



2020

可持续发展报告书

Sustainability Report

关于本报告书

撰写原则

为提升公司可持续价值，提升非财务信息的披露质量，落实 ESG 目标，自本期报告书开始更名为“可持续发展报告书”。本报告书为环旭电子股份有限公司（以下简称“环旭电子”、“USI”、“公司”、“我们”）及其所属子公司发布的第九本可持续发展报告书（2010-2012 年，环旭电子间接控股股东环隆电气已发布企业社会责任报告书三本，内容涵盖本公司履行社会责任情况），参照《GRI 可持续性报导准则》（GRI Standards 2016）及《中国企业社会责任报告指南》（CASS-CSR 4.0），分别依循“核心选项”与“基础框架”撰写。此外，参考上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指针体系、上海证券交易所上市公司环境及扶贫信息披露要求，公开披露环旭电子在 ESG 各重大议题方面的应对策略、执行成果及目标计划。关于重大议题识别过程及报告边界设定，请参阅“利益相关方经营”章节。

报告范畴

报告书内容涵盖环旭电子各利益相关方关心的议题，范畴包括张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂及墨西哥厂*的相关运营信息。数据收集期间自 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日。报告书财务信息以人民币为单位，环境、健康安全相关绩效则以国际通用指标或单位等形式呈现。

注：

“日月光投资控股股份有限公司”为环旭电子股份有限公司之母公司，以下报告内容简称“母公司”或“日月光投控”

张江厂指“环旭电子股份有限公司”

金桥厂指环旭电子子公司“环维电子股份有限公司”

深圳厂指环旭电子子公司“环胜电子（深圳）有限公司”

昆山厂指环旭电子子公司“环鸿电子（昆山）有限公司”

台湾厂（含草屯厂及南岗厂）指环旭电子子公司“环鸿科技股份有限公司”

墨西哥厂指环旭电子子公司“Universal Scientific Industrial de México, S. A. de C. V.”

外部审验

为提升信息透明度及可靠性，本报告书通过第三方查证单位（SGS Taiwan Ltd.）确认符合 AA1000 AS v3 (2020) 标准第二类中度保证等级，其中 35 项披露项目采用高度保证等级查证。详细内容请参阅“GRI & CASS-CSR 4.0 索引”。

发布时间

环旭电子每年 7 月发布可持续发展报告书，提供繁 / 简体中文、英文版本，并在公司可持续管理网站（<https://www.usiglobal.com/csr>）上公开披露，以供更多人参阅。

首次发布时间：2013 年 7 月

上一版本发布时间：2020 年 7 月

现行版本发布时间：2021 年 7 月

下一版本发布时间：2022 年 7 月

意见反馈与联系方式

如您对本报告书有任何意见、疑问或建议，欢迎联系我们，联系方式如下：

地址：中国上海市浦东新区张东路 1558 号

电话：+86-21-5896-6996 分机：61705

信箱：csr@usiglobal.com

网站：<https://www.usiglobal.com>

地址：台湾南投县草屯镇太平路一段 351 巷 141 号

电话：+886-49-235-0876 分机：26157

信箱：csr@usiglobal.com

目 录

CONTENTS

5

董事长的话

总经理的话

环旭电子对联合国可持续发展目标（SDGs）之贡献

荣耀与肯定

10

运营与治理

公司概况

财务绩效与税务治理

董事会运作

从业道德与法规遵循

企业风险管理

信息安全管理

24

可持续管理

可持续委员会组织

可持续政策

可持续策略

利益相关方经营

41

绿色产品与创新

研发专利与持续改善

绿色产品管理



50

环境保护与 职场安全卫生

环境保护
气候变化减缓
污染防治
职业安全卫生

72

包容职场

人才吸引与留任
人才发展
人权管理

100

价值链管理

产品价值链
客户服务与满意
客户隐私及健康安全
供应链管理
冲突矿产承诺

119

社会参与

社会活动概况
投资教育
回馈社会
推广文艺
对外倡议

133

管理系统验证一览表

ESG 关键绩效

附录

第三方保证声明书

GRI & CASS-CSR 4.0
索引

USI 特定披露与其他
补充指标



董事长的话

2020 新冠疫情的发生是人类历史上的重大灾难。在过去一年，新冠病毒不仅给人类的生存带来了前所未有的冲击，在未来仍将对全球经济和市场造成深远的影响。受此影响，各国政府都推出了不同程度的经济刺激纾困政策，但许多中小企业仍不可避免面临着经营困境。

在此形势下，环旭电子 2020 年的营收和获利均逆势增长，再创新高。环旭持续为投资者和股东获得更高回报，为员工提供良好且稳定的工作环境，坚持做负责任的“靠谱”企业，注重企业社会责任。获得了诸多可持续荣耀，如新浪财经 2020 中国企业 ESG 金质奖“年度可持续发展奖”、第二届 SGS CSR Awards “年度可持续菁英奖”、上交所 2019-2020 年度信息披露工作评价保持 A 评级等殊荣。同时，也获得客户的肯定，客户满意度方面，2020 年主要客户满意度统计结果显示：整体满意度为 84.1%（Successful），也得到客户给予的“供应商完美质量奖”及“客户导向奖”。

同时，环旭电子隶属的母公司日月光投控，连续五年蝉联道琼可持续发展指数同业冠军，环旭电子作为日月光投控的重要成员，也为集团能持续获奖贡献良多。2020 年年底，环旭完成了对法国飞旭集团的并购。至此，环旭的全球员工人数从 1.7 万人增加到 2.3 万人，增加了近 30%，这代表环旭电子在面对企业社会责任时，需要承担与关注的范围更广，社会责任也更大。

在全球化过程中，以前，环旭电子大部分的生产基地在亚洲，现在已经真正延伸到了全球，包含欧洲、美洲、非洲等，实现了全球化生产服务全球化客人的目标。目前，环旭员工来自不同国家，不同民族。企业的社会责任也随之扩展到了全球。

当我们的企业发展到如此规模，我们要更加注重“可持续经营”这一企业愿景与目标。可持续经营的含义是，企业稳健经营，持续增长；同时，我们也要带领员工同步发展、共同成长，这也是企业社会责任的表现。不管未来 10 年、20 年后，我们企业将要担负怎样的社会责任，都将会扩展到员工责任。

首先，企业社会责任不仅是公司经营主体的责任，而应当是包括股东、员工、供应商和客户等在内的各利益相关方的共同责任。特别是在企业生产经营每个过程和环节的同时体现，从而达到企业的营利性和社会性的和谐统一。其次，在企业中社会责任的最终体现要靠每个员工落实到企业日常的经营管理中。但是，如果员工只是简单认为等同于本职工作，就会使得企业社会责任的发展目标和计划难以通过全体员工来实现。第三，要强化企业社会责任，员工不仅是以新的理念和方式来从事原来的本职工作。同时，更重要的是企业社会责任对我们原来的岗位工作提出了更负责，更加可持续的、更多、更高、更新的要求。这就要求每个员工用这些“多、高、新”的要求，重新审视岗位职责和本职工作，找出不足和改进的方向。这样，才能真正地将社会责任理念逐步融入到本职工作和日常行为中；企业才能真正走向更加负责和可持续的发展道路。所以，企业的社会责任不仅是经营者及管理层的责任，更是每一位员工的责任。

在疫情之下，我们要相互珍惜，提醒员工照顾好自己、照顾好家人，大家努力在一起。同时，每个人也要思考，如何担负起企业社会责任及可持续发展的要求，进一步做好本职工作，协同合作，和环旭一起再攀高峰。

董事长



总经理的话

2020 年整年新冠疫情蔓延，冲击我们的生活作息，限制我们的行动自由，减缓全球经济社会的发展，给企业经营带来高度的风险和不确定性。环旭电子因应得宜，在全体同仁的协力下，克服挑战，逆势成长，营业额及获利双双创下历史新高。

多年来，公司用心投入企业社会责任工作，这一年我们成立 USI 可持续委员会，并设立“公司治理”、“绿色产品与创新”、“价值链管理”、“员工关怀与社会参与”及“环境保护与职场安全”等五大可持续小组，力求环境、社会、治理（ESG）三方面的共好发展。

面对冲击可持续发展的关键风险之一“气候变化”的影响，环旭电子在环境面积积极推动再生能源的使用，中国大陆厂区持续百分之百使用绿电，墨西哥厂使用 20% 绿电，逐步有效减少运营所造成的温室气体排放。并与太阳能建置商合作，在南岗厂顶楼建置太阳能发电系统，截至 2020 年底，共产生约 685 千度绿电。南岗厂亦获得绿色建筑银级认证（EEWH）。另外举办“全球可持续供应链在线分享会”，将可持续管理要求、执行经验及未来目标与各地共 120 位供应商伙伴直接沟通交流，持续推行绿色供应链政策。

此外，为管控另一关键风险“数据安全及隐私”，我们导入先进持续威胁（APT）系统，强化资安防护能力；建立邮件安全防护机制，增强 USI 邮件安全，台湾厂更取得 ISO 27001 验证。

人才是伴随环旭电子持续成长的重要种子，2020 年我们订定了人权保障管理原则，当地就业员工比例高达 96.6%。同时期许供应商亦恪遵此原则，提供所有员工平等的雇用机会和健全的培育计划。

在青年培育方面开放许多实习机会，通过导师制度进行培训，让学生们毕业后能顺利进入职场，受益学生共 754 位，较去年成长 7 倍。以及投入资源帮助贫困地区的学童接受良好教育，我们推动“甘肃省广河县扶贫项目”建设城东幼儿园、“科技带动教育扶贫”、“西部助学计划”、“捡回珍珠计划”及环旭工会“云南怒江助学贫困儿童”等教育扶贫活动。

环旭电子推动可持续发展的努力，备受肯定，在 2020 年实现了每股社会贡献值* 人民币 2.24 元，荣获新浪财经 2020 中国企业 ESG 金质奖“年度可持续发展奖”及“最佳社会（S）责任奖”、第二届 SGS CSR Awards “年度可持续菁英奖”等，也得到客户所颁发的“供应商完美质量奖”及“客户导向奖”殊荣。

我们以联合国可持续发展目标（SDGs）为方针，加强每位员工 SDGs 意识，与伙伴及社区携手合作，通过以可持续发展的方式促进经济增长和生产力提升。承诺为优质可持续的居住空间做出贡献、为员工提供富挑战又有成就感的工作环境、为利益相关方创造优渥的报酬，踏实尽到一个世界企业公民应有的责任。

注：

每股社会贡献值 = 基本每股收益 + (纳税额 + 职工薪酬支付额 + 利息支出 + 公益投入额) ÷ 当年发行在外的普通股股数

总经理

魏镇炎



环旭电子对联合国可持续发展目标 (SDGs) 之贡献

	投入人民币 136.2 万元支持 6 项精准扶贫计划，扶助 1,001 位学生 P.125		向昆山地区 30 个贫困户捐赠“慈善礼包”，置办米、油、干货等年货 P.127
	- 补助成立 43 个各类社团，总计举办 140 场员工活动，活动参与人次达 45,632 人 P.84 - 提供出差及派驻人员在海外差旅 / 派驻期间，因意外或突发疾病所需医疗照护保障、紧急支持及咨询 P.81		- 持续 16 年累计捐赠 685 箱书籍给爱的书库 P.122 - 内部讲师培训累计人数达 833 人 P.94 - 支持员工在职进修人数达 43 人 P.93 - 与当地学校开办在职进修班共 8 个班别 P.93
	- 申请育婴假员工，回任一年以上的男女比例皆为 100% P.82 - 员工具有同工同酬的权利，不受性别而有差别待遇 P.78 - 连续 3 年提升女性高阶管理职比例 P.75		用水密集度较 2015 年下降 32% P.52
	购买再生能源凭证，以作为宣告使用传统电力所产生的二氧化碳排放量抵消之用 P.57		2020 年营收较 2019 年成长 28.20% P.14 - 被列入上证公司治理指数 P.11 - 主要客户满意度 84.1% P.105 - 标准起薪优于法规：各厂直接员工起薪优于当地法定最低薪资 P.78 - 产品技术开发与创新，吸引客户需求与增加工作机会 P.43
	推动太阳能发电，在台湾南岗厂顶楼建置太阳能发电系统，截至 2020 年底，已产生约 685 千度绿电 P.62		聘雇身心障碍员工人数达 122 人 P.75
	推动绿色产品，降低对人体的伤害及环境的影响 P.46		- 导入运营持续管理系统至所有的大陆厂区及墨西哥厂 P.11 - 每季执行企业风险管理现况评估 P.19 - 建立邮件安全防护机制，强化 USI 邮件安全 P.23 - 导入先进持续威胁 (Advanced Persistent Threat, APT) 系统，强化资安防护能力 P.23
	- 推动绿色产品，减少能源损耗与持续改善，降低二氧化碳的排放 P.47 - 台湾南岗厂取得首座绿建筑认证 P.62		清洁 3 个海岸，捡拾 3,653 件垃圾 P.130
	持续 8 年累计种植 85,969 棵树，植树面积达 67.2 公顷 P.129		制订《舞弊风险管理办法》、《阳光法案贪污舞弊行为惩处办法》及阳光采购等相关政策，且设有申诉举报信箱，未发现任何贪污贿赂行为 P.17
	- 当地采购达 36% P.108 - 目标供应商 100% 完成无冲突矿产 (Conflict-Free) P.116		



上交所 2019-2020 年度信息披露工作评价
环旭电子连续三年保持 A 评级



台湾南岗厂获得绿建筑标章证书 - 银级



MSCI 上调 ESG 评级至 BB



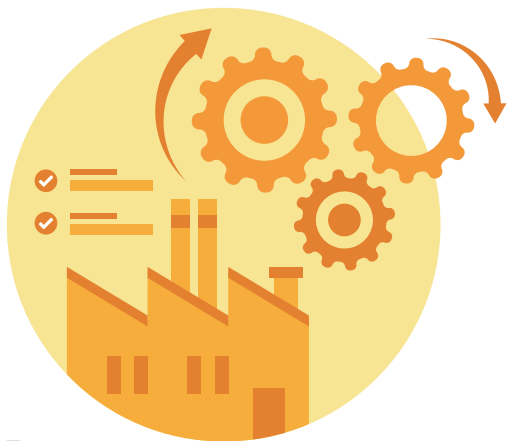
荣获 2020 联想供应商完美质量奖
及客户导向奖



荣获第二届 SGS CSR Awards
年度可持续菁英奖



荣获新浪财经 2020 中国企业 ESG 金质奖
年度可持续发展奖及最佳社会 (S) 责任奖



治理

环旭电子

- 2019 年度上海市集成电路封测业销售前十名
- 2020 上海制造业企业 100 强（第 12 名）
- 2020 上海企业 100 强（第 39 名）

环维电子

- 2020 年金桥开发区企业可持续发展“四星级企业”

环胜电子

- 2020 深圳市企业社会责任评价“四星”级

环鸿电子

- 2019 年度十佳成长型台资企业
- 2019 年度千灯镇外贸稳中提质先进企业
- 2020 千灯镇十佳纳税企业
- 2020 千灯镇十佳外资企业
- 2020 昆山融合发展三十周年 - 高质量发展突出贡献奖
- 2020 智能化技改标杆企业
- 2020 江苏省智能高端电子通讯元器件企业工程技术研究中心
- 2020 江苏省认定企业技术中心
- 2020 第五届 AUO 智能供应链 - 智能制造先锋奖



社会

环旭电子

- 2020 年责任商业联盟银牌
- 第十届中国公益节 - 2020 上市公司社会责任奖
- 第十届中国公益节 - 2020 企业社会责任行业典范奖

环鸿科技

- 109 年度南投县职场癌症筛检绩优职场
- 109 年度职场营造无烟健康生活环境亮点竞赛第一名
- 107-109 年度南投县哺（集）乳室认证 - 亲善认证
- 108-110 年度健康职场认证 - 健康促进标章



环境

环旭电子

- 2020 年上海根与芽 - 百万植树计划捐赠贡献奖



运营与治理

环旭电子以“成为全球电子设计制造服务最靠谱的厂商，提供模块化与多元化的解决方案”为愿景，通过经营者与员工的共同投入，建构了权责分明的治理机制，由各部门齐心协力，为利益相关方创造最大价值，以实现优质可持续的生活环境。

2020 主要绩效



✓ 达成 ⌚ 未达成

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	通过以可持续发展的方式推动经济增长和生产力	治理机制	被列入上证公司治理指数	持续被列入上证公司治理指数	被列入上证公司治理指数	✓	持续被列入上证公司治理指数	持续被列入上证公司治理指数
	1. 采取可持续发展的系统或策略，并将可持续性信息纳入报告周期中 2. 确保每个厂区的员工都获得可持续发展有关信息与意识	持续运营	取得 ISO 22301 验证	导入运营持续管理系统到六大厂区	导入运营持续管理系统到所有的大陆厂区及墨西哥厂	✓	台湾厂取得 ISO 22301 验证	大陆厂区取得 ISO 22301 验证
		资安管理	取得 ISO 27001 验证	台湾厂取得 ISO 27001 验证	台湾厂取得 ISO 27001 验证	✓	导入信息安全系统至大陆厂区	大陆厂区取得 ISO 27001 验证
	预防各种形式的贪污贿赂	从业道德	员工完成“员工行为准则”课程比例	“员工行为准则”课程完成率 100%	“员工行为准则”课程完成率 100%	✓	“员工行为准则”课程完成率 100%	“员工行为准则”课程完成率 100%

公司概况

公司简介

环旭电子（SSE: 601231）为全球电子设计制造领导厂商，在 SiP（System in Package）模块领域居行业领先地位，同时国内外知名品牌厂商提供 D(MS)² 产品服务：设计（Design）、生产制造（Manufacturing）、微小化（Miniaturization）、行业软硬件解决方案（Solutions）以及物料采购、物流与维修服务（Services）。环旭电子为日月光投控（TWSE: 3711, NYSE: ASX）成员之一，承袭环隆电气于电子制造服务行业多年经验，并整合日月光投控之封装测试领先技术，与旗下子公司 Asteelflash 共同在全球为品牌客户提供通讯类、计算机及存储类、消费电子类、工业类、车用电子及医疗等电子产品。

公司全名	环旭电子股份有限公司 Universal Scientific Industrial (Shanghai) Co., Ltd.
总部位置	中国上海市浦东新区张东路 1558 号
注册资本	人民币 2,175,923,580 元
上海证券交易所股票代码 / 简称	601231 / 环旭电子
股票上市日期	2012 年 2 月 20 日
主要产品与服务	通讯类、计算机及存储类、消费电子类、工业类与医疗及车用电子等电子产品设计、微小化、物料采购、生产制造、物流与维修服务
员工数	约 24,000 人（截至 2020 年 12 月 31 日）
公司运营涵盖地区	美洲、欧洲、亚洲、非洲

注：详细信息请参阅公司网站（<https://www.usiglobal.com>）



全球布局

环旭电子于 2020 年收购欧洲第二大 EMS 公司 Asteelflash，同时在越南建立东南亚的第一个据点，经资源整合后，公司销售服务与生产据点遍布亚洲、美洲、非洲及欧洲四大洲，全球共有 27 个生产基地，超过 190 条 SMT 生产线，具有强大的技术及自动化能力，并可提供在地专业团队完整的服务。



财务绩效与税务治理

财务绩效

虽然 2020 年全球经济受到新冠肺炎影响，但公司致力于稳健的运营绩效，以期达到可持续经营的目标。2020 年合并营收（同销售净额）为人民币 476.96 亿元，较 2019 年增长 28.20%；总资本额细分为负债及股东权益，分别为 188.90 亿元及 120.49 亿元；每股盈余为人民币 0.80 元，支付股利金额为人民币 10.99 亿元，占营收的 2.30%。其它财务信息请参阅“环旭电子 2020 年年度报告”。

► 营业收入趋势图



币别：人民币

项目	2020 年	2019 年	2018 年
营业总收入	47,696,228,223	37,204,188,424	33,550,275,008
营业利润	1,961,650,751	1,422,151,443	1,386,673,438
营业成本	42,710,970,316	33,499,411,113	29,907,522,754
利润总额	1,973,563,055	1,432,762,959	1,393,319,924
净利润	1,733,565,232	*1,260,107,633	1,179,967,596
支付政府款项	214,263,124	301,715,494	398,032,297
每股盈余	0.80	0.58	0.54
政府补助	76,779,477	52,011,789	35,560,867

注：2019 年净利润改列为持续经营净利润数据

税务治理

环旭电子制定税务政策，以健全的税务治理遵循全球各运营据点所属国家的税务规定，公司相信诚实履行社会责任的纳税，可支持政府促进经济增长及企业长期运营可持续发展。

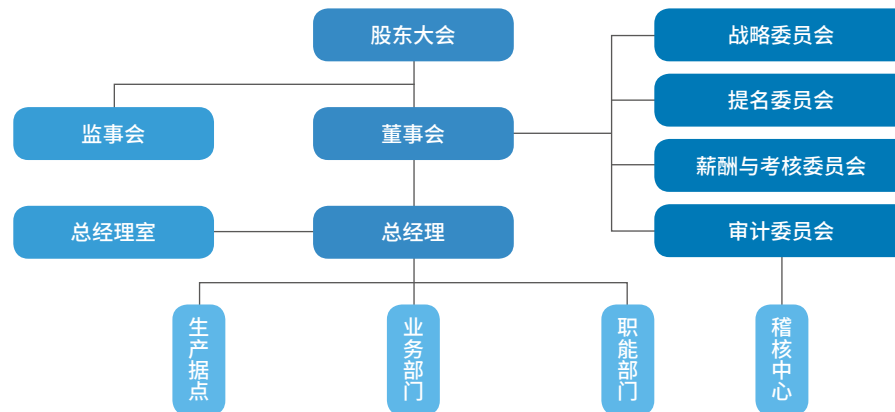
税务政策

- ▶ 遵循所有运营所在地当地的税务法规，按时申报及缴纳所有税捐
- ▶ 重要经营决策应考虑租税之长短期影响
- ▶ 重视信息透明化，税务披露遵循相关法令及准则规定
- ▶ 在运营活动所在相关租税管辖区，就赚取之利润缴纳税捐；确保集团内关联交易按常规交易进行
- ▶ 不使用避税天堂及租税结构进行避税或侵略性租税规划
- ▶ 在全球化经营模式下，对于税务风险建立适当评估机制
- ▶ 与税捐机关建立互信任及尊重关系，适时进行税务议题沟通

环旭电子主要运营据点位于中国大陆及台湾，合计所产生之营业收入及税前净利几乎皆来自中国大陆及台湾，所得税费用及已缴纳所得税占公司之 80% 以上。中国大陆及台湾之法定税率分别为 25% 及 20%，大陆厂区享有高新技术企业的 15% 优惠税率，同时还享有研发费用加计扣除的租税优惠。另外，台湾厂区也享有产业创新（研发费用）的税前扣除。环旭电子 2020 年在中国大陆及台湾之有效税率分别为 11% 及 9%。

董事会运作

治理架构



董事会

环旭电子董事会由提名委员会提名董事人选，再经董事会及股东大会审批通过。股东可以提名董事及独立董事，提名委员会依据专业、工作经历等甄选董事候选人，对独立董事的候选人，要求独立性，每届任期为三年。

董事会执行法律、行政法规、部门规章或公司章程授予的职权。公司重大事项需提交董事会，经由所有董事充分讨论后审议表决，超过股东大会授权范围的事项，应当提交股东大会审议通过。董事会每年至少召开两次会议，2020 年共召开 9 次董事会，平均出席率为 100%。

2020 年 4 月份举办年度股东大会，其中决议通过了《关于选举非独立董事的议案》、《关于选举独立董事的议案》，选出第五届董事。董事会由九名董事组成，包含三名独立董事；董事长为陈昌益先生，董事长负责主持股东大会及董事会会议，督导董事会决议的执行，行使法定代表人的职权。董事成员名单请参阅公司网站（<https://www.usiglobal.com/cn/corporate-governance/ir-board>）

董事成员多元背景

环旭电子董事会组成以多元化为考虑，包括年龄、专业背景、产业经历、国籍等，依照专长担任不同专门委员会的成员，增强公司核心竞争力，提高重大投资决策的效益和质量，完善公司治理结构。董事会成员信息请参阅公司网站（<https://www.usiglobal.com/cn/corporate-governance/ir-board>）

利益冲突管理

环旭电子于公司章程中制订，董事与董事会会议决议事项所涉及的企业有关联关系者，不得对该项决议行使表决权，也不得代理其它董事行使表决权。且公司设立监事会，监事会成员包括股东代表以及职工代表，对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督，并对董事会编制的公司定期报告进行审核，且每年由外部审计机构出具内部控制审计报告。2020 年共召开 3 次股东大会，于会议中股东代表依法决议各项董监事及财务重要议案。监事会成员名单请参阅公司网站（<https://www.usiglobal.com/cn/corporate-governance/ir-board-supervisors>）

此外，为维护投资人权益，公司制定了《投资者关系管理制度》，建立与投资者良好的沟通平台，设立专责单位回应投资者的各式需求，公司亦长期委任专业律师提供适当的法律咨询服务，并于公司网站设置投资人关系专栏，每月定期更新业务信息，公开透明地披露环旭电子的运营状况，形成公司与投资者间长期、稳定、和谐的良性互动关系。

专门委员会

环旭电子董事会设置“战略委员会”、“提名委员会”、“薪酬与考核委员会”及“审计委员会”等专门委员会，并制订相应议事规则。各专门委员会对董事会负责，且提案应提交董事会审查决定。

专门委员会成员全部由董事组成，其中审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事应占多数并担任召集人，审计委员会的召集人应当为会计专业人士，战略委员会成员应至少包括一名独立董事。各专门委员会之构成，请连结至公司官网（<https://www.usiglobal.com/cn/corporate-governance/ir-committees>）

董监事和高管人员绩效与薪酬

公司设有考评及激励机制，薪酬与考核委员会依据当年的利润完成情况及公司运营的指标对董监事和高管人员进行考核并拟定年度薪酬方案。方案综合考虑了相关行业的年薪平均水平以及公司的现状，将公司经营者的年薪与公司的资产状况、公司的盈利能力以及年度经营目标完成情况相互挂钩，以充分调动经营者的积极性，进一步健全公司高级管理人员的工作绩效考核和优胜劣汰机制，强化责任目标约束。各董事、监事和高级管理人员报酬总额请参阅公司 2020 年年报第 75 页“第八节第一章：（一）现任及报告期内离任董事、监事和高级管理人员持股变动及报酬情况”。

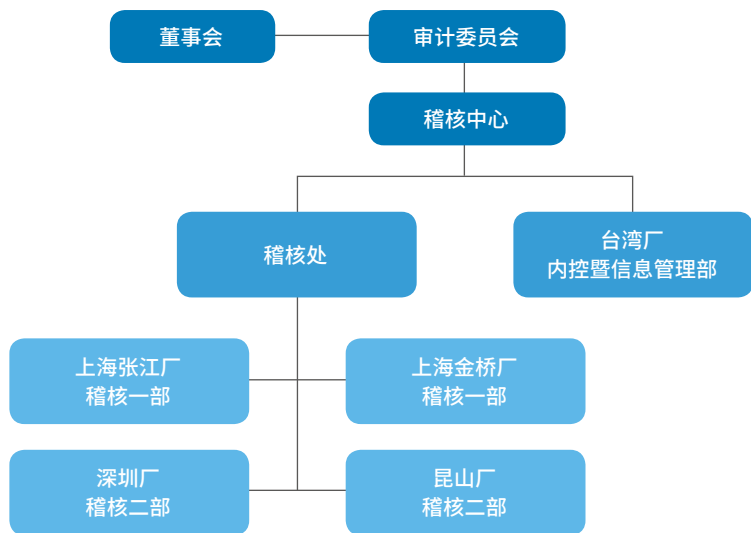
董事成员进修

为强化所有董事成员的专业素养，公司安排进修课程，并加入公司治理及可持续议题，督导董事成员能将可持续精神融入公司政策之拟订，2020 年总受训时数达 38.25 小时。

课程名称	时数
2020 年上市公司协会培训	3
上市公司 ESG 培训	1.5
履行会计责任与审计责任提升上市公司财务信息质量	0.75
上市公司规范运作指引	2
市场形势与最新信披监管政策	2
上市公司治理准则	2
上市公司规范运作监管	2
深化认识 真抓实干 以高质量履职助力上市公司高质量发展	1
独立董事培训	24
总计（小时）	38.25

稽核中心

本公司稽核中心隶属董事会项下的审计委员会，稽核主管的任免需经董事会过半数同意；设置专任稽核主管一名，并于各主要厂区配置稽核人员。



内部稽核运作内容

- ▶ 稽核范围：涵盖所有财务、业务等运营及管理功能，并依法令规定分为九大循环，分别执行稽核。
- ▶ 稽核对象：本公司所有单位及符合法令规定之海内外子公司。
- ▶ 稽核方式：主要依循董事会决议之年度稽核计划执行例行稽核，并视需要执行项目稽核，以侦测内部控制制度可能缺失并提出改善建议。此外，稽核中心亦督促各单位执行内部控制自行评量，并评估结果的合理性及有效性。稽核中心于完成稽核作业后，出具提报稽核报告执行状况，汇总后呈报审计委员会及董事会，以落实公司治理之精神。

从业道德与法规遵循

从业道德

为建立廉正的工作环境，并禁止任何形式的诈欺行为，公司于员工工作规则中，明确要求员工不得利用职权营私舞弊，并于新进人员培训时，提供相关培训课程。目前公司内部已制订《舞弊风险管理办法》、《阳光法案贪污舞弊行为惩处办法》及阳光采购等相关政策，且设有申诉举报信箱，检举方式不限匿名或具名方式检举，并保护检举人人身安全、个人权益不会受到威胁或损害，严格禁止任何贪渎贿赂行为。2020 年针对全球六大厂区进行道德规范的风险评估，通过风险评估识别尚无辨识出重大贪腐风险，故无须采取行动方案进行改善或矫正，且未发现本公司有违反舞弊及阳光行为。

阳光行为查核政策

- ▶ 要求员工签订廉洁行为承诺书，并与往来厂商签订廉洁条款
- ▶ 设置举报信箱，定期对员工及供应商倡导举报渠道
- ▶ 加强阳光行为守则倡导
- ▶ 拟定阳光行为查核范围
- ▶ 设计阳光行为查核程序

申诉渠道			
张江厂	zj.gp.sox@usiglobal.com	昆山厂	ks.gp.sox@usiglobal.com
金桥厂	jq.gp.sox@usiglobal.com	台湾厂	tw.gp.sox@usiglobal.com
深圳厂	sz.gp.sox@usiglobal.com	其他厂区	tw.gp.sox@usiglobal.com

企业风险管理

为使员工了解并遵守公司《员工行为准则》，除了于公司内部网页上公告，并开设在线必修课程，所有在职员工每年皆需上线阅读本课程，并要求于课程结束后通过测验，上课纪录列入追踪项目，确保每位员工皆完成“员工行为准则”课程。此外，公司定期向同仁倡导阳光行为（员工廉洁）政策，提醒同仁注意公司相关规定并确实遵守，且每年向供应商倡导公司廉洁政策。

员工行为准则

- ▶ 从业伦理及道德规范
- ▶ 违反处置
- ▶ 回避利益冲突规范
- ▶ 举报的责任与义务
- ▶ 馈赠与招待规范

法规遵循

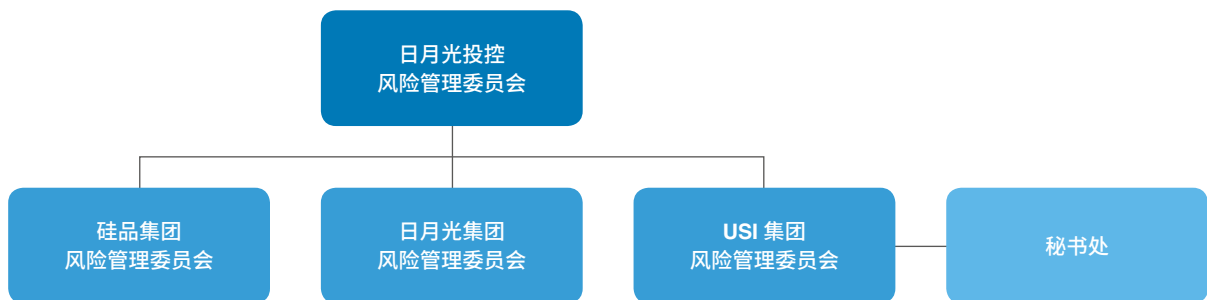
环旭电子多年来致力维持企业形象，严格遵守在公司治理、财务管理、智慧财产、绿色环保及安全法规、劳工权益、市场公平竞争等方面的国家或国际相关法律规范，并重视客户价值及权益，与客户的合约审查完成率达96%*。若有影响企业形象或违反法律规范的情况，环旭电子将组成项目小组，拟定应对措施。截至2020年底，未有重大罚款*或其他非经济处罚的违规事件发生。

注：

1. 截至2020年底，尚有240份待与客户双方审查条款的合约
2. 重大罚款指裁罚金额为人民币七万元以上

环旭电子为能有效预防并实时掌握经营面临之内外部风险，降低达成运营目标之不确性，公司于2020年设置风险管理委员会，由总经理及六位高阶经理人组成委员会。董事会为公司风险管理之最高决策单位，依经营战略及内外部环境变动，核定风险管理之重大决策。风险管理委员会为综理公司企业风险管理活动之权责单位，负责审查风险管理政策、企业风险管理评估以及重大风险损失事件之检讨与因应措施，并查察重大风险议题之预警与因应措施，同时确保风险管理政策于各运营单位落实执行。风险管理委员会并向日月光投控风险管理委员会负责。

风险管理委员会组织图



企业风险管理流程

环旭电子通过组织中现有厂区、业务单位及功能单位（或称运营单位）进行风险管理，经由实施企业风险管理（Enterprise Risk Management, ERM）项目，对于影响公司经营目标达成之风险事件及相关风险因子进行辨识、评估并实行适当之因应措施，以确保可持续经营与运营目标之达成。

1. 识别企业层级及运营层级风险，列示出公司运营面临之各项风险，并由高阶管理阶层进行由上而下之风险辨识（top-down ERM approach），决议企业风险管理推动应聚焦关注之风险项目。
2. 运营单位承接风险关注项目并检视其管理范畴内面临之风险，进行由下而上之风险辨识（bottom-up ERM approach），检视可能影响运营目标达成之内外部风险因子并根据“风险等级”与“控制有效性”评估风险是否受到有效控制，并绘制于风险地图上。
3. 依据运营单位风险评估结果与企业层级风险评估结果，编制企业风险管理报告，对于风险关注项目之风险情境、应变对策及企业机会进行检视，并列示各运营单位辨识出应实行改善行动方案之风险项目及风险减缓计划。
4. 后续经由每季定期监控风险减缓计划之执行进度，确保风险受到有效控制，将企业风险管理转变为增强组织整体决策之有效作为。



风险识别



由高阶管理阶层辨识企业风险管理推动应聚焦关注之风险项目，并使用风险评估问卷收集各运营单位之回复，经由“由上而下”及“由下而上”之风险管理方式，辨识可能对于环旭电子可持续经营产生不利影响之风险因子

风险评估



1. 从两个面向评估各项风险未受控制前之风险等级
 - ▶ 发生可能
 - ▶ 不利影响之冲击性（财务面、声誉面、运营持续面）
2. 检视现有控制活动之有效性，评估各项风险受控制后之残余风险

风险因应



找出并评估控制风险之因应对策及改善方案，包含：

- ▶ 实施成本及所需资源
- ▶ 可行性及可能产生之效益
- ▶ 执行方案所需之时间及日程规划

• 年度风险评估结果

风险等级	H	▶ 财务披露 ▶ 舞弊 ▶ 生产与厂务设备 ▶ 产能规划与管理 ▶ 生产排程 ▶ 原物料需求管控	▶ 客户服务	
	M	▶ 企业责任与可持续发展 ▶ 自然灾害风险 ▶ 地域政治 ▶ 法律和法规遵循 ▶ 灾害与灾难损失 ▶ 制程设计 ▶ 会计准则及政策遵循	▶ 运营持续管理 ▶ 订单处理 ▶ 退货 ▶ 流程管理 ▶ 法定披露 ▶ 信息可用性 ▶ 业务集中度 ▶ 库存管理 ▶ 供应商运营持续与社会责任	
	L	▶ 沟通 ▶ 风险监控 ▶ 定价 ▶ 资产与实体环境管理 ▶ 运营计划 ▶ 人才管理 / 招聘 ▶ 透明度与财务信息可信度 ▶ 资本规划	▶ 创新、研究、开发 ▶ 关键技术人才 ▶ 客户满意度 ▶ 产品测试 / 认证	
		Yes	Partial	No
		控制有效性		



• 2020 年度 USI 主要关注风险项目

风险项目	风险项目	应变对策	企业机会
运营与基础架构			
能源管理与替代能源	未针对厂区所在地主管机关及客户要求之规范进行集团全面性能源管理规划，导致违反法令及损失商机	1. USI 从 2018 年开始购买绿电凭证来抵销公司的碳排放，此外 2020 年成立之可持续委员会也将气候变化的议题列为主要任务之一 2. USI 目前全球绿电使用率已达 80% 以上，大陆厂区已全数通过购买再生能源凭证（I-REC）达成 100% 绿电使用率，后续将持续强化能源管理及替代能源之使用	1. 通过积极观察、评估与布达法规及客户规范变动趋势，推动提升能源使用效率以及开发或扩大低碳产品之研发与创新，强化可持续生产制造 2. 强化社会参与、通过产业工会等利益相关方与政府接轨、并通过国际评鉴检视公司可持续发展，建立企业正面形象及增加市场价值
接班人计划与招聘	未能有完善的关键岗位人才梯队建立与管理机制，造成公司运营风险	1. 建立关键岗位接班人管理制度 2. 人才培养机制	1. 通过接班人才管理制度建立，确保企业可持续稳定发展，保护企业免受人事意外变化对业务造成潜在危害的影响 2. 落实人才培养机制，确保接班人才未来具备履行关键职责之能力 3. 提供潜力人才多元发展资源，增加个人发展机会，且聚焦个人发展需求，进而提升潜力人才的留任率
信息安全	1. 员工安全意识不足，误信钓鱼信件 / 网站 2. 系统账号密码外泄 3. 未能保护机敏数据	1. 加强员工信息安全教育训练 2. 屏蔽可疑信件，减少员工接触钓鱼信件机会 3. 落实 IT 作业相关管控机制	1. 强化集团整体员工素质，提高对于未来新型资安攻击的防范意识 2. 提前部署前端系统的安全等级，降低黑客渗透入侵风险 3. 通过严密的信息安全计划，以保护公司智慧财产及商业机密，进而巩固企业竞争能力
竞争	未具备客户新产品所需之新技术，导致订单流失	1. 了解产业脉动，提前规划技术开发策略 2. 技术开发成果标准化，内部信息共享	提前完成先进制程技术开发，并整合集团内各厂区之制程优势技术，以提供客户更具竞争力之制造服务
	新竞争对手加入，影响公司订单	1. 强化技术优势，提升产品差异化及技术门坎 2. 持续降低材料成本，管控人工成本 3. 凭借多年的 SiP 产销实绩，以 USI 积累之供应链管理经验丰富提供客户可靠之制造服务	持续致力于制程开发和客户协同合作研发先进 SiP 工艺并深化技术布局，提升产品差异化能力，进而提升企业竞争力

风险项目	风险情境	应变对策	企业机会
策略与规划			
地域政治	后疫情时代地域政治变化对于全球经济、EMS 产业链及公司运营带来不利之冲击	1. 针对总体经济、产业趋势变化以及新兴风险进行评估，并与包含客户在内之利益相关方维持紧密互动，及时采取行动方案，以强化公司核心竞争力及运营韧性 2. 因应贸易摩擦及疫情衍生之供应链区域化影响，机动调整制造据点业务分配，并通过内部成长及外部并购同步并行之策略，积极强化大中华地区外之布局 3. 持续强化供应链管理及风险识别，通过制定改善措施及持续追踪，确保供应链韧性及可持续性，并配合区域化趋势进行必要采购策略调整	加强布局大中华地区以外制造据点，善用各区域独特资源转化为竞争优势，强化公司全球制造服务提供能力

注：

1. 相关风险管理的详细讯息，请参阅环旭电子 2020 年年度报告第 34 页“第四节第三章：（四）可能面对的风险”
2. 气候变化相关风险，请参阅日月光投控 2020 年企业社会责任报告书



信息安全管理

鉴于信息安全乃维系各项服务安全运作之基础，为确保公司具备共识并落实信息安全的使命，环旭电子成立资安管理委员会，由副总经理 / 处长级以上主管担任委员会成员，委员会底下设有资安管理代表，协助信息安全委员会执行信息安全事务之分配、协调与督导，由风险小组、文件小组、稽核小组负责资安工作之执行。

资安愿景

- ▶ 强化员工资安意识
- ▶ 保护顾客及公司机敏资料
- ▶ 建构完整资安体系并确保体系有效运作
- ▶ 确保信息资产机密性、完整性及可用性

• 资安目标

信息安全目标为确保核心系统管理业务之机密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 与适法性 (Compliance)，并依各阶层与职能定义及量测信息安全绩效之量化指针，以确认信息安全管理系统实施状况，并能够达成信息安全目标：

1. 保护公司重要信息资产，包括 USI 及客户产品、制程技术、研发信息与服务等，并维持其机密性、完整性及可用性。
2. 加强 USI 员工对于公司及客户信息资产保护责任的认知。
3. 确保各项业务服务之执行须符合当地相关法令或法规之要求。
4. 建构安全便利的信息网络环境，保障员工免受内外部资安威胁。
5. 建立信息安全可持续计划，确保企业持续运作。
6. 深度评估现有环境的安全程度并提高整体信息安全成熟度。

• 信息网络安全倡导及训练课程

公司制定《企业网络信息安全管理办法》，并导入先进持续威胁系统 (Advanced Persistent Threat, APT)，以强化资安防护能力；通过每周的定期公告，要求员工遵守相关网络信息安全规定及使用合法软件，且信息部门会不定期抽查是否有非法使用之情形，如有违反则依规定进行惩处。为更进一步加强内部人员资安思维，公司开设在线教学课程，员工需接受“信息安全通识基础课程”并通过课程测验。信息部门也会不定期实施邮件社交工程演练 (钓鱼信件演练)，以加强员工对钓鱼信件의资安意识。

