持續為智慧城市建設作出貢獻。

 總部	 研發據點
 工廠	 服務據點

### ▼ 全球據點



### ▼ 公司簡介

 公司名稱	亞旭電腦股份有限公司	 員工人數	4,904 人 (截至 2021 年底)
 設立日期	1989 年 8 月 23 日	 產業類別	電腦及其週邊設備製造業
 總經理	林成貴	 實收資本額	新台幣 48 億元
 主要生產地	臺灣桃園、中國蘇州	 主要產品	WiFi、Car DVR、Mobile Computer



# HISTORY

1989

● 公司成立



● 1997

掛牌上市

● 1999

臺灣首家數據機  
產品通過美國纜  
線實驗室認證

● 2001

轉投資中國蘇州  
工廠(亞旭電子)

2006

● 成為 ASUS  
旗下子公司



● 2017

與臺北市政府  
合作臺北車站  
智慧化計畫

● 2018

於遠雄自貿港區  
設立桃園工廠

● 2020

與臺南市政府攜手  
合作發展 5G 技術  
應用

2021

● 與科技部、臺南市政府  
合作進行智駕車  
動態驗證



■ 立基  
■ 成長  
■ 佈局

「誠信正直」、「以人為本」、「創新服務」與「社會責任」為亞旭企業核心價值。我們秉持誠信、務實、負責的態度，致力了解及滿足客戶需求，用心經營各合作夥伴間良好關係；提供包容、平等的工作環境，培育、同理關懷員工並建立良好互動，以激發最佳效能；積極研發並強化競爭優勢，拓展不同客群需求，創造卓越服務品質；深耕永續議題，力求符合國際及當地社會經濟環保法規，善盡企業之環境與社會責任。

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	躋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

▲ 經營理念



▲ 2021 榮耀事蹟

• 參與組織

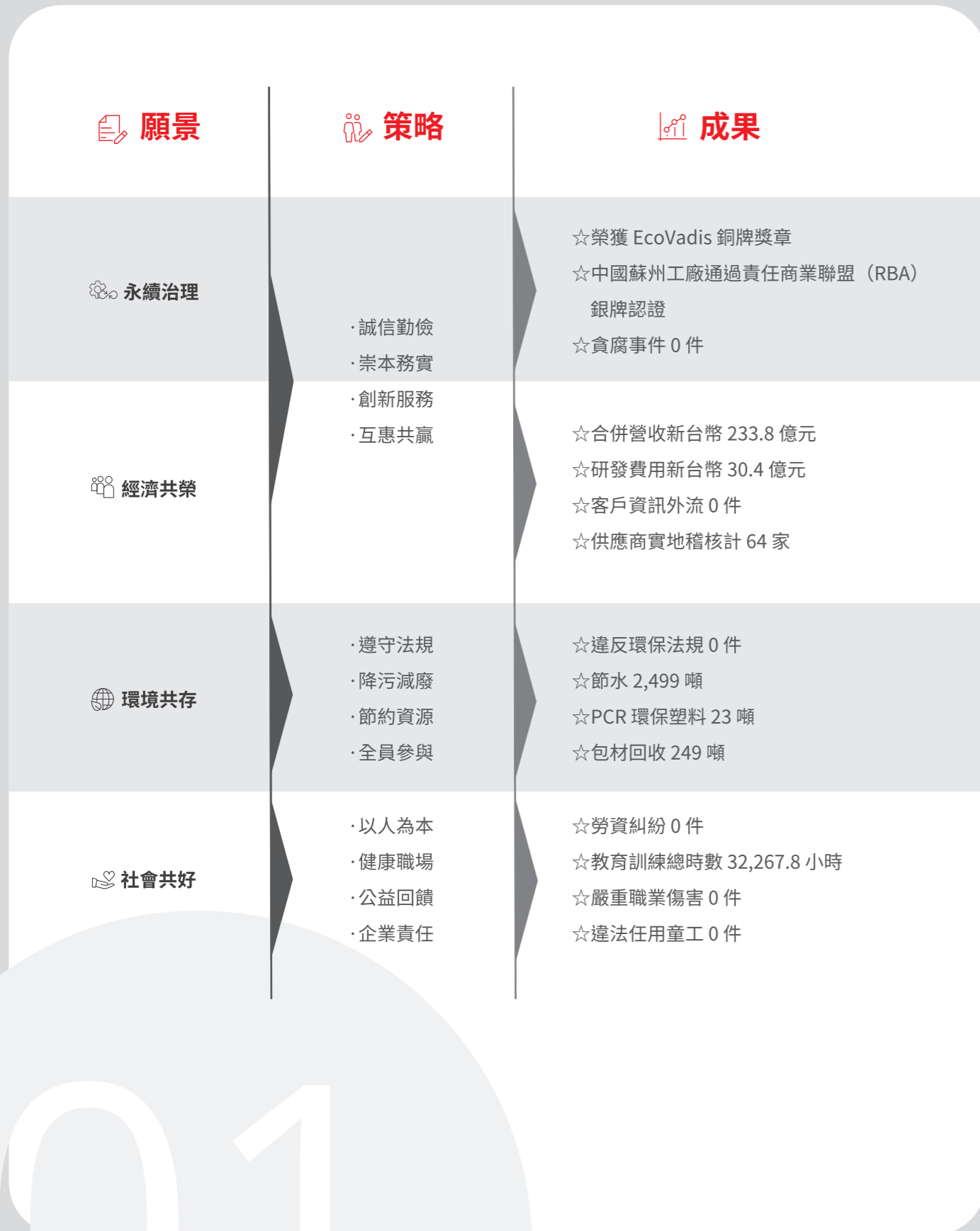
亞旭目前雖未正式簽署外部相關規章或倡議，但仍尊重各項國際規範與標準的核心精神，同時主動積極參與各類相關的專業性公會組織與商業協會、跨產業及領域的團體組織活動以充分與同業、異業交流學習，建立良好互助合作關係，期能透過彼此交流互動與溝通對話，掌握國內外產業發展趨勢、市場動態資訊與政府法令法規的了解，以優化競爭優勢，加速創新發展，以實際行動為所屬產業與社會貢獻一己之力。

參與之公協會組織名單	參與身份
臺灣區電機電子工業同業公會	會員
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	
新北市工業會	
桃園市工業會	
中華智慧運輸協會	副會長
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	



# 1.2 2021 永續績效

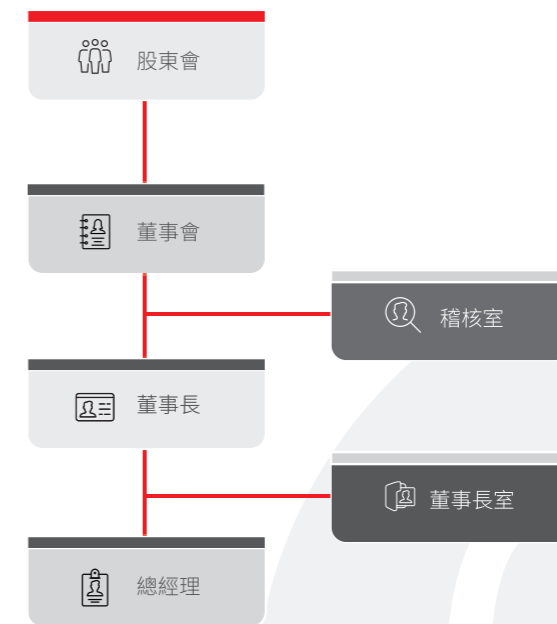
# 1.3 治理架構



## 重大主題管理方針：道德誠信

- 重要性** 「倫理誠信」是亞旭營運的核心價值，也是獲得客戶、商業夥伴等利害關係人信賴與支持的關鍵因素
- 邊界** 組織內：亞旭；組織外：客戶、商業夥伴
- 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；持續健全公司制度，提升治理成效
- 評估** 檢舉信箱
- 2021 目標** 0 件貪腐事件
- 2021 成果** 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



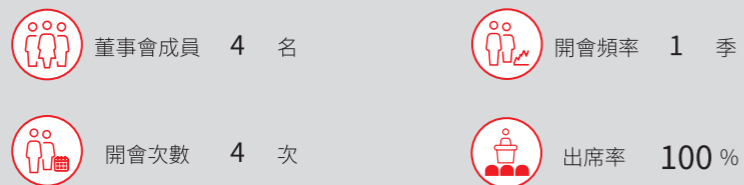
• 董事會

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，為強化公司治理的獨立性，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。

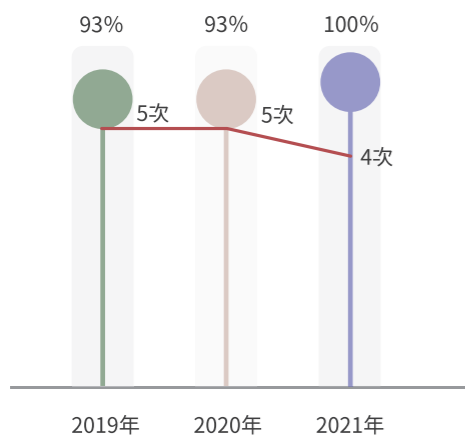
董事會依規定至少每季召開會議一次，遇有緊急情事則隨時召集之。2021 年共計召開 4 次董事會，成員平均出席率達 100%，全體成員對於公司策略方向、經營績效、重大投資案等重要事項，皆善盡監督管理職責，以有效執行各項營運活動，為股東創造最大利益。

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

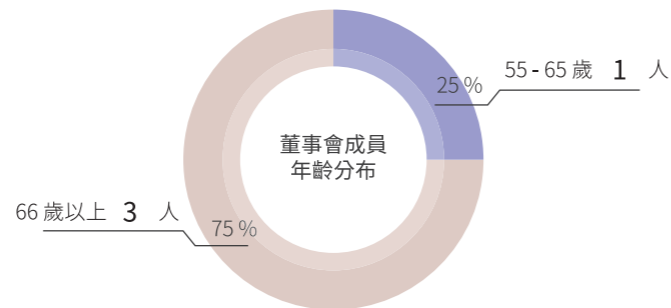
▲ 董事會成員



▲ 董事會運作概況



▲ 歷年董事會召開狀況



• 企業社會責任委員會

秉持前瞻與用心態度，履行對利害關係人的承諾，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，負責企業永續發展方向及政策的擬定，相關制度、管理方針的規劃與建立。期以透過各部門通力合作方式，並結合內部管理機制，共同策劃與具體推展 CSR 相關活動，同時密切留意相關國際倡議與規範，隨時檢視並適時調整相關管理辦法與作業流程以提升 CSR 管理與整體效益，展現亞旭落實永續發展的毅力與決心。

亞旭關注各項國際規範與標準的核心精神，無論在勞工人權、健康安全、反貪腐及環境保護等議題上，我們尊重當地法令及參考國際規約規定，同時致力保障所有員工、商業夥伴等各方相關權益。

公司經過多年來不間斷地努力與耕耘，整體企業社會責任表現，陸續獲得全球知名 CSR 評鑑權威機構 EcoVadis 頒發的可持續發展獎章殊榮，連續 3 年以上占全球被評估的企業百分比排名前 50%。同時中國蘇州工廠於 2021 年初申請責任商業聯盟 Responsible Business Alliance, RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 查證並獲得銀牌證書。未來，亞旭也將持續強化與國際 CSR 趨勢的連結，同時秉持為社會貢獻力量的堅定承諾和使命，不間斷地改善永續經營績效。

▼ 亞旭 CSR 政策

**經濟共榮**

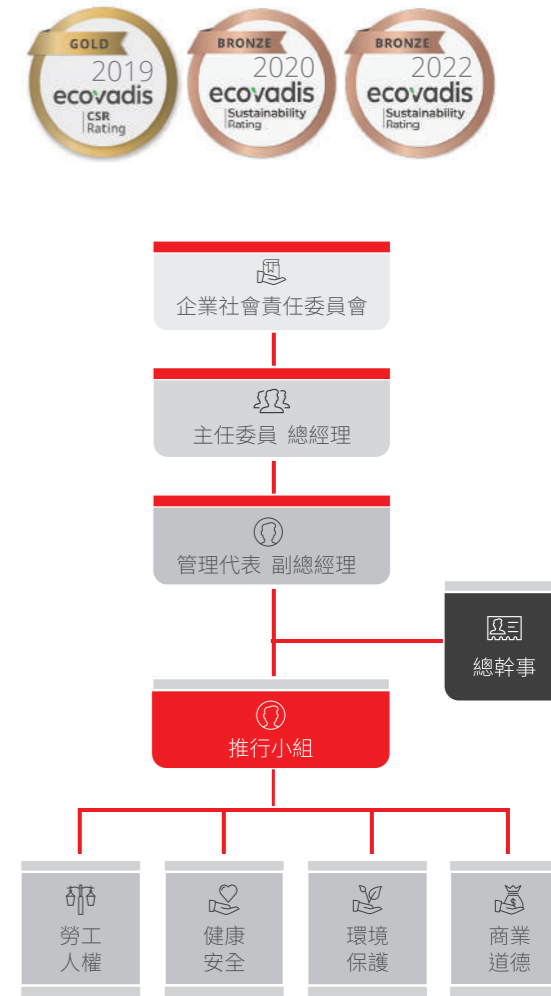
- 誠信經營，不行賄或提供其它形式的不當利益
- 建立不誠信、不道德或不當行為之舉報機制
- 員工不得貪污受賄、敲詐勒索、挪用公款
- 尊重保護智慧財產權

**環境共存**

- 遵守相關環安法令規章
- 進行污染源控制、製程減廢，減少對環境之衝擊
- 節約能源與資源回收
- 提升全員環保及安全意識
- 做好廠內外溝通

**社會共好**

- 保護未成年勞工，不使用童工/囚工
- 工作時間遵循當地法律標準，每 7 天至少休息 1 天
- 導入最佳製程，改善作業環境，保護員工安全與健康
- 員工工資與福利符合當地薪酬法令規定
- 禁止非人道待遇與非法歧視
- 以人為本，鼓勵工作者諮詢及參與

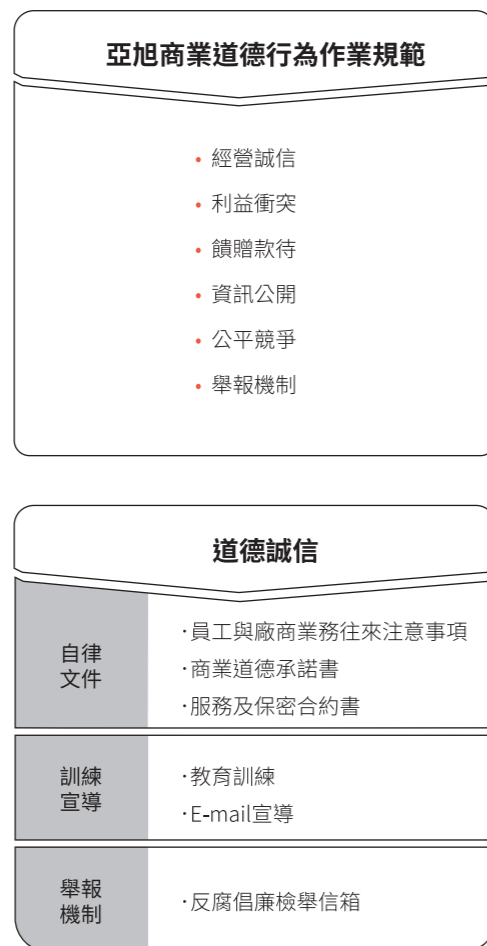


# 1.4 利害關係人議合

## • 道德與誠信

「誠信正直」為亞旭最重要的核心價值，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，提升同仁「反貪瀆、防弊端、嚴紀律」的意識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，藉此達到杜絕人員舞弊，降低貪污風險發生，有效實踐公司誠信正直的經營原則。



