USI® 环旭电子股份有限公司
Universal Scientific Industrial (Shanghai) Co., Ltd.

上海证券交易所股票代码 601231

2020 永續報告書
Sustainability Report

關於本報告書

撰寫原則

為提升公司永續價值，提升非財務資訊的揭露品質，落實 ESG 目標，自本期報告書開始更名為「永續報告書」。本報告書為環旭電子股份有限公司（以下簡稱「環旭電子」、「USI」、「公司」、「我們」）及其所屬子公司發行的第九本永續報告書（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，內容涵蓋本公司履行社會責任情況），參照《GRI 永續性報導準則》（GRI Standards 2016）及《中國企業社會責任報告指南》（CASS-CSR 4.0），分別依循「核心選項」與「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及扶貧資訊揭露要求，公開揭露環旭電子在 ESG 各重大議題方面的應對策略、執行成果及目標計畫。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

報告書內容涵蓋環旭電子各利害關係人關心的議題，範疇包括張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣廠及墨西哥廠* 的相關營運資訊。數據收集期間自 2020 年 1 月 1 日至 2020 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。

註：

「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，以下報告內容簡稱「母公司」或「日月光投控」

張江廠指環旭電子母公司「環旭電子股份有限公司」

金橋廠指環旭電子子公司「環維電子股份有限公司」

深圳廠指環旭電子子公司「環勝電子（深圳）有限公司」

昆山廠指環旭電子子公司「環鴻電子（昆山）有限公司」

台灣廠（含草屯廠及南崗廠）指環旭電子子公司「環鴻科技股份有限公司」

墨西哥廠指環旭電子子公司「Universal Scientific Industrial de México, S. A.de C. V.」

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 35 項揭露項目採用高度保證等級查證。詳細內容請參閱「GRI & CASS-CSR 4.0 對照表」。

發行時間

環旭電子每年 7 月發行永續報告書，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。

首次發行時間：2013 年 7 月
上一版本發行時間：2020 年 7 月
現行版本發行時間：2021 年 7 月
下一版本發行時間：2022 年 7 月

意見回饋與聯絡方式

如您對本報告書有任何意見、疑問或建議，歡迎聯絡我們，聯絡方式如下：

地址：中國上海市浦東新區張東路 1558 號
電話：+86-21-5896-6996 分機：61705
信箱：csr@usiglobal.com
網站：https://www.usiglobal.com

地址：台灣南投縣草屯鎮太平路一段 351 巷 141 號
電話：+886-49-235-0876 分機：26157
信箱：csr@usiglobal.com

目　錄
CONTENTS

5

董事長的話

總經理的話

環旭電子對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻

榮耀與肯定

10

營運與治理

公司概況

財務績效與稅務治理

董事會運作

從業道德與法規遵循

企業風險管理

資訊安全管理

24

永續管理

永續委員會組織

永續政策

永續策略

利害關係人經營

41

綠色產品與創新

研發專利與持續改善

綠色產品管理

50
環境保護與職場安全衛生
環境保護
氣候變遷減緩
污染防治
職業安全衛生

72
包容職場
人才吸引與留任
人才發展
人權管理

100
價值鏈管理
產品價值鏈
客戶服務與滿意
客戶隱私及健康安全
供應鏈管理
衝突礦產承諾

119
社會參與
社會活動概況
投資教育
回饋社會
推廣藝文
對外倡議

133
管理系統驗證一覽表
ESG 關鍵績效
附錄
第三方保證聲明書
GRI & CASS-CSR 4.0 對照表
USI 特定揭露與其他補充指標

董事長的話

2020 新冠疫情的發生是人類歷史上的重大災難。在過去一年，新冠病毒不僅給人類的生存帶來了前所未有的衝擊，在未來仍將對全球經濟和市場造成深遠的影響。受此影響，各國政府都推出了不同程度的經濟刺激紓困政策，但許多中小企業仍不可避免的面臨著經營困境。

在此形勢下，環旭電子 2020 年的營收和獲利均逆勢增長，再創新高。環旭持續為投資人和股東獲得更高回報，為員工提供良好且穩定的工作環境，堅持做負責任的「靠譜」企業，注重企業社會責任。獲得了諸多永續榮耀，如新浪財經 2020 中國企業 ESG 金責獎「年度永續發展獎」、第二屆 SGS CSR Awards「年度永續菁英獎」、上交所 2019-2020 年度資訊揭露工作評價保持 A 評級等殊榮。同時，也獲得客戶的肯定，客戶滿意度方面，2020 年主要客戶滿意度統計結果顯示：整體滿意度為 84.1%（Successful）也得到客戶給予的「供應商完美品質獎」及「客戶導向獎」。

同時，環旭電子隸屬的母公司日月光投控，連續五年蟬聯道瓊永續指數同業冠軍，環旭電子作為日月光投控的重要成員，也為集團能持續獲獎貢獻良多。2020 年年底，環旭完成了對法國飛旭集團的併購。至此，環旭的全球員工人數從 1.7 萬人增加到 2.4 萬人，增加了近 30%，這代表環旭電子在面對企業社會責任時，需要承擔與關注的範圍更廣，社會責任也更大。

在全球化過程中，以前，環旭電子大部分的生產基地在亞洲，現在已經真正延伸到了全球，包含歐洲、美洲、非洲等，實現了全球化生產服務全球化客人的目標。目前，環旭員工來自不同國家，不同民族。企業的社會責任也隨之擴展到了全球。

當我們的企業發展到如此規模，我們要更加注重「永續經營」這一企業願景與目標。永續經營的涵義是，企業穩健經營，持續增長；同時，我們也要帶領員工同步發展、共同成長，這也是企業社會責任的表現。不管未來 10 年、20 年後，我們企業將要擔負怎樣的社會責任，都將會擴展到員工責任。

首先，企業社會責任不僅是公司經營主體的責任，而應當是包括股東、員工、供應商和客戶等在內的各利害關係人的共同責任。特別是在企業生產經營每個過程和環節的同時體現，從而達到企業的營利性和社會性的和諧統一。其次，在企業中社會責任的最終體現要靠每個員工落實到企業日常的經營管理中。但是，如果員工只是簡單認為等同於本職工作，就會使得企業社會責任的發展目標和計畫難以透過全體員工來實現。第三，要強化企業社會責任，員工不僅是以新的理念和方式來從事原來的本職工作。同時，更重要的是企業社會責任對我們原來的崗位工作提出了更負責，更加永續的、更多、更高、更新的要求。這就要求每個員工用這些「多、高、新」的要求，重新審視崗位職責和本職工作，找出不足和改進的方向。這樣，才能真正地將社會責任理念逐步融入到本職工作和日常行為中；企業才能真正走向更加負責和永續的發展道路。所以，企業的社會責任不僅是經營者及管理層的責任，更是每一位員工的責任。

在疫情之下，我們要相互珍惜，提醒員工照顧好自己、照顧好家人，大家努力在一起。同時，每個人也要思考，如何擔負起企業社會責任及永續發展的要求，進一步做好本職工作，協同合作，和環旭一起再攀高峰。

董事長

總經理的話

2020 年整年新冠疫情蔓延，衝擊我們的生活作息，限制我們的行動自由，減緩全球經濟社會的發展，給企業經營帶來高度的風險和不確定性。環旭電子因應得宜，在全體同仁的協力下，克服挑戰，逆勢成長，營業額及獲利雙雙創下歷史新高。

多年來，公司用心投入企業社會責任工作，這一年我們成立 USI 永續委員會，並設立「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」等五大永續小組，力求環境、社會、治理（ESG）三方面的共好發展。

面對衝擊永續發展的關鍵風險之一「氣候變遷」的影響，環旭電子在環境面積極推動再生能源的使用，大陸廠區持續百分之百使用綠電，墨西哥廠使用 20% 綠電，逐步有效減少營運所造成的溫室氣體排放。並與太陽能建置商合作，在南崗廠頂樓建置太陽能發電系統，截至 2020 年底，共產生約 685 千度綠電。南崗廠亦獲得綠色建築銀級認證（EEWH）。另外舉辦「全球永續供應鏈線上分享會」，將永續管理要求、執行經驗及未來目標與各地共 120 位供應商夥伴直接溝通交流，持續推行綠色供應鏈政策。

此外，為管控另一關鍵風險「資料安全及隱私」，我們導入先進持續威脅（APT）系統，強化資安防護能力；建立郵件安全防護機制，增強 USI 郵件安全，臺灣廠更取得 ISO 27001 驗證。

人才是伴隨環旭電子持續成長的重要種子，2020 年我們訂定了人權保障管理原則，聘僱當地員工比例高達 96.6%。同時期許供應商亦恪遵此原則，提供所有員工平等的雇用機會和健全的培育計畫。

在青年培育方面開放許多實習機會，透過導師制度進行培訓，讓學生們畢業後能順利進入職場，受益學生共 754 位，較去年成長 7 倍。以及投入資源幫助貧困地區的學童接受良好教育，我們推動「甘肅省廣河縣扶貧專案」建設城東幼兒園、「科技帶動教育扶貧」、「西部助學計畫」、「撿回珍珠計畫」及環旭工會「雲南怒江助學貧困兒童」等教育扶貧活動。

環旭電子推動永續發展的努力，備受肯定，在 2020 年實現了每股社會貢獻值* 人民幣 2.24 元，榮獲新浪財經 2020 中國企業 ESG 金責獎「年度永續發展獎」及「最佳社會 (S) 責任獎」、第二屆 SGS CSR Awards「年度永續菁英獎」等，也得到客戶所頒發的「供應商完美品質獎」及「客戶導向獎」殊榮。

我們以聯合國永續發展目標（SDGs）為方針，加強每位員工 SDGs 意識，與夥伴及社區攜手合作，透過以永續發展的方式促進經濟增長和生產力提升。承諾為優質永續的居住空間做出貢獻、為員工提供富挑戰又有成就感的工作環境、為利害關係者創造優渥的報酬，踏實盡到一個世界企業公民應有的責任。

註：
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

總經理

魏鎮炎

環旭電子對聯合國永續發展目標（SDGs）之貢獻

1 NO POVERTY	• 投入人民幣 136.2 萬元支持 6 項精準扶貧計畫，扶助 1,001 位學生 P.125	2 ZERO HUNGER	• 向昆山地區 30 個貧困戶捐贈「慈善禮包」，置辦米、油、乾貨等年貨 P.127
3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	• 補助成立 43 個各類社團，共計舉辦 140 場員工活動，活動參與人次達 45,632 人 P.84 • 提供出差及派駐人員於海外差旅 / 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 P.81	4 QUALITY EDUCATION	• 持續 16 年累計捐贈 685 箱書籍給愛的書庫 P.122 • 內部講師培訓累計人數達 833 人 P.94 • 支持員工在職進修人數達 43 人 P.93 • 與當地學校開辦在職進修班共 8 個班別 P.93
5 GENDER EQUALITY	• 申請育嬰假員工，回任一年以上之男女比例皆為 100% P.82 • 員工具有同工同酬之權利，不受性別而有差別待遇 P.78 • 連續 3 年提升女性高階管理職比例 P.75	6 CLEAN WATER AND SANITATION	• 用水密集度較 2015 年下降 32% P.52
7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY	• 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 P.57	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	• 2020 年營收較 2019 年成長 28.20% P.14 • 被列入上證公司治理指數 P.11 • 主要客戶滿意度 84.1% P.105 • 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 P.78 • 產品技術開發與創新，吸引客戶需求與增加工作機會 P.43
9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE	• 推動太陽能發電，在台灣南崗廠頂樓建置太陽能發電系統，截至 2020 年底，已產生約 685 千度綠電度 P.62	10 REDUCED INEQUALITIES	• 聘僱身心障礙員工人數達 122 人 P.75
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	• 推動綠色產品，降低對人體的傷害及環境的影響 P.46	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	• 導入營運持續管理系統至所有的大陸廠區及墨西哥廠 P.11 • 每季執行企業風險管理現況評估 P.19 • 建立郵件安全防護機制，強化 USI 郵件安全 P.23 • 導入先進持續威脅（Advanced Persistent Threat, APT）系統，強化資安防護能力 P.23
13 CLIMATE ACTION	• 推動綠色產品，減少能源損耗與持續改善，降低二氧化碳的排放 P.47 • 台灣南崗廠取得首座綠建築認證 P.62	14 LIFE BELOW WATER	• 清潔 3 個海岸，撿拾 3,653 件垃圾 P.130
15 LIFE ON LAND	• 持續 8 年累計種植 85,969 棵樹，植樹面積達 67.2 公頃 P.129	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	• 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 P.17
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	• 當地採購達 36% P.108 • 目標供應商 100% 完成無衝突礦產（Conflict-Free） P.116		

上海證券交易所
SHANGHAI STOCK EXCHANGE

上交所 2019-2020 年度資訊揭露工作評價
環旭電子連續三年保持 A 評級

台灣南崗廠獲得綠建築標章證書 - 銀級

MSCI

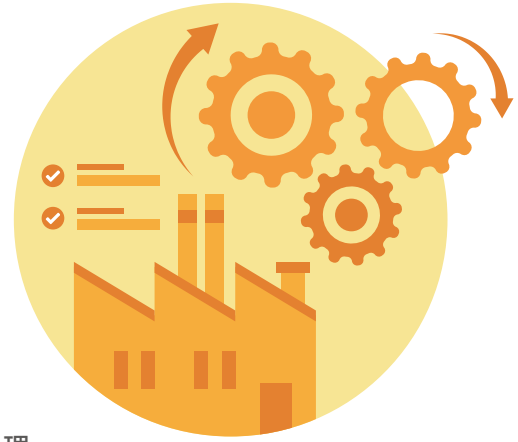
MSCI 上調 ESG 評級至 BB

榮獲第二屆 SGS CSR Awards
年度永續菁英獎

Lenovo

榮獲 2020 聯想供應商完美品質獎
及客戶導向獎

榮獲新浪財經 2020 中國企業 ESG 金責獎
年度永續發展獎及最佳社會 (S) 責任獎



治理

環旭電子

- 2019 年度上海市集成電路封測業銷售前十名
- 2020 上海製造業企業 100 強（第 12 名）
- 2020 上海企業 100 強（第 39 名）

環維電子

- 2020 年金橋開發區企業永續發展「四星級企業」

環勝電子

- 2020 深圳市企業社會責任評價「四星」級

環鴻電子

- 2019 年度十佳成長型台資企業
- 2019 年度千燈鎮外貿穩中提質先進企業
- 2020 千燈鎮十佳納稅企業
- 2020 千燈鎮十佳外資企業
- 2020 昆台融合發展三十周年 - 高品質發展突出貢獻獎
- 2020 智能化技改標竿企業
- 2020 江蘇省智慧高端電子通訊元器件企業工程技術研究中心
- 2020 江蘇省認定企業技術中心
- 2020 第五屆 AUO 智能供應鏈 - 智能製造先鋒獎

社會

環旭電子

- 2020 年責任商業聯盟銀牌
- 第十屆中國公益節 - 2020 上市公司社會責任獎
- 第十屆中國公益節 - 2020 企業社會責任行業典範獎

環鴻科技

- 109 年度南投縣職場癌症篩檢績優職場
- 109 年度職場營造無菸健康生活環境亮點競賽第一名
- 107-109 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

環境

環旭電子

- 2020 年上海根與芽 - 百萬植樹計畫捐贈貢獻獎

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，為利害關係者創造最大價值，以實現優質永續的生活環境。

2020 主要績效

38.25 小時
董事成員進修總時數

評級A
上交所資訊揭露

被納入
滬深300指數 成分股

持續被納入
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

被納入
富時中國A150指數 和 **富時中國A200指數** 成分股

達成　未達成

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	透過以永續發展的方式推動經濟增長和生產力	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
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	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有關資訊與意識	持續營運	• 取得 ISO 22301 驗證	• 導入營運持續管理系統到六大廠區	• 導入營運持續管理系統到所有的大陸廠區及墨西哥廠	✓	• 台灣廠取得 ISO 22301 驗證	• 大陸廠區取得 ISO 22301 驗證
		資安管理	• 取得 ISO 27001 驗證	• 台灣廠取得 ISO 27001 驗證	• 台灣廠取得 ISO 27001 驗證	✓	• 導入資訊安全系統至大陸廠區	• 大陸廠區取得 ISO 27001 驗證
16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS	預防各種形式的貪污賄賂	從業道德	• 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）為全球電子設計製造領導廠商，在 SiP（System in Package）模組領域居行業領先地位，同時國內外知名品牌廠商提供 D(MS)^2 產品服務：設計（Design）、生產製造（Manufacturing）、微小化（Miniaturization）、行業軟硬件解決方案（Solutions）以及物料採購、物流與維修服務（Services）。環旭電子為日月光投控（TWSE: 3711, NYSE: ASX）成員之一，承襲環隆電氣於電子製造服務行業多年經驗，並整合日月光投控之封裝測試領先技術，與旗下子公司 Asteelflash 共同在全球為品牌客戶提供通訊類、電腦及存儲類、消費電子類、工業類、車用電子及醫療等電子產品。

公司全名	環旭電子股份有限公司 Universal Scientific Industrial (Shanghai) Co., Ltd.
總部位置	中國上海市浦東新區張東路 1558 號
註冊資本	人民幣 2,175,923,580 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
員工數	約 24,000 人（截至 2020 年 12 月 31 日）
公司營運涵蓋地區	美洲、歐洲、亞洲、非洲

註：詳細資訊請參閱公司網站（https://www.usiglobal.com）

全球佈局

環旭電子於 2020 年收購歐洲第二大 EMS 公司 Asteelflash，同時在越南建立東南亞的第一個據點，經資源整合後，公司銷售服務與生產據點遍佈亞洲、美洲、非洲及歐洲四大洲，全球共有 27 個生產基地，超過 190 條 SMT 生產線，具有強大的技術及自動化能力，並可提供在地專業團隊完整的服務。

財務績效與稅務治理

財務績效

雖然 2020 年全球經濟受到新冠肺炎影響，但公司致力於穩健的營運績效，以期達到永續經營的目標。2020 年合併營收（同銷售淨額）為人民幣 476.96 億元，較 2019 年增長 28.20%；總資本額細分為負債及股東權益，分別為 188.90 億元及 120.49 億元；每股盈餘為人民幣 0.80 元，支付股利金額為人民幣 10.99 億元，占營收的 2.30%。其它財務資訊請參閱「環旭電子 2020 年年度報告」。

▸ 營業收入趨勢圖

單位：人民幣

項目	2020 年	2019 年	2018 年
營業總收入	47,696,228,223	37,204,188,424	33,550,275,008
營業利潤	1,961,650,751	1,422,151,443	1,386,673,438
營業成本	42,710,970,316	33,499,411,113	29,907,522,754
利潤總額	1,973,563,055	1,432,762,959	1,393,319,924
淨利潤	1,733,565,232	*1,260,107,633	1,179,967,596
支付政府款項	214,263,124	301,715,494	398,032,297
每股盈餘	0.80	0.58	0.54
政府補助	76,779,477	52,011,789	35,560,867

註：2019 年淨利潤改列為持續經營淨利潤資料

稅務治理

環旭電子制定稅務政策，以健全的稅務治理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，可支持政府促進經濟成長及企業長期營運永續發展。

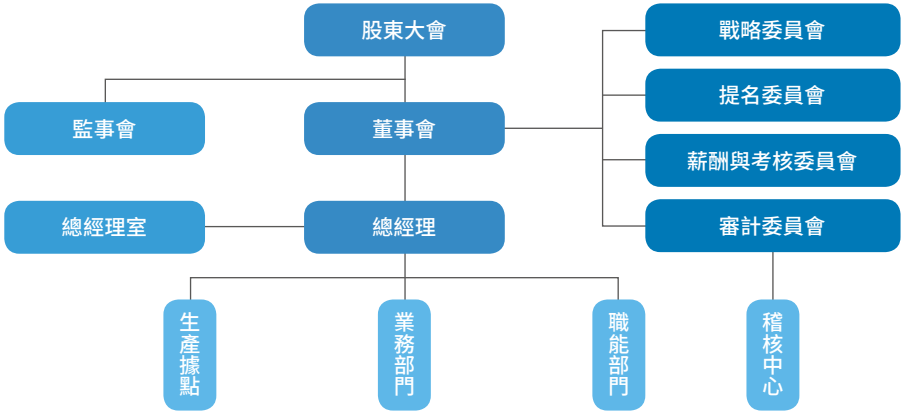
稅務政策

- 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
- 重要經營決策應考慮租稅之長短期影響
- 重視資訊透明化，稅務揭露遵循相關法令及準則規定
- 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
- 不使用避稅天堂及租稅結構進行避稅或侵略性租稅規劃
- 在全球化經營模式下，對於稅務風險建立適當評估機制
- 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台灣，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台灣，所得稅費用及已繳納所得稅占公司之 80% 以上。中國大陸及台灣之法定稅率分別為 25% 及 20%，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，台灣廠區也享有產業創新（研發費用）的稅前扣除。環旭電子 2020 年在中國大陸及台灣之有效稅率分別為 11% 及 9%。

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。股東可以提名董事及獨立董事，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，每屆任期為三年。

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，2020 年共召開 9 次董事會，平均出席率為 100%。

2020 年 4 月份舉辦年度股東大會，其中決議通過了《關於選舉非獨立董事的議案》、《關於選舉獨立董事的議案》，選出第五屆董事。董事會由九名董事組成，包含三名獨立董事；董事長為陳昌益先生，董事長負責主持股東大會及董事會會議，督導董事會決議的執行，行使法定代表人的職權。董事成員名單請參閱公司網站（https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-board）

董事成員多元背景

環旭電子董事會組成以多元化為考量，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公司網站（https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-board）

利益衝突管理

環旭電子於公司章程中制訂，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。2020 年共召開 3 次股東大會，於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公司網站（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臺，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，並於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，請連結至公司官網（https://www.usiglobal.com/tw/corporate-governance/ir-committees）

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 2020 年年報第 75 頁「第八節第一章：（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」。

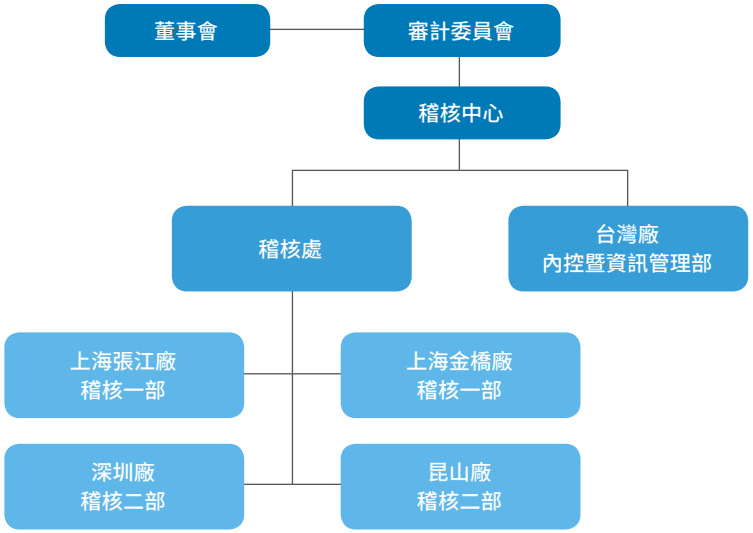
董事成員進修

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，督導董事成員能將永續精神融入公司政策之擬訂，2020 年總受訓時數達 38.25 小時。

課程名稱	時數
2020 年上市公司協會培訓	3
上市公司 ESG 培訓	1.5
履行會計責任與審計責任提升上市公司財務資訊品質	0.75
上市公司規範運作指引	2
市場形勢與最新信披監管政策	2
上市公司治理準則	2
上市公司規範運作監管	2
深化認識 真抓實幹 以高品質履職助力上市公司高品質發展	1
獨立董事培訓	24
總計 （小時）	**38.25**

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，並於各主要廠區配置稽核人員。



- **內部稽核運作內容**
  - 稽核範圍：涵蓋所有財務、業務等營運及管理功能，並依法令規定分為九大循環，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。稽核中心於完成稽核作業後，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。

從業道德與法規遵循

從業道德

為建立廉正的工作環境，並禁止任何形式的詐欺行為，公司於員工工作規則中，明確要求員工不得利用職權營私舞弊，並於新進人員培訓時，提供相關培訓課程。目前公司內部已制訂《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，檢舉方式不限匿名或具名方式檢舉，並保護檢舉人人身安全、個人權益不會受到威脅或損害，嚴格禁止任何貪瀆賄賂行為。2020 年針對全球六大廠區進行道德規範的風險評估，透過風險評估鑑別尚無辨識出重大貪腐風險，故不須採取行動方案進行改善或矯正，且未發現本公司有違反舞弊及陽光行為。

陽光行為查核政策

- 要求員工簽訂廉潔行為承諾書，並與往來廠商簽訂廉潔條款
- 設置舉報信箱，定期對員工及供應商宣導舉報管道
- 加強陽光行為守則宣導
- 擬定陽光行為查核範圍
- 設計陽光行為查核程序

申訴管道			
張江廠	zj.gp.sox@usiglobal.com	昆山廠	ks.gp.sox@usiglobal.com
金橋廠	jq.gp.sox@usiglobal.com	台灣廠	tw.gp.sox@usiglobal.com
深圳廠	sz.gp.sox@usiglobal.com	其他廠區	tw.gp.sox@usiglobal.com

為使員工瞭解並遵守公司《員工行為準則》，除了於公司內部網頁上公告，並開設線上必修課程，所有在職員工每年皆需上線閱讀本課程，並要求於課程結束後通過測驗，上課紀錄列入追蹤項目，確保每位員工皆完成「員工行為準則」課程。此外，公司定期向同仁宣導陽光行為（員工廉潔）政策，提醒同仁注意公司相關規定並確實遵守，且每年向供應商宣導公司廉潔政策。

員工行為準則

- 從業倫理及道德規範
- 回避利益衝突規範
- 饋贈與招待規範
- 違反處置
- 舉報的責任與義務

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%*。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 2020 年底，未有重大罰款*或其他非經濟處罰的違規事件發生。

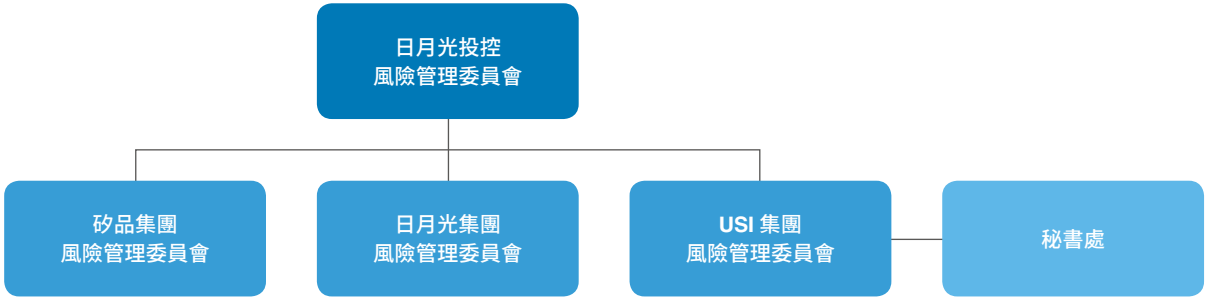
註：

1. 截至 2020 年底，尚有 240 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七萬元以上

企業風險管理

環旭電子為能有效預防並即時掌握經營面臨之內外部風險，降低達成營運目標之不確性，公司於 2020 年設置風險管理委員會，由總經理及六位高階經理人組成委員會。董事會為公司風險管理之最高決策單位，依經營戰略及內外部環境變動，核定風險管理之重大決策。風險管理委員會為綜理公司企業風險管理活動之權責單位，負責審查風險管理政策、企業風險管理評估以及重大風險損失事件之檢討與因應措施，並查察重大風險議題之預警與因應措施，同時確保風險管理政策於各營運單位落實執行，且向日月光投控風險管理委員會負責。

- **風險管理委員會組織圖**



企業風險管理流程

環旭電子透過組織中現有廠區、業務單位及功能單位（或稱營運單位）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、評估並採行適當之因應措施，以確保永續經營與營運目標之達成。

1. 鑑別企業層級及營運層級風險，列示出公司營運面臨之各項風險，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之風險，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，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採行改善行動方案之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之執行進度，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。

風險鑑別

由高階管理階層辨識企業風險管理推動應聚焦關注之風險項目，並使用風險評估問卷收集各營運單位之回覆，經由「由上而下」及「由下而上」之風險管理方式，辨識可能對於環旭電子永續經營產生不利影響之風險因子

風險評估

1. 從兩個面向評估各項風險未受控制前之風險等級
   - 發生可能性
   - 不利影響之衝擊性（財務面、聲譽面、營運持續面）
2. 檢視現有控制活動之有效性，評估各項風險受控制後之殘餘風險

風險因應

找出並評估控制風險之因應對策及改善方案，包含：
- 實施成本及所需資源
- 可行性及可能產生之效益
- 執行方案所需之時間及時程規劃

- 年度風險評估結果

風險等級	Yes	Partial	No
H	▸ 財務揭露 ▸ 舞弊 ▸ 生產與廠務設備 ▸ 產能規劃與管理 ▸ 生產排程 ▸ 原物料需求管控	▸ 客戶服務	
M	▸ 企業責任與永續發展 ▸ 天然災害風險 ▸ 地域政治 ▸ 法律和法規遵循 ▸ 災害與災難損失 ▸ 製程設計 ▸ 會計準則及政策遵循	▸ 營運持續管理 ▸ 訂單處理 ▸ 退貨 ▸ 流程管理 ▸ 法定揭露 ▸ 資訊可用性 ▸ 業務集中度 ▸ 庫存管理 ▸ 供應商營運持續與社會責任	
L	▸ 溝通 ▸ 風險監控 ▸ 定價 ▸ 資產與實體環境管理 ▸ 營運計畫 ▸ 人才管理 / 招聘 ▸ 透明度與財務資訊可信度 ▸ 資本規劃	▸ 創新、研究、開發 ▸ 關鍵技術人才 ▸ 客戶滿意度 ▸ 產品測試 / 認證	

控制有效性

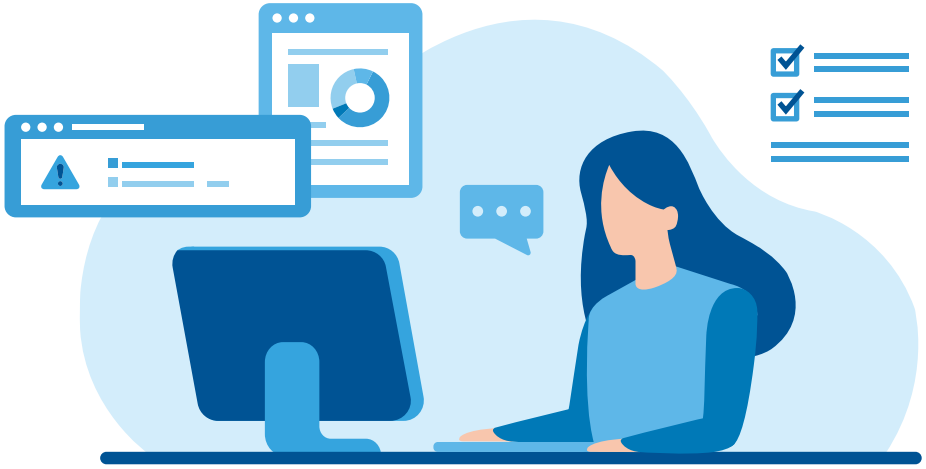
2020 年度 USI 主要關注風險項目

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	1. USI 從 2018 年開始購買綠電憑證來抵銷公司的碳排放，此外 2020 年成立之永續委員會也將氣候變遷的議題列為主要任務之一 2. USI 目前全球綠電使用率已達 80% 以上，大陸廠區已全數透過購買再生能源憑證（I-REC）達成 100% 綠電使用率，後續將持續強化能源管理及替代能源之使用	1. 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 2. 強化社會參與、透過產業工會等利害關係人與政府接軌、並透過國際評鑑檢視公司永續發展，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	1. 建立關鍵崗位接班人管理制度 2. 人才培養機制	1. 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 2. 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 3. 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
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. 未能保護機敏資料	1. 加強員工資訊安全教育訓練 2. 屏蔽可疑信件，減少員工接觸釣魚信件機會 3. 落實 IT 作業相關管控機制	1. 強化集團整體員工素質，提高對於未來新型資安攻擊的防範意識 2. 提前部署前端系統的安全等級，降低駭客滲透入侵風險 3. 透過嚴密的資訊安全計劃，以保護公司智慧財產及商業機密，進而鞏固企業競爭能力
競爭	未具備客戶新產品所需之新技術，導致訂單流失	1. 瞭解產業脈動，提前規劃技術開發策略 2. 技術開發成果標準化，內部資訊共享	提前完成先進製程技術開發，並整合集團內各廠區之製程優勢技術，以提供客戶更具競爭力之製造服務
	新競爭對手加入，影響公司訂單	1. 強化技術優勢，提升產品差異化及技術門檻 2. 持續降低材料成本，管控人工成本 3. 憑藉多年的 SiP 產銷實績，以 USI 積累之供應鏈管理經驗提供客戶可靠之製造服務	持續致力於製程開發和客戶協同合作研發先進 SiP 工藝並深化技術佈局，提升產品差異化能力，進而提升企業競爭力

風險項目	風險情境	應變對策	企業機會
		策略與規劃	
地域政治	後疫情時代地域政治變化對於全球經濟、EMS 產業鏈及公司營運帶來不利之衝擊	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	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

註：

1. 相關風險管理的詳細訊息，請參閱環旭電子 2020 年年度報告第 34 頁「第四節第三章：（四）可能面對的風險」
2. 氣候變遷相關風險，請參閱日月光投控 2020 年企業社會責任報告書



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，環旭電子成立資安管理委員會，由副總經理 / 處長級以上主管擔任委員會成員，委員會底下設有資安管理代表，協助資訊安全委員會執行資訊安全事務之分配、協調與督導，由風險小組、文件小組、稽核小組負責資安工作之執行。

資安願景

- 強化員工資安意識
- 保護顧客及公司機敏資料
- 建構完整資安體系並確保體系有效運作
- 確保資訊資產機密性、完整性及可用性

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；透過每週的定期公告，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。

永續管理

環旭電子遵循日月光投控「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，同時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。

永續委員會組織

環旭電子於 2020 年 8 月成立「USI 集團永續委員會」，為集團永續發展管理的最高層級組織，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，由總經理擔任主任委員，「永續發展處」的成員擔任執行秘書，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。

USI 集團永續委員會

1. 研擬及制定集團永續發展之願景、政策及目標
2. 辨識集團永續發展相關議題的風險與機會，決定因應策略及相關投資
3. 督導集團永續發展策略的規劃與實施
4. 監督集團永續發展績效及資訊揭露
5. 向投控永續委員會報告集團永續發展工作計畫及執行績效