有鉴于信息人员为公司资安把关的重要人物，皆需接受相关专业训练，并且取得资安系统相关验证，以系统化方式确保信息安全，应付各种资安状况，确保资安组织设计之有效性。





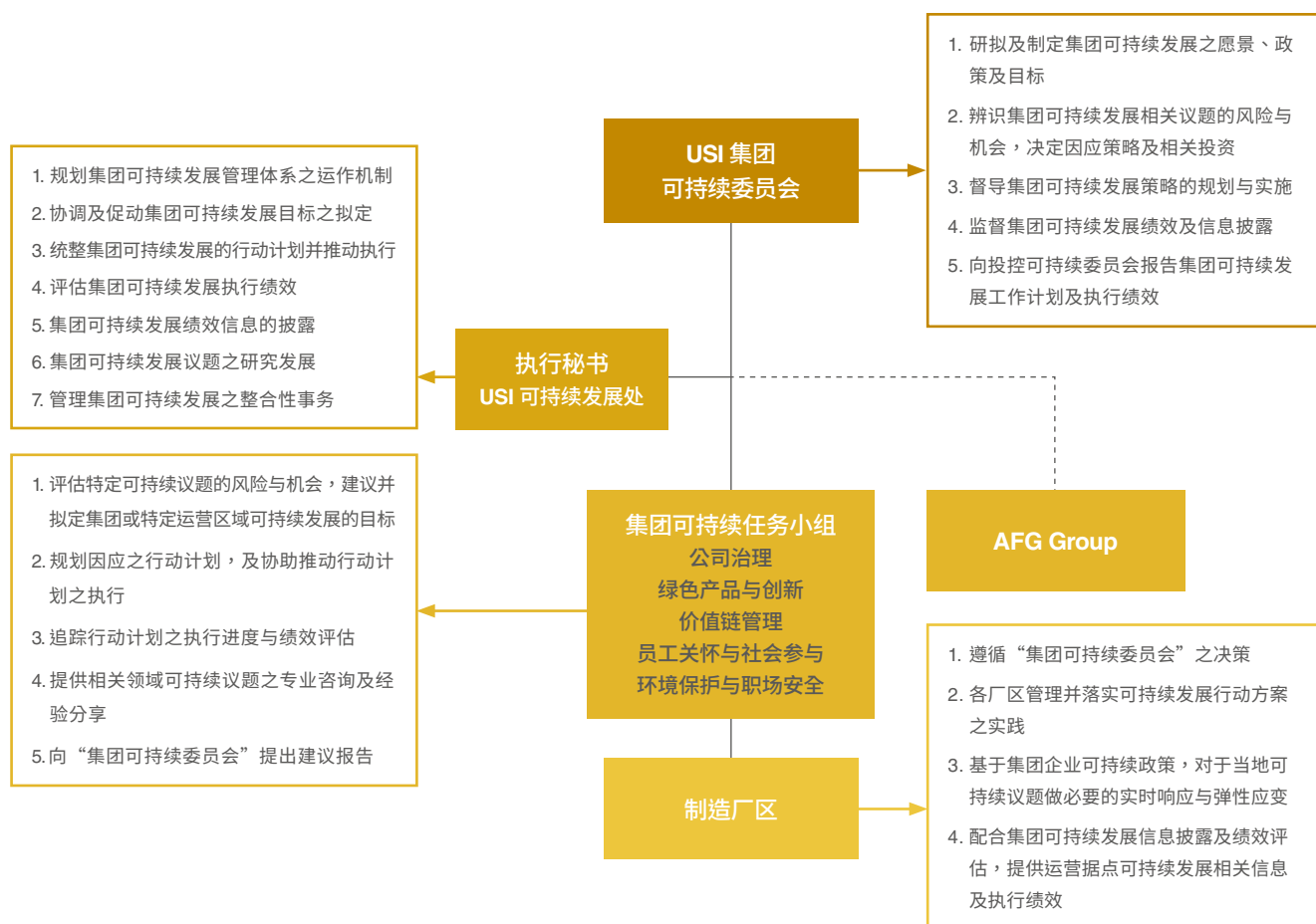
可持续管理



环旭电子遵循日月光投控“低碳使命、循环再生、价值共创、社会共融”的可持续策略，整合进公司的经营策略及运营管理，除了为股东和投资人赚取最大利润，同时亦致力于实践社会责任，追求经济、社会及环境共存共荣的可持续发展。

可持续委员会组织

环旭电子于 2020 年 8 月成立“USI 集团可持续委员会”，为集团可持续发展管理的最高层级组织，委员会范畴涵盖公司全球制造厂区。通过“公司治理、绿色产品与创新、价值链管理、员工关怀与社会参与、环境保护与职场安全”五大执行构面展开，成员扩及各行政、事业单位，由总经理担任主任委员，“可持续发展处”的成员担任执行秘书，副总经理及处级主管分别担任总召集人及总干事，通过委员会的运作及各成员的配合，有效率的传达各项执行事项，推动公司可持续经营。



我们承诺



委员会每年将年度可持续发展报告书上呈至董事会审查，董事会针对公司社会责任活动执行情况讨论并规划。委员会总干事每季召开任务小组会议，总召集人与小组成员共同拟定及追踪各小组可持续目标，并于可持续委员会年度会议中向主任委员及委员会成员报告年度及中长期可持续目标的推动成果。除了委员会的定期会议以外，委员会于 2020 年 12 月 30 日举行“高阶主管永续论坛”，邀请日月光投控行政长与会，外部服务顾问团队分享国际上可持续经营的趋势及讨论 USI 未来规划。

此外，公司还通过 LMS (e-learning) 在线学习系统，分阶段进行可持续相关议题培训作业，针对全体新进员工进行培训，建立可持续观念，并针对委员会相关人员进行专业培训，提升专业素养，以期提升全体员工的可持续发展能力。



高阶主管永续论坛



USI 集团可持续委员会会议

可持续政策

基于对社会责任的认知，环旭电子认为公司的可持续经营与员工、客户、投资人、供应商、社会大众的利益息息相关。其范围涵盖劳工人权、职场安全卫生、环境保护及企业道德等议题。为了使环旭电子 ESG 能有效展开，并符合利益相关方的期望，我们承诺从以下方面促进目标的达成。完整政策内容，请参阅企业官网。
(<https://www.usiglobal.com/cn/csr/Sustainability-Management/Policy>)

企业可持续政策

- ▶ 遵守法律及其他规章，尊重国际条例
- ▶ 保障劳工人权
- ▶ 确保工作安全卫生，降低环境冲击
- ▶ 履行企业道德
- ▶ 积极参与社区活动
- ▶ 不采购冲突矿产，并要求至供应链
- ▶ 严禁奴役及贩卖人口，杜绝供应商为之
- ▶ 持续改善，公开披露

可持续策略

环旭电子追求企业可持续经营，以日月光投控四大可持续策略为主轴，呼应联合国可持续发展目标（SDGs），根据企业核心价值，选择优先响应的可持续发展目标，展开全面性的行动。

策略主轴		策略方向	
低碳使命	致力降低企业运营所造成的碳排放，同时通过自身提供的产品 / 服务协助消费者节能减碳，进而促进整体经济转型，以低碳并具成本效益的方式成长    	整合型碳管理	建立整体碳管理策略、政策、系统，促进低碳发展
		绿色及可再生能源投资	建立绿色及可再生能源投资策略，避免环境外部成本并抓住绿色商机
		低碳产品及服务	提供市场化、可行之低碳解决方案（产品或服务）
		调适与韧性	辨识气候变化与极端气候下的脆弱度，发展相应调适策略以降低气候风险
		创造可持续生活型态	对内形塑低碳文化，对外成为低碳解决方案的提供者，推动与内化可持续生活型态
循环再生	致力减少因企业运营 / 生产模式及产品 / 服务设计所造成之废弃物、识别其中任何可使用回收再利用资源之处，以创造封闭再生循环（closed-loop）的生产流程及产品 / 服务设计  	循环设计	将循环思维导入产品与流程的设计中，促进资源循环，创造循环商业模式
		水循环	建立可持续水循环，并以循环思维打造用水目标与策略
		废弃物 / 可再利用资源管理	辨识与发展具循环潜力的原物料与制程，朝向废弃物极小化的循环模式迈进
社会共融	确保企业所提供的产品 / 服务没有排除任何特定族群，并积极开拓可供不同族群或可协助有特殊需求之族群取得与运用和其他人同等资源的产品 / 服务      	社会影响	发展社会投资资源分配的管理架构与监控、衡量机制
		社会创新	辨识专注解决的社会问题与协助的目标族群，找出社会创新之焦点并与合作伙伴一同创造新的商机
	通过与价值链中及跨产业 / 领域的商业伙伴合作，共享不同资源与技术，进而创造企业自身单独无法创造之价值     	智能型采购	建立责任与可持续的采购机制，筛选合作伙伴并强化企业风险管理系统
价值共创		供应链管理科技化发展	增加供应链管理广度与深度，提升供应链的透明度与可追溯性
		策略性伙伴关系	与拥有不同能力与资源之公司建立伙伴关系，通过资源整合与能力互补激发合作创新

可持续推动议题相应管理方针与目标

2020 年，我们针对可持续小组相关议题订定管理方针与 2025 年长期目标，并在可持续委员会年度会议中检视各项目标达成度，同时公开披露各项可持续目标进度与推动成果。

运营与治理

在恪遵各地法规及杜绝贪渎舞弊行为的前提下，持续提升公司市场竞争力、运营风险评估及应对能力，并优化外部沟通渠道，建立迅速、准确且安全的信息网，培养可持续经营应具备的能力和态度。

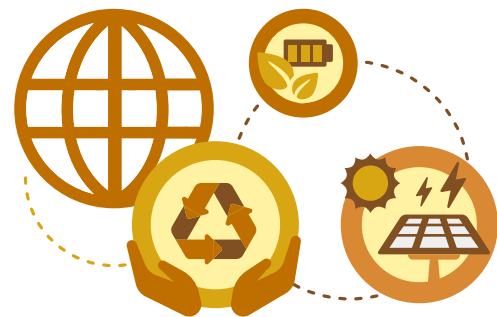


 按计划进行  需要更努力

可持续议题	管理方针	2025 年目标	进展 / 现况
法令遵循	落实法规依循： 1. 推动教育培训，促进合法合规意识 2. 完善法遵管理体系，精进法遵管理流程	• 重大违规案件：0	
商业道德	落实从业道德的相关政策及规范： 持续推动教育培训，将遵循道德的政策体现在员工的日常工作中	• 员工完成“员工行为准则”课程比例达 100%	
信息安全管理	持续完善信息安全机制： 1. 加强倡导员工遵守相关网络信息安全规定及使用合法软件 2. 进行网络安全防护，降低公司因资安事件引发的运营风险	• 大陆厂区取得 ISO 27001 验证	

绿色产品与创新

响应国际环保法规的趋势，整合并制定“绿色环保产品规格”，针对产品中所含的危害物质进行管控。确保制造及销售的绿色产品符合各国环保法规要求，并满足客户需求、环保发展趋势及公司内控标准，持续创新与改善。



价值链管理

产品在售后服务、质量与安全方面，能获得客户及使用者的满意及肯定；在发展人权、道德及环境等可持续议题上，更进一步要求至供应商，建立经济、社会与环境相互依存的可持续伙伴关系。



可持续议题	管理方针	2025 年目标	进展 / 现况
创新管理与 可持续制造	落实法规遵循绿色环保产品规格，持续研发创新与制程改善	鼓励创新制度，持续绿色产品 / 设计激励制度，累计专利件数达 725 件	
客户关系管理	通过客户满意度调查与申诉机制，洞察客户期待与需求，精准回复客户意见，提供客户最佳服务质量	主要客户满意度达 87%	
可持续供应链	制定可持续采购政策，推动供应商环境 / 社会绩效评估与稽核，避免采购冲突矿产	- 支持在地供应商与当地采购达 30% - 目标供应商 100% 完成无冲突矿产 (Conflict-Free) - 供应商完成 RBA 自我评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 达 75%	

环境保护与职场安全

因应气候变化等国际环境议题，提升资源利用及污染防治能力，以降低运营时所造成的环境冲击。并推动职业安全卫生文化，提升风险管理、工伤预防及紧急应变能力，以建立安全卫生的职场。



可持续议题	管理方针	2025 年目标	进展 / 现况
水资源管理	1. 恪遵各地法规，并定期进行水质排放检测，以确保符合排放标准 2. 定期追踪、分析用水情形	用水密集度较 2015 年下降 10%	👍
气候变化	1. 导入国际 ISO 14064 管理系统，进行温室气体盘查，以管理相关排放 2. 导入 TCFD，了解现行运营风险及机会，以拟订对应策略	制造厂区持续通过 ISO 14064-1:2018 审验	👍
能源管理	1. 导入国际 ISO 50001 管理系统 2. 提升绿电使用 3. 推动厂区节能项目 4. 推动绿建筑	- 用电密集度较 2015 年下降 10% - 全球厂区绿电使用率达 85%	👍
废弃物与循环再生	恪遵各地法规，相关废弃物经由许可的合格处理业者进行后续处理	- 有害废弃物密集度较 2015 年下降 10% - 非有害废弃物回收率达 90%	👍
职业安全卫生	1. 导入国际 ISO 45001 管理系统，确保管理范畴涵盖厂内员工及相关工作者 2. 建立内部风险识别程序 3. 推动员工 EAP 及相关健康促进活动	- 无重大职业伤害 - 无重大职业病 - 无重大传染病	👍

包容职场

从“落实人权保障”、“健全的人才发展”、“完善的福利制度”、“和谐的劳资关系”四大方面建立员工幸福职场。



可持续议题	管理方针	2025 年目标	进展 / 现状
人才吸引及留任	建构完善的福利制度与和谐的劳资关系： 鼓励员工积极参与公司活动，通过员工投入契合度调查，了解员工需求与认同，维护劳资关系，并提供具竞争力的薪酬方案及福利措施	- 员工投入契合度调查：投入契合度大于 80% - 员工流失率： 间接员工小于 10% 直接员工小于 50% - 关键人才留任率大于 90%	
人力发展	健全的人才发展制度： 规划适才适所的培训课程，落实厂区信息分享与学习机制，提供员工充满挑战和价值的职业生涯，以及公司内部晋升机会	- 建立专业职岗位认证程序，完成全球专业职岗位认证人员每年大于 2% - 全球厂区导入培训有效性模式，导入厂区数大于 9 个厂区 - 通过内部讲师培训，累计讲师人数大于 1,000 人	
人权	落实人权保障： 不强迫劳动、禁用童工、不歧视、禁止骚扰、尊重结社自由、尊重隐私权、落实工时限制以维护人权，并管理与减缓人权风险，打造无歧视职场	- 全球厂区 100% 导入人权风险评估 - 全球厂区 100% 建立工时超时预警系统	

社会参与

秉持“投资教育”、“回馈社会”、“推广文艺”及“对外倡议”四大可持续主轴，持续推动并扩大社会参与活动，发挥企业影响力。



可持续议题	管理方针	2025 年目标	进展 / 现况
投资教育	投资偏乡教育与青年培力： 通过投资多元教育项目强化偏乡资源，缩小城乡教育落差，并通过实习与产学技术合作提升青年就业能力	- 偏乡阅读活动达 6 场 - 技术研究型产学合作项目达 2 件 - 实习生人数达 150 人 - 环电大学课程分享达 40 堂	
回馈社会	积极参与社区活动： 以企业之力挹注社会角落及资源缺口，投入社区发展、弱势关怀及环境保护，强化社区与公司的连结性，成为带动向上提升的重要力量	- 企业志工人次数达 2,000 人次 - 员工爱心林地新增达 8,250 株	
推广文艺	推广艺术文化： 活化文艺领域，并支持优秀文艺团队；培养员工对美学修养，同时提升文化生活质量	赞助优秀艺术家或文艺团队达 3 个	
对外倡议	促进可持续发展全球伙伴关系： 通过参与协会及国际可持续倡议，与产官学界利益相关方保持密切交流，建立良好关系，为电子电机工业的可持续发展作出贡献	参与外部协会达 40 个	

利益相关方经营

重大议题界定

本报告书依循《GRI Standards》四大报导原则“利益相关方包容性”、“可持续性的脉络”、“重大性”及“完整性”来定义报告书内容，详细信息如下图所示：



• 步骤一、定义利益相关方

基于 USI 往年对于利益相关方的识别结果，且依据日月光投控要求*，并经 USI 可持续委员会讨论，再次审视利益相关方名单，定义出与我们有密切关系的利益相关方，包括股东 / 投资人、客户、员工、供应商 / 承包商、政府单位、公 / 协会及社区（涵盖 NGO 与媒体），共 7 大利益相关方。

注：通过 AA1000 SES-2015 利益相关方议合标准的五大原则（依赖性、责任性、影响性、多元观点、张力）识别出主要利益相关方

• 步骤二 / 三 / 四、调查利益相关方关注度及运营冲击度

委员会依据可持续报告准则（GRI Standards）、联合国可持续发展目标（SDGs）、责任商业联盟（RBA）及摩根史坦利 ESG 指数（MSCI ESG Index），并结合公司产业、运营特性与日月光投控的要求，通过合并与群集分类后，汇整出 18 项可持续议题。2020 年，共有 870 位利益相关方参与问卷调查，通过问卷分析，识别出利益相关方关注度高的议题，并邀请各单位高阶主管及委员会成员共 67 位进行调查，衡量可持续议题对公司运营的冲击程度，将其与利益相关方关注的议题进行结果分析。

可持续议题

- ▶ 共汇整出 18 项可持续议题
- ▶ 7 项治理面向议题，5 项环境面向议题及 6 项社会面向议题

利益相关方关注度

- ▶ 870 位利益相关方参与问卷调查
- ▶ 股东 / 投资人 (5 份)、客户 (11 份)、员工 (534 份)、供应商 / 承包商 (309 份)、政府单位 (1 份)、公 / 协会 (2 份) 及社区 (8 份)

组织运营冲击度

- ▶ 67 名各单位高阶主管及委员会成员进行问卷调查
- ▶ 衡量每一项可持续议题对于公司营收、风险、客户满意与员工认同感的冲击程度

• 步骤五、识别重大性议题

将“利益相关方关注问卷”与“运营冲击问卷”结果进行分析，依循《GRI Standards》中“利益相关方包容性”与“重大性”两大方向，识别出公司治理、环境及社会层面议题的优先级，依其重大程度划分为：重大性议题（共 9 项）及非重大性议题（共 9 项），其中“信息安全管理”、“能源管理”、“气候变化”及“人力发展”为日月光投控高度关注议题，经可持续委员会决议，也将其纳入进行全面性披露。

我们进一步将 2020 年重大性议题与前一年度进行差异分析：主要因为公司版图扩张与新冠肺炎疫情影响下，故“商业道德”、“人才吸引及留任”与“空气污染防治”提升为重大议题。而“气候变化”及其他非重大性议题在环旭电子企业可持续发展上也是重要的，因此，也自愿性在本报告书中披露。此外，我们依据公司产业特性讨论出 2 项特定议题，分别为：“冲突矿产管理”及“持续改善”一并在报告书中进行了详述。



- 治理面
- 环境面
- 社会面

重大性

非重大性

- 1 经济绩效
- 2 法令遵循
- 3 商业道德

- 10 信息安全管理
- 11 水资源管理
- 12 气候变化

- 4 客户关系管理
- 5 可持续供应链
- 6 创新管理与可持续制造

- 13 能源管理
- 14 废弃物与循环再生
- 15 人力发展

- 7 空气污染防治
- 8 职业安全卫生
- 9 人才吸引及留任

- 16 人权
- 17 多元与包容
- 18 社会参与

年度重大性议题

重大性议题	内容	GRI 相关主题类别	回应章节
经济绩效	公开的公司财务相关运营情形（含运营成本、员工薪资和福利、及社区投资…等），使其透明化以了解公司的运营、收入或支出产生的变化	201 经济绩效	- 财务绩效 - 完善的薪酬制度 - 员工福利制度 - 社会活动概况
法令遵循	遵循所有适用法律，通过倡导与教育培训促进合法合规意识	307 有关环境保护的法规遵循 416 顾客健康与安全 417 营销与标示 419 社会经济法规遵循	- 从业道德与法规遵循 - 环境保护 - 客户隐私及健康安全
商业道德	发布商业道德守则与设置举报系统，落实诚信经营与培养负责任文化，消弭贪腐舞弊行为	205 反贪腐 206 反竞争行为	从业道德与法规遵循
客户关系管理	通过满意度调查与申诉机制，洞察客户期待与需求，精准回复客户意见，提供客户最佳服务质量	- 日月光投控特定主题 418 客户隐私	客户服务与满意
可持续供应链	携手供应链伙伴投身企业可持续，共同为环保、劳工与社会福祉努力，展现社会影响力，避免采购冲突矿产	- USI 特定披露 204 采购实务 308 供应商环境评估 414 供应商社会评估	- 供应链管理 - 冲突矿产承诺
创新管理与可持续制造	新制程与新产品研发在研发过程同时考虑环境与社会创新，从材料、采购、设计、生产与物流包装等阶段，提高能源效率、降低原物料使用、降低危害物质使用、提供可持续制造服务，强化产品质量与知识产权的取得	- 日月光投控特定主题 302 能源	- 研发专利与持续改善 - 绿色产品管理

重大性议题	内容	GRI 相关主题类别	回应章节
空气污染防治	针对挥发性有机化合物（VOCs）、硫氧化物（SO _x ）、氮氧化物（NO _x ）及粒状污染物，采用不同防治设备进行处理，并符合法规标准	• 305 排放	• 空气污染物管控
职业安全卫生	导入安全卫生管理系统，预防职业灾害与紧急应变，携手承包商共同维护安全文化	• 403 职业安全卫生	• 职业安全卫生
人才吸引及留任	具竞争力薪资福利，了解员工需求与认同，维护劳资关系，成为具吸引力的最佳雇主	• 202 市场地位 • 401 劳雇关系 • 402 劳 / 资关系 • 405 员工多元化与平等机会	• 人才吸引与留任
信息安全管理	成立资安管理组织，取得国际信息安全标准 ISO 27001 认证，全面导入 NIST CSF* 成熟度评估机制，定期进行信息系统的灾难复原演练	• 日月光投控特定主题	• 信息安全管理
能源管理	优化制程与设备能资源效率，导入前瞻智慧电网规划，策略性扩大再生能源使用	• 302 能源	• 能源管理
气候变化	面对极端气候经营年代，研发产品提升能源效率，运营迈向低碳生产，采购积极推动碳管理	• 305 排放	• 气候变化减缓
人力发展	规划适才适所培训课程，落实厂区信息分享与学习机制，提升员工职涯能力	• 404 培训与教育	• 人才发展

注：

1. NIST, National Institute of Standards and Technology 国家标准暨技术研究院

2. CSF, Cybersecurity Framework 网络安全框架

步骤六、界定实质性主题与边界

报告书范畴与架构：依据“可比较性”原则，2020 年度报告书的实质性主题主要延续前一年报告书范畴，针对利益相关方关注程度及对公司的冲击程度所识别出的重大议题，并参酌专家 / 学者建议，决定报告书的内容架构，完整披露环旭电子落实企业社会责任的现行政策及未来计划。最终，对照《GRI Standards》，选出 19 项重大议题对应的主题，并依据公司产业特性讨论出 2 项特定主题，和在日月光投控要求下新增 3 项特定主题，详细结果如下表所示：

此次披露

范畴	边界				
主题	组织内	股东 / 投资人	当地社区	供应商	客户
治理（经济）主题					
经济绩效	Q	Q			
市场地位	Q	Q	Q		
采购实务	Q	Q		Q	
反贪腐	Q	Q		Q	
反竞争行为	Q	Q			
环境主题					
能源*	Q				Q
排放*	Q		Q		
有关环境保护的法规遵循	Q	Q			
供应商环境评估	Q			Q	
社会主题					
劳雇关系	Q				
劳 / 资关系	Q		Q		
职业健康与安全	Q			Q	

范畴	边界				
主题	组织内	股东 / 投资人	当地社区	供应商	客户
社会主题					
培训与教育	Q				
员工多元化与平等机会	Q				
供应商社会评估	Q			Q	
顾客健康与安全	Q				Q
营销与标示	Q				Q
客户隐私	Q				Q
社会经济法规遵循	Q	Q			
其他主题					
客户关系管理	Q				Q
创新管理与可持续制造	Q	Q		Q	
信息安全管理	Q				Q
冲突矿产	Q	Q		Q	
持续改善	Q				

注：
1. 组织内涵盖张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂（为大陆厂区）、台湾厂及墨西哥厂六大制造厂区
2. 其中“能源”与“排放”组织内的主题披露边界将在“环境保护与职场安全”章节中说明

利益相关方沟通与回应

对于公司运营冲击度高且利益相关方高度关注的议题，环旭电子为符合利益相关方的期待，建立了良好的沟通平台，采取相关应对策略，维系并强化相互间关系。对于其他关注度较低的议题，我们也在本报告书各章节内容中予以回应：

利益相关方	关注议题	沟通渠道	频率	2020 年运作情况	参阅章节
 股东 / 投资人	- 经济绩效 - 创新管理与可持续制造 - 人才吸引及留任 - 客户关系管理 - 可持续供应链	- 董事会 - 股东会 - 定期报告 (季报 / 半年报 / 年报) - 电话会议 - 公司网站投资人专区 - 上海证交所上证 E 互动 - 接待上门拜访及路演活动* - 其他临时公告	- 不定期 - 每年 / 不定期 - 定期 - 每季 - 实时 - 实时 - 不定期 - 不定期	- 共召开 9 次董事会议 - 共召开 3 次股东会议，向投资者说明运营绩效，并回复投资者关心的问题；通过回购相关议案、通过期权及员工持股计划相关议案 - 环旭电子定期通过证交所网站发布定期报告（季报、半年报、年报），披露公司财务信息，并对经营情况和数据进行讨论分析 - 每季度召开电话会议，向投资者说明公司生产经营情况 - 参加券商策略会及接待投资者的拜访会谈 - 持续被纳入“MSCI 新兴市场指数与上证公司治理指数”成分股	- 财务绩效与税务治理 - 董事会运作 - 研发专利与持续改善 - 人才吸引与留任 - 客户服务与满意 - 供应链管理
 客户	- 客户关系管理 - 可持续供应链 - 商业道德 - 废弃物与循环再生	- RBA-Online 平台 - 售后服务系统 - 客户满意度调查问卷 - 公司信箱	- 实时 - 实时 - 每季 - 实时	- 通过 RBA-Online 平台向客户披露 RBA 自我检核现状及结果 - 通过系统随时随地掌握 RMA* 的现状及相关信息 - 定期通过营业向客户发放满意度调查问卷，并协助完成问卷调查，主要客户满意度为 84.1% - 取得 ISO 27001 并导入 NIST CFS 成熟度评估机制，持续改善资安管理以提升客户信心	- 客户服务与满意 - 信息安全管理 - 从业道德与法规遵循 - 废弃物管理

注：

1. 路演活动：翻译自英文的 Roadshow，是国际上广泛采用的证券发布推广方式，指证券发布商发布证券前针对机构投资者的推介活动，是在投融资双方充分交流的条件下促进股票成功发布的重要推介与宣传手段
2. RMA, Return Merchandise Authorization 退货维修服务

利益相关方	关注议题	沟通渠道	频率	2020 年运作情况	参阅章节
 员工	- 人才吸引及留任 - 职业安全卫生 - 人力发展 - 商业道德 - 人权	- 职工福利委员会 / 职工代表大会 - 员工关系网 - 总经理座谈会 - 劳资会议 - 教育培训 - 员工满意度调查 - Newsletter	- 每季 - 实时 - 每季 - 每季 - 不定期 - 每两年 - 每季	- 定期召开职工代表大会，讨论、规划近期相关员工活动，并提出员工意见 - 在公司内部网站设立员工关系网，网站上除提供员工福利及各项员工活动的信息外，还设置“员工意见箱”，让员工表达想说的话，总计反馈员工意见 688 件 - 每季举行“总经理座谈会”，总经理向公司员工宣达未来趋势及公司期望。并通过相关会议，聆听员工心声，共举办员工沟通座谈会 216 场 - 成立“环电大学”，不定期提供员工各式教育培训课程，精实员工专业技能，人均培训时数为 31.0 小时 - 连续 5 年依据薪酬管理制度为员工进行调薪；对于绩效优异的员工，公司提供认股方案予以奖励；2020 年，USI 大陆厂区调薪幅度约为 4% 至 11%，台湾厂区约为 2% 至 4%，墨西哥厂区约为 8% 至 15%，以持续保有人才市场竞争力 - 通过公司内部季刊与微信群组分享高阶主管经验，并展示最新产业动态、卫教知识、员工活动等信息。总计办理 140 场员工活动与 207 场的员工卫教培训 - 自 2020 年 9 月起由日月光投控提供台湾厂区每位员工每月 20 片医用口罩，免除员工购买医用口罩之不便	- 人才吸引与留任 - 人才发展 - 人权管理 - 从业道德与法规遵循 - 职业安全卫生
 公 / 协会	- 气候变化 - 废弃物与循环再生 - 职业安全卫生	- 行业会议 - 公 / 协会举办的论坛或研讨会 - 会员大会	- 不定期 - 不定期 - 不定期	- 主动参与公 / 协会举办的论坛或研讨会，总计参与 44 个外部组织 - 不定期发布相关运营成果与发展动向	- 社会参与 - 气候变化减缓 - 污染防治

利益相关方	关注议题	沟通渠道	频率	2020 年运作情况	参阅章节
 供应商 / 承包商	- 客户关系管理 - 可持续供应链 - 商业道德 - 职业安全卫生	- 季度会议 - 业务会议 - 供应商评鉴 - 采购合约 / 承诺书 - 承包商教育培训 - 供应商现场稽核 - 供应商问卷调查 - 供应商可持续说明会	- 每季 - 不定期 - 每年 - 合约期间 - 不定期 - 不定期 - 每年 - 每年	- 持续推行绿色供应链，要求控管原物料使用，确保其提供的产品及材料符合环旭电子绿色产品规定 - 共评鉴 18 家新供应商，其中 16 家通过审核，成为合格供应商 - 除了遵循采购合约外，供应商需签署“供应商阳光行为承诺书”和“供应商社会责任承诺书” - 参与公司厂内职业安全卫生教育培训的各类承包商，累计达 612 家 - 每年选定供应商 / 承包商实施 RBA 现场稽核，共稽核 76 家供应商 / 承包商 - 不定期实施供应商问卷调查，以了解供应商现状及趋势，共调查 576 家供应商 - 在台湾厂区举办大中华区在线供应商可持续说明会，宣达公司各项推行政策及公司理念，同时供应商伙伴通过在线说明会实时表达对 USI 的期望，在线分享会共 120 位供应商伙伴与会。并与物料供应商共召开 25 次 EBR (Executive Business Review) 会议，及 14 场新产品与新技术说明会	- 客户服务与满意 - 供应链管理 - 从业道德与法规遵循 - 职业安全卫生
 政府单位	- 空气污染防制 - 职业安全卫生 - 法令遵循 - 可持续供应链	- 公文 - 研讨会参与	- 不定期 - 不定期	主动参与主管机关举办的研讨会	- 污染防治 - 职业安全卫生 - 从业道德与法规遵循
 社区 (NGO、媒体)	- 空气污染防制 - 废弃物与循环再生 - 能源管理 - 气候变化 - 水资源管理	- 公司网站 / E-mail / 专线 - 社区活动	- 实时 - 不定期	- 制定环安卫相关的标准作业程序和环安沟通、咨询及参与办法，与社区居民维持良好的关系 - 积极参与社会 / 社区活动，营造良好邻里关系，总计参与 / 举办 69 项社会活动	- 社会参与 - 气候变化减缓 - 污染防治



绿色产品与创新



响应最新国际环保法规的趋势变化，整合并制定“绿色环保产品规格”，针对电子零部件及产品中所含的危害物质进行管控。设计研发人员具备产品生态化设计能力，确保制造及销售的绿色产品符合各国环保法规要求，并满足客户需求、环保发展趋势及公司内控标准。制造相关作业与流程中的质量、成本、交期、服务、效能及安全性等，持续创新与改善。

2020 主要绩效



660 件
累计专利总数



319 件
通过持续改善计划提案



达成



未达成

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	促进以开发为导向的政策，支持生产活动、就业创造、企业管理、创意与创新	专利与研发	申请绿色产品与设计提案	持续申请绿色产品提案	累计专利总数达 660 件		持续绿色产品 / 绿色设计激励制度	持续绿色产品设计激励制度，累计专利件数目标 725 件
	降低生产过程产生的能源消耗，减少二氧化碳的排放	持续改善	持续导入提案改善	各厂区持续导入提案改善	持续改善计划共 319 件通过提案		各厂区持续导入提案改善	各厂区持续导入提案改善
	绿色产品设计，提高能源效率与减少废弃物	绿色设计 / 绿色产品	国际节能认证	内接式电源供应器符合 80 Plus 钛金级认证	内接式电源供应器均符合 80 Plus 钛金级认证		内接式电源供应器 AC-DC 的转换效率符合 80 Plus 钛金认证	内接式电源供应器 AC-DC 的转换效率符合 80 Plus 钛金认证
			微小化设计	无线产品设计，采用更小的 RF 测试头与 Antenna 连接头，降低 30% 的材料使用	4 项产品采用更小的 RF 测试头与 Antenna 连接头，降低 30% 的材料使用		在手持装置上，持续使用最新一代 RF 连接头，短小轻薄，节省材料，使用率达到 90% 以上	申请天线专利 2 件，研发让天线达到更高效率，节省传输端发射功率，降低电源损耗同时节省能源，并减少环境的伤害

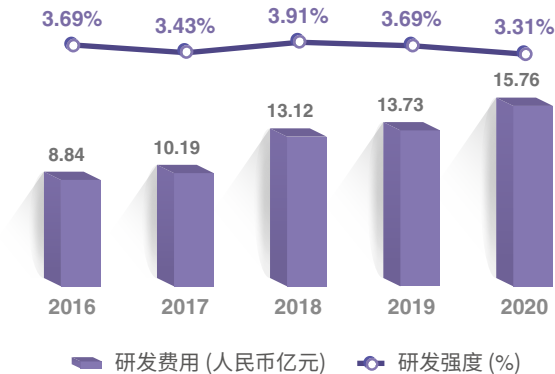
研发专利与持续改善

研发与专利

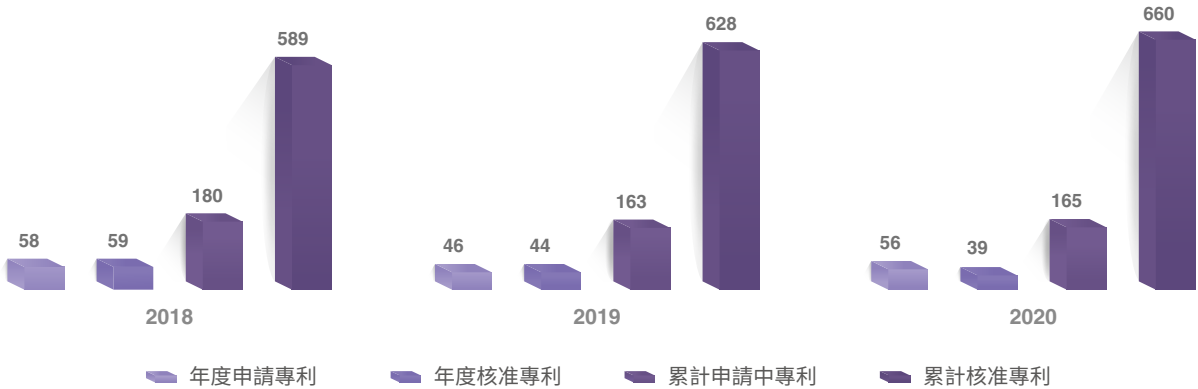
环旭电子为客户提供多元化生产制造服务，工程团队协助客户在量产前重新检视产品设计，在维持产品质量的条件之下，给予优化的建议，降低设计成本及制造成本，做到双赢局面。为掌握智慧化趋势，台湾厂自 2015 年开始推动工业 4.0 智能制造项目，同时启动 “十年胜出” 计划，以期能带动整个 USI，创造具有全球竞争力的智能制造环境，为股东与投资大众创造出更好的运营成绩。对于研究发展的产出，多年以来，环旭电子通过专利申请与国际期刊的发表，与学界及产业界共同分享研发成果。

2020 年环旭电子研发人员 1,231 人，占公司总人数的 6.7%；合计研发投入为人民币 15.76 亿元，占营收 3.31%；产品销售数量为 838,953,639 个。

研发费用及研发强度趋势



在专利方面，为激励公司员工致力在研发创作，环旭电子订有《专利管理及奖励办法》，并定期举办研发竞赛，每年公司尾牙晚会上颁奖，以兹鼓励。截至 2020 年底，累计取得 660 项专利，较 2019 年增加 32 件，近三年专利取得如下图所示：



其中有 2 项提案为绿色设计且通过内部专利审查会议：

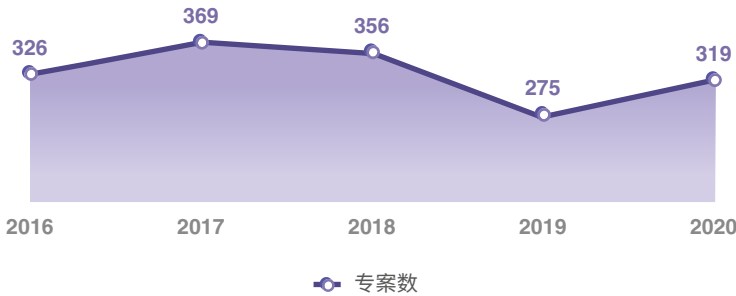
厂区	绿色设计提案	提案效益说明
张江厂	自动条形码及按钮搜寻，扫码按压测试机构	减少操机作业人数，降低人力成本，实现自动化无人工厂，提升产能与降低功耗
	切割盘边缘台阶 / 倾斜设计 - 对边角料排废的改善	1. 持续推动无线通信模块，让客户端的不同系统平台，可共享相同的无线通信模块设计与共享材料，以简化系统设计并减少材料的浪费 2. 无线通信模块设计，选用符合环保规范 RoHS 的无毒材料与组件

持续改善计划

持续改善计划（Continuous Improvement Program, CIP）指对于制造相关作业与流程中的质量、成本、交期、服务、效能及安全性等，提出改善方案。其目的如下所示：

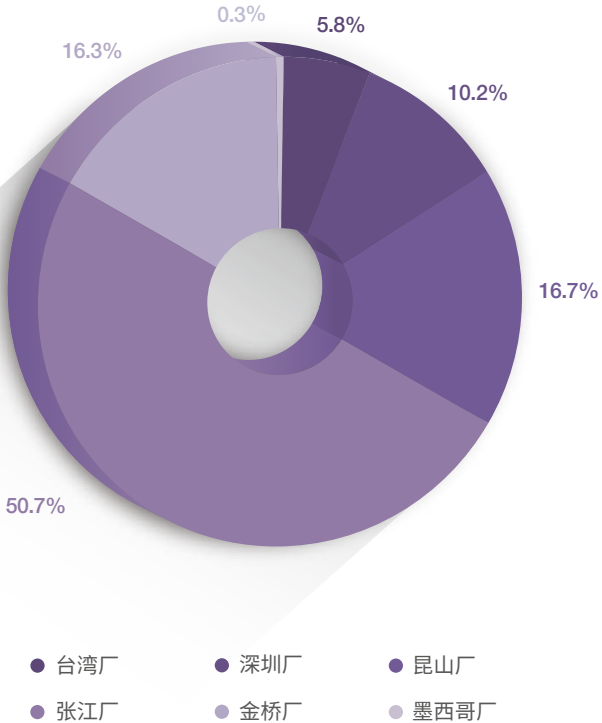
- ▶ 建立实现目标的改善平台，通过奖励以肯定相关人员的努力与付出
- ▶ 激励员工致力在持续改善
- ▶ 提升团队合作与企业竞争力

由各厂区提出改善项目，经 SRC（Site Review Committee）审核项目成效（评分要项包括创新发展能力、实际节省值达成能力、技术应用能力、标准化作业能力、复制性作业能力），确认提案通过，主办单位抽样后由 CRC（Corporate Review Committee）委员审查节省效益，并推动实施具备复制成效的案件，以扩大成效。依据下图统计显示，平均每年皆超过 250 件提案通过。



2020 年度总绩效经 CRC 审核后，实际节省有形成成本人民币 7,695.12 万元，主要来自张江厂创新的测试设计，各厂区详情如下图所示。另外，节约成本占营业额的 0.21%（目标值：0.21%），共计发放奖金人民币 43.74 万元。

▶ 2020 年各厂区 CIP 绩效



CIP 卓越贡献奖

由各厂区提出具有指标性或创新性的提案，参与全球竞赛，获奖团队授予奖项并颁发奖金。为响应气候变化议题，环旭电子将节能减碳列入评分机制，并列入重点项目类别，以提倡相关绿色提案。2020 年共 10 件得奖项目，但未有节能减碳项目获奖。

厂区	奖项	项目名称	项目效益
重点项目			
张江厂	金牌	WiFi Module Test Dual Robot	因新机种导入，产能扩充，导入自制开发设备（SMD），与购买设备（GIT）相比，在单台设备产能一致的情况下，自制设备购置成本有大幅下降；预计每年可节省人民币 901,460 元
深圳厂	铜牌	自动开合钢琴盖，插拔 FFC 排线	测试步骤流程中加入自动化结构，提升单位时间产出；预计每年可节省人民币 7,361 元
昆山厂	铜牌	上料测试贴胶自动化	执行自动上料、自动化测试、AVI（Audio Video Interleave）检测与自动贴胶；预计每年可节省人民币 336,259 元
其他项目			
张江厂	金牌	使用新的 IO 测试板取代既有设备	通过重新设计验证新的 IO 测试板，在不影响产品良率及质量的前提下，取代 3 台既有设备，可为量产架线节省空间、时间以及资源成本；预计每年可节省人民币 4,650,786 元
昆山厂	银牌	导入真空型 Dual Well 乒乓测试	Dual-Well 乒乓测试取代单板测试，取 / 放环节并行作业，提升机台利用率，增加单台治具单位时间产出，节省测试机台硬件投入费用及人力成本；预计每年可节省人民币 466,220 元
张江厂	铜牌	导入新内校机台	通过 Sputtering 机台设计改良，提升产品质量及产能为节省新型内校机台的外校验费用，同时确保产品量测质量，在验证后导入内校程序；预计每年可节省人民币 1,088,681 元
金桥厂	铜牌	智能动态测试，降低测试时间	利用统计学（奈奎斯特抽样定理）智慧筛选低风险测试项，并进行测试项的动态随机测试，在保证产品质量的前提下实现测试时间的降低；预计每年可节省人民币 418,737 元
金桥厂	佳作	导入二维码相关改善	在原物料和盘卡上增加二维码，改善收料效率，整卷发料以减少分装作业，改善发料效率；预计每年可节省人民币 1,503,830 元
深圳厂	佳作	T-CON Full Signal Test	由系统判断待测板是否为良品，保证测试质量统一标准，提升测试效率，并导入自动控制装置自动化生产；预计每年可节省人民币 48,097 元
台湾厂	佳作	在 SMT 站别实施缺料警报系统	导入 SCI 模块（SMT 机台智能沟通模块）实时分析与监控物料状况，以改善人工盘点工单的缺料状况，并更精确的掌握补料数量；预计每年可节省人民币 162,893 元

绿色产品管理

遵循绿色管理及产品生态化设计的策略，每年通过第三方 IECQ QC080000、ISO 14001、ISO 14064-1:2018 等管理系统查验，环旭电子能迅速响应最新国际环保法规的趋势变化、销售区域的环保指令及客户要求，进行年度整合并制定“绿色环保产品规格”，对电子零部件及产品中所含的危害物质进行管控。环旭电子的设计研发人员具备产品生态化设计能力，持续导入绿色产品与清洁技术的概念，让环保产品走进全球市场，确保我们制造及销售的绿色产品符合各国环保法规要求，并满足客户需求、环保发展趋势及公司内控标准。

• 绿色产品生态化设计四大主轴

四大主轴	环保指令	指令要求	USI 的生态化设计
电子产品有害物质	• RoHS (Restriction of Hazardous Substances) • REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) • 无卤素零件及制程要求 • 电池及包装材料指令	• 低污染 • 无毒性	• 逐步降低溴系耐燃剂的使用 • 降低聚氯乙烯塑件的使用 • 选用无卤材质
电子产品回收管理	• WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment)	• 可回收 • 易拆解 • 易处理	• 减少拆解所使用的工具种类 • 模块设计提升回收率 • 产品回收标示的使用
产品生态化能源设计	• 欧盟 ErP (Energy-related Product) • 美国 CEC (California Energy Commission)	• 省能源 • 省资源 • 少冲击	• 降低 Standby & Off mode 的能耗 • 提高 EPS 的能源转换效率 • 省电模式
产品微小化设计	• SiP (System in Package) • SOM (System on Module)	• 减少体积 • 容易整合	• 提升系统的功能 • 降低线路的复杂度 • 减少材料使用

注：

- 1. 截至 2020 年，“绿色产品规格”共计管控 300 多项化学物质，符合欧盟 RoHS
- 2. 在 REACH 法规中，因应新增第二十四批 2 项 SVHC (Substances of Very High Concern, 高度关注物质) 公告，其候选清单物质已达到 211 项



系统上的回收标志



锂电池上的回收标志

环旭电子以此四大主轴，规划符合全球法规要求的绿色产品，并不断提升产品生态化设计能力，顺应绿色产品发展趋势。在产品开发设计时间以 Eco-Design 为原则，在 2020 年导入专业的绿色价值链管理平台“绿色零件承认及报告系统（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）”，建立环境有害物质（EHS）数据库，使用符合 HSF（Hazardous Substance Free）、RoHS、WEEE 要求的材料，截至 2020 年，“绿色产品规格”共计管控 300 多项化学物质，符合欧盟 RoHS；在 REACH 法规中，应对新增第二十四批 2 项 SVHC（Substances of Very High Concern, 高度关注物质）公告，其候选清单物质已达到 211 项，而针对现阶段尚无技术取代的物质，制订了“禁用物质消灭计划*”，另外供应商必需提供“环境危害不使用声明书”及零件、材料成份表或是安全数据表（SDS）等。在产品设计时，公司依据绿色环保产品规格及环境化设计（Design for Environment, DfE）作业程序，考虑产品的潜在环境影响，同步与项目开发单位及客户确认，并采用最新国际能耗法规 Energy Star 及 ErP 的要求及各项环境指标（如材料使用、节能减碳、水资源利用、污染排放、资源浪费问题和可回收性等），以降低产品生命周期对环境的负面冲击。