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，考量營運屬性並參考「AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)」所建議之五大原則：責任 (Responsibility)、影響力 (Influence)、依賴性 (Dependence)、多元觀點 (Diverse Perspectives)、張力 (Tension)，依李克特五點量表進行評分，依序鑑別出「股東」、「客戶」、「員工」、「商業夥伴」、「政府機構」及「地方社區」等與亞旭營運息息相關的六類主要利害關係人，並依各類屬性，建立多元且運作流暢的溝通管道，以強化與利害關係人間的互動，同時透過積極對話，吸收、獲得其關注議題與意見回饋，除作為本報告書編撰依據外，更是公司未來擬定策略與目標的重要參考。



▼ 利害關係人溝通管道與關注主題

 <p><b>股東</b> 支持營運穩健的力量</p>	 <p><b>客戶</b> 營收主要來源，達成永續經營與服務的重要關鍵</p>	 <p><b>員工</b> 重要資產，公司持續成長的驅動力</p>
<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 經濟績效</li> <li>· 法規遵循</li> <li>· 道德誠信</li> </ul>	<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 資訊安全</li> <li>· 法規遵循</li> <li>· 道德誠信</li> </ul>	<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 道德誠信</li> <li>· 法規遵循</li> <li>· 資訊安全</li> </ul>
<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 董事會 → 每季 1 次</li> <li>· 財務報表 → 每年 1 次</li> </ul>	<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 滿意度調查 → 半年 1 次</li> <li>· 客戶現場稽核 → 不定期</li> <li>· 客戶問卷 → 不定期</li> <li>· 專屬對應窗口 → 不定期</li> <li>· 電話／電子郵件 → 不定期</li> </ul>	<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 電子報 → 每月 1 次</li> <li>· 福委會議 → 每月 1 次</li> <li>· 勞資會議 → 每季 1 次</li> <li>· 安委會 → 每季 1 次</li> <li>· 員工意見箱 → 不定期</li> <li>· 教育訓練 → 不定期</li> </ul>
<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 董事會議 4 場</li> </ul>	<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 客戶滿意度為 85.4 分</li> </ul>	<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 亞旭旭學報 12 份</li> <li>· 福委會議 12 場</li> <li>· 臺灣、中國蘇州勞資會議各 4 場</li> <li>· 教育訓練總時數 32,267.8 小時</li> </ul>

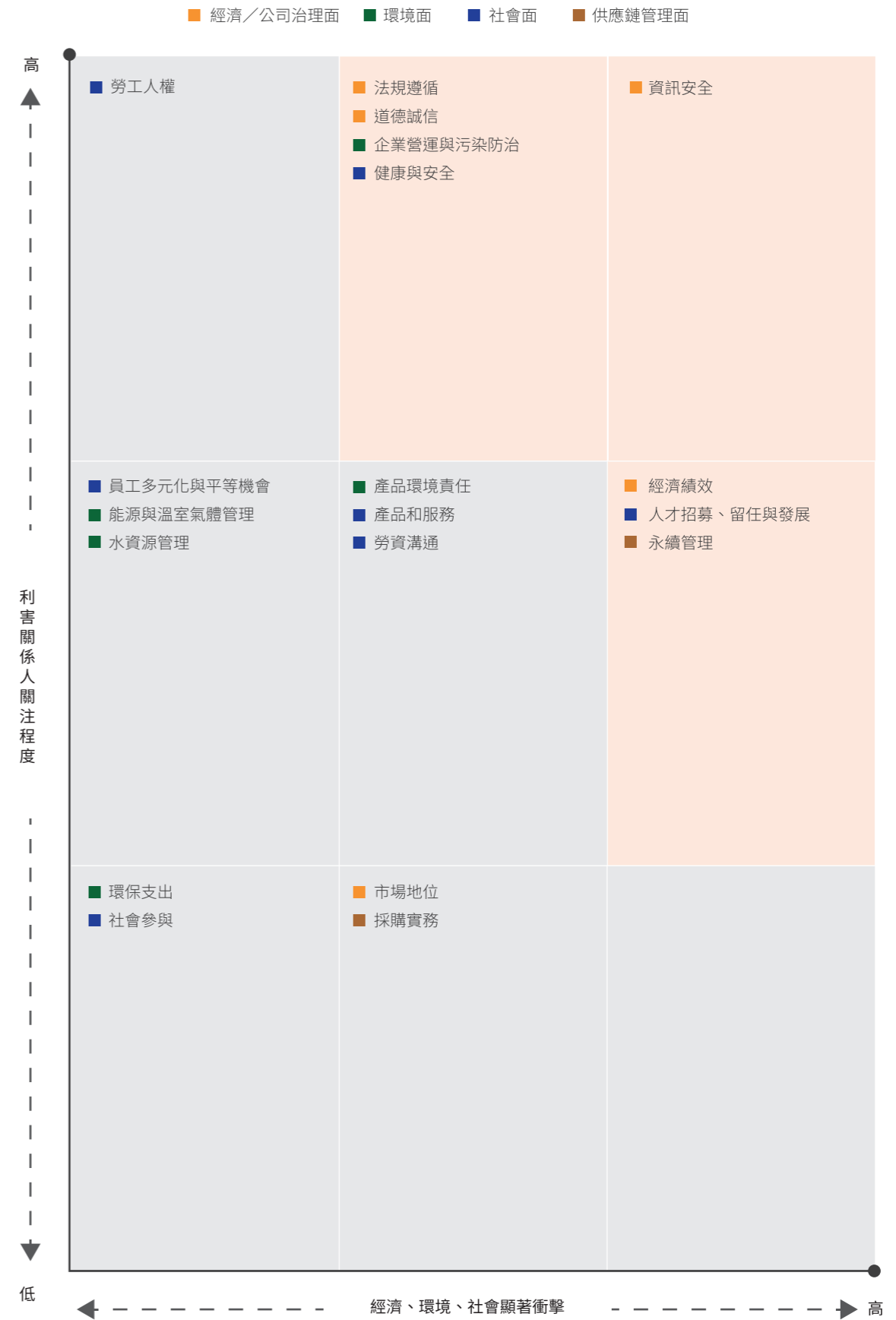
 <p><b>商業夥伴</b> 共同追求企業永續經營與成長的事業夥伴</p>	 <p><b>政府機構</b> 營運活動、產品與服務提供的監督者</p>	 <p><b>地方社區</b> 公司存在與發展的自然根基</p>
<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 資訊安全</li> <li>· 道德誠信</li> <li>· 健康與安全</li> </ul>	<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 道德誠信</li> <li>· 法規遵循</li> <li>· 企業營運與污染預防</li> </ul>	<p><b>關心主題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 道德誠信</li> <li>· 健康與安全</li> <li>· 企業營運與污染預防</li> </ul>
<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 供應商考核 → 每月 1 次</li> <li>· 供應商大會 → 每年 1 次</li> <li>· 供應商稽核 → 不定期</li> <li>· 供應商平台 → 不定期</li> <li>· 電話／電子郵件 → 不定期</li> <li>· 承攬商考核 → 每年 1 次</li> </ul>	<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 主管機關抽查 → 不定期</li> <li>· 外部公文 → 不定期</li> <li>· 宣導會／說明會 → 不定期</li> </ul>	<p><b>溝通互動管道／頻率</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 公司網站 → 不定期</li> <li>· 社區活動 → 不定期</li> <li>· 媒體新聞 → 不定期</li> </ul>
<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 新供應商實地 CSR 稽核計 8 家</li> <li>· 既有供應商實地 CSR 稽核計 56 家</li> </ul>	<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 智駕車動態驗證合作</li> </ul>	<p><b>年度議合成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 社區活動</li> </ul>

• 重大主題管理

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主題，讓報告書能精準聚焦，確實回應利害關係人期望獲得資訊。



▲ 重大主題與邊界鑑別流程



▲ 重大主題分析結果

▼ 重大主題章節揭露及邊界設定

重大主題 (排序)	與前年度比較	GRI 特定主題	價值鏈及邊界	<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: 8px;"> <span>■ 直接衝擊</span> <span>■ 促成衝擊</span> <span>■ 商業關係</span> </div>	對應章節/政策與管理	對應 SDGs
📁 經濟/公司治理						
經濟績效 (1)	排序上升	GRI 201			· 2.1 營運概況	
資訊安全 (2)	排序持平	GRI 418			· 2.2 顧客關係	
法規遵循 (3)	排序下降	GRI 307 / GRI 419			· 3.1 綠色營運 · 4.1 人力招募與培訓	
道德誠信 (5)	排序下降	GRI 205			· 1.3 治理架構	
🌍 環境						
企業營運與污染預防 (8)	排序上升	GRI 306			· 3.1 綠色營運	
👥 社會						
健康與安全 (4)	排序上升	GRI 403			· 4.2 安全與健康職場	
人才招募、留任與發展 (7)	排序上升	GRI 401 / GRI 404			· 4.1 人力招募與培訓	
🔄 供應鏈管理						
永續管理 (6)	排序上升	GRI 308 / GRI 414			· 2.3 供應商管理	

# 1.5 風險管理

受到全球經濟、產業環境的快速變化，抑或氣候變遷可能帶來的營運活動影響，都讓企業營運時所面臨的風險與帶來的挑戰與日俱增。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。

亞旭專注於網通產品之專業製造、產品銷售及技術研發，無從事高風險、不作套利與投機用途之投資。公司風險管理範疇，係針對經濟／公司治理、環境、社會三大面向議題，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的擬定，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。

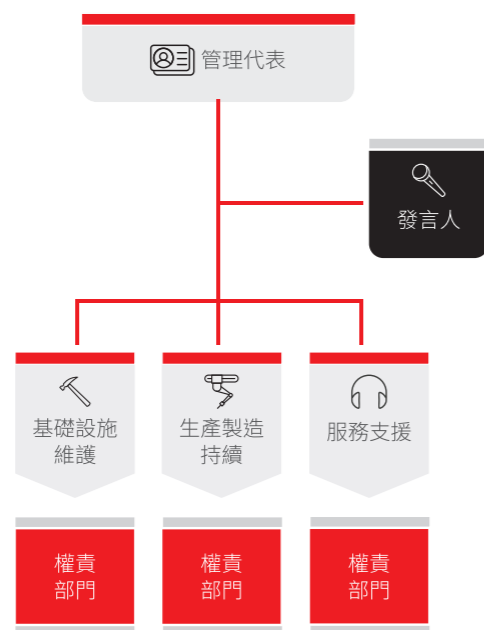
面向	風險類型	潛在風險	對營運的衝擊	因應策略／作法		
 經濟 / 公司治理面	資訊系統風險	資訊安全防護	機敏資料外洩，造成商譽受損、客戶流失	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定資訊安全相關作業規範</li> <li>資訊安全宣導</li> <li>重要資料備份機制</li> <li>災難復原作業程序</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資安事件通報機制</li> <li>使用正式授權之合法軟體</li> <li>機房門禁管控</li> <li>登入系統密碼控管</li> </ul>	
	財務風險	匯率風險	匯率風險	影響財務收入、支出，衝擊財務槓桿	<ul style="list-style-type: none"> <li>功能性貨幣匯率風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用衍生性金融工具避險</li> </ul>
		信用風險	信用風險	高比重之逾期未收應收帳款，影響公司生產經營	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定授信政策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新客戶信用風險分析及管理</li> </ul>
		流動性風險	流動性風險	資金運用效率降低，損失投資獲利機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>集團流動資金需求預測之監控</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>增進資金運用效率</li> </ul>
	營運風險	斷料風險	斷料風險	生產中斷，導致供貨延期	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發 Second Source</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原物料存貨管控</li> </ul>
	法律風險	違法風險	違法風險	違法事件可能對公司形象與聲譽造成負面衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期監控法規變更並及時因應</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置合約審查機制</li> </ul>
 環境面	環境風險	氣候變遷風險	極端氣候影響加劇，增加企業營運成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>溫室氣體自願性盤查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>推行節能方案，減少溫室氣體排放</li> <li>綠色設計，降低產品能源消耗</li> </ul>	
 社會面	人力風險	人力短缺	人才流失，加重人力資源管理成本負擔	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善薪資福利制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強溝通管道與參與機制</li> <li>定期檢討人力狀況</li> </ul>	
	職安衛風險	工安事故	可能致使人員傷亡，造成生產損失	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立職安衛系統</li> <li>訂定各項工作安全與衛生標準</li> <li>危害作業管制</li> <li>教育與訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>承攬商管理</li> <li>緊急應變演練</li> <li>全面性員工健康管理</li> <li>持續推動健康促進活動</li> </ul>	
	流行性疾病傳染風險	流行性傳染疾病	造成人員出勤、業務推展及生產營運影響，造成生產供應斷鏈、交貨延遲	<ul style="list-style-type: none"> <li>設立 24 小時防疫通報專線</li> <li>採最高防疫標準，非廠端人員不得進入產線</li> <li>間接同仁分流遠端居家工作</li> <li>嚴格管制訪客來訪</li> <li>預防性環境消毒</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計畫的可行性，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。

2021 年公司針對「勞動力短缺」、「公共設施中斷」等計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。針對 2022 年 1 月底，臺灣桃園廠區爆發 COVID-19 群聚感染導致停工事件，公司在接獲衛生福利部疾病管制署通知後，隨即成立防疫委員會與政府相關單位盤查足跡，並積極配合疫情控制，即時執行應變作為並滾動式調整防疫措施，以確保同仁健康與排除疫情潛在風險，同時與客戶協調安排出貨排程，期使組織關鍵營運能力不受重大影響，在採取階段性復工作業後已於 2022 年 2 月 23 日全面恢復正常營運。



▲ 亞旭 BCM 推行委員會

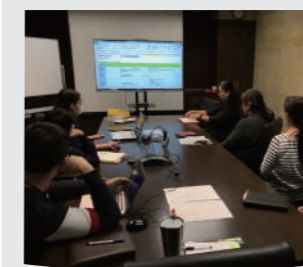
營運持續管理系統 (BCMs)

標準	ISO 22301
區域	營運總部／製造廠區
情境	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 火災</li> <li>· 地震</li> <li>· 傳染性疾病</li> <li>· 勞動力短缺</li> <li>· 關鍵設備故障</li> <li>· 網路攻擊</li> <li>· 基礎設施破壞</li> <li>· 外部提供產品中斷</li> <li>· 勒索軟體感染</li> <li>· 公共設施中斷</li> </ul>

▲ 亞旭營運持續計畫架構

2021 年 BCP 情境模擬

- 基礎設施破壞
- 勞動力短缺
- 公共設施中斷
- 地震



BCP 狀況模擬  
- 臺灣 -



BCP 狀況模擬  
- 中國蘇州 -

營運持續管理政策

積極致力於建立並持續改善風險預防與危機管理機制與流程，維持有效的營運持續管理系統，厚植應變能力因應相關挑戰，保障亞旭及利害關係者的權益與安全，承諾提供客戶持續之服務，確保公司之競爭優勢，實現永續發展的目標。