執行秘書 USI 永續發展處

1. 規劃集團永續發展管理體系之運作機制
2. 協調及促動集團永續發展目標之擬定
3. 統整集團永續發展的行動計畫並推動執行
4. 評估集團永續發展執行績效
5. 集團永續發展績效資訊的揭露
6. 集團永續發展議題之研究發展
7. 管理集團永續發展之整合性事務

集團永續任務小組
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
環境保護與職場安全

1. 評估特定永續議題的風險與機會，建議並擬定集團或特定營運區域永續發展的目標
2. 規劃因應之行動計畫，及協助推動行動計畫之執行
3. 追蹤行動計畫之執行進度與績效評估
4. 提供相關領域永續議題之專業諮詢及經驗分享
5. 向「集團永續委員會」提出建議報告

AFG Group

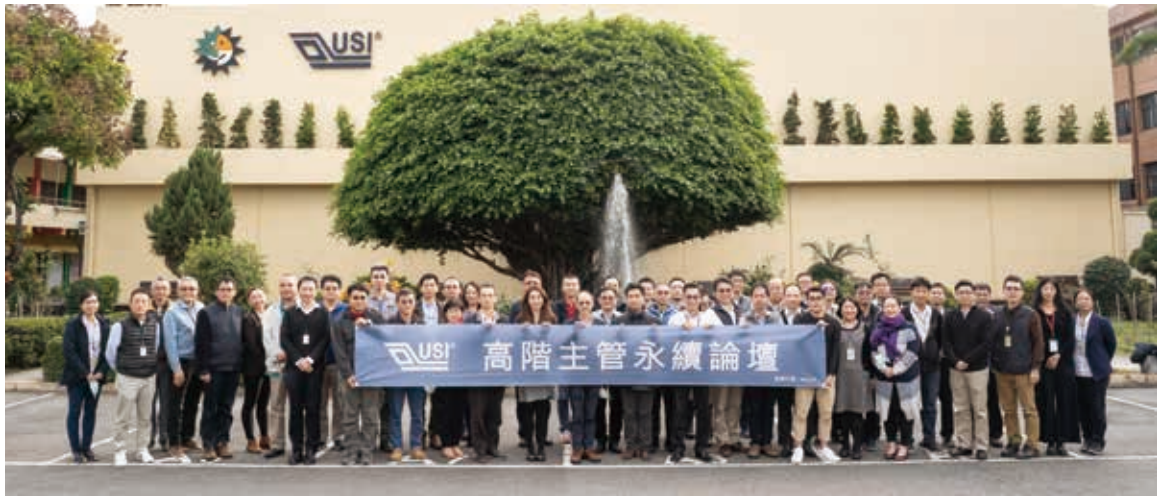
製造廠區

1. 遵循「集團永續委員會」之決策
2. 各廠區管理並落實永續發展行動方案之實踐
3. 基於集團企業永續政策，對於當地永續議題做必要的即時回應與彈性應變
4. 配合集團永續發展資訊揭露及績效評估，提供營運據點永續發展相關資訊及執行績效

我們承諾

委員會每年將年度永續報告書上呈至董事會審查，董事會針對公司社會責任活動執行情況討論並規劃。委員會總幹事每季召開任務小組會議，總召集人與小組成員共同擬定及追蹤各小組永續目標，並於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。除了委員會的定期會議以外，委員會於 2020 年 12 月 30 日舉行「高階主管永續論壇」，邀請日月光投控行政長與會，外部服務顧問團隊分享國際上永續經營的趨勢及討論 USI 未來規劃。

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。



高階主管永續論壇

USI 集團永續委員會議

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)

企業永續政策

- 遵守法律及其他規章，尊重國際條例
- 保障勞工人權
- 確保工作安全衛生，降低環境衝擊
- 履行企業道德
- 積極參與社區活動
- 不採購衝突礦產，並要求至供應鏈
- 嚴禁奴役及販賣人口，杜絕供應商為之
- 持續改善，公開揭露

永續策略

環旭電子追求企業永續經營，以日月光投控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。

策略主軸		策略方向	
低碳使命	致力降低企業營運所造成的碳排放，同時透過自身提供的產品 / 服務協助消費者節能減碳，進而促進整體經濟轉型，以低碳並具成本效益的方式成長	整合型碳管理	建立整體碳管理策略、政策、系統，促進低碳發展
		綠色及可再生能源投資	建立綠色及可再生能源投資策略，避免環境外部成本並抓住綠色商機
		低碳產品及服務	提供市場化、可行之低碳解決方案（產品或服務）
		調適與韌性	辨識氣候變遷與極端氣候下的脆弱度，發展相應調適策略以降低氣候風險
		創造永續生活型態	對內形塑低碳文化，對外成為低碳解決方案的提供者，推動與內化永續生活型態
循環再生	致力減少因企業營運 / 生產模式及產品 / 服務設計所造成之廢棄物、鑑別其中任何可使用回收再利用資源之處，以創造封閉再生循環（closed-loop）的生產流程及產品 / 服務設計	循環設計	將循環思維導入產品與流程的設計中，促進資源循環，創造循環商業模式
		水循環	建立永續水循環，並以循環思維打造用水目標與策略
		廢棄物 / 可再利用資源管理	辨識與發展具循環潛力的原物料與製程，朝向廢棄物極小化的循環模式邁進
社會共融	確保企業所提供的產品 / 服務沒有排除任何特定族群，並積極開拓可供不同族群或可協助有特殊需求之族群取得與運用和其他人同等資源的產品 / 服務	社會影響	發展社會投資資源配置的管理架構與監控、衡量機制
		社會創新	辨識專注解決的社會問題與協助的目標族群，找出社會創新之焦點並與合作夥伴一同創造新的商機
價值共創	透過與價值鏈中及跨產業 / 領域的商業夥伴合作，共享不同資源與技術，進而創造企業自身單獨無法創造之價值	智慧型採購	建立責任與永續的採購機制，篩選合作夥伴並強化企業風險管理系統
		供應鏈管理科技化發展	增加供應鏈管理廣度與深度，提升供應鏈的透明度與可追溯性
		策略性夥伴關係	與擁有不同能力與資源之公司建立夥伴關係，透過資源整合與能力互補激發合作創新

永續推動議題相應管理方針與目標

2020 年，我們針對永續小組相關議題訂定管理方針與 2025 年長期目標，並於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。

按計畫進行　需要更努力

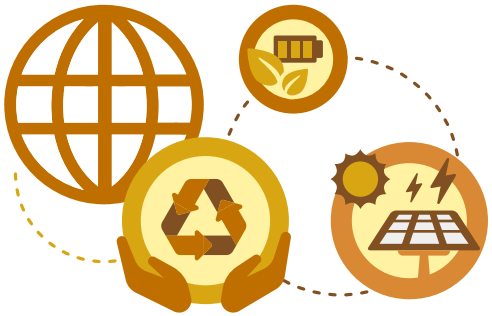
營運與治理

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	2025 年目標	進展 / 現況
法令遵循	落實法規依循： 1. 推動教育訓練，促進合法合規意識 2. 完善法遵管理體系，精進法遵管理流程	• 重大違規案件：0	
商業道德	落實從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%	
資訊安全管理	持續完善資訊安全機制： 1. 加強宣導員工遵守相關網路資訊安全規定及使用合法軟體 2. 進行網路安全防護，降低公司因資安事件引發之營運風險	• 大陸廠區取得 ISO 27001 驗證	

綠色產品與創新

響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

產品於售後服務、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	2025 年目標	進展 / 現況
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	• 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 725 件	
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	• 主要客戶滿意度達 87%	
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	• 支持在地供應商與當地採購達 30% • 目標供應商 100% 完成無衝突礦產（Conflict-Free） • 供應商完成 RBA 自我評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）達 75%	

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	2025 年目標	進展 / 現況
水資源管理	1. 恪遵各地法規，並定期進行水質排放檢測，以確保符合排放標準 2. 定期追蹤、分析用水情形	• 用水密集度較 2015 年下降 10%	
氣候變遷	1. 導入國際 ISO 14064 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	
能源管理	1. 導入國際 ISO 50001 管理系統 2. 提升綠電使用 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 10% • 全球廠區綠電使用率達 85%	
廢棄物與循環再生	恪遵各地法規，相關廢棄物經由許可之合格處理業者進行後續處理	• 有害廢棄物密集度較 2015 年下降 10% • 非有害廢棄物回收率達 90%	
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	

包容職場

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。

永續議題	管理方針	2025 年目標	進展 / 現況
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	• 員工投入契合度調查：投入契合度大於 80% • 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 90%	
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	• 建立專業職崗位認證程序，完成全球專業職崗位認證人員每年大於 2% • 全球廠區導入訓練有效性模式，導入廠區數大於 9 個廠區 • 通過內部講師培訓，累計講師人數大於 1,000 人	
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	• 全球廠區 100% 導入人權風險評估 • 全球廠區 100% 建立工時超時預警系統	

社會參與

秉持「投資教育」、「回饋社會」、「推廣藝文」及「對外倡議」四大永續主軸，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	2025 年目標	進展 / 現況
投資教育	投資偏鄉教育與青年培力： 透過投資多元教育項目強化偏鄉資源，縮小城鄉教育落差，並藉由實習與產學技術合作提升青年就業能力	• 偏鄉閱讀活動達 6 場 • 技術研究型產學合作專案達 2 件 • 實習生人數達 150 人 • 環電大學課程分享達 40 堂	
回饋社會	積極參與社區活動： 以企業之力挹注社會角落及資源缺口，投入社區發展、弱勢關懷及環境保護，強化社區與公司之連結性，成為帶動向上提升的重要力量	• 企業志工人次數達 2,000 人次 • 員工愛心林地新增達 8,250 株	
推廣藝文	推廣藝術文化： 活化藝文領域，並支持優秀藝文團隊；培養員工對美學修養，同時提升文化生活品質	• 贊助優秀藝術家或藝文團隊達 3 個	
對外倡議	促進永續發展全球夥伴關係： 透過參與協會及國際永續倡議，與產官學界利害關係夥伴保持密切交流，建立良好關係，為電子電機工業的永續發展作出貢獻	• 參與外部協會達 40 個	

利害關係人經營

重大議題界定

本報告書依循《GRI Standards》四大報導原則「利害關係人包容性」、「永續性的脈絡」、「重大性」及「完整性」來定義報告書內容，詳細資訊如下圖所示：

- **步驟一、定義利害關係人**

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 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。

註：透過 AA1000 SES-2015 利害關係人議合標準的五大原則（依賴性、責任性、影響性、多元觀點、張力）鑑別出主要利害關係人

步驟二 / 三 / 四、調查利害關係人關注度及營運衝擊度

委員會依據永續報告準則（GRI Standards）、聯合國永續發展目標（SDGs）、責任商業聯盟（RBA）及摩根史坦利 ESG 指數（MSCI ESG Index），並結合公司產業、營運特性與日月光投控的要求，透過合併與群集分類後，彙整出 18 項永續議題。2020 年，共有 870 位利害關係人參與問卷調查，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委員會成員共 67 位進行調查，衡量永續議題對公司營運的衝擊程度，將其與利害關係人關注的議題進行結果分析。

永續議題

- 共彙整出 18 項永續議題
- 7 項治理面向議題，5 項環境面向議題及 6 項社會面向議題

利害關係人關注度

- 870 位利害關係人參與問卷調查
- 股東 / 投資人（5 份）、客戶（11 份）、員工（534 份）、供應商 / 承攬商（309 份）、政府單位（1 份）、公 / 協會（2 份）及社區（8 份）

組織營運衝擊度

- 67 名各單位高階主管及委員會成員進行問卷調查
- 衡量每一項永續議題對於公司營收、風險、客戶滿意與員工認同感的衝擊程度

步驟五、鑑別重大性議題

將「利害關係人關注問卷」與「營運衝擊問卷」結果進行分析，依循《GRI Standards》中「利害關係人包容性」與「重大性」兩大方向，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 9 項）及非重大性議題（共 9 項），其中「資訊安全管理」、「能源管理」、「氣候變遷」及「人力發展」為日月光投控高度關注議題，經永續委員會決議，亦將其納入進行全面性揭露。

我們進一步將 2020 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與新冠肺炎疫情影響下，故「商業道德」、「人才吸引及留任」與「空氣污染防治」提升為重大議題。而「氣候變遷」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。此外，我們依據公司產業特性討論出 2 項特定議題，分別為：「衝突礦產管理」及「持續改善」，亦詳述於報告書中。

- 治理面
- 環境面
- 社會面

重大性

非重大性

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

年度重大性議題

重大性議題	內容	GRI 相關主題類別	回應章節
經濟績效	公開的公司財務相關營運情形（含營運成本、員工薪資和福利、及社區投資…等），使其透明化以瞭解公司的營運、收入或支出產生的變化	• 201 經濟績效	• 財務績效 • 完善的薪酬制度 • 員工福利制度 • 社會活動概況
法令遵循	遵循所有適用法律，透過宣導與教育訓練促進合法合規意識	• 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	• 從業道德與法規遵循 • 環境保護 • 客戶隱私及健康安全
商業道德	頒佈商業道德守則與設置舉報系統，落實誠信經營與培養負責任文化，消弭貪腐舞弊行為	• 205 反貪腐 • 206 反競爭行為	• 從業道德與法規遵循
客戶關係管理	透過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	• 日月光投控特定主題 • 418 客戶隱私	• 客戶服務與滿意
永續供應鏈	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，展現社會影響力，避免採購衝突礦產	• USI 特定揭露 • 204 採購實務 • 308 供應商環境評估 • 414 供應商社會評估	• 供應鏈管理 • 衝突礦產承諾
創新管理與永續製造	新製程與新產品研發在研發過程同時考量環境與社會創新，從材料、採購、設計、生產與物流包裝等階段，提高能源效率、降低原物料使用、降低危害物質使用、提供永續製造服務，強化產品品質與智慧財產權的取得	• 日月光投控特定主題 • 302 能源	• 研發專利與持續改善 • 綠色產品管理

重大性議題	內容	GRI 相關主題類別	回應章節
空氣污染防制	針對揮發性有機化合物（VOCs）、硫氧化物（SOx）、氮氧化物（NOx）及粒狀污染物，採用不同防治設備進行處理，並符合法規標準	• 305 排放	• 空氣污染物管控
職業安全衛生	導入安全衛生管理系統，預防職業災害與緊急應變，攜手承攬商共同維護安全文化	• 403 職業安全衛生	• 職業安全衛生
人才吸引及留任	具競爭力薪資福利，瞭解員工需求與認同，維護勞資關係，成為具吸引力的最佳雇主	• 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	• 人才吸引與留任
資訊安全管理	成立資安管理組織，取得國際資訊安全標準 ISO 27001 認證，全面導入 NIST CSF* 成熟度評估機制，定期進行資訊系統的災難復原演練	• 日月光投控特定主題	• 資訊安全管理
能源管理	優化製程與設備能資源效率，導入前瞻智慧電網規劃，策略性擴大再生能源使用	• 302 能源	• 能源管理
氣候變遷	面對極端氣候經營年代，研發產品提升能源效率，營運邁向低碳生產，採購積極推動碳管理	• 305 排放	• 氣候變遷減緩
人力發展	規劃適才適所培訓課程，落實廠區資訊分享與學習機制，提升員工職涯能力	• 404 訓練與教育	• 人才發展

註：
1. NIST, National Institute of Standards and Technology 國家標準暨技術研究院
2. CSF, Cybersecurity Framework 網路安全框架

步驟六、界定實質性主題與邊界

報告書範疇與架構：依據「可比較性」原則，2020 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企業社會責任的現行政策及未來計畫。最終，對照《GRI Standards》，選出 19 項重大議題對應之主題，並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 3 項特定主題，詳細結果如下表所示：

Q 此次揭露

範疇	邊界				
主題	組織內	股東 / 投資人	當地社區	供應商	客戶
治理（經濟）主題					
經濟績效	Q	Q			
市場地位	Q	Q	Q		
採購實務	Q	Q		Q	
反貪腐	Q	Q		Q	
反競爭行為	Q	Q			
環境主題					
能源 *	Q				Q
排放 *	Q		Q		
有關環境保護的法規遵循	Q	Q			
供應商環境評估	Q			Q	
社會主題					
勞雇關係	Q				
勞 / 資關係	Q		Q		
職業健康與安全	Q			Q	

範疇	邊界				
主題	組織內	股東 / 投資人	當地社區	供應商	客戶
社會主題					
訓練與教育	Q				
員工多元化與平等機會	Q				
供應商社會評估	Q			Q	
顧客健康與安全	Q				Q
行銷與標示	Q				Q
客戶隱私	Q				Q
社會經濟法規遵循	Q	Q			
其他主題					
客戶關係管理	Q				Q
創新管理與永續製造	Q	Q		Q	
資訊安全管理	Q				Q
衝突礦產	Q	Q		Q	
持續改善	Q				

註：
1. 組織內涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠（為大陸廠區）、台灣廠及墨西哥廠六大製造廠區
2. 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

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臺，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	2020 年運作情況	參閱章節
股東 / 投資人	• 經濟績效 • 創新管理與永續製造 • 人才吸引及留任 • 客戶關係管理 • 永續供應鏈	• 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* • 其他臨時公告	• 不定期 • 每年 / 不定期 • 定期 • 每季 • 即時 • 即時 • 不定期 • 不定期	• 共召開 9 次董事會議 • 共召開 3 次股東會議，向投資者說明營運績效、回購股票、發行期權和員工持股計畫提案，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 • 持續被納入「MSCI 新興市場指數與上證公司治理指數」成分股	• 財務績效與稅務治理 • 董事會運作 • 研發專利與持續改善 • 人才吸引與留任 • 客戶服務與滿意 • 供應鏈管理
客戶	• 客戶關係管理 • 永續供應鏈 • 商業道德 • 廢棄物與循環再生	• RBA-Online 平臺 • 售後服務系統 • 客戶滿意度調查問卷 • 公司信箱	• 即時 • 即時 • 每季 • 即時	• 透過 RBA-Online 平臺向客戶揭露 RBA 自我檢核現狀及結果 • 透過系統隨時隨地掌握 RMA* 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 84.1% • 取得 ISO 27001 並導入 NIST CFS 成熟度評估機制，持續改善資安管理以提升客戶信心	• 客戶服務與滿意 • 資訊安全管理 • 從業道德與法規遵循 • 廢棄物管理

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

利害關係人	關注議題	溝通管道	頻率	2020 年運作情況	參閱章節
員工	• 人才吸引及留任 • 職業安全衛生 • 人力發展 • 商業道德 • 人權	• 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	• 每季 • 即時 • 每季 • 每季 • 不定期 • 每兩年 • 每季	• 定期召開職工代表大會，討論、規劃近期相關員工活動，並提出員工意見 • 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 688 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 216 場 • 成立「環電大學」，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 31.0 小時 • 連續 5 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；2020 年，USI 大陸廠區調薪幅度約為 4% 至 11%，台灣廠區約為 2% 至 4%，墨西哥廠區約為 8% 至 15%，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 140 場員工活動與 207 場的員工衛教培訓 • 自 2020 年 9 月起由日月光投控提供台灣廠區每位員工每月 20 片醫用口罩，免除員工購買醫用口罩之不便	• 人才吸引與留任 • 人才發展 • 人權管理 • 從業道德與法規遵循 • 職業安全衛生
公 / 協會	• 氣候變遷 • 廢棄物與循環再生 • 職業安全衛生	• 行業會議 • 公 / 協會舉辦之論壇或研討會 • 會員大會	• 不定期 • 不定期 • 不定期	• 主動參與公 / 協會舉辦的論壇或研討會，共計參與 44 個外部組織 • 不定期發佈相關營運成果與發展動向	• 社會參與 • 氣候變遷減緩 • 污染防治

利害關係人	關注議題	溝通管道	頻率	2020 年運作情況	參閱章節
供應商 / 承攬商	• 客戶關係管理 • 永續供應鏈 • 商業道德 • 職業安全衛生	• 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	• 每季 • 不定期 • 每年 • 合約期間 • 不定期 • 不定期 • 每年 • 每年	• 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 18 家新供應商，其中 16 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「供應商陽光行為承諾書」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 612 家 • 每年選定供應商 / 承攬商實施 RBA 現場稽核，共稽核 76 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 576 家供應商 • 於台灣廠區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，同時供應商夥伴透過線上說明會即時表達對 USI 的期望，線上分享會共 120 位供應商夥伴與會。並與物料供應商共召開 25 次 EBR（Executive Business Review）會議，及 14 場新產品與新技術說明會	• 客戶服務與滿意 • 供應鏈管理 • 從業道德與法規遵循 • 職業安全衛生
政府單位	• 空氣污染防制 • 職業安全衛生 • 法令遵循 • 永續供應鏈	• 公文 • 研討會參與	• 不定期 • 不定期	• 主動參與主管機關舉辦的研討會	• 污染防治 • 職業安全衛生 • 從業道德與法規遵循
社區（NGO、媒體）	• 空氣污染防制 • 廢棄物與循環再生 • 能源管理 • 氣候變遷 • 水資源管理	• 公司網站 / E-mail / 專線 • 社區活動	• 即時 • 不定期	• 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 69 項社會活動	• 社會參與 • 氣候變遷減緩 • 污染防治

3 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。

2020 主要績效

660 件
累計專利總數

319 件
通過持續改善計畫提案

達成　未達成

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	促進以開發為導向的政策，支援生產活動、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 660 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 725 件
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	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 319 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
13 CLIMATE ACTION	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	• 無線產品設計，採用更小的 RF 測試頭與 Antenna 連接頭，降低 30% 的材料使用	• 4 項產品採用更小的 RF 測試頭與 Antenna 連接頭，降低 30% 的材料使用	✓	• 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	• 申請天線專利 2 件，研發讓天線達到更高效率，節省傳輸端發射功率，降低電源損耗同時節省能源，並減少環境的傷害

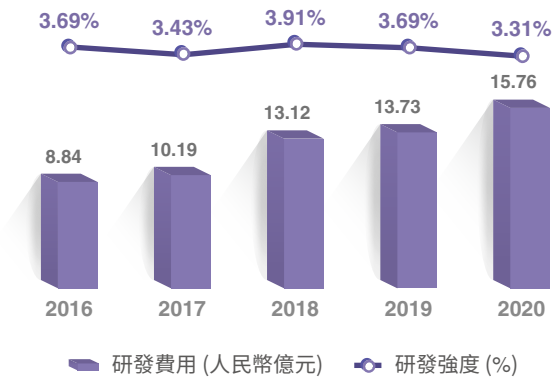
研發專利與持續改善

研發與專利

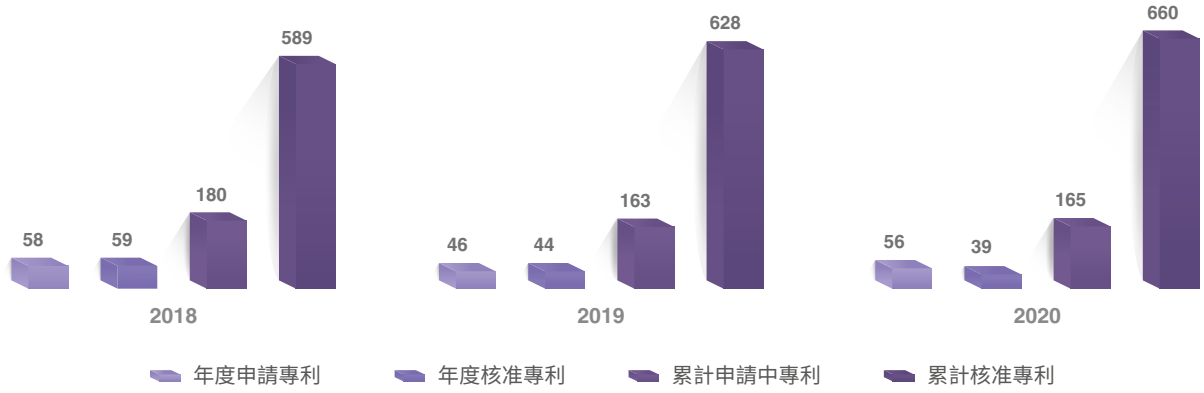
環旭電子為客戶提供多元化生產製造服務，工程團隊協助客戶在量產前重新檢視產品設計，在維持產品品質的條件之下，給予優化的建議，降低設計成本及製造成本，做到雙贏局面。為掌握智慧化趨勢，台灣廠自 2015 年開始推動工業 4.0 智慧製造專案，同時啟動「十年勝出」計畫，以期能帶動整個 USI，創造具有全球競爭力的智慧製造環境，為股東與投資大眾創造出更好的營運成績。對於研究發展的產出，多年以來，環旭電子透過專利申請與國際期刊的發表，與學界及產業界共同分享研發成果。

2020 年環旭電子研發人員 1,231 人，占公司總人數的 6.7%；合計研發投入為人民幣 15.76 億元，占營收 3.31%；產品銷售數量為 838,953,639 個。

▸ 研發費用及研發強度趨勢



在專利方面，為激勵公司員工致力於研發創作，環旭電子訂有《專利管理及獎勵辦法》，並定期舉辦研發競賽，每年公司尾牙晚會上頒獎，以茲鼓勵。截至 2020 年底，累計取得 660 項專利，較 2019 年增加 32 件，近三年專利取得如下圖所示：



其中有 2 項提案為綠色設計且通過內部專利審查會議：

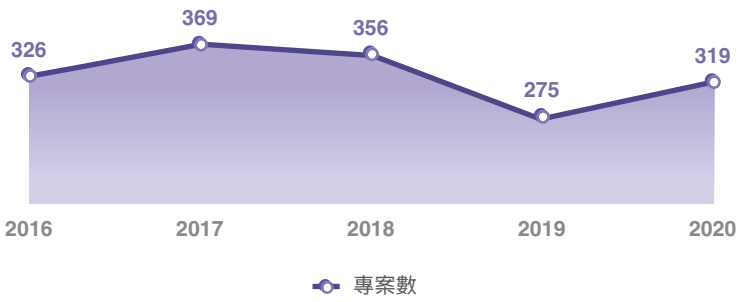
廠區	綠色設計提案	提案效益說明
張江廠	自動條碼及按鈕搜尋，掃碼按壓測試機構	減少操機作業人數，降低人力成本，實現自動化無人工廠，提升產能與降低功耗
	切割盤邊緣臺階 / 傾斜設計 - 對邊角料排廢的改善	1. 持續推動無線通訊模組，讓客戶端的不同系統平臺，可共用相同的無線通訊模組設計與共用材料，以簡化系統設計並減少材料的浪費 2. 無線通訊模組設計，選用符合環保規範 RoHS 的無毒材料與元件

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：

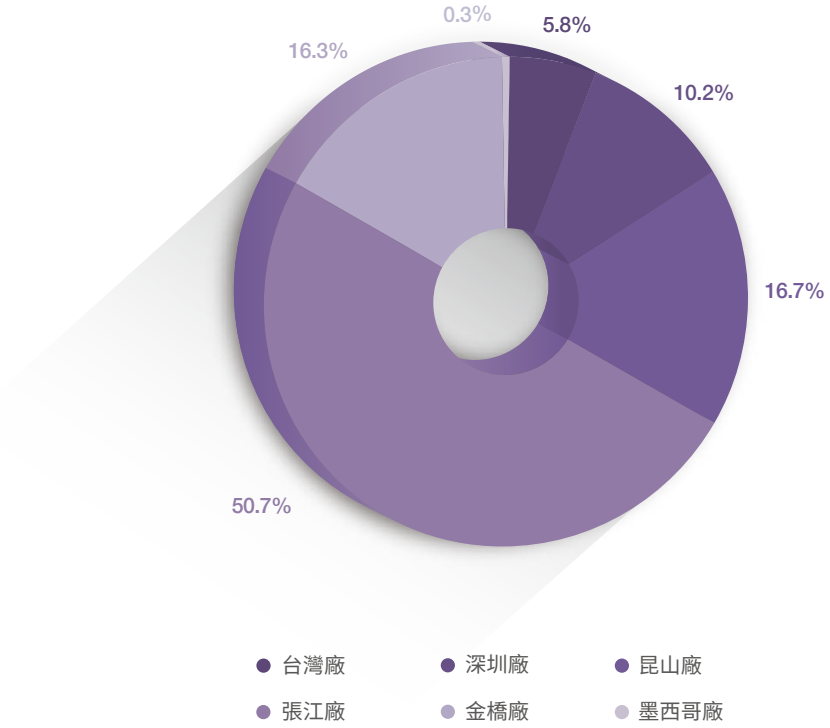
- 建立實現目標的改善平臺，透過獎勵以肯定相關人員的努力與付出
- 激勵員工致力於持續改善
- 提升團隊合作與企業競爭力

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。



2020 年度總績效經 CRC 審核後，實際節省有形成本人民幣 7,695.12 萬元，主要來自張江廠創新的測試設計，各廠區詳情如下圖所示。另外，節約成本占營業額的 0.21%（目標值：0.21%），共計發放獎金人民幣 43.74 萬元。

2020 年各廠區 CIP 績效



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。為回應氣候變遷議題，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。2020 年共 10 件得獎專案，但未有節能減碳專案獲獎。

廠區	獎項	專案名稱	專案效益
		重點專案	
張江廠	金牌	WiFi Module Test Dual Robot	因新機種導入，產能擴充，導入自製開發設備（SMD），與購買設備（GIT）相比，在單台設備產能一致的情況下，自製設備購置成本有大幅下降；預計每年可節省人民幣 901,460 元
深圳廠	銅牌	自動開合鋼琴蓋，插拔 FFC 排線	測試步驟流程中加入自動化結構，提升單位時間產出；預計每年可節省人民幣 7,361 元
昆山廠	銅牌	上料測試貼膠自動化	執行自動上料、自動化測試、AVI（Audio Video Interleave）檢測與自動貼膠；預計每年可節省人民幣 336,259 元
		其他項目	
張江廠	金牌	使用新的 IO 測試板取代既有設備	透過重新設計驗證新的 IO 測試板，在不影響產品良率及品質的前提下，取代 3 台既有設備，可為量產架線節省空間、時間以及資源成本；預計每年可節省人民幣 4,650,786 元
昆山廠	銀牌	導入真空型 Dual Well 乒乓測試	Dual-Well 乒乓測試取代單板測試，取 / 放環節並行作業，提升機台利用率，增加單台治具單位時間產出，節省測試機台硬體投入費用及人力成本；預計每年可節省人民幣 466,220 元
張江廠	銅牌	導入新內校機台	透過 Sputtering 機台設計改良，提升產品品質及產能為節省新型內校機台的外校驗費用，同時確保產品量測品質，於驗證後導入內校程序；預計每年可節省人民幣 1,088,681 元
金橋廠	銅牌	智能動態測試，降低測試時間	利用統計學（奈奎斯特抽樣定理）智慧篩選低風險測試項，並進行測試項的動態隨機測試，在保證產品品質的前提下實現測試時間的降低；預計每年可節省人民幣 418,737 元
金橋廠	佳作	導入二維碼相關改善	在原物料和盤卡上增加二維碼，改善收料效率，整卷發料以減少分裝作業，改善發料效率；預計每年可節省人民幣 1,503,830 元
深圳廠	佳作	T-CON Full Signal Test	由系統判斷待測板是否為良品，保證測試品質統一標準，提升測試效率，並導入自動控制裝置自動化生產；預計每年可節省人民幣 48,097 元
台灣廠	佳作	在 SMT 站別實施缺料警報系統	導入 SCI 模組（SMT 機台智慧溝通模組）即時分析與監控物料狀況，以改善人工盤點工單的缺料狀況，並更精確的掌握補料數量；預計每年可節省人民幣 162,893 元

綠色產品管理

遵循綠色管理及產品生態化設計的策略，每年通過第三方 IECQ QC080000、ISO 14001、ISO 14064-1:2018 等管理系統查驗，環旭電子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，進行年度整合並制定「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**

四大主軸	環保指令	指令要求	USI 的生態化設計
電子產品有害物質	• RoHS（Restriction of Hazardous Substances） • REACH（Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals） • 無鹵素零件及製程要求 • 電池及包裝材料指令	• 低污染 • 無毒性	• 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）	• 可回收 • 易拆解 • 易處理	• 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）	• 省能源 • 省資源 • 少衝擊	• 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）	• 減少體積 • 容易整合	• 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 2020 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，因應新增第二十四批 2 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 211 項

系統上的回收標誌

鋰電池上的回收標誌

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，於 2020 年導入專業的綠色價值鏈管理平臺「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 2020 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，應對新增第二十四批 2 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 211 項，而針對現階段尚無技術取代的物質，制訂了「禁用物質消滅計畫*」，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。

註：目前規劃於 2023 年起，禁止使用「磷化銦」、「硫酸鎳」、「氨基磺酸鎳」三項物質

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。2020 年清潔技術營收占公司整體營收比為 47.6%，如下表所示，未來會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	占營收比例（%）
通訊產品	27.5
消費電子	1.6
電腦產品與儲存	15.3
工業類	1.4
車用電子	1.8
總計	**47.6**

註：公司產品類別為六大類，此部分無涵蓋醫療類別

▸ 歷年生態化設計產品個別表現

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

• 產品節能效益評估

環旭電子在產品生態化設計上的節能效益表現，2020 年進行公司產品的節能評估，年度出貨產品總計減少耗電量為 4,144 千度，評估的結果如下表：

產品主要類別	產品應用類型	2020 年節能量（kWh）
伺服器產品	方案一	3,935,262
	方案二	112,420
電腦產品與儲存	方案一	94,608
	方案二	1,247
總計		**4,143,537**

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，於 2020 年共有 2 件綠色設計發明提案進入專利申請程序（請參閱「研發與專利」章節）。此外，綠色產品規劃與綠色相關設計成果如下所示：

- **2021 年綠色產品規劃**

項目 / 產品	2021 年目標
綠色設計專利提案	年度綠色設計專利提案達 15%（與年度總專利提案相比）
綠色設計鼓勵機制	USI 年度發明王活動中，加入綠色設計加權
伺服器產品	內接式電源供應器符合歐盟 CoC Tier 2 及美國能源部最新規範
	內接式電源供應器全數符合 80 Plus 鈦金等級認證
	伺服器產品在全額負載下直流電源 DC-DC 轉換效率達到 90%
無線通訊產品	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
	持續使用符合產品需求且低功耗的 IC 零件來進行設計，真無線藍牙耳機（True Wireless Stereo, TWS）SiP 待機耗電在 1mA 以下
POS/PR 產品	所有 Tier 1 系統產品設計持續符合安規 UL/IEC 62368-1 的要求（Target: 100%）
車電產品	推動車用相關功能線路模組化設計，以降低設計材料與時間的消耗
	車用 LED 燈源模組設計，以降低能源消耗
	多屏雙系統，單一硬體平臺設計，持續減少硬體設計投入