注：目前规划在 2023 年起，禁止使用“磷化铟”、“硫酸镍”、“氨基磺酸镍”三项物质

作为具有清洁技术的绿色产品需符合两项以上绿色产品生态化设计，提高能源效率与降低环境污染。2020 年清洁技术营收占公司整体营收比为 47.6%，如下表所示，未来会持续投入研发提高清洁技术比例。

▶ 清洁技术营收占公司整体营收比例

清洁技术类别	占营收比例（%）
通讯产品	27.5
消费电子	1.6
计算机产品与储存	15.3
工业类	1.4
车用电子	1.8
总计	47.6

注：公司产品类别为六大类，此部分无涵盖医疗类别

▶ 历年生态化设计产品个别表现

产品营收比例（%）	2017	2018	2019	2020
能源效率	33.3	32.9	34.4	38.6
电子废弃物回收	12.5	11.2	9.2	6.3
轻薄短小	49.2	39.6	39.0	41.6
总营收比例	95.0	83.7	82.6	86.5

• 产品节能效益评估

环旭电子在产品生态化设计上的节能效益表现，2020 年进行公司产品的节能评估，年度出货产品总计减少耗电量为 4,144 千度，评估的结果如下表：

产品主要类别	产品应用类型	2020 年节能量（kWh）
服务器产品	方案一	3,935,262
	方案二	112,420
计算机产品与储存	方案一	94,608
	方案二	1,247
总计		4,143,537



此外，为加强绿色产品推动，环旭电子自 2017 年建立“绿色设计创新与发明 - 专利奖金激励制度”，给予绿色相关设计加权评分，营造绿色创新的公司文化，促进绿色设计提案，在 2020 年共有 2 件绿色设计发明提案进入专利申请程序（请参阅“研发与专利”章节）。此外，绿色产品规划与绿色相关设计成果如下所示：

• 2021 年绿色产品规划

项目 / 产品	2021 年目标
绿色设计专利提案	年度绿色设计专利提案达 15%（与年度总专利提案相比）
绿色设计鼓励机制	USI 年度发明王活动中，加入绿色设计加权
服务器产品	内接式电源供应器符合欧盟 CoC Tier 2 及美国能源部最新规范
	内接式电源供应器全数符合 80 Plus 钛金等级认证
	服务器产品在全额负载下直流电源 DC-DC 转换效率达到 90%
无线通信产品	手持装置上，持续使用最新一代 RF 连接头，短小轻薄，节省材料，使用率达到 90% 以上
	持续使用符合产品需求且低功耗的 IC 零件来进行设计，真无线蓝牙耳机（True Wireless Stereo, TWS）SiP 待机耗电在 1mA 以下
POS/PR 产品	所有 Tier 1 系统产品设计持续符合安规 UL/IEC 62368-1 的要求（Target: 100%）
车电产品	推动车用相关功能线路模块化设计，以降低设计材料与时间的消耗
	车用 LED 灯源模块设计，以降低能源消耗
	多屏双系统，单一硬件平台设计，持续减少硬件设计投入

• 2020 年绿色相关设计

产品类别	绿色设计重点	推动情形
内接式电源供应器	• 提升能源效率	• 内接式电源供应器全数符合 80 Plus 钛金认证
外接式电源供应器	• 提升能源效率	• 符合欧盟行为准则第 2 期（CoC Tier 2）及美国能源部（DoE）最新规范
SSD	• 减少使用及待机状态下的功率消耗	• 产品支持低功耗模式
行动通讯产品（IMS* 产品）	• 减少使用及待机状态下的功率消耗 • 选用低污染材料 • 模块化及兼容性 • 减少耗材	• 将相同的设计架构，以 Block 方式导入线路与 PCB 布局设计，以降低测试人员的投入与测试阶段所使用的设备服务能源 • 采共享性产品设计，减少制程开发与材料使用
WS* 产品	• 提升能源效率 • 减少待机状态下的功率消耗 • 模块化及兼容性 • 微小化	• 利用晶元堆栈技术，将两颗芯片重新装成一颗，节省一半的载板面积（MCU (10mm*10mm) 和 LPDDR2 (10mm*11.5mm) 并为 One SiP (9mm*9mm)）
ICS* 产品	• 减少耗材	• 采用更小的 RF 测试头与 Antenna 连接头，因尺寸的缩小，降低 30% 的材料使用
eAP* 产品	• 提升能源效率	• 产品设计达到 ErP Lot 26 网络待机的要求（Standby mode 低于 8W）
车电产品	• 提升能源效率 • 微小化	• 评估以 74mm ² 芯片替代 2 个 64mm ² 芯片的（Belt Start & Generator, BSG）电源模块，减少零组件材料

注：IMS, Integrated Mobility Solution; WS, Wearable Solutions; ICS, Intelligent Connectivity Solutions; eAP, enterprise Access Point

绿色教育

除了在公司内部进行绿色管理外，为了让利益相关方进一步了解环境保护的重要性，并将正确的绿色环保意识落实到产品规划、原物料控管、温室气体减量等环节，环旭电子持续向员工、供应商及承包商倡导环旭电子坚持的环安卫原则、信息及要求。在内部员工教育培训，公司提供 e-learning 绿色教育课程，帮助员工了解绿色产品的相关法规要求、作业流程及环保材料等，2020 年各厂区绿色教育总培训时数达 10,391 个小时。

此外，环旭电子响应客户、供应商要求，积极参与全球性碳排放披露论坛并施行节能减碳相关计划，举行可持续说明会议。期望凭借内部绿色观念的养成及外部绿色经验的吸收，传递环旭电子的绿色理念，实践环旭电子的绿色承诺。

课程名称	课程内容			
绿色产品有害物质管理系统要求	- 质量政策 - 有害物质流程管理	- 绿色产品管理系统 - RoHS (EU) 2015/863	- Halogen-Free - 绿色产品管控流程	
绿色设计控管流程	Green Product Workflow			
绿色产品法规介绍	- EU RoHS - China RoHS - Taiwan RoHS	- Japan RoHS - REACH - WEEE	- Halogen-Free - CEC - ErP	
绿色制程管理	RoHS (EU) 2015/863	WEEE 2012/19/EU	绿色制程管理	
出货地检验管理	全球绿色产品环保法规	USI GP & HF 标示	OQC 检查项目及检查标准	
绿色零件数据审核与承认	绿色环保产品作业程序及规范			





环境保护与 职场安全卫生



环旭电子重视对环境的保护，致力于深耕环境可持续发展相关议题。在气候变化的议题上，公司扮演着积极的角色，期望在追求高质量产品与服务的同时兼顾环境保护，实现环境可持续经营。另外，我们致力推动职安卫文化，提供给员工优质的工作环境。

2020 主要绩效



100%
大陆厂区使用
再生能源占比

20%
墨西哥厂区使用
再生能源占比



0 件
环境方面正式申诉及
违反当地法规之情事



增加 4 类别
间接温室气体盘查



EEWH
推动首座绿建筑认证



685 千度
建置太阳能发电系统
生产绿电



13,701 人次
参与健康促进活动



207 场
职业安全卫生培训



人民币
2.8 千万元
环境投入金额



达成



未达成

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	制定相关安全卫生政策及目标，使员工及厂区内的工作者在工作的同时，身心灵也能健康成长	职业安全 卫生	- 重大职业病 - 重大职业伤害 - 重大传染病	- 取得 / 维护 ISO 45001 认证 - 无重大职业病 - 无重大职业伤害 - 无重大传染病	- 制造厂区持续取得 / 维护 ISO 45001 认证 - 无职业病例 - 无重大职业伤害 - 无重大传染病		- 取得 / 维护 ISO 45001 认证 - 无重大职业病 - 无重大职业伤害 - 无重大传染病	- 取得 / 维护 ISO 45001 认证 - 无重大职业病 - 无重大职业伤害 - 无重大传染病
	针对碳排放进行盘查，并执行相关减碳项目	气候变化	- 取得绿建筑认证 - 取得 ISO 14064-1:2018 认证	- 取得首座绿建筑认证 - 取得 ISO 14064-1:2018 认证	- 取得首座绿建筑认证 - 取得 ISO 14064-1:2018 认证		制造厂区持续取得 ISO 14064-1:2018 认证	制造厂区持续取得 ISO 14064-1:2018 认证

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
 11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	订定各项环境目标，并 列入运营策略中，于年 度检视相关绩效	能源管理	• 绿电使用率	• 大陆厂区 100% 绿电使用， 墨西哥厂区 20%	• 大陆厂区 100% 绿电使用，墨西 哥厂区 20%	✓	• 大陆厂区 100% 绿电使 用，墨西哥厂区 30%	• 绿电使用率：大陆厂 区 100%；墨西哥厂 区 70%；波兰厂 区 40%；台湾厂区 10%
			• 用电密集度	• 用电密集度较 2015 年下降 5%	• 用电密集度较 2015 年下降 19%	✓	• 用电密集度较 2015 年下降 6%	• 用电密集度较 2015 年下降 10%
		水资源 管理	• 用水密集度	• 用水密集度较 2015 年下降 5%	• 用水密集度较 2015 年下降 32%	✓	• 用水密集度较 2015 年下降 6%	• 用水密集度较 2015 年下降 10%
			• 有害废弃物产出密集度	• 有害废弃物产出密集度较 2015 年下降 5%	• 有害废弃物产出密集度较 2015 年上升 4%	🕒	• 有害废弃物产出密集 度较 2015 年下降 6%	• 有害废弃物产出密集 度较 2015 年下降 10%
		废弃物与 循环再生	• 非有害废弃物回收率	• 非有害废弃物回收率达 90%	• 非有害废弃物回收率为 90.7%	✓	• 非有害废弃物回收率 达 90%	• 非有害废弃物回收率 达 90%



环境保护

环旭电子将环境可持续发展理念与公司经营决策和运营管理融合，由董事会和高层主管承担起管理责任，并参考各利益相关方的建议及期望，制定对应的管理策略。通过 ISO 14001、ISO 50001、ISO 14064-1:2018 等（请参阅“管理系统验证一览表”）相关管理系统的持续推动，环旭电子改善并降低运营对环境的冲击，并公开披露公司的环境信息，落实企业的环境责任。

环旭电子制订“环境、安全卫生及能资源政策”，秉持“遵守法令、响应环保”原则，将公司内部资源合理利用，打造环保、健康以及安全的工作环境。针对利益相关方提出的建议或投诉，环旭电子设立电话专线及电子邮件信箱。在 2020 年，环旭电子未接获环境方面的正式投诉，也未发生任何违反环境保护相关法律法规及污染环境事件，4 年内没有环境或生态相关的重大罚金或罚款*。

注：重大罚金或罚款指裁罚金额为人民币七万元以上

环境、安全卫生及能资源政策

▶ 遵守法令、响应环保

遵守一切环境、安全卫生、资源管理之法规及公司签署的规章，并响应国际倡议，参与全球环保运动

▶ 沟通训练、落实政策

持续对员工、供应商、承包商及物流配送等商业合作伙伴进行本政策之沟通、参与及咨询。提供相关之培训与演练，以避免发生环境冲击、资源浪费及危害安全卫生之情事

▶ 冲击减缓、持续改善

致力污染预防及能资源管理，提升产品环境效益及能资源使用效率。降低温室气体排放，推动碳中和计划，减缓气候变化冲击

▶ 有效减废、循环使用

采购可持续产品及服务，并通过资源节约、制程设计改善、工业减废回收利用，支持循环经济发展

▶ 建立目标、可持续经营

遵照国际标准建立环境、安全卫生与能资源管理系统，设定短、中、长期目标与标的，持续审查绩效与修正，以达可持续经营

气候变化减缓

根据世界气象组织报告指出，2015 年到 2020 年间是地球有纪录以来最热的时期，显示了全球暖化的失控，极需采取立即的行动。气候变化现今已成为全球重要的可持续发展议题之一，因此，国际上纷纷提出减量目标及方法，包括像是联合国提出的“2030 可持续发展目标（SDGs）”，和由一些国际主流法人投资机构所发起的碳披露项目（CDP）、联合国全球盟约、世界资源研究所等机构共同创立的“科学基础目标计划（SBTi）”。做为一个认真履行地球公民责任及可持续发展的企业，除订定相关减碳目标，展开一连串实际行动外，环旭电子还密切关注全球气候变化趋势与国际应变方向，持续进行分析与管控，全方位追求环境与企业的可持续发展。

碳排放管理

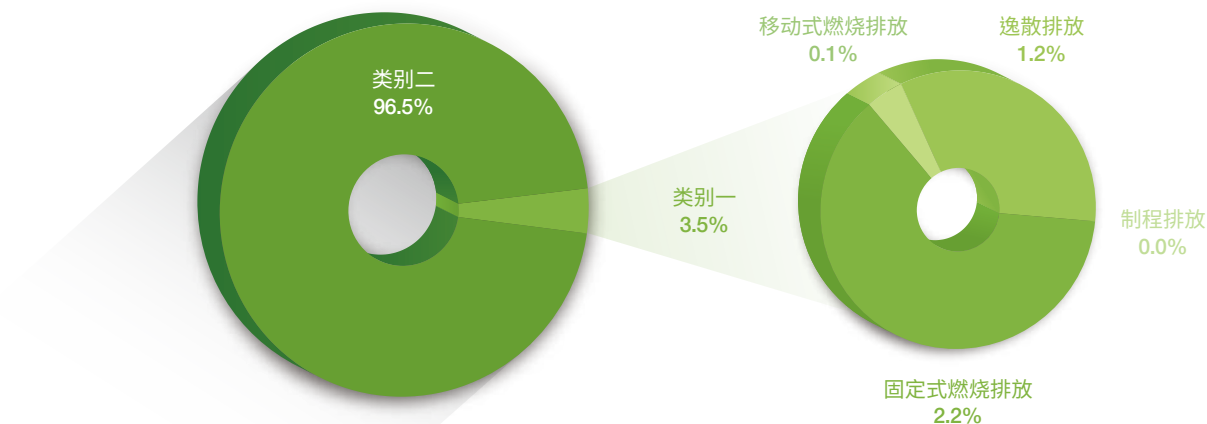
环旭电子持续推行温室气体减量政策，在 2007 年起即依据 ISO 14064-1 标准，进行温室气体内部盘查，2010 年则整合各生产基地进行盘查，并通过第三方验证机构进行验证，建立环旭电子盘查基础数据。自 2018 年开始导入台湾厂类别三盘查后，大陆厂区也相继导入。在 2020 年，进行更全面及深入的类别盘查。另外，在 2017 年起展开产品碳足迹盘查，同时配合相关国际规范、倡议条例及客户要求，进行信息披露。此外，环旭电子遵循日月光投控可持续策略主轴 - “低碳使命”，配合展开碳披露项目（CDP）及气候相关财务披露（TCFD）相关行动，详细推动说明，请参阅《日月光投控 2020 年企业社会责任报告书》，而 USI 也预计于 2021 年完成 TCFD 的导入。

针对气候变化对环旭电子所带来的挑战，大陆厂区已百分之百使用再生能源，而墨西哥厂区百分之二十的年度耗电量为再生能源（再生能源凭证，请参阅“再生能源”章节内容）。此外，张江厂及深圳厂也应当规定，展开碳配额管理。另外，针对温室气体总量管理、交易制度及可能开征的能源税或碳税，都是我们持续关注的议题。除持续进行节能改善外，环旭电子持续在各厂区推动绿色承诺及环境保护相关措施，以降低气候变化所带来的风险与机会。

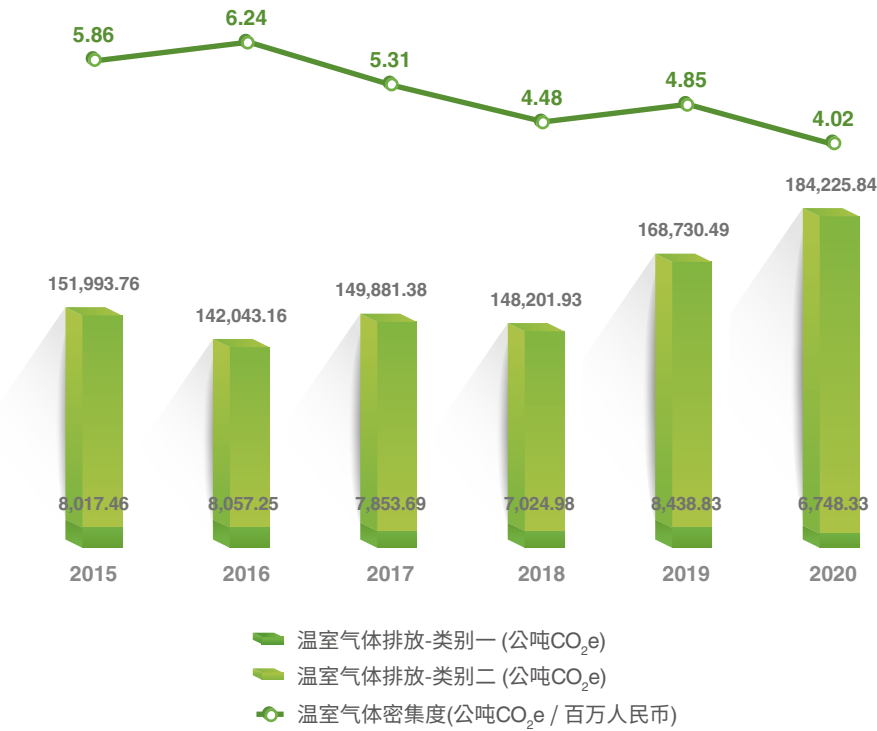
温室气体排放

环旭电子 2020 年度温室气体总排放量为 190,974.17 公吨 CO₂e（类别一与类别二），较 2019 年增加 13,804.85 公吨 CO₂e，每百万人民币营业额所产生排放量为 4.02 公吨 CO₂e，较 2019 年减少 0.83 公吨 CO₂e，分析原因为 2020 年因公司运营的扩张，营收持续成长。相关分析如下图及下页所示：

▶ 类别一与类别二温室气体排放比例



温室气体排放密集度



注：

- 1. 上述数据依 ISO 14064-1:2018 盘查结果以四舍五入所取得之数据
- 2. 数据组织边界汇总采用运营控制权法，统计数据涵盖张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂（2020 年度新增台湾草屯一厂）及墨西哥厂
- 3. 显著性门坎设定为 3%，实质性门坎设定为 5%
- 4. 温室气体盘查种类包含：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、NF₃ 及 SF₆
- 5. GWP 值采用 IPCC 第五次评估报告 (2013)

间接温室气体排放

环旭电子持续推动温室气体盘查，继 2018 年台湾厂导入类别三盘查后，在 2020 年针对价值链做类别三到类别六排放的显著性识别与盘查，经由第三方审验单位验证结果如下表：

间接温室气体排放量

单位：公吨 CO₂e

类别	内容说明	温室气体排放量
类别三	运输产生的间接温室气体排放	3,225,655.68
	上游运输和货物配送产生的排放	3,114,667.56
	下游运输和货物配送产生的排放	24,825.98
	员工通勤产生的排放	85,946.72
	商务旅行产生的排放	215.42
类别四	组织使用的产品之间接温室气体排放	13,571,054.93
	源自采购商品的排放	13,500,253.32
	资本商品的排放	65,529.11
	固体和液体废弃物处理产生的排放	1,205.29
	资产使用产生的排放	4,067.21
类别五	使用组织的产品所产生之间接温室气体排放	N/A
类别六	其他来源的间接温室气体排放	N/A
总计		16,796,710.61

注：

- 1. 上述数据依 ISO 14064-1:2018 盘查结果以四舍五入所取得之数据
- 2. N/A：类别五与类别六经识别后无显著性，所以不列入量化数据

能源管理

环旭电子在温室气体排放中，约 92% 的排放量均来自电力能耗，因此，减少碳排放的关键在于节省电力使用，发挥最大用电效益。为降低运营活动及产品制程所产生的能源消耗并节约成本，在产品的设计过程中，优先选用低耗能的外部电源供应单位，并进行评估测试，确保产品符合环保节能设计之要求，在各厂区的空调、照明设备及厂区重大能源耗用设施，也执行了各项节能改善方案，持续降低能源消耗量，减少电费投入。如：加装变频控制、季节性调整空调温度、更换老旧设备、监控及管理用电费用等。

环旭电子 2020 年总能源消耗量为 948,926.3 千兆焦耳，较 2019 年增加 70,650.1 千兆焦耳，以营业额分析，则 2020 年每百万人民币营业额之能源消耗量较 2019 年减少 4.9 千兆焦耳。而在节能方面，共 8 项重大节能方案，总节省电力 8,374.1 千度，并减少排放二氧化碳 4,509.6 公吨；总投入费用为人民币 10,503,751 元，当年总节省费用人民币 5,200,430 元。详细结果如下图表所示：

► 能源消耗量

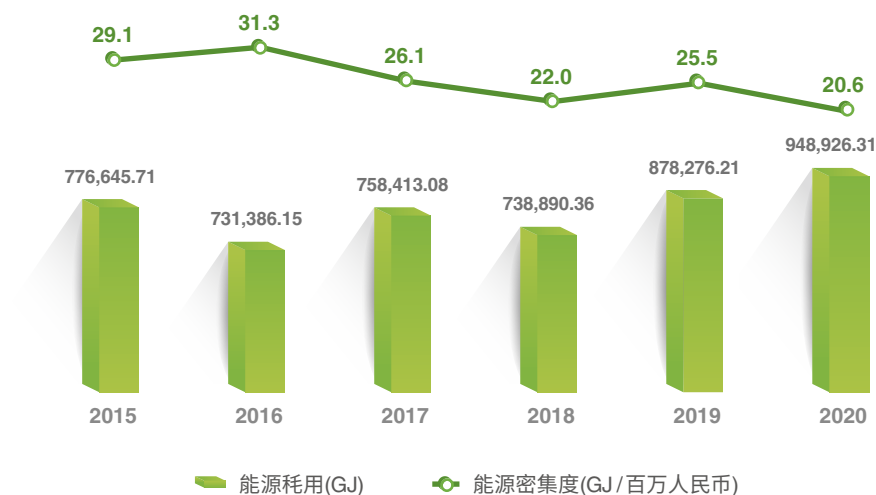
单位：千兆焦耳

年度	直接能源消耗量			间接能源消耗量	总能源消耗量
	柴油	汽油	天然气	电力	
2020	1,393.59	2,523.89	74,103.64	870,905.19	948,926.31
2019	1,065.38	3,572.89	103,881.07	769,756.87	878,276.21
2018	639.08	4,011.47	76,708.71	657,531.10	738,890.36
2017	601.98	4,081.84	96,721.77	657,007.49	758,413.08
2016	530.25	4,367.25	101,997.58	624,491.07	731,386.15

注：

1. 上述数据依 ISO 14064-1:2018 盘查结果以四舍五入所取得之数据
2. 统计数据涵盖张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂
3. 热值系数转换数据：
 - 张江、金桥、深圳及昆山厂区采用综合能耗计算通则（GB/T 2589-2008）附录 A（各种能源折标准煤参考系数）
 - 台湾厂区采用《台湾能源统计手册（2017）第 159 页 - 能源产品单位热值表》

► 能源密集度



► 2020 年厂区节能成果

厂区	节能项目	项目内容	节电量（百万瓦小时）	减碳量（公吨 CO ₂ e）
张江厂	旧空调合并换新工程	• 无油离心空压机取代现有喷油螺杆机，并建立压缩机余热回收系统，减少燃气与电费的投入	619.8	491.0
	空压机耗能改造	• 在百叶窗上加装通风设备，来加强空气对流换热，保证空压机进气口温度与外界空气温度一致	22.4	17.7
昆山厂	厂区照明节能改善	• 厂区原使用的 1.2 米灯具为飞利浦 15W LED 灯管及 18W LED 灯管，在照度与使用寿命不低原来的情况下，采用飞利浦 MASTER 10.5W LED 灯管进行替换	231.4	183.3
	5F 超水系统冷水机汰旧换新	• 大同冷水机 TCA/8NAK1A 汰换原有冷水机 TCA-10EK1D	4.4	2.2
	B1F 冰水主机汰旧换新	• 新增冰水主机 500RT 两台，汰旧换新原有六台 300RT 冰水主机（两台汰除、四台转备机使用）	7,358.4	3,745.4
台湾厂	3F 新增 H Line 取代原 D Line	• 设备由 ERS A 回焊炉取代原吉电波峰焊锡炉	27.0	13.7
	30HP 水泵配置变频器	• 原 30HP 水泵为全载运转，考虑高楼层不须全载即可满足操作，故配置变频器调整其供给压力	52.9	26.9
	100HP 空压机配置变频器	• 配置变频器降载运转节能节电及 CDA 压力不足备机自动加载运转，防止失压导致现场生产中断	57.8	29.4

注：

1. 减碳量 = 节电量 × 电力排放系数计算所得

2. 电力排放系数：

- 大陆厂区（张江厂、金桥厂、昆山厂）采生态环境部应对气候变化司 “2019 年度减排项目中国区域电网基线排放因子”，华东区域电网系数：0.792 公斤 CO₂e/ 度
- 台湾厂区采用能源局公告之 " 108 年度电力排放系数 "：0.509 公斤 CO₂e/ 度

再生能源

环旭电子积极响应再生能源使用，2021 年购买国际再生能源凭证（International REC, I-REC，注册机构为 I-REC Registry）共计 199,916 千度，以作为宣告抵消 2020 年度所耗用传统电力之二氧化碳排放（张江、金桥、深圳、昆山厂区全数抵消；墨西哥厂区 20% 年度电量抵消），并依据“基于市场的方法（Market-based Approach）”量化规范来呈现，陈述用在类别二市场别之抵消。其地域别及市场别温室气体各类别排放量及所占比例如右表所示：

类别	项目	类别一	类别二	总排放量
地域别	温室气体排放量 (公吨 CO ₂ e / 年)	6,748.33	184,225.84	190,974.17
	占总排放量比例	4%	96%	100%
市场别	温室气体排放量 (公吨 CO ₂ e / 年)	6,748.33	26,056.90	32,805.23
	占总排放量比例	21%	79%	100%

注：上述数据依 ISO 14064-1:2018 盘查结果以四舍五入所取得之数据

污染防治

水资源管理

对环旭电子而言，虽然各厂区皆不与水源区相邻，但日趋严格的法律以及日月光投控的高度重视，已让水资源蓄存与分配成为重要课题。基于对水资源的重视，环旭电子在生产制造及日常生活两方面，致力节约水资源，除通过定期追踪六大制造厂区用水情形外，亦定期自行委外检测排放水质，抑止污染源事件发生。各厂区依照各地法规要求，检测列管项目：在张江、金桥厂区，列管项目含 pH 值、SS、BOD、COD、氨氮、总磷、石油类、动植物油、硫化物；在台湾厂区，列管项目含水温、pH 值、SS、BOD、COD；在墨西哥厂区，列管项目含 BOD、TSS、铜、镍、镉、铅、六价铬、锌、砷、汞、油脂；在深圳厂区无相关列管项目，排水管理遵循国家排放标准；昆山厂区为租赁日月光投控厂房部份楼层，在取水及排水部份，由日月光投控负责管控，昆山厂仅分摊用水相关费用。2020 年，环旭电子未发生放流水超标事件，我们将持续管控水资源的利用并节约用水，以达成友善环境的目标，减少对环境造成的负面影响。

根据统计，2020 年环旭电子用水总量为 803.690 百万公升，较 2019 年（681.848 百万公升）上升 17.9%。在取水方面，除了台湾草屯厂有使用地下水源外，其他厂区均使用自来水源，年度地下水用量为 69.158 百万公升，自来水用量为 734.532 百万公升；在排水方面，环旭电子各厂区废水均排放至污水下水道，排放量为 679.622 百万公升。分析统计结果，在 2020 年，因应公司运营的扩张，营收再创新高，此为 USI 整体取水量较前一年提升之主因。

为了充份利用水资源，环旭电子通过改善设备与技术，提升水资源再生运用。像是 2018 年张江厂导入制程回收系统，将制程用切割废水经沉淀、盘式过滤器、陶瓷超滤膜过滤和 UV 杀菌后，可再回收用在制程；金桥厂制程废水零排放系统二期工程采用先进高级氧化技术等。在 2020 年，环旭电子回收水量为 179.145 百万公升，总回收率达 22.3%，估计节省人民币 847,354 元。另外，制程用水量为 252.090 百万公升，制程水回收率达 66.6%。

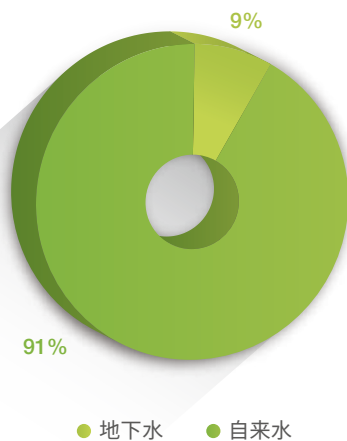
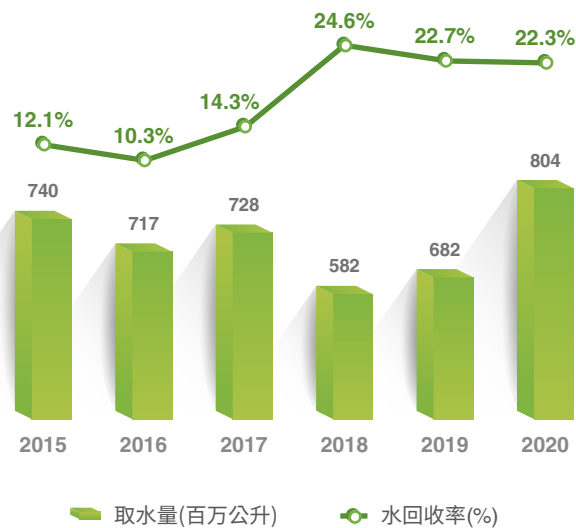
► 2020 年环旭电子取水与排水情形

单位：百万公升

厂区	张江厂	金桥厂	深圳厂	昆山厂	台湾厂		墨西哥厂
					草屯	南岗	
取水源	自来水	自来水	自来水	自来水	自来水	地下水	自来水
取水量	320.326	126.589	99.982	60.146	21.870	69.158	81.257
排放流向	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	污水处理厂	猫罗溪	污水处理厂	城镇污水处理厂
排水量	288.293	113.930	89.984	54.131	38.227	73.131	21.926

注：环旭电子台湾草屯厂有放流水流量计外，各厂区均无设置放流水的流量计，故排水量均以取水量 90% 估算原则进行估算

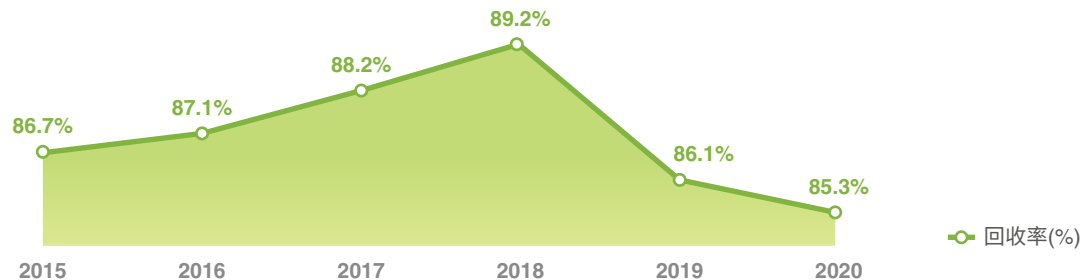
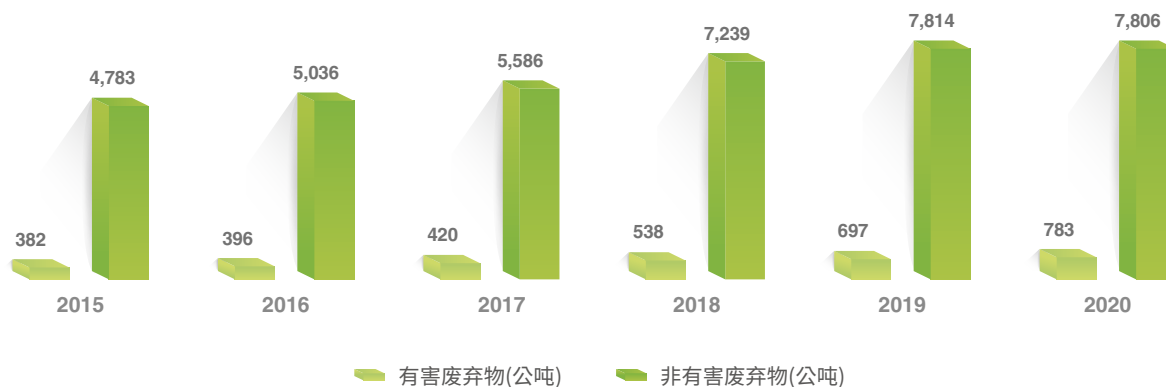
▶ 近年环旭电子取水及再利用情形



废弃物管理

环旭电子将废弃物减量与再利用列为公司政策，秉持“污染预防、持续改善”及“节能减废、有效使用”的原则，各厂区贯彻执行，并将其列为年度绩效指标。因此，制程、厂务与环安等相关单位，通过定期的数据纪录、追踪，严格监控使用与产出情况，加强对废弃物的有效管控。

根据统计数据显示，2020 年废弃物总产生量为 8,589.03 公吨，回收量为 7,326.58 公吨，回收率达 85.3%，虽较前一年度稍降，但仍达到年度设定目标（80%），详情如下图所示。在 2020 年，因应张江厂部份产线在前年度试产后，今年产线稼动率大幅提升，导致制程中相关非回收处置之有害废弃物产量提升，回收率较前一年度稍微下降。未来，环旭电子将持续落实减废政策，从源头减量致力在达成资源可持续的目标。



环旭电子制定了废弃物清理计划，其中有害废弃物类交由具许可之合格处理业者进行处理；非有害废弃物类经由许可之回收业者进行回收再利用，或是清运至许可之焚化厂处理。

2020 年各厂区废弃物根据处理方式分类如下所示：

单位：公吨

处理方式		再使用		回收		堆肥		掩埋		焚化	
		有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害	有害	非有害
张江厂		0.000	0.000	45.187	1,113.150	0.000	0.000	1.971	37.870	207.603	0.000
金桥厂		0.000	0.000	2.772	404.005	0.000	0.000	27.860	35.238	68.394	0.000
深圳厂		0.000	573.622	71.900	1,224.458	0.000	73.962	0.000	82.467	44.740	0.000
昆山厂		0.000	0.000	122.148	1,683.122	0.000	164.829	0.000	44.602	34.553	0.000
台湾厂	草屯	0.000	224.874	0.000	164.990	0.000	66.960	0.000	0.000	117.911	178.770
	南岗	0.000	89.827	0.000	246.119	0.000	66.960	0.000	0.000	7.200	194.39
墨西哥厂		0.000	306.110	5.226	570.652	0.000	105.705	0.000	153.285	25.600	0.000
总计		1,194.433		5,653.729		478.416		383.293		879.161	

注：统计数据依据四舍五入取至小数第三位



空气污染物管控

近年来中国大陆与台湾地区空气污染日益严重，影响范围逐渐扩大，已严重影响当地居民生活质量，为当前刻不容缓的议题。为此当地法规也陆续修法严订，环旭电子制造厂位在影响地区内，也相当重视厂内的空气污染物管控。

在挥发性有机物（VOCs）方面，除了台湾厂区需进行定检申报外，2017 年底应上海市主管机关要求，张江厂及金桥厂首次进行申报，在 2018 年，再次应主管机关“环保税”申报要求，调整统计方式并进行申报，并设有活性碳塔及水洗塔等处理措施。而在深圳厂及昆山厂虽无相关规范，仍自主进行检测及管理，并展开相关防制措施，像是 UV 光分解*、活性碳处理措施等，以减少 VOCs 的排放。根据统计，2020 年 VOCs 排放量为 47.056 公吨，较前年度上升 5.4%。分析原因为因应公司运营成长，导致有机溶剂使用上升，故造成 VOCs 排放量较前一年度微幅的上升。

注：UV 光束可裂解工业废气的分子键及空气中的水和氧气，再通过臭氧进行氧化反应，达到脱臭及杀菌的目的



对于氮氧化物、硫氧化物、悬浮物质的排放，目前各地制造厂区均未列入当地规范管制中，但张江厂、金桥厂仍自发性进行检测及披露。自 2019 年起，金桥厂为了降低锅炉废气中氮氧化物的排放量，进行了锅炉废气改造，配置低氮燃烧机，检视 2020 年排氮情况，较前一年度下降 65%。在未来，环旭电子将展开其他厂区进行相关信息披露外，也积极推动将相关改善措施扩及至其他厂区。2020 年空气污染物排放数据如下表所示：

单位：公吨

污染物 \ 厂区	张江厂	金桥厂	深圳厂	昆山厂	台湾厂	
					草屯	南岗
挥发性有机物质 (VOCs)	4.446	2.313	3.064	0.053	18.697	18.483
氮氧化物 (NOx)	0.169	0.773	N/A	N/A	N/A	N/A
硫氧化物 (SOx)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	N/A
悬浮物质 (PM)	1.316	0.233	N/A	N/A	N/A	N/A

注：

1. 张江厂、金桥厂、深圳厂及昆山厂 VOCs 排放量采用第三方检测报告中的排放浓度及排气量估算，并根据四舍五入取至小数第三位

2. 台湾厂区 VOCs 排放量采用当地环保机关征收空污费的申报量，依据质量平衡计算

3. N.D.：浓度小于仪器检测极限值

4. N/A：当地目前无相关法规要求，且无自行检测

绿色制造及投入

绿色工厂

环旭电子除了在产品的设计时间采用生态化设计，各厂区在生产制造、物流运输、绿色管理及社会责任方面，落实清洁生产评估系统战略，实施能资源节约、绿色制造、污染预防、创新的环境友好设计。不仅降低各项产品制造过程中对环境的负面影响，并降低原物料、能源、污染物处理等各项成本，同时提升经济效益及环保效益。

自 2011 年起，张江厂、金桥厂、台湾草屯厂、深圳厂陆续取得清洁生产认证。环旭电子将持续致力于清洁生产推动，建立起环旭的绿色工厂。在 2019 年，台湾南岗厂亦开始推动 EEW 绿建筑的认证，在 2020 年顺利取得首座绿建筑认证。此外，我们与太阳能建置厂商合作，建置总容量为 499kWp 的太阳能发电系统，自 2019 年 10 月正式投入产电，2020 年共产出 685 千度绿电。

针对“零净砍伐”，公司使用木制品主要来自于产品运送过程中使用的载货栈板或包装箱，除客户特别指定使用的材料外，环旭电子遵循下列使用要求：

类别	使用范围	使用要求
塑料栈板或防静电塑料包装箱	厂内各项产品或原物料储存运输、邻近客户的运输	自行回收再使用
再生木栈板或包装纸箱	远距离客户的运输	委托外部厂商进行回收利用
木制烟熏栈板	客户特别指定	速生林木制品

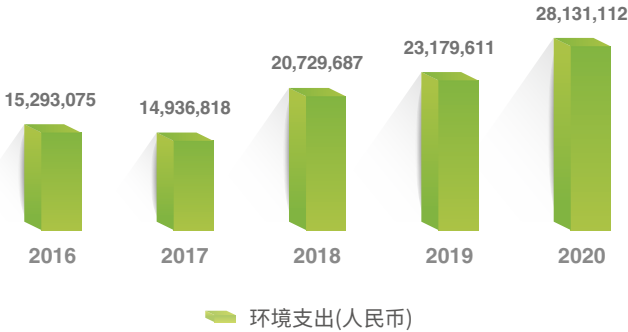
绿色办公

环旭电子持续推行绿色办公文化，为节省办公纸张使用，公司规定相关文件签核作业需陆续导入在线签核系统，薪资明细 e 化、公司停车及住宿等费用导入电子发票系统，此外，公司还举办厂内说明会，推广使用电子载具。而在设备申请变更或修改时，依循《EHS&En 变更管理程序》规范，优先采购具备绿色相关标示的产品。在办公节能方面，自 2015 年起，全球厂区也陆续淘汰老旧空调设备及传统日光灯，采用新型高效能空调系统及 LED 节能灯具。

绿色投入

为统计环旭电子在环境方面的投入，我们依循日月光投控环境投入的费用性质分类（包括“运营成本”、“供应商及客户上下游关联成本”、“管理成本”、“社会活动成本”，详细投入明细请参阅“可持续数据 - 环境数据 B. 环境投入统计”），因运营成本投入增加，环境投入总计约为人民币 2.8 千万元，较上一年度上升 21%，并通过每季度计算与全面性的分析，持续精进环境管理成本。

▶ 近年环境投入情况



环境损益评估

为了更进一步通过运用自然资本创造出有用的产品与服务，并减少过程中直接或间接对环境施加的影响，环旭电子在 2020 年导入 EP&L* 的方法学，通过货币化管理，帮助公司在不同议题之间权衡做出有效决策。我们聚焦在运营相关的主要环境议题，包括温室气体排放、空气污染排放、废弃物产生、水资源使用及植树碳汇，利用 EP&L 的方法学，绘制出环境污染排放及资源消耗的影响事件链，并计算这些行为所造成人体健康损害、环境资源减少及生态系统冲击的环境成本。

► 影响事件链



注：

1. EP&L, Environmental Profit and Loss 环境损益评估

2. 特定管制污染物包含油脂、镉、铅、六价铬、铜、锌、镍、砷

职业安全卫生

为使员工及制造厂区内进行作业的工作者在工作的同时，身心灵也能健康成长，除恪遵当地劳动法及安全生产法规外，环旭电子制定相关安全卫生政策、目标、标准程序、教育培训及乐活生活。目前全球制造厂区均通过 OHSAS 18001 或 ISO 45001 的健康与安全管理系统验证，管理范畴涵盖厂内员工及其他工作者*（Coverage Rate = 100%*），我们持续维护证书的有效性，因此，每年审核一次所有业务的健康与安全管理体系和绩效，并满足职业健康、安全法律和自身方针的要求，为工作者持续提供安全、舒适的工作环境。

注：其他工作者指厂区内临时施工者，和其他承包商如：团膳厂商、驻厂人员、保全人员、清洁人员等，共 4,091 人

职业安全卫生管理

► 2020 年安全卫生管理目标及情形

目标	推动情形
职业病发生率保持为零	未发现任何职业病例
因工作相关死亡人数保持为零	未发生任何工作相关死亡事件
厂内零传染病感染	自 2016 年建立全球通报机制，提升紧急应变能力以来，未发生相关厂内传染疾病致使公司重大损失事件

环旭电子六大制造厂区遵循当地法规要求，由员工成立安全卫生（生产）委员会，并由其中的员工代表担任委员会管理代表，劳方代表比例各厂遵循当地法规要求占比不少于三分之一。而各厂委员会会议频率不同，但每三个月至少召开一次定期会议，其委员会主要职掌如右图所示。此外，厂区还设立内部交流平台（包括微信群组、不定期的交流会）和公司信息系统数据分享等路径，以保障相关沟通渠道的畅通。



2020 年，公司在安全生产与化学品安全管理投入达人民币 1.66 亿元，涵盖员工保险、员工体检、安全培训、劳动保护、安全措施投入 / 改善、作业环境监测及 ISO 45001 验证费等相关职业安全卫生投入费用。

职业安全卫生风险识别

环旭电子通过采购、承包管理与变更管理，预防因生产、活动或服务等各项作业进行的变更或修改，致使其作业条件或环境所产生的安全卫生冲击，我们建立正式的申请程序、核准程序、执行必要的安全评估、进行相关人员告知和培训以及技术数据须作必要的更新等管理措施，以降低潜在性的风险。