- 2.1 營運概況
- 2.2 顧客關係
- 2.3 供應商管理

本章重大議題

- 經濟績效
- 資訊安全
- 永續管理

# CHAPTER 2.



Economic  
Co-Prosperity

經濟共榮

秉持嚴謹之公司治理，  
與利害關係人共創永續成長和價值

02

## 2.1 營運概況

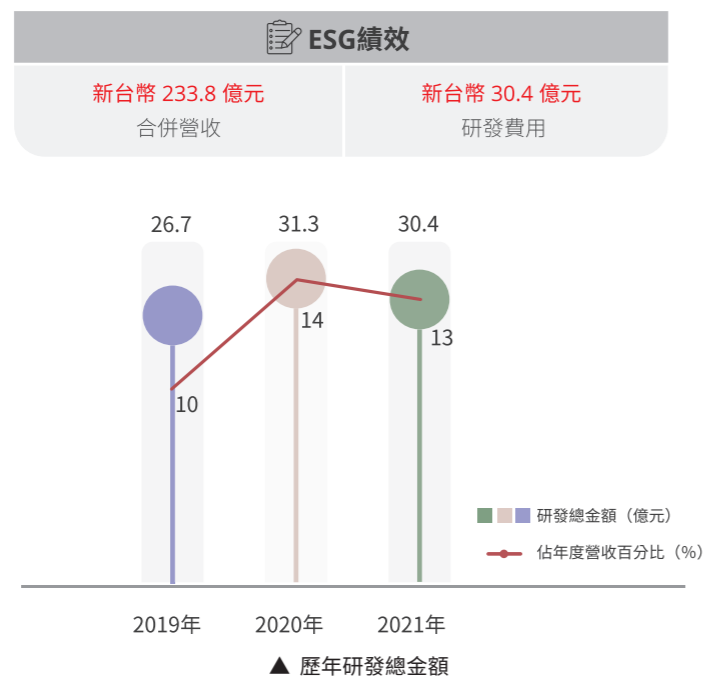
### 重大主題管理方針：📈 經濟績效

- 重要性** 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
- 邊界** 組織內：亞旭
- 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
- 評估** 營運績效定期檢討
- 2021 目標** 稅後淨利穩定成長
- 2021 成果** 未如預期

企業的永續經營必須追求穩健良好的財務績效，藉由量化的財務數據揭露，讓所有關心亞旭的利害關係人，能清楚了解公司的營運狀況。亞旭在面臨全球物料短缺及疫情影響經濟的動盪局勢下，仍秉持穩健經營原則，持續於產品研發及服務品質上深耕，確保客戶與股東權益，妥適資產負債管理及資本運作能力，2021 年合併營收為新台幣 233.8 億元，歸屬母公司股東之稅後淨損為 17.3 億元，上述財務資訊皆由獨立第三方會計師事務所查證。

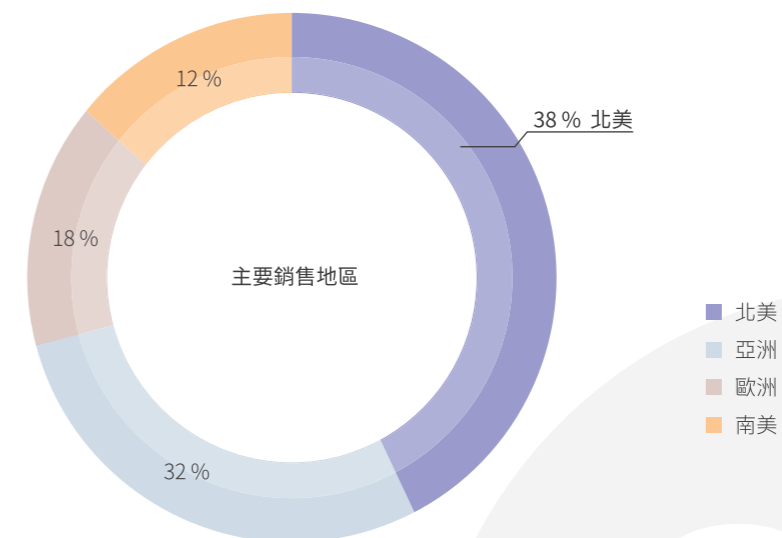
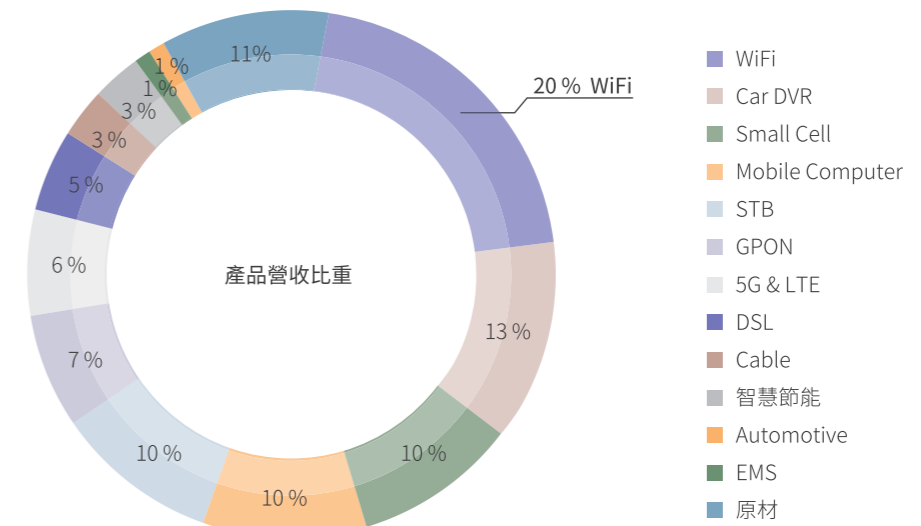
而為強化研發能力，提升產品競爭力、創造更高價值，亞旭 2021 年投入研究開發費用總額近新台幣 30.4 億元，約佔該年度營業收入 13%。期以透過研發技術的持續提升，為產業創新挹注新能量，穩固強化市場競爭優勢。

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，2021 年研發支出抵減將待相關文件備妥後提出申請。



### • 營業比重

亞旭專注於網路通訊開發及電子產品製造，從硬體生產、軟體開發到系統資料整合，產品多元且服務創新，以因應全球數位及 5G 寬頻無線通訊、物聯網、高速 WiFi 6 及網通相關應用等需求趨勢，2021 年主要銷售地區遍及美洲、歐洲、亞洲等世界各地。主要營收比重依產品別區分，以 WiFi 占比最高，達整體營收比重 20%，其次為 CAR DVR 13%。



## 2.2 顧客關係

### 重大主題管理方針：🔒 資訊安全

📌 重要性	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
🏠 邊界	組織內：亞旭；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；完善保護智慧財產權
🗣️ 評估	客戶回饋
🎯 2021 目標	0 件客戶資訊外流事件
📊 2021 成果	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，並透過問卷調查及雙向溝通，積極了解與即時回應其需求，以期藉由良好的服務品質鞏固合作關係，贏得客戶的高度滿意與長期信賴。

📄 ESG績效	
0件 客戶資訊外流	85.4% 客戶滿意度

### • 品質管理

亞旭重視客戶對產品品質所提出的高度要求，致力提供各種創新產品及完善的產品解決方案，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...等各項品質相關管理系統，以健全品質管理的流程與制度，同時依循 PDCA：計畫（Plan）、實施（Do）、查核（Check）及改善（Action）的動態管理循環模式，導入日常營運管理中並隨時調整和優化，向下落實品質相關指標之監控、衡量、分析及持續改善，透過不斷精進產品生產過程，持續提升產品品質，以達顧客滿意並超越顧客期待。

### 📄 品質政策

- 顧客滿意  
贏得客戶滿意，超越客戶期望
- 品質第一  
追求完美品質，創新綠色研發
- 持續改善  
持續改善品質，精進流程訓練
- 最佳服務  
快速製造，貼心服務

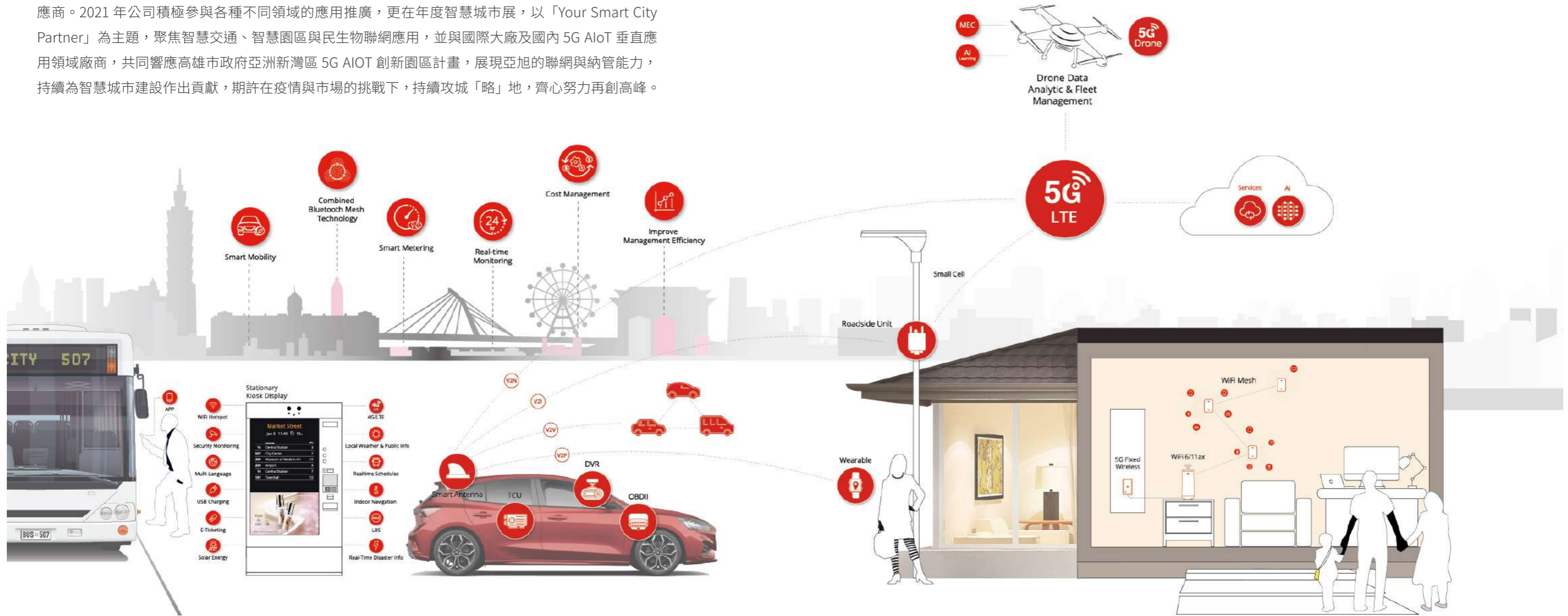


	ISO 9001: 2015	品質管理系統
	TL 9000	通訊電子業品質系統標準
	IATF 16949: 2016	汽車業品質管理系統
	ISO 26262: 2018	道路車輛功能安全標準
	ISO 13485: 2016	醫療器材品質管理系統
	ISO 27001: 2013	資訊安全管理系統



• 研發創新

身為專業網路通訊設備及電子產品製造領導廠商的亞旭，積極推動策略轉型，開發多元產品，持續拓展智慧交通（Smart Transportation）、民生物聯網（Civil IoT）等解決方案，力求轉型成 ICT 服務供應商。2021 年公司積極參與各種不同領域的應用推廣，更在年度智慧城市展，以「Your Smart City Partner」為主題，聚焦智慧交通、智慧園區與民生物聯網應用，並與國際大廠及國內 5G AIoT 垂直應用領域廠商，共同響應高雄市政府亞洲新灣區 5G AIOT 創新園區計畫，展現亞旭的聯網與納管能力，持續為智慧城市建設作出貢獻，期許在疫情與市場的挑戰下，持續攻城「略」地，齊心努力再創高峰。



- 智慧交通 -

- 利用車側、路側、雲端等智慧運輸先進技術，讓移動科技穿越城鄉。
- 「車側」技術所開發的 iDVR 車隊聯網系統，輔助駕駛與人工智慧感知等技術，可偵測與錄影智駕或一般車輛行駛動態與移動軌跡。
- 5G C-V2X 車聯網系統針對道路聯網與智慧路側環境的建置，實現車路協同，透過車與車之間的聯網訊息，提升行駛安全。

- 智慧園區 -

- 亞旭八大終端設備產品線所連結的萬物聯網系統。
- 依不同場景所需的客製化及外掛輔助軟體，滿足多重複雜性聯網需求的公部門／企業應用服務。
- 透過亞旭的網路管理、內容管理與雲端管理的整合平台，對接公部門／企業應用服務市場，有效滿足包含智慧園區等公部門／企業聯網需求，打造兼具成本與可靠度的網路通訊環境。

- 民生物聯網

- 整合河川管理、空汙偵測、災防預警等智慧防災分析應用，開發端到端企業專網平台，提供系統設備整合與代建代維服務。
- 透過整合網路管理平台管理核心網路、小基站接取網路與物聯網閘道器等網路連接裝置形成民生物聯網骨幹網路。
- 應用藍芽物聯網技術與企業級 WiFi 6 路由器的收容或延長收訊範圍，打造支援民生物聯需求傳感器的高可靠環境。

- 智慧家庭 -

Dynalink TV BOX 是首臺亞旭自創品牌，對全世界銷售的 Google 原生安卓電視盒，使用者在家即可享受 YouTube、NETFLIX 等的網路頻道，輕鬆感受智慧家居帶來的便利。

• 顧客滿意

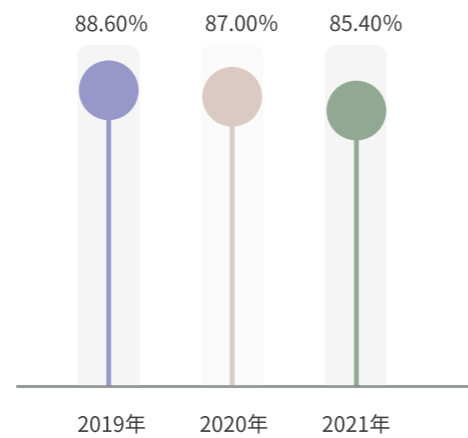
亞旭提供客戶全面且完善的服務，期待與客戶建立深厚的商業合作關係，成為其信任且賴以成功的事業夥伴，我們十分重視且用心傾聽客戶聲音，將提升客戶滿意度作為首要考量。

為蒐集客戶對公司提供各項產品與服務的滿意程度及相關回應，以及對客戶品質承諾及重視客戶滿意度之精神，亞旭透過半年一次的客戶滿意度調查，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及管理階層，共同檢視與採取有效改善對策，以提升產品和服務的品質。

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，問卷調查內容包含「品質」、「交貨」、「售後服務」三大面項，以綜合評價客戶的滿意程度，作為日後持續改善的參考依據。2021 年上、下半年度總計收到客戶回饋有效問卷數計 27 份，整體滿意度為 85.4%，雖與年度設定目標值 90% 有落差，但針對未達標的地方已主動釐清問題點，同時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



