

2021 | 永續 報告書

Sustainability Award
Bronze Class 2022

S&P Global



永續報告書 封面故事

轉動未來 邁向幸福

環旭電子以成為全球電子設計製造服務最靠譜的廠商為願景，更基於對社會的責任及義務，堅定著永續經營及兼顧環境、社會及治理發展的決心。

藉由點構成轉動形象，象徵透過對於細節的專注與用心，持續將夢想轉化為現實，使企業不斷轉動，成就永續發展。

藍與綠的配色計畫，呈現永續發展策略主軸之「低碳使命與循環再生」，更襯托出對於自然、資源之重視，以沉穩、踏實的步伐，實現永續未來。



目錄

CONTENTS

4 關於本報告書

5 董事長的話

6 總經理的話

7 環旭電子對聯合國 永續發展目標 (SDGs) 之貢獻

9 榮耀與肯定

11 營運與治理

- 13 公司概況
- 15 財務績效與稅務治理
- 16 董事會運作
- 18 商業道德與法規遵循
- 19 企業風險管理
- 23 資訊安全管理

24 永續管理

- 25 永續委員會組織
- 26 永續政策
- 26 永續策略
- 31 永續影響力評估
- 32 利害關係人經營

38 綠色產品與創新

- 40 研發專利與持續改善
- 43 綠色產品管理

46 價值鏈管理

- 48 產品價值鏈
- 49 客戶服務與滿意
- 51 客戶隱私與健康安全
- 53 供應鏈管理
- 60 衝突礦產承諾

62 環境保護與職場安全衛生

- 64 氣候變遷與碳管理
- 71 水資源管理
- 72 廢棄物管理
- 74 空氣污染防治
- 75 綠色製造與支出
- 77 職業安全衛生

87 包容職場

- 89 人權保障
- 94 人才吸引與留任
- 106 人才發展

111 社會參與

- 113 社會活動概況
- 115 投資教育
- 117 回饋社會
- 119 保育環境
- 121 推廣藝文
- 122 對外倡議

123 附錄

- 123 管理系統驗證一覽表
- 124 ESG 關鍵績效
- 132 永續資料 - 環境資料
- 136 永續資料 - 社會資料
- 142 永續資料 - 治理資料
- 143 第三方保證聲明書
- 145 GRI & CASS-CSR 4.0 對照表
- 158 SASB 準則對照表
- 158 USI 特定揭露與其他補充指標
- 161 製造據點
- 162 業務辦公室

關於本報告書

環旭電子股份有限公司（以下簡稱「環旭電子」、「USI」、「公司」、「我們」）每年編制永續報告書，公開揭露公司在 ESG 各重大議題方面的應對策略、執行成果及目標計畫。本報告書為環旭電子及其所屬子公司發行的第十本永續報告書（2010-2012 年，環旭電子間接控股股東環隆電氣已發行永續報告書三本），利害關係人可透過本報告書瞭解公司在永續各方面的績效，共同落實 ESG 目標。

撰寫原則

環旭電子本期首度同時採用 GRI 準則及 SASB 永續會計準則揭露框架整合永續報告書。內容依循《GRI 永續性報導準則》（GRI Standards 2016）的「核心選項」及 SASB 電子製造服務與原始設計製造（Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing）行業準則，並參照《中國企業社會責任報告指南》（CASS-CSR 4.0）的「基礎框架」撰寫。此外，參考上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系、上海證券交易所上市公司環境和社會責任資訊揭露要求，公開揭露各項 ESG 資訊。關於重大議題鑑別過程及報告邊界設定，請參閱「利害關係人經營」章節。

報告範疇

報告書資料收集期間自 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日，報告書中的財務資訊以人民幣為單位，環境、健康安全相關績效則以國際通用指標或單位等形式呈現。內容範疇包括張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠（含南投草屯廠及南投南崗廠）及墨西哥廠。若揭露範疇與前述有異，則在所屬章節註明。

本報告書內文提及「母公司」或「日月光投控」係指日月光投資控股股份有限公司，為環旭電子股份有限公司之母公司。

外部保證

為提升資訊透明度及可靠性，本報告書通過第三方查證單位（SGS Taiwan Ltd.）確認符合 AA1000 AS v3（2020）標準第二類型中度保證等級，其中 45 項 GRI 準則揭露項目採用高度保證等級查證；另外，環旭電子首次採用 SASB 永續會計準則之電子製造服務與原始設計製造類別揭露 7 項項目保證。詳細內容請參閱「GRI & CASS-CSR 4.0 對照表」及「SASB 準則對照表」。

環旭電子在 2013 年 7 月首次發行永續報告書，提供繁 / 簡體中文、英文版本，並在公司永續管理網站（<https://www.usiglobal.com/csr>）上公開揭露，以供更多人參閱。

發行時間



如您對本報告書有任何建議，歡迎透過以下聯絡方式與我們聯絡：

- 地址：上海市浦東新區張東路 1558 號
- 電話：+86-21-5896-6996
- 信箱：csr@usiglobal.com
- 網站：<https://www.usiglobal.com>

- 地址：南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號
- 電話：+886-49-235-0876



董事長的話

過去這一年，全球尚未擺脫起伏不定的新冠疫情之際，同時還面臨越趨嚴重因極端氣候所造成的災害，人們不得不正視環境問題的威脅，各國政府紛紛提出對策，中國做出減碳承諾，以達到「2030 碳達峰 / 2060 碳中和」減碳任務，接下來具體政策與落實標準也會相繼發佈，環境保護（E）、社會責任（S）和公司治理（G）將不只是投資決策的標準，更成為企業永續經營的關鍵。

環旭電子把 ESG 作為企業經營的重要使命，一直以高標準履行監管方的要求，連續 4 年獲得上交所資訊揭露 A 級評價，持續被列入「上證公司治理指數成分股」，並獲評第七屆「浦東總部經濟十大經典樣本」。此外，環旭首次受邀參加 2021 S&P Global ESG 指數企業永續評比，榮獲電子設備、儀器與零元件產業類組銅獎，MSCI 新興市場指數維持評級 BB，以及獲頒新浪財經 2021「中國 ESG 優秀企業 500 強」電子行業第一名及中國企業 ESG 金責獎「最佳社會（S）責任獎」、第十一屆中國公益節獲得「2021 年度社會責任先鋒獎」及金蜜蜂「2021 優秀企業社會責任報告 - 外商及港澳臺企業獎」等獎項，印證了環旭在 ESG 方面的努力和優異表現受到很大的肯定。

2021 年環旭克服各項營運風險，創下營收年增長 15.94%，達到人民幣 553 億元的歷史新高。我們致力於實現永續健康成長，自許成為全球電子設計製造服務最靠譜的廠商。依循「低碳使命、循環再生、社會共融與價值共創」四大戰略方向，並透過永續委員會確實推動各項永續性計畫。為在 2030 年全面實現科學碳目標（SBT），環旭已制定 USI 淨零碳排放策略，採用透過綠電或憑證，自 2018 年開始持續購買再生能源憑證，2021 當年購買之憑

證已達用電量 80.3%，費用約人民幣 3.39 百萬元，占營收 0.006%，淨碳排放量亦已低於規劃中的 SBT 目標。

環旭著眼產業特點，並關注公司所在國家及地區情況，瞭解各項因應政策，制定環保減碳的行動，打造安全的職場環境，偕同利害關係人建立永續發展的夥伴關係，藉由合作創新加速價值鏈的成長和促進社會發展。

作為大陸 A 股主板上市的企業，環旭重視主動揭露 ESG 相關資訊，已連續 13 年發行企業社會責任報告書，2021 年因時制宜正名為永續報告書，透過揭露訊息，期望持續與外界建立透明公開溝通管道，並強化內部的使命傳達，循序完善各項管理政策，以提升公司永續價值，並為地球與人類長遠的共存共榮做出貢獻，在長久發展的道路上，讓我們共同努力，一起前行！

董事長



總經理的話



2021年新冠病毒不斷變種，全球疫情嚴峻，人類行動繼續受到許多的限制，也衍生出運輸受阻、缺工缺料、市場供需失衡、通貨膨脹等問題，同時，未停止的貿易戰、部分國家的政局動盪，以及因應地球氣候變遷，各國所立下減碳及2050淨零碳排目標等，諸多挑戰席捲而來，讓我們更意識到落實永續策略的刻不容緩。

在充滿變動不確定的情境下，環旭電子嚴格自我要求，緊急應變，將影響降到最低，同心協力在2021年創下營收人民幣553億元的新記錄，同比增長15.94%的好成績。全球佈局策略上，越南廠作為環旭電子在東南亞首個生產據點，已在2021年7月正式投入生產，也代表著公司能更靈活地服務境外客戶的訂單需求，促進當地經濟及高新技術產業發展。

近年價值鏈管理已是科技業的重中之重，2021年11月環旭電子舉辦大中華區「全球永續供應鏈線上分享會」，宣達公司各項推動政策及公司理念，與各地供應商直接溝通交流，內容包含持續推動綠色供應鏈，配合國際環保要求趨勢，說明環旭電子對供應商ESG的要求、執行經驗及未來目標分享，共276位供應商代表與會，會後收到過半數給予環旭電子「很滿意」評價的問卷回饋。獲得客戶授予2021聯想「精益鏈路管理獎」，是對我們推動價值共創成果的肯定。

為減少在營運中對環境的負面衝擊，自2018年環旭電子積極推動再生能源使用，中國大陸廠區持續100%使用再生能源，而墨西哥廠提升為使用31%再生能源。南投南崗廠所建置的太陽能發電系統，截至2021年底，共產生約1,508千度再生能源電量。另一方面，從2013年以來長期參與上海根與芽青少年活動中心的「百萬植樹計畫」，推廣植樹造林及環境教育。

環旭電子推動永續發展的努力，獲頒多項殊榮：首次受邀參加2021 S&P Global ESG指數企業永續評比，榮獲電子設備、儀器與零元件產業類組銅獎，以及新浪財經2021「中國ESG優秀企業500強」電子行業第一名和中國企業ESG金獎「最佳社會(S)責任獎」等，2021年更實現了每股社會貢獻值^{註1}人民幣2.89元。

在永續委員會五個任務小組 - 「公司治理、綠色產品與創新、價值鏈管理、員工關懷與社會參與及環境保護與職場安全」的運作下，環旭電子力求環境、社會、治理(ESG)三方面的共好發展，持續運用企業資源，投入社會服務，為地球的長久發展盡心力。ESG相關法規的遵循，沒有人是局外人。我們要一起落實節能減碳和保護自然環境，改善工作環境及促進更多元人才的培育，主動揭露訊息，實現公平和透明的管理，致力在基業常青永續發展。

總經理 **魏鎮炎**

註1. 每股社會貢獻值 = (基本每股收益 + (納稅額 + 職工薪酬支付額 + 利息支出 + 公益投入額) ÷ 當年發行在外的普通股股數



環旭電子對聯合國永續發展目標 (SDGs) 之貢獻



- 支持 5 項振興活動，扶助 1,050 位學生

1



- 提供員工免費核酸檢測及 COVID-19 快篩檢測，參與檢測人次數達 9,176 人次
- 積極推動 COVID-19 疫苗接種，完整接種疫苗比例達到 83% 以上
- 辦理 42 場職業健康宣導、捐血、減重競賽、骨密檢測等健康促進活動，總參與人次數達 13,028 人次
- 提供出差及派駐人員在海外差旅 / 派駐期間，因意外或突發疾病所需醫療照護保障、緊急支援及諮詢



2

- 向昆山地區 18 個困難家庭捐贈「春節禮包」，置辦米、油、乾貨等年貨

3



- 持續 17 年向愛的書庫累計捐贈 725 箱書籍
- 科技助力鄉村教育計畫搭建 5 間電腦教室，累計受益學生達 1,614 人
- 內部講師培訓累計人數達 867 人
- 支持員工在職進修累計人數達 133 人
- 與當地學校開辦在職進修班，共開設 14 個班別，411 位學員在學



4

- 員工具有同工同酬的權利，不受性別而有差別待遇
- 連續 4 年提升女性高階管理職比例，較 2020 年提升 4.7%

5



- 用水密集度較 2015 年下降 36.4%
- 2021 年製程水回收率達 73.1%

6



- 購買再生能源憑證，以作為宣告使用傳統電力所產生之二氧化碳排放量抵消之用，中國大陸廠區 100% 使用再生能源，墨西哥廠 31% 使用再生能源
- 2021 年相關節能措施，總節電量達 1,944 千度

7



- 2021 年營收較 2020 年成長 15.94%
- 健全的稅務政策及誠實納稅以支持政府促進經濟成長
- 主要客戶滿意度達 84%
- 標準起薪優於法規：各廠直接員工起薪優於當地法定最低薪資
- 在全球提供 17,923 個工作機會，聘雇當地員工比例達 97%

8



- 推動太陽能發電，在南投南崗廠頂樓建置太陽能發電系統，截至 2021 年底，已產生約 1,508 千度再生能源
- 公司鼓勵創新並提升研發人員數達 2,332 人

9





- 提升禁用物質消滅計畫，對磷化銻、硫酸鎳、氨基磺酸鎳 3 項物質管控限值 **1,000ppm** 以下，以降低對人體的傷害及環境的影響

- 推動綠色產品設計，減少能源損耗與持續改善，以降低二氧化碳的排放，2021 年產品節電量總計 **95,754** 千度，相當於減少 **46,888** 公噸二氧化碳
- 氣候災害造成生產中斷 **0** 天
- 執行氣候相關財務揭露 (TCFD)，分析氣候變遷議題，評估結果共 3 項機會、3 項轉型風險與 3 項實體風險，公司宣告 2035 年製程 **100%** 使用再生能源，2050 年實現**淨零碳排**
- 保育環境相關志工服務達 **85** 人次

- 持續 9 年累計種植 **107,833** 棵樹，植樹面積達 **76.71** 公頃

- 營運地區涵蓋亞洲、歐洲、美洲、非洲，以「全球化需求，在地化服務」的策略佈局，為客戶提供多樣化電子產品服務
- 全球平均當地採購達 **39%**
- 目標供應商 **100%** 完成衝突礦產 (Conflict-Free) 調查



10

- 聘雇身心障礙員工人數達 **83** 人
- 任用少數民族為管理職人數達 **8** 人



11



12

- 執行企業風險管理現況評估並實行因應措施
- 建立郵件安全防護機制，強化 USI 郵件安全
- 導入先進持續威脅 (APT) 系統，強化資安防護能力
- 與供應商合作，回收棧板及包裝材料再利用，共節省約人民幣 **1,245** 萬元



13



14

- 清潔 2 個海岸，撿拾 **335.2** 公斤的垃圾



15



16

- 制訂《舞弊風險管理辦法》、《陽光法案貪污舞弊行為懲處辦法》及陽光採購等相關政策，且設有申訴舉報信箱，未發現任何貪瀆賄賂行為
- 未有重大罰款或涉及反競爭行為、反托拉斯和反壟斷法規相關的違法違規行為



17

註 1. SDGs, Sustainable Development Goals 聯合國永續發展目標

2. TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures 氣候相關財務揭露

3. APT, Advanced Persistent Threat 先進持續威脅

榮耀與肯定



榮 獲

第七屆浦東總部
經濟十大經典樣本

 **上海證券交易所**
SHANGHAI STOCK EXCHANGE

上交所 2020-2021 年度
資訊揭露工作評價

環旭電子
連續四年保持
A 評級



 **Wind ESG**

2021 Industry Top Rated

 **AAA**

榮 獲

Wind ESG 評級 AAA
位列電子設備、儀器和
元件行業第一名

 **Lenovo**

榮 獲

2021 聯想 4C 供應鏈品質管制
精益鏈路管理獎

Sustainability Award
Bronze Class 2022

S&P Global

榮 獲

S&P Global 2022
永續發展年鑑銅獎



榮 獲

新浪財經
2021 中國 ESG 優秀企業 500 強
電子行業第一名
及中國企業 ESG 金責獎
最佳社會 (S) 責任獎



治理

張江廠

- 2020 年度浦東新區經濟突出貢獻獎
- 第十五屆中國上市公司價值評選 - 2021 主機板上市公司價值 100 強
- 2021 上海製造業企業 100 強 (第 10 名)
- 2021 上海企業 100 強 (第 37 名)
- 2021 上海新興產業企業 100 強 (第 6 名)
- 2021 上海百強成長企業 50 強 (第 39 名)

深圳廠

- 深圳先進製造業「拓荒牛」獎
- 2020 年度全國 (深圳) 優秀外商投資企業 - 雙優企業
- 2020 年年度優秀進出口企業
- 2020 深圳 500 強企業
- 2020 年度深圳行業領袖百強企業
- 2021 年度曙光最佳品質獎

昆山廠

- 千燈鎮數字經濟重點企業
- 2021 年江蘇省工業互聯網發展展示範企業
- 2015-2020 年度創新轉型高品質發展先進企業
- 2020 千燈鎮突出貢獻人才科創企業

南投廠

- 安全認證優質企業



社會

張江廠

- 第十一屆中國公益節 - 2021 年度社會責任先鋒獎
- 第十五屆中國上市公司價值評選 - 2021 中國上市公司社會責任獎
- 金蜜蜂 2021 優秀企業社會責任報告 - 外商及港澳臺企業獎

深圳廠

- 2020-2021 年度全國 (深圳) 優秀外商投資企業 - 和諧勞動關係促進獎

昆山廠

- 2020 年昆山市 A 級勞動保障信譽等級單位
- 2020 年度蘇州市勞動關係和諧企業

南投廠

- 107-111 年度南投縣哺 (集) 乳室認證 - 親善認證
- 108-110 年度健康職場認證 - 健康促進標章
- 110 年推動職場健康服務績優人員 - 傑出服務獎

墨西哥廠

- 良好勞工規範徽章



環境

張江廠

- 2021 年上海根與芽 - 百萬植樹計畫捐贈貢獻獎

深圳廠

- 2021-2023 深圳市南山區「綠色通道」企業

昆山廠

- 江蘇省綠色工廠



營運與治理

環旭電子以「成為全球電子設計製造服務最靠譜的廠商，提供模組化與多元化的解決方案」為願景，透過經營者與員工的共同投入，建構了權責分明的治理機制，由各部門齊心齊力，為利害關係人創造最大價值，以實現優質永續的生活環境。



553 億元人民幣 總營收創新高



18.58 億元人民幣 稅後淨利



評級 **A** 上交所資訊揭露



持續被列入 **MSCI 新興市場指數** 成分股



持續被列入 **上證公司治理指數** 成分股



獲評第七屆 **浦東總部經濟十大經典樣本**





目標設定與績效

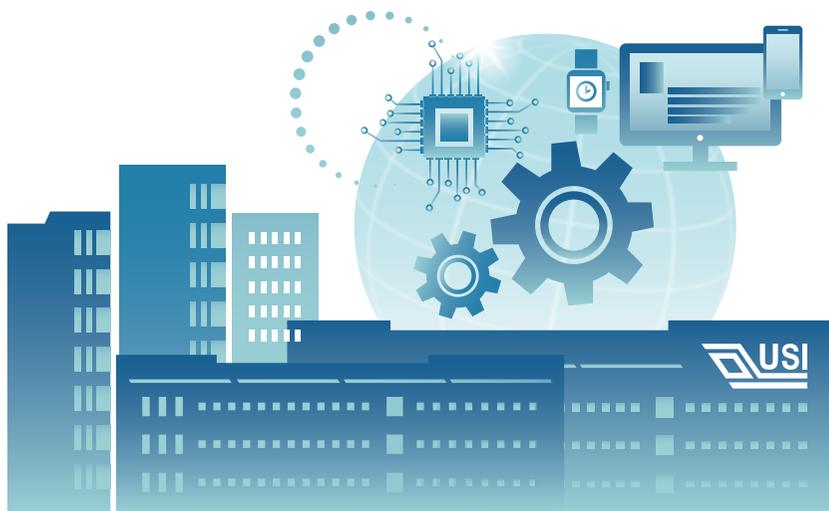
✓ 達成 ⌚ 未達成

SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	透過以永續發展的方式推展經濟增長和生產力	治理機制	▶ 被列入上證公司治理指數	▶ 持續被列入上證公司治理指數	▶ 被列入上證公司治理指數	✓	▶ 持續被列入上證公司治理指數	▶ 持續被列入上證公司治理指數
	1. 採取永續發展的系統或策略，並將永續性資訊納入報告週期中 2. 確保每個廠區的員工都獲得永續發展相關資訊與意識	持續營運	▶ 通過 ISO 22301 驗證	▶ 南投廠通過 ISO 22301 驗證	▶ 因 COVID-19 影響現場審查行程，取證時間將延至 2022 年	⌚	▶ 南投廠通過 ISO 22301 驗證	▶ 導入營運持續管理系統至全球各主要廠區
		資安管理	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率 80%	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率 85%	✓	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率 100%	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率 100%
	預防各種形式的貪污賄賂	商業道德	▶ 員工完成「員工行為準則」課程比例	▶ 「員工行為準則」課程完成率 100%	▶ 「員工行為準則」課程完成率 100%	✓	▶ 「員工行為準則」課程完成率 100%	▶ 「員工行為準則」課程完成率 100%

公司概況

公司簡介

環旭電子（SSE: 601231）為日月光投控（TWSE: 3711, NYSE: ASX）成員之一，在 SiP (System in Package) 模組領域居行業領先地位，同時為國內外電子產品知名品牌廠商提供 D(MS)² 產品服務：設計 (Design)、生產製造 (Manufacturing)、微小化 (Miniaturization)、行業軟硬體解決方案 (Solutions) 以及物料採購、物流與維修服務 (Services)。公司總部設在中國上海市浦東新區，營運地區涵蓋亞洲、歐洲、美洲、非洲，共有 27 個生產基地，超過 220 條 SMT 生產線。與旗下子公司 Asteelflash 以「全球化需求，在地化服務」的策略佈局，為客戶提供多樣化電子產品服務。



公司全名	環旭電子股份有限公司 Universal Scientific Industrial (Shanghai) Co., Ltd.
註冊資本	人民幣 2,209,609,072 元
上海證券交易所 股票代號 / 簡稱	601231 / 環旭電子
股票上市日期	2012 年 2 月 20 日
主要產品與服務	通訊類、電腦及存儲類、消費電子類、工業類與醫療及車用電子等電子產品設計、微小化、物料採購、生產製造、物流與維修服務
董事長暨執行長	陳昌益
總經理暨營運長	魏鎮炎
全球員工總人數	24,768 人 (截至 2021 年 12 月 31 日)
廠房面積 ^{註1}	452,146 平方公尺 (45.2146 公頃)

註1. 資料包含此報告書範疇之總廠房面積，詳細資訊請參閱企業官網 (<https://www.usiglobal.com/tw/global-locations>)



全球佈局^{註1}



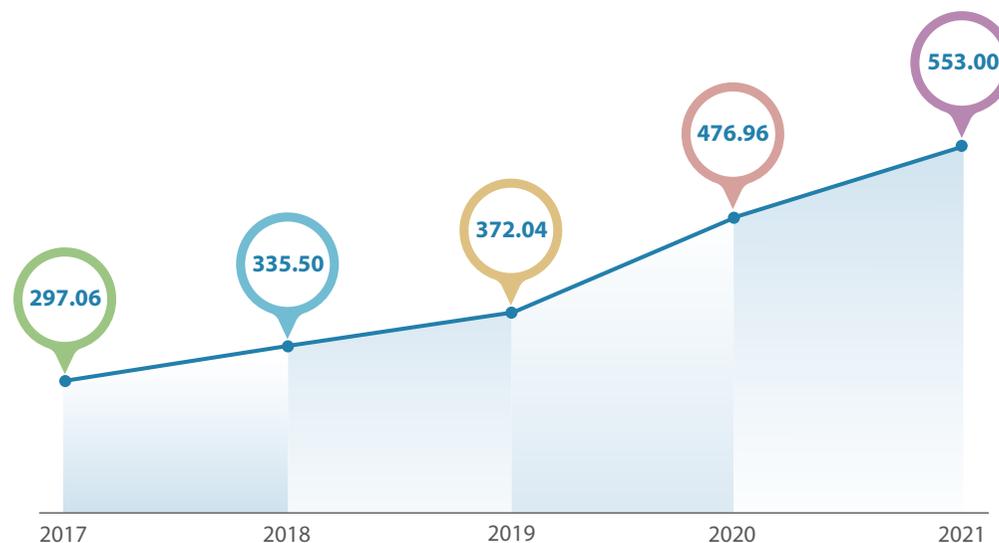
註1. 詳細資訊請參閱企業官網 (<https://www.usiglobal.com>) 或企業影片 (<https://www.usiglobal.com/tw/videos>)



財務績效與稅務治理

財務績效

在 COVID-19 的持續影響之下，各國供應鏈受到高度影響，增加企業經營的不確定性。環旭電子以穩健的營運策略，2021 年營收（同銷售淨額）以人民幣 553.00 億元創新高，較 2020 年增長 15.94%，為利害關係人創造優越的經營績效。資產總額分為負債及股東權益，分別為人民幣 227.74 億元及 130.82 億元；每股盈餘為人民幣 0.85 元，支付股利金額為人民幣 10.99 億元，占營收的 1.99%。此章節包含環旭電子全球營運據點資料，更多財務資訊請參閱《環旭電子股份有限公司 2021 年年度報告》。



營業收入趨勢圖（人民幣億元）

幣別：人民幣

項目	2021 年	2020 年	2019 年
營業總收入	55,299,654,770	47,696,228,223	37,204,188,424
營業利潤	2,131,813,481	1,961,650,751	1,422,151,443
營業成本	49,981,479,198	42,710,970,316	33,499,411,113
利潤總額	2,138,858,923	1,973,563,055	1,432,762,959
淨利潤（持續經營淨利潤）	1,856,693,042	1,733,565,232	1,260,107,633
支付政府款項 ^{註1}	618,989,548	397,576,824	352,271,710
每股盈餘	0.85	0.80	0.58
政府補助	50,678,107	76,779,477	52,011,789

註1. 支付政府款項：增加 2019 及 2020 年資料揭露範疇



稅務治理

環旭電子在全球佈局，制定健全的稅務政策以遵循全球各營運據點所屬國家的稅務規定，公司相信誠實履行社會責任的納稅可支援政府促進經濟成長及企業長期營運永續發展。公司財務長負責監督稅務政策遵循，財務相關人員亦需接受稅務教育以降低因稅務或法規不確定而造成的稅務風險。

稅務政策

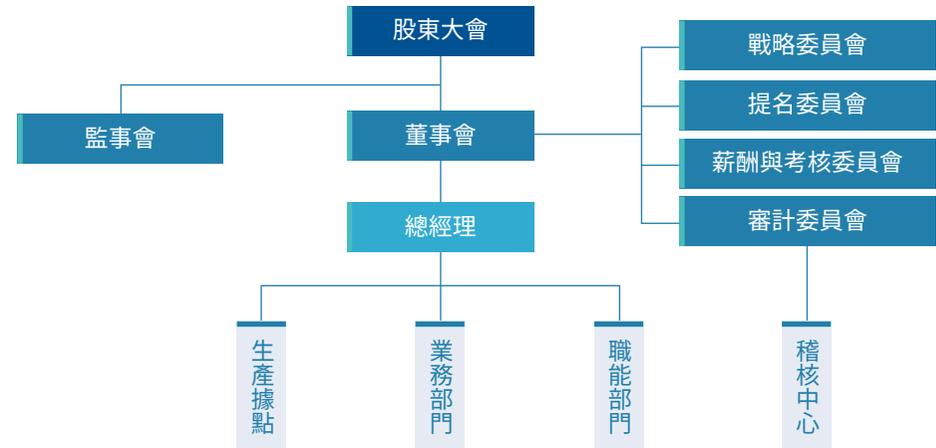
1. 遵循所有營運所在地當地的稅務法規，按時申報及繳納所有稅捐
2. 重要經營決策應考慮租稅之長短期影響
3. 重視資訊透明化，稅務揭露遵循相關法令及準則規定
4. 在營運活動所在相關租稅管轄區，就賺取之利潤繳納稅捐；確保集團內關聯交易按常規交易進行
5. 不使用避稅天堂及租稅結構進行避稅或侵略性租稅規劃
6. 在全球化經營模式下，對於稅務風險建立適當評估機制
7. 與稅捐機關建立互相信任及尊重關係，適時進行稅務議題溝通

環旭電子主要營運據點位於中國大陸及臺灣，合計所產生之營業收入及稅前淨利幾乎皆來自中國大陸及臺灣，所得稅費用及已繳納所得稅占公司之 70% 以上。中國大陸及臺灣的法定稅率分別為 25% 及 20%，中國大陸廠區享有高新技術企業的 15% 優惠稅率，同時還享有研發費用加計扣除的租稅優惠。另外，南投廠區也享有產業創新（研發費用）的稅前扣除。環旭電子 2021 年在中國大陸及臺灣的有效稅率分別為 9% 及 21%。

註 1. 陳天賜先生請辭第五屆董事會職務，增補 Mr. Gilles Baruk Benhamou 擔任董事

董事會運作

治理架構



董事會

環旭電子董事會由提名委員會提名董事人選，再經董事會及股東大會審批通過。董事會由九名董事組成，包含三名獨立董事，每屆任期為三年。董事長為陳昌益先生，負責督導董事會決議的執行，行使法定代表人的職權。董事會執行法律、行政法規、部門規章或公司章程授予的職權。公司重大事項需提交董事會，經由所有董事充分討論後審議表決，超過股東大會授權範圍的事項，應當提交股東大會審議通過。董事會每年至少召開兩次會議，2021 年共召開 7 次董事會，平均出席率為 100%。

董事及獨立董事由股東提名，提名委員會依據專業、工作經歷等甄選董事候選人，對獨立董事的候選人，要求獨立性。2021 年 4 月份舉辦年度股東大會，會議中除了審議 2020 年度董事會及監事會的工作報告、財務相關議案之外，還通過增補第五屆董事會非獨立董事候選人的議案^{註1}。董事成員名單請參閱公司 2021 年年報第 36 頁「第四節第四章：董事、監事和高級管理人員的情況」。



董事成員多元背景

環旭電子董事會組成以多元化為考慮，包括年齡、專業背景、產業經歷、國籍等，依照專長擔任不同專門委員會的成員，增強公司核心競爭力，提高重大投資決策的效益和品質，完善公司治理結構。董事會成員資訊請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-board>）。

董事成員進修

為強化所有董事成員的專業素養，公司安排進修課程，並加入公司治理及永續議題，督導董事成員將永續精神融入公司政策之擬訂，2021 年總受訓時數 19 小時。

課程名稱	時數
2021 年第三期公司治理專項培訓	17
上市公司監管工作會議	2
總計 (小時)	19

董事會參與永續治理

公司董事成員當中，魏鎮炎總經理擔任本屆永續委員會主任委員，陳昌益董事長及汪渡村日月光集團行政長皆擔任日月光投控之永續發展委員會委員，有助於推展董事會與永續策略的連結。董事會每年審查永續委員會呈送之永續報告書，針對公司社會責任活動執行情況討論並規劃。永續委員會的環境保護與職場安全小組總召集人游家雄副總在 2021 年 7 月份董事會會議分享國際減碳趨勢，並報告 USI 淨零碳排策略及行動方案，讓環境永續更落實於公司治理決策。

董監事和高管人員績效與薪酬

公司設有考評及激勵機制，薪酬與考核委員會依據當年的利潤完成情況及公司營運的指標對董監事和高管人員進行考核並擬定年度薪酬方案。方案綜合考慮了相關行業的年薪平均水準以及公司的現狀，將公司經營者的年薪與公司的資產狀況、公司的盈利能力以及年度經營目標完成情況相互掛鉤，以充分調動經營者的積極性，進一步健全公司高階管理人員的工作績效考核和優勝劣汰機制，強化責任目標約束。各董事、監事和高階管理人員報酬總額請參閱公司 2021 年年報第 36 頁「第四節第四章：（一）現任及報告期內離任董事、監事和高級管理人員持股變動及報酬情況」。

利益衝突管理

環旭電子在公司章程中制訂，董事與董事會會議決議事項所涉及的企業有關聯關係者，不得對該項決議行使表決權，也不得代理其它董事行使表決權。且公司設立監事會，監事會成員包括股東代表以及職工代表，對董事、高階管理人員執行公司職務的行為進行監督，並對董事會編制的公司定期報告進行審核，每年透過外部審計取得內控審計報告。2021 年共召開 2 次股東大會，在會議中股東代表依法決議各項董監事及財務重要議案。監事會成員名單請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-board-supervisors>）。

此外，為維護投資人權益，公司制定了《投資者關係管理制度》，建立與投資者良好的溝通平台，設立專責單位回應投資者的各式需求，公司亦長期委任專業律師提供適當的法律諮詢服務，並在公司網站設置投資人關係專欄，每月定期更新業務資訊，公開透明地揭露環旭電子的營運狀況，形成公司與投資者間長期、穩定、和諧的良性互動關係。

專門委員會

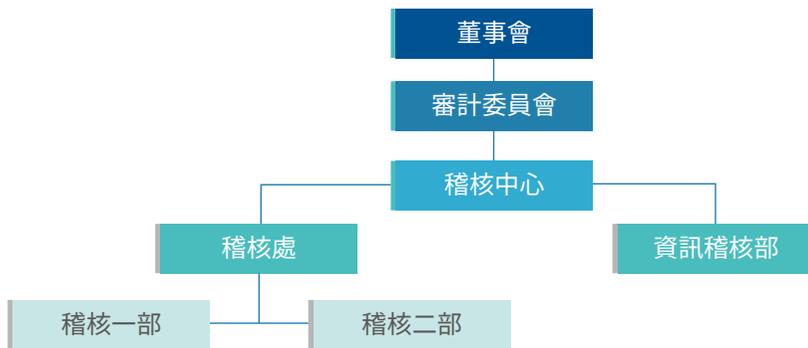
環旭電子董事會設置「戰略委員會」、「提名委員會」、「薪酬與考核委員會」及「審計委員會」等專門委員會，並制訂相應議事規則。各專門委員會對董事會負責，且提案應提交董事會審查決定。



專門委員會成員全部由董事組成，其中審計委員會、提名委員會、薪酬與考核委員會中獨立董事應占多數並擔任召集人，審計委員會的召集人應當為會計專業人士，戰略委員會成員應至少包括一名獨立董事。各專門委員會之構成，請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-committees>）。

稽核中心

本公司稽核中心隸屬董事會項下的審計委員會，稽核主管的任免需經董事會過半數同意；設置專任稽核主管一名，並在各主要廠區配置稽核人員。



內部稽核運作內容

- ▶ **稽核範圍：**包含所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為八大循環，加上資訊循環及財務報導作業，分別執行稽核。
- ▶ **稽核對象：**本公司所有單位及符合法令規定之海內外子公司。
- ▶ **稽核方式：**主要依循董事會決議之年度稽核計畫執行例行稽核，並視需要執行專案稽核，以偵測內部控制制度可能缺失並提出改善建議。此外，稽核中心亦督促各單位執行內部控制自行評量，並評估結果的合理性及有效性。稽核中心在完成稽核作業後，出具提報稽核報告執行狀況，匯總後呈報審計委員會及董事會，以落實公司治理之精神。

商業道德與法規遵循

商業道德

環旭電子對於貪腐行為採取零容忍態度，為建立廉正的工作環境，實踐良好的企業公民與社會責任，在員工工作規則中，明確要求員工不得利用職權營私舞弊。公司制定「商業行為與道德準則」^{註1}及「隱私權政策」^{註2}作為全體員工、商業夥伴及其他利害關係人之業務往來標準。

申訴機制與舉報者保護

公司設有申訴舉報信箱，提供員工或外部人士舉報任何與誠信相關之不正當或不法的從業行為，檢舉人可具名或匿名舉報。公司對舉報內容進行調查，並對舉報者的身份保密，依法確保舉報者的安全，不使舉報者受到威脅或權益損害。



宣導與訓練課程

為使員工瞭解並遵守公司《員工行為準則》、《舞弊風險管理辦法》、《陽光法案貪污舞弊行為懲處辦法》及陽光採購等相關政策，在新進人員培訓時，提供相關培訓課程。所有在職員工每年皆需上線閱讀《員工行為準則》並通過測驗，上課記錄列入追蹤專案，確保每位員工皆完成「員工行為準則」課程。此外，公司定期向全體同仁宣

註1.「商業行為與道德準則」請參閱企業官網：<https://www.usiglobal.com/tw/csr/Operation-Governance/Code-of-Ethics-And-Business-Conduct>

註2.「隱私權政策」請參閱企業官網：<https://www.usiglobal.com/tw/privacy>



企業風險管理

風險管理委員會組織

環旭電子設置集團風險管理委員會，依據經營環境、產業趨勢及公司營運狀況，執行年度風險管理活動，以確保永續經營目標達成。集團風險管理委員會由各單位依其職掌，辨識可能影響公司永續經營目標達成之內外部風險因子、評估各風險等級及相關控制活動之有效性，並依據風險評估結果採取適當之因應措施，同時透過風險管理活動的實施，確保風險管理政策在各營運單位落實執行。



企業風險管理流程

環旭電子透過組織中現有營運單位（廠區、事業單位及功能單位）進行風險管理，經由實施企業風險管理（Enterprise Risk Management, ERM）專案，對於影響公司經營目標達成之風險事件及相關風險因子進行辨識、評估並實行適當之因應措施，以確保永續經營與營運目標達成。公司的企業風險管理流程包含：

1. 鑑別企業層級及營運層級風險，列示出公司營運面臨的各項風險，並由高階管理階層進行由上而下之風險辨識（Top-down ERM Approach），決議企業風險管理推動應聚焦關注之風險項目。
2. 營運單位承接風險關注項目並檢視其管理範疇內面臨的風險，進行由下而上之風險辨識（Bottom-up ERM Approach），檢視可能影響營運目標達成之內外部風險因子，並根據「風險等級」與「控制有效性」評估風險是否受到有效控制，並繪製於風險地圖上。
3. 依據營運單位風險評估結果與企業層級風險評估結果，編制企業風險管理報告，對於風險關注項目之風險情境、應變對策及企業機會進行檢視，並列示各營運單位辨識出應實行改善行動方案的風險項目及風險減緩計畫。
4. 後續經由每季定期監控風險減緩計畫的執行進度，確保風險受到有效控制，將企業風險管理轉變為增強組織整體決策之有效作為。

導陽光行爲（員工廉潔）政策，全公司主管及員工皆接受相關規定並需確實遵守，且每年向供應商宣導公司廉潔政策。所有違反陽光行爲政策經查證屬實者，除應返還不當得利賠償公司損失外，依情節規範被懲處人員獎金評定、績效評核、及晉升規定。

2021年針對全球六大廠區進行風險鑑別，僅財務單位將舞弊風險列為可被有效控制的高風險項目，其他並無辨識出重大貪腐風險或違反舞弊及陽光行爲，故不須採取行動方案進行改善或矯正。

法規遵循

環旭電子多年來致力維持企業形象，嚴格遵守在公司治理、財務管理、智慧財產、綠色環保及安全法規、勞工權益、市場公平競爭等方面的國家或國際相關法律規範，並重視客戶價值及權益，與客戶的合約審查完成率達96%^{註1}。若有影響企業形象或違反法律規範的情況，環旭電子將組成專案小組，擬定應對措施。截至2021年底，公司未有重大罰款^{註2}或涉入反競爭行爲及反托拉斯和壟斷法規相關之法律行爲，也未發現將蒐集之個資進行原特定使用目的以外之二次使用，或發生客戶隱私權遭侵犯及資料外洩之事件。

註1. 截至2021年底，尚有230份待與客戶雙方審查條款的合約

2. 重大罰款指裁罰金額為人民幣6.5萬元以上



■ 年度風險評估結果

風險等級	H	<ul style="list-style-type: none"> · 外包 · 生產排程 · 原物料需求管控 · 創新、研究、開發 · 舞弊 · 財務揭露 		
	M	<ul style="list-style-type: none"> · 地域政治 · 天然災害風險 · 災害與災難損失 · 法律和法規遵循 · 品質管制 · 會計準則及政策遵循 · 訂單處理 · 斷料 / 缺料 · 出貨管理 	<ul style="list-style-type: none"> · 人才管理 / 招聘 · 品質標準 · 生產設備規劃 · 產能規劃 · 庫存管理 · 廠務設備供應風險 · 供應商營運持續與社會責任 	
	L	<ul style="list-style-type: none"> · 溝通 · 企業發展 · 合約管理 · 技術 · 供應商管理 · 定價 · 經濟狀況 / 產業趨勢 · 資訊安全 	<ul style="list-style-type: none"> · 市場 / 銷售策略 · 業務集中度 · 能源管理與替代能源 · 客戶滿意度 	
		Yes	Partial	No
		控制有效性		



■ 2021 年度 USI 主要關注風險項目^{註 1~2}

風險類別	風險項目	風險情境	應變對策	企業機會
新興風險	數位資訊安全	1. 員工資安意識不足，誤信釣魚信件 / 網站 2. 系統帳號密碼外洩 3. 系統資料被駭客鎖定 / 丟失	1. 定期實施教育培訓 2. 實施雙因子認證 3. 定期備份資料，並實施異地備份	1. 強化員工資安意識 2. 提升系統安全性，保障公司信譽 3. 訓練員工危機應變能力，降低危害衝擊程度
	供應鏈風險管理	因疫情及天災影響，使得供應鏈持續受到擾亂，企業面臨人力短缺、國際物流也陷入混亂、關鍵零元件短缺，以致於面臨生產中斷的風險	針對鑑別出的供應鏈風險，公司材料庫存管理、生產排程及運籌安排需更有彈性	針對國際運輸時程的不確定性，積極開發當地供應商，以降低因貨運造成的缺料危機
策略與規劃	地域政治	1. 持續因後疫情時代造成經濟復甦遲緩，也加速產業競爭，而對 EMS 產業鏈及公司營運帶來之衝擊 2. 因地域政治產生的不確定性造成決策者遲疑重大計畫，延遲投資決策	1. 針對總體經濟、產業趨勢變化以及新興風險進行評估，並與包含客戶在內之利害關係人維持緊密互動，及時採取行動方案，以強化公司核心競爭力及營運韌性 2. 因應貿易摩擦及疫情衍生之供應鏈區域化影響，機動調整製造據點業務分配，並透過內部成長及外部併購同步並行之策略，積極強化大中華地區外之佈局 3. 持續強化供應鏈管理及風險鑑別，透過制定改善措施及持續追蹤，確保供應鏈韌性及永續性，並配合區域化趨勢進行必要採購策略調整	1. 配合客戶彈性調整生產據點，並盡力提高產品及服務價值 2. 加強佈局大中華地區以外製造據點，善用各區域獨特資源轉化為競爭優勢，強化公司全球製造服務提供能力 3. 積極培養在地供應商，並協助供應商建立自身能力，以達成雙贏局面

註1. 經營相關的風險，請參閱《環旭電子股份有限公司 2021 年年度報告》第 32 頁「第三節第六章：(四) 可能面對的風險」

2. 氣候變遷相關風險，請參閱「氣候變遷與碳管理」章節

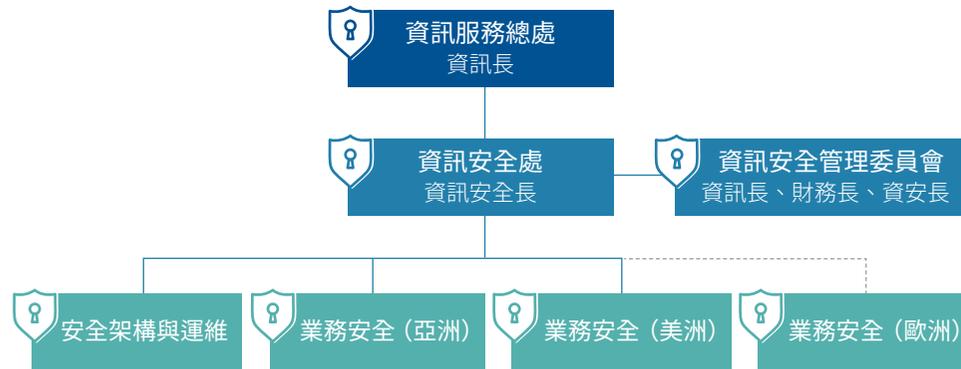


風險類別	風險項目	風險情境	應變對策	企業機會
營運與基礎架構	能源管理與替代能源	未針對廠區所在地主管機關及客戶要求之規範進行集團全面性能源管理規劃，導致違反法令及損失商機	<ol style="list-style-type: none"> USI 從 2018 年開始購買再生能源憑證來抵消公司的碳排放，此外永續委員會也將氣候變遷的議題列為主要任務之一 中國大陸廠區已全數透過購買國際再生能源憑證 (I-REC) 達成 100% 再生能源使用率，後續將配合法規變動、客戶要求及公司永續發展目標持續強化能源管理及替代能源之使用 已訂定 USI 淨零碳排放策略，持續執行碳管理行動方案，在 2050 年達成淨零碳排放目標 	<ol style="list-style-type: none"> 透過積極觀察、評估與佈達法規及客戶規範變動趨勢，推動提升能源使用效率以及開發或擴大低碳產品之研發與創新，強化永續生產製造 強化社會參與、透過產業工會等利害關係人與政府接軌、並藉由國際評鑑來檢視公司的永續發展，建立企業正面形象及增加市場價值
	接班人計畫與招聘	未能有完善的關鍵崗位人才梯隊建立與管理機制，造成公司營運風險	<ol style="list-style-type: none"> 建立關鍵崗位接班人管理制度： <ol style="list-style-type: none"> 定期盤點組織關鍵崗位需求 制定接班人發展計畫及提供資源 系統化人才資料庫，以持續定期追蹤 人才培養機制：接班人人才及潛力人才發展計畫 	<ol style="list-style-type: none"> 透過接班人才管理制度建立，確保企業永續穩定發展，保護企業免受人事意外變化對業務造成潛在危害的影響 落實人才培養機制，確保接班人才未來具備履行關鍵職責之能力 提供潛力人才多元發展資源，增加個人發展機會，且聚焦個人發展需求，進而提升潛力人才的留任率
	災害與災難	未對新興傳染病之威脅及疫情實行有效預防及危機管理措施，導致遭遇突發狀況時公司營運無法正常持續，造成客戶 / 財務 / 商譽損失	<ol style="list-style-type: none"> 依據公司制定之「營運持續管理程序」及「營運持續暨危機管理程序」確保企業持續運作及協助受影響廠區復原 因應新興傳染病如 COVID-19 等疫情之衝擊，採行危機防範（預防）與事件應變處理（危機管理）措施 	透過積極觀察與評估新興風險，即時規劃、更新並落實執行各項預防 / 危機管理措施、緊急應變計畫以及營運持續計畫，將企業彈性應變能力轉變成企業核心能力



資訊安全管理

鑑於資訊安全乃維繫各項服務安全運作之基礎，為確保公司具備共識並落實資訊安全的使命，環旭電子成立資訊安全管理委員會，由資訊長、財務長、資訊安全長及副總經理/處長級以上主管擔任委員會成員，並由資訊長向行政管理群資深副總進行彙報；委員會底下設有資安管理代表，協助資訊安全管理委員會執行資訊安全事務。公司在 2020 年取得 ISO 27001:2013 資訊安全認證，進一步落實集團之資訊安全管理。



資安目標

資訊安全目標為確保核心系統管理業務之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability) 與適法性 (Compliance)，並依各階層與職能定義及量測資訊安全績效之量化指標，以確認資訊安全管理系統實施狀況，並能夠達成資訊安全目標：

1. 保護公司重要資訊資產，包括 USI 及客戶產品、製程技術、研發資訊與服務等，並維持其機密性、完整性及可用性。
2. 加強 USI 員工對於公司及客戶資訊資產保護責任的認知。
3. 確保各項業務服務之執行須符合當地相關法令或法規之要求。
4. 建構安全便利的資訊網路環境，保障員工免受內外部資安威脅。
5. 建立資訊安全永續計畫，確保企業持續運作。
6. 深度評估現有環境的安全程度並提高整體資訊安全成熟度。



資訊網路安全宣導及訓練課程

公司制定《企業網路資訊安全管理辦法》，並導入先進持續威脅系統 (Advanced Persistent Threat, APT)，以強化資安防護能力；透過定期公告，要求員工遵守相關網路資訊安全規定及使用合法軟體，且資訊部門會不定期抽查是否有非法使用之情形，如有違反則依規定進行懲處。為更進一步加強內部人員資安思維，公司開設線上教學課程，員工需接受「資訊安全通識基礎課程」並通過課程測驗。資訊部門也會不定期實施郵件社交工程演練 (釣魚信件演練)，以加強員工對釣魚信件的資安意識。

有鑑於資訊人員為公司資安把關的重要人物，皆需接受相關專業訓練，並且取得資安系統相關驗證，以系統化方式確保資訊安全，應付各種資安狀況，確保資安組織設計之有效性，截至 2021 年底，環旭電子未有資安事件發生。

永續管理

環旭電子將「低碳使命、循環再生、價值共創、社會共融」的永續策略整合進公司的經營策略及營運管理，除了為股東和投資人賺取最大利潤，亦致力於實踐社會責任，追求環境、社會及治理共存共榮的永續發展。



我們承諾



為員工提供富挑戰又有成就感的工作環境



為利害關係人創造優渥的報酬

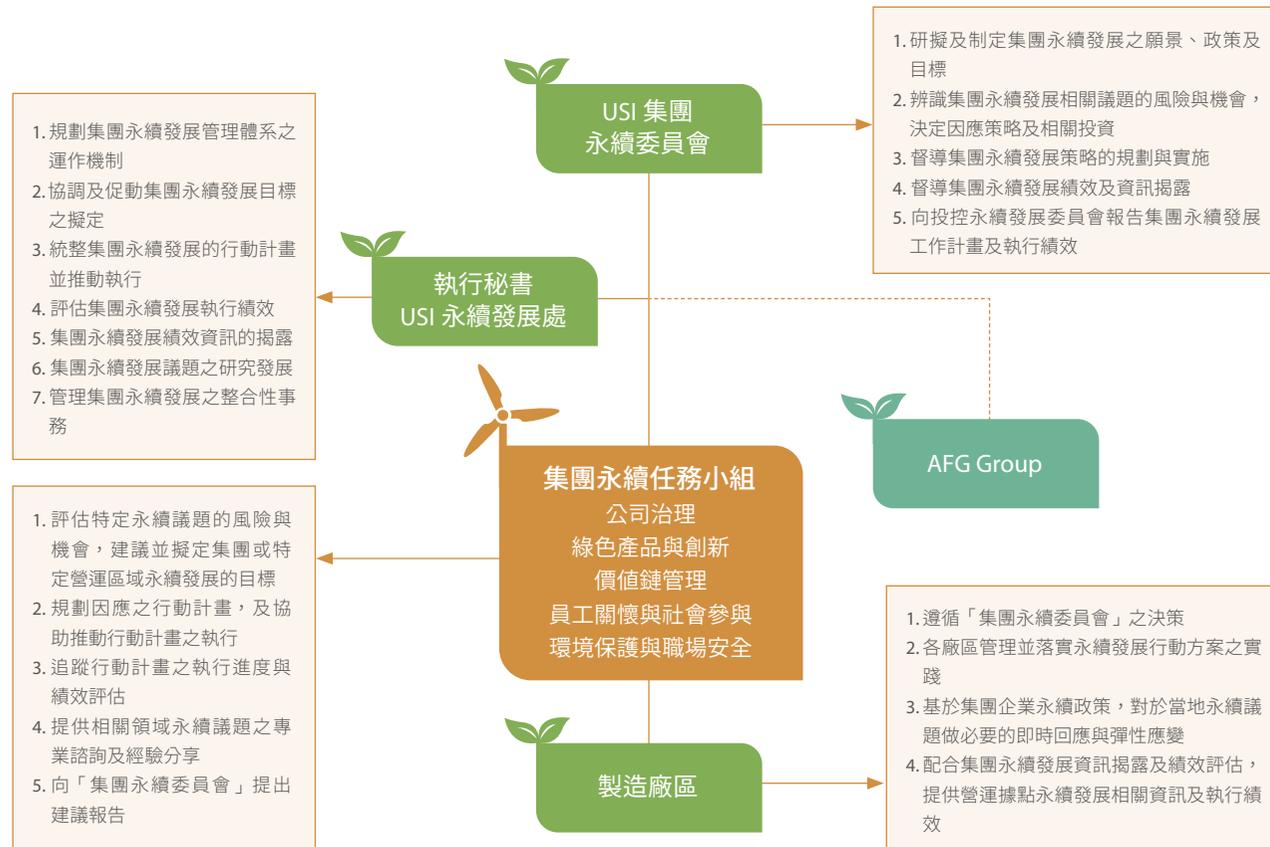


為優質永續的居住空間做出貢獻



永續委員會組織

「USI 集團永續委員會」為集團永續發展管理的最高層級組織，委員會範疇涵蓋公司全球製造廠區。透過「公司治理、綠色產品與創新、價值鏈管理、員工關懷與社會參與、環境保護與職場安全」五大執行構面展開，成員包含各行政、事業單位，由總經理擔任主任委員，副總經理及處級主管分別擔任總召集人及總幹事，透過委員會成員的緊密合作，有效率的推動公司永續經營。



委員會總幹事每季召開任務小組會議，總召集人與任務小組成員共同擬定及追蹤各任務小組永續發展目標，並在永續委員會年度會議中向主任委員及委員會成員報告年度及中長期永續目標的推動成果。委員會在 2021 年 12 月 14 日舉行「永續委員會年度會議暨論壇」，邀請外部顧問共同與會，提出公司在永續績效的分析與建議。

此外，公司還透過 LMS (e-learning) 線上學習系統，分階段進行永續相關議題培訓作業，針對全體新進員工進行培訓，建立永續觀念，並針對委員會相關人員進行專業培訓，提升專業素養，以期提升全體員工的永續發展能力。



USI 集團永續委員年度會議暨論壇



永續政策

基於對社會責任的認知，環旭電子認為公司的永續經營與員工、客戶、投資人、供應商、社會大眾的利益息息相關。其範圍涵蓋勞工人權、職場安全衛生、環境保護及企業道德等議題。為了使環旭電子 ESG 能有效展開，並符合利害關係人的期望，我們承諾從以下方面促進目標的達成。完整政策內容，請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/csr/Sustainability-Management/Policy>）。

- 環境面**
 - 積極應對氣候變遷，減少溫室氣體排放
 - 投入綠色創新研發，提升能源使用效率
 - 促進循環經濟發展，實施污染防治措施
- 社會面**
 - 確保勞動力多元化，保障社會應有人權
 - 積極促進社會福祉，投入社會公益活動
 - 攜手供應鏈的發展，實現全球夥伴關係
- 治理面**
 - 健全公司治理制度，嚴守商業道德規範
 - 創造公司經濟價值，與利害關係人議合
 - 強化公開透明文化，平衡揭露永續資訊

永續策略

環旭電子追求企業永續經營，以「低碳使命、循環再生、價值共創、社會共融」四大永續策略為主軸，呼應聯合國永續發展目標（SDGs），根據企業核心價值，選擇優先回應的永續發展目標，展開全面性的行動。



永續推動議題相應管理方針與目標

2021年，我們針對永續任務小組相關議題訂定管理方針與2026年長期目標，並在永續委員會年度會議中檢視各項目標達成度，同時公開揭露各項永續目標進度與推動成果。

按計劃進行
 需要更努力^{註1}

營運與治理

在恪遵各地法規及杜絕貪瀆舞弊行為的前提下，持續提升公司市場競爭力、營運風險評估及應對能力，並優化外部溝通管道，建立迅速、準確且安全的資訊網，培養永續經營應具備的能力和態度



永續議題	管理方針	2026年目標	評量機制	年度績效
法令遵循 數據與隱私	落實法規依循： 1. 進一步推動教育訓練，強化合法合規意識 2. 完善法遵管理體系，精進法遵管理流程，充分遵守開展業務所在國家/地區的法律，並遵循 USI 的合規政策及流程 3. 完善公司治理法遵線上系統，強化集團法遵協同體系	▶ 重大違規案件：0	▶ 透過每個月收集政府裁處資料，掌握各廠區重大違規案件，以分析發生原因及追蹤改善行動之執行	
商業道德	落實商業道德之相關政策及規範： 持續推動教育訓練，將遵循道德的政策體現在員工的日常工作中	▶ 員工完成「員工行為準則」課程比例達 100%	▶ 透過公司 e-learning 系統安排員工之商業道德相關課程，並達到課程完成度之追蹤及跟催，以確保 100% 的課程完成率	
資訊安全管理	持續完善資訊安全機制： 1. 加強 USI 員工對於公司及客戶資訊資產保護責任的認知 2. 建構安全便利的資訊網路環境，保障員工免受內外部資安威脅	▶ 資訊安全教育培訓整體達成率 100%	▶ 透過公司 e-learning 系統安排員工之資訊安全培訓課程，並達到課程完成度之追蹤及跟催，以確保 100% 的課程完成率	

註1. 表示與當年度目標確認結果，各項議題資訊請參閱各章節內容



 按計劃進行  需要更努力

綠色產品與創新

回應國際環保法規的趨勢，整合並制定「綠色環保產品規格」，針對產品中所含的危害物質進行管控。確保製造及銷售的綠色產品符合各國環保法規要求，並滿足客戶需求、環保發展趨勢及公司內控標準，持續創新與改善



價值鏈管理

產品在售後服務、品質與安全方面，能獲得客戶及使用者的滿意及肯定；在發展人權、道德及環境等永續議題上，更進一步要求至供應商，建立經濟、社會與環境相互依存的永續夥伴關係



永續議題	管理方針	2026 年目標	評量機制	年度績效
創新管理與永續製造	落實法規遵循綠色環保產品規格，持續研發創新與製程改善	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 鼓勵創新制度，持續綠色產品 / 設計激勵制度，累計專利件數達 1,611 件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 透過專利審核委員會負責審核專利提案及評估專利權之維護，每年度調查維護專利之必要性與有效性，且進行專利資料庫資訊的維護 	
客戶關係管理	透過客戶滿意度調查與申訴機制，洞察客戶期待與需求，精準回覆客戶意見，提供客戶最佳服務品質	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主要客戶滿意度達 84% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每季追蹤 QBR^{註1} 結果及客戶滿意度問卷調查，以確保滿意度的達成度 	
永續供應鏈	制定永續採購政策，推動供應商環境 / 社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 支持在地供應商與當地採購達 35% ▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產 (Conflict-Free) ▶ 供應商完成 RBA^{註2} SSAQ^{註3} 達 76% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每年度以各地區採購金額統計，以確認當地採購達成度 ▶ 透過衝突礦產報告模板調查，以確保完成調查 ▶ 透過供應商永續性風險評估問卷調查，並統計其完成率 	

註1. QBR, Quarterly Business Review 季度業務審查

2. RBA, Responsible Business Alliance 責任商業聯盟

3. SSAQ, Supplier Sustainability Assessment Questionnaire 供應商永續性風險評估問卷



按計劃進行 需要更努力

環境保護與職場安全

因應氣候變遷等國際環境議題，提升資源利用及污染防治能力，以降低營運時所造成之環境衝擊。並推動職業安全衛生文化，提升風險管理、工傷預防及緊急應變能力，以建立安全衛生的職場



永續議題	管理方針	2026 年目標	評量機制	年度績效
空氣污染防治	遵循當地空氣污染法規，落實空氣污染防治，持續檢視與降低空氣污染	▶ 空氣污染違規案件：0	▶ 每季檢視廠區空氣污染物質排放量，並確認無任何違規事件	
氣候變遷	1. 導入國際 ISO 14064-1 管理系統，進行溫室氣體盤查，以管理相關排放 2. 導入 TCFD，瞭解現行營運風險及機會，以擬訂對應策略	▶ 製造廠區持續通過 ISO 14064-1:2018 查證	▶ 每年完成溫室氣體盤查，確保通過 ISO 14064-1 ▶ 年度評估 TCFD，以擬訂營運風險及機會對應策略	
能源管理	1. 導入國際 ISO 50001 管理系統 2. 提升再生能源使用 3. 推動廠區節能專案 4. 推動綠建築	▶ 用電密集度較 2015 年下降 11%	▶ 每月檢視與檢討各廠區用電情形，並積極推動各項節能專案及提升再生能源使用率，以確保用電密集度之績效	
職業安全衛生	1. 導入國際 ISO 45001 管理系統，確保管理範疇涵蓋廠內員工及相關工作者 2. 建立內部風險鑑別程序 3. 推動員工 EAP 及相關健康促進活動	▶ 無重大職業傷害 ▶ 無重大職業病 ▶ 無重大傳染病	▶ 透過安全衛生（生產）委員會追蹤各項列管專案進度及重要的部門績效管理指標	



按計劃進行 需要更努力

員工關懷與社會參與

從「落實人權保障、健全的人才發展、完善的福利制度、和諧的勞資關係」四大方面建立員工幸福職場。並秉持「投資教育、回饋社會、保育環境及推廣藝文」四大永續主軸同時對外倡議，持續推動並擴大社會參與活動，發揮企業影響力



永續議題	管理方針	2026 年目標	評量機制	年度績效
人才吸引及留任	建構完善的福利制度與和諧的勞資關係： 鼓勵員工積極參與公司活動，藉由員工投入契合度調查，瞭解員工需求與認同，維護勞資關係，並提供具競爭力的薪酬方案及福利措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工投入契合度調查：投入契合度大於 85% ▶ 員工離職率：間接員工小於 10% 直接員工小於 50% ▶ 關鍵人才留任率大於 95% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每二年執行一次員工投入契合度調查，以傾聽員工聲音 ▶ 每月 / 每季 / 每年追蹤離職狀況，並提出改善計畫 	
人力發展	健全的人才發展制度： 規劃適才適所的培訓課程，落實廠區資訊分享與學習機制，提供員工充滿挑戰和價值的職業生涯，以及公司內部晉升機會	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 通過內部講師培訓，累計講師人數大於 1,000 人 ▶ 加強員工持續就業能力及終生學習計畫，支持員工進修獲得學位人數大於 80 人 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每季追蹤講師培訓計畫執行狀況，完善內部訓練師資源 ▶ 每年追蹤取得學位員工人數，並於公司內部舉辦在職進修班 	
人權	落實人權保障： 不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由、尊重隱私權、落實工時限制以維護人權，並管理與減緩人權風險，打造無歧視職場	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 製造廠區 100% 導入人權風險評估 ▶ 身心障礙員工聘雇人數大於 120 人 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每年進行人權風險評估，每半年追蹤改善計畫以降低危害人權情況風險 ▶ 每年追蹤身心障礙員工聘用狀況，落實多元化職場政策 	

申訴機制

相關利害關係人可透過相關會議溝通、e-mail 信箱，或於官網「聯絡我們」頁面進行意見回饋與申訴，除內部會議外，其餘意見申訴管道皆以匿名方式進行處理與問題解決，以保障申訴人權益





永續影響力評估

環旭電子逐步建立價值化管理制度，落實永續策略以實現永續發展目標。公司在 2019 年及 2020 年分別導入社會投資報酬率（Social Return of Investment, SROI）與環境損益評估（Environmental Profit and Loss, EP&L）方法學，建立社會專案之績效管理，並幫助公司在環境議題做出有效決策。2021 年，公司導入全面影響力衡量與管理（Total Impact Measurement and Management, TIMM），從經濟、社會、環境、稅務四大面向盤點公司營運活動對利害關係人的衝擊及貢獻，藉以修正關鍵管理指標，改善整體營運績效。

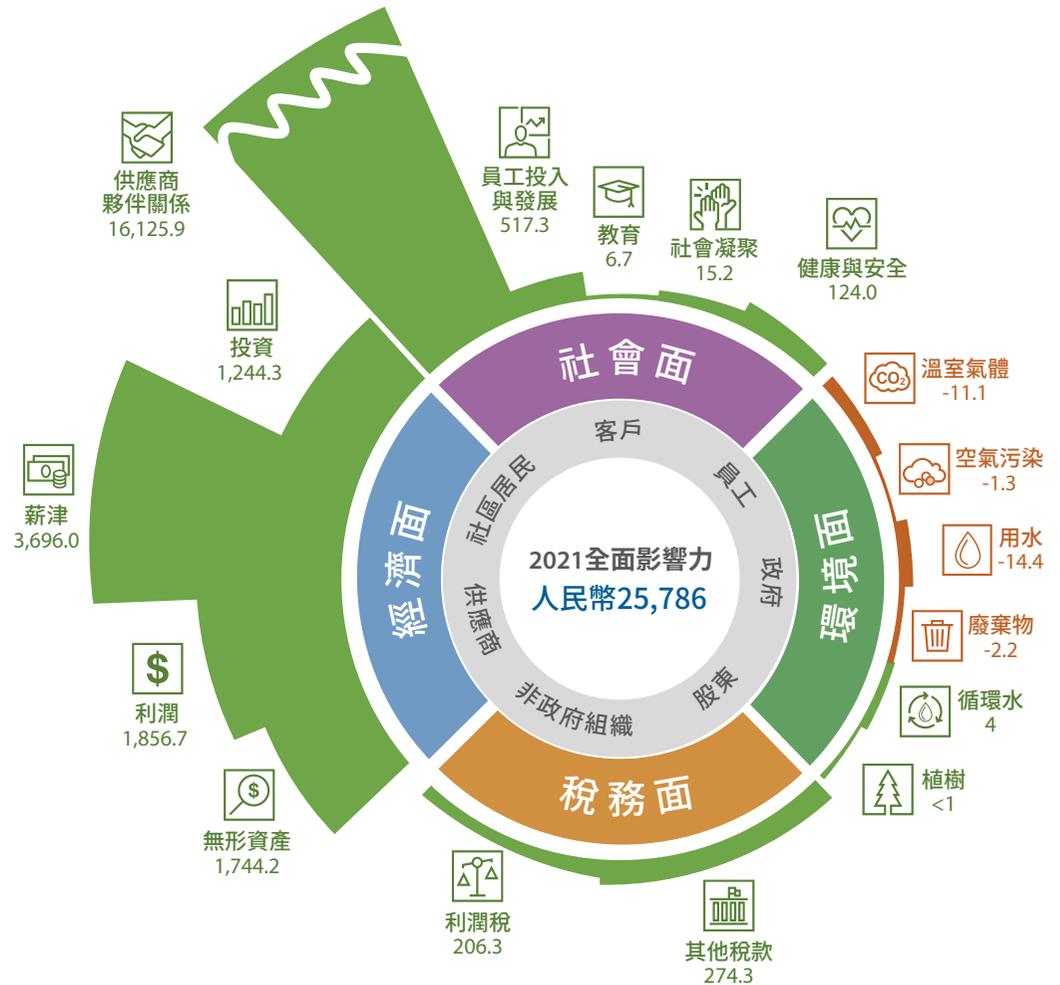
永續影響力評估成果

透過 TIMM 評估結果，環旭電子在 2021 年為利害關係人創造人民幣 25,786 百萬元之永續價值，帶來正面貢獻且影響卓著。

經濟與稅務面向：公司透過穩健的營運策略，維持技術領導地位並持續提升核心競爭力。2021 年營業淨利創下新高，為股東、供應商、員工與政府帶來優質效益。其創造價值主要為薪津面向，係因員工人數成長同時提供全方位的福利制度，除了能夠吸引留任優秀人才，提升員工凝聚力及積極性，同時保障員工與企業的穩健成長。

環境面向：環境面最大的負面衝擊為「用水」及「溫室氣體」。公司透過製程廢水回收系統設施，每年循環水使用產生的正面效益持續增加，2021 年的回收水比率達 27.5%，且持續以再生能源憑證的方式提升再生能源比例至 80.3%；另一方面，環旭電子與外部單位合作植樹計畫，以減緩環境衝擊。

社會面向：主要成果為供應商合作夥伴關係的搭建，以及員工人才資本的培育與支持。環旭電子每年舉辦「永續供應鏈線上分享會」，宣達公司對供應商 ESG 的要求；人才資本培育則透過員工投入度調查，理解員工針對工作投入的成果，展現影響之價值。此外，公司在持續創造經濟績效的同時，也積極從社區營造與永續發展的觀點著力，透過各種形式參與公益活動，為社會整體發展做出貢獻。



單位：百萬元人民幣



利害關係人經營

重大性分析

環旭電子根據《GRI Standards》、AA1000 SES 利害關係人議合標準與 AA1000 AP 當責性標準，依循「包容性、重大性、回應性及衝擊性」四大原則，辨識 USI 重大永續議題，建立 ESG 資訊揭露管理架構，並研擬公司長期永續目標與策略的參考基礎。我們重視與利害關係人的互動與溝通，藉由瞭解利害關係人關注的議題，作為檢視公司永續發展及修正的重要依據，並以各種溝通管道與平台回應利害關係人建議與需求，使得公司永續經營策略可以持續改善並更好地貫徹落實。

我們進一步將 2021 年重大性議題與前一年度進行差異分析：主要因為公司版圖擴張，對於人力需求與人才投資的缺口，與各利害關係人對隱私權和人權日趨重視，以及 COVID-19 與極端氣候變化激發淨零行動的影響下，故「資訊安全管理、數據與隱私、氣候變遷、人力發展、人權議題」提升為重大議題。

階段一：包容性

基於 USI 往年對於利害關係人的鑑別結果，且依據日月光投控要求，和經與 USI 永續委員會討論，再次審視利害關係人名單，定義出與我們有密切關係之利害關係人，包括股東 / 投資人、客戶、員工、供應商 / 承攬商、政府單位、公 / 協會及社區（涵蓋 NGO 與媒體），共 7 大利害關係人。

透過永續報告準則（GRI Standards）、永續會計準則委員會（SASB）、氣候相關財務揭露（TCFD）、聯合國永續發展目標（SDGs）、責任商業聯盟（RBA）、摩根史坦利 ESG 評級（MSCI ESG Rating）及標普全球企業永續評估（S&P Global CSA），並結合公司產業、營運特性與母公司的要求，以及利害關係人溝通等來源蒐集議題，經過合併與群集分類後，彙整出 8 項治理面向議題，5 項環境面向議題及 7 項社會面向議題，共 20 項永續議題。

階段二：重大性

2021 年，共有 996 位利害關係人參與問卷調查，包括股東 / 投資人（11 份）、客戶（11 份）、員工（562 份）、供應商 / 承攬商（348 份）、政府單位（9 份）、公 / 協會（6 份）及社區（49 份），透過問卷分析，鑑別出利害關係人關注度高的議題，並邀請各單位高階主管及永續委員會成員共 84 位進行衝擊度調查，衡量每一項永續議題對於公司營收、企業風險、客戶滿意與員工認同感的衝擊程度，將其與利害關係人關注的議題進行結果分析。



步驟一

定義利害關係人
▶ 7 大主要利害關係人



步驟二

設計永續問卷
▶ 選定 20 項永續發展議題



步驟三

調查利害關係人關注程度
▶ 回收 996 份問卷



步驟四

分析各議題對公司營運衝擊度
▶ 84 位高管及委員會成員參與



階段三：回應性

將「利害關係人關注度問卷」與「營運衝擊度問卷」結果進行分析，鑑別出公司治理、環境及社會層面議題的優先順序，依其重大程度劃分為：重大性議題（共 13 項）及非重大性議題（共 7 項），並將其對照《GRI Standards》，選出 23 項重大主題，且依據公司產業特性討論出 2 項特定主題，和在日月光投控要求下新增 4 項特定主題。其中「能源管理」及其他非重大性議題在環旭電子企業永續發展上亦屬重要，因此，也自願性於本報告書中揭露年度推動重點與績效。

報告書範疇與架構：依據「可比較性」原則，2021 年度報告書的實質性主題主要延續前一年報告書範疇，針對利害關係人關注程度及對公司的衝擊程度所鑑別出的重大議題，並參酌專家 / 學者建議，決定報告書的內容架構，完整揭露環旭電子落實 ESG 永續發展現行政策及未來計畫。

階段四：衝擊性

環旭電子五大永續任務小組針對各個重大 ESG 議題訂定相關議題之管理方針，並由各小組成員共同制定出 21 項長期永續管理目標。永續任務小組除每季進行執行小組會議，亦每年進行 2 次的任務小組會議，並於永續委員會年度會議中檢視各項目標達成度，滾動式調整、追蹤與管理永續目標的影響力趨勢，我們於每年發行的永續報告書中公開發露各項 ESG 永續目標投入方向、進展與績效。



步驟五

鑑別重大性議題
▶ 13 項重大性議題



步驟六

界定實質性主題與邊界
▶ 23 項特定主題
▶ 6 項其他主題
▶ 6 大製造廠區



步驟七

研擬長期目標
▶ 21 項長期目標



步驟八

檢視影響力
▶ 7 次定期會議

重大性矩陣



重大性		非重大性
① 法規遵循	⑧ 氣候變遷	⑭ 經濟績效
② 商業道德	⑨ 空氣污染防治	⑮ 水資源管理
③ 客戶關係管理	⑩ 職業安全衛生	⑯ 能源管理
④ 永續供應鏈	⑪ 人才吸引及留任	⑰ 廢棄物與循環再生
⑤ 創新管理與永續製造	⑫ 人力發展	⑱ 多元與包容
⑥ 資訊安全管理	⑬ 人權	⑲ 社會參與
⑦ 數據與隱私		⑳ 遠距辦公

○ 治理面 ○ 環境面 ○ 社會面



■ 重大議題、GRI 主題與衝擊關係

重大性議題	GRI 主題	意義與衝擊	邊界				衝擊關係		
			供應鏈	組織內 ^{註1}	客戶	社區	直接衝擊	商業衝擊	
 治理	法規遵循	307 有關環境保護的法規遵循、416 顧客健康與安全、417 行銷與標示、419 社會經濟法規遵循	確保公司符合所有適用法律，透過預防方式可避免因違法行為所衍生的營運風險及財務風險	✓	✓	✓		▲	
	商業道德	205 反貪腐、206 反競爭行為	建立商業行為與道德規範，形塑誠實和當責文化，是公司長期經營與成功的關鍵之一		✓			▲	
	客戶關係管理	日月光投控特定主題	良好的客戶關係管理有助於提高企業在客戶心中的滿意度與忠誠度，有效提升企業的利潤以及核心競爭能力		✓	✓			▲
	永續供應鏈	204 採購實務、308 供應商環境評估、414 供應商社會評估、衝突礦產管理 ^{註2}	攜手供應鏈夥伴投身企業永續，共同為環保、勞工與社會福祉努力，並推動供應商環境 / 社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產	✓	✓				▲
	創新管理與永續製造	302 能源、416 顧客健康與安全、日月光投控特定主題、持續改善 ^{註2}	持續進行綠色技術創新，降低生產成本、提高效率，並持續改善，從而減少資源浪費與能源消耗。此外，價值鏈商業創新模式強化企業核心競爭能力，以拓展綠色研發技術空間		✓	✓		▲	
	資訊安全管理	日月光投控特定主題	資訊安全乃維繫各項服務安全運作之基礎，透過網路安全框架成熟度評估機制和執行營運科技資安健診，並定期進行資訊系統的災難復原演練，確保資訊安全		✓	✓		▲	
	數據與隱私	418 客戶隱私、日月光投控特定主題	公司以負責任的態度維護經營的機密資料，實踐隱私權及個人資料保護，以確保所有人權益		✓	✓		▲	

註1. 組織內涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠（為中國大陸廠區）、南投廠及墨西哥廠六大製造廠區；其中「能源與排放」組織內的主題揭露邊界將於「環境保護與職場安全」章節中說明

2. 衝突礦產管理與持續改善為USI產業特性之特定主題



重大性議題	GRI 主題	意義與衝擊	邊界				衝擊關係	
			供應鏈	組織內	客戶	社區	直接衝擊	商業衝擊
 環境	氣候變遷	305 排放		✓		✓	▲	
	空氣污染防治	305 排放	空氣污染日益嚴重，影響範圍逐漸擴大，已嚴重影響人們的生活品質，針對各類污染物，採用不同防治設備進行處理，以符合法規標準		✓		✓	▲
 社會	職業安全衛生	403 職業安全衛生	✓	✓			▲	
	人才吸引及留任	202 市場地位、401 勞雇關係、402 勞 / 資關係、405 員工多元化與平等機會		✓		✓	▲	
	人力發展	404 訓練與教育		✓			▲	
	人權	406 不歧視、407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫或強制勞動、412 人權評估	針對隱私權、個資、童工、外籍移工、強迫性勞動、歧視、集會自由、平等 / 公平等議題，遵循國際規範維護人權，進行人權風險評估與減緩措施，建立包容無歧視的職場	✓	✓		✓	▲



利害關係人溝通與回應

對於公司營運衝擊度高且利害關係人高度關注的議題，環旭電子為符合利害關係人的期待，建立了良好的溝通平台，採取相關應對策略，維繫並強化彼此間關係。對於其他關注度較低的議題，我們也於本報告書各章節內容中予以回應：

利害關係人	關注議題	溝通管道	頻率	2021 年運作情況	參閱章節
 股東 / 投資人	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 經濟績效 ▶ 人才吸引及留任 ▶ 法令遵循 ▶ 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 董事會 ▶ 股東會 ▶ 定期報告（季報 / 半年報 / 年報） ▶ 電話會議 ▶ 公司網站投資人專區 ▶ 上海證交所上證 E 互動 ▶ 接待上門拜訪及路演活動^{註1} ▶ 其他臨時公告 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 不定期 ▶ 每年 / 不定期 ▶ 定期 ▶ 每季 ▶ 即時 ▶ 即時 ▶ 不定期 ▶ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 共召開 7 次董事會議 ▶ 共召開 2 次股東會議，向投資者說明營運績效及投資計劃、通過辦理 2021 年員工持股計畫，並回覆投資者關切的問題 ▶ 環旭電子定期透過證交所網站發行定期報告（季報、半年報、年報），揭露公司財務資訊，並對經營情況和資料進行討論分析 ▶ 每季度召開電話會議，向投資者說明公司生產經營情況 ▶ 參加券商策略會及接待投資者的拜訪會談 ▶ 參與「第一財經」路演活動，對投資者進行推介活動與宣傳 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 財務績效與稅務治理 ▶ 人才吸引與留任 ▶ 商業道德與法規遵循 ▶ 董事會運作
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 商業道德 ▶ 職業安全衛生 ▶ 人權 ▶ 水資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ RBA-Online 平台 ▶ 售後服務系統 ▶ 客戶滿意度調查問卷 ▶ 公司信箱 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 即時 ▶ 即時 ▶ 每季 ▶ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 透過 RBA-Online 平台向客戶揭露 RBA 自我檢核現狀及結果 ▶ 透過系統隨時隨地掌握 RMA^{註2} 的現狀及相關資訊 ▶ 定期透過營業向客戶發放滿意度調查問卷，並協助完成問卷調查，主要客戶滿意度為 84% ▶ 成立資訊安全管理委員會，並導入 NIST CFS^{註3} 成熟度評估機制，持續改善資安管理以提升客戶信心 ▶ 公司開設「資訊安全通識基礎課程」以加強員工的資安意識 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 商業道德與法規遵循 ▶ 職業安全衛生 ▶ 人權保障 ▶ 水資源管理 ▶ 資訊安全管理 ▶ 客戶服務與滿意
 供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 客戶關係管理 ▶ 人權 ▶ 永續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 季度會議 ▶ 業務會議 ▶ 供應商評鑑 ▶ 採購合約 / 承諾書 ▶ 承攬商教育訓練 ▶ 供應商現場稽核 ▶ 供應商問卷調查 ▶ 供應商永續說明會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每季 ▶ 不定期 ▶ 每年 ▶ 合約期間 ▶ 不定期 ▶ 不定期 ▶ 每年 ▶ 每年 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持續推行綠色供應鏈，要求控管原物料使用，確保其提供的產品及材料符合環旭電子綠色產品規定 ▶ 共評鑑 34 家新供應商，其中 32 家通過審核，成為合格供應商 ▶ 除了遵循採購合約外，供應商需簽署「供應商商業廉潔準則」和「供應商社會責任承諾書」 ▶ 參與公司廠內職業安全衛生教育培訓的各類承攬商，累計達 475 家 ▶ 每年選定供應商 / 承攬商實施 RBA 現場稽核，共稽核 83 家供應商 / 承攬商 ▶ 不定期實施供應商問卷調查，以瞭解供應商現狀及趨勢，共調查 419 家供應商 ▶ 舉辦大中華區線上供應商永續說明會，宣達公司各項推行政策及公司理念，說明環旭電子對供應商 ESG 的要求及未來目標分享，線上分享會共 276 位供應商夥伴與會。並與物料供應商共召開 24 次 EBR（Executive Business Review）會議，及 14 場新產品與新技術說明會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 客戶服務與滿意 ▶ 人權保障 ▶ 供應鏈管理

註 1. 路演活動：翻譯自英文的 Roadshow，是國際上廣泛採用的證券發行推廣方式，指證券發行商發行證券前針對機構投資者的推介活動，是在投融資雙方充分交流的條件下促進股票成功發行的重要推介與宣傳手段

2. RMA, Return Merchandise Authorization 退貨維修服務

3. NIST CFS, US National Institute of Standards and Technology Cybersecurity Framework 美國國家標準與技術研究所的網路安全框架



利害關係人	關注議題	溝通管道	頻率	2021 年運作情況	參閱章節
 員工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 遠距辦公 ▶ 職業安全衛生 ▶ 人才吸引及留任 ▶ 人力發展 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職工福利委員會 / 職工代表大會 ▶ 員工關係網 ▶ 總經理座談會 ▶ 勞資會議 ▶ 教育訓練 ▶ 員工滿意度調查 ▶ Newsletter ▶ 公告 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每季 ▶ 即時 ▶ 每季 ▶ 每季 ▶ 不定期 ▶ 每兩年 ▶ 每季 ▶ 即時 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期召開職工代表大會，討論、規劃相關員工活動，並於公司內部網站設立員工關係網，網站上除提供員工福利及各項員工活動的資訊外，還設置「員工意見箱」，讓員工表達想說的話，總計回饋員工意見 702 件 ▶ 每季舉行「總經理座談會」，總經理向公司員工宣達未來趨勢及公司期望。並透過相關會議，聆聽員工心聲，共舉辦員工溝通座談會 116 場 ▶ 公司不定期提供員工各式教育訓練課程，精實員工專業技能，每人平均培訓時數為 30.7 小時 ▶ 連續 6 年依據薪酬管理制度為員工進行調薪；對於績效優異的員工，公司提供認股方案予以獎勵；2021 年，USI 中國大陸廠區調薪幅度約為 6% 至 16%，南投廠區約為 2% 至 4%，墨西哥廠區約為 5% 至 13%，以持續保有人才市場競爭力 ▶ 透過公司內部季刊與微信群組分享高階主管經驗，並展示最新產業動態、衛教知識、員工活動等資訊。總計辦理 111 場員工活動與 410 場的員工衛教培訓 ▶ 因應 COVID-19 的影響，除為員工增加防疫保險，同時為員工提供必要的防疫物資之申請。並為確保員工遠距上班的需求，除推導 Microsoft 365 作業外，於 2 月份進行遠距上班演練，員工參與率達 63%，後續約有 60 人提出長期遠距上班申請 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 人才吸引與留任 ▶ 人才發展
 政府單位	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 社會參與 ▶ 水資源管理 ▶ 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公文 ▶ 政府單位舉辦之說明會 / 公聽會 / 研討會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 不定期 ▶ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主動參與主管機關舉辦的說明會 / 公聽會 / 研討會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 社會參與 ▶ 水資源管理 ▶ 商業道德與法規遵循
 公 / 協會	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 人才吸引及留任 ▶ 廢棄物與循環再生 ▶ 空氣污染防治 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 行業會議 ▶ 公 / 協會舉辦之論壇或研討會 ▶ 會員大會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 不定期 ▶ 不定期 ▶ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 主動參與公 / 協會舉辦的論壇或研討會，共計參與 40 個外部組織 ▶ 不定期發佈相關營運成果與發展動向 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全衛生 ▶ 人才吸引與留任 ▶ 廢棄物管理 ▶ 空氣污染防治 ▶ 對外倡議
 社區 (NGO、 媒體)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 空氣污染防治 ▶ 廢棄物與循環再生 ▶ 氣候變遷 ▶ 人權 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司網站 / E-mail / 專線 / 新聞稿 ▶ 社區活動 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 即時 ▶ 不定期 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定環安衛相關的標準作業程序和環安溝通、諮詢及參與辦法，與社區居民維持良好的關係 ▶ 積極參與社會 / 社區活動，營造良好鄰里關係，共計參與 / 舉辦 68 項社會活動 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 空氣污染防治 ▶ 廢棄物管理 ▶ 氣候變遷與碳管理 ▶ 人權保障 ▶ 社會參與

綠色產品與創新

響應最新國際環保法規的趨勢變化，整合並制定「綠色環保產品規格」，針對電子零部件及產品中所含的危害物質進行管控。設計研發人員具備產品生態化設計能力，確保製造及銷售的綠色產品符合各國環保法規要求，並滿足客戶需求、環保發展趨勢及公司內控標準。製造相關作業與流程中的品質、成本、交期、服務、效能及安全性等，持續創新與改善。



696 件 累計專利總數



78.76 百萬元人民幣 持續改善計畫節省金額



2,332 人 研發職能總人數



16.41 億元人民幣 研發費用總投入



92 % 產品生態化設計營收比例



96 百萬度 年度產品節能效益





目標設定與績效

✓ 達成 ⏳ 未達成

SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	促進以開發為導向的政策，支持生產活動、就業創造、企業管理、創意與創新	專利與研發	▶ 申請綠色產品與設計提案	▶ 持續申請綠色產品設計提案	▶ 累計專利總數達 696 件	✓	▶ 持續綠色產品 / 綠色設計激勵制度	▶ 持續綠色產品設計激勵制度，累計專利件數目標 1,611 件
	降低生產過程產生的能源消耗，減少二氧化碳的排放	持續改善	▶ 持續導入提案改善	▶ 各廠區持續導入提案改善	▶ 持續改善計畫共 304 件通過提案	✓	▶ 各廠區持續導入提案改善	▶ 各廠區持續導入提案改善
	綠色產品設計，提高能源效率與減少廢棄物	綠色設計 / 綠色產品	▶ 國際節能認證	▶ 內接式電源供應器符合 80 Plus 鈦金級認證	▶ 內接式電源供應器均符合 80 Plus 鈦金級認證	✓	▶ 內接式電源供應器 AC-DC 的轉換效率符合 80 Plus 鈦金認證	▶ 內接式電源供應器 AC-DC 的轉換效率符合 80 Plus 鈦金認證
			▶ 微小化設計	▶ 在手持裝置上，持續使用最新一代 RF 連接頭，短小輕薄，節省材料，使用率達到 90% 以上	▶ 共 5 項產品使用最新一代 RF 連接頭，短小輕薄，節省材料，使用率達到 90% 以上	✓	▶ WiFi Module 設計使用較佳能源效率的 IC 達到節省能源 (Target to Save 30% Power)	▶ 開發天線的小型化設計，減少材料消耗與節能減碳 (Shrink Antenna Size by 25%)



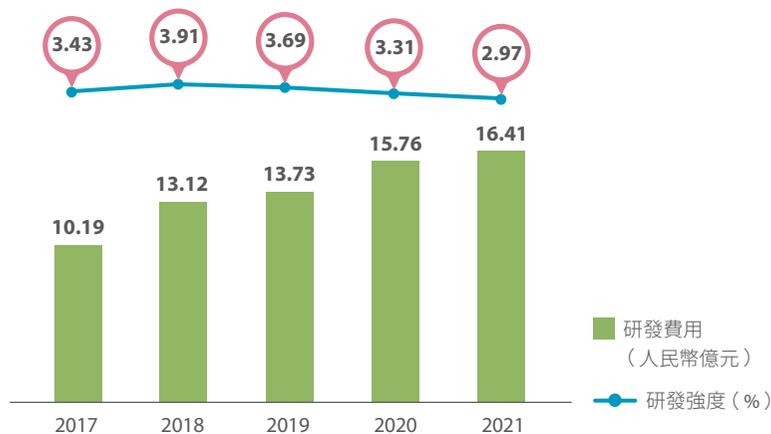
研發專利與持續改善

研發與專利

環旭電子為客戶提供多元化生產製造服務，工程團隊協助客戶在量產前重新檢視產品設計，在維持產品品質的條件之下，給予優化的建議，降低設計成本及製造成本，做到雙贏局面。為掌握智能化趨勢，南投廠自 2015 年開始推動工業 4.0 智能製造專案，同時啟動「十年勝出」計劃，以期能帶動整個 USI，創造具有全球競爭力的智能製造環境，為股東與投資大眾創造出更好的營運成績。對於研究發展的產出，多年以來，公司透過專利申請與國際期刊的發表，與學界及產業界共同分享研發成果。

2021 年環旭電子研發人員 2,332 人，占公司總人數的 9.42%；合計研發投入為人民幣 16.41 億元，占營收 2.97%；產品銷售數量為 1,000,628,071 個^{註1}。

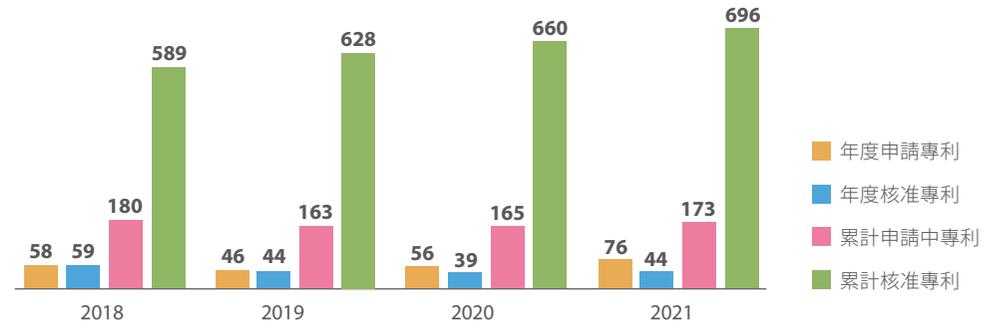
■ 研發費用及研發強度趨勢



註1. 詳細資訊請參閱公司 2021 年年度報告第 14~15、17 頁

2. AGV, Automated Guided Vehicle 自動引導車

在專利方面，為激勵公司員工致力在研發創作，環旭電子訂有《專利管理及獎勵辦法》，定期舉辦研發競賽，經審查確認後之專案，發給專利提案獎勵金並公開表揚，以茲鼓勵。截至 2021 年底，累計取得 696 項專利，較 2020 年增加 36 件，近四年專利取得如下圖所示：



其中有 4 項提案為綠色製程設計且通過內部專利審查會議，綠色製程提案是藉由降低工時、降低人力成本或提升效率等方式，提升自動化無人工廠比例，以達成製程上的節能減碳績效。

廠區	綠色設計提案	提案效益說明
張江廠	筆具測試裝置	設備執行全自動掃碼、荷重及應答測試動作。節省人力與降低工時，提升產能效率
	晶片測試夾具的自動扣合裝置	設備將旋轉頭下降到夾具扣合處，利用旋轉頭上的軸承進行夾具的扣合動作。減少操機作業人數，降低人力成本
	台車定位設備及定位方法	設計台車料架，應用六軸機器人取代人工抓取料盤放置料架上，AGV ^{註2} 取代人工搬運料架，供給生產線，減少操機作業人數，降低人力成本，實現自動化無人工廠
昆山廠	料盤輸送裝置及點料系統	料盤自動上下料機構設計，節省人力作業工時，降低人員接觸 X-ray 時間，減少輻射傷害

持續改善計畫

持續改善計畫（Continuous Improvement Program, CIP）指對於製造相關作業與流程中的品質、成本、交期、服務、效能及安全性等，提出改善方案。其目的如下所示：

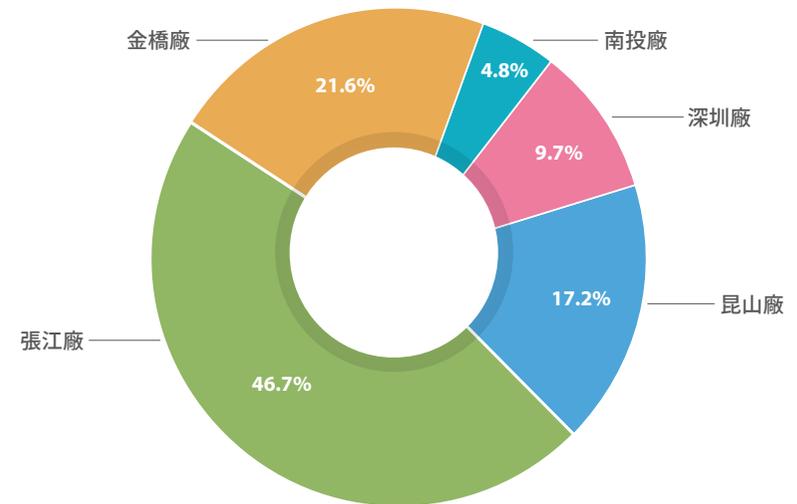
- 建立實現目標的改善平台，透過獎勵以肯定相關人員的努力與付出
- 激勵員工致力於持續改善
- 提升團隊合作與企業競爭力

由各廠區提出改善專案，經 SRC（Site Review Committee）審核專案成效（評分要項包括創新發展能力、實際節省值達成能力、技術應用能力、標準化作業能力、複製性作業能力），確認提案通過，主辦單位抽樣後由 CRC（Corporate Review Committee）委員審查節省效益，並推動實施具備複製成效的案件，以擴大成效。依據下圖統計顯示，平均每年皆超過 250 件提案通過。



2021 年度總績效經 CRC 審核後，實際節省有形成本人民幣 7,875.6 萬元，主要來自張江廠創新的自動化設計，各廠區詳情如下圖所示。另外，節約成本占營業額的 0.22%（目標值：0.22%），共計發放獎金^{註1} 人民幣 17.9 萬元，以獎勵員工致力於持續改善所做的努力。

2021 年各廠區 CIP 績效



註1. 因引用資料誤差，故修訂 2020 年發放獎金金額為人民幣 21.8 萬元



CIP 卓越貢獻獎

由各廠區提出具有指標性或創新性的提案，參與全球競賽，獲獎團隊授予獎項並頒發獎金。為響應氣候變遷議題，環旭電子將節能減碳列入評分機制，並列入重點專案類別，以提倡相關綠色提案。2021 年共 8 件得獎專案，其中包含 2 件節能減碳專案獲獎。

廠區	獎項	專案名稱	專案效益
重點專案			
金橋廠	銅牌	熱回收系統	改善熱回收系統把熱能回收利用到廠區的空調系統中，降低鍋爐和冰機的負荷，減少水電燃氣消耗，年節省電量 135,306 度；減碳量為 606 公噸；預計每年可節省人民幣 1,307,703 元
南投南崗廠	銅牌	空調箱給水泵的運行改善	運用壓力感應器匹配二通閥修改，搭配三通閥及變頻器變流節能技術，使進水壓力流量穩定供給，維持最佳運轉模式達到節能減碳成效，年節省電量 423,948 度；減碳量為 213 公噸；預計每年可節省人民幣 195,161 元
其他專案			
張江廠	金牌	機器人手臂置換產品於電測平台改善	將舊機台進行改造，增加吸嘴與層疊式托盤上下料，可提高效率與產能，並減少購買 8 台新設備，1 人可操作 12 台設備；預計每年可節省人民幣 2,907,317 元
張江廠	銀牌	NW2009 設備使用射頻開關 IC 代替射頻機械開關	設計射頻開關板以取代原先射頻開關，節省設備投資成本；預計每年可節省人民幣 3,193,344 元
金橋廠	銀牌	雷射溝槽穿孔改善	增加延遲時間和激光功率控制以提高穿透性；預計每年可節省人民幣 1,458,952 元
張江廠	銅牌	提升雷射切割產能	結合雷射循環模式和新的雷射切割方式（包括新設計的底座），減少雷射切割路徑與時間；預計每年可節省人民幣 2,377,133 元
昆山廠	銅牌	螺絲治具控制系統	鎖螺絲治具進行防呆設計，透過資訊統計，來預防人員疏忽造成的損失；預計每年可節省人民幣 258,325 元
昆山廠	銅牌	電路測試導入並行測試	導入並行測試，減少整個面板測試的作業時間，節省測試工時，並降低機台裝載率；預計每年可節省人民幣 378,092 元



綠色產品管理

遵循綠色管理及產品生態化設計的策略，每年透過第三方進行 IECQ QC080000、ISO 14001 及 ISO 14064-1:2018 等管理系統查驗，USI 能迅速響應最新國際環保法規的趨勢變化、銷售區域的環保指令及客戶要求，進行年度整併制定「綠色環保產品規格」，對電子零部件及產品中所含的危害物質進行管控。環旭電子的設計研發人員具備產品生態化設計能力，持續導入綠色產品與清潔技術的概念，讓環保產品走進全球市場，確保我們製造及銷售的綠色產品符合各國環保法規要求，並滿足客戶需求、環保發展趨勢及公司內控標準。

■ 綠色產品生態化設計四大主軸

主軸	環保指令	指令要求	USI 的生態化設計
電子產品有害物質	RoHS ^{註1} (Restriction of Hazardous Substances) REACH ^{註2} (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemicals) 無鹵素零件及製程要求 電池及包裝材料指令	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 低污染 ▶ 無毒性 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 逐步降低溴系耐燃劑的使用 ▶ 降低聚氯乙烯塑件的使用 ▶ 選用無鹵材質
電子產品回收管理	WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 可回收 ▶ 易拆解 ▶ 易處理 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 減少拆解所使用的工具種類 ▶ 模組設計提升回收率 ▶ 產品回收標示的使用
產品生態化能源設計	歐盟 ErP (Energy-related Product) 美國 CEC (California Energy Commission)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 省能源 ▶ 省資源 ▶ 少衝擊 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 降低 Standby & Off mode 的能耗 ▶ 提高 EPS 的能源轉換效率 ▶ 省電模式
產品微小化設計	SiP (System in Package) SOM (System on Module)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 減少體積 ▶ 容易整合 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 提升系統的功能 ▶ 降低線路的複雜度 ▶ 減少材料使用

註1. 截至2021年，「綠色產品規格」共計管控300多項化學物質，符合歐盟RoHS

2. 在REACH法規中，因應新增第二十六批4項SVHC (Substances of Very High Concern, 高度關注物質) 公告，其候選清單物質已達到223項

3. 目前規劃在2023年起，禁止使用「磷化銻、硫酸鎳、氨基磺酸鎳」三項物質

環旭電子以此四大主軸，規劃符合全球法規要求的綠色產品，並不斷提升產品生態化設計能力，順應綠色產品發展趨勢。在產品開發設計階段以 Eco-Design 為原則，在2020年導入專業的綠色價值鏈管理平台「綠色零件承認及報告系統 (Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS)」，建立環境危害物質 (EHS) 資料庫，使用符合 HSF (Hazardous Substance Free)、RoHS、WEEE 要求的材料，截至2021年，「綠色產品規格」共計管控300多項化學物質，符合歐盟 RoHS；在 REACH 法規中，應對新增第二十六批4項高度關注物質 (SVHC) 公告，其候選清單物質已達到223項，而針對現階段尚無技術取代的物質，制訂了「禁用物質消滅計劃」^{註3}。另外，供應商必需提供「環境危害不使用聲明書」及零件、材料成份表或是安全資料表 (SDS) 等。在產品設計時，公司依據綠色環保產品規格及環境化設計 (Design for Environment, DfE) 作業程序，考慮產品的潛在環境影響，同步與專案開發單位及客戶確認，並採用最新國際能耗法規 Energy Star 及 ErP 的要求及各項環境指標 (如材料使用、節能減碳、水資源利用、污染排放、資源浪費問題和可回收性等)，以降低產品生命週期對環境的負面衝擊。

作為具有清潔技術的綠色產品需符合兩項以上綠色產品生態化設計，提高能源效率與降低環境污染。2021年清潔技術營收占公司整體營收比為32.8%，較前一年度減少14.8%，主要原因為物料供應缺貨造成綠色產品營收減少，如下頁所示，未來會將持續投入研發提高清潔技術比例。



清潔技術營收占公司整體營收比例

清潔技術類別 ^{註1}	營收占比 (%)
通訊產品	26.5
工業類及車用電子	2.2
消費電子及電腦產品與儲存	4.1
總計	32.8

歷年生態化設計產品個別表現

產品營收比例 (%)	2017	2018	2019	2020	2021
能源效率	33.3	32.9	34.4	38.6	45.9
電子廢棄物回收	12.5	11.2	9.2	6.3	5.2
輕薄短小	49.2	39.6	39.0	41.6	41.0
總營收比例	95.0	83.7	82.6	86.5	92.1

環旭電子對於產品生態化設計的節能效益表現，在 2021 年進行產品節能效益評估，年度出貨產品總計減少耗電量為 95,754 千度，相當於減少 46,888 公噸二氧化碳，約占公司總營收之 37.3%。

產品節能效益評估

產品主要類別	節電量 (度)
通訊類產品	1,020
消費電子類產品	40,011
電腦及存儲類產品	17,227,481
工業類產品	638
汽車電子類產品	78,484,431
總計	95,753,581

此外，為加強綠色產品推動，環旭電子自 2017 年建立「綠色設計創新與發明專利獎金激勵制度」，給予綠色相關設計加權評分，營造綠色創新的公司文化，促進綠色設計提案。在各產品類別的綠色相關設計成果如下所示：

2021 年綠色相關設計

產品類別	綠色設計重點	推動情形
內接式電源供應器	▶ 提升能源效率	▶ 內接式電源供應器全數符合 80 Plus 鈦金認證
外接式電源供應器	▶ 提升能源效率	▶ 符合歐盟行為準則第 2 期 (CoC Tier 2) 及美國能源部 (DoE) 最新規範
伺服器產品	▶ 提升能源效率	▶ 伺服器產品直流電源 DC-DC 轉換效率大於 90%
WS ^{註2} 產品	▶ 提升能源效率 ▶ 減少待機狀態下的功率消耗 ▶ 模組化及相容性 ▶ 微小化	▶ 無線藍牙耳機 (True Wireless Stereo, TWS) 使用低功耗 IC 零件進行 SiP ^{註3} 設計，使待機耗電在 1mA 以下
ICS ^{註4} 產品	▶ 減少耗材	▶ 手持裝置上，持續使用最新一代 RF 連接頭，以短小輕薄零件取代既有零件，以節省材料
eAP ^{註5} 產品	▶ 提升能源效率	▶ 產品設計達到 ErP Lot 26 網路待機的要求 (待機模式低於 8W)
V&SA ^{註6} 產品	▶ 提升能源效率 ▶ 微小化	▶ 開發助聽器充電產品，減少使用一次性電池，達到廢棄物減量目的

註 1. 公司產品類別為六大類，此部分無涵蓋醫療類別

2. WS, Wearable Solutions 穿戴設備解決方案

3. SiP, System in Package 系統封裝

4. ICS, Intelligent Connectivity Solutions 智能連接方案

5. eAP, enterprise Access Point 企業用基地台

6. V&SA, Visual & Specific Application 視訊、特殊應用



綠色供應鏈

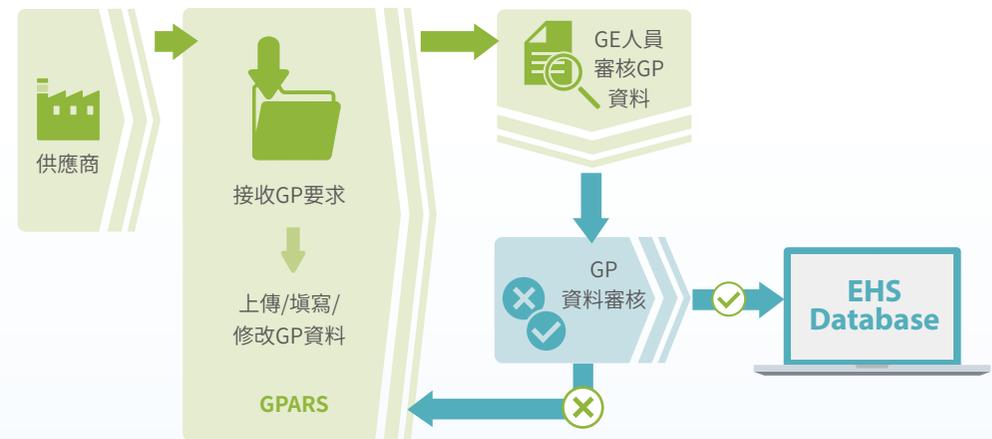
綠色產品的永續發展是必然的趨勢，唯有建立長遠發展的綠色供應鏈管理模式，才能迎接接踵而來的挑戰。因此我們從產品設計、物料採購、產品製造、運輸、包裝、銷售及回收的過程中，整合上下游廠商的力量，共同建立一個安全且穩定的綠色供應鏈，實現整體環境效益的最優化。

為因應全球綠色產品環保法令的增進，及多元客戶對綠色產品標準的要求（RoHS, REACH, Conflict Minerals），供應商可透過綠色零件承認及報告系統平台（GPARS）瞭解公司最新綠色產品規範，及進行綠色零件認證。此外，公司研發、生產與品保等相關環節也可經由此系統，瞭解 USI 綠色產品組成與含量等管控標準，並採取必要的管控措施。我們透過系統化的管理，推行全球綠色產品供應鏈，提升資料正確性，強化與供應鏈夥伴的合作關係，進而達到綠色供應鏈。

綠色教育

除了在公司內部進行綠色管理外，為讓利害關係人進一步瞭解環境保護的重要性，並將正確的綠色環保意識落實到產品規劃、原物料控管、溫室氣體減量等環節，我們持續向員工、供應商及承攬商宣導環旭電子堅持的環安衛原則、資訊及要求。在內部員工教育訓練，公司提供 e-learning 綠色教育課程，幫助員工瞭解綠色產品的相關法規要求、作業流程及環保材料等，2021 年各廠區綠色教育總訓練時數達 18,713 個小時。

GPARS、EHS 平台架構



此外，環旭電子為響應客戶、供應商要求，積極參與全球性碳排放揭露論壇並施行節能減碳相關計劃，舉行永續說明會議。期望憑藉內部綠色觀念的養成及外部綠色經驗的吸收，傳遞環旭電子的綠色理念，實踐公司的綠色承諾。

課程名稱	綠色產品有害物質管理系統要求	綠色設計控管流程	綠色產品法規介紹	綠色製程管理	出貨地檢驗管理	綠色零件資料審核與承認
課程內容	<ul style="list-style-type: none"> 品質政策 有害物質流程管理 綠色產品管理系統 RoHS (EU) 2015/863 Halogen-Free 綠色產品管控流程 	<ul style="list-style-type: none"> Green Product Workflow 	<ul style="list-style-type: none"> EU RoHS China RoHS Taiwan RoHS Japan RoHS REACH WEEE Halogen-Free CEC ErP 	<ul style="list-style-type: none"> RoHS (EU) 2015/863 WEEE 2012/19/EU 綠色製程管理 	<ul style="list-style-type: none"> 全球綠色產品環保法規 USI GP & HF 標示 OQC 檢查項目及檢查標準 	<ul style="list-style-type: none"> 綠色環保產品作業程序及規範

價值鏈管理

面對全球無國界的發展趨勢，良好的價值鏈管理不但可有效降低生產成本、提高產品品質，以獲得客戶更高的滿意度，更能將整個企業經營、社會責任向外延伸擴展，攜手合作夥伴，共同邁向永續的未來。

 **84%** 客戶滿意度

 **416** 家 無衝突礦產供應商

 **39%** 全球平均當地採購比例

 **276** 位 供應商夥伴參與永續供應鏈線上分享會

 **94%** 通過永續評估機制新供應商比例





目標設定與績效

✓ 達成 ⏳ 未達成

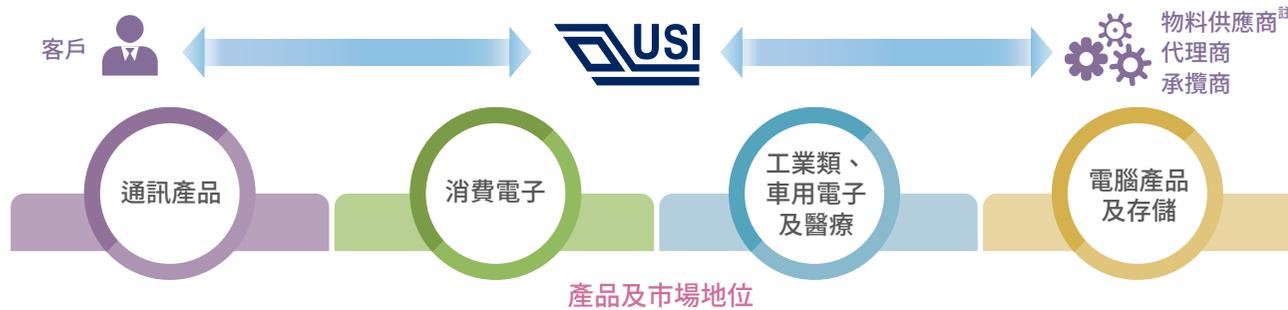
SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	透過客戶滿意度調查與申訴機制，洞察客戶期待與需求，精準回覆客戶意見，提供客戶最佳服務品質	客戶關係管理	▶ 主要客戶滿意度	▶ 主要客戶滿意度達 84%	▶ 主要客戶滿意度為 84%	✓	▶ 主要客戶滿意度為 84%	▶ 主要客戶滿意度為 84%
	制定永續採購政策，推動供應商環境 / 社會績效評估與稽核，避免採購衝突礦產	永續供應鏈	▶ 當地採購比例	▶ 支持在地供應商與當地採購達 30%	▶ 全球平均當地採購比例為 39%	✓	▶ 支持在地供應商與當地採購達 35%	▶ 支持在地供應商與當地採購達 35%
			▶ 目標供應商完成無衝突礦產 (Conflict-Free)	▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產	▶ 100% 完成無衝突礦產	✓	▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產	▶ 目標供應商 100% 完成無衝突礦產
			▶ 供應商完成供應商永續性風險評估問卷 (SSAQ) 比例	▶ 供應商完成 SSAQ 達 71%	▶ 供應商完成 SSAQ 比例為 73%	✓	▶ 供應商完成 SSAQ 達 72%	▶ 供應商完成 SSAQ 達 76%



產品價值鏈

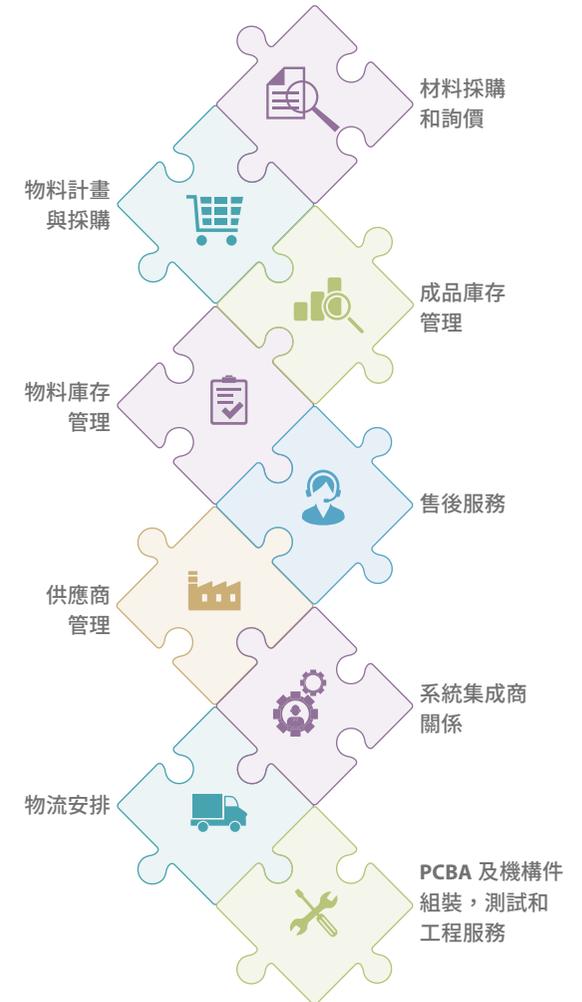
環旭電子是全球 D(MS)² 註1 領導廠商，專為國內外品牌電子產品或模組提供產品設計、微小化、物料採購、生產製造、物流與維修等服務，除了製造服務外還為客戶提供一站式服務註2，公司產品價值鏈及一站式服務涵蓋內容如圖所示：

產品價值鏈



Wi-Fi SiP WW No.1 for Smart Phone & Tablet 	Wearable Device WW No.1 for Watch, Wristband... 	SHD & POS WW No.2 for Logistics & Warehousing 	SSD & Array Enterprise & SMB
5G SiP Smart Phone & Tablet 	LCD X-Y Board TV, NB, Monitor 	Power Module Car LED Lighting Inverter Power Module xEV Powertrain 	X-86 M/B & Docking Server/ WS Docking for NB

一站式服務



註1. D(MS)² 產品服務：設計 (Design)、生產製造 (Manufacturing)、微小化 (Miniaturization)、行業軟硬體解決方案 (Solutions) 以及物料採購、物流與維修服務 (Services)

註2. 一站式服務其實質是服務的集成、整合

註3. 物料供應商指提供印刷電路板、基板、主動/被動電子元件、其他機電元件、機構件、包裝、配件等供應商

客戶服務與滿意

公司自成立以來，提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶的多元需求，以尖端的產品研發及製程能力，為客戶提供從設計到配銷的完整服務，服務範圍跨及全球生產據點。關於技術及後勤服務，公司本著最快速與最具彈性的原則就近提供服務，致力於客戶滿意是我們追求的核心目標與價值。

為符合或超越客戶的要求及期望，提供客戶穩定性高、可靠度高與具成本優勢的產品，公司累積多年來與世界一流客戶合作的經驗及技術，將運算、通訊及影音多媒體處理三大核心技术加以整合，在無線通訊產品、電腦暨行業應用方案產品、儲存產品暨伺服器產品、車電暨視訊產品與微小化產品等領域，為客戶提供最完整的解決方案。

我們落實品質政策，確保產品與服務的品質，所有產品在出貨前都需要經過全面檢測，確認合格後方可出貨（產品出廠合格率高為 100%），2021 年總產品銷售數量為 1,000,628,071 個，並通過 TL 9000、ISO 9001 等各項國際標準驗證（請參閱「管理系統驗證一覽表」）。品質政策內容，請參閱企業官網（[https://www.usiglobal.com/files/images/quality/USI%20Quality%20Policy\(TW\)-20220111-QS.pdf](https://www.usiglobal.com/files/images/quality/USI%20Quality%20Policy(TW)-20220111-QS.pdf)）。

全方位售後服務

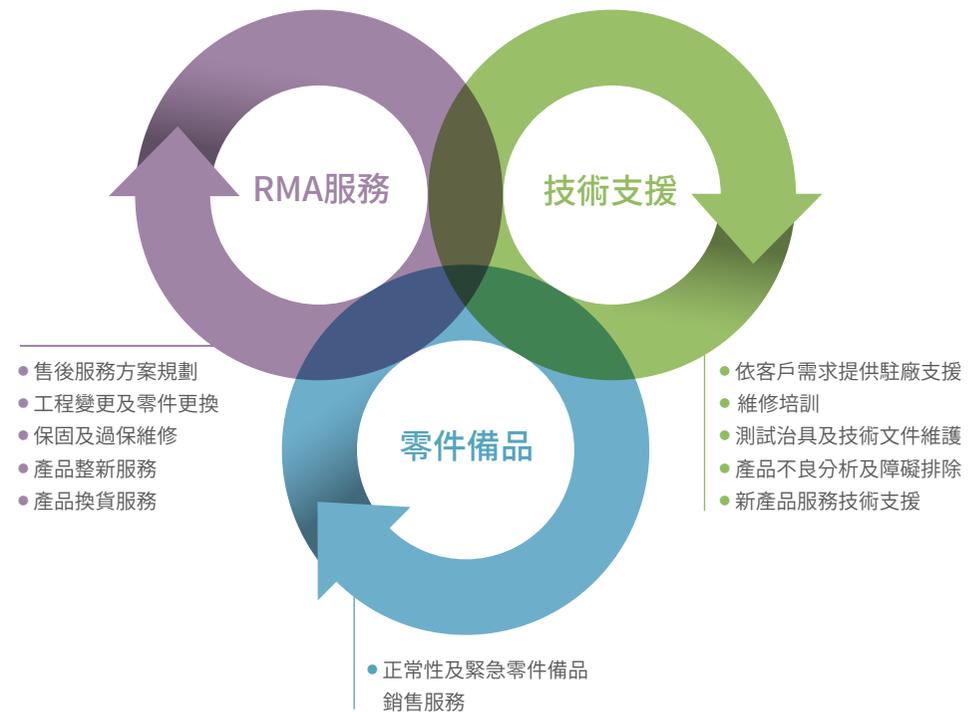
環旭電子根據客戶需求量身訂做全方位售後服務，提供高品質、高效率及彈性的服務內容，滿足客戶需求。每位客戶均設有專責人員，並定期及不定期舉辦會議或問卷調查蒐集客戶回饋的寶貴意見，在瞭解客戶需求的同時，改善本公司服務品質，強化與客戶間良好的合作關係，攜手創造企業間雙贏局面。除標準售後服務方案外，公司亦會依據客戶需求，提供客製化多元售後服務方案，長期與客戶緊密合作，提供真正符合客戶需求的解決方案。

註 1. e-RMA, e-Return Material Authorization 退貨授權平台

2. SAP, Systems Application and Products in Data Processing 企業管理解決方案，由 SAP 公司開發，為一套國際上知名且通用的 ERP 系統

在售後服務管理方面，採用 e-RMA^{註1} 及 SAP^{註2} 系統架構全球服務網路，適用於各售後服務據點，有效控管不良產品的收集分類、資源調派及資料彙整，使相關單位能有系統的向客戶提供產品退换货及不良分析服務。同時，客戶亦能透過 e-RMA 系統查詢進度，即時掌握 RMA 現狀及相關資訊。

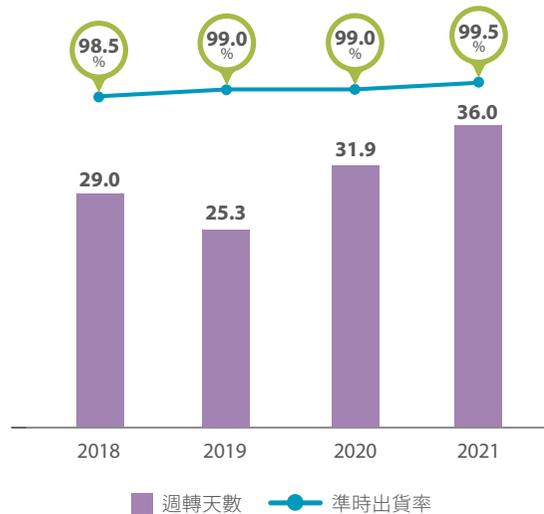
■ 全方位售後服務專案與範疇





在售後服務上，公司透過準時出貨率與維修週轉天數作為衡量標準^{註1}。準時出貨率為每月與客戶協議出貨批次是否準時出貨之比例；維修週轉天數指收到客戶退貨品至出貨的時間區間，鑑於多元化產品服務，產品退貨維修週轉天數將依據不同產品屬性及其退貨數量差異訂定標準。2021年週轉天數因受 COVID-19 的影響，全球材料、貨運等時期拉長，導致週轉天數增加，在與客戶充分溝通後，協議達成的出貨準時率為 99.5%。

■ 準時出貨率與週轉天數



註1. 模組化產品無法進行維修，以新品更換給客戶，因此無列入計算

註2. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠

客戶投訴處理及產品召回

環旭電子遵循品質政策「全員參與持續改善的活動，以追求零缺點」的作業目標，在生產製造產品過程中秉持「三不原則」：不接受不良品、不製造不良品、不傳遞不良品。對於可能存在品質問題的產品，公司高度關注，召集廠內研發與工程單位研究處理方案及原因分析，定期召開討論會議，並持續追蹤對策的有效性，防止不良問題再度發生。針對存在安全性隱憂或批量性不良等問題產品，公司制定預防措施，於第一時間召回，即時避免損失，確保顧客生命和財產安全不受損失。

在客訴事件處理方面，我們建立系統化的處理程序，收到關於客戶產品不良分析抱怨事件後，隨即由對應之專責人員進行初步確認並登載紀錄，擬出最具效益的改善對策後迅速回饋客戶，並杜絕類似的投訴事件再次發生。依據統計，2021年共發生3件^{註2}主要客戶的投訴事件，解決率為100%，未發生產品召回事件。針對客戶投訴主要屬性歸納分析，皆屬於製程問題，公司因應之改善對策，包括設計新模板、增加警報機控制點膠參數並更新檢查流程等，避免問題再次發生，落實改善根本問題。

提升客戶滿意

為確保全球客戶的有效溝通，我們針對所有客戶設置專責人員處理客戶服務事件，並經由舉辦 QBR (Quarterly Business Review) 會議、不定期的商務會議及問卷調查等方式，主動收集客戶意見及訴求，瞭解客戶對公司產品在品質、交貨、技術、綠色產品、服務及其他六大面向的評價，持續改善公司服務品質，強化與客戶間的良好合作關係，攜手創造彼此最大利益與價值。針對問卷調查結果，公司內部相關單位召開研討會議，擬定可行的應對策略，並以客戶的回饋、需求與建議進行有效溝通，制定改善計畫與行動方案，持續追蹤與監督改善狀況，並隨時將最新進展回饋給客戶，提升溝通品質與顧客滿意度，以獲得客戶肯定及長期支持。

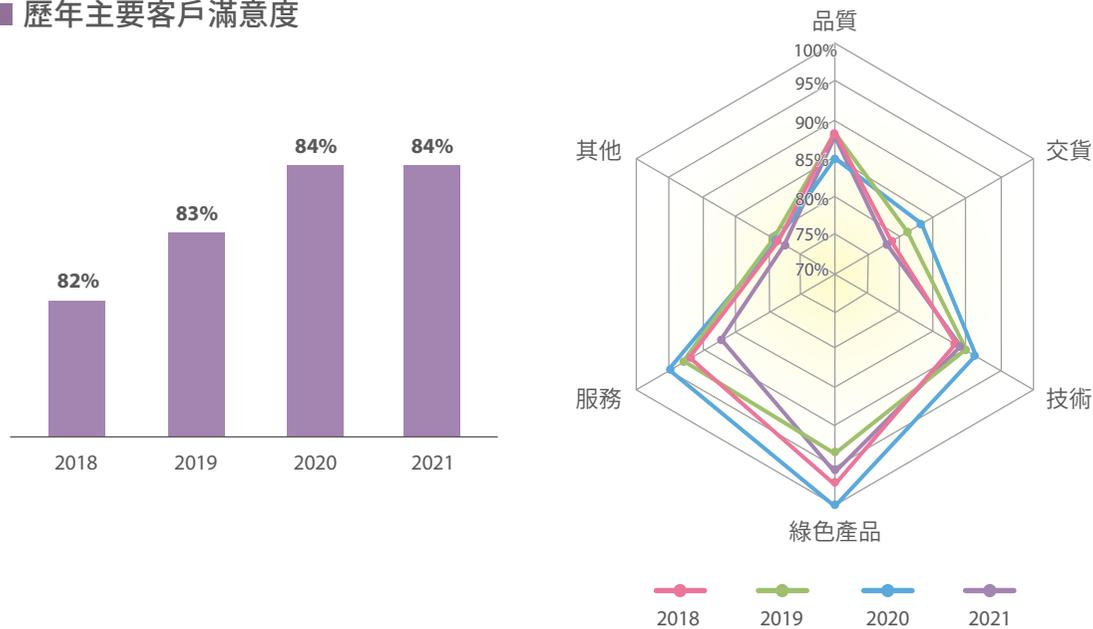
■ 客戶滿意度調查流程





環旭電子致力於達成客戶滿意度^{註1}年度目標，2021年主要客戶^{註2}滿意度統計結果顯示：整體滿意度為84%（Successful），在單項服務滿意度方面，除了交貨與其他項目未達80%之外，其餘項目均達「Successful」以上標準，針對未達標之項目我們與客戶持續溝通，獲取客戶回饋並進行改善。USI 努力在各面向提升客戶滿意度，以獲得客戶更高的滿意度落實企業永續發展，並維持「Successful」以上的年度目標，期望未來客戶滿意度目標邁向「Excellent」。

■ 歷年主要客戶滿意度



註1. 客戶滿意度分數定義：Outstanding 滿意度 ≥ 90%；Excellent 滿意度 ≥ 85%；Successful 滿意度 ≥ 80%；Improvement Required 滿意度 ≤ 80%

註2. 主要客戶依據環旭電子總經理室年度客戶營收排名之前20大（共計占公司營收90%以上）

客戶隱私與健康安全

客戶機密資訊及健康安全不僅是雙方重要的資產，更是雙方信任的基礎，若公司違反相關規範或是產品發生危害顧客健康及安全情事，將重創企業形象及財務損失。環旭電子明訂相關的管理程序及規範，妥善控管公司的營業秘密及機密資訊，避免所製造產品產生危害顧客健康及安全之情事。

客戶隱私

我們重視客戶隱私權及機密資料維護的重要性，除了與客戶簽署保密協定於合約內容載明公司保護客戶機密資訊，要求相關業務執行同仁遵守保密工作，並訂定隱私權及個人資料保護政策，作為合規管理遵循依據，管理個人資料蒐集、處理及利用等相關作業，實踐隱私權及個人資料保護，以確保所有人權益，隱私權政策相關內容請參閱「商業道德與法規遵循」章節。同時，每位新進員工報到後，都須簽署員工行為守則，明訂應遵守迴避利益衝突規範，不得擅自對外發言，傳播未經公司證實之營運消息規定。針對客戶文件管理部分，公司規定所有客戶文件皆被定義為最高機密等級，保護客戶提供之產品資訊，將文件資訊加密並保存於公司內部網路系統中，採用資訊授權管理，確保客戶隱私得到嚴密保護。對於資訊安全管理，公司亦訂有一套標準管理程序與訓練課程，嚴格執行資訊安全政策與客戶隱私保護措施，以「資訊安全管理委員會」之政策與計畫運行，保護公司商業機密及客戶資料不外洩，全面提升資安意識，相關內容請參閱「資訊安全管理」章節。2021年，未發生客戶隱私權遭侵犯之事件，也未接獲任何客戶資料外洩之事件。



客戶的健康安全

公司相當注重客戶意見及健康安全，所有供應商供貨標示必須符合環旭電子制訂的《綠色環保產品規格》，並設有將顧客需求納入產品設計的機制，公司產品及作業體系均符合國際相關標準要求及銷售地區的安全規範。例如：嚴格管控產品原物料使用，選用低污染及無毒性的原物料；在產品規劃階段，確認目標產品環保規格符合相關法規及指令（EU RoHS, REACH 及其相關化合物等），再進行產品生命週期盤查及生態化設計評估，並製作產品生態特性說明書，以因應歐盟 ErP 指令（請參閱「綠色產品管理」章節）；公司為預防化學品進廠後可能引起之安全危害風險，制訂《化學品管理辦法》進行源頭管制（詳細內容請參閱「職業安全衛生」章節）。

在產品安全方面，公司運用工廠檢查機制^{註1}，以確保產品符合國際及銷售地區的相關法令規章。針對所有取得安規驗證的電子系統類產品，在使用者操作手冊上清楚註明相關安全警語與正確操作說明，並定期每季或每年接受外部驗證單位（UL, TUV, CCC 等）查核。

■ 2021 年產品符合綠色標準情況

綠色環保產品指令	符合指令之產品百分比				
	智能連結產品	視訊、特殊應用產品	車電暨模組產品	先進移動裝置及微小化產品	高科技低成本模組產品
EU RoHS	100%	100%	100%	100%	100%
Halogen Free(HF)	15%	77%	0%	100%	100%
CHINA RoHS	100%	100%	100%	100%	100%

為保障使用者，符合產品安全規範是世界各國對進口電子產品的基本要求，公司所生產製造之系統類產品，必須符合銷售國家或客戶的產品安全規範要求，並符合下表中安全規範之其中一項即可。此外，於產品設計初期，我們亦考量各種使用情境，兼顧法規面不完善之處，強化產品的安全規範，持續擴大對零售、工業及特殊領域應用物聯網的產品安全相關認證，為客戶提供優質且符合健康安全的产品。2021 年針對家庭防護的產品安全相關認證範圍，建立認證管道（含括門禁控制、家用防盜、區域防盜、火警通報），且於廠內進行線上課程分享相關知識與認證流程介紹。2021 年，未接獲產品危害人體健康安全之相關投訴，也未發現產品安全相關違法事件。

■ 2021 年系統類產品符合安全規範情況

安全規範	符合之產品百分比	
	智能連結產品	視訊、特殊應用產品
EN/IEC 60950-1	96%	100%
EN/IEC 62368-1	100%	100%
CNS 14336.1	75%	0%
GB 4943.1	50%	0%

註 1. 工廠檢查機制指貼有安規相關標籤產品的製造工廠，需依發證單位要求稽核時程接受工廠檢查（外部認證單位稽核），以確保產品符合安規要求



供應鏈管理

2021 年，因 COVID-19 病毒快速的變種使得疫情持續的嚴峻，加上極端氣候導致各國天災頻傳，全球企業面臨前所未有的嚴重衝擊及挑戰，面對變局，我們攜手全球夥伴齊心抗疫。每年與財務單位合作定期審核供應商財務風險評比，依據財務風險評比等級採取相對應採購策略，尋找替代廠商方案，加強備料機制，2021 年，我們完成供應商財務風險評比共 46 家。

為建立永續發展的供應鏈，我們推行支持在地供應商、落實人權及維護勞工權益、有害物質限用管控及不使用衝突礦產物料等措施，並根據產業趨勢調整採購策略，依原物料大類採取不同的採購策略，分散貨源以降低風險，確保原物料之供應具競爭的價格優勢、合理成本、準確交期與良好品質。另外，進行跨部門之溝通與協調，定期對供應商進行審核，確保供應鏈的永續經營，同時邀請供應商參加新產品與新技術說明會，與供應商建立夥伴關係。截至 2021 年底，我們與物料供應商共召開 14 場新產品與新技術說明會。

此外，為降低物料成本、預防物料短缺或是品質改善等因素，公司進行替代料評估方案，由採購部門會同研發、製程、工程等部門，提前與客戶協商進行替代料導入，以避免供應鏈中斷事件發生，我們持續致力驅動與供應鏈的正向循環，充分溝通並相互合作。針對物料特性較為獨特、客製料或較受市場供給約束的物料，我們鑑別出五大生產之關鍵物料類別，針對關鍵物料公司建立以下作業以降低風險發生。

- 開發替代料機制
- 緊急事件應對管理辦法
- 現貨商購料機制
- 缺料審視機制
- 廠區間調料及再平衡機制

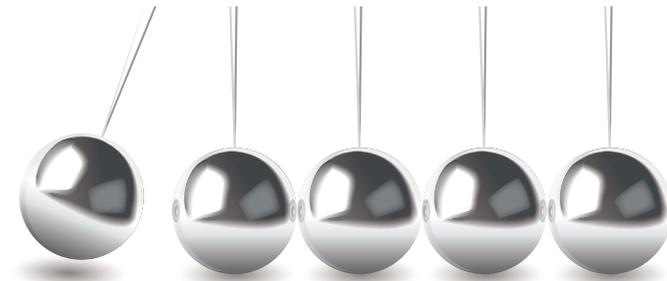


供應商行為準則

環旭電子是負責任的企業公民，以積極的行動確保商業行為符合專業及道德的最高標準，而供應鏈是商業價值鏈的重要延伸，我們積極投入供應鏈發展以確保供應商、承攬商和服務供應商共同實現永續發展的目標。因此制定環旭電子供應商行為準則要求供應商共同遵循，除須完全遵守經營所在國家/地區的法律和法規外，並且在勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等各方面之商業行為提出規範，同時，供應商也需將此要求傳達給其下一階供應商，並監管下一階供應商遵行情況。我們每年定期發送供應商行為準則宣導信件，以確保所有供應商持續遵守相關國內及國際法規、相關國際標準及反貪腐、反競爭行為要求。供應商行為準則內容，請參閱企業官網（https://www.usiglobal.com/files/images/supply/Supplier_CoC_TW.pdf）。

供應鏈策略

公司瞭解採購的整體力量是一項獨特的資源，為了追尋永續成長，同時滿足客戶的需求，在日常採購作業中，除成本與品質的考慮外，更評估供應鏈所產生的整體永續價值，期望透過與供應商發展穩定的夥伴關係，不斷提高整體供應鏈韌性，與供應商共同持續成長，並具體實踐永續採購。針對供應鏈多元供應性及永續採購等不同專案，期望藉由這些專案的展開，與供應商共同創造雙贏的未來。





■ 供應鏈管理策略



■ 落實方案

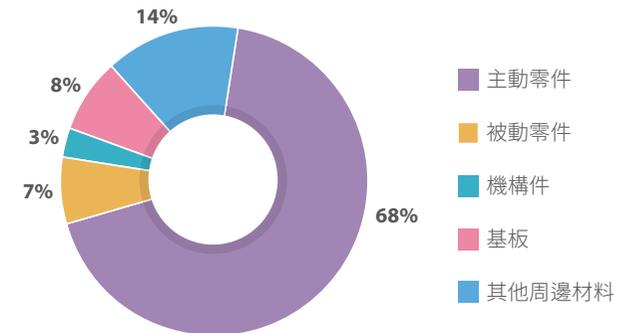
方案	量化 / 質化成果
亦可零件導入	為達到降低材料成本、避免嚴重缺料問題及替換不適任供應商優化產品品質等，針對原始或協同設計製造之專案，公司盡力為每顆物料都建立兩個以上的亦可料，提高供貨上之彈性。2021年對於Z客戶，我們導入亦可料機構件方案，年度預估量 800,000 個，以及亦可料板材方案，年度預估量 530,000 個，兩個方案預估年省約人民幣共計 512 萬元。
棧板回收再利用	與當地供應商合作，2021年，南投廠回收再利用出貨棧板，塑膠棧板共 13,105 個與木頭棧板共 6,798 個，節省棧板成本約人民幣 331 萬元。
包裝材料回收	與主要加工廠商合作，回收包裝材料以減少對環境的損害，2021年，南投廠總計回收 Tray 盤 113 萬個、隔板 23 萬個與回收箱 6 萬個，共減少 562.66 公噸的廢棄物，並節省約人民幣 914 萬元。

註 1. 依供應商分佈區域的採購金額統計

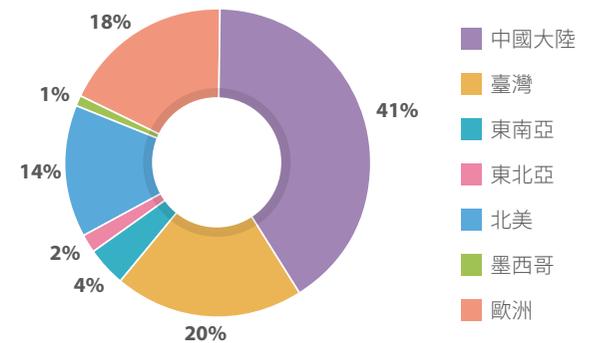
供應鍊概況

公司產品組合多元且應用範圍廣泛，原物料供應商包含原廠製造商、代理商、現貨供應商等，採購類別以主動零件、被動零件、基板、機構件及其他周邊材料為主，遍及臺灣、中國大陸、亞太地區、北美及歐洲等地。面對嚴峻疫情導致全球物料大短缺，為滿足既有客戶和新客戶需求，2021年我們與來自全球共計超過 1,900 家物料供應商合作，相較於 2020 年約增加 200 家。

■ 2021 年原物料供應商類別



■ 2021 年原物料供應商分佈^{註 1}





2021 年全球各廠區交易之供應商數量及金額占比如下表所示，其中張江廠和金橋廠主要生產最大委託製造客戶之產品，採購物料種類較為單純，採購金額占比最多，深圳廠和昆山廠皆為多個產品線生產廠區，採購物料種類繁多，因此交易供應商數量相對較多。

2021 年各廠區交易供應商數量及金額占比

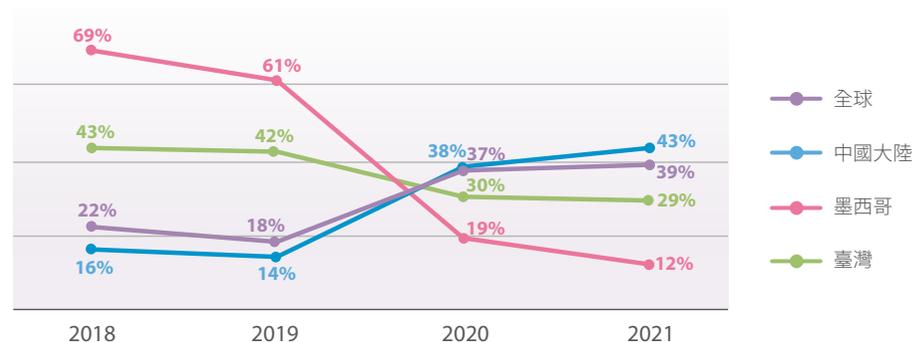
廠區	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
交易供應商數量	429	70	884	829	780	428
交易金額占比	38%	17%	8%	12%	20%	5%

我們支持在地供應商，在促進當地經濟成長，創造在地就業率的同時，有效節省運輸過程中能源以及時間的消耗，降低對環境的污染，故全球的原物料採購主要來自當地或附近區域的供應商。2021 年當地原物料供應商採購比例，在中國大陸地區，因新專案的導入及重要供應商交易對象之轉變，使得中國大陸地區當地採購比例提高 5%；墨西哥地區，因應客戶生產地之要求，將部分原本在中國大陸地區生產之機種，移轉到墨西哥地區生產，導致墨西哥廠區之交易供應商家數從 309 家增加至 428 家，同時也導致墨西哥廠區當地採購比例下降了 7%。

對於六大製造廠區張江、金橋、深圳、昆山、南投及墨西哥，我們將其區分為中國大陸、臺灣、墨西哥三個區域，2021 年當地原物料供應商採購情形如右上圖示，綜合製造廠區當地採購占全球總採購之平均比例仍成長至 39%。公司策略採購部門將持續加強目標供應商的管理，選擇具有競爭優勢的在地廠商，我們會持續開發具有競爭優勢的在地廠商，期許 2022 年朝著全球維持 35% 以上當地採購率，以提升當地產業競爭優勢，強化與供應商的夥伴關係。

註 1. 依據採購各地金額統計

各地區當地原物料供應商採購情形^{註 1}



優質企業

公司多年來嚴格遵守國家與國際相關規範，重視客戶價值及權益，南投廠於 2021 年 10 月 1 日通過安全認證優質企業（Authorized Economic Operator, AEO），獲臺中關頒發證書。優質企業旨在建立海關與企業間的夥伴關係，具備完善的供應鏈安全措施並經認證後的經營者，通過 AEO 認證，有助提升企業形象，爭取國際貿易供應鏈合作機會，藉由 AEO 安全認證制度，提升貨物生產管理、強化企業風險管控機制及確保提供產品安全配送服務，以符合全球貿易安全與便捷趨勢。取得 AEO 認證的業者在辦理通關時，可享受快速通關的優惠措施，使產品在國際間掌握時效迅速流通，並經由實體、程序、貨物及資訊等世界級安全認證，提升國際競爭力。





供應商評鑑及定期考核

供應商的社會責任績效提升與否，是影響公司整體發展的重要關鍵之一，因此，我們建立標準化的供應商評鑑制度及績效考核（Vendor Rating）辦法，供應商的選擇依照供應商評選規範辦理，以維護人權、保護環境並提供客戶符合健康安全的高品質產品，透過持續與供應商保持緊密的合作關係，共同建立永續發展的供應鏈。

公司依據未來產品趨勢需求及採購策略制定供應商評鑑程序，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合要求，以作為列入正式供應商的依據。當我們評估全新供應商時，必須由採購、品質、企業社會責任、研發與工程等單位組成評估小組，針對供應商的各項能力展開問卷調查，最後再由品質審查委員會（Quality Review Board, QRB）確認最後審查結果。審查的層面涵蓋：公司基本資料、產品資訊、主要客戶與財務狀況、綠色管控制程序與綠色產品承諾、供應商品質以及供應商永續性風險評估調查。針對所有環旭電子自行開發之新供應商，公司皆要求其簽署環境危害物質不使用保證書、衝突礦產承諾書、供應商商業廉潔準則及供應商社會責任承諾書，以確保供應商對於

環境永續、社會勞動、社會人權的影響列入評估與管控。公司經由評鑑給予供應商認可的等級，相關結果及核可供應商清單可於 PDM 系統中查詢。於 2021 年共 34 家新供應商進入評鑑流程，最終 32 家通過審核，通過篩選的新供應商比例為 94%。

成為我們的合格供應商後，須定期對供應商績效進行考核，公司由供應商品保與採購單位組成考核小組，以季度評比方式在品質、交期與配合度及價格三大構面，由權責單位進行評比，針對評比分數區分為五種等級，依據《供應商績效考核辦法》規定，成為傑出供應商者，公司給予獎勵優先取得新產品之承製權或提高訂購量；若不符合期望之供應商，會收到 VCAR（Vendor Corrective Action Report）要求提出相關回覆及改善報告，對於供應商所提的改善計畫與成果，則由相關單位負責審查，並由供應商品管部門視需求執行稽核。我們期望藉由供應商績效考核，達到提高進料交期、降低進料成本、提升進料品質、加強與供應商之間的溝通，並持續改善及尋找長期合作的供應商夥伴。

■ 評鑑流程



■ 供應商定期考核





供應商永續性風險評估

為提升整體供應鏈的競爭性，確保供應商能善盡企業社會責任，公司遵循 RBA 行為準則，對供應商進行評估及稽核，由人資及環安衛部門組成稽核小組，稽核規範包含勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系五大面向，評估要點包括保障勞工人權、職場安全、環境管理及反貪腐等，要求供應鏈廠商確保員工權益，落實人權政策，提升企業社會績效。

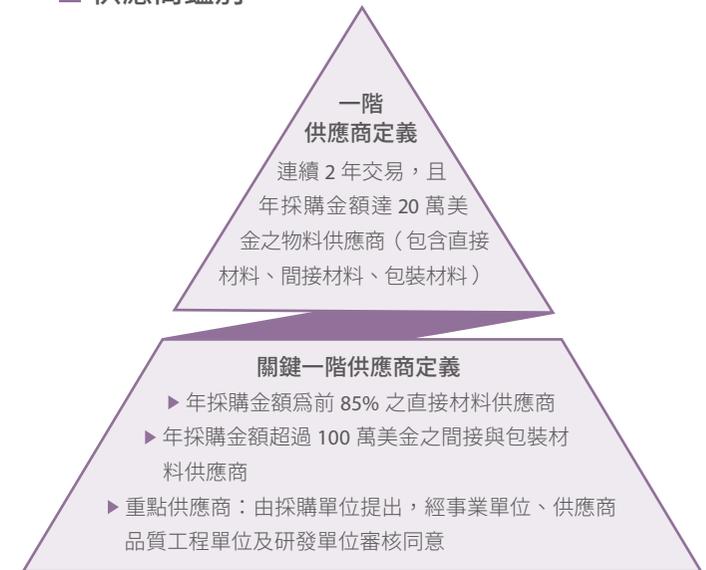
■ 永續性風險評估流程



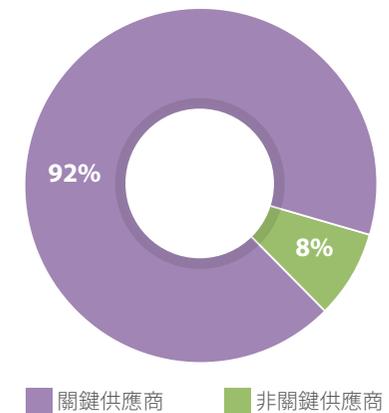
為能更落實供應商有效管理，我們透過年度採購金額篩選出須納入管控的一階供應商，並鑑別出關鍵一階供應商作為重點管理之基礎。公司透過供應商永續性風險評估問卷（Supplier Sustainability Assessment Questionnaire, SSAQ）對供應商進行風險評估，以確保其風險可被有效控制及降低，並鑑別治理、環境和社會面向之具有潛在高風險的供應商，對於可能具有較高風險的供應商進行實地稽核，以深入瞭解供應商永續發展現況。

2021 年，我們針對 419 家一階供應商進行永續性風險評估問卷調查，回收率達 73%，針對供應商回覆的問卷調查內容，審核並評估具有高風險的供應商展開實地稽核，在疫情持續嚴峻下，公司仍嚴格控管差旅要求，因此，2021 年進行了 47 家物料供應商的文件稽核與線上稽核；另外，實地稽核 36 家現場服務承攬商，稽核結果 100% 為低風險等級。針對稽核發現之缺失事項，要求供應商提出改善計畫，供應商須於期限內完成改善，也針對改善計畫進行複審，經複審後的供應商需改善項目結案率 100%。我們針對供應商稽核缺失項目進行分析，發現五大面向中勞工面向占了 45%，詳細結果如下頁所示，2022 年將會持續站在輔導的立場著重於勞工面向深耕。2021 年經評估後未有終止合作關係之供應商，公司將持續協助供應商以符合 RBA 行為準則為目標，與供應商一起為供應鏈經營環境的進步與提升作出貢獻。

■ 供應商鑑別



■ 2021 年關鍵與非關鍵供應商分佈^{註 1}



註 1. 依供應商年採購金額統計

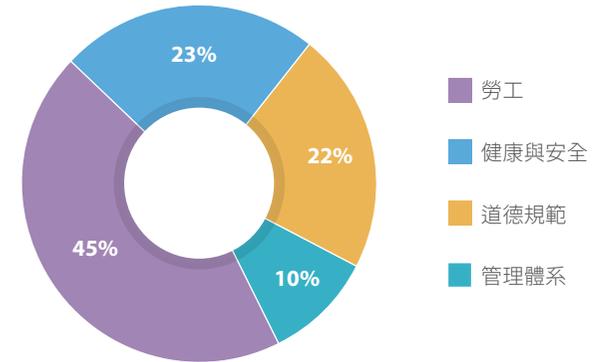


■ 供應商稽核缺失與改善行動^{註1}

面向	RBA 分類	主要發現缺失	改善行動
勞工	工資與福利	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 減扣薪資作為紀律處分 ▶ 未及時修訂薪資管理相關文件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 修訂以績效考核與調整獎金制度作為紀律處分 ▶ 修訂公司薪資管理相關規範文件
	自由選擇職業	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 離職時須繳交工作服等物品費用 ▶ 未聲明允許員工擁有自由結社、集會 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 工作服費用改由公司承擔，並刪除相關條文 ▶ 修訂其公司文件
	青年勞工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未制定嚴禁使用童工的相關管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定禁止使用童工管理規定及誤招童工後補救措施
	人道的待遇	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未深入理解 RBA 行為準則中人道待遇的具體內容 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 增修性騷擾、性侵犯等內容於相關管理辦法中
健康與安全	職業安全	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業危害場所未張貼職業危害告知卡 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 張貼職業危害告知卡
	工傷和職業病	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立工傷和職業病預防管理程序 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定工傷事故處理及職業病預防管理程序
道德規範	誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未制定企業誠信經營反貪腐政策 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建立企業誠信經營管理制度
	身分保護及防止報復	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立政策 / 程序保護員工和供應商舉報者的身份 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定投訴舉報及舉報人管理制度
	私隱	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未訂定客戶及員工隱私保護政策或制度 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建立客戶及員工隱私保護政策或制度
管理體系	法律和客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 未建立法規鑑別程序 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 制定法規鑑別程序

註1. 鑑別稽核主要缺失之前三大分類

■ 供應商稽核缺失項目分佈



另外，2021 年在供應商人權風險評估結果，發現在「工資與福利、自由選擇職業、職業安全與工傷和職業病」為主要的人權風險議題，我們從中找出可能面臨的高度風險之供應商採取相應措施，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效。

■ 供應商人權減緩與補償措施

RBA 面向	勞工	健康與安全
風險議題	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 工資與福利 ▶ 自由選擇職業 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 職業安全 ▶ 工傷和職業病
減緩措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對供應商人權風險，我們透過各廠區對供應商進行年度稽核與 RBA VAP 機制，避免風險發生 ▶ 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並持續追蹤改善程度 	
補償措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 要求供應商須針對人權遭受權益損害的員工，提供「輔導」、「補償」或「管理方針修改」等措施 ▶ 如發現高風險之廠商，將進行實地審查及提供改善建議，並要求供應商如期提交改善成效報告，定期追蹤持續改善績效 	
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 外部舉報之申訴管道信箱：詳細內容請參閱「營運與治理 - 商業道德與法規遵循」章節 	



供應商溝通

為了建立與供應商良好的溝通機制，我們成立供應商評鑑審核小組，成員包含品質、工程及採購單位，處理與供應商溝通的相關事宜，並邀請供應商參加公司每季度召開的 EBR (Executive Business Review) 會議，主動向供應商宣導公司社會責任觀點及環安衛管理政策，如綠色供應鏈、產品有害物質限用規定、環保相關法令規範及客戶產品品質要求等，以及未來市場趨勢與彼此經驗分享，與供應商保持緊密的互動。截至 2021 年底，公司與物料供應商共召開 24 次 EBR 會議。

公司也透過定期舉辦相關課程的形式與供應商交流市場動態，並因應不同議題即時召開供應商說明會，讓整個供應鏈同時掌握市場最新訊息與規範。供應商也可藉此機會瞭解環旭電子對於綠色採購以及符合 WEEE、RoHS、REACH 及 Conflict Minerals 標準的零件相關要求。我們期望供應商與公司一樣重視企業道德，在落實供應商商業廉潔準則及反貪腐方面，公司設立專屬檢舉信箱（請參閱「商業道德與法規遵循」章節），與供應商夥伴一同監督公司反貪腐的商業行為。2021 年，我們並未接獲供應商提出相關的申訴案件。

永續供應鏈線上分享會

永續供應鏈線上分享會是公司每年度與供應商的盛事，2021 年於南投廠區舉辦大中華區「全球永續供應鏈線上分享會」，宣達公司理念及各項推行政策，與各地供應商直接溝通交流，其內容包含持續推行綠色供應鏈，

配合國際環保要求趨勢，說明我們對供應商 ESG 的要求、執行經驗及未來目標分享。同時，我們邀請臺灣檢驗科技股份有限公司呂冠霖資深產品經理分享「淨零碳排放趨勢與因應」，闡述了在即將到來的氣候變遷對抗戰爭中，企業在面對減碳、減排，甚至達成淨零的目標上，應須有正確的碳管理觀念，並逐步進行碳盤查的計算，以做為訂定碳永續管理之基礎。透過資訊揭露，企業可健全公司治理成效，有效提升企業形象，並取得利害關係者的公信力，以達成環境、社會、治理之三贏永續目標。此線上分享會共 276 位供應商夥伴與會，會後收到 155 份問卷回饋，並給予環旭電子「很滿意」的評價。

■ 供應商回饋

- » 「經由分享會能深入瞭解行業和全球發展趨勢。」
- » 「線上研習會，不局限於地點，是個很好的學習方式。」





衝突礦產承諾

衝突礦產係指來自剛果民主共和國及其鄰近國家^{註1}，以非法之方式開採和交易的鈹、錫、鎢、金以及鈷等金屬。這些金屬是透過當地武裝民兵長期以暴力脅迫勞工或童工破壞環境生態的方式取得，也是資助非法武裝組織的主要資金來源。日月光投控於 2015 年加入責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）成為其會員，作為日月光投控一員，公司利用 RMI 所提供的資源和指導，在供應鏈衝突礦產方面作出明智的選擇，以實現無衝突礦產的供應鏈。



衝突礦產管理

管理項目	管理方針	2021 年具體情形
管理系統	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對法規及客戶要求，建立衝突礦產管理程序 ▶ 建置公司衝突礦產採購政策 ▶ 環旭電子供應商全面符合 Conflict-Free ▶ 進行相關人員培訓 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 衝突礦產管理流程，完整資訊請瀏覽 https://www.usiglobal.com/tw/csr/Conflict-Minerals-Compliance ▶ 衝突礦產採購政策，完整資訊請瀏覽 https://www.usiglobal.com/files/images/csr/2020/Conflict_Minerals_Management/USI_Conflict_Minerals_Policy_TW.pdf ▶ 針對目標供應商^{註2}進行衝突礦產調查，全面符合 Conflict-Free ▶ 開設「衝突礦產管理」線上課程，並列為相關業務人員每年必修課程，2021 年共 73 人完成培訓
盡職調查	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 調查物料中所使用的冶煉廠^{註3} ▶ 評估供應商 / 物料的風險 ▶ 風險鑑別方案 ▶ 辨識新增的礦產 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環旭電子供應商採用物料來自合格冶煉廠，3TG 冶煉廠及鈷礦冶煉廠 2021 年及近年分佈情形如下頁圖示 ▶ 風險鑑別及緩解方案：可緩解繼續交易、緩解期間暫停交易、不可緩解停止交易，管理流程如下頁圖示
供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建置公司衝突礦產採購政策 ▶ 要求供應商使用合格冶煉廠 ▶ 進行供應商實地訪查與輔導 ▶ 鼓勵不合格冶煉廠配合 RMI ▶ 透過供應商溝通會議宣導相關要求及規劃 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持續推行無衝突礦產採購至供應鏈，擴大供應鏈盡職調查。2021 年，共 416 家供應商完成 CMRT^{註4} 調查，此外，我們完成了 150 家供應商 CRT^{註5} 的調查，歷年情形如下頁圖示 ▶ 書面及線上訪談共 15 家供應商 ▶ 於 2021 年永續供應鏈線上分享會宣導公司衝突礦產政策及相關要求，並與供應商分享未來推動方向
第三方查證	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 進行第三方查核，符合年度無衝突礦產宣告 ▶ 配合客戶衝突礦產稽核並符合要求 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環旭電子母公司「日月光投控」，每年需向 SEC^{註6} 申報，相關衝突礦產報告通過 IPSA^{註7} 獨立第三方查核 ▶ 每年針對盡職調查的結果進行獨立第三方查核，我們的目標供應商使用來自於 100% 合格之冶煉廠
衝突礦產報告	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 彙整年度衝突礦產報告 ▶ 提供客戶 CMRT 要求 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 母公司年度衝突礦產報告涵蓋環旭電子及所屬子公司，相關內容請瀏覽報告第一頁，連結如下：https://www.usiglobal.com/files/images/csr/2021/Conflict_Minerals_Management/2021_cm_report.pdf ▶ 配合客戶要求提供完整的衝突礦產調查表

註 1. 鄰近國家包含中非共和國、剛果共和國、安哥拉、尚比亞、坦尚尼亞、蒲隆地、盧安達、烏干達、南蘇丹

註 2. 目標供應商為年度 92% 總採購金額

註 3. 環旭電子要求供應商原物料需來自 RMI 公佈之合格冶煉廠 (<https://www.responsiblemineralsinitiative.org/smelters-refiners-lists/>)

註 4. CMRT, Conflict Minerals Reporting Template 衝突礦產報告模板

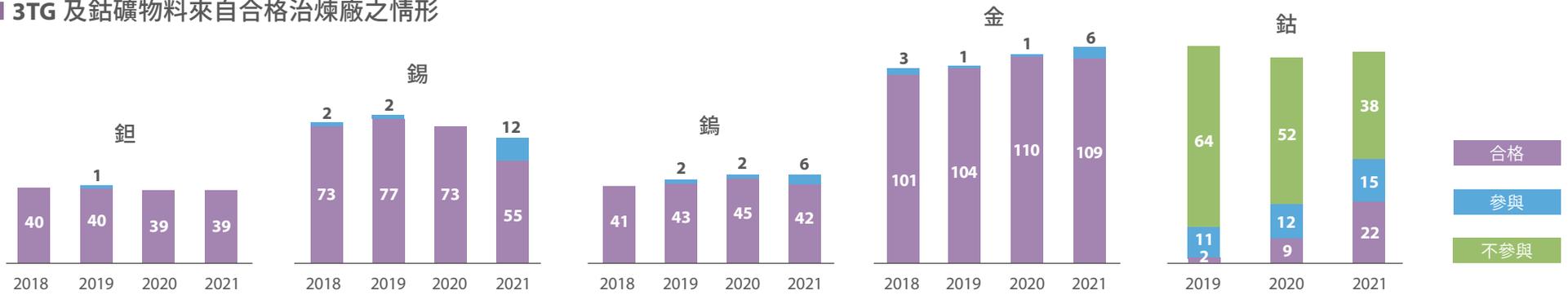
註 5. CRT, Cobalt Reporting Template 鈷報告模板

註 6. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美國證券交易委員會

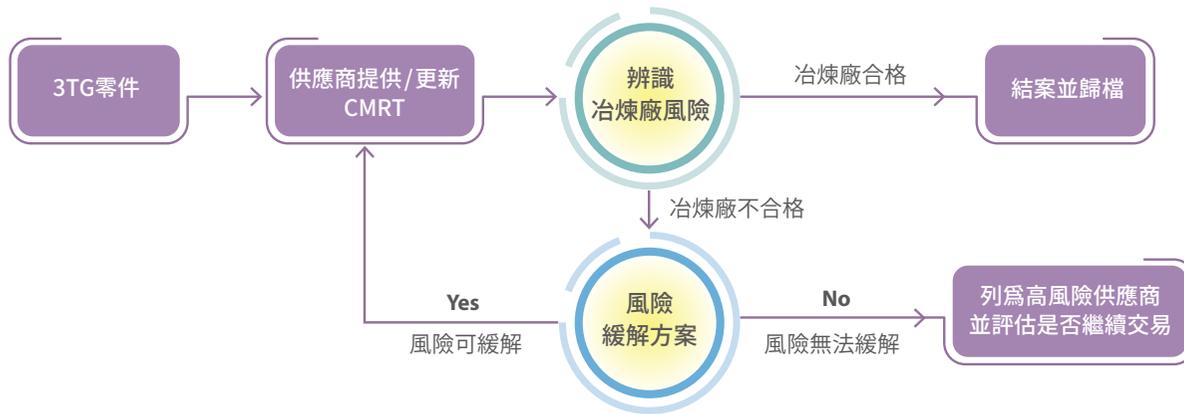
註 7. IPSA, Independent Private Sector Audit 獨立第三方查核



3TG 及鈷礦物料來自合格冶煉廠之情形



風險鑑別管理流程



盡職調查供應商之數量



衝突礦產承諾及未來計畫

我們利用 RMI 及 OECD (Organization for Economic Co-operation and Development, 經濟合作暨發展組織) 所提供的資源和指導, 展開供應鏈衝突礦產因應措施, 要求供應商參照採買來自 RMI 合格冶煉廠名單為準則, 以實現環旭電子無衝突礦產供應鏈的承諾及未來計畫, 採取措施如下:

1. 設立供應商無衝突礦產採購政策, 透過供應商大會傳達 USI 的管理及調查要求

2. 展開年度調查, 評估供應商的冶煉廠採買或使用狀況, 若發現不合格立即要求移除
3. 分析和鑑別供應商冶煉廠風險, 持續進行供應商實地訪查, 輔導供應商建立管理機制
4. 最適化供應商管理系統, 提升冶煉廠資訊品質的管理, 同時達成客戶報告要求
5. 設定計畫進行鈷、雲母的來源調查, 以符合 RMI 以及 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process, 責任礦產保證流程) 之標準

環境保護與職場安全衛生

環旭電子重視對環境的保護，致力於深耕環境永續發展相關議題。在氣候變遷的議題上，公司扮演著積極的角色，期望在追求高品質產品與服務的同時兼顧環境保護，實現環境永續經營。此外，我們更致力推動職安衛文化，為所有工作者提供優質的工作環境。

 **100%** 中國大陸廠區使用再生能源占比

 **93%** 非有害廢棄物回收率

 **1,508** 千度 建置太陽能發電系統生產再生能源

 **2.6** 千萬元人民幣 環境支出金額

 **410** 場 職業安全衛生培訓

 **0** 件 承攬商工傷事故

 **83%** 完整接種 COVID-19 疫苗

 **13,098** 人次 參與健康促進活動





目標設定與績效

✓ 達成 ⌚ 未達成^{註1}

SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	制定相關安全衛生政策及目標，使員工及廠區內的工作者在工作的同時，身心靈也能健康成長	職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 重大職業病 ▶ 重大職業傷害 ▶ 重大傳染病 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取得 / 維護 ISO 45001 認證 ▶ 無重大職業病 ▶ 無重大職業傷害 ▶ 無重大傳染病 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 製造廠區持續取得 / 維護 ISO 45001 認證 ▶ 無職業病例 ▶ 無重大職業傷害 ▶ 無重大傳染病 	✓	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取得 / 維護 ISO 45001 認證 ▶ 無重大職業病 ▶ 無重大職業傷害 ▶ 無重大傳染病 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取得 / 維護 ISO 45001 認證 ▶ 無重大職業病 ▶ 無重大職業傷害 ▶ 無重大傳染病
	訂定各項環境目標，並列入營運策略中，於年度檢視相關績效	能源管理	▶ 用電密集度	▶ 用電密集度較 2015 年下降 6%	▶ 用電密集度較 2015 年下降 23.4%	✓	▶ 用電密集度較 2015 年下降 7%	▶ 用電密集度較 2015 年下降 11%
		水資源管理	▶ 用水密集度	▶ 用水密集度較 2015 年下降 6%	▶ 用水密集度較 2015 年下降 36.4%	✓	▶ 用水密集度較 2015 年下降 7%	▶ 用水密集度較 2015 年下降 11%
		廢棄物與循環再生	▶ 有害廢棄物產出密集度	▶ 有害廢棄物產出密集度較 2015 年下降 5%	▶ 有害廢棄物產出密集度較 2015 年上升 14.7%	⌚	▶ 有害廢棄物產出密集度較 2015 年下降 7%	▶ 有害廢棄物產出密集度較 2015 年下降 11%
			▶ 非有害廢棄物回收率	▶ 非有害廢棄物回收率達 90%	▶ 非有害廢棄物回收率為 93%	✓	▶ 非有害廢棄物回收率達 90%	▶ 非有害廢棄物回收率達 90%
	針對碳排放進行盤查，並執行相關減碳專案	氣候變遷	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 取得 ISO 14064-1:2018 認證	✓	▶ 製造廠區持續取得 ISO 14064-1:2018 認證	▶ 製造廠區持續取得 ISO 14064-1:2018 認證

註1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

氣候變遷與碳管理

環旭電子將環境永續發展理念與公司經營決策和營運管理融合，由董事會和高層主管承擔起管理責任，並參考各利害關係人的建議及期望，制定對應的管理策略。透過 ISO 14001、ISO 50001 及 ISO 14064-1:2018 等（請參閱「管理系統驗證一覽表」）相關管理系統的持續推動，環旭電子改善並降低營運對環境的衝擊，並公開揭露公司的環境資訊，落實企業的環境責任。

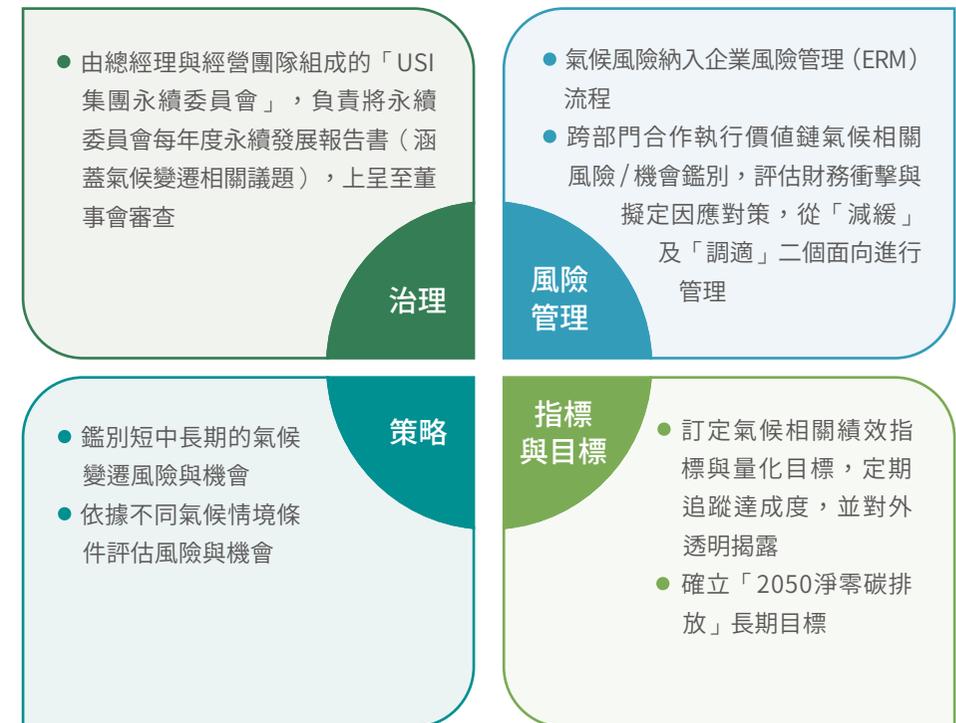
USI 制訂「環境、安全衛生及能資源政策」，秉持「遵守法令、響應環保」原則，將公司內部資源合理利用，打造環保、健康以及安全的工作環境，環境、安全衛生及能資源政策內容，請參閱企業官網（https://www.usiglobal.com/files/images/csr/2021/Environment_Health/USI_EHS_En_Policy_TW.pdf）。針對利害關係人提出的建議或投訴，公司設立電話專線及電子郵件信箱。在 2021 年，環旭電子未接獲環境方面的正式投訴，也未發生任何違反環境保護相關法律法規及污染環境事件，4 年內沒有環境或生態相關的重大罰金或罰款^{註1}。

近年來溫室氣體排放引起氣候暖化，為世界經濟帶來了巨大風險，並影響許多企業。因此，利害關係人開始關注因氣候變遷而面臨的風險與機會，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）成立氣候相關財務訊息揭露小組（TCFD），在 2017 年 6 月發佈《氣候相關財務資訊揭露工作組建議報告》，針對如何面對氣候變遷帶來的風險和機會明確的揭露，為企業和投資者提供了一套全面性，並同時可以反應在財務報告中的評估架構。

註1. 重大罰金或罰款指裁罰金額為人民幣 6.5 萬元以上

氣候相關財務揭露（TCFD）

環旭電子因應國際趨勢潮流，以永續發展策略主軸 - 「低碳使命」展開氣候相關財務揭露（TCFD）相關行動。依據 TCFD 之建議報告，揭露氣候變遷所帶來的風險和機會，並展現企業應有的責任與策略，更為合理有效地配置資本，以期達到低碳經濟轉型的願景。

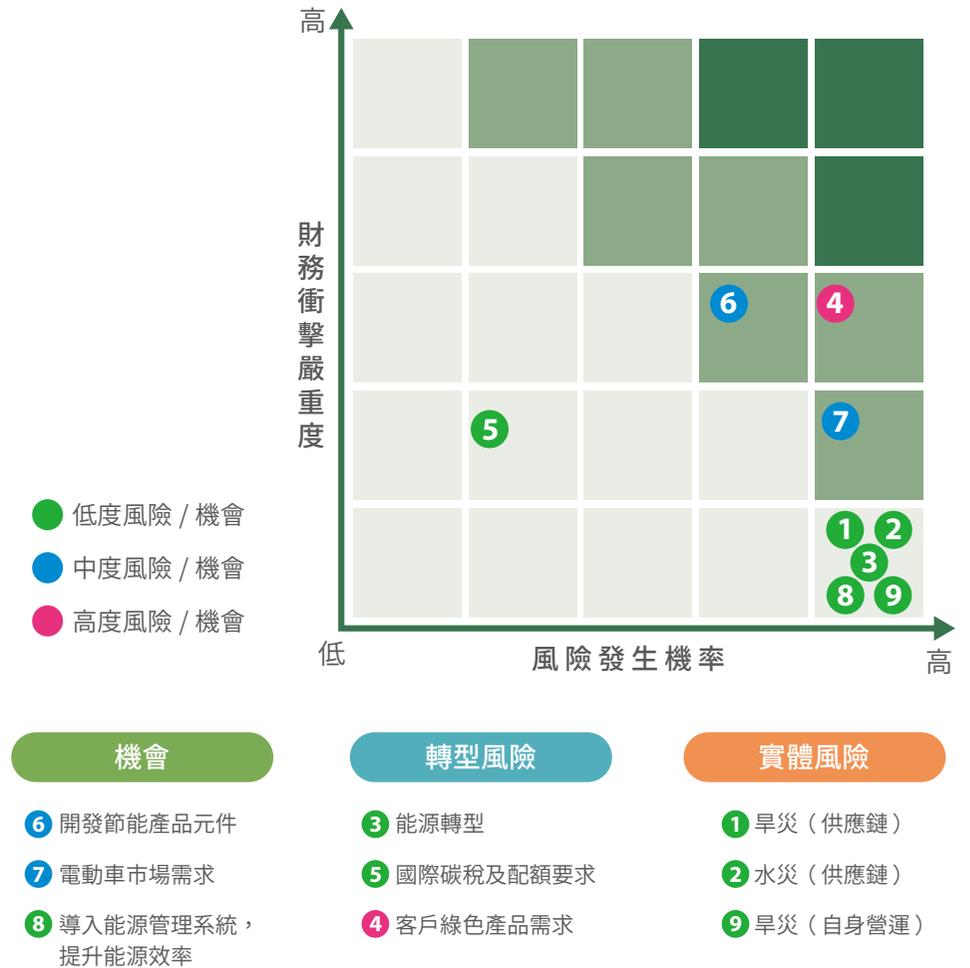




■ 氣候變遷風險與機會管理流程



■ 氣候變遷風險與機會矩陣及議題



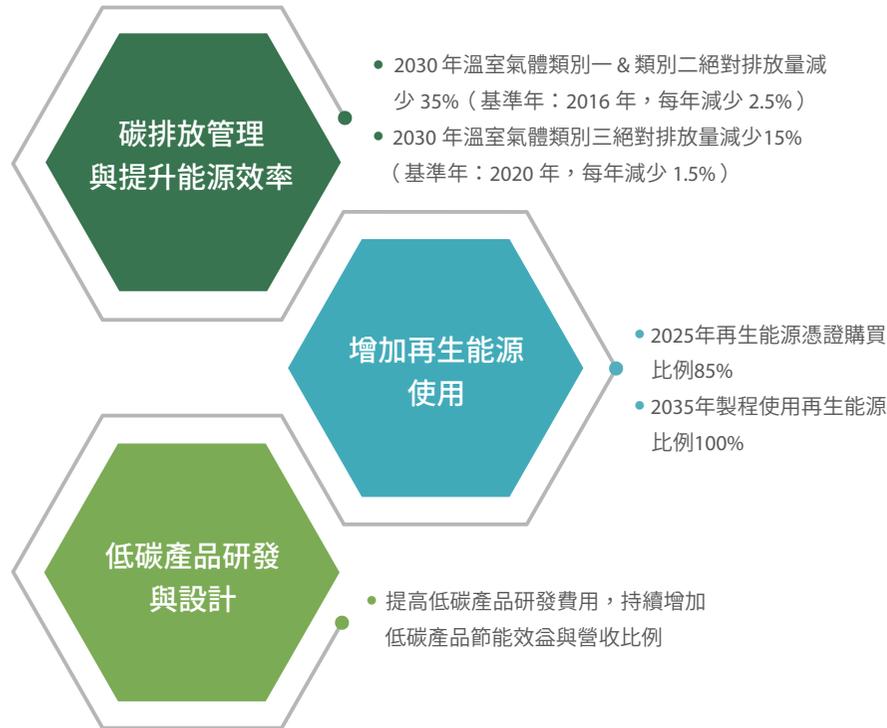


■ 風險與機會對財務之衝擊

風險與機會類型	風險與機會描述	潛在財務影響	因應策略
轉型風險	能源轉型	能源成本增加	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 提升設備運轉效率，進行電源工程及系統汰舊換新 ▶ 定期舉辦改善案例發表會，分享有效的案例給集團內部相關單位
	客戶綠色產品需求	減碳設備設置與研發成本增加	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 配合氣候變遷議題需求，開發符合客戶所定義的綠色塑料產品（排放減量），以利客戶節能減碳產品之應用 ▶ 即時透過第三方相關參展活動及研討會、研究報告及客戶拜訪等方式，有效取得客戶對 Energy Star 能耗規範及歐盟行為準則第二期（CoC Tier-2）的需求
	國際碳稅及配額要求	營運成本增加	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 配合客戶碳中和產品開發計劃，提出環保材質改善案，規劃在產品開發初期導入，可有效降低碳排 ▶ 訂定碳供應鏈管理計劃，期許能夠在未來瞭解供應鏈碳排放量 ▶ 在能源使用上逐步採用綠電，降低碳價的衝擊
實體風險	旱災（供應鏈） 水災（供應鏈）	生產受影響，導致財務損失、營收下降	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 替代料建立機制 ▶ 現貨商購料機制 ▶ 各廠區間調料機制 ▶ 提供市場訊息及備料參考，提前備料 ▶ 緊急災害發生導致斷料發生時，依據 SOP 啟動緊急事件應對管理程序
	旱災（自身營運）		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 利用氣候變遷實體情境，模擬水災與旱災風險，提出應變預防措施
轉型機會	開發節能產品元件	滿足客戶對節能產品需求，增加營收	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 透過微小化設計，提升單位材料的產出，減少物料及能源的使用。此外，在運輸時，運輸所需能耗可較其他產品低 ▶ 針對不同種類產品，符合 ErP、CEC、DoE 的設計要求，提升系統整體電源利用效率
	電動車市場需求		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 針對「車燈」部分，進行 LED 芯片使用壽命、可靠性及亮度的研發，提供倒裝系列的 PEC^{註1} 芯片以符合前車燈高電流密度需求 ▶ 針對「動力總成（Powertrain）」部分，持續設計低能耗與高效率產品推廣給客戶，並且設計開發產品，通過 IATF 16949 汽車產業品質管理系統要求
	導入能源管理系統提升能源效率	降低營運用電成本	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 透過 ISO 50001 能源管理評估機制，鑑別重大能源使用區域，擬定及管控能源績效指標及節能方案，每年遵循 PDCA 步驟，有效節省能源，減少碳排放量

註 1. PEC, Pad Extension Chip 覆晶技術

■ 氣候變遷相關策略與目標



依據氣候變遷風險與機會矩陣的分析結果，分別為3項轉型風險、3項實體風險以及3項轉型機會，其中USI的高度風險為客戶綠色產品需求。公司宣告2050年實現淨零碳排目標，持續落實氣候變遷與能源管理、水管理、廢棄物管理及空氣污染防治，協助客戶生產節能減碳產品。我們首次透過系統性的揭露架構，以展現因應氣候變遷所做的努力與成效，進一步提升氣候危機意識，擬定相關減緩計劃與措施，加速落實風險控管與氣候變遷減緩行動，強化營運持續管理能力，邁向企業永續發展，詳細內容請參閱「永續資料 - 環境資料 A. TCFD 氣候相關財務揭露架構對應」。

碳排放管理

環旭電子持續推行溫室氣體減量政策，在2007年起即依據ISO 14064-1標準，進行溫室氣體內部盤查，2010年則整合各生產基地進行盤查，並通過第三方驗證機構進行驗證，建立USI盤查基礎資料。自2018年開始導入南投廠類別三盤查後，中國大陸廠區也相繼導入。在2020年，進行更全面及深入的類別盤查。另外，在2017年起展開產品碳足跡盤查，同時配合相關國際規範、倡議條例及客戶要求，進行資訊揭露。此外，我們亦配合日月光投控展開碳揭露專案(CDP)相關行動，詳細推動說明，請參閱《日月光投控2021年永續報告書》。

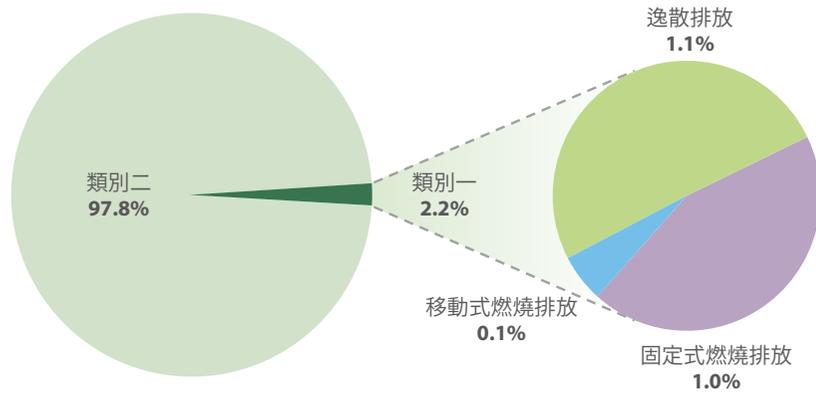
針對氣候變遷對環旭電子所帶來的挑戰，中國大陸廠區已百分之百使用再生能源，而墨西哥廠區百分之三十一的年度耗電量為再生能源(再生能源憑證，請參閱「再生能源」章節)。此外，張江廠及深圳廠也應當地規定，展開碳配額管理。另外，針對溫室氣體總量管理、交易制度及可能開徵的能源稅或碳稅，都是我們持續關注的議題。除不斷進行節能改善外，公司持續在各廠區推動綠色承諾及環境保護相關措施，以因應氣候變遷所帶來的風險與機會。

溫室氣體排放

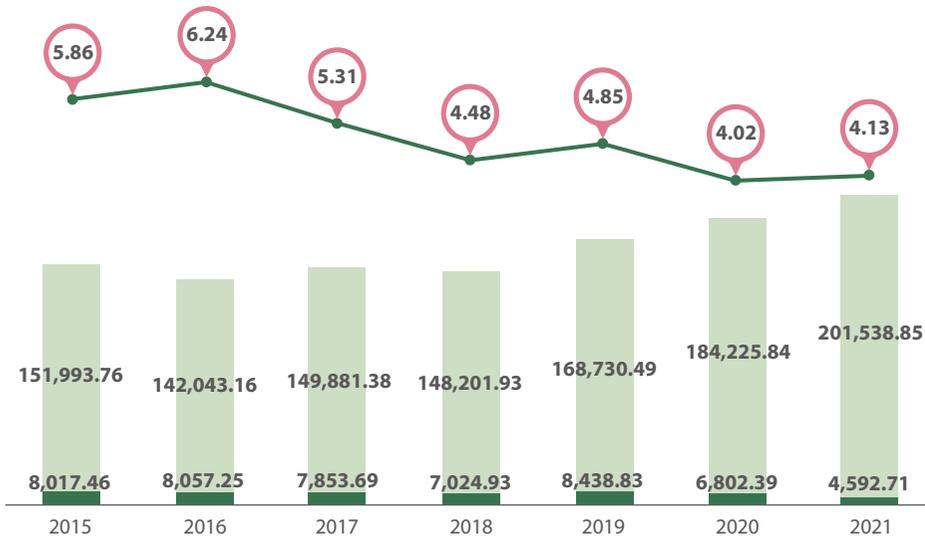
環旭電子2021年度溫室氣體總排放量為206,131.55公噸CO₂e(類別一與類別二)，較2020年增加15,103.32公噸CO₂e，每百萬人民幣營業額所產生排放量為4.13公噸CO₂e，較2020年增加0.11公噸CO₂e，分析原因為2021年因公司營運的擴張，產能持續成長，另因公司整體營收以美金為主，2021年人民幣匯率差損造成溫室氣體排放密集度為負向趨勢。若以美金進行分析，2021年每百萬美金營業額所產生排放量為26.63公噸CO₂e，較2020年減少1.12公噸CO₂e，相關分析如下頁所示：



■ 類別一與類別二溫室氣體排放^{註1-6}比例



■ 溫室氣體排放密集度



■ 溫室氣體排放 - 類別一 (公噸 CO₂e) ■ 溫室氣體排放 - 類別二 (公噸 CO₂e)

● 溫室氣體密集度 (公噸 CO₂e / 百萬人民幣)

間接溫室氣體排放

我們持續推動溫室氣體盤查，繼 2018 年南投廠導入類別三盤查後，於 2020 年針對價值鏈做類別三到類別六排放的顯著性鑑別與盤查，2021 年經由第三方查證單位驗證結果如下表：

■ 間接溫室氣體排放量^{註7}

單位：公噸 CO₂e

類別	內容說明	溫室氣體排放量
類別三	運輸產生的間接溫室氣體排放	103,140.41
	上游運輸和貨物配送產生的排放	48,016.13
	下游運輸和貨物配送產生的排放	44,545.17
	員工通勤產生的排放	10,364.53
	商務旅行產生的排放	214.58
類別四	組織使用的產品之間接溫室氣體排放	12,877,738.29
	源自採購商品的排放	12,843,600.91
	資本商品的排放	30,571.58
	固體和液體廢棄物處理產生的排放	1,230.79
	上游租賃資產使用產生的排放	2,335.01
總計		12,980,878.70

註1. 上述資料依 ISO 14064-1:2018 盤查結果以四捨五入所取得之資料

2. 資料組織邊界匯總採用營運控制權法

3. 顯著性門檻設定為 3%，實質性門檻設定為 5%

4. 溫室氣體盤查種類包含：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、PFCs、NF₃ 及 SF₆

5. 全球暖化潛勢 (Global Warming Potential, GWP) 值採用 IPCC 第五次評估報告 (2013)

6. 因修訂 2020 年溫室氣體排放計算公式，故修正類別一數值

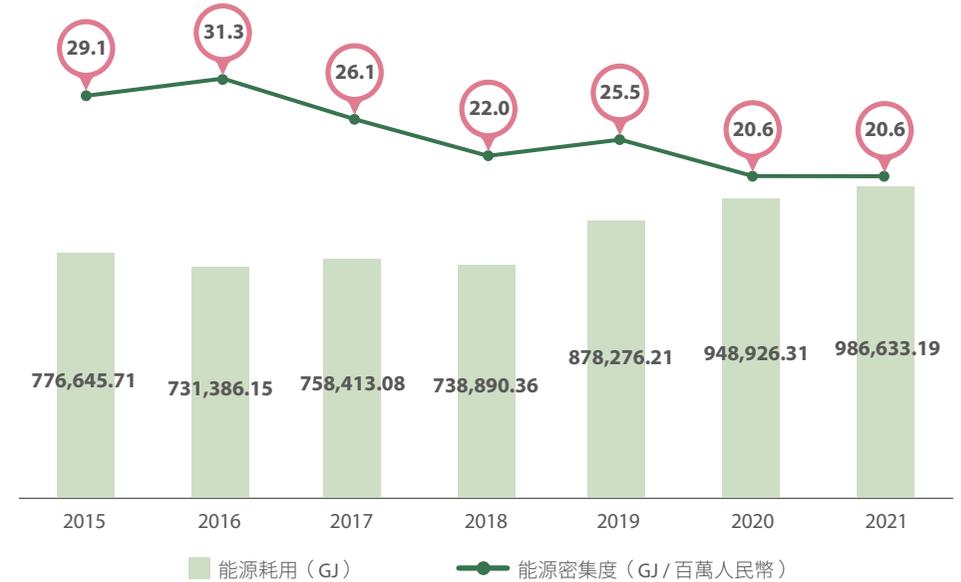
7. 上述資料依 ISO 14064-1:2018 盤查結果以四捨五入所取得之資料

能源管理

環旭電子在溫室氣體排放中，約 97.8% 的排放量來自電力能耗，因此，減少碳排放的關鍵在於節省電力使用，發揮最大用電效益。為降低營運活動及產品製程所產生的能源消耗並節約成本，在產品設計過程中，優先選用低耗能的外部電源供應單位進行評估測試，以確保產品符合環保節能設計之要求。在各廠區的空調、照明設備及廠區重大能源耗用設施，也執行了各項節能改善方案，持續降低能源消耗量，減少電費投入。例如：加裝變頻控制、季節性調整空調溫度、更換老舊設備、監控及管理用電費用等。

公司 2021 年總能源消耗量為 986,633.2 千兆焦耳，較 2020 年增加 37,706.9 千兆焦耳，以營業額分析，則 2021 年每百萬人民幣營業額之能源消耗量較 2020 年減少 0.002 千兆焦耳。而在節能方面，共 10 項重大節能方案，總節省電力 1,944 千度，並減少排放二氧化碳 1,175 公噸；總投資費用為人民幣 10,299,102 元，當年總節省費用人民幣 1,653,485 元。詳細結果如下圖表所示：

■ 能源密集度



單位：千兆焦耳

■ 能源消耗量^{註 1~3}

分類	直接能源消耗量			間接能源消耗量	總能源消耗量
	柴油	汽油	天然氣	電力	
2021	1,335.80	2,575.20	34,238.98	948,483.21	986,633.19
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

註 1. 上述資料依 ISO 14064-1:2018 盤查結果以四捨五入所取得之資料

2. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠

3. 熱值係數轉換資料：

- 張江廠、金橋廠及昆山廠採用《綜合能耗計算通則》(GB/T 2589-2020) 附錄 A (各種能源折標準煤參考係數)
- 深圳廠採用《組織的溫室氣體排放量和報告指南》(SZDB/Z 69-2018) 表 E.2 (化石燃料燃燒排放因子)
- 南投廠採用《臺灣能源統計手冊 (2020) - 能源產品單位熱值表》



2021 年廠區節能成果

廠區	節能專案	專案內容	節電量 (百萬瓦小時)	減碳量 ^{註1-2} (公噸 CO ₂ e)
張江廠	熱回收系統改善	將空壓機運轉時產生的高溫，有效熱轉換提供廠區空調使用，降低冰水主機運轉需求	45.1	35.7
昆山廠	冰水主機系統改善	冰水主機系統舊型水泵更換節能水泵	640.1	507.1
南投廠	B1F 冰水主機汰舊換新案	新增冰水主機 500RT 兩台，汰舊換新原有六台 300RT 冰水主機（兩台汰除、四台轉備機使用）	813.7	408.5
	排氣風車馬達更換	1. 原 15HP 舊馬達更換為 IE3/10HP 高效馬達 2. 原 16.5kW 馬達更換 16.13kW 新馬達提高效率	34.3	17.2
	空壓機供給壓力調整	提供有效空壓供給壓力從 7kg/cm ² 調整為 6.5 kg/cm ²	5.3	2.6
	空壓機配置變頻器	配置變頻器節能降載運轉及空壓壓力不足時備用機自動加載運轉，防止失壓導致產線生產中斷	53.1	26.6
	區域幫浦增加變頻器	配合廠區水泵運轉供給壓力需求，增設變頻器有效調節電量	173.7	87.2
	廠區照明節能改善	在廠區、停車場及餐廳於照度、使用壽命不低於原來的情况下，將原有緊急照明燈管更換為 LED 燈管	23.6	11.8
	空調冷卻水塔風扇節能改善	傳統冷卻水塔風扇扇葉改成厚翼型節能扇葉，藉由流線化翼型設計減少空氣阻力，降低馬達負載電流，達到節電效果	74.7	37.5
	恆溫恆濕室汰換舊換新	更換恆溫恆濕室新設備，由年耗 450 千度降低為年耗 312 千度，以達有效節能	80.5	40.4
總計			1,944.1	1,174.6

再生能源

我們積極響應再生能源使用，2022 年購買國際綠電憑證（International REC, I-REC，註冊機構為 I-REC Registry）共計 222,319 千度，以作為宣告抵消 2021 年度所耗用傳統電力之二氧化碳排放（張江、金橋、深圳、昆山廠區全數抵消；墨西哥廠區 31% 年度電量抵消），使用再生能源的廠區所生產之低碳產品營收，占公司年度營收 69.93%，並依據《GHG Protocol Scope 2 Guidance》之量化規則，陳述用於類別二市場別之抵消。地域別及市場別溫室氣體各類別排放量^{註3}及所占比例如下表：

類別	項目	類別一	類別二	總排放量
地域別	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	4,592.71	201,538.85	206,131.56
	占總排放量比例 (%)	2	98	100
市場別	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	4,592.71	26,617.41	31,210.12
	占總排放量比例 (%)	15	85	100

註1. 減碳量＝節電量X電力排放係數計算所得

2. 電力排放係數：

- 張江廠、金橋廠及昆山廠採生態環境部應對氣候變化司《2019 年度減排項目中國區域電網基準線排放因子》，華東區域電網係數：0.792 公斤 CO₂e/度
- 南投廠採用能源局公告之《109 年度電力排放係數》：0.502 公斤 CO₂e/度

3. 上述資料依 ISO 14064-1:2018 盤查結果以四捨五入所取得之資料



水資源管理

對環旭電子而言，雖然各廠區皆不與水源區相鄰，但日趨嚴格的法律以及日月光投控的高度重視，已讓水資源蓄存與分配成爲重要課題。基於對水資源的重視，USI 在生產製造及日常生活兩方面，致力節約水資源，除透過定期追蹤六大製造廠區用水情形外，亦定期自行委外檢測排放水質，抑止污染水源事件發生。各廠區依照各地法規要求，檢測列管項目：在張江、金橋廠區，列管項目含 pH 值、SS、BOD、COD、氨氮、總磷、石油類、動植物油；在南投廠區，列管項目含水溫、pH 值、SS、BOD、COD；在墨西哥廠區，列管項目含 pH、水溫、BOD、TSS、銅、鎳、鎘、鉛、六價鉻、鋅、砷、汞；在深圳廠區無相關列管項目，排放水管理遵循國家排放水標準；昆山廠區爲租賃日月光投控廠房部份樓層，在取水及排水部份，由日月光投控負責管控，昆山廠僅分攤用水相關費用。2021 年，環旭電子未發生放流水超標事件，我們將持續管控水資源的利用並節約用水，以達成友善環境的目標，減少對環境造成的負面影響。

根據統計，2021 年環旭電子用水總量爲 861.89 百萬公升，較 2020 年（803.69 百萬公升）上升 7.2%，用水密集度較 2015 年降低 36.4%，達成節省用水目標。在取水方面，除了南投草屯廠有使用地下水源外，其他廠區均使用自來水源，年度地下水用量爲 61.03 百萬公升，自來水用水量爲 800.86 百萬公升；在排水方面，公司各廠區廢水均排放至污水下水道，排放量爲 742.46 百萬公升。2021 年分析統計結果爲：因應公司營運的擴張，營收再創新高，此爲 USI 整體取水量較前一年提升之主因。

爲了充份利用水資源，USI 透過改善設備與技術，提升水資源再生運用。像是 2018 年張江廠導入製程回收系統，將製程用切割廢水經沉澱、盤式過濾器、陶瓷超濾膜過濾和 UV 殺菌後，可再回收用在製程；金橋廠製程廢水零排放系統二期工程採用先進高級氧化技術等。在 2021 年，環旭電子回收水量爲 236.97 百萬公升，總回收率達 27.5%，估計節省人民幣 879,187 元。另外，製程用水量爲 314.13 百萬公升，製程水回收率達 73.1%。

2021 年環旭電子取水與排水情形

單位：百萬公升

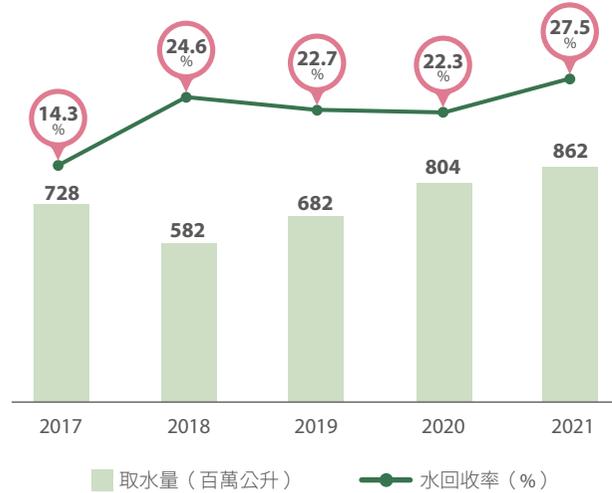
廠區	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠		墨西哥廠	
					草屯	南崗		
取水源	自來水	自來水	自來水	自來水	自來水	地下水	自來水	自來水
取水量	361.972	120.161	98.965	70.278	24.126	61.033	92.687	32.665
排放流向	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	污水處理廠	貓羅溪		污水處理廠	城鎮污水處理廠
排水量 ^{註 1}	325.775	108.145	89.069	63.250	43.401		83.418	29.399

註 1. 環旭電子南投草屯廠有放流水流量計外，各廠區均無設置放流水的流量計，故排水量均以取水量 90% 估算原則進行估算

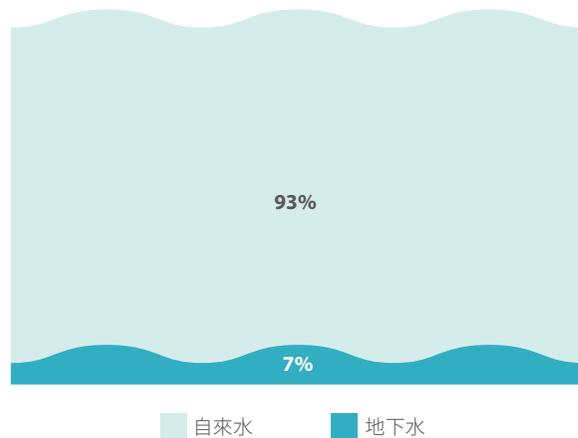


廢棄物管理

■ 近年取水及再利用情形

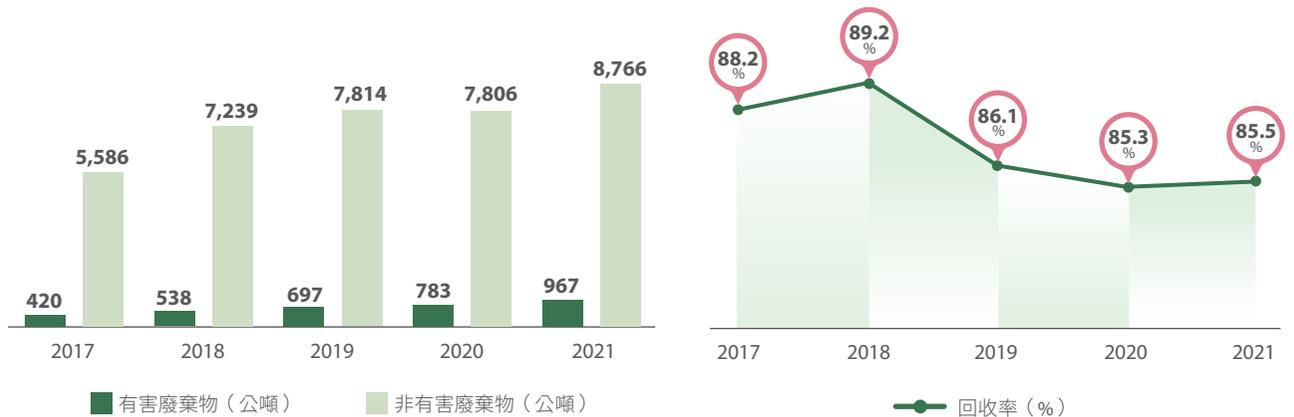


■ 水源使用比例



環旭電子將廢棄物減量與再利用列為公司政策，秉持「污染預防、持續改善」及「節能減廢、有效使用」的原則，各廠區貫徹執行環境污染防治管理，並將其列為年度績效指標。因此，製程、廠務與環安等相關單位，依據當地法規並透過定期的資料紀錄、追蹤，嚴格監控使用與產出情況，加強對廢棄物的有效管控。公司制定廢棄物清理計劃，其中有害廢棄物類交由具許可之合格處理業者進行處理；非有害廢棄物類經由許可之回收業者進行回收再利用，或是清運至許可之焚化廠處理。廢棄物清運過程，環安部門會現場監控及不定時跟車及檢視廢棄物清運車輛行車軌跡紀錄，確認廢棄物依據法規及合約進行處理。

根據統計資料顯示，2021 年廢棄物總產生量為 9,733.33 公噸，回收量為 8,318.25 公噸，回收率達 85.5%，較前一年度稍有提升，並達到年度設定目標（80%），詳情如下圖所示。在 2021 年，因部分廠區導入新製程及化學品造成廢溶液量的增加，導致製程中相關非回收處置之有害廢棄物產量提升。USI 持續針對產品包材外箱、隔板、Tray 盤清潔回收再利用，2021 年回收再使用總重量達 1,284.79 公噸。未來，環旭電子將持續落實減廢政策，從源頭減量致力在達成資源永續的目標。





■ 2021 年廢棄物處理方式分類統計^{註 1~2}

廠區	處理方式	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
張江廠		0.000	0.000	3.120	674.952	0.000	368.567	0.643	36.961	378.239	0.000
金橋廠		0.000	0.000	0.132	239.302	0.000	180.000	0.000	26.125	91.109	0.000
深圳廠		0.000	542.861	74.685	1,284.866	0.000	82.620	0.000	84.553	51.770	0.000
昆山廠		0.000	0.000	121.000	1,779.925	0.000	164.785	0.000	44.495	52.562	0.000
南投廠	草屯	0.000	741.933	0.000	156.904	0.000	66.960	0.000	0.000	156.255	181.940
	南崗	0.000	0.000	0.000	532.672	0.000	67.230	0.000	0.000	8.835	155.908
墨西哥廠		0.000	0.000	3.849	1,073.666	0.000	158.220	0.000	120.648	25.034	0.000
總計		1,284.794		5,945.073		1,088.382		313.425		1,101.652	

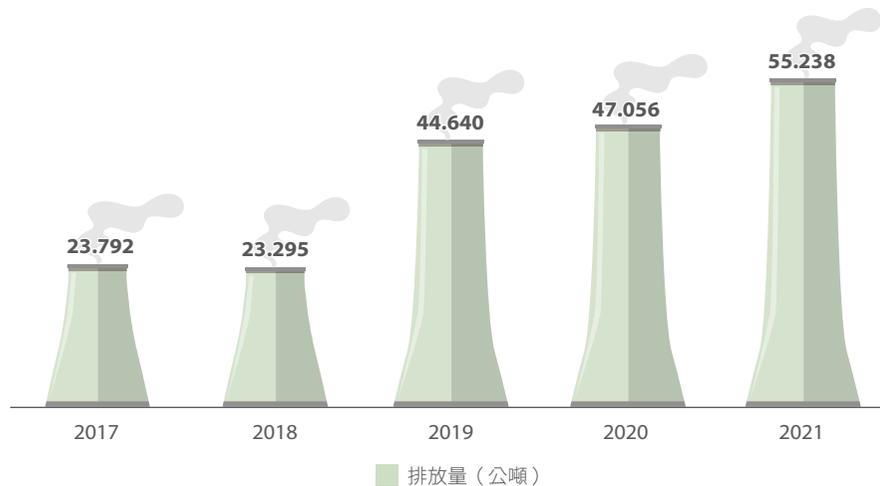
註 1. 統計資料依據四捨五入取至小數第三位

2. 電子廢棄物均由當地取得許可的合格業者依法進行回收/處理，而目前與 USI 配合之業者尚未取得第三方國際認證

空氣污染防治

近年來中國大陸與南投地區空氣污染日益嚴重，影響範圍逐漸擴大，已嚴重影響當地居民生活品質，為當前刻不容緩的議題。為此當地法規也陸續修法嚴訂，環旭電子製造廠位在影響地區內，也相當重視廠內的空氣污染物管控。

在揮發性有機物（VOCs）方面，除了南投廠區需進行定檢申報外，2017 年底應上海市主管機關要求，張江廠及金橋廠首次進行申報，在 2018 年，再次應主管機關「環保稅」申報要求，調整統計方式並進行申報，並設有活性碳塔及水洗塔等處理措施。而在深圳廠及昆山廠雖無相關規範，仍自主進行檢測及管理，並展開相關防治措施，像是 UV 光分解^{註1}、活性碳處理措施等，以減少 VOCs 的排放。根據統計^{註2}，2021 年 VOCs 排放量為 55.238 公噸，較前年度上升 17%。分析主要原因為：因公司營運成長，導致產品製程有機溶劑使用上升，故造成 VOCs 排放量較前一年度上升。



註1. UV 光束可裂解工業廢氣的分子鍵及空氣中的水和氧氣，再透過臭氧進行氧化反應，達到脫臭及殺菌的目的

註2. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠

註3. 張江廠、金橋廠、深圳廠及昆山廠 VOCs 排放量採用第三方檢測報告中的排放濃度及排氣量估算，並根據四捨五入取至小數第三位

對於氮氧化物、硫氧化物、懸浮物質的排放，目前各地製造廠區均未列入當地規範管制中，但張江廠、金橋廠仍自發性進行檢測及揭露。自 2019 年起，金橋廠為了降低鍋爐廢氣中氮氧化物的排放量，進行了鍋爐廢氣改造，配置低氮燃燒機。在未來，環旭電子將展開其他廠區進行相關資訊揭露外，也積極推動將相關改善措施擴及至其他廠區，2021 年空氣污染物排放資料^{註3-6}如下表所示：

單位：公噸

廠區 污染物	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	
					草屯	南崗
揮發性有機物質 (VOCs)	4.485	1.481	1.227	0.991	23.397	23.656
氮氧化物 (NO _x)	1.148	0.589	N/A	N/A	N/A	N/A
硫氧化物 (SO _x)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	N/A
懸浮物質 (PM)	1.796	0.672	N/A	N/A	N/A	N/A

註4. 南投廠 VOCs 排放量採用當地環保機關徵收空污費的申報量，依據質量平衡計算

註5. N.D.：濃度小於儀器檢測極限值

註6. N/A：當地目前無相關法規要求，且無自行檢測

綠色製造與支出

綠色工廠

環旭電子除了在產品的設計階段採用生態化設計，各廠區在生產製造、物流運輸、綠色管理及社會責任方面，落實清潔生產評估系統戰略，實施能資源節約、綠色製造、污染預防、創新的環境友好設計。不僅降低各項產品製造過程中對環境的負面影響，並降低原物料、能源、污染物處理等各項成本，同時提升經濟效益及環保效益。

自 2011 年起，張江廠、金橋廠、南投草屯廠、深圳廠陸續取得清潔生產認證。2019 年，南投南崗廠開始推動 EEWB 綠建築認證，在 2020 年順利取得首座綠建築認證。此外，我們與太陽能建置廠商合作，建置總容量為 499 kWp^{註1} 的太陽能發電系統，自 2019 年 10 月正式投入產電，至 2021 年共產出 1,508 千度再生能源。未來，公司將持續致力於清潔生產及綠建築推動，建立起環旭電子的綠色工廠。

針對「零淨砍伐」，公司使用木製品主要來自於產品運送過程中使用的載貨棧板或包裝箱，除客戶特別指定使用的材料外，環旭電子遵循下列使用要求：

類別	使用範圍	使用要求
塑料棧板或防靜電塑料包裝箱	廠內各項產品或原物料儲存運輸、鄰近客戶的運輸	自行回收再利用
再生木棧板或包裝紙箱	遠距離客戶的運輸	委託外部廠商進行回收利用
木製煙燻棧板	客戶特別指定	速生林木製品

註 1. kWp「峰瓦」是太陽能電池於標準日照條件下發電輸出的計算單位；1 峰瓦 (kWp) = 1 度電 (kWh)

綠色辦公

環旭電子持續推行綠色辦公文化，為節省辦公紙張使用，公司規定相關文件簽核作業需陸續導入線上簽核系統，薪資明細 e 化、公司停車及住宿等費用導入電子發票系統，此外，公司還舉辦廠內說明會，推廣使用電子載具。而在設備申請變更或修改時，依循《EHS&En 變更管理程序》規範，優先採購具備綠色相關標示的產品。在辦公節能方面，自 2015 年起，全球廠區也陸續淘汰老舊空調設備及傳統日光燈，採用新型高效能空調系統及 LED 節能燈具。

綠色支出

為統計環旭電子在環境方面的投入，我們依循日月光投控環境投入的費用性質分類（包括「營運成本、供應商及客戶上下游關聯成本、管理成本、社會活動成本」，詳細投入明細請參閱「永續資料-環境資料 E. 環境支出統計」），因營運成本投入增加，環境投入總計約為人民幣 2.6 千萬元，較上一年度減少 8%，並透過每季度計算與全面性的分析，持續精進環境管理成本。

■ 近年環境支出情況





生物多樣性

USI 營運廠區未設在世界遺產或保護區內，公司對於生物多樣性承諾，將採取措施如下：

- ▶ 新增工廠先確認位置不在法定保護區及生物多樣性敏感區域，以及避免砍伐毀壞森林
- ▶ 遵循當地生態保護法規，廠區落實環境評估作業，確認廠區周邊無生態敏感點，對於生態環境無明顯的影響
- ▶ 鄰近關鍵生物多樣性的地區營運時，以避免、最小化、恢復和抵消方式進行緩解
- ▶ 公司與一階及非一階供應商共同合作，一同推動生物多樣性與降低森林毀損承諾
- ▶ 2013 年開始與外部團體進行合作，持續造林增加生物棲息地與水土保持，以無淨損失（No Net Loss, NNL）及淨零砍伐森林（Zero-Net Deforestation）為目標，未來營運活動朝向淨正向影響（Net Positive Impact, NPI），詳細內容請參閱「保育環境」章節

中國大陸廠區、南投廠區與墨西哥廠區均位於高科技園區及工業園區內，廠區自身營運生產持續節能減碳與能資源回收，停止或減少生產與銷售過程造成森林毀損（No Gross Deforestation），至 2045 年持續降低因自身營運造成生物環境的影響。

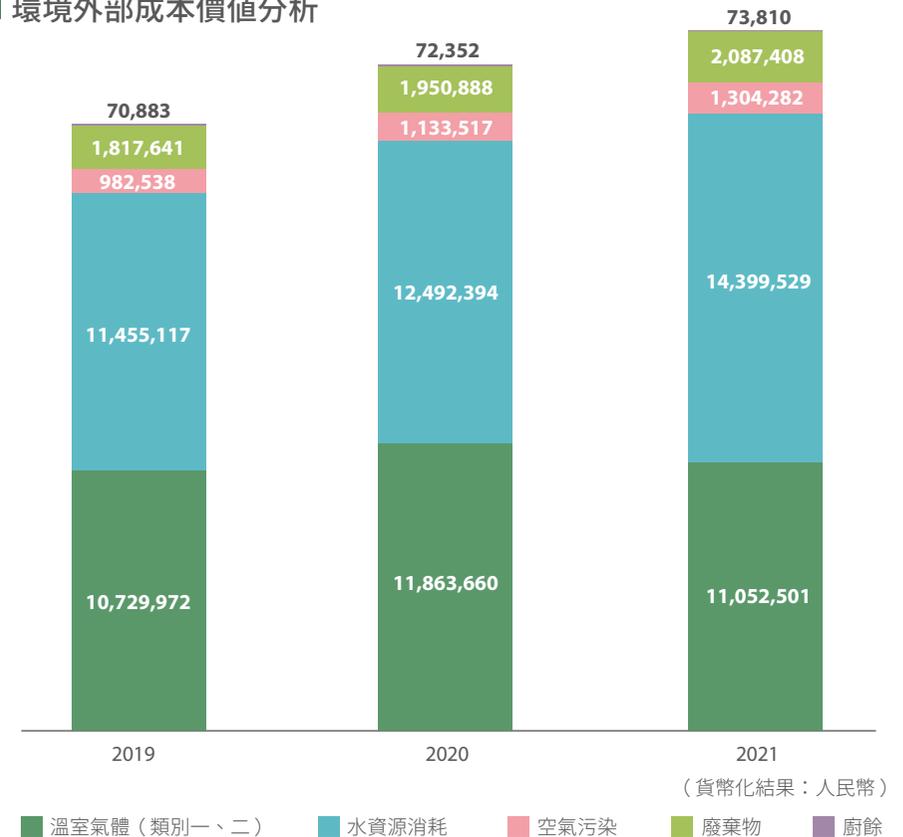
環境損益評估

為了更進一步運用自然資本創造出有用的產品與服務，並減少過程中直接或間接對環境施加的影響，環旭電子在 2020 年導入 EP&L 方法學，透過貨幣化管理，幫助公司在不同議題之間權衡做出有效決策。我們聚焦在營運相關的主要環境議題，包括溫室氣體排放、空氣污染排放、廢棄物產生、水資源使用及植樹碳匯，利用 EP&L 方法學，繪製出環境污染排放及資源消耗的影響事件鏈，並計算這些行為所造成人體健康損害、環境資源減少及生態系統衝擊的環境成本。

2020 年 USI 生產營運造成的環境外部影響，經價值化轉換後之外部成本為人民幣 24,411,787 元，其中最主要的環境衝擊來源為溫室氣體排放（此溫室氣體排放衝擊是已抵消植樹碳匯帶來之正向效益後的結果），類別一、二共占 49%，其次則為水資源消耗占 38%。2021 年環境外部成本為人民幣 24,926,384 元，溫室氣體排放類別一和二共占 44%，其次為水資源消耗占 42%。兩年度的結果比較，2021 年整體環境外部成本較 2020

年上升 2%，而在總營收方面 2021 年較 2020 年同期成長 15.94%，即在營收大幅增加的情況下，環境成本卻能維持微幅上升，顯見公司於 2021 年為減少環境衝擊投入之用心與卓越成效。USI 在自身營運所做出的友善環境行動，例如：回收水之使用於 2020 年和 2021 年分別帶來人民幣 3,098,258 元及 3,985,332 元的正向效益；植樹所達到的碳儲存效益也分別於兩年度帶來人民幣 2,766 元及 5,814 元的正向價值。2021 年兩項正向效益總和較前一年度上升約 29%，顯見 USI 對於環保之努力，才得以讓負向衝擊維持小幅度的上升。

■ 環境外部成本價值分析



職業安全衛生

為使員工及製造廠區內進行作業的工作者在工作的同時，身心靈也能健康成長，除恪遵當地勞動法及安全生產法規外，環旭電子制定相關安全衛生政策、目標、標準程序、教育訓練及樂活生活。目前全球製造廠區均通過 ISO 45001 職業健康與安全管理系統驗證，管理範疇涵蓋廠內員工及其他工作者^{註1}（Coverage Rate = 100%），我們持續維護證書的有效性；因此，每年審核一次所有業務的健康與安全管理政策和績效，並滿足職業健康、安全法律和自身方針的要求，為工作者持續提供安全、舒適的工作環境。

職業安全衛生管理

■ 2021 年安全衛生管理目標及情形

目標	推動情形
職業病發生率保持為零	未發現任何職業病例
因工作相關死亡人數保持為零	未發生任何工作相關死亡事件
廠內零傳染病感染	自 2016 年建立全球通報機制，提升緊急應變能力以來，未發生相關廠內傳染疾病致使公司重大損失事件

註1.其他工作者指廠區內臨時施工者，和其他承攬商如：團膳廠商、駐廠人員、保全人員、清潔人員等，共 3,936 人

為及時瞭解與掌握各時期的安全生產狀況，環旭電子六大製造廠區遵循當地法規要求，由員工成立安全衛生（生產）委員會，並由其中的員工代表擔任委員會管理代表，勞方代表比例各廠遵循當地法規要求占比不少於三分之一。而各廠委員會會議頻率不同，但每三個月至少召開一次定期會議，負責審議、協調及建議安全衛生管理事務。此外，廠區還設立內部交流平台（包括微信群組、不定期的交流會）和公司資訊系統資料分享等路徑，以保障相關溝通管道的暢通。

■ 安全衛生（生產）委員會職掌內容



2021 年，公司在安全生產與化學品安全管理投入達人民幣 1.59 億元，涵蓋員工保險、員工體檢、安全教育訓練、勞動保護、安全措施投入 / 改善、作業環境監測及 ISO 45001 驗證費等相關職業安全衛生投入費用，以保障廠內工作者的安全健康。

職業安全衛生風險鑑別與管理

環旭電子透過採購、承攬管理與變更管理，預防因生產、活動或服務等各項作業進行的變更或修改，致使其作業條件或環境所產生的安全衛生衝擊，我們建立正式的申請程序、核准程序、執行必要的安全評估、進行相關人員告知和訓練以及技術資料須作必要的更新等管理措施，以降低潛在性的風險。

為了有效鑑別及評估因作業活動、工作環境、危險物及有害物等因素對員工及其他工作者產生的安全衛生危害與風險機會，我們每年定期要求權責單位依據事件發生機率、作業曝露頻率及發生的嚴重性執行危害鑑別與風險機會評估，每當製程或活動變更、利害關係人提出意見或要求、法令規章有修正或變更等情形，需重新執行鑑別及評估流程。透過風險機會評估結果並考慮相關法規及公司政策，我們鑑別優先風險機會及風險機會控制，依據其風險機會等級對應要求執行改善，以降低廠內因生產、活動或服務所產生的負面衝擊，並提升職業安全衛生績效與健全管理

■ 危害鑑別與風險機會評估程序

系統。同時，為確保鑑別及評估流程的品質，除安全衛生專責單位定期或不定期的宣導及教育訓練（請參閱「職業安全衛生教育訓練」章節）外，各單位的安全衛生推動代表及相關推動人員，也均需進行 ISO 45001 管理系統內稽人員專業訓練，並取得認證資格。



■ 2021 年危害鑑別與風險機會的管理措施

風險機會等級	因應對策	鑑別結果	中度以上危害或影響	管理措施
1. 嚴重	1. 必須降低風險的控制措施，將其風險降至可接受範圍內 2. 檢討現有保護、控制措施的完整性並制定管理方案進行改善。若無法改善時須制定作業管制程序或緊急應變計劃		環旭電子廠內作業活動或工作環境無「嚴重」與「高度」等級的風險與機會	
2. 高度				
3. 中高度	必須檢討是否尚有改善職安衛績效的機會，如： 1. 再降低人員曝露頻率或事件發生率的措施 2. 調整適合工作者的工作、工作規劃及工作環境 3. 減輕單調工作或工作頻率 4. 強化既有管制措施	廠務部分作業與高風險作業職務員工具有「中高度」或「中度」等級的風險機會；其他皆為「低度」或「輕微」等級的風險機會	高架作業：掉落、墜落	須配戴安全帶及安全帽並使用合規的輔助設備；建立作業管制區並有同行的工作者協助作業
4. 中度			局限空間作業：缺氧	配戴自給式呼吸器，並加強教育訓練
			COVID-19：廠內傳染	對人員進出管控、自主體溫監控、通報系統、環境防護等進行相關要求與措施
5. 低度			動火作業：火災	須進行火源與易燃物的管制及配戴個人防護具，攜帶備用滅火器，並加強教育訓練
6. 輕微			作業環境（如使用有機溶劑、X-Ray 檢測作業等）：人體吸入危害、皮膚接觸危害或身體病變等	除針對高風險作業環境進行定期監測外（含照明），並實施特殊健康檢查，檢查項目涵蓋：噪音、二氧化碳濃度、有機溶劑、特化物質、粉塵、鉛作業場所、游離輻射；並在作業時要求配戴個人防護具



2021 年有超過 40 件管理方案列入追蹤管理，其中包含加強管理危險性作業，以及消除機械設備的安全隱患，如自動倉儲及自動包膜機安裝感應器、防護裝置等，以防止人員闖入。截至 2021 年底，各項管理方案皆已改善完成。

同時，環旭電子為提供更完善的工作環境，獎勵員工提出任何導致職業危害或疾病的改善建議及措施，以及員工若發現有直接危及人身安全等緊急狀況時，可立即停止其作業，並依據各廠區緊急應變處理措施後撤離該作業場所，USI 不會因員工的上述行為而受到相關懲處。

安全職場環境

為確保工作者及廠區安全，各廠區依政府法規及公司作業標準進行自動檢查，環安衛人員也進行例行性廠內工安查核，其內容包含安全、衛生健康及管理體系等面向，而部分廠區將查核結果納入安衛評比活動，優良單位於定期安全衛生（生產）會議中公開表揚，以鼓勵人員參與安全衛生管理工作與提升。

■ 歷年查核缺失統計^{註 1}

面向 \ 年份	2018	2019	2020	2021
安全	598	330	376	747
衛生健康	142	53	108	121
管理體系	1	5	11	47

此外，各廠區也根據實際作業危害狀況，委由合格機構定期實施環境檢測，以掌控作業環境中的危害因子，檢測項目如建物安檢、飲用水檢測、污水檢測、退伍軍人菌、緊急照明、防雷檢測、偵煙器材及消防器材檢測等。與此同時，公司也針對高風險作業環境進行定期監測，包含全廠性噪音、二氧化碳濃度、有機溶劑、特化物質、鉛作業場所、游離輻射，確保作業場所維持在有害物容許濃度、噪音閾值標準以下，若有異常部份，則立即予以改善矯正及維護；若接近異常部份，則提供適當地預防訓練，為廠內工作者持續提供一個健康安全的作業環境。

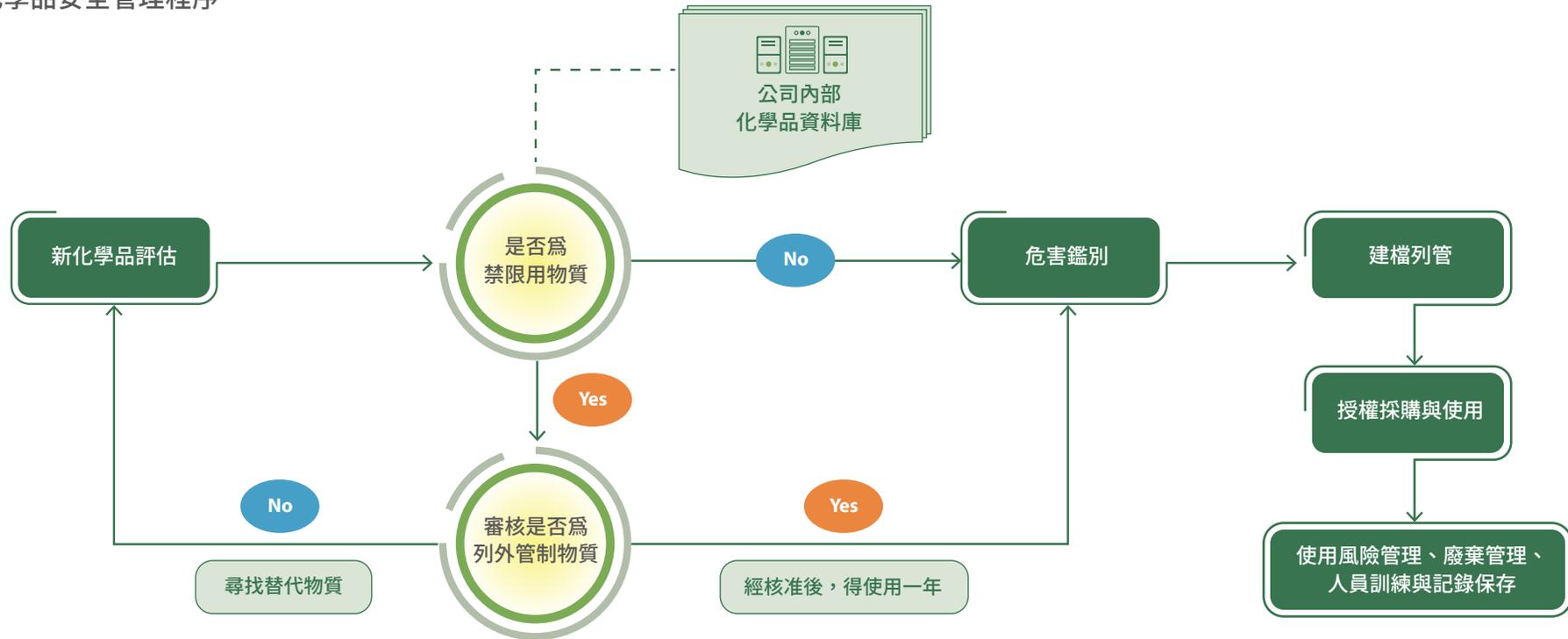
化學品安全管理

依據聯合國化學品管理策略方針（UN Strategic Approach to International Chemicals Management, SAICM），聯合國永續發展目標期許在 2030 年以前，持續推動化學品管理，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，使化學品健全管理成為實現永續發展的必要條件。為朝向聯合國化學品管理策略方針的目標邁進，及預防化學品進廠後可能引起的安全危害風險，環旭電子制定《化學品管理辦法》進行源頭管制，對所逸散到空氣中的程度，將勞工的健康暴露風險分級後，為各個風險等級建議適當的管理方法，以期將化學品暴露降低至不致引起人員健康危害的程度。我們建置相對應的化學品管制列表，列出不可使用的物質明細，推動並落實化學品源頭管理，所有化學品在導入前須事先與公司內部化學品資料庫比對，並經過專責單位審查後建檔列管，才能進入請購程序。對於化學品的運輸、裝卸、儲存、搬運、標示、使用、污染物管理及應急措施等，要求相關作業人員必須進行相應上崗前與定期的訓練，其相關紀錄也需要進行保存管理，期以完善的化學品管理程序，防堵對員工們的職業危害。

註 1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠



■ 化學品安全管理程序



職業災害管理

為確保職業災害發生時，相關單位能迅速反應，各廠區訂定事故調查及處理程序，規定廠區內工作者如發生虛驚、職業傷害或職業疾病等事故時，應採取急救、通報、調查及改善等措施，同時依事故發生的根本原因提出改善對策，所有改善措施皆需水平展開，並定期追蹤相關資料及持續改善，以預防海內外類似事故再度發生。2021年共發生13件物理性工傷事故（包含堆高機壓傷、夾傷、滑倒、扭傷等）、1件人因性工傷事故（搬運扭傷）及2件虛驚事件。工傷事故統計發現，金橋廠及南投廠各有一件發生於2020年底的工傷事件，該事故分別為人員於樓梯跌倒及人員未依SOP作業導致的自動倉夾傷事件。另外，

於2021年，南投廠發生一件操作堆高機的安全意外事故，為操作人員於物料取出作業時，未穿戴安全鞋造成堆高機壓傷事故；公司依事故要因分析後，要求操作堆高機人員須穿戴鋼頭安全鞋，並擴大安排人員進行堆高機安全操作訓練，加強主管每日的稽核，以預防事故再次發生。以上三件事是影響2021年統計並造成誤工率提升的主因，與此同時，我們也發現多起「行走受傷」事故，公司除了照明改善與地板防滑改善外，並張貼警語與加強人員宣導及教育訓練，且將其要求納入員工工作規則中，持續朝「零事故」目標努力。於2021年末發生人員傷亡或設備損害而導致停止生產的安全生產事故。



■ 2021 年職業傷害及職業疾病統計資訊^{註 1}

項目	年份				廠區					
	2018	2019	2020	2021	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
總工時	39,253,041	45,670,981	42,065,676	44,539,170	8,510,206	4,720,205	8,404,067	4,929,600	8,027,468	9,947,624
可記錄之職業傷害數	6	14	12	14	0	0	1	0	7	6
可記錄之職業傷害比率 ^{註 2}	0.15	0.31	0.29	0.31	0	0	0.12	0	0.87	0.60
嚴重的職業傷害比率 ^{註 3}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率 ^{註 4}	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率 ^{註 5}	0	0.02	0	0	0	0	0	0	0	0
損失天數	111	75	124	460	0	66 ^{註 6}	21	0	352 ^{註 6}	21
誤工率 ^{註 7}	2.83	1.64	2.95	10.33	0.00	13.98	2.50	0	43.85	2.11

註 1. 統計資料不涵蓋交通意外事故；承攬商工傷資訊詳見「承攬商管理」章節

2. 可記錄之職業傷害比率 = (可記錄之職業傷害數 ÷ 總工時) × 10⁶

3. 嚴重的職業傷害比率 = (嚴重的職業傷害數 ÷ 總工時) × 10⁶

4. 職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害造成的死亡人數 ÷ 總工時) × 10⁶

5. 職業病率 = (職業病總數 ÷ 總工時) × 10⁶；職業病依據各廠區當地相關法令職業病定義進行統計

6. 包含 2020 年的工傷事件，列計在 2021 年工傷損失天數

7. 誤工率 = (工傷損失天數 ÷ 總工時) × 10⁶；工傷損失天數依據資訊收集期間統計至 2021/12/31

職業安全衛生教育訓練

為加強員工對職業安全衛生的認知，環旭電子各廠區制定「環安衛及能源教育訓練管理辦法」，每年依實務需求擬訂環安衛教育訓練計畫，辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（如化學品安全操作、電器安全、個人防護用品使用與工傷事故處理培訓）、法令證照訓練（如急救人員、特殊機械設備安全管理與輻射裝置操作培訓）、管理系統運作訓練、緊急應變訓練及承攬商教育訓練（請參閱「承攬商管理」章節），並安排員工實地演練及測驗，以充實員工的知識技能與應變處理能力。在 2021 年相關宣導及訓練課程總計舉辦 410 場，參與訓練員工達 50,851 人次，總時數達 57,776 小時。

歷年環安衛教育訓練統計

項目	年份			
	2018	2019	2020	2021
課程總場次	未有統計資訊	183	207	410
受訓總人次	21,687	32,443	56,285	50,851
總培訓時數	41,686	21,942	48,411	57,776

為使員工更充分瞭解廠區疏散動線及應變器材的使用，環旭電子成立環安緊急應變中心，制定危害通識計劃書及緊急應變程序，針對地震、火災及化學品洩漏等引起的災害，進行緊急應變訓練，讓員工於真實狀況發生時，可有效應用其專業知識，將事故傷害與衝擊降至最低，於 2021 年共辦理 32 場災害演練，包含 7 次急救人員訓練、4 次地震防災演練、13 次火災演練及 8 次化學品災害演練。



承攬商管理

由承攬商承接企業技術性及專業性作業已是必然趨勢，環旭電子不僅要求承攬工程的品質及工期，並且重視承攬商的安全衛生管理，在環境、安全衛生及能資源政策中明確承諾「持續對員工、供應商、承攬商及物流配送等商業合作夥伴進行本政策之溝通、參與及諮詢。提供相關之訓練與演練，以避免發生環境衝擊、資源浪費及危害安全衛生之情事」，並參照 PDCA 循環之持續改善理念與原則，制定「承攬商及廠內施工管理辦法」，確實執行安全衛生管理及評估，提升承攬商的安全衛生品質。

承攬商及廠內施工管理

1 施工評估

- 施工需求
- 承攬商資格評估

2 文件審查

- 廠商資料審核
- 施工申請單確認
- 危險作業申請單確認

3 教育訓練

- 培訓施工人員
- 辦理施工許可證
- 協議組織培訓

4 施工管理

- 作業環境危害因素告知
- 協議組織會議
- 施工監督
- 環安巡檢稽核

5 施工後管理

- 違規罰款
- 工傷統計
- 回饋廠商評鑑



承攬商的人員素質，對於所承攬的作業品質、工期、安全等有重大影響力。因此，承攬商須提供必要之教育訓練證明文件，以及參與公司所舉辦的職業安全衛生教育訓練。根據統計，2021 年參與的廠商家數累計達 475 家（訓練對象含：物料承攬商、廠內廠務、工程承攬商、廢棄物承攬商、人力及服務外包廠商），受訓人次數達 7,363 人次。另外，經各廠區相關環安衛管理部門的訓練與評估，總計 2,627 位承攬商人員取得施工合格證。



南投廠



張江廠



深圳廠

為確保承攬商的施工安全，我們針對危險作業及累犯廠商加強查核施工時之作業安全，如施工人員防護裝備、安全行為之遵守等，若發現缺失並未立即改善時，則依公司規定開立罰則，並將結果納入承攬商之資格評估^{註1}。於 2021 年，未有合格承攬商因安全衛生稽核被取消資格。

承攬商施工申請與稽核缺失統計^{註2}

項目	年份			
	2018	2019	2020	2021
施工申請件數	2,571	2,483	2,694	3,099
危險作業 ^{註3} 申請件數	1,237	564	744	997
現場稽核缺失件數	34	67	103	34
重大性缺失 ^{註4} 件數	31	40	47	34

註1. 中國大陸廠區：半年內發生兩次異常事項；南投廠：重大違規未在期限內改善，將停權一年

2. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠

3. 危險作業：包含動火作業、吊掛作業、局限空間作業、高架作業

4. 重大性缺失：現場稽核缺失並開立罰單者

承攬商於廠內作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依公司事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。分析 2018 年至今，僅於 2019 年及 2020 年各發生一件承攬商工傷事件^{註1}，事故發生後皆已分析其主要原因，並要求各廠區加強宣導與監督。因此，2021 年，環旭電子未再發生承攬商工傷及工安意外事件。

■ 承攬商職業傷害及職業疾病統計資訊^{註2}

項目 \ 年份	2018	2019	2020	2021
總工時	1,312,732	4,868,030	3,766,409	3,157,842
可記錄之職業傷害數	0	1	1	0
可記錄之職業傷害比率	0.00	0.21	0.27	0.00
嚴重的職業傷害比率	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡人數	0	0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0
損失天數	0	8	24	0
誤工率	0.00	1.64	6.37	0.00

身心靈健康維護

環旭電子為員工提供全方位的健康照顧，建立優於法規的健康職場制度；設置完善的軟、硬體設施，並配置專職人員，提供專業的服務。不定期舉辦相關健康訓練、講座、團康等活動，平時也會定期透過企業期刊（Newsletter）、微信群組、健康訊息郵件、公告欄等

註1. 詳細內容請參閱「2019年企業社會責任報告書，第43頁」及「2020年永續報告書，第111頁」

2. 相關比率計算公式請參閱「職業災害管理」章節

內部管道，將衛教相關資訊傳達給每位員工，以提升員工健康知識、技能，維護身心靈健康，建立優質的健康職場。

軟、硬體設施

軟體部分，環旭電子為員工配置專任護理師、特約家庭醫學科醫師、職業醫學科專科醫師以及心理諮商師，並不定期邀請物理治療師、營養師等到廠服務，為員工提供心理、工作壓力、職涯等專業「師」級的照顧。2021 年，參與醫師健康諮詢員工總計 18,519 人次，總時數達 9,558 小時。



物理治療師介入

在硬體部分，環旭電子設置醫務室，備有一般換藥設施、血壓計及體重計等，為員工及廠區內進行作業的工作者，提供基本的健康服務。公司內另設有休息室、諮詢室以及哺（集）乳室，作為休息、諮詢、哺乳的場所。其中南投廠區連續八年榮獲「南投縣優良哺（集）乳室」認證，為媽媽們持續提供更舒適的哺（集）乳空間。

身心靈健康

為達到有效健康管理，環旭電子每年為員工提供優於法規的免費健康檢查，對於重大異常者進行追蹤及傳染病防治管理。此外，針對作業環境高風險員工，進一步提供特殊健康檢查，以期實現早期發現早期治療。在心理健康上，除定期舉辦員工福利生日會、單身聯誼等各項團康活動（請參閱「員工福利制度」章節），公司還另設有員工協助方案（Employee Assistance Program, EAP），其結合人資等相關部門共同合作，使員工的家庭、工作、生活等壓力都能得到及時的緩解。



EAP 服務，是公司為員工提供的一套福利與支持的系統服務。與其他專案的不同之處在於，EAP 是透過提升員工的心理能力來提升員工的綜合表現，不僅可以有效地進行人力資源管理，也能更有效處理應對突發性危機事件，進而提升生產效率，創造更和諧的工作環境。公司還特別針對身心障礙的在職員工進行全面工作適性評估，確保所有員工都能得到專業的健康把關。

防疫大作戰

COVID-19 於 2019 年底爆發時，環旭電子即成立緊急戰情室，由最高行政人資長以及最高品質保證暨企業社會責任總處（QA&CSR）主管共同擔任主席，每天經由電話會議，提前佈局、即時應變，透過戰情室研擬相關管控措施並制定防疫計畫公告執行，為營造健康安全的工作環境，降低員工暴露於病毒的危害。雖然在 2021 年偶有零星確診或高風險個案，但公司已事先強化生產分流管理與執行防疫措施，因此各製造廠區皆未因疫情問題造成全廠停止生產。此外，針對新冠病毒，除建立防疫措施之外，公司也積極推動 COVID-19 的篩檢及疫苗接種。於 2021 年，我們在廠區內辦理篩檢及疫苗接種服務，提供員工免費的核酸檢測、快篩檢測及疫苗接種，參與篩檢的人次數達 9,176 人次，員工完整接種 COVID-19 疫苗的比例也達到 83% 以上。



外籍移工快篩



COVID-19 疫苗接種



核酸檢測

制定傳染病預防策略計劃

- 因應疫情變化修改對應策略，達到降低員工健康風險以及企業營運衝擊

設置並執行預防感染措施

- 提醒進出廠區人員勤洗手，並於廠區內設置濃度 60% 至 75% 的酒精乾洗手
- 要求員工配戴口罩，並宣導咳嗽與打噴嚏注意事項
- 避免近距離交談，並調整工時與利用線上會議方式交班
- 定期進行環境消毒，如餐廳、會議室、教育培訓室、電梯、門把、按鈕等

制定高風險個案通報及處置程序

- 發現確診或疑似確診個案、接觸者及高風險個案時，依照相關通報及處置流程進行適當防疫管控

研擬並執行彈性且具防護性的員工防疫措施

- 提供健康照護假予家庭成員有照護需求者的員工
- 讓配合防疫休假的員工不用擔心因為請假所帶來後續薪資給付問題
- 確認員工瞭解請假相關配套措施，並提供安全無虞的工作環境

實施工作場所控制

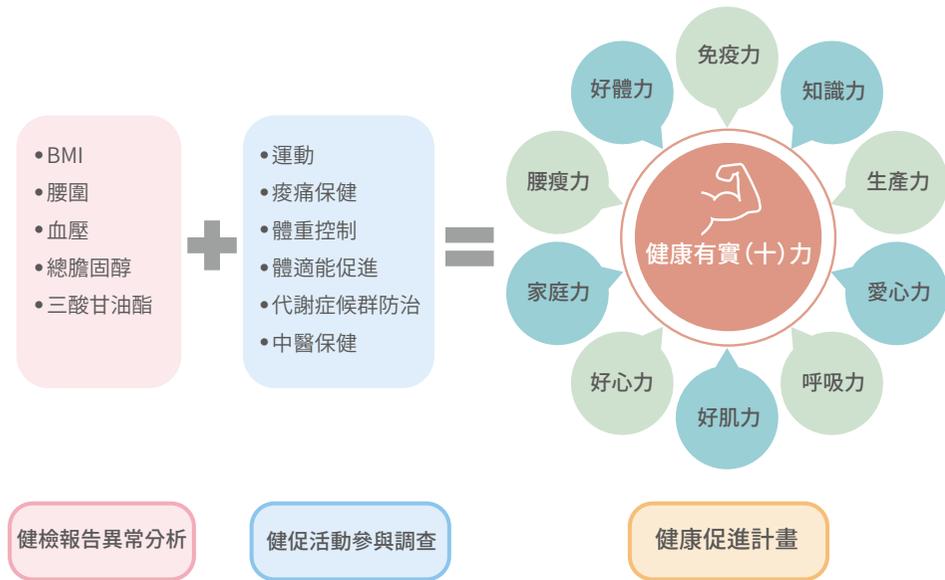
- 提供良好通風過濾設備以增加內部工作環境的換氣率，或設置透明防護設備，如餐廳的隔板
- 嚴格管控外部人員入廠，入廠時須填寫調查表、體溫量測、手部酒精消毒及全程配戴口罩，以降低可能之傳播風險

公司透過多元管道、機制，強化風險預防並加深員工防疫意識，相關措施會即時與全球疫情及政府相關防疫等做滾動式修正。目前，全球步入後疫情時期，我們將持續密切關注疫情的發展，並全力配合當地政府的防疫措施，提供給員工健康又安全的環境。



健康促進

為強化職場安全衛生管理，提升健康危害辨識，公司依據員工健檢結果、活動回饋等分析，調整逐年的健促計畫重點，來預防慢性疾病及職業病的發生，並鼓勵員工實行規律運動、健康飲食，以及養成的良好生活習慣。



環旭電子除提供專業醫師諮詢外，還舉辦各項衛生教育講座、訓練課程及活動，如孕期保健、四癌篩檢、疫苗接種、捐血活動、減重競賽、戒菸活動、骨密檢測等，2021 年因應疫情關係，許多實體課程無法舉辦，改採以郵件、通訊軟體等方式進行。

多元健康促進活動

- 全年度共計辦理 42 場的健康促進活動，總參與人次數達 13,028 人次
- 張江廠與金橋廠共同辦理為期一周的職業健康宣導活動，並搭配教育訓練課程，來增進員工對於職業病的防護意識
- 南投廠榮獲國民健康署頒發「健康職場認證 - 健康促進標章」
- 南投廠捐血活動有 200 位員工熱心參與，並捐出 303 袋血漿
- 南投廠減重活動有 588 位同仁參與，共計減重 936 公斤



職業病宣導活動



捐血活動



健康體重管理



女性健康講座



科技體適能活動



骨密檢測

包容職場

「人才」是伴隨環旭電子持續成長的重要種子，需要得到悉心照顧和灌溉，我們從「落實人權保障、健全的人才發展、完善的福利制度、和諧的勞資關係」四大方面建立員工幸福職場。



17,923 人 新進員工數



96% 關鍵人才留任率



100% 建立工時超時預警系統



116 場 全球員工座談會舉辦場次



84% 員工投入契合度總分



97% 聘雇當地員工比例



111 場 員工活動舉辦場次



133 人 累計支持員工進修獲得學位人數





目標設定與績效

✓ 達成 ⌚ 未達成^{註1}

SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	確保所有員工都能獲得適當的培訓和終身學習機會	人才吸引及留任	▶ 員工投入契合度 ^{註2}	▶ 員工投入契合度大於 80% ▶ 問卷涵蓋率大於 80%	▶ 員工投入契合度 84% ▶ 問卷涵蓋率 89%	✓	▶ 員工投入契合度大於 83% ▶ 問卷涵蓋率大於 85%	▶ 員工投入契合度大於 85% ▶ 問卷涵蓋率大於 85%
			▶ 離職率	▶ 直接員工小於 55% ▶ 間接員工小於 12%	▶ 直接員工離職率 46% ▶ 間接員工離職率 18%	⌚	▶ 直接員工小於 55% ▶ 間接員工小於 12%	▶ 直接員工小於 50% ▶ 間接員工小於 10%
			▶ 關鍵人才留任率	▶ 關鍵人才留任率大於 90%	▶ 關鍵人才留任率 96%	✓	▶ 關鍵人才留任率大於 95%	▶ 關鍵人才留任率大於 95%
		人力發展	▶ 員工職涯計畫	▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 40 人	▶ 支持員工進修獲得學位人數共 73 人	✓	▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 50 人	▶ 支持員工進修獲得學位人數大於 80 人
			▶ 內部講師培訓	▶ 累計講師人數大於 880 人	▶ 累計講師人數共 867 人	⌚	▶ 累計講師人數大於 910 人	▶ 累計講師人數大於 1,000 人
	為所有員工提供合理的工作條件，讓人人獲得適當的工作	人權	▶ 人權風險評估	▶ 制定人權風險鑑別與風險減緩程序 ▶ 70% 廠區建立工時超時預警系統	▶ 頒佈並實施第二版人權政策，且完成制定人權風險鑑別程序 ▶ 廠區建立工時超時預警系統達 100%	✓	▶ 製造廠區 100% 導入人權風險評估	▶ 製造廠區 100% 導入人權風險評估
			▶ 平等的就業機會	▶ 身心障礙聘雇人數大於 70 人	▶ 身心障礙聘雇人數共 83 人	✓	▶ 身心障礙聘雇人數大於 80 人	▶ 身心障礙聘雇人數大於 120 人

註1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

2. 員工投入契合度調查為每二年執行一次，下一次調查為2023年



人權保障

環旭電子堅信企業有責任尊重人權，且致力於與員工、合資企業、供應商、商業合作夥伴、客戶、政府、社區等利害關係人一起保護與促進人權。公司支持並尊重聯合國「世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」第一條與第二條原則、「聯合國企業與人權指導原則」、國際勞工組織「工作基本原則與權利宣言」、其他適用的國際原則與當地法令規範。身為「責任商業聯盟」的成員，我們在全球營運中採用此行為準則，以履行我們對保障人權，維護員工工作權益，塑造多元包容健康職場，職家平衡生活的承諾，包括保障結社自由、維護隱私權、禁止強迫勞動、禁用童工、禁止不當任用與建造無歧視工作環境等，完整人權政策內容，請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/csr/Inclusive-Workplace/Human-Rights>）。

盡職調查流程

環旭電子負責任地瞭解與管理人權議題，秉持 PDCA 流程，持續不斷改善的理念，成立永續委員會專責單位，依據盡職調查流程辨識、評估、預防與降低人權相關之衝擊。

RBA 評估框架

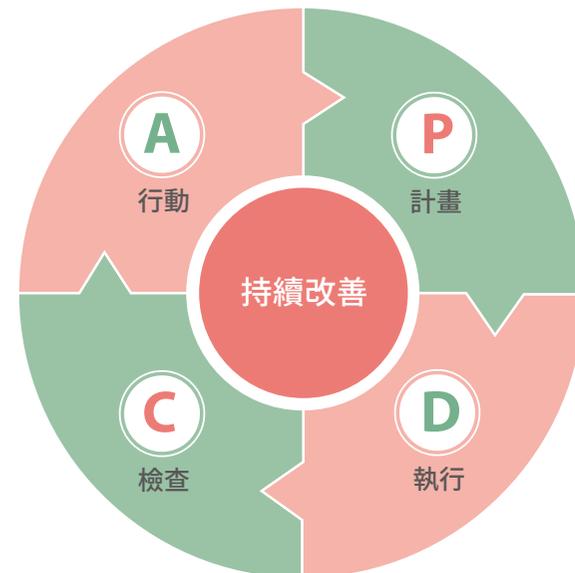
我們將人權管理聚焦在營運過程的員工與供應商對象上，藉由 RBA 管理機制，每年實施 SAQ^{註1} 與委託受過社會與環境稽核專門訓練的第三方機構，為所有廠區或新業務關係公司同步執行「責任商業聯盟」的 VAP^{註2} 稽核進行風險管理，以發生頻率和衝擊性兩個可量化的指標風險矩陣定期進行風險評估。調查過去兩年的人權風險評估結果，辨識容易遭受人權風險的議題與對象，擬定措施、制定執行計畫、持續改善。每年彙

註1. SAQ, Self-Assessment Questionnaire 自我評估問卷，風險評鑑分數在 85 分以上為低風險；65~85 分為中風險；65 分以下為高風險

註2. VAP, Validated Audit Process 驗證稽核流程，旨在為企業提供風險鑑別和推動改進的保證以及供應鏈中勞動力、道德、健康、安全和環境條件的強大管理系統來改善業務實踐。由 RBA 核准的獨立第三方稽核公司提供對供應商、潛在供應商和公司自身設施的現場審核

整調查結果後提報至永續委員會中的各個團隊，透過定期會議召開，向高階經營管理階層報告。對於合資企業的人權風險評估，要求每年進行人權風險鑑別，已於合資企業之永續報告書中提列之人權風險議題或 SAQ 人權風險鑑別結果，需擬定相對應改善計畫，並追蹤其減緩補償措施狀況。而供應商人權風險評估，則針對年度一階供應商進行永續風險評估並透過現場稽核與 RBA VAP 進一步鑑別，我們從中找出可能面臨的高度風險之供應商，對其不同風險狀況持續追蹤改善成效，詳細內容請參閱「價值鏈管理」章節。

對象	永續委員會負責單位	管理機制
員工與社區環境	員工關懷與社會參與團隊	1. SAQ & VAP 2. 環境監測與議合
供應商	價值鏈管理團隊	年度永續性風險評估與稽核



RBA 管理機制

依循 RBA 管理框架各廠區定期實施內部與外部稽核，每年安排跨廠區互相稽核以確保完全符合規範的標準，若有不符合項時，也會於限期內提出改善方案並改善之。每季透過永續委員會會議，審查勞工、道德、環境、安全與衛生各項績效指標的達成與改善，以確保本公司履行各項社會責任。公司建立調查機制與申訴管道，以確保人權政策之執行，避免發生危害人權之事件，並設立員工舉報機制，以下列調查程序進行處理：



人權風險鑑別結果

2021 年，全球各製造廠區的 SAQ 評鑑分數皆高於 85 分，顯示針對人權風險的評估各廠區皆為低風險廠區。經過 VAP 稽核與員工申訴統計發現墨西哥廠為風險相對較高的廠區，我們研擬相對應人權減緩措施與補償內容。

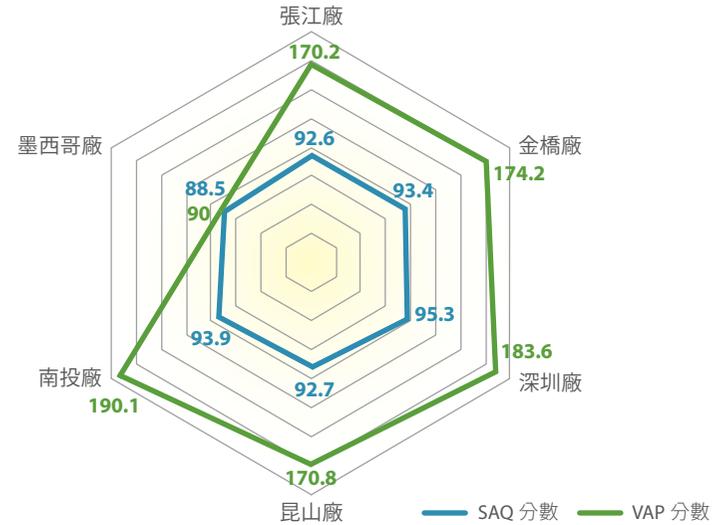
註 1. 主要風險為該事件發生頻率與衝擊度皆高者；輕度風險為該事件發生頻率與衝擊度皆低者；其餘事件列為次要風險

2. 其他缺失 1：包含工業衛生、安全衛生、有害物質、環境許可證和報告工作環境安全衛生議題

3. 其他缺失 2：包含不歧視、自由選擇就業、體力勞動、健康與安全溝通人權議題

4. 其他缺失 3：包含風險評估和風險管理、職業傷害與疾病議題

各廠人權風險評鑑結果



人權風險分析^{註 1}

頻率	高		工時	
	中	應急準備 職業安全		
	低	其他缺失 1 ^{註 2} 其他缺失 2 ^{註 3} 其他缺失 3 ^{註 4}		
		低	中	高
		衝擊度		



人權風險減緩與補償措施

2021年，根據RBA VAP評估與員工申訴結果，針對「工時、不歧視、性騷擾、隱私權、應急準備與職業安全」為容易暴露風險的議題，擬定年度減緩與補償措施，透過人權教育訓練提升人權意識、重新檢核工時預警系統機制加強對工時的管理，招募足夠的人力以因

應擴廠及全球COVID-19供應鏈供貨不足造成的生產人力安排之衝擊，並落實作業環境的危害鑑別與風險機會的負面衝擊管理，詳細內容請參閱「職業安全衛生」章節。

對象	員工	
	勞工	健康與安全
風險議題	工時 不歧視	性騷擾 隱私權
減緩措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 因應產能需求招聘足額員工，避免人力不足造成超時加班的情況 ▶ 建立工時管理機制系統，預警通知超時加班員工及其直屬主管 ▶ 定期審查員工歧視風險並保留審查記錄，杜絕不法歧視問題 ▶ 加強人力承攬商的訓練與宣導，確保員工隱私權益 ▶ 加強進行人權（涵蓋不歧視、性騷擾、隱私權等，但不限於此）訓練與宣導，重申相關人權申訴與處理流程 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 防災安全教育訓練宣導及確認疏散標示圖文與緊急聯絡資訊宣達到位，詳細內容請參閱「職業安全衛生教育訓練」章節 ▶ 舉辦環安衛宣導課程，並安排員工實地演練、測驗，以提升員工安全意識和緊急應變處理的能力，詳細內容請參閱「職業安全衛生教育訓練」章節
補償措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 執行七休一工時管理與追蹤機制 ▶ 設有季度激勵獎金及年度分紅獎金，針對為公司創造盈餘與績優員工額外提供獎勵 ▶ 提供員工宗教習俗所需活動空間與休假日，並修訂相關管理措施 ▶ 針對人權相關議題，以舉報機制完成調查，並追蹤懲戒與輔導措施有效執行，同時調整內部相應之管理機制與補償 ▶ 提供臨廠醫師諮詢服務，協助員工進行心理輔導與紓壓諮詢 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期實施火災、地震及複合性災害發生之人員緊急疏散演練，檢討並修正預防性預警措施及演練成效 ▶ 提供臨廠醫師諮詢協助員工進行健康管理、評估與母性保護諮詢，並協助申請醫療保險補償
申訴機制	公司內部舉報管道：包含人力資源信箱、員工申訴專線及各廠區舉報信箱	

人權保障訓練

公司持續關注人權保障議題並推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生的可能性。全球廠區的每位員工每年都必須接受「員工行為準則、職場人道待遇」課程，以加強同仁對於員工行為定義與要求，並藉由線上測驗的方式，確保員工對相關規定的瞭解。2021年，人權相關議題每人平均受訓時數為 1.1 小時；總培訓時數共計 35,313 小時；總培訓人數達 30,902 人（其中包含離職員工之訓練），故在職員工 100% 完成人權議題訓練。

■ 人權保障訓練參與人數與時數



員工權益

遵守營運地所在國家或司法管轄之員工人權規定，與全體員工簽訂符合當地法規的聘僱合約（簽訂率達到 100%），合約明確規定勞資雙方權利義務以保障雙方權益，並促使勞資雙方共同遵守。當公司營運發生重大變化，致使聘僱關係無法繼續時，依照各地法令提前告知^{註1}，與受影響的員工溝通、說明其應有的權益。另外，南投廠區更與職訓局合作提供訓練規劃，收集鄰近區域的就職機會資訊，協助員工轉職。

所有廠區皆制定員工工作規則確保員工知曉自己的相關權益與應盡之義務，如南投廠區在《員工工作規則》中明定各項員工權益包含任用、離職、工時、休假、獎金、保險與行為要求等，並公告於公司內部網站、公佈欄或工作場所明顯處。各廠區設有《招募準則》訂定標準化的作業流程，無歧視、無差異地遴選出最適合與有意願在環旭電子服務的應徵者，為公司招攬更多元的人才；訂定《職場人道待遇辦法》其目的為建立安全、尊嚴、無歧視、互相尊重及包容、機會均等的職場文化，並保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神侵害，而致使身心疾病。

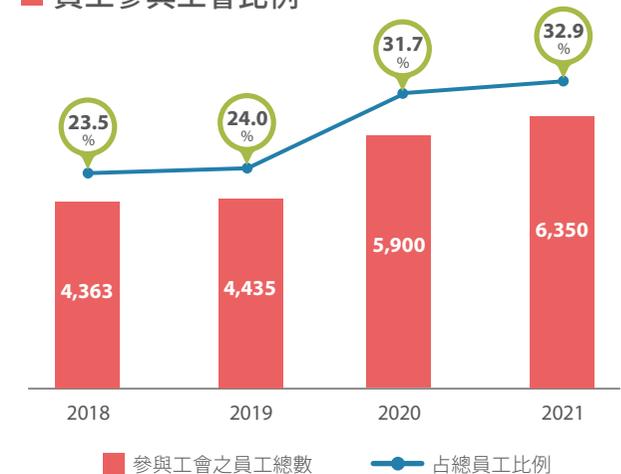
註1. 中國大陸廠區為至少 30 天前告知員工；南投廠區為至少 10 天前告知員工；墨西哥廠區為至少 7 天前告知員工

2. 簽署涵蓋率 = 廠區參與工會員工數 ÷ 廠區期末在職人數 × 100%

員工工會

公司尊重同仁的結社自由，員工得志同道合或興趣相符的夥伴可以自主成立社團，亦可依據相關法律規定自由組織與參加工會及進行集體協商，公司不會以任何方式干涉其工會的建立、運作或管理，並保持與工會間溝通管道暢通，執行團體協約協定之相關事項及對員工健康、安全、衛生之明文規定，使勞資雙方有所遵循，發展穩定和諧勞資關係。目前張江廠、昆山廠和墨西哥廠已成立工會，公司與工會簽訂團體協約，參與工會之員工享有團體協約之保障，其簽署涵蓋率約 63%^{註2}。2021 年，在公司積極與各工會和員工溝通下，並未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件。

■ 員工參與工會比例



員工溝通

我們積極建立正向的員工關係，持續建立公開、互信及暢通的雙向溝通環境，除了安排課程介紹員工意見表達途徑說明，員工意見箱放置位置及如何填寫相關資訊，並定期舉辦主管座談會議、即時回饋會議與管道、問卷調查等方式傾聽員工聲音，以實際行動促進勞資關係的和諧。於 2021 年，因 COVID-19 疫情影響各地政府單位限定集會人數規定與員工身體健康風險控制的關係，面對面與員工溝通的方式驟減，公司仍舉辦員工溝通座談會 116 場（46 場總經理座談會；22 場新進員工關懷會議；18 場外籍員工關懷會議；30 場一般員工意見回饋會議），取而代之的是製作各種不同方式強力推播溝通訊息，也於訊息傳達的時候，強化宣導內外部舉報與申訴 / 投訴的管道資訊。

2021 年，共有 10 件員工內部投訴案件，包含 1 件性騷擾、1 件歧視、1 件隱私權及其他員工摩擦與違反職場倫理等的申訴案件，以上申訴案件皆依據公司職場人道待遇辦法在公司內部調查確認後，對於被申訴人的確認不當行為，依員工行為準則做出懲處並進行公告，要求被申訴人接受相關法令與規定之培訓；對於當事人（申訴人）進行溝通協調，並作出回應、補償和改善，同時為員工提供心理、工作壓力、職涯等駐廠醫師的諮詢服務，結案率達 100%。

不論員工透過「電子員工意見箱、實體員工意見箱、HR 專用意見信箱、員工投訴專線」反應建議，相關負責單位皆會盡速協助處理，並與同仁溝通對應之做法與結果，2021 年結案率為 100%。

內部意見反應途徑	電子員工意見箱	實體員工意見箱	HR 專用意見信箱	員工投訴專線	總計
員工反應件數	167	533	2	0	702
結案數	167	533	2	0	702

- 總經理座談會
- 勞資會議



總經理座談會（張江廠）

- 員工溝通會
- 即時通訊工具(微信...)
- 員工關係網
- 員工意見箱
- 服務專線
- 電子信箱



員工溝通會（昆山廠）



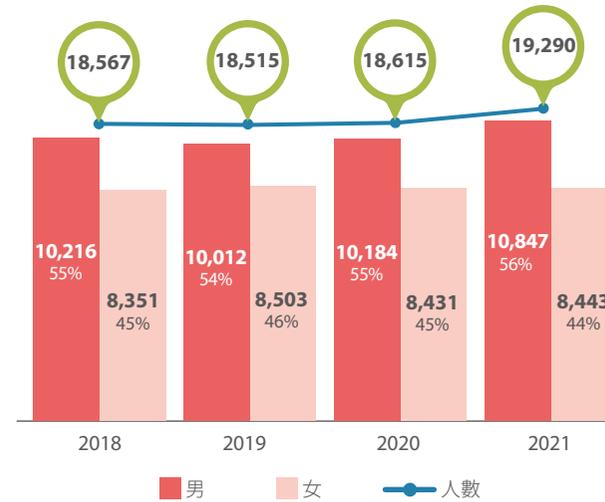
人才吸引與留任

我們相信一個包容的工作環境，能讓大家感到備受尊重與支持，更能輕易地找出最合適的工作方式，同心協力在工作上發揮所長，一同成長。隨著公司業務範圍的擴展，如何建造一個融合多國文化，接納員工的個性差異，對於不同年齡、性別、種族、宗教、國籍、政黨或身體殘疾沒有任何偏見，員工共同成長的多元職場，刻不容緩，故公司正投注心力在職場文化建置、女性參與決策、身心障礙員工安排等議題。

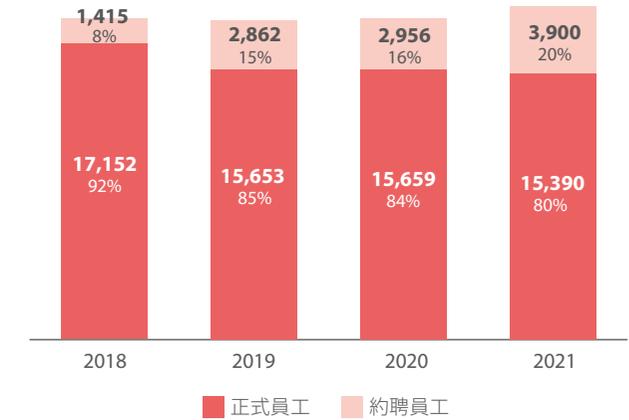
人力結構

截至 2021 年底，本報告書涵蓋範疇的環旭電子六大製造廠區員工總數為 19,290 人，包含正式員工 15,390 人，約聘員工為 3,900 人。依職務類別區分，包括 1,091 位管理職人員，1,991 位事務職人員，3,527 位技術職人員，12,681 位技能職人員；依國籍區分，包括 18,677 位本國籍人員及 613 位非本國籍人員；依地區分佈區分，包括中國大陸員工總數 12,743 人，臺灣員工總數 4,057 人，墨西哥員工總數 2,490 人，其他詳細分類資訊請參閱「永續資料 - 社會資料 A. 人力結構表」。

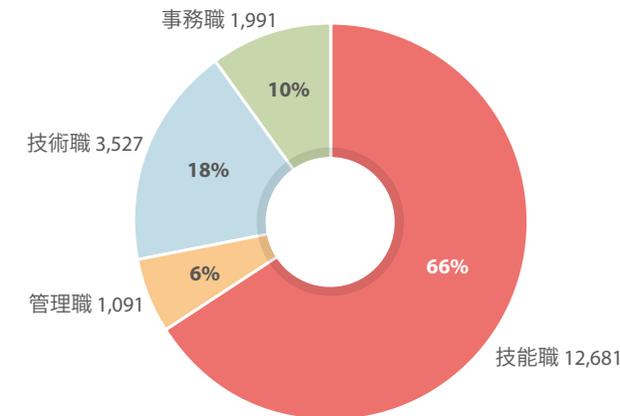
員工總數



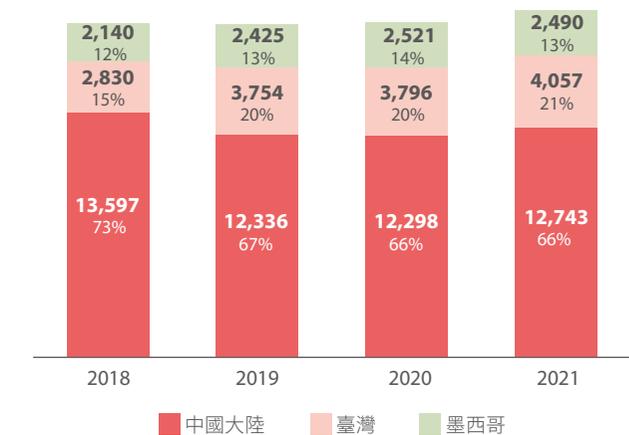
正式 / 約聘員工比例



員工職別比例



地理分佈比例





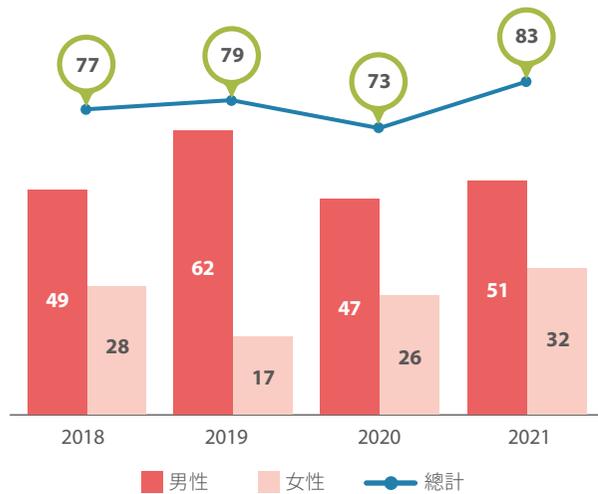
公司關注員工職場環境，並致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性也能在職場充分發揮所長，對女性身體狀態改變時（如懷孕員工），除定期追蹤、健康諮詢外，也給予充分照顧。在女性員工任用上，截至 2021 年底，全球製造廠區女性員工占員工總人數比例為 43.8%；女性擔任高階管理階層比前一年度提升了 4.7% 達到了 17.6%，於女性高階管理職培力上，更期望於 2026 年前可以達到占比 20% 以上。

我們積極解決各廠區當地及身心障礙人士就業問題，全球提供 17,923 個工作機會，97% 為廠區所在地之當地居民，多年來提升當地員工擔任管理職之比例達 80.4%。此外，設置《身心障礙者任用管理辦法》並為身心障礙人士量身訂製得以勝任的工作內容，讓任職者擁更多的工作成就感，2021 年全球聘有 83 名身心障礙人士。

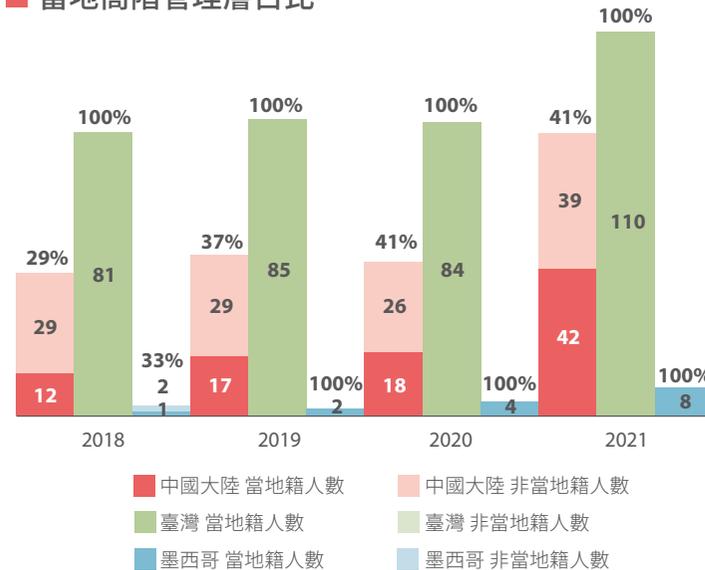
■ 女性員工各類別比例

	2018	2019	2020	2021
女性員工比例	45.0%	45.9%	45.3%	43.8%
女性管理職比例	23.6%	23.4%	23.6%	22.6%
女性初階管理職 ^{註1} 比例	26.4%	25.2%	26.2%	25.9%
女性中階管理職 ^{註2} 比例	23.7%	24.6%	23.5%	20.3%
女性高階管理職 ^{註3} 比例	11.2%	12.8%	12.9%	17.6%
女性擔任營運相關單位主管 ^{註4} 比例	N/A ^{註6}	N/A	45.5%	47.9%
女性 STEM ^{註5} 相關比例	N/A	N/A	22.3%	22.1%

■ 身心障礙員工^{註7}



■ 當地高階管理層占比^{註8}



- 註1. 初階管理職為組長與課長管理階層人員
 註2. 中階管理職為經理與副理階級人員
 註3. 高階管理職為處長階級以上人員
 註4. 營運相關單位主管係指業務單位主管，但不包含行政單位（例如：HR、IT、法務等）主管
 註5. STEM (Science、Technology、Engineering、Mathematics)：係指具有科學、技術、工程、數學相關職能的人員
 註6. N/A：當年度尚未有相關統計分類
 註7. 2020 年南投廠身心障礙員工數，因誤統計為身心障礙疾病程度係數人次，故修訂 2020 年度統計資訊
 註8. 當地高階管理層比例＝廠區當地籍的高階管理層人數 ÷ 廠區高階管理層總人數 × 100%

尋找合適的人才

公司以營運發展目標與職能為導向招募適合的專業人才，人力資源招募部門依據各部門審核通過的人力需求，採用多元招聘管道與聘用模式，透過校園徵才、員工推薦計畫、產學合作實習計畫、企業分享會、多元媒體線上招聘等方式，公開進行人才徵選，依各廠區人力需求規劃，建立最合適的聘僱關係（如全時 / 部分工時工作、定期 / 不定期契約工作、派遣工、委任專業人員等），無任何偏見和歧視地對待所有應聘者。並運用與職業特徵相適應的客觀測驗工具進行篩選，2021 年共招募約 17,923 人，累積公司持續成長與創新研發所需的能量，讓來自全球的多元化優秀人才發揮出自己的特長，更滿足不同客戶及多樣的市場需求。

環旭電子積極建立與推動新人關懷 369 三部曲，提供引導新進員工快速融入企業的培訓計畫、完善的福利制度和舒適便利的工作環境，並建立良好的溝通管道，關切員工工作與生活情形，舉辦慶祝同歡會，增進新進員工對公司的認同感與歸屬感。新進人員任職大於 90 天的人員有 4,040 人，新進人員整體留任率約為 23%。我們重視員工的意見，多年來藉由員工滿意度調查與員工投入契合度調查來瞭解員工的期待與員工的聲音，提出改善計畫來提升員工留任意願。透過分析離職原因，規劃招募策略，提出降低員工離職的留任方案，例如：南投廠為留任優秀技能職人員，每月提報績優人員，並提供激勵獎金，至 2021 年底，績優人員留任率達 95% 以上，直接員工^{註1} 離職率下降 13%。

公司整體離職率為 36%，間接員工^{註2} 離職率為 18%；直接員工因疫情導致供應鏈不穩定的供貨狀況與階段性生產需求，其離職率為 46%，其他詳細分類資訊，請參閱「永續資料 - 社會資料 B. 員工新進與離職」。



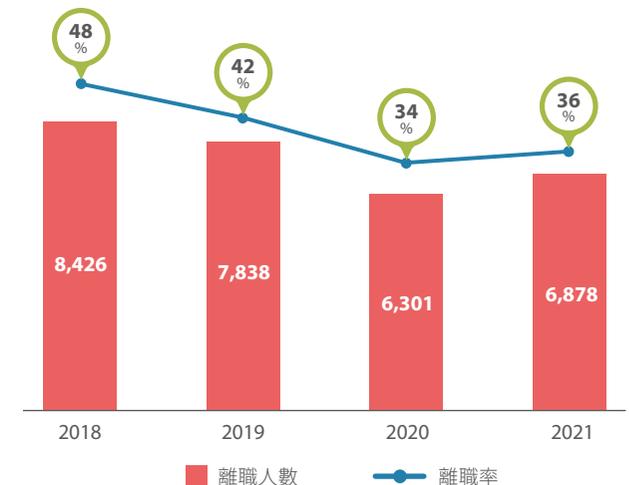
註1. 直接員工為技能職人員

註2. 間接員工包含管理職、技術職及事務職人員

■ 整體新進人數與比例



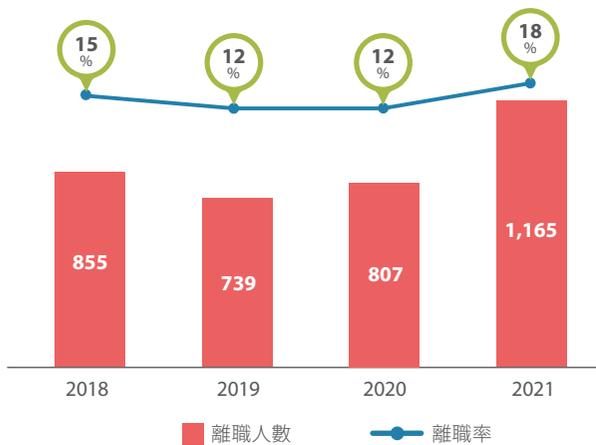
■ 整體離職人數與比例



■ 間接新進人數與比例



■ 間接離職人數與比例



完善的薪酬制度

環旭電子依據下列理念制定薪酬制度

- 肯定員工對公司的貢獻，釐訂各職位間的差距，維持薪酬給付的平衡
- 對員工績效進行適當的反應，以激勵員工並吸引公司所需的人才
- 使員工獲得公平且合理的待遇，並配合職責增加而進行調整
- 具有依據人力資源市場及公司組織變動進行調整的彈性

公司遵守當地勞動法令的要求，不因員工的性別、宗教、政治、婚姻狀況而制定不同的起薪和獎酬，以公平、合理及激勵的薪酬考核制度，提供員工一致性的薪資標準與福利。對於員工的付出與工作表現，透過多面向的評核制度，給予合理且實質的回報，設有月工作獎金、股權激勵方案、員工持股方案及年度分紅獎金等獎勵績效優異的員工。每年參與當地最具知名的企業管理顧問機構公開舉辦的薪酬調查以及地區性的薪酬聯誼會，評估全球各營運據點總體經濟指標及市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，進行適當的薪資調整，使員工獲得合理的待遇，以確保公司整體薪酬在人才市場中具有競爭力。2021年，公司對各廠區同仁進行本薪調整，中國大陸廠區調薪幅度約6%至16%，南投廠區約為2%至4%，墨西哥廠區約為5%至13%，以持續保有人才市場競爭力。基層人員（直接員工）標準起薪與當地最低薪資的比率，經計算後約為1.00~1.08，各地廠區女男薪資^{註1}與薪酬^{註2}比率^{註3}資訊如下頁所示：

註1. 薪資係指每月給付受雇員工之工作報酬，包括本俸與按月給付之固定津貼及獎金（如伙食津貼、班次津貼、夜點津貼、派駐津貼、崗位獎金、按月發放之工作獎金及全勤獎金）

註2. 薪酬為本俸、津貼及獎金紅利總合，獎金紅利係指非按月發放之報酬（如三節獎金、員工紅利、工作績效獎金、特別獎金）

註3. 中國大陸廠區因區域性的差異，在比率上會有較大的差異



直接員工起薪與當地最低薪資比率 ^{註1}		張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
		1.00	1.00	1.02	1.05	1.08	1.03
管理職	女男薪資比率 ^{註2}	0.75	1.12	0.80	0.96	0.82	0.63
	女男薪酬比率	0.62	1.22	0.84	0.98	0.73	0.61
技術職	女男薪資比率	1.04	0.98	0.91	1.02	0.83	0.79
	女男薪酬比率	1.04	1.00	0.95	1.00	0.79	0.79
事務職	女男薪資比率	0.71	1.05	0.76	0.87	0.89	0.98
	女男薪酬比率	0.67	1.13	0.77	0.83	0.87	0.98
技能職	女男薪資比率	0.95	0.93	1.02	0.98	1.01	1.18
	女男薪酬比率	0.95	0.92	1.02	0.97	1.03	1.14

員工隱私

秉持尊重保護員工個人資訊的原則，公司對於招聘、考核、薪資等各項隱私資料，建立了資訊保密管理、檔案管理制度等規章制度，並設有專職人員進行檔案保密管理工作，做到資訊不外流，使員工個人隱私得到最大化保護。如工作流程中需查閱員工個人資訊，必須依照規定提出申請，並經核決主管核准後辦理。對於違反規定竊取、洩露或竄改員工個人資訊和隱私的情況，按公司規定進行處理，並追究法律責任。此外，基於薪酬保密規定，公司要求全體員工「不談論亦不吐露本身或他人薪酬」及「不探詢亦不評論他人薪酬」，如有違反，將依照相關懲處規定處理。

註1. 直接員工起薪與當地最低薪資比率=直接員工起薪÷當地最低薪資

2. 女男薪資/薪酬之比率=女性薪資/薪酬÷男性薪資/薪酬

員工福利制度

由於公司全球化的發展，跨廠區與時區的溝通日漸頻繁，同一班別以彈性上班原則設置多個上班時段，以因應執行業務時段或時區需求，個別同仁如因家庭照顧、自身進修等有異動上班時段的需求時，取得主管同意後即可申請變更上班時段。

「緊急應變」是企業永續經營必須具備的能力，為降低公司因自然災害、火災、法定傳染疾病等因素導致無法營業的風險，公司實施遠距工作的上班模式，同仁得依據《全球遠距工作指導》申請在家工作，並提供上班設備購置補助與用餐補助。以 COVID-19 防疫為例，公司真真實實地讓同仁當責地自我上班管理與主管遠距管理模式的實際演練，推導 Microsoft 365 作業軟體，確保員工遠距上班的工作環境與效能同在公司一樣。於南投廠區遠距上班演練中，員工參與率達 63%，後續亦約有 60 人提出長期遠距上班的申請。

同時考量全球同仁在食、住、育、樂、交通、身心健康等方面，公司因地制宜，給員工貼心的福利制度與保險規劃，提供身心發展的設施，設計各種活動強健身心體能，讓與公司簽訂聘僱合約之正式與非正式員工，在工作之時也能與家庭兩方面獲得一個平衡的生活。



■ 全方位福利制度

獎金	年節獎金、全勤獎金、加班津貼、績效獎金、三節禮券、生日禮券、研發獎勵金、專利獎勵金、員工久任獎金（中國大陸、南投廠區）
休假	除法定假日及周休二日外，另設有男性員工陪產假（中國大陸、南投廠區）、女性員工產檢假（中國大陸、南投廠區）、女性員工產假、育嬰假（南投廠區）、哺乳假、生理假、給薪病假、帶薪年假 ^{註1} 、福利假 ^{註2} （中國大陸、南投廠區）、原住民歲時祭儀假（南投廠區）、投票假（南投廠區）
保險	依法為同仁投保社會保險與提撥退休金，加保商業保險如團體保險、當地與海外差旅保險（如為派駐員工，派駐期間其眷屬一併納入保障）、人壽保險（墨西哥廠區）
餐飲	設有寬敞衛生的員工餐廳並享有餐費補助，提供懷孕員工媽媽貼紙 ^{註3}
住宿	備有不同型式宿舍，內含家電、空調、熱水器、無線網路及傢俱；為所有正式員工繳納住房公積金、提供住房補貼
交通	提供舒適便利的廠區間免費接駁車、設備完善的員工專屬停車場、孕婦專用停車位（南投廠區）
樂活	員工國內外旅遊、家庭日、親子活動、尾牙聚餐及抽獎活動、慶生會、運動日、歌唱比賽等各項藝文、團康活動、籃球社、壘球社、羽球社、保齡球社、游泳社、鐵騎社、慢跑社、桌球社、排球社、瑜珈有氧健身社、環鴻國際（英語）演講社、釣魚社、野外露營社、攝影社、志工社等多元化社團並設有專用活動室，如：禮拜室、電腦網路教室、圖書室、美感發想中心、籃球排球共用場、羽球場等，另提供桌球、撞球等多項休閒設施
健康	設有醫護室、哺（集）乳室，並有專職醫護人員與專業駐廠醫師，提供免費的醫護諮詢、應急處理等服務，且每年為員工提供一次免費健康檢查並主動定期追蹤員工身體狀況，此外，不定期舉辦各項衛生培訓與講座
其他	員工結婚補助、員工及眷屬喪葬補助、生育補助 / 祝賀金、員工子女 / 本人教育補助（中國大陸、南投廠區）、員工住院慰問金 / 住院津貼、員工眷屬住院慰問金（墨西哥廠區）、溝通費、關愛團隊、急難救助金、為外籍員工辦理居住證 / 工作證；設置便利商店提供繳費（中國大陸、南投廠區）、購票等便利服務；簽訂餐廳、購物、學齡前托兒服務、語文學習機構等特約廠商

註1. 帶薪年假：依當地法規要求實施。中國大陸廠區：累計工作滿一年未滿十年，可享5天；累計工作滿十年不滿二十年，可享10天；累計工作滿二十年（含）以上者，可享15天；南投廠區：工作滿六個月以上未滿一年，可享3天；一年以上未滿二年，可享7天；二年以上未滿三年，可享10天；三年以上未滿五年，可享14天；五年以上未滿十年，可享15天；十年以上者每一年加給1天，以30天為限；墨西哥廠區：工作滿一年者可享6天，工齡每增加一年，帶薪假增加2天，最多不超過12天；在第四年後，每五年增加一次

註2. 福利假：中國大陸廠區視為一種久任獎勵，任職滿兩年以上的員工，並依據在職年資提供2至10天不等的全薪福利假；南投廠區新進員工即享有4天新進特別假，使用期限為入職日後一年內使用完畢；員工入職滿一年後，全年享7日全薪病假，未滿一年7日全薪病假則依在職比例給予，優於法令之30日半薪病假

註3. 針對懷孕員工出示「媽媽貼紙」，即可增加餐點份量

■ 提供給員工的福利與補助統計

補助項目	補助人次	補助金額 (人民幣)
結婚補助	236	95,861
生育補助	180	145,200
旅遊補助	7,884	3,188,638
住院慰問補助	172	38,947
喪葬補助	226	62,061
急難救助補助	3	16,956
總計	8,701	3,547,663

福利項目	受惠人次	受惠金額 (人民幣)
三節禮券	28,584	9,412,301
生日禮券	11,974	3,895,416
員工本人獎助學金	382	444,070
員工子女獎助學金	5,049	2,760,919
退休禮品	22	29,092
員工特約優惠券	2,300	216,512
總計	48,311	16,758,310

為響應政府鼓勵生育的政策，公司為懷孕同仁調整合適的工作班別，提供便利車位、加餐福利，保留職位給予申請產假同仁休假後回任。產後親自哺乳者每日給予哺乳假；如需較長時間照顧家人，亦得申請家庭照顧假或育嬰假來全心照顧家人。南投廠區依當地法令明定給予員工申請育嬰假之權利，育嬰留停需求取消後同仁皆可申請復職，公司同時主動提醒同仁育嬰留停結束期限。2021年，因疫情導致家人照顧需求大增，故復職率與留任率未能保持 100%。



■ 南投廠區育嬰假統計

項目	2017	2018	2019	2020	2021		
					男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格 ^{註1} 人數	77	149	219	298	197	83	280
當年度實際申請育嬰留停人數	9	8	16	23	4	30	34
育嬰留停預計於當年度復職人數	9	8	15	14	4	21	25
當年度育嬰留停復職人數	8	3	11	14	1	16	17
前一年度育嬰留停復職人數	5	8	3	11	5	9	14
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	5	8	3	11	3	8	11
育嬰留停復職率 ^{註2}	89%	38%	73%	100%	25%	76%	68%
育嬰留停留任率 ^{註3}	100%	100%	100%	100%	60%	89%	79%

註1. 當年度符合育嬰留停申請資格：2016-2021 曾請過「陪產假」或「妊娠假」(20周以上)且於2021年仍在職者

註2. 復職率：當年度育嬰假後實際復職的人數 ÷ 育嬰假後應於當年度復職的人數 × 100%

註3. 留任率：前一年度育嬰留停復職後十二個月仍在職的人數 ÷ 前一年度育嬰留停復職人數 × 100%



員工退休計畫

環旭電子及各子公司依據各營運據點之退休法令規定提撥退休金與老年保險，員工若符合法定退休條件，可提出退休申請依法提領退休金或申請老年年金。2021 年南投廠區申請退休人數有 19 位，中國大陸及墨西哥廠區則分別各有 4 位和 5 位員工辦理退休。全球廠區^{註1} 公司共提撥人民幣 192,429,296.31 元，相關退休制度說明如下：

南投



舊制

做法：

依《勞動基準法》規定退休提撥基金交由勞工退休準備金監督委員會，並以該委員會名義存入臺灣銀行之專戶；每年精算評估提撥狀況，若專戶餘額不足以支付該年度應付預估金額，將於次年度補足專戶餘額。退休金計算是依員工退休前六個月平均工資乘上年資基數計算，按員工每月薪資總額 2% 提撥員工退休基金

2021 年實績：退休準備金共提存人民幣 231,001,247.97 元，期末餘額為人民幣 16,935,164.14 元

新制

做法：

依《勞工退休金條例》規定，雇主依照員工之工資金額落於退休金級距提撥金額之 6%，按月提撥至個人退休金帳戶。員工可選定 0~6% 提撥比例存至個人專戶，並享有免稅優惠

中國大陸



做法：

按規定參加由政府機構設立的養老保險計畫，按繳存基數的相應比例每月向該等計畫繳存費用，依員工提撥薪水 8%；雇主提撥薪水 15%~20%

墨西哥



做法：

按規定為員工開立退休金儲蓄帳戶，每月按繳存基數的相應比例提繳，員工提撥薪水 2%；雇主提撥薪水 8%

均衡工作生活

基於「健康」、「快樂」與「學習」三大宗旨，公司每年提撥相關經費予各社團，供社團辦理各項活動，促進員工身心靈發展。

■ 社團三大宗旨



健康

健康的身體才能創造無限可能，提升員工健康生活知識與環境，使效率提升，從而讓生產力加倍提升



快樂

快樂哲學是公司與員工共贏的法寶，如果說「失敗乃成功之母」，那麼「快樂即是成功之父」，員工從快樂中獲得熱情和靈感，獲得不斷努力投入工作的力量源泉



學習

學習可以讓人保持年輕，學習是照顧員工的下半輩子，為員工的職業生涯規劃舉辦學習課程，尋找學習的樂趣，讓生活有寄託，工作更有活力

註1.全球廠區包含：張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠及其他製造廠區和業務辦公室；詳細資訊請參閱公司 2021 年年度報告第 136 頁

為統籌員工福利及相關活動，維持勞資雙方和諧，在南投廠區成立了「職工福利委員會」，委員來自公司各部門單位，依據部門人數比例，透過推舉或選舉的方式產生代表委員，藉由每季或每月召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議福委會所制訂之相關員工福利政策及規劃舉行各項員工活動，並依據決議執行及推展員工福利。透過福委會的運作，配合社團舉辦相關的趣味活動，或者參與公辦性質的活動，讓更多員工及家屬共襄盛舉，落實「生活技能化，技能生活化」的目的。在提供給員工一份心靈的喜悅，一個健康快樂人生的同時，還可以培養團隊間默契，營造和諧的工作氣氛，大幅提升工作效率。

我們重視員工健康，積極推動員工建立運動習慣，補助成立 45 個各類社團，規畫完善各項設施，定期舉辦各項賽事。2021 年，公司總計投入約人民幣 1 百萬元，共計舉辦 111 場員工活動，活動參與達 45,957 人次，公司鼓勵員工透過社團活動，結合同樣興趣的愛好者，兼顧工作與生活平衡。



員工活動



運動競技：員工可透過身體鍛鍊、技術、訓練、競技比賽等方式達到增強體質，提高自我的技能，豐富文化生活



趣味乒乓球賽



羽球賽



文藝樂活：提供員工各種藝文活動促進個人的身心靈探索與成長



歌唱比賽活動



創意花燈活動



能量補給：提供員工各類講座賞析，除自我能量的提升同時獲得其他領域的知識補充



安全生產月



小農講座與市集



志工情懷：鼓勵員工發揮才能，自發性參與社會公益活動，使員工實現自我成長、增進個人能力經驗，並能幫助需要援助的團體對象



情系社會，共情助殘



淨灘活動



生日與節慶：每季為員工舉辦生日會或結合節慶活動擴大舉辦，為員工獻上溫暖的祝福同時展現公司的人文關懷



情滿中秋 DIY 活動



員工生日活動



感恩季：營造彼此感恩的氛圍，並凝聚彼此的向心力



周年慶活動

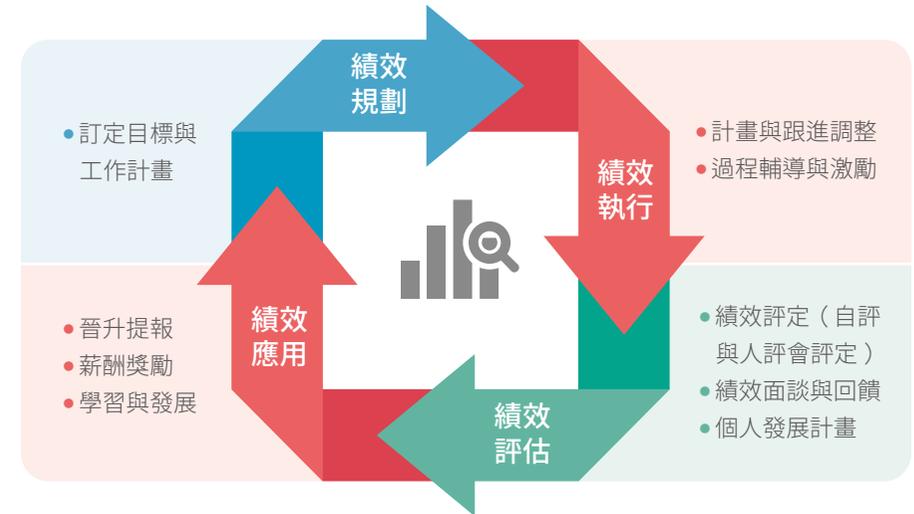


與 U 相伴，青春無悔

員工績效管理

環旭電子透過公平完善的績效管理制度，連結公司整體策略目標與員工個人工作目標及工作績效衡量標準，每位正職員工均須於年初就個人當年度擬執行之工作與主管討論，雙方同意後員工依此共識設定個人績效目標，工作執行過程中，主管提供諮詢、輔導與激勵予員工以完成指派之任務，年底則會依據各項績效目標達成情形，以評議委員會的方式，由上層主管、業務上下游單位主管或同事、顧客意見等等，評委多角度地共同對人員進行績效評核，主管需提供發展建議與強迫排名，2021年進行多面向績效評核的間接人員共有 6,225 人。

考核項目涵蓋工作目標及職能表現（包括專業技能、學習與應用能力、軟性技能與工作態度），公司依照員工的績效評核結果，予以獎勵、培訓及各項職涯發展機會，針對績優、具發展潛力的人員，則透過公開透明的晉升機制，積極拔擢與培養，提供更高的職責與相對更優渥的薪資報酬，激勵員工達成個人及單位績效目標，並朝公司所制定的整體目標邁進。



■ 員工定期績效審查與職能發展統計^{註 1~2}

性別	員工類別	定期績效審查			職能發展審查		
		應審查人數	實際審查人數	實際審查比例	應審查人數	實際審查人數	實際審查比例
男性	管理職	828	828	100%	828	794	95.89%
	技術職	2,695	2,695	100%	2,695	2,695	100.00%
	事務職	605	605	100%	605	605	100.00%
	技能職	3,707	3,707	100%	3,707	3,707	100.00%
男性合計		7,835	7,835	100%	7,835	7,801	99.57%
女性	管理職	245	245	100%	245	244	99.59%
	技術職	619	619	100%	619	619	100.00%
	事務職	1,233	1,233	100%	1,233	1,233	100.00%
	技能職	4,887	4,887	100%	4,887	4,887	100.00%
女性合計		6,984	6,984	100%	6,984	6,983	99.99%
總計		14,819	14,819	100%	14,819	14,784	99.76%

註 1. 績效及職能發展考核人員資格：在職三個月（含）以上的正式員工，但未通過試用考核者或留職停薪大於三個月者不列入考核名單

2. 副總級以上管理階層不列入職能發展考核名單



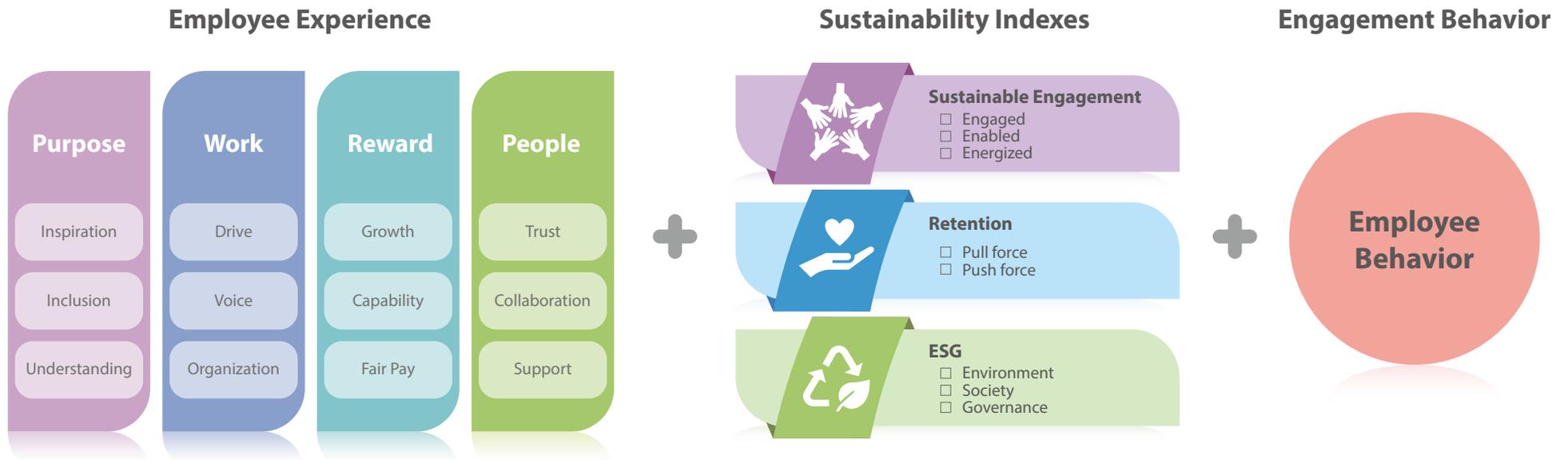
員工投入契合度調查

根據歷年的調查研究證明，高度投入的員工對組織或團隊在情感上會產生連結，員工積極參與公司活動，樂於工作且願意投入更多心力，提出改善建議，使工作更順利的被執行。同時，也樂於向別人分享工作上之經驗，因此，員工的投入對於員工留任率、生產力、銷售額成長、顧客滿意度等皆具有正面的影響。

為瞭解員工對於公司與工作的契合程度，我們於 2017 年接軌國際，藉由與專家顧問合作，進行首次的「員工投入契合度調查」，希望透過調查結果，協助我們有效瞭解與蒐集員工意見，並作為吸引、留任與培育人才的政策工具，進而使公司流程、策略與各項措施能更貼近員工需求，以達到公司與員工雙贏的局面。

依據 2019 年的調查結果，2021 年持續「Y2020 WW Engagement Survey Workshop」發展「高階主管領導力、公司內外部品牌與形象、人才與人員編制、有效支援工作的資源 / 設備」分別開展後續行動方案，以提升員工投入契合度目標。

2021 年，我們將原二層次、六大構面共十五個面向的員工投入契合度調查，擴大為員工體驗的三層次、六大構面共十八個面向來調查員工意見，其中新增永續發展指數（永續敬業、留任、ESG 三面向），以更深切有效地傾聽員工聲音，進而使公司流程、策略與各項措施能更貼近員工期望以達吸引、留才目標。此次進行為期十四天的員工投入契合度問卷調查，調查對象為 2021 年 6 月 30 日前到職的 14,998 位直 / 間接員工發放問卷，總回收有效問卷 13,350 份，有效問卷回饋率（問卷涵蓋率）為 89%，員工投入契合度總分 84%。較 2019 年的調查結果，間接人員的有效問卷回饋率較 2019 年度提升了 1.5%，各面向題項得分的比較結果，顯見公司傾聽員工聲音的行動深受同仁的認同也勇於發聲。



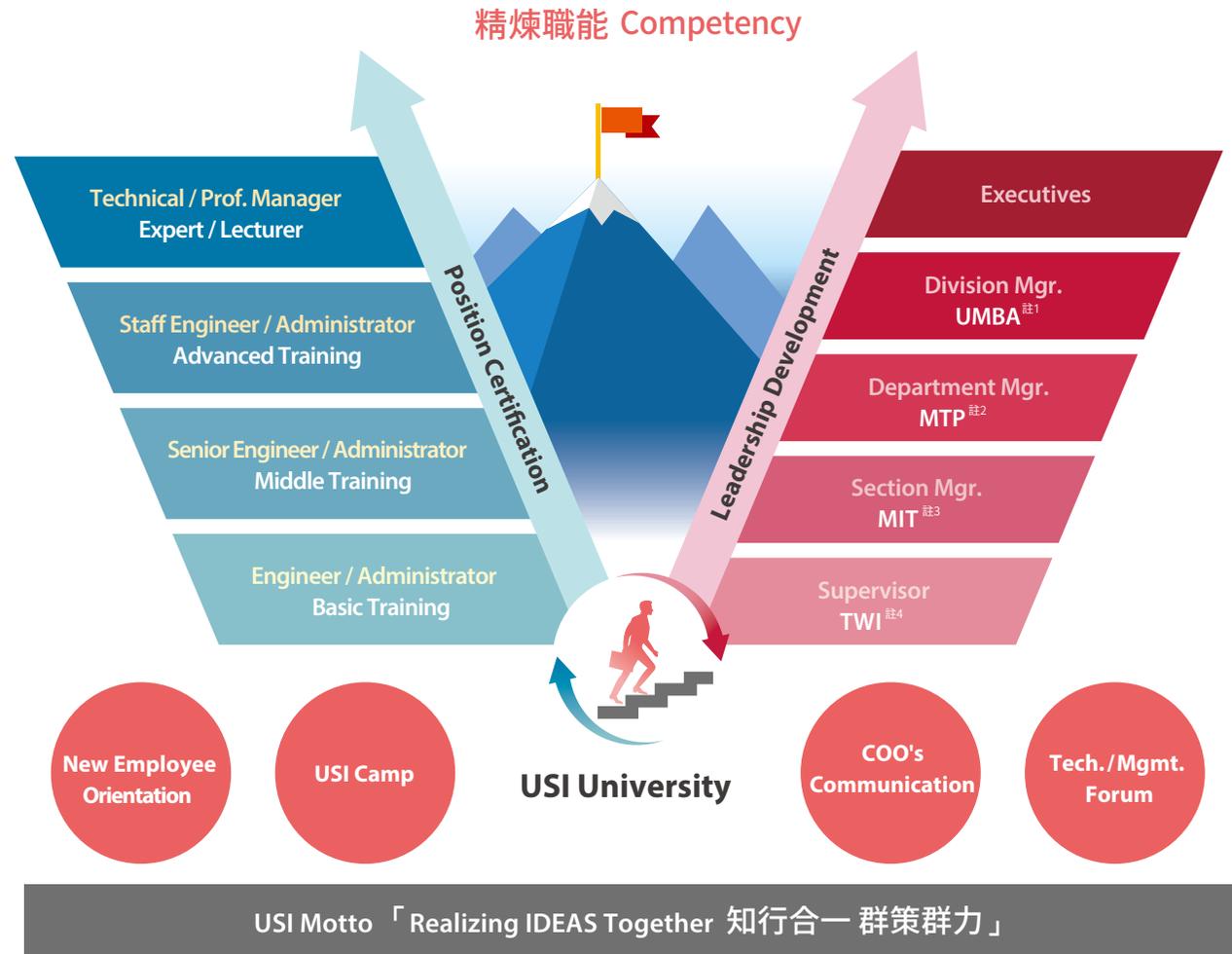
人才發展

員工是我們最重視的資產，也是公司進步與成長的靈魂和動力，因此，公司致力於人才投資，創造學習型組織文化，給予員工最貼切合適的資源與有效的學習模式，讓員工不斷提升自己，充分展現專業價值。

雙軌職涯發展

公司透過多元的教育培訓，幫助員工培養專業能力，讓員工成長茁壯，提升學習效益。培育計畫中最重要的學習發展系統為環電大學（以下簡稱 USIU）。USIU 擁有「管理學院、理工學院、品質學院、製造學院及通識中心」，由總經理親自擔任校長，各學院及通識中心院長則分別由各領域中具有權望及專業學識的副總階層擔任，USIU 整合全球學習資源，供員工學習與發展。

USIU 提供員工完整的學習發展架構以積極留才，藉由強化管理職與專業職的「雙軌制」，建立以創新學習的環境達成高營運績效為使命，致力於提升組織內的員工素質、領導管理及創新研發能力，針對不同職能的員工，規劃各類別員工教育培訓課程，幫助員工解決工作問題、提升專業能力，進而有效達成組織目標。



註1. UMBA, USI Master of Business Administration 處級主管課程

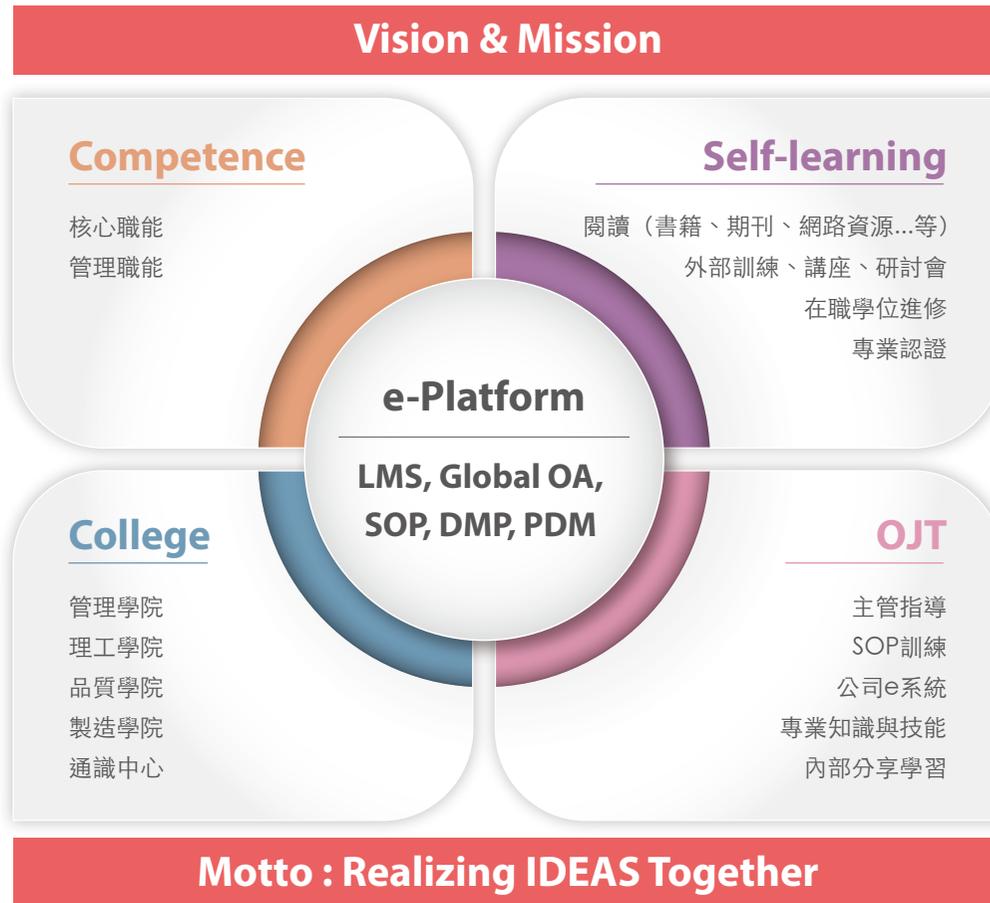
2. MTP, Manager Training Program 部級主管課程

3. MIT, Manager Initial Training 課級主管課程

4. TWI, Training Within Industry for Supervisors 組長/負責人課程

多元的學習管道與學習平台

公司為員工提供全方位人才所需的培訓課程，包括多元的課程內容，並依據課程活動屬性，搭配不同的培訓方式，含實體課程培訓、線上教學培訓、實務工作培訓、外部培訓，讓員工能以更有效率、更具彈性的方式學習及進修。多元學習模式與精確扎實的培訓架構，規劃內、外訓及啟發自我成長等多元創新學習管道，讓更多員工可以透過流程、研發、專案、創新的成果展現，將所學的內容運用至實際工作領域。



註 1. 每人平均培訓時數 = 該類別 / 性別員工實際總培訓時數 ÷ 該類別 / 性別員工期末在職人數

員工培訓時數

2021 年，我們總培訓時數達 592,663 小時，每人平均培訓時數^{註 1} 為 30.7 小時，各類別員工培訓統計資料，請參閱下表：

類別	2021	
	總培訓時數	每人平均培訓時數
男性員工	377,789	34.8
女性員工	214,874	25.4
管理職員工	28,306	25.9
技術職員工	98,497	27.9
事務職員工	42,023	21.1
技能職員工	423,837	33.4
新進員工	288,203	16.1
總員工	592,663	30.7





其中針對主要不同議題的培訓情形如下，而總培訓費用超過人民幣 2.89 千萬元，詳細資訊請參閱「永續資料 - 社會資料 G. 培訓時數與培訓費用統計」。

項目	環境議題	健康安全議題	人權議題	綠色產品議題	商業道德議題	企業風險議題	資安議題
總培訓時數	17,486	34,664	35,313	18,713	12,418	8,166	7,881
受培訓人數	23,754	19,753	30,902	17,476	22,485	9,985	8,381
每人平均培訓時數	0.7	1.8	1.1	1.1	0.6	0.8	0.9

精實職涯計畫

加強員工持續就業能力及終生學習計畫

在綜合人才需求不斷提升的時代，擁有一技之長已不足應付職場所需。公司不斷提升員工持續就業能力，完善員工體制，協助員工轉職所需的技能管理及終生學習計畫。自 2018 年起，已累計支持 133 位員工進修取得學歷 / 學位，於 2021 年共支持 73 位員工進修取得學歷 / 學位，員工取得學位類別與進修科系如下表：

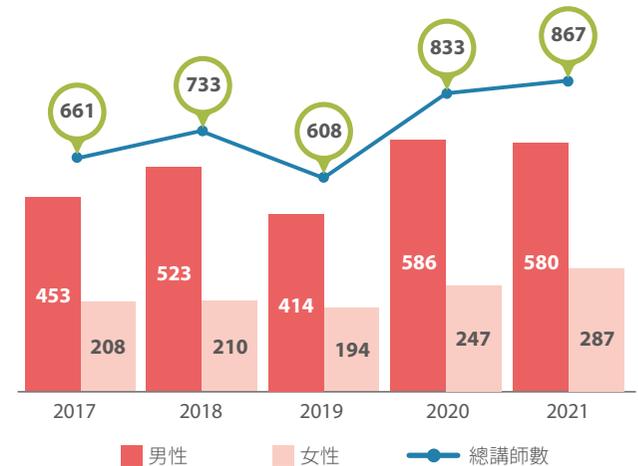
學位類別	進修高中	高職進修專科	中專進修大專	專科進修大學	大學進修研究所
獲得學位人數	16	37	2	15	3
進修科系	N/A	學前教育、行政管理、視覺傳播設計、物流管理	環境藝術設計、工商管理	資訊工程、物流管理、工業工程、國際貿易	機電工程、財務金融、人力發展

此外，環旭電子自 2018 年起張江廠、昆山廠及墨西哥廠邀請當地學院或大學共同合作，於廠區內舉辦企業內部學歷 / 學位的課程，讓員工免於舟車勞頓的通勤困擾，使員工能夠善用自我的時間安排，進而取得高中、專科或大學學歷 / 學位。截至 2021 年底，共開設 14 個班別，411 位員工在職進修中，詳細資訊請參閱「永續資料 - 社會資料 H. 廠區與當地學校合作開班詳細資訊」。

專業技能認證方面，公司推動崗位認證制度，針對每個崗位應具備的專業能力建立檢核的機制，使相同崗位的同仁皆具備一定程度的專業技能。昆山廠於 2019 年更是成為江蘇省首批高技能認定企業，2021 年更具備電子專用設備裝調工、廣電和通信設備調試工和廣電和通信設備電子裝接工 3 個工種，以及初、中、高和技師 4 個等級的認定資格。截至 2021 年累計培養初級工 157 名，中級工 311 名，高級工 353 名，技師 90 名，各類技能工共 911 名。

內部講師培養

多年來，公司透過內部講師制度訓練認證的員工擔任講師，形成良好的知識傳承文化，並充分發揮內部人力資源與影響力，為員工提供高品質、具前瞻性的課程，為公司培養世界級人才，提升公司的國際競爭力。截至 2021 年底，因 COVID-19 疫情的關係，使得許多實體課程無法如期舉行，員工遠距上班需求增加，於轉換為 e 化課程也須進行全面性規劃，因此，全球通過內部講師培訓的人數僅達 867 位。





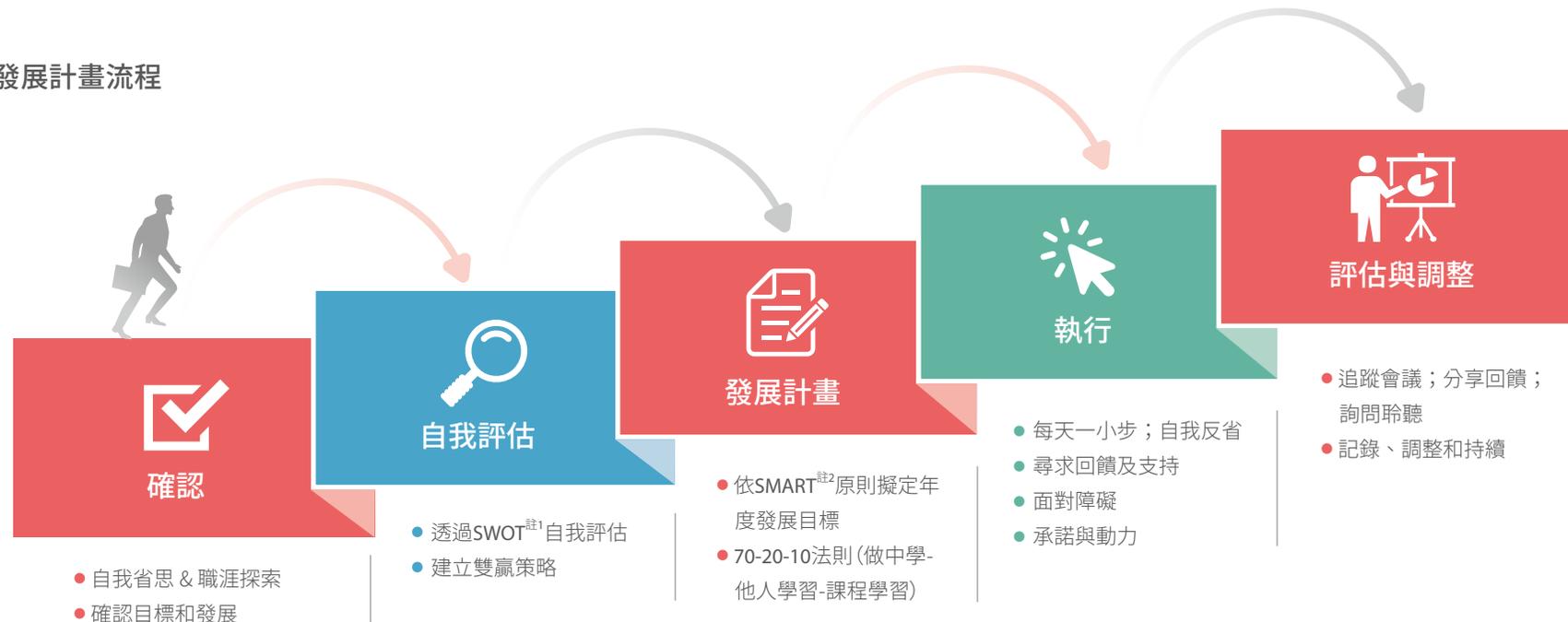
VUCA 時代的人才培養

VUCA 目前和管理界最常被討論的一個單字，代表易變性 (Volatility)、不確定性 (Uncertainty)、複雜性 (Complexity)、模糊性 (Ambiguity)。雖然多變、不確定、複雜、模稜兩可是當前世界的局勢，但為了提前為這樣一個多變的環境做好準備，需要一種新的態度和思維來應對，VUCA 2.0：願景 (Vision)、溝通瞭解 (Understanding)、勇氣 (Courage)、適應 (Adaptability) 即是應對未來變化的全新積極態度。

培養 VUCA 時代的人才，則是藉由累積不同實戰經驗，跨界歷練，建立新的能力，運用「角色互換」，讓員工可根據個人職涯發展目標、組織發展需求，在不同的角色和團隊之

間移動與成長。人才培養計畫的展開，將帶領在洶湧波濤裡奮力前進的掌舵者，透過不斷接受挑戰以挖掘潛能，嘗試多元跨界發展以培養全方位觀點，共同創造富有歸屬感及成就感的舞台。因此，根據「個人能力、個人興趣、組織需求」三大核心中的最大交集，建立個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP) 管理機制，這是由員工主導的結構化計畫，藉由主管的協助，與員工共同制定個人的職涯發展和個人成長計畫，幫助員工實現與 USI 戰略使命及目標一致的發展目標。同時透過每季舉辦的領導力與管理論壇，經由業界著名的領航者與同仁們的分享和交流，藉以提升員工們的各項職能發展。

個人發展計畫流程



註1. SWOT, Strengths 優勢, Weaknesses 劣勢, Opportunities 機會, Threats 威脅

2. SMART, Specific 具體的, Measurable 可測量的, Attainable 可達成的, Relevant 相關的, Time-Based 有時效的

黑客松活動

黑客松 (Hackathon) 是黑客 (Hack) 與馬拉松 (Marathon) 的複合詞，用來表示一個「馬拉松式的科技創作活動」，活動是以團隊合作為主進行專案製作。黑客松的精髓在於不同專長背景的人組隊，共同發揮創意來解決當下各領域中的棘手問題，團隊成員不一定需要具有程式設計的背景，而競賽的主軸也著重於以新發想來解決問題。

公司首屆黑客馬拉松活動基於「無處不在 (Anywhere for Everywhere)」的理念，利用 Microsoft 365 部署，鼓勵員工組建跨職能團隊並參與這個有趣的活動。由於，這是一項全球性活動，因此，不是在現場進行比賽，而是在 Microsoft Teams 上虛擬舉辦。

比賽分為初賽和決賽，有微軟和宏碁提供教育訓練課程和顧問服務，也因為時間限制的關係，所以，初賽選拔了 15 支隊伍，而決賽選拔出 6 支隊伍參加。評分標準是以實務應用 (35%)，創意構想 (25%)，技術應用 (25%) 和簡報呈現 (15%) 進行評比。



獲勝隊伍



設計概念

創造了一個問答機器人，用以解決 OA 系統和生產現場即時監控系統 (Shop Floor Information System, SFIS) 的日常問題



創建一個用於上傳系統組裝 (System Assembly, SASM) 零件編號的線平衡率，並將這些資料轉為圖和表，以減少人員的操作工作量達 65%



創建了一個預警報系統，以確保及時完成納稅和清關

社會參與

為永續經營與社區居民和環境的關係，環旭電子積極參與社會活動，秉持「投資教育」、「回饋社會」、「保育環境」及「推廣藝文」四大永續主軸同時對外倡議，持續推動並擴大社會參與活動，發揮企業影響力。

 **383** 萬元人民幣 社會參與總投入費用

 **107,833** 棵 百萬植樹計畫累計種植樹苗

 **1,415** 位學生 參與產學實習合作

 **1,717** 小時 社會活動服務時數

 **1,050** 人 鄉村振興 5 項活動總受益人數

 **335.2** 公斤 清潔 2 個海灘垃圾總重量





目標設定與績效

✓ 達成 ⌚ 未達成^{註1}

SDGs	企業行動	2021 年永續議題	關鍵績效指標	2021 年目標	2021 年績效	狀態	2022 年目標	2026 年目標
	投資偏鄉教育與青年培力，縮小城鄉教育落差，提升青年就業能力	投資教育	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 偏鄉文教活動 ▶ 產學合作專案 ▶ 實習生人數 ▶ 環電大學課程分享數 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動 ▶ 進行 2 項產學合作專案 ▶ 實習生人數達 30 人 ▶ 分享 30 堂環電大學課程 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 在偏鄉共辦 3 場閱讀活動 ▶ 進行 3 項學術產學合作專案 ▶ 56 名學生進廠實習 ▶ 共分享 19 堂環電大學課程 	⌚	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動 ▶ 進行 2 項產學合作專案 ▶ 實習生人數達 60 人 ▶ 分享 30 堂環電大學課程 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 偏鄉閱讀活動達 6 場 ▶ 學術產學合作專案達 2 件 ▶ 實習生人數達 150 人 ▶ 環電大學課程分享達 40 堂
	積極參與社區活動，投入社區發展及弱勢關懷	回饋社會 推廣藝文	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 鄉村振興人數 ▶ 關懷服務人次數 ▶ 支持藝文團體 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 扶助 900 位貧困學子 ▶ 制定志工假管理辦法 ▶ 支持優秀藝文團體 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5 項專案扶助 1,050 位貧困學子 ▶ 制定志工假管理辦法 ▶ 共支持 2 個藝文團體及 4 位畫家 	✓	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 扶助達 1,000 位貧困學子 ▶ 企業志工人次達 500 人次 ▶ 支持優秀藝文團隊達 2 個 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 扶助達 1,200 位貧困學子 ▶ 企業志工人次達 2,000 人次 ▶ 支持優秀藝文團隊達 3 個
	強化環境保護意識，減緩對環境衝擊	保育環境	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 種植樹苗數 ▶ 清理海灘垃圾量 ▶ 舉辦環境講座數 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增達 7,500 株 ▶ 舉辦淨灘活動 ▶ 舉辦環境講座 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增 7,864 株 ▶ 舉辦 2 場淨灘活動，共撿 335.2 公斤的垃圾 ▶ 舉辦 1 場環境講座 	✓	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增達 8,000 株 ▶ 舉辦淨灘活動撿拾垃圾達 300 公斤 ▶ 舉辦環境講座達 2 場 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增達 8,250 株 ▶ 清潔達 1,000 公斤垃圾 ▶ 舉辦環境教育講座達 5 場

註 1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容



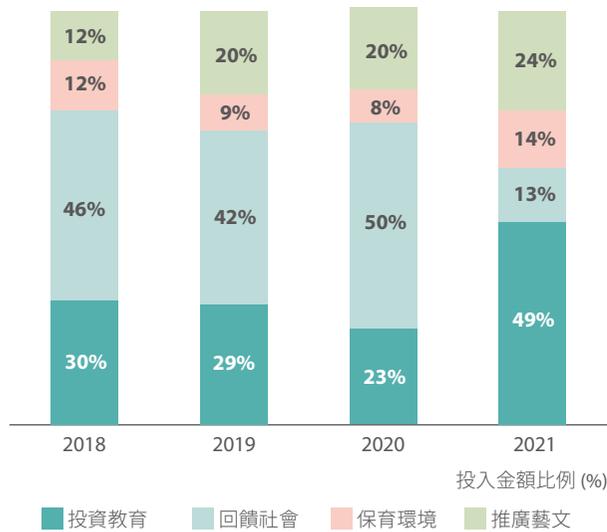
社會活動概況

身為企業公民，環旭電子相信社會參與不僅是金錢贊助，而應從社會再造與永續發展的觀點著力，為社會整體發展做出貢獻，發揮正面影響力。因此，永續委員會作為社會參與最高管理組織，為了聚焦參與方向與原則，訂定「公共事務參與政策」與「志工假管理辦法」系統性管理，並鼓勵員工擔任志工參與社會公益活動，以「投資教育」、「回饋社會」、「保育環境」及「推廣藝文」四大永續主軸推動社會參與。完整公共事務參與政策內容，請參閱企業官網（<https://www.usiglobal.com/tw/csr/Social-Involvement>）。

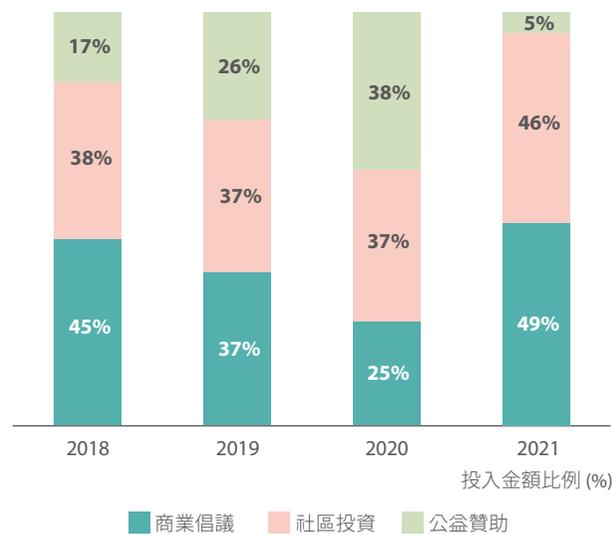
為有效量化公益投入所帶來的效益，我們參考 LBG（London Benchmark Group）社區投資評估機制審視各個永續主軸相關投入、效益及影響。2021 年，環旭電子共計參與 68 項社會活動及 40 個外部倡議及組織，總投入費用達人民幣 383 萬元。累計關懷服務的員工人數為 314 人次，參與活動服務時數為 1,717 小時。

近年社會活動投入的整體情況，依據社會參與永續主軸^{註1}、社會活動類型以及投入型態^{註2}，分析比例如下圖所示：

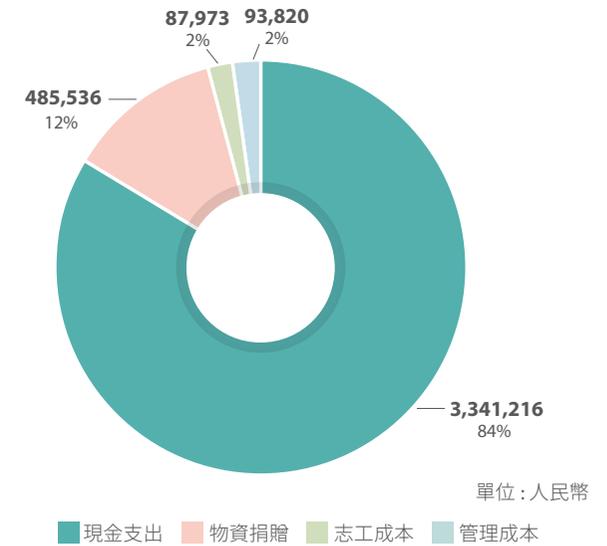
■ 永續主軸比例



■ 活動類型比例



■ 投入型態比例



註1. 社會參與四大主軸比例為排除參與外部組織費用

註2. 社會參與成本統計以現金支出及物資捐贈為主，志工成本與管理成本不列入計算



社會參與主軸之效益與績效

主軸與 SDGs 連結	商業驅動力	商業效益與績效	社會 / 環境效益與績效
投資教育 	由於電子製造為高科技產業，需要擁有充沛的專業科技技術人才，「投資教育」是我們企業成長動力，從培養未來員工知識與技能，提升青年就業能力，持續發展企業人力資本價值。 2026 年目標： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 環電大學分享課程達 40 堂 ▶ 企業實習生達 150 人 ▶ 產學合作專案達 2 件 	培養科技技術人才並開發下世代電子產品相關設計、技術。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 技術研究型產學合作專案 3 件 ▶ 提升人工複檢效率，降低假警報，此研究分析比對 AOI^{註1} 檢測與人工複檢結果，進行 AOI 非焊錫性檢測優化 ▶ 減少佈局導引生成所需時間，此研究透過自然語言理解自動尋找關鍵資訊，亦可減少出錯機率 ▶ 透過設計持續學習 AI 模型進行跨元件多類型的電子元件錫焊瑕疵檢測，提高生產效率和良率，降低人力成本 	透過企業實習計畫及產學合作，培養優秀人才。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 技術研究型產學合作學生人數：9 位 ▶ 企業實習生：56 位 ▶ 環電大學課程分享學生人數：1,350 位 ▶ 合作學校共計：33 所
回饋社會 	為提升企業與當地社區連結，「回饋社會」是我們長久的使命，凝聚公司內外部的資源與人力，深耕地方社區。以企業之力挹注社會角落及資源缺口，成為帶動向上提升的重要力量。 2026 年目標： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 扶助達 1,200 位貧困學子 ▶ 企業志工人次達 2,000 人次 	透過員工參與公益活動，提高對公司的向心力。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 志工服務時數：1,717 小時 ▶ 志工投入人次：314 人 	提升企業與當地社區共融發展。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 贊助 42 項回饋社會公益項目
保育環境 	環旭電子秉持「知行合一，群策群力」的企業價值，聚焦「保育環境」，挹注資源帶動環境保護，成為社會前進的力量。 2026 年目標： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增達 8,250 株 ▶ 淨灘活動垃圾拾取重量達 1,000 公斤 ▶ 舉辦環境教育講座達 5 場 	透過員工參與保育環境活動，種植樹木之碳匯量，為減緩氣候變遷盡一份力。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工愛心林地新增達 7,864 株 	降低環境影響與衝擊，改善居民環境生活品質並提高環境保護意識。 2021 年： <ul style="list-style-type: none"> ▶ 清理 2 個海灘，撿拾 335.2 公斤垃圾

註 1. AOI, Automated Optical Inspection 自動光學檢查



投資教育

人才是企業重要的成長動力，閱讀是累積創新研發能力的基礎，爲了落實「推廣教育」的理念，環旭電子多年著墨於教育投資，協助「臺灣閱讀文化基金會」設置「愛的書庫」，讓好書循環運用，供每個鄉鎮孩童閱讀，開啟人生視野，縮小城鄉教育落差，並協辦「全球華文學生文學獎」，鼓勵學生投入創作，培養深厚的創造力。在青年培力方面，於多處廠區推動產學合作及實習專案，提升青年就業能力並培育下世代科技技術人才。

贊助臺灣閱讀文化基金會 / 南投廠 /

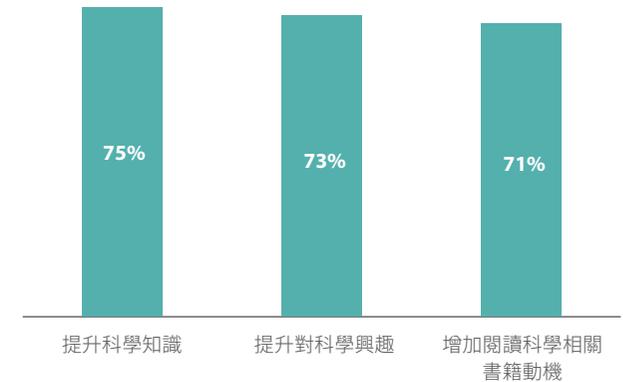
「擴展孩子的視野、培養閱讀興趣」不是一朝一夕能養成的，因此，環旭電子自 2005 年起連續 17 年不斷贊助臺灣閱讀文化基金會建置「愛的書庫」，每年投入約人民幣 12 萬元添購閱讀文物，至今累計捐贈 725 箱書，深耕偏鄉及離島地區學子的閱讀力。我們深刻瞭解唯有不斷且持續的投入，才能爲學生帶來實質的影響與改變，而不再僅是金錢與物資上的援助。

除書籍捐贈之外，環旭電子也與基金會合作舉辦「親子共讀」及「霧裡 fun 魔法」科學實驗活動，擴展投資在地教育，增進學童閱讀風氣及科學興趣，推廣閱讀不遺餘力。2021 年，「與作家有約」活動因疫情暫停舉辦，預計疫情趨緩時進行。在南投舉辦兩場「親子共讀」活動，透過親子共同閱讀，培養主動閱讀學習的興趣，豐富孩子的心靈，參與人數爲 119 人。此外，亦在南投爲國小中高年級生舉辦「霧裡 fun 魔法」活動，一共 32 位學童聚精會神在老師帶領之下，認識科學家法拉第，動手體驗物理奧妙，從生活實驗探索科學。

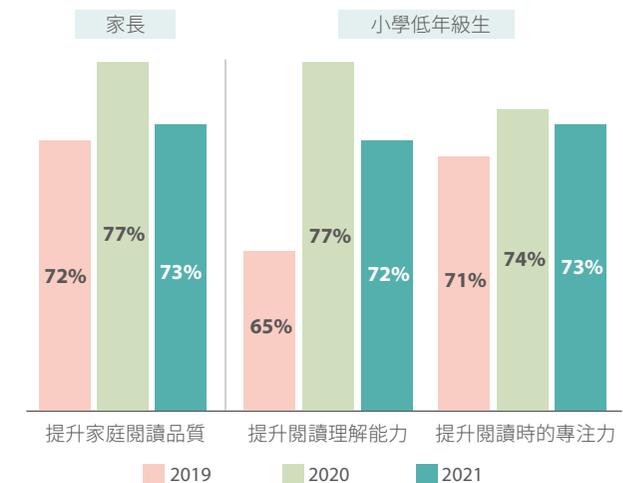
2021 年，我們持續將 SROI 方法學導入此專案，透過其嚴謹的衡量，瞭解「愛的書庫」對學生和孩童造成的影響與變化。我們發現小學學童因參與「霧裡 fun 魔法」活動，有 75% 提升科學知識、73% 提升對科學的興趣。參加「親子共讀」活動的家長，有 73% 認爲活動能提升家庭閱讀品質、72% 認爲能提升孩童閱讀理解力，詳細分析比例請參閱右圖。經綜合計算分析，每投入 1 元在「愛的書庫」專案，可以產生 3.88 元的社會價值。



■ 霧裡 fun 魔法 - 學生成果發生比例



■ 親子共讀 - 家長與小學低年級成果發生比例



贊助全球華文學生文學獎 / 南投廠 /

全球華文學生文學獎有華文文壇的源頭活水之稱，培養眾多優秀的作家，多位著名作家，例如：張曼娟、簡禎、侯文詠等，在學生時期都曾獲得此文學獎。為鼓勵校園寫作風潮，延續華文創作之傳承，環旭電子自 2007 年每年贊助約人民幣 7 萬元作為徵稿獎金，發掘華文文壇創作新星，使藝文教育確實紮根。歷年來，投稿者擴及全球華人學子，2021 年第 39 屆全球華文學生文學獎因疫情首次全球連線，即使在停課期間，青年學子創作力不減，總投稿篇數達 1,150 篇，投稿者以臺灣、中國大陸、馬來西亞居多，臺灣占 753 篇、海外 397 篇，全球投稿學校高達 420 所。由明道文藝雜誌社、明道中學、現代文學館共同主辦之全球華文學生文學獎為喜愛創作的學子存在，迄今已經成為華人地區最具代表性的文壇新秀培養搖籃，我們期待更多得獎學子在華文文壇中嶄露頭角。



環電大學課程分享及產學實習合作 / 張江廠、深圳廠、昆山廠、南投廠、墨西哥廠 /

多年來，環旭電子注重內部員工教育訓練和技術傳承，更透過環電大學與廠協會、公 / 協會及大學等機構合作，配合公司培養的內部講師，提供多項免費課程，分享企業自身經驗、知識或產業最新技術趨勢等資訊給相關人士及學生。透過課程分享高技能人才培訓管理和 CIP 與智慧製造應用管理等知識，與同業交流，並在大學書報論壇上分享知識以及研究成果，如 5G 行動通訊實體層與射頻設計、使用者情境與資料，讓大學生接觸理論實際應用案例。2021 年因為疫情環電大學課程僅分享 19 堂課，共 2,343 小時課程，未來將在疫情趨緩時在投資教育上持續對提升青年就業能力做出貢獻。

此外，為培養實務及理論兼具的學生，充分達到學用結合，活化對學理的認識，環旭電子在深圳廠、昆山廠、南投廠及墨西哥廠提供產學實習機會，聘用各大學或技術學校學生到廠實習，用一對一導師制度進行培訓，讓學生們畢業後能順利進入職場，2021 年共 56 位學生進廠實習。除了提供學生到廠實習機會之外，南投廠也與陽明交通大學持續進行合作，提供約人民幣 71 萬元執行「跨元件短路與錫少瑕疵檢測」、「基於自然語言理解之產品關鍵規格擷取」及「機器學習非焊錫性 AOI 辨別優化模型」研究計畫。其中，「跨元件短路與錫少瑕疵檢測」研究成果在 2021 年第 26 屆大專校院資訊應用服務創新競賽榮獲產學合作組第一名，實踐產學雙贏模式。2021 年，產學合作實習合作受益學生共 1,415 名，總參與時數為 42,582 小時。

■ 環電大學課程分享（全球）

張江廠



- 走進職場，觸摸就業
- 製程介紹
- 產線介紹
- 經驗分享
(上海工程技術大學、湖北省技工院校)

深圳廠



- 職業規劃 (河南大學、河南理工大學)
- RBA 簡介 (駐廠服務商)

昆山廠



- AI Powered Visual Inspection (TEEMA)
- 高技能人才培訓管理 (千燈勞動所)
- 品質培訓與管理 (外部供應商)

南投廠



- 書報論壇 - 5G 行動通訊實體層與射頻設計 (成功大學)
- 書報論壇 - 使用者情境與資料 (中山大學)
- CIP 與智慧製造應用管理 (TEEMA 電電公會)
- 溝通與協調實戰技巧 (南崗廠商協進會)

回饋社會

鄉村振興

為響應 SDGs（目標 1：消除貧窮；目標 4：優質教育）並促進教育均衡發展，環旭電子以拓展教育脫貧成果為重點展開各項助學活動，幫助偏遠地區的孩子獲得更優質的教育資源，期望透過匯聚教育脫貧力量，縮小城鄉教育發展之間的差距。2021 年環旭電子推動「科技助力鄉村教育」、「撿回珍珠計畫」、「西部助學計畫」、慈善總會鄉村振興「春節禮包」和「心語心願」及「黃河學院助學活動」等振興活動，共計投入人民幣 21.6 萬元，幫助 1,050 位貧困學子。

科技助力鄉村教育 / 張江廠 /

聯合國認為，在數位世代，需要更高的數位素養才能改善在社會中被邊緣化的危機，是振興的重要任務。環旭電子秉持「知行合一，群策群力」的企業價值，實踐「積極參與社區活動」的企業永續發展政策，聚焦偏遠地區學校資訊教育建設發展緩慢的問題，推動「科技助力鄉村教育」專案。



環旭電子以科技助力鄉村教育的模式，在鄉村地區學校捐贈電腦教室，改善教學環境，豐富教學資源，幫助鄉村學子獲得更好的教育機會。於甘肅地區三所學校及青海地區兩所學校共五所學校搭建電腦教室，捐贈 150 台電腦，受益學生達 961 人，累計受益人數 1,614 人。2021 年環旭電子持續跟進關懷老師與學生電腦上課使用情形，特地組織了一支由專業社工、技術人員、專案執行人員、在地脫貧工作人員的隊伍走訪調研。依據調研報告，2022 年將加強鄉村教師的科技教育賦能與技術支持企劃，讓學校教師可以更順利的進行電腦課教學，提升專案效益。

西部助學計畫 / 張江廠 /

教育可以幫助人們獲得更先進的技術、更全面的能力，使窮人能夠擺脫貧困而致富。因此，環旭電子在雲南、四川等西部鄉村地區，透過慈慧基金會進行西部助學計畫，出資人民幣 48,000 元，以助學金的形式資助 12 名偏遠鄉村優秀大學生保障他們接受教育的機會，為他們的成長保駕護航順利完成學業，將學到的知識去幫助更多的人。

黃河學院助學活動 / 張江廠 /

環旭電子捐贈價值人民幣 50,000 元的電腦，供黃河學院機電工程系 7 位清寒學生學習，讓清寒學子不會因家庭經濟原因無法跟上機電工程專業課程。希望學習工具能作為這些大學生在科技業的起步，未來可以擁有更多的可能。



撿回珍珠計畫 / 深圳廠、昆山廠 /

自 2016 年起，為幫助成績優秀但家庭貧困的學子完成高中學業，環旭電子積極參與「撿回珍珠計畫」，協助無法負擔學費的學子實現上學夢，改變家庭和自己的命運。深圳廠及昆山廠積極參與「撿回珍珠計畫」，連續六年資助成績優異的特困家庭學子完成學業。2021 年透過「環聚愛心、為珍珠護航」，共 100 位員工及眷屬參與公益捐步活動，宣傳「撿回珍珠計畫」，並向安徽省潛山野寨中學捐款人民幣 10 萬元，設立環旭電子第五個珍珠班「2021 級環旭水淨珍珠班」，幫助 40 名貧困學子完成學業。除了物質上的幫助之外，持續進行精神上的關懷，在愛心護航之下，2018 級環旭水淨珍珠班在人



生夢想追尋跨出第一步。重慶市兼善中學與洛陽市第三中學環旭水淨珍珠班努力迎戰高考，雙雙創造佳績，其中兼善中學珍珠生大學錄取率為 100%；洛陽市第三中學珍珠生重點大學錄取率為 45%，整體錄取率為 97%。目前亦有 3 位珍珠生成為公司的一員，公司也持續規劃優先給珍珠生提供實習和就業機會，擴大企業的社會影響力，相信他們以後在社會上發光，照亮社會，幫助更多人。



慈善總會鄉村振興「春節禮包及心語心願」活動 / 昆山廠 /

秉持著「勿以善小而不為」的一片愛心，環旭電子捐贈總價值人民幣 9,000 元的「春節禮包」慰問 18 戶昆山清寒和困難殘疾人家庭，為每戶家庭送去大米、糧油、乾貨等物資，盡一份棉薄之力，獻一份愛心。

同時，公司連續六年在六一兒童節，持續支持慈善總會「心語心願」活動，透過慈善總會深入走訪山村及社區，收集整理 30 位昆山地區貧困兒童的心願，捐贈總價值人民幣 9,000 元的禮物，以滿足每一位孩子的微小心願，傳遞社會關愛。



社會共融

圓夢計畫 / 南投廠 /

福委會連續四年在耶誕節前夕，籌畫聖誕圓夢計畫，讓同仁認購禮物捐贈給南投市仁愛之家兒少家園，希望藉由公司員工的小小愛心，滿足大大願望。2021 年，共 70 名員工參與仁愛之家兒少家園聖誕禮物認購活動，由南投廠福委會主委與 11 位同仁擔任愛心大使前往仁愛之家舉辦聖誕派對。因疫情無法帶小朋友欣賞舞台劇，除了贈送禮物之外，更帶了蘋果劇場表演，與小朋友分享節慶的喜悅。



送愛心到養老院 / 金橋廠、昆山廠 /

如何讓社會中的老人有所贍養，並且健康樂活，是高齡化社會面臨的課題。環旭電子抱持敬老的心，於 2021 年安排員工分別至上海浦東新區唐鎮養老院及昆山福利院，添置價值約人民幣 2.3 萬元的電腦、空調、生活用品、水果、大米、洗護用品等物資，希望為養老院的老人們帶來生活上的便利，表達慰問之情。在探訪活動中，志工們與老人同樂，現場氣氛輕鬆愉快，為老人平淡的生活增添色彩。公司對社會的這份責任心，將凝聚在奉獻精神之中，持續地將愛心傳遞下去。



保育環境

百萬植樹計畫 / 全球 /

為響應 SDGs（目標 13：氣候行動；目標 15：陸地生態）推廣環保教育、保護生態系統、對抗沙漠化並逆轉土地劣化，環旭電子長期參與上海根與芽青少年活動中心的「百萬植樹計畫」內蒙植樹活動。植樹造林除了降低內蒙古、寧夏土地沙化，此專案更雇用當地居民種植及維護林地，促進地方經濟。上海根與芽反應在志願者以及當地政府數十年的努力下，當地的生態環境已經發生巨大的變化，綠色正在慢慢的回到這片土地，豐富生物多樣性。截至 2021 年底，環旭電子累計種植 107,833 棵樹，種植面積達 76.71 公頃，總碳匯量為 16,416 公斤 CO₂。

「USI 員工愛心林地」是從 2016 年開始發起的一項全球員工共同參與的公益活動，藉由內部活動宣傳，讓員工意識到氣候變遷已經影響到部分地區的生態及生存，並組織捐贈員工到植樹地進行栽種工作。公司植樹大使雖然因疫情無法前往親自種植，但各廠區員工更積極參與捐贈樹苗，為環境保護盡一份心力。2021 年新種植 21,864 棵樹，其中員工捐贈 7,864 棵，較去年成長 12%。

■ 環旭電子植樹情形





國際海灘清潔行動 / 金橋廠、南投廠 /

為保護海洋和沿海生態系統，採取行動幫助它們恢復原狀，並實行我們對環境保護的熱忱。自 2015 年起，環旭電子每年舉辦海灘清潔活動，鼓勵員工以親身體驗的方式響應並落實環境教育。2021 年淨灘地點選在上海奉賢以及臺中市大甲西勢海堤。短短幾小時淨灘，共計 85 位志工拾起超過 2,705 件垃圾，共 335.2 公斤。海洋垃圾多為無法分解的塑膠垃圾，這些垃圾不僅殘害海洋生物、破壞生態，最終也傷害了人類飲食安全。期望淨灘活動為濕地的鳥類清出一塊淨土，使海洋恢復健康。



小農市集 / 南投廠 /

小農市集是由農友所組成，農友們帶來自己親手栽種的新鮮蔬果，員工則帶著信任的心情，彼此在市場中交流互動。為了友善土地、愛護環境，不使用化學農藥、殺草劑，以施用有機肥為基本原則的自然農法耕作方式。這樣的理念使市集一推出即受到員工們的肯定與支持，讓市集不只是農友展售的平台，更是消費者安心採買的好地方。另外，小農市集也以社區支援型農業為發展概念，落實在地生產、在地消費的理念，以減少碳足跡，推廣綠能環保。透過小農市集活動，提升消費者與農友的互動關係，並鼓勵員工支持在地，持續這個好的循環。

道路公益認養及綠美化 / 南投廠 /

環旭電子南投廠認養南投公務段草溪路（中興路口至貓羅溪頭）、台 14 乙線國道 3 號聯絡道（貓羅溪橋下至省府路口）及省府路口至上林派出所前為止之中央分隔島，實施植栽修剪、草皮維護、環境清潔及景觀美化。認養活動已邁入第 15 年，2021 年，公司共捐助經費人民幣 21.6 萬元維護在地主要道路的整潔及美觀，贊助草屯鎮公所委外照顧中興路路段植栽，以維護草屯鎮環境綠化。





推廣藝文

冠名贊助青年圍棋聯賽 / 張江廠 /

在疫情影響下，兩岸實力相當的選手透過網路進行線上的以棋會友，展開雲端對弈。環旭電子 2021 年出資人民幣 51.9 萬元贊助圍棋「新人王賽」及「雙城杯」職業巔峰賽。希望透過協辦圍棋賽事，提升棋士競技實力，讓對弈來推動兩岸文化交流、維繫城市之間的互動，促進兩岸青少年的廣泛交流。



贊助雲門舞集秋季巡迴公演 / 南投廠 /

自 2005 年起，環旭電子每年捐贈人民幣 23 萬元，支持雲門文化藝術基金會與舞團的日常運作。秉持科技可以改善生活品質，藝文可以豐厚心靈素質的理念，公司看到雲門舞集所呈現的不僅是舞蹈的美感，更透過舞蹈傳遞生命力與文化的感染力。2021 年贊助《十三聲》公演，邀請供應商貴賓在淡水雲門劇場共賞藝文表演，期望藉由劇團的肢體藝術表演，提升藝文素養，累積創意能量。2021 年，受邀欣賞臺北場的合作夥伴共有 42 位一同欣賞雲門舞集表演。





對外倡議

全球社會面臨複雜的挑戰，身為全球企業公民以及電子設計製造的領導者，我們更致力與利害關係人共同倡議永續發展各項重要議題如氣候變遷、企業永續、人權與供應鏈等。

在 2021 年，環旭電子主動參與了 40 個外部組織^{註 1-3}，共投入人民幣 34.25 萬元^{註 4}。透過會議活動的參與、資訊的交換及重要職務的擔任，與產官學界保持密切的交流，建立良好關係，聯合行動為電子電機工業的永續發展作出貢獻，激發更大的社會影響力。公司參與的主要組織單位如下：

張江廠

上海市積體電路行業協會 ◆◆◆
上海浦東外商投資企業協會 ◆◆◆
上海市浦東新區人力資源工作協會
證券與期貨市場工作委員會
上海上市公司協會
上海市外商投資協會
上海市會計學會

金橋廠

金橋企業協會

深圳廠

深圳台商協會 ◆
深圳市企業聯合促進會 ◆◆
深圳外商投資企業協會 ◆◆◆
深圳市企業聯合會 ◆◆◆
廣東深圳報關協會
深圳市進出口商會
深圳市高新技術產業協會
深圳市品質強市促進會

昆山廠

昆山市台灣同胞投資企業協會 ◆

南投廠

台灣區電機電子工業同業公會 ◆◆
台灣車聯網產業協會 ◆◆◆
南崗廠商協進會 ◆◆◆
職業健康護理學會 ◆◆◆
5G 產業創新發展聯盟
Global Certification Forum
USB Implementers Forum
Video Electronics Standards Association (VESA)
VCCI Council
亞洲太赫茲產業發展協會
台灣區車輛工業同業公會



註 1. ◆表擔任會長/副會長職位 2. ◆◆表擔任常務理事職位 3. ◆◆◆表擔任理/監事職位

4. USI 沒有向政治團體或遊說團體提供任何金錢捐獻

» 推行「責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance, RBA)

作為日月光投控一員，隨著母公司 2015 年加入「責任商業聯盟」，我們遵循 RBA 行為準則，要求各廠區共同落實，每年定期執行自我評估及內部稽核並在 RBA-Online 平台揭露公司在勞工人權、職場健康安全、企業道德和環境保護方面的表現。2021 年，張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠及墨西哥廠完成自我評估問卷 (RBA SAQ)，評估結果皆為「低風險」，RBA 有效性稽核程序 (VAP) 執行比例達 100%，相關推動成果請參閱「人權保障」章節。在外部，除接受客戶實地稽核外，環旭電子要求並主動協助供應商遵循 RBA 行為準則，加入 RBA-Online 平台，揭露其實施成效，相關推動成果請參閱「供應鏈管理」章節。

» 推行「責任礦產倡議」(Responsible Minerals Initiative, RMI)

環旭電子遵循經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 「來自有衝突或高風險地區的礦產其負責任的供應鏈盡職調查指南」的盡職調查架構，建立衝突礦產的管理機制，並且參照 RMI 及其責任礦產保證流程 (Responsible Minerals Assurance Process, RMAP) 與採購計畫，定期與供應商和客戶進行合作，以減少對環境的影響，並為永續發展目標做出貢獻，相關事項及結果請參閱「衝突礦產承諾」章節。

» 響應「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 及「碳揭露專案」(Carbon Disclosure Project, CDP)

環旭電子以具體節能行動呼應企業對氣候暖化的責任與關注，遵循日月光投控永續發展策略「低碳使命」主軸，配合展開 TCFD 及 CDP 相關行動，相關事項及成果請參閱「氣候變遷與碳管理」章節。



附錄

管理系統驗證一覽表

管理系統 ^{註1} / 廠區	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠
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	2019	2019	2021	2019	2021
IECQ QC080000	2007	2018	2016	2020	2015	2007
TL 9000	2005	2015	-	2013	-	-
ISO 9001	2004	2015	2016	2014	1993	2007
IATF 16949	2018	-	-	2018	2018	2018
ANSI/ESD S20.20	2013	2018	-	2020	-	-
ISO 13485	-	-	-	2014	-	-
ISO 26262	2017	-	-	2017	-	-
ISO 27001	-	-	-	-	2020	-
RBA VAP	2015	2018	2015	2018	2018	-

註1. 表中為管理系統驗證初次取得年份，截至2021年底，各管理系統均持續更新至最新版驗證



ESG 關鍵績效

環境

再生能源使用比例 ^{註1}	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
USI 集團	%	87.2	82.7	79.6	80.3
中國大陸廠區	%	100	100	100	100
墨西哥廠區	%	0	10	21	31
南投廠區	%	10	0	0	0
溫室氣體排放 ^{註2-3}	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
類別一	公噸 CO ₂ e	7,024.93	8,438.84	6,802.39	4,592.71
類別二	公噸 CO ₂ e	148,201.93	168,730.49	184,225.84	201,538.85
類別三 ~ 六	公噸 CO ₂ e	115.48	22,623.67	16,722,053.37	12,980,878.70
水資源管理	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
取(用)水量	百萬公升	581.537	681.848	803.690	861.887
回收水量	百萬公升	142.813	155.058	179.145	236.972
回收率	%	24.6	22.7	22.3	27.5

註1. 集團使用再生能源比例下降之因素：2020年，用電量增加南投草屯一廠資訊；2021年，南投南崗廠產線增加，導致用電量大幅增加

2. 2018年，首次執行類別三~六盤查，僅涵蓋南投廠區；2019年，涵蓋中國大陸及南投廠區；2020年依據ISO 14064-1:2018增加盤查項目

3. 因修訂2020年溫室氣體排放計算公式，故修正類別一與類別三~六數值



廢棄物管理	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
有害廢棄物產生量	公噸	537.915	696.641	783.065	967.233
非有害廢棄物產生量	公噸	7,239.187	7,813.671	7,805.962	8,766.093
非有害廢棄物回收量	公噸	6,940.740	7,067.916	7,079.345	8,115.463
非有害廢棄物回收率	%	95.88	90.46	90.69	92.58
環境支出	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
總計	CNY	20,729,687	23,179,611	28,131,112	25,989,443
營運成本	CNY	12,589,868	11,428,159	15,177,012	12,176,028
供應商及客戶上下游關聯成本	CNY	425,092	516,463	854,709	1,058,487
管理成本	CNY	7,583,392	10,806,289	11,880,177	12,464,402
社會活動成本	CNY	131,335	428,700	219,214	290,527

社會

人才吸引與留任	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
員工人數	人	18,567	18,515	18,615	19,290
男性	人	10,216	10,012	10,184	10,847
女性	人	8,351	8,503	8,431	8,443
員工人數中女性所占比例	%	45.0	45.9	45.3	43.8



人才吸引與留任	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
高階管理職員工總數 (處主管以上)	人	125	133	132	199
女性人數	人	14	17	17	35
高階管理職女性比例	%	11.2	12.8	12.9	17.6
管理職員工總數	人	984	1,042	1,082	1,091
女性人數	人	232	244	255	247
管理職女性比例	%	23.6	23.4	23.6	22.6
間接人員晉升人數	人	767	1,086	868	922
女性人數	人	275	379	310	319
身心障礙雇用人數	人	77	79	73	83
員工平均年齡	歲	29.8	30.6	32.8	31.4
員工平均服務年資	年	3.7	4.1	5.2	4.5
員工離職率	%	48	42	34	36
基層人員標準起薪與當地最低薪資比率	-	1.00~1.18	1.00~1.13	1.00~1.10	1.00~1.08
員工投入契合度 ^{註1}	%	-	77	-	84
育嬰留停復職率	%	38	73	100	68
育嬰留停留任率	%	100	100	100	79
人才發展	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
通過內部講師培訓人數	人	733	608	833	867
女性人數	人	210	194	247	287
員工訓練總費用	M CNY	1.85	7.29	4.21	28.94

註1. 2019 年分數原為間接員工分數，調整為為全體員工分數



人才發展	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
員工培訓覆蓋率	%	100	100	100	100
員工人均培訓時數	小時	21.9	22.6	31.0	30.7
支持員工在職進修人數	人	2	15	43	73
人權	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
人權相關議題人均培訓時數	小時	0.8	1.1	1.4	1.1
勞動合同簽訂率	%	100	100	100	100
員工溝通座談會	場	145	294	216	116
參與工會之員工人數	人	4,363	4,435	5,900	6,350
占總員工比例	%	23.5	24.0	31.7	32.9
職業安全衛生	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
職業病發生病例	人	0	1	0	0
因工作死亡人數	人	0	0	0	0
安全生產投入	MCNY	120	150	166	159
緊急演練場次	場	24	52	58	32
健康促進活動	場	32	38	53	42
參與人次	人	3,482	4,447	13,701	13,028
醫師諮詢人次	人	2,453	19,169	9,692	18,519
諮詢總時數	小時	759	13,455	9,140	9,558



社會參與	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
社會參與投入總金額	CNY	5,403,647	6,269,375	5,970,377	3,826,752
投資教育	CNY	1,171,332	1,521,946	1,259,165	1,713,707
回饋社會	CNY	1,824,782	2,175,354	2,769,476	489,454
保育環境	CNY	468,224	468,147	433,558	451,281
推廣藝文	CNY	492,580	1,053,759	1,087,534	829,772
對外倡議	CNY	1,446,729	1,050,169	420,645	342,538
參與活動員工人次數	人	504	536	1,412	314
參與活動服務時數	小時	3,525	3,633	1,674	1,717
環境友善	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
年度植樹數量	棵	19,654	20,111	21,040	21,864
企業公益林	棵	14,000	14,000	14,000	14,000
員工愛心林	棵	5,654	6,111	7,040	7,864
年度植樹面積	公頃	12.83	13.44	14.14	9.51
累計植樹數量	棵	44,818	64,929	85,969	107,833
累計植樹面積	公頃	39.62	53.06	67.20	76.71
淨灘成果	公斤	1,283.96	486.30	49.00	335.2
垃圾件數	件	21,462	1,395	3,653	2,705
鄉村振興	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
資助專案數量	項	5	6	6	5
扶助貧困學子數	人	791	964	1,001	1,050
投入金額	KCNY	904	685	1,362	216



投資教育	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
愛的書庫累計捐贈書箱	箱	605	645	685	725
親子共讀參與人數	人	106	136	100	119
產學實習合作人數	人	41	93	754	1,415
各地區當地原物料供應商採購情形	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
全球	%	22	18	37	39
墨西哥	%	30	25	19	12
臺灣	%	43	42	30	29
中國大陸	%	16	14	38	43
供應商永續性風險評估	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
供應商永續性評估調查	家	382	515	576	419
供應商完成供應商永續性風險評估問卷	%	71	70	70	73
供應商 / 承攬商永續性實地稽核	家	75	80	76	83
供應商溝通	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
參與永續供應鏈說明會人數	人	287	222	120	276
衝突礦產	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
盡職調查供應商的數量	家	379	352	359	416
目標供應商符合無衝突礦產	%	100	100	100	100



治理

財務績效	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
營業總收入	K CNY	33,550,275.0	37,204,188.4	47,696,228.2	55,299,654.8
向政府支付的款項 ^{註1}	K CNY	398,032.3	352,271.7	397,576.8	618,989.5
研發與專利	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
研發人員比例	%	6.2	6.8	6.7	9.4
研發投入	M CNY	1,312	1,373	1,576	1,641
研發強度	%	3.91	3.69	3.31	2.97
專利累計核准件數	件	589	628	660	696
持續改善	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
提案件數	件	356	275	319	304
節省效益	K CNY	83,576	92,628	76,951	78,756
客戶服務與滿意	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
準時出貨率	%	98.5	99.0	99.0	99.5
客戶滿意度	%	82	83	84	84

註1. 支付政府款項：增加 2019 年及 2020 年資料揭露範疇



董事會的構成	單位	
董事會人數	人	9
獨立董事人數	人	3
獨立董事占比	%	33.3
戰略委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	1
獨立董事擔任委員占比	%	20.0
審計委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	3
獨立董事擔任委員占比	%	60.0

薪酬與考核委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	3
獨立董事擔任委員占比	%	60.0
提名委員會的構成	單位	
委員人數	人	5
獨立董事擔任委員人數	人	3
獨立董事擔任委員占比	%	60.0
監事會的構成	單位	
監事人數	人	3
職工擔任監事人數	人	1
職工擔任監事占比	%	33.3



永續資料 - 環境資料

A. TCFD 氣候相關財務揭露架構對應

一、治理：揭露組織如何管理氣候相關之風險與機會	
指導原則	具體做法
董事會監督氣候相關的風險與機會 (請參閱「董事會參與永續治理」章節)	公司成立「USI 集團永續委員會」，為集團永續發展管理的最高層級組織，而氣候變遷為環境保護的重要議題，永續委員會每年將年度永續報告書(涵蓋氣候變遷相關議題)上呈至董事會審查，董事會針對公司氣候變遷相關活動的執行情況進行討論與規劃。
管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色 (請參閱「永續委員會組織」章節)	USI 永續委員會由總經理擔任主任委員，委員會範疇涵蓋公司全球製造廠區。透過「公司治理、綠色產品與創新、價值鏈管理、員工關懷與社會參與、環境保護與職場安全」五大執行構面展開，成員擴及各行政、事業單位，由副總經理及處級主管分別擔任總召集人及總幹事，「永續發展處」的成員擔任執行秘書，透過委員會的運作及各成員的配合，有效率的傳達各項執行事項，推動公司永續經營。
二、策略：現存及潛在的氣候相關風險與機會，對組織、財務規劃造成的衝擊	
指導原則	具體做法
鑑別短中長期的氣候相關風險與機會 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	依據企業風險管理，定義短期為三年內，中期為四至十年，長期為十一至三十年。 風險： 短期風險：供應鏈因降雨型態改變如水災、旱災，造成公司缺貨及生產延遲，以及客戶產品節能減碳需求 中期風險：依當地政策要求推動節能減碳措施與繳納碳稅 長期風險：配合政府承諾實現碳中和目標 機會： 短期機會：公司導入能源管理系統，持續節能減碳改善並提升能源效率，降低溫室氣體排放，以及產品節能元件設計與技術符合客戶需求 中期機會：電動車產品市場需求增加
對組織業務、策略與財務規劃有產生重大衝擊的氣候風險與機會 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	辨識氣候風險與機會範圍涵蓋產品與服務、供應鏈、調適與減緩活動、研發、投資、營運等各面向的風險，依各風險與機會評估事件發生機率與影響程度。
不同情境對組織業務、策略與財務規劃之潛在衝擊 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	轉型風險參考國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) WEO 450 Scenario(2016) 及各製造據點所在地訂定之國家自定貢獻 (Nationally Determined Contribution, NDC) 情境目標。實體風險參考世界銀行 Climate Change Knowledge Portal 及臺灣 TCCIP，針對 RCP2.6、RCP4.5、RCP8.5 等情境，推估 2020-2040 年溫度上升及降雨量的情況。依據氣候情境條件，評估氣候變遷對 USI 造成的風險與機會。



三、風險管理：組織用以鑑別、評估、管理氣候相關風險流程

指導原則	具體做法
組織鑑別和評估氣候風險流程 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	永續委員會為氣候變遷相關管理之專責單位。針對各種國內外永續與氣候變遷相關之國際倡議活動與公司相關議題進行瞭解，依照 TCFD 建議書架構，分為轉型風險與實體風險，分析政策與法規、科技、市場、企業聲譽，以及氣候事件帶來的影響。
組織管理氣候相關風險的流程 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	綜合風險分數排序為高關注氣候風險的項目，從「減緩」及「調適」二面向進行管理。 減緩：積極推動永續製造 / 使用再生能源 / 提升能資源效率。 調適：強化氣候韌性尋找替代能源，分析氣候變遷的風險提出研發策略，提供客戶整合性解決方案，協助客戶調適氣候變遷。
鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理 (請參閱「企業風險管理流程」章節)	將氣候風險納入企業風險管理 (ERM) 管理流程，對於影響公司經營目標達成之風險事件及相關風險因子進行辨識、評估並實行適當之因應措施，以確保永續經營與營運目標達成。

四、指標與目標：組織評估和管理氣候相關風險機會的指標與目標

指導原則	具體做法
組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會指標 (請參閱「能源管理」章節)	評估氣候相關風險指標包含用電密集度、溫室氣體排放密集度、節能專案的節電量及購買再生能源憑證電量。
揭露類別一、類別二、類別三 ~ 六的排放量與相關風險 (請參閱「溫室氣體排放」章節)	依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體標準，每年盤查直接排放 (類別一)、間接排放 (類別二) 及類別三到六溫室氣體排放量，類別三 ~ 六盤查項目包括運輸產生的間接溫室氣體排放、組織使用的產品之間接溫室氣體排放、使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放及其他來源的間接溫室氣體排放，依據類別盤查並取得 ISO 14064-1 認證。
組織對於管理氣候相關風險和機會的目標以及績效 (請參閱「氣候相關財務揭露 (TCFD)」章節)	1. 設定碳排放管理與提升能源效率目標，類別一與類別二溫室氣體密集度，以 2016 年為基準年每年降 2.5%，到 2030 年降 35%，類別三到六溫室氣體密集度，以 2020 年為基準年每年降 1.5%，到 2030 年降 15%。 2. 再生能源使用目標預計 2035 年製程用電 100% 使用再生能源。

**B. 類別二市場別溫室氣體排放量統計**

項目	溫室氣體排放量	2017	2018	2019	2020	2021
類別二 - 市場別	公噸 CO ₂ e	11,623.10	12,879.25	22,165.63	26,056.90	26,617.41

C. 有害廢棄物統計表

項目	單位	2017	2018	2019	2020	2021
回收 / 再利用	公噸	233.65	210.95	255.13	247.23	202.79
總量	公噸	186.54	326.97	441.52	535.83	764.44
掩埋	公噸	5.40	8.00	14.58	29.83	0.64
焚化有能量回收	公噸	0	0	0	0	0
焚化無能量回收	公噸	181.14	318.97	426.94	506.00	763.80

D. 非有害廢棄物統計表

項目	單位	2017	2018	2019	2020	2021
回收 / 再利用	公噸	5,062.92	6,729.85	7,072.29	7,079.35	8,115.46
總量	公噸	523.31	509.34	741.38	726.62	650.63
掩埋	公噸	366.26	284.00	352.32	353.46	312.78
焚化有能量回收	公噸	0	0	0	0	0
焚化無能量回收	公噸	157.05	225.34	389.06	373.16	337.85

E. 環境支出統計^{註1}

單位：人民幣

分類	2017		2018		2019		2020		2021	
	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出	資本支出	經常支出
營運成本 ^{註2}	1,606,221	6,535,665	0	12,589,868	1,779,973	9,648,186	548,685	9,690,160	1,996,631	10,179,397
供應商及客戶上下游關聯成本 ^{註3}	0	398,191	0	425,092	0	516,463	0	854,709	0	1,058,487
管理成本 ^{註4}	349,143	5,811,481	0	7,583,392	1,731,219	9,075,070	56,792	11,823,385	168,781	12,295,620
社會活動成本 ^{註5}	0	236,117	0	131,335	0	428,700	0	219,214	70,919	219,608
總計	1,955,364	12,981,454	0	20,729,687	3,511,192	19,668,419	5,543,644	22,587,468	2,236,331	23,753,112

F. 材料回收再利用統計

項目	單位	2018	2019	2020	2021
棧板回收再利用	個	10,910	14,428	21,817	36,786
包裝材料回收再利用	個	6,007,276	6,119,847	7,218,172	8,701,254
回收再利用總重量	公噸	610.05	620.40	728.43	1,170.46
總計經濟效益	K CNY	3,755,216	3,452,049	3,050,159	2,387,932

註1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、南投廠

2. 營運成本：涵蓋污染防治成本（空氣、水、噪音、毒化物等其他污染）、資源永續利用成本（提高資源利用效率、廢棄物減少、回收及處理成本）

3. 供應商及客戶上下游關聯成本：涵蓋綠色採購、產品及產品包裝再利用、再生、再造及修改等

4. 管理成本：涵蓋環境保護活動及教育等人事成本、取得外部驗證單位驗證費用、政府環保規費

5. 社會活動成本：涵蓋環境保護捐贈等社會活動成本



永續資料 - 社會資料

A. 人力結構表

類別	組	張江廠		金橋廠		深圳廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		類別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占全體員工比例										
職務 ^{註1}	管理職 - 男	141	12.9%	93	8.5%	103	9.4%	124	11.4%	268	24.6%	115	10.5%	844	4.4%
	管理職 - 女	61	5.6%	21	1.9%	53	4.9%	22	2.0%	62	5.7%	28	2.6%	247	1.3%
	技術職 - 男	580	16.4%	396	11.2%	311	8.8%	339	9.6%	1,123	31.8%	130	3.7%	2,879	14.9%
	技術職 - 女	143	4.1%	87	2.5%	70	2.0%	64	1.8%	247	7.0%	37	1.0%	648	3.4%
	事務職 - 男	71	3.6%	45	2.3%	105	5.3%	124	6.2%	231	11.6%	87	4.4%	663	3.4%
	事務職 - 女	206	10.3%	81	4.1%	293	14.7%	192	9.6%	465	23.4%	91	4.6%	1,328	6.9%
	技能職 - 男	1,516	12.0%	585	4.6%	1,242	9.8%	1,965	15.5%	471	3.7%	682	5.4%	6,461	33.5%
	技能職 - 女	835	6.6%	472	3.7%	1,256	9.9%	1,147	9.0%	1,190	9.4%	1,320	10.4%	6,220	32.2%
性別	男性	2,308	21.3%	1,119	10.3%	1,761	16.2%	2,552	23.5%	2,093	19.3%	1,014	9.3%	10,847	56.2%
	女性	1,245	14.7%	661	7.8%	1,672	19.8%	1,425	16.9%	1,964	23.3%	1,476	17.5%	8,443	43.8%
聘用類型 ^{註2}	正式 ^{註3}	2,725	17.7%	1,397	9.1%	2,362	15.3%	2,361	15.3%	4,055	26.3%	2,490	16.2%	15,390	79.8%
	約聘 ^{註4}	828	21.2%	383	9.8%	1,071	27.5%	1,616	41.4%	2	0.1%	-	0.0%	3,900	20.2%
國籍	當地國籍 - 管理職	179	1.0%	109	0.6%	145	0.8%	132	0.7%	329	1.8%	133	0.7%	1,027	5.3%
	當地國籍 - 非管理職	3,332	17.8%	1,657	8.9%	3,262	17.5%	3,826	20.5%	3,241	17.4%	2,332	12.5%	17,650	91.5%
	非當地國籍 - 管理職	23	3.8%	5	0.8%	11	1.8%	14	2.3%	1	0.2%	10	1.6%	64	0.3%
	非當地國籍 - 非管理職	19	3.1%	9	1.5%	15	2.4%	5	0.8%	486	79.3%	15	2.4%	549	2.8%

註1. 職務類別分為管理職（組長至總經理等具有管理權責的人員皆屬於管理職）、技術職、事務職、技能職組別；性別類分為男、女組別；其他類別依此原則類推

2. 中國大陸廠區有派遣員工共1,730名（男性1,130名、女性600名），占中國大陸廠區員工總人數13.58%；南投廠區則有2名男性派遣員工，占南投廠區員工總人數0.05%

3. 正式員工：與公司簽訂僱傭契約，每日工時8小時之員工，但不含派遣工

4. 約聘員工：與公司簽訂定期僱傭契約之員工，但不含派遣工及時薪工



類別	組	張江廠		金橋廠		深圳廠		昆山廠		南投廠		墨西哥廠		類別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占全體員工比例										
年齡	30歲以下	1,640	18.3%	801	8.9%	1,574	17.6%	2,740	30.6%	1,049	11.7%	1,154	12.9%	8,958	46.4%
	30~50歲	1,890	19.8%	973	10.2%	1,826	19.1%	1,226	12.8%	2,549	26.7%	1,085	11.4%	9,549	49.5%
	50歲以上	23	2.9%	6	0.8%	33	4.2%	11	1.4%	459	58.6%	251	32.1%	783	4.1%
學歷	博士	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	-	0.0%	11	100.0%	-	0.0%	11	0.1%
	碩士	88	7.2%	52	4.3%	27	2.2%	26	2.1%	1,012	83.2%	12	1.0%	1,217	6.3%
	學士	1,335	20.2%	779	11.8%	810	12.3%	944	14.3%	2,193	33.2%	550	8.3%	6,611	34.3%
	高中及以下	2,130	18.6%	949	8.3%	2,596	22.7%	3,007	26.3%	841	7.3%	1,928	16.8%	11,451	59.4%
地區小計		3,553	18.4%	1,780	9.2%	3,433	17.8%	3,977	20.6%	4,057	21.0%	2,490	12.9%	-	-
總計															19,290

B. 員工新進與離職

員工新進		2018	2019	2020	2021							
					張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	中國大陸廠	南投廠	墨西哥廠	總計
性別	男性人數	10,875	11,880	11,880	2,823	1,289	2,726	4,151	10,989	476	721	12,186
	新進率 ^{註1}	114%	118%	118%	123%	104%	174%	174%	147%	23%	73%	116%
	女性人數	8,263	6,912	6,912	923	481	1,211	1,802	4,417	506	814	5,737
	新進率	103%	82%	82%	70%	64%	77%	130%	88%	27%	54%	68%

註1. 該類別的員工新進率=當年度該類別的新進人數÷((該類別的當年度期初在職人數+該類別的當年度期末在職人數)÷2)×100%



員工新進		2018	2019	2020	2021							
					張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	中國大陸廠	南投廠	墨西哥廠	總計
職務	管理職	65	55	55	3	0	1	1	5	13	59	77
	新進率	7%	5%	5%	2%	0%	1%	1%	1%	4%	45%	7%
	技術職	933	560	560	178	121	68	60	427	148	85	660
	新進率	29%	16%	16%	24%	24%	18%	15%	21%	11%	52%	19%
	事務職	533	354	354	53	30	121	68	272	113	88	473
	新進率	37%	19%	19%	20%	25%	34%	22%	26%	17%	47%	25%
	技能職	17,607	17,823	17,823	3,512	1,619	3,747	5,824	14,702	708	1,303	16,713
新進率	148%	147%	147%	145%	132%	166%	200%	167%	45%	64%	135%	
年齡	30歲以下人數	15,988	14,244	14,244	2,598	1,270	2,930	5,173	11,971	508	844	13,323
	新進率	139%	146%	146%	147%	129%	217%	198%	178%	50%	71%	149%
	30~50歲人數	3,037	4,465	4,465	1,146	499	1,007	780	3,432	457	616	4,505
	新進率	55%	55%	55%	62%	50%	57%	68%	60%	18%	57%	48%
	50歲以上人數	113	83	83	2	1	0	0	3	17	75	95
新進率	26%	13%	13%	9%	13%	0%	0%	4%	4%	32%	13%	
新進員工總人數		19,138	16,420	18,792	3,746	1,770	3,937	5,953	15,406	982	1,535	17,923
新進率		109%	89%	101%	103%	89%	125%	158%	123%	25%	61%	95%
間接員工新進人數		1,531	1,220	969	234	151	190	129	704	274	232	1,210
新進率		27%	20%	15%	19%	20%	21%	15%	19%	12%	48%	18%
直接員工新進人數		17,607	15,200	17,823	3,512	1,619	3,747	5,824	14,702	708	1,303	16,713
新進率		148%	124%	147%	145%	132%	166%	200%	167%	45%	64%	135%
每人平均聘雇費用 ^{註1} (人民幣)		1,310	807	1,016								2,114
間接員工崗位異動人數		767	1,086	868								922
間接員工崗位遞補率 ^{註2}		33%	47%	47%								43%

註1. 2021年重新定義招募成本項目，故修訂2018~2020年之統計數據

2. 間接員工崗位遞補率 = 間接員工崗位異動人數 ÷ (間接員工崗位異動人數 + 間接員工新進人數) × 100%



員工離職		2018	2019	2020	2021								
					張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	中國大陸廠	南投廠	墨西哥廠	總計	
性別	男性人數	4,623	4,537	2,697	1,107	517	507	1,257	3,388	254	448	4,090	
	離職率 ^{註1-2}	49%	45%	27%	48%	42%	32%	53%	45%	12%	45%	39%	
	女性人數	3,803	3,301	3,604	548	282	409	735	1,974	237	577	2,788	
	離職率	48%	39%	43%	42%	38%	26%	53%	39%	13%	38%	33%	
職務	管理職	49	45	54	19	20	3	4	46	17	30	93	
	離職率	5%	4%	5%	10%	16%	2%	3%	7%	5%	23%	9%	
	技術職	585	459	501	218	173	54	65	510	134	61	705	
	離職率	18%	13%	14%	30%	34%	14%	16%	25%	10%	37%	20%	
	事務職	221	235	252	54	29	68	49	200	86	81	367	
	離職率	15%	13%	14%	20%	24%	19%	16%	19%	13%	44%	19%	
	技能職	7,571	7,099	5,494	1,364	577	791	1,874	4,606	254	853	5,713	
離職率	64%	58%	45%	56%	47%	35%	64%	52%	16%	42%	46%		
年齡	30歲以下人數	6,669	6,023	4,467	1,028	510	574	1,741	3,853	197	564	4,614	
	離職率	58%	53%	46%	58%	52%	43%	67%	57%	19%	47%	52%	
	30~50歲人數	1,717	1,760	1,754	624	288	340	251	1,503	269	398	2,170	
	離職率	31%	26%	21%	34%	29%	19%	22%	26%	11%	37%	23%	
	50歲以上人數	40	55	80	3	1	2	0	6	25	63	94	
離職率	9%	10%	13%	13%	13%	6%	0%	9%	6%	27%	13%		
離職員工總人數		8,426	7,838	6,301	1,655	799	916	1,992	5,362	491	1,025	6,878	
離職率		48%	42%	34%	46%	40%	29%	53%	43%	13%	41%	36%	
間接員工離職人數		855	739	807	291	222	125	118	756	237	172	1,165	
離職率		15%	12%	12%	24%	29%	14%	14%	20%	10%	36%	18%	
直接員工離職人數		7,571	7,099	5,494	1,364	577	791	1,874	4,606	254	853	5,713	
離職率		64%	58%	45%	56%	47%	35%	64%	52%	16%	42%	46%	
自願離職 ^{註3} 總人數		8,292	7,651	5,846									6,682
離職率		47%	41%	31%									35%

註1. 該類別的員工離職率=當年度該類別的離職人數÷((該類別的當年度期初在職人數+該類別的當年度期末在職人數)÷2)×100%

2. 離職人數扣除到職90天內離職人員

3. 自願離職總人數：為離職總人數扣除試用期不合格與被資遣的人員



C. 依國籍分佈統計

國籍	全體員工		管理職	
	人數	占全體員工比例	人數	占管理職員工比例
中國大陸	12,676	65.71%	574	52.61%
臺灣	3,661	18.98%	380	34.83%
菲律賓	429	2.22%	0	0.00%
墨西哥	2,465	12.78%	133	12.19%
新加坡	1	0.01%	1	0.09%
越南	54	0.28%	0	0.00%
美國	1	0.01%	1	0.09%
加拿大	1	0.01%	1	0.09%
英國	1	0.01%	1	0.09%
法國	1	0.01%	0	0.00%
總計	19,290		1,091	

D. 不同民族的員工數統計^{註 1~2}

族別	人數	族別	人數
苗族	132	侗族	38
土家族	89	瑤族	31
彝族	89	傣族	15
壯族	70	白族	13
布依族	48	佤族	11

E. 人力投資報酬率 & 每人平均利潤

項目	單位	2018	2019	2020	2021
人力投資報酬率 ^{註 3} (HC ROI)	-	1.6	1.5	1.6	1.5
每人平均利潤 ^{註 4}	CNY	79,509	77,275	106,306	112,854

F. 員工平均薪資 / 薪酬統計

單位：千元人民幣

類別	女性平均	男性平均
管理職薪資	17	23
管理職薪酬	29	40
技術職薪資	11	12
技術職薪酬	14	16
事務職薪資	10	11
事務職薪酬	13	15
技能職薪資	4	4
技能職薪酬	5	5

註 1. 員工少數民族總計有 591 人，占總人數 3.1%，包含 8 位管理職員工，占管理職人數 0.7%

2. 其中有 55 位員工分佈於 19 個不同的種族類別，每一種族類別不超過 10 人，不再細分統計

3. 人力投資報酬率 = (當年度營業總收入 - (當年度營業總支出 - 當年度員工相關的總支出 (薪資 + 福利))) ÷ 當年度員工相關的總支出

4. 每人平均利潤 = 利潤總額 ÷ ((年度期初在職人數 + 年度期末在職人數) ÷ 2)



G. 培訓時數與培訓費用統計

類別	組別		廠區						類別小計	占該組比例
			張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠		
培訓時數 (小時)	性別	男性	132,428	55,624	48,343	92,138	33,711	15,544	377,789	64%
		女性	59,734	28,438	31,972	46,786	25,840	22,103	214,874	36%
	職務	管理職	6,330	3,499	4,036	6,246	5,900	2,297	28,306	5%
		技術職	30,216	20,799	9,217	13,462	22,475	2,327	98,497	17%
		事務職	8,135	2,929	7,374	8,847	8,280	6,459	42,023	7%
		技能職	147,482	56,836	59,688	110,369	22,897	26,565	423,837	72%
	課程分類	強制性課程 ^{註1}	10,578	8,101	11,710	102,205	3,610	22,301	158,506	27%
		非強制性課程 ^{註2}	181,585	75,962	68,604	36,719	55,941	15,347	434,157	73%
	總計		192,163	84,063	80,315	138,925	59,551	37,647	592,663	
	培訓費用 ^{註3} (人民幣)	性別	男性	5,392,269	2,228,478	2,405,442	4,181,064	3,439,226	566,922	18,213,400
女性			2,432,282	1,139,324	1,590,839	2,123,069	2,636,202	806,152	10,727,868	37%
年齡		30歲以下	4,634,371	1,839,721	2,299,722	4,509,311	2,515,540	611,026	16,409,692	57%
		30~50歲	3,177,283	1,524,340	1,675,215	1,788,377	3,109,523	583,736	11,858,474	41%
		50歲以上	12,896	3,741	21,344	6,445	450,365	178,312	673,103	2%
管理職		高階	34,352	9,872	36,722	21,620	218,855	2,097	323,518	21%
		中階	80,617	31,693	102,361	66,501	242,936	18,318	542,425	34%
		初階	141,332	98,608	61,718	195,947	140,094	63,343	701,042	45%
課程分類		強制性課程	430,723	324,551	582,679	4,637,888	368,322	813,355	7,157,518	25%
		非強制性課程	7,393,828	3,043,251	3,413,602	1,666,245	5,707,106	559,719	21,783,751	75%
總計		7,824,551	3,367,802	3,996,281	6,304,133	6,075,428	1,373,074	28,941,269		

註1. 強制性課程：為員工之基本必要之培訓，如：陽光行為政策宣導、建立職場人道待遇、RBA等

註2. 非強制性課程：為提升員工相關領域之技能的培訓，如：DOE實驗設計、程式開發等相關培訓課程

註3. 培訓費用 = (實際發生成本 + 學員上課虛擬成本) × (該組別訓練時數 ÷ 總訓練時數)



H. 廠區與當地學校合作開班詳細資訊

開班廠區	合作學校	開辦科系	起始年	結業年	高中學程	高職進修專科	高中進修大學	專科進修大學	修習課程人數
張江廠	華東理工大學	資訊工程	2019	2022				●	18
	華東理工大學	資訊工程	2020	2023				●	30
	華東理工大學	工商管理	2021	2024				●	4
	華東理工大學	人力資源	2021	2024				●	1
	上海大學	電子資訊工程	2021	2024				●	23
	華東理工大學	國際經濟與貿易	2019	2024			●		11
	華東理工大學	國際經濟與貿易	2020	2025			●		11
	上海大學	工商管理	2021	2026			●		16
昆山廠	蘇州大學	物流管理	2020	2022				●	75
	蘇州大學	物流管理	2021	2023				●	55
	蘇州托普職業技術學院	物流管理	2019	2022		●			42
	蘇州托普職業技術學院	物流管理	2020	2023		●			66
	蘇州托普職業技術學院	物流管理	2021	2024		●			54
墨西哥廠	COBAEJ	一般高中	2020	2022	●				57

永續資料 - 治理資料

A. 2021 年接受反貪腐政策培訓人數 (含離職人員)

廠區	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	南投廠	墨西哥廠	總計
員工 (不含高階主管)	3,752	2,018	6,173	3,708	4,508	2,168	22,485
高階主管	23	8	34	15	66	12	158



第三方保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL(SHANGHAI) CO., LTD.'S ESG REPORT FOR 2021

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 ESG Report for 2021 (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 verification 2022/02/24~2022/04/28. 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 ESG Report of 2021 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.

TWLPP5008 Issue 2201

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

Assurance Standard Options and Level of Assurance	
A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 2 Moderate Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)
C.	AA1000ASv3 Type 2 High Level (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information) 45 disclosures of GRI Standards (201-1,201-2,201-3,201-4,202-1,202-2,204-1,205-1,205-2,205-3,206-1,302-1,302-3,302-5,303-3,305-1,305-2,305-3,305-4,305-5,305-7,306-3,306-5,307-1,308-1,308-2,401-1,401-2,401-3,402-1,403-8,403-9,403-10,404-1,404-3,405-2,412-1,412-2,414-1,414-2,416-1,416-2,417-3,418-1,419-1) for 5 facilities - Zhangjiang, Jinqiao, Shenzhen, Kunshan & Nantou

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

Reporting Criteria Options
1. GRI Standards (Core)
2. AA1000 Accountability Principles (2018)
3. SASB

- 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 45 disclosures of GRI Standards (201-1,201-2,201-3,201-4,202-1,202-2,204-1,205-1,205-2,205-3,206-1,302-1,302-3,302-5,303-3,305-1,305-2,305-3,305-4,305-5,305-7,306-3,306-5,307-1,308-1,308-2,401-1,401-2,401-3,402-1,403-8,403-9,403-10,404-1,404-3,405-2,412-1,412-2,414-1,414-2,416-1,416-2,417-3,418-1,419-1) that reveal the sustainability performance information of Zhangjiang, Jinqiao, Shenzhen, Kunshan & Nantou facilities;
- 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; and
- evaluate of the report against the SASB Disclosures and Metrics included in the ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING Sustainability Accounting Standard (VERSION 2018-10) and conducted alongside an evaluation of accuracy assurance at moderate level of scrutiny.

TWLPP5008 Issue 2201



第三方保證聲明書

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Nantou, 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, Total Impact Measurement and Management (TIMM), 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, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the 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, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, USI may proactively consider enabling stakeholders' participation in identifying relevant material sustainability topics and their solutions.

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.

Responsiveness

The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback. USI has responded in a way that addressed the needs, concerns and expectations of stakeholders.

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.

TWLPP5008 Issue 2201

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, USI's ESG Report of 2021, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. For future reporting, more detailed the mechanisms for evaluating of the effectiveness of the management approach may be further enhanced (103-3). The goals and targets setting of key topics for the medium-term and long-term with respect to sustainability performance are expected to demonstrate in the report. Moreover, when assessing impacts, USI should consider economic, environmental, human rights, and other societal challenges at local, regional, and global levels related to sectors and the geographic location of its activities and business relationships.

SASB CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

USI has referenced with SASB's Standard, ELECTRONIC MANUFACTURING SERVICES & ORIGINAL DESIGN MANUFACTURING, VERSION 2018-10 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in USI's audited consolidated financial statements. USI used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. Process to identify, assess, and manage topic-related risks and opportunities were integrated into USI's overall management process. It is recommended that USI could further disclose more topics with sufficient data to enhance continuous improvement.

Signed:

For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
11 May, 2022
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-9PRXT

TWLPP5008 Issue 2201



GRI & CASS-CSR 4.0 對照表

一般揭露

外部保證：中度保證 ○ 高度保證 ●

揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證	
組織概況							
102-1	組織名稱		公司簡介	13		○	
102-2	活動、品牌、產品與服務		公司簡介	13		○	
102-3	總部位置		公司簡介	13		○	
102-4	營運活動地點		公司簡介	13		○	
102-5	所有權與法律形式		公司簡介	13		○	
102-6	提供服務的市場		P4.1 組織架構及營運地域	公司簡介	13		○
102-7	組織規模		P4.2 主要產品	公司簡介	13		○
			P4.3 企業規模與影響力	公司簡介	13		
			P4.4 報告期內關於組織規模、結構、所有權或供應鏈的重大變化	財務績效	15		
102-8	員工與其他工作者的資訊		S2.1 員工構成情況	研發與專利	40		○
		S4.2 員工本地化政策	人力結構	94			
		S4.3 本地化雇用比例	ESG 關鍵績效	125			
102-9	供應鏈		永續資料 - 社會資料	136		○	
			產品價值鏈	48			
			供應鏈管理	53		○	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變		公司簡介	13	自 2020 年底收購 Asteelflash，產線超過 220 條	○	



揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
102-11	預警原則或方針		企業風險管理	19		○
			綠色產品管理	43		
102-12	外部倡議	G5.3 參與國內外社會責任標準、倡議、指南研究與制定 G6.3 加入的社會責任組織或公約	供應商永續性風險評估	57		○
			衝突礦產承諾	60		
			氣候變遷與碳管理	64		
			碳排放管理	67		
102-13	公協會的會員資格		對外倡議	122		○
策略						
102-14	決策者的聲明	P2.1 履行社會責任的形勢分析與戰略考慮 P2.2 年度社會責任工作進展 P3.1 社會責任重大事件	董事長的話	5		○
			總經理的話	6		
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	P3.2 社會責任重點議題進展及成效 G2.2 社會責任戰略規劃與年度計畫 G2.3 推動社會責任融入企業發展戰略與日常經營	目標設定與績效	各章節		○
			企業風險管理	19		
倫理與誠信						
102-16	價值、原則、標準及行為規範	G1.1 企業使命、願景、價值觀 M3.1 誠信經營	商業道德與法規遵循	18		○
102-17	關於倫理的建議與顧慮的機制	S1.1 守法合規體系建設 S1.2 守法合規培訓	商業道德與法規遵循	18		○



揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
治理						
102-18	治理結構	G3.1 企業高層支持和推動社會責任工作	治理架構	16		○
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	G3.2 社會責任領導機構及工作機制	治理架構	16	董事性別皆為男性	○
		G3.3 社會責任組織體系及職責分工	ESG 關鍵績效	131		
102-23	最高治理單位的主席	G4.1 制定社會責任管理制度	董事會	16		○
		G4.3 開展社會責任考核或評鑑				
102-24	最高治理單位的提名與遴選	G5.1 組織開展社會責任培訓	董事會	16		○
		M1.1 規範公司治理	董事會	16		○
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	M1.2 最高治理機構及其委員會的提名和甄選過程	永續委員會組織	25		○
		E2.18 發展循環經濟政策、措施	董事會	16		○
102-33	溝通關鍵重大事件		董事會參與永續治理	17		
			利益衝突管理	17		
			永續委員會組織	25		
利害關係人溝通						
102-40	利害關係人團體		利害關係人經營	32		○
102-41	團體協約	S2.3 勞動合同簽訂率	員工權益	92		○
			員工工會	92		
			ESG 關鍵績效	127		



揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
102-42	鑑別與選擇利害關係人	G6.1 鑑別和回應利害關人訴求 G6.2 企業社會責任內外部溝通機制和活動	重大性分析	32		○
102-43	與利害關係人溝通的方針		利害關係人經營	36		○
102-44	提出的關鍵主題與關注事項		重大性分析	32		○
			利害關係人經營	36		
報導實務						
102-45	合併財務報表中所包含的實體		財務績效	15		○
102-46	界定報告書內容與主題邊界	G2.1 實質性社會責任議題鑑別與管理	重大性分析	34		○
102-47	重大主題表列		重大性分析	34		○
102-48	資訊重編		-	-	於各章節說明	○
102-49	報導改變	P1.1 品質保證 P1.2 資訊說明 P1.3 報告體系 G4.2 構建社會責任指標體系	重大性分析	32		○
102-50	報導期間		關於本報告書	4		○
102-51	上一次報告書的日期		關於本報告書	4		○
102-52	報導週期		關於本報告書	4		○
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人		關於本報告書	4		○
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告		關於本報告書	4		○
102-55	GRI 內容對照表		GRI & CASS-CSR 4.0 對照表	145		○
102-56	外部保證 / 確信		關於本報告書	4		○
			第三方保證聲明書	143		



■ 特定主題揭露

鑑別結果：重大性議題 ★

外部保證：中度保證 ○ 高度保證 ●

管理方針與揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證	
治理（經濟）方面議題								
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	M1.6 成長性 M1.7 收益性 M1.8 安全性 S1.3 納稅總額	財務績效	15		●	
				稅務治理	16			
				完善的薪酬制度	97			
				ESG 關鍵績效	128			
				ESG 關鍵績效	130			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		氣候變遷與碳管理	64		●		
201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫		員工福利制度	101		●		
201-4	取自政府的財務補助		財務績效	15		●		
市場地位	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○	
	103-2	管理方針及其要素		完善的薪酬制度	97		○	
	103-3	管理方針的評估		完善的薪酬制度	97		○	
	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率		完善的薪酬制度	97		★	●
				ESG 關鍵績效	126			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	S4.3 本地化雇用比例	人力結構	95		★	●	
採購實務	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○	
	103-2	管理方針及其要素		供應鏈管理	53		○	
	103-3	管理方針的評估		供應鏈管理	53		○	
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	S4.4 本地化採購政策	供應鏈管理	55		★	●
ESG 關鍵績效				129				



管理方針與揭露項目			CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
反貪腐	103-1	解釋重大主題及其邊界	M1.3 反腐敗 M1.4 合規資訊揭露	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		商業道德與法規遵循	18			○
	103-3	管理方針的評估		商業道德與法規遵循	18			○
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		商業道德與法規遵循	18		★	●
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		商業道德與法規遵循	18		★	●
				永續資料 - 治理資料	142			
	供應鏈管理	53						
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	商業道德與法規遵循	18	2021年未發現本公司有貪腐及舞弊行為	★	●		
反競爭行為	103-1	解釋重大主題及其邊界	M2.11 公平交易 M3.2 經濟合同履約率 M3.3 公平競爭 M3.5 尊重和保護智慧財產權	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		商業道德與法規遵循	18			○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	19			○
	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動		法規遵循	19	2021年本公司無涉入反競爭行為及反托拉斯和壟斷法規相關之法律行為	★	●
環境方面議題								
能源	103-1	解釋重大主題及其邊界	E2.2 採購和使用環保原材料	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素	E2.3 節約能源政策措施	氣候變遷與碳管理	64			○
	103-3	管理方針的評估	E2.4 提高能源使用效率	能源管理	69			○
			E2.5 全年能源消耗總量及減少量	能源管理	69			●
	302-1	組織內部的能源消耗量	E2.6 單位產值綜合耗能	能源管理	69			●
	302-3	能源密集度	E2.7 使用清潔能源的政策、措施					
	302-5	降低產品和服務的能源需求	E2.7 使用清潔能源的政策、措施					
E2.8 清潔能源使用量或比重			綠色產品管理	44		★	●	



管理方針與揭露項目			CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
水與放流水 (2018)	303-3	取水量	E2.9 節約用水政策、措施	水資源管理	71			●
			E2.10 年度新鮮水用水量					
			E2.14 減少廢水排放量的制度、措施或技術	ESG 關鍵績效	124			
			E2.15 廢水排放量及減排量					
排放	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		氣候變遷與碳管理	64			○
	103-3	管理方針的評估		碳排放管理	67			○
	305-1	直接（類別一）溫室氣體排放	E1.9 應對氣候變遷 E2.12 減少廢氣排放的政策措施或技術 E2.13 廢氣排放量及減排量 E2.24 溫室氣體排放的計畫及行動 E2.25 溫室氣體排放量及減量	碳排放管理	67		★	●
				ESG 關鍵績效	124			
	305-2	能源間接（類別二）溫室氣體排放		碳排放管理	67		★	●
				ESG 關鍵績效	124			
	305-3	其它間接（類別三）溫室氣體排放		碳排放管理	68		★	●
				ESG 關鍵績效	124			
305-4	溫室氣體排放密集度	碳排放管理		67		★	●	
305-5	溫室氣體排放減量	能源管理		69		★	●	
305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其它重大的氣體排放	空氣污染防治		74		★	●	
廢棄物 (2020)	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊		廢棄物管理	72			○
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	E2.16 減少廢棄物排放的制度、措施或技術	廢棄物管理	72			○
	306-3	廢棄物的產生	E2.17 廢棄物排放量及減排量	廢棄物管理	72			●
	306-5	廢棄物的直接處置		廢棄物管理	73			●
有關環境保護的法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		氣候變遷與碳管理	64			○
				法規遵循	19			
103-3	管理方針的評估		法規遵循	19			○	



管理方針與揭露項目			CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規		氣候變遷與碳管理	64	2021年環旭電子未被處重大罰鍰或其他非金錢制裁	★	●
供應商環境評估	103-1	解釋重大主題及其邊界	M3.8 針對供應商的社會責任政策、倡議和要求	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素	M3.9 因為社會責任不合規被否決的潛在供應商數量 M3.10 供應商社會責任日常管理機制	供應鏈管理	53			○
	103-3	管理方針的評估	M3.11 供應商社會責任審查的流程與方法 M3.12 報告期內審查的供應商數量	供應商評鑑及定期考核	56			○
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	M3.13 因為社會責任不合規被中止合作的供應商數量 M3.14 供應商社會責任績效考核與溝通	供應商評鑑及定期考核	56		★	●
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	M3.15 供應商社會責任培訓 M3.16 供應商社會責任培訓績效	供應商永續性風險評估	57		★	●
	社會方面議題							
勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		尋找合適的人才	96			○
	103-3	管理方針的評估		尋找合適的人才	96			○
				員工福利制度	98			
	401-1	新進員工和離職員工	S1.5 帶動就業 S1.6 報告期內吸納就業人數 S2.20 員工流失率	尋找合適的人才	96		★	●



管理方針與揭露項目			CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
勞雇關係	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	S2.9 每年人均帶薪年休假天數 S2.10 薪酬與福利體系 S2.17 生活工作平衡 S2.18 困難員工幫扶	員工福利制度	99		★	●
	401-3	育嬰假		員工福利制度	100		★	●
勞 / 資關係	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89			○
	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89			○
	402-1	關於營運變化的最短預告期		員工權益	92		★	●
職業安全衛生 (2018)	103-1	解釋重大主題及其邊界	S2.11 職業健康管理 S2.12 工作環境和條件保障 S2.13 員工心理健康援助 S3.1 安全生產管理體系 S3.2 安全應急管理機制 S3.3 安全教育與培訓 S3.4 安全培訓績效 S3.5 安全生產投入 S3.6 安全生產事故數 S3.7 員工傷亡人數	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		職業安全衛生	77			○
	103-3	管理方針的評估		職業安全衛生	77			○
	403-1	職業安全衛生管理系統		職業安全衛生	77		★	○
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		職業安全衛生	77		★	○
	403-3	職業健康服務		身心靈健康維護	84		★	○
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通		職業安全衛生管理	77		★	○
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		職業安全衛生管理	82		★	○
	403-6	工作者健康促進		身心靈健康維護	84		★	○
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊		職業安全衛生管理	77		★	○
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者		職業安全衛生	77		★	●
	403-9	職業傷害		職業災害管理	80		★	●
403-10	職業病	職業安全衛生管理	77		★	●		



管理方針與揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證	
訓練與教育	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○	
	103-2	管理方針及其要素		人才發展	106		○	
	103-3	管理方針的評估		人才發展	107		○	
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	S2.15 年度培訓績效	人才發展	107		★	●
				ESG 關鍵績效	127			
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	S2.16 職業發展通道	精實職涯計畫	108		★	○
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工績效管理		104		★	●	
員工多元化 與平等機會	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○	
	103-2	管理方針及其要素		人才吸引與留任	94		○	
	103-3	管理方針的評估	S2.2 平等僱傭 S2.5 女性管理者比例 S2.6 雇員隱私管理 S2.8 多元化和機會平等	人力結構	94			○
				完善的薪酬制度	97			
	405-1	治理單位與員工的多元化		人力結構	94			○
				ESG 關鍵績效	125			
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	完善的薪酬制度		98		★	●	
不歧視	103-1	解釋重大主題及其邊界			重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89		○	
	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89		○	
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	S2.2 平等僱傭	人權減緩與補償措施	91		★	○
結社自由與 團體協商	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○	
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89		○	



管理方針與揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
結社自由與 團體協商	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89		○
	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	S2.4 民主管理	盡職調查流程	89	★	○
				員工工會	92		
				供應商評鑑及定期考核	56		
童工	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89		○
	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89		○
	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		盡職調查流程	89	★	○
				供應商評鑑及定期考核	56		
衝突礦產承諾	60						
強迫或強制 勞動	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89		○
	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89		○
	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	S2.7 反強迫勞動和騷擾虐待	盡職調查流程	89	★	○
				供應商評鑑及定期考核	56		
衝突礦產承諾				60			
人權評估	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		人權保障	89		○
	103-3	管理方針的評估		盡職調查流程	89		○
	412-1	接受人權檢核或人權衝擊評估的營運活動		盡職調查流程	90	★	●
	412-2	人權政策或程序的員工訓練		人權保障訓練	92	★	●



管理方針與揭露項目			CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
供應商社會評估	103-1	解釋重大主題及其邊界	M3.8 針對供應商的社會責任政策、倡議和要求	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素	M3.9 因為社會責任不合規被否決的潛在供應商數量 M3.10 供應商社會責任日常管理機制	供應鏈管理	53			○
	103-3	管理方針的評估	M3.11 供應商社會責任審查的流程與方法	供應商評鑑及定期考核	56			○
	414-1	使用社會標準篩選的新供應商	M3.12 報告期內審查的供應商數量	供應商評鑑及定期考核	56		★	●
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	M3.13 因為社會責任不合規被中止合作的供應商數量	供應商永續性風險評估	57		★	●
			M3.14 供應商社會責任績效考核與溝通	ESG 關鍵績效	129			
			M3.15 供應商社會責任培訓 M3.16 供應商社會責任培訓績效	衝突礦產承諾及未來計畫	61			
顧客健康與安全	103-1	解釋重大主題及其邊界	M2.2 產品 / 服務品質管制體系 M2.10 潛在風險警示	重大性分析	34			○
	103-2	管理方針及其要素		客戶隱私與健康安全	51			○
	103-3	管理方針的評估		客戶的健康安全	52			○
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊		客戶的健康安全	52		★	●
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規的事件		客戶的健康安全	52	2021年未接獲任何產品危害人體健康安全 的投訴案件及違法事件	★	●



管理方針與揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	鑑別結果	外部保證
行銷與標示	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		商業道德與法規遵循	18		○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	19		○
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		法規遵循	19	2021年未有任何違反行銷傳播相關法規事件	★ ●
客戶隱私	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		客戶隱私與健康安全	51		○
	103-3	管理方針的評估		客戶隱私	51		○
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	M2.13 客戶資訊保護	商業道德	18	2021年未發生客戶隱私權遭侵犯或資料外洩之事件	★ ●
				客戶隱私	51	2021年未接獲任何相關投訴	
社會經濟法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大性分析	34		○
	103-2	管理方針及其要素		商業道德與法規遵循	18		○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	19		○
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定		法規遵循	19	2021年共3件職業安全衛生及勞工作業環境監測之限期改善案件，皆在期限內改善完成，無重大罰款案件	★ ●



SASB 準則對照表

主題	編號	揭露項目	衡量標準	內容摘要	章節	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	總取水、耗水量及各自水資源壓力地區比例	m ³ , %		水資源管理	71
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製程有害廢棄物重量與回收百分比	t, %		廢棄物管理	72
勞動行爲	TC-ES-310a.1	停工與延宕總天數	數字	2021 年未發生任何重大勞資爭議或罷工所導致的停工事件	員工工會	92
原物料來源	TC-ES-440a.1	關鍵原物料風險管理方法	N/A		供應鏈管理	53
					衝突礦產承諾	60
					企業風險管理流程	21
活動指標	TC-ES-000.A	生產設備數量 (工廠)	數字		公司簡介	13
	TC-ES-000.B	廠房面積	平方英尺	本報告書所涵蓋範疇之廠房面積經換算爲 4,866,859 平方英尺	公司簡介	13
	TC-ES-000.C	員工數	數字		人力結構	94

USI 特定揭露與其他補充指標

揭露項目	CASS-CSR 4.0	來源	章節	頁碼
衝突礦產管理		USI 特定揭露	衝突礦產承諾	60
持續改善計畫		USI 特定揭露	持續改善計畫	41
創新與研發		日月光投控特定主題	研發與專利	40
客戶關係管理制度	M2.3 產品合格率 M3.4 戰略共用機制和平台 M3.6 助力行業發展	日月光投控特定主題 上海上市公司社會責任發展指數 (2017) 評價指標體系	客戶服務與滿意	49



揭露項目	CASS-CSR 4.0	來源	章節	頁碼
售後服務體系	M2.14 主動售後服務體系 M2.15 積極應對消費者投訴 M2.16 投訴解決率 M2.18 客戶滿意度	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	客戶服務與滿意	49
產品召回、止損、補償	M2.17 止損和賠償	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	全方位售後服務	50
股東參與機制		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	董事會運作	16
每股社會貢獻值		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	總經理的話	6
確保股東合理回報	M1.5 保護中小投資者利益 M3.7 公平貿易	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	利益衝突管理	17
支持科技研發的制度及措施	M2.1 提升產品 / 服務可及性 M2.4 堅持創新驅動 M2.5 研發投入 M2.6 新增專利數 M2.7 科技成果產業化	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	研發專利與持續改善	40
產品品質管制體系及認證		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	管理系統驗證一覽表	123
供應商名單		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	供應商評鑑及定期考核	56
為特殊人群（如孕婦、哺乳婦女等）提供特殊保護		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	員工福利制度	99
殘疾人雇傭率或雇用人數		上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	人力結構	95
公司受到環保部門獎勵的情況		上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	榮耀與肯定	9
員工投入契合度	S2.19 員工滿意度	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	員工投入契合度調查	105



揭露項目	CASS-CSR 4.0	來源	章節	頁碼
社區責任	S4.6 公益方針或主要公益領域 S4.9 打造品牌公益項目 S4.10 支持志願者活動的政策、措施 S4.11 員工志願者活動績效	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	社會活動概況	113
	S4.12 助力精準扶貧 S4.13 扶貧專項資金投入 S4.14 脫貧人口數量	上海上市公司社會責任發展指數（2017）評價指標體系	回饋社會	117
綠色管理	E1.1 環境管理體系	上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	氣候變遷與碳管理	64
	M2.12 宣導永續消費 E1.6 建設綠色供應鏈	上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	綠色供應鏈	45
	E1.2 環保預警及應急機制 E1.3 環保技術研發與應用 E1.4 環境指標統計核算體系方法 E1.5 環保培訓和宣教 E1.7 支援綠色低碳產業發展 E2.1 綠色設計	上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	綠色產品管理	43
	E1.8 環保總投資 E2.20 綠色包裝 E2.22 綠色運輸 E2.23 產品運輸過程中對環境的影響 E3.1 綠色辦公措施 E3.2 綠色辦公績效 E3.5 零淨砍伐	上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	綠色製造與支出	75
	E1.10 碳匯 E3.3 生態恢復與治理 E3.6 環保公益活動	上海證券交易所上市公司環境資訊揭露指引	保育環境	119



製造據點

環旭電子

上海張江廠

上海市浦東新區張東路 1558 號 郵編 201203
電話 +86-21-5896-6996

上海金橋廠

上海市浦東新區金橋出口加工區（南區）龍桂路 501 號
郵編 201201
電話 +86-21-3813-6668

深圳廠

深圳市南山區西麗街道高新技術園北區北環大道 9028 號
環旭電子園 郵編 518057
電話 +86-755-6182-1666

惠州廠

廣東省惠州市大亞灣西區新荷大道 369 號
電話 +86-752-5830-888

昆山廠

江蘇省昆山市千燈鎮黃埔江路 497 號日月光工業園
郵編 215341
電話 +86-512-5528-0000

南投草屯廠

542007 南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號
電話 +886-49-221-2700

南投南崗廠

540027 南投縣南投市工業路 330 號
電話 +886-49-221-2699

墨西哥廠

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

波蘭廠

ul. Innowacyjna 4, 55-040 Biskupice Podgórne, Lower Silesia Poland
電話 +48-71-769-4720

越南廠

Lô đất CN4.1H, Khu công nghiệp Đình Vũ, thuộc Khu kinh tế Đình Vũ - Cát Hải, Phường Đông Hải 2, Quận Hải An, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam
電話 +84-225-3859989

Asteelflash

ASTEELFLASH TECHNOLOGIES

Rue de Gâtel, ZI Nord, Pôle activités d'Ecouvès, 61250 Valframbert, France
電話 +33-2-3380-3450

ASTEELFLASH ATLANTIQUE

Le Clos de La Grée, 35660 Langon, France
電話 +33-2-9908-6666

ASTEELFLASH EST

9, rue Ampère, 67120 Duttlenheim
電話 +33-3-8804-6450

ASTEELFLASH DÉVELOPPEMENT

43, chemin du Vieux-Chêne, 38240 Meylan, France
電話 +33-4-7663-3350

ASTEELFLASH LORRAINE

ZA Champs de l'Etraye, 88120 CLEURIE, France
電話 +33-3-2928-8888

ASTEELFLASH NORMANDIE

49, rue de la République, BP 26, 76250 Deville-Les-Rouen, France
電話 +33-2-3210-7000



業務辦公室

總部

上海市浦東新區盛夏路 169 號 郵編 201210
電話 +86-21-5896-6996

香港

香港新界元朗宏業西街 11 號元朗科技中心 7 樓 A 室
電話 +852-2109-0166

歐洲

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

美國

4211 Starboard Drive, Fremont, CA 94538, USA
電話 +1-510-440-2840

日本

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

新加坡

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

臺北

115602 臺北市南港區三重路 66 號 3 樓之 6
電話 +886-2-2782-0366

ASTEELFLASH ÎLE-DE-FRANCE

Zone Industrielle, BP 5, 02200 Mercin Et Vaux, France
電話 +33-3-2375-5800

ASTEELFLASH BAD HERSFELD

Konrad-Zuse-Straße 19-21, 36251 Bad Hersfeld, Germany
電話 +49 (0) 6621-84-201

ASTEELFLASH BONN

Allerstraße 31, 53332 Bornheim – Hersel, Germany
電話 +49 (0) 2222-9964-101

ASTEELFLASH EBERBACH

Neuer Weg-Nord 49, 69412 Eberbach, Germany
電話 +49 (0) 6271-81-200

ASTEELFLASH DESIGN SOLUTIONS HAMBURG

Meiendorfer Straße 205, 22145 Hamburg, Germany
電話 +49-040-2022-997-363

ASTEELFLASH BEDFORD

Unit 1 and 2 – St Martins Way, St Martins Business Centre,
Bedford MK42 0LF, UK
電話 +44-1234-216-222

ASTEELFLASH PLZEN

Podnikatelská 1227/24, 301 00 Plzen, Czech Republic
電話 +420-373-740-905

ASTEELFLASH LA SOUKRA

104 Avenue de l'UMA - 2045 Soukra, Tunis, Tunisia
電話 +216-36-066-015

ASTEELFLASH FREMONT

4211 Starboard Drive, Fremont, CA 94538, USA
電話 +1-510-440-2840

ASTEELFLASH TIJUANA

Avenida Producción No. 5-A Parque Industrial Finsa, 22427
Tijuana, B.C., México
電話 +52-664-231-5007

ASTEELFLASH SUZHOU

No.8 Gutang Road, Wujiang District, Suzhou, Jiangsu
Province 215200, China
電話 +86-512-6340-8000



2021 永續報告書

發行所 環旭電子股份有限公司

發行人 陳昌益 / 魏鎮炎

地址 上海市浦東新區張東路 1558 號
南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號

電話 +86-21-5896-6996
+886-49-235-0876

編輯企劃 品質保證暨企業社會責任總處 / 永續發展暨企業職安處 /
企業社會責任部

設計編輯 總經理室

總編輯 游家雄

主任編輯 李昀衎

執行編輯 李梅菁 / 林昭綺 / 林靜宜 / 劉皇亨 / 張雅琳 / 魏巧晴 / 陳俞安
葉于菁

網頁製作 王裕懷 / 李梅菁 / 林昭綺 / 林靜宜 / 劉皇亨 / 張雅琳 / 魏巧晴
陳俞安 / 葉于菁

網頁 <https://www.usiglobal.com/csr>

編輯委員 李韋進 / 陳佳敏 / 林芷瑩 / 林煜卿 / 洪忠民 / 徐雪娥 / 劉立立
黃彥嫻 / 張維澤 / 呂士鳴 / 楊淑棧 / 朱維堂 / 陳俊良 / 賴治宏
楊愛美 / 劉彥緯 / 白榮輝 / 李耿忠 / 林銘鋒 / 林烈同 / 李政峰
唐尚斌 / 黃昭富 / 劉育承 / 曹強 / 王利偉 / 蘇鵬 / 賀乾坤
劉永強 / 于婷 / 林志忠 / 姚毅明 / 蔡學文 / 張慧文 / 張瑞靜
謝蹕鸞 / 傅丞薇 / 劉秋蓉 / 施明哲 / 陳思婷 / 張智涵 / 白忻婷
Juan Morfin

設計製作 極思數位商略有限公司



Realizing IDEAS Together