为了有效识别及评估因作业活动、工作环境、危险物及有害物等因素对员工及其他工作者产生的安全卫生危害与风险机会，我们每年定期要求权责单位依据事件发生机率、作业曝露频率及发生的严重性执行危害识别与风险机会评估，每当制程或活动变更、利益相关方提出意见或要求、法令规章有修正或变更等情形，需重新执行识别及评估流程。通过风险机会评估结果并考虑相关法规及公司政策，我们识别优先风险机会及风险机会控制，依据其风险机会等级对应要求执行改善，以降低厂内因生产、活动或服务所产生的负面冲击，并提升职业安全卫生绩效与健全管理系统。同时，为确保识别及评估流程的质量，除安全卫生专责单位定期或不定期的倡导及教育培训（年度绩效请参阅“紧急应变中心”章节）外，各单位的安全卫生推动代表及相关推动人员，也均需进行OHSAS 18001 或 ISO 45001 管理系统内稽人员专业培训，并取得认证资格。

为使我们的工作者能安心工作，各厂区皆配有专责单位进行检验、维护与稽查。在作业环境方面，公司委由合格机构定期实施环境检测，如建物安检、饮用水检测、污水检测、退伍军人菌、紧急照明、防雷检测、侦烟器材及消防器材检测等。此外，公司也针对高风险作业环境进行定期监测，包含全厂性噪音、二氧化碳浓度、有机溶剂、特化物质、铅作业场所、游离辐射，确保作业场所维持在有害物容许浓度、噪音阈值标准以下，若有异常部份，则立即予以改善矫正及维护；若接近异常部份，则提供适当地预防培训，为工作者们持续提供一个健康安全的作业环境。

► 危害识别与风险机会评估程序



► 2020 年危害识别与风险机会的负面冲击管理

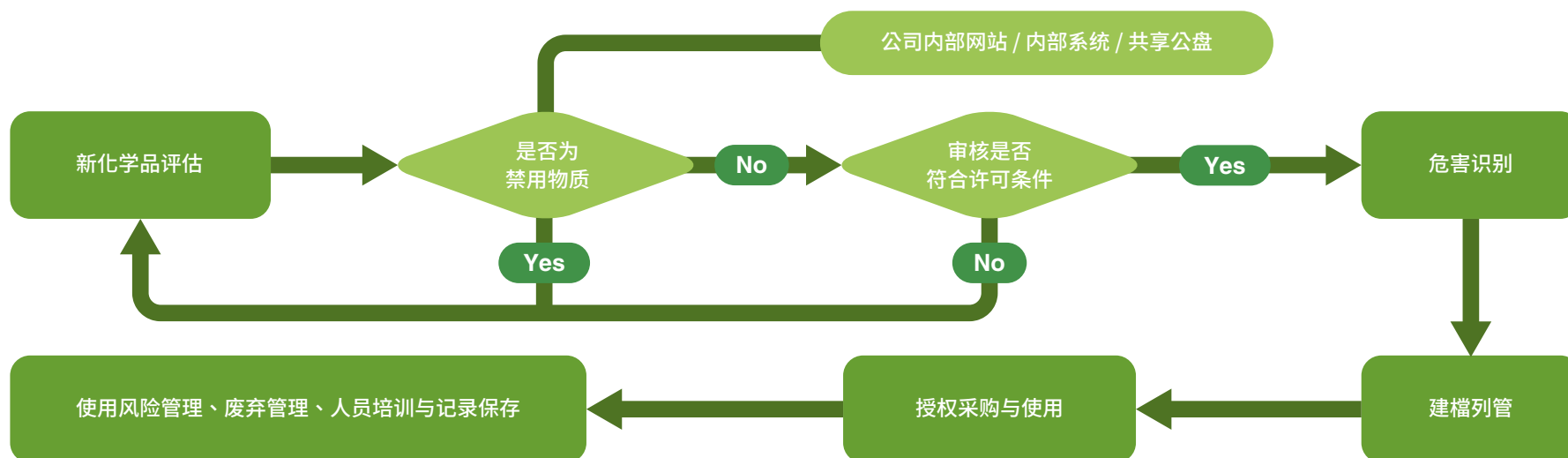
风险机会等级	因应对策	识别结果	中度以上危害或影响	冲击管理
1. 严重	1. 必须降低风险的控制措施，将其风险降至可接受范围内	环旭电子厂内作业活动或工作环境无“严重”与“高度”等级的风险与机会		
2. 高度	2. 检讨现有保护、控制措施的完整性并制定管理方案进行改善。若无法改善时须制定作业管制程序或紧急应变计划			
3. 中高度			高架作业：掉落、坠落	须配戴安全带及安全帽并使用合规的辅助设备；建立作业管制区并有同行的工作者协助作业
			局限空间作业：缺氧	配戴自给式呼吸器，并加强教育培训
4. 中度	必须检讨是否尚有改善职安卫绩效的机会，如：	厂务部分作业与高风险作业职务员具有“中高度”或“中度”等级的风险机会；其他皆为“低度”或“轻微”等级的风险机会	COVID-19：厂内传染	对人员进出管控、自主体温监控、通报系统、环境防护等进行相关要求与措施
5. 低度	1. 再降低人员曝露频率或事件发生率的措施 2. 调整适合工作者的工作、工作规画及工作环境 3. 减轻单调工作或工作频率 4. 强化既有管制措施		动火作业：火灾	须进行火源与易燃物的管制及配戴个人防护具，携带备用灭火器，并加强教育培训
6. 轻微			作业环境（如使用有机溶剂、X-Ray 检测作业…等）：人体吸入危害、皮肤接触危害或身体病变…等	除针对高风险作业环境进行定期监测外（含照明），并实施特殊健康检查，检查项目涵盖：噪音、二氧化碳浓度、有机溶剂、特化物质、粉尘、铅作业场所、游离辐射；并在作业时要求配戴个人防护具

如员工发现有职业危害等紧急状况，可依据各厂区规定张贴的紧急应变响应流程图第一时间上报和处理。当员工确认其状况可能导致工作伤害或疾病时，可通报环安部门进行确认，并自行离开岗位，防止伤害的产生，且免于不利的处分。经由事故单位对事故危害以“人、机、料、法、环”进行分析及采取相关矫正预防措施，通过 P-D-C-A 完整的调查程序以使事故调查更有效率，并厘清事实和情况、鉴定原因和决定改善行动，从而降低事故再发生的机率。

化学品安全管理

依据联合国化学品管理策略方针（UN Strategic Approach to International Chemicals Management, SAICM），联合国可持续发展目标期许在 2030 年以前，持续推动化学品管理，减少有毒化学物质与危险材料的释出，使化学品健全管理成为实现可持续发展的必要条件。为朝向联合国化学品管理策略方针的目标迈进，及预防化学品进厂后可能引起的安全危害风险，环旭电子制订《化学品管理办法》进行源头管制，对所逸散到空气中的程度，将劳工的健康暴露风险分级后，为各个风险等级建议适当的管理方法，以期将化学品暴露降低至不致引起人员健康危害的程度。我们建置相对应的化学品管制列表，列出不可使用的物质明细，推动并落实化学品源头管理，所有化学品在导入前除须事先与环旭电子化学品禁用列表比对，也必须经过专责单位审查并建档列管后，才能进入请购程序。对于化学品的运输、装卸、储存、搬运、标示、使用、污染物管理及应急措施等，要求相关作业人员必须进行相应上岗前与定期的培训，其相关纪录也需要进行保存管理，期以完善的化学品管理程序，防堵对员工们的职业危害。

▶ 化学品安全管理程序



职业灾害管理

2020 年共发生 11 件物理性工伤事故（包含生产设备压伤、夹伤、滑倒、扭伤等）及 1 件化学性工伤事故（乙醇喷溅），工伤事故统计发现，生产设备的不当操作为主因，除加强相关人员的倡导外，在设备也加装相关防护设施。另外也发现多起“行走受伤”事故，公司除了照明改善与地板防滑改善外，并张贴警语与加强人员倡导及培训，且将其要求纳入员工工作规则中，持续朝零事故目标努力；而承包商发生 1 件工伤事故（请参阅“承包商管理”章节）。为了防止海内外相同的工伤事件发生，环旭电子不定期举办工伤倡导说明会、员工及承包商教育培训等，并定期追踪相关资料，作为持续改善的依据。

► 2020 年职业伤害统计信息

厂区	总工时	可记录的职业伤害比率		严重的职业伤害比率		职业伤害所造成的死亡比率		职业病率		误工率	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
张江厂	6,556,220.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
金桥厂	5,803,338.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.21
深圳厂	8,588,348.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.72	0.00
昆山厂	6,811,329.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
台湾厂	8,377,945.00	0.05	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.81
墨西哥厂	5,928,496.00	0.07	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.47	1.21
所有厂区	42,065,676.30	0.06		0.00		0.00		0.00		0.59	

注：

1. 统计数据不涵盖承包商工伤信息；职业病依据各厂区当地相关法令职业病定义进行统计

2. 各项统计资料计算公式如下：

- 可记录的职业伤害比率 = (可记录的职业伤害数 ÷ 总工时) × 200,000
- 严重的职业伤害比率 = (严重的职业伤害数 ÷ 总工时) × 200,000；排除死亡人数
- 职业伤害所造成的死亡比率 = (职业伤害所造成的死亡人数 ÷ 总工时) × 200,000
- 职业病率 = (职业病总数 ÷ 总工时) × 200,000
- 误工率 = (工伤损失天数 ÷ 总工时) × 200,000；工伤损失天数依据信息收集期间统计至 2020/12/31

紧急应变中心

环旭电子成立环安紧急应变中心，制定危害通识计划书及紧急应变程序，针对地震、火灾及危害物、流行性传染病等引起的灾害，进行紧急应变培训，并举办环安卫倡导课程，包含有机溶剂紧急应变、危害物与有害物标示、劳动防护具使用方法、通识规则教育培训等，安排员工实地演练、测验，以提升员工安全意识和紧急应变处理的能力，降低不安全行为所造成意外事故的发生，预防可能发生的工作意外。在 2020 年相关倡导及培训课程总计举办 207 场，受培训员工达 56,285 人次，总时数达 48,411 小时，其中包含了 6 次急救人员培训、6 次地震防灾演练、34 次火灾演练及 12 次化学品灾害演练；针对使用危害物的相关单位，我们额外实施定期的查核与不定期稽核。



身心灵健康维护

环旭电子为员工提供全方位的健康照顾，建立优于法规的健康职场制度；设置完善的软、硬件设施，并配置专职人员，提供专业的服务。不定期举办相关健康培训、讲座、团康等活动，平时也会定期通过企业期刊（Newsletter）、微信群组、健康讯息邮件、公告栏等内部渠道，将卫教相关信息传达给每位员工，以提升员工健康知识、技能，维护身心灵健康，建立优质的健康职场。

软、硬件设施

软件部分，专业“师”级的照顾。环旭电子为员工配置专任护理师、特约家庭医学科医师、职业医学科专科医师以及心理咨询师，并不定期邀请物理治疗师、营养师等到厂服务，为员工提供心理、工作压力、职涯等咨询服务。2020 年，参与医师健康咨询员工总计 9,692 人次，总时数达 9,140 小时。

在硬件部分，环旭电子设置医务室，备有一般换药设施、血压计及体重计等，提供员工及在环旭电子各制造厂区进行作业的工作者基本的健康服务；设置休息室、咨询室以及哺（集）乳室，作为休息、咨询、哺乳的场所。其中台湾厂区连续七年荣获“南投县优良哺（集）乳室”认证，为妈妈们持续提供更舒适的哺（集）乳空间。



物理治疗师介入



无烟健康生活环境第一名



“南投县优良哺（集）乳室”认证

身心灵健康

为达到有效健康管理，环旭电子每年为员工提供优于法规的免费健康检查，对于重大异常者进行追踪及传染病防治管理。此外，针对作业环境高风险员工，进一步提供特殊健康检查，以期实现早期发现早期治疗。在心理健康上，除定期举办员工福利生日会、单身联谊等各项团康活动（请参阅“员工福利制度”章节），公司还另设有员工协助方案（Employee Assistance Program, EAP），其结合人资等相关部门共同合作，使员工的家庭、工作、生活等压力都能得到及时的缓解。

EAP 服务，是公司为员工提供的一套福利与支持的系统服务。与其他项目的不同之处在于，EAP 是通过提升员工的心理能力来提升员工的综合表现，不仅可以有效地进行人力资源管理，也能更有效处理应对突发性危机事件，进而提升生产效率，创造更和谐的工作环境。公司还特别针对身心障碍的在职员工进行全面工作适性评估，确保所有员工都能得到专业的健康把关。

在 2019 年底爆发新冠病毒疫情（COVID-19），不到三个月，迅速演变成全球流行传染病！环旭电子在 2020 年 1 月立即成立紧急战情室，由最高行政人资长以及最高品质保证暨企业社会责任总处（QA&CSR）主管共同担任主席，每天通过电话会议，提前布局、实时应变，通过战情室研拟相关管控措施并制定防疫计划公告执行，为营造健康安全的工作环境，降低员工暴露在病毒的危害，我们建立以下防疫主要措施：

1. 制定传染病预防策略计划：因应疫情变化修改对应策略，达到降低员工健康风险以及企业运营冲击。
2. 设置并执行基本预防感染措施：
 - ▶ 提醒进出厂区人员勤洗手；在无法提供湿式洗手设备的地方设置浓度 60% 至 75% 的酒精干洗手
 - ▶ 倡导咳嗽与打喷嚏注意事项
 - ▶ 避免近距离面对面交谈，并通过调整弹性工时与利用在线会议或视讯交班方式，减少人员接触机会，避免暴露在风险
 - ▶ 使用正确的消毒溶剂定期进行环境消毒，特别是餐厅、会议室、教育培训室、电梯、门把、按钮等

3. 针对健康异常者制定通报及处置程序：发现确诊或疑似确诊个案、接触者及高风险个案时，依照相关通报及处置流程进行适当防疫管控。

4. 研拟并执行弹性且具防护性的员工防疫措施：

- ▶ 提供健康照护假予家庭成员有照护需求者的员工
- ▶ 让配合防疫休假的员工不用担心因为请假所带来后续薪资给付问题
- ▶ 确认员工了解请假相关配套措施，并提供安全无虞的工作环境

5. 实施工作场所控制：

- ▶ 提供良好通风过滤设备以增加内部工作环境的换气率，或设置透明防护设备，如餐厅的隔板
- ▶ 要求进出厂区人员遵循安全工作守则，并置备个人防护用具

公司通过多元渠道、机制，强化风险预防并加深员工防疫意识，相关措施并实时与全球疫情及政府相关防疫等做滚动式修正。目前，全球步入后疫情时期，我们将持续密切关注疫情的发展，并全力配合当地政府的防疫措施，提供给员工健康又安全的环境。



健康促进

为强化职场安全卫生管理，提升健康危害辨识，协助预防慢性疾病及职业病发生，并鼓励及提醒员工实行规律运动、健康饮食，以及良好生活习惯的养成，环旭电子除提供专业医师咨询外，还举行各项卫生教育讲座、培训课程及活动，如孕期保健、四癌筛检、急救培训、疫苗接种、捐血活动、减重竞赛、戒烟活动等，2020 年因应疫情关系，许多课程无法举办，改采以邮件、通讯软件等方式进行。全年度总计办理 53 场的活动，总参与人次达 13,701 人次。通过长期的推动，可以发现到员工健康的改善，例如台湾厂区，戒烟人数由 0% 上升至 17%，每日吸烟支数也逐渐下降；减重竞赛共 599 人参与，共减重 1,128 公斤；人因危害健康促进项目，肌肉骨骼症状调查（Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ）疑似有危害个案比例也由 2018 年的 12.8% 降至 6.3%，整体员工满意度达到 90.55%，并获得南投县职场癌症筛检计划绩优职场奖。



安全卫生讲座



捐血活动



科技体能活动



南投县职场癌症筛检计划绩优职场奖



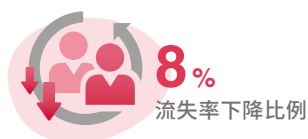


包容职场



“人才”是伴随环旭电子持续成长的重要种子，需要得到悉心照顾和灌溉，我们从“落实人权保障”、“健全的人才发展”、“完善的福利制度”、“和谐的劳资关系”四大方面建立员工幸福职场。

2020 主要绩效



✓ 达成 ⚠ 未达成

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	确保所有员工都能获得适当的培训和终身学习机会	人才吸引及 留任	• 员工投入契合度	• 每二年执行调查，下一次调查为 2021 年	• 每二年执行调查，下一次调查为 2021 年	✓	• 员工投入契合度大于 73%	• 员工投入契合度大于 80%
			• 流失率	• 直接员工小于 60% • 间接员工小于 10%	• 直接员工流失率 45% • 间接员工流失率 12%	⚠	• 直接员工小于 55% • 间接员工小于 10%	• 直接员工小于 50% • 间接员工小于 10%
		人力发展	• 建立专业职岗位认证程序	• 建置专业职岗位认证系统	• 岗位认证系统完善中	⚠	• 完成全球专业职岗位认证人员大于 2%	• 完成全球专业职岗位认证人员每年大于 2%
			• 内部讲师培训	• 累计讲师人数大于 810 人	• 累计讲师人数 833 人	✓	• 累计讲师人数大于 880 人	• 累计讲师人数大于 1,000 人
	为所有员工提供合理的工作条件，让人人获得适当的工作	人权	• 人权风险评估	• 人权政策制定	• 完成人权政策制定	✓	• 制定人权风险识别与风险减缓程序	• 全球厂区 100% 导入人权风险评估
			• 超时预警系统	• 30% 厂区建立工时超时预警系统	• 33% 厂区建立工时超时预警系统	✓	• 70% 厂区建立工时超时预警系统	• 全球厂区 100% 建立工时超时预警系统

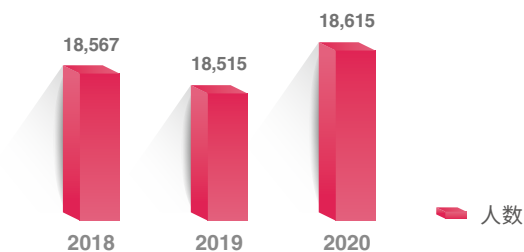
人才吸引与留任

环旭电子以目标与职能为导向招募适合的专业人才，在全球各厂区建立制度化的任用办法及标准化的作业流程。人力资源招募部门依据各部门审核通过的人力需求，公开进行人才征选，采用多元招聘渠道，通过校园征才、员工推荐计划、产学合作实习计划、企业分享会、多元媒体在线招聘等方式，依循公平及公正原则，对于不同年龄、性别、种族、宗教、国籍或政党的应聘者均一视同仁，无任何偏见和歧视。并运用与职业特征相适应的客观测验工具进行筛选，2020 年共招募约 19,000 人，累积公司持续成长与创新研发所需的能量，让来自全球的多元化优秀人才发挥出自己的特长，更满足不同客户及多样的市场需求。

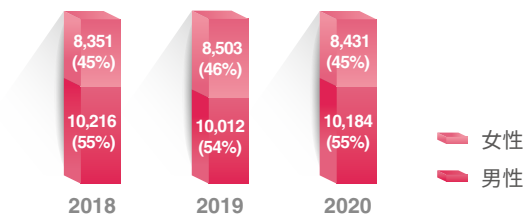
人力结构

截至 2020 年底，本报告书涵盖范畴的环旭电子六大制造厂区员工总数为 18,615 人，包含正式员工 15,659 人，及非正式员工为 2,956 人。依职务类别区分，包括 1,082 位管理职人员，1,851 位事务职人员，3,566 位技术职人员，12,116 位技能职人员；依国籍区分，包括 17,989 位本国籍人员及 626 位非本国籍人员；依地区分布区分，包括中国大陆员工总数 12,298 人，台湾员工总数 3,796 人，墨西哥员工总数 2,521 人。

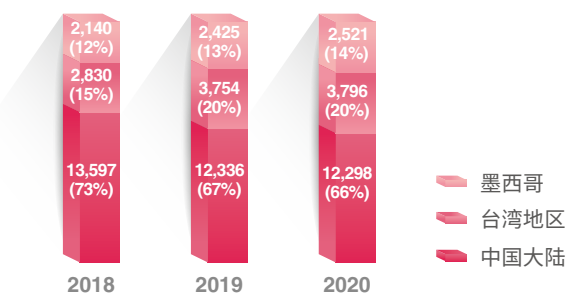
▶ 员工总数



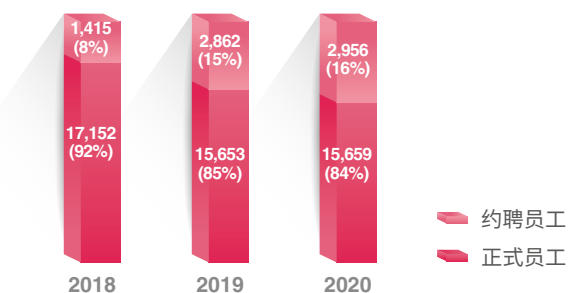
▶ 性别比例



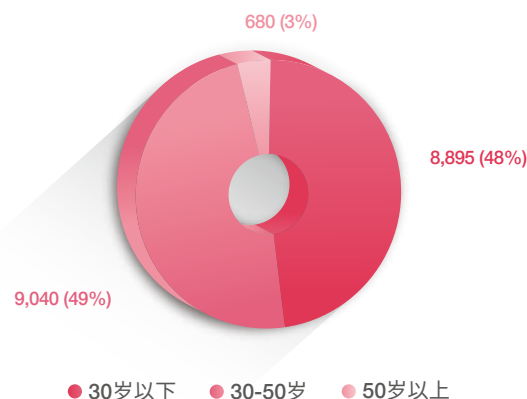
▶ 地理分布比例



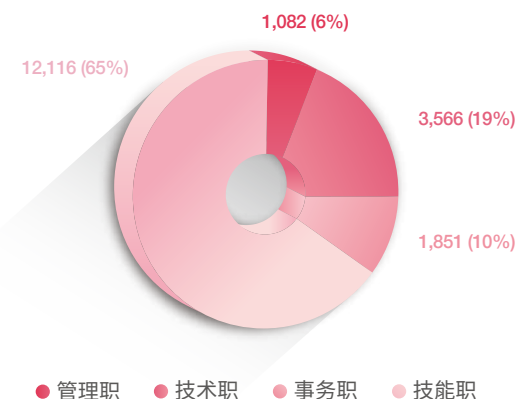
▶ 正式 / 约聘员工比例



▶ 员工年龄层比例



▶ 员工职别比例



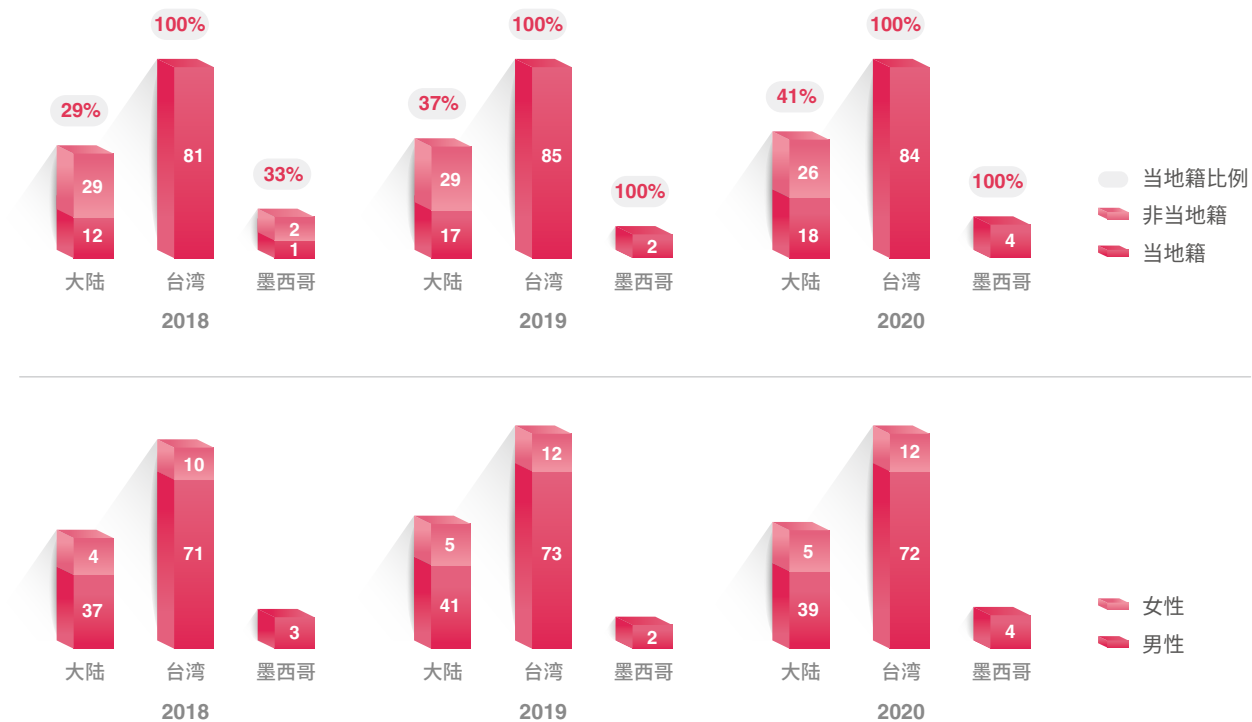
公司制定《员工工作规则》、《员工行为准则》、《职场人道待遇办法》、《招募准则》、《身心障碍者任用管理办法》等内部管理办法，明确宣示保护员工权利，确保员工获得妥善照顾；对于怀孕员工，除定期追踪、健康咨询外，也为怀孕员工提供充分照顾。我们关注员工职场友善环境，并致力于创造两性友善工作环境，以多元化和包容性的工作场所，让女性也能在职场充分发挥所长，因此，在女性员工任用上，截至2020年底全球制造厂区女性员工占员工总人数比例为45.3%，已连续三年达45%以上；而女性担任管理阶层比例为23.6%，连续三年达23%以上；在下表中，可发现女性担任高阶管理阶层比例也有逐年提升的趋势。

► 女性员工类别比例

	2018	2019	2020
女性员工比例(%)	45.0	45.9	45.3
女性管理职比例(%)	23.6	23.4	23.6
女性高阶管理职比例(%)	11.2	12.8	12.9

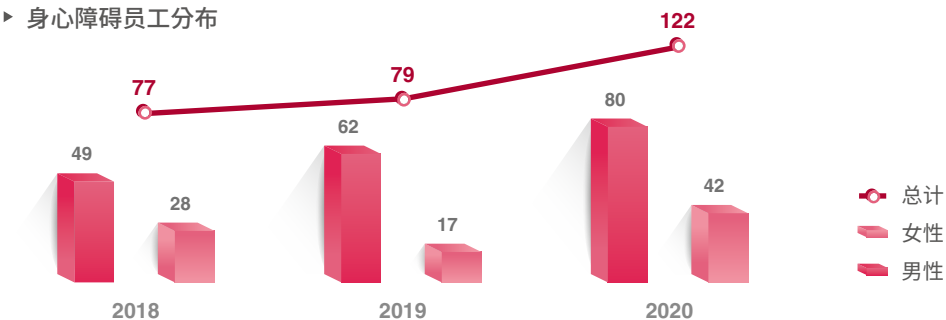
环旭电子积极解决本地及身心障碍人士就业问题，2020年高阶管理层中本地员工比例达80.3%，其余因运营需求，为台派干部。此外，全球聘有122名身心障碍人士，比前一年度提升54%的聘雇率，分布情形如右图所示：

► 高阶管理层分布



注：高阶管理层为处长级以上主管；当地高阶管理层比例 = 厂区当地籍的高阶管理层人数 ÷ 厂区高阶管理层总人数 × 100%

► 身心障碍员工分布



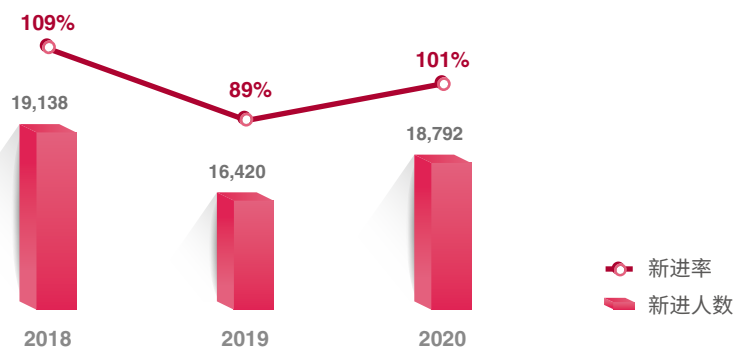
员工新进与离职

环旭电子积极建立与推动新人关怀 369 三部曲，提供员工成长性的培训计划、完善的福利制度和舒适便利的工作环境，并建立良好的沟通渠道，关切员工工作与生活情形，举办满周年庆祝同欢会，增进员工对公司的认同感与归属感。2020 年经统计分析，整体新进率为 101%，其中在新进人员任职大于 90 天的人员有 5,902 人，新进人员整体留任率约为 31%；而流失率部份，间接员工* 流失率为 12%，直接员工* 流失率为 45%，整体流失率为 34%，其整体流失率已连续 2 年皆下降达 6% 以上。

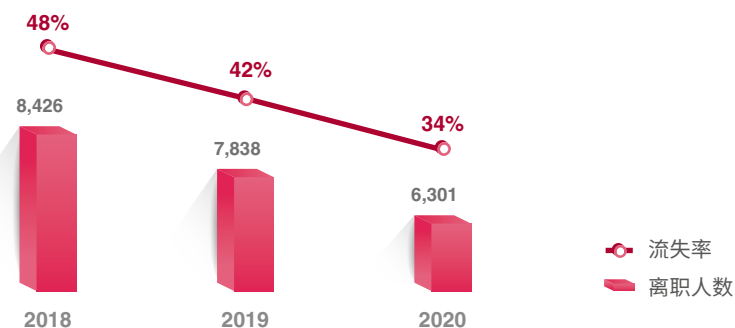
公司为了确保新进人员的能力可胜任职务，特质能符合公司文化，其员工也在此适用期间检视公司是否适合自己，因此，2020 年度起我们调整计算方式，并重新计算 2018-2019 年度的流失率信息。因重新调整计算公式，一并调整新进率信息，详细信息请参阅“可持续数据 - 社会数据 B. 员工新进与离职”。

注：间接员工包含管理职、技术职及事务职人员；直接员工为技能职人员

▶ 整体新进人数与比例

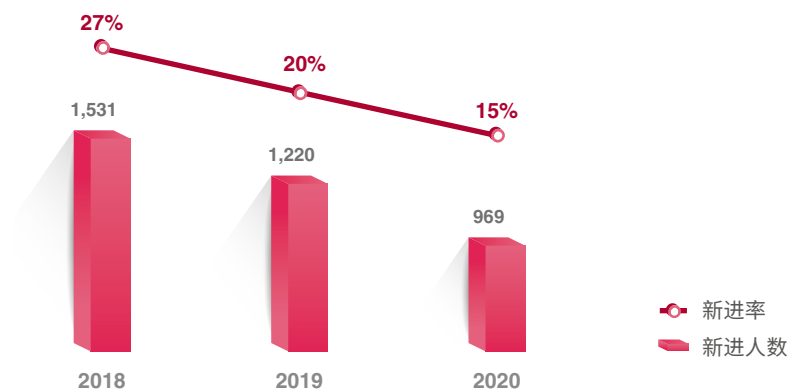


▶ 整体离职人数与比例

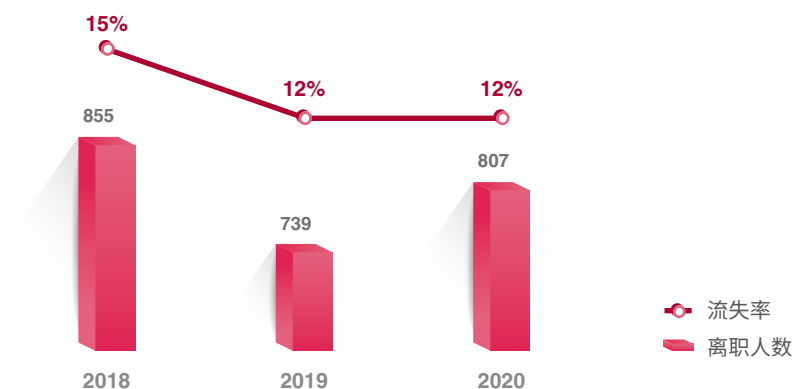


因阶段性生产需求，直接人员的人数变化在新进率与流失率的相关指标中造成有较大差异性，因此，我们另外计算间接人员近三年的新进率与流失率信息如下图，以呈现公司较实际的人员流动状况。

► 间接新进人数与比例



► 间接离职人数与比例



完善的薪酬制度

对于员工的付出，环旭电子给予合理而实质的回报，依据市场薪酬标准、人才外部竞争性及劳动市场供需状况，制定具有竞争力的薪酬制度，也参考公司运营状况、员工年度绩效考核结果、员工工作表现等因素，并参与当地最具知名的企业管理顾问机构公开举办的薪酬调查，以及地区性的薪酬联谊会，适时调整员工薪酬，使员工获得合理的待遇，以确保公司整体薪酬在人才市场中具有竞争力。

环旭电子依据下列理念制定薪酬制度：

- 肯定员工对公司的贡献，明确各职位间差距，维持薪酬给付的平衡
- 对员工绩效进行适当的反应，以激励员工并吸引公司所需的人才
- 使员工获得公平且合理的待遇，并根据职责增加而进行调整
- 具有依据人力资源市场及公司组织变动进行调整的弹性

环旭电子不仅遵守当地劳动法令的要求，而且不因员工的性别、宗教、政治、婚姻状况而制定不同的起薪和奖酬，公司以公平、合理及激励的薪酬考核制度，提供员工一致性的薪酬福利，并设有月工作奖金、认股方案及年度分红奖金，其年度分红奖金则依据公司章程及相关要点，提拨公司获利的 10%，提供给绩效优异的员工予以奖励，进而提升员工留任率。基层人员（直接员工）标准起薪与当地最低薪资的比率，经计算后约为 1.00~1.10，各地厂区女男薪资*与薪酬*比率信息如下表所示：

直接员工起薪与当地最低薪资比率		大陆*	台湾	墨西哥
		1.00~1.10	1.08	1.03
管理职	女男薪资比率	0.94~0.99	0.82	0.59
	女男薪酬比率	0.89~1.06	0.78	0.54
管理职	女男薪资比率	0.60~1.10	0.85	0.86
	女男薪酬比率	0.59~1.12	0.81	0.84
事务职	女男薪资比率	0.79~1.14	0.78	0.84
	女男薪酬比率	0.79~1.15	0.74	0.88
技能职	女男薪资比率	0.97~1.05	0.93	1.01
	女男薪酬比率	0.96~1.06	0.90	1.02

注：

1. 直接员工起薪与当地最低薪资比率 = 直接员工起薪 ÷ 当地最低薪资
2. 女男薪酬之比率 = 女性薪酬 ÷ 男性薪酬
3. 薪资系指每月给付受雇员工之工作报酬，包括本俸与按月给付之固定津贴及奖金（如伙食津贴、班次津贴、夜点津贴、派驻津贴、岗位奖金、按月发放之工作奖金及全勤奖金）
4. 薪酬为本俸、津贴及奖金红利总合，奖金红利系指非按月发放之报酬（如三节奖金、员工红利、工作绩效奖金、特别奖金）
5. 大陆厂区因区域性的差异，因此，在比率上会有较大的落差

调薪机制

环旭电子每年通过薪资调查，评估全球各运营据点总体经济指标及薪资标准，进行适当的薪资调整，以维持公司整体薪酬的竞争力。2020 年，公司对各厂区同仁进行本薪调整，大陆厂区调薪幅度约为 4% 至 11%，台湾厂区约为 2% 至 4%，墨西哥厂区约为 8% 至 15%，以持续保有人才市场竞争力。

员工绩效管理与职能发展

环旭电子通过公平完善的绩效管理制度，链接公司整体策略目标与员工个人工作目标及工作绩效衡量标准，每位正职员工都须在年初与主管讨论和同意后予以执行设定个人绩效目标，年底则会依据各项绩效目标达成情形，进行人员的绩效评核与排序，考核项目涵盖工作目标及职能表现，职能表现包括专业技能、学习与应用能力、软性技能与工作态度。公司依照员工的绩效表现，予以奖励、培训及各项职涯发展机会，针对绩优、具发展潜力的人员，则通过公开透明的晋升机制，积极拔擢与培养，提供更高的职责与相对更优渥的薪资报酬，激励员工达成个人及单位绩效目标，并朝公司所制定的整体目标迈进。

► 2020 年员工定期绩效审查与职能发展统计

性别	员工类别	定期绩效审查			职能发展审查		
		应审查人数	实际审查人数	实际审查比例	应审查人数	实际审查人数	实际审查比例
男性	管理职	811	811	100%	811	781	96.30%
	技术职	2,812	2,812	100%	2,812	2,812	100.00%
	事务职	577	577	100%	577	576	99.83%
	技能职	3,866	3,866	100%	3,866	3,866	100.00%
男性合计		8,066	8,066	100%	8,066	8,035	99.62%
女性	管理职	254	254	100%	254	254	100.00%
	技术职	635	635	100%	635	635	100.00%
	事务职	1,193	1,193	100%	1,193	1,193	100.00%
	技能职	5,170	5,170	100%	5,170	5,170	100.00%
女性合计		7,252	7,252	100%	7,252	7,252	100.00%
总计		15,318	15,318	100%	15,318	15,287	99.80%

注：

1. 绩效及职能发展考核人员资格：在职三个月（含）以上的正式员工，但未通过试用考核者或留职停薪大于三个月者不列入考核名单

2. 副总级以上管理阶层不列入职能发展考核名单

员工隐私

秉持尊重保护员工个人信息的原则，公司对于招聘、考核、薪资等各项隐私数据，建立了信息保密管理、档案管理制度等规章制度，并设有专职人员进行档案保密管理工作，做到信息不外流，使员工个人隐私得到最大化保护。如工作流程中需查阅员工个人信息，必须依照规定提出申请，并经核决主管核准后办理。对于违反规定窃取、泄露或窜改员工个人信息和隐私的情况，按公司规定进行处理，并追究法律责任。此外，基于薪酬保密规定，公司要求全体员工 “不谈论也不吐露本身或他人薪酬” 及 “不探询也不评论他人薪酬”，如有违反，将依照相关惩处规定处理。

员工福利制度

公司提供优于法定标准的福利制度，包含奖金、休假、保险、住宿、退休金、急难救助、结婚生育礼金、丧仪补助、特约商店折扣等，为与公司签订劳动合同的正式与非正式员工均提供全方位的福利制度，各项福利如下：

交通

提供舒适便利的厂区间免费接驳车、设备完善的员工专属停车场、孕妇专用停车位（台湾厂区）

餐饮

设有宽敞卫生的员工餐厅，并享有餐费补助、妈妈贴纸*



保险

大陆厂区享有五险一金；台湾厂区享有劳保、健保、员工抚恤、员工/家属团保、员工退休金、驻外保险、差旅保险；墨西哥厂区享有社会保险、人寿保险、员工退休金

休假

除法定假日及周二日外，另设有男性员工陪产假（大陆、台湾厂区）、女性员工产检假（大陆、台湾厂区）、女性员工产假、育婴假（台湾厂区）、哺乳假（大陆厂区）、生理假、给薪病假、带薪年假*、福利假（大陆、台湾厂区）、原住民岁时祭仪假（台湾厂区）

乐活

员工国内外旅游、家庭日、亲子活动、尾牙聚餐及抽奖活动、庆生会、运动日、歌唱比赛等各项文艺、团康活动
桌球社、羽球社、游泳社、钓鱼社、铁骑社、爱心社、有氧瑜珈社、棋艺社、英文社、合唱团等多元化社团
并设有专用活动室，如：计算机网络教室、图书室、健身室、篮球场、羽球场等，另提供桌球、撞球等多项休闲设施

奖金

年节奖金、全勤奖金、加班津贴、绩效奖金、三节礼券、生日奖金、研发奖励金、专利奖励金、员工久任奖金（大陆、台湾厂区）

健康

设有医护室、哺集乳室，并有专职医护人员与专业驻厂医师，提供免费的医护咨询、应急处理等服务，且每年为员工提供一次免费健康检查。此外，不定期举办各项卫生培训与讲座

住宿

备有不同样式宿舍，内含家电、空调、热水器、无线网络及家具；为所有正式员工缴纳住房公积金、提供住房补贴

其他

旅游津贴、员工结婚补助、员工国内外进修补助、员工及家属丧葬补助、生育补助、生育祝贺金、员工子女教育补助及奖助学金（大陆、台湾厂区）、员工住院慰问金、员工家属住院慰问金（台湾、墨西哥厂区）、住院津贴、沟通费、关爱团队、急难救助金、为员工办理居住证；设置便利商店提供缴费（大陆、台湾厂区）、购票等便利服务

注：

1. “带薪年假” 依当地法规要求实施

- 大陆厂区：累计工作满一年未满十年，可享 5 天、累计工作满十年不满二十年，可享 10 天、累计工作满二十年（含）以上者，可享 15 天
- 台湾厂区：工作满六个月以上未满一年，可享 3 天、一年以上未满二年，可享 7 天、二年以上未满三年，可享 10 天、三年以上未满五年，可享 14 天、五年以上未满十年，可享 15 天、十年以上者每年加给 1 天，以 30 天为限
- 墨西哥厂区：工作满一年者可享 6 天，工龄每增加一年，带薪假增加 2 天，最多不超过 12 天；在第四年后，每五年增加一次；

2. 针对怀孕员工出示“妈妈贴纸”，即可增加餐点份量

另外，我们更为全球制造厂区员工提供优于法规的保险福利与员工福利假：

保险福利

- ▶ 为出差及派驻人员提供于海外差旅 / 派驻期间因意外或突发疾病所需医疗照护保障及紧急支持，由保险经纪人为员工提供海外差旅保险理赔咨询相关服务
- 提升突发疾病门诊 / 急诊医疗保障，并提供双倍医疗保障予至申报国家出差或派驻人员及其家属
- 提高海外旅行综合保险，提供差旅 / 派驻期间员工及其家属保障
- ▶ 台湾厂区为保障员工生活与福利照顾，公司除劳工保险外，并提供团体保险制度

员工福利假

- ▶ 大陆厂区：
 - 作为久任奖励，为任职满两年以上的员工，并依据在职年资提供 2 至 10 天不等的全薪福利假
- ▶ 台湾厂区：
 - 新进员工享有 4 天新进特别假，使用期限为入职日后一年内使用完毕
 - 员工入职满一年后，全年享 7 日全薪病假，未满一年 7 日全薪病假则依在职比例给予；优于劳基法的 30 日半薪病假

▶ 2020 年提供给员工的福利与补助统计

补助项目	补助人次	补助金额（人民币）	福利项目	受惠人次	受惠金额（人民币）
结婚补助	224	89,057	三节礼券	29,744	7,607,521
生育补助	219	168,553	生日礼券	13,443	4,061,748
旅游补助	8,655	3,221,521	员工本人奖助学金	378	428,861
住院慰问补助	194	53,063	员工子女奖助学金	4,099	2,154,524
丧葬补助	261	284,915	退休礼品	16	25,646
急难救助补助	4	29,485	员工特约优惠券	2,500	354,141

环旭电子依据当地法令唯有台湾厂区育婴假别，并在育婴留停留任率已连续四年达 100%。

► 育婴假统计

台湾厂区	2017			2018			2019			2020		
	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计
当年度符合育婴留停申请资格人数	56	21	77	108	41	149	166	53	219	209	89	298
当年度实际申请育婴留停人数	2	7	9	3	5	8	5	11	16	4	19	23
育婴留停预计在当年度复职人数	2	7	9	1	7	8	2	13	15	5	9	14
当年度育婴留停复职人数	1	7	8	0	3	3	2	9	11	5	9	14
前一年度育婴留停复职人数	1	4	5	1	7	8	0	3	3	2	9	11
前一年度育婴留停复职后持续工作一年人数	1	4	5	1	7	8	0	3	3	2	9	11
育婴留停复职率	50%	100%	89%	0%	43%	38%	100%	69%	73%	100%	100%	100%
育婴留停留任率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	100%	100%	100%	100%	100%