▲ 歷年客戶滿意度平均分數

• 客戶抱怨處理流程

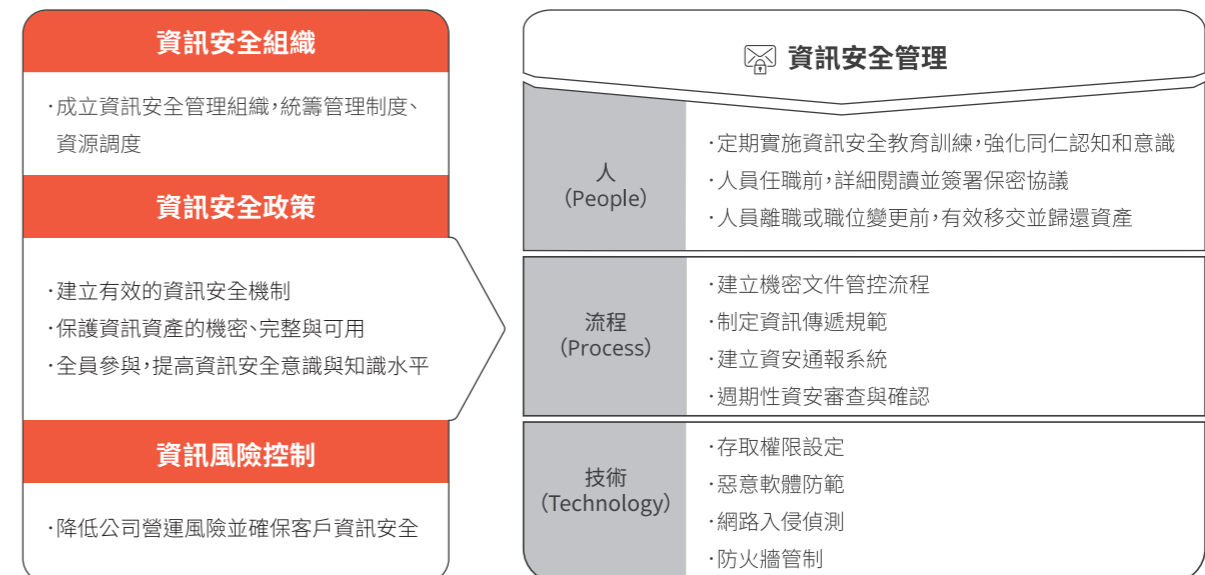
亞旭將客戶抱怨視為持續改善的機會與原動力，讓公司提供的產品品質及服務，能夠更貼近客戶的需求與期望，因此建置完整的客訴處理流程與標準作業程序，確保客戶所有反應的訊息，能傳達到相關單位及管理階層，並即時針對客戶聲音進行原因分析以採取有效的改善對策，將問題予以解決並回饋至客戶，確保客戶權益，提升及鞏固其忠誠與信賴度。



• 隱私維護

在提升產品品質與專業服務的同時，亞旭更重視資訊安全與顧客隱私的維護，對於每位往來客戶，無論是有形或無形的資料、數據或財產，均要求公司所有員工謹慎妥善保護，為確保客戶隱私受到尊重及保護，亞旭配合要求，與客戶簽署保密協議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。在全體同仁的努力之下，2021 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。

另，亞旭依循 ISO/IEC 27001:2013 國際標準建立、實施及維持資訊安全管理系統，並於 2020 年 4 月通過認證。公司以資訊安全政策為最高指導原則，並照此標準實施 PDCA 之循環運作，對於設備與人員的安全以及資訊資產的存取、傳送、管理、保存均完善控管，以保護資訊資產的機密性、完整性與可用性。除了每年由資訊安全委員會統籌，定期舉行資訊安全管理系統管理審查會議，每三年也進行證書重新認證的程序，確保資訊安全管理系統之有效運行，貫徹與強化公司對資訊安全管理的承諾與決心。



## 2.3 供應商管理

### 重大主題管理方針：永續管理

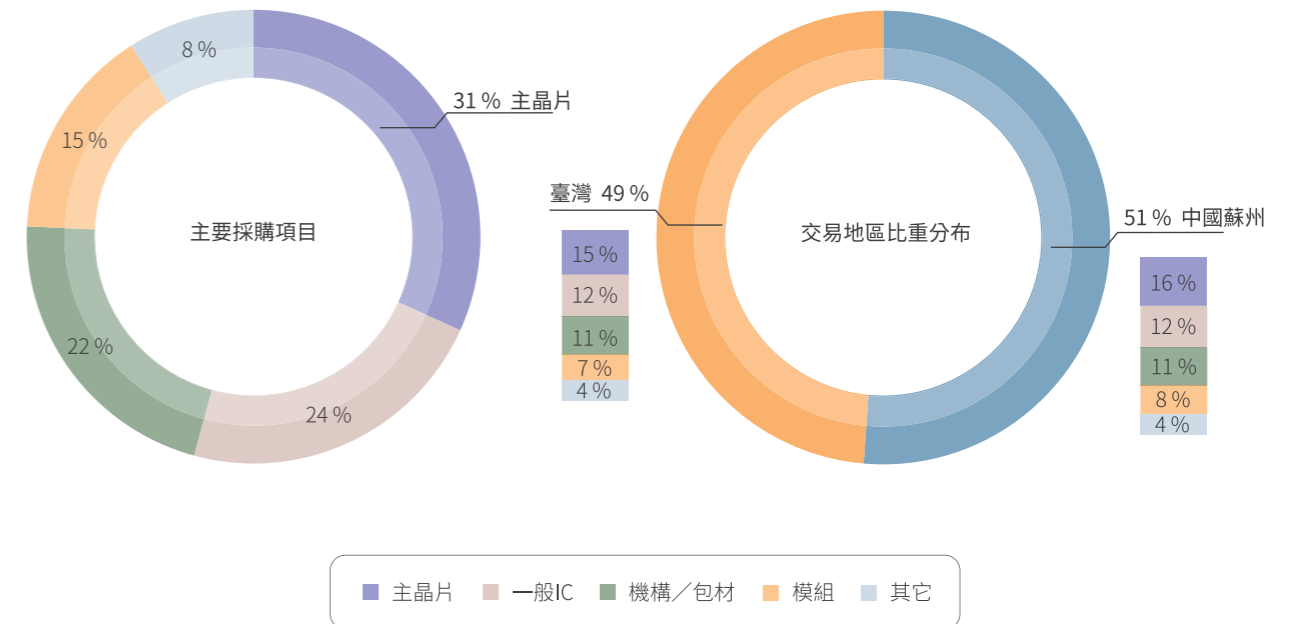
- 重要性** 逐步落實並強化供應鏈永續管理機制，具體實踐亞旭對供應商管理之承諾與責任
- 邊界** 組織內：亞旭；組織外：商業夥伴
- 政策** 供應商評鑑與考核作業程序；供應商管理作業規範
- 承諾** 與事業夥伴共同改善、降低ESG潛在風險，一同為社會發展帶來正向影響力
- 評估** 二者稽核
- 2021 目標** 100%新供應商通過CSR評估
- 2021 成果** 達標

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，我們秉持永續經營立場及公平交易原則，讓所有商業夥伴了解公司推動社會責任的理念並共同響應參與，創造客戶、公司、供應商三方共贏的利基，彼此共擔風險、共享利益，一同追求企業永續經營與相互成長。



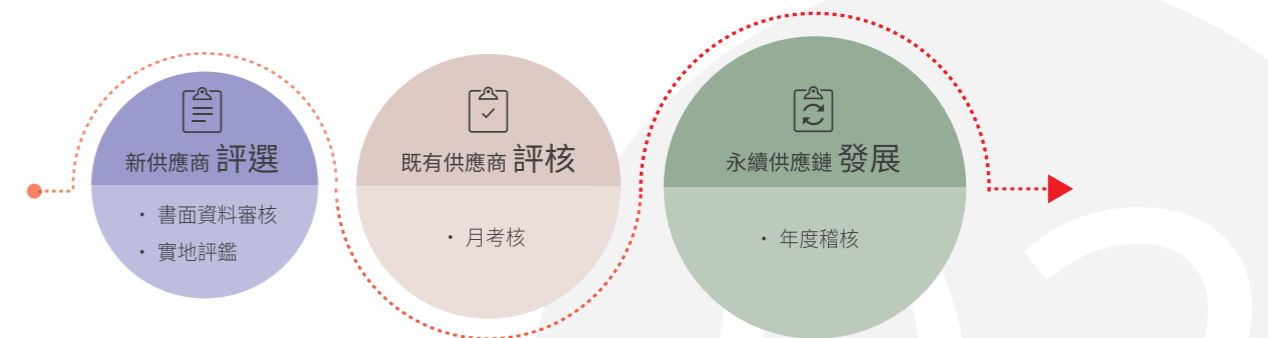
### 交易分析

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，包括主晶片、機構/包材、一般 IC、模組等項目，2021 年依採購金額大小，以「主晶片」採購比重最高，佔整體採購金額達 3 成。若以交易地區分析，臺灣、中國蘇州分別各佔整體交易比重 49%、51%。



### 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。我們也期望與供應商共同實踐企業社會責任、打造產業價值鏈，邁向永續經營的價值目標。為選擇與管理合格之供應商，以符合公司需求，穩定供應商品質，我們建立了一套供應商管理流程，透過此制度進行新供應評選、既有供應商評核，以達永續供應鏈發展。



### 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、技術能力等經濟面向項目作為評選基礎外，亦將有害物質管理等環境面向標準、勞工人權等社會面向標準，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。2021年共有40家新供應商導入，排除不配合大廠、代理商、海外供應商等計32家外，其餘電子、機構料件等計8家供應商，100%完成CSR書面自我評估問卷與通過現場實地評鑑。

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，以期達成適時、適地採購，降低營運管理成本，亞旭盡力落實在地採購，除確保材料供貨的即時性及穩定性，創造地方就業機會與經濟繁榮外，更可減少遠地運輸所造成的物流、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與實踐。



▲ 新供應商評選流程



### 既有供應商評核

亞旭持續針對既有的合格供應商，每月分別就技術、交期、品質等考核項目，由RD、採購、供應商品保...等相關權責單位進行評比，並以B2B系統將評分結果通知各供應商及內部相關單位，以確保其符合公司標準並辨識潛在風險。

針對月考核被評為C、D級之供應商，由公司內部各負責單位追蹤供應商改善報告，並透過調整採購比率或尋找替代料等方式進行管控。期以透過日常定期監控和考核的模式，保持良好合作關係，並提高彼此間營運效率與合作績效，2021年有63%的供應商考核評比為A級、37%為B級，未有C、D級資格遭取消的供應商。



### 永續供應鏈發展

為有效提升供應鏈風險自主管理能力與整體競爭力，推動雙向正向循環與發展，建立穩定且雙贏的永續策略伙伴關係，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，期以透過自我評估、書面審查及現場稽核各階段的確認，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，為社會發展帶來正向的影響力與改變。



▲ 供應商 CSR 稽核流程

公司定期於每年年底，在 B2B 系統中挑選年度稽核廠商並制定稽核計畫，2021 年計畫針對既有供應商完成企業社會責任現場稽核計 89 家，實際完成 56 家，完成率逾 6 成，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，在要求供應商提出有效、可執行性的改善計畫並提供對應之改善佐證資料後，已全數獲得結案。

為有效傳達企業社會責任意識，我們定期召開供應商大會，與事業夥伴作最直接的宣導、溝通與互動，期能進一步凝聚彼此的共識理念，共創彼此最大價值，2021 年雖因疫情緣故暫停召開，但仍透過暢通多元的溝通管道，積極傾聽、對話與回饋。未來亞旭也將持續透過 ESG 二者稽核、客戶稽核、年度供應商大會宣導...等不同方式，鼓勵供應商從事營運活動時對環境負責並符合道德規範，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，以發揮最大供應價值鏈之績效。



▲ 供應商 CSR 稽核缺失分佈

### 衝突礦產管理

身為良好的世界企業公民，亞旭持續關注衝突礦產議題，以實際行動支持責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI)，宣示並承諾不支持、不使用來自武裝衝突、非法開採的衝突礦產 (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。為確保合法金屬來源，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的礦產來源國調查，2021 年完成客戶需求調查案件計 15 筆，調查結果均滿足公司與客戶對衝突礦產的管理要求，亞旭期望透過供應鏈團結的力量，與所有供應商夥伴一同把關不使用任何衝突礦產，以斷絕任何不人道、剝削之事件，善盡應盡的企業公民責任。





3.1 綠色營運

3.2 綠色服務

本章重大議題

法規遵循

企業營運與污染防治

# CHAPTER 3.



Environmental  
Symbiosis

環境共存

對地球友善，  
是亞旭肩負的責任與永續承諾

03

# 3.1 綠色營運

重大主題管理方針：**法規遵循** 企業營運與污染防治

- 重要性**：自身遵守並敦促商業夥伴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
- 邊界**：組織內：亞旭；組織外：商業夥伴
- 政策**：環境政策
- 承諾**：有效強化環境管理，提升環境品質
- 評估**：主管機關查核、客戶稽核、第三方稽核
- 2021 目標**：0件違反環保法令被處巨額罰款
- 2021 成果**：達標

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，我們秉持「遵守法規、降污減廢、節約資源、全員參與」的理念與精神，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。在全員參與下，2021 年未有違反環保法令被處巨額罰款之相關情事發生。

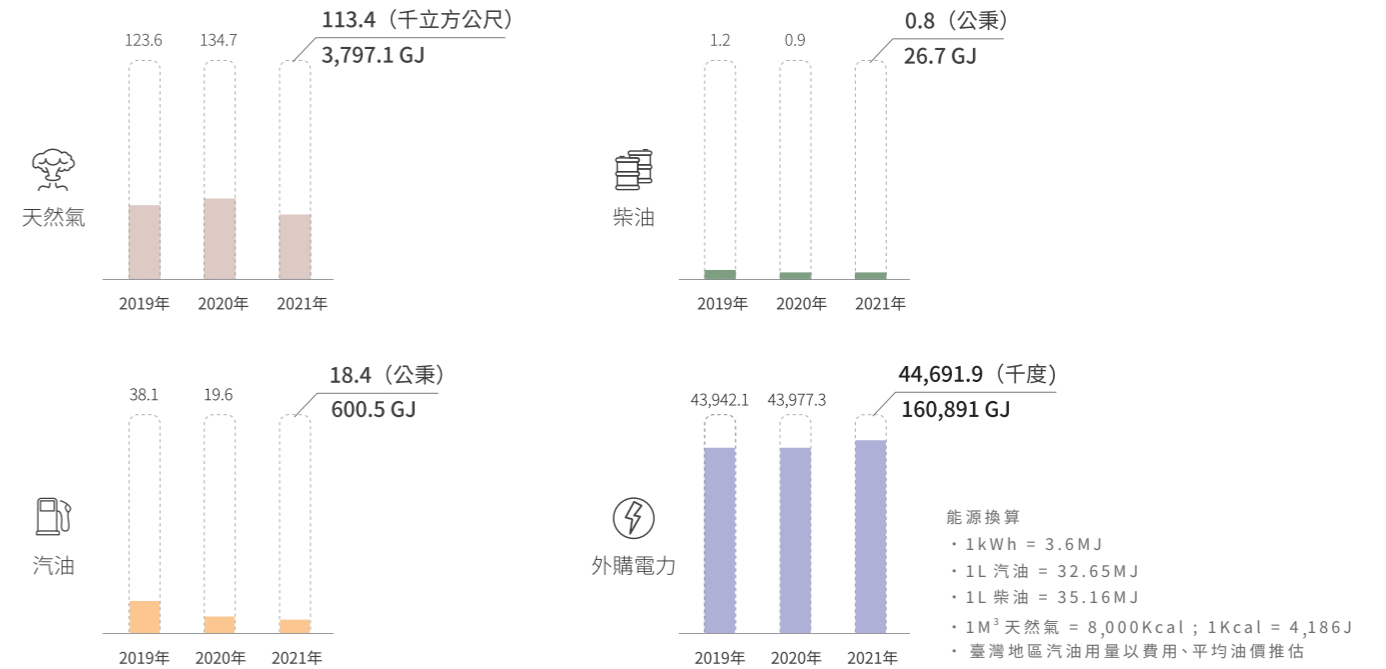
為達污染預防，同時有效降低公司於活動、產品及服務提供時對於環境造成的衝擊，除定期監控環境相關法令法規、應遵守義務的符合性外，亞旭依循 ISO 14001 國際標準建立「環境管理系統」，系統範圍涵蓋臺灣中和營運總部、臺灣桃園工廠、中國蘇州工廠，藉由重大環境考量面及其衝擊的鑑別與決定，擬訂執行標準化作業程序或行動方案，建立持續性改善目標及定期性環境績效的審查，以 P-D-C-A 的管理循環模式，預防重大潛在風險，以有效強化環境管理，提升環境品質。