- **2020 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
SSD	• 減少使用及待機狀態下的功率消耗	• 產品支援低耗能模式
行動通訊產品（IMS* 產品）	• 減少使用及待機狀態下的功率消耗 • 選用低污染材料 • 模組化及相容性 • 減少耗材	• 將相同的設計架構，以 Block 方式導入線路與 PCB 佈局設計，以降低測試人員的支出與測試階段所使用的設備服務能源 • 採共用性產品設計，減少製程開發與材料使用
WS* 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	• 利用晶元堆疊技術，將兩顆晶片重新封裝成一顆，節省一半的載板面積〔MCU (10mm*10mm) 和 LPDDR2 (10mm*11.5mm) 併為 One SiP (9mm*9mm)〕
ICS* 產品	• 減少耗材	• 採用更小的 RF 測試頭與 Antenna 連接頭，因尺寸的縮小，降低 30% 的材料使用
eAP* 產品	• 提升能源效率	• 產品設計達到 ErP Lot 26 網路待機的要求（Standby mode 低於 8W）
車電產品	• 提升能源效率 • 微小化	• 評估以 74mm^2 晶片替代 2 個 64mm^2 晶片的（Belt Start & Generattor, BSG）電源模組，減少零組件材料

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

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，環旭電子持續向員工、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。於內部員工教育培訓，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，2020 年各廠區綠色教育總訓練時數達 10,391 個小時。

此外，環旭電子回應客戶、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畫，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，實踐環旭電子的綠色承諾。

課程名稱	課程內容		
綠色產品有害物質管理系統要求	• 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
綠色設計控管流程	• Green Product Workflow		
綠色產品法規介紹	• EU RoHS • China RoHS • Taiwan RoHS	• Japan RoHS • REACH • WEEE	• Halogen-Free • CEC • ErP
綠色製程管理	• RoHS (EU) 2015/863	• WEEE 2012/19/EU	• 綠色製程管理
出貨地檢驗管理	• 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
綠色零件資料審核與承認	• 綠色環保產品作業程序及規範		

環境保護與職場安全衛生

4

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。另外，我們致力推動職安衛文化，提供給員工優質的工作環境。

2020 主要績效

100% 大陸廠區使用再生能源占比

20% 墨西哥廠區使用再生能源占比

0件 環境方面正式申訴及違反當地法規之情事

增加 **4** 類別 間接溫室氣體盤查

EEWH 推動首座綠建築認證

685千度 建置太陽能發電系統生產綠電

13,701人次 參與健康促進活動

207場 職業安全衛生訓練

人民幣 **2.8千萬元** 環境支出金額

達成　未達成

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	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	• 重大職業病 • 重大職業傷害 • 重大傳染病	• 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	• 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	✓	• 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	• 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
13 CLIMATE ACTION	針對碳排放進行盤查，並執行相關減碳專案	氣候變遷	• 取得綠建築認證 • 取得 ISO 14064-1:2018 認證	• 取得首座綠建築認證 • 取得 ISO 14064-1:2018 認證	• 取得首座綠建築認證 • 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

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	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	• 綠電使用率	• 大陸廠區 100% 綠電使用，墨西哥廠區 20%	• 大陸廠區 100% 綠電使用，墨西哥廠區 20%	✓	• 大陸廠區 100% 綠電使用，墨西哥廠區 30%	• 綠電使用率：大陸廠區 100%；墨西哥廠區 70%；波蘭廠區 40%；台灣廠區 10%
			• 用電密集度	• 用電密集度較 2015 年下降 5%	• 用電密集度較 2015 年下降 19%	✓	• 用電密集度較 2015 年下降 6%	• 用電密集度較 2015 年下降 10%
		水資源管理	• 用水密集度	• 用水密集度較 2015 年下降 5%	• 用水密集度較 2015 年下降 32%	✓	• 用水密集度較 2015 年下降 6%	• 用水密集度較 2015 年下降 10%
		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 4%	⏱	• 有害廢棄物產出密集度較 2015 年下降 6%	• 有害廢棄物產出密集度較 2015 年下降 10%
			• 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 90.7%	✓	• 非有害廢棄物回收率達 90%	• 非有害廢棄物回收率達 90%

環境保護

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、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。

環旭電子制訂「環境、安全衛生及能資源政策」，秉持「遵守法令、回應環保」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。針對利害關係人提出的建議或投訴，環旭電子設立電話專線及電子郵件信箱。於 2020 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，我們在 4 年內亦沒有發生環境或生態相關的重大罰金或罰款*。

註：重大罰金或罰款指裁罰金額為人民幣七萬元以上

環境、安全衛生及能資源政策

- **遵守法令、響應環保**
  遵守一切環境、安全衛生、資源管理之法規及公司簽署的規章，並響應國際倡議，參與全球環保運動
- **溝通訓練、落實政策**
  持續對員工、供應商、承攬商及物流配送等業務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
- **衝擊減緩、持續改善**
  致力污染預防及能資源管理、提升產品環境效益及能資源使用效率。降低溫室氣體排放，推動碳中和計劃，減緩氣候變遷衝擊
- **有效減廢、循環使用**
  採購永續產品及服務，並透過資源節約、製程設計改善、工業減廢回收利用，支持循環經濟發展
- **建立目標、永續經營**
  遵照國際標準建立環境、安全衛生與能資源管理系統，設定短、中、長期目標與標的，持續審查績效與修正，以達永續經營

氣候變遷減緩

根據世界氣象組織報告指出，2015 年到 2020 年間，是地球有紀錄以來最熱的時期，顯示了全球暖化的失控，極需採取立即的行動。氣候變遷現今已成為全球重要的永續發展議題之一，因此，國際上紛紛提出減量目標及方法，包括像是聯合國提出的「2030 永續發展目標（SDGs）」，和由一些國際主流法人投資機構所發起的碳揭露專案（CDP）、聯合國全球盟約、世界資源研究所等機構共同創立的「科學基礎目標計畫（SBTi）」。做為一個認真履行地球公民責任及永續發展的企業，除訂定相關減碳目標，展開一連串實際行動外，環旭電子還密切關注全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，持續進行分析與管控，全方位追求環境與企業的永續發展。

碳排放管理

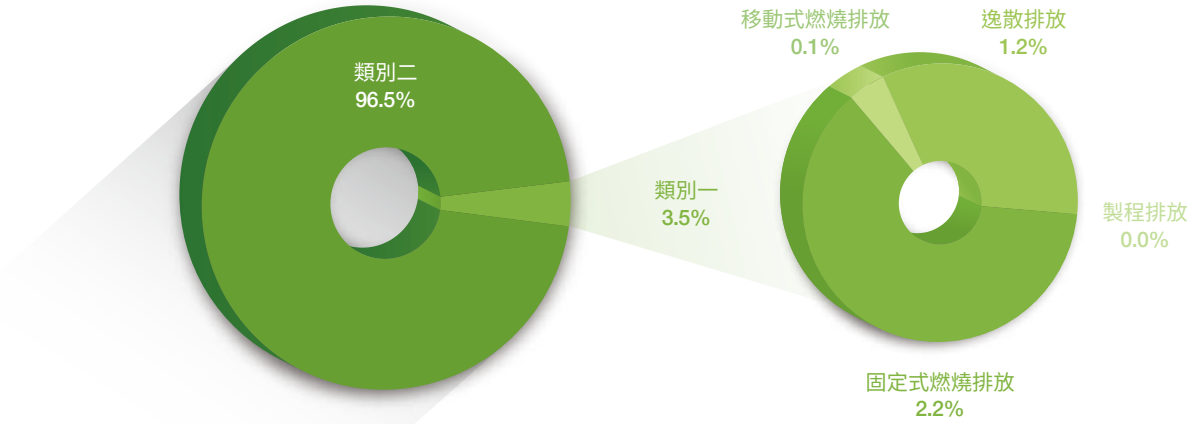
環旭電子持續推行溫室氣體減量政策，於 2007 年起即依據 ISO 14064-1 標準，進行溫室氣體內部盤查，2010 年則整合各生產基地進行盤查，並透過第三方驗證機構進行驗證，建立環旭電子盤查基礎資料。自 2018 年開始導入台灣廠類別三盤查後，大陸廠區也相繼導入。於 2020 年，進行更全面及深入的類別盤查。另外，於 2017 年起展開產品碳足跡盤查，同時配合相關國際規範、倡議條例及客戶要求，進行資訊揭露。此外，環旭電子遵循日月光投控永續策略主軸 -「低碳使命」，配合展開碳揭露專案（CDP）及氣候相關財務揭露（TCFD）相關行動，詳細推動說明，請參閱《日月光投控 2020 年企業社會責任報告書》，而 USI 也預計於 2021 年完成 TCFD 的導入。

針對氣候變遷對環旭電子所帶來的挑戰，大陸廠區已百分之百使用再生能源，而墨西哥廠區百分之二十的年度耗電量為再生能源（再生能源憑證，請參閱「再生能源」章節內容）。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。除持續進行節能改善外，環旭電子持續在各廠區推動綠色承諾及環境保護相關措施，以降低氣候變遷所帶來的風險與機會。

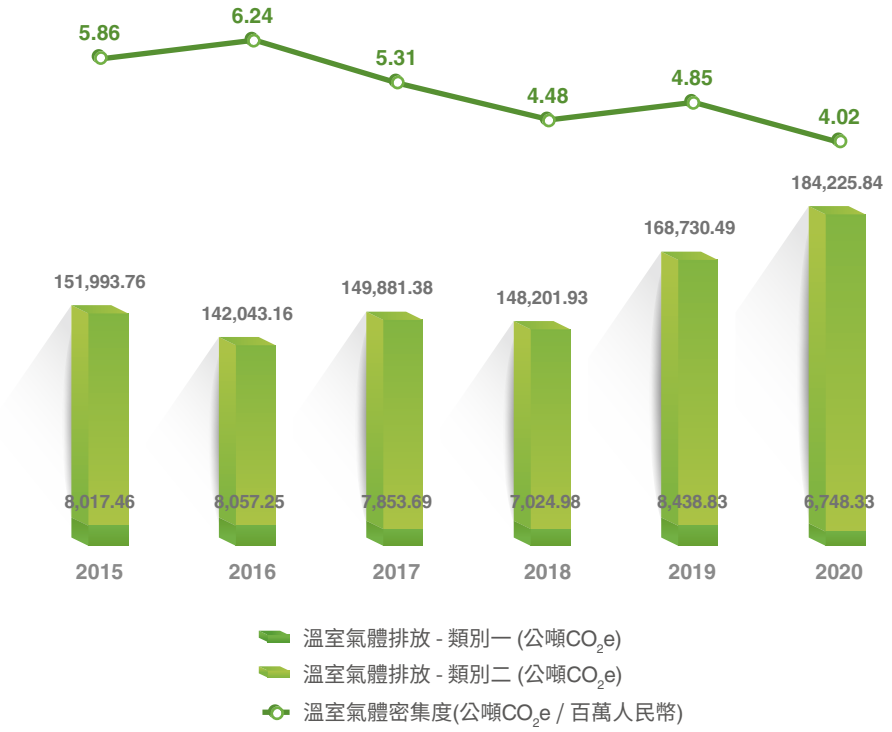
溫室氣體排放

環旭電子 2020 年度溫室氣體總排放量為 190,974.17 公噸 CO_2e（類別一與類別二），較 2019 年增加 13,804.85 公噸 CO_2e，每百萬人民幣營業額所產生排放量為 4.02 公噸 CO_2e，較 2019 年減少 0.83 公噸 CO_2e，分析原因為 2020 年因公司營運的擴張，營收持續成長。相關分析如下圖及下頁所示：

▸ 類別一與類別二溫室氣體排放比例



▸ 溫室氣體排放密集度



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，統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣廠（2020 年度新增台灣草屯一廠）及墨西哥廠
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：CO_2、CH_4、N_2O、HFCs、PFCs、NF_3 及 SF_6
5. GWP 值採用 IPCC 第五次評估報告 (2013)

間接溫室氣體排放

環旭電子持續推動溫室氣體盤查，繼 2018 年台灣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，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

單位：公噸 CO_2e

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**	**3,225,655.68**
	上游運輸和貨物配送產生的排放	3,114,667.56
	下游運輸和貨物配送產生的排放	24,825.98
	員工通勤產生的排放	85,946.72
	商務旅行產生的排放	215.42
類別四	**組織使用的產品之間接溫室氣體排放**	**13,571,054.93**
	源自採購商品的排放	13,500,253.32
	資本商品的排放	65,529.11
	固體和液體廢棄物處理產生的排放	1,205.29
	資產使用產生的排放	4,067.21
類別五	**使用組織的產品所產生之間接溫室氣體排放**	**N/A**
類別六	**其他來源的間接溫室氣體排放**	**N/A**
總計		**16,796,710.61**

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. N/A：類別五與類別六經鑑別後無顯著性，所以不列入量化數據

能源管理

環旭電子在溫室氣體排放中，約 92% 的排放量均來自電力能耗，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，於產品設計過程中，優先選用低耗能的外部電源供應單位，並進行評估測試，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，減少電費支出。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。

環旭電子 2020 年總能源消耗量為 948,926.3 千兆焦耳，較 2019 年增加 70,650.1 千兆焦耳，以營業額分析，則 2020 年每百萬人民幣營業額之能源消耗量較 2019 年減少 4.9 千兆焦耳。而在節能方面，共 8 項重大節能方案，總節省電力 8,374.1 千度，並減少排放二氧化碳 4,509.6 公噸；總投資費用為人民幣 10,503,751 元，當年總節省費用人民幣 5,200,430 元。詳細結果如下圖表所示：

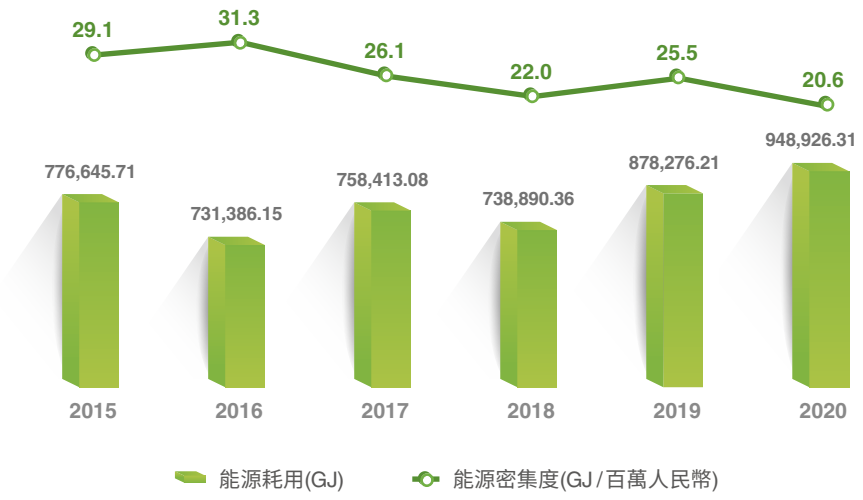
▸ 能源消耗量

單位：千兆焦耳

分類 / 年度	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	
2020	1,393.59	2,523.89	74,103.64	870,905.19	948,926.31
2019	1,065.38	3,572.89	103,881.07	769,756.87	878,276.21
2018	639.08	4,011.47	76,708.71	657,531.10	738,890.36
2017	601.98	4,081.84	96,721.77	657,007.49	758,413.08
2016	530.25	4,367.25	101,997.58	624,491.07	731,386.15

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、台灣廠
3. 熱值係數轉換資料：
   - 張江、金橋、深圳及昆山廠區採用綜合能耗計算通則（GB/T 2589-2008）附錄 A（各種能源折標準煤參考係數）
   - 台灣廠區採用《台灣能源統計手冊 (2017) 第 159 頁 - 能源產品單位熱值表》

▸ 能源密集度



▸ **2020 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（公噸 CO_2e）
張江廠	舊空調合併換新工程	• 無油離心空壓機取代現有噴油螺杆機，並建立壓縮機餘熱回收系統，減少燃氣與電費的支出	619.8	491.0
	空壓機耗能改造	• 在百葉窗上加裝通風設備，來加強空氣對流換熱，保證空壓機進氣口溫度與外界空氣溫度一致	22.4	17.7
昆山廠	廠區照明節能改善	• 廠區原使用的 1.2 米燈具為飛利浦 15W LED 燈管及 18W LED 燈管，在照度與使用壽命不低原來的情況下，採用飛利浦 MASTER 10.5W LED 燈管進行替換	231.4	183.3
台灣廠	5F 超水系統冷水機汰舊換新	• 大同冷水機 TCA/8NAK1A 汰換原舊有冷水機 TCA-10EK1D	4.4	2.2
	B1F 冰水主機汰舊換新	• 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）	7,358.4	3,745.4
	3F 新增 H Line 取代原 D Line	• 設備由 ERSA 迴焊爐取代原吉電波峰焊錫爐	27.0	13.7
	30HP 水泵配置變頻器	• 原 30HP 水泵為全載運轉，考慮高樓層不須全載即可滿足操作，故配置變頻器調整其供給壓力	52.9	26.9
	100HP 空壓機配置變頻器	• 配置變頻器降載運轉節能節電及 CDA 壓力不足備機自動加載運轉，防止失壓導致現場生產中斷	57.8	29.4

註：
1. 減碳量 = 節電量 × 電力排放係數計算所得
2. 電力排放係數：
   - 大陸廠區（張江廠、金橋廠、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 CO_2e/ 度
   - 台灣廠區採用能源局公告之「108 年度電力排放係數」：0.509 公斤 CO_2e/ 度

再生能源

環旭電子積極響應再生能源使用，2021 年購買國際再生能源憑證（International REC, I-REC，註冊機構為 I-REC Registry）共計 199,916 千度，以作為宣告抵消 2020 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 20% 年度電量抵消），並依據「基於市場的方法（Market-based Approach）」量化規範來呈現，陳述用於類別二市場別之抵消。其地域別及市場別溫室氣體各類別排放量及所占比例如右表所示：

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_2e / 年)	6,748.33	184,225.84	190,974.17
	占總排放量比例	4%	96%	100%
市場別	溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e / 年)	6,748.33	26,056.90	32,805.23
	占總排放量比例	21%	79%	100%

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

污染防治

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，但日趨嚴格的中國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為重要課題。基於對水資源的重視，環旭電子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、硫化物；在台灣廠區，列管項目含水溫、pH 值、SS、BOD、COD；在墨西哥廠區，列管項目含 BOD、TSS、銅、鎳、鎘、鉛、六價鉻、鋅、砷、汞、油脂；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；昆山廠區為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。2020 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，2020 年環旭電子用水總量為 803.690 百萬公升，較 2019 年（681.848 百萬公升）上升 17.9%。在取水方面，除了台灣草屯廠有使用地下水源外，其他廠區均使用自來水源，年度地下水用量為 69.158 百萬公升，自來水用水量為 734.532 百萬公升；在排水方面，環旭電子各廠區廢水均排放至污水下水道，排放量為 679.622 百萬公升。分析統計結果，於 2020 年，因應公司營運的擴張，營收再創新高，此為 USI 整體取水量較前一年提升之主因。

為了充份利用水資源，環旭電子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，可再回收用於製程；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。於 2020 年，環旭電子回收水量為 179.145 百萬公升，總回收率達 22.3%，估計節省人民幣 847,354 元 。另外，製程用水量為 252.090 百萬公升，製程水回收率達 66.6%。

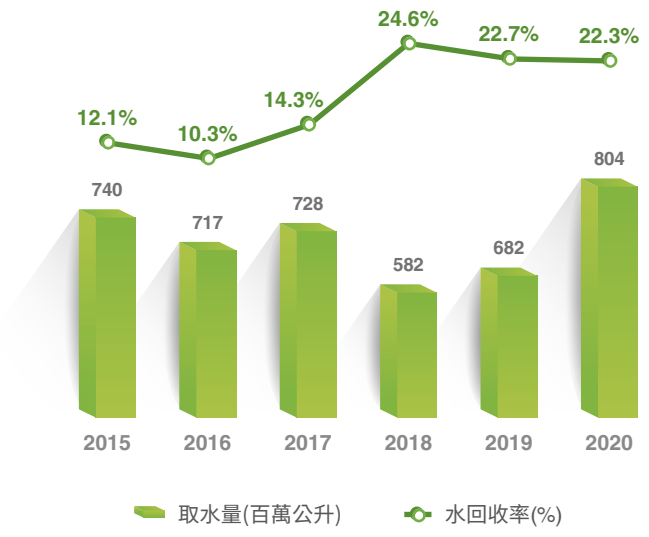
▸ **2020 年環旭電子取水與排水情形**

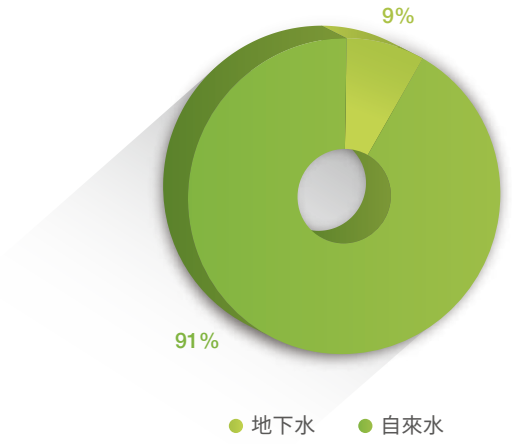
單位：百萬公升

廠區	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	台灣廠			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	320.326	126.589	99.982	60.146	21.870	69.158	81.257	24.362
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	288.293	113.930	89.984	54.131	38.227		73.131	21.926

註：環旭電子台灣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

▸ 近年環旭電子取水及再利用情形

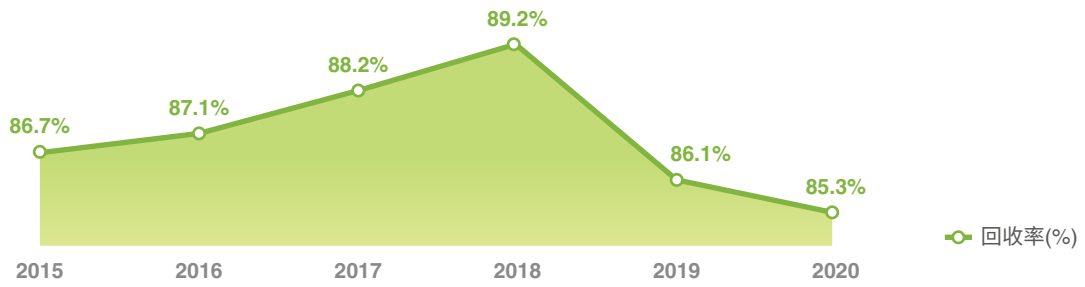




廢棄物管理

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，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，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。

根據統計資料顯示，2020 年廢棄物總產生量為 8,589.03 公噸，回收量為 7,326.58 公噸，回收率達 85.3%，雖較前一年度稍降，但仍達到年度設定目標（80%），詳情如下圖所示。於 2020 年，因應張江廠部份產線於前年度試產後，今年產線稼動率大幅提升，導致製程中相關非回收處置之有害廢棄物產量提升，回收率較前一年度稍微下降。未來，環旭電子將持續落實減廢政策，從源頭減量致力於達成資源永續的目標。



環旭電子制定了廢棄物清理計畫，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。2020 年各廠區廢棄物根據處理方式分類如下所示：

單位：公噸

處理方式 / 廠區		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	45.187	1,113.150	0.000	0.000	1.971	37.870	207.603	0.000
金橋廠		0.000	0.000	2.772	404.005	0.000	0.000	27.860	35.238	68.394	0.000
深圳廠		0.000	573.622	71.900	1,224.458	0.000	73.962	0.000	82.467	44.740	0.000
昆山廠		0.000	0.000	122.148	1,683.122	0.000	164.829	0.000	44.602	34.553	0.000
台灣廠	草屯	0.000	224.874	0.000	164.990	0.000	66.960	0.000	0.000	117.911	178.770
	南崗	0.000	89.827	0.000	246.119	0.000	66.960	0.000	0.000	7.200	194.39
墨西哥廠		0.000	306.110	5.226	570.652	0.000	105.705	0.000	153.285	25.600	0.000
總計		1,194.433		5,653.729		478.416		383.293		879.161	

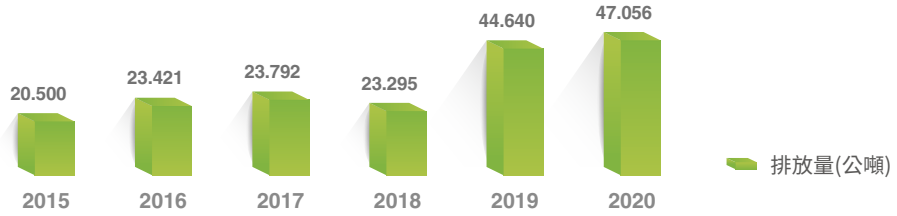
註：統計資料依據四捨五入取至小數第三位

空氣污染物管控

近年來中國大陸與台灣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，環旭電子製造廠位於影響地區內，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，除了台灣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，於 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，並展開相關防制措施，像是 UV 光分解*、活性碳處理措施等，以減少 VOCs 的排放。根據統計，2020 年 VOCs 排放量為 47.056 公噸，較前年度上升 5.4%。分析原因為因應公司營運成長，導致有機溶劑使用上升，故造成 VOCs 排放量較前一年度微幅的上升。

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



註：
1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣廠
2. 因張江廠及金橋廠 2018 年不需再做排污申報，改以環保稅申報，相關 VOCs 統計依環保稅統計方式，一併調整至基準年（2015）資料

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，檢視 2020 年排氮情況，較前一年度下降 65%。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。2020 年空氣污染物排放資料如下表所示：

單位：公噸

廠區 / 污染物	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	台灣廠	
					草屯	南崗
揮發性有機物質 (VOCs)	4.446	2.313	3.064	0.053	18.697	18.483
氮氧化物 (NOx)	0.169	0.773	N/A	N/A	N/A	N/A
硫氧化物 (SOx)	N.D.	N.D.	N/A	N/A	N/A	N/A
懸浮物質 (PM)	1.316	0.233	N/A	N/A	N/A	N/A

註：
1. 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
2. 台灣廠區 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
3. N.D.：濃度小於儀器檢測極限值
4. N/A：當地目前無相關法規要求，且無自行檢測

綠色製造及支出

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、台灣草屯廠、深圳廠陸續取得清潔生產認證。環旭電子將持續致力於清潔生產推動，建立起環旭的綠色工廠。於 2019 年，台灣南崗廠亦開始推動 EEWH 綠建築的認證，於 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 499kWp 的太陽能發電系統，自 2019 年 10 月正式投入產電，2020 年共產出 685 千度綠電。

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
塑膠棧板或防靜電塑膠包裝箱	廠內各項產品或原物料儲存運輸、鄰近客戶的運輸	自行回收再使用
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

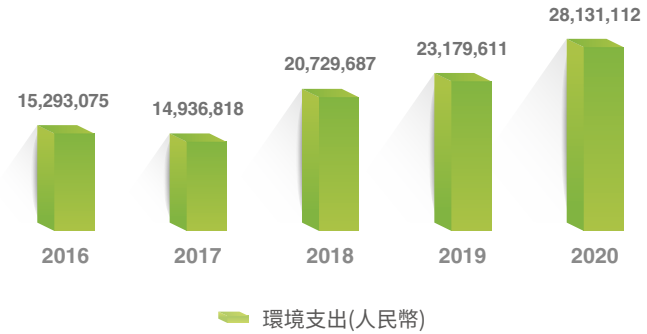
綠色辦公

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支出的費用性質分類（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」，詳細支出明細請參閱「永續數據 - 環境數據 B. 環境支出統計」），因營運成本投入增加，環境支出總計約為人民幣 2.8 千萬元，較上一年度上升 21%，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。

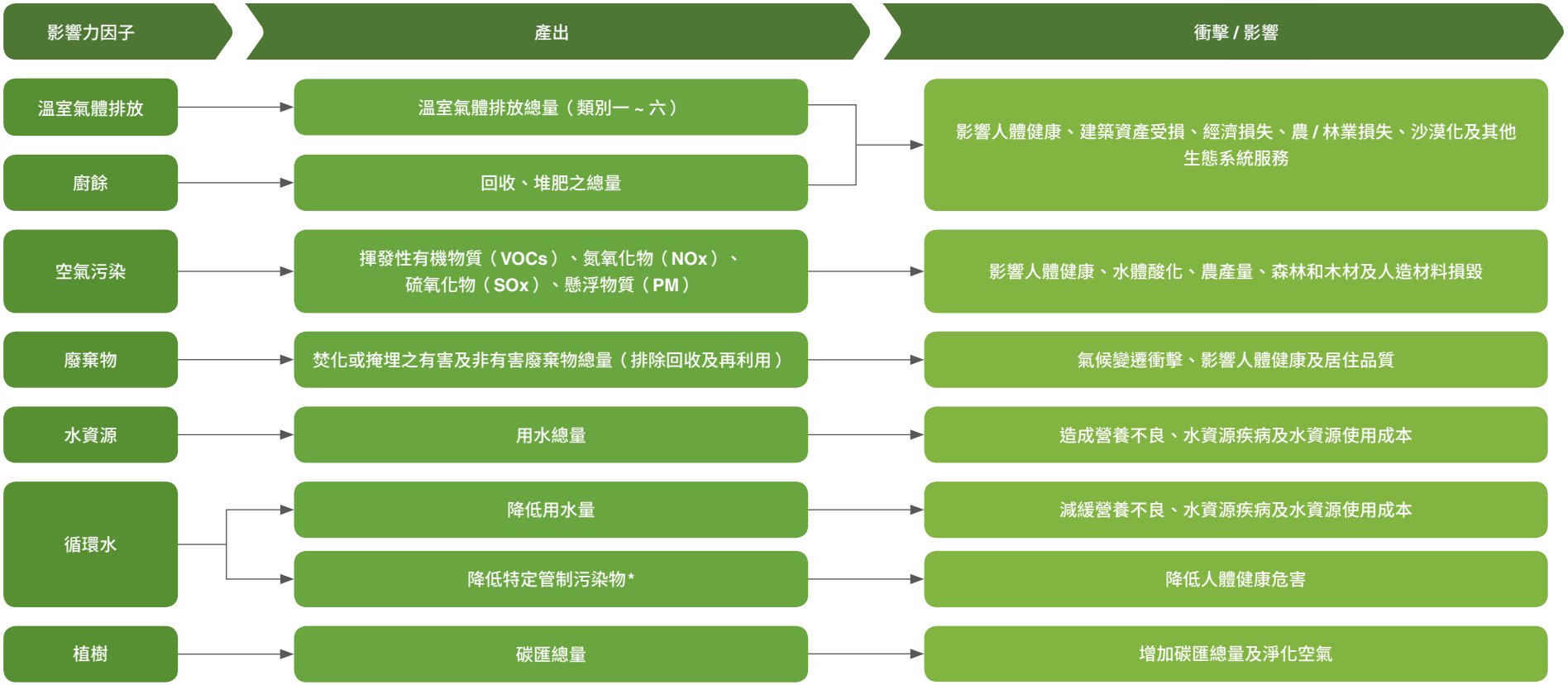
▸ 近年環境支出情況



環境損益評估

為了更進一步透過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，環旭電子於 2020 年導入 EP&L* 的方法學，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。我們聚焦於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 的方法學，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。

▸ 影響事件鏈



註：
1. EP&L, Environmental Profit and Loss 環境損益評估
2. 特定管制污染物包含油脂、鎘、鉛、六價鉻、銅、鋅、鎳、砷

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 OHSAS 18001 或 ISO 45001 的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*（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。

註：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 4,091 人

職業安全衛生管理

▸ **2020 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

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，其委員會主要職掌如右圖所示。此外，廠區還設立內部交流平臺（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。

2020 年，公司於安全生產與化學品安全管理投入達人民幣 1.66 億元，涵蓋員工保險、員工體檢、安全培訓、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。

職業安全衛生風險鑑別

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之更新等管理措施，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之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、利害相關者提出意見或要求、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量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、活動或服務所產生之負面衝擊，並提升職業安全衛生績效與健全管理系統。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（年度績效請參閱「緊急應變中心」章節）外，各單位之安全衛生推動代表及相關推動人員，也均需進行 OHSAS 18001 或 ISO 45001 管理系統內稽人員專業培訓，並取得認證資格。

為使我們的工作者能安心工作，各廠區皆配有專責單位進行檢驗、維護與稽查。在作業環境方面，公司委由合格機構定期實施環境檢測，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。此外，公司亦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，為工作者們持續提供一個健康安全的作業環境。

▸ 危害鑑別與風險機會評估程序

▸ 2020 年危害鑑別與風險機會之負面衝擊管理

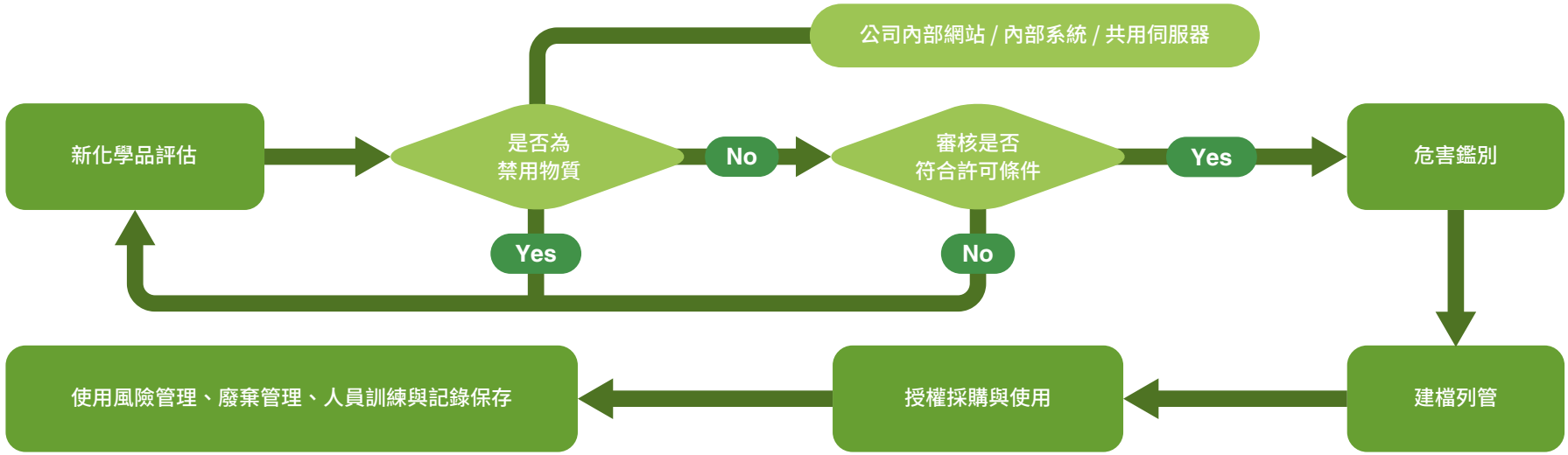
風險機會等級	因應對策	鑑別結果	中度以上危害或影響	衝擊管理
1. 嚴重	1. 必須降低風險的控制措施，將其風險降至可接受範圍內 2. 檢討現有保護、控制措施的完整性並制定管理方案進行改善。若無法改善時須制定作業管制程序或緊急應變計畫	環旭電子廠內作業活動或工作環境無「嚴重」與「高度」等級之風險與機會		
2. 高度				
3. 中高度	必須檢討是否尚有改善職安衛績效之機會，如： 1. 再降低人員曝露頻率或事件發生率之措施 2. 調整適合工作者之工作、工作規畫及工作環境 3. 減輕單調工作或工作頻率 4. 強化既有管制措施	廠務部分作業與高風險作業職務員工具有「中高度」或「中度」等級之風險機會；其他皆為「低度」或「輕微」等級之風險機會	高架作業：掉落、墜落	須配戴安全帶及安全帽並使用合規之輔助設備；建立作業管制區並有同行之工作者協助作業
			侷限空間作業：缺氧	配戴自給式呼吸器，並加強教育訓練
4. 中度			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之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；並於作業時要求配戴個人防護具