注：

1. 统计资料仅涵盖台湾厂区，其余厂区所在地无育婴假别
2. 当年度符合育婴留停申请资格：2017-2020 曾请过“陪产假”或“妊娠假”（20 周以上）且在 2020 年仍在职者
3. 当年度符合育婴留停申请资格人数：因未扣除离职人员，所以，重新修订 2017-2019 年度统计资料
4. 复职率：当年度育婴假后实际复职的人数 ÷ 育婴假后应在当年度复职的人数 × 100%
5. 留任率：前一年度育婴留停复职后十二个月仍在职的人数 ÷ 前一年度育婴留停复职人数 × 100%



员工退休福利计划

环旭电子及各子公司依据各运营据点的法定规定，为每位员工提拨缴纳劳工退休、医疗、失业、老年年金等各类社会保险金。台湾厂区依据《劳动基准法》订定之确定福利计划，及台湾《劳工退休金条例》与海外当地实务订定之确定提拨计划。除依法令规定提存退休准备金，每年亦通过专业的会计顾问，进行退休准备金精算，保障同仁未来请领退休金的权益，确保足额提拨。

员工若符合法定退休条件，可提出退休申请，完成退休程序后，有旧制年资者可领取旧制退休金，个人专户的退休金待年满 60 岁后亦可依法提领。2020 年台湾厂区申请退休人数有 15 位，共领取约人民币 4.8 百万元的旧制退休金，大陆及墨西哥厂区则分别各有 1 位和 2 位员工办理退休。

退休金提拨做法与准备状况：

做法		2020 年退休金准备状况	
福利计划	- 台湾厂区依《劳动基准法》规定，按员工服务年资到核准退休时，依前六个月平均工资计算年资基数作为计算退休金给付 - 退休提拨基金交由台湾劳工退休准备金监督委员会，并以该委员会名义存入台湾银行的专户	- 台湾厂区按员工每月薪资总额 2% 提拨员工退休基金 - 台湾厂区截至 2020 年底旧制退休准备金金额约为人民币 29,377,858.18 元，此部份仅限雇主提存，无员工参与。其账户余额为人民币 13,335,819.27 元	
	- 台湾厂区依《劳工退休金条例》规定，依照员工的退休金级距，按月提拨至个人退休金账户 - 大陆与墨西哥厂区按规定参加由政府机构设立的养老保险、失业保险计划，根据该等计划，按缴存基数的相应比例每月向该等计划缴存费用，若专户余额不足以支付该年度金额，将在次年度补足专户余额 - 各地厂区提拨薪水比例如下： - 大陆厂区：员工提拨薪水 8%；雇主提拨薪水 13%~16% - 台湾厂区：员工提拨薪水 0~6%；雇主提拨薪水 6% - 墨西哥厂区：员工提拨薪水 2%；雇主提拨薪水 8%	- 台湾厂区依劳退新制按月提拨 6% 至个人退休金账户；除公司固定提拨外，员工另可依个人意愿选择 6% 以内的退休金提存至专户，并享有免税优惠 2020 年度全球厂区* 提拨金额达人民币 149,396,745.94 元，余额为人民币 28,147,217.16 元	

注：全球厂区包含：张江、金桥、深圳、昆山、台湾、墨西哥厂及其他制造厂区和业务办公室；详细信息请参阅环旭电子 2020 年年度报告第 152-153 页

均衡工作生活

基于“健康”、“快乐”与“学习”三大宗旨，环旭电子成立各社团，每年提拨相关经费，供社团开展各项活动，促进员工身心灵发展。

► 社团三大宗旨



健康

健康的身体才能创造无限可能，提升员工健康生活知识与环境，使效率提升，从而让生产力加倍提升



快乐

快乐哲学是公司与客户共赢的法宝，如果说“失败乃成功之母”，那么“快乐即是成功之父”，员工从快乐中获得热情和灵感，获得不断努力投入工作的力量源泉

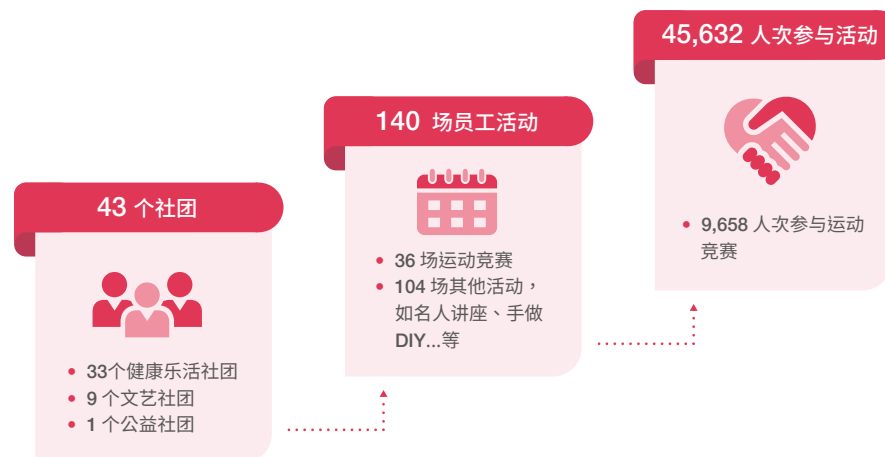


学习

学习可以让人保持年轻，学习是照顾员工的下半辈子，为员工的职业生涯规划举办学习课程，寻找学习的乐趣，让生活有寄托，工作更有活力

为统筹员工福利及相关活动，维持劳资双方和谐，环旭电子在台湾厂区成立了“职工福利委员会”，委员来自公司各部门单位，依据部门人数比例，通过推举或选举的方式产生代表委员，通过每季或每月召开例行性会议，在会议中行使相关职权，决议福委会所制订的相关员工福利政策及规划举行各项员工活动，并依据决议执行及推展员工福利。通过福委会的统筹，配合社团举办相关的趣味活动，或者参与公办性质的活动，让更多员工及家属共襄盛举，落实“生活技能化，技能生活化”的目的。在提供给员工一份心灵的喜悦，一个健康快乐人生的同时，还可以培养团队间默契，营造和谐的工作气氛，大幅提升工作效率。

环旭电子重视员工健康，积极推动员工建立运动习惯，补助成立 43 个各类社团，规画完善各项设施，定期举办各项赛事，总计举办 140 场员工活动，活动参与人次达 45,632 人。同时鼓励员工通过社团活动，结合同样兴趣的爱好者，兼顾工作与生活平衡。



► 员工活动

- 运动竞技：员工可通过身体锻炼、技术、培训、竞技比赛等方式达到增强体质，提高自我的技能，丰富文化生活。



昆山厂 - 篮球赛



台湾厂 - 瑜伽健身



昆山厂 - 全民健身季



台湾厂 - 排球赛



昆山厂 - 技能大赛



台湾厂 - 桌球赛

- 文艺乐活：提供员工各种文艺活动促进个人的身心灵探索与成长



张江厂 - 插花活动



昆山厂 - 烤肉活动



金桥厂 - 义诊活动



台湾厂 - 祝愿娃娃 DIY



昆山厂 - 对弈活动



台湾厂 - 品茶讲座

- 能量补给：提供员工各类讲座赏析，除自我能量的提升同时获得其他领域的知识补充



金桥厂 - 警民讲座



台湾厂 - 喜剧人生哲学讲座

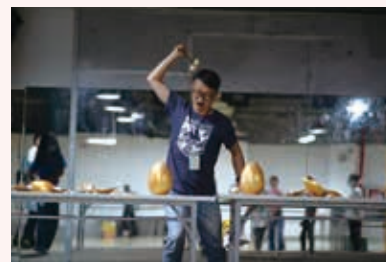


台湾厂 - 超越你的不可能讲座

- 生日与节庆：每季为员工举办生日会或结合节庆活动扩大举办，为员工献上温暖的祝福同时展现公司的人文关怀



张江厂 - 每月之星活动



深圳厂 - 员工生日活动



昆山厂 - 员工生日活动



墨西哥厂 - 中国新年庆祝活动



墨西哥厂 - 情人节活动



墨西哥厂 - 妇女节活动

- 感恩季：营造相互感恩的氛围，并凝聚相互间的向心力



深圳厂 - 二十胜出



台湾厂 - 资深员工颁奖



昆山厂 - 答谢宴

员工投入契合度调查

从历年的调查研究证明，高度投入的员工对组织或团队在情感上会产生连结，他们积极参与公司活动，乐于工作且愿意投入更多心力，提出改善建议，使工作更顺利的被执行。同时，也乐于向别人分享工作上的经验，因此，员工的投入对于员工留任率、生产力、销售额成长、顾客满意度等皆具有正面的影响。

为了解环旭电子的员工对于公司与工作的契合程度，在 2017 年公司接轨国际，通过与专家顾问合作，进行首次的“员工投入契合度调查”，希望通过调查结果，协助我们有效了解与搜集员工意见，并做为吸引、留任与培育人才的政策工具，进而使公司流程、策略与各项措施能更贴近员工需求，以达到公司与员工双赢的局面。

2019 年，我们第二次执行六大构面共十五个面向的员工投入契合度调查，投入契合度总分为 67%。在 2020 年，总经理与各单位一阶主管参与“WW Engagement Survey Workshop”，针对调查结果及后续开展计划进行说明与对焦，由各厂区执行副总担任主席，人力资源部主管担任执行秘书，并协同各单位代表组成项目小组，针对各厂区的调查结果，分别开展后续行动方案，以再次提升员工投入契合度目标。



► 提升员工投入契合度行动方案

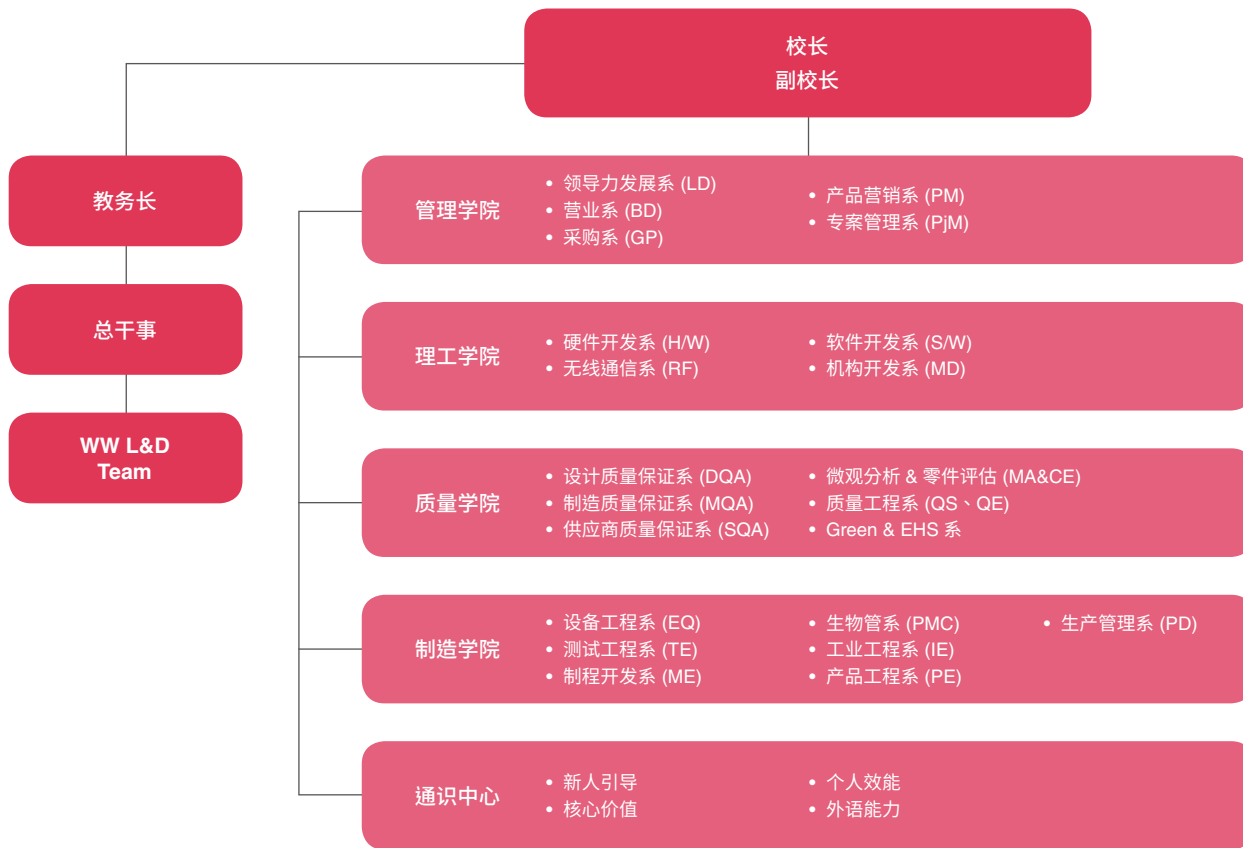
调查构面	主要议题	行动方案
高阶主管 领导力	员工有足够且适当的机会接触高层管理人员并进行沟通	- 强化季度绩效面谈，定期召开总经理沟通会、高阶主管访谈或午餐约会 - 各单位展开 All Hands Meeting，传达公司的业务发展情况及公司远景，通过企业期刊（Newsletter）与不定期的邮件公告进行更多元的经营策略及公司发展方向宣传 - 通过环电体验营规划深入的高层互动时间与渠道
公司内外部 品牌与形象	对于和我拥有相似工作经验和技能的人而言，这家公司是最理想的职场之一	- 全面提升企业形象强化 USI 在人才市场的辨识度： - 持续深耕社会公益、推动环境保护、履行地球村一员的公民责任，提升公民形象 - 积极参与前瞻科技论坛，强化“追求创意前瞻技术”的企业形象 - 结合与时俱进的公共宣传平台，如社群媒体平台，传递“Realizing IDEAS Together”的企业特质 - 灵活多元的招聘渠道全方面接触人才市场： - 员工是最佳雇主品牌代言人，打造让员工愿意热情投入的员工体验，激发员工的内在动力来推荐 USI - 深耕校园，并藉助员工的校园影响力，通过定期讲座、校园合作等活动，让更多青年学子认识 USI - 定期更新招聘网站及社群媒体的内容，利用吸睛具创意的内容，吸引更多优秀人才的注意
人才与 人员编制	我们能够吸引并留住我们所需的人才，来实现我们的业务目标	- 每年度进行市场薪酬调查，根据调查结果，评核考量调整年度薪资，维持薪资竞争力 - 根据员工绩效表现及公司获利分享利润奖金和股权激励计划，运用“股权激励留任、激励人才”，使员工的努力与公司的成长更加紧密结合。从“绩效考核”到“绩效发展”，通过实时的反馈与沟通，协助员工获得优异的表现，并从过程中有所成长，与员工建立正向情感关系；运用公司内部的绩效管理制度，来鼓励并表扬优秀员工，同时也协助表现不佳的员工进行改善 - 建立人才发展蓝图： - 衔接内外部学习资源，打造人才学习生态圈，进而提升员工的各项技能 - 运用科技与数据分析，链接公司与员工的发展需求，规划发展蓝图 - 通过政策及激励制度，运用“角色互换”让员工可根据个人生涯发展目标、组织发展需求，提供人才多元、跨领域、跨文化的发展机会 - 邀请供应商开立各项技术讲座共 19 场，举办各类技术论坛，让员工更了解业界动态，同时与业界交流 - 建立 Mentor 制度，制定岗位技能需求表及技能培训计划，以引导新人熟悉工作内容，并表扬表现优秀的员工
有效支持工作的 资源 / 设备	公司现有的工作流程让我能发挥最大的工作成效	- 对于员工建议的软 / 硬设备或作业程序，进行改善或升级，以符合各项工作需求 - 针对旧有系统进行整合、版本升级与效能提升，如：员工信息平台、员工自助服务网等，公司提供操作说明与连系窗口，实时地为员工排除相关问题

人才发展

员工是环旭电子最重视的资产，也是公司进步与成长的灵魂和动力，因此，环旭电子致力于人才投资，创造学习型组织文化，为员工提供最贴切合适的资源与有效的学习模式，让员工不断提升自己，充分展现专业价值。

环电大学

公司通过多元的教育培训，帮助员工培养专业能力，让员工成长茁壮，提升学习效益。培育计划中最重要的学习发展系统为环电大学（以下简称 USIU）。USIU 拥有“管理学院”、“理工学院”、“质量学院”、“制造学院”及“通识中心”，由总经理亲自担任校长，各学院及通识中心院长则分别由各领域中具有权望及专业学识的副总阶层担任。USIU 整合全球学习资源，供员工学习与发展。多年来，USIU 已培养出优秀的讲师群，形成良好的知识传承文化。



► 员工培训时数

环旭电子 2020 年总培训时数达 577,370 小时，人均培训时数为 31.0 小时。各类别员工受训情形，请参阅下表：

类别	2018	2019	2020		
	人均培训时数	人均培训时数	总培训时数	受培训人数	人均培训时数
男性员工	23.1	25.1	359,519	10,184	35.3
女性员工	20.4	19.6	217,851	8,431	25.8
管理职员工	36.9	34.9	22,112	1,082	20.4
技术职员工	22.1	22.0	90,299	3,566	25.3
事务职员工	16.6	19.3	32,600	1,851	17.6
技能职员工	21.3	22.2	432,359	12,116	35.7
新进员工	27.5	13.4	310,494	15,071	20.6
总员工	21.9	22.6	577,370	18,615	31.0

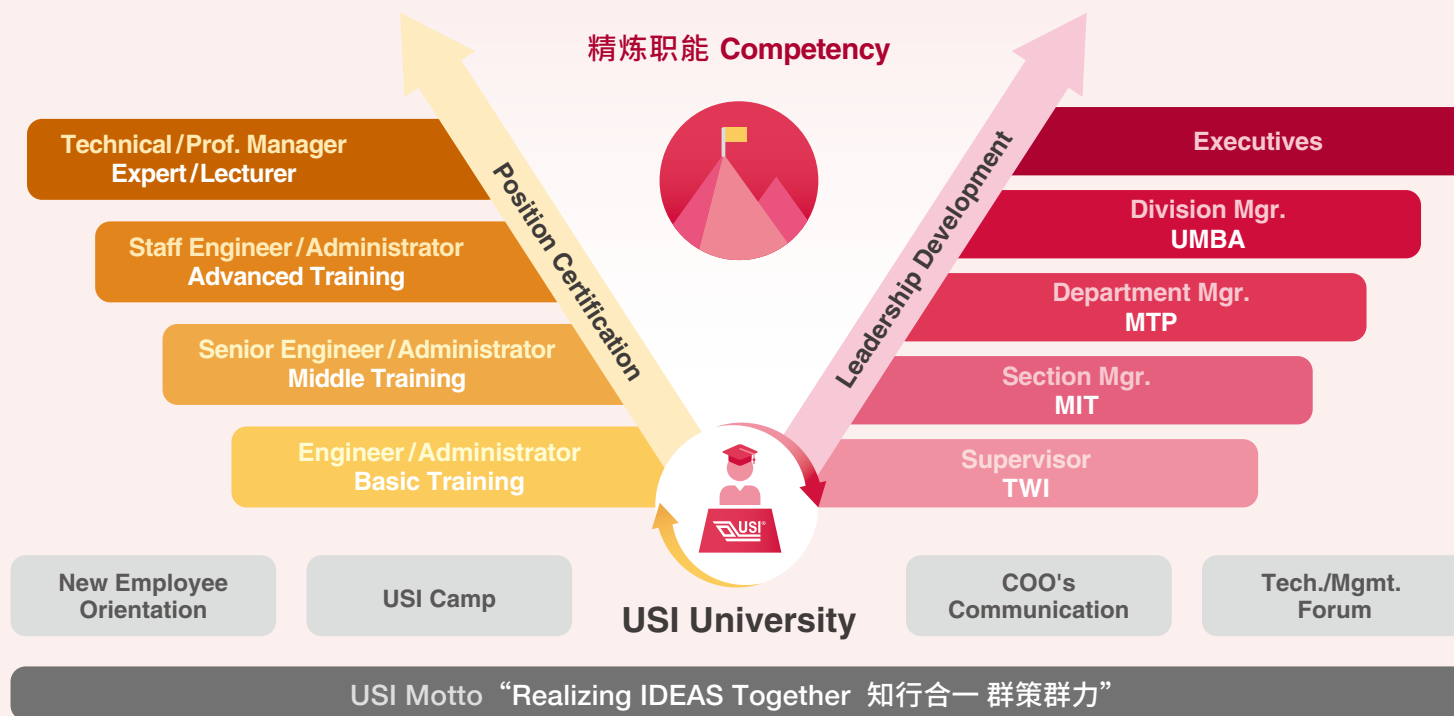
注：人均培训时数 = 该类别 / 性别员工实际总培训时数 ÷ 该类别 / 性别员工期末在职人数

其中针对三大不同议题的培训情形如下：

议题	总培训时数	受培训人次	人次均培训时数
环境方面	37,011	37,112	1.0
健康安全方面	47,329	58,845	0.8
人权方面	37,291	56,049	0.7

双轨职涯发展

USIU 提供员工完整的学习发展架构以积极留才，通过强化管理职与专业职的“双轨制”，建立以创新学习的环境达成高运营绩效为使命，致力在提升组织内的员工素质、领导管理及创新研发能力，针对不同职能的员工，规划各类别员工教育培训课程，为员工提供完善的学习平台，帮助员工解决工作问题、提升专业能力，进而有效达成组织目标。



注：

1. UMBA, USI Master of Business Administration 处级主管课程
2. MTP, Manager Training Program 部级主管课程
3. MIT, Manager Initial Training 课级主管课程
4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 组长 / 负责人课程

多元的学习渠道与学习平台

USIU 为员工提供全方位人才所需的培训课程，包括多元的课程内容，并依据课程活动属性，搭配不同的培训方式，含实体课程培训、在线教学培训、实务工作培训、外部培训，让环旭电子员工能以更有效率、更具弹性的方式学习及进修。多元学习模式与精确扎实的培训架构，规划内、外训及启发自我成长等多元创新学习渠道，让更多员工可以通过流程、研发、项目、创新的成果展现，将所学的内容运用至实际工作领域。



2020 年推动重点

加强员工持续就业能力及终生学习计划

在综合人才需求不断提升的时代，拥有一技之长已不足应付职场所需。公司不断提升员工持续就业能力，完善员工体制，协助员工转职所需的技能管理及终生学习计划。在 2020 年共支持 43 位员工进修取得学历 / 学位，员工取得学位类别与进修科系如右表：

学位类别	高起专	专升本	本升硕
获得学位人数	24	14	5
进修科系	物流管理、广告设计、项目管理	物流管理、工业工程、税务金融	项目管理、机电工程、辅导与咨商、财务金融

此外，环旭电子自 2018 年起张江厂及昆山厂邀请当地学院或大学共同合作，在厂区内举办企业内部学历 / 学位的课程，让员工免于舟车劳顿的通勤困扰，使员工能够善用自我的时间安排，进而取得专科或大学学历 / 学位。在 2020 年，毕业取得大学的学历 / 学位共 9 人；取得专科的学历 / 学位共 23 人，其中有 2 位取得大学学历 / 学位的员工获得公司职等晋升的机会，并在 2021 年预计会有 52 位员工会毕业于合作开办的在职进修班。

▸ 张江厂与当地学校合作开班详细信息

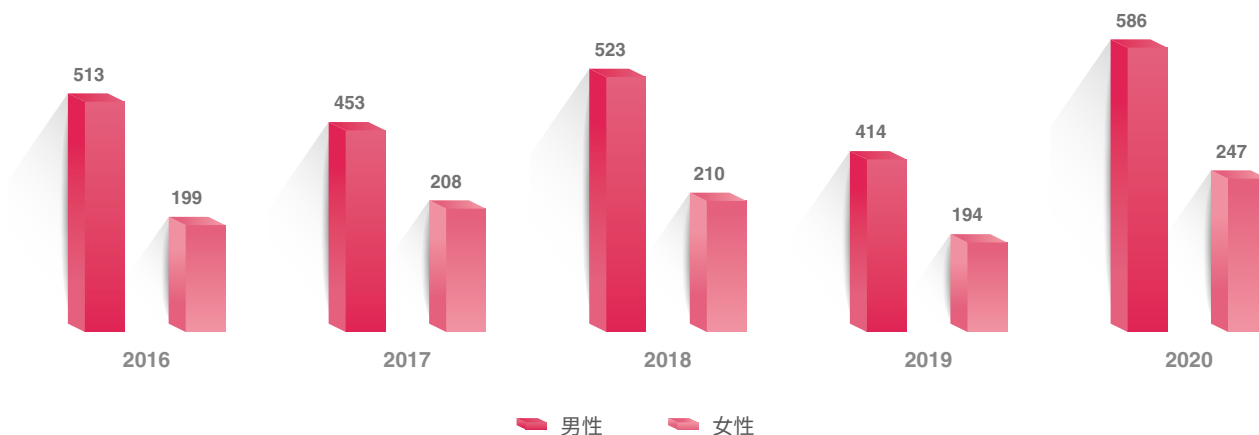
合作学校	开办科系	起始年	结业年	高升本	专升本	修习课程人数	预计毕业人数
华东理工大学	资讯工程	2018	2021		●	19	17
华东理工大学	工商管理	2018	2021		●	1	1
华东理工大学	资讯工程	2019	2022		●	18	18
华东理工大学	国际经济与贸易	2019	2024	●		11	11
华东理工大学	资讯工程	2020	2023		●	31	31
华东理工大学	国际经济与贸易	2020	2025	●		12	12
上海大学	电子资讯工程	2021	2024		●	23	23
华东理工大学	工商管理	2021	2024		●	4	4
华东理工大学	人力资源	2021	2024		●	1	1
上海大学	工商管理	2021	2026	●		16	16

► 昆山厂与当地学校合作开班详细信息

合作学校	进修项目	修习课程人数	2020 年毕业取得学历 / 学位人数	预计毕业人数	其他说明
苏州大学	专升本，物流管理科系	40	9	2020 年报名 75 人， 2022 年预计毕业 20 人	人员可以通过补考方式获得学历 / 学位，或是各科达 60 分后，自行申请获得学历证明
苏州托普信息职业技术学院	高起专，物流管理科系	23	23	2019 年报名 34 人， 2021 年预计毕业 34 人	N/A

内部讲师制

多年来，公司通过内部讲师制度培训认证的员工担任讲师，形成良好的知识传承文化，并充分发挥内部人力资源与影响力，为员工提供高质量、具前瞻性的课程，为公司培养世界级人才，提升公司竞争力。USIU 持续培养出优秀的讲师群，截至 2020 年底，全球通过内部讲师培训的人数达 833 位，并在 USIU 协助开立各类培训课程约有 1,800 堂。

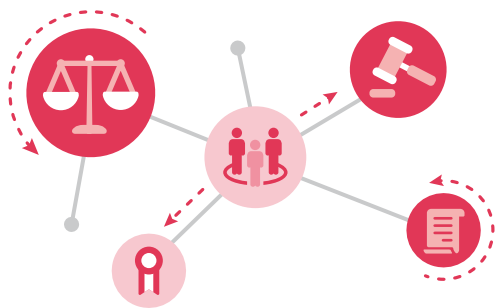


人权管理

人权政策

环旭电子坚信企业有责任尊重人权，并致力于与员工、合资企业、供应商、商业合作伙伴、客户、政府、社区等利益相关方一起保护与促进人权。公司支持并尊重联合国“世界人权宣言”、“联合国全球盟约”第一条与第二条原则、“联合国企业与人权指导原则”、国际劳工组织“工作基本原则与权利宣言”、其他适用的国际原则与当地法令规范。身为“责任商业联盟”的成员，我们在全球运营中采用其行为准则，以履行我们对人权保障的承诺。环旭电子订定人权政策向所有利益相关方传达我们的承诺，每年审查且根据需要更新政策，以确保政策的有效性，且持续推动人权教育培训、评估人权风险，并将其结果呈报高阶主管，同时对外公开披露。

环旭电子致力于下列原则落实人权保障，完整政策内容，请参阅企业官网（<https://www.usiglobal.com/cn/csr/Inclusive-Workplace/Human-Rights>）。



► 多元化与反歧视

尊重员工、供应商、商业合作伙伴、社区及所有利益相关方的多元化；严格禁止任何歧视或任何其它受法律保护的特征之不同

► 尊重与人道待遇

致力于以尊重和人道待人，在工作场所与工作相关的环境中，不容许任何形式的不尊重或不当行为

► 无强迫劳动及人口贩运

禁止任何形式的强迫劳动，包括人口贩运与非法用工

► 童工及未成年工

严禁任何形式的童工且绝不允许聘用年龄在 18 岁以下的年轻劳工从事可能危及其健康或安全的工作

► 薪酬、福利与工时

遵守运营地所在国家或司法管辖区之薪酬、社会保障、工时等所有相关法规

► 工作环境健康与安全

致力于提供员工安全、健康的工作环境，并遵守所有适用的健康安全法规及确保所有程序正确到位，努力实现零伤害和零事故

► 言论与结社自由

充分尊重与支持员工自由结社和表达意见的权利

► 隐私权保护

遵守环旭电子隐私权政策，致力于保护个人资料隐私及确保数据安全

► 产品责任与无冲突矿产承诺

坚守环旭电子无冲突矿产采购承诺，在环旭电子的制造和生产中不购买或使用来自冲突矿产或侵犯人权地区的金属或产品，也不允许将 USI 产品用于侵犯人权之用途

人权治理

针对全球制造厂区与公司运营过程所面临的人权议题，与各厂区进行风险管理，汇整后提报至可持续委员会中的各个团队，通过定期会议召开，向高阶经营管理阶层报告。员工与运营相关的人权议题，由“员工关怀与社会参与”团队负责，通过 RBA 管理机制进行风险管理；在供应商部分，则由“价值链管理”团队进行可持续风险调查，识别与人权相关的风险。

人权风险评估

我们将人权管理聚焦在运营过程的员工与供应商对象上，通过尽责调查方式与提供申诉渠道，避免产生损害人权的事件。在生产运营过程所面临的人权风险，“员工”是主要对象，我们通过“责任商业联盟”自评问卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ），自行识别业务中社会、环境与道德风险。2020 年，全球各制造厂区的 SAQ 评鉴分数平均在 85 分以上，皆为低风险厂区。除了 SAQ 年度评估，环旭电子更主动委托受过社会与环境稽核专门培训的第三方机构，为所有厂区或新业务关系公司同步执行“责任商业联盟”的“验证稽核流程”（Validated Audit Process, VAP）针对全球制造厂区进行风险管理，调查过去二年的人权风险评估结果，辨识容易遭受人权风险的议题与对象，经过 VAP 稽核与员工申诉统计可以发现墨西哥厂为风险较高的厂区，我们研拟相对应人权减缓措施与补偿内容。根据评估结果，“工时”、“不歧视”、“性骚扰”、“应急准备”与“职业安全”为容易暴露风险的议题，拟定年度减缓措施，通过人权教育培训提升人权意识、从招募足够的人力与工时管理着手，并落实作业环境的危害识别与风险机会的负面冲击管理，详细内容请参阅“职业安全卫生”。

► 风险评估

	张江厂	金桥厂	深圳厂	昆山厂	台湾厂	墨西哥厂
SAQ 分数	● 92.5	● 93.2	● 95.2	● 92.6	● 92.3	● 87.5
VAP 分数 (满分 200)	170.2	174.2	176.8	170.0	193.0	90.0

SAQ 评鉴分数：● 低风险（≥ 85）▲ 中风险（65 ≤ X < 85）● 高风险（< 65）

供应商人权风险评估，则通过供应商可持续性评估问卷（SSAQ），针对年度重要供应商进行可持续风险评估并通过现场稽核与 RBA VAP 进一步识别。根据供应商进行可持续风险评估结果，“工资与福利”、“工时”、“应急准备”与“健康与安全数据”为主要的人权风险的议题，并从中找出可能面临的高度风险的供应商，对其不同风险状况持续追踪改善成效，详细内容请参阅“供应链管理”。

其他人权管理相关准则及规范：

1. “环旭电子股份有限公司企业可持续政策”，详细信息浏览 <https://www.usiglobal.com/cn/csr/Sustainability-Management/Policy>
2. “环旭电子股份有限公司道德暨营业守则”，详细信息浏览 <https://www.usiglobal.com/cn/csr/Operation-Governance/Code-of-Ethics-And-Business-Conduct>
3. “环旭电子股份有限公司供应商行事守则”，详细信息浏览 <https://www.usiglobal.com/cn/supply-chain-management/Supplier-Code-of-Conduct>

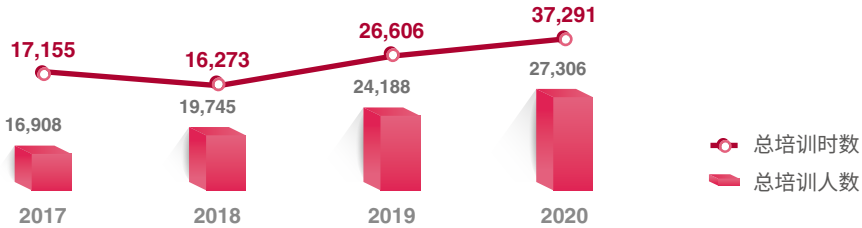
人权减缓措施

对象	员工		供应商	
	劳工	健康与安全	劳工	健康与安全
风险议题	工时 不歧视 性骚扰	应急准备 职业安全	工资与福利 工时	应急准备 健康与安全数据
减缓措施	- 因应产能需求招聘足额员工，避免人力不足造成超时加班的情况 - 建立工时管理机制系统，预警通知超时加班员工及其直属主管 - 定期审查员工歧视风险并保留审查记录，杜绝不法歧视问题 - 加强进行人权培训倡导课程	- 防灾安全教育培训倡导及确认疏散标示图文与紧急联络信息宣达到位，详细内容请参阅“职业安全卫生 - 紧急应变中心” - 举办环安卫倡导课程，并安排员工实地演练、测验，以提升员工安全意识和紧急应变处理的能力，详细内容请参阅“职业安全卫生 - 职业安全卫生管理”	- 针对供应商人权风险，我们通过对各厂区对供应商进行年度稽核或 RBA VAP，避免风险发生 - 要求供应商针对人权风险进行改善措施，并持续追踪改善程度 - 详细内容请参阅“价值链管理 - 供应链管理”	
补偿措施	- 制定七休一加班管理与追踪机制 - 提供员工宗教习俗所需活动空间与节假日并修订相关管理措施 - 提供临厂医师咨询服务，并协助员工进行心理辅导与纾压咨询	- 定期实施火灾、地震及复合性灾害发生的人员紧急疏散演练，检讨并修正预防性预警措施及演练成效 - 提供临厂医师咨询协助员工进行健康管理、评估与母性保护咨询，并协助申请医疗保险补偿	- 要求供应商须针对有遭受人权损害权益的员工，提供“辅导”、“补偿”或“管理方针修改”等措施 - 详细内容请参阅“价值链管理 - 供应链管理”	
申诉机制	公司内部举报渠道：包含人力资源信箱、员工申诉专线及各厂区举报信箱		外部举报之申诉渠道信箱：详细内容请参阅“运营与治理 - 从业道德与法规遵循”	

人权保障培训

环旭电子全球厂区每位员工每年都必须接受“员工行为准则”在线课程，以加强对于法令的理解和认识，并通过在线测验的方式，确认员工对相关规定的了解。2020 年，人权相关议题人均受训时数为 1.4 小时；总培训时数总计 37,291 小时；总受训人数达 27,306 人（其中包含离职员工的培训），故在职员工 100% 完成人权议题培训。我们持续关注人权保障议题并推动相关教育培训，以提高人权保障意识，降低相关风险发生的可能性。

▶ 人权保障培训参与人数与时数



员工沟通

环旭电子建立良好的劳资沟通机制，与全体员工签订符合当地法规的劳动合同（签订率达到 100%），合约明确规定相关权利义务以保障双方权益，并促使劳资双方共同遵守。当公司运营发生重大变化，致使劳动合同无法履行时，依照各地法令提前告知*，并与受影响员工沟通、说明其应有的权益。另外，台湾厂区更与职训局合作提供培训规划，收集邻近区域的就业机会信息，协助员工转职。

注：墨西哥厂区为至少 14 天前告知员工；其他厂区则为至少 30 天前告知员工

我们积极建立正向的员工关系，持续建立公开、互信及畅通的双向沟通环境，以促进劳资关系的和谐，所提供的沟通渠道如下所示：



在 2020 年，公司共举办员工沟通座谈会 216 场（24 场总经理；141 场新进员工；17 场外籍员工；34 场一般员工）



总经理座谈会（墨西哥厂区）



员工沟通会（台湾厂）



员工沟通会（昆山厂）

员工有任何意见均可通过“电子员工意见箱”、“实体员工意见箱”、“HR 专用意见信箱”、“员工投诉专线”、“书面投递方式”反应，员工意见依据问题内容交由相关负责单位协助处理，并与同仁沟通对应之做法与结果，2020 年结案率为 100%。同时也针对新进人员安排课程介绍说明，员工意见箱放置位置及如何填写相关信息，以确保同仁了解。

	电子员工意见箱	实体员工意见箱	HR 专用意见信箱	员工投诉专线	书面投递方式	总计
员工反应件数	178	504	3	3	0	688
结案数	178	504	3	3	0	688

并设有《职场人道待遇办法》，目的即为建立安全、尊严、无歧视、互相尊重及包容、机会均等的职场文化，并保障所有员工在执行职务过程中，免于遭受身体或精神侵害，而致使身心疾病。针对各类正式成立的员工投诉案例，公司皆以下列调查程序进行处理：



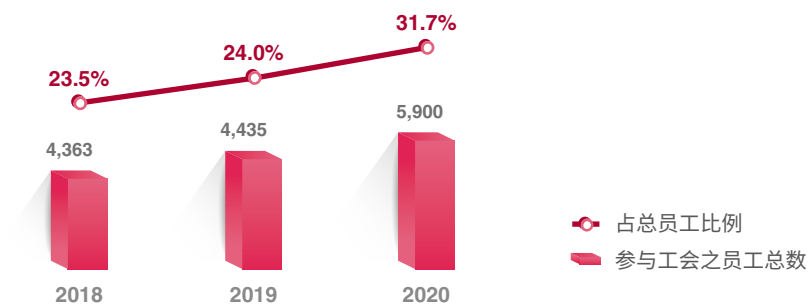
2020 年共接获 45 件员工内部投诉案件，包含 1 件劳资争议、3 件性骚扰及其他员工的间相处摩擦的申诉案件，以上申诉案件皆依据公司职场人道待遇办法在公司内部确认调查后，对于被申诉人的确认不当行为，公司皆依员工行为准则做出惩处并进行公告；对于当事人（申诉人）进行沟通协调，并作出回应和改善，同时为员工提供心理、工作压力、职涯等驻厂医师的咨询服务，结案率达 100%。2020 年，环旭电子并无任何的员工外部申诉案件发生。

员工工会

环旭电子员工依据相关法律规定可自由组织与参加工会及进行集体协商，公司不会以任何方式干涉其工会的建立、运作或管理，并保持与工会间沟通渠道畅通，执行团体协约协议的相关事项，保障双方权益，并对员工健康、安全、卫生等方面的保障有明文规定，使劳资双方有所遵循，发展稳定和谐劳资关系。目前张江厂、昆山厂和墨西哥厂已成立工会；其中墨西哥厂，公司与工会签订团体协约，参与工会的员工享有团体协约的保障，其签署涵盖率约 89%*。

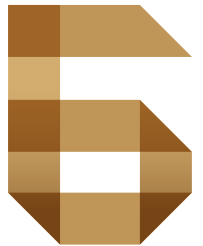
注：签署涵盖率 = 墨西哥厂区参与工会员工数 ÷ 墨西哥厂区期末在职人数 × 100%

▶ 员工参与工会比例





价值链管理



面对全球无国界的发展趋势，良好的价值链管理，不但可有效降低生产成本、提高产品质量，以获得客户更高的满意度，更能将整个企业经营、社会责任向外延伸扩展，携手合作伙伴，共同迈向可持续的未来。

2020 主要绩效



✓ 达成 ⚠ 未达成

SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	通过客户满意度调查与申诉机制，洞察客户期待与需求，精准回复客户意见，提供客户最佳服务质量	客户关系管理	主要客户满意度	主要客户满意度达 87%	主要客户满意度为 84.1%	⚠	主要客户满意度达 87%	主要客户满意度达 87%
	制定可持续采购政策，推动供应商环境 / 社会绩效评估与稽核，避免采购冲突矿产	可持续供应链	- 支持当地采购比例 - 目标供应商完成无冲突矿产 (Conflict-Free) - 供应商完成可持续性风险评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 比例	- 支持在地供应商与当地采购达 22% - 目标供应商 100% 完成无冲突矿产 (Conflict-Free) - 于 2021 年订定	- 当地采购比例为 36% 100% 完成无冲突矿产 - 于 2021 年统计完成比例	✓ ✓ ✓	- 支持在地供应商与当地采购达 30% - 目标供应商 100% 完成无冲突矿产 (Conflict-Free) - 供应商完成可持续性风险评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 达 70%	- 支持在地供应商与当地采购达 30% - 目标供应商 100% 完成无冲突矿产 (Conflict-Free) - 供应商完成可持续性风险评估问卷 (Self-Assessment Questionnaire, SAQ) 达 75%

产品价值链

环旭电子是全球 D(MS)²* 领导厂商，专为国内外品牌电子产品或模块提供产品设计、微小化、物料采购、生产制造、物流与维修等服务，除了制造服务外还为客户提供一站式服务*，公司产品价值链及一站式服务涵盖内容如图所示：

产品价值链



注：

1. D(MS)² 为 DMS（电子设计、制造和服务）与 M（Miniaturization 微小化）和 S（Solution 解决方案）的结合
2. 物料供应商指提供印刷电路板、基板、主动 / 被动电子组件、其他机电组件、机构件、包装、配件等供应商

一站式服务



注：一站式服务其实是服务的集成、整合

客户服务与满意

环旭电子为全球 D(MS)² 领导厂商，致力于客户满意是我们追求的核心目标与价值。自成立以来，公司提供专业的服务及优质的产品，满足客户的多元需求。我们以尖端的产品研发及制程能力，为客户提供从设计到配销的完整服务，服务范围跨及全球生产据点。关于技术及后勤服务，公司本着最快速与最具弹性的原则就近提供服务。

环旭电子为符合或超越客户的要求及期望，提供客户稳定性高、可靠度高与具成本优势的产品。公司累积多年来与世界一流客户合作的经验及技术，将运算、通讯及影音多媒体处理三大核心技术加以整合，在无线通信产品、计算机暨行业应用方案产品、储存产品暨服务器产品、车电暨视讯产品与微小化产品等领域，为客户提供最完整的解决方案。

为落实质量政策，确保产品与服务的质量，环旭电子所有产品在出货前都需要经过全面检测，确认合格后方可出货（产品出厂合格率为 100%），2020 年总产品销售数量为 838,953,639 个。此外，环旭电子也通过 TL 9000、ISO 9001 等各项国际标准验证（请参阅“管理系统验证一览表”）。

质量政策

- ▶ 产品及服务须符合或超越客户的要求及期望
- ▶ 全员参与持续改善活动，追求零缺点
- ▶ 产品及作业体系须符合国际相关标准
- ▶ 对员工、使用者的安全及环境危害的潜在风险降到最低

全方位售后服务

环旭电子根据客户需求量身订作全方位售后服务，提供高质量、高效率及弹性化的服务内容，满足客户需求。每位客户均设有专责人员，并定期及不定期举办会议或问卷调查搜集客户反馈的宝贵意见，在了解客户需求的同时，改善本公司服务质量，强化与客户间良好的合作关系，携手创造企业间双赢局面。除标准售后服务方案外，公司亦会依据客户需求，提供客制化多元售后服务方案，长期与客户紧密合作，提供真正符合客户需求的解决方案。

在售后服务管理方面，采用 e-RMA* 及 SAP* 系统架构全球服务网络，有效控管不良产品的收集分类、资源调派及数据汇整，使相关单位能有系统的向客户提供产品退换货及不良分析服务。同时，客户亦能通过 e-RMA 系统查询进度，实时掌握 RMA 现状及相关信息

注：

1. e-RMA, e-Return Material Authorization 退货授权平台
2. SAP, Systems Application and Products in Data Processing 企业管理解决方案，由 SAP 公司开发，为一套国际上知名且通用的 ERP 系统