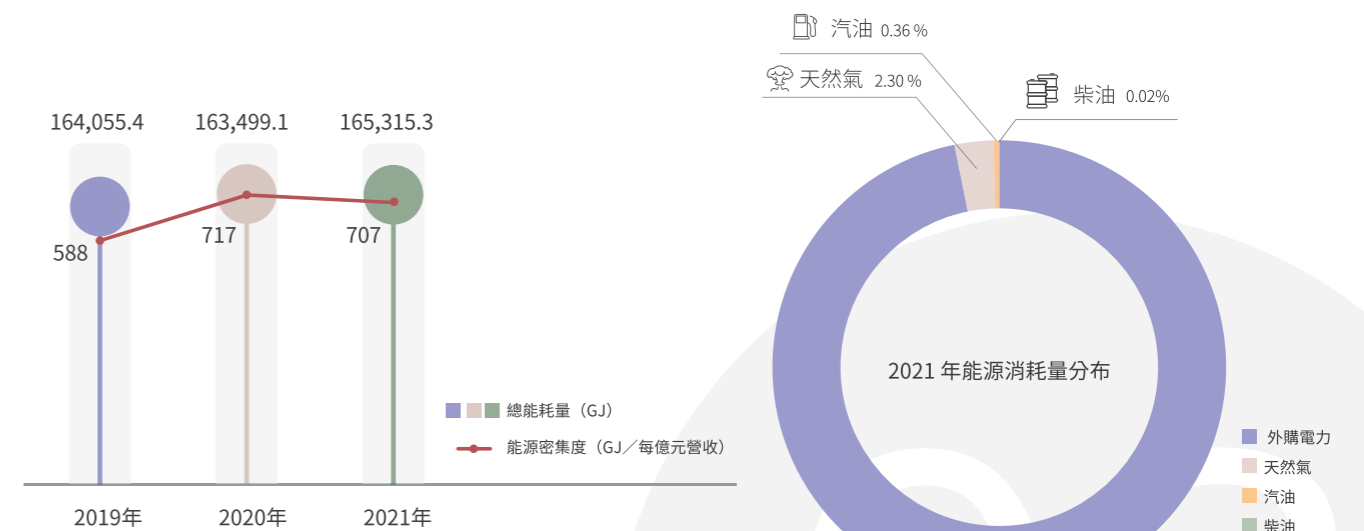
▲ 環境政策

## 能源與溫室氣體管理

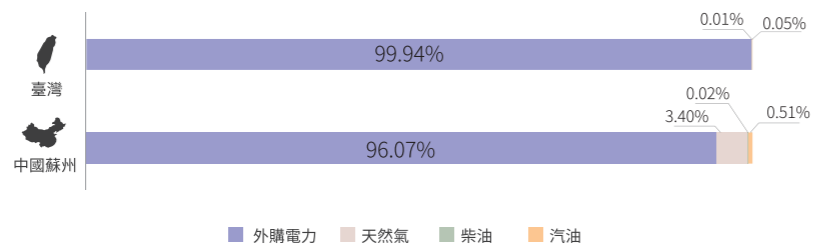
亞旭內部所使用的燃料皆為非再生能源，因產業特性因素，多以生產用為主，2021 年能源總消耗量計 165,315.3 千兆焦耳 (GJ)，其中以電力所佔比例最高，約佔整體能耗量 97.32%，其次為天然氣佔 2.30%，能源消耗密集度為 707 千兆焦耳 (GJ) / 每億元營收，較 2020 年略為下降。



▲ 歷年能源使用狀況



▲ 能源密集度



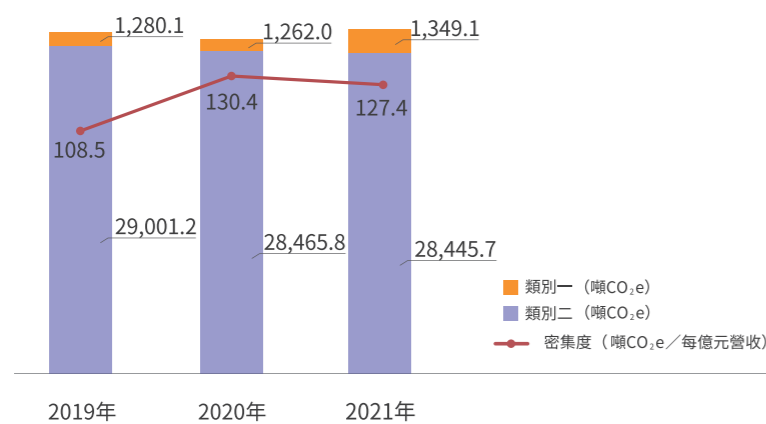
▲ 各地區能源消耗量分布

### 溫室氣體盤查

對抗氣候變遷與全球暖化是當前企業最重要的永續議題之一，亦是公司經營管理的重要課題，亞旭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，據以擬訂公司內部有組織且持續的減量策略與具體措施。

亞旭溫室氣體盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋亞旭臺灣、中國蘇州地區，2021年臺灣地區僅針對類別一、二之排放量，參考國內外機構之盤查指引完成自主盤查，中國蘇州溫室氣體盤查則引用 ISO 14064-1:2018 年版，並將其他間接排放類別及排放量納入盤查同時通過外部查證。2021年類別一、二溫室氣體排放總量約 29,795 噸 CO<sub>2</sub>e，主要排放源約有 95% 以上來自電力使用，排放密集度為 127.4 噸 CO<sub>2</sub>e / 每億元營收。

我們期以透過每年溫室氣體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，回應利害關係人對於資訊透明的需求與期待，並不斷自我檢討、持續改善，為打造低碳環境貢獻一份心力。



· GWP 值引用 IPCC 第五次評估報告  
 · 臺灣盤查基準年 / 排放量 - 2017 年 / 4,822.2 噸 CO<sub>2</sub>e  
 · 中國蘇州盤查基準年 / 排放量 - 2009 年 / 41,300.7 噸 CO<sub>2</sub>e

▲ 溫室氣體排放量

Sources	Emissions (tons CO <sub>2</sub> e)
原材 (包材) 運輸	1,144.8
產品 (至上海港) 運輸	169.3
廢棄物清理運輸	1.1
員工通勤 (交通車)	5.2

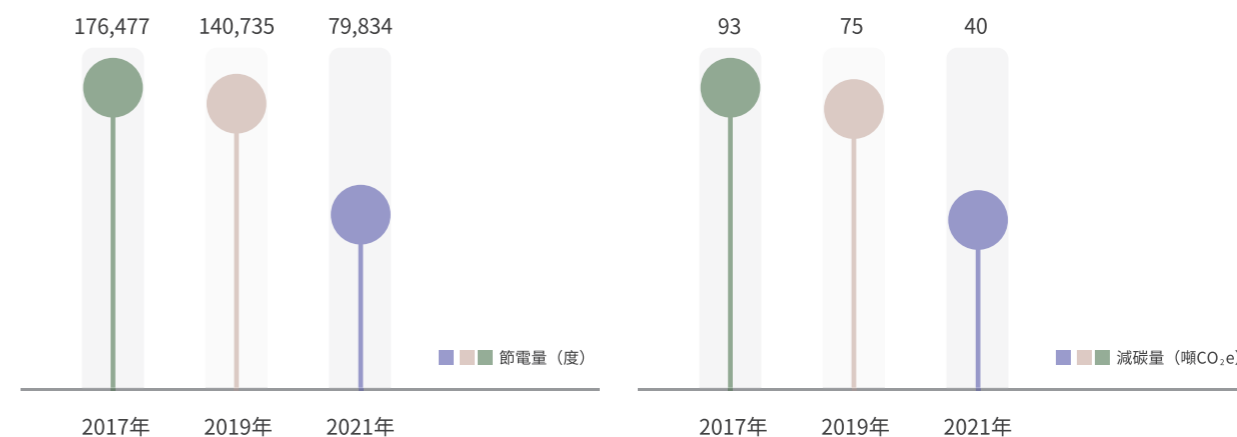
▲ 中國蘇州運輸間接溫室氣體排放量

### 碳揭露與減量

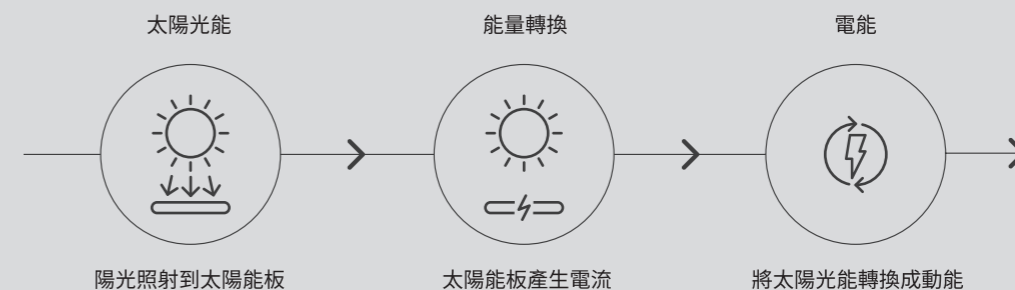
亞旭響應「CDP Commit to Action」倡議，自 2015 年起積極參與 CDP (Carbon Disclosure Project，原碳揭露專案)，針對公司溫室氣體排放量及氣候變遷之投資風險和機會的因應策略，進行問卷回覆，展現我們對於碳資訊揭露與管理的重視。CDP 為數個國際法人投資機構所發起成立的獨立非營利組織，總部位於英國倫敦，每年邀請各大企業填寫 CDP 設計的問卷，揭露其碳管理相關的數據、風險及機會。



我們期望藉此自我省思、自主管理，辨識相關風險與機會，並考量將氣候議題融入商業決策，制定符合營運特性的減碳計劃，以對抗日益嚴重的全球暖化現象，為氣候變遷因應多盡一份心力。同時持續做好各項能源規劃與管理行動，以有效提升用電效率，減少能源過度耗損，將環境保護的理念化為實際具體作為，實踐亞旭與環境共存的承諾與決心。



自 2021 年 11 月底，陸續於中國蘇州工廠 3 棟廠房、1 棟中央倉庫、8 棟宿舍頂樓，建置 1 套太陽能發電系統，共裝設 9,159 片太陽能板，預計於 2022 年 5 月初建置完成。以裝置容量 4.6MW 推估，每年可供電約 4,956,254 度，在用電趨勢未改變條件下，估計可以再生能源取代約 17% 的用電量 (以 2021 年度廠區整體用電量估算)，年度減少碳排放量約 3,487 噸 CO<sub>2</sub>e。

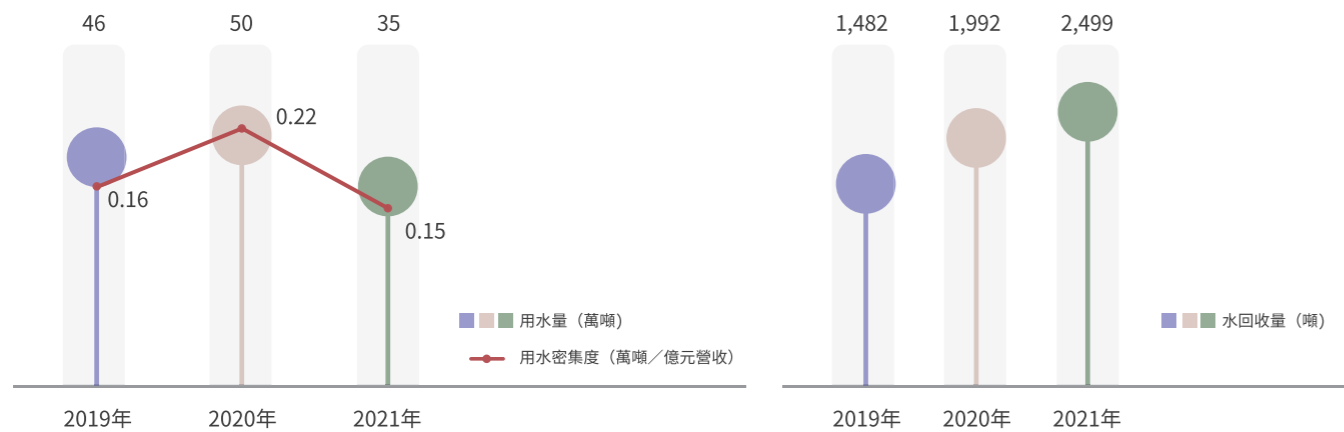


• 用水及廢棄物管理

亞旭 2021 年度總用水量約為 35 萬噸，用水密集度為 0.15 萬噸／每億元營收，用水來源為當地水公司所提供之自來水，並無地下水、地表水、海水等使用，製造過程中亦無製程廢水產生，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任何污染或負面影響。

因產業屬性緣故，亞旭水資源使用主要為員工生活用水及空調設備用水，儘管組織營運受水資源影響衝擊的風險程度相對較低，但因應氣候變遷可能導致的缺水風險，亞旭持續關注外部供水與內部需水狀況，並透過「出水口加裝節水配件」、「設置回收水裝置」等相關措施，主動積極進行內部水資源管理，以減少無效消耗並將用水效率最優化。

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，在產品製造及服務提供過程中，亦無從事任何對生物多樣性造成負面影響的營運活動，以防止造成環境生態負面衝擊。



· 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

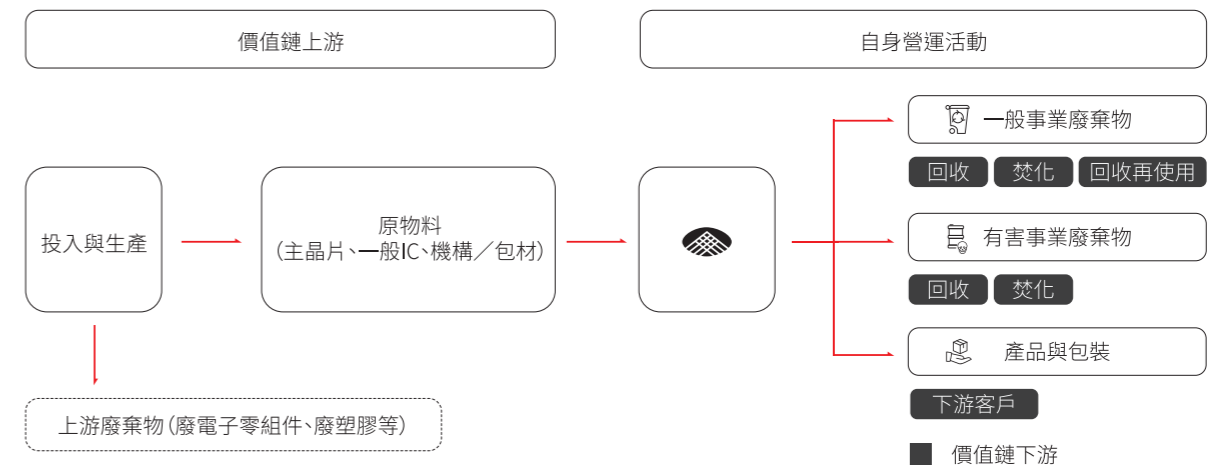
▲ 歷年水資源耗用情形

▲ 歷年水回收情形

廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題，亞旭對於生產和服務過程中產出的事業廢棄物，以「製程減量、資源循環再利用」為管理原則，在製造過程中採用低污染性之原物料並有效使用，同時提高廢棄物回收及再利用率，以降低公司於活動、產品及服務提供時，對於環境造成的負面影響與衝擊。