如員工發現有職業危害等緊急狀況，可依據各廠區規定張貼的緊急應變回應流程圖第一時間上報和處理。當員工確認其狀況可能導致工作傷害或疾病時，可通報環安部門進行確認，並自行離開崗位，防止傷害的產生，且免於不利之處分。經由事故單位對事故危害以「人、機、料、法、環」進行分析及採取相關矯正預防措施，藉由 P-D-C-A 完整的調查程序以使事故調查更有效率，並釐清事實和情況、鑑定原因和決定改善行動，從而降低事故再發生之機率。

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，環旭電子制訂《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。我們建置相對應之化學品管制清單，列出不可使用之物質明細，推動並落實化學品源頭管理，所有化學品於導入前除須事先與環旭電子化學品禁用清單比對，也必須經過專責單位審查並建檔列管後，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培訓，其相關紀錄亦需要進行保存管理，期以完善的化學品管理程序，防堵對員工們的職業危害。

▸ 化學品安全管理程序



職業災害管理

2020 年共發生 11 件物理性工傷事故（包含生產設備壓傷、夾傷、滑倒、扭傷等）及 1 件化學性工傷事故（乙醇噴濺），工傷事故統計發現，生產設備的不當操作為主因，除加強相關人員的宣導外，於設備也加裝相關防護設施。另亦發現多起「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；而承攬商發生 1 件工傷事故（請參閱「承攬商管理」章節）。為了防止海內外相同的工傷事件發生，環旭電子不定期舉辦工傷宣導說明會、員工及承攬商教育訓練等，並定期追蹤相關資料，作為持續改善的依據。

▸ **2020 年職業傷害統計資訊**

廠區	總工時	可記錄之職業傷害比率		嚴重的職業傷害比率		職業傷害所造成的死亡比率		職業病率		誤工率	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
張江廠	6,556,220.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
金橋廠	5,803,338.00	0.00	0.03	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.21
深圳廠	8,588,348.00	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.72	0.00
昆山廠	6,811,329.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
台灣廠	8,377,945.00	0.05	0.07	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.07	0.81
墨西哥廠	5,928,496.00	0.07	0.10	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.47	1.21
所有廠區	**42,065,676.30**	**0.06**		**0.00**		**0.00**		**0.00**		**0.59**	

註：
1. 統計資料不涵蓋承攬商工傷資訊；職業病依據各廠區當地相關法令職業病定義進行統計
2. 各項統計資料計算公式如下：
   - 可記錄之職業傷害比率 =（可記錄之職業傷害數 ÷ 總工時）× 200,000
   - 嚴重的職業傷害比率 =（嚴重的職業傷害數 ÷ 總工時）× 200,000；排除死亡人數
   - 職業傷害所造成的死亡比率 =（職業傷害所造成的死亡人數 ÷ 總工時）× 200,000
   - 職業病率 =（職業病總數 ÷ 總工時）× 200,000
   - 誤工率 =（工傷損失天數 ÷ 總工時）× 200,000；工傷損失天數依據資訊收集期間統計至 2020/12/31

緊急應變中心

環旭電子成立環安緊急應變中心，制定危害通識計畫書及緊急應變程序，針對地震、火災及危害物、流行性傳染病等引起的災害，進行緊急應變訓練，並舉辦環安衛宣導課程，包含有機溶劑緊急應變、危害物與有害物標示、勞動防護具使用方法、通識規則教育訓練等，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，降低不安全行為所造成意外事故之發生，預防可能發生的工作意外。於 2020 年相關宣導及訓練課程共計舉辦 207 場，受訓練員工達 56,285 人次，總時數達 48,411 小時，其中包含了 6 次急救人員訓練、6 次地震防災演練、34 次火災演練及 12 次化學品災害演練；針對使用危害物的相關單位，我們額外實施定期的查核與不定期稽核。

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培訓、講座、團康等活動，平時也會定期藉由企業期刊（Newsletter）、微信群組、健康訊息郵件、佈告欄等內部管道，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，專業「師」級的照顧。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、職涯等諮詢服務。2020 年，參與醫師健康諮詢員工共計 9,692 人次，總時數達 9,140 小時。

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，提供員工及在環旭電子各製造廠區進行作業的工作者基本的健康服務；設置休息室、諮詢室以及哺（集）乳室，作為休息、諮詢、哺乳的場所。其中台灣廠區連續七年榮獲「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。

物理治療師介入

無菸健康生活環境第一名

「南投縣優良哺（集）乳室」認證

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舒緩和照護。

EAP 服務，是公司為員工提供的一套福利與支援的系統服務。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。

於 2019 年底爆發新冠病毒疫情（COVID-19），不到三個月，迅速演變成全球流行傳染病！環旭電子於 2020 年 1 月立即成立緊急戰情室，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，每天透過電話會議，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，我們建立以下防疫主要措施：

1. 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。

2. 設置並執行基本預防感染措施：
   - 提醒進出廠區人員勤洗手；在無法提供濕式洗手設備的地方設置濃度 60% 至 75% 的酒精乾洗手
   - 宣導咳嗽與打噴嚏注意事項
   - 避免近距離面對面交談，並藉由調整彈性工時與利用線上會議或視訊交班方式，減少人員接觸機會，避免暴露於風險
   - 使用正確的消毒溶劑定期進行環境消毒，特別是餐廳、會議室、教育訓練室、電梯、門把、按鈕等

3. 針對健康異常者制定通報及處置程序：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。

4. 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之員工
   - 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

5. 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之換氣率，或設置透明防護設備，如餐廳的隔板
   - 要求進出廠區人員遵循安全工作守則，並置備個人防護用具

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，相關措施並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，協助預防慢性疾病及職業病發生，並鼓勵及提醒員工實行規律運動、健康飲食，以及良好生活習慣的養成，環旭電子除提供專業醫師諮詢外，還舉行各項衛生教育講座、訓練課程及活動，如孕期保健、四癌篩檢、急救培訓、疫苗接種、捐血活動、減重競賽、戒菸活動等，2020 年因應疫情關係，許多課程無法舉辦，改採以郵件、通訊軟體等方式進行。全年度共計辦理 53 場的活動，總參與人次數達 13,701 人次。透過長期的推動，可以發現到員工健康的改善，例如台灣廠區，戒菸人數由 0% 上升至 17%，每日吸菸支數也逐漸下降；減重競賽共 599 人參與，共減重 1,128 公斤；人因危害健康促進專案，肌肉骨骼症狀調查（Nordic Musculoskeletal Questionnaire, NMQ）疑似有危害個案比例也由 2018 年的 12.8% 降至 6.3%，整體員工滿意度達到 90.55%，並獲得南投縣職場癌症篩檢計畫績優職場獎。

安全衛生講座

捐血活動

科技體適能活動

南投縣職場癌症篩檢計畫績優職場獎

5 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。

2020 主要績效

96.6%
聘僱當地員工比例

833 人
累計通過內部講師人數

31.0 小時
平均每人培訓時數

8%
離職率下降比例

216 場
全球員工座談會舉辦場次

43 人
支持員工進修獲得學位人數

達成　未達成

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
4 QUALITY EDUCATION	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	• 每二年執行調查，下一次調查為 2021 年	• 每二年執行調查，下一次調查為 2021 年	達成	• 員工投入契合度大於 73%	• 員工投入契合度大於 80%
			• 離職率	• 直接員工小於 60% • 間接員工小於 10%	• 直接員工離職率 45% • 間接員工離職率 12%	未達成	• 直接員工小於 55% • 間接員工小於 10%	• 直接員工小於 50% • 間接員工小於 10%
		人力發展	• 建立專業職崗位認證程序	• 建置專業職崗位認證系統	• 崗位認證系統完善中	未達成	• 完成全球專業職崗位認證人員大於 2%	• 完成全球專業職崗位認證人員每年大於 2%
			• 內部講師培訓	• 累計講師人數大於 810 人	• 累計講師人數共 833 人	達成	• 累計講師人數大於 880 人	• 累計講師人數大於 1,000 人
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	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	• 人權政策制定	• 完成人權政策制定	達成	• 制定人權風險鑑別與風險減緩程序	• 全球廠區 100% 導入人權風險評估
			• 超時預警系統	• 30% 廠區建立工時超時預警系統	• 33% 廠區建立工時超時預警系統	達成	• 70% 廠區建立工時超時預警系統	• 全球廠區 100% 建立工時超時預警系統

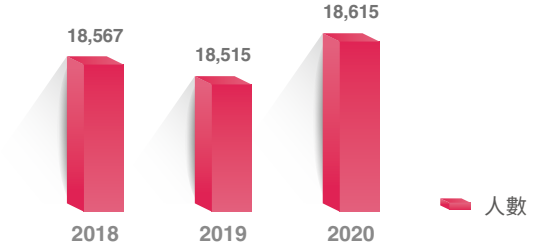
人才吸引與留任

環旭電子以目標與職能為導向招募適合的專業人才，在全球各廠區建立制度化的任用辦法及標準化的作業流程。人力資源招募部門依據各部門審核通過的人力需求，公開進行人才徵選，採用多元招聘管道，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，依循公平及公正原則，對於不同年齡、性別、種族、宗教、國籍或政黨的應聘者均一視同仁，無任何偏見和歧視。並運用與職業特徵相適應的客觀測驗工具進行篩選，2020 年共招募約 19,000 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。

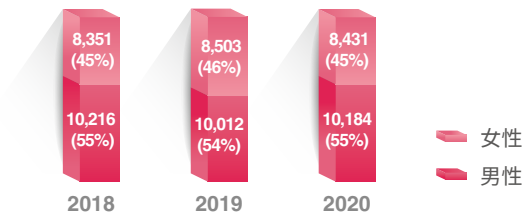
人力結構

截至 2020 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 18,615 人，包含正式員工 15,659 人，及非正式員工為 2,956 人。依職務類別區分，包括 1,082 位管理職人員，1,851 位事務職人員，3,566 位技術職人員，12,116 位技能職人員；依國籍區分，包括 17,989 位本國籍人員及 626 位非本國籍人員；依地區分佈區分，包括中國大陸員工總數 12,298 人，台灣員工總數 3,796 人，墨西哥員工總數 2,521 人。

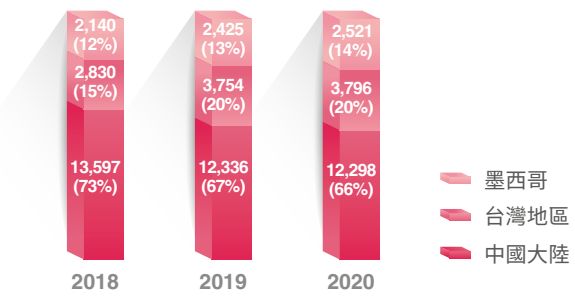
▸ 員工總數



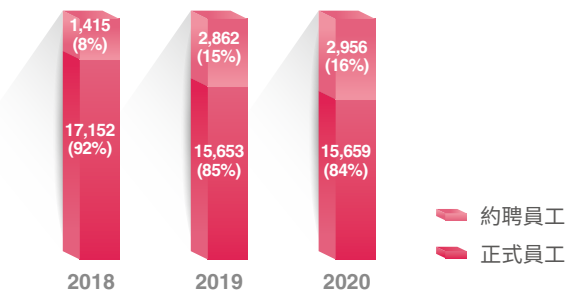
▸ 性別比例



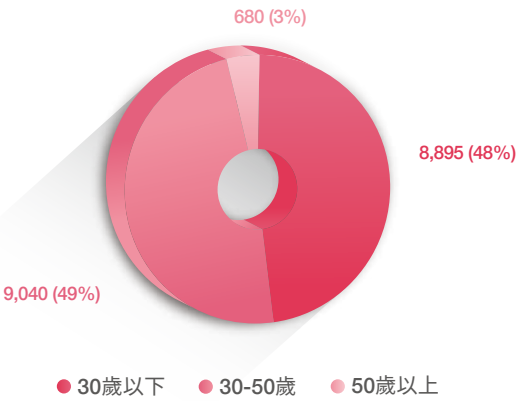
▸ 地理分佈比例



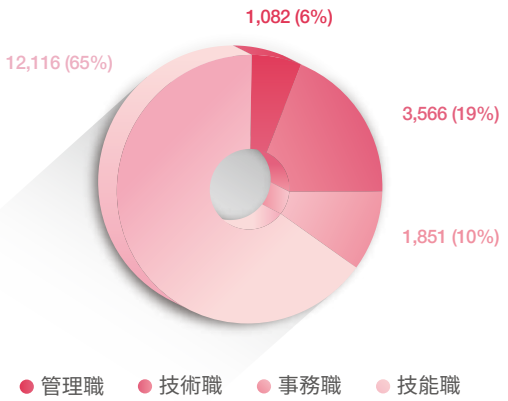
▸ 正式 / 約聘員工比例



▸ 員工年齡層比例



▸ 員工職別比例



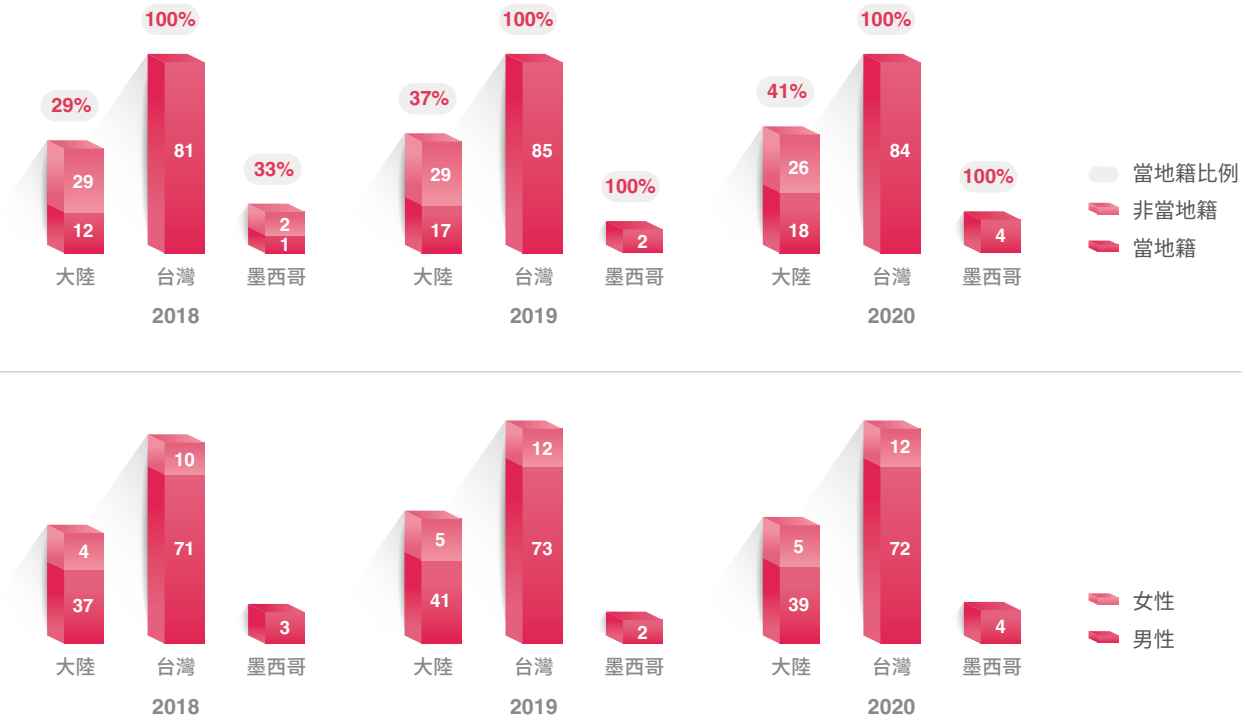
公司制定《員工工作規則》、《員工行為準則》、《職場人道待遇辦法》、《招募準則》、《身心障礙者任用管理辦法》等內部管理辦法，明確宣示保護員工權利，確保員工獲得妥善照顧；對於懷孕員工，除定期追蹤、健康諮詢外，也給予懷孕員工充分照顧。我們關注員工職場友善環境，並致力於創造兩性友善工作環境，以多元化和包容性的工作場所，讓女性也能在職場充分發揮所長，因此，在女性員工任用上，截至 2020 年底全球製造廠區女性員工占員工總人數比例為 45.3%，已連續三年達 45% 以上；而女性擔任管理階層比例為 23.6%，連續三年達 23% 以上；在下表中，可發現女性擔任高階管理階層比例亦有逐年提升之趨勢。

▸ 女性員工類別比例

	2018	2019	2020
女性員工比例	45.0%	45.9%	45.3%
女性管理職比例	23.6%	23.4%	23.6%
女性高階管理職比例	11.2%	12.8%	12.9%

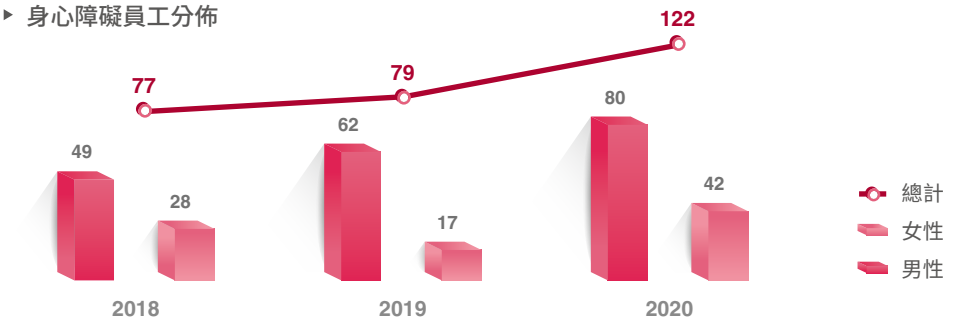
環旭電子積極解決本地及身心障礙人士就業問題，2020 年高階管理層中本地員工比例達 80.3%，其餘因營運需求，為台派幹部。此外，全球聘有 122 名身心障礙人士，比前一年度提升 54% 的聘僱率，分佈情形如右圖所示：

▸ 高階管理層分佈



註：高階管理階層為處長階級以上主管；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%

▸ 身心障礙員工分佈



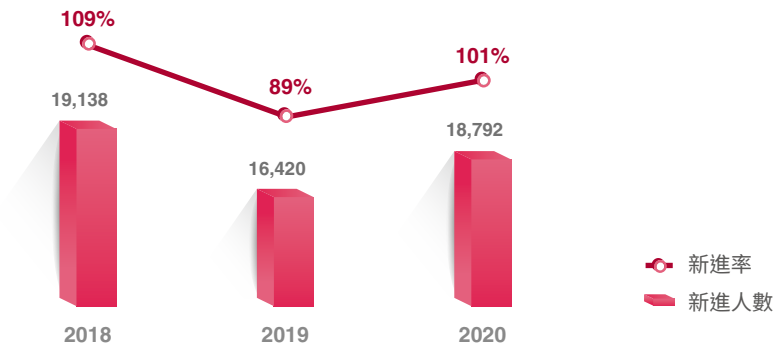
員工新進與離職

環旭電子積極建立與推動新人關懷 369 三部曲，提供員工具成長性的培訓計畫、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，舉辦滿週年慶祝同歡會，增進員工對公司的認同感與歸屬感。2020 年經統計分析，整體新進率為 101%，其中於新進人員任職大於 90 天的人員有 5,902 人，新進人員整體留任率約為 31%；而離職率部份，間接員工*離職率為 12%，直接員工*離職率為 45%，整體離職率為 34%，其整體離職率已連續 2 年皆下降達 6% 以上。

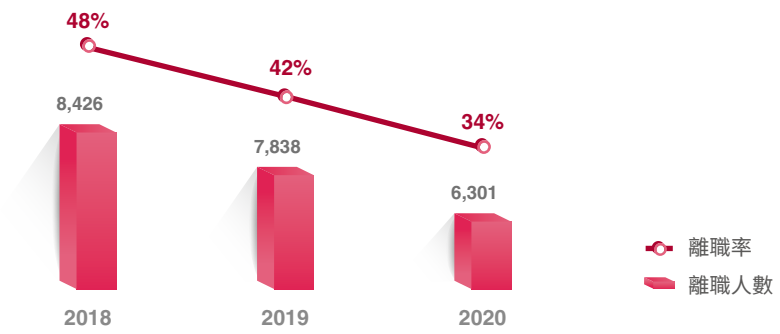
公司為了確保新進人員的能力可勝任職務，特質能符合公司文化，其員工也在此適用期間檢視公司是否適合自己，因此，2020 年度起我們調整計算方式，並重新計算 2018 - 2019 年度的離職率資訊。因重新調整計算公式，一併調整新進率資訊，詳細資訊請參閱「永續數據 - 社會數據 B. 員工新進與離職」。

註：間接員工包含管理職、技術職及事務職人員；直接員工為技能職人員

▸ 整體新進人數與比例

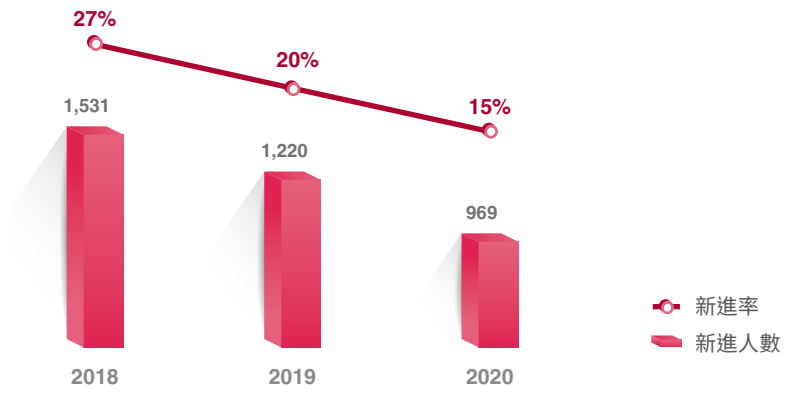


▸ 整體離職人數與比例

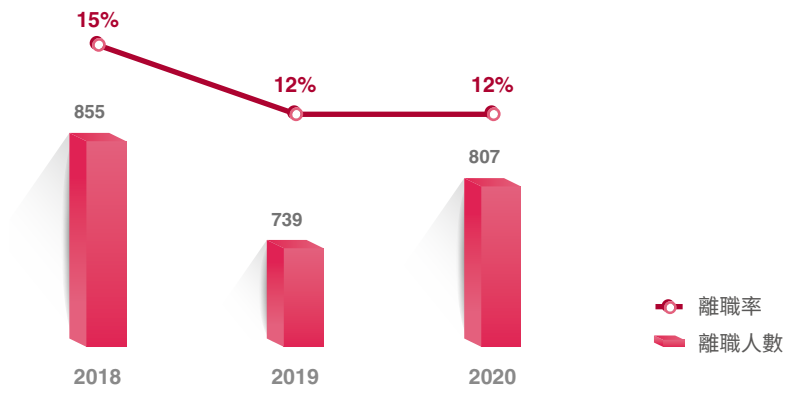


因階段性生產需求，直接人員的人數變化在新進率與離職率的相關指標中造成有較大差異性，因此，我們另外計算間接人員近三年的新進率與離職率資訊如下圖，以呈現公司較實際之人員流動狀況。

▸ 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

對於員工的付出，環旭電子給予合理而實質的回報，依據市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，制定具有競爭力的薪酬制度，也參考公司營運狀況、員工年度績效考核結果、員工工作表現等因素，並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，適時調整員工薪酬，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。

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

環旭電子不僅遵守當地勞動法令的要求，而且不因員工的性別、宗教、政治、婚姻狀況而制定不同的起薪和獎酬，公司以公平、合理及激勵的薪酬考核制度，提供員工一致性的薪酬福利，並設有月工作獎金、認股方案及年度分紅獎金，其年度分紅獎金則依據公司章程及相關要點，提撥公司獲利的 10%，提供給績效優異的員工予以獎勵，進而提升員工留任率。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 1.00~1.10，各地廠區女男薪資*與薪酬*比率資訊如下表所示：

直接員工起薪與當地最低薪資比率		大陸*	台灣	墨西哥
		1.00~1.10	1.08	1.03
管理職	女男薪資比例	0.94~0.99	0.82	0.59
	女男薪酬比例	0.89~1.06	0.78	0.54
技術職	女男薪資比例	0.60~1.10	0.85	0.86
	女男薪酬比例	0.59~1.12	0.81	0.84
事務職	女男薪資比例	0.79~1.14	0.78	0.84
	女男薪酬比例	0.79~1.15	0.74	0.88
技能職	女男薪資比例	0.97~1.05	0.93	1.01
	女男薪酬比例	0.96~1.06	0.90	1.02

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. 女男薪酬之比率 = 女性薪酬 ÷ 男性薪酬
3. 薪資係指每月給付受僱員工之工作報酬，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）
4. 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）
5. 大陸廠區因區域性的差異，因此，在比率上會有較大的落差

調薪機制

環旭電子每年透過薪資調查，評估全球各營運據點總體經濟指標及薪資標準，進行適當的薪資調整，以維持公司整體薪酬的競爭力。2020 年，公司對各廠區同仁進行本薪調整，大陸廠區調薪幅度約為 4% 至 11%，台灣廠區約為 2% 至 4%，墨西哥廠區約為 8% 至 15%，以持續保有人才市場競爭力。

員工績效管理與職能發展

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與主管討論和同意後予以執行設定個人績效目標，年底則會依據各項績效目標達成情形，進行人員的績效評核與排序，考核項目涵蓋工作目標及職能表現，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表現，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。

▸ 2020 年員工定期績效審查與職能發展統計

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	811	811	100%	811	781	96.30%
	技術職	2,812	2,812	100%	2,812	2,812	100.00%
	事務職	577	577	100%	577	576	99.83%
	技能職	3,866	3,866	100%	3,866	3,866	100.00%
男性合計		**8,066**	**8,066**	**100%**	**8,066**	**8,035**	**99.62%**
女性	管理職	254	254	100%	254	254	100.00%
	技術職	635	635	100%	635	635	100.00%
	事務職	1,193	1,193	100%	1,193	1,193	100.00%
	技能職	5,170	5,170	100%	5,170	5,170	100.00%
女性合計		**7,252**	**7,252**	**100%**	**7,252**	**7,252**	**100.00%**
總計		**15,318**	**15,318**	**100%**	**15,318**	**15,287**	**99.80%**

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。

員工福利制度

公司提供優於法定標準的福利制度，包含獎金、休假、保險、住宿、退休金、急難救助、結婚生育禮金、喪儀補助、特約商店折扣等，為與公司簽訂勞動合同之正式與非正式員工均提供全方位的福利制度，各項福利如下：

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（台灣廠區）

餐飲
設有寬敞衛生的員工餐廳，並享有餐費補助、媽媽貼紙*

保險
大陸廠區享有五險一金；台灣廠區享有勞保、健保、員工撫恤、員工/家屬團保、員工退休金、駐外保險、差旅保險；墨西哥廠區享有社會保險、人壽保險、員工退休金

休假
除法定假日及周休二日外，另設有男性員工陪產假（大陸、台灣廠區）、女性員工產檢假（大陸、台灣廠區）、女性員工產假、育嬰假（台灣廠區）、哺乳假（大陸廠區）、生理假、給薪病假、帶薪年假*、福利假（大陸、台灣廠區）、原住民歲時祭儀假（台灣廠區）

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
桌球社、羽球社、游泳社、釣魚社、鐵騎社、愛心社、有氧瑜珈社、棋藝社、英文社、合唱團等多元化社團
並設有專用活動室，如：電腦網路教室、圖書室、健身室、籃球場、羽球場等，另提供桌球、撞球等多項休閒設施

獎金
年節獎金、全勤獎金、加班津貼、績效獎金、三節禮券、生日獎金、研發獎勵金、專利獎勵金、員工久任獎金（大陸、台灣廠區）

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。此外，不定期舉辦各項衛生培訓與講座

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

其他
旅遊津貼、員工結婚補助、員工國內外進修補助、員工及眷屬喪葬補助、生育補助、生育祝賀金、員工子女教育補助及獎助學金（大陸、台灣廠區）、員工住院慰問金、員工眷屬住院慰問金（台灣、墨西哥廠區）、住院津貼、溝通費、關愛團隊、急難救助金、為員工辦理居住證；設置便利商店提供繳費（大陸、台灣廠區）、購票等便利服務

註：
1.「帶薪年假」依當地法規要求實施
- 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
- 台灣廠區：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

2. 針對懷孕員工出示「媽媽貼紙」，即可增加餐點份量

另外，我們更為全球製造廠區員工提供優於法規的保險福利與員工福利假：

保險福利

- **為出差及派駐人員提供於海外差旅 / 派駐期間因意外或突發疾病所需醫療照護保障及緊急支援，由保險經紀人為員工提供海外差旅保險理賠資詢相關服務**
  - 提升突發疾病門 / 急診醫療保障，並提供雙倍醫療保障予至申根國家出差或派駐人員及其眷屬
  - 提高海外旅行綜合保險，提供差旅 / 派駐期間員工及其眷屬保障
- **台灣廠區為保障員工生活與福利照顧，公司除勞工保險外，並提供團體保險制度**

員工福利假

- **大陸廠區：**
  - 作為久任獎勵，為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
- **台灣廠區：**
  - 新進員工享有 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；優於勞基法之 30 日半薪病假

- **2020 年提供給員工的福利與補助統計**

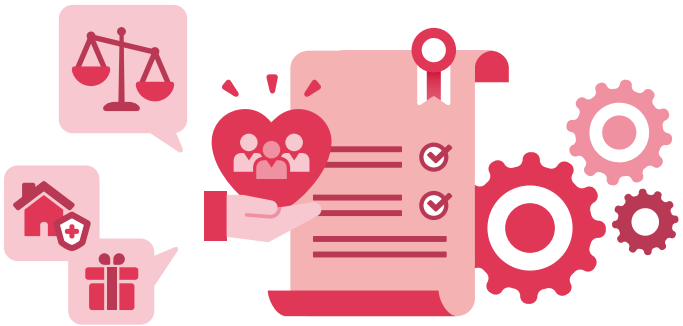
補助項目	補助人次	補助金額（人民幣）	福利項目	受惠人次	受惠金額（人民幣）
結婚補助	224	89,057	三節禮券	29,744	7,607,521
生育補助	219	168,553	生日禮券	13,443	4,061,748
旅遊補助	8,655	3,221,521	員工本人獎助學金	378	428,861
住院慰問補助	194	53,063	員工子女獎助學金	4,099	2,154,524
喪葬補助	261	284,915	退休禮品	16	25,646
急難救助補助	4	29,485	員工特約優惠券	2,500	354,141

環旭電子依據當地法令唯有台灣廠區育嬰假別，並在育嬰留停留任率已連續四年達 100%。

▸ 育嬰假統計

台灣廠區	2017			2018			2019			2020		
	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計	男性	女性	總計
當年度符合育嬰留停申請資格人數	56	21	**77**	108	41	**149**	166	53	**219**	209	89	**298**
當年度實際申請育嬰留停人數	2	7	**9**	3	5	**8**	5	11	**16**	4	19	**23**
育嬰留停預計於當年度復職人數	2	7	**9**	1	7	**8**	2	13	**15**	5	9	**14**
當年度育嬰留停復職人數	1	7	**8**	0	3	**3**	2	9	**11**	5	9	**14**
前一年度育嬰留停復職人數	1	4	**5**	1	7	**8**	0	3	**3**	2	9	**11**
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	1	4	**5**	1	7	**8**	0	3	**3**	2	9	**11**
育嬰留停復職率	50%	100%	**89%**	0%	43%	**38%**	100%	69%	**73%**	100%	100%	**100%**
育嬰留停留任率	100%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**	0%	100%	**100%**	100%	100%	**100%**

註：
1. 統計資料僅涵蓋台灣廠區，其餘廠區所在地無育嬰假別
2. 當年度符合育嬰留停申請資格：2017-2020 曾請過「陪產假」或「妊娠假」（20 周以上）且於 2020 年仍在職者
3. 當年度符合育嬰留停申請資格人數：因未扣除離職人員，所以，重新修訂 2017-2019 年度統計資料
4. 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%
5. 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%



員工退休福利計畫

環旭電子及各子公司依據各營運據點之法定規定，為每位員工提撥繳納勞工退休、醫療、失業、老年年金等各類社會保險金。台灣廠區依據《勞動基準法》訂定之確定福利計畫，及台灣《勞工退休金條例》與海外當地實務訂定之確定提撥計畫。除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業的會計顧問，進行退休準備金精算，保障同仁未來請領退休金的權益，確保足額提撥。

員工若符合法定退休條件，可提出退休申請，完成退休程序後，有舊制年資者可領取舊制退休金，個人專戶之退休金待年滿 60 歲後亦可依法提領。2020 年台灣廠區申請退休人數有 15 位，共領取約人民幣 4.8 百萬元之舊制退休金，大陸及墨西哥廠區則分別各有 1 位和 2 位員工辦理退休。

退休金提撥做法與準備狀況：

	做法	2020 年退休金準備狀況
福利計畫	• 台灣廠區依《勞動基準法》規定，按員工服務年資到核准退休時，依前六個月平均工資計算年資基數作為計算退休金給付 • 退休提撥基金交由台灣勞工退休準備金監督委員會，並以該委員會名義存入台灣銀行之專戶	• 台灣廠區按員工每月薪資總額 2% 提撥員工退休基金 • 台灣廠區截至 2020 年底舊制退休準備金金額約為人民幣 29,377,858.18 元，此部份僅限僱主提存，無員工參與。其帳戶餘額為人民幣 13,335,819.27 元
提撥計畫	• 台灣廠區依《勞工退休金條例》規定，依照員工之退休金級距，按月提撥至個人退休金帳戶 • 大陸與墨西哥廠區按規定參加由政府機構設立的養老保險、失業保險計畫，根據該等計畫，按繳存基數的相應比例每月向該等計畫繳存費用，若專戶餘額不足以支付該年度金額，將於次年度補足專戶餘額 • 各地廠區提撥薪水比例如下： - 大陸廠區：員工提撥薪水 8%；雇主提撥薪水 13%~16% - 台灣廠區：員工提撥薪水 0~6%；雇主提撥薪水 6% - 墨西哥廠區：員工提撥薪水 2%；雇主提撥薪水 8%	• 台灣廠區依勞退新制按月提撥 6% 至個人退休金帳戶；除公司固定提撥外，員工另可依個人意願選擇 6% 以內之退休金提存至專戶，並享有免稅優惠 • 2020 年度全球廠區*提撥金額達人民幣 149,396,745.94 元，餘額為人民幣 28,147,217.16 元