• 全方位售后服务范畴

RMA服务

- 售后服务方案规划
- 保固维修
- 工程变更及零件更换
- 产品换货服务
- 产品整新服务

技术支持

- 按照客户需求提供驻厂支持
- 维修培训
- 障碍排除及不良分析
- 测试治具及技术文件支持

零件备品

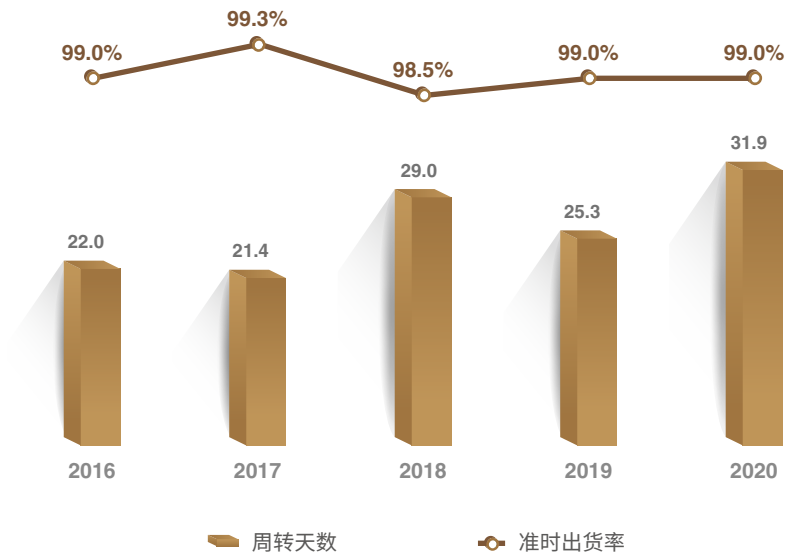
- 正常性及紧急零件备品销售服务



在售后服务上，环旭电子通过准时出货率与维修周转天数作为衡量标准。准时出货率为每月与客户协议出货批次是否准时出货之比例；维修周转天数指环旭电子收到客户退货品至出货的时间区间，鉴于环旭电子提供多元化产品，产品退货维修周转天数将依据不同产品属性及退货数量差异订定标准。环旭电子在近五年与客户协议达成的准时出货率均达 98.5% 以上水平。在 2020 年新冠病毒疫情（COVID-19）的爆发及影响下，全球航空公司与航运业者所遭受的冲击日益严重，各家航空公司实施减班、停航的缘故使得航班大幅锐减，等待航班时间须一周以上，另外，RMA 服务需等待客户回复出货版本及修正程式，集中一次性退货数量较高，故部分 RMA 无法于原定与客户协议的时间区间内还货，导致拉长了维修周转天数，此状况皆能获得客户的理解。

注：已模块化之产品无法进行维修，以新品更换给客户，因此无列入计算

► 准时出货率与维修周转天数



客户投诉处理及产品召回

环旭电子遵循质量政策“全员参与持续改善的活动，以追求零缺点”的作业目标，在生产制造产品过程中秉持“三不原则”：不接受不良品、不制造不良品、不传递不良品。对于可能存在质量问题的产品，公司高度关注，召集厂内研发与工程单位研究处理方案及原因分析，定期召开讨论会议，并持续追踪对策的有效性，防止不良问题再度发生。针对存在安全性隐忧或批量性不良等问题产品，公司制定预防措施，于第一时间召回，实时避免损失，确保顾客生命和财产安全不受损失。

在客诉事件处理方面，环旭电子建立系统化的处理程序，收到关于客户产品不良分析抱怨事件的需求后，随即由对应之专责人员进行初步确认并登载纪录，拟出最具效益的改善对策后反馈客户，并杜绝类似的投诉事件再次发生。依据统计，2020 年环旭电子共发生 4 件主要客户的投诉事件，解决率为 100%，其中 2 件列为 CQCN*，未发生产品召回事件。针对客户投诉主要属性归纳分析，在“治具设计问题”及“人员操作问题”各占了 1 件，另外 2 件属于“制程问题”，公司拟定改善对策，包括：设计新版治具工具，制作版本比较文件，将检查项目添加于作业流程规范中，以及加强人员作业倡导与制程质量控管，落实改善根本的问题。

注：

1. CQCN (Customer Quality Complaint Notification) 事件，包含公司需支付一定的额外成本、客户通知停止出货、产品召回及停工等客诉事件
2. 统计资料涵盖张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂

提升客户满意

为确保全球客户的有效沟通，环旭电子针对所有客户设置专责人员处理客户服务事件，并经由举办 QBR (Quarterly Business Review) 会议及不定期的商务会议、问卷调查等方式，主动搜集客户意见及要求，了解客户对公司产品在质量、交货、技术、绿色产品、服务及其他六大面向的评价，持续改善公司服务质量，强化与客户间的良好合作关系，携手创造公司最大利益与价值。针对问卷调查结果，公司内部相关单位召开研讨会议，拟定可行的应对策略，并以客户的反馈、需求与建议进行有效沟通，制定改善计划与行动方案，持续追踪与监督改善状况，并随时将最新进展反馈给客户，提升沟通质量与顾客满意度，以获得客户肯定及长期支持。

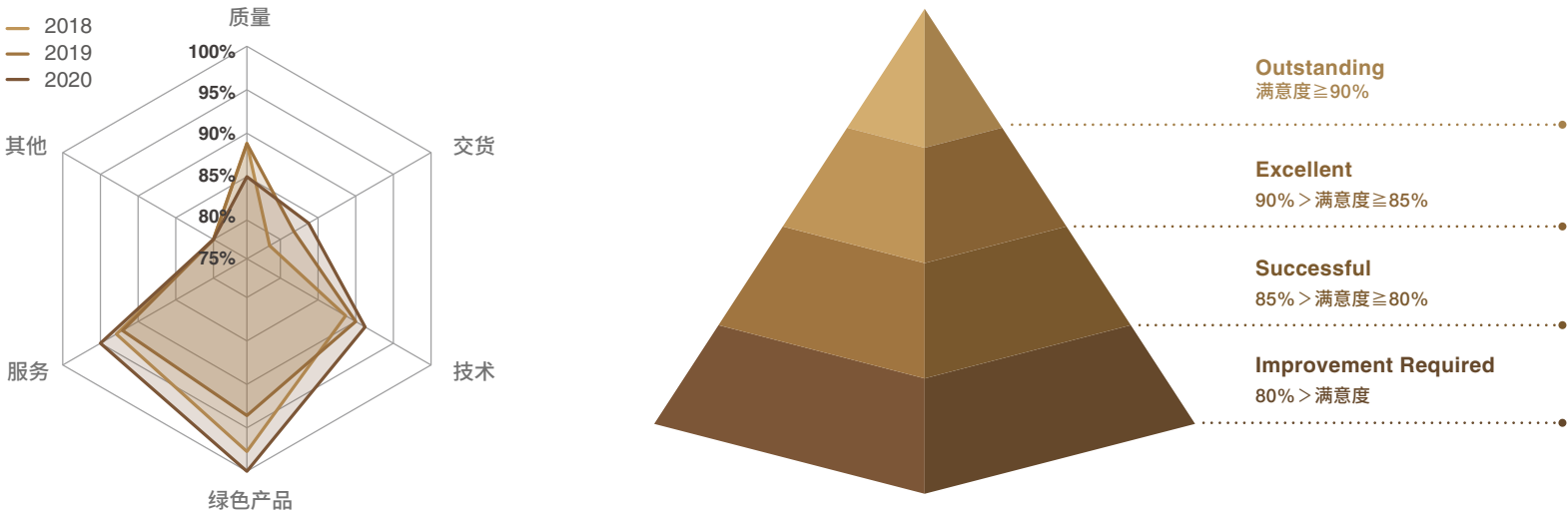
客户满意度调查流程



环旭电子致力于达成客户满意度年度目标，2020 年主要客户* 满意度统计结果显示：整体满意度为 84.1%（Successful），在单项服务满意度方面，除了“其他”项目未达 80% 之外，其余五大项目均达“Successful”以上标准。我们将持续努力在各面向提升顾客满意度，以获得客户更高的满意度落实可持续发展，于未来长期目标，期望在 2025 年客户满意度达 87% 以上。

注：主要客户依据环旭电子总经理室年度客户营收排名之前 20 大（共计占公司营收 85% 以上）定义；2020 年因新冠病毒疫情影响下，客户满意度调查仅 15 家回复

环旭电子主要客户满意度



客户隐私及健康安全

客户机密信息及健康安全不仅是双方重要的资产，更是双方信任的基础，若公司违反相关规范或是产品发生危害顾客健康及安全情事，将重创形象及造成财务上的风险。环旭电子明定相关的管理程序及规范，妥善控管公司的营业秘密及未经公开披露的机密信息，避免所制造产品产生危害顾客健康及安全之情事。

客户隐私

环旭电子重视客户隐私权及数据维护机密的重要性，除了与客户签署保密协议及合约内容保护客户机密信息，确保相关业务执行同仁遵守保密工作，公司内部以最高标准管理，并遵守日月光投控所订定之隐私权政策。同时，每位员工新进报到后，都须签署员工行为守则，明订应遵守回避利益冲突规范，不得擅自对外发言，传播未经公司证实之运营消息规定，且每个涉及新项目的部门员工，皆需为每个新项目签署保密协议。针对客户文件管理部分，公司规定所有客户文件皆被定义为最高机密等级，保护客户提供之产品信息，将文件信息加密并保存于公司内部网络系统中，采用信息许可证管理，确保客户隐私得到严密保护。对于信息安全管理，公司也订有一套标准管理程序与训练课程，严格执行信息安全政策与客户隐私保护措施，以“信息安全委员会”之政策与计划运行，保护公司商业机密及客户数据不外泄，全面提升资安意识。相关内容请参阅“信息安全管理”章节。2020年，未发生客户隐私权遭侵犯之事件，也未接获任何客户资料外泄之事件。

客户的健康安全

公司相当注重客户意见及健康安全，所有供应商供应标示必须符合环旭电子制订的《绿色环保产品规格》，并设有将顾客需求纳入产品设计的机制，公司产品及作业体系均符合国际相关标准要求及销售地区的安全规范。例如：严格管控产品原物料使用，选用低污染及无毒性的原物料；在产品规划阶段，确认目标产品环保规格符合相关法规及指令（EU RoHS, REACH 及其相关化合物等），再进行产品生命周期盘查及生态化设计评估，并制作产品生态特性说明书，以因应欧盟 ErP 指令（请参阅“绿色产品管理”章节）；公司为预防化学品进厂后可能引起之安全危害风险，制订《化学品管理办法》进行源头管制，详细内容请参阅“化学品安全管理”章节。

► 2020 年产品符合绿色标准情况

绿色环保 产品指令	符合指令之产品百分比				
	智能链接产品	视讯、特殊应用产品	车电模块产品	先进移动装置及微小化产品	高科技低成本模块产品
EU RoHS	100%	100%	100%	100%	100%
Halogen Free (HF)	16%	89%	0%	100%	100%
CHINA RoHS	100%	100%	100%	100%	100%

在产品安全方面，公司运用工厂检查机制*，以确保产品符合国际及销售地区的相关法令规章。针对所有取得安规验证的电子系统类产品，在用户操作手册上清楚注明相关安全警语与正确操作说明，并定期接受外部验证单位（UL, TUV, CCC 等）查核，频率为每季或每年一次。环旭电子持续扩大对物联网、工业领域的产品安全相关认证，为客户提供优质且符合健康安全的产品。

注：工厂检查机制指贴有安规相关标签产品的制造工厂，需依发证单位要求稽核时程接受工厂检查（外部认证单位稽核），以确保产品符合安规要求

环旭电子为保障用户，符合产品安全规范是世界各国对进口电子产品之基本要求，公司所生产制造之系统类产品必须符合销售国家或客户的产品安全规范要求，并符合下表中安全规范之其中一项即可。此外，于产品设计初期，我们亦考虑各种使用情境，兼顾法规面不完善之处，强化产品的安全规范。公司于 2020 年扩大对物联网、工业领域的产品安全相关认证范围并建立 IEC 60730-1 认证流程，并于 2020 年 12 月 31 日在台湾厂区进行公开课程分享相关知识，共 29 人参加。2020 年，未接获产品危害人体健康安全的相关控诉，也未发现产品安全相关违法事件。

► 2020 年系统类产品符合安全规范情况

安全规范	符合之产品百分比	
	智能链接产品	视讯、特殊应用产品
EN/IEC 60950-1	93%	0%
EN/IEC 62368-1	69%	100%
CNS 14336.1	17%	100%
GB 4943.1	21%	0%

供应链管理

随着全球面临愈趋严峻的环境与社会挑战，新冠病毒疫情（COVID-19）的爆发，鉴于疫情造成全球经济紧缩，工厂复工难度高，公司加强审视供应商财务状况，与财务单位合作定期审核供应商财务风险评比，提高作业频率，依据财务风险评比等级（高、中、低）采取相对应采购策略，寻找替代厂商方案，加强备料机制，以避免供应链中断事件发生。面对前所未有的后疫情时代，各国专家一致认为最有效的办法还是加强国际合作，全球性的供应链可以极大提升效率，加强供应链韧性，才能让世界经济尽快恢复。我们持续致力驱动与供应链的正向循环，与供应商发展稳定的伙伴关系，充分沟通并互相合作。

环旭电子竭力建立可持续发展的供应链，如支持在地供应商、落实人权及维护劳工权益、有害物质限用管控及不使用冲突矿产物料等。公司根据产业趋势调整采购策略，依原物料大类采取不同的采购策略，并分散货源以降低风险，确保原物料之供应具竞争的价格优势、合理成本、准确交期与良好质量，同时进行跨部门之沟通与协调；另外，定期对供应商进行审核，确保供应链的可持续经营，同时邀请供应商召开说明会，介绍新产品与新技术，与供应商建立伙伴关系，建立双赢政策。截至 2020 年底，我们与物料供应商共召开 14 场新产品与新技术说明会。

公司多年来严格遵守国家或国际相关规范，致力维持企业形象，并重视客户价值及权益，台湾厂于 2020 年制定 AEO（Authorized Economic Operator）优质企业政策，每年定期执行风险管理活动，确保风险实时且适当地被辨识、评估及采取适当因应措施，预计将于 2021 年第三季取得优质企业认证，以达成可持续经营的运营目标。

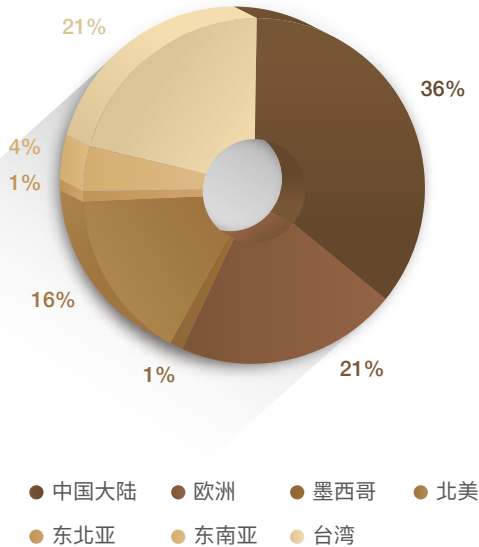
供应链概况

环旭电子原物料供应商包含原厂制造商、代理商、现货供应商等，采购类别以主动零件、被动零件、基板、机构件及其他周边材料为主，依照原物料供应商地区分布遍及台湾、中国大陆、亚太地区、北美及欧洲等地。为能更落实供应商有效管理，我们通过第一阶供应商*（576 家）识别出环旭电子的关键供应商*（239 家）做为重点管理之基础。面对复杂的供应链及全球既有客户和新客户需求，2020 年我们与来自全球共计超过 1,750 家物料供应商合作，相较于 2019 年约增加 125 家。

注：

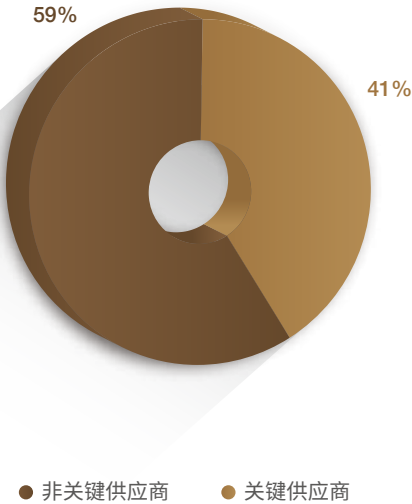
1. 第一阶供应商为年采购金额达 20 万美金之物料供应商（包含直接材料、间接材料、包装材料）
2. 关键供应商为
 - 采购金额为前 85% 之直接材料供应商
 - 采购金额超过 100 万美金之间接与包装材料供应商
 - 重点供应商：由采购单位提出，经事业单位、供应商质量工程单位及研发单位审核同意

► 2020 年原物料供应商分布



注：依供应商分布区域的采购金额统计

► 2020 年关键与非关键供应商分布

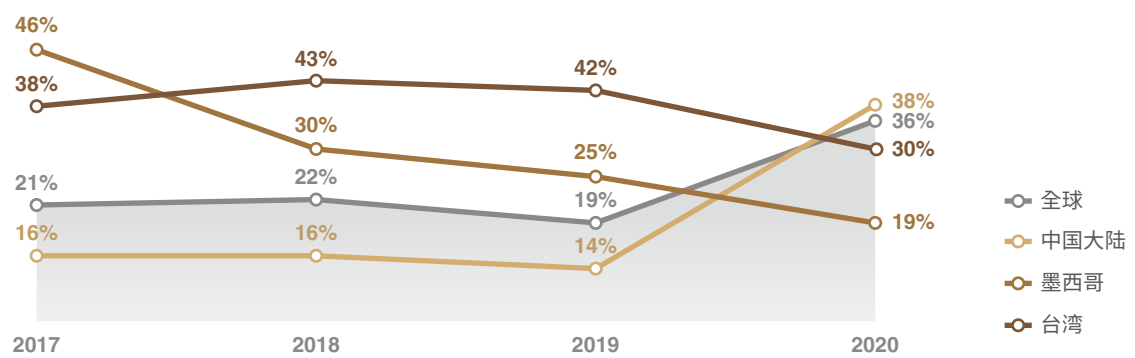


注：依供应商年采购金额统计

环旭电子支持在地供应商，在促进当地经济成长，创造在地就业率的同时，有效节省运输过程中能源以及时间的消耗，降低对环境的污染，故全球的原物料采购主要来自当地或附近区域的供应商。公司于 2020 年在地原物料供应商采购比例，在中国大陆地区，因重要供应商交易对象之转变，使得中国大陆地区在地采购比例大幅提高 24%；台湾地区因中美贸易战于 2020 年仍旧持续，应客户要求更多生产机种从中国大陆移回台湾制造，中国大陆供应商比重较 2019 年增加，故造成台湾当地采购下降至 30%；另外，针对墨西哥地区，当地采购下降主因为汽车类产品生产项目变更，当地采购供应商比重降低。

对于六大制造厂区张江、金桥、深圳、昆山、台湾及墨西哥，将其区分为中国大陆、台湾地区、墨西哥三个区域，2020 年之在地原物料供应商采购情形如下，综合制造厂区在地采购占全球总采购之平均比例，全球在地采购率整体自 2019 年 19% 成长到 2020 年 36%。公司策略采购部门将持续加强目标供应商的管理，选择具有竞争优势的在地厂商，我们会持续开发具有竞争优势的在地厂商，期许 2021 年朝着全球至少维持 30% 以上在地采购率，以提升当地产业竞争优势，强化与供应商的伙伴关系。

各地区在地原物料供应商采购情形



注：

- 1. 依据采购金额统计
- 2. 重新厘清对“当地”的范围定义（以国家别为计算基础），因 2020 年之前当地采购范围包含北美国家，故一并调整近三年当地采购占比信息，正是调整后墨西哥地区当地采购数据，大幅下降之主要原因

此外，2020 年全球各厂区交易之供应商数量及金额占比如下表所示，其中张江厂和金桥厂主要生产最大 OEM 客户产品，采购物料种类较为单纯，采购金额占比最多，深圳厂和昆山厂皆为多个产品线生产厂区，采购物料种类繁多，因此交易供应商数量相对较多。

2020 年各厂区交易供应商数量及金额占比

厂区	张江厂	金桥厂	深圳厂	昆山厂	台湾厂	墨西哥厂
交易供应商数量	405	77	851	804	745	309
交易金额占比	40%	20%	7%	10%	21%	2%

供应商评鉴

供应商的社会责任绩效提升与否，是影响环旭电子整体发展的重要关键之一，因此，公司建立标准化的供应商评鉴制度及绩效考核（Vendor Rating）办法，供应商的选择依照供应商评选规范办理，以维护人权、保护环境并提供客户符合健康安全的高质量产品，通过持续与供应商保持紧密的合作关系，共同建立可持续发展的供应链。

评鉴流程



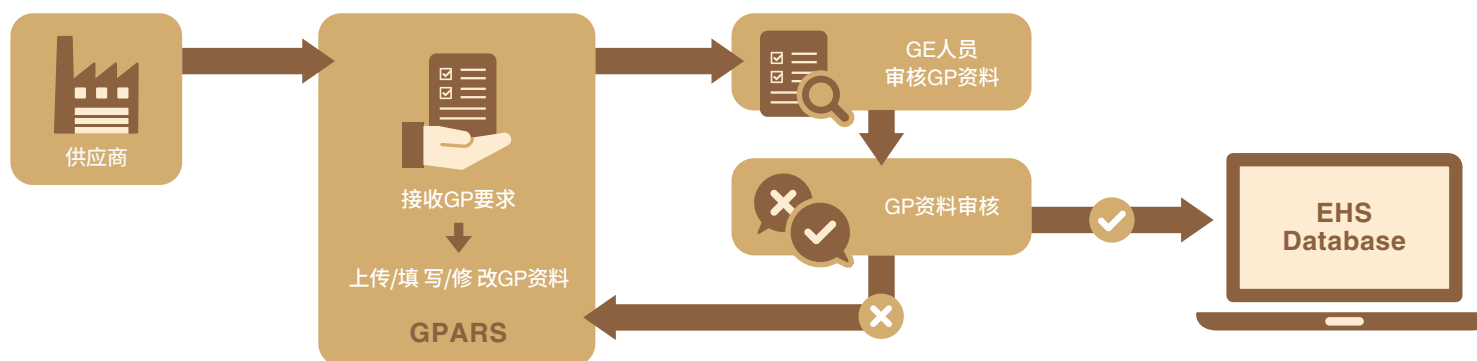
环旭电子依据公司未来产品趋势需求及采购策略制定供应商评鉴程序，调查潜在供应商之产能、技术创新能力、质量及服务管理系统是否符合要求，以作为列入正式供应商的依据。当我们评估全新供应商时，必须由采购、质量、企业社会责任、研发与工程等单位组成评估小组，针对供应商的各项能力展开问卷调查，最后再由质量审查委员会（Quality Review Board, QRB）确认最后审查结果。审查的层面涵盖：公司基本数据、产品信息、主要客户与财务状况、绿色管制程序与绿色产品承诺，以及供应商社会责任与环境安全卫生调查。针对所有环旭电子自行开发之新供应商，公司皆要求其签署环境有害物质不使用保证书、冲突矿产承诺书、供应商阳光行为承诺书及供应商社会责任承诺书，以确保供应商对于环境可持续、社会劳动、社会人权的影响列入评估与管控。环旭电子经由评鉴给予供应商认可的等级，相关结果及核可供应商列表可于 PDM 系统中查询。于 2020 年，环旭电子共 18 家新供应商进入评鉴流程，最终 16 家通过审核，通过筛选的新供应商比例为 89%。

绿色供应链

绿色产品的可持续发展是必然的趋势，唯有建立长远发展的绿色供应链管理，才能迎接接踵而来的挑战。因此环旭电子从产品设计、物料采购、产品制造、运输、包装、销售及回收的过程中，努力实现整体环境效益的最优化，整合上下游厂商的力量，共同建立一个安全且稳定的绿色供应链。

环旭电子为因应全球绿色产品环保法令的增进，及多元客户对绿色产品标准的要求（RoHS、REACH、Conflict Minerals），于 2020 年导入专业的绿色价值链管理平台“绿色零件承认及报告系统（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）”，供应商可通过 GPARS 平台了解公司最新绿色产品规范，及进行绿色零件认证。此外，公司研发、生产与品保等相关环节也可通过此系统，了解绿色产品组成与含量等管控标准，并采取必要的管控措施。我们通过系统化的管理，推行全球绿色产品供应链，提升数据正确性，强化与供应链伙伴的合作关系，进而达到可持续供应链。

► GPARS、EHS 平台架构



承包商管理

由承包商承接企业技术性专业性作业已是必然趋势，环旭电子不仅要求承包工程的质量及工期，而且重视承包商的安全卫生管理，在环境与安全卫生政策中明确承诺“持续对员工、供应商、承包商进行环境安全卫生政策、知识与要求的沟通、参与及咨询，并进行相关培训与演练，以降低安全卫生危害风险与事件发生”，并确实执行安全卫生管理及评估，提升承包商的安全卫生质量。

公司重视安全卫生的管理，在防疫期间，严格管控外部人员入厂，采取相关管制措施，入厂时须填写调查表、体温量测、手部酒精消毒及全程佩戴口罩，以降低可能之传播风险。根据统计，2020 年参与公司厂内职业安全卫生教育培训的厂商家数累计达 612 家（培训对象含：厂内厂务、工程承包商、废弃物承包商、人力及服务外包厂商），经各厂区相关环安卫管理部门的训练与评估，共计 2,328 位承包商员工取得施工合格证。

为确保承包商施工安全，针对特别危害作业及累犯厂商加强安全卫生稽核。在台湾厂区，经协调沟通后，重大违规的承包商若未能在期限内改善，将停权一年；大陆厂区则规定半年内若发生两次异常事项，将除去其合格承包商资格。于 2020 年，墨西哥厂发生一件承包商安全意外事故，为承包人员于厂内施行高架作业时，未对屋顶作业进行完整的结构分析，造成坠落意外事故。公司依事故要因分析后，要求承包商施工时，配戴合规的安全带及安全帽，并设置必要的安全卫生措施（安全警告标示、安全护栏），加强承包商进行高架作业之培训，确保施工安全，并纳入倡导重点，预防尔后施工缺失。此件工伤事故造成墨西哥厂男性承包商工伤率为 2.19；误工率为 52.68；其计算总工时为 91,120 小时（计算公式请参阅“职业灾害管理”章节）。2020 年，未有合格承包商因安全卫生稽核被取消资格。



承包商训练（台湾厂）



承包商训练（张江厂）



承包商训练（深圳厂）

供应商可持续性风险评估

为提升整体供应链的竞争性，确保供应商能善尽企业社会责任，环旭电子遵循 RBA 行为准则，对供应商进行评估及稽核，由人资及环安卫部门组成稽核小组，稽核规范包含劳工、健康与安全、环境、道德规范及管理体系五大面向，评估要点包括保障人权、公平对待、合法的工时与薪资、环境管理等，要求供应链厂商确保员工权益，落实人权政策，提升企业社会绩效。

► 可持续性风险评估流程



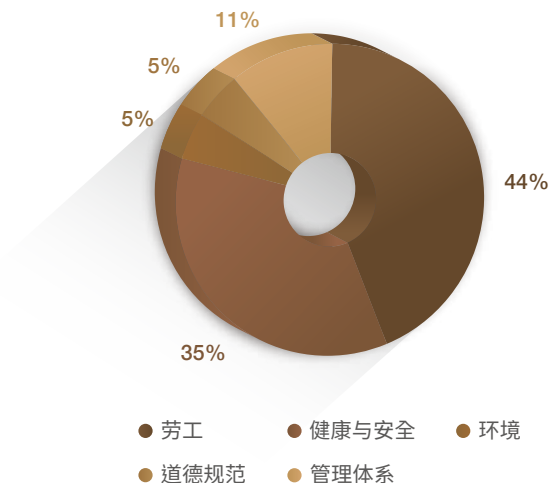
环旭电子为深入了解供应商可持续发展现况，通过可持续性风险评估问卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）及实地稽核，对供应商进行风险评估。2020 年我们对第一阶供应商共 576 家进行可持续性评估问卷调查，回收率达 70%，调查结果显示接近 90% 的供应商稽核结果为低风险等级。此外，在疫情发展期间，公司严格管控差旅行程，倡导以电话、信件或视讯方式进行会议，遵守所在地区的检疫相关规定，故将物料供应商实地稽核改以在线视讯稽核，若无法使用视讯之供应商则以电话稽核，采取高规格防疫措施。2020 年在线稽核 40 家物料供应商及实地稽核 36 家现场服务供应商，稽核结果 97% 为低风险等级，经复审评估后供应商需改善项目结案率达 89%，其他 11% 供应商正朝持续改善方向进行，公司与供应商一起为供应链经营环境的进步与提升作出贡献。

公司针对供应商稽核缺失项目进行分析，发现五大面向中劳工与健康安全面向占了需改善项目的 79%，详细结果如右图所示。未来环旭电子除了将持续对供应商稽核外，2021 年将会站在辅导的立场着重在劳工与健康安全面向深耕。2020 年经评估后未有终止合作关系之供应商，公司将持续协助供应商以符合 RBA 行为准则为目标，期许未来环旭电子的供应商皆能 100% 达到低风险评估等级。

► 2020 年供应商可持续性高风险因子

分类	风险因子	风险描述
治理	风险与持续运营管理	未建立运营持续相关风险之紧急应变 / 改善计划
		未建立运营相关法规风险识别程序
	供应商可持续管理	未建立供应商可持续管理相关机制
环境	环境管理	未建立温室气体排放量盘查机制
		未建立能源管理机制
		未建立水资源管理相关减量 / 回收管理机制与目标
社会	劳动权益	未建立劳务中介 / 劳务代理商管理机制
	职业健康与安全	未建立职业健康安全法规识别程序

► 供应商稽核缺失项目分布



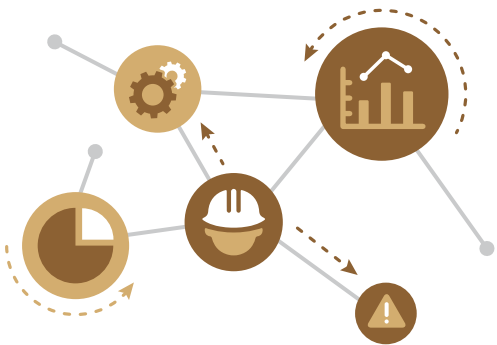
► 2020 年供应商稽核缺失与改善行动

面向	RBA 分类	主要发现缺失	改善行动
劳工	工资与福利	• 减扣薪资作为纪律处分 • 假别未依政府法条规定	• 于规范中明订禁止因纪律问题而扣薪的处分 • 依政府法条规定制定规范
	工时	• 工作时数超过 60 小时 • 月加班工时超过 36 小时	• 因应产能需求招聘员工，避免人力不足造成超时加班的情况 • 建立加班申报机制，实时管制人员工时
	自由选择职业	• 未全员缴纳公积金 • 未制定禁止使用强迫性劳工制度	• 与公积金管理中心确认，并逐步改善 • 增加禁止强迫性劳动制度
健康与安全	应急准备	• 消防演习未写明班别 • 消防设备遭阻挡以及未点检	• 于消防演习资料中注明班别 • 定期巡检确保消防设备的有效性
	健康与安全数据	• 化学品安全数据未符合国际规范要求	• 制定化学品管理相关规范
	职业安全	• 施工承包商未参与教育培训	• 强化施工承包商教育培训与管理机制
环境	有害物质	• 危废处理厂商未定期稽核 • 厂界噪音未监测夜间噪音	• 于 2021 年后安排实地稽核 • 2021 年后厂界噪音监测时一并监测
	废气排放	• 废气处理设备未点检	• 要求人员定期点检
	水资源管理	• 未制定雨水管理制度	• 识别雨水污染潜在风险，制定管理方案
道德规范	私隐	• 未订定客户及员工隐私保护政策或制度	• 建立客户及员工隐私保护政策或制度
	诚信经营	• 未建立商业道德方面的管理制度	• 建立商业道德方面的管理制度
管理体系	法律和客户要求	• 未建立法规追踪清单以及定期评审制度	• 制定法规追踪清单以及定期评审制度
	公司的承诺	• 未建立公司可持续（CSR）、反贪腐政策	• 制定公司可持续（CSR）、反贪腐政策
	沟通	• 无有效的员工沟通渠道 • 员工满意度调查缺少持续改善方案	• 修订管理程序，增加员工沟通渠道 • 制定追踪改善方案，并建立稽核制度

注：识别稽核主要缺失之前三大分类



可持续性风险评估在线稽核（台湾厂）



供应商沟通

为了建立与供应商良好的沟通机制，环旭电子邀请质量、工程及采购单位组成供应商评鉴审核小组，处理与供应商沟通的相关事宜，并邀请供应商参加公司每季度召开的 EBR（Executive Business Review）会议，主动向供应商倡导环旭电子社会责任观点及环安卫管理政策，如：环旭电子的绿色供应链、产品有害物质限用规定、环保相关法令规范及客户产品质量要求等，与供应商保持紧密的互动。截至 2020 年底，公司与物料供应商共召开 25 次 EBR 会议。

除了在供应商倡导大会上倡导绿色管理系统要求、与供应商面对面沟通外，环旭电子也通过定期举办相关课程的形式与供应商交流市场动态，并因应不同议题实时召开供应商说明会，让整个供应链同时掌握市场最新资讯与规范。供应商也可藉此机会了解环旭电子对于绿色采购以及符合 WEEE、RoHS、REACH、CMRT 标准的零件相关要求。环旭电子期望供应商与公司一样重视企业道德，在落实供应商阳光行为管理准则及反贪腐方面，公司设立专属检举信箱（请参阅“从业道德与法规遵循”章节内容），2020 年并未接获供应商提出相关的申诉案件。

● 可持续供应链在线分享会

自 2015 年于台湾举办首届供应商可持续说明会获得丰富的反馈后，环旭电子已连续六年举办供应商可持续说明会，并将说明会规划为未来每年度的供应商盛事。2020 年在新冠病毒疫情（COVID-19）影响下，我们为了避免因群聚感染，让疫情对企业运营的冲击能够降至最低；因此，我们将此说明会改为在线分享会，通过视频会议远距的活动，可大幅度减少人与人之间的近距离接触，是疫情之下的应对之策，以实现安全高效的远距交流。今年于台湾地区举办大中华区“全球可持续供应链在线分享会”，宣达公司各项推行政策及公司理念，与各地供应商直接沟通交流，其内容包含持续推行绿色供应链，配合国际环保要求趋势，说明 USI 可持续管理要求、执行经验及未来目标分享。另外，此在线分享会我们邀请台湾检验科技股份有限公司韩蕙如资深产品经理分享“后疫情时代的企业可持续管理趋势”，从全球风险与企业可持续发展趋势到可持续供应链管理与挑战及如何迈向可持续经营发展，让我们从疫情下获得与学习企业要让供应链更透明化及设计更低碳供应链。2020 年，在线分享会共 120 位供应商伙伴与会。

与时俱进的采购平台

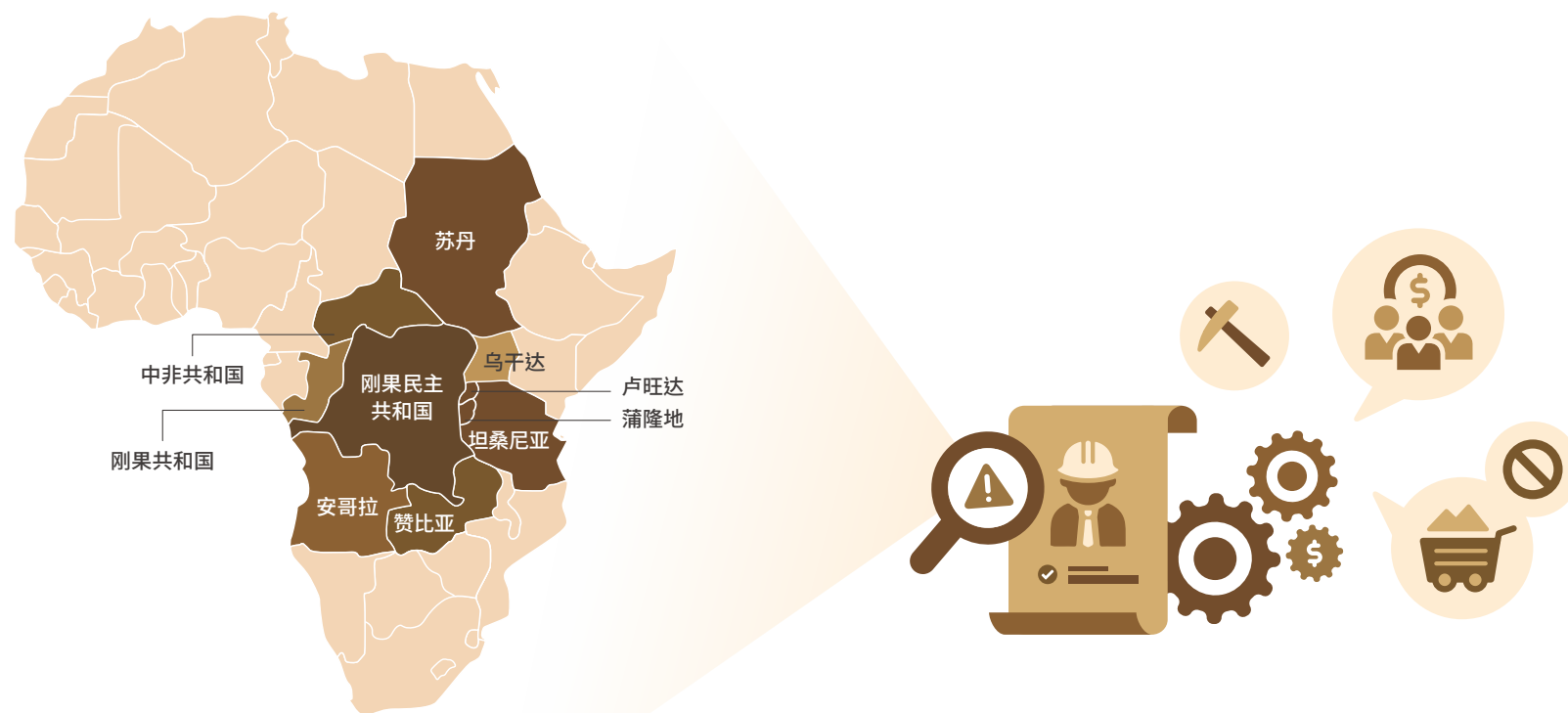
环旭电子自 2000 年起即导入 SAP 系统处理采购需求运算与下单等相关作业流程，但有鉴于报价作业仍旧以邮件方式询问供应商，并以纸本或个人计算机储存报价相关信息，故自 2010 年开始，陆续导入询价作业电子化，提供采购管理模块，有效缩短报价时间，提高报价效率。报价信息皆存留于系统内，不因人员变动造成数据遗失，且因数据储存系统化，可产生各种不同面向的报表进行管理分析。报价信息采取结标管控，经过多阶主管签核流程，达到公平公正的作业，防止人情采购的发生。同时，导入电子化询价平台签核流程，取代纸本作业流程，有效降低碳产品使用，达到环境可持续策略方针。

2020 年针对此询价平台持续进行优化作业，开发非标准品用料比较表，提供采购议价人员及主管分析与决策依据，有助于团队掌握最佳报价状况，达到以最具竞争力之价格采购，降低生产成本。同时因公司自 2018 年全球化的布局扩张，2020 年也新增开发多国语言接口，以因应全球化不同国别人员的系统使用。另一方面，由于新冠病毒疫情（COVID-19）的冲击，造成物料管控上的不确定因素增加，为提高物料掌控度，我们针对所有新增物料在第一时间即建立制造国别相关信息，达到超前的布署，可系统性抓取并分析可能受影响项目，提早实施因应作业，降低受影响程度。

冲突矿产承诺

冲突矿产为来自刚果民主共和国及其邻近国家*，以非法之方式开采和交易的钽、锡、钨、金以及钴等金属。这些金属是通过当地武装民兵长期以暴力胁迫劳工或童工、破坏环境生态的方式取得，也是资助非法武装组织的主要资金来源。日月光投控于 2015 年加入 RMI（Responsible Minerals Initiative, 责任矿产倡议）成为其会员，作为日月光投控一员，环旭电子利用 RMI 所提供的资源和指导，在供应链冲突矿产方面作出明智的选择，以实现无冲突矿产的供应链。

注：邻近国家包含：中非共和国、刚果共和国、安哥拉、赞比亚、坦桑尼亚、蒲隆地、卢旺达、乌干达、南苏丹



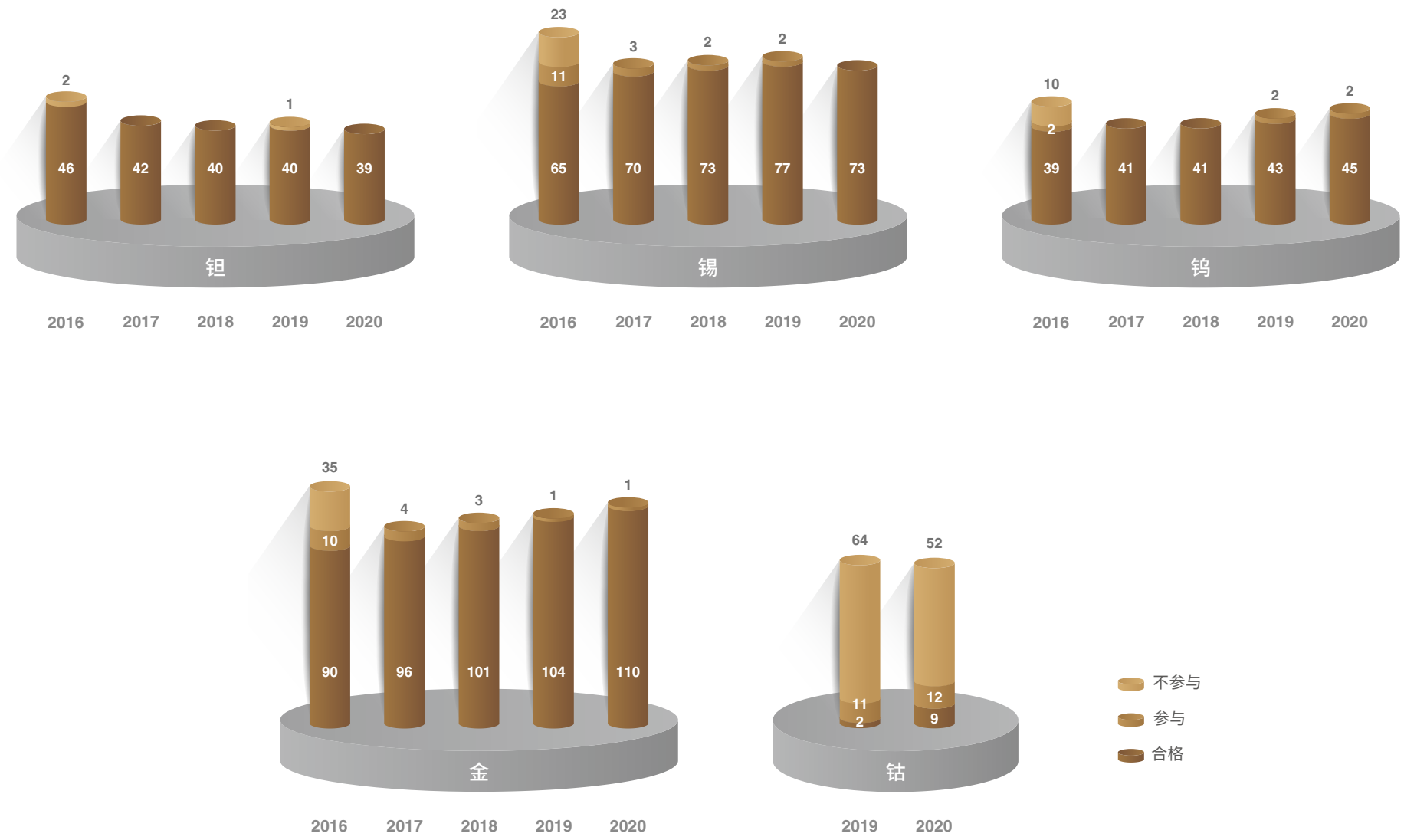
冲突矿产管理

管理项目	管理方针	2020 年具体情形																								
管理要求	- 针对法规及客户要求，建立冲突矿产管理程序 - 建置公司冲突矿产采购政策 - 环旭电子供应商全面符合 Conflict-Free	- 环旭电子无冲突矿产采购政策已公开披露于公司网站，完整信息请浏览 https://www.usiglobal.com/csr/Conflict-Minerals-Compliance - 针对目标供应商* 进行冲突矿产调查，全面符合 Conflict-Free																								
物料管理	- 调查物料中所使用的冶炼厂* - 评估供应商 / 物料的风险 - 辨识新增的风险	环旭电子供应商采用物料来自合格冶炼厂，3TG 冶炼厂及钴矿冶炼厂 2020 年使用之情形如下表及近年分布情形如下页图示： <table><tr><th>分类</th><th>钽</th><th>锡</th><th>钨</th><th>金</th><th>钴</th></tr><tr><td>合格</td><td>39</td><td>73</td><td>45</td><td>110</td><td>9</td></tr><tr><td>参与</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td><td>1</td><td>12</td></tr><tr><td>不参与</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>52</td></tr></table>	分类	钽	锡	钨	金	钴	合格	39	73	45	110	9	参与	0	0	2	1	12	不参与	0	0	0	0	52
分类	钽	锡	钨	金	钴																					
合格	39	73	45	110	9																					
参与	0	0	2	1	12																					
不参与	0	0	0	0	52																					
供应商管理	- 建置公司冲突矿产采购政策 - 要求供应商使用合格冶炼厂 - 进行供应商实地访查与辅导 - 鼓励不合格冶炼厂配合 RMI - 通过供应商沟通会议倡导相关要求及规划	- 环旭电子持续推行无冲突矿产采购至供应链，扩大供应链尽职调查。2020 年，共 359 家供应商完成 CMRT 调查，历年情形如下页所示。此外，我们完成了 77 家供应商 CRT* 的调查 - 书面及在线访谈共 11 家供应商 - 于 2020 年可持续供应链在线分享会倡导公司冲突矿产政策及相关要求，并与供应商分享未来推动方向																								
内部管理	进行相关人员培训	开设“冲突矿产管理”在线课程，并列为相关业务人员每年必修课程，2020 年共 39 人完成培训																								
第三方查证	- 进行第三方查核，符合年度无冲突矿产宣告 - 配合客户冲突矿产稽核并符合要求	- 环旭电子母公司“日月光投控”，每年需向 SEC* 申报，相关冲突矿产报告通过 IPSA* 独立第三方查核 - 每年针对尽职调查的结果进行独立第三方查核，我们的目标供应商使用来自于 100% 合格之冶炼厂																								
冲突矿产报告	- 汇整年度冲突矿产报告 - 提供客户 CMRT* 要求	- 母公司年度冲突矿产报告涵盖环旭电子及所属子公司，相关内容请浏览报告第一页，连结如下： https://www.usiglobal.com/files/images/csr/2020_aseh_cm_report.pdf - 配合客户要求提供完整的冲突矿产调查表																								