公司產出的廢棄物主要分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類，一般事業廢棄物主要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，經由嚴格的管理機制，確保其能獲得妥善、安全的處置並符合適用地方法令規範要求，同時透過適當分類與管理，提高資源再利用性及其資源化價值，以降低對環境所造成的負荷。2021 年每億元營收產出之廢棄物總量為 5.26 噸，與上年度 5.02 噸相較略為上升，所有廢棄物均由該營運據點管理單位統一負責管理，並委託具合格環保證照之廢棄物廠商依照法規要求方式進行清除處理完成並提交證明，2021 年度未有清除處理廠商任意棄置廢棄物及任何違法事件發生。



▲ 廢棄物相關顯著衝擊流程

同時，我們秉持「製程減廢、資源回收」廢棄物管理原則，自源頭進行管理，除在製程端盡量降低廢棄物產出之外，中國蘇州地區亦持續與上游原材供應商合作，針對可重複使用的材料包裝，採取逆向回收方式，協助提升包材重覆使用率，減少資源一次使用及消耗，進而實現節能減碳、綠化地球的目的。

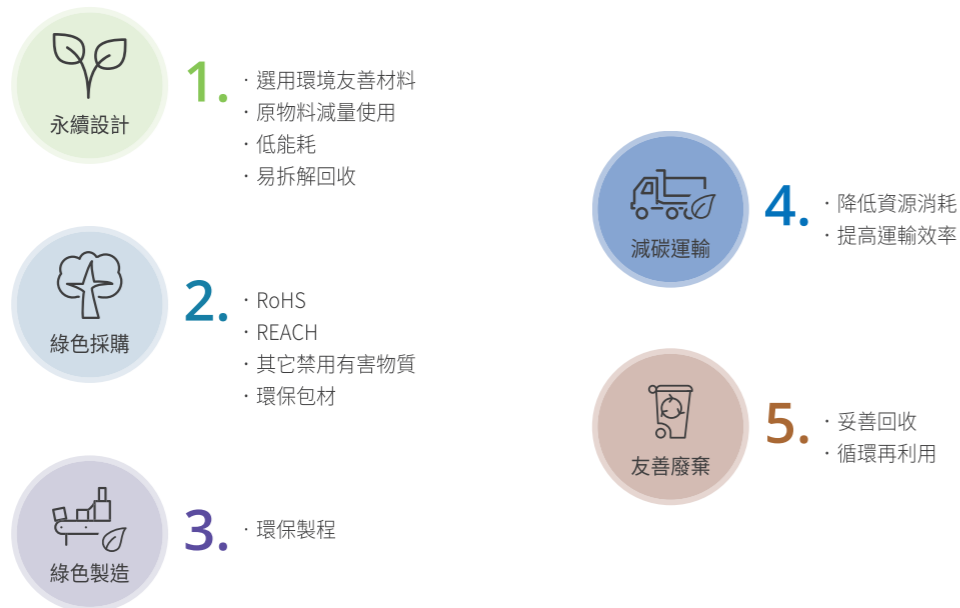
地區	種類	方式	重量 (噸)			說明
			2019年	2020年	2021年	
臺灣	一般	回收	249.5	242.3	458.1	鐵、塑膠、紙類、錫渣等
		焚化	166.6	254.4	277.4	生活垃圾、產品廢棄物
	有害	回收	85.5	11.7	13.5	板邊、板粉
中國蘇州	一般	回收	178.2	136.5	112.1	紙皮、軟塑料
		焚化	547.5	494.1	365	生活垃圾
	有害	回收再使用	457	249	249	來料包材
		焚化	2.6	6.7	3.6	廢清洗液、廢空桶、廢濾布

· 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

▲ 廢棄物產生量

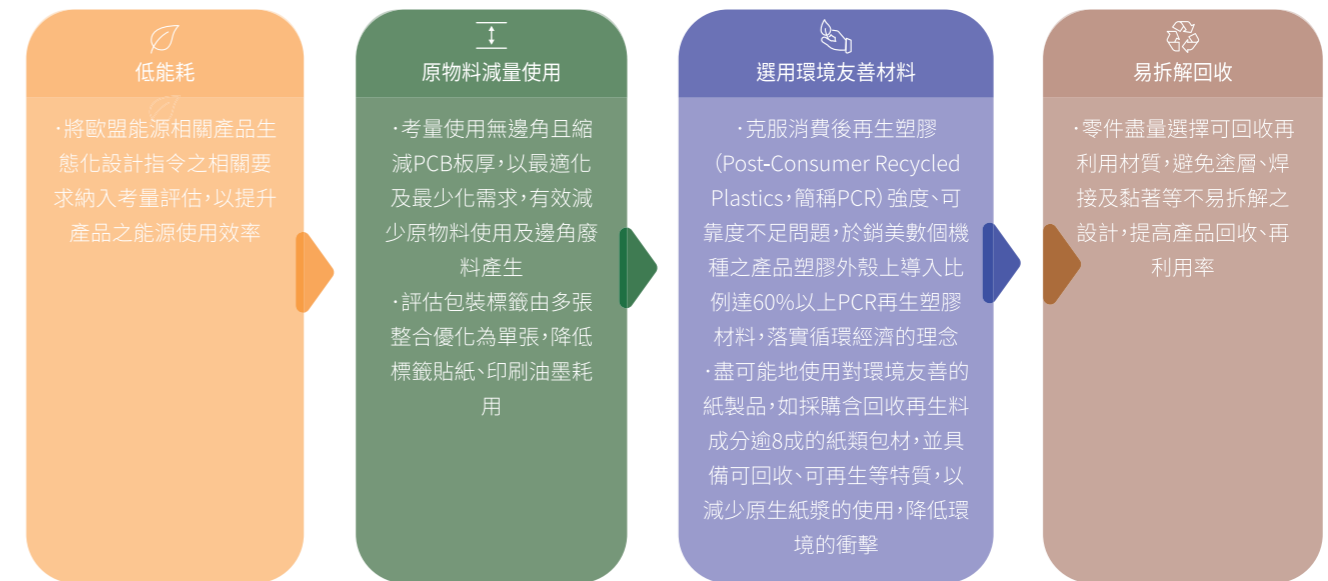
## 3.2 綠色服務

亞旭身為企業公民的一員，秉持綠色環保、守護地球的經營使命，在面臨全球資源日漸匱乏、氣候變遷衝擊影響急劇升高的危機下，為防止資源短缺、氣候變遷等風險，以生命週期的觀點，將永續設計與環境友善概念導入生產與服務過程中，致力延長產品壽命，提升使用效率及循環率，以減少環境衝擊，並嚴格管制有害物質使用，保障最終使用者的健康與安全，善盡企業生態保護、友愛地球的社會責任。



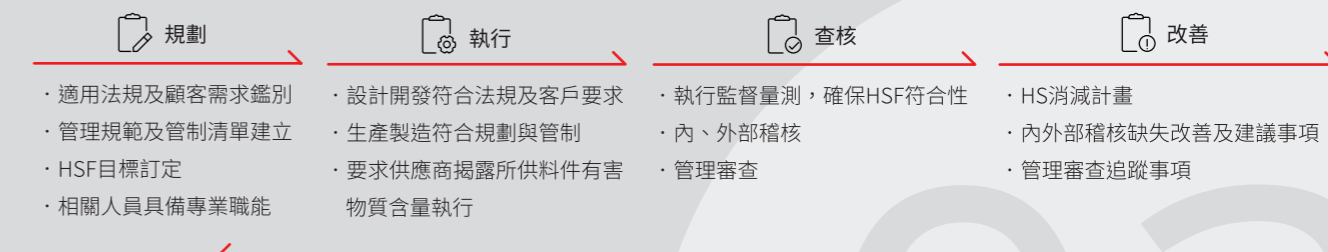
### 永續設計

亞旭深知企業生產製造的產品，可能對環境造成極大的衝擊，因此在產品規劃上，以綠色環保設計為主軸，除滿足客戶需求外，亦以「減少環境負荷」角度來思考規劃，採用低耗能、高效率，且易拆解回收、可重覆利用的資源，同時也確保各產品所使用零件及包裝材料，皆需符合顧客有害物質的規定及國際環保法規的要求，將永續消費與生產模式視為公司永續發展之願景，對地球環境作最友善保護。



### 綠色採購與製造

由於世界各國對於有害物質減免或消除 (Hazardous Substance Free, HSF) 的要求日趨嚴謹，亞旭有鑑於有害物質 (Hazardous Substance, HS) 對生態系統的影響與管理的重要性，因此自 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、系統性地對原料選用、生產製造、產品使用及廢棄處置等各階段過程中，有害物質的符合性進行管控，以提供對環境友善的產品和服務，並滿足國際環保法規及客戶要求。

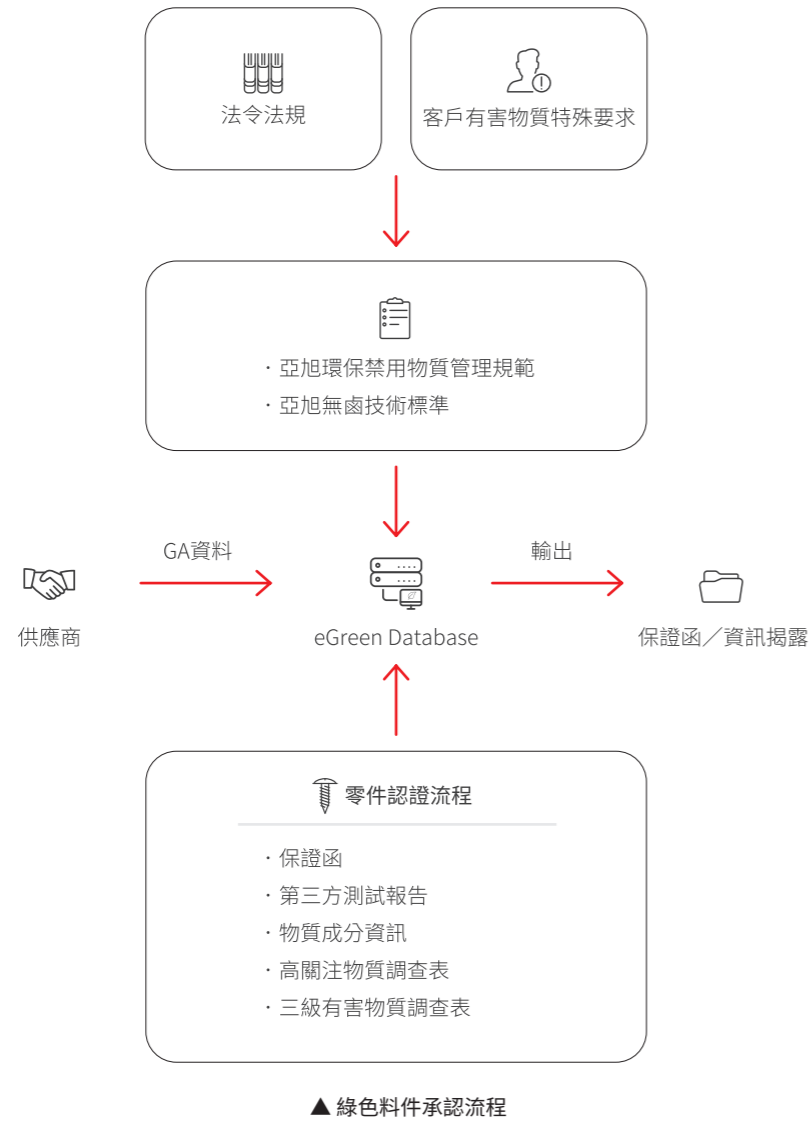


▲ 有害物質管理流程

## 綠色採購

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，了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保證函、第三方測試報告、物質成分資訊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。同時，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限用物質法令法規、各大客戶管制物質規範要求，並適時進行合理性更新，目前累計管制之有害物質逾百項。



## 綠色製造

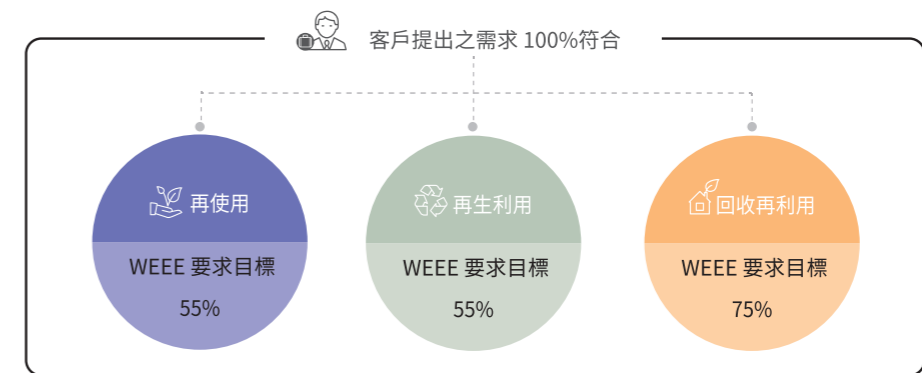
為追求環境的永續性，降低產品生產對環境造成的衝擊，亞旭建立 HSF 政策及目標，成立跨部門 HSF 委員會，明訂各部門的職責權限，透過全員意識建立與參與，以提升有害物質管理效能，並且透過定期性內外部稽核作業與管理審查會議，以確保有害物質管理運作的有效性，展現亞旭與環境永續共存的承諾與決心以及系統性管理有害物質的能力。亞旭均採無鉛製程，生產過程中使用的設備、治工具亦皆滿足內部管制規定並適時監控，目前公司生產之所有產品均符合 RoHS 要求。

## 減碳運輸

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，除降低對自然資源的消耗、環境的污染與衝擊外，亦減少運輸時間、提升運輸效率，達到節省營運成本以符合綠色運籌的實質經濟效益。

## 友善廢棄

為提高廢電子電機設備的回收及再循環率，降低最終處理電子廢棄物的數量，亞旭自生命周期角度考量產品的設計、製造和回收，以減少對環境的污染，提高資源的再利用率。我們依循歐盟廢電子電機設備指令（Waste Electrical and Electronic Equipment, WEEE）規定並配合客戶需要，負起電子廢棄物妥善回收並再利用責任，在德國、英國、瑞士、義大利等國家參與當地回收體系，完成品牌註冊並於產品上標記回收標誌，同時定期監控與申報投入市場的電子電機設備重量及進行廢棄產品回收。亞旭產品 100% 符合 WEEE 規定，根據 2021 年 3R 回收率自行評估結果顯示，亞旭目前提供給客戶的產品，其再使用/再生利用率、回收再利用率均優於 WEEE 要求之 55%、75% 目標，期許藉以減輕對生態環境的影響並善盡企業對環境永續發展的責任。



· 再使用 / 再生利用率引用之參考值來源  
Cost Elements of Recycling and the Design of Mobile Phones in the context of WEEE, Motorola, 2003.  
Background Document on Recycling Waste from Computers, Randall Conrad & Assoc Ltd., 2000.  
Recycling System for Printed Wiring Boards with Mounted Parts, NEC, 1998.  
· 回收因子 (Recycling Rate) 乃採上述參考文獻建議之最大值計算，如 PCBA 65%、LCD 70%、Plastic 90%、Metal 99%