註：全球廠區包含：張江、金橋、深圳、昆山、台灣、墨西哥廠及其他製造廠區和業務辦公室；詳細資訊請參閱環旭電子 2020 年年度報告第 152-153 頁

均衡工作生活

基於「健康」、「快樂」與「學習」三大宗旨，環旭電子成立各社團，每年提撥相關經費，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

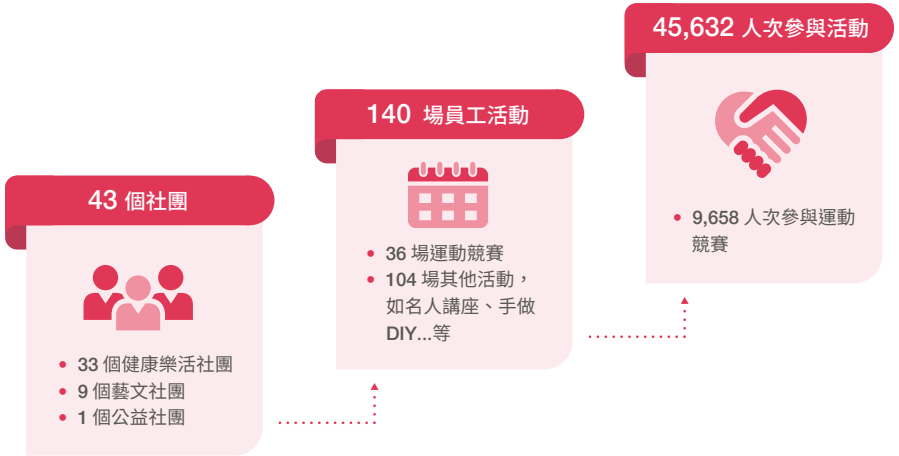
快樂哲學是公司與員工共贏的法寶，如果說「失敗乃成功之母」，那麼「快樂即是成功之父」，員工從快樂中獲得熱情和靈感，獲得不斷努力投入工作的力量泉源

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

為統籌員工福利及相關活動，維持勞資雙方和諧，環旭電子在台灣廠區成立了「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。

環旭電子重視員工健康，積極推動員工建立運動習慣，補助成立 43 個各類社團，規畫完善各項設施，定期舉辦各項賽事，共計舉辦 140 場員工活動，活動參與人次達 45,632 人。同時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。

昆山廠 - 籃球賽

台灣廠 - 瑜珈健身

昆山廠 - 全民健身季

台灣廠 - 排球賽

昆山廠 - 技能大賽

台灣廠 - 桌球賽

- 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

張江廠 - 插花活動

昆山廠 - 烤肉活動

金橋廠 - 義診活動

台灣廠 - 祈願娃娃 DIY

昆山廠 - 對弈活動

台灣廠 - 品茶講座

- 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

金橋廠 - 警民講座

台灣廠 - 喜劇人生哲學講座

台灣廠 - 超越你的不可能講座

- 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

張江廠 - 每月之星活動

深圳廠 - 員工生日活動

昆山廠 - 員工生日活動

墨西哥廠 - 中國新年慶祝活動

墨西哥廠 - 情人節活動

墨西哥廠 - 婦女節活動

- 感恩季：營造彼此感恩的氛圍，並凝聚彼此的向心力

深圳廠 - 二十勝出

台灣廠 - 資深員工頒獎

昆山廠 - 答謝宴

員工投入契合度調查

從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，他們積極參與公司活動，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。

為瞭解環旭電子的員工對於公司與工作的契合程度，於 2017 年公司接軌國際，透過與專家顧問合作，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，並做為吸引、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。

2019 年，我們第二次執行六大構面共十五個面向的員工投入契合度調查，投入契合度總分為 67%。於 2020 年，總經理與各單位一階主管參與「WW Engagement Survey Workshop」，針對調查結果及後續開展計畫進行說明與對焦，由各廠區執行副總擔任主席，人力資源部主管擔任執行秘書，並協同各單位代表組成專案小組，針對各廠區的調查結果，分別開展後續行動方案，以再次提升員工投入契合度目標。

▸ 提升員工投入契合度行動方案

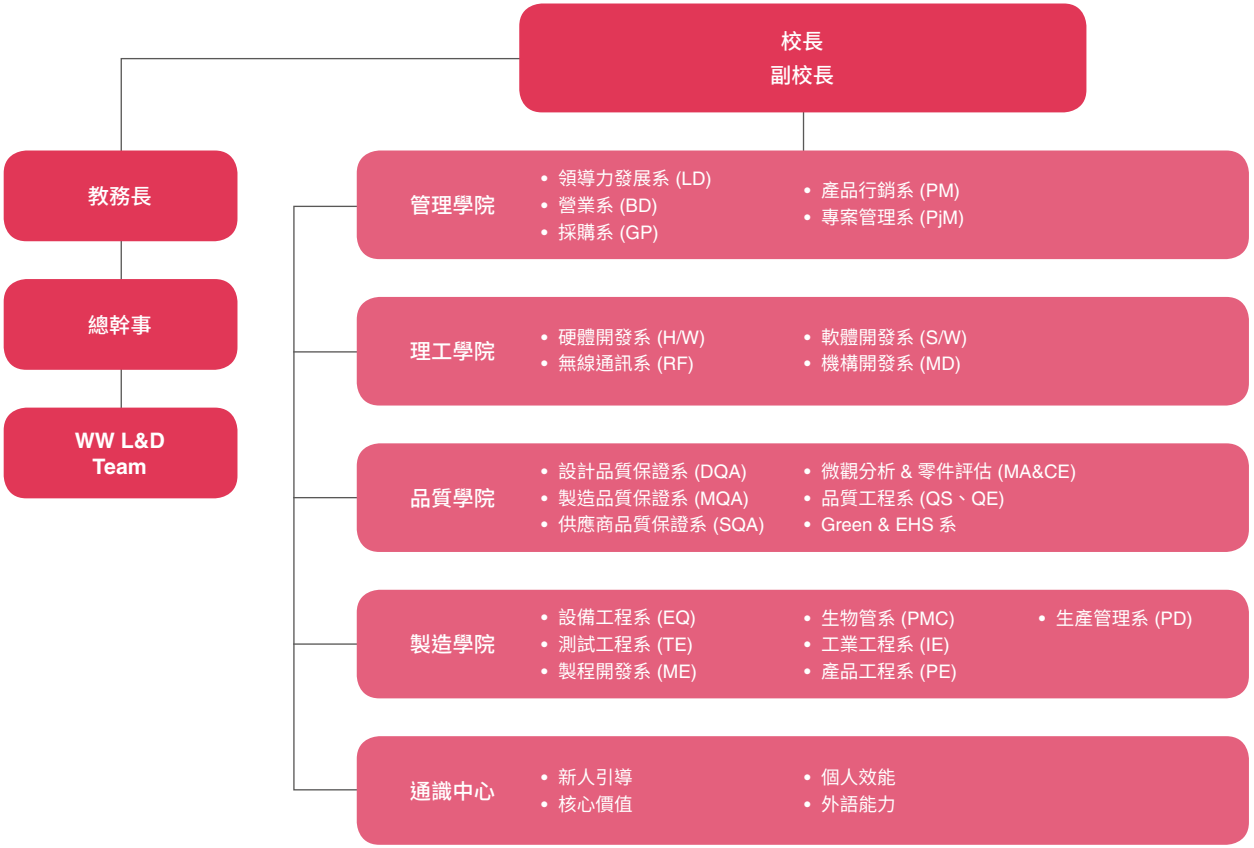
調查構面	主要議題	行動方案
高階主管領導力	員工有足夠且適當的機會接觸高層管理人員並進行溝通	• 強化季度績效面談，定期召開總經理溝通會、高階主管訪談或午餐約會 • 各單位展開 All Hands Meeting，傳達公司的業務發展情況及公司遠景，透過企業期刊（Newsletter）與不定期的郵件公告進行更多元的經營策略及公司發展方向宣傳 • 藉由環電體驗營規劃深入的高層互動時間與管道
公司內外部品牌與形象	對於和我擁有相似工作經驗和技能的人而言，這家公司是最理想的職場之一	• 全方面提升企業形象強化 USI 在人才市場的辨識度： 1. 持續深耕社會公益、推動環境保護、履行地球村一員的公民責任，提升公民形象 2. 積極參與前瞻科技論壇，強化「追求創意前瞻技術」的企業形象 3. 結合與時俱進的公共宣傳平臺，如社群媒體平臺，傳遞「Realizing IDEAS Together」的企業特質 • 靈活多元的招聘管道全方面接觸人才市場： 1. 員工是最佳雇主品牌代言人，打造讓員工願意熱情投入的員工體驗，激發員工的內在動力來推薦 USI 2. 深耕校園，並藉助員工的校園影響力，透過定期講座、校園合作等活動，讓更多青年學子認識 USI 3. 定期更新招聘網站及社群媒體的內容，利用吸睛具創意的內容，吸引更多優秀人才的注意
人才與人員編制	我們能夠吸引並留住我們所需的要人才，來實現我們的業務目標	• 每年度進行市場薪酬調查，根據調查結果，評核考量調整年度薪資，維持薪資競爭力 • 根據員工績效表現及公司獲利分享利潤獎金和股權激勵計畫，運用「股權激勵留任、激勵人才」，使員工的努力與公司的成長更加緊密結合。從「績效考核」到「績效發展」，透過即時的反饋與溝通，協助員工獲得優異的表現，並從過程中有所成長，與員工建立正向情感關係；運用公司內部的績效管理制度，來鼓勵並表揚優秀員工，同時也協助表現不佳的員工進行改善 • 建立人才發展藍圖： 1. 銜接內外部學習資源，打造人才學習生態圈，進而提升員工的各項技能 2. 運用科技與數據分析，鏈接公司與員工的發展需求，規劃發展藍圖 3. 透過政策及激勵制度，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，提供人才多元、跨領域、跨文化的發展機會 • 邀請供應商開立各項技術講座共 19 場，舉辦各類技術論壇，讓員工更瞭解業界動態，同時與業界交流 • 建立 Mentor 制度，制定崗位技能需求表及技能訓練計畫，以引導新人熟悉工作內容，並表揚表現優秀的員工
有效支援工作的資源 / 設備	公司現有的工作流程讓我能發揮最大的工作成效	• 對於員工建議的軟 / 硬體設備或作業程序，進行改善或升級，以符合各項工作需求 • 針對舊有系統進行整合、版本升級與效能提升，如：員工資訊平臺、員工自助服務網等，公司提供操作說明與連繫窗口，即時地為員工排除相關問題

人才發展

員工是環旭電子最重視的資產，也是公司進步與成長的靈魂和動力，因此，環旭電子致力於人才投資，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。

環電大學

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。多年來，USIU 已培養出優秀的講師群，形成良好的知識傳承文化。



▸ 員工培訓時數

環旭電子 2020 年總培訓時數達 577,370 小時，每人平均培訓時數為 31.0 小時。各類別員工受訓情形，請參閱下表：

類別	2018	2019	2020		
	每人平均培訓時數	每人平均培訓時數	總培訓時數	受培訓人數	每人平均培訓時數
男性員工	23.1	25.1	359,519	10,184	35.3
女性員工	20.4	19.6	217,851	8,431	25.8
管理職員工	36.9	34.9	22,112	1,082	20.4
技術職員工	22.1	22.0	90,299	3,566	25.3
事務職員工	16.6	19.3	32,600	1,851	17.6
技能職員工	21.3	22.2	432,359	12,116	35.7
新進員工	27.5	13.4	310,494	15,071	20.6
總員工	21.9	22.6	577,370	18,615	31.0

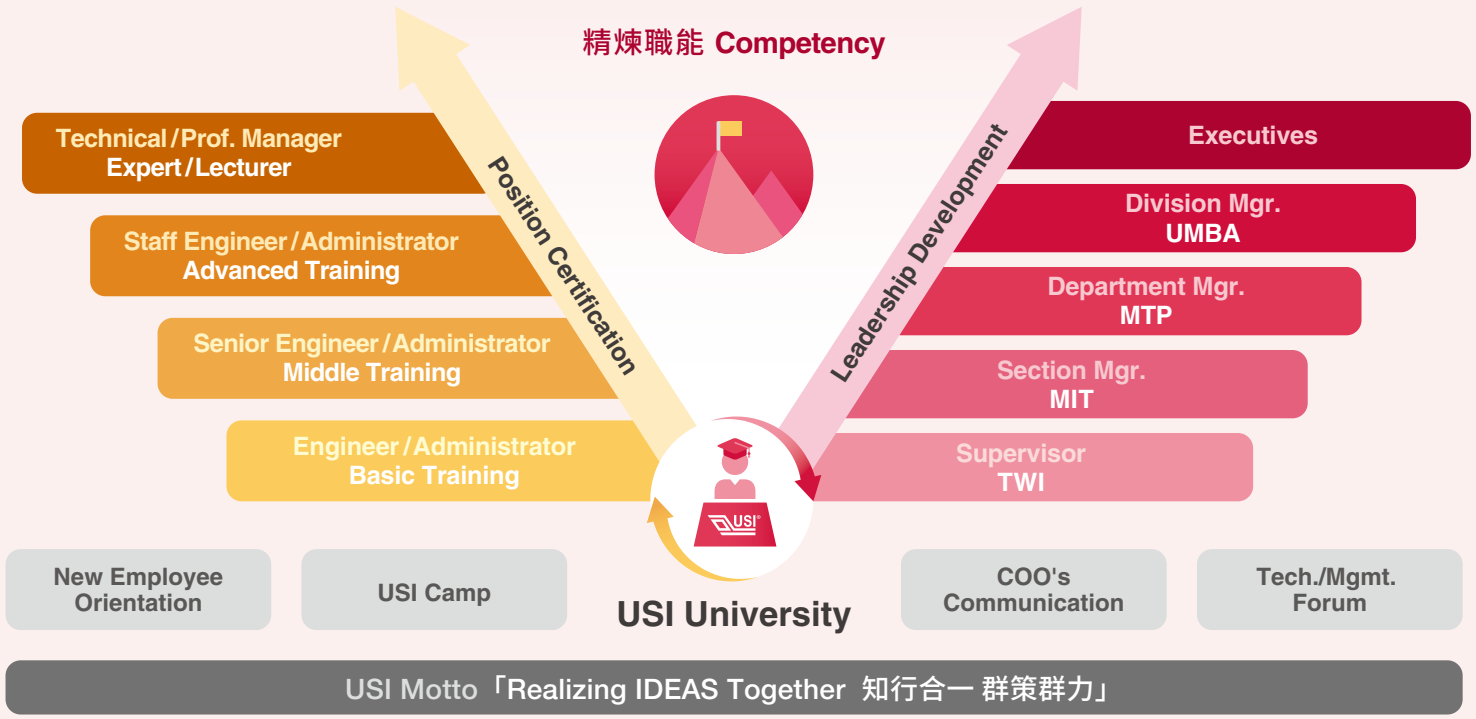
註：每人平均培訓時數 = 該類別 / 性別員工實際總培訓時數 ÷ 該類別 / 性別員工期末在職人數

其中針對三大不同議題的培訓情形如下：

議題	總培訓時數	受培訓人次	每人次平均培訓時數
環境方面	37,011	37,112	1.0
健康安全方面	47,329	58,845	0.8
人權方面	37,291	56,049	0.7

雙軌職涯發展

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訓練課程，為員工提供完善的學習平臺，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臺

USIU 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，讓環旭電子員工能以更有效率、更具彈性的方式學習及進修。多元學習模式與精確紮實的培訓架構，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。

Vision & Mission

Competence

- 核心職能
- 管理職能

College

- 管理學院
- 理工學院
- 品質學院
- 製造學院
- 通識中心

Self-learning

- 閱讀
  (書籍、期刊、網路資源...等)
- 外部訓練、講座、研討會
- 在職學位進修
- 專業認證

OJT

- 主管指導
- SOP訓練
- 公司e系統
- 專業知識與技能
- 內部分享學習

e-platform（LMS、Global OA、SOP、DMP、PDM)

Motto：Realizing IDEAS Together

2020 年推動重點

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。在 2020 年共支持 43 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右表：

學位類別	高職進修專科	專科進修大學	大學進修研究所
獲得學位人數	24	14	5
進修科系	物流管理、廣告設計、專案管理	物流管理、工業工程、稅務金融	專案管理、機電工程、輔導與諮商、財務金融

此外，環旭電子自 2018 年起張江廠及昆山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，進而取得專科或大學學歷 / 學位。在 2020 年，畢業取得大學的學歷 / 學位共 9 人；取得專科的學歷 / 學位共 23 人，其中有 2 位取得大學學歷 / 學位的員工獲得公司職等晉升的機會，並在 2021 年預計會有 52 位員工會畢業於合作開辦的在職進修班。

▸ 張江廠與當地學校合作開班詳細資訊

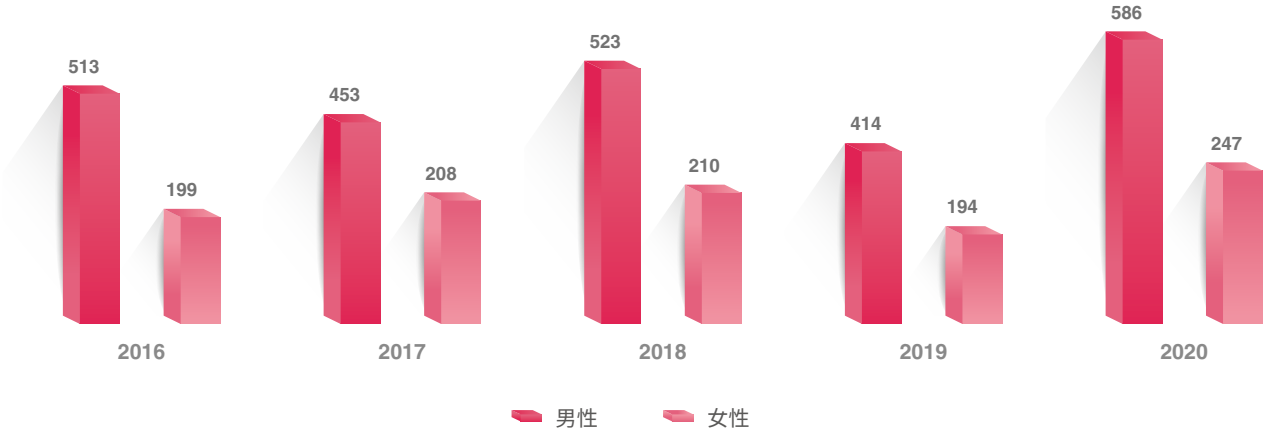
合作學校	開辦科系	起始年	結業年	高中進修大學	專科進修大學	修習課程人數	預計畢業人數
華東理工大學	資訊工程	2018	2021		●	19	17
華東理工大學	工商管理	2018	2021		●	1	1
華東理工大學	資訊工程	2019	2022		●	18	18
華東理工大學	國際經濟與貿易	2019	2024	●		11	11
華東理工大學	資訊工程	2020	2023		●	31	31
華東理工大學	國際經濟與貿易	2020	2025	●		12	12
上海大學	電子資訊工程	2021	2024		●	23	23
華東理工大學	工商管理	2021	2024		●	4	4
華東理工大學	人力資源	2021	2024		●	1	1
上海大學	工商管理	2021	2026	●		16	16

▸ 昆山廠與當地學校合作開班詳細資訊

合作學校	進修項目	修習課程人數	2020 年畢業取得學歷 / 學位人數	預計畢業人數	其他說明
蘇州大學	專科進修大學，物流管理科系	40	9	2020 年報名 75 人， 2022 年預計畢業 20 人	人員可以透過補考方式獲得學歷 / 學位，或是各科達 60 分後，自行申請獲得學歷証明
蘇州托普資訊職業技術學院	高職進修專科，物流管理科系	23	23	2019 年報名 34 人， 2021 年預計畢業 34 人	N/A

內部講師制

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，提升公司競爭力。USIU 持續培養出優秀的講師群，截至 2020 年底，全球通過內部講師培訓的人數達 833 位，並在 USIU 協助開立各類訓練課程約有 1,800 堂。

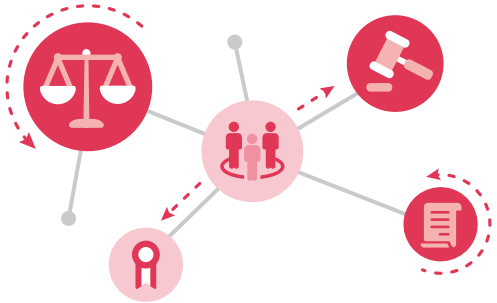


人權管理

人權政策

環旭電子堅信企業有責任尊重人權，並致力於與員工、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其行為準則，以履行我們對人權保障的承諾。環旭電子訂定人權政策向所有利害關係人傳達我們的承諾，每年審查且根據需要更新政策，以確保政策的有效性，且持續推動人權教育訓練、評估人權風險，並將其結果呈報高階主管，同時對外公開揭露。

環旭電子致力於下列原則落實人權保障，完整政策內容，請參閱企業官網（https://www.usiglobal.com/tw/csr/Inclusive-Workplace/Human-Rights）。



- **多元化與反歧視**
  尊重員工、供應商、商業合作夥伴、社區及所有利害關係人的多元化；嚴格禁止任何歧視或任何其它受法律保護的特徵之不同
- **尊重與人道待遇**
  致力於以尊重和人道待人，在工作場所與工作相關的環境中，不容許任何形式的不尊重或不當行為
- **無強迫勞動及人口販運**
  禁止任何形式的強迫勞動，包括人口販運與非法用工
- **童工及未成年工**
  嚴禁任何形式的童工且絕不允許聘用年齡在 18 歲以下的年輕勞工從事可能危及其健康或安全的工作
- **薪酬、福利與工時**
  遵守運營地所在國家或司法管轄區之薪酬、社會保障、工時等所有相關法規
- **工作環境健康與安全**
  致力於提供員工安全、健康的工作環境，並遵守所有適用的健康安全法規及確保所有程序正確到位，努力實現零傷害和零事故
- **言論與結社自由**
  充分尊重與支持員工自由結社和表達意見的權利
- **隱私權保護**
  遵守環旭電子隱私權政策，致力於保護個人資料隱私及確保資料安全
- **產品責任與無衝突礦產承諾**
  堅守環旭電子無衝突礦產採購承諾，在環旭電子的製造和生產中不購買或使用來自衝突礦產或侵犯人權地區的金屬或產品，也不允許將 USI 產品用於侵犯人權之用途

人權治理

針對全球製造廠區與公司營運過程所面臨的人權議題，與各廠區進行風險管理，彙整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。員工與營運相關的人權議題，由「員工關懷與社會參與」團隊負責，透過 RBA 管理機制進行風險管理；在供應商部分，則由「價值鏈管理」團隊進行永續風險調查，鑑別與人權相關的風險。

人權風險評估

我們將人權管理聚焦在營運過程的員工與供應商對象上，透過盡責調查方式與提供申訴管道，避免產生損害人權的事件。在生產營運過程所面臨的人權風險，「員工」是主要對象，我們透過「責任商業聯盟」自評問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ），自行鑑別業務中社會、環境與道德風險。2020 年，全球各製造廠區的 SAQ 評鑑分數平均在 85 分以上，皆為低風險廠區。除了 SAQ 年度評估，環旭電子更主動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「驗證稽核流程」（Validated Audit Process, VAP）針對全球製造廠區進行風險管理，調查過去二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，經過 VAP 稽核與員工申訴統計可以發現墨西哥廠為風險較高的廠區，我們研擬相對應人權減緩措施與補償內容。根據評估結果，「工時」、「不歧視」、「性騷擾」、「應急準備」與「職業安全」為容易暴露風險的議題，擬定年度減緩措施，透過人權教育訓練提升人權意識、從招募足夠的人力與工時管理著手，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」。

▸ 風險評估

	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	台灣廠	墨西哥廠
SAQ 分數	● 92.5	● 93.2	● 95.2	● 92.6	● 92.3	● 87.5
VAP 分數（滿分 200）	170.2	174.2	176.8	170.0	193.0	90.0

SAQ 評鑑分數：● 低風險（≥ 85）▲ 中風險（65 ≤ X <85）⬢ 高風險（<65）

供應商人權風險評估，則透過供應商永續性評估問卷（SSAQ），針對年度重要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。根據供應商進行永續風險評估結果，「工資與福利」、「工時」、「應急準備」與「健康與安全資料」為主要的人權風險的議題，並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「供應鏈管理」。

其他人權管理相關準則及規範：

1.「環旭電子股份有限公司企業永續政策」，詳細資訊瀏覽 https://www.usiglobal.com/tw/csr/Sustainability-Management/Policy
2.「環旭電子股份有限公司道德暨營業守則」，詳細資訊瀏覽 https://www.usiglobal.com/tw/csr/Operation-Governance/Code-of-Ethics-And-Business-Conduct
3.「環旭電子股份有限公司供應商行事守則」，詳細資訊瀏覽 https://www.usiglobal.com/tw/supply-chain-management/Supplier-Code-of-Conduct

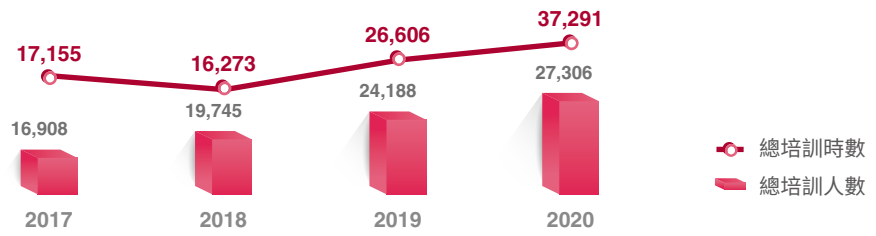
人權減緩措施

對象	員工		供應商	
	勞工	健康與安全	勞工	健康與安全
風險議題	工時 不歧視 性騷擾	應急準備 職業安全	工資與福利 工時	應急準備 健康與安全資料
減緩措施	• 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 • 加強進行人權訓練宣導課程	• 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 - 緊急應變中心」 • 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 - 職業安全衛生管理」	• 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或 RBA VAP，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 • 詳細內容請參閱「價值鏈管理 - 供應鏈管理」	
補償措施	• 制定七休一加班管理與追蹤機制 • 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 • 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	• 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	• 要求供應商須針對有遭受人權損害權益的員工，提供「輔導」、「補償」或「管理方針修改」等措施 • 詳細內容請參閱「價值鏈管理 - 供應鏈管理」	
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		外部舉報之申訴管道信箱：詳細內容請參閱「營運與治理 - 從業道德與法規遵循」	

人權保障訓練

環旭電子全球廠區每位員工每年都必須接受「員工行為準則」線上課程，以加強對於法令的理解和認識，並藉由線上測驗的方式，確保員工對相關規定的瞭解。2020 年，人權相關議題每人平均受訓時數為 1.4 小時；總培訓時數共計 37,291 小時；總受訓人數達 27,306 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。我們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。

▸ 人權保障訓練參與人數與時數



員工溝通

環旭電子建立良好的勞資溝通機制，與全體員工簽訂符合當地法規的勞動合同（簽訂率達到 100%），合約明確規定相關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，致使勞動合同無法履行時，依照各地法令提前告知*，並與受影響員工溝通、說明其應有的權益。另外，台灣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。

註：墨西哥廠區為至少 14 天前告知員工；其他廠區則為至少 30 天前告知員工

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，以促進勞資關係的和諧，所提供的溝通管道如下所示：

於 2020 年，公司共舉辦員工溝通座談會 216 場（24 場總經理；141 場新進員工；17 場外籍員工；34 場一般員工）

總經理座談會（墨西哥廠區）

員工溝通會（台灣廠）

員工溝通會（昆山廠）

員工有任何意見均可透過「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」、「書面投遞方式」反應，員工意見依據問題內容交由相關負責單位協助處理，並與同仁溝通對應之做法與結果，2020 年結案率為 100%。同時亦針對新進人員安排課程介紹說明，員工意見箱放置位置及如何填寫相關資訊，以確保同仁知悉。

	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	書面投遞方式	總計
員工反應件數	178	504	3	3	0	688
結案數	178	504	3	3	0	688

並設有《職場人道待遇辦法》，目的即為建立安全、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。針對各類正式成立的員工投訴案例，公司皆以下列調查程序進行處理：

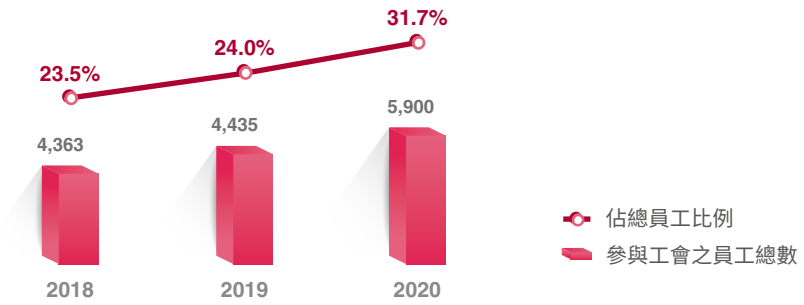
2020 年共接獲 45 件員工內部投訴案件，包含 1 件勞資爭議、3 件性騷擾及其他員工之間相處摩擦的申訴案件，以上申訴案件皆依據公司職場人道待遇辦法在公司內部確認調查後，對於被申訴人的確認不當行為，公司皆依員工行為準則做出懲處並進行公告；對於當事人（申訴人）進行溝通協調，並作出回應和改善，同時為員工提供心理、工作壓力、職涯等駐廠醫師的諮詢服務，結案率達 100%。2020 年，環旭電子並無任何的員工外部申訴案件發生。

員工工會

環旭電子員工依據相關法律規定可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，保障雙方權益，並對員工健康、安全、衛生等方面之保障有明文規定，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；其中墨西哥廠，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 89%*。

註：簽署涵蓋率 = 墨西哥廠區參與工會員工數 ÷ 墨西哥廠區期末在職人數 ×100%

▸ 員工參與工會比例



6 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。

2020 主要績效

84.1%
客戶滿意度

36%
當地採購比例

89%
通過永續評估機制的新供應商比例

76家
供應商永續性稽核

120位
供應商夥伴參與永續供應鏈線上分享會

達成　未達成

SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	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 87%	• 主要客戶滿意度為 84.1%	未達成	• 主要客戶滿意度達 87%	• 主要客戶滿意度達 87%
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	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	• 支持當地採購比例	• 支持在地供應商與當地採購達 22%	• 當地採購比例為 36%	達成	• 支持在地供應商與當地採購達 30%	• 支持在地供應商與當地採購達 30%
			• 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（Conflict-Free）	• 100% 完成無衝突礦產	達成	• 目標供應商 100% 完成無衝突礦產（Conflict-Free）	• 目標供應商 100% 完成無衝突礦產（Conflict-Free）
			• 供應商完成永續性風險評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）比例	• 於 2021 年訂定	• 於 2021 年統計完成比例	達成	• 供應商完成永續性風險評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）達 70%	• 供應商完成永續性風險評估問卷(Self-Assessment Questionnaire, SAQ）達 75%

產品價值鏈

環旭電子是全球 D(MS)[2]* 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*，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

註：

1. D(MS)[2] 為 DMS（電子設計、製造和服務）與 M（Miniaturization 微小化）和 S（Solution 解決方案）的結合
2. 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

• 一站式服務

註：一站式服務其實質是服務的集成、整合

客戶服務與滿意

環旭電子為全球 D(MS)[2] 領導廠商，致力於客戶滿意是我們追求的核心目標與價值。自成立以來，公司提供專業的服務及優質的產品，滿足客戶的多元需求。我們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。

環旭電子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術加以整合，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。

為落實品質政策，確保產品與服務的品質，環旭電子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（產品出廠合格率為 100%），2020 年總產品銷售數量為 838,953,639 個。此外，環旭電子也通過 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

- 產品及服務須符合或超越客戶的要求及期望
- 全員參與持續改善活動，追求零缺點
- 產品及作業體系須符合國際相關標準
- 對員工、使用者的安全及環境危害的潛在風險降到最低

全方位售後服務

環旭電子根據客戶需求量身訂作全方位售後服務，提供高品質、高效率及彈性化的服務內容，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。

在售後服務管理方面，採用 e-RMA* 及 SAP* 系統架構全球服務網路，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換貨及不良分析服務。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。

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

- **全方位售後服務範疇**

RMA服務
- 售後服務方案規劃
- 保固維修
- 工程變更及零件更換
- 產品換貨服務
- 產品整新服務

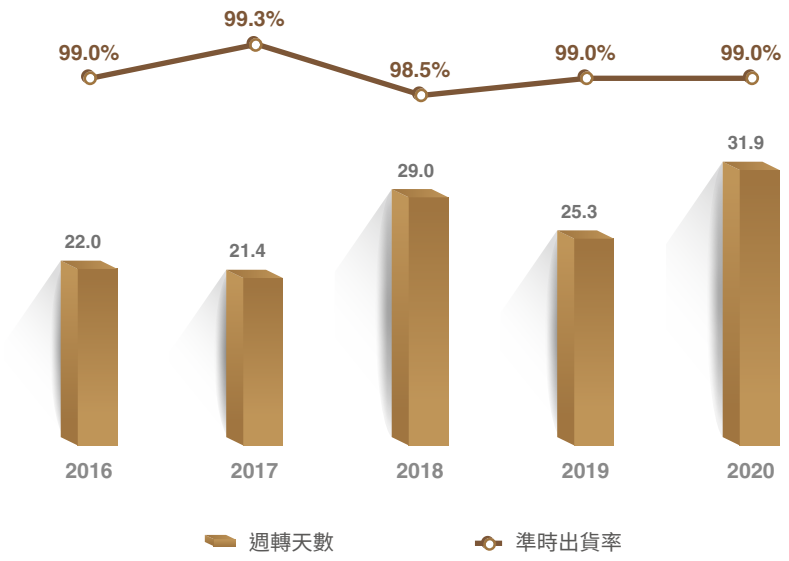
技術支援
- 按照客戶需求提供駐廠支援
- 維修培訓
- 障礙排除及不良分析
- 測試治具及技術文件支援