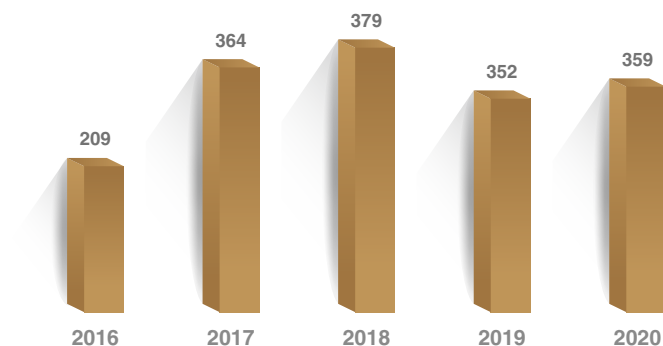
注：

1. 环旭电子要求供应商原物料需来自 RMI 公布之合格冶炼厂（<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/smelters-refiners-lists/>）
2. CMRT, Conflict Minerals Reporting Template 冲突矿产报告模板
3. CRT, Cobalt Reporting Template 钴报告模板
4. 目标供应商为年度 95% 总采购金额
5. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美国证券交易委员会
6. IPSA, Independent Private Sector Audit 独立第三方查核

► 3TG 及钴矿物料来自合格冶炼厂之情形



► 尽职调查供应商之数量



冲突矿产承诺及未来计划

环旭电子利用 RMI 及 OECD（Organization for Economic Co-operation and Development, 经济合作暨发展组织）所提供的资源和指导，展开供应链冲突矿产因应措施，要求供应商参照采买来自 RMI 合格冶炼厂名单为准则，以实现环旭电子无冲突矿产供应链的承诺及未来计划，采取措施如下：

1. 设立供应商无冲突矿产采购政策，通过供应商大会传达 USI 的管理及调查要求
2. 展开年度调查，评估供应商的冶炼厂采买或使用状况，若发现不合格立即要求移除
3. 分析和识别供应商冶炼厂风险，持续进行供应商实地访查，辅导供应商建立管理机制
4. 最优化供应商管理系统，提升冶炼厂信息质量的管理，同时达成客户报告要求
5. 设定计划进行钴、云母的来源调查，以符合 RMI 以及 RMAP（Responsible Minerals Assurance Process, 责任矿产保证流程）之标准



社会参与



为可持续经营与社区居民和环境的关系，环旭电子积极参与社会活动，秉持“投资教育”、“回馈社会”、“推广文艺”及“对外倡议”四大可持续主轴，持续推动并扩大社会参与活动，发挥企业影响力。

2020 主要绩效



✓ 达成 ⌚ 未达成

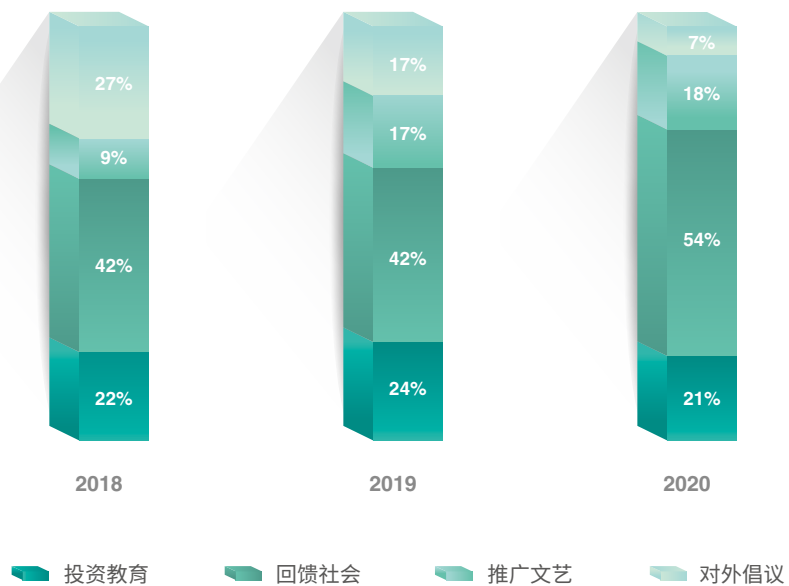
SDGs	企业行动	2020 年 可持续议题	关键绩效 指标	2020 年 目标	2020 年 绩效	状态	2021 年 目标	2025 年 目标
	投资偏乡教育与青年培力，缩小城乡教育落差，提升青年就业能力	投资教育	- 偏乡文教活动 - 产学研合作项目 - 实习生人数 - 环电大学课程分享数	- 举办 6 场阅读活动 - 进行技术研究型产学研合作 - 产学研实习计划学生达 30 人 - 分享环电大学课程达 20 堂	- 在偏乡共办 6 场阅读活动 - 进行 3 项学术产学研合作计划 754 名学生参与产学研实习计划 - 共分享 21 堂环电大学课程	✓	- 举办 6 场偏乡阅读活动 - 进行 2 项产学研合作项目 - 实习生人数达 30 人 - 分享 30 堂环电大学课程	- 偏乡阅读活动达 6 场 - 学术产学研合作项目达 2 件 - 实习生人数达 150 人 - 环电大学课程分享达 40 堂
	积极参与社区活动，投入社区发展、弱势关怀及环境保护	回馈社会 推广文艺	- 精准扶贫人数 - 关怀服务人次 - 种植树苗数 - 支持文艺团体	- 扶助 900 位贫困学子 - 关怀服务 500 人次 - 员工募捐 6,500 株 - 支持文艺团体	6 项专案扶助 1,001 位贫困学子 - 关怀服务 1,412 人次 - 员工爱心林地新增 7,040 株 - 共支持 3 个文艺团体及 2 位画家	✓	- 制定志工假管理办法 - 员工爱心林地新增达 7,500 株 - 持续支持优秀文艺团体	- 企业志工人次达 2,000 人次 - 员工爱心林地新增达 8,250 株 - 支持优秀文艺团队达 3 个
	促进可持续发展全球伙伴关系	对外倡议	参与外部协会数	持续参与外部协会及倡议	共参与 44 个外部协会	✓	参与外部协会达 40 个	参与外部协会达 40 个

社会活动概况

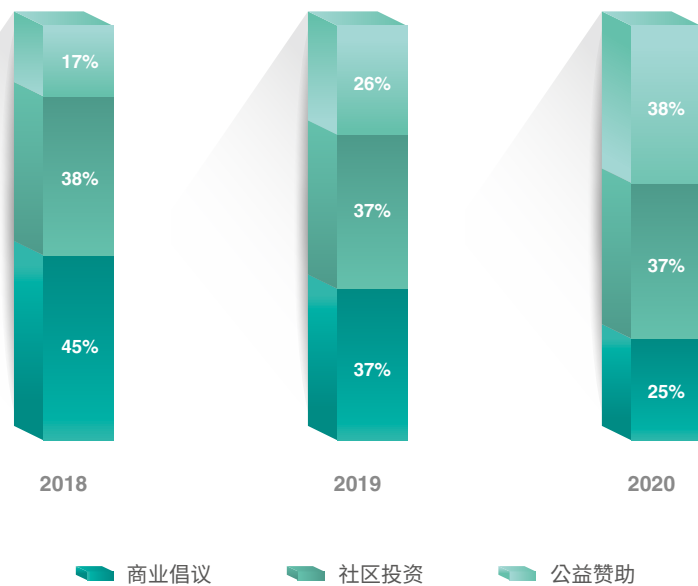
环旭电子身为企业公民，相信社会参与不仅是金钱赞助，而应从社会再造与可持续发展的观点着力，为社会整体发展做出贡献，发挥正面影响力。因此，我们订下“投资教育”、“回馈社会”、“推广文艺”及“对外倡议”四大可持续主轴推动并落实社会参与。为有效量化公益投入所带来的效益，我们参考 LBG（London Benchmark Group）社区投资评估机制审视各个可持续主轴相关投入、效益及影响。2020 年，环旭电子共计参与 69 项社会活动及 44 个外部倡议及组织，总投入费用达人民币 597 万元。累计关怀服务的员工人数为 1,412 人次，参与活动服务时数为 1,674 小时。

近三年社会活动投入的整体情况依据社会参与的四大可持续主轴“投资教育”、“回馈社会”、“推广文艺”及“对外倡议”以及三种类型“公益赞助”、“社区投资”及“商业倡议”比例如下图所示：

► 可持续主轴比例



► 活动类型比例



投资教育

人才是企业重要的成长动力，阅读是累积创新研发能力的基础，为了落实“推广教育”的理念，环旭电子多年着墨于教育投资，协助“台湾阅读文化基金会”设置“爱的书库”，让好书循环运用，供每个乡镇孩童阅读，开启人生视野，缩小城乡教育落差，并协办“全球华文学生文学奖”，鼓励学生投入创作，培养深厚的创造力。在青年培力方面于多处厂区推动产学合作及实习项目，提升青年就业能力并培育下世代科技技术人才。

赞助台湾阅读文化基金会（台湾厂）

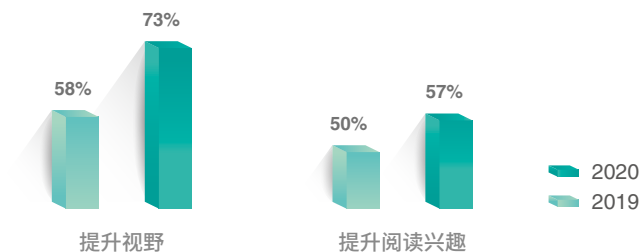
“扩展孩子的视野、培养阅读兴趣”不是一朝一夕能养成的，因此，环旭电子自 2005 年起连续 16 年不断赞助台湾阅读文化基金会建置“爱的书库”，每年投入约人民币 12.3 万元添购阅读文物，至今累计捐赠 685 箱书，深耕偏乡及离岛地区学子的阅读力。我们深刻了解唯有不断且持续的投入，才能为学生带来实质的影响与改变，而不再仅是金钱与物资上的援助。

除书籍捐赠之外，环旭电子也与基金会合作举办“与作家有约”及“亲子共读”活动，扩展投资在地教育，增进企业内部阅读风气，推广阅读不遗余力。2020 年，“与作家有约”活动在台湾兰屿乡共举办 4 场，共 192 人次参与，藉由作家分享写作经验及指导，帮助孩子树立学习楷模，提升他们的视野；在南投举办两场“亲子共读”活动，通过亲子共同阅读，培养主动阅读学习的兴趣，丰富孩子的心灵，参与人数为 100 人。

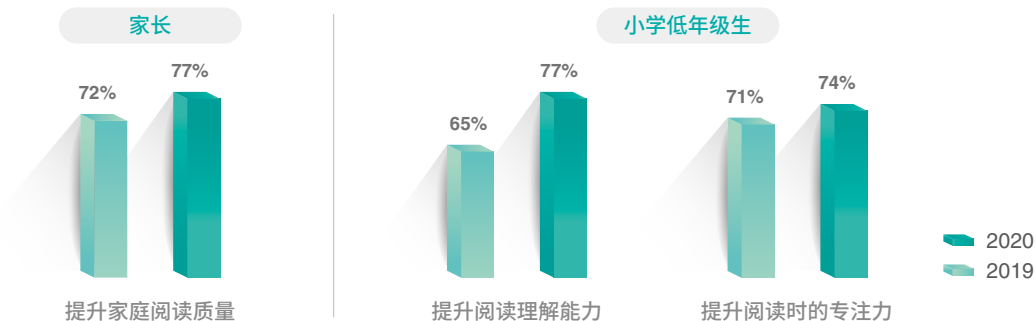
2020 年，环旭电子持续将 SROI 方法学导入此项目，通过其严谨的衡量，了解“爱的书库”对学生和孩童造成的影响与变化。我们发现小学学童因参与“与作家有约”活动，有 73% 提升视野，较去年提升 15%。参加“亲子共读”活动的家长将近 77% 认为活动能提升家庭阅读质量、77% 认为能提升孩童阅读理解力，详细分析比例请参阅下页。



► 与作家有约 - 小学学生成果发生比例



► 亲子共读 - 家长与小学低年级成果发生比例



赞助全球华文学生文学奖（台湾厂）

全球华文学生文学奖有华文文坛的源头活水之称，培养众多优秀的作家，多位著名作家张曼娟、简祯、侯文咏等，在学生时期都曾获得此文学奖。为鼓励校园写作风潮，延续华文创作之传承，环旭电子自 2007 年每年赞助约人民币 7.4 万元作为征稿奖金，发掘华文文坛创作新星，使文艺教育确实扎根。历年来，投稿者扩及全球华人学子，2020 年第 38 届全球华文学生文学奖共收件 1,254 篇，有来自台湾地区、中国大陆、马来西亚、新加坡、日本、美国的投稿，台湾地区占 886 篇、海外 368 篇，其中马来西亚增加为 332 篇，比去年增加了 74 篇之多，全球投稿学校也多达 226 所，较去年增加一倍。由明道文艺杂志社、明道中学、现代文学馆共同主办之全球华文学生文学奖为喜爱创作的学子存在，迄今已经成为华人地区最具代表性的文坛新秀培养摇篮，我们期待更多得奖学子在华文文坛中崭露头角。



环电大学课程分享及产学实习合作（张江厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂）

多年来，环旭电子注重内部员工教育训练和技术传承，更通过环电大学与厂协会、公 / 协会及大学等机构合作，配合公司培养的内部讲师，提供多项免费课程，分享企业自身经验、知识或产业最新技术趋势等信息给相关人士及学生。通过 8D 问题分析和 PPAP 生产标准程序等课程，协助中小企业建立自己的流程，并在大学书报论坛上分享知识以及研究成果，如电性模拟应用于电子产品设计、手机天线的演进，让大学生接触理论实际应用案例。2020 年分享 21 堂课，共 2,095 小时课程，在投资教育上对提升青年就业能力做出贡献。

此外，为培养实务及理论兼具的学生，充分达到学用结合，活化对学理的认识，环旭电子在张江厂、深圳厂及台湾厂提供产学实习机会，聘用各大学或技术学校学生到厂实习，用一对一导师制度进行培训，让学生们毕业后能顺利进入职场。2020 年，受益学生共 754 名，总实习时数为 11,080 小时。

除了提供学生到厂实习机会之外，台湾厂也与交通大学持续进行合作，提供约人民币 84 万元委托交通大学执行“智能型手机射频干扰问题探讨”、“基于自然语言理解之产品关键规格撷取”及“机器学习非焊锡性 AOI 辨别优化模型”研究计划。其中，“机器学习非焊锡性 AOI 辨别优化模型”研究成果在第三十三届计算机视觉图学及图像处理研讨会上发表论文，开创产学双赢模式。

注：AOI, Automated Optical Inspection 自动光学检查

► 环电大学课程分享（全球）

张江厂

- 走进职场，触摸就业
- 制程介绍
- 统计程序管理
- 测量系统分析介绍（上海工程技术大学）

深圳厂

- 8D 问题分析法（业界）
- PPAP 生产标准程序（外部供应商）
- RBA 简介（驻厂服务商）

昆山厂

- 珍珠生冬令营（珍珠生）
- PPAP 生产标准程序（外部供应商）
- 8D 问题分析法（外部供应商）

台湾厂

- 成功职业生涯教练计划（成功大学）
- 书报论坛 - 电性仿真应用于电子产品设计（中山大学）
- 书报论坛 - 手机天线的演进（中山大学）
- 书报论坛 - 企业 AP 介绍（交通大学）
- 跨文化管理（TEEMA 电电公会）
- PPAP 介绍与应用（业界）
- 8D 问题分析法（外部供应商）



回馈社会

2020 年新冠肺炎疫情严峻，不断在国际上蔓延，各类疫情防疫物资紧缺，严重威胁人民的身体健康和生命安全。作为上海知名上市企业，环旭电子积极主动承担抗疫责任，采取有效措施支持疫情防控工作。为支持各地区抗击疫情，环旭电子各厂投入公益捐赠，具体实践社会责任。董事长于第一时间在 1 月底向上海红十字会捐赠人民币 100 万元，用于新冠病毒防治工作；昆山厂于 2 月底向昆山市融合资金慈善会捐赠人民币 10 万元，支持昆山防疫工作；深圳厂在企业本身防疫物资紧缺的情况下，为支持深圳市南山区防疫工作，3 月下旬历经多方筹措向南山区慈善会捐赠额温枪共计 100 支，帮助慈善总会于学校、社区及其它物资紧缺的公共场所新冠肺炎防控工作。于疫情严峻的墨西哥厂，我们捐赠 773 份元气早餐给第一线医护人员，为他们打气之外，更是在邻近社区捐赠 600 个口罩，家家户户宣导平时出门佩戴口罩。危难时刻，众志成城，USI 将与社会各界一道，打赢这场疫情防控战。



精准扶贫

为响应 SDGs（目标 1：消除贫穷；目标 4：优质教育）并促进教育均衡发展，环旭电子选定教育扶贫展开各项捐资助学活动，帮助贫困地区的孩子获得更优质的教育资源，期望通过汇聚教育扶贫力量，缩小城乡教育发展之间的差距。2020 年，环旭电子推动“甘肃省广河县扶贫”建设城东幼儿园、“科技带动教育扶贫”、“捡回珍珠计划”、“西部助学计划”、慈善总会助贫“心语心愿”及环旭工会“云南怒江助学贫困儿童”等扶贫活动，共计投入人民币 136.2 万元，帮助 1,001 位贫困学子。

甘肃省广河县扶贫建设城东幼儿园（张江厂）

环旭电子积极响应精准扶贫的号召，为促进教育均衡发展，投入人民币 100 万元助力甘肃省广河县建设城东幼儿园，帮助贫困地区的孩子获得更优质的教育资源，汇聚教育扶贫力量，让更多贫困学子拥有更大的发展空间。



西部助学活动（张江厂）

教育可以帮助人们获得更先进的技术、更全面的能力，使穷人能够摆脱贫困而致富。因此，环旭电子在云南、四川等西部贫困地区通过慈慧基金会进行西部助学计划，出资人民币 48,000 元，以助学金的形式资助 12 名贫困优秀大学生保障他们接受教育的机会，为他们的成长保驾护航顺利完成学业，将学到的知识去帮助更多的人。

科技带动教育扶贫（张江厂）

联合国认为，在数字化的世代，需要更高的数字素养才能改善在社会中被边缘化的危机，是扶贫开发的重要任务。为贯彻中国“十三五”脱贫规划，环旭电子秉持“知行合一，群策群力”的企业价值，实践“积极参与社区活动”的企业可持续政策，聚焦偏远地区贫困学校信息教育建设发展缓慢的问题，推动“科技带动教育扶贫”项目。

环旭电子以科技带动教育的精准扶贫模式，在贫困地区学校捐赠计算机教室，改善教学环境，丰富教学资源，帮助贫困学子获得更好的教育机会。于甘肃地区三所学校及青海地区两所学校共五所学校搭建计算机教室，捐赠 150 台计算机，受益学生达 909 人，累计受益人数 1,375 人。2020 年疫情导致各地学校必须通过网课教学，环旭计算机教室在此扮演重要角色，当作各校教师录制课程、直播网课的工具。环旭电子持续跟进关怀老师与学生远程上课情形，询问使用计算机教学是否顺利，找出需要技术或技能上协助之处一同与学校老师积极应对新兴授课方式带来的挑战。未来可能安排计算机软件培训课程，让学校教师可以更顺利的进行计算机课教学，提升项目效益。



环旭工会助学“云南怒江贫困儿童”（张江厂）

环旭公会响应张江科学城总工会公益活动倡议，捐赠价值人民币 5,000 元“暖心包”在学习方面给予 10 位云南省怒江州泸水市的困境儿童一些实际帮助。希望有完整一套学习工具让学生们可以安心学习，使他们的未来可以拥有更多的可能。

捡回珍珠计划（深圳厂、昆山厂）

自 2016 年起，为帮助成绩优秀但家庭贫困的学子完成高中学业，环旭电子积极参与“捡回珍珠计划”，协助无法负担学费的学子实现上学梦，改变家庭和自己的命运。深圳厂及昆山厂积极参与“捡回珍珠计划”，连续四年资助成绩优异的特困家庭学子完成学业。2020 年联合扇贝学习平台举办“公益打卡挑战”采用“以学助学”的公益形式，丰富珍珠生英语阅读与听力学习资源，并通过“大手牵小手，我为珍珠行—公益捐步”35 个员工家庭，88 位大小朋友参与宣传“捡回珍珠计划”向安徽省潜山野寨中学捐款人民币 30 万元，设立环旭电子第四个珍珠班-“2020 级环旭水净珍珠班”帮助 40 名贫困学子完成学业。除了物质上的帮助之外，持续进行精神上的关怀，通过书写信，到珍珠生学校及家中探访，更邀请珍珠生进厂，由导师团队倾囊相授介绍企业管理流程与文化，分享职场故事和心得。在导师鼓励之下，学生敞开心扉和导师们畅聊职场问题、成长困惑、未来规划等。导师们逐条给予分析和建议，学生在欢声笑语中收获了知识、解开了困惑、得到了启发，更是被环旭电子温暖有爱的企业文化深深感染。洛阳三中 2017 级环旭水净珍珠班克服疫情带来的不利影响，积极调整心态，努力迎战，最终都顺利被心仪的本科院校录取，创造 100% 本科上线率佳绩。未来，环旭电子也将规划优先给珍珠生提供实习和就业机会，持续扩大企业的社会影响力。相信他们以后在社会上发光，照亮社会，帮助更多人。



慈善总会助贫“心语心愿”活动（昆山厂）

秉持着“勿以善小而不为”的一片爱心，环旭电子连续五年在六一儿童节来临之际持续支持慈善总会“心语心愿”活动，通过慈善总会深入走访山村、社区收集整理 30 位昆山地区贫困儿童的心愿，捐赠总价值人民币 9,000 元的“慈善礼包”，以满足每一位孩子的微小心愿，传递社会关爱。

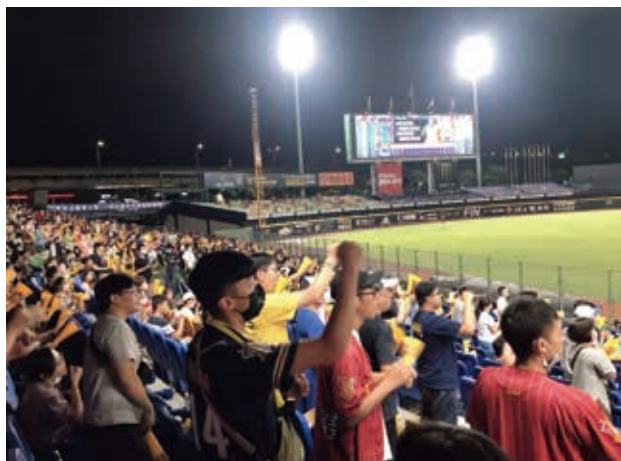


社会共融

圆梦计划（台湾厂）

人因梦想而伟大，做梦是每个人天生享有的权利。为了让家扶中心的小朋友点燃一簇梦想的火苗，扩展他们的视野，让他们勇敢追求梦想，公司每年举办的职棒及舞台剧欣赏都邀请家扶中心的小朋友共同参与，和员工及家属一起感受热闹的活动氛围。期望好动的小朋友在棒球场近距离欣赏球员的精彩表现，亲身感受观众震耳欲聋的加油呐喊，点燃他们心中成为体育选手的梦想。

福委会连续三年在圣诞节前夕，筹划圣诞圆梦计划，让同仁认购礼物捐赠给南投市仁爱之家儿少家园，希望藉由公司员工的小小爱心，满足大大愿望。台湾厂由福委会主委与同仁担任爱心大使，共 61 名员工及眷属至仁爱之家儿少家园赠送圣诞礼物，与小朋友分享节庆的喜悦。



送爱心到养老院（金桥厂、昆山厂）

如何让社会中的老人有所赡养，并且健康乐活，是高龄化社会面临的课题。环旭电子抱持敬老的心，于 2020 年安排员工分别至上海浦东新区唐镇养老院、昆山福利院、添置价值约人民币 1.49 万元的计算机、生活用品、水果、大米、洗护用品等物资，希望为养老院的老人们带来生活上的便利，表达慰问之情。在探访活动中，志工们为老人表演精彩的节目，一同欢唱经典老歌，与老人同乐，其中唐镇养老院的夕阳红老人合唱队也为志工献上表演，现场气氛轻松愉快，为老人平淡的生活增添色彩。公司对社会的这份责任心，将凝聚在奉献精神之中，持续地将爱心传递下去。

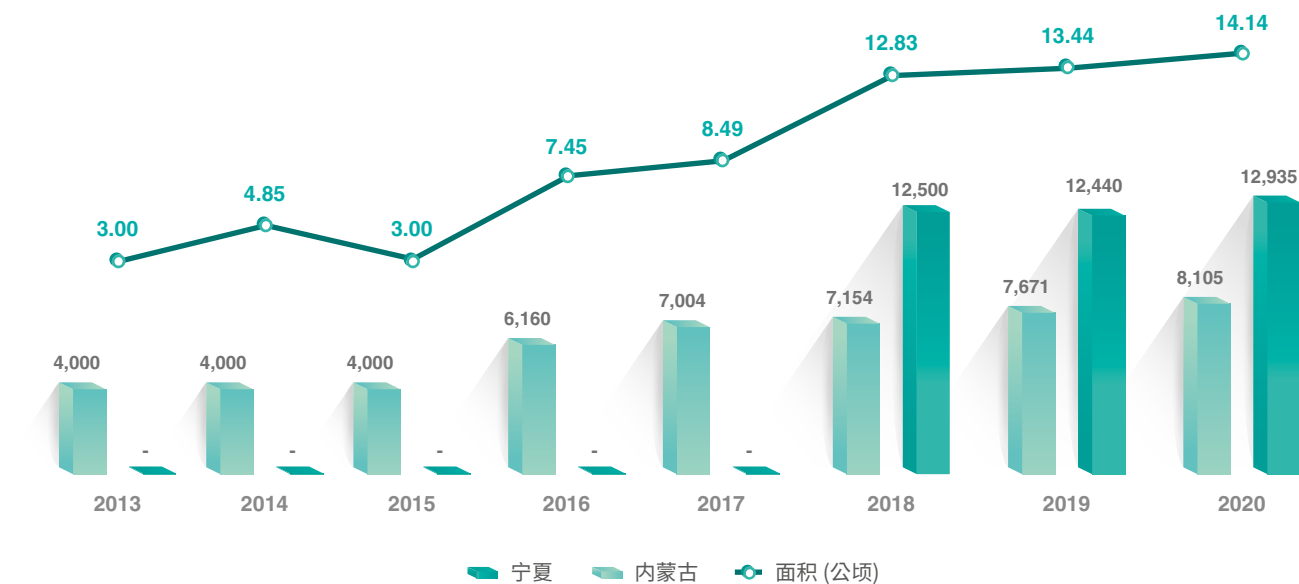
环境友善

百万植树计划（全球）

为响应 SDGs（目标 13：气候行动；目标 15：陆地生态）推广环保教育、保护生态系统、对抗沙漠化并逆转土地劣化，环旭电子长期参与上海根与芽青少年活动中心的“百万植树计划”内蒙植树活动。植树造林除了降低内蒙古、宁夏土地沙化，此项目更雇用当地人种植及维护林地，促进地方经济。上海根与芽反应在志愿者以及当地政府数十年的努力下，当地的生态环境已经发生巨大的变化，绿色正在慢慢的回到这片土地。截至 2020 年底，环旭电子累计种植 85,969 棵树，种植面积达 67.2 公顷，总碳汇量为 7,647.46 kg CO₂。

“USI 员工爱心林地”是从 2016 年开始发起的一项全球员工共同参与的公益活动，藉由内部活动宣传让员工意识到气候变化已经影响到部分地区的生态及生存，并组织捐赠员工到植树地进行栽种工作。公司植树大使虽然因疫情无法前往亲自种植，各厂员工更是积极参与捐赠树苗，为环境保护尽一份心力。2020 年新种植 21,040 棵树，其中员工捐赠 7,040 棵，较去年成长 15%。

► 环旭电子植树情形



2020 年内蒙古植树情况 -1



2020 年内蒙古植树情况 -2



2020 年宁夏草方格栽种情况

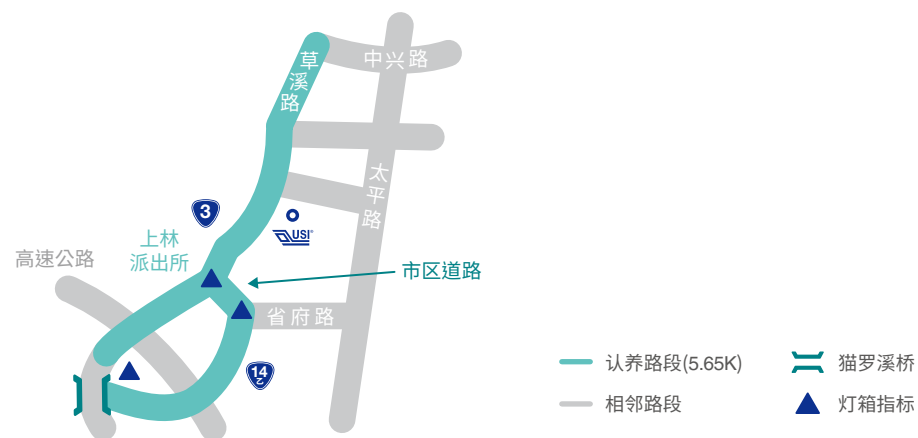


“爱我生命之源” 国际海滩清洁行动（金桥厂）

为保护海洋和沿海生态系统，采取行动帮助它们恢复原状，并实行我们对环境保护的热忱，自 2015 年起，环旭电子每年与上海仁渡海洋公益发展中心合作举办海滩清洁活动，鼓励员工以亲身体验的方式响应并落实环境教育。2020 年执行净滩地点选在上海南汇东港、滨江及崇明。短短几小时净滩 65 位志工拾起 3,653 件垃圾，共 49 公斤。海洋垃圾多为无法分解的塑料垃圾，这些垃圾不仅残害海洋生物，破坏生态，最终也伤害了人类饮食安全。期望净滩活动为湿地的鸟类清出一块净土，使海洋恢复健康。

道路公益认养及绿美化（台湾厂）

环旭电子台湾厂认养南投公务段草溪路（中兴路口至猫罗溪头）、台 14 乙线国道 3 号联络道（猫罗溪桥下至省府路口）及省府路口至上林派出所前为止之中央分隔岛，实施植栽修剪、草皮维护、环境清洁及景观美化。认养活动已迈入第 14 年，2020 年，公司共捐助经费人民币 21.3 万元维护在地主要道路的整洁及美观，赞助草屯镇公所委外照护中兴路段植栽，以维护草屯镇环境绿化。



推广文艺

冠名赞助青年围棋联赛（张江厂）

海峰棋院“环旭电子宝岛队”四位年轻棋士 2020 年因为疫情通过网络与世界围棋高手联机对弈，为肯定围棋的力量促进两岸的青年交流，环旭电子持续投资约人民币 55.3 万元加强他们的训练，期许他们围棋的力量促进两岸的青年交流。



赞助云门舞集秋季巡回公演（台湾厂）

自 2005 年起，环旭电子每年捐赠人民币 26 万元，支持云门文化艺术基金会与舞团的日常运作。2020 年赞助《定光》公演，邀请供应商贵宾于台北国家戏剧院二楼 VIP 包厢共同欣赏，福委会亦提供优惠订票给员工及眷属于台中国家歌剧院欣赏演出，期望藉由剧团的肢体艺术表演，提升员工文艺素养，累积创意能量。2020 年，受邀欣赏台北场及台中场公演的合作伙伴共有 280 位，一同欣赏云门舞集表演。



赞助明华园戏剧总团地方公演（台湾厂）

环旭电子致力推广文艺，秉持提倡传统文化及回馈乡里的理念，台湾厂自 2002 年起支持草屯镇公所推动“稻草工文艺化节”，每年邀请明华园戏剧总团在草屯中山公园演出，让民众齐聚在户外欣赏传统歌仔戏，使传统文化源远流传。2020 年赞助活动已迈入第 19 年，公司投入约人民币 23.6 万元，邀约社区邻里民众一同观赏明华园戏剧总团开演的传统艺术歌仔戏《皇上有喜》，数千民众聚集看戏同乐，与时俱进的声光、舞台技术，让在地居民享受视觉飨宴同时也丰富心灵。

对外倡议

全球社会面临复杂的挑战，身为全球企业公民以及电子设计制造的领导者，我们更致力与利益相关方共同倡议可持续发展各项重要议题如气候变化、企业可持续、人权与供应链等。

在 2020 年，环旭电子主动参与了 44 个外部组织，共投入人民币 42.06 万元。通过会议活动的参与、信息的交换及重要职务的担任，与产官学界保持密切的交流，建立良好关系，联合行动为电子电机工业的可持续发展作出贡献，激发更大的社会影响力。环旭电子参与的主要组织单位如下：

张江厂

- 上海市集成电路行业协会 ●●●
- 上海浦东外商投资企业协会 ●●●
- 上海市浦东新区人力资源工作协会
- 证券与期货市场工作委员会
- 上海上市公司协会
- 上海市外商投资协会
- 上海市会计学会

金桥厂

- 上海市浦东新区会计学会
- 上海市集成电路行业协会
- 金桥劳动人事协会

深圳厂

- 深圳台商协会 ●
- 深圳市高新技术产业协会 ●●●
- 深圳外商投资企业协会 ●●●
- 深圳市企业联合会 ●●●
- 广东深圳报关协会 ●●●
- 深圳市进出口商会

昆山厂

- 昆山市台湾同胞投资企业协会 ●
- 中国电子质量管理协会 ●●●

台湾厂

- 台湾车联网产业协会 ●●●
- 台湾区电机电子工业同业公会 ●●●
- 南岗厂商协进会 ●●●
- 5G 产业创新发展联盟
- Global Certification Forum
- USB Implementers Forum
- PCI-SIG
- VCCI Council
- WiFi Alliance
- 亚洲太赫兹产业发展协会
- 台湾区车辆工业同业公会



► 推行“责任商业联盟”（Responsible Business Alliance, RBA）

作为日月光投控一员，随着母集团 2015 年加入“责任商业联盟”，我们遵循 RBA 行为准则，要求各厂区共同落实，每年定期执行自我评估及内部稽核并于 RBA-Online 平台披露公司在劳工人权、职场健康安全、企业道德和环境保护方面的表现。2020 年，张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂及墨西哥厂完成自我评估问卷（RBA SAQ），评估结果皆为“低风险”，RBA 有效性稽核程序（Validated Audit Process, VAP）执行比例达 100%。相关推动成果请参阅“人权管理”章节。在外部，除接受客户实地稽核外，环旭电子要求并主动协助供应商遵循 RBA 行为准则，加入 RBA-Online 平台，披露其实施成效。USI 相关推动成果请参阅“供应链管理”章节。

► 推行“责任矿产倡议”（Responsible Minerals Initiative, RMI）

环旭电子遵循经济合作暨发展组织（Organization for Economic Co-operation and Development, OECD）“来自有冲突或高风险地区的矿产其负责的供应链尽职调查指南”的尽职调查架构，建立冲突矿产的管理机制，并且参照 RMI 及其责任矿产保证流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）与采购计划，定期与供应商和客户进行合作，以减少对环境的影响，并为可持续发展目标做出贡献。相关事项及结果请参阅“冲突矿产承诺”章节。

► 响应“碳披露项目”（Carbon Disclosure Project, CDP）及“气候相关财务披露”（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）

环旭电子以具体节能行动呼应企业对气候暖化的责任与关注，遵循日月光投控可持续策略主轴“低碳使命”，配合展开 CDP 及 TCFD 相关行动，相关事项及成果请参阅“气候变化减缓”章节。

注：

1. ● 表担任会长 / 副会长职位 2. ●● 表担任常务理事职位 3. ●●● 表担任理 / 监事职位

管理系统验证一览表

管理系统 \ 厂区	张江厂	金桥厂	深圳厂	昆山厂	台湾厂	墨西哥厂
ISO 14001	2004	2016	2001	2012	1998	2006
ISO 14064-1	2010	2016	2010	2011	2009	2016
ISO 50001	2017	2017	2017	2017	2017	2017
ISO 45001*	2019 (2004)	2019 (2016)	2019 (2004)	2021 (2012)	2019 (2004)	(2014)
IECQ QC080000	2007	2018	2016	2020	2015	2007
TL 9000	2005	2015	-	2013	-	-
ISO 9001	2004	2015	2016	2014	1993	2007
IATF 16949*	2018 (2007)	-	-	2018 (2013)	2018 (2003)	2018 (2005)
ANSI/ESD S20.20	2013	2018	2017	2020	-	-
ISO 13485	-	-	-	2014	-	-
ISO 26262	2017	-	-	2017	-	-
RBA VAP	2015	2018	2015	2018	2018	-

注：

1. 表中为管理系统验证初次取得年份，截至 2020 年底，各管理系统均持续更新至最新版验证

2. 自 2018 年 3 月 12 日发布，ISO 45001 全面取代英国标准 OHSAS 18001，环旭电子已于 2019 年全面转换为新版证书，项目中括号内年份为 OHSAS 18001 初次取得年份

3. 自 2018 年 9 月 14 日起，IATF 16949 全面取代 ISO/TS 16949，环旭电子已于 2018 年全面转换为新版证书，项目中括号内年份为 ISO/TS 16949 初次取得年份

ESG 关键绩效

• 环境

绿电使用比例	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
USI 集团	%	87.2	82.7	81.5
大陆厂区	%	100	100	100
墨西哥厂区	%	0	10	20
台湾厂区	%	10	0	0

温室气体排放	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
类别一	公吨 CO ₂ e	7,024.93	8,438.84	6,748.33
类别二	公吨 CO ₂ e	148,201.93	168,730.49	184,225.84
类别三~六	公吨 CO ₂ e	115.48	22,623.67	16,796,710.61

注：2018 年，首次执行类别三 ~ 六盘查，信息仅涵盖台湾厂区，2019 年信息类别三 ~ 六信息，涵盖台湾及大陆厂区，2020 年依据 ISO 14064-1:2018 扩大盘查范围

水资源管理	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
取（用）水量	百万公升	581.537	681.848	803.69
回收水量	百万公升	142.813	155.058	179.145
回收率	%	24.6	22.7	22.3

废弃物管理	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
有害废弃物产生量	公吨	537.915	696.641	783.065
非有害废弃物产生量	公吨	7,239.187	7,813.671	7,805.962
非有害废弃物回收量	公吨	6,940.740	7,067.916	7,079.345
非有害废弃物回收率	%	95.88	90.46	90.69

环境支出	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
总计	CNY	20,729,687	23,179,611	28,131,112
运营成本	CNY	12,589,868	11,428,159	15,177,012
供应商及客户上下游关联成本	CNY	425,092	516,463	854,709
管理成本	CNY	7,583,392	10,806,289	11,880,177
社会活动成本	CNY	131,335	428,700	219,214

• 社会

人才吸引与留任	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
员工人数	人	18,567	18,515	18,615
男性	人	10,216	10,012	10,184
女性	人	8,351	8,503	8,431
员工人数中女性所占比例	%	45.0	45.9	45.3
高阶管理职员工总数（处主管以上）	人	125	133	132
女性人数	人	14	17	17
高阶管理职女性比例	%	11.2	12.8	12.9
管理职员工总数	人	984	1,042	1,082
女性人数	人	232	244	255
管理职女性比例	%	23.6	23.4	23.6
间接人员晋升人数	人	767	1,086	868
女性人数	人	275	379	310

人才吸引与留任	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
身心障碍雇用人数	人	77	79	122
员工平均年龄	岁	29.8	30.6	32.8
员工平均服务年资	年	3.7	4.1	5.2
员工流失率	%	48	42	34
基层人员标准起薪与当地最低薪资比率	-	1.00~1.18	1.00~1.13	1.00~1.10
员工投入契合度	%	-	67	-
育婴留停复职率	%	38	73	100
育婴留停留任率	%	100	100	100
人才发展	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
通过内部讲师培训人数	人	733	608	833
女性人数	人	210	194	247
员工培训总费用	M CNY	1.85	7.29	4.21
员工培训覆盖率	%	100	100	100
员工人均培训时数	小时	21.9	22.6	31.0
支持员工在职进修人数	人	2	15	43
人权	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
人权相关议题人均培训时数	小时	0.8	1.1	1.4
劳动合同签订率	%	100	100	100
员工沟通座谈会	场	145	294	216
参与工会之员工人数	人	4,363	4,435	5,900
占总员工比例	%	23.5	24.0	31.7

职业安全卫生	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
职业病发生病例	人	0	1	0
因工作死亡人数	人	0	0	0
安全生产投入	M CNY	120	150	166
紧急演练场次	场	24	52	58
健康促进活动	场	32	38	53
参与人次	人	3,482	4,447	13,701
医师咨询人次	人	2,453	19,169	9,692
咨询总时数	小时	759	13,455	9,140
社会参与	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
社会参与投入总金额	CNY	5,403,647	6,269,375	5,970,377
投资教育	CNY	1,171,332	1,521,946	1,259,165
回馈社会	CNY	2,293,006	2,643,501	3,203,034
推广文艺	CNY	492,580	1,053,759	1,087,534
对外倡议	CNY	1,446,729	1,050,169	420,645
参与活动员工人次	人	504	536	1,412
参与活动服务时数	小时	3,525	3,633	1,674
精准扶贫	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
资助项目数量	项	5	6	6
扶助贫困学子数量	人	791	964	1,001
投入金额	K CNY	904	685	1,362

环境友善	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
年度植树数量	棵	19,654	20,111	21,040
企业公益林	棵	14,000	14,000	14,000
员工爱心林	棵	5,654	6,111	7,040
年度植树面积	公顷	12.83	13.44	14.14
累计植树数量	棵	44,818	64,929	85,969
累计植树面积	公顷	39.62	53.06	67.20
净滩成果	公斤	1,283.96	486.30	49.00
垃圾件数	件	21,462	1,395	3,653
投资教育	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
爱的书库累计捐赠书箱	箱	605	645	685
与作家有约参与人数	人	189	186	192
亲子共读参与人数	人	106	136	100
各地区在地原物料供应商采购情形	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
墨西哥	%	30	25	19
台湾	%	43	42	30
中国大陆	%	16	14	38
供应商可持续性风险评估	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
供应商可持续性评估	家	382	515	576
供应商可持续性实地稽核	家	75	80	76
供应商沟通	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
参与可持续供应链说明会人数	人	287	222	120

139 ESG 关键绩效

冲突矿产	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
尽职调查供应商的数量	家	379	352	359
目标供应商符合无冲突矿产比例	%	100	100	100

• 治理

财务绩效	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
营业总收入	K CNY	33,550,275.0	37,204,188.4	47,696,228.2
向政府支付的款项 (营业税、所得税、财产税等)	K CNY	398,032.3	*352,271.7	396,301.4
研发与专利	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
研发人员比例	%	6.2	6.8	6.7
研发投入	M CNY	1,312	1,373	1,576
研发强度	%	3.91	3.69	3.31
专利累计核准件数	件	589	628	660
持续改善	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
提案件数	件	356	275	319
节省效益	K CNY	83,576	92,628	76,951
客户服务与满意	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
准时出货率	%	98.5	99.0	99.0
客户满意度	%	82.1	82.5	84.1

注：2019 年数据经会计师调整修改

董事会的构成	单位	
董事会人数	人	9
独立董事人数	人	3
独立董事占比	%	33.3
战略委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	1
独立董事担任委员占比	%	20.0
审计委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	3
独立董事担任委员占比	%	60.0

薪酬与考核委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	3
独立董事担任委员占比	%	60.0
提名委员会的构成	单位	
委员人数	人	5
独立董事担任委员人数	人	3
独立董事担任委员占比	%	60.0
监事会的构成	单位	
监事人数	人	3
职工担任监事人数	人	1
职工担任监事占比	%	33.3



附录

• 可持续数据 - 环境数据

A. 类别二市场别温室气体排放量统计

项目	温室气体排放量	2017	2018	2019	2020
类别二 - 市场别	公吨 CO ₂ e / 年	11,623.10	12,879.25	22,165.63	26,056.90

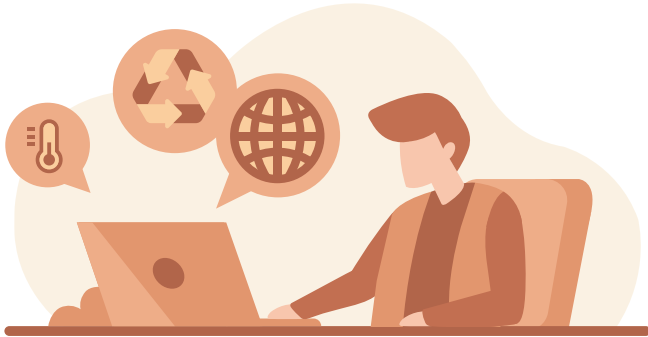
B. 环境投入统计

单位：人民币

分类	2016		2017		2018		2019		2020	
	资本支出	经常支出	资本支出	经常支出	资本支出	经常支出	资本支出	经常支出	资本支出	经常支出
运营成本	1,677,340	6,731,556	1,606,221	6,535,665	0	12,589,868	1,779,973	9,648,186	5,486,852	9,690,160
供应商及客户上下游关联成本	0	415,821	0	398,191	0	425,092	0	516,463	0	854,709
管理成本	364,602	5,871,826	349,143	5,811,481	0	7,583,392	1,731,219	9,075,070	56,792	11,823,385
社会活动成本	0	231,930	0	236,117	0	131,335	0	428,700	0	219,214
总计	2,041,942	13,251,133	1,955,364	12,981,454	0	20,729,687	3,511,192	19,668,419	5,543,644	22,587,468

注：

1. 统计数据涵盖张江厂、金桥厂、深圳厂、昆山厂、台湾厂
2. “运营成本”项目涵盖：污染防治成本（空气、水、噪音、毒化物等其他污染）、资源可持续利用成本（提高资源利用效率、废弃物减少、回收及处理成本）
3. “供应商及客户上下游关联成本”项目涵盖：绿色采购、产品及产品包装再利用、再生、再造及修改等
4. “管理成本”项目涵盖：环境保护活动及教育等人事成本、取得外部验证单位验证费用、政府环保规费
5. “社会活动成本”项目涵盖：环境保护捐赠等社会活动成本



• 可持续数据 - 社会数据

A. 人力结构表

类别	组	大陆		台湾		墨西哥		类别小计与比例	
		人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占该组别比例	人数	占全体员工比例
职务	管理职 - 男	476	44.0%	266	24.6%	85	7.9%	827	4.4%
	管理职 - 女	162	15.0%	61	5.6%	32	3.0%	255	1.4%
	技术职 - 男	1,668	46.8%	1,112	31.2%	125	3.5%	2,905	15.6%
	技术职 - 女	386	10.8%	239	6.7%	36	1.0%	661	3.6%
	事务职 - 男	304	16.4%	227	12.3%	82	4.4%	613	3.3%
	事务职 - 女	699	37.8%	427	23.1%	112	6.1%	1,238	6.7%
	技能职 - 男	4,801	39.6%	371	3.1%	667	5.5%	5,839	31.4%
	技能职 - 女	3,802	31.4%	1,093	9.0%	1,382	11.4%	6,277	33.7%
性别	男性 - 正式	5,346	34.1%	1,969	12.6%	952	6.1%	8,267	44.4%
	男性 - 非正式	1,903	64.4%	7	0.2%	7	0.2%	1,917	10.3%
	女性 - 正式	4,018	25.7%	1,817	11.6%	1,557	9.9%	7,392	39.7%
	女性 - 非正式	1,031	34.9%	3	0.1%	5	0.2%	1,039	5.6%
国籍	当地籍 - 管理职	581	3.2%	326	1.8%	108	0.6%	1,015	5.5%
	当地籍 - 非管理职	11,614	64.6%	2,970	16.5%	2,390	13.3%	16,974	91.2%
	非当地籍 - 管理职	57	9.1%	1	0.2%	9	1.4%	67	0.4%
	非当地籍 - 非管理职	46	7.3%	499	79.7%	14	2.2%	559	3.0%
年龄	30 岁以下	6,672	75.0%	998	11.2%	1,225	13.8%	8,895	47.8%
	30-50 岁	5,560	61.5%	2,402	26.6%	1,078	11.9%	9,040	48.6%
	50 岁以上	66	9.7%	396	58.2%	218	32.1%	680	3.7%
地区小计		12,298	66.1%	3,796	20.4%	2,521	13.5%	-	-
总计									18,615

注：

1. 正式员工：与公司签订雇佣契约，每日工时 8 小时之员工，但不含派遣工
2. 非正式员工：与公司签订定期雇佣契约之员工，但不含派遣工及时薪工
3. 唯大陆厂区有派遣员工共 1,333 名（男性 885 名、女性 448 名），占大陆厂区员工总人数 9.8%
4. 职务类别分为管理职（组长至总经理等具有管理权责的人员皆属于管理职）、技术职、事务职、技能职组别；性别类分为男、女组别；其他类别依此原则类推

B. 员工新进与离职

员工新进														
类别		2017	2018				2019				2020			
		总计	大陆	台湾	墨西哥	总计	大陆	台湾	墨西哥	总计	大陆	台湾	墨西哥	总计
性别	男性人数	6,152	9,257	455	1,163	10,875	7,523	720	835	9,078	10,723	496	661	11,880
	新进率	74%	121%	33%	226%	114%	100%	41%	104%	90%	148%	25%	73%	118%
	女性人数	5,506	5,718	507	2,038	8,263	5,068	834	1,440	7,342	5,604	474	834	6,912
	新进率	73%	98%	48%	192%	103%	94%	54%	97%	87%	110%	26%	53%	82%
职务	管理职	15	24	10	31	65	15	27	16	58	16	11	28	55
	新进率	2%	4%	4%	67%	7%	2%	9%	25%	6%	2%	3%	30%	5%
	技术职	749	668	195	70	933	377	291	57	725	323	171	66	560
	新进率	25%	33%	17%	74%	29%	18%	23%	43%	21%	16%	13%	44%	16%
	事务职	247	291	131	111	533	165	172	100	437	107	172	75	354
	新进率	21%	31%	33%	86%	37%	16%	31%	53%	25%	10%	27%	37%	19%
	技能职	10,647	13,992	626	2,989	17,607	12,034	1,064	2,102	15,200	15,881	616	1,326	17,823
	新进率	100%	142%	88%	228%	148%	131%	88%	111%	124%	185%	41%	65%	147%
年龄	30 岁以下人数	10,466	13,297	581	2,110	15,988	11,163	981	1,508	13,652	12,824	537	883	14,244
	新进率	98%	132%	93%	245%	139%	123%	95%	121%	120%	174%	48%	70%	146%
	30-50 岁人数	1,155	1,677	368	992	3,037	1,423	563	701	2,687	3,499	404	562	4,465
	新进率	24%	49%	23%	167%	55%	37%	29%	81%	40%	71%	18%	56%	55%
	50 岁以上人数	37	1	13	99	113	5	10	66	81	4	29	50	83
	新进率	11%	2%	5%	80%	26%	9%	3%	38%	15%	6%	8%	24%	13%
新进员工总人数		11,658	14,975	962	3,201	19,138	12,591	1,554	2,275	16,420	16,327	970	1,495	18,792
新进率		74%	111%	39%	203%	109%	97%	47%	100%	89%	133%	26%	60%	101%
间接员工新进人数		1,011	983	336	212	1,531	557	490	173	1,220	446	354	169	969
新进率		20%	27%	19%	79%	27%	15%	24%	45%	20%	12%	16%	38%	15%
直接员工新进人数		10,647	13,992	626	2,989	17,607	12,034	1,064	2,102	15,200	15,881	616	1,326	17,823
新进率		100%	142%	88%	228%	148%	131%	88%	111%	124%	185%	41%	65%	147%
每人平均聘雇费用 (CNY)		1,101	774				2,168				1,352			
间接员工岗位异动人数		788	676				1,086				868			
间接员工岗位递补率*		44%	33%				47%				47%			

注：间接员工岗位递补率 = 间接员工岗位异动人数 ÷ (间接员工岗位异动人数 + 间接员工新进人数) × 100%

员工离职														
类别		2017	2018				2019				2020			
		总计	大陆	台湾	墨西哥	总计	大陆	台湾	墨西哥	总计	大陆	台湾	墨西哥	总计
性别	男性人数	3,493	4,294	84	245	4,623	4,005	164	368	4,537	1,767	343	587	2,697
	流失率	42%	56%	6%	48%	49%	53%	9%	46%	45%	24%	17%	65%	27%
	女性人数	3,542	3,209	65	529	3,803	2,585	135	581	3,301	2,963	289	352	3,604
	流失率	47%	55%	6%	50%	48%	48%	9%	39%	39%	58%	16%	22%	43%
职务	管理职	60	37	3	9	49	28	9	8	45	26	17	11	54
	流失率	7%	6%	1%	20%	5%	4%	3%	12%	4%	4%	5%	12%	5%
	技术职	631	509	61	15	585	330	93	36	459	351	119	31	501
	流失率	21%	25%	5%	16%	18%	16%	7%	27%	13%	17%	9%	21%	14%
	事务职	277	158	26	37	221	148	47	40	235	139	60	53	252
	流失率	23%	17%	7%	29%	15%	14%	8%	21%	13%	14%	10%	26%	14%
	技能职	6,067	6,799	59	713	7,571	6,084	150	865	7,099	4,214	436	844	5,494
	流失率	57%	69%	8%	54%	64%	66%	12%	46%	58%	49%	29%	42%	45%
年龄	30 岁以下人数	5,692	6,128	65	476	6,669	5,257	150	616	6,023	3,613	309	545	4,467
	流失率	53%	61%	10%	55%	58%	58%	14%	49%	53%	49%	28%	43%	46%
	30-50 岁人数	1,318	1,372	76	269	1,717	1,330	131	299	1,760	1,111	299	344	1,754
	流失率	27%	40%	5%	45%	31%	34%	7%	35%	26%	23%	13%	34%	21%
	50 岁以上人数	25	3	8	29	40	3	18	34	55	6	24	50	80
	流失率	8%	7%	3%	23%	9%	6%	6%	20%	10%	10%	6%	24%	13%
离职员工总人数		7,035	7,503	149	774	8,426	6,588	299	948	7,838	4,730	632	939	6,301
流失率		45%	56%	6%	49%	48%	51%	9%	42%	42%	38%	17%	38%	34%
间接员工离职人数		968	704	90	61	855	506	149	84	739	516	196	95	807
流失率		19%	19%	5%	23%	15%	13%	7%	22%	12%	14%	9%	21%	12%
直接员工离职人数		6,067	6,799	59	713	7,571	6,082	150	864	7,099	4,214	436	844	5,494
流失率		57%	69%	8%	54%	64%	66%	12%	46%	58%	49%	29%	42%	45%
自愿离职总人数*		6,880				8,292				7,651				5,846
流失率		44%				47%				41%				31%

注：

1. 该类别的员工新进 / 离职率 = 当年度该类别的新进 / 离职人数 ÷ ((该类别的当年度期初在职人数 + 该类别的当年度期末在职人数) ÷ 2) × 100%

2. 离职人数扣除到职 90 天内离职人员

3. 自愿离职总人数：为离职总人数扣除试用期不合格与被资遣的人员

C. 女性员工其他类别比例

项目	员工人数	女性人数	女性占比
基层管理职*	542	142	26.2%
CEO 以下两阶最高决策主管*	81	13	16.0%
运营相关单位主管*	66	30	45.5%
STEM* 相关员工	5,100	1,139	22.3%

注：

1. 基层管理职系指组长与课长管理阶层人员
2. CEO 以下两阶最高决策主管系指副总级与 Unit 主管
3. 运营相关单位主管系指业务单位，但不包含行政单位（例如：HR、IT、法务等）
4. STEM（Science、Technology、Engineering、Mathematic）：系指具有科学、技术、工程、数学相关职能的人员

D. 不同民族的员工数统计

族别	人数	族别	人数
彝族	191	白族	26
苗族	125	布衣族	23
壮族	75	瑶族	22
土家族	69	佤族	16
侗族	42	哈尼族	16
傣族	27	傈僳族	14

注：

1. 员工少数民族总计有 706 人，占总人数 3.8%，包含 7 位管理职员工，占管理职人数 0.6%
2. 其中有 60 位员工分布于 16 个不同的种族类别，因每一种族类别不超过 10 人，不再细分统计

E. 人力投资报酬率 & 人均利润

项目	单位	2017	2018	2019	2020
人力投资报酬率 (HC ROI)	-	1.6	1.6	1.5	1.6
人均利润	CNY	99,014	79,509	77,275	106,306

注：

1. 人力投资报酬率 = (当年度营业总收入 - (当年度营业总支出 - 当年度员工相关的总支出 (薪资 + 福利))) ÷ 当年度员工相关的总支出
2. 人均利润 = 利润总额 ÷ ((年度期初在职人数 + 年度期末在职人数) ÷ 2)

F. 各类员工平均薪资 / 薪酬统计

单位：千元人民币

类别	女性平均	男性平均
管理职薪资	16	19
管理职薪酬	26	33
技术职薪资	10	11
技术职薪酬	13	15
事务职薪资	9	11
事务职薪酬	12	15
技能职薪资	4	4
技能职薪酬	4	4

G. 各类员工培训成本统计

单位：百万人民币

类别	培训成本
总员工	4.21
男性员工	2.45
女性员工	1.76
管理职员工	0.25
技术职员工	0.80
事务职员工	0.42
技能职员工	2.74
30 岁以下	1.78
30-50 岁	2.36
50 岁以上	0.07

H. 员工及承包商工伤统计

项目		单位	2017	2018	2019	2020
员工	总工时	小时	40,327,062	39,253,041	45,670,981	42,065,676
	可记录之职业伤害件数	件	9	6	14	12
	可记录之职业伤害比率	-	0.04	0.03	0.06	0.06
	损失天数	天	171	111	75	124
	误工率	-	0.85	0.57	0.33	0.59
	因工作相关死亡人数	人	0	0	0	0
承包商	总工时	小时	253,210	1,312,732	4,868,030	3,766,409
	可记录之职业伤害件数	件	0	0	1	1
	可记录之职业伤害比率	-	0.00	0.00	0.04	0.05
	损失天数	天	0	0	8	24
	误工率	-	0.00	0.00	0.33	1.27
	因工作相关死亡人数	人	0	0	0	0

注：

统计资料计算公式如下：

- 可记录之职业伤害比率 = (可记录之职业伤害数 ÷ 总工时) × 200,000

- 误工率 = (工伤损失天数 ÷ 总工时) × 200,000

I. 社会参与投入型态

单位：人民币

投入型态	金额
现金支出	5,444,970
实物捐赠	525,408
志工时间投入成本	97,828
管理成本	108,509

注：社会参与成本统计以现金支出及实物捐赠为主，志工时间投入成本与管理成本不列入计算



第三方保证声明书



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL (SHANGHAI) CO., LTD'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2020

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL (SHANGHAI) CO., LTD. (hereinafter referred to as USI) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2020 (hereinafter referred to as the 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 from 24 February 2021 to 29 April 2021. 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 USI's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES

The information in the USI's Sustainability Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of USI. 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 text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all USI'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	Level of Assurance
A SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)	Moderate
C AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)	High

35 disclosures of GRI Standards (201-1, 201-3, 201-4, 202-2, 204-1, 302-1, 302-5, 303-3(2018), 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7, 305-2, 306-3, 307-1, 308-1, 308-2, 401-1, 401-2, 401-3, 403-8 (2018), 403-9(2018), 404-1, 404-3, 405-2, 412-2, 414-1, 414-2, 415-1, 415-2, 417-3, 418-1, 418-1) for 5 facilities - Zhangjiang, Jingqiao, Shenzhen, Kunshan & Taiwan

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

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:

Select specific reporting criteria included in the contract

Reporting Criteria Options

- 1 GRI Standards (Core)
- 2 AA1000 Accountability Principles (2018)

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a moderate level of scrutiny for USI and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report.
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018)
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content veracity at a high level of scrutiny for 35 disclosures of GRI Standards (201-1, 201-3, 201-4, 202-2, 204-1, 302-1, 302-5, 303-3(2018), 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7, 306-2, 306-3, 307-1, 308-1, 308-2, 401-1, 401-2, 401-3, 403-8 (2018), 403-9(2018), 404-1, 404-3, 405-2, 412-2, 414-1, 414-2, 415-1, 415-2, 417-3, 418-1, 418-1) that reveal the sustainability performance information of Zhangjiang, Jingqiao, Shenzhen, Kunshan & Taiwan facilities; 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, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Social Return on Investment assessments (SROI) and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) 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 USI, 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, VFP, 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 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.

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**Inclusivity**

USI 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, USI may collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy and relevant decision-making processes across the full organisation.

Materiality

USI 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. Evaluating the relevance of identified material sustainability topics based on suitable and explicit criteria has been implemented and improved in the report.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. USI could use adequate resources to achieve its commitments within a stated time period and to communicate its responses in a way that takes into consideration stakeholder interests and expectations.

Impact

USI has demonstrated a process on identifying impacts that fairly encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Impacts related to material topics were in place at target setting with qualitative and quantitative measurements and evaluation, leading to more effective decision-making and results-based management.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, USI's Sustainability Report of 2020, 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. Disclosures on the specific actions taken to achieve goals and targets are thoroughly connected to each material issue (103-2). Moreover, USI Sustainability committee has been formally established to involve in the ESG management, which has fully demonstrated their efforts towards sustainable development.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
21 May, 2021
www.sgs.com



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-M0FSO

GRI & CASS-CSR 4.0 索引

• 一般披露

外部审验：中度保证 ○ 高度保证 ●

披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	外部审验
组织概况						
102-1	组织名称		公司简介	12		○
102-2	活动、品牌、产品与服务		公司简介	12		○
102-3	总部位置		公司简介	12		○
102-4	运营活动地点		公司简介	12		○
102-5	所有权与法律形式		全球布局	13		○
102-6	提供服务的市场		公司简介	12		○
102-7	组织规模	P4.1 组织架构及运营地域				○
		P4.2 主要产品	公司简介	12		
		P4.3 企业规模与影响力				
		P4.4 报告期内关于组织规模、结构、所有权或供应链的重大变化	财务绩效	14		
			研发与专利	43		
102-8	员工与其他工作者的信息	S2.1 员工构成情况				○
		S4.2 员工本地化政策	人力结构	74		
		S4.3 本地化雇用比例	ESG 关键绩效	135		
102-9	供应链		附录	142		○
			产品价值链	102		
			供应链管理	107		
102-10	组织与其供应链的重大改变		全球布局	13		○
			供应链管理	108		

披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	外部审验
102-11	预警原则或方针		企业风险管理	18		○
			绿色产品管理	46		
102-12	外部倡议	G5.3 参与国内外社会责任标准、倡议、指南研究与制定 G6.3 加入的社会责任组织或公约	供应商可持续性风险评估	112		○
			冲突矿产承诺	115		
			碳排放管理	54		
			气候变化减缓	53		
102-13	公协会的会员资格		对外倡议	132		○
策略						
102-14	决策者的声明	P2.1 履行社会责任的形势分析与战略考虑 P2.2 年度社会责任工作进展 P3.1 社会责任重大事件 P3.2 社会责任重点议题进展及成效	董事长的话	5		○
			总经理的话	6		
102-15	关键冲击、风险及机会	G2.2 社会责任战略规划与年度计划 G2.3 推动社会责任融入企业发展战略与日常经营	可持续目标与推动成效	各章节		○
			企业风险管理	19		
伦理与诚信						
102-16	价值、原则、标准及行为规范	G1.1 企业使命、愿景、价值观 M3.1 诚信经营	从业道德与法规遵循	17		○
102-17	关于伦理的建议与顾虑的机制	S1.1 守法合规体系建设 S1.2 守法合规培训	从业道德与法规遵循	17		○

披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	外部审验
治理						
102-18	治理结构	G3.1 企业高层支持和推动社会责任工作	治理架构	15		○
102-22	最高治理单位与其委员会的组成	G3.2 社会责任领导机构及工作机制	治理架构	15		○
		G3.3 社会责任组织体系及职责分工				
		G4.1 制定社会责任管理制度	ESG 关键绩效	140		
		G4.3 开展社会责任考核或评鉴				
102-23	最高治理单位的主席	G5.1 组织开展社会责任培训	董事会	15		○
102-24	最高治理单位的提名与遴选	M1.1 规范公司治理				○
		M1.2 最高治理机构及其委员会的提名和甄选过程	董事会	15		
102-32	最高治理单位于可持续性报导的角色	E2.18 发展循环经济政策、措施	可持续委员会组织	25		○
102-33	沟通最重要关键议题		董事会	15		○
			利益冲突管理	16		
			可持续委员会组织	25		
利益相关方沟通						
102-40	利益相关方团体		利益相关方沟通与回应	38		○
102-41	团体协约	S2.3 劳动合同签订率	员工沟通	99		○
			ESG 关键绩效	136		
102-42	识别与选择利益相关方		重大议题界定	33		○
102-43	与利益相关方沟通的方针	G6.1 识别和响应利益相关方要求	利益相关方沟通与回应	38		○
102-44	提出的关键主题与关注事项	G6.2 企业社会责任内外部沟通机制和活动	重大议题界定	34		○
			利益相关方沟通与回应	38		

披露项目	CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	外部审验
报导实务					
102-45	合并财务报表中所包含的实体	财务绩效	14		○
102-46	界定报告书内容与主题边界	重大议题界定	37		○
102-47	重大主题表列	重大议题界定	37		○
102-48	信息重编	-	-	于各章节说明	○
102-49	报导改变	重大议题界定	37		○
102-50	报导期间	关于本报告书	-		○
102-51	上一次报告书的日期	关于本报告书	-		○
102-52	报导周期	关于本报告书	-		○
102-53	可回答报告书相关问题的联络人	关于本报告书	-		○
102-54	依循 GRI 准则报导的宣告	关于本报告书	-		○
102-55	GRI 内容索引	GRI & CASS-CSR 4.0 索引	149		○
102-56	外部保证 / 确信	关于本报告书	-		○
		第三方保证声明书	147		○

• 特定主题披露

识别结果：重大性议题 ★
外部审验：中度保证 ○ 高度保证 ●

管理方针与披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
治理（经济）方面议题							
经济绩效	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	董事长的话	5			○
			总经理的话	6			
	103-3	管理方针的评估	财务绩效与税务治理	14			○
	201-1	组织所产生及分配的直接经济价值	财务绩效	14		★	●
			税务治理	15			
			完善的薪酬制度	78			
			ESG 关键绩效	139			
			ESG 关键绩效	136			
	201-3	定义福利计划义务与其它退休计划	员工退休福利计划	83		★	●
	201-4	取自政府的财务补助	财务绩效	14		★	●
市场地位	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	完善的薪酬制度	77			○
	103-3	管理方针的评估	完善的薪酬制度	78			○
	202-1	不同性别的基层人员标准薪资与当地最低薪资的比率	完善的薪酬制度	78		★	○
			ESG 关键绩效	136			
	202-2	雇用当地居民为高阶管理阶层的比例	S4.3 本地化雇用比例 人力结构	75		★	●

管理方针与披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
采购实务	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	供应链管理	107			○
	103-3	管理方针的评估	供应链管理	108			○
	204-1	来自当地供应商的采购支出比例	S4.4 本地化采购政策	108		★	●
反贪腐	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	从业道德与法规遵循	17			○
	103-3	管理方针的评估	从业道德与法规遵循	17			○
	205-1	已进行贪腐风险评估的运营据点	M1.3 反腐败	17		★	○
			M1.4 合规信息披露	17			
	205-2	有关反贪腐政策和程序的沟通及训练	供应商评鉴	110		★	○
			承包商管理	111			
	205-3	已确认的贪腐事件及采取的行动	从业道德与法规遵循	17	2020 年未发现本公司有贪渎贿赂行为	★	○
反竞争行为	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	M2.11 公平交易	17			○
	103-3	管理方针的评估	M3.2 经济合同履约率	18			○
			M3.3 公平竞争	18			○
	206-1	反竞争行为、反托拉斯和垄断行为的法律行动	M3.5 尊重和保护知识产权	18	2020 年本公司无涉入反竞争行为及反托拉斯和垄断法规相关之法律行为	★	○

管理方针与披露项目			CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
环境方面议题								
能源	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		环境保护	53			○
	103-3	管理方针的评估	E2.2 采购和使用环保原材料	能源管理	56			○
	302-1	组织内部的能源消耗量	E2.3 节约能源政策措施	能源管理	56		★	●
	302-2	组织外部的能源消耗量	E2.4 提高能源使用效率	能源管理	56		★	○
	302-3	能源密集度	E2.5 全年能源消耗总量及减少量	能源管理	56		★	○
	302-4	减少能源消耗	E2.6 单位产值综合耗能	能源管理	56		★	○
	302-5	降低产品和服务的能源需求	E2.7 使用清洁能源的政策、措施	能源管理	57		★	○
			E2.8 清洁能源使用量或比重	绿色产品管理	47		★	●
水与放流水 (2018)	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	E2.9 节约用水政策、措施	环境保护	53			○
	103-3	管理方针的评估	E2.10 年度新鲜水用水量	水资源管理	58			○
	303-3	取水量	E2.14 减少废水排放量的制度、措施或技术	水资源管理	58			○
				E2.15 废水排放量及减排量	ESG 关键绩效	134		●
排放	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	E1.9 应对气候变化	环境保护	53			○
			E2.12 减少废气排放的政策措施或技术	气候变化减缓	53			○
	103-3	管理方针的评估	E2.13 废气排放量及减排量	碳排放管理	54			○
			E2.24 温室气体排放的计划及行动	碳排放管理	54			○
	305-1	直接（范畴一）温室气体排放	E2.25 温室气体排放量及减量	碳排放管理	54		★	●
				ESG 关键绩效	134			

管理方针与披露项目			CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
排放	305-2	能源间接（范畴二）温室气体排放	E1.9 应对气候变化 E2.12 减少废气排放的政策措施或技术 E2.13 废气排放量及减排量 E2.24 温室气体排放的计划及行动 E2.25 温室气体排放量及减量	碳排放管理	54		★	●
				ESG 关键绩效	134			
	305-3	其它间接（范畴三）温室气体排放		碳排放管理	55		★	●
				ESG 关键绩效	134			
	305-4	温室气体排放密集度		碳排放管理	54		★	●
	305-5	温室气体排放减量		能源管理	57		★	●
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的气体排放		空气污染物管控	61		★	●
废污水和 废弃物	103-1	解释重大主题及其边界	E2.16 减少废弃物排放的制度、措施或技术 E2.17 废弃物排放量及减排量	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		环境保护	53			○
				水资源管理	58			○
	103-3	管理方针的评估		废弃物管理	59			
				306-2	按类别及处置方法划分的废弃物			废弃物管理
	306-3	严重泄漏		-	-			2020 年环旭电子未发现任何燃料、废弃物、化学品等物质泄漏事件
有关环境 保护的法规遵循	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		环境保护	53			○
				法规遵循	18			
				法规遵循	18			
	307-1	违反环保法规		环境保护	53			2020 年环旭电子并未有被处重大罚缓或其他非金钱制裁

管理方针与披露项目			CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
供应商 环境评估	103-1	解释重大主题及其边界	M3.8 针对供应商的社会责任政策、倡议和要求	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	M3.9 因为社会责任不合规被否决的潜在供应商数量	供应链管理	107			○
	103-3	管理方针的评估	M3.10 供应商社会责任日常管理机制	供应链管理	108			○
			M3.11 供应商社会责任审查的流程与方法	供应链管理	108			○
	308-1	采用环境标准筛选新供应商	M3.12 报告期内审查的供应商数量	供应链管理	110		★	●
			M3.13 因为社会责任不合规被中止合作的供应商数量	供应链管理	110			●
308-2	供应链对环境的负面冲击， 以及所采取的行动	M3.14 供应商社会责任绩效考核与沟通	供应链管理	112		★	●	
		M3.15 供应商社会责任培训	供应链管理	112			●	
			M3.16 供应商社会责任培训绩效	供应链管理	112			●
社会方面议题								
劳雇关系	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人才吸引与留任	74			○
	103-3	管理方针的评估		员工离职与新进	76			○
				员工福利制度	80			
	401-1	新进员工和离职员工	S1.5 带动就业 S1.6 报告期内吸纳就业人数 S2.20 员工流失率	员工离职与新进	76		★	●
	401-2	提供给全职员工（不包含临时或兼职工工）的福利	S2.9 每年人均带薪年假天数 S2.10 薪酬与福利体系	员工福利制度	80		★	●
	401-3	育婴假	S2.17 生活工作平衡	员工福利制度	82		★	●
			S2.18 困难员工帮扶	员工福利制度	82		★	
劳 / 资关系	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○
	402-1	关于运营变化的最短预告期		员工沟通	98		★	○

管理方针与披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
职业安全卫生 (2018)	103-1 解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2 管理方针及其要素		职业安全卫生	64			○
	103-3 管理方针的评估		职业安全卫生	64			○
	403-1 职业安全卫生管理系统		职业安全卫生	64		★	○
	403-2 危害辨识、风险评估、及事故调查		职业安全卫生	65		★	○
	403-3 职业健康服务	S2.11 职业健康管理	身心健康维护	69		★	○
		S2.12 工作环境和条件保障					
		S2.13 员工心理健康援助	职业安全卫生管理	65			
	403-4 有关职业安全卫生之工作者参与、咨询与沟通	S3.1 安全生产管理体系	供应链管理	111		★	○
		S3.2 安全应急管理机制					
		S3.3 安全教育与培训	职业安全卫生管理	69			
	403-5 有关职业安全卫生之工作者训练	S3.4 安全培训绩效				★	○
		S3.5 安全生产投入	供应链管理	111			
	403-6 工作者健康促进	S3.6 员工伤亡人数	身心健康维护	71		★	○
训练与教育		S3.7 员工伤亡人数					
	403-7 预防和减轻与业务关系直接相关联之职业安全卫生的冲击		职业安全卫生管理	65		★	○
	403-8 职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者		职业安全卫生	64		★	●
	403-9 职业伤害		职业安全卫生管理	68		★	●
	403-10 职业病		职业安全卫生管理	68		★	○
	103-1 解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2 管理方针及其要素		人才发展	89			○
	103-3 管理方针的评估		人才发展	90			○
			人才发展	90			
	404-1 每名员工每年接受训练的平均时数	S2.15 年度培训绩效	ESG 关键绩效	136		★	●

管理方针与披露项目			CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
训练与教育	404-2	提升员工职能及过度协助方案	S2.16 职业发展通道	人才发展	93		★	○
	404-3	定期接受绩效及职业发展检核的员工百分比		完善的薪酬制度	79		★	●
员工多元化与平等机会	103-1	解释重大主题及其边界	S2.2 平等雇佣 S2.5 女性管理者比例 S2.6 雇员隐私管理 S2.8 多元化和机会平等	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人才吸引与留任	74			○
	103-3	管理方针的评估		人力结构	74			○
				完善的薪酬制度	77			
	405-1	治理单位与员工的多元化		人力结构	74			○
				ESG 关键绩效	135			
405-2	女性对男性基本薪资加薪酬的比率	完善的薪酬制度	78		★	●		
不歧视	103-1	解释重大主题及其边界	S2.2 平等雇佣	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○
	406-1	歧视事件以及组织采取的改善行动		人权风险评估	96	2020 年无歧视事件发生		○
结社自由与团体协商	103-1	解释重大主题及其边界	S2.4 民主管理	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○
				人权风险评估	96			
	407-1	可能面临结社自由及团体协商风险的运营据点或供应商		员工工会	99			○
				供应商评鉴	109			
童工	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○

管理方针与披露项目			CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
童工	408-1	运营据点和供应商使用童工之重大风险		人权风险评估	96			
				供应商评鉴	110			○
				冲突矿产承诺	116			
强迫或强制劳动	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○
	409-1	具强迫或强制劳动事件重大风险的运营据点和供应商	S2.7 反强迫劳动和骚扰虐待	人权风险评估	96			
				供应商评鉴	110			○
				冲突矿产承诺	116			
人权评估	103-1	解释重大主题及其边界		重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		人权政策	95			○
	103-3	管理方针的评估		人权风险评估	96			○
	412-2	人权政策或程序的员工训练		人权保障培训	97			●
供应商社会评估	103-1	解释重大主题及其边界	M3.8 针对供应商的社会责任政策、倡议和要求	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素		供应链管理	109			○
	103-3	管理方针的评估	M3.9 因为社会责任不合规被否决的潜在供应商数量	供应商评鉴	110			○
	414-1	使用社会标准筛选的新供应商	M3.10 供应商社会责任日常管理机制	供应商评鉴	110		★	●
	414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	M3.11 供应商社会责任审查的流程与方法	供应商可持续性风险评估	112			
			M3.12 报告期内审查的供应商数量					
			M3.13 因为社会责任不合规被中止合作的供应商数量				★	●
			M3.14 供应商社会责任绩效考核与沟通	冲突矿产承诺及未来计划	118			
			M3.15 供应商社会责任培训					
			M3.16 供应商社会责任培训绩效					

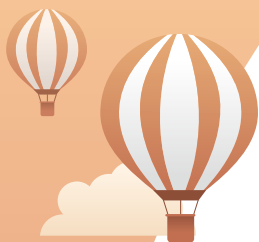
管理方针与披露项目		CASS-CSR 4.0	章节	页码	补充 / 省略说明	识别结果	外部审验
顾客健康与安全	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	客户隐私及健康安全	106			○
	103-3	管理方针的评估	客户健康安全	106			○
	416-1	评估产品和服务类别对健康和安全的冲击	客户健康安全	106		★	●
	416-2	违反有关产品与服务的安全和健康法规的事件	客户健康安全	107	2020 年未接获任何产品危害人体健康安全的控诉案件及违法事件	★	●
营销与标示	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	从业道德与法规遵循	17			○
	103-3	管理方针的评估	法规遵循	18			○
	417-3	未遵循营销传播相关法规的事件	法规遵循	18	2020 年未有任何违反营销传播相关法规的事件	★	●
客户隐私	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	客户隐私及健康安全	106			○
	103-3	管理方针的评估	客户隐私	106			○
	418-1	经证实侵犯客户隐私或遗失客户资料的投诉	客户隐私	106	2020 年未接获任何相关投诉	★	●
社会经济法规遵循	103-1	解释重大主题及其边界	重大议题界定	37			○
	103-2	管理方针及其要素	从业道德与法规遵循	17			○
	103-3	管理方针的评估	法规遵循	18			○
	419-1	违反社会与经济领域之法律和规定	法规遵循	18	2020 年共有 5 件职业安全卫生及危害性化学品标示之限期改善案件，皆已于期限内改善完成，无重大罚款案件	★	●

USI 特定披露与其他补充指标

披露项目	CASS-CSR 4.0	来源	章节	页码
冲突矿产管理		USI 特定披露	冲突矿产承诺	115
持续改善计划		USI 特定披露	持续改善计划	44
创新与研发		日月光投控特定主题	研发与专利	43
客户关系管理制度	M2.3 产品合格率 M3.4 战略共享机制和平台 M3.6 助力行业发展	日月光投控特定主题 上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	客户服务与满意	103
售后服务体系	M2.14 主动售后服务体系 M2.15 积极应对消费者投诉 M2.16 投诉解决率 M2.18 客户满意度	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	客户服务与满意	103
产品召回、止损、补偿	M2.17 止损和赔偿	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	全方位售后服务	104
股东参与机制		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	董事会运作	15
每股社会贡献值		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	总经理的话	6
确保股东合理回报	M1.5 保护中小投资者利益 M3.7 公平贸易	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	利益冲突管理	16
支持科技研发的制度及措施	M2.1 提升产品 / 服务可及性 M2.4 坚持创新驱动 M2.5 研发投入 M2.6 新增专利数 M2.7 科技成果产业化	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	研发专利与持续改善	43
产品质量管理体系及认证		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	管理系统验证一览表	133
供应商名单		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	供应链管理	110
为特殊人群（如孕妇、哺乳妇女等）提供特殊保护		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	员工福利制度	82
残疾人雇佣率或雇用人数		上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	人力结构	75

披露项目	CASS-CSR 4.0	来源	章节	页码
公司受到环保部门奖励的情况		上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	荣耀与肯定	8
员工投入契合度	S2.19 员工满意度	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	员工投入契合度调查	87
社区责任	S4.6 公益方针或主要公益领域	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	社会活动概况	121
	S4.9 打造品牌公益项目			
	S4.10 支持志愿者活动的政策、措施			
	S4.11 员工志愿者活动绩效			
	S4.12 助力精准扶贫	上海上市公司社会责任发展指数（2017）评价指标体系	回馈社会	125
	S4.13 扶贫专项资金投入			
	S4.14 脱贫人口数量			
绿色管理	E1.1 环境管理体系	上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	环境保护	53
	M2.12 倡导可持续消费	上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	供应链管理	110
	E1.6 建设绿色供应链			
	E1.2 环保预警及应急机制	上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	绿色产品管理	46
	E1.3 环保技术研发与应用			
	E1.4 环境指标统计核算体系方法			
	E1.5 环保培训和宣教			
	E1.7 支持绿色低碳产业发展			
	E2.1 绿色设计			
	E1.8 环保总投资	上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	绿色制造及投入	62
	E2.20 绿色包装			
	E2.22 绿色运输			
	E2.23 产品运输过程中对环境的影响			
	E3.1 绿色办公措施			
	E3.2 绿色办公绩效			
	E3.5 零净砍伐			
	E1.10 碳汇	上海证券交易所上市公司环境信息披露指引	回馈社会	129
	E3.3 生态恢复与治理			
	E3.6 环保公益活动			





制造据点

上海张江厂

地址 上海市浦东新区张东路1558号
邮编201203
电话 +86-21-5896-6996

上海金桥厂

地址 上海市浦东新区金桥出口加工区(南区)龙桂路501号
邮编201201
电话 +86-21-3813-6668

深圳厂

地址 深圳市南山区西丽街道高新技术园北区北环大道
9028号 环旭电子园
邮编518057
电话 +86-755-6182-1666

昆山厂

地址 江苏省昆山市千灯镇黄浦江路497号 日月光工业园
邮编215341
电话 +86-512-5528-0000



台湾草屯厂

地址 542007 南投县草屯镇太平路一段351巷141号
电话 +886-49-221-2700

台湾南岗厂

地址 540027 南投县南投市工业路330号
电话 +886-49-221-2699

墨西哥厂

地址 Anillo Periferico Manuel Gomez Morin No. 656,
Jardines de Santa Isabel, C. P. 44300,
Guadalajara, Jalisco, Mexico
电话 +52-33-3648-1800

波兰厂

地址 ul. Innowacyjna 4, 55-040 Biskupice Podgórne,
Wrocław, Poland
电话 +48-71-769-4720

业务办公室

总部

地址 上海市浦东新区盛夏路169号
邮编201210
电话 +86-21-5896-6996

香港

地址 香港新界元朗宏业西街11号元朗科技中心
19楼B室
电话 +852-2109-0166

欧洲

地址 Waterloo Office Park - Building M, Drève Richelle,
161, Box 23, B-1410 Waterloo, Belgium
电话 +32-2-647-8461

美国-西岸

地址 1255 E. Arques Avenue, Sunnyvale,
CA 94085, USA
电话 +1-408-636-9600

日本

地址 〒222-0033神奈川県横浜市港北区新横浜2-5-5
住友不动产 新横浜ビル10F
电话 +81-45-478-7317

新加坡

地址 3 Fusionopolis Link #02-10, Nexus@One-North,
South Tower, Singapore 138543
电话 +65-6500-1310

台北

地址 115602 台北市南港区三重路66号3楼之6
电话 +886-2-2782-0366

封面故事

以洞悉的视角聚焦在
社会共融的企业可持
续目标





2020

可持续发展报告书

Sustainability Report



本报告书采用 FSC 认证纸张与通过欧盟 RoHS 环保检测碳粉印制

发布所 环旭电子股份有限公司

发行人 陈昌益 / 魏镇炎

地址 上海市浦东新区张东路 1558 号
南投县草屯镇太平路一段 351 巷 141 号

电话 +86-21-5896-6996
+886-49-235-0876

编辑企划 质量保证暨企业社会责任总处 / 可持续发展暨企业职安处 /
企业社会责任部

设计编辑 总经理室

总编辑 游家雄

主任编辑 李昀祯

执行编辑 李梅菁 / 魏巧晴 / 张雅琳 / 林昭绮 / 陈俞安 / 刘皇亨 / 叶于菁

网页制作 王裕怀 / 李梅菁 / 魏巧晴 / 张雅琳 / 林昭绮 / 陈俞安 / 刘皇亨 /
叶于菁

网页 <https://www.usiglobal.com/csr>

编辑委员 李韦进 / 林芷莹 / 林煜卿 / 洪忠民 / 徐雪娥 / 刘立立 / 萧慧熏 /
林静宜 / 陈芄宇 / 杨淑棱 / 朱维堂 / 洪玲雪 / 赖治宏 / 杨爱美 /
刘彦纬 / 白荣辉 / 李耿忠 / 林铭锋 / 林烈同 / 李政峰 / 唐尚斌 /
黄昭富 / 刘育承 / 曹强 / 班旭 / 苏鹏 / 尤宇跃 / 刘永强 / 于婷 /
林志忠 / 姚毅明 / 蔡学文 / 张慧文 / 张瑞静 / 谢跽鸾 / 傅丞薇 /
刘秋蓉 / 施明哲 / Juan Morfin

设计製作 博印多商业设计工作室

Realizing IDEAS Together