4.1 人力招募與培訓

4.2 安全與健康職場

4.3 社會參與和回饋

本章重大議題

法規遵循

人才招募、留任與發展

健安與安全

# CHAPTER 4.



Social  
Sustainability

社會共好

持續深化亞旭、社區、社會間連結  
帶來更正向的循環與發展

04

# 4.1 人力招募與培訓

重大主題管理方針： 法規遵循 人才招募、留任與發展

- 重要性**
  - 遵循相關法令規章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
  - 人力是組織運作的基石，亦是持續保持成長及進步動能的關鍵
- 邊界**
  - 組織內：亞旭
- 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
- 評估**
  - 員工申訴
- 2021 目標**
  - 0件勞資糾紛事件
- 2021 成果**
  - 達標

ESG績效	
0件 勞資糾紛	32,267.8小時 總訓練時數

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，亞旭將員工視為永續經營夥伴，透過「選、用、育、晉、留」管理流程，選用、激勵並留任優秀人才。我們堅信，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，讓幸福有感的員工，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2021年12月底，亞旭正式員工總人數計4,904人，臺灣、中國蘇州地區員工總數分別為2,464人、2,440人，分別各占整體人力一半，另有從事作業員工作之非正式（派遣）員工計1,149人。就總人力分析，30歲以下員工佔35%，為組織內部激盪不同創新思維，30至50歲員工則佔60%，具專業技術及實務經驗，協助公司營運穩健向上，其餘5%為50歲以上員工，多為領導與管理者，帶領亞旭朝向目標前進。

此外，我們尊重多元與平權，積極落實性別平等原則，保障女性與男性有相同的工作權，期望透過多元化文化，重視每位員工在職場的價值。2021年女性員工佔總員工數45%，顯示公司保障女性職場工作權利與成長空間。

### 正式員工

性別	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國蘇州	總計	
男	全職	無固定期限	1,241	170	1,411	
		固定期限	工讀 / 實習	1	534	535
			契約	4	697	701
			外籍	6	0	6
			移工	18	0	18
	兼職	無固定期限	0	0	0	
		固定期限	14	0	14	
總計			1,284	1,401	2,685	
女	全職	無固定期限	587	155	742	
		固定期限	工讀 / 實習	0	307	307
			契約	3	577	580
			外籍	2	0	2
			移工	561	0	561
	兼職	無固定期限	0	0	0	
		固定期限	27	0	27	
總計			1,180	1,039	2,219	

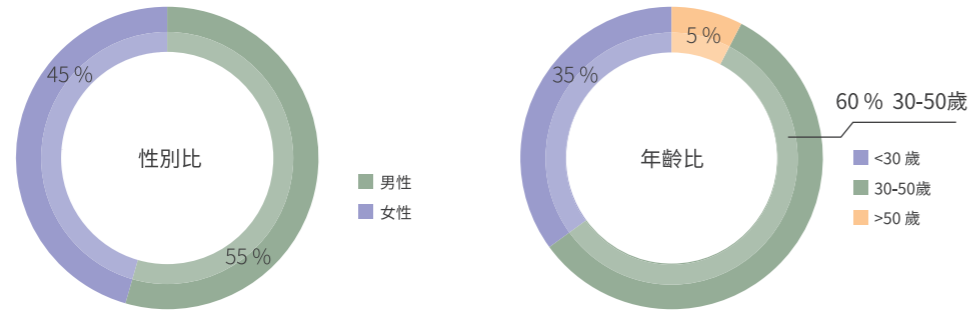
- 中國蘇州正式員工：因招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習生佔比逾4成，一般實習期限為3-6個月，累計實習期限不超過1年
- 中國蘇州定期契約員工：依中華人民共和國勞動合同法規定，自用工日起簽訂固定期限勞動合同，續訂2次或任職滿10年時，即可依個人意願簽訂無固定期限勞動合同

### 非正式員工

性別	勞雇類型	勞雇合約	臺灣	中國蘇州	總計
男	全職	派遣	262	458	720
女			192	237	429







▼ 性別、年齡人力分佈

性別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計
男	<30歲	116	842	958
	30-50歲	998	535	1,533
	>50歲	170	24	194
女	<30歲	277	497	774
	30-50歲	838	540	1,378
	>50歲	65	2	67
總計		2,464	2,440	4,904

▼ 職務類別人力分佈

性別	職務類別	年齡	臺灣	中國蘇州	總計
男	管理職	<30歲	0	56	56
		30-50歲	237	213	450
		>50歲	101	3	104
	非管理職	<30歲	116	786	902
		30-50歲	761	322	1,083
		>50歲	69	21	90
總計			1,284	1,401	2,685
女	管理職	<30歲	10	19	29
		30-50歲	76	148	224
		>50歲	24	1	25
	非管理職	<30歲	267	478	745
		30-50歲	762	392	1,154
		>50歲	41	1	42
總計			1,180	1,039	2,219

• 薪資與福利

亞旭秉持「以人為本」的核心價值，將員工視為企業最寶貴的資產，不僅是公司成長與成功的動能，也是企業永續營運的基石，我們認為，唯有積極攬才、培育人才與留才，才能讓人才帶來研發、製造等相關能量。亞旭依據市場薪酬標準、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，並且透過培育訓練及暢通的晉升管道，提供學習及提升動能，讓員工和公司同步成長茁壯，並肩創造利潤、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，不因性別、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，確保整體薪資均男女平等、同工同酬。

為建立公平的升遷機制，公司每半年與員工進行績效溝通，透過定期評核及面談，檢視同仁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，激勵員工持續於工作崗位上發揮長才。另外也由主管協助輔導績效表現較弱同仁，一起訂定改善計畫，給予工作指導，以提升人員能力。

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，以調任取代資遣，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

▼ 新進率 & 離職率

年齡層	男性					女性				
	臺灣					中國蘇州				
	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	116	62	53 %	81	70 %	842	2,346	279 %	2,899	344 %
30-50 歲	998	165	17 %	289	29 %	535	61	11 %	208	39 %
>50 歲	170	8	5 %	38	22 %	24	0	0 %	0	0 %

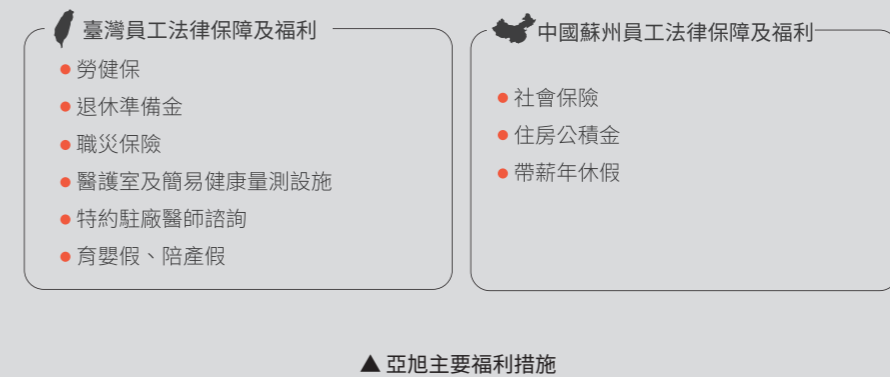
年齡層	男性					女性				
	臺灣					中國蘇州				
	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率	在職人數	新進人數	新進比率	離職人數	離職比率
<30 歲	277	44	16 %	59	21 %	497	1,375	277 %	1,637	329 %
30-50 歲	838	109	13 %	153	18 %	540	74	14 %	149	28 %
>50 歲	65	4	6 %	9	14 %	2	0	0 %	3	150 %

· 新進率：當地該年齡性別新進員工數 / 當地該年齡性別 12/31 正式在職員工數  
 · 離職率：當地該年齡性別離職員工數 / 當地該年齡性別 12/31 正式在職員工數

員工福利

員工為亞旭永續經營的長期夥伴，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、持續完善職工福利制度，臺灣據點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。

而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、樂等各方面妥善的保障，使員工生活無後顧之憂，另一方面，更提供眷屬體檢優惠，比照員工體檢項目，除照顧同仁外也兼顧員工家屬，進而提升身為亞旭人的歸屬感、凝聚其向心力，與公司共同成長、共創雙贏。



## 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，員工參與退休計劃比率為 100%。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 2021 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，若適用新制退休金資格者，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，另外員工亦可依照個人意願選擇提撥 0~6% 之退休金提存至專戶；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。

項目		臺灣	中國蘇州
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%
退休計劃方式		舊制：公司退休金帳戶 新制：個人退休金帳戶	養老保險

## 育嬰留停

亞旭致力推動同仁工作與生活的平衡，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。為促進工作性別平等、避免性別、懷孕歧視，不限男性與女性同仁皆可依需求申請育嬰假，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。2021 年分別有 4 位男性、11 位女性同仁提出育嬰留職停薪申請，整體復職率為 100%、留任率為 50%。

性別	申請狀況		復職人數		復職率	留任人數		留任率
	2021 年度符合育嬰留停申請資格人數	2021 年度實際申請育嬰留停人數	2021 年預計育嬰留停復職人數 (A)	2021 年實際育嬰留停復職人數 (B)		2020 年實際育嬰留停復職人數 (C)	2020 年育嬰復職持續工作 1 年人數 (D)	
男	95	4	3	3	100%	0	0	-
女	51	11	4	4	100%	4	2	50%

· 復職率：B/A  
· 留任率：D/C

## 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，公司建構多項員工意見反映管道，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，任何形式皆以保密方式進行處理，使員工可安心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。

多元溝通管道	
	勞資會議
	意見箱
	電子郵件
	員工關懷專線
	員工意見反應

• 人才發展

優秀的人才為組織成功的基石，亦是公司競爭優勢的關鍵，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。員工個人的學習發展有助於工作績效提升，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，2021年每位同仁平均接受教育訓練時數為6.6小時，整年度總訓練時數多達32,267.8小時。依性別分析，男女平均訓練時數分別為7.1小時及6.0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8.5小時及6.2小時。

課程類別	開課次數	受訓總人次
新人訓	462	6,082
晉升訓	2	73
品質訓	7	189
專業訓	225	5,888
管理職能訓	3	90
自我提升訓	14	248
體系訓	45	10,925

▲ 員工培訓課程

時數類別	男	女
管理職訓練總時數	4,294.13	2,636.67
平均受訓時數	8.1	9.5
平均受訓時數	8.5	
非管理職訓練總時數	14,070.57	10,636.42
平均受訓時數	6.8	5.5
平均受訓時數	6.2	
總訓練時數	32,267.8	
平均受訓時數	7.1	6.0
平均受訓時數	6.6	

▲ 訓練成效

## 4.2 安全與健康職場

### 重大主題管理方針：❤️ 健康與安全

📍 重要性	保障員工與其他工作者的安全與健康，是企業應盡法定的責任與義務
🏢 邊界	組織內：亞旭；組織外：商業夥伴
📄 政策	職業安全衛生政策
🤝 承諾	遵守相關法規，落實職安衛管理
👥 評估	主管機關查核、客戶稽核、第三方稽核
🎯 2021 目標	0件嚴重傷害事件
📊 2021 成果	達標

亞旭建構安全與健康的工作環境，除遵守當地職業安全衛生法令規章及相關要求外，更持續強化相關管理措施，預防傷害與不安全狀況發生，以保障員工、承攬勞工及相關工作者的生命安全與健康，同時致力打造平等、友善的職場生態，讓每一位同仁都能樂在工作、健康生活

📄 ESG績效	
0件 嚴重傷害	0件 違法任用童工

### • 職安衛管理

我們嚴格遵循當地職業安全衛生法規及相關規範要求外，於臺灣中和營運總部、中國蘇州工廠導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統並取得驗證，系統範圍適用於該據點所有作業活動包括承攬商在內之全體工作人員，以制度化、系統化的管理模式與年度審查，落實安全衛生管理，同時藉由工作者諮詢參與機制，掌握公司職安衛具體需求，並透過定期監控、檢討與不斷改進，以持續提升安全衛生績效。未來，臺灣桃園工廠將待人力配置到位後，依規劃逐步導入職安衛系統外部驗證。

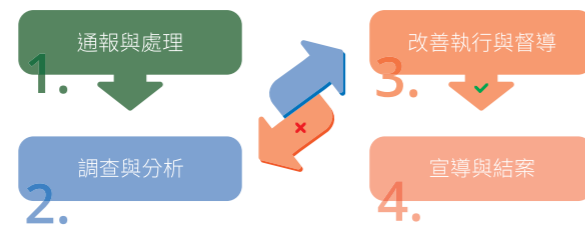
亞旭重視工作場所環境之健康安全，由管理單位推動各部門定期執行作業活動之職業危害辨識與風險評估，辨識評估範圍除預期有影響之所有安衛危害外，更包含所有例行性與非例行性活動、進入作業場所之承攬商及訪客等人員。所有執行危害辨識與風險評估作業的人員，均受過訓練且通過考核，而當有製程、設備變更等狀況發生而有顯著安衛及其它潛在風險時，皆依程序規定重新執行危害辨識與風險評估，倘若風險評估結果屬於不可接受風險，將尋求最佳降低風險之改善方案，以強化安衛風險管控，有效防範任何職業災害事件的發生，保障員工、承攬勞工等相關工作者的生命安全與健康。

依 2021 年危害辨識與風險評估結果，化學品儲存不當導致洩露並引發火災、爆炸，屬風險高之危害因子，透過相關管制規定、人員定期巡檢以及緊急應變流程建立等控制措施，將可能造成的危害與風險降至最低，以提供員工及工作者安全良好的工作環境。

### 參與、諮商與溝通

亞旭臺灣設置勞安室，綜理公司職安衛管理，同時依職業安全衛生管理辦法設立「職業安全衛生委員會」，委員由部門主管、安衛人員及勞工代表組成，以對公司擬訂之職業安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項；在中國蘇州據點，當地法規雖未明文要求規定設置該委員會，但仍成立「環安委員會」，擴大員工參與公司職業安全衛生相關事務。公司重視員工的諮詢溝通，除委員會議的溝通平台外，如有重大事故、虛驚事件等職安衛議題，亦設有對應窗口及建置通報流程，可使雙方隨時掌握及回報相關資訊。

	臺灣 - 安委會	中國蘇州 - 環安委員會
勞工代表占比	50%	32%
研議事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康促進事項</li> <li>職業安全衛生管理計畫</li> <li>作業環境監測計畫與結果</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內外部重大事件通報</li> <li>職業健康體檢人數通報</li> <li>稽核缺失通報</li> </ul>



▲ 事故調查流程

### 安衛教育訓練

為提升同仁安衛意識及增進必要的防火概念，於新進員工到職時，即舉辦安全衛生、工作場所消防安全等課程，在職員工亦定期舉行相關之消防演練，期以藉由教育訓練與宣導，強化同仁認知與應變能力，建立正確觀念。同時，公司也依職務需求，適時規劃具專業證照員工，完成相關回訓課程，並依組織運作需要，安排人員進行新訓。

而針對非屬受僱勞工如外包清潔人員、保全人員、承攬商等的其他工作者，我們亦透過入廠前危害告知及作業期間的安全督導，傳達相關安全衛生觀念與知識，以防範工安事故發生，建構安全健康的工作場所，達成零重大職業災害之目標。

### 職業傷害

2021年可記錄之職業傷害人數為3人，其中2人因作業不慎造成砸傷，另1人則因電動拖板車操作不當導致左腳遭撞傷。公司已針對傷害事件進行事故經過調查及原因分析，並請相關單位擬定改善措施以降低同仁工作傷害風險。此外，派遣人員、承攬商等其他工作者並無發生死亡、嚴重傷害及可記錄職業傷害之狀況。