零件備品
- 正常性及緊急零件備品銷售服務

在售後服務上，環旭電子透過準時出貨率與維修週轉天數作為衡量標準。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；維修週轉天數指環旭電子收到客戶退貨品至出貨的時間區間，鑑於環旭電子提供多元化產品，產品退貨維修週轉天數將依據不同產品屬性及退貨數量差異訂定標準。環旭電子在近五年與客戶協議達成的準時出貨率均達 98.5% 以上水準。在 2020 年新冠病毒疫情（COVID-19）的爆發及影響下，全球航空公司與航運業者所遭受的衝擊日益嚴重，各家航空公司實施減班、停航的緣故使得航班大幅銳減，等待航班時間須一週以上；另外，RMA 服務需等待客戶回覆出貨版本及修正程式，集中一次性退貨數量較高，故部分 RMA 無法於原定與客戶協議的時間區間內還貨，導致拉長了維修週轉天數，此狀況皆能獲得客戶的理解。

註：已模組化無法進行維修，以新品更換給客戶，因此無列入計算

▸ 準時出貨率與維修週轉天數



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，環旭電子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的需求後，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回饋客戶，並杜絕類似的投訴事件再次發生。依據統計，2020 年環旭電子共發生 4 件主要客戶的投訴事件，解決率為 100%，其中 2 件列為 CQCN*，未發生產品召回事件。針對客戶投訴主要屬性歸納分析，在「治具設計問題」及「人員操作問題」各占了 1 件，另外 2 件屬於「製程問題」，公司擬定改善對策，包括：設計新版治工具，製作版本比較文件，將檢查項目添加於作業流程規範中，以及加強人員作業宣導與製程品質控管，落實改善根本的問題。

註：
1. CQCN（Customer Quality Complaint Notification）事件，包含公司需支付一定的額外成本、客戶通知停止出貨、產品召回及停工等客訴事件
2. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣廠

提升客戶滿意

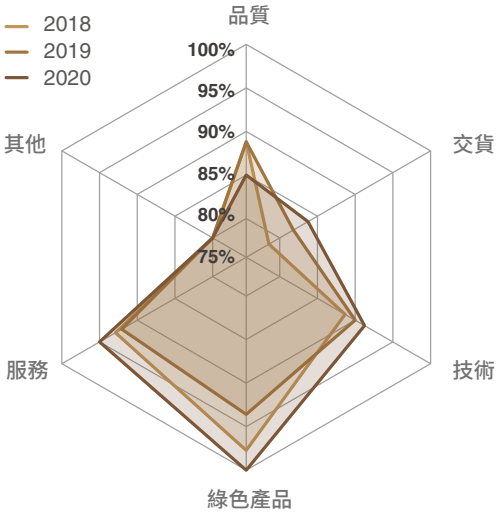
為確保全球客戶的有效溝通，環旭電子針對所有客戶設置專責人員處理客戶服務事件，並經由舉辦 QBR（Quarterly Business Review）會議及不定期的商務會議、問卷調查等方式，主動搜集客戶意見及訴求，瞭解客戶對公司產品在品質、交貨、技術、綠色產品、服務及其他六大面向的評價，持續改善公司服務品質，強化與客戶間的良好合作關係，攜手創造公司最大利益與價值。針對問卷調查結果，公司內部相關單位召開研討會議，擬定可行的應對策略，並以客戶的回饋、需求與建議進行有效溝通，制定改善計畫與行動方案，持續追蹤與監督改善狀況，並隨時將最新進展回饋給客戶，提升溝通品質與顧客滿意度，以獲得客戶肯定及長期支持。

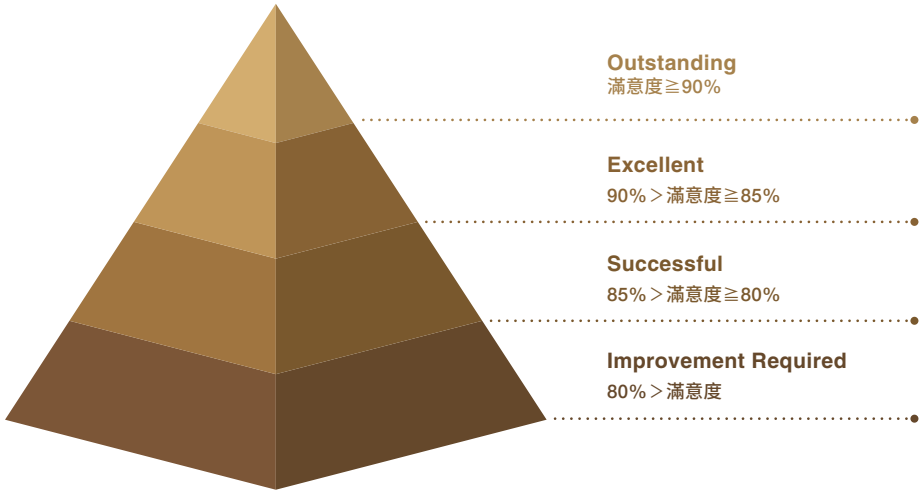
客戶滿意度調查流程

環旭電子致力於達成客戶滿意度年度目標，2020 年主要客戶*滿意度統計結果顯示：整體滿意度為 84.1%（Successful），在單項服務滿意度方面，除了「其他」項目未達 80% 之外，其餘五大項目均達「Successful」以上標準。我們將持續努力在各面向提升顧客滿意度，以獲得客戶更高的滿意度落實永續發展，於未來長期目標，期望在 2025 年客戶滿意度達 87% 以上。

註：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 85% 以上）定義；2020 年因新冠病毒疫情影響下，客戶滿意度調查僅 15 家回覆

環旭電子主要客戶滿意度





客戶隱私及健康安全

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，將重創形象及造成財務上的風險。環旭電子明定相關的管理程序及規範，妥善控管公司的營業秘密及未經公開揭露的機密資訊，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

環旭電子重視客戶隱私權及資料維護機密的重要性，除了與客戶簽署保密協定及合約內容保護客戶機密資訊，確保相關業務執行同仁遵守保密工作，公司內部以最高標準管理，並遵守日月光投控所訂定之隱私權政策。同時，每位員工新進報到後，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，且每個涉及新項目的部門員工，皆需為每個新項目簽署保密協議。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，公司也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。2020 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「化學品安全管理」章節。

▸ **2020 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)	16%	89%	0%	100%	100%
CHINA RoHS	100%	100%	100%	100%	100%

在產品安全方面，公司運用工廠檢查機制*，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，並定期接受外部驗證單位（UL, TUV, CCC 等）查核，頻率為每季或每年一次。環旭電子持續擴大對物聯網、工業領域的產品安全相關認證，為客戶提供優質且符合健康安全的產品。

註：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

環旭電子為保障使用者，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。公司於 2020 年擴大對物聯網、工業領域的產品安全相關認證範圍並建立 IEC 60730-1 認證流程，且於 2020 年 12 月 31 日在台灣廠區進行公開課程分享相關知識，共 29 人參加。2020 年，未接獲產品危害人體健康安全的相關控訴，也未發現產品安全相關違法事件。

▸ **2020 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	93%	0%
EN/IEC 62368-1	69%	100%
CNS 14336.1	17%	100%
GB 4943.1	21%	0%

供應鏈管理

隨著全球面臨愈趨嚴峻的環境與社會挑戰，新冠病毒疫情（COVID-19）的爆發，鑑於疫情造成全球經濟緊縮，工廠復工難度高，公司加強審視供應商財務狀況，與財務單位合作定期審核供應商財務風險評比，提高作業頻率，依據財務風險評比等級（高、中、低）採取相對應採購策略，尋找替代廠商方案，加強備料機制，以避免供應鏈中斷事件發生。面對前所未有的後疫情時代，各國專家一致認為最有效的辦法還是加強國際合作，全球性的供應鏈可以極大提升效率，加強供應鏈韌性，才能讓世界經濟盡快恢復。我們持續致力驅動與供應鏈的正向循環，與供應商發展穩定的夥伴關係，充分溝通並互相合作。

環旭電子竭力建立永續發展的供應鏈，如支持在地供應商、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。公司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，並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，同時進行跨部門之溝通與協調；另外，定期對供應商進行審核，確保供應鏈的永續經營，同時邀請供應商召開說明會，介紹新產品與新技術，與供應商建立夥伴關係，建立雙贏政策。截至 2020 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。

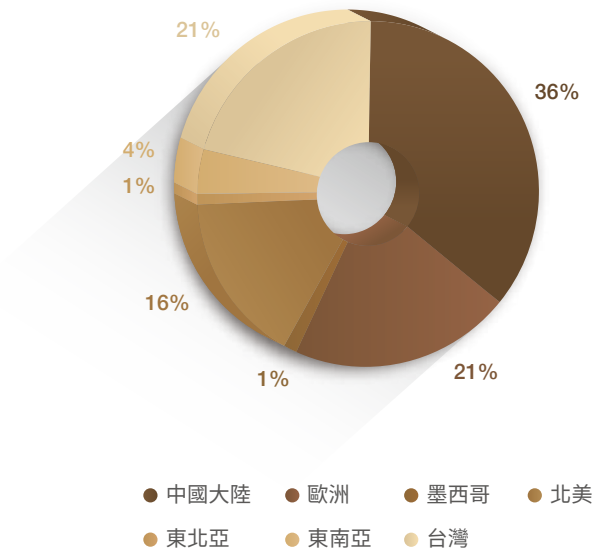
公司多年來嚴格遵守國家或國際相關規範，致力維持企業形象，並重視客戶價值及權益，台灣廠於 2020 年制定 AEO（Authorized Economic Operator）優質企業政策，每年定期執行風險管理活動，確保風險即時且適當地被辨識、評估及採取適當因應措施，預計將於 2021 年第三季取得優質企業認證，以達成永續經營的營運目標。

供應鏈概況

環旭電子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，依照原物料供應商地區分佈遍及台灣、中國大陸、亞太地區、北美及歐洲等地。為能更落實供應商有效管理，我們透過第一階供應商*（576 家）鑑別出環旭電子的關鍵供應商*（239 家）做為重點管理之基礎。面對複雜的供應鏈及全球既有客戶和新客戶需求，2020 年我們與來自全球共計超過 1,750 家物料供應商合作，相較於 2019 年約增加 125 家。

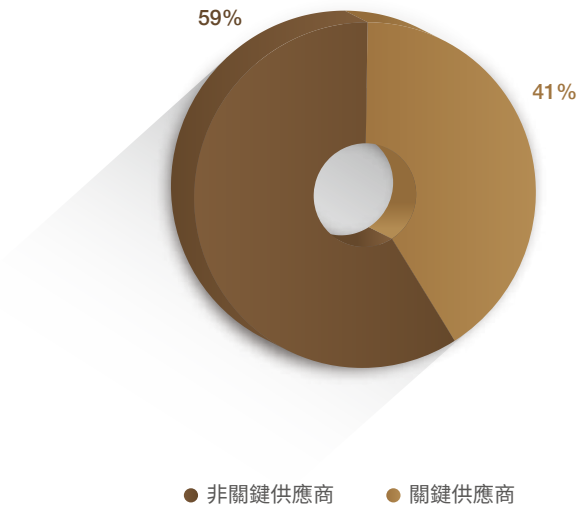
註：
1. 第一階供應商為年採購金額達 20 萬美金之物料供應商（包含直接材料、間接材料、包裝材料）
2. 關鍵供應商為：
   - 採購金額為前 85% 之直接材料供應商
   - 採購金額超過 100 萬美金之間接與包裝材料供應商
   - 重點供應商：由採購單位提出，經事業單位、供應商品質工程單位及研發單位審核同意

▸ **2020 年原物料供應商分佈**



註：依供應商分佈區域的採購金額統計

▸ **2020 年關鍵與非關鍵供應商分佈**

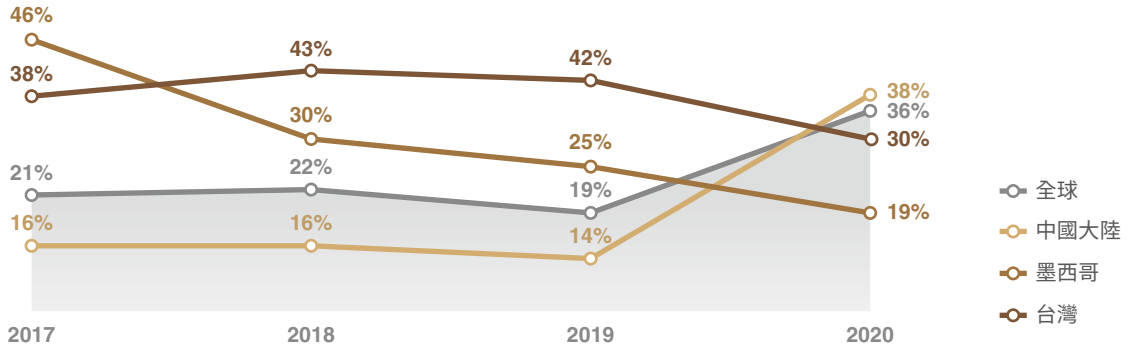


註：依供應商年採購金額統計

環旭電子支持在地供應商，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。公司於 2020 年在地原物料供應商採購比例，在中國大陸地區，因重要供應商交易對象之轉變，使得中國大陸地區在地採購比例大幅提高 24%；台灣地區因中美貿易戰於 2020 年仍舊持續，應客戶要求更多生產機種從中國大陸移回台灣製造，中國大陸供應商比重較 2019 年增加，故造成台灣當地採購下降至 30%；另外，針對墨西哥地區，當地採購下降主因為汽車類產品生產項目變更，當地採購供應商比重降低。

對於六大製造廠區張江、金橋、深圳、昆山、台灣及墨西哥，我們將其區分為中國大陸、台灣地區、墨西哥三個區域，2020 年之在地原物料供應商採購情形如下頁所示，綜合製造廠區在地採購占全球總採購之平均比例，全球在地採購率整體自 2019 年 19% 成長到 2020 年 36%。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 2021 年朝著全球至少維持 30% 以上在地採購率，以提升當地產業競爭優勢，強化與供應商的夥伴關係。

▸ 各地區在地原物料供應商採購情形



註：

1. 依據採購金額統計
2. 重新釐清對「當地」的範圍定義（以國家別為計算基礎），因 2020 年之前當地採購範圍包含北美國家，故一併調整近三年當地採購占比資訊，正是調整後墨西哥地區當地採購數據，大幅下降之主要原因

此外，2020 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 OEM 客戶產品，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。

▸ 2020 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	台灣廠	墨西哥廠
交易供應商數量	405	77	851	804	745	309
交易金額占比	40%	20%	7%	10%	21%	2%

供應商評鑑

供應商的社會責任績效提升與否，是影響環旭電子整體發展的重要關鍵之一，因此，公司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。

▸ 評鑑流程

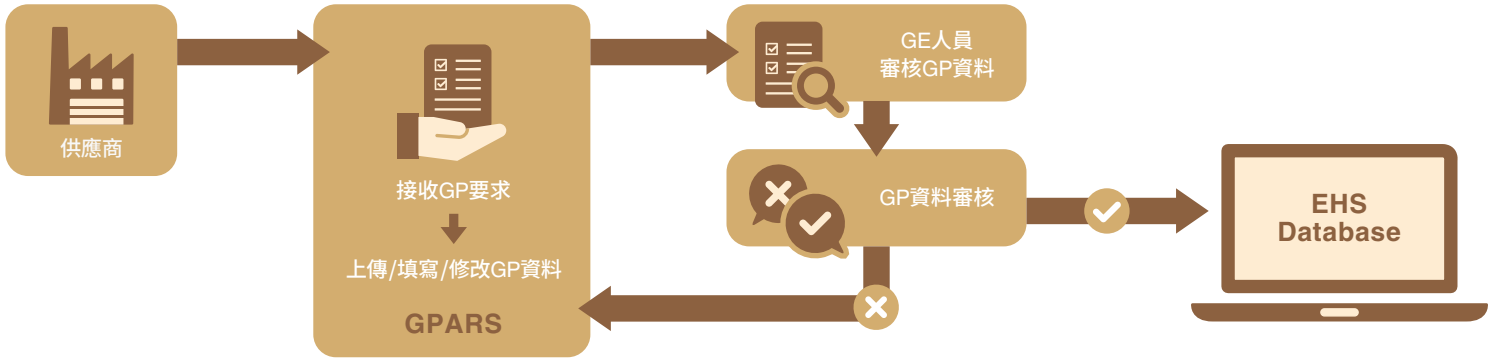
環旭電子依據公司未來產品趨勢需求及採購策略制定供應商評鑑程序，調查潛在供應商之產能、技術創新能力、品質及服務等管理系統是否符合要求，以作為列入正式供應商的依據。當我們評估全新供應商時，必須由採購、品質、企業社會責任、研發與工程等單位組成評估小組，針對供應商的各項能力展開問卷調查，最後再由品質審查委員會（Quality Review Board, QRB）確認最後審查結果。審查的層面涵蓋：公司基本資料、產品資訊、主要客戶與財務狀況、綠色管制程序與綠色產品承諾，以及供應商社會責任與環境安全衛生調查。針對所有環旭電子自行開發之新供應商，公司皆要求其簽署環境危害物質不使用保證書、衝突礦產承諾書、供應商陽光行為承諾書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。環旭電子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 2020 年，環旭電子共 18 家新供應商進入評鑑流程，最終 16 家通過審核，通過篩選的新供應商比例為 89%。

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。因此環旭電子從產品設計、物料採購、產品製造、運輸、包裝、銷售及回收的過程中，努力實現整體環境效益的最優化，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。

環旭電子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），於 2020 年導入專業的綠色價值鏈管理平臺「綠色零件承認及報告系統（Green Parts Aggregations & Reporting System, GPARS）」，供應商可透過 GPARS 平臺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透過此系統，瞭解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，進而達到永續供應鏈。

▸ **GPARS、EHS 平臺架構**



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，而且重視承攬商的安全衛生管理，在環境與安全衛生政策中明確承諾「持續對員工、供應商、承攬商進行環境安全衛生政策、知識與要求的溝通、參與及諮詢，並進行相關培訓與演練，以降低安全衛生危害風險與事件發生」，並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。

公司重視安全衛生的管理，在防疫期期間，嚴格管控外部人員入廠，採取相關管制措施，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。根據統計，2020 年參與公司廠內職業安全衛生教育培訓的廠商家數累計達 612 家（培訓對象含：廠內廠務、工程承攬商、廢棄物承攬商、人力及服務外包廠商），經各廠區相關環安衛管理部門的訓練與評估，共計 2,328 位承攬商員工取得施工合格證。

為確保承攬商施工安全，針對特別危害作業及累犯廠商加強安全衛生稽核。在台灣廠區，經協調溝通後，重大違規的承攬商若未能在期限內改善，將停權一年；大陸廠區則規定半年內若發生兩次異常事項，將除去其合格承攬商資格。於 2020 年，墨西哥廠發生一件承攬商安全意外事故，為承攬人員於廠內施行高架作業時，未對屋頂作業進行完整的結構分析，造成墜落意外事故。公司依事故要因分析後，要求承攬商施工時，配戴合規的安全帶及安全帽，並設置必要的安全衛生措施（安全警告標示、安全護欄等），加強承攬商進行高架作業之培訓，確保施工安全，並納入宣導重點，預防爾後施工缺失。此件工傷事故造成墨西哥廠男性承攬商工傷率為 2.19；誤工率為 52.68；其計算總工時為 91,120 小時（計算公式請參閱「職業災害管理」章節）。2020 年，未有合格承攬商因安全衛生稽核被取消資格。

承攬商訓練（台灣廠）

承攬商訓練（張江廠）

承攬商訓練（深圳廠）

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，環旭電子遵循 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，評估要點包括保障人權、公平對待、合法的工時與薪資、環境管理等，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

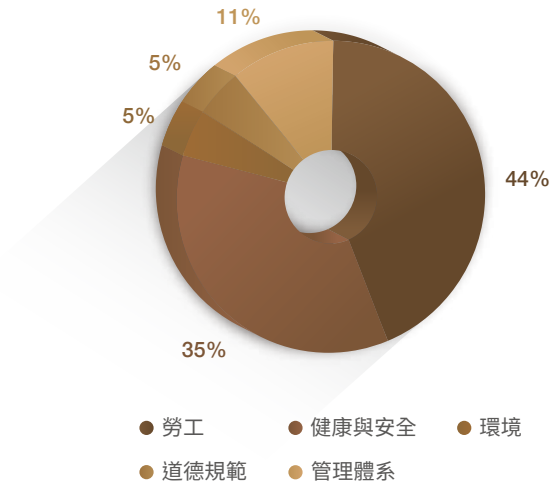
環旭電子為深入瞭解供應商永續發展現況，透過永續性風險評估問卷（Self-Assessment Questionnaire, SAQ）及實地稽核，對供應商進行風險評估。2020 年我們對第一階供應商共 576 家進行永續性評估問卷調查，回收率達 70%，調查結果顯示接近 90% 的供應商稽核結果為低風險等級。此外，在疫情發展期間，公司嚴格控管差旅行程，宣導以電話、信件或視訊方式進行會議，遵守所在地區的檢疫相關規定，故將物料供應商實地稽核改以線上視訊稽核，若無法使用視訊之供應商則以電話稽核，採取高規格防疫措施；2020 年線上稽核 40 家物料供應商及實地稽核 36 家現場服務供應商，稽核結果 97% 為低風險等級，經複審評估後供應商需改善項目結案率達 89%，其他 11% 供應商正朝持續改善方向進行，公司與供應商一起為供應鏈經營環境的進步與提升作出貢獻。

公司針對供應商稽核缺失項目進行分析，發現五大面向中勞工與健康安全面向占了需改善項目的 79%，詳細結果如右圖所示。未來環旭電子除了將持續對供應商稽核外，2021 年將會站在輔導的立場著重在勞工與健康安全面向深耕。2020 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，期許未來環旭電子的供應商皆能 100% 達到低風險評估等級。

▸ 2020 年供應商永續性高風險因子

分類	風險因子	風險描述
治理	風險與持續營運管理	未建立營運持續相關風險之緊急應變 / 改善計畫
		未建立營運相關法規風險鑑別程序
	供應商永續管理	未建立供應商永續管理相關機制
環境	環境管理	未建立溫室氣體排放量盤查機制
		未建立能源管理機制
		未建立水資源管理相關減量 / 回收管理機制與目標
社會	勞動權益	未建立勞務仲介 / 勞務代理商管理機制
	職業健康與安全	未建立職業健康安全法規鑑別程序

▸ 供應商稽核缺失項目分佈

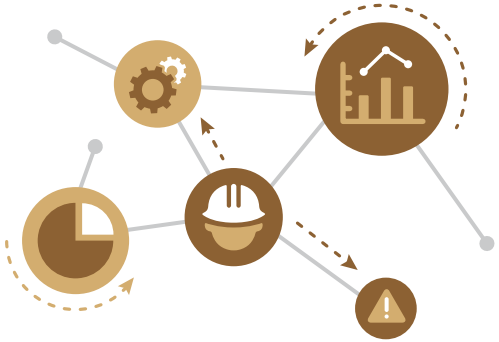


▸ 2020 年供應商稽核缺失與改善行動

面向	RBA 分類	主要發現缺失	改善行動
勞工	工資與福利	• 減扣薪資作為紀律處分 • 假別未依政府法條規定	• 於規範中明訂禁止因紀律問題而扣薪的處分 • 依政府法條規定制定規範
	工時	• 工作時數超過 60 小時 • 月加班工時超過 36 小時	• 因應產能需求招聘員工，避免人力不足造成超時加班的情況 • 建立加班申報機制，即時管制人員工時
	自由選擇職業	• 未全員繳納公積金 • 未制定禁止使用強迫性勞工制度	• 與公積金管理中心確認，並逐步改善 • 增加禁止強迫性勞動制度
健康與安全	應急準備	• 消防演習未寫明班別 • 消防設備遭阻擋以及未點檢	• 於消防演習資料中註明班別 • 定期巡檢確保消防設備的有效性
	健康與安全資料	• 化學品安全資料未符合國際規範要求	• 制定化學品管理相關規範
	職業安全	• 施工承攬商未參與教育訓練	• 強化施工承攬商教育訓練與管理機制
環境	有害物質	• 危廢處理廠商未定期稽核 • 廠界噪音未監測夜間噪音	• 於 2021 年後安排實地稽核 • 2021 年後廠界噪音監測時一併監測
	廢氣排放	• 廢氣處理設備未點檢	• 要求人員定期點檢
	水資源管理	• 未制定雨水管理制度	• 鑑別雨水污染潛在風險，制定管理方案
道德規範	私隱	• 未訂定客戶及員工隱私保護政策或制度	• 建立客戶及員工隱私保護政策或制度
	誠信經營	• 未建立商業道德方面的管理制度	• 建立商業道德方面的管理制度
管理體系	法律和客戶要求	• 未建立法規追蹤清單以及定期評審制度	• 制定法規追蹤清單以及定期評審制度
	公司的承諾	• 未建立公司永續（CSR）、反貪腐政策	• 制定公司永續（CSR）、反貪腐政策
	溝通	• 無有效的員工溝通管道 • 員工滿意度調查缺少持續改善方案	• 修訂管理程序，增加員工溝通管道 • 制定追蹤改善方案，並建立稽核制度

註：鑑別稽核主要缺失之前三大分類

永續性風險評估線上稽核（台灣廠）



供應商溝通

為了建立與供應商良好的溝通機制，環旭電子邀請品質、工程及採購單位組成供應商評鑑審核小組，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，主動向供應商宣導環旭電子社會責任觀點及環安衛管理政策，如：環旭電子的綠色供應鏈、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，與供應商保持緊密的互動。截至 2020 年底，公司與物料供應商共召開 25 次 EBR 會議。

除了在供應商宣導大會上宣導綠色管理系統要求、與供應商面對面溝通外，環旭電子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、CMRT 標準的零件相關要求。環旭電子期望供應商與公司一樣重視企業道德，在落實供應商陽光行為管理準則及反貪腐方面，公司設立專屬檢舉信箱（請參閱「從業道德與法規遵循」章節內容），2020 年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

自 2015 年於台灣舉辦首屆供應商永續說明會獲得豐富的回饋後，環旭電子已連續六年舉辦供應商永續說明會，並將說明會規劃為未來每年度的供應商盛事。2020 年在新冠病毒疫情（COVID-19）影響下，我們為了避免因群聚感染，讓疫情對企業營運的衝擊能夠降至最低；因此，我們將此說明會改為線上分享會，透過視訊會議遠距的活動，可大幅度減少人與人之間的近距離接觸，是疫情之下的因應之策，以實現安全高效的遠距交流。今年於台灣廠區舉辦大中華區「全球永續供應鏈線上分享會」，宣達公司各項推行政策及公司理念，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 USI 永續管理要求、執行經驗及未來目標分享。另外，此線上分享會我們邀請台灣檢驗科技股份有限公司韓蕙如資深產品經理分享「後疫情時代的企業永續管理趨勢」，從全球風險與企業永續發展趨勢到永續供應鏈管理與挑戰及如何邁向永續經營發展，讓我們從疫情下獲得與學習企業要讓供應鏈更透明化及設計更低碳供應鏈。2020 年，線上分享會共 120 位供應商夥伴與會。

與時俱進的採購平臺

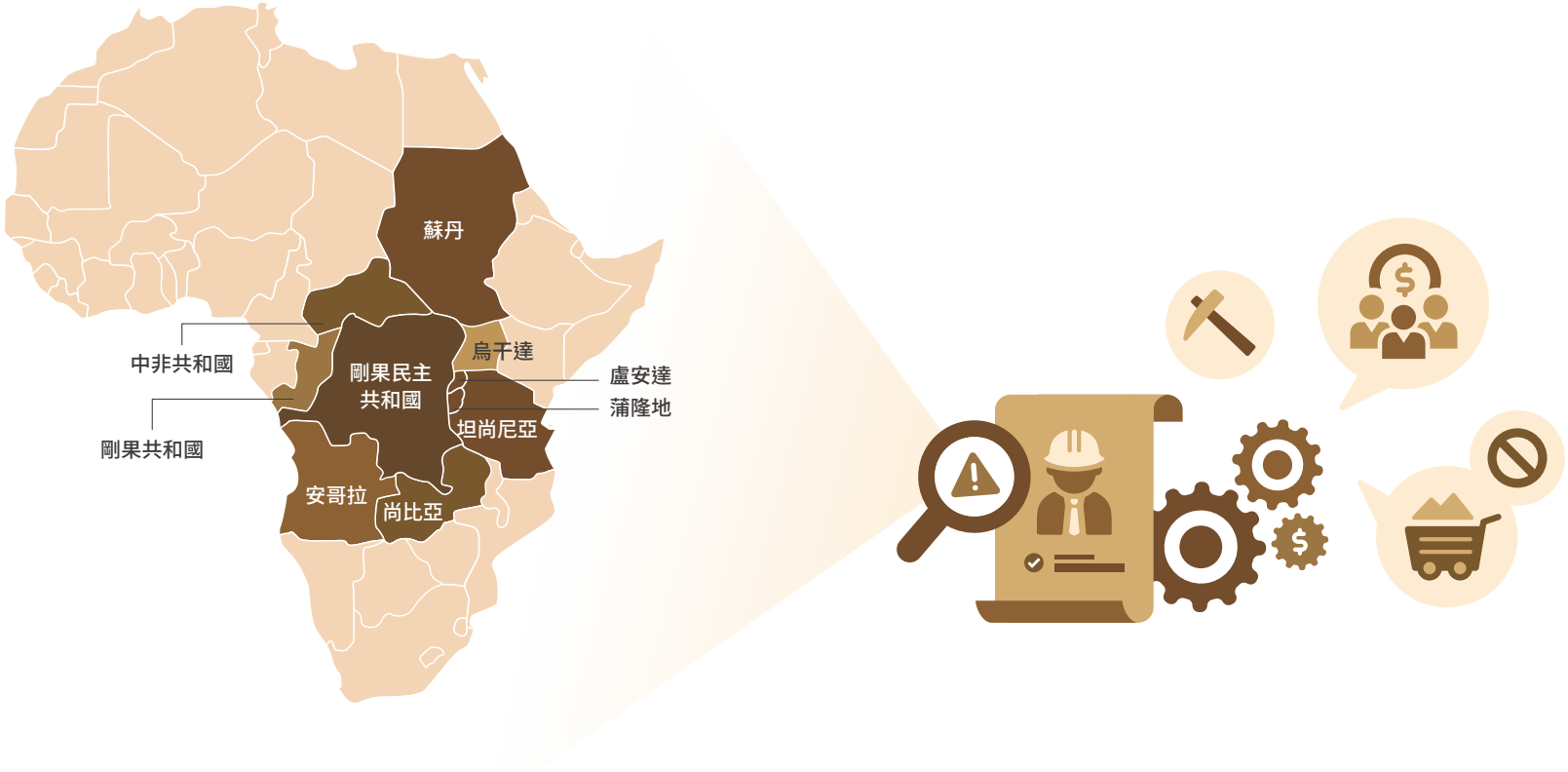
環旭電子自 2000 年起即導入 SAP 系統處理採購需求運算與下單等相關作業流程，但有鑑於報價作業仍舊以郵件方式詢問供應商，並以紙本或個人電腦儲存報價相關資訊，故自 2010 年開始，陸續導入詢價作業電子化，提供採購管理模組，有效縮短報價時間，提高報價效率。報價資訊皆存留於系統內，不因人員變動造成資料遺失，且因資料儲存系統化，可產生各種不同面向的報表進行管理分析。報價資訊採取結標管控，經過多階主管簽核流程，達到公平公正的作業，防止人情採購的發生。同時，導入電子化詢價平臺簽核流程，取代紙本作業流程，有效降低碳產品使用，達到環境永續策略方針。

2020 年針對此詢價平臺持續進行優化作業，開發非標準品用料比較表，提供採購議價人員及主管分析與決策依據，有助於團隊掌握最佳報價狀況，達到以最具競爭力之價格採購，降低生產成本。同時因公司自 2018 年全球化佈局擴張，2020 年也新增開發多國語言介面，以因應全球化不同國別人員的系統使用。另一方面，由於新冠病毒疫情（COVID-19）的衝擊，造成物料管控上的不確定因素增加，為提高物料掌控度，我們針對所有新增物料在第一時間即建立製造國別相關資訊，達到超前的部署，可系統性抓取並分析可能受影響項目，提早實施因應作業，降低受影響程度。

衝突礦產承諾

衝突礦產為來自剛果民主共和國及其鄰近國家*，以非法之方式開採和交易的鉭、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 RMI（Responsible Minerals Initiative, 責任礦產倡議）成為其會員，作為日月光投控一員，環旭電子利用 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。

註：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

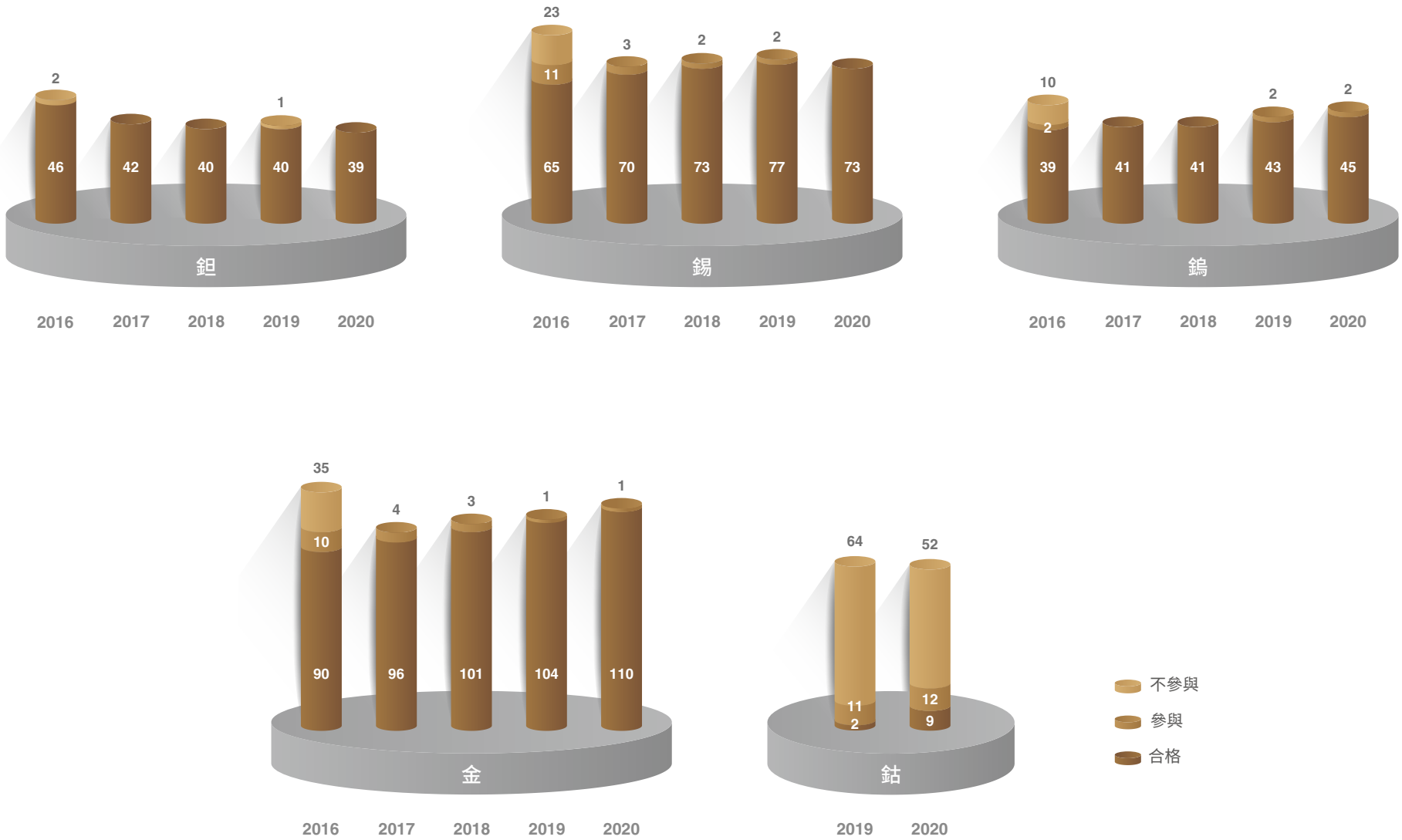


衝突礦產管理

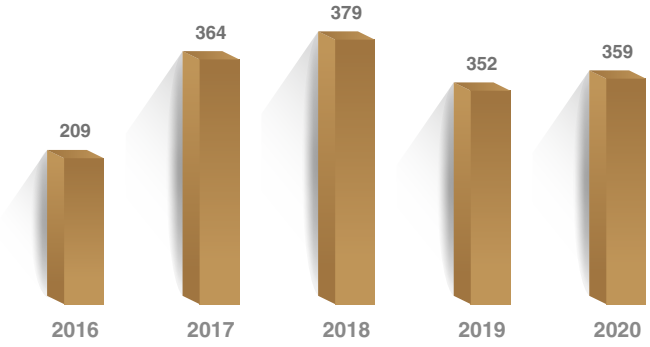
<table>
<tr><th>管理項目</th><th>管理方針</th><th>2020 年具體情形</th></tr>
<tr><td>管理要求</td><td>• 針對法規及客戶要求，建立衝突礦產管理程序
• 建置公司衝突礦產採購政策
• 環旭電子供應商全面符合 Conflict-Free</td><td>• 環旭電子無衝突礦產採購政策已公開揭露於公司網站，完整資訊請瀏覽 https://www.usiglobal.com/csr/Conflict-Minerals-Compliance
• 針對目標供應商*進行衝突礦產調查，全面符合 Conflict-Free</td></tr>
<tr><td>物料管理</td><td>• 調查物料中所使用的冶煉廠*
• 評估供應商 / 物料的風險
• 辨識新增的風險</td><td>• 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 2020 年使用之情形如下表及近年分佈情形如下頁圖示：
<table>
<tr><th>分類</th><th>鉭</th><th>錫</th><th>鎢</th><th>金</th><th>鈷</th></tr>
<tr><td>合格</td><td>39</td><td>73</td><td>45</td><td>110</td><td>9</td></tr>
<tr><td>參與</td><td>0</td><td>0</td><td>2</td><td>1</td><td>12</td></tr>
<tr><td>不參與</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>52</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>供應商管理</td><td>• 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</td><td>• 環旭電子持續推行無衝突礦產採購至供應鏈，擴大供應鏈盡職調查。2020 年，共 359 家供應商完成 CMRT 調查，歷年情形如下頁所示。此外，我們完成了 77 家供應商 CRT* 的調查
• 書面及線上訪談共 11 家供應商
• 於 2020 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</td></tr>
<tr><td>內部管理</td><td>• 進行相關人員培訓</td><td>• 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，2020 年共 39 人完成培訓</td></tr>
<tr><td>第三方查證</td><td>• 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</td><td>• 環旭電子母公司「日月光投控」，每年需向 SEC* 申報，相關衝突礦產報告通過 IPSA* 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</td></tr>
<tr><td>衝突礦產報告</td><td>• 彙整年度衝突礦產報告
• 提供客戶 CMRT* 要求</td><td>• 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/2020_aseh_cm_report.pdf
• 配合客戶要求提供完整的衝突礦產調查表</td></tr>
</table>

註：
1. 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/）
2. CMRT, Conflict Minerals Reporting Template 衝突礦產報告模板
3. CRT, Cobalt Reporting Template 鈷報告模板
4. 目標供應商為年度 95% 總採購金額
5. SEC, United States Securities and Exchange Commission 美國證券交易委員會
6. IPSA, Independent Private Sector Audit 獨立第三方查核

▸ 3TG 及鈷礦物料來自合格治煉廠之情形



▸ 盡職調查供應商之數量



衝突礦產承諾及未來計劃

環旭電子利用 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劃，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

7 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」、「推廣藝文」及「對外倡議」四大永續主軸，持續推動並擴大社會參與活動，發揮企業影響力。

2020 主要績效

人民幣
597 萬元
社會參與總投入費用

1,674 小時
社會活動服務時數

754 位學生
參與產學實習合作

21,040 棵
百萬植樹計畫新種植樹苗

1,001 人
精準扶貧6項活動總受益人數

達成　未達成

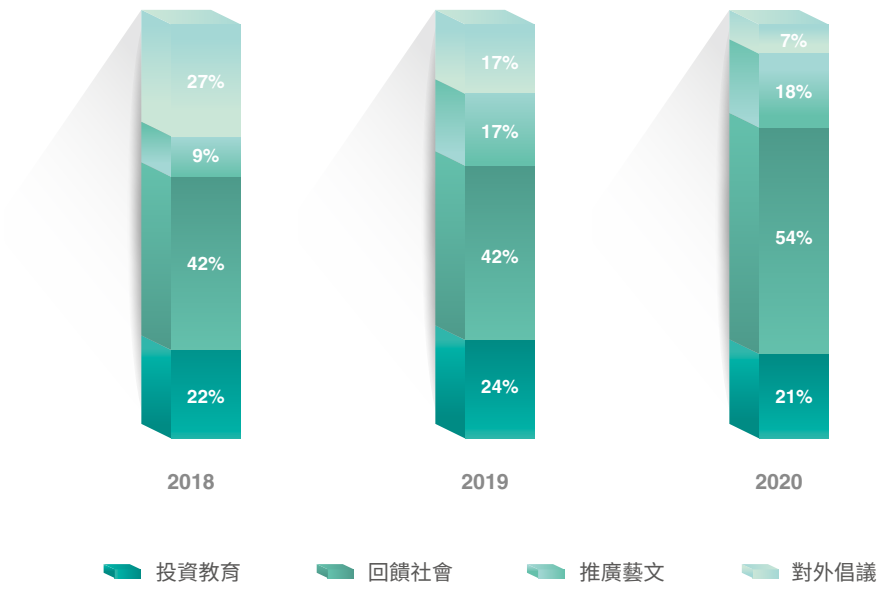
SDGs	企業行動	2020 年永續議題	關鍵績效指標	2020 年目標	2020 年績效	狀態	2021 年目標	2025 年目標
4 QUALITY EDUCATION	投資偏鄉教育與青年培力，縮小城鄉教育落差，提升青年就業能力	投資教育	• 偏鄉文教活動 • 產學合作專案 • 實習生人數 • 環電大學課程分享數	• 舉辦 6 場閱讀活動 • 進行技術研究型產學合作 • 產學實習計畫學生達 30 人 • 分享環電大學課程達 20 堂	• 在偏鄉共辦 6 場閱讀活動 • 進行 3 項學術產學合作計畫 • 754 名學生參與產學實習計畫 • 共分享 21 堂環電大學課程	✓	• 舉辦 6 場偏鄉閱讀活動 • 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	• 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
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	積極參與社區活動，投入社區發展、弱勢關懷及環境保護	回饋社會	• 精準扶貧人數 • 關懷服務人次數 • 種植樹苗數	• 扶助 900 位貧困學子 • 關懷服務 500 人次 • 員工募捐 6,500 株	• 6 項專案扶助 1,001 位貧困學子 • 關懷服務 1,412 人次 • 員工愛心林地新增 7,040 株	✓	• 制定志工假管理辦法 • 設計社會活動提升員工志工參與率	• 企業志工人次達 2,000 人次 • 員工愛心林地新增達 8,250 株
		推廣藝文	• 支持藝文團體	• 支持藝文團體	• 共支持 3 個藝文團體及 2 位畫家		• 持續支持優秀藝文團體	• 支持優秀藝文團隊達 3 個
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	促進永續發展全球夥伴關係	對外倡議	• 參與外部協會數	• 持續參與外部協會及倡議	• 共參與 44 個外部協會	✓	• 參與外部協會達 40 個	• 參與外部協會達 40 個

社會活動概況

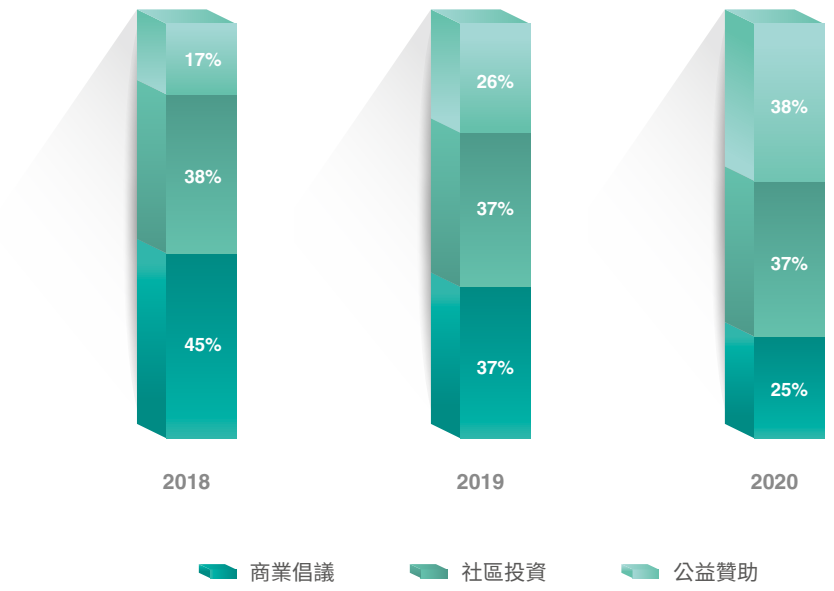
環旭電子身為企業公民，相信社會參與不僅是金錢贊助，而應從社會再造與永續發展的觀點著力，為社會整體發展做出貢獻，發揮正面影響力。因此，我們訂下「投資教育」、「回饋社會」、「推廣藝文」及「對外倡議」四大永續主軸推動並落實社會參與。為有效量化公益投入所帶來的效益，我們參考 LBG（London Benchmark Group）社區投資評估機制審視各個永續主軸相關投入、效益及影響。2020 年，環旭電子共計參與 69 項社會活動及 44 個外部公協會組織及倡議，總投入費用達人民幣 597 萬元。累計關懷服務的員工人數為 1,412 人次，參與活動服務時數為 1,674 小時。

近三年社會活動投入的整體情況依據社會參與的四大永續主軸「投資教育」、「回饋社會」、「推廣藝文」及「對外倡議」以及三種類型「公益贊助」、「社區投資」及「商業倡議」比例如下圖所示：

▸ 永續主軸比例



▸ 活動類型比例



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，為了落實「推廣教育」的理念，環旭電子多年著墨於教育投資，協助「台灣閱讀文化基金會」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。

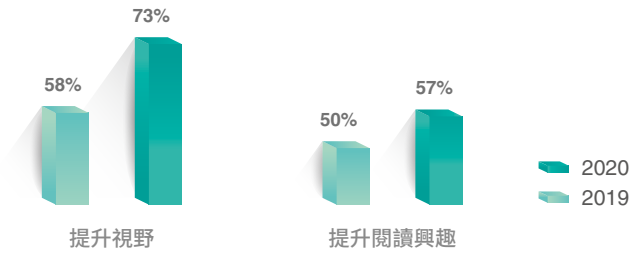
贊助台灣閱讀文化基金會（台灣廠）

「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 16 年不斷贊助台灣閱讀文化基金會建置「愛的書庫」，每年投入約人民幣 12.3 萬元添購閱讀文物，至今累計捐贈 685 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，才能為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。

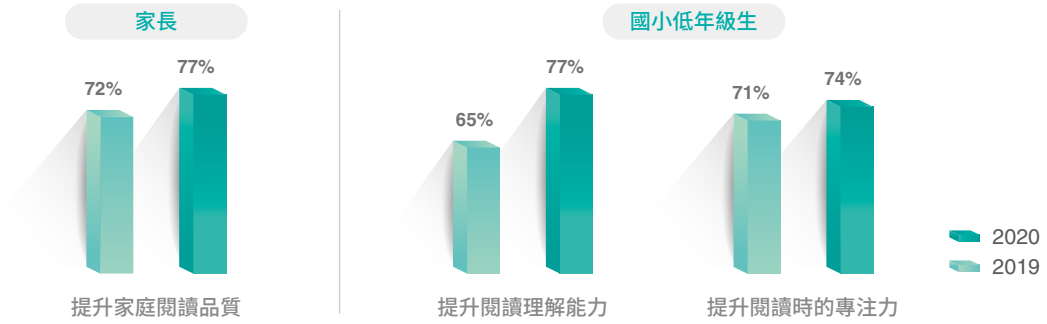
除書籍捐贈之外，環旭電子也與基金會合作舉辦「與作家有約」及「親子共讀」活動，擴展投資在地教育，增進企業內部閱讀風氣，推廣閱讀不遺餘力。2020 年，在台灣蘭嶼鄉舉辦 4 場「與作家有約」活動，共 192 人次參與，藉由作家分享寫作經驗及指導，幫助孩子樹立學習楷模，提升他們的視野；在南投舉辦兩場「親子共讀」活動，透過親子共同閱讀，培養主動閱讀學習的興趣，豐富孩子的心靈，參與人數為 100 人。

2020 年，環旭電子持續將 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。我們發現國小學童因參與「與作家有約」活動，有 73% 提升視野，較去年提升 15%。參加「親子共讀」活動的家長將近 77% 認為活動能提升家庭閱讀品質、77% 認為能提升孩童閱讀理解力，詳細分析比例請參閱下頁。

▸ 與作家有約 - 國小學生成果發生比例



▸ 親子共讀 - 家長與國小低年級成果發生比例



贊助全球華文學生文學獎（台灣廠）

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 7.4 萬元作為徵稿獎金，發掘華文文壇創作新星，使文藝教育確實紮根。歷年來，投稿者擴及全球華人學子，2020 年第 38 屆全球華文學生文學獎共收件 1,254 篇，有來自台灣、中國大陸、馬來西亞、新加坡、日本、美國的投稿，台灣占 886 篇、海外 368 篇，其中馬來西亞增加為 332 篇，比去年增加了 74 篇之多，全球投稿學校也多達 226 所，較去年增加一倍。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、台灣廠）

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 8D 問題分析法和 PPAP 生產標準程序等課程，協助中小企業建立自己的流程，並在大學書報論壇上分享知識以及研究成果，如電性模擬應用於電子產品設計、手機天線的演進，讓大學生接觸理論實際應用案例。2020 年分享 21 堂課，共 2,095 小時課程，在投資教育上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，環旭電子在張江廠、深圳廠及台灣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。2020 年，受益學生共 754 名，總實習時數為 11,080 小時。

除了提供學生到廠實習機會之外，台灣廠也與交通大學持續進行合作，提供約人民幣 84 萬元委託交通大學執行「智慧型手機射頻干擾問題探討」、「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，「機器學習非焊錫性 AOI 辨別優化模型」研究成果在第三十三屆電腦視覺圖學及影像處理研討會上發表論文，開創產學雙贏模式。

註：AOI, Automated Optical Inspection 自動光學檢查

▸ 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
- 統計程序管理
- 測量系統分析介紹（上海工程技術大學）

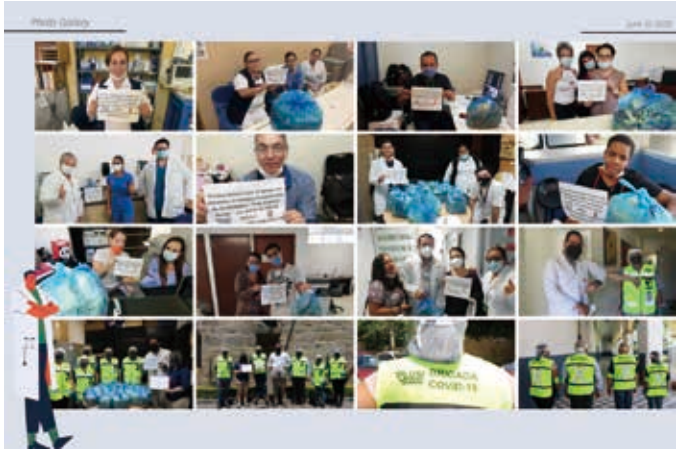
深圳廠
- 8D問題分析法（業界）
- PPAP生產標準程序（外部供應商）
- RBA簡介（駐廠服務商）

昆山廠
- 珍珠生冬令營（珍珠生）
- PPAP生產標準程序（外部供應商）
- 8D問題分析法（外部供應商）

台灣廠
- 成功職業生涯教練計畫（成功大學）
- 書報論壇 - 電性模擬應用於電子產品設計（中山大學）
- 書報論壇 - 手機天線的演進（中山大學）
- 書報論壇 - 企業AP介紹（交通大學）
- 跨文化管理（TEEMA電電公會）
- PPAP介紹與應用（業界）
- 8D問題分析法（外部供應商）

回饋社會

2020 年新冠肺炎疫情嚴峻，不斷在國際上蔓延，各類疫情防疫物資緊缺，嚴重威脅人民的身體健康和生命安全。作為全球性公司，環旭電子積極主動承擔抗疫責任，採取有效措施支援疫情防控工作。為支援各地區抗擊疫情，環旭電子各廠投入公益捐贈，具體實踐社會責任。董事長於第一時間在 1 月底向上海紅十字會捐贈人民幣 100 萬元，用於新冠病毒防治工作；昆山廠於 2 月底向昆山市融合資金慈善會捐贈人民幣 10 萬元，支持昆山防疫工作；深圳廠在企業本身防疫物資緊缺的情況下，為支援深圳市南山區防疫工作，3 月下旬歷經過多方籌措向南山區慈善會捐贈額溫槍共計 100 支，幫助慈善總會於學校、社區及其它物資緊缺的公共場所疫情防控工作。於疫情嚴峻的墨西哥廠，我們捐贈 773 份元氣早餐給第一線醫護人員，為他們打氣之外，更是在鄰近社區捐贈 600 個口罩，家家戶戶宣導平時出門戴口罩。危難時刻，眾志成城，USI 將與社會各界一道，打贏這場疫情防控戰。



精準扶貧

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，環旭電子選定教育扶貧展開各項捐資助學活動，幫助貧困地區的孩子獲得更優質的教育資源，期望透過匯聚教育扶貧力量，縮小城鄉教育發展之間的差距。2020 年，環旭電子推動「甘肅省廣河縣扶貧」建設城東幼兒園、「科技帶動教育扶貧」、「撿回珍珠計畫」、「西部助學計畫」、慈善總會助貧「心語心願」及環旭工會「雲南怒江助學貧困兒童」等扶貧活動，共計投入人民幣 136.2 萬元，幫助 1,001 位貧困學子。

甘肅省廣河縣扶貧建設城東幼兒園（張江廠）

環旭電子積極回應精準扶貧的號召，為促進教育均衡發展，投入人民幣 100 萬元助力甘肅省廣河縣建設城東幼兒園，幫助貧困地區的孩子獲得更優質的教育資源，彙聚教育扶貧力量，讓更多貧困學子擁有更大的發展空間。

西部助學活動（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、四川等西部貧困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 名貧困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。

科技帶動教育扶貧（張江廠）

聯合國認為，在數位化的世代，需要更高的數位素養才能改善在社會中被邊緣化的危機，是扶貧開發的重要任務。為貫徹中國「十三五」脫貧規劃，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」的企業永續政策，聚焦偏遠地區貧困學校資訊教育建設發展緩慢的問題，推動「科技帶動教育扶貧」專案。

環旭電子以科技帶動教育的精準扶貧模式，在貧困地區學校捐贈電腦教室，改善教學環境，豐富教學資源，幫助貧困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 909 人，累計受益人數 1,375 人。2020 年疫情導致各地學校必須透過網課教學，環旭電腦教室在此扮演重要角色，當作各校教師錄製課程、直播網課的工具。環旭電子持續跟進關懷老師與學生遠端上課情形，詢問使用電腦教學是否順利，找出需要技術或技能上協助之處一同與學校老師積極應對新興授課方式帶來的挑戰。未來可能安排電腦軟體培訓課程，讓學校教師可以更順利的進行電腦課教學，提升專案效益。

環旭工會助學「雲南怒江貧困兒童」（張江廠）

環旭公會響應張江科學城總工會公益活動倡議，捐贈價值人民幣 5,000 元「暖心包」在學習方面給予 10 位雲南省怒江州瀘水市的困境兒童一些實際幫助。希望有完整一套學習工具讓學生們可以安心學習，使他們的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，環旭電子為幫助成績優秀但家庭貧困的學子完成高中學業，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。2020 年聯合扇貝學習平臺舉辦「公益打卡挑戰」采用「以學助學」的公益形式，豐富珍珠生英語閱讀與聽力學習資源，並透過「大手牽小手，我為珍珠行」35 個員工家庭，88 位大小朋友參與宣傳「撿回珍珠計畫」向安徽省潛山野寨中學捐款人民幣 30 萬元，設立環旭電子第四個珍珠班 -「2020 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，透過書寫信，到珍珠生學校及家中探訪，更邀請珍珠生進廠，由導師團隊傾囊相授介紹企業管理流程與文化，分享職涯故事和心得。在導師鼓勵之下，學生敞開心扉和導師們暢聊職場問題、成長困惑、未來規劃等。導師們逐條給予分析和建議，學生在歡聲笑語中收穫了知識、解開了困惑、得到了啟發，更是被環旭電子溫暖有愛的企業文化深深感染。洛陽三中 2017 級環旭水淨珍珠班克服疫情帶來的不利影響，積極調整心態，努力迎戰，最終都順利被心儀的本科院校錄取，創造 100% 大學錄取率佳績。未來，環旭電子也將規劃優先給珍珠生提供實習和就業機會，持續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。

慈善總會助貧「心語心願」活動（昆山廠）

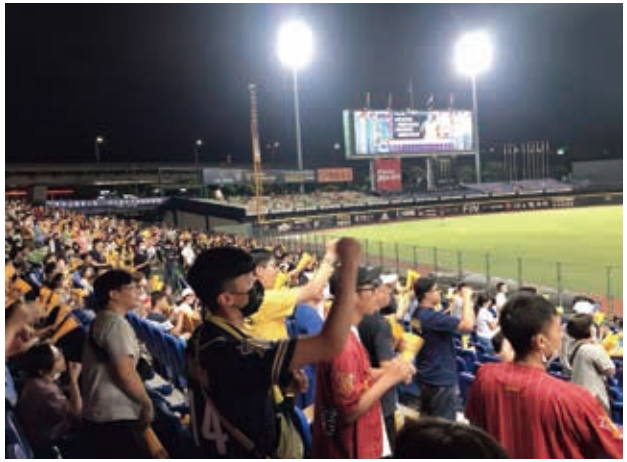
秉持著「勿以善小而不為」的一片愛心，環旭電子連續五年在六一兒童節來臨之際持續支持慈善總會「心語心願」活動，透過慈善總會深入走訪山村、社區收集整理 30 位昆山地區貧困兒童的心願，捐贈總價值人民幣 9,000 元的「慈善禮包」，以滿足每一位孩子的微小心願，傳遞社會關愛。

社會共融

圓夢計畫（台灣廠）

人因夢想而偉大，做夢是每個人天生享有的權利。為了讓家扶中心的小朋友點燃一簇夢想的火苗，擴展他們的視野，讓他們勇敢追求夢想，公司每年舉辦的職棒及舞台劇欣賞都邀請家扶中心的小朋友共同參與，和員工及家屬一起感受熱鬧的活動氛圍。期望好動的小朋友在棒球場近距離欣賞球員的精彩表現，親身感受觀眾震耳欲聾的加油吶喊，點燃他們心中成為體育選手的夢想。

福委會連續三年在耶誕節前夕，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。台灣廠由福委會主委與同仁擔任愛心大使，共 61 名員工及眷屬至仁愛之家兒少家園贈送聖誕禮物，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安養，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 2020 年安排員工分別至上海浦東新區唐鎮養老院、昆山福利院、添置價值約人民幣 1.49 萬元的電腦、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，志工們為老人表演精彩的節目，一同歡唱經典老歌，與老人同樂，其中唐鎮養老院的夕陽紅老人合唱隊也為志工獻上表演，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。

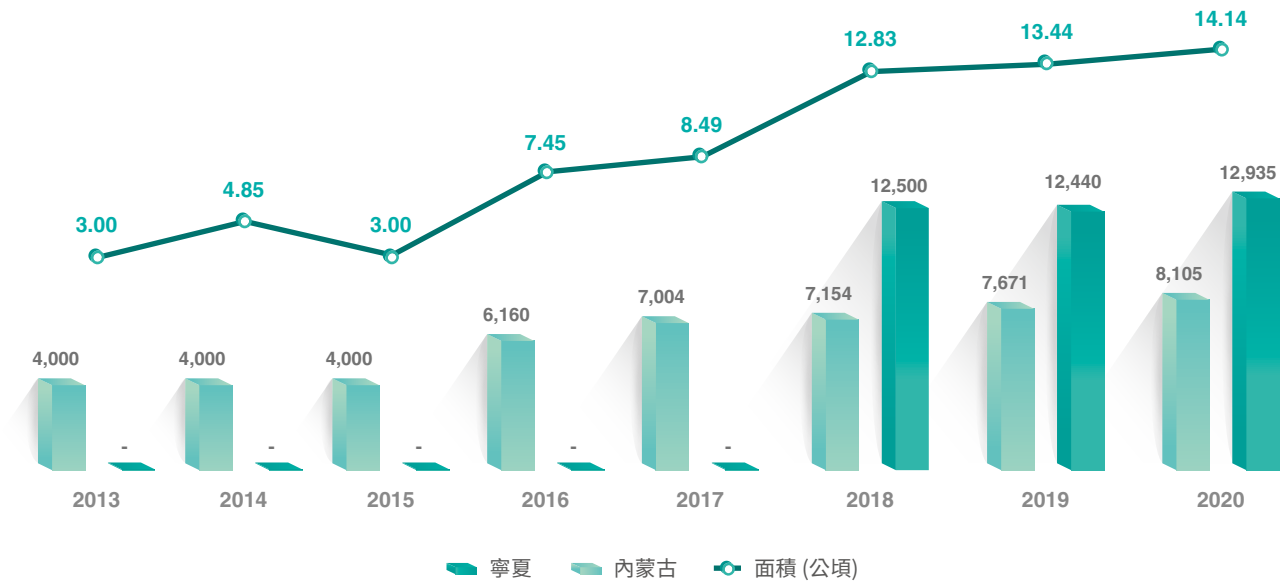
環境友善

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，此專案更雇用當地人種植及維護林地，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。截至 2020 年底，環旭電子累計種植 85,969 棵樹，種植面積達 67.2 公頃，總碳匯量為 7,647.46 kg CO_2。

「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，各廠員工更是積極參與捐贈樹苗，為環境保護盡一份心力。2020 年新種植 21,040 棵樹，其中員工捐贈 7,040 棵，較去年成長 15%。

▸ 環旭電子植樹情形



2020 年內蒙古植樹情況 -1

2020 年內蒙古植樹情況 -2

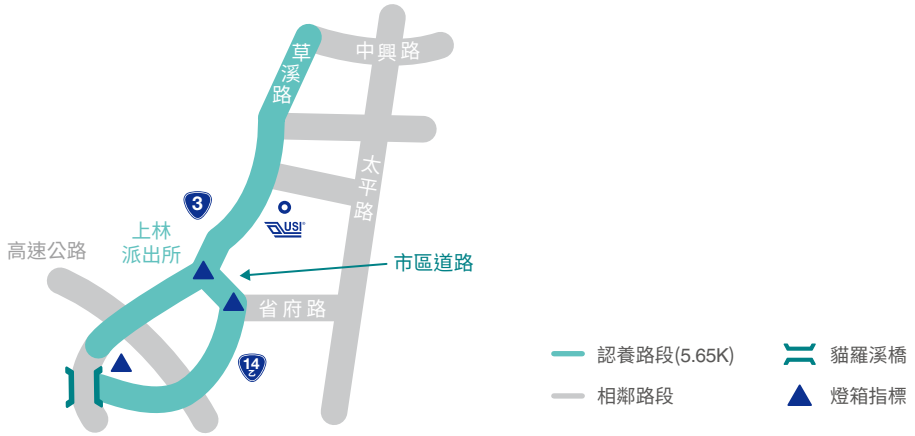
2020 年寧夏草方格栽種情況

「愛我生命之源」國際海灘清潔行動（金橋廠）

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。2020 年執行淨灘地點選在上海南匯東港、濱江及崇明。短短幾小時淨灘 65 位志工拾起 3,653 件垃圾，共 49 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。

道路公益認養及綠美化（台灣廠）

環旭電子台灣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 14 年，2020 年，公司共捐助經費人民幣 21.3 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護中興路路段植栽，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）

海峰棋院「環旭電子寶島隊」四位年輕棋士 2020 年因為疫情透過網路與世界圍棋高手連線對弈，為肯定圍棋的力量促進兩岸的青年交流，環旭電子持續投資人民幣 55.3 萬元加強他們的訓練，期許他們圍棋的力量促進兩岸的青年交流。

贊助雲門舞集秋季巡迴公演（台灣廠）

自 2005 年起，環旭電子每年捐贈人民幣 26 萬元，支持雲門文化藝術基金會與舞團的日常運作。2020 年贊助《定光》公演，邀請供應商貴賓於台北國家戲劇院二樓 VIP 包廂共同欣賞，福委會亦提供優惠訂票給員工及眷屬於台中國家歌劇院欣賞演出，期望藉由劇團的肢體藝術表演，提升員工藝文素養，累積創意能量。2020 年，受邀欣賞台北場及台中場公演的合作夥伴共有 280 位，一同欣賞雲門舞集表演。

贊助明華園戲劇總團地方公演（台灣廠）

環旭電子致力推廣藝文，秉持提倡傳統文化及回饋鄉里的理念，台灣廠自 2002 年起支持草屯鎮公所推動「稻草工藝文化節」，每年邀請明華園戲劇總團在草屯中山公園演出，讓民眾齊聚在戶外欣賞傳統歌仔戲，使傳統文化源遠流傳。2020 年贊助活動已邁入第 19 年，公司投入約人民幣 23.6 萬元，邀約社區鄰里民眾一同觀賞明華園戲劇總團開演的傳統藝術歌仔戲《皇上有喜》，數千民眾聚集看戲同樂，與時俱進的聲光、舞台技術，讓在地居民享受視覺饗宴同時也豐富心靈。

對外倡議

全球社會都面臨複雜的挑戰，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 2020 年，環旭電子主動參與了 44 個外部組織，共投入人民幣 42.06 萬元。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。環旭電子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
- 上海市浦東新區會計學會
- 上海市積體電路行業協會
- 金橋勞動人事協會

深圳廠
- 深圳台商協會 •
- 深圳市高新技術產業協會 •••
- 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

昆山廠
- 昆山市台灣同胞投資企業協會 •
- 中國電子品質管理協會 •••

台灣廠
- 台灣車聯網產業協會 •••
- 台灣區電機電子工業同業公會 ••
- 南崗廠商協進會 •••
- 5G 產業創新發展聯盟
- Global Certification Forum
- USB Implementers Forum
- PCI-SIG
- VCCI Council
- WiFi Alliance
- 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

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

作為日月光投控一員，隨著母集團 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於 RBA-Online 平臺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。2020 年，張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣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（Validated Audit Process, VAP）執行比例達 100%。相關推動成果請參閱「人權管理」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 平臺，揭露其實施成效。USI 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）與採購計劃，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「碳揭露專案」（Carbon Disclosure Project, CDP）及「氣候相關財務揭露」（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）

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策略主軸「低碳使命」，配合展開 CDP 及 TCFD 相關行動，相關事項及成果請參閱「氣候變遷減緩」章節。

管理系統驗證一覽表

廠區 / 管理系統	張江廠	金橋廠	深圳廠	昆山廠	台灣廠	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（2004）	2019（2016）	2019（2004）	2021（2012）	2019（2004）	（2014）
IECQ QC080000	2007	2018	2016	2020	2015	2007
TL 9000	2005	2015	-	2013	-	-
ISO 9001	2004	2015	2016	2014	1993	2007
IATF 16949*	2018（2007）	-	-	2018（2013）	2018（2003）	2018（2005）
ANSI/ESD S20.20	2013	2018	2017	2020	-	-
ISO 13485	-	-	-	2014	-	-
ISO 26262	2017	-	-	2017	-	-
RBA VAP	2015	2018	2015	2018	2018	-

註：

1. 表中為管理系統驗證初次取得年份，截至 2020 年底，各管理系統均持續更新至最新版驗證
2. 自 2018 年 3 月 12 日發佈，ISO 45001 全面取代英國標準 OHSAS 18001，環旭電子已於 2019 年全面轉換為新版證書，項目中括號內年份為 OHSAS 18001 初次取得年份
3. 自 2018 年 9 月 14 日起，IATF 16949 全面取代 ISO/TS 16949，環旭電子已於 2018 年全面轉換為新版證書，項目中括號內年份為 ISO/TS 16949 初次取得年份

ESG 關鍵績效

- 環境

綠電使用比例	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
USI 集團	%	87.2	82.7	81.5
大陸廠區	%	100	100	100
墨西哥廠區	%	0	10	20
台灣廠區	%	10	0	0

溫室氣體排放	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
類別一	公噸 CO_2e	7,024.93	8,438.84	6,748.33
類別二	公噸 CO_2e	148,201.93	168,730.49	184,225.84
類別三～六	公噸 CO_2e	115.48	22,623.67	16,796,710.61

註：2018 年，首次執行類別三～六盤查，資訊僅涵蓋台灣廠區，2019 年資訊類別三～六資訊，涵蓋台灣及大陸廠區，2020 年依據 ISO 14064-1:2018 擴大盤查範圍

水資源管理	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
取（用）水量	百萬公升	581.537	681.848	803.69
回收水量	百萬公升	142.813	155.058	179.145
回收率	%	24.6	22.7	22.3

廢棄物管理	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
有害廢棄物產生量	公噸	537.915	696.641	783.065
非有害廢棄物產生量	公噸	7,239.187	7,813.671	7,805.962
非有害廢棄物回收量	公噸	6,940.740	7,067.916	7,079.345
非有害廢棄物回收率	%	95.88	90.46	90.69

環境支出	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
總計	CNY	20,729,687	23,179,611	28,131,112
營運成本	CNY	12,589,868	11,428,159	15,177,012
供應商及客戶上下游關聯成本	CNY	425,092	516,463	854,709
管理成本	CNY	7,583,392	10,806,289	11,880,177
社會活動成本	CNY	131,335	428,700	219,214

- 社會

人才吸引與留任	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
員工人數	人	18,567	18,515	18,615
男性	人	10,216	10,012	10,184
女性	人	8,351	8,503	8,431
員工人數中女性所占比例	%	45.0	45.9	45.3
高階管理職員工總數（處主管以上）	人	125	133	132
女性人數	人	14	17	17
高階管理職女性比例	%	11.2	12.8	12.9
管理職員工總數	人	984	1,042	1,082
女性人數	人	232	244	255
管理職女性比例	%	23.6	23.4	23.6
間接人員晉升人數	人	767	1,086	868
女性人數	人	275	379	310

人才吸引與留任	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
身心障礙雇用人數	人	77	79	122
員工平均年齡	歲	29.8	30.6	32.8
員工平均服務年資	年	3.7	4.1	5.2
員工離職率	%	48	42	34
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
員工投入契合度	%	-	67	-
育嬰留停復職率	%	38	73	100
育嬰留停留任率	%	100	100	100
人才發展	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
通過內部講師培訓人數	人	733	608	833
女性人數	人	210	194	247
員工訓練總費用	M CNY	1.85	7.29	4.21
員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
員工每人平均培訓時數	小時	21.9	22.6	31.0
支持員工在職進修人數	人	2	15	43
人權	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
人權相關議題每人平均培訓時數	小時	0.8	1.1	1.4
勞動合同簽訂率	%	100	100	100
員工溝通座談會	場	145	294	216
參與工會之員工人數	人	4,363	4,435	5,900
占總員工比例	%	23.5	24.0	31.7

職業安全衛生	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
職業病發生病例	人	0	1	0
因工作死亡人數	人	0	0	0
安全生產投入	M CNY	120	150	166
緊急演練場次	場	24	52	58
健康促進活動	場	32	38	53
參與人次	人	3,482	4,447	13,701
醫師諮詢人次	人	2,453	19,169	9,692
諮詢總時數	小時	759	13,455	9,140
社會參與	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
社會參與投入總金額	CNY	5,403,647	6,269,375	5,970,377
投資教育	CNY	1,171,332	1,521,946	1,259,165
回饋社會	CNY	2,293,006	2,643,501	3,203,034
推廣藝文	CNY	492,580	1,053,759	1,087,534
對外倡議	CNY	1,446,729	1,050,169	420,645
參與活動員工人次數	人	504	536	1,412
參與活動服務時數	小時	3,525	3,633	1,674
精準扶貧	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
資助項目數量	項	5	6	6
扶助貧困學子數量	人	791	964	1,001
投入金額	K CNY	904	685	1,362

環境友善	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
年度植樹數量	棵	19,654	20,111	21,040
企業公益林	棵	14,000	14,000	14,000
員工愛心林	棵	5,654	6,111	7,040
年度植樹面積	公頃	12.83	13.44	14.14
累計植樹數量	棵	44,818	64,929	85,969
累計植樹面積	公頃	39.62	53.06	67.20
淨灘成果	公斤	1,283.96	486.30	49.00
垃圾件數	件	21,462	1,395	3,653
投資教育	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
愛的書庫累計捐贈書箱	箱	605	645	685
與作家有約參與人數	人	189	186	192
親子共讀參與人數	人	106	136	100
各地區在地原物料供應商採購情形	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
墨西哥	%	30	25	19
台灣	%	43	42	30
中國大陸	%	16	14	38
供應商永續性風險評估	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
供應商永續性評估	家	382	515	576
供應商永續性實地稽核	家	75	80	76
供應商溝通	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
參與永續供應鏈說明會人數	人	287	222	120

衝突礦產	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
盡職調查供應商之數量	家	379	352	359
目標供應商符合無衝突礦產比例	%	100	100	100

- 治理

財務績效	單位	2018 年度	2019 年度	2020 年度
營業總收入	K CNY	33,550,275.0	37,204,188.4	47,696,228.2
向政府支付的款項 （營業稅、所得稅、財產稅等）	K CNY	398,032.3	*352,271.7	396,301.4
研發與專利	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
研發人員比例	%	6.2	6.8	6.7
研發投入	M CNY	1,312	1,373	1,576
研發強度	%	3.91	3.69	3.31
專利累計核准件數	件	589	628	660
持續改善	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
提案件數	件	356	275	319
節省效益	K CNY	83,576	92,628	76,951
客戶服務與滿意	**單位**	**2018 年度**	**2019 年度**	**2020 年度**
準時出貨率	%	98.5	99.0	99.0
客戶滿意度	%	82.1	82.5	84.1

註：2019 年資料經會計師調整修改

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

附錄

- **永續數據 - 環境數據**

A. 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
類別二 - 市場別	公噸 CO_2e / 年	11,623.10	12,879.25	22,165.63	26,056.90

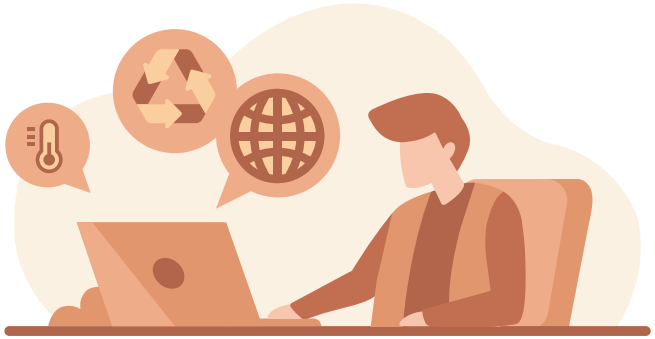
B. 環境支出統計

單位：人民幣

分類	2016		2017		2018		2019		2020	
	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	1,677,340	6,731,556	1,606,221	6,535,665	0	12,589,868	1,779,973	9,648,186	5,486,852	9,690,160
供應商及客戶上下游關聯成本	0	415,821	0	398,191	0	425,092	0	516,463	0	854,709
管理成本	364,602	5,871,826	349,143	5,811,481	0	7,583,392	1,731,219	9,075,070	56,792	11,823,385
社會活動成本	0	231,930	0	236,117	0	131,335	0	428,700	0	219,214
總計	**2,041,942**	**13,251,133**	**1,955,364**	**12,981,454**	**0**	**20,729,687**	**3,511,192**	**19,668,419**	**5,543,644**	**22,587,468**

註：

1. 統計資料涵蓋張江廠、金橋廠、深圳廠、昆山廠、台灣廠
2. 「營運成本」項目涵蓋：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」項目涵蓋：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」項目涵蓋：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」項目涵蓋：環境保護捐贈等社會活動成本



永續數據 - 社會數據

A. 人力結構表

類別	組	大陸		台灣		墨西哥		類別小計與比例	
		人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占該組別比例	人數	占全體員工比例
職務	管理職 - 男	476	44.0%	266	24.6%	85	7.9%	827	4.4%
	管理職 - 女	162	15.0%	61	5.6%	32	3.0%	255	1.4%
	技術職 - 男	1,668	46.8%	1,112	31.2%	125	3.5%	2,905	15.6%
	技術職 - 女	386	10.8%	239	6.7%	36	1.0%	661	3.6%
	事務職 - 男	304	16.4%	227	12.3%	82	4.4%	613	3.3%
	事務職 - 女	699	37.8%	427	23.1%	112	6.1%	1,238	6.7%
	技能職 - 男	4,801	39.6%	371	3.1%	667	5.5%	5,839	31.4%
	技能職 - 女	3,802	31.4%	1,093	9.0%	1,382	11.4%	6,277	33.7%
性別	男性 - 正式	5,346	34.1%	1,969	12.6%	952	6.1%	8,267	44.4%
	男性 - 非正式	1,903	64.4%	7	0.2%	7	0.2%	1,917	10.3%
	女性 - 正式	4,018	25.7%	1,817	11.6%	1,557	9.9%	7,392	39.7%
	女性 - 非正式	1,031	34.9%	3	0.1%	5	0.2%	1,039	5.6%
國籍	當地籍 - 管理職	581	3.2%	326	1.8%	108	0.6%	1,015	5.5%
	當地籍 - 非管理職	11,614	64.6%	2,970	16.5%	2,390	13.3%	16,974	91.2%
	非當地籍 - 管理職	57	9.1%	1	0.2%	9	1.4%	67	0.4%
	非當地籍 - 非管理職	46	7.3%	499	79.7%	14	2.2%	559	3.0%
年齡	30 歲以下	6,672	75.0%	998	11.2%	1,225	13.8%	8,895	47.8%
	30-50 歲	5,560	61.5%	2,402	26.6%	1,078	11.9%	9,040	48.6%
	50 歲以上	66	9.7%	396	58.2%	218	32.1%	680	3.7%
地區小計		**12,298**	**66.1%**	**3,796**	**20.4%**	**2,521**	**13.5%**	**-**	**-**
總計									**18,615**

註：

1. 正式員工：與公司簽訂雇傭契約，每日工時 8 小時之員工，但不含派遣工
2. 非正式員工：與公司簽訂定期雇傭契約之員工，但不含派遣工及時薪工
3. 唯大陸廠區有派遣員工共 1,333 名（男性 885 名、女性 448 名），占大陸廠區員工總人數 9.8%
4. 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

B. 員工新進與離職

員工新進														
類別		2017	2018				2019				2020			
		總計	大陸	台灣	墨西哥	總計	大陸	台灣	墨西哥	總計	大陸	台灣	墨西哥	總計
性別	男性人數	6,152	9,257	455	1,163	10,875	7,523	720	835	9,078	10,723	496	661	11,880
	新進率	74%	121%	33%	226%	114%	100%	41%	104%	90%	148%	25%	73%	118%
	女性人數	5,506	5,718	507	2,038	8,263	5,068	834	1,440	7,342	5,604	474	834	6,912
	新進率	73%	98%	48%	192%	103%	94%	54%	97%	87%	110%	26%	53%	82%
職務	管理職	15	24	10	31	65	15	27	16	58	16	11	28	55
	新進率	2%	4%	4%	67%	7%	2%	9%	25%	6%	2%	3%	30%	5%
	技術職	749	668	195	70	933	377	291	57	725	323	171	66	560
	新進率	25%	33%	17%	74%	29%	18%	23%	43%	21%	16%	13%	44%	16%
	事務職	247	291	131	111	533	165	172	100	437	107	172	75	354
	新進率	21%	31%	33%	86%	37%	16%	31%	53%	25%	10%	27%	37%	19%
	技能職	10,647	13,992	626	2,989	17,607	12,034	1,064	2,102	15,200	15,881	616	1,326	17,823
	新進率	100%	142%	88%	228%	148%	131%	88%	111%	124%	185%	41%	65%	147%
年齡	30 歲以下人數	10,466	13,297	581	2,110	15,988	11,163	981	1,508	13,652	12,824	537	883	14,244
	新進率	98%	132%	93%	245%	139%	123%	95%	121%	120%	174%	48%	70%	146%
	30-50 歲人數	1,155	1,677	368	992	3,037	1,423	563	701	2,687	3,499	404	562	4,465
	新進率	24%	49%	23%	167%	55%	37%	29%	81%	40%	71%	18%	56%	55%
	50 歲以上人數	37	1	13	99	113	5	10	66	81	4	29	50	83
	新進率	11%	2%	5%	80%	26%	9%	3%	38%	15%	6%	8%	24%	13%
新進員工總人數		11,658	14,975	962	3,201	19,138	12,591	1,554	2,275	16,420	16,327	970	1,495	18,792
新進率		74%	111%	39%	203%	109%	97%	47%	100%	89%	133%	26%	60%	101%
間接員工新進人數		1,011	983	336	212	1,531	557	490	173	1,220	446	354	169	969
新進率		20%	27%	19%	79%	27%	15%	24%	45%	20%	12%	16%	38%	15%
直接員工新進人數		10,647	13,992	626	2,989	17,607	12,034	1,064	2,102	15,200	15,881	616	1,326	17,823
新進率		100%	142%	88%	228%	148%	131%	88%	111%	124%	185%	41%	65%	147%
每人平均聘僱費用（CNY）		**1,101**				**774**				**2,168**				**1,352**
間接員工崗位異動人數		**788**				**676**				**1,086**				**868**
間接員工崗位遞補率*		**44%**				**33%**				**47%**				**47%**

註：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														
類別		2017	2018				2019				2020			
		總計	大陸	台灣	墨西哥	總計	大陸	台灣	墨西哥	總計	大陸	台灣	墨西哥	總計
性別	男性人數	3,493	4,294	84	245	4,623	4,005	164	368	4,537	1,767	343	587	2,697
	離職率	42%	56%	6%	48%	49%	53%	9%	46%	45%	24%	17%	65%	27%
	女性人數	3,542	3,209	65	529	3,803	2,585	135	581	3,301	2,963	289	352	3,604
	離職率	47%	55%	6%	50%	48%	48%	9%	39%	39%	58%	16%	22%	43%
職務	管理職	60	37	3	9	49	28	9	8	45	26	17	11	54
	離職率	7%	6%	1%	20%	5%	4%	3%	12%	4%	4%	5%	12%	5%
	技術職	631	509	61	15	585	330	93	36	459	351	119	31	501
	離職率	21%	25%	5%	16%	18%	16%	7%	27%	13%	17%	9%	21%	14%
	事務職	277	158	26	37	221	148	47	40	235	139	60	53	252
	離職率	23%	17%	7%	29%	15%	14%	8%	21%	13%	14%	10%	26%	14%
	技能職	6,067	6,799	59	713	7,571	6,084	150	865	7,099	4,214	436	844	5,494
	離職率	57%	69%	8%	54%	64%	66%	12%	46%	58%	49%	29%	42%	45%
年齡	30 歲以下人數	5,692	6,128	65	476	6,669	5,257	150	616	6,023	3,613	309	545	4,467
	離職率	53%	61%	10%	55%	58%	58%	14%	49%	53%	49%	28%	43%	46%
	30-50 歲人數	1,318	1,372	76	269	1,717	1,330	131	299	1,760	1,111	299	344	1,754
	離職率	27%	40%	5%	45%	31%	34%	7%	35%	26%	23%	13%	34%	21%
	50 歲以上人數	25	3	8	29	40	3	18	34	55	6	24	50	80
	離職率	8%	7%	3%	23%	9%	6%	6%	20%	10%	10%	6%	24%	13%
離職員工總人數		7,035	7,503	149	774	8,426	6,588	299	948	7,838	4,730	632	939	6,301
離職率		45%	56%	6%	49%	48%	51%	9%	42%	42%	38%	17%	38%	34%
間接員工離職人數		968	704	90	61	855	506	149	84	739	516	196	95	807
離職率		19%	19%	5%	23%	15%	13%	7%	22%	12%	14%	9%	21%	12%
直接員工離職人數		6,067	6,799	59	713	7,571	6,082	150	864	7,099	4,214	436	844	5,494
離職率		57%	69%	8%	54%	64%	66%	12%	46%	58%	49%	29%	42%	45%
自願離職總人數*		6,880				8,292				7,651				5,846
離職率		44%				47%				41%				31%

註：

1. 該類別的員工新進 / 離職率 = 當年度該類別的新進 / 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. 女性員工其他類別比例

項目	員工人數	女性人數	女性占比
基層管理職*	542	142	26.2%
CEO 以下兩階最高決策主管*	81	13	16.0%
營運相關單位主管*	66	30	45.5%
STEM* 相關員工	5,100	1,139	22.3%

註：
1. 基層管理職係指組長與課長管理階層人員
2. CEO 以下兩階最高決策主管係指副總級與 Unit 主管
3. 營運相關單位主管係指業務單位，但不包含行政單位（例如：HR、IT、法務等）
4. STEM（Science、Technology、Engineering、Mathematic）：係指具有科學、技術、工程、數學相關職能的人員

D. 不同民族的員工數統計

族別	人數	族別	人數
彝族	191	白族	26
苗族	125	布衣族	23
壯族	75	瑤族	22
土家族	69	佤族	16
侗族	42	哈尼族	16
傣族	27	傈僳族	14

註：
1. 員工少數民族總計有 706 人，占總人數 3.8%，包含 7 位管理職員工，占管理職人數 0.6%
2. 其中有 60 位員工分佈於 16 個不同的種族類別，因每一種族類別不超過 10 人，不再細分統計

E. 人力投資報酬率 & 每人平均利潤

項目	單位	2017	2018	2019	2020
人力投資報酬率（HC ROI）	-	1.6	1.6	1.5	1.6
每人平均利潤	CNY	99,014	79,509	77,275	106,306

註：
1. 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
2. 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）

F. 各類員工平均薪資 / 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	16	19
管理職薪酬	26	33
技術職薪資	10	11
技術職薪酬	13	15
事務職薪資	9	11
事務職薪酬	12	15
技能職薪資	4	4
技能職薪酬	4	4

G. 各類員工訓練費用統計

單位：百萬人民幣

類別	訓練費用
總員工	4.21
男性員工	2.45
女性員工	1.76
管理職員工	0.25
技術職員工	0.80
事務職員工	0.42
技能職員工	2.74
30 歲以下	1.78
30-50 歲	2.36
50 歲以上	0.07

H. 員工及承攬商工傷統計

項目		單位	2017	2018	2019	2020
員工	總工時	小時	40,327,062	39,253,041	45,670,981	42,065,676
	可記錄之職業傷害件數	件	9	6	14	12
	可記錄之職業傷害比率	-	0.04	0.03	0.06	0.06
	損失天數	天	171	111	75	124
	誤工率	-	0.85	0.57	0.33	0.59
	因工作相關死亡人數	人	0	0	0	0
承攬商	總工時	小時	253,210	1,312,732	4,868,030	3,766,409
	可記錄之職業傷害件數	件	0	0	1	1
	可記錄之職業傷害比率	-	0.00	0.00	0.04	0.05
	損失天數	天	0	0	8	24
	誤工率	-	0.00	0.00	0.33	1.27
	因工作相關死亡人數	人	0	0	0	0

註：
統計資料計算公式如下：
- 可記錄之職業傷害比率 =（可記錄之職業傷害數 ÷ 總工時）× 200,000
- 誤工率 =（工傷損失天數 ÷ 總工時）× 200,000

I. 社會參與投入型態

單位：人民幣

投入型態	金額
現金支出	5,444,970
實物捐贈	525,408
志工時間投入成本	97,828
管理成本	108,509

註：社會參與成本統計以現金支出及實物捐贈為主，志工時間投入成本與管理成本不列入計算

第三方保證聲明書

SGS

ASSURANCE STATEMENT

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

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by UNIVERSAL SCIENTIFIC INDUSTRIAL (SHANGHAI) CO., LTD. (hereinafter referred to as USI) to conduct an independent assurance of the Sustainability Report for 2020 (hereinafter referred to as the Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during on-site verification from 24 February 2021 to 29 April 2021. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

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

RESPONSIBILITIES

The information in the USI's Sustainability Report of 2020 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the management of USI. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of verification with the intention to inform all USI's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

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

TWUPS008 Issue 2104

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

Assurance Standard Options		Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)	n/a
B	AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information)	Moderate
C	AA1000ASv3 Type 2 (AA1000AP Evaluation plus evaluation of Specified Performance Information) 35 disclosures of GRI Standards (201-1, 201-3, 201-4, 202-2, 204-1, 302-1, 302-5, 303-3(2018), 305-1,305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7, 306-2, 306-3, 307-1, 308-1,308-2, 401-1, 401-2, 401-3, 403-8 (2018), 403-9(2018), 404-1, 404-3, 405-2, 412-2, 414-1, 414-2, 416-1, 416-2, 417-3, 418-1, 419-1) for 5 facilities - Zhangjiang, Jinqiao, Shenzhen, Kunshan & Taiwan	High

Assurance has been conducted at a moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

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

Select specific reporting criteria included in the contract

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

- evaluation of content veracity of the sustainability performance information based on the materiality determination at a moderate level of scrutiny for USI and moderate level of scrutiny for applicable aspect boundaries outside of the organization covered by this report;
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018)
- AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 evaluation of the report content veracity at a high level of scrutiny for 35 disclosures of GRI Standards (201-1, 201-3, 201-4, 202-2, 204-1, 302-1, 302-5, 303-3(2018), 305-1,305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-7, 306-2, 306-3, 307-1, 308-1,308-2, 401-1, 401-2, 401-3, 403-8 (2018), 403-9(2018), 404-1, 404-3, 405-2, 412-2, 414-1, 414-2, 416-1, 416-2, 417-3, 418-1, 419-1) that reveal the sustainability performance information of Zhangjiang, Jinqiao, Shenzhen, Kunshan & Taiwan facilities; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (100, 200, 300 and 400 series) claimed in the GRI content index as material and in accordance with.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

TWUPS008 Issue 2104

LIMITATIONS AND MITIGATION

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Social Return on Investment assessments (SROI) and Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from USI, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, 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, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, USI may collect more responses from diversified stakeholders to integrate their engagement results into governance, strategy and relevant decision-making processes across the full organisation.

Materiality

USI has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders. Evaluating the relevance of identified material sustainability topics based on suitable and explicit criteria has been implemented and improved in the report.

Responsiveness

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

Impact

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

TWLPP5008 Issue 2104

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, USI's Sustainability Report of 2020, is adequately in line with the GRI Standards in accordance with Core Option. The material topics and their boundaries within and outside of the organization are properly defined in accordance with GRI's Reporting Principles for Defining Report Content. Disclosures of identified material topics and boundaries, and stakeholder engagement, GRI 102-40 to GRI 102-47, are correctly located in content index and report. Disclosures on the specific actions taken to achieve goals and targets are thoroughly connected to each material issue (103-2). Moreover, USI Sustainability committee has been formally established to involve in the ESG management, which has fully demonstrated their efforts towards sustainable development.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000
Licensed Report
000-8/V3-M0FSO

David Huang
Senior Director
Taipei, Taiwan
21 May, 2021
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2104

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	P4.1 組織架構及營運地域 P4.2 主要產品 P4.3 企業規模與影響力 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 S2.1 員工構成情況 S4.2 員工本地化政策 S4.3 本地化雇用比例	公司簡介	12		○
102-2	活動、品牌、產品與服務		公司簡介	12		○
102-3	總部位置		公司簡介	12		○
102-4	營運活動地點		公司簡介	12		○
102-5	所有權與法律形式		全球佈局	13		○
102-6	提供服務的市場		公司簡介	12		○
102-7	組織規模		公司簡介	12		○
			財務績效	14		
			研發與專利	43		
102-8	員工與其他工作者的資訊		人力結構	74		○
			ESG 關鍵績效	135		
			附錄	142		
102-9	供應鏈		產品價值鏈	102		○
			供應鏈管理	107		
102-10	組織與其供應鏈的重大改變		全球佈局	13		○
			供應鏈管理	108		

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	18		○
			綠色產品管理	46		
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	112		○
			衝突礦產承諾	115		
			碳排放管理	54		
			氣候變遷減緩	53		
102-13	公協會的會員資格		對外倡議	132		○
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量 P2.2 年度社會責任工作進展 P3.1 社會責任重大事件 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	董事長的話	5		○
			總經理的話	6		
102-15	關鍵衝擊、風險及機會		永續目標與推動成效	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	從業道德與法規遵循	17		○
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	從業道德與法規遵循	17		○

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 G3.2 社會責任領導機構及工作機制 G3.3 社會責任組織體系及職責分工 G4.1 制定社會責任管理制度 G4.3 開展社會責任考核或評鑑 G5.1 組織開展社會責任培訓 M1.1 規範公司治理 M1.2 最高治理機構及其委員會的提名和甄選過程 E2.18 發展循環經濟政策、措施	治理架構	15		○
102-22	最高治理單位與其委員會的組成		治理架構	15		○
			ESG 關鍵績效	140		
102-23	最高治理單位的主席		董事會	15		○
102-24	最高治理單位的提名與遴選		董事會	15		○
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色		永續委員會組織	25		○
102-33	溝通最重要關鍵議題		董事會	15		○
			利益衝突管理	16		
			永續委員會組織	25		
利害關係人溝通						
102-40	利害關係人團體		利害關係人溝通與回應	38		○
102-41	團體協約	S2.3 勞動合同簽訂率	員工溝通	99		○
			ESG 關鍵績效	136		
102-42	鑑別與選擇利害關係人	G6.1 識別和回應利害關係人要求 G6.2 企業社會責任內外部溝通機制和活動	重大議題界定	33		○
102-43	與利害關係人溝通的方針		利害關係人溝通與回應	38		○
102-44	提出的關鍵主題與關注事項		重大議題界定	34		○
			利害關係人溝通與回應	38		

揭露項目		CASS-CSR 4.0	章節	頁碼	補充 / 省略說明	外部保證
報導實務						
102-45	合併財務報表中所包含的實體		財務績效	14		○
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識別與管理	重大議題界定	37		○
102-47	重大主題表列		重大議題界定	37		○
102-48	資訊重編	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	-	-	於各章節說明	○
102-49	報導改變		重大議題界定	37		○
102-50	報導期間		關於本報告書	-		○
102-51	上一次報告書的日期		關於本報告書	-		○
102-52	報導週期		關於本報告書	-		○
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人		關於本報告書	-		○
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告		關於本報告書	-		○
102-55	GRI 內容索引		GRI & CASS-CSR 4.0 對照表	149		○
102-56	外部保證 / 確信		關於本報告書	-		○
			第三方保證聲明書	147		

- 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	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		董事長的話	5			○
				總經理的話	6			
	103-3	管理方針的評估		財務績效與稅務治理	14			○
	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	14		★	●
				稅務治理	15			
				完善的薪酬制度	78			
				ESG 關鍵績效	139			
				ESG 關鍵績效	136			
	201-3	定義福利計畫義務與其它退休計畫		員工退休福利計畫	83		★	●
	201-4	取自政府的財務補助		財務績效	14		★	●
市場地位	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		完善的薪酬制度	77			○
	103-3	管理方針的評估		完善的薪酬制度	78			○
	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	78		★	○
				ESG 關鍵績效	136			
	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	75		★	●

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
採購實務	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		供應鏈管理	107			○
	103-3	管理方針的評估		供應鏈管理	108			○
	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	108		★	●
				ESG 關鍵績效	138			
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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		從業道德與法規遵循	17			○
	103-3	管理方針的評估		從業道德與法規遵循	17			○
	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點		從業道德與法規遵循	17		★	○
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練		從業道德與法規遵循	17		★	○
				供應商評鑑	110			
				承攬商管理	111			
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動		從業道德與法規遵循	17	2020 年未發現本公司有貪瀆賄賂行為	★	○
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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		從業道德與法規遵循	17			○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	18			○
	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	18	2020 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	★	○

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
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 E2.3 節約能源政策措施 E2.4 提高能源使用效率 E2.5 全年能源消耗總量及減少量 E2.6 單位產值綜合耗能 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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		環境保護	53			○
	103-3	管理方針的評估		能源管理	56			○
	302-1	組織內部的能源消耗量		能源管理	56		★	●
	302-2	組織外部的能源消耗量		能源管理	56		★	○
	302-3	能源密集度		能源管理	56		★	○
	302-4	減少能源消耗		能源管理	57		★	○
	302-5	降低產品和服務的能源需求		綠色產品管理	47		★	●
水與放流水 (2018)	103-1	解釋重大主題及其邊界	E2.9 節約用水政策、措施 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 E2.15 廢水排放量及減排量	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		環境保護	53			○
	103-3	管理方針的評估		水資源管理	58			○
	303-3	取水量		水資源管理	58			●
				ESG 關鍵績效	134			
排放	103-1	解釋重大主題及其邊界	E1.9 應對氣候變化 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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		環境保護	53			○
				氣候變遷減緩	53			
	103-3	管理方針的評估		碳排放管理	54			○
	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放		碳排放管理	54		★	●
				ESG 關鍵績效	134			

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
排放	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	E1.9 應對氣候變化 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	54		★	●
				ESG 關鍵績效	134			
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放		碳排放管理	55		★	●
				ESG 關鍵績效	134			
	305-4	溫室氣體排放密集度		碳排放管理	54		★	●
	305-5	溫室氣體排放減量		能源管理	57		★	●
	305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它重大的氣體排放		空氣污染物管控	61		★	●
廢污水和廢棄物	103-1	解釋重大主題及其邊界	E2.16 減少廢棄物排放的制度、措施或技術 E2.17 廢棄物排放量及減排量	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		環境保護	53			○
	103-3	管理方針的評估		水資源管理	58			○
				廢棄物管理	59			
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物		廢棄物管理	60			●
	306-3	嚴重洩漏		-	-	2020 年環旭電子未發現任何燃料、廢棄物、化學品等物質洩漏事件		●
有關環境保護的法規遵循	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		環境保護	53			○
				法規遵循	18			
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	18			○
	307-1	違反環保法規		環境保護	53	2020 年環旭電子並未有被處重大罰緩或其他非金錢制裁	★	●

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 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 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 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 M3.15 供應商社會責任培訓 M3.16 供應商社會責任培訓績效	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		供應鏈管理	107			○
	103-3	管理方針的評估		供應鏈管理	108			○
	308-1	採用環境標準篩選新供應商		供應鏈管理	110		★	●
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動		供應鏈管理	112		★	●
社會方面議題								
勞雇關係	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人才吸引與留任	74			○
	103-3	管理方針的評估		員工離職與新進	76			○
				員工福利制度	80			
	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	員工離職與新進	76		★	●
	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	80		★	●
	401-3	育嬰假		員工福利制度	82		★	●
勞 / 資關係	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	96			○
	402-1	關於營運變化的最短預告期		員工溝通	98		★	○

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
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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		職業安全衛生	64			○
	103-3	管理方針的評估		職業安全衛生	64			○
	403-1	職業安全衛生管理系統		職業安全衛生	64		★	○
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查		職業安全衛生	65		★	○
	403-3	職業健康服務		身心靈健康維護	69		★	○
	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	65		★	○
				供應鏈管理	111			
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練		職業安全衛生管理	69		★	○
				供應鏈管理	111			
	403-6	工作者健康促進		身心靈健康維護	71		★	○
	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	65		★	○
	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	64		★	●
	403-9	職業傷害		職業安全衛生管理	68		★	●
	403-10	職業病		職業安全衛生管理	68		★	○
訓練與教育	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人才發展	89			○
	103-3	管理方針的評估		人才發展	90			○
	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	90		★	●
				ESG 關鍵績效	136			

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	404-2	提升員工職能及過度協助方案	S2.16 職業發展通道	人才發展	93		★	○
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比		完善的薪酬制度	79		★	●
員工多元化與平等機會	103-1	解釋重大主題及其邊界	S2.2 平等雇傭 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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人才吸引與留任	74			○
	103-3	管理方針的評估		人力結構	74			○
				完善的薪酬制度	77			
	405-1	治理單位與員工的多元化		人力結構	74			○
				ESG 關鍵績效	135			
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率		完善的薪酬制度	78		★	●
不歧視	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	96			○
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	S2.2 平等雇傭	人權風險評估	96	2020 年無歧視事件發生		○
結社自由與團體協商	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	96			○
	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		人權風險評估	96			○
			S2.4 民主管理	員工工會	99			
				供應商評鑑	109			
童工	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	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
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險		人權風險評估	96			○
				供應商評鑑	110			
				衝突礦產承諾	116			
強迫或強制勞動	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	96			○
	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	人權風險評估	96			○
				供應商評鑑	110			
				衝突礦產承諾	116			
人權評估	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		人權政策	95			○
	103-3	管理方針的評估		人權風險評估	96			○
	412-2	人權政策或程序的員工訓練		人權保障訓練	97			●
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 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 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 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 M3.15 供應商社會責任培訓 M3.16 供應商社會責任培訓績效	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		供應鏈管理	109			○
	103-3	管理方針的評估		供應商評鑑	110			○
	414-1	使用社會標準篩選的新供應商		供應商評鑑	110		★	●
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		供應商永續性風險評估	112		★	●
				衝突礦產承諾及未來計畫	118			

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
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	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		客戶隱私及健康安全	106			○
	103-3	管理方針的評估		客戶的健康安全	106			○
	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	106		★	●
	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	107	2020 年未接獲任何產品危害人體健康安全的控訴案件及違法事件	★	●
行銷與標示	103-1	解釋重大主題及其邊界		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		從業道德與法規遵循	17			○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	18			○
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件		法規遵循	18	2020 年未有任何違反行銷傳播相關法規的事件	★	●
客戶隱私	103-1	解釋重大主題及其邊界	M2.13 客戶資訊保護	重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		客戶隱私及健康安全	106			○
	103-3	管理方針的評估		客戶隱私	106			○
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		客戶隱私	106	2020 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		重大議題界定	37			○
	103-2	管理方針及其要素		從業道德與法規遵循	17			○
	103-3	管理方針的評估		法規遵循	18			○
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定		法規遵循	18	2020 年共有 5 件職業安全衛生及危害性化學品標示之限期改善案件，皆已於期限內改善完成，無重大罰款案件	★	●

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	115
持續改善計畫		USI 特定揭露	持續改善計畫	44
創新與研發		日月光投控特定主題	研發與專利	43
客戶關係管理制度	M2.3 產品合格率 M3.4 戰略共用機制和平臺 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	103
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	103
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	104
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	15
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	16
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	43
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	133
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	供應鏈管理	110
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	82
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	75

揭露項目	CASS-CSR 4.0	來源	章節	頁碼
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	8
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	87
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	121
	S4.12 助力精准扶貧 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	125
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	環境保護	53
	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	供應鏈管理	110
	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	46
	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	綠色製造及支出	62
	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	回饋社會	129

製造據點

上海張江廠

地址 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

地址 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

地址 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

昆山廠

地址 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

台灣草屯廠

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

台灣南崗廠

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

墨西哥廠

地址 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

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

業務辦公室

總部

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

香港

地址 香港新界元朗宏業西街11號元朗科技中心
19樓B室
電話 +852-2109-0166

歐洲

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

美國-西岸

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

日本

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

新加坡

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

台北

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

封面故事

以洞悉的視角聚焦在社會共融的企業永續目標。

2020 永續報告書
Sustainability Report

FSC 本報告書採用 FSC 認證紙張與通過歐盟 RoHS 環保檢測碳粉印製

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　李昀衽

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

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

網　　頁　https://www.usiglobal.com/csr

編輯委員　李韋進 / 林芷瑩 / 林煜卿 / 洪忠民 / 徐雪娥 / 劉立立 / 蕭慧薰 / 林靜宜 / 陳芃宇 / 楊淑稜 / 朱維堂 / 洪玲雪 / 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 / 班旭 / 蘇鵬 / 尤宇躍 / 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 / Juan Morfin

設計製作　博印多商業設計工作室

Realizing IDEAS Together