項目	臺灣		中國蘇州	
	♂男	♀女	♂男	♀女
死亡人數	0	0	0	0
死亡比率	0	0	0	0
嚴重傷害人數	0	0	0	0
嚴重傷害比率	0	0	0	0
可記錄職業傷害人數	0	1	2	0
可記錄職業傷害比率	0	0.084	0.093	0
工作時數	2,663,744	2,374,056	4,299,248	3,200,712

· 嚴重傷害：6個月內無法復原至傷害前狀態

· 可記錄職業傷害比率：可記錄職業傷害人數 / 總工作小時數 × 200,000 (不包含上下班交通事故及輕微傷害如OK繃、紅藥水事件)

## • 活力職場

平等、友善的職場氣氛，能為員工帶來歸屬感和幸福感；舒適、優質的工作環境，能為員工帶來活力與成長。亞旭遵守相關法令規定，保護員工基本人權與權益，同時重視同仁工作與生活平衡、身心的健康發展，定期舉辦部門餐聚與社團活動，讓員工於上班之餘，不忘能從事調劑身心的活動，使員工樂在亞旭、樂在工作，與公司一起努力、共同成長。

### 人權保障

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。亞旭尊重國際人權標準與精神，並關注當地法令規範，尊重並維護結社自由與多元平等、集體協商... 等人權相關議題，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，讓員工能享受公正且良好工作條件的權利。

中國蘇州工廠為亞旭主要生產地之一，直接人員較多，且因招工、訂單安排及校企合作等因素，短期實習生佔正式員工數逾 3 成，其中近 7 成為未成年實習生。在聘用的過程中，亞旭皆會進行實際年齡的審查工作，嚴禁僱用童工，同時依循國家法律法規、強制要求及相關適用的國際公約，建立個人檔案，同時不安排其從事任何可能危害身體健康和安全的的工作、不上夜班及加班，並定期進行健康檢查，以保障其身心健康和安全。

臺灣廠區亦對所聘用的移工，提供安全的工作場所與完善的居住空間，並設置溝通申訴管道，確保無遭受不平等待遇且勞動權益不受歧視。



### 健康促進

員工身心健康是公司重要的管理課題之一，亞旭重視員工的健康權益，持續推動與提供多元化的健康促進方案，除設置醫護室、聘請護理師及安排醫師臨場提供專業服務，每年亦以優於法規規定的檢查頻率，安排同仁進行健康檢查，營造益於員工身心健康的職場環境。

公司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，由醫務室依類別及程度進行分級與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，公司每年亦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。



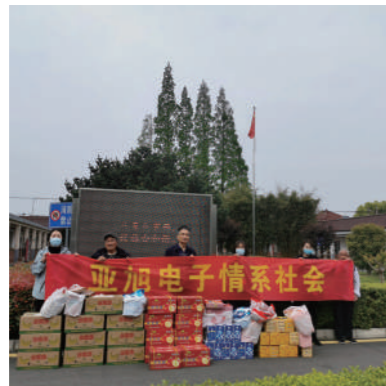
▲ 多元健康照護

## 4.3 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，持續努力與當地社區保持良好溝通互動關係，並主動關懷及協助在地弱勢需求，以實際作為回饋社會、作出貢獻，創造社會共好價值。



關懷敬老



亞旭關懷長者，愛心不間斷，連續7年前往中國蘇州太湖新城敬老院，訪視關心長者並贈送物質。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。



守護弱勢



亞旭定期捐贈善款，為輔助弱勢學童盡一份心力，透過支持社福團體，種下希望的種子，讓孩子得到平等資源，相信未來有無限的可能。

- 對象：新北市社福中心經濟補助
- 金額：新台幣5萬元整



傳遞友善



每年選用公益團體發行禮盒，作為公司秋節送禮伴手，除以實際購買行動，給予他們最直接的支持和鼓勵外，也期望藉此與客戶、社區里鄰們一同分享做公益的滿滿喜悅。

- 對象：財團法人桃園市方舟啟智教養院
- 中秋禮盒：173盒



公益傳播



亞旭智慧公車亭在臺灣各縣市區路段及人潮地段皆有設置多個公車站點，在公車亭搭載的大型LCD螢幕，除了顯示公車路線與動態資訊外，亞旭更協助弱勢或公益團體放送公益資訊，免費播放影片或刊登訊息，以行動傳遞心意到臺灣各個角落。



- 組織圖
- 獨立第三方查證意見聲明書
- GRI STANDARDS 對照表
- 聯合國全球盟約對照表

# APPENDICES



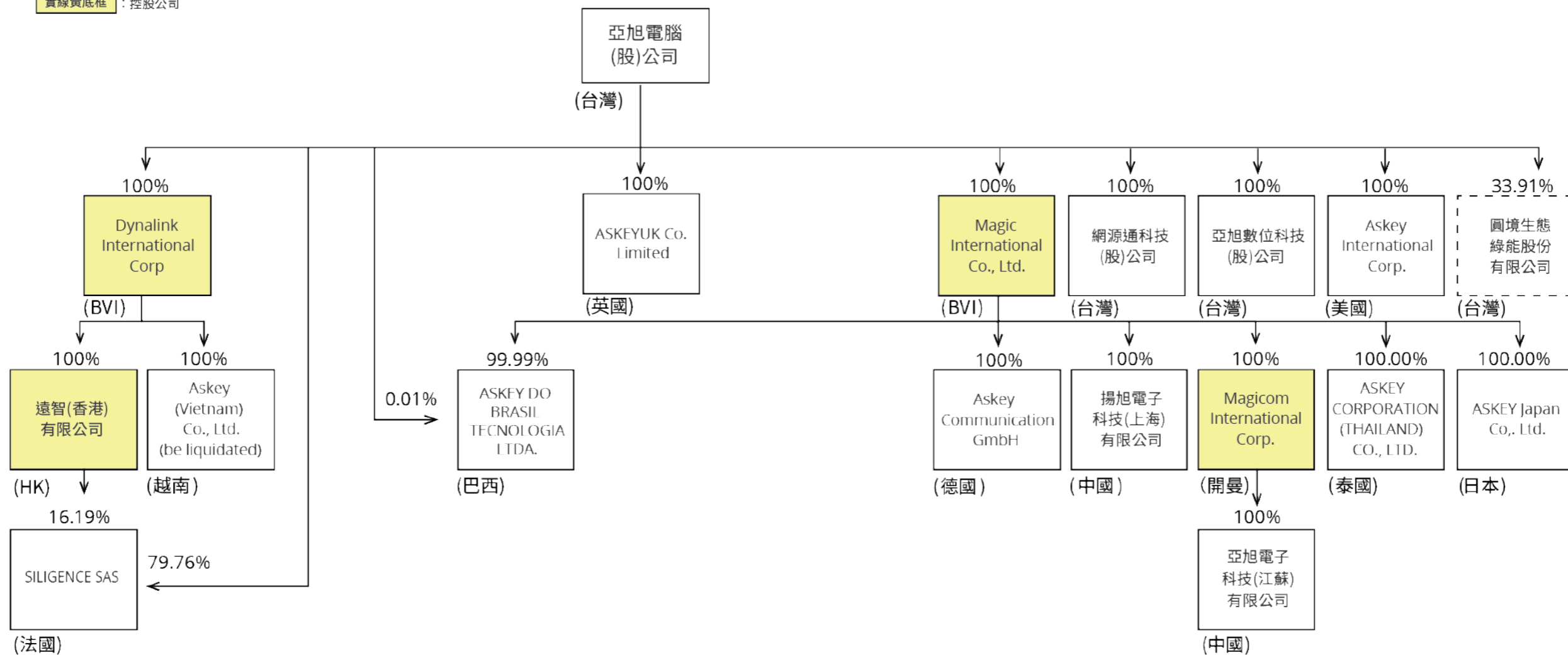
Appendices

附錄

附錄

• 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
- 實線黃底框 : 控股公司





## ASSURANCE STATEMENT

### SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE ASKEY COMPUTER CORPORATION'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021

#### 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 Sustainability Report for 2021 (hereinafter referred to as the SR 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 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.

#### INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all ASKEY's Stakeholders.

#### RESPONSIBILITIES

The information in the ASKEY's SR Report of 2021 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of ASKEY. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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.

#### ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

##### Assurance Standard Options and Level of Assurance

A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2201

#### SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

##### Reporting Criteria Options

##### 1. GRI Standards (Core)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) 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.

#### ASSURANCE METHODOLOGY

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. In response to COVID-19 pandemic situation the pre-assurance process was conducted via Teams.

#### LIMITATIONS AND MITIGATION

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.

#### FINDINGS AND CONCLUSIONS

##### VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2201

#### AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

##### **Inclusivity**

ASKEY has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, governmental agencies, 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.

##### **Responsiveness**

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

##### **Impact**

ASKEY has included in this report the disclosures of the organisation's impacts on stakeholders and on the organization itself. Measurements and evaluations on potential impacts, such as direct and indirect, intended and unintended, and positive and negative impacts and the relevant management process to address these impacts are to be further described in future report.

#### GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, ASKEY's SR Report of 2021, 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 actual and potential, negative and positive impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights for each material topic (103-1), and the efforts given to mitigate these impacts. Approaches used to identify such impacts are also to be described in future reports.

##### **Signed:**

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang  
Senior Director  
Taipei, Taiwan  
27 April, 2022  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)



AA1000  
Licensed Report  
000-8/V3-W4XR9

• 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
<b>組織概況</b>				
102-1	組織名稱	1.1 關於亞旭	10	
102-2	活動、品牌、產品與服務	1.1 關於亞旭	10	
102-3	總部位置	1.1 關於亞旭	10	
102-4	營運活動據點	1.1 關於亞旭	10	
102-5	所有權與法律形式	1.1 關於亞旭	10	
102-6	提供服務的市場	2.1 營運概況	34	
102-7	組織規模	1.1 關於亞旭 2.1 營運概況	10 34	
102-8	員工與其他工作者的資訊	4.1 人力招募與培訓	62	
102-9	供應鏈	2.3 供應商管理	42	
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 1.5 風險管理	06 28	
102-12	外部倡議	1.1 關於亞旭	10	
102-13	公協會的會員資格	1.1 關於亞旭	10	
<b>策略</b>				
102-14	決策者的聲明	總經理的話	06	
<b>倫理與誠信</b>				
102-16	價值、原則、標準及行為規範	1.3 治理架構	17	
<b>治理</b>				
102-18	治理結構	1.3 治理架構	17	
102-23	最高治理單位的主席	1.3 治理架構	17	
<b>利害關係人溝通</b>				
102-40	利害關係人團體	1.4 利害關係人議合	21	
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	1.4 利害關係人議合	21	
102-43	與利害關係人溝通的方針	1.4 利害關係人議合	21	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	1.4 利害關係人議合	21	
<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	04 82	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	1.4 利害關係人議合	21	
102-47	重大主題表列	1.4 利害關係人議合	21	
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	04	
102-51	上一次報告書的日期	關於報告書	04	
102-52	報導週期	關於報告書	04	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書	04	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書	04	
102-55	GRI 內容索引	GRI STANDARDS 對照表	88	
102-56	外部保證/確信	獨立第三方查證意見聲明書	84	

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
<b>201：經濟績效 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.1 營運概況	34
	103-2	管理方針及其要素	2.1 營運概況	34
	103-3	管理方針的評估	2.1 營運概況	34
201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1 人力招募與培訓	62	
201-4	取自政府之財務補助	2.1 營運概況	34	
<b>205：反貪腐 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	1.3 治理架構	17
	103-2	管理方針及其要素	1.3 治理架構	17
	103-3	管理方針的評估	1.3 治理架構	17
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
<b>306：廢棄物 2020</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 綠色營運	50
	103-2	管理方針及其要素	3.1 綠色營運	50
	103-3	管理方針的評估	3.1 綠色營運	50
306-1	廢棄物的產生與廢棄物的相關顯著衝擊	3.1 綠色營運	50	
306-2	廢棄物的相關顯著衝擊之管理	3.1 綠色營運	50	
306-3	廢棄物的產生	3.1 綠色營運	50	
<b>307：有關環境保護的法規遵循 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	3.1 綠色營運	50
	103-2	管理方針及其要素	3.1 綠色營運	50
	103-3	管理方針的評估	3.1 綠色營運	50
307-1	違反環保法規	無此狀況	-	
<b>308：供應商環境評估 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.3 供應商管理	42
	103-2	管理方針及其要素	2.3 供應商管理	42
	103-3	管理方針的評估	2.3 供應商管理	42
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應商管理	42	

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
<b>401：勞雇關係 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.1 人力招募與培訓	62
	103-2	管理方針及其要素	4.1 人力招募與培訓	62
	103-3	管理方針的評估	4.1 人力招募與培訓	62
403-1	新進員工和離職員工	4.1 人力招募與培訓	62	
403-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1 人力招募與培訓	62	
403-3	育嬰假	4.1 人力招募與培訓	62	
<b>403：職業安全衛生 2018</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.2 安全與健康職場	72
	103-2	管理方針及其要素	4.2 安全與健康職場	72
	103-3	管理方針的評估	4.2 安全與健康職場	72
403-1	職業安全衛生管理系統	4.2 安全與健康職場	72	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2 安全與健康職場	72	
403-3	職業健康服務	4.2 安全與健康職場	72	
403-4	有關職業安全衛生之工作參與者、諮商與溝通	4.2 安全與健康職場	72	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2 安全與健康職場	72	
403-6	工作者健康促進	4.2 安全與健康職場	72	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	組織營運、產品或服務，無產生直接相關聯之重大職業安全衛生負面衝擊	-	
403-9	職業傷害	4.2 安全與健康職場	72	
<b>404：訓練與教育 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.1 人力招募與培訓	62
	103-2	管理方針及其要素	4.1 人力招募與培訓	62
	103-3	管理方針的評估	4.1 人力招募與培訓	62
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1 人力招募與培訓	62	
<b>414：供應商社會評估 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.3 供應商管理	42
	103-2	管理方針及其要素	2.3 供應商管理	42
	103-3	管理方針的評估	2.3 供應商管理	42
414-1	使用社會準則篩選之新供應商	2.3 供應商管理	42	
<b>418：客戶隱私 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	2.2 顧客關係	36
	103-2	管理方針及其要素	2.2 顧客關係	36
	103-3	管理方針的評估	2.2 顧客關係	36
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	-	

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
<b>419：社會經濟法規遵循 2016</b>				
GRI 103： 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	4.1 人力招募與培訓	62
	103-2	管理方針及其要素	4.1 人力招募與培訓	62
	103-3	管理方針的評估	4.1 人力招募與培訓	62
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	延長工時超過法令規定、未能七休一處分事件，對此，已加強宣導並請主管協助督導落實	-	

• 聯合國全球盟約對照表

類別	10 項原則	對應章節	頁碼
<b>人權</b>			
	企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.2 安全與健康職場	72
	保證不與踐踏人權者同流合污	4.2 安全與健康職場	72
<b>勞工標準</b>			
	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	4.2 安全與健康職場	72
	消除一切形式的強迫和強制勞動	4.2 安全與健康職場	72
	切實廢除童工	4.2 安全與健康職場	72
	消除就業和職業方面的歧視	4.2 安全與健康職場	72
<b>環境</b>			
	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	3.1 綠色營運	50
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	3.1 綠色營運	50
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.2 綠色服務	56
<b>反貪腐</b>			
	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	1.3 治理架構	17



---

新北市中和區建康路 119 號 10 樓

